

Mediation im Arbeitsrecht

Grundlagen, Techniken und Chancen

von

Dr. Mark Lembke, LL.M. (Cornell)

Rechtsanwalt, Frankfurt a. M.
Attorney-at-Law (New York)



Verlag Recht und Wirtschaft GmbH
Heidelberg

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	18
§ 1 Einleitung	25
I. Einführung	25
II. Stand der Mediation in der Arbeitswelt	26
1. Mediationsbewegung in Deutschland	26
2. Bedeutung arbeitsrechtlicher Mediation in den USA	31
a) Gilmer-Entscheidung des Supreme Court als „Geburt“ von ADR im Individualarbeitsrecht	32
b) Bericht der Dunlop-Kommission	35
c) Legislative Bestrebungen	37
aa) Model Employment Termination Act	37
bb) Uniform Mediation Act	37
III. Ziel des Buches	38
§ 2 Mediation als Methode alternativer Konfliktlösung ...	41
I. Definition von Mediation	41
1. Mediation	41
2. Abgrenzung zur Schiedsgerichtsbarkeit (Arbitration) ...	42
3. Conciliation	44
II. Ablauf des Mediationsverfahrens	44
1. Einleitung des Mediationsverfahrens	45
2. Mediationssitzung	47
a) Einführung durch den Mediator	47
b) Tatsachenermittlung, Identifikation der Streitpunkte und Offenlegung der Parteiinteressen	48
c) Entwicklung und Verhandlung von Lösungsmög- lichkeiten	49
d) Abschluss der Mediationsverhandlungen	49
aa) Erfolgreiche Mediation	49
bb) Scheitern der Mediation	50

3. Umsetzung der Vergleichsvereinbarung und Erfolgskontrolle.....	51
III. Fähigkeiten und Techniken des Mediators	51
1. Qualifikationen des Mediators	51
2. Interessenorientiertes Verhandeln („Principled Negotiation“).	53
a) Mediator als Mittelsmann.	54
b) Mediator als „Herr der Informationen“	55
c) Mediator als „Herr der Alternative“	56
d) Mediator als „Agent der Realität“	56
IV. Vorteile der Mediation	57
V. Zusammenfassung	59
§ 3 Arbeitsrechtliche Mediation in den USA.....	61
I. Geeignetheit der Mediation für die amerikanischen Arbeitsrechtsbeziehungen	61
1. Dauercharakter der Arbeitsrechtsbeziehungen	61
a) Arbeitsverhältnis	61
b) Beziehung zwischen den Tarifvertragsparteien	63
2. Unschädlichkeit des Machtungleichgewichts zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern	63
3. Interesse der Beteiligten an Nichtöffentlichkeit und Vertraulichkeit	64
4. Zeitaufwand und Kosten traditioneller Konfliktlösung ..	67
a) Direkte Kosten	67
b) Indirekte Kosten.	68
5. Fehlen einer Arbeitsgerichtsbarkeit in den USA	69
II. Mediation im amerikanischen Individualarbeitsrecht.	71
1. Mediation bei Individualstreitigkeiten auf gesetzlicher Grundlage	72
a) Mediation bei der Equal Employment Opportunity Commission (EEOC)	72
aa) Gesetzlicher Auftrag zum Einsatz von „Employment ADR“	73
bb) Verfahren vor der EEOC	74
cc) Mediations-Pilotprojekt	75

b)	Mediationsprojekt des Department of Labor	76
c)	Gerichtsverfahrensintegrierte („court-annexed“) Mediation	77
aa)	Civil Justice Reform Act von 1990	78
bb)	Alternative Dispute Resolution Act von 1998	79
cc)	Federal Rule of Civil Procedure 16(c)(9)	80
d)	Montana's Kündigungsschutzgesetz (Wrongful Discharge from Employment Act)	81
2.	Mediation bei Streitigkeiten am Arbeitsplatz auf privatrechtlicher Grundlage	82
a)	Rechtsgrundlagen	83
b)	Charakteristika von ADR-Programmen für Konflikte am Arbeitsplatz	84
aa)	Mehrstufiges Verfahren	84
bb)	Rechtsstaatliche Verfahrensgarantien (Due Process)	86
c)	Praxisbeispiele	87
aa)	Brown & Root Corporation	87
bb)	American Arbitration Association (AAA)	88
d)	Zwischenergebnis	89
III.	Mediation im amerikanischen Kollektivarbeitsrecht	90
1.	Grievance Mediation	91
a)	Traditionelles Beschwerdeverfahren (Grievance Procedure)	92
aa)	Grundstruktur	93
bb)	Hybrider Charakter des Beschwerdeverfahrens	93
cc)	Verfahrensablauf	94
b)	Einführung von Mediation in das Beschwerde- verfahren	95
2.	Mediation bei Tarifauseinandersetzungen	99
a)	Obligatorische Mediation nach dem Railway Labor Act (RLA)	100
aa)	Verfahrensablauf	100
bb)	Erfolgsquote	102
b)	Freiwillige Mediation nach dem Labor Management Relations Act (LMRA)	103
aa)	Verfahrensablauf	104
bb)	Erfolgsquote	106

