

## BSG: Keine Sperrzeit bei Arbeitslosmeldung nach Altersteilzeit



Mit Urteil vom 12.09.2017 (B 11 AL 25/16 R) hat das BSG die bis dahin äußerst umstrittene Frage geklärt, ob eine Sperrzeit beim Bezug von Arbeitslosengeld gerechtfertigt ist, wenn ein Arbeitnehmer am Ende der Altersteilzeit entgegen seiner ursprünglichen Planung nicht sofort Altersrente in Anspruch nimmt, sondern zunächst Arbeitslosengeld beantragt, weil er - bedingt durch eine Gesetzesänderung - zu einem späteren Zeitpunkt abschlagsfrei in Rente gehen kann.

Nach dem BSG ist eine Sperrzeit nicht gerechtfertigt.

In dem der Entscheidung zugrunde liegenden Sachverhalt hatte die Klägerin mit ihrer Arbeitgeberin 2006 einen Altersteilzeitvertrag geschlossen, der das bis dahin unbefristete Arbeitsverhältnis als Bürofachkraft in ein bis 30.11.2015 befristetes Arbeitsverhältnis umwandelte. Zum Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages hatte sie beabsichtigt, nach Ende der Freistellungsphase vorzeitige Altersrente mit Abschlägen in Anspruch zu nehmen. Als aber zum 01.07.2014 die abschlagsfreie Rente für besonders langjährig

Versicherte eingeführt worden war und sich für die Klägerin damit die Möglichkeit ergab, auch eine abschlagsfreie Rente in absehbarer Zeit in Anspruch nehmen zu können, hat sie entgegen ihrer ursprünglichen Absicht nach Ende ihrer Altersteilzeit keine Altersrente mit Abschlägen beantragt, sondern sich zum 01.12.2015 zunächst arbeitslos gemeldet und Arbeitslosengeld beantragt. Die beklagte Bundesagentur für Arbeit verhängte daraufhin eine Sperrzeit von zwölf Wochen beim Arbeitslosen-geldbezug mit Verweis auf § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III. Ab 01.03.2016 bezog die Klägerin Altersrente für besonders langjährig Versicherte.

Nach § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III ruht der Anspruch auf Arbeitslosengeld für die Dauer einer Sperrzeit dann, wenn sich ein Arbeitnehmer **versicherungswidrig verhalten** hat, ohne dafür einen **wichtigen Grund** zu haben.

Versicherungswidriges Verhalten liegt dabei nach § 159 Abs. 1 S. 2 Nr. 1 SGB III vor, wenn der Arbeitslose das Beschäftigungsverhältnis selbst gelöst und dadurch vorsätzlich oder grob fahrlässig die Arbeitslosigkeit herbeigeführt hat. Dies wird bei Abschluss eines Altersteilzeitvertrages regelmäßig angenommen, da der Arbeitnehmer in einem solchen Fall freiwillig ein unbefristetes Arbeitsverhältnis löst und damit vorsätzlich und bewusst die Arbeitslosigkeit nach Ende der Freistellungsphase herbeiführt.

Nun könnte aber bei Abschluss eines Altersteilzeitvertrages ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses vorliegen, welcher der Verhängung einer Sperrzeit entgegensteht.

Das Sozialgericht hat in dem der Entscheidung des BSG zugrunde liegenden Fall das Vorliegen eines wichtigen Grundes, welcher einer Sperrzeit entgegenstehen würde, verneint und die Klage auf Aufhebung der Sperrzeit abgewiesen. Auch das Landessozialgericht hat im Berufungsverfahren das Vorliegen eines wichtigen Grundes verneint und die Sperrzeit im Grundsatz bestätigt. Es hat jedoch das Vorliegen einer besonderen Härte angenommen und der Bundesagentur daher aufgegeben, die Dauer der Sperrzeit auf sechs Wochen zu verkürzen. Daraufhin

legte die beklagte Bundesagentur für Arbeit die vom Landessozialgericht zugelassene Revision ein.

