



Franz Winter

**Überblick:** Im Heft 2013/4 erschien ein Artikel zu Mediation in arbeitsrechtlichen Konflikten von Martin Risak in der Rubrik „Kontrovers“ mit der Einladung zu Stellungnahmen. Der Autor bestätigt die zentralen Aussagen des Artikels aus seiner Funktion und Rolle als Betriebsrat und Mediator. Diese Stellungnahme ist getragen von der persönlichen Praxiserfahrung des österreichischen Autors.

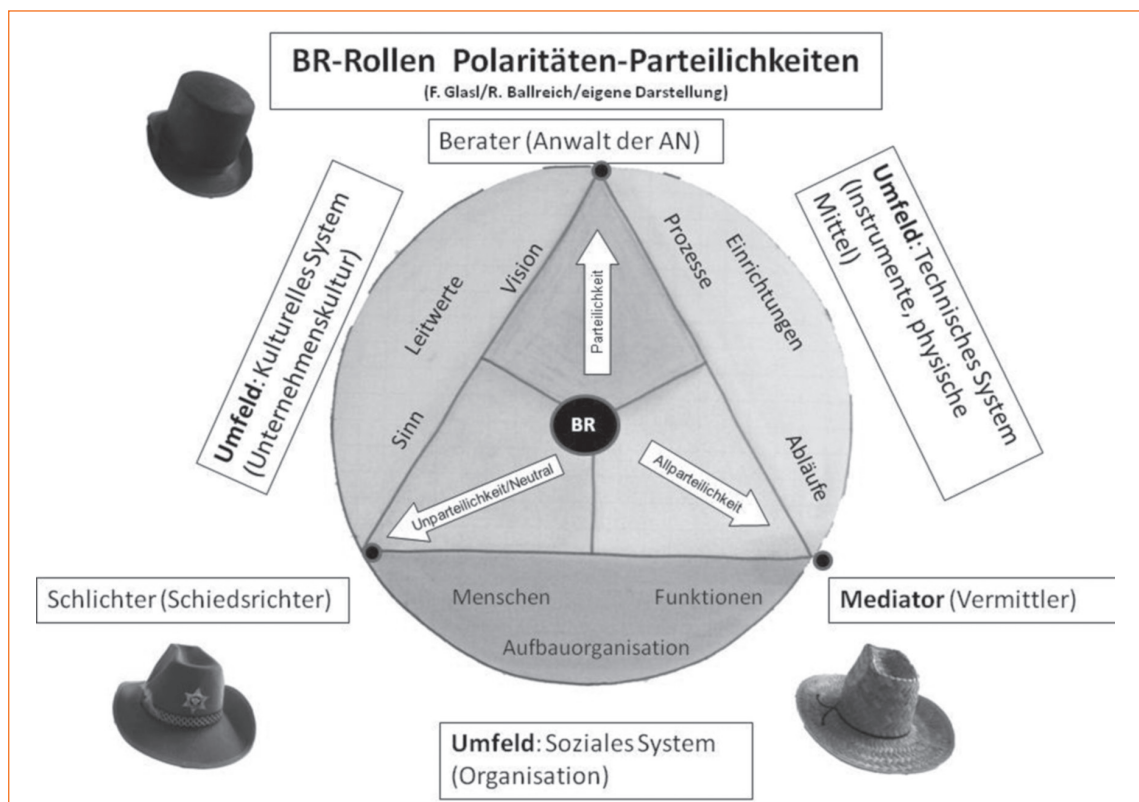
# Mediation in arbeitsrechtlichen Konflikten

## Stellungnahme zum Artikel von Martin Risak

### Betriebsratsarbeit im Umbruch

Die traditionelle Ausrichtung der Betriebsratsarbeit hat sich angesichts des Wandels von Unternehmens- und Arbeitsstrukturen geändert. Individualisierung

und Flexibilisierung der Beschäftigten führen dazu, dass sich Regelungen immer mehr auf die betriebliche Ebene verlagern. Das bringt Betriebsräte an vielfältige Grenzen und erfordert ein Überdenken ihrer Rollenbilder.



### Gewerkschaftsarbeit im Umbruch

Ich kann mich den Ausführungen von Hr. Prof. Risak voll inhaltlich anschließen. Als aktiver Betriebsrat, Aufsichtsrat und eingetragener Mediator erlebe ich den Umgang mit der asymmetrischen Verhandlungsmacht sowohl bei individuellen Konflikten als auch bei Kollektivverhandlungen sehr hautnah. Vor allem die Gewerkschaften stehen der Mediation aus denen von Martin Risak genannten Gründen sehr kritisch gegenüber.

In den letzten 2 Jahren wurden sämtliche Versuche meinerseits, die Mediation als alternative Konfliktbearbeitungsmethode vor einer Schlichtung einzuführen bzw. Betriebsräte vermehrt im Rahmen der Gewerkschafts- ausbildung als MediatorInnen auszubilden, bislang von den institutionellen Organisationen (Arbeiterkammer und Gewerkschaften) und vor allem auf den Ebenen der oberen Entscheidungsträger strikt abgelehnt.

### Zwei Hauptargumente waren und sind immer wieder zu hören:

- 1. Akuter Rollenkonflikt des Betriebsrates:** Mediation als Ausbildungsgegenstand innerhalb der Gewerkschafts- ausbildung ist nicht sinnvoll.
- 2. Kapital und Arbeit sind ein Interessensgegensatz:** Gewerkschaftliche Themen sind nicht geeignet, sich der Mediation zu unterziehen.

### Lösungsvorschlag:

Der Betriebsrat als demokratische Keimzelle ist ein Zukunftsthema und das Organisationsmodell der „Soziokratie“ könnte ein möglicher Lösungsansatz dazu sein. Die Kenntnisse von der realen Arbeitswirklichkeit innerhalb der Unternehmen und Betriebsorganisationen hat

ein Betriebsrat und deshalb kann mit entsprechender Mediationskompetenz die Doppelrolle des Betriebsrates gut wahrgenommen und diese sehr wirksam und präventiv bei Konflikten, Mobbing und schwierigen Gesprächen eingesetzt werden. Betriebsräte sollen auch unabhängiger vom Einfluss der Gewerkschaften und vor allem deren parteipolitischen Interessen ihrer Verantwortung im Sinne der ArbeitnehmerInnen und gemäß den rechtlichen Rahmenbedingungen gerecht werden.

Es bedarf einer gravierenden Bewusstseinsänderung innerhalb der Gewerkschaften, Arbeiterkammer und Betriebsratsorganisationen. Nur so kann Vertrauen in die Mediation zur Herstellung von Machtungleichgewichten bzw. asymmetrischer Ressourcenverteilung aufgebaut werden. Diese Bewusstseinsänderung muss von Grund auf über die Ausbildungsschiene auf allen Ebenen, gezieltem Lobbying und medial positiv dargestellter Wirtschaftsmediationsfälle hergestellt werden.



### Kontakt

Ing. Franz Winter, MSc, ist Betriebsrat und Aufsichtsrat in einem österreichischen Unternehmen, Gesellschafter der Winter GesbR, Fachgruppensprecher bei Mediation D-A-CH zum Thema „Betriebsratsthemen und Mediation“ und Autor des Buches „Mitbestimmung bei Veränderungsprozessen – Verbesserung der Unternehmenskultur und Reduzierung von Konfrontationen zwischen Geschäftsführung und Betriebsrat.“

**franz@winterundwinter.at**

**http://winterundwinter.at**