



In der Mediation wird nach „Win-Win-Lösungen“ gesucht, die den Bedürfnissen und Interessen aller Beteiligten gerecht werden.

Foto: sabthai/stock.adobe.com

Problemlösungen ohne Verlierer

Wirtschaftsmediation Eine wertvolle Möglichkeit der Konfliktbeilegung unter Berücksichtigung der Interessen aller Parteien ist die Mediation.

Warum sie eine nachhaltige Alternative zu Gerichts- und Schiedsverfahren ist, erklärt Prof. Dr. Renate Dendorfer-Ditges, Partnerin der Kanzlei Ditges Partnerschaft mbB in Bonn, in einem Interview.

Frau Dr. Dendorfer-Ditges, die Kanzlei Ditges setzt einen Schwerpunkt ihres Angebots in den Bereich der Wirtschaftsmediation. Welche Leistungen bieten Sie in diesem Bereich an?

In der Kanzlei Ditges sind sowohl ich als auch Rechtsanwalt Philipp Wilhelm zertifizierte Mediatoren, Dr. Thomas Ditges ist als Wirtschaftsmediator (IHK) qualifiziert. Wir bieten die Tätigkeit als Wirtschaftsmediatoren in nationalen

und internationalen Mediationsverfahren an, aber auch den Einsatz als Schlichter im Rahmen von Gütestellenverfahren.

Wir haben umfangreiche Erfahrungen mit Mediationsverfahren im Wirtschaftsbereich, zwischen Unternehmen und im innerbetrieblichen Bereich. Letzterer umfasst nicht nur Streitigkeiten am Arbeitsplatz oder zwischen Geschäftsleitung und Arbeitnehmervertretungen (Betriebsrat, Personalrat), sondern auch Ge-

sellschafter- und Organstreitigkeiten. Wir bieten aber auch die anwaltliche Begleitung von Parteien in Mediationsverfahren oder Güterichterverfahren an. Im Übrigen führt die Kanzlei Ditges die Mediation auch im Rahmen von Schiedsverfahren durch.

Welchen Stellenwert messen Sie der Mediation bei, warum ist sie so wichtig?

Die Mediation hat einen bedeutenden Stellenwert als ein effektives, die Ressourcen schonendes und zeiteffizientes Mittel zur Lösung von Streitigkeiten. Die Parteien haben die Möglichkeit, freiwillig und selbstbestimmt an der Lösung eines Problems mitzuwirken. Dies führt regelmäßig zur größeren Zufriedenheit mit der gefundenen Lösung, als wenn eine solche durch einen Drittschiedsrichter (Richter, Schiedsrichter) vorgegeben wird. Im Gegensatz zur gerichtlichen Auseinandersetzung, die häufig zu einem Zerwürfnis zwischen den Parteien führt, zielt die Mediation darauf ab, die Beziehung zu bewahren oder sogar zu verbessern. Dies ist auch wichtig in Situationen einer Trennung, um gesichtswahrend und respektvoll auseinanderzugehen. Mediation führt in der Regel – im Vergleich zu gerichtlichen Verfahren – zu schnelleren und kostengünstigeren Ergebnissen, zugleich wird nach den häufig genannten „Win-Win-Lösungen“ gesucht, die den Bedürfnissen und Interessen aller Beteiligten gerecht werden.

Hat sie in der aktuell schwierigen Wirtschaftslage eine noch größere Bedeutung? Ist die Nachfrage nach Mediation gestiegen?

Ich halte die Mediation gerade in der heutigen Zeit für notwendiger denn je, da im Streitfall ein humanitärer und friedensbildender Ansatz gewählt wird. Der Mensch wird in den Mittelpunkt gestellt. Denn auch im Wirtschaftsleben haben wir es stets mit Menschen zu tun. Insgesamt lässt sich feststellen, dass das Wissen um Mediation sowohl bei den Wirtschaftsunternehmen als auch bei den Beratern (Rechtsanwälte, Steuerberater, Unternehmensberater) gestiegen ist. Statistiken zeigen, dass die Anzahl der Gerichtsverfahren rückläufig ist. Laut einer Umfrage der Roland-Rechtsschutzversicherung (Ro-

land-Rechtsreport 2023) ist die Hälfte der befragten Personen und Unternehmen der Auffassung, dass man mit Mediation oder Schlichtung rechtliche Auseinandersetzungen beilegen kann.

Unserer Auffassung nach trägt auch die schwierige Wirtschaftslage zu einer größeren Bedeutung der Mediation bei, allerdings nicht in dem Maße, wie man es hinsichtlich der Verfahrensvorteile erwarten könnte.

Wo liegt hier die Erfolgsquote? Und wie könnte eine erfolgreich abgeschlossene Mediation aussehen?

