Mediation auf Initiative des Betriebsrats

Wer trägt die Kosten?

Ein weiterer Artikel zum Thema Mediation? Ist nicht bereits ausreichend deutlich geworden, dass Mediation ein sinnvolles und effektives Konfliktlösungsverfahren darstellt?[1] Die Frage, die bisher jedoch bleibt und die dieser Aufsatz zu beantworten sucht, ist, wie Mediation in die betriebliche Praxis eingebracht werden kann. Mediation auf Initiative des Betriebsrats – Wer trägt die Kosten?

Der Betriebsrat stellt oft die Schnittstelle der betrieblichen Konflikte dar. Denn unabhängig davon, ob es sich um Konflikte innerhalb der Belegschaft oder zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer(n) handelt, die von einer oder beiden Parteien hilfesuchend an den Betriebsrat herangetragen wurden oder um Konflikte innerhalb des Betriebsratsteams, vom Betriebsrat wird erwartet, Lösungen zu finden und diese anzugehen. Betrachtet man die Interessenlagen der Beteiligten, so lässt sich vermuten, dass der Betriebsrat, regt er zur Konfliktlösung eine Mediation an, von allen Seiten Zustimmung erntet.

Konflikte wirken sich auf den kompletten Betrieb aus

Bei Konflikten innerhalb der Belegschaft leiden nicht nur die unmittelbar betroffenen Arbeitnehmer, sondern der gesamte Betrieb. Das Arbeitsklima verschlechtert sich, Engagement und Motivation und somit auch Qualität und Produktivität sinken. Im Extremfall bleibt nur die Kündigung oder Versetzung einer der Konfliktparteien. Diese sind somit im schlimmsten Fall mit dem Verlust ihres Arbeitsplatzes konfrontiert. Der Arbeitgeber muss sich mit dem Ausscheiden einer bewährten Arbeitskraft abfinden. Gleiches gilt auch bei anhaltenden Konflikten zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten. Konflikte innerhalb des Betriebsratsteams erschweren die sachliche Entscheidungsfindung. Entscheidungen werden nicht oder zu spät getroffen, die Betriebsratsarbeit wird schwerfällig, die ein-

1 Barbara Kramer LAG Bad.Württ , ZKM 2004, S. 259., Mediation als Alternative zur Einigungsstelle im Arbeitsrecht ; Constantin Olbrisch, AiB 2008, S.577, Mediation im Betrieb; Karl Ehler, BB 2010, S. 702, Verhandlungen und Einigungsstellen optimieren.

zelnen Betriebsräte verlieren ihren Elan und ihr Engagement. Doch nicht nur die Arbeit des Betriebsrats wird durch Konflikte behindert. Ein ohnmächtiges Betriebsratsgremium, das sich vor allem um sich selbst bemüht, bringt auch für den Arbeitgeber erhebliche Nachteile mit sich. Vor allem in Krisensituationen oder in Fragen betrieblicher Veränderungsprozesse kann der Arbeitgeber nun nicht mehr auf den Betriebsrat als verlässlichen und kompetenten Belegschaftsvertreter zurückgreifen. Verhandlungen werden in die Länge gezogen. Kosten- und zeitintensive Einigungsstellenverfahren sind die einzige Möglichkeit zu einer Entscheidung zu kommen.[2] Somit sollte der wirtschaftlich denkende Arbeitgeber auch in Anbetracht der Kosten, die ohne eine schnelle und effektive Konfliktlösung anfallen, keine Bedenken gegen ein Mediationsverfahren haben. Die Praxis sieht jedoch meist anders aus. Vielfach überwiegen vor allem beim Arbeitgeber noch die Bedenken gegen die Durchführung einer Mediation, unabhängig welche Art von Konflikt vorliegt. Wie kann der Betriebsrat nun also auf die Einführung von mediativen Aspekten in das betriebliche Konfliktlösungssystem hinwirken? Und wer trägt die Kosten einer vom Betriebsrat veranlassten Mediation? Das Gesetz stellt bei Konflikten innerhalb der Belegschaft und Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmern verschiedene Instrumentarien zur Verfügung, die zumindest teilweise die Möglichkeit mediative Elemente zu integrieren, eröffnen.

Individuelles Beschwerdeverfahren

Das Betriebsverfassungsrecht stellt jedem Arbeitnehmer, der sich durch andere Arbeitnehmer oder den Arbeitgeber selbst beeinträchtigt fühlt, ein Beschwerderecht zur Seite, § 84 BetrVG. Dabei kommt es allein auf die subjektive Sicht des betroffenen Arbeitnehmers an. Nicht erforderlich ist, dass eine Beeinträchtigung tatsächlich vorliegt. Typischerweise betreffen Beschwerden den Arbeits- und Gesundheitsschutz (Lärm, Geruch, Raumklima), die Arbeitsorganisation (Einführung von Gruppenarbeit) oder Leistungsbeurteilungen. Daneben betreffen Beschwerden aber auch rein tatsächliche Benachteiligungen durch den Arbeitgeber oder Kollegen des betroffenen Arbeitnehmers. Als Beispiel für Beeinträchtigungen schwerer Art sind Mobbing oder ausländerfeindliches Verhalten zu nennen.

Gem. § 84 Abs.1 BetrVG kann sich der betroffene Arbeitnehmer bei der zuständigen Stelle des Betriebs form- und fristlos beschweren. Die zuständige Stelle bestimmt sich nach der jeweiligen Betriebsorganisation, regelmäßig stellt sie der unmittelbare Vorgesetzte dar. Der Arbeitgeber hat den Arbeitnehmer über die Behandlung seiner Beschwerde zu bescheiden und ihr, soweit er sie für berechtigt erachtet, abzuhelfen, § 84 Abs.2 BetrVG.[3] Eine Möglichkeit des Betriebsrats mediative Verfahren in die anstehende Konfliktlösung zu integrieren ist, selbst als Mediator zu agieren. So kann der Arbeitnehmer gem. § 84 Abs.1 Satz 2 BetrVG ein Mitglied des Betriebsrats zur »Unterstützung und Vermittlung« hinzuziehen. Insbesondere die gesetzlich zugedachte Aufgabe der Vermittlung eröffnet den Weg, mediativ zu handeln. So tritt das Mitglied des Betriebsrats nicht als einer Konfliktpartei zugehörig auf, sondern beschränkt sich auf eine neutrale Rolle, die keine Entscheidungsbefugnisse beinhaltet. Würde das Betriebsratsmitglied gezielt mediative Verhandlungstechniken verwenden, könnte die Effizienz des Beschwerdeverfahrens gesteigert werden, der Konflikt könnte schon in diesem Stadium des Verfahrens gelöst werden. Diese Möglichkeit ist darüber hinaus auch für den Arbeitgeber attraktiv, da zusätzliche Kosten nicht anfallen. Die Arbeit des Betriebsrats trägt der Arbeitgeber ohnehin, §§ 37 Abs.2, 40 BetrVG. Erforderlich wäre allenfalls eine Anfangsinvestition, die Ausbildung eines Betriebsratsmitglieds zum Mediator.[4] Problematisch erscheint allerdings, dass bei Konflikten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ein Mitglied des Betriebsrats vom Arbeitgeber kaum als neutrale Person angesehen werden wird, unabhängig davon, ob die Neutralität im konkreten Fall vom Betriebsratsmitglied tatsächlich gewahrt werden kann. Auch sind natürlich Interessenkonflikte des Betriebsratsmediators denkbar. Eine der Grundbedingungen einer erfolgsversprechenden Mediation – die Neutralität des Mediators – läge zumindest in dieser Situation nicht vor. Auch ist die Übernahme der Schulungskosten für die Ausbildung eines Betriebsratsmitgliedes zum Mediator vom Arbeitgeber zumindest nach einer Entscheidung des Arbeitsgerichts Bochum vom 9.9.2005 fraglich. Das Gericht führt aus: »Eine Schulungsveranstaltung zum Thema «Mediation im Betrieb« ist nicht erforderlich, wenn der Arbeitgeber klar gemacht hat, dass er dieses Verfahren zur Lösung innerbetrieblicher Konflikte ablehnt.«[5]

Eine weitere Möglichkeit Mediation und mediative Techniken in das betriebsverfassungsrechtlich vorgegebene Verfahren zu integrieren, stellt eine Betriebsvereinbarung

2 Vgl. dazu Jürgen Markowski, AiB 2010, S. 677 ff., Wenn sich zwei streiten, freut sich der Dritte.

3 Vgl. Richardi, Betriebsverfassungsgesetz, 12. Aufl., § 84; Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, 25. Aufl., § 84; DKKW-Buschmann, § 84 BetrVG.

4 So auch Mark Lembke, ZKM 2002, S. 111 ff., Innerbetriebliche Streitigkeiten.; ders., »Mediation im Arbeitsrecht«, Heidelberg 2001, 1. Aufl., S. 222 ff.