Entgegen der Ansicht der Vorinstanz sowie vieler anderer Landessozialgerichte hat das BSG entschieden, dass hier ein wichtiger Grund für die Lösung des Beschäftigungsverhältnisses, welcher der Verhängung einer Sperrzeit nach § 159 Abs. 1 S. 1 SGB III entgegensteht, vorlag, und die Revision der Bundesagentur für Arbeit zurückgewiesen. Dabei stütze sich das BSG maßgeblich auf eine bereits ergangene Entscheidung des 7. Senates des BSG vom 21.07.2009 (B 7 AL 6/08 R), wonach sich ein Arbeitnehmer auf einen wichtigen Grund berufen kann, wenn er bei Abschluss der Altersteilzeitvereinbarung beabsichtigt, nahtlos von der Freistellungsphase der Altersteilzeit in den Rentenbezug zu wechseln, und eine entsprechende Annahme prognostisch gerechtfertigt ist. Dies sei bei der Klägerin der Fall gewesen. Ihre Absicht zum Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages, nach dem Ende der Altersteilzeit aus dem Arbeitsleben auszuschneiden und sich nicht erneut dem Arbeitsmarkt zur Verfügung zu stellen, sei objektiv ausreichend belegt (Information bei der Rentenstelle sowie Informationsgespräche mit der Arbeitgeberin, dem Personalrat und Kollegen). Dass sie von ihren ursprünglichen Plänen dann im Jahre 2014 Abstand genommen hat, weil sich für sie - nachträglich - die Möglichkeit ergab, drei Monate nach dem geplanten Rentenbeginn Altersrente ohne Abschlag zu beziehen, sei für die Beurteilung des wichtigen Grundes unerheblich. Maßgeblich seien allein die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Abschlusses des Altersteilzeitvertrages; einem späteren Verhalten komme für die Frage, ob der Versicherte für sein Verhalten einen wichtigen Grund hatte, keine Bedeutung mehr zu.

### Inhalt

#### Seite 1

- **BSG: Keine Sperrzeit bei Arbeitslosmeldung nach Altersteilzeit**

#### Seite 2

- **Befristung / Altersgrenze 60. Lebensjahr - Wunsch des Arbeitnehmers**
- **Befristung - Vorübergehender Bedarf**

#### Seite 3

- **Örtlicher Betriebsrat hat kein Einsichtsrecht in unternehmensweite Bruttoentgeltlisten**
- **Arbeitsleistung ist grundsätzlich tatsächlich anzubieten**

#### Seite 4

- **Mediation als Beitrag zur Konfliktlösung in Unternehmen**

**Sanela Pohlmann**  
Rechtsanwältin

# Befristung / Altersgrenze 60. Lebensjahr - Wunsch des Arbeitnehmers

Mit Urteil vom 18.01.2017 (7 AZR 236/15) hatte das BAG über die Wirksamkeit der Befristung eines Arbeitsverhältnisses auf Vollendung des 60. Lebensjahres zu entscheiden.

Die Klägerin war seit 1987 bei der Beklagten beschäftigt. Ihr Arbeitsvertrag sah eine Beendigung mit Vollendung des 65. Lebensjahres vor. Im Jahr 2003 erfolgte eine Umstellung der betrieblichen Altersversorgung, wonach Beschäftigte das Versorgungsguthaben als Einmalzahlung erhalten konnten. Voraussetzung dafür war, dass das Arbeitsverhältnis mit Vollendung des 60. Lebensjahr beendet wird. Im August 2003 unterbreitete die Beklagte der Klägerin befristet bis zum 31.12.2005 ein Angebot zur Umstellung des Arbeitsvertrages. Am 12.12.2005 unterschrieb die Klägerin das Angebot. Mit ihrer im Oktober 2013

erhobenen Klage begehrt sie die Feststellung, dass das Arbeitsverhältnis nicht zum 30.09.2013 beendet worden ist.

