

Warum Mediation?

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

Streiten verschlingt Ressourcen

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.

Das Wirtschaftsleben wird von verschiedenen Auseinandersetzungen auf der betrieblichen Ebene dominiert. Angefangen von bilanziellen und steuerlichen Konflikten, über Differenzen im Personalbereich und Kontroversen auf Gesellschafterebene, bis hin zu Missstimmungen zwischen Betriebsräten und Geschäftsführung sowie schwierigen Regelungen zur Unternehmensnachfolge oder Erbschaften – fast jeder betriebliche Alltag weiß von solchen Konflikten und auch von seinen negativen Auswirkungen zu berichten.

Einsparung von Ressourcen

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?

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 von finanziellen, zeitlichen und personellen Ressourcen.

Doch lassen sich nicht nur bei innerbetrieblichen Konflikten durch das Verfahren der Mediation Ressourcen einsparen. Auch in der Zusammenarbeit mit Lieferanten, Kunden und Partnern kann Mediation ergebniswirksam eingebracht werden: 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. Einfach ausgedrückt: 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.

Zuverlässige Planung durch Struktur

Die Mediation ist 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 Betriebsabläufe 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 Beteiligten aktiv an der Ausgestaltung dieser Regelung mitarbeiten.

Information als Wahrheitssuche

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 aufgrund ihrer Rolle in einem Rechtsstreit weniger vermittelnd und schlichtend eingreifen. Vor Gericht spricht meist der Richter mit den Anwälten; die Parteien tauschen 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.

Auch betriebliche Auseinandersetzungen auf jedweder Ebene können zum Selbstläufer entgleiten und sich durch die Finessen und Windungen der Rechtsvertreter zu langen gerichtlichen Prozessen entwickeln – mit keinem für beide Seiten positiven Ausgang.

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.

Die Basis der Streitlösung ist ein Verständnis (nicht die Annahme oder Tolerierung) jener Interessen der Gegenseite aufzubauen, 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.

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

Profitabilität und Beziehungen gestalten durch Vertrauen und Schutz

Wie für alle ausgebildeten Mediatoren gilt auch bei uns das Prinzip der Allparteilichkeit und Vertraulichkeit. Als Mediatoren sind wir nicht im Konflikt involviert und verdienen nicht an ihm. Unser einziges Interesse ist, die Konfliktparteien bei ihren Bemühungen zu unterstützen und die für sie optimalste Regelung des Konflikts 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 und werden unter Ausschluss der Öffentlichkeit geführt. Es wird sich geeinigt, dass Informationen, die im Verlauf der Mediation bekannt werden, nicht außerhalb des Mediationsprozesses genutzt werden. 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 gerichtliche Auseinandersetzungen ab einem bestimmten Punkt zum Selbstläufer werden, geben in einer Mediation die Medianten den Rhythmus vor und können das Verfahren selbst lenken.