

Konflikte in und nach der Corona-Krise: „Sie sind lösbar, stilvoll aber nur mithilfe der Mediation“

Von Professor Alfred Gerauer

Die Corona-Krise war und ist aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken. Die Situation ist neu und kann mit keiner Krise und deren Erfahrungen verglichen werden. Es ist eine Extremsituation, auf die sehr unterschiedlich reagiert wird. Denn niemand weiß, wann und wie diese Krise endet oder beendet wird. Aber zumindest jetzt ist es die Angst, ist es die Wut, sind es die Sorgen um die Gesundheit, auch und zwar ganz wesentlich um die Existenz. Nur eines scheint man genauer zu wissen, so zumindest laut WHO, dass die Wahrscheinlichkeit einer neuen Pandemie in den nächsten zehn Jahren zwischen 30 und 40 Prozent liegt.

Zwei typische Konfliktbereiche

- Es ist die Angst und die Wut und es sind die Sorgen um die Gesundheit, auch und vor allem um die Existenz, die die Menschen in Panik versetzt. Diese Krise ist weder aus dem Bereich der Familie noch aus dem der Arbeitswelt mehr wegzudenken. In der Familie wird die Konfliktodynamik durch das Zusammensein auf engem Raum zu Hause und durch die beträchtlichen Einschränkungen in der Bewegungsfreiheit des Einzelnen offenbar. Diese wird im Alltag durch Arbeit, Schule und Sport oft überdeckt, sodass die schlummernde Konfliktodynamik nicht so offensichtlich zu Tage tritt. Im Homeoffice arbeiten, sich nebenbei um die Kinder zu kümmern, weil Schulen wie Kindergärten geschlossen sind, und wenn es dann in der Beziehung schon Probleme gab, wird die Herausforderung oft zu einer echten Überforderung, die die Partner alleine nicht mehr in den Griff bekommen. Zu schnell geraten sie in eine Konfliktschneise, aus der sie häufig ohne die Hilfe von „draußen“ nicht herauskommen.
- In der Arbeitswelt gibt es in Kliniken in solchen Zeiten Konflikte, für die weniger die Patienten als vielmehr die Meinungsverschiedenheiten zwischen den einzelnen Berufsgruppen wie Pflegepersonal und Ärzten sowie Ärzten untereinander die Ursache sind. Oft ist auch der Umgangston untereinander nicht so, wie man es sich selbst auch gerne vorstellen wür-

de. Ebenso oft kommt es auch vor, dass die Personen untereinander sogar fälschlicherweise einen Konflikt gar nicht erst als solchen erkennen. Zur Verdeutlichung hilft vielleicht ein Exkurs ins Lateinische. Das Wort „confligere“ bedeutet auf gut Deutsch so viel wie „zusammenprallen“. Dabei prallen unterschiedliche, nicht zueinander passende Interessen und Vorstellungen aufeinander. Da erscheint das Auf-

eingesetzt werden können und auch ein anderer ihnen zumutbarer Arbeitsplatz nicht vorhanden ist.

Der Blick nach vorne ist an diesem Punkt auch in anderer Hinsicht angebracht: Wie könnte eine gesundheitsfördernde Kommunikation aussehen? Ist etwa der Einsatz von Homeoffice-Arbeit auch in Zukunft eine Alternative? Und wenn ja, in welcher Form?



Professor Alfred Gerauer, Fachanwalt für Arbeitsrecht, Mediator, Honorarprofessor für Arbeitsrecht und Mediation Hochschule München, Verwaltungsrat Bund der Steuerzahler sowie Mitglied des Präsidiums des europäischen Bundes der Steuerzahler. Partner der Kanzlei Prof. Gerauer Rechtsanwälte in Pocking. Als „Klartext“-Gastautor informiert Professor Alfred Gerauer regelmäßig zur Rechtslage aktueller Themen der Verbandspolitik. Foto: Simona Kehl

geben der eigenen Position nur noch unter Gesichtverlust möglich. Solche Konflikte „kochen“ in der Krise häufig nur unterschwