

Endstation Gericht?

Konflikte spielen im Geschäftsleben eine große Rolle. Eskaliert ein Streit, sehen sich die Parteien oft vor Gericht wieder. Als Alternative bietet sich in vielen Fällen eine Mediation an.

Konflikte mit Geschäftspartnern, Mitarbeitern oder anderen Beteiligten sind im Geschäftsleben an der Tagesordnung. Unzählige Berichte, Empfehlungen und Analysen zeigen in sämtlichen Bereichen des Wirtschaftsrechts, welche Probleme es zu lösen gilt, wenn sich Streitereien zuspitzen.

Stellen Sie sich folgende Situation vor: Der Personalbestand reicht nicht mehr aus, um die Aufträge abzuwickeln. Sie entschließen sich, Leiharbeiter zu beschäftigen. Bereits nach kurzer Zeit bemerken Sie, dass der Betriebsfrieden gestört ist. Die Stammebelegschaft und die Leiharbeiter stehen sich gegenüber und der Betriebsleiter berichtet von einer höheren Ausschussquote. Die Leiharbeiter wollten nur die Arbeitsplätze der angestammten Mannschaft wegnehmen, damit der Unternehmer Geld spart, und die Leiharbeiter beklagen sich über Diskriminierung durch die Kernbelegschaft. Der Betriebsrat verhindert die Einstellung weiterer Leiharbeiter. Anfeindungen zwischen den Gruppen und Ausgrenzungen behindern die Arbeitsabläufe. Es kommt zu verbalen Zusammenstößen.

Auch folgender Fall wäre nicht ungewöhnlich: Seit Jahren pflegen Sie mit der Firma Mustermann eine gute Geschäftsverbindung. Es werden zwar schriftliche Verträge abgeschlossen, aber – man kennt sich gut und pflegt einen offenen Umgang miteinander – es gibt auch mündliche Abreden, die dazu führen, dass Sie zusätzliche Leistungen bei Bestellungen erhalten, die mit dem vereinbarten Preis abgegolten sind. Herr Mustermann verkauft nun sein Unternehmen an einen Finanzinvestor. Selbstverständlich gehen Sie davon aus, dass die Gepflogenheiten in bisheriger Form fortgeführt werden. Ein Auftrag steht zur Abwicklung an und nun sollen Sie für Leistungen, die Sie sonst üblicherweise mit erhalten haben, bezahlen. Es entsteht Streit. Eine ge-

richtliche Auseinandersetzung steht bevor. Der Abbruch der Geschäftsbeziehung droht.

Es stellt sich bei solchen Konflikten die Frage, wie effizient vorgegangen werden kann. Negative Auswirkungen auf Geschäftschancen sollen vermieden werden. Der Verzicht auf Forderungen ist selten die angestrebte Lösung. Andererseits kann auch die rücksichtslose Durchsetzung der eigenen Position zur Eskalation führen.

Auch wenn die Interessen der Kontrahenten nicht kompatibel sind, kann eine jeweils subjektiv als noch fair empfundene Lösung der kleinste gemeinsame Nenner der Parteien sein. Daher ist die Zuspitzung in einer gerichtlichen Auseinandersetzung, in der es selten um Interessen, sondern um die Einnahme von (Extrem-)Positionen geht, oft keine geeignete Konfliktlösung. Eine gerichtliche Auseinandersetzung ist häufig ungeeignet, weil das Antragsprinzip des Prozessrechts kreative Lösungen verhindert oder es erforderlich macht, dass betriebliche Interna offengelegt werden müssen.

Rechtsanwältin Annette Kollmar ist Fachanwältin für Bau- und Architektenrecht, Insolvenzverwalterin, Mediator und Partnerin der Mannheimer Wirtschaftskanzlei Rochade, ehemals GHP Gesper Hermes & Partner.

Bild: zg



wickelt werden. Auch bei innerbetrieblichen Auseinandersetzungen stellt die Mediation ein geeignetes Vorgehen zur Wiederherstellung des Betriebsfriedens dar. Sie hat den Vorteil der Vermeidung der Publizität eines – definitivungsgemäß – öffentlichen Gerichtsverfahrens.

Der Mediator wird von den Parteien beauftragt und ist nicht Interessenvertreter einer Partei. Bereits dieser Ansatz trägt zu einer einvernehmlichen, und damit besser akzeptierten Konfliktlösung bei.

Dieser Ansatz ermöglicht es den Parteien, in einem überschaubaren Zeitrahmen zu wirtschaftlichen Lösungen zu gelangen, indem sämtliche Konflikthintergründe berücksichtigt werden. Interessenlagen, die in gerichtlichen Verfahren aus Rechtsgründen unbeachtlich wären, können einbezogen werden. Die Flexibilität des Verfahrens stellt einen großen Vorteil dar: Die Medianten bestimmen den Umfang des Verfahrens und die Themen. Das schont personelle und betriebliche Ressourcen.

Nach dem Abschluss einer Mediationsvereinbarung werden die Themen gesammelt. Es folgen die inhaltliche Klärung und Ermittlung beider- (oder mehr-)seitiger Interessen, die Entwicklung von Teillösungen und der Gesamtlösung des Disputes. Die Mediation wird auch politisch gefördert. So erfüllt die Bundesregierung mit einem aktuellen Gesetzesentwurf eine Auflage der EU, die vorsieht, die europäische Mediationsrichtlinie in nationales Recht umzusetzen. Das Gesetz soll im September den Bundestag passieren.

Fazit: Die Mediation als modernes Verfahren der konstruktiven Konfliktlösung bietet damit gerade im Bereich des Wirtschaftsrechts eine echte Alternative zum Gefecht vor Gericht.