

MEIN URTEIL



Beförderungsrecht für Betriebsräte?

Betriebsräte genießen einen besonderen Kündigungsschutz. Ihr Arbeitsverhältnis kann grundsätzlich nur aus wichtigem Grund außerordentlich gekündigt werden. Ordentliche Kündigungen kommen nur in Betracht, wenn ein Betrieb geschlossen wird. Wird nur eine Abteilung stillgelegt, muss man Betriebsräte in anderen Abteilungen unterbringen. Erst wenn auch dies nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber kündigen – so will es § 15 Absatz 5 Kündigungsschutzgesetz. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) legt die Hürde für den Arbeitgeber hier sehr hoch. Er muss mit allen zur Verfügung stehenden Mitteln für eine angemessene Weiterbeschäftigung sorgen. Ehe er kündigt, muss er Arbeit umverteilen, den Betrieb umorganisieren oder den Mandatsträger umschulen. Das kann sogar bedeuten, dass er einen geeigneten, aber schon besetzten Arbeitsplatz freikündigt.

Ob das auch gilt, wenn dieser Job besser bezahlt ist, das musste jüngst das Landesarbeitsgericht (LAG) Rheinland-Pfalz klären: Die Herausgeberin einer Zeitung entschied sich, ihre Druckvorstufe zu schließen. Die technische Vorbereitung von Texten zum Druck wurde an einen externen Dienstleister vergeben. Damit fiel der Arbeitsplatz eines Betriebsrats weg. Der Mann klagte gegen die Kündigung und machte geltend, er könne doch im Bereich Marketing/Einkauf auf dem Arbeitsplatz von Herrn M. weiterbeschäftigt werden – auch wenn der in eine höhere tarifliche Gehaltsgruppe eingestuft sei.

Das LAG gab ihm recht. Sein Argument: Die gesetzliche Übernahmeverpflichtung in eine andere Abteilung enthalte keinerlei Beschränkung. Schließlich erbringe der Arbeitnehmer auf dem tariflich höher eingruppierten Arbeitsplatz auch eine höherwertige Arbeitsleistung (Az: 1 Sa 914/06). Damit bricht das LAG mit dem allgemeinen Konsens, dass Weiterbeschäftigung grundsätzlich nur auf einem gleichwertigen Arbeitsplatz in Frage kommt. Gibt es den nicht, kommt nur ein geringwertiger Job in Betracht. Das Urteil lässt sich auch nicht mit dem durchaus wichtigen Schutzzweck von § 15 Kündigungsschutzgesetz rechtfertigen, der die unabhängige Mandatsausübung und die personelle Kontinuität des Betriebsrats sichern will. Stattdessen widerspricht die Entscheidung dem betriebsverfassungsrechtlichen Prinzip, dass Betriebsräte weder schlechter- noch bessergestellt werden dürfen. Wie alle anderen Mitarbeiter haben sie in Entlassungsfällen keinen Anspruch auf Beförderung. Das Urteil ist noch nicht rechtskräftig. Wir dürfen gespannt sein, wie das BAG entscheidet.

Roland Lukas, langjähriger Vizepräsident des Arbeitsgerichts Frankfurt, arbeitet als selbständiger Konfliktlöser im Arbeitsrecht.

Kantinenessen kein Kündigungsgrund

Dass sich ein Arbeitnehmer geringwertige Sozialleistungen seines Arbeitgebers erschließen hat, ist kein Kündigungsgrund. Das hat das Arbeitsgericht Frankfurt entschieden. Die Richter erklärten die Kündigung einer Bank-Mitarbeiterin für unwirksam, die dabei ertappt worden war, wie sie in der Betriebskantine ein verbilligtes Essen kaufte, obwohl sie selbst keinen entsprechenden Ausweis besaß (Az: 17 Ca 7464/07). Die Frau benutzte vielmehr den Ausweis ihres ebenfalls bei der Bank tätigen Lebensgefährten, der sich zuvor krankgemeldet hatte. Die Bank wertete den Vorfall als „Betrugsversuch“, der eine fristlose Kündigung rechtfertigte. In dem Urteil des Arbeitsgerichts heißt es, dass die Arbeitnehmerin sich zwar um einen eigenen Ausweis hätte kümmern müssen. Gleichwohl rechtfertigt dieser „arbeitsvertragliche Pflichtverstoß“ nur eine Abmahnung, nicht aber die „schwerste aller denkbaren Sanktionen, die fristlose Kündigung“. Der Schaden sei mit wenigen Euro minimal geblieben. dpa

Handschlag statt Urteil

Wozu klagen, wenn man sich friedlich einigen kann? Mediation bietet nicht nur Juristen Jobchancen. Vor allem in der Arbeitswelt sind Schlichter gefragt.