Das ArbG und das LAG haben die Klage abgewiesen. Das BAG hat der Revision der Klägerin stattgegeben.

Das BAG stellte zunächst klar, dass die Befristung eines Arbeitsvertrages auf Wunsch des Arbeitnehmers nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 TzBfG gerechtfertigt sein könne, da dies einen in der Person des Arbeitnehmers liegenden Grund darstelle. Für die Annahme eines entsprechenden Wunsches bedürfe es jedoch objektiver Anhaltspunkte, die über die bloße Unterzeichnung des befristeten Vertrages hinausgehen. Solche Anhaltspunkte sah das BAG als nicht gegeben an, da die Initiative vom Arbeitgeber ausgegangen sei.

Aufgrund der eingeräumten Annahmefrist sei auch der Umstand, dass die Annahme erst nach über zwei Jahren erfolgte, nicht geeignet der Annahmeerklärung einen anderen Charakter zu verleihen.

Die Wirksamkeit der Befristung lasse sich auch nicht unter Berücksichtigung der Ausgleichzahlung des Arbeitgebers begründen. Zwar ist nach der Rechtsprechung des BAG eine mit Erreichen der Regelaltersgrenze verknüpfte Altersgrenzenregelung nach § 14 Abs. 1 Satz 1 TzBfG geeignet die Befristung sachlich zu rechtfertigen. Der Ausgleichszahlung komme aber nicht der gleiche Stellenwert zu, wie eine Absicherung des Arbeitnehmers durch eine gesetzliche Altersrente.

## Befristung - Vorübergehender Bedarf

Dem Urteil des BAG vom 14.12.2016 (7 AZR 688/14) lag ein Sachverhalt zu Grunde, in dem die Klägerin bei dem beklagten Logistikunternehmen befristet als „Versandmitarbeiter/in zur Aushilfe“ beschäftigt war. Eingesetzt wurde sie in der Wareneinlagerung.

Die Klägerin macht das Fehlen des Sachgrundes des vorübergehenden Bedarfs an der Arbeitsleistung nach § 14 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 TzBfG geltend. Hiergegen wendet der Arbeitgeber ein, dass die Klägerin mit nicht ständig anfallenden Tätigkeiten im Rahmen des Weihnachts- und beginnenden Ostergeschäfts beschäftigt worden sei. Bereits im Juli / August eines Jahres steige das Bestell- und Arbeitsvolumen kontinuierlich an und halte bis ca. Ende März des Folgejahres an. Benötigt werde ein durchschnittliches Stammpersonal von ca. 1.300 Vollzeitkräften. Die Prognose habe für Dezember 2012 einen Bedarf von 2.320, für März 2013 von 1.685 und für April 2013 von 1.527 Vollzeitkräften ergeben. Die tatsächliche Entwicklung habe die Prognose bestätigt.

Die Vorinstanzen gaben der Klage statt. Das BAG hat das Urteil aufgehoben und die Sache zur weiteren Aufklärung an das LAG zurückverwiesen.

Das BAG stellte zunächst klar, dass eine Befristung wegen vorübergehenden Bedarfs nicht in Betracht kommt, wenn der Bedarf tatsächlich dauerhaft besteht. Der Arbeitgeber habe auf Grundlage konkreter Anhaltspunkte zu Beginn der Befristung eine Prognose über den Mehrbedarf zu erstellen und darzutun, warum er nach Ablauf der Vertragslaufzeit davon ausgehe,

das Arbeitspensum mit dem Stammpersonal erledigen zu können. Dass der prognostizierte Bedarf an der Arbeitsleistung über das Vertragsende hinaus fortbesteht, stehe einer Befristung hierbei nicht grundsätzlich entgegen, da sich die Prognose nur darauf zu erstrecken habe, dass der betriebliche Bedarf nur zeitweise und nicht dauerhaft bestehe. Der Arbeitgeber könne frei entscheiden, ob er den Zeitraum des zusätzlichen Bedarfs ganz oder teilweise abdecke. Dies sei nur dann in Frage zu stellen, wenn eine sinnvolle Mitarbeit des Arbeitnehmers nicht mehr möglich sei. Dass der Einsatz nicht in dem Bereich erfolgte, in dem der Mehrbedarf entstand, stehe der Wirksamkeit ebenfalls nicht entgegen, da ein ursächlicher Zusammenhang zwischen dem Mehrbedarf und der Einstellung ausreiche.

