

Mediation im Arbeitsrecht

In der Arbeitsrechtsmediation geht es meistens darum, Konflikte zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer einvernehmlich zu lösen. Kernthema einer solchen Mediation bildet häufig der einer ordentlichen Kündigung vorausgehende innerbetriebliche Konflikt oder die ordentliche Kündigung selbst.

Konflikte innerhalb eines Unternehmens beeinträchtigen in den meisten Fällen das Betriebsklima und enden oftmals in einer Kündigung eines bestehenden Arbeitsverhältnisses. Die Arbeitswelt ist derzeit geprägt von Fachkräfte- und Arbeitskräftemangel, sodass es immer wichtiger wird, die bestehenden Fachkräfte sowie Arbeitskräfte zu behalten. Für ein Unternehmen wird es somit schon aus rein finanziellen Gründen immer wichtiger, dass Konflikte zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer nicht, wie früher meist, in einer Kündigung enden, sondern zumindest versucht wird, den bestehenden Konflikt zu lösen. Aus diesem Grunde entscheiden sich die Verantwortlichen eines Unternehmens im Falle eines innerbetrieblichen Konflikts immer häufiger für die Durchführung einer Mediation, um letztlich dem Unternehmen auch dabei zu helfen, Aufträge erledigen zu können.

Welche Vorteile bietet die Mediation:

Die Mediation ermöglicht den Konfliktparteien (Medianden), den zwischen ihnen bestehenden Konflikt einvernehmlich zu lösen. Ziel einer Mediation ist, dass die Medianden selbst Lösungen erarbeiten, welche diese als fair und gerecht empfinden. Dabei steht ihnen der Mediator behilflich zur Seite. Die bei Konflikten üblicherweise vorherrschende Gewinner/Verlierer-Situation soll bei der Mediation durch eine «Win-Win-Lösung» ersetzt werden.

Wann ist die Durchführung einer «Arbeitsrechtsmediation» sinnvoll:

Zu denken ist hierbei bspw. an den einer ordentlichen Kündigung vorausgehenden innerbetrieblichen Konflikt oder die ordentliche Kündigung selbst. Wird die Kündigung vor den Gerichten bekämpft, ist hierbei zu bedenken, dass die Entscheidung des Gerichts sich stets an der Vergangenheit orientiert. Gelangt das Gericht bspw. zur Auffassung, dass die ausgesprochene Kündigung zur Unzeit (bspw. während der Arbeitsverhinderung durch Krankheit) erfolgte, diese somit für nichtig zu erklären und das Arbeitsverhältnis fortzusetzen ist, kann dies oftmals zu einem spannungsgeladenen Betriebsklima führen. Die Mediation hingegen ist zukunftsorientiert und ermöglicht den Konfliktparteien, den zwischen ihnen bestehenden Konflikt einvernehmlich zu lösen.

Beendigung der Arbeitsverhältnisse nach dem Allgemeinen Bürgerlichen Gesetzbuch (ABGB):

Das liechtensteinische Arbeitsvertragsrecht ist in § 1173a Art. 1-113 ABGB geregelt und lehnt sich eng am schweizerischen Arbeitsvertragsrecht an. Ein befristetes Arbeitsverhältnis endet ohne Kündigung. Ein unbefristetes Arbeitsverhältnis kann von jeder Vertragspartei unter Einhaltung der Kündigungsfristen und Kündigungstermine gekündigt werden.

Aus wichtigen Gründen kann der Arbeitgeber wie der Arbeitnehmer jederzeit das Arbeitsverhältnis fristlos auflösen, d.h. ohne Einhaltung von Kündigungsfristen und Kündigungsterminen. Die fristlose Auflösung eines Arbeitsverhältnisses muss unverzüglich nach der Kenntnisnahme vom Bestehen eines wichtigen Grundes ausgesprochen werden, ansonsten davon auszugehen ist, dass die Fortsetzung des Arbeitsverhält-

nisses nicht unzumutbar und das Recht auf fristlose Auflösung verwirkt ist.

Fazit:

Gerade in jenen Fällen, in denen es auch zukünftig Berührungspunkte zwischen den Konfliktparteien geben wird, ist es sinnvoll, sich im Falle eines Konflikts für eine Mediation zu entscheiden. Die Mediation ermöglicht ein Umdenken in der Sichtweise der jeweils anderen Konfliktpartei, wodurch es möglich wird, eine einvernehmliche Lösung des gegenwärtigen Konflikts zu erarbeiten. Nicht zu vergessen ist, dass die Akzeptanz von Vergleichslösungen in den meisten Fällen grösser ist als die von Gerichtsurteilen.

Da der Ausspruch einer fristlosen Auflösung eines Arbeitsverhältnisses schwerwiegende finanzielle Auswirkungen haben kann, ist es dringend zu empfehlen, vor der Aussprache einer fristlosen Auflösung, welche zeitnah nach der Kenntnisnahme vom Bestehen eines wichtigen Grundes ausgesprochen werden muss, rechtliche Beratung in Anspruch zu nehmen.



• Dr. iur. Sybille Vogt
Juristische Mitarbeiterin und Mediatorin

W O H L W E N D
N Ä S C H E R
S C H Ä C H L E

Pflugstrasse 16, FL-9490 Vaduz
T +423 375 13 00, F +423 375 13 01
office@wns.li