

Mediation im Arbeitsrecht – ein Praxisbericht:

Kreativer Lösungsansatz für Krisensituationen

Sommer 2004: Ein Ausnahmefall in der Ludwigsburger Anwaltskanzlei Dr. Kreidler-Pleus & Kollegen: Fast zeitgleich erhielt Rechtsanwältin Dr. Daniela Kreidler-Pleus sowohl von der Geschäftsleitung als auch vom Betriebsrat ein und derselben Firma einen Telefonanruf. Gleichlautend wurde die Bitte um anwaltliche Beratung formuliert. Gegenstand war der beabsichtigte Stellenabbau von 40 Mitarbeitern. Klar war, dass die Anwältin nur eine Partei vertreten kann, alles andere wäre Parteiverrat. Es sei denn, die Parteien lösten das Problem einhellig im Rahmen des so genannten Mediationsverfahrens. Dabei übernimmt der juristische Berater die Rolle des Vermittlers und Verfahrensbegleiters, der mit juristischer Expertise die Diskussion steuert und moderiert. Über das Verfahren informiert Dr. Daniela Kreidler-Pleus in einem persönlichen Erfahrungsbericht:

Gleich im ersten Treffen kam zum Ausdruck, dass zwischen Geschäftsleitung und Betriebsrat nur wenige Meinungsverschiedenheiten im Hinblick auf den beabsichtigten Stellenabbau vorhanden waren. Auch war unschwer zu erkennen, dass zwischen den Parteien sehr persönliche Kontakte gepflegt wurden und dass keiner der Beteiligten die Einschaltung eines weiteren Rechtsanwaltes wünschte.

Unter den gegebenen Voraussetzungen habe ich mich entschieden, den Parteien den Vorschlag zu unterbreiten, die Erarbeitung eines Interessenausgleiches und Sozialplans als Mediator zu begleiten. Wir sind dann überein gekommen, dass das Aushandeln der entsprechenden Vereinbarungen zwischen den Parteien stattfindet, ich als Mediator lediglich schlichtend eingreife, Rechtsfragen beantworte und die Verhandlungsergebnisse juristisch formuliere.

Klar war auch, dass für den Fall eines nicht zu lösenden Konflikts ich als Mediator keinem der Parteien als Anwalt zur Verfügung stehen konnte, vielmehr beide Seiten sich dann anderer anwaltlicher Hilfe bedienen mussten.

Die Verhandlungen wurden am nächsten Tag aufgenommen und in einem Rekordzeitraum von 2 ½ Wochen mit der Erstellung eines Interessenausgleiches und eines Sozialplans abgeschlossen. Ein weiterer ganz positiver Aspekt: Zu keinem Zeitpunkt sind Meinungsverschiedenheiten zwischen den Parteien so eskaliert, dass das Mediationsverfahren in Frage gestellt gewesen wäre.

Die Parteien sind nach Abschluss des Interessenausgleichs und Sozialplans freundschaftlich auseinander gegangen und waren stolz darauf, dass sie die Vereinbarung auf diese Art und Weise gemeinsam erarbeitet hatten.

Von den zunächst beabsichtigten 40 Kündigungen mussten letzten Endes nur 28 ausgesprochen werden, da man kreative Wege fand, Arbeitsplätze zu erhalten. Verschiedene Stellen wurden geteilt, Mitarbeiter in den Frühruhestand geschickt. Andere Mitarbeiter wurden an befreundete Firmen vermittelt. Mitarbeiter im Ausland entschieden sich, in die Selbstständigkeit zu gehen.

Der letztendlich gefundene Interessenausgleich und Sozialplan wurde auch betriebsintern von der Belegschaft auf breiter Basis unterstützt. Lediglich ein Mitarbeiter suchte den Weg zum Arbeitsgericht.

Für einen Anwalt und Mediator stellt ein solches Verfahren eine besondere Herausforderung dar. Als Anwalt ist man gewohnt, auf der anderen Seite einen Gegenpartner zu haben, der rechtliche Lösungen durchdenkt und kritische Punkte anspricht. Im Mediationsverfahren ist man auf sich selbst gestellt und gezwungen, für beide Seiten gleichermaßen komplexe juristische Lösungen abzuwägen.

Im vorliegenden Fall war das Mediationsverfahren für die Beteiligten der richtige Weg, den notwendigen Stellenabbau zu verhandeln und zu erarbeiten. Dieser Weg ist jedoch meiner Meinung nach nur in solchen Firmen gangbar, in denen Geschäftsleitung und Betriebsrat eng und vertrauensvoll zusammenarbeiten. In diesen Firmen kann die Mediation ein Weg in die Zukunft sein.

Dr. Daniela Kreidler-Pleus
Fachanwältin für Arbeitsrecht