müsse sich aber im Rahmen des prognostizierten Mehrbedarfs halten. Das BAG rügte insoweit die mangelnde Plausibilität der Angaben des Arbeitgebers, da aus den von diesem mitgeteilten Werten nicht erkennbar sei, dass der Arbeitskräftebedarf unter den Sockelbetrag von 1.300 AN zurückfalle, mithin ggf. ein dauerhafter Mehrbedarf vorläge. Mangels ausreichender Feststellungen des LAG hierzu erfolgte die Zurückverweisung.

**Hans Reinholz**  
Rechtsanwalt

Die Zahl der befristet eingestellten AN



ARBEITSRECHTLICHE  
PRAKTIKER SEMINARE  
GMBH

In Kooperation mit  Rechtsanwältin Ulrich Weber & Partner mbB

- Aufhebungsvertrag und professionelles Trennungsmanagement
- Variable Vergütung
- Abmahnung, verhaltensbedingte sowie personenbedingte Kündigung
- WIEDER IM PROGRAMM: Auskunfts- und Informationsansprüche des Betriebsrats
- Update Arbeitsrecht 2017/2018
- NEU: Personalkosten senken – ohne Kündigung
- NEU: Betriebsratswahl 2018



**Aktuelle Seminare 2017/18**



Quellennachweis: Syda@Productions, fotolia

## Örtlicher Betriebsrat hat kein Einsichtsrecht in unternehmensweite Bruttoentgeltlisten

Das BAG hat in seinem Beschluss vom 26.09.2017 – 1 ABR 27/16 entschieden, dass das Einsichtsrecht eines Betriebsrats in Bruttoentgeltlisten nach § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 1 BetrVG die Erforderlichkeit für die Aufgabenerfüllung voraussetzt. Für die Wahrung der unternehmenseinheitlichen Lohngerechtigkeit in Ausübung des Mitbestimmungsrechts nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG ist jedoch nicht der örtliche Betriebsrat, sondern der Gesamtbetriebsrat zuständig.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Die Beteiligten streiten über das Einsichtsrecht eines Betriebsrats in unternehmensbezogene Entgeltlisten. Die Arbeitgeberin betreibt ein Verkehrsunternehmen mit insgesamt vier Betrieben. In jedem davon ist ein Betriebsrat gebildet. Es besteht i.Ü. auch ein Gesamtbetriebsrat. Antragsteller ist der im Betrieb S gewählte Betriebsrat. Der Betriebsrat hatte Einsicht in Listen über die Bruttolöhne und -gehälter sämtlicher Arbeitnehmer des Unternehmens verlangt, um nachzuvollziehen zu können, ob die Arbeitgeberin den unternehmens-

einheitlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachte. Die Arbeitgeberin erklärte sich lediglich dazu bereit, Einsichtnahme in eine betriebsbezogene Bruttoentgeltliste zu gewähren. Der Betriebsrat beantragte die unternehmensweite Einsichtnahme. Der Antrag hatte sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Erfolg. Auf die Rechtsbeschwerde der Arbeitgeberin wies das BAG den Antrag ab.

