

UNSER GRUNDSATZ

ZWEI GEWINNER STATT EIN VERLIERER

1. Konflikte kosten Geld, Kraft und Nerven

„Kein Streit würde lange dauern, wenn das Recht oder das Unrecht nicht auf beiden Seiten wäre.“ - François de La Rochefoucauld

Jeder, der einmal durch die Mühlen eines Rechtsstreits gegangen ist, wird zustimmen: Streiten kann Geld, Kraft und Nerven kosten. Auch größere Organisationen bestätigen, dass eine gerichtliche Auseinandersetzung oder betriebliche Konflikte zusätzliche Arbeits- und Personalkraft erfordern.

Durch die enge Zusammenarbeit mit der Consul Wirtschaftsprüfungsgesellschaft sind uns verschiedene Auseinandersetzungen auf der betrieblichen Ebene bekannt: angefangen von bilanziellen und steuerlichen Konflikten, über Differenzen im Personalbereich und Kontroversen auf Gesellschafterebene bis hin zu Missstimmungen zwischen Betriebsräten und Geschäftsführung, Regelungen zur Unternehmensnachfolge, etc.

Zu den eigentlichen Kosten einer justiziellen Auseinandersetzung (Anwälte, Gerichtskosten, Gutachter) kommen die internen Transaktionskosten hinzu. Mitarbeiter müssen während eines Prozesses Arbeiten leisten, die nicht dem wirtschaftlichen Erfolg des Hauses, sondern lediglich der Durchsetzung oder Abwehr von Ansprüchen dienen. Der Konflikt wird perpetuiert und in großen Organisationen gar internalisiert, anstelle ihn an seinen Wurzeln zu bearbeiten. Als Konsequenz bedeutet dies eine Verschwendung an finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen.

Die Firma Bain & Co. hat herausgefunden, dass die Verlängerung der Dauer aller Kundenbeziehungen um zwei Prozent den gleichen Effekt hat, wie die Reduzierung der gesamten Kosten des Unternehmens um zehn Prozent. Man könnte vereinfacht auch sagen: Es ist um ein vielfaches günstiger, Kundenbeziehungen zu erhalten und auszubauen, als Neukunden zu akquirieren. Prozessführung ähnelt oft der Kriegsführung, und wer miteinander Krieg geführt hat, macht so schnell keine Geschäfte mehr miteinander. Die Mediation schont die Geschäftsbeziehungen und damit auch den Profit, da die Parteien versuchen, gemeinsam – also miteinander – eine Lösung zu finden.

2. Zuverlässige Planung

Der Ausgang in einem Gerichtsprozess kann in den seltensten Fällen berechnet werden – bis dahin herrscht oft über Jahre quälende Ungewissheit, die wir durch die enge Zusammenarbeit mit der Consul Wirtschaftsprüfungsgesellschaft bestätigen können:

Müssen Rückstellungen beibehalten werden? Können sie aufgelöst werden? Können Erträge gebucht werden? Wie einigt man sich mit den Arbeitnehmern? Welche Kennzahlen gelten bei einer variablen Mitarbeitervergütung?

Auffällig dabei ist, dass bei einer gerichtlichen Auseinandersetzung meist die schlichtenden und kompromissbereiten Kräfte durch taktische Rechts- und Verteidigungspraktiken großer Kanzleien oder durch den Ehrgeiz einzelner Anwälte unterbunden werden. Oftmals werden Konflikte gar nicht auf rechtlicher Bühne ausgefochten, da es einer oder mehreren Parteien an finanziellen Ressourcen mangelt, den Streit zu Ende zu führen. So werden viele Prozesse vor dem höchsten Gericht von Konkursverwaltern geführt.

Die Mediation ist dagegen ein strukturiertes, methodisches Verfahren, deren Durchführung sich nach Konfliktparteien richtet, und nicht nach der Willkür der Terminvergabe bei Rechtsvertretern und Gerichten.

Ort, Zeit und Dauer bestimmen die Medianten. Das Verfahren gewährleistet den Unternehmen wie auch Einzelpersonen eine hohe Planungssicherheit, da Betriebsaufläufe durch die Konfliktschlichtung (weitestgehend) nicht belastet werden.

Mit Hilfe einer Mediation wird versucht allparteilich, eigenverantwortlich und ergebnisoffen im Rahmen der Vertraulichkeit eine Regelung des Konflikts herbeizuführen, die rechtsverbindlich bindend wirkt. Dafür ist es unablässig, dass alle Beteiligte aktiv an der Ausgestaltung dieser Regelung mitarbeiten.

