

Zur Sinnhaftigkeit der Mediation in beamtenrechtlichen Konflikten

Matthias Schütte, LL.M.

Die Mediation ist ein autonomes Konfliktbearbeitungsverfahren, das auch in beamtenrechtlichen Konflikten bzw. bei Konflikten zwischen Beamten seine Vorteile bei der Konfliktlösung bietet. Solange Freiwilligkeit zur Verfahrensteilnahme besteht, entstehen in der Praxis kaum Probleme. Schwierig wird es, wenn bei Konflikten die Teilnahme durch die Vorgesetzten angeordnet wird. Der Beitrag zeigt den schmalen Grad zwischen der Folgepflicht des § 62 BBG und den gesetzlichen Vorgaben des Mediationsgesetzes auf. Dabei wird auch der Frage Raum gegeben, ob es aus dienstrechtlicher Sicht sinnvoll ist einer Mediation trotz fehlender Freiwilligkeit zuzustimmen um einer möglicherweise drohenden Spannungsversetzung oder anderen Sanktionen des Dienstherrn zu entgehen, was vom Verfasser im Ergebnis bejaht wird.

I. Einleitung

Über die Vorteile der Mediation im Allgemeinen und in der Arbeitswelt im Besonderen ist schon Vieles geschrieben worden. Auch das Thema Arbeitsrecht und Mediation ist in der Literatur bereits erörtert worden. Ebenso wurde die Frage nach etwaigen Rechtsgrundlagen bei der Anordnung einer betrieblichen Mediation schon vor längerer Zeit aufgeworfen und beantwortet¹. Es fehlt jedoch bis zum heutigen Tage eine Reflexion der Frage, ob eine Mediation auch in einer beamtenrechtlichen Streitigkeit angeordnet werden kann und welche dienstrechtlichen Nachteile entstehen, wenn ein Beamter sich einer Mediation verschließt. Insbesondere vor dem Hintergrund eines Konfliktes innerhalb der behördlichen Arbeitswelt will dieser Beitrag der Frage nachgehen, was aus anwaltlicher Sicht einem beamteten Mandanten anzuraten ist, wenn ein Konflikt zwischen Mitarbeitern bzw. zwischen Mitarbeitern und ihren Vorgesetzten entstanden ist, der aus Sicht des Dienstherrn nicht länger toleriert werden soll oder kann.

Grundsätzlich eignet sich die Mediation auch in beamtenrechtlichen Streitigkeiten durchaus zur Konfliktlösung, da sie in der Regel vor dem Hintergrund langfristig angelegter Beziehungen zwischen den Konfliktparteien ihre Vorteile gut entfalten kann². Problematisch ist hier jedoch oft die Einhaltung der Vertraulichkeit, da das gefundene Ergebnis der Umsetzung bedarf und gegenüber Vorgesetzten und Gremien legitimiert werden

muss. Hinzu kommt, dass nur Ergebnisse akzeptabel sind, die der objektiven Rechtslage entsprechen, die im Öffentlichen Recht nicht disponibel ist³.

II. Spannungsfeld zwischen den Beamtenpflichten und dem Wesen der Mediation

Um das Spannungsfeld von Mediation und Beamtenrecht besser erfassen zu können, ist es zunächst erforderlich die gesetzlichen Vorschriften im Beamtenrecht näher zu würdigen. Anschließend sollen die Reaktionsmöglichkeiten des Dienstherrn betrachtet werden. Das Beamtenverhältnis ist anders als das privatrechtlich strukturierte Arbeitsverhältnis gem. § 4 Bundesbeamtengesetz (BBG)⁴ und § 3 Abs. 1 Beamtenstatusgesetz (BeamtStG)⁵ ein öffentlich-rechtliches Dienst- und Treueverhältnis. Beamte haben weder einen Arbeitsvertrag, noch sind sie einem Tarifvertrag unterworfen. Ihre Rechte und Pflichten gegenüber dem Dienstherrn ergeben sich aus Gesetzen und Verordnungen. Von zentraler Bedeutung sind für die Bundesbeamten das Bundesbeamtengesetz und für die Beamten der Länder und Kommunen die jeweiligen Landesbeamtengesetze (LBG) sowie das Beamtenstatusgesetz.