Von Henning Zander

Zwei weiße Tafeln, Filzstifte, Textmarker. Manchmal können diese einfachen Mittel Wunder wirken. Vor allem, wenn es darum geht, zwei Streithans zu beruhigen. „Manche entwickeln geradezu eine kindliche Freude bei der Aufgabe, ihre Interessen und ihren Konflikt aufzuzeichnen“, sagt Matthias Esch. Der Rechtsanwalt und Notar aus Berlin hat sich auf Wirtschaftsmediation spezialisiert. Wenn der Assistenzarzt vom Chefarzt getriezt wird oder sich zwei Sachbearbeiter untereinander bekriegen, wird er als Vermittler gerufen. Anders als bei seiner sonstigen Arbeit als Rechtsanwalt muss Matthias Esch in der Mediation keine Lösung parat haben. Er hilft den Parteien dabei, sich über ihre Interessen und den Kern ihres Konfliktes klarzuwerden – und gemeinsam eine Lösung zu artikulieren.

Klagen gehören zum guten Ton

Noch pflegt die Mediation in Deutschland ein Nischendasein. Viele seiner Kollegen würden weiterhin lieber Konflikte vor Gericht austragen, sagt Matthias Esch. Nur in familienrechtlichen Streitigkeiten, wenn es etwa gilt, die Folgen einer Trennung zu regeln, gehört Mediation zum anwaltlichen Repertoire. Bislang lasse sich allein mit Mediation nicht genügend Geld verdienen, um seinen Lebensunterhalt zu bestreiten, bestätigt Detlev Berning, Vorstandsmitglied des Bundesverbandes Mediation.

Die Nachfrage ist nicht groß: In Deutschland gehört die Klage zum guten Ton. Wer zum Anwalt geht, will recht bekommen. Dabei liegen die Vorteile der Mediation auf der Hand: Mit psychologischem Denken und kontrollierter Gesprächsführung lassen sich gute Lösungen erzielen, und das mit wenig Schriftverkehr und geringem finanziellen Aufwand.

Diese Form der Streitschlichtung bietet sich an, wenn es um sehr persönliche Konflikte geht, wo mehr Mitspracherecht als das Gefühl einer Partei, von der anderen übervorteilt worden zu sein. In der Mediation kommen Dinge auf den Tisch, die schon lange hätten gesagt werden müssen, und das unter Aufsicht einer für solche Situationen geschulten Person.

Das bestätigt eine Studie der Landesregierung Nordrhein-Westfalens über



Wenn ein Rad nicht mehr ins andere greift, kann ein Mediator helfen.

Foto Alexander Stein / Joker

die Erfolgsquote richterlicher Mediationsverfahren. In einem zwei Jahre dauernden Pilotprojekt an den Landgerichten Detmold und Paderborn wurde eine Erfolgsquote von etwa 70 Prozent gemessen. Am Verwaltungsgericht Minden lag die Quote sogar bei 90 Prozent. Allerdings wurden zuvor geeignete Verfahren ausgewählt. In Zivilsachen waren dies vor allem Bau-, Miet- und Erbschaftsstreitigkeiten. Justizministerin Roswitha Müller-Piepenkötter stellte fest: „Es wäre schön, wenn die richterliche Mediation einen Werbeeffekt für die außergerichtliche anwaltliche Mediation entfalten und als Türöffner dienen könnte.“

Jeder kann sich Mediator nennen

Kurse bieten die großen Mediationsverbände an: die Bundesarbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation, der Bundesverband Mediation in Wirtschaft und Arbeitswelt und der Bundesverband Mediation. Grundsätzlich kann sich aber jeder Mediator nennen. Der Berufsbegriff ist nicht geschützt. Rechtsanwältin, die jedoch als Mediator arbeiten wollen, müssen nach § 7 a der Berufsordnung der Rechtsanwältin eine solche Ausbildung nachweisen. Die Arbeit unterscheidet sich sehr von

ihrer sonstigen Tätigkeit, dies bereite vielen Rechtsanwälten Schwierigkeiten, sagt Detlev Berning vom Bundesverband Mediation. „Rechtsanwälte sind darauf gedrillt, Stellung zu beziehen.“ Doch diesem Impuls dürfen sie im Mediationsverfahren nicht folgen: Sobald eine Partei den Eindruck hat, die andere werde vom Mediator bevorzugt, ist das Verfahren zum Scheitern verurteilt.