3. Informationsvorteile

Bei einer gerichtlichen Einigung liegt die Annahme zugrunde, dass nur einer Partei Recht zugesprochen wird, die durch anwaltliche Hilfe belegt werden muss. Die Rechtsvertreter sind zwar die Experten der Paragraphen und der Verfahrensregelung, jedoch können sie den Streit durch ihre Unkenntnis aller entscheidungsrelevanten Tatsachen vertiefen, bzw. können sie aufgrund ihrer Rolle in einem Rechtsstreit nicht vermittelnd und schlichtend in einem Konflikt eingreifen. Vor Gericht spricht meist der Richter mit den Anwälten; die Parteien tauchen sich nicht untereinander über den Konflikt aus, sondern versuchen mit Hilfe der Rechtsvertreter den Richter davon zu überzeugen, dass ihre Seite die einzige Wahrheit vorträgt.

So haben wir durch unsere Arbeit mit der Consul Wirtschaftsprüfungsgesellschaft von betrieblichen Auseinandersetzungen erfahren, die sich durch die Finessen und Windungen der Rechtsvertreter zu langen gerichtlichen Prozessen geführt haben, obwohl beide Konfliktparteien ab einem bestimmten Zeitpunkt zu einer Einigung und einem Kompromiss bereit waren.

In unserem Mediationsverfahren finden intensive Gespräche zwischen den Parteien statt.

Für eine konfliktlösende, rechtsverbindliche Regelung, die auch im Alltag Bestand hat, wird von allen Beteiligten vorausgesetzt, dass alle entscheidungsrelevanten Tatsachen in der Mediation zur Sprache kommen. Tatsachenbehauptungen werden unter Umständen durch Schriftstücke und Dokumente belegt. Für Spezialwissen können Experten von den Parteien hinzugezogen werden.

Anders als bei der Behebung im Rechtsstreit geht es in der Mediation darum, ein Verständnis jener Interessen zu gewinnen, die zu den (gegensätzlichen und konfliktuellen) Positionen der Beteiligten geführt haben. Dazu können Videos, Bilder, Zeichnungen und andere Medien verwendet werden. Die Parteien können sich der anderen Seite verständlich machen. Alle wissen zu jedem Zeitpunkt, was passiert. Alle Informationen stehen möglichst allen Beteiligten zur Verfügung.

Da in der Mediation durch das ergebnisoffene Verfahren auch Zeit und Raum für die oftmals emotionale Seite des Konflikts bleibt und keine Resultate präjudiziert werden, bestimmen die Parteien den Rahmen der Lösungsfindung. So wird an einem konstruktiven Regelungsfindungsprozess gearbeitet, anstelle vor Gericht einen Pyrrhussieg einzufahren.

4. Profitable Kundenbeziehungen bewahren

Wie für alle ausgebildete Mediatoren gilt auch bei uns das Prinzip der Allparteilichkeit. Die Consul Wirtschaftsmediation behandelt Ihre Konfliktangelegenheiten vertraulich. Als Mediatoren sind wir nicht im Konflikt involviert und verdienen nicht an ihm. Unser einziges Interesse ist, die Konfliktparteien bei ihren Bemühungen zu unterstützen, die für sie optimalste Regelung des Streits zu finden.

Gerichtsverhandlungen sind öffentlich, und Urteile der Gerichte werden veröffentlicht. Jeder Bürger hat das verfassungsmäßig garantierte Recht, sich über die vor Gericht ausgebreiteten Interna zu informieren. Dies ist z.B. der Presse gerade bei öffentlichkeitswirksamen Prozessen eine Schlagzeile wert. Mit etwas Glück entdeckt das oberste Gericht in einer Sache ein Rechtsproblem und ein Fall geht dann unter dem Namen der Parteien in die Geschichte ein.

Mediationsverhandlungen sind diskret unter Ausschluss der Öffentlichkeit. Es wird sich geeinigt, dass Informationen, die im Verlauf der Mediation bekannt werden, nicht außerhalb des Mediationsprozesses zu nutzen. In einem eventuellen Gerichtsverfahren stehen die Mediatoren nicht als Zeugen zur Verfügung.

Die Parteien haben in der Mediation bis zum Schluss Kontrolle über den Ablauf des Verfahrens und das Ergebnis. Während eine gerichtliche Auseinandersetzung ab einem bestimmten Punkt zum Selbstläufer werden, geben in einer Mediation die Medianten den Rhythmus vor und können das Verfahren selbst lenken.

CONSVL

Steuerberatung & Wirtschaftsprüfung