Der Betriebsrat hat keinen Anspruch auf Einsichtnahme in unternehmensbezogene Bruttoentgeltlisten. Die Arbeitgeberin ist nicht verpflichtet, dem Betriebsrat Einblick in eine unternehmensweite Liste über Bruttolöhne und -gehälter von Arbeitnehmern zu gewähren, die nicht dem von ihm repräsentierten Betrieb angehören. Zwar ist es Aufgabe des Betriebsrates auf die Herstellung innerbetrieblicher Lohngerechtigkeit hinzuwirken. Ein Einsichtsrecht gemäß § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 1 BetrVG besteht deshalb auch dann, wenn der Betriebsrat gerade feststellen will, welche Arbeitnehmer welche Entgeltbestandteile erhalten und wie hoch diese

sind. Die Grenzen des Einsichtsrechts liegen aber dort, wo ein Beteiligungsrecht oder eine sonstige Aufgabe offensichtlich nicht in Betracht kommt. Das Einsichtsrecht des § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 2 BetrVG ist aber begrenzt durch die allgemeine Regelung des § 80 Abs. 2 Satz 2 Hs. 1 BetrVG, wonach vorausgesetzt wird, dass das Einsichtsrecht zur Durchführung einer Aufgabe des Betriebsrats erforderlich ist. Danach sind seine Mitbestimmungs- und Überwachungsrechte auf den Betrieb und die innerbetriebliche Lohngerechtigkeit begrenzt. Der unternehmensbezogene Gleichbehandlungsgrundsatz betrifft allerdings nicht die innerbetriebliche, sondern die überbetriebliche Lohngerechtigkeit. Ein Mitbestimmungsrecht nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG an den finanziellen Mitteln steht daher dem Gesamtbetriebsrat zu.

## Arbeitsleistung ist grundsätzlich tatsächlich anzubieten

Das LAG Köln hat in seiner Entscheidung vom 08.09.2017 – 4 Sa 62/17 entschieden, dass die Arbeitsleistung in einem bestehenden Arbeitsverhältnis grundsätzlich tatsächlich gem. § 294 BGB anzubieten ist. Ein wörtliches Angebot genügt grds. nicht, auch wenn es mehrfach wiederholt wird.

Der Entscheidung lag folgender Sachverhalt zu Grunde: Der Kläger war als Maler zunächst bei einem Personaldienstleistungsunternehmen (i GmbH) beschäftigt. Ab August 2015 war er an den Beklagten, der Malermeister ist, ausgeliehen. Mitte August schlossen die Parteien einen bis zum 30.8.2016 befristeten Arbeitsvertrag. Ausweislich des Vertrags sollte der Kläger ab 1.9.2015 als Maler- und Lackierergeselle für den Beklagten tätig werden. Der Kläger kündigte schließlich am 21.8.2015 das Arbeitsverhältnis mit der i GmbH zum 31.8.2015. Am 24.8.2015 erlitt er einen Unfall und befand sich daher vier Tage im Krankenhaus. Er erbrachte ab 01.09.2015 keine Arbeitsleistung für den Beklagten und ließ diesem Mitte September mitteilen, dass er ein hohes Interesse an der Erfüllung seines Arbeitsverhältnisses mit dem Beklagten habe und seine hoffentlich baldige Genesung abzuwarten sei. Ende März 2016 klagte der Kläger auf Zahlung eines Annahmeverzugslohns für September 2015

bis August 2016. Der Beklagte schrieb daraufhin dem Kläger, dass sie aufgrund der Widrigkeiten mit der i GmbH doch in mehreren Gesprächen übereingekommen waren, dass der Kläger das Arbeitsverhältnis nicht antrete. Daher sei der Kläger nicht zur Arbeit erschienen und habe die Schlüssel der Baustelle noch im August 2015 zurückgegeben. Vorsorglich kündigte der Beklagte das Arbeitsverhältnis ordentlich zum nächst möglichen Zeitpunkt sowie fristlos. Der Kläger behauptete, er habe dem Beklagten wiederholt seine Arbeitsleistung telefonisch, per E-Mail oder Fax angeboten.

