

Mediation im Arbeitsrecht

Bearbeitet von
Regina Nink

1. Auflage 2016. Buch. 269 S. Softcover
ISBN 978 3 631 66983 9
Format (B x L): 14,8 x 21 cm

[Recht > Zivilverfahrensrecht, Berufsrecht, Insolvenzrecht > Zivilverfahrensrecht
allgemein, Gesamtdarstellungen > Streitschlichtung, Mediation](#)

schnell und portofrei erhältlich bei


DIE FACHBUCHHANDLUNG

Die Online-Fachbuchhandlung beck-shop.de ist spezialisiert auf Fachbücher, insbesondere Recht, Steuern und Wirtschaft. Im Sortiment finden Sie alle Medien (Bücher, Zeitschriften, CDs, eBooks, etc.) aller Verlage. Ergänzt wird das Programm durch Services wie Neuerscheinungsdienst oder Zusammenstellungen von Büchern zu Sonderpreisen. Der Shop führt mehr als 8 Millionen Produkte.



Regina Nink

Mediation im Arbeitsrecht

Möglichkeiten,
Anwendungsbereiche,
Umsetzung

Einführung

Konflikte gehören zum Arbeitsleben. Sie entstehen zwischen Mitarbeitern oder zwischen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten, verschiedenen Abteilungen oder zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber. Der Arbeitsalltag erfordert ein Zusammenarbeiten unterschiedlicher Persönlichkeiten mit individuellen Lebenshintergründen, Wertvorstellungen und Arbeitsweisen. Gleichzeitig hat der Arbeitsplatz einen hohen persönlichen Stellenwert bei der Sicherung des Lebensunterhalts und des Selbstwertgefühls des einzelnen Mitarbeiters. Daraus ergibt sich ein Konfliktpotential, welches zu erheblichen Belastungen sowohl persönlich für die einzelnen Arbeitnehmer als auch wirtschaftlich für das Unternehmen führen kann. Die wirklichen Konfliktursachen sind vielseitig und oftmals schwer zu ermitteln.

Schnelle, einvernehmliche und umfassende Konfliktlösungen haben gerade im Arbeitsrecht einen hohen Stellenwert. Die bestehenden Dauerbeziehungen zwischen den Parteien sollen möglichst wenig belastet werden, um auch zukünftig eine vernünftige Zusammenarbeit zu ermöglichen. Diese Ziele können gerichtliche Urteile in der Regel nicht erfüllen. In streitigen gerichtlichen Verfahren mit einem abschließenden Urteil werden Konflikte zwar beendet, jedoch nicht gelöst.

Das deutsche Arbeitsrecht ist deshalb von jeher von einem Gütegedanken geprägt. Das Arbeitsgerichtsgesetz sieht in § 54 ArbGG ein eigenständiges Güteverfahren vor. Nach § 57 Abs. 2 ArbGG soll eine gütliche Erledigung des Rechtsstreits während des gesamten Verfahrens angestrebt werden.

Zusätzlich zum gerichtlichen Verfahren besteht im Arbeitsrecht eine Reihe alternativer Streitbeilegungsverfahren, bei denen eine einvernehmliche Konfliktlösung im Vordergrund steht. Im Tarifrecht erfolgt die Konfliktbeilegung vornehmlich durch Schlichtungsverfahren. Im Betriebsverfassungsrecht können die Betriebspartner die Einigungsstelle anrufen. Einzelne Arbeitnehmer können innerbetriebliche Beschwerdeverfahren nach § 84, 85 BetrVG anstoßen. Für verschiedene Arbeitnehmergruppen sind zudem Schiedsverfahren nach der Bünnenschiedsgerichtsordnung in § 101 Abs. 2 ArbGG oder Schlichtungsverfahren nach dem Gesetz über Arbeitnehmererfindungen in den §§ 28ff. ArbNErfG sowie für Ausbildungsstreitigkeiten in § 111 Abs. 2 ArbGG geregelt.

Neben diesen gesetzlich geregelten und etablierten Verfahren hat in den letzten Jahren die Mediation als Konfliktlösungsverfahren in verschiedenen Rechtsgebieten mehr und mehr an Bedeutung gewonnen. Unternehmen suchen mit der Einführung von Konfliktmanagementsystemen und der Etablierung innerbetrieblicher Mediation neue Wege der Konfliktlösung. Das große Interesse zeigt sich in einer Vielzahl von Veranstaltungen, Tagungen und Vorträgen rund um das Thema Mediation. An deutschen Gerichten wurde die Implementierung der Mediation in gerichtliche Verfahren zunächst mit zahlreichen Pilotprojekten erprobt und nun mit dem Güterichtermodell gesetzlich verankert. Durch die Mediationsrichtlinie der Europäischen Union und deren Umsetzung in das innerstaatliche Recht durch das

Mediationsgesetz wurde inzwischen eine rechtliche Grundlage für Mediationsverfahren in Deutschland geschaffen.

Für das Arbeitsrecht stellt sich jedoch die Frage, welche Vorteile Mediation im Gegensatz zu den bereits zahlreich bestehenden Konfliktlösungsverfahren bieten kann. Auch ist zu untersuchen, ob die bestehenden Streitbeilegungsverfahren nicht bereits Mediationsverfahren darstellen, möglicherweise nur unter einem anderen Namen. Soweit dies nicht der Fall ist, ist zu klären, ob neben den etablierten Verfahren Mediation im Arbeitsrecht erforderlich und sinnvoll ist. Soweit Mediationen im Arbeitsrecht erfolgreich eingesetzt werden können, sind einzelne Umsetzungsfragen zu beantworten.

Aufbauend auf diesen Fragen beschäftigt sich die vorliegende Arbeit mit den Möglichkeiten und Grenzen sowie den Herausforderungen und Lösungsmöglichkeiten bei der Anwendung der Mediation im Arbeitsrecht aus juristischer Sicht.

In Kapitel A werden im Überblick die Grundzüge des Mediationsverfahrens dargestellt. Anschließend werden in Kapitel B die Möglichkeiten und Grenzen der Mediation im Arbeitsrecht untersucht. Dabei wird ermittelt, ob die Mediation für arbeitsrechtliche Konflikte grundsätzlich geeignet ist. Kapitel C setzt sich mit den bereits bestehenden außergerichtlichen Konfliktlösungsverfahren in tarifrechtlichen, betriebsverfassungsrechtlichen und individualarbeitsrechtlichen Streitigkeiten auseinander. Es wird untersucht, ob diese Verfahren bereits Mediationsverfahren darstellen sowie ob und in welchen Bereichen neben diesen Verfahren Raum für Mediationsverfahren bestehen kann. In Kapitel D und E werden die Möglichkeiten der Umsetzung der Mediation behandelt. Hierzu beleuchtet Kapitel D die Mediation im Rahmen gerichtlicher Verfahren. Kapitel E hat die außergerichtliche Mediation, insbesondere die innerbetriebliche Mediation, zum Inhalt.