Die Erfolgsquote bei Wirtschaftsmediationen wird aufgrund verschiedener Studien bei circa 80 Prozent angenommen. Das bedeutet, dass eine 80-prozentige Chance besteht, das Mediationsverfahren mit einer einvernehmlichen Regelung abzuschließen. Da der Mediator keine Entscheidung treffen darf, ist die Konfliktlösung seitens der Parteien selbstbestimmt und eigenverantwortlich getroffen worden. Aber auch eine Mediation, die noch nicht zu einer einvernehmlichen Regelung führt, kann für die Parteien positive Auswirkungen haben. Sie setzen sich an einen Tisch und besprechen die Konfliktsituation unter Anleitung des Mediators. Dieser Austausch von Argumenten und Interessen mag möglicherweise nicht sogleich zu einer Lösung führen, wird jedoch die spätere Konfliktauseinandersetzung beeinflussen.

Sie selbst gelten als „Wegbereiterin der Wirtschaftsmediation in Deutschland“. Können Sie uns etwas darüber erzählen?

Ich habe die Wirtschaftsmediation erstmalig im Jahre 1994/1995 während meines Masterstudiums in den USA an der dortigen Law School der University of Urbana-Champaign kennengelernt. Bereits damals faszinierte mich der Gedanke einer alternativen Beilegung von Konflikten, auch wenn ich weiterhin aus Überzeugung als Rechtsanwältin und damit auch streitig tätig bin. Ich habe in den Jahren danach die Mediationsausbildung sowohl in Deutschland als auch in den USA durchlaufen und mich mehr und mehr dieser Methode verschrieben.

Ich sehe insbesondere in den Mediationsausbildungen, wie sehr

die Grundsätze der Mediation, aber auch die damit verbundene Haltung, die Menschen im positiven Sinne verändert.

Die DIHK (Deutsche Industrie- und Handelskammer) hat Sie zum Mitglied des Ausschusses für alternative Konfliktlösung des Schiedsgerichtshofs berufen. Welche Aufgaben übernehmen Sie in dieser Position?

Zusammen mit anderen Kollegen vertritt ich dort den Bereich der Wirtschaftsmediation. Wir wollen auf der Ebene des DIHK überregional und auch international die Mediation voranbringen und noch stärker in der Wirtschaft verankern und etablieren. Wir wollen auch der Vorstellung entgegenwirken, Wirtschaftsmediation sei nur für innerbetriebliche Konflikte oder für solche psychologischer Ausrichtung die richtige Methode. Mediation kann auch bei sachbezogenen Konflikten eine wertvolle Alternative für die Parteien darstellen, mit dem Ziel einer allseitig zufriedenstellenden Konfliktlösung.

Die Fragen stellte Gudrun Heurich

Zur Person



Prof. Dr. Renate Dendorfer-Ditges LL.M. (Illinois) MBA (Maastricht), Partnerin der Kanzlei Ditges Partnerschaft mbB in Bonn und München, ist Rechtsanwältin/Attorney-at-Law (New York, US Federal Courts), Fachanwältin für Handels- und Gesellschaftsrecht/Arbeitsrecht/Internationales Wirtschaftsrecht sowie zertifizierte Mediatorin (Harvard/FernUni Hagen). Sie ist Expertin im Bereich der Mediationsausbildung und betreut die Ausbildung zum Wirtschaftsmediator der IHK zu München und Oberbayern. Auch zeichnet sie verantwortlich für entsprechende Lehrgänge der IHK Frankfurt am Main, als Honorarprofessorin an

der EBS Universität für Wirtschaft und Recht sowie vormals auch an der Dualen Hochschule Ravensburg. Bei letzterer wurde ihr für das Kontaktstudium von Mediation und Verhandlung sowie der alternativen Streitbeilegung widmet. Sie ist zudem Mitglied des international besetzten Mediator Panels des Office of the Ombudsman for United Nations Funds and Programmes.

Frau Dr. Dendorfer-Ditges ist Mitheerausgeberin der im Nomos Verlag erscheinenden Zeitschrift KonfliktDynamik, die sich dem breiten Spektrum von Mediation und Verhandlung sowie der alternativen Streitbeilegung widmet. Sie ist zudem Mitglied des international besetzten Mediator Panels des Office of the Ombudsman for United Nations Funds and Programmes.

Beispiele für erfolgreiche Mediationsverfahren aus der Praxis der Kanzlei Ditges:

- Konflikt in einer Patentanwaltskanzlei zum Ausscheiden eines Partners: einvernehmliche Regelung eines Aufhebungsvertrages
- Konflikt zwischen deutscher Konzernmutter und ausländischem Tochterunternehmen, letzteres noch von der vormaligen Inhaberkonzernfamilie geführt: Vereinbarung zum gesellschaftsrechtlichen Ausscheiden der Inhaberkonzernfamilie für den bereits 80-jährigen Gründer.
- Konflikt zwischen Franchiseunternehmen und dem Franchisegeber zwischen Gebiets- und Marketingrechten: Vereinbarung zur Regelung eines kooperativen Mit- und Nebeneinanders.
- Innerbetrieblicher Konflikt auf der Führungsebene zwischen fünf Prokuristen, die über lange Zeit nicht mehr miteinander gesprochen haben: Vereinbarung des zukünftigen Umgangs miteinander.
- Konflikt im Anlagenbau aufgrund von Mängelbeseitigung: abschließende wirtschaftliche Vereinbarung.