c) Zwischenergebnis	106
IV. Zusammenfassung	107
§ 4 Arbeitsrechtliche Mediation in Deutschland.....	109
I. Geeignetheit der Mediation für die deutschen Arbeitsrechtsbeziehungen	109
1. Dauercharakter der Arbeitsrechtsbeziehungen	110
a) Arbeitsverhältnis	110
aa) Grundsatz des Bestandsschutzes nach dem KSchG	111
bb) Handhabung des KSchG in der Praxis als Abfindungsgesetz	112
b) Beziehung zwischen Arbeitnehmern desselben Betriebs	115
c) Beziehung zwischen den Tarifvertragsparteien	116
d) Beziehung zwischen den Betriebspartnern	117
2. Unschädlichkeit des Machtungleichgewichts zwischen Arbeitgebern und Arbeitnehmern	118
3. Interesse der Beteiligten an Nichtöffentlichkeit und Vertraulichkeit	119
4. Kosten traditioneller Konfliktlösung.....	121
a) Kosten im Urteilsverfahren (§§ 12, 12a ArbGG)	121
b) Kosten im Beschlussverfahren (§ 12 Abs. 5 ArbGG, § 40 Abs. 1 BetrVG)	123
c) Indirekte Kosten.....	124
5. Dauer arbeitsgerichtlicher Verfahren	126
6. Rechtliche Gestaltungsmöglichkeiten hinsichtlich der Vollstreckbarkeit des Mediationsergebnisses	127
a) Schiedsspruch mit vereinbartem Wortlaut (§ 1053 Abs. 1 S. 2 ZPO).....	128
b) Anwaltsvergleich (§§ 796a bis 796c ZPO)	129
c) Vollstreckbare notarielle Urkunde (§ 794 Abs. 1 Nr. 5 ZPO)	131
d) Vor einer Gütestelle abgeschlossener Vergleich (§ 794 Abs. 1 Nr. 1 ZPO)	131
aa) Eingerichtete Gütestellen im Arbeitsrecht	132
bb) Anerkennung von Mediatoren als Gütestellen ..	133

e) Zwischenergebnis	134
7. Weitgehendes Verbot der Schiedsgerichtsbarkeit in Arbeitsstreitigkeiten (§§ 4, 101 ArbGG)	134
II. Mediation im Individualarbeitsrecht	137
1. Gesetzliche Mediationsverfahren	138
a) Arbeitsgerichtliches Güteverfahren (§ 54 ArbGG) ..	138
aa) Nicht mediative Handhabung in der Praxis	139
bb) Mediationselemente des Güteverfahrens	140
b) Ausgleichsverfahren nach dem Kontrollratsgesetz Nr. 35	142
aa) Gegenstand und Verfahren	143
bb) Mediationscharakter	145
c) Schiedsstelle für Streitigkeiten aufgrund des ArbNErfG (§§ 28 ff. ArbNErfG)	146
aa) Gegenstand und Verfahren	148
bb) Mediationscharakter	150
d) Schlichtungsausschüsse für Streitigkeiten aus dem Berufsausbildungsverhältnis (§ 111 Abs. 2 ArbGG)	151
aa) Gegenstand und Verfahren	151
bb) Mediationscharakter	155
e) Beschwerderecht bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz (§ 3 BeschäftigtenschutzG)	155
aa) Gesetzliche Vorgaben	156
bb) Ausgestaltung als Mediationsverfahren	158
f) Sonstige Beschwerderechte	160
2. Vereinbarte Mediation	160
a) Wirkung und Ausgestaltung von Mediationsverein- barungen	161
aa) Vorübergehender Klageverzicht	162
bb) Berücksichtigung von Ausschlussfristen	163
cc) Berücksichtigung von Klagefristen	165
dd) Berücksichtigung obligatorischer außergericht- licher Mediationsverfahren	166
b) Sicherung der Vertraulichkeit des Mediations- verfahrens	167
c) Schutz vor Verjährung	168
d) Mustermediationsklausel	169