Das LAG Köln hat festgestellt, dass das Arbeitsgericht die Klage zu Recht abgewiesen hat. Der Kläger hat bereits dem Grunde nach keinen Anspruch gegen den Beklagten auf Zahlung von Annahmeverzugslohn aus dem Arbeitsvertrag der Parteien i.V.m. § 615 S. 1 BGB. Der Kläger hätte die Arbeitsleistung ab Beginn des Arbeitsverhältnisses am 1.9.2015 tatsächlich gem. § 294 BGB anbieten müssen. Die Leistung muss nämlich so angeboten werden, wie sie zu bewirken ist, also am rechten Ort, zur rechten Zeit und in der rechten Art und Weise. Ein wörtliches Angebot gem. § 295 BGB per Telefon, Fax oder E-Mail reicht dafür nicht aus. Schließlich hatte der Beklagte ihm gegenüber nicht erklärt, dass

er die Leistung nicht annehmen werde. Auch das wiederholt wörtliche Angebot der Leistung ersetzt kein tatsächliches Angebot. Ein ordnungsgemäßes Angebot setzt zudem gem. § 297 BGB die Leistungsfähigkeit des Schuldners voraus. Der Kläger hat der Beklagten jedoch mitgeteilt, seine Genesung bleibe abzuwarten. Schließlich ist das tatsächliche Angebot der Leistung auch nicht durch die Kündigung entbehrlich geworden. Eine Entbehrlichkeit kommt nur in Frage, wenn die Arbeitgeberkündigung unwirksam ist oder wenn offenkundig ist, dass der Gläubiger auf seiner Weigerung, die Leistung anzunehmen, beharrt. Dies ist beides nicht der Fall. Es ist vielmehr davon auszugehen, dass der Kläger von Beginn an bis zur Kündigung leistungsunwillig war. Er hat weder seine Arbeitsleistung tatsächlich angeboten, noch seine Wiedergenesung angezeigt. Daher hätte er einen wieder gefassten Leistungswillen dokumentieren und seine Arbeitsleistung tatsächlich anbieten müssen.

**Nelli Pelke**  
Rechtsanwältin



# Mediation als Beitrag zur Konfliktlösung in Unternehmen



Weniger Streit schont die Ressourcen. Das gilt im privaten wie im beruflichen Umfeld. Kein Zweifel – Streiten kann anregend und innovativ sein. Die konstruktive Ebene ist jedoch häufig schnell verlassen.

Innerhalb der Unternehmen und Betriebe nimmt die **Mediation** stetig an Bedeutung zu. Dies gilt nicht nur, aber gerade für das Arbeitsrecht. Insbesondere amerikanische Unternehmen vereinbaren mit ihren Vertragspartnern zunehmend Mediationsklauseln, um in Wirtschaftsstreitigkeiten Gerichtsverfahren zu vermeiden. Anders als bei einer Schlichtung oder einem Schiedsverfahren legen die Streitenden die Konfliktlösung nicht in die Hände eines Dritten, sondern streben selbst die Lösung ihres Konfliktes an. Nahezu feierlich hält § 1 des seit 2012 bestehenden Mediationsgesetzes dazu fest: „Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben.“ Etwa 70 % der durchgeführten Mediationen verlaufen erfolgreich und lösen den Konflikt nachhaltig. Der wesentliche **Erfolgsfaktor** besteht darin, dass nicht die (Rechts-)Positionen, sondern die Interessen der Parteien im Mittelpunkt stehen und die Grundlage für Lösungsoptionen bilden.

