

Konfliktlösung versus Rechtsprechung

Konflikte zwischen Betriebsräten und Arbeitgebern haben einen besonderen Stellenwert im Arbeitsrecht. Sie beeinflussen maßgeblich kollektive wie individuelle Interessen. In unserem Rechtssystem werden zur Lösung dieser Konflikte vorwiegend Verhandlungen und Gerichtsverfahren eingesetzt. Wie sich anhand des Beispiels der Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG zeigt, kann dafür auch die Mediation als alternatives Verfahren genutzt werden.

RUDOLF KAISER, HANNES BUCHEBNER, ELVIRA HAUSKA



Die Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG ist ein traditionsreiches ungarisch-österreichisches Unternehmen mit historischen Wurzeln bis ins Jahr 1872. Eigentümer des Unternehmens sind die Republik Ungarn (65,6 Prozent), die Republik Österreich (28,2 Prozent) und die Strabag AG (6,2 Prozent). Aktuell sind rund 160 Mitarbeiter in Österreich beschäftigt.

Die Leitung des österreichischen Betriebes der Raaberbahn AG obliegt seit 1996 Dr. Csaba Székely, der als Generaldirektor-Stellvertreter nachstehende Funktionen ausübt: Mitglied des Vorstandes der Raaberbahn AG, Leiter der Zweigniederlassungen Wien und Wulkaprodersdorf.

Ausgangssituation

Nachdem der österreichische Betrieb zwei Geschäftsjahre mit Verlust abschloss, entschied die Geschäftsleitung der Raaberbahn einen Maßnahmenplan zur nachhaltigen Kostensenkung. Da die Personalkosten einen großen Anteil an der Gesamtkostenstruktur ausmachen, wurden Überlegungen zur Senkung angestellt. Diese stießen naturgemäß nicht bei allen Beteiligten auf Zustimmung.

Die Umsetzung dieses Maßnahmenplans in Kombination mit der Neubesetzung der Personalabteilung änderte die Konfliktkultur im Unternehmen. Auch wenn in einigen wichtigen Fragen Einigung erzielt werden konnte: Bei allen Themen war dies nicht möglich – vor allem dort nicht, wo es Änderungen und Neuerungen geben sollte. Insbesondere hinsichtlich des Zuganges zu relevanten Informationen und einer Neuregelung der Nachtdienstzulage führten viele

Gespräche nicht zu einer akzeptablen Lösung bzw. existierten konträre Sichtweisen. Sie führten dazu, dass Rudolf Kaiser zwei Klagen am Arbeits- und Sozialgericht (021 CGA 71/2013h) einreichte.

Gerichtsverfahren und Mediation

Auf Anregung des zuständigen Richters Andreas Freundorfer gab es am 13. Juni 2014 ein Informationsgespräch über Mediation im Rahmen eines gerichtlichen Verhandlungstermins. Dabei vereinbarten Rudolf Kaiser und Hannes Buchebner, weitere Klärungsgespräche dahingehend durchzuführen, ob eine Mediation in den vorliegenden Fällen sinnvoll sei. Im Zuge dieses Verhandlungstermins vor Gericht sahen die Beteiligten Möglichkeiten einer außergerichtlichen Einigung in der Frage des Zugangs zu Informationen für den Betriebsrat. Die Streitsache Nachtdienstzulage sollte auf Betreiben des Betriebsratsvorsitzenden weiterhin vor Gericht verhandelt werden.

Hintergrund für diese Entscheidung war eine Einschätzung, dass es sich bei dem ersten Fall eher um einen grundlegenden Konflikt handelte. Den zweiten Fall stufen die

Beteiligten eher als Rechtsfrage ein. Es wurden parallel Gerichtstermine und Termine für Klärungsgespräche angesetzt. Die Klärungsgespräche hatten eine Mediation zur Folge, die am 10. März 2014 begann. Zielsetzung der Mediation war die Wiederherstellung einer sachlichen und konstruktiven Gesprächsbasis – vor allem zwischen Rudolf Kaiser und Hannes Buchebner. Die dabei zu besprechenden Themen: wechselseitiger Respekt, die Handhabung gemeinsamer firmenrelevanter Themen, der Umgang mit Veränderung, organisatorische Rahmenbedingungen, Einsicht in die Gehaltsunterlagen und die Nachtdienstzulagen.

In einem zweistündigen Mediationsgespräch erzielten Rudolf Kaiser und Hannes Buchebner so weit Einigung, dass sich Herr Kaiser bereiterklärte, den Gerichtstermin zum Thema Einsicht in die Gehaltsunterlagen zu verschieben. Somit konnte ein zweiter zweistündiger Mediationstermin am 25. März 2014 vereinbart werden. An diesem war die konkrete Vereinbarung über den Zugang zu Personalinformationen für Rudolf Kaiser Thema. Die beiden Parteien informierten ihre Rechtsanwälte darüber, dass sie das Gerichtsverfahren zu



Bild: Fotolia/contrastwerkstatt

dem Sachverhalt einstellen wollten. Auch alle anderen Themen bis auf die Nachtdienstzulage wurden so weit bereinigt, dass keine weiteren Mediationstermine für notwendig erachtet wurden. Die noch offene Rechtsfrage plante man in einem weiteren Gerichtsverfahren zu beurteilen. Ein Follow-Up mit dem Mediationsteam sollte Sicherheit hinsichtlich der getroffenen Vereinbarungen bringen.