Grob lässt sich das Mediationsverfahren in fünf verschiedene Phasen einteilen. Zuerst müssen die Streitparteien den konkreten Auftrag des Mediators definieren. Daraufhin werden Regeln für das Gespräch festgelegt: den anderen ausreden lassen; nur von sich reden, nicht über den anderen; nur der Mediator darf eingreifen. Während beide Parteien ihre Interessen darstellen, nehmen die Kernpunkte des Konflikts Gestalt an. Der Mediator kann dann eine Konfliktlösung anbieten, auf die sich die Parteien verständigen können. Alle Abmachungen werden schließlich in einem Vertrag formuliert.

In dieser Phase haben Anwälte gegenüber Mediatoren anderer Fachrichtungen einen entscheidenden Vorteil: Sie sind in der Lage, die Einigung in juristische Formen und Begriffe zu überset-

zen. Wenn die Parteien darauf Wert legen, kann der Vertrag im Wege einer notariellen Vereinbarung oder eines Anwaltsvergleichs zu einem vollstreckbaren Titel werden. „Die Parteien stehen damit genauso da, als hätte ein Gericht ein Urteil gefällt“, sagt Matthias Esch.

„Intellektuelle Defizite ausgleichen“

Auf Fragen nach seinen Aufgaben als Mediator erzählt der Rechtsanwalt gerne den Zitronen-Fall: Zwei Frauen streiten sich um eine Zitrone. Die einfachste Lösung wäre es, diese einfach in der Mitte zu teilen. „Wenn ich aber versuche, die Interessen der beiden Frauen zu ergründen, finde ich heraus, dass die eine nur die Schale für ihren Kuchen braucht und die andere den Saft auspressen will.“ Die Mediation soll eine Situation herstellen, in der sich beide als Gewinner betrachten.

Das ist nicht immer einfach: Zwar sind Mediatoren um ein harmonisches Miteinander bemüht. Doch wenn die Emotionen hochkochen, sind Beschimpfungen nicht ausgeschlossen. Matthias Esch vergleicht sich in solchen Situationen mit einem Ringrichter, der die Boxer zur Ruhe ruft und in ihre Ecken schiebt. Schwierigkeiten können auch daher rühren, dass die

Streitenden nicht immer denselben Bildungsstand haben, manche können sich auch nicht besonders gut ausdrücken. Dann ist Esch als Übersetzer gefragt. „Ich muss intellektuelle Defizite ausgleichen und durch einfache Worte zwischen den Parteien übersetzen, damit beide lernen, sich zu verstehen.“

Auch im Bereich innerbetrieblicher Auseinandersetzungen wird Mediation immer populärer. Arbeitnehmer können dank ihrer die Risiken eines Prozesses umgehen. Doch auch in der Betriebsratsarbeit kann Mediation helfen. Zwar stehen Betriebsräten die Mittel des Betriebsverfassungsgesetzes zur Verfügung, um die Interessen der Arbeitnehmer zu vertreten. Doch wenn es um Betriebsänderungen geht, bietet die einvernehmliche Einigung für beide Seiten größere Vorteile als ein kompromissloser Streit.

Auch wenn sich die Deutschen noch nicht so recht an Mediatoren gewöhnt hätten, lohne sich die Ausbildung für Juristen dennoch, sagt Detlev Berning. Man lerne, sich mehr Zeit für den Mandanten zu nehmen und besser herauszufinden, wo dessen Interessen liegen. Wenn das gewährleistet ist, kommt der Mandant auch gerne wieder.

Im Gespräch: Rembert Brieske, Rechtsanwalt, Mediator und Vizepräsident des Deutschen Anwaltvereins

„Viele fürchten, dass man sie über den Tisch zieht“

Herr Brieske, die Berufsbezeichnung des Mediators ist nicht geschützt. Außer Rechtsanwälten kann sich jeder unabhängig von der Vorbildung so nennen. Woran erkennt man seriöse Mediatoren?

Das ist nicht einfach. Es gibt gute Ausbildungsprogramme, etwa von der Bundesarbeitsgemeinschaft für Familien-Mediation. Letztendlich sagt es allerdings nichts über die Qualitäten des Mediators aus, wenn er eine solche Ausbildung absolviert hat. Man kennt das von Studienabschlüssen: Die Leute machen die tollsten Examina, können es aber hinterher nicht in die Praxis umsetzen. Man sollte sich umhören, was der Mediator bereits geleistet hat, und sich genau über die Schwerpunkte seiner Arbeit informieren. Es gibt einige Mediatoren, die sich inzwischen einen sehr guten Ruf erarbeitet haben.

Was muss ein Mediator denn können?