Die Mediation besticht im Vergleich zum herkömmlichen (Arbeits-)Gerichtsverfahren vor allem durch dreierlei: Erstens ist sie ungleich **schneller**. Insbesondere vor den Arbeitsgerichten in Ballungszentren nehmen die Gerichtsverfahren bereits in erster Instanz erhebliche Zeit in Anspruch. Rechnet man noch die Dauer einer zweiten Instanz und die gerade im arbeitsrechtlichen Umfeld zu berücksichtigenden Risiken

hinzu, ist der Vorteil einer zügigen Streitbeilegung durch Mediation ein buchstäblich unschätzbare Vorteil. Gerade anwaltliche Mediatoren werben – zu Recht – offensiv mit ihrer Verfügbarkeit auch außerhalb eines Sitzungskalenders. Zweitens ist die Mediation häufig bereits an sich **kostengünstiger** als die gerichtliche Alternative. Zwar ist auch der Mediator zu vergüten – dies erfolgt aber im Regelfall auf Zeitbasis und wird, jedenfalls außerhalb des Arbeitsrechts, ebenso regelmäßig zwischen den Parteien nach selbstbestimmter Regelung gequotelt. Ist anwaltliche Begleitung erwünscht, so sind diese Kosten hinzuzurechnen. Zusätzlich schlägt auch hier der Zeitgewinn positiv zu Buche. Drittens ist die Mediation **vertraulich**. Weder die Konfliktparteien noch der Mediator dürfen Inhalte offenbaren – gerade auch dann, wenn die Mediation gescheitert sein sollte. Der auch noch in Zeiten extensiver Nutzung sozialer Medien gerade auf Arbeitgeberseite gefürchtete öffentliche Diskurs im Gerichtssaal findet nicht statt.

**Mediationsklauseln** sind daher auch in individuellen wie in kollektiven arbeitsrechtlichen Vereinbarungen auf dem Vormarsch. Dies gilt nicht nur für Führungskräfte, sondern auch für alle anderen Individuen im Unternehmen, deren Teamkonflikte oder Belastungssituationen zum Gegenstand einer innerbetrieblichen Mediation werden können. Auch im Verhältnis der Betriebspartner ist eine Mediationsklausel, durchaus auch neben dem gesetzlichen Regelungsmechanismus über die Einigungsstelle, zu empfehlen. Denn auch hier liegt der Kern des Konflikts häufig nicht im rechtlichen Streit über die Reichweite der Beteiligungsrechte nach dem Betriebsverfassungsgesetz. Die Mediationsklausel bietet zumindest die Chance auf eine außergerichtliche Verständigung. Sie verhindert jedenfalls vorübergehend die Einleitung gerichtlicher Schritte. Wenn die Konflikt-

parteien Möglichkeiten einer Vollstreckung vorsehen wollen, bieten sich hier verschiedene Wege an. Häufig wird dies indes nicht notwendig sein, da die Parteien auch hier auf die Erfüllung „ihrer“ Vereinbarung achten.

## Praxistipp:

Die Mediationsklausel sollte, bereits unter AGB-Aspekten, verständlich und transparent sein. Ein **Beispiel**: „Die Parteien erklären sich damit einverstanden, bei Streitigkeiten aus oder in Zusammenhang mit diesem Arbeitsvertrag/Dienstvertrag/Betriebsvereinbarung vor der Einleitung gerichtlicher Schritte zunächst ein Mediationsverfahren aufzunehmen. Als Mediator wird Herr/Frau X *oder* ein bei der Firma Y tätiger Mediator beauftragt, der die weitere Durchführung der Mediation nach seinen Verfahrensregeln *oder* der Verfahrensordnung der Deutschen Gesellschaft für Schiedsgerichtsbarkeit im Haus des Arbeitgebers und auf dessen Kosten übernehmen wird. Die Teilnahme an der weiteren Durchführung ist freiwillig. Für die Dauer des Mediationsverfahrens verzichten die Parteien auf die Einleitung gerichtlicher Schritte mit Ausnahme von Eilverfahren und solcher Klagen, für die gesetzliche oder anderweitig für die Parteien verbindliche Ausschlussfristen gelten. Etwaige Gerichtsverfahren werden für die Dauer des Mediationsverfahrens ruhend gestellt. Die Verjährung der zwischen den Parteien bestehenden Ansprüche, die Gegenstand der Mediation sind, ist während des Mediationsverfahrens gehemmt.“

**Antje Burmester**

Rechtsanwältin/Mediatorin

