

# Mediation im Arbeitsrecht

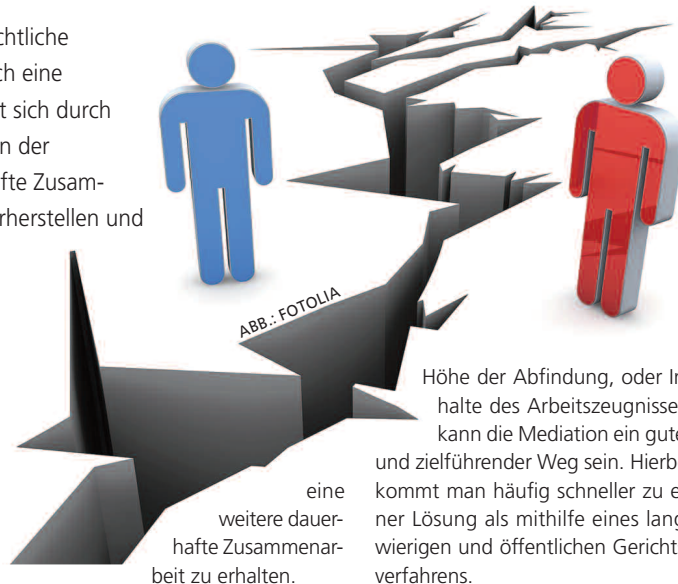
Christian Leitow zum Umgang mit arbeitsrechtlichen Konflikten im Unternehmen

Auch innerbetriebliche, arbeitsrechtliche Konflikte können nachhaltig durch eine Mediation gelöst werden. So lässt sich durch dieses außergerichtliche Verfahren der Streitbeilegung auch die dauerhafte Zusammenarbeit aller Beteiligten wiederherstellen und sichern.

Eine Mitarbeiterin fühlt sich von ihrem Vorgesetzten ungerecht behandelt und schöpft infolgedessen absichtlich ihre Kapazitäten nicht mehr voll aus. Zwei wichtige Teammitglieder streiten sich. Der Streit zieht das ganze Projekt in Mitleidenschaft. Ein Mitarbeiter empfindet seine Kündigung als ungerechtfertigt und will beim Arbeitsgericht Klage einreichen. Diese Beispiele zeigen: Unternehmen sind keine heile Welt. In ihnen wird gestritten, verletzt, gekränkt, gemobbt wie im Rest der Welt auch.

## Aufgabe der Mediation

Mit der Mediation gibt es jedoch ein Verfahren, das auch solche sehr oft persönlichen hoch emotionalen innerbetrieblichen Konflikte nachhaltig, für alle Beteiligten zufriedenstellend, vertraulich und nicht zuletzt auch ohne Gerichtsverfahren lösen kann. Zumal viele innerbetrieblichen Spannungen und Konflikte wie z. B. Teamstreitigkeiten ja auch gar nicht geeignet sind, um vor Gericht entschieden zu werden. Die Mediation ist immer dann eine sinnvolle Form der Streitbeilegung, wenn es darum geht, eine gemeinsame Zukunft,



## Vorteile

Die Stärke dieses Verfahrens liegt darin, sehr tief in den Konflikt einzusteigen und ihn so auch emotional hinreichend aufzubereiten und freilegen zu können. Das ist bei innerbetrieblichen, arbeitsrechtlichen Konflikten im besonderen Maße dienlich: denn meist haben die Unternehmen durch Aus- und Weiterbildung in ihre Mitarbeiter investiert und sind nicht daran interessiert, gut ausgebildete Arbeitskräfte durch ungelöste Konflikte zu verlieren. Es ist deshalb wirtschaftlich sehr ratsam, bei Streitigkeiten im arbeitsrechtlichen Bereich zunächst eine Mediation anzustreben. Aber auch bei Konflikten, bei denen die Kündigung bereits klar ist und nur noch Detailfragen zu regeln sind, z. B. die

Höhe der Abfindung, oder Inhalte des Arbeitszeugnisses, kann die Mediation ein guter und zielführender Weg sein. Hierbei kommt man häufig schneller zu einer Lösung als mithilfe eines langwierigen und öffentlichen Gerichtsverfahrens.

Da der Mediator stets eine neutrale Person ist und auf beiden Seiten der Konfliktparteien steht, muss auch nicht von Personen niedriger Ranghierarchie befürchtet werden, dass der hierarchisch Höhergestellte in einer Mediation bevorteilt wird. Andererseits dürfen auch Vorgesetzte keine Bedenken haben, Konflikte in Ihrem Verantwortungsbereich offen anzusprechen bzw. zu glauben, sie seien „führungsschwach“, wenn sie sich externe Unterstützung holen. Vorgesetzte sollten vielmehr erkennen, dass das Führen konfliktklärender Gespräche für eine offene und wertschätzende Unternehmenskultur unabdingbar ist und Klärungsprozesse dauerhaft zu einer Gruppenstabilisierung führen. Sie beweisen und stärken dabei sogar ihre Führungskompetenz, wenn sie Konflikte, bei denen sie Begleitung be-

nötigen, mit externer Unterstützung aktiv angehen.

## Ablauf der Mediation

Die Mediation gilt als schnell, kostengünstig, nachhaltig, vertraulich und diskret. Sie ist im deutschen Mediationsgesetz geregelt. In der Regel ist eine Mediation eine Präsenzmediation, bei der sich die Konfliktparteien persönlich treffen; als weitere Variante gewinnt aber auch die Shuttle-Mediation an Bedeutung, die oft per Telefon oder per E-Mail stattfindet.

Einen festen Platz hat sich die Mediation mittlerweile vor allem bei Kündigungstreitigkeiten erobert. Die Rechtsschutzversicherungen übernehmen dafür in der Regel auch die Kosten. ■

## Zur Person

Als ehemalige Führungskraft im mittelständischen Baustoff-Fachhandel und als ausgebildeter Wirtschaftsmediator kennt



Christian Leitow sehr genau die betriebliche Praxis und mögliche Konfliktsituationen. Er kann dabei das große Potenzial der Mediation für ihre Lösung sehr gut einschätzen. Des Weiteren führt er Mediationsverfahren durch und unterstützt Teams und Einzelpersonen bei Konflikten. Tel.: 07 11/27 36 16 63 [www.wirtschaftsmediator-leitow.de](http://www.wirtschaftsmediator-leitow.de)

## Arbeitsrecht

### Zweifel an Arbeitsunfähigkeit

Arbeitnehmer sind grundsätzlich nicht verpflichtet, dem Chef Fragen zu ihrer Krankheit zu beantworten. Allerdings kann der Arbeitgeber bei ernsthaft begründeten Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters eine Überprüfung durch den Medizinischen Dienst der gesetzlichen Krankenkassen verlangen.

Dem kann sich der Arbeitnehmer nicht verweigern. Bestehen Zweifel an der Glaubwürdigkeit einer Krankmeldung, können Arbeitgeber sogar Privatdetektive engagieren. Denn um ein vorhandenes ärztliches Attest vor dem Arbeitsgericht anzufechten, reicht ein bloßer Verdacht des Vorgesetzten nicht

aus. Dazu muss er beispielsweise nachweisen können, dass sich der betreffende Mitarbeiter vorwiegend krankgeschrieben ließ. Liegen stichhaltige Beweise vor, die belegen, dass der betreffende Mitarbeiter seine Erkrankung nur vorgetäuscht hat, muss dieser mit einer Abmahnung oder gar fristlosen Kündigung

rechnen (Hessisches LAG, Az. 6 Sa 1593/08).

Quelle: D.A.S. ■

