

## Mediation – auch für Kollektivpartner

## Eine neue Streitkultur



Dr. Friedrich-Wilhelm Lehmann,  
Rechtsanwalt, München und Krefeld

**Das Europarecht – und dessen Transformation in nationales Recht – hat der Mediation durch das „Gesetz zur Förderung der Mediation und anderer Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung“ (MediationsG) vom 21.7.2012 eine neue Anerkennung im Zivil- und Handelsrecht verschafft. Das neue MediationsG steht für einen Paradigmenwechsel im Recht, wie ihn das BVerfG (Beschl. v. 14.2.2007 – 1 BvR 1351/01) gefordert hat.**

## 1 Außergerichtliche Mediation

Das Gesetz beschreibt in Art. 1 die Mediation entsprechend der klassischen Lehre; es gibt den Konfliktparteien, die sich freiwillig für eine Mediation entscheiden, einen gesetzlichen Rahmen an die Hand. Die Begriffe „Mediation“ und „Mediator“ sind danach wie bisher – im vor-gesetzlichen Bereich – zu verstehen: Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem die Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben. Ein Mediator ist eine unabhängige und neutrale Person ohne Entscheidungsbefugnis, die die Parteien durch die Mediation führt.

Den Ablauf des Verfahrens und die Pflichten der Beteiligten beschreibt § 2 mit den unverzichtbaren Anforderungen der

- › Freiwilligkeit der Parteien zur Entscheidung für die Mediation sowie der
- › Allparteilichkeit, Neutralität und Unabhängigkeit des Mediators.

§ 3 legt die Offenbarungspflichten und Tätigkeitsbeschränkungen des Mediators, § 4 die allseitige Verschwiegenheitspflicht fest. Die Aus- und Fortbildung des Mediators regelt § 5 einschließlich der Einführung einer neuen Bezeichnung „zertifizierter Mediator“.

### Wichtig

Keine Konfliktpartei ist gezwungen, sich auf ein Mediationsverfahren einzulassen. Ein wichtiges Prinzip zur Beilegung eines Konflikts durch Mediation ist die Freiwilligkeit. Dazu gehört die Einigung auf die Person des Mediators.

Der Mediator ist nach dem Gesetz:

- neutral, unabhängig und allparteilich,
- mischt sich nicht in den Konflikt ein,
- gibt keinen Rechts- oder sonstigen Rat und
- entscheidet nicht.

Im Mediationsverfahren sind die Parteien also Herr des Konflikts und der Mediator Herr des Mediationsverfahrens.

## 2 Konfliktbeilegung im Arbeitsgerichtsverfahren

In Art. 2 des MediationsG ist in der letzten Gesetzgebungsphase eine Mixtur aus einem Halbmaß an gerichtlichen und gerichtsnahen Verfahren über die gütliche Einigung bei Gericht und einem weiteren Halbmaß an außergerichtlicher Mediation zur Konfliktbeilegung gemischt worden.

### Wichtig

Im arbeitsgerichtlichen Verfahren gibt es nun zur Konfliktbeilegung einerseits wie bisher die Güteverhandlung des Arbeitsgerichts und andererseits die neue Institution „nicht entscheidungsbefugter Richter als Güterichter“. Fachleute nennen die neue Institution vereinfacht „erweitertes Güterichtermodell“.

- › Nach wie vor beginnt die mündliche Verhandlung vor dem Vorsitzenden der zuständigen Kammer des Arbeitsgerichts zum Zwecke der gütlichen Einigung der Parteien (Güteverhandlung nach § 54 Abs. 1 ArbGG).
- › Der Vorsitzende – ein entscheidungsbefugter Richter – „kann die Parteien für die Güteverhandlung sowie deren Fortsetzung vor einen hierfür bestimmten nicht entscheidungsbefugten Richter (Güterichter) verweisen“. Damit öffnet der neu in das ArbGG eingefügte § 54 Abs. 6 im Prozess den Weg zur außergerichtlichen Mediation.
- › Entscheiden sich die Beteiligten zur Durchführung der Mediation oder eines anderen Verfahrens der außergerichtlichen Konfliktbeilegung, ordnet das Gericht das Ruhen des Verfahrens an (§ 54 Abs. 2). Auf Antrag einer Partei ist ein Termin zur mündlichen Verhandlung zu bestimmen. Im Übrigen nimmt das Gericht das Verfahren nach drei Monaten wieder auf, es sei denn, die Parteien legen übereinstimmend dar, dass sie noch eine Mediation oder eine außergerichtliche Konfliktbeilegung betreiben.
- › Der „Güterichter“ (neu) darf – anders als der Mediator – alle Methoden der Konfliktbeilegung einschließlich der Mediation einsetzen. Er kann die Prozessakten ohne Zustimmung der Konfliktparteien einsehen und einen vollstreckbaren Vergleich protokollieren. Wegen dieser Stellung zwischen Mediator und Richter darf der „Güterichter“ sich nicht „Mediator“ nennen. Es gibt entsprechende Übergangsbestimmungen.

### 3 Verweis auf außergerichtliche Mediation

Der neu eingefügte § 54a ArbGG bestimmt, dass das Gericht den Parteien eine Mediation oder ein anderes Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorschlagen kann. Daher soll der Kläger aufgrund der – auch im Arbeitsgerichtsverfahren geltenden – Bestimmung des § 253 ZPO bereits in der Klageschrift angeben, ob der Klageerhebung der Versuch einer Mediation oder eines anderen Verfahrens der außergerichtlichen Konfliktbeilegung vorausgegangen ist. Zudem soll er sich dazu äußern, ob einem solchen Verfahren Gründe entgegenstehen (§ 253 Abs. 3 ZPO neu).

