

Workshop 5: Außergerichtliche Konfliktregelung zwischen Unternehmen

- Arbeitsergebnisse -

Fallbeispiel:

A-AG vergibt Auftrag (Gewerk Klimatechnik für neue Produktionshalle) an G-GmbH als mit Abstand billigsten Anbieter für 150.000,00 €

Nach Erbringung von 2/3 der Leistung stellt sich 50%ige Minderwertigkeit aufgrund vom Auftrag abweichendem Einbau von Billig-Geräten heraus.

A-AG weiß nicht, dass G-GmbH unbedingt den Großauftrag erhalten musste, weil ansonsten ihre Hausbank die Kredite gekündigt hätte, dann eine Insolvenzlage eingetreten wäre.

G-GmbH weiß nicht, dass die A-AG den Auftrag fachlich nicht geprüft hatte, weil der zuständige Leiter der Bauabteilung krankheitsbedingt ausgefallen war. Ihm wäre sofort aufgefallen, dass für den angebotenen Preis die Leistung nicht erbracht werden konnte.

Zu Beginn des Workshops wurde in vier Arbeitsgruppen zunächst das jeweilige erste Verhalten der Unternehmen diskutiert und entwickelt, anschließend durch Gruppensprecher dem Plenum vorgestellt. Sowohl die beiden A-AG-Gruppen, als auch beide G-GmbH-Gruppen unterschieden sich dadurch, dass sich jeweils eine „Hartliner-Gruppe“ und eine auf verständigen Dialog setzende Gruppe positionierten, beide jedoch gemeinsam in der zweiten Gruppensitzung bei der Konkretisierung des weiteren Vorgehens keine externen Berater heranziehen wollten und unmittelbare Verhandlungen ohne Schlichtung / Mediation anstrebten.

Bemerkenswert war die Erkenntnis, dass Juristen und Mitglieder der psycho-sozialen Berufe die Frage ganz unterschiedlich beantworteten, ob ein Konflikt bereits eingetreten sei. Während die Fraktion der Juristen den Beispielsfall bereits per se als Konflikt betrachteten, fehlte für die beruflich außerhalb rechtlicher Kategorien denkenden Teilnehmer die ausdrückliche Geltendmachung konkreter Forderungen. Trotz erkennbar komplikationsloser sprachlicher Verständigung der verschiedenen Berufsgruppen scheint die Beeinflussung durch berufsbezogene Denkschemata dann problematisch zu sein, wenn vorab kein Konsens über die tatsächliche Ist-Situation hergestellt wird, also statt einer ersten gemeinsamen berufsübergreifenden Beschreibung und Bewertung des vorgefundenen Sachverhalts sofort Lösungsstrategien angegangen werden.

Die zweite Hälfte des Workshops fand ausschließlich im Plenum mit regen Diskussionsbeiträgen zur Frage statt, ob und gegebenenfalls welches externe Konfliktbewältigungsangebot überhaupt von Unternehmen wahrgenommen werden sollte / wahrgenommen wird.

Aufgrund des vorangegangenen Rollenspiels dachten die Teilnehmer unabhängig von der jeweils wirklichen Profession erkennbar aus der Perspektive eines Unternehmens heraus, was sich als sehr förderlich erwies. Es kristallisierten sich folgende Hauptthesen heraus:

1. Größere Unternehmen mit eigener Rechtsabteilung setzen im außergerichtlichen Bereich ganz überwiegend auf das eigene Verhandlungsgeschick.
2. Jeder Gang zum Gericht, aktiv oder passiv, wird als Mißerfolg erlebt.
3. Gegenüber externen professionellen Konfliktlösungsangeboten im außergerichtlichen überwiegt die Skepsis der rechtlichen Verantwortungsträger größerer Unternehmen.
4. Schlichtungsstellen und Mediatoren ist es noch nicht gelungen, größeren Unternehmen die Sinnhaftigkeit der Einschaltung einer neutralen bzw. allparteilichen außergerichtlichen „Instanz“ verständlich zu machen.

Uwe Kappmeyer
Rechtsanwalt und Mediator
GF Niedersächsischer Anwalt- und Notarverband

Reza-René Mertens
Deutsche Messe AG
Leiter der Rechtsabteilung