5 ArbG Bochum v. 9.9.2005 – 4 BV 49/05.

Eigenanzeige

Marcus Disselkamp, Eckhard Eyer, Silke Rohde, Eva-Maria Stoppkotte

Wirtschaftsmediation

2004, 216 Seiten, 1. Aufl.
ISBN: 978-3-7663-3461-9
€ 22,90

gem. § 86 BetrVG dar. Auf diese Weise können die zuständige Beschwerdestelle und die Art und Weise der Beschwerdebehandlung festgelegt werden. Die Vereinbarung beruht auf einer freiwilligen Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat. Der Arbeitgeber kann dazu nicht gezwungen werden. Gerade aber in strukturell konfliktträchtigen Betrieben, beispielsweise im durch vielfältige Interessenlagen geprägten Gesundheitswesen, wächst die Offenheit gegenüber betriebsinternen Konfliktmanagementsystemen.

Kollektives Beschwerdeverfahren

Neben der eben skizzierten Möglichkeit des Arbeitnehmers, Beschwerde nach § 84 BetrVG an die im Betrieb zuständige Stelle zu richten, eröffnet § 85 BetrVG ein weiteres Beschwerdeverfahren. Fühlt ein Arbeitnehmer sich beeinträchtigt, so kann er sich gem. § 85 BetrVG direkt oder auch erst nach erfolglosem Beschwerdeverfahren gem. § 84 BetrVG an den Betriebsrat wenden und dort Beschwerde einlegen. Erachtet der Betriebsrat die Beschwerde für berechtigt, wirkt er beim Arbeitgeber auf Abhilfe hin. Erachtet dieser die Beschwerde jedoch für nicht berechtigt, kann der Betriebsrat die Einigungsstelle anrufen, deren Spruch die Einigung zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat ersetzt. Das Verfahren vor der Einigungsstelle ist bei den Arbeitgebern wenig beliebt. Es ist zeitaufwendig und kostspielig.[6] Diese Abneigung der meisten Arbeitgeber vor Einigungsstellenverfahren könnte vom Betriebsrat als Argument genutzt werden, den Arbeitgeber in geeigneten Konfliktfällen zu einer Mediation mit den Konfliktparteien zu motivieren.

Insoweit ist für den Arbeitgeber auch eine Betriebsvereinbarung gem. § 86 Satz 2 BetrVG interessant, mit der die gesetzlich vorgesehene Einigungsstelle durch eine kostengünstigere (und effektivere) betriebliche Beschwerdestelle in Form eines einzelnen Mediators ersetzt werden kann. § 86 Satz 2 BetrVG ist Ermächtigungsgrundlage dafür durch Betriebsvereinbarung das Verfahren und die Zusammenstellung der Beschwerdestelle abweichend von § 76 BetrVG zu regeln.[7]

Beschwerdeverfahren nach § 13 AGG

Fühlt sich ein Arbeitnehmer im Zusammenhang mit seinem Beschäftigungsverhältnis aus Gründen der Rasse, der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität (vgl. § 1 AGG) benachteiligt, so vermittelt ihm § 13 Abs. 1 AGG ein Beschwerderecht bei der zuständigen Stelle. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, eine derartige Beschwerde zu prüfen und den beschwerdeführenden Beschäftigten über das Ergebnis der Prüfung zu informieren. Bei berechtigter Beschwerde ist der Arbeitgeber in Abhängigkeit von der Art und Weise der festgestellten Benachteiligung gem. § 12 Abs. 1–4 AGG verpflichtet, Maßnahmen zur Beseitigung der Benachteiligung, zum Schutz des beschwerdeführenden Beschäftigten und ggf. auch vorbeugend zur Vermeidung der Wiederholung einer entsprechenden Benachteiligung zu ergreifen.[8] Bei Konflikten zwischen Arbeitnehmern, bei denen es zu Benachteiligungen wegen einem der in § 1 AGG aufgeführten Gründen kommt, hat der Arbeitnehmer eine Maßnahme gem. § 12 Abs. 3 AGG zu ergreifen. Die Wahl der Maßnahme unterliegt dem Ermessen des Arbeitgebers, welches er unter Beachtung des Verhältnismäßigkeitsgrundsatzes ausüben muss. Dabei ist der Arbeitgeber zwar nicht an die in § 12 Abs. 3 AGG genannten Maßnahmen (Abmahnung, Umsetzung, Versetzung oder Kündigung) gebunden, wohl aber an die Zielsetzung des § 12 Abs. 3 AGG. Er muss eine Maßnahme wählen, die geeignet ist, eine weitere Benachteiligung zu verhindern. Weniger nachhaltige Maßnahmen als die in § 12 Abs. 3 AGG genannten sind in der Regel nicht zulässig.[9] Insoweit erscheint eine Mediation, die das Ergebnis von einem Einigungsprozess der Konfliktparteien abhängig macht, zunächst nicht zulässig zu sein. Eine Ausnahme könnte insoweit zugelassen werden, dass die benachteiligte Partei mit einer weniger einschneidenden aber bei Erfolg effektiveren Maßnahme, wie eine Mediation, einverstanden ist. Auch bestehen keine Bedenken, eine Beschwerde nach dem AGG einem betriebsinternen Konfliktmanagementsystem in Form einer freiwilligen Betriebsvereinbarung mit Einverständnis der Konfliktparteien zuzuweisen.

Dies hat für den Arbeitgeber den Vorteil, dass er damit seinen gesetzlichen Pflichten aus dem AGG genügt (§ 12 Abs. 1, 2 und § 13 Abs. 1 AGG). Die für die Annahme und Prüfung der Beschwerde nach dem AGG zuständige Stelle, wird vom Arbeitgeber unter Beachtung des Mitbestimmungsrechts des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG festgelegt. Mitbestimmungsfrei ist dabei die Einrichtung und personelle Besetzung der Beschwerdestelle. Die Einführung und Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens stellt jedoch eine Frage der Ordnung des Betriebes und des Verhaltens der Arbeitnehmer im Betrieb dar und unterliegt somit dem Mitbestimmungs- und Initiativrecht des Betriebsrats gem. § 87 Abs. 1 Nr. 1 BetrVG.[10] Es erscheint möglich, dass der Betriebsrat auf diesem Wege auf die Einführung eines mit mediativen Elementen ausgestalteten Beschwerdeverfahrens hinwirken und im Wege des Einigungsstellenverfahren gem. § 87 Abs. 2 BetrVG eine Betriebsvereinbarung über die Ausgestaltung des Beschwerdeverfahrens herbeiführen kann.

6 Siehe zu diesen und weiteren Nachteilen Barbara Kramer, ZKM 2004, S. 259 ff.
7 Vgl. Fitting, Betriebsverfassungsgesetz, Aufl. 25, § 86, Rdnr.. 4; DKKW-Buschmann, § 84 Rdnr. 11; Mark Lembke, ZKM 2002, S. 111 ff., Innerbetriebliche Streitigkeiten.
8 Vgl. Däubler/ Hjort/ Schubert/ Wolmerath, Handkommentar Arbeitsrecht, § 13 AGG, Rdnr. 11.
9 Däubler/ Hjort/ Schubert/ Wolmerath, Handkommentar Arbeitsrecht, § 12 AGG, Rdnr. 11.
10 BAG v. 21.7.2009 – 1 ABR 42/08.

Mediation bei Konflikten im Betriebsratsteam

Persönliche Differenzen, unterschiedliche Auffassungen über das Verhältnis des Betriebsrats mit dem Arbeitgeber, divergierende betriebspolitische Machtinteressen, Unsicherheit in der Einschätzung von Situationen, Angst um den eigenen Arbeitsplatz, Konkurrenz im Wahlkampf.[11] Betriebsratsinterne Konflikte können viele Ursachen haben. Eine sinnvolle und effektive Betriebsratsarbeit erfordert jedoch den konstruktiven Umgang mit diesen Konflikten. Mediation ist vielfach das geeignete Verfahren, um die Grundlage für eine solche wieder herzustellen. Aber was tun, wenn sich der Arbeitgeber quer stellt? Wer trägt die Kosten für das Verfahren?

Mediationskosten als Kosten i.S.d. § 40 BetrVG

Gem. § 40 Abs. 1 BetrVG trägt der Arbeitgeber die Kosten der Betriebsratstätigkeit, jedoch nur insoweit diese für die Durchführung der Betriebsratsarbeit erforderlich, d.h. zur ordnungsgemäßen Amtsausübung notwendig sind.[12] Entscheidend ist, dass die Kosten im Zeitpunkt ihrer Verursachung bei gewissenhafter Abwägung aller Umstände für erforderlich gehalten werden durften. Ist dies der Fall, bedarf es nicht der Zustimmung des Arbeitgebers. Bei außergewöhnlichen Aufwendungen ist es jedoch wegen des Grundsatzes der vertrauensvollen Zusammenarbeit geboten, dem Arbeitgeber vorab Gelegenheit zur Stellungnahme zu geben.[13]

Konflikte innerhalb des Betriebsratsteams können dazu führen, dass die Betriebsratsarbeit faktisch unmöglich gemacht wird. Ist dies der Fall, wäre unserer Ansicht nach eine Mediation zur ordnungsgemäßen Amtsausübung notwendig und deren Kosten vom Arbeitgeber zu tragen.[14] Im Einzelfall dürfte dies jedoch umstritten sein. Die oben bereits erwähnte Entscheidung des Arbeitsgerichts Bochum vom 9.9.2005[15] steht dem jedenfalls nicht entgegen. Sie betrifft nicht die hier in Frage stehende Konstellation, dass betriebsratsinterne Konfliktlagen gelöst werden müssen, um eine effektive Arbeitsgrundlage wiederherzustellen. Es bleibt somit weitere Rechtsprechung zu diesem Bereich abzuwarten.

Mediator als Sachverständiger

Der Betriebsrat kann, sofern dies für die Erledigung von konkreten Betriebsratsaufgaben erforderlich ist, gem. § 80 Abs.3 BetrVG einen Sachverständigen hinzuziehen, was eine entsprechende Kostentragungspflicht des Arbeitgebers nach sich zieht. Als Sachverständiger kommt ein professioneller Mediator in Betracht, der im konkreten Konflikt sein Expertenwissen zum Thema Konfliktlösung und seine Erfahrung als Dienstleistung anbietet.[16] Seine Dienste sind für den Betriebsrat nach unserer Ansicht immer dann erforderlich, wenn dieser aufgrund interner Konflikte nicht mehr in der Lage ist, konkrete, in seinen Aufgabenbereich fallende Aufgaben oder Entscheidungen zu erledigen bzw. zu treffen und der Konflikt in einer Form eskaliert ist, dass eine interne Lösung nicht mehr möglich erscheint. Vor Hinzuziehung des Mediators hat der Betriebsrat eine Vereinbarung mit dem Arbeitgeber über Thema, Person des Mediators, Kosten und Zeitpunkt zu schließen.[17] Dieser sollte an einer möglichst schnellen Wiederherstellung eines effektiven und funktionsfähigen Betriebsrats ein großes Interesse haben, da er auf einen solchen, insbesondere in Krisensituationen und bei Fragen der erzwingbaren Mitbestimmung, angewiesen ist. Lehnt der Arbeitgeber dies ab, kann im Wege des arbeitsgerichtlichen Beschlussverfahrens geklärt werden, ob es zur Durchführung der Aufgaben des Betriebsrates erforderlich ist, einen Mediator hinzuzuziehen.

Fazit

Die Möglichkeiten, wie der Betriebsrat auf die Einführung von mediativen Aspekten in das betriebliche Konfliktlösungssystem hinwirken kann, sind vielfältig. Im Vordergrund steht jedoch das Prinzip der vertrauensvollen Zusammenarbeit. Hält der Betriebsrat die Durchführung einer Mediation für sinnvoll und notwendig, so hat er zunächst beim Arbeitgeber Überzeugungsarbeit zu leisten. Gute Argumente und insbesondere auch das große Eigeninteresse des Arbeitgebers sorgen dabei für Rückenwind. Auch ist an den Abschluss von Betriebsvereinbarung und die Errichtung eines innerbetrieblichen Konfliktlösungssystems zu denken.

Clemens Schwinkowski ist Rechtsanwalt, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mediator und amtlich anerkannte Gütestelle. **Sophia Neumaier** ist Rechtsreferendarin und Mediatorin in Konstanz.

11 Siehe dazu mehr AiB 2010, 677 ff.
12 Ständige Rechtsprechung, siehe z.B. BAG v. 19.4.1989, AP Nr. 35 zu § 80 BetrVG 1972.
13 Fitting, BetrVG, 25. Aufl., § 40, Rdnr. 9 ff; DKKW-Wedde, § 40 BetrVG Rdnr. 5.
14 So auch Jürgen Markowski, siehe Fn.2.
15 ArbG Bochum v. 9.9.2005 – 4 BV 49/05.
16 Vgl. Mark Lembke, »Mediation im Arbeitsrecht«, Heidelberg 2001, 1. Aufl., S. 214.
17 Fitting, BetrVG, § 80 BetrVG, Rdnr. 90: DKKW-Buschmann, § 80 BetrVG Rdnr. 129, 130.

aib-web.de
Service für Betriebsräte
Hierzu finden Sie im Internet:
Entwurf einer Betriebsvereinbarung zur Mediation