3. Forderungen nach einer betrieblichen Schlichtungsstelle	170
a) (Ehemalige) Schiedsstellen für Arbeitsrecht in den neuen Ländern	171
aa) Gegenstand und Verfahren	171
bb) Schiedsgerichtscharakter	173
cc) Erfolgsquote	173
b) Rechtspolitische Vorschläge in der Literatur	174
III. Mediation im kollektiven Arbeitsrecht	176
1. Mediation im Tarif- und Arbeitskampfrecht	177
a) Vorbemerkungen	178
aa) Unterscheidung zwischen Rechts- und Regelungsstreitigkeiten.	178
bb) Ultima-ratio-Prinzip des Arbeitskampfrechts ...	179
cc) Verhandlungsobliegenheit der Tarifvertragsparteien	180
dd) Mediation in Tarifaueinandersetzungen	181
b) Gesetzliche Mediationsverfahren	182
aa) Ausgleichsverfahren nach dem Kontrollratsgesetz Nr. 35	183
bb) Schiedsverfahren nach dem Kontrollratsgesetz Nr. 35	183
(1) Einleitung des Schiedsverfahrens	184
(2) Schiedsausschuss	185
(3) Verfahren vor dem Schiedsausschuss	187
(4) Schiedsspruch	188
(5) Mediationsähnlicher Charakter	189
cc) Sonstige gesetzliche Mediationsverfahren im Tarif- und Arbeitskampfrecht	190
c) Vereinbarte Mediation	191
aa) Schlichtungsvereinbarungen zwischen den Tarifparteien	191
(1) Ablauf tariflicher Schlichtungsverfahren ...	193
(2) Ad-hoc-Schlichtung	195
bb) Vermittlungsverfahren für Streitigkeiten von Arbeitgeber- bzw. Arbeitnehmerkoalitionen untereinander	195
d) Chancen der Mediation im Tarifrecht	196

2. Mediation im Betriebsverfassungsrecht	199
a) Vorbemerkungen	200
aa) Vielfalt der Rechtsbeziehungen im Betrieb	200
bb) Unterscheidung zwischen Rechts- und Regelungsstreitigkeiten.	201
b) Güteverhandlung im Beschlussverfahren (§ 80 Abs. 2 S. 2 ArbGG).....	203
c) Mediation bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat.	204
aa) Einigungsstellenverfahren (§ 76 BetrVG)	205
(1) Besetzung der Einigungsstelle.....	205
(2) Verfahren vor der Einigungsstelle.....	206
(3) Mediationscharakter des Einigungsstellen- verfahrens	207
(a) Erzwingbares Einigungsstellenverfahren (§ 76 Abs. 5 BetrVG)	207
(b) Freiwilliges Einigungsstellenverfahren (§ 76 Abs. 6 BetrVG)	209
bb) Mediation bei Betriebsänderungen (§§ 111 ff. BetrVG)	209
(1) Gesetzliches Mediationsverfahren des § 112 Abs. 2 und 3 BetrVG	210
(2) Vereinbarte Mediation bei Betriebs- änderungen	212
cc) Sachverständiger als Mediator (§ 80 Abs. 3 BetrVG).....	213
dd) Mediationsvereinbarung der Betriebspartner ...	216
d) Mediation im Zusammenhang mit der Betriebsrats- wahl	218
aa) Mediation bei der Zuordnung der leitenden Angestellten (§ 18a Abs. 2 und 3 BetrVG).....	219
bb) Mediation zwischen Arbeitgeber und Arbeit- nehmern bei Errichtung eine Betriebsrats	219
e) Mediation bei Streitigkeiten zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder unter Arbeitnehmern	220
aa) Beschwerdeverfahren (§§ 84, 85 BetrVG).....	220
(1) Individuelles Beschwerdeverfahren (§ 84 BetrVG).....	222

(2) Kollektives Beschwerdeverfahren (§ 85 BetrVG)	224
bb) Betriebsrat als Mediator	228
(1) Gesetzliche Anknüpfungspunkte	228
(2) Neutralität der Betriebsräte	229
(3) Neutralitätsschutz	229
(4) Sachnähe	230
(5) Vertraulichkeitsschutz	230
(6) Kosten	230
(7) Schulung der Betriebsräte in Mediations- und Verhandlungstechniken (§ 37 Abs. 6 BetrVG)	230
cc) Vereinbarung über ein innerbetriebliches Konfliktbehandlungssystem (§ 86 BetrVG)	231
(1) Ermächtigungsnorm des § 86 BetrVG	232
(2) Gestaltung eines innerbetrieblichen Konfliktbehandlungssystems	234
f) Chancen der Mediation im Betriebsverfassungsrecht	236
 IV. Zusammenfassung	 238
 § 5 Abschließende rechtsvergleichende Betrachtungen	 241
 I. Schlussfolgerungen für die USA	 241
1. Schwächen des amerikanischen Zivilprozesses	242
2. Mitbestimmung der Arbeitnehmer	244
3. Uniform Mediation Act	245
 II. Schlussfolgerungen für Deutschland	 245
1. Verwurzelung von Mediation im deutschen Arbeits- recht	246
2. Arbeitsrechtsmediation als hochwertige Methode alternativer Konfliktlösung	246
3. Komplementärcharakter arbeitsrechtlicher Mediation	248
4. Qualifikation und Ausbildung von Mediatoren	249
5. Rechtliche Problemfelder	250

Anhang 1: AAA Employment Mediation Rules..... 253

Anhang 2: Due Process Protocol der Task Force on
Alternative Dispute Resolution in Employment ... 258

Literaturverzeichnis..... 266

Sachregister 299