Eine Mediationsvereinbarung kann aus zwei Vertragsteilen bestehen: zum einen aus der Vereinbarung innerhalb der Konfliktparteien und zum anderen aus deren Vertrag mit dem Mediator. Ein Schriftformerfordernis besteht nicht.

#### Checkliste

##### Mediationsvereinbarung

- Beauftragung des Mediators zur Mediation
- Grundsätze des Mediationsverfahrens (MediationsG als fester Anhang)
- prognostizierter Zeitaufwand und Zeitplan
- Zustimmung der Beteiligten, dass der Mediator getrennte Gespräche mit den Konfliktparteien und/oder deren Vertretern führt
- Zustimmung der Beteiligten zur Einholung weiterer Informationen
- Datenschutz
- Haftung und Haftungsbegrenzung des Mediators
- Gewährleistung der Einhaltung der Regeln der Mediation
- Dauer und Beendigung des Vertrags
- Honorar für den Mediator

Das Verfahren kann in folgenden Schritten ablaufen:

1. Eröffnungsphase
2. Themensammlung durch die Parteien
3. Gewichtung der Themen durch die Parteien
4. Konfliktbearbeitung, Analyse
5. Lösungsmöglichkeiten
6. Abschlussvereinbarung

### 4 Was kann Mediation bewirken?

Die Mediation hat den psychologischen Vorteil, dass sich keine Partei unterlegen fühlt. Alle für den Konflikt relevanten Gesichtspunkte können aufgeheilt werden, etwa Elemente, die die Beziehung der Parteien belasten und in der Folge den Konflikt prägen, wie sozialpsychologisch erklär- bare Verhärtungen in den Beziehungen.

#### Praxistipp

Auch kann man freiwillig weitere Konfliktpunkte in die Einigung einbeziehen, um Rechtsfrieden herbeizuführen.

Die Konfliktlösung mithilfe eines Mediators kann erheblich kostengünstiger sein als die streitige Austragung eines – sich möglicherweise über mehrere Instanzen hinweg erstreckenden – Rechtsstreits bei den Fachgerichten.

### 5 Mediation in der Betriebsverfassung

Auch Arbeitgeber und Betriebsrat können sich zur Beilegung von Arbeitskonflikten auf eine Mediation verständigen. Zu bedenken ist aber, dass es in einer guten Sozialpartnerschaft kein reines Anspruchsdenken des einen oder anderen Partners gibt. Sie erfordert ein vernünftiges, ausgewogenes Geben und Nehmen (do ut des). Arbeitgeber und Betriebsrat müssen daher bereits im Vorfeld sich abzeichnender Konflikte zwei Fragen beantworten:

- Wie ist die Rechtslage?
- Wie lösen wir den Fall ohne Recht pragmatisch?

#### Wichtig

Dies ist das gar nicht so große Geheimnis der Magna Charta eines vertrauensvollen Zusammenwirkens zum Wohle der Beschäftigten und des Unternehmens. Die Chancen der Betriebsparteien, sich im Rahmen einer Mediation zu einigen, sind so relativ hoch. Keine Partei ist wegen ihrer eigenverantwortlichen Entscheidung ein Verlierer. Beide gewinnen neuen Boden.

#### Praxistipp

Im betriebsverfassungsrechtlichen Alltag kann die Mediation eine Grundlage der gemeinsamen Arbeit der Betriebsparteien sein. Streitigkeiten können auf diese Weise schnell erledigt werden, so dass die Produktivität der handelnden Personen nicht länger als für die Dauer der Mediation beeinträchtigt ist. Vor allem ist es so möglich, zeit- und kostenverursachende Beschlussverfahren vor dem Arbeitsgericht oder der Einigungsstelle zu vermeiden.

Betriebsparteien, die vertrauensvoll zum Wohl der Arbeitnehmer und des Betriebs zusammenwirken wollen, sollten erörtern und darüber beraten, ob sie nicht gemeinsam einen externen Mediator – entweder ad hoc oder auf Dauer – einschalten. Dieser kann die Betriebsparteien bei der Konfliktbeilegung unterstützen.

### 6 Fazit

Ein Beispiel aus meiner Praxis zu einer erfolgreichen Mediation in einem Arbeitskonflikt von Tarifparteien, Betriebsparteien sowie Arbeitgeber und Arbeitnehmer bekräftigt, dass dieses Verfahren eine neue Streitkultur in allen Bereichen kollektiver Arbeitskonflikte bewirken kann. Als Resultat dieser kollektiven Mediation teilten die Tarifpartner den Belegschaften der Unternehmen im Konzern mit: „Mediation: Gutes Ergebnis erreicht!“

Der erfolgreiche Einsatz des Instruments Mediation regt ferner dazu an, darüber nachzudenken, ein Modell der De-Eskalation für die Tarifvertragsparteien und/oder Betriebsparteien als ständiges oder „ad hoc“-Instrument zu vereinbaren.



Für Abonnenten steht dieser Text kostenlos online zur Verfügung. Infos hierzu auf Seite 721.