

Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt

Konflikte sind Teil unseres Alltags. Im Arbeitsumfeld wirken sich Spannungen oder Differenzen allerdings schnell negativ auf die Leistungsfähigkeit, Zufriedenheit und Gesundheit von Mitarbeitern aus. Damit sich Konflikte nicht dauerhaft und negativ auf die Arbeitsbeziehung auswirken sollten sie konstruktive und nachhaltig gelöst werden. Mit der innerbetrieblichen Mediation vermitteln wir bei Konflikten:

Aus welchem Grund sollte man eine Mediation durchführen?

Eine innerbetriebliche Mediation bringt für Arbeitnehmer, Betriebsrat und Arbeitgeber Vorteile, die sich für alle Seiten positiv auf die Arbeitsbeziehung auswirken.

Was sind die Vorteile der innerbetrieblichen Mediation gegenüber der Austragung des Konflikts vor Gericht? Ein Vergleich:

Kriterium der Konfliktlösung: *In einem Gerichtsverfahren wird nur über den Antrag der Parteien entschieden. Das Gericht urteilt nur über die Anträge anhand von Gesetzen. Die Konfliktursachen sind nicht Gegenstand der Verhandlung und werden nicht beseitigt.*

In der Mediation werden die Ursachen des Streits und die Interessen der Konfliktparteien erforscht, um eine nachhaltige Vereinbarung zu treffen. Es stehen der gerechte Interessenausgleich, Praktikabilität, die Erhaltung der weiteren Zusammenarbeit sowie der Betriebsfrieden im Vordergrund.

Ergebnis der Konfliktlösung: *Über der Konfliktklärung durch das Gericht schwebt das Damoklesschwert der eindeutigen Rechtsprechung. Das Gesetz steht für „richtig“ oder „falsch“. Recht und Gerechtigkeit bedeuten manchmal zweierlei. Im ungünstigen Fall erleben Verlierer und Sieger, subjektive Ungerechtigkeit. Der Verlierer trägt das Verlustgefühl in den nächsten Konflikt hinein.*

Die Mediation ermöglicht eine „win-win“ Situation für alle Beteiligten. Jeder wird gehört. Es werden Vereinbarungen mit hoher Nachhaltigkeit getroffen.

Kürzere Verfahrensdauer: *Wird das Arbeitsgericht angerufen, ist der Konflikt schon weit fortgeschritten. Gerichtsverfahren sind häufig langwierig, die Termine werden vom Gericht bestimmt. Bis in einem Arbeitsgerichtsverfahren eine Entscheidung (Urteil) fällt, verstreicht weitere Zeit, in dem sich die betrieblichen Fronten weiter verhärten können.*

Bei einer innerbetrieblichen Mediation bestimmen die Parteien selbst den zeitlichen Ablauf. Termine können leichter abgestimmt, die Mediationssitzungen schneller durchgeführt werden. Dies bietet die Möglichkeit den Konflikt in einem frühen Stadium zu bearbeiten. Die Eskalation ist dann meist noch nicht so stark fortgeschritten. Eine verbindliche Lösung kann schneller gefunden werden.

Langfristige Arbeitsbeziehung: *In einem Gerichtsverfahren werden fest umrissene Inhalte entschieden, nicht jedoch die Auflösung des Beziehungskonflikts.*

Die Beziehung ist im Arbeitsumfeld von hoher Bedeutung. Die Konfliktparteien arbeiten nach der Mediation im gleichen strukturellen Umfeld weiter. Die Bearbeitung der Beziehungsebene hat in der Wirtschaftsmediation besonders hohes Gewicht.

Vertraulichkeit: *In einem Gerichtsverfahren gilt der rechtsstaatliche Grundsatz der Öffentlichkeit. In manchen Fällen berichtet sogar die Presse über die betriebliche Situation. Es droht Imageverlust.*

Die innerbetriebliche Mediation ist nicht öffentlich. Zwischen den Parteien wird Vertraulichkeit und Verschwiegenheit vereinbart. Unternehmensinterna dringen nicht nach außen.

Geringere Kosten: *Die Anwalt- und Gerichtskosten richten sich nach dem Streitwert. Jede Partei trägt die außergerichtlichen Kosten selbst (§ 12a ArbGG). Arbeitsgerichts-/ Beschlussverfahren und Einigungsstelle sind sehr kostenintensiv, der Ausgang ist ungewiss.*

In der Mediation ist die Kostenstruktur überschaubar. Die Parteien vertreten sich selbst. In der Regel übernimmt der Arbeitgeber die Kosten eines Mediationsverfahrens.

Eigenverantwortlichkeit der Konfliktparteien: *Die Konfliktparteien werden in einem Gerichtsverfahren meist anwaltlich vertreten. Die Anwälte kennen oft nicht die Hintergründe des Konflikts. Sie verhandeln um eine Forderung. Die Parteien sind meist nicht selbst beteiligt.*

In einem Mediationsverfahren sind alle Konfliktparteien anwesend und geben die Themen vor, die ihnen wichtig sind und zur Klärung und Beilegung des Konflikts beitragen.

Informiertheit: *Im Gerichtsverfahren geht es meist um Positionen. Gezielte Informationen, die nur einer Seite nutzen werden preisgegeben. Informationen, die der eigenen Sache schaden würden, werden gezielt zurückgehalten.*

In der Mediation kommen die relevanten Hintergründe und Informationen auf den Tisch. Konflikte können auf der Ebene der Interessen aller bearbeitet werden. Dies fördert eine gemeinsame, nachhaltige Lösungsfindung.

Freiwilligkeit: *Zum Gerichtsverfahren kann eine Partei die andere zwingen.*

Die Wirtschaftsmediation ist vom Prinzip der Freiwilligkeit geprägt. Jede Partei kann zu jeder Zeit aus dem Mediationsprozess aussteigen.

Fazit: Eine interne Mediation bietet die Chance frühzeitig innerbetriebliche Konflikte nachhaltig im Sinne aller Beteiligten zu bearbeiten. Sie ist zukunftsorientiert und erhält

(verbessert) die Arbeitsbeziehung zwischen den Parteien. Vereinbarungen die getroffen werden haben Vertragscharakter und sind für die Konfliktparteien bindend.

Für Betriebsräte bedeutet eine innerbetriebliche Mediation nicht den Verzicht auf verbriefte Rechte z.B. aus dem BetrVG. Speziell in der Mediation geht es um einen Ausgleich der Interessen. Faule Kompromisse, wie so oft bei einem Vergleich vor Gericht, haben in einer Mediation keinen Platz.