Er oder sie muss in der Lage sein, sehr genau zuzuhören und gegebenenfalls Blockaden zwischen den Parteien zu brechen. In bestimmten Situationen sollte der Mediator auch eine gewisse Autorität, einen Ruf genießen. Manchmal ist es anders nicht möglich, die Parteien an einen Tisch zu bekommen.

Noch ist die Mediation für Anwälte ein kleines Einsatzgebiet, sagt Rembert Brieske. Aber man könne damit gutes Geld verdienen. Nur die Vorbehalte der Mandanten seien noch groß.



Rembert Brieske

Foto DW

Ist es egal, welchen fachlichen Hintergrund der Mediator hat, oder sind Rechtsanwälte besonders geeignet?

Ich kenne Psychologen, die als Mediatoren arbeiten, die hervorragend darin sind, Gespräche zu führen, auf Menschen einzugehen und kritische Situationen zwischen den Parteien zu meistern. Das muss man als Anwalt neidlos anerkennen und sich bemühen, sich selbst diese Techniken anzueignen. Wenn es allerdings darum geht, die Ergebnisse der Mediation in einen Vertrag zu gießen, muss man wissen, wo bestimmte rechtliche Grenzen sind.

Zum Beispiel?

Das fängt schon dann an, wenn in einem arbeitsrechtlichen Konflikt bestimmte Fristen eingehalten werden müssen. Bei Grundstücken geht es um bestimmte Formerfordernisse. Auch die Rückabwicklung von Geschäften kann sehr kompliziert werden, nicht zu sprechen von den vielfältigen rechtlichen Aspekten, wenn sich eine Gesellschaft auflöst. Als Rechtsanwalt hat man über den rechtlichen Rahmen einen besseren Überblick. Man sollte ihn auch haben, schließlich bewegt man sich hier, wenn man einen Fehler macht, nahe am Rande einer Haftung.

Ist das Haftungsrisiko für Anwälte in Mediationen größer? Schließlich ha-

ben sie keinen Widerpart, sondern müssen immer gleichzeitig für beide Parteien denken und verhandeln.

Nein, das glaube ich nicht. Ein guter Mediator erkennt rechtliche Schwierigkeiten. Genau das muss ein Rechtsanwalt auch können.

Wie kommt es dann, dass so wenige Rechtsanwälte als Mediatoren arbeiten? Von den etwa 66 000 Mitgliedern des Deutschen Anwaltvereins sind nur knapp 560 in der Arbeitsgemeinschaft Mediation organisiert.

Das liegt wohl eher daran, dass in der Anwaltschaft immer noch zu wenig bekannt ist, was Mediation überhaupt ist. Zudem heißt es ja immer wieder, in der Mediation würde man kein Geld verdienen. Auch das stimmt so nicht. Die möglichen Gebührensätze für außergerichtliche Beratung sind so hoch, dass man im gerichtlichen Verfahren lange arbeiten muss, um dasselbe zu verdienen. Unabhängig davon ist es ein sehr gutes Gefühl, vergleichsweise schnell eine dauerhafte Lösung für einen Konflikt gefunden zu haben, für den sonst ein für alle Seiten belastendes Gerichtsverfahren angestanden hätte.

Durch das neue Rechtsdienstleistungsgesetz können vom 1. Juli an auch an-

dere Berufsgruppen Rechtsrat erteilen. Die Rechtsanwälte werden sich auf mehr Konkurrenz einstellen müssen. Erwarten Sie, dass sich in Zukunft mehr Anwälte zum Mediator ausbilden lassen, um Mandanten an sich zu binden?

Das durch die Öffnung der Rechtsberatung für andere Berufsgruppen die Konkurrenz tatsächlich zunimmt, wage ich zu bezweifeln. Zudem werden Mediationsangebote bislang noch wenig wahrgenommen. Der Markt ist sehr klein. Es bestehen auf Seiten der Klienten immer noch Vorbehalte. Viele befürchten, im Mediationsverfahren über den Tisch gezogen zu werden. Da ist noch viel Überzeugungsarbeit nötig.

Wenn der Markt so klein ist, sollte man sich vielleicht doch vorerst lieber nicht in diese Richtung entwickeln, oder?

Im Augenblick werden, überspitzt formuliert, mehr Mediatoren ausgebildet, als es Fälle gibt. Allerdings helfen die Kenntnisse, die in den Schulungen vermittelt werden, auch in ihrem sonstigen Anwaltsleben. Man lernt, besser zuzuhören und die Menschen dazu zu befähigen, ihre Probleme auch mal selbst in die Hand zu nehmen und zu lösen.

Das Gespräch führte Henning Zander.