Das Verhältnis von Dienstherr und Beamten ist durch ein Verhältnis der Über- und Unterordnung geprägt. Wesentliche Maßnahmen wie die Beamtenernennung, die Beförderung, die Abordnung und die Versetzung ergehen als Verwaltungsakte im Sinne des § 35 S. 1 Verwaltungsverfahrensgesetz⁶. Sie müssen im Streitfall gemäß § 126 BBG bzw. § 54 BeamStG vor dem Verwaltungsgericht und nicht etwa vor dem Arbeitsgericht zur Überprüfung gestellt werden.

Das Beamtengesetz bietet aktuell keine alternativen, autonomen Konfliktbearbeitungsverfahren (wie zum Beispiel die Mediation) an, sondern kennt nur verwaltungs- und justizförmige Konfliktbearbeitungsverfahren, die zu machtbasierenden Interventionslösungen durch Dritte (zum Beispiel die Verwaltungsgerichte) führen. Es gibt somit Sieger und Verlierer. Kommt es zu Konflikten am Arbeitsplatz, kann der Dienstherr darauf zum Beispiel mit einer sogenannten Spannungsversetzung auf der Grundlage des § 28 Abs. 2 BBG reagieren, da in der andauernden Spannung am Arbeitsplatz ein dienstlicher Grund für die Personalmaßnahme Versetzung liegt⁷. Eine Zustimmung des Beamten zu dieser Maßnahme ist nicht erforderlich.

Alternativ kann der Dienstherr auch ohne eine spezialgesetzliche, beamtenrechtliche Ermächtigungsgrundlage im Konfliktfall eine Mediation in Betracht ziehen, da er einen Beurteilungsspielraum bei der Auswahl der für ihn passenden Reaktionsmittel hat. Konflikte zwischen Bediensteten stellen eine Störung für die reibungslose Zusammenarbeit innerhalb des Dienstbetriebs und zugleich eine Trübung des Vertrauensverhältnisses dar⁸ und es obliegt allein dem Dienstherrn darauf passend zu reagieren. Beamte könnten im Konfliktfall auch von sich aus jederzeit eine Mediation beantragen. Sie könnten sich in Ermangelung speziellerer Rechtsvorschriften dabei nur auf die aus § 78 BBG resultierende Fürsorgepflicht des Dienstherrn stützen. Die Fürsorgepflicht enthält auch eine Schutzpflicht für

- 1) *Dendorfer/Krebs*, Konfliktodynamik 3/2012, S. 212 ff. und *Hagel*, in: *Klowait/Gläßer*, MediationsG-Handkommentar, 2. Aufl. 2018, § 1, Rn. 14 cc mwN.
- 2) *Niewisch-Lennartz/Kleine-Tebbe*, in: *Trenczek/Berning/Lenz/Will* (Hrsg.), *Mediation und Konfliktmanagement Handbuch*, 2. Aufl. 2017, Kap. 5.21.4.1, Rn. 7.
- 3) *Niewisch-Lennartz/Kleine-Tebbe*, in: *Trenczek/Berning/Lenz/Will* (Fn. 2), Kap. 5.21.4, Rn. 6, Kap. 5.21.6.3, Rn. 18.
- 4) BBG vom 5.2.2009 (BGBl. I S. 160).
- 5) BeamStG vom 17.6.2008 (BGBl. I S. 1010).
- 6) *Kawik/Dechmann/Krause/Pflüger*, *Beamtenrecht*, 2020, S. 54, 108, 144.
- 7) *Battis*, BBG, 5. Aufl. 2017, § 28, Rn. 13 unter Hinweis auf die Rechtsprechung des VGH München.
- 8) *Schrappner/Günther*, LBG-NRW, 2. Aufl. 2017, § 25, Rn. 5.