Die zwei gerichtlichen Verhandlungstermine in der Frage der Nachtdienstzulagen brachten die Erkenntnis, dass Ungewissheit herrsche. Die zu klärende Rechtsfrage bezog sich auf eine Regelung der Dienst- und Besoldungsordnung für Bedienstete der österreichischen Privatbahnen. Das zwei-stündige Follow-Up-Gespräch vom 16. Juli 2014 mit dem Mediationsteam drehte sich vorrangig um ein neues Ziel: Wie kann die „Raaberbahn“ wieder zu einem Arbeitgeber gemacht werden, bei dem Mitarbeiter gern bleiben? In der Frage der Nachtdienstzulage gab es konkrete Lösungsvorschläge. Diese können Rudolf Kaiser und Hannes Buchebner aus aktueller Sicht selbständig lösen. Gerichtsverhandlung ist zum Stand vom 9. Oktober 2014 keine mehr geplant.

Rechtsklärung versus Konfliktlösung

Die Darstellung des Falles zeigt auf, dass Rechtsfragen immer dann kritisch werden, wenn Entscheidungsträger notwendige innerbetriebliche Regelungen nicht mehr im Einvernehmen treffen können. In diesem Fall gehen die Streitparteien auf die Suche nach Rechtsvorschriften, die möglicherweise verletzt wurden, als speziellem Teil des Gesamtkonflikts. Diese Vorgehensweise führt dazu, dass sich die Parteien auf Rechtsthemen konzentrieren, bei denen sie eine gute Aussicht haben, sie gerichtlich durchsetzen zu können. Ein konstruktives und sachliches Gesprächsklima vor Gericht einzuklagen ist nicht möglich. Doch ist die Vorgehensweise eine wesentliche Voraussetzung für eine produktive Einigung, bei der alle Beteiligten gewinnen können. Oft verschlechtert sich während eines Arbeitsgerichtsverfahrens die Gesprächsbasis – vor allem bei Streitigkeiten zwischen Betriebsräten und Arbeitgeber. Daher hat die Einsetzung eines Gerichtsverfahrens in diesen Fällen zwei Konsequenzen.


Die Konfliktlösung konzentriert sich auf Sachverhalte, die höchstens Mitverursacher des Konflikts waren. Das eigentliche Ziel der Konfliktlösung –

diesen so zu lösen, dass alle gewinnen können – tritt in den Hintergrund. Stattdessen sucht man vermehrt nach Schuldigen, die verlieren. Mediation kann das ursprüngliche Ziel der Konfliktlösung wieder in den Fokus rücken. Die Zeit zur Klärung von Schuldfragen lässt sich für die Schaffung von guten und nachhaltigen Arbeitsplätzen nutzen. Die daraus entstehende Konfliktkultur ermöglicht wirtschaftlich erfolgreiche Arbeitgeber, die sich gute Arbeitsbedingungen leisten können. ■


Rudolf Kaiser ist Vorsitzender der BR Raaberbahn, Vorsitzender des Ausschusses der österr. Privatbahnen, Gewerkschaft VIDA und Obmann des Pensionsinstitutes für Verkehr und öffentliche Einrichtungen.

Hannes Buchebner war in der Zeit von 2005 bis 2010 als Controller beim österr. Betrieb der Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG zuständig. Seit 2010 ist er ebendort Personalleiter.

Elvira Hauska ist selbständige Unternehmensberaterin mit den Schwerpunkten Mediation, Coaching und Evaluierung.




ZUSAMMENFASSUNG




Bei betrieblichen Konflikten kann eine gerichtliche Auseinandersetzung zwar zu einem Ergebnis führen, belastet jedoch das Verhältnis der Konfliktparteien. Wie sich am Beispiel der Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG zeigt, kann mithilfe der Mediation ein anderer Ansatz der Konfliktlösung gefunden werden, der auch zu einer verbesserten Konfliktkultur im Unternehmen beiträgt. ■

SUMMARY



Business-related conflicts can be dealt with in court, but the judicial decision is most likely to strain the relationship between the opposing parties. The Raaberbahn AG railway company shows that mediation can help to resolve conflicts and improve a firm's conflict culture. ■

RÉSUMÉ



Lors de conflits au sein de l'entreprise, un contentieux judiciaire peut aboutir à un résultat, mais il affecte toutefois l'attitude des parties en conflit. Comme le montre l'exemple de la Raab-Oedenburg-Ebenfurter-Eisenbahn AG, on peut trouver une autre approche à la solution de conflits avec l'aide d'une médiation, et ainsi améliorer la culture du conflit dans l'entreprise. ■