

Konfliktmanagement II – Von der Diagnose zu den Maßnahmen

Das Konfliktmanagement deutscher Unternehmen befindet sich im Umbruch. Neben einem zunehmend differenzierten Vorgehen von Unternehmensjuristen bei der Verfahrenswahl ist ein wachsendes Bedürfnis nach maßgeschneiderten Programmen zur Optimierung der Konfliktbearbeitung in und zwischen Unternehmen zu verzeichnen. Mögliche Maßnahmen reichen von der Etablierung unternehmensinterner Mediatorenpools und Ombudspersonen über die Erarbeitung neuer Verfahrensordnungen für Wirtschaftskonflikte bis hin zur Einführung umfassender Konfliktmanagementsysteme.

Dem intensiven Austausch über Status Quo und Zukunftsperspektiven dieser Entwicklungen diente die Tagung „Konfliktmanagement II“ am 15. und 16. November 2007 an der Bucerius Law School in Hamburg, die in Kooperation mit der Europa-Universität Viadrina, PricewaterhouseCoopers, Lovells und Siemens durchgeführt wurde. Die Veranstaltung knüpfte an die Tagung „Konfliktmanagement – Herausforderung für Unternehmen“ an, bei der im November 2005 auf Grundlage der Studie „Commercial Dispute Resolution“ die Analyse typischer Handlungsmuster in der Konfliktbearbeitung von deutschen Unternehmen im Mittelpunkt gestanden hatte. Zentrales Ergebnis der Ausgangsstudie war die deutliche Diskrepanz zwischen einer sehr positiven Bewertung und einer (noch) unterentwickelten Nutzung von außergerichtlichen Konfliktbeilegungsverfahren.



Als Auftakt der diesjährigen Tagung wurden die Ergebnisse der 2005 gegründeten Arbeitsgruppen vorgestellt. Dazu zählte die Präsentation eines kurz vor dem Abschluss stehenden, umfassenden Regelwerks mit Verfahrensordnungen für den Bereich der außergerichtlichen Konfliktbeilegung im

Wirtschaftskontext, welches in Zusammenarbeit mit der Deutschen Institution für Schiedsgerichtsbarkeit e.V. (DIS) erarbeitet wurde.

Im Zentrum stand zudem eine qualitative Folgeuntersuchung von PricewaterhouseCoopers und der Europa-Universität Viadrina, die konkret aufzeigt, wie ein systematisches Konfliktmanagement in

Unternehmen verankert und optimiert werden kann. Die Befunde der Studie wurden in einer prominent besetzten Podiumsdiskussion durch Praxisberichte von Vertretern der teilnehmenden Unternehmen wie Deutsche Bahn, E.ON, Bombardier, Audi oder SAP illustriert und ergänzt. Die Bandbreite bereits eingeführter Maßnahmen verdeutlichte, dass die Entwicklung von innovativem Konfliktmanagement in einigen deutschen (Groß-)Unternehmen bereits weit fortgeschritten ist, gleichzeitig jedoch ein beträchtliches Interesse an Austausch, Bündelung und Evaluation besteht.

Am zweiten Tag der Tagung wurden in Workshops einzelne Konfliktbearbeitungsansätze und -methoden beleuchtet und praktisch vertieft. Den Abschluss der Tagung bildeten Strategieforen zum Umgang mit Konflikten in bzw. zwischen Unternehmen, in denen die Unternehmensrepräsentanten im Dialog mit Vertretern namhafter Rechtsschutzversicherer, Rechtsanwaltskanzleien und der Wissenschaft ihre Erfahrungen austauschten und konkrete Optimierungsmöglichkeiten diskutierten. Der Herausforderung, die auf Seiten der Unternehmen entstehenden Konfliktkosten präziser zu erfassen, wurde dabei besondere Aufmerksamkeit gewidmet. Die Ergebnisse sämtlicher im Rahmen der Strategieforen entstandenen Initiativen sollen auf einer Folgetagung Mitte November 2009 präsentiert werden.

Weitere Informationen zu den Studien und ein ausführlicher Tagungsbericht sind unter www.master-mediation.eu-vffo.de zu finden.