

Konflikte zwischen Unternehmen und Organisationen sowie Personen

Es gibt verschiedene Konfliktregelungsformen bei Wirtschaftskonflikten zwischen Unternehmen (B2B), Unternehmen und Personen (B2C) sowie Konflikten, die auf Unternehmensebene zwischen Gesellschaftern oder in der Unternehmensnachfolge auftreten. Für die Konfliktbewältigung stehen zwei Modelle im Vordergrund: das Delegationssystem Recht und das Konsenssystem.

Grob unterscheiden wir beim Konsenssystem zwischen folgenden Konfliktregelungsformen:

Verhandlungen

Die weitaus größte Zahl von Wirtschaftskonflikten wird unmittelbar zwischen den Konfliktpartnern, zum Teil mit anwaltschaftlicher Hilfe, geregelt.

Mediation

Mediation ist das Verfahren, das genutzt werden kann, wenn die Konfliktpartner eigentlich den Konflikt selbst lösen wollen und/oder die Richtung der Konfliktlösung mit bestimmen wollen, hierzu aber eine Hilfestellung durch eine neutrale Instanz brauchen.

Cooperative Praxis (CP)

Cooperative Praxis ist im Verhältnis zur Mediation dann am Platze, wenn die Parteien vor den eigentlichen Verhandlungen untereinander eine Klärung brauchen und in der Verhandlung selbst Fürsprecher an ihrer Seite. Diese Aufgabe wird von eigens hierfür ausgebildeten Anwälten und/oder Coaches wahrgenommen. Die Besonderheit der Cooperativen Praxis im Unterschied zu den herkömmlichen anwaltschaftlichen Verhandlungen liegt darin, dass die volle Energie auf Einigung ausgerichtet ist. Cooperative Praxis baut im Ablauf und von seinem Wesen her auf der Mediation auf. Unterschiedlich sind die Rollen der Beteiligten und der Ablauf, also die Choreographie.

Schiedsgutachten

Diese können rechtsverbindlich oder unverbindlich ausgearbeitet werden. Meist wird die unverbindliche Form gewählt, die aber in Folge der Autorität des Schiedsgutachters häufig die entscheidende Orientierung gibt.

Schlichtungsmodelle

Schlichtungsmodelle sind bei uns in unterschiedlicher Form gebräuchlich. Sie sind, im Unterschied zur Mediation, dadurch gekennzeichnet, dass sie einen (nicht verbindlichen) autoritativen Vorschlag zur Lösung des Konfliktes beinhalten.

Typische für Mediation geeignete Konflikte zwischen Unternehmen / Organisationen / Personen

- **auf der Führungsebene von Unternehmen** bei Gründung, Umwandlung, Auseinandersetzung von Gesellschaften, Sozietäten, Praxisgemeinschaften oder zwischen Gesellschaftern, z. B. über Fragen der Führung, der Organisationsstrukturen oder Zukunftsstrategien
- **bei Fusionen**, z.B.: wer bleibt, wer scheidet aus; Veränderung der Organisationsstrukturen, ...
- **bei (drohenden) Insolvenzen und Liquiditätskrisen**
- **bei der Unternehmensnachfolge oder beim Inhaberwechsel**
- **bei Vertragsverletzungen zwischen Unternehmen** z.B. zwischen Hersteller- und Zulieferfirma
- **bei Nachverhandlungen, z.B. zwischen Bauunternehmen und Bauherrn**
- **bei Großprojekten, z. B. beim Bau von Kraftwerken, Staudämmen, Hochhäusern, ...**
- **bei der Wahrnehmung von Patenten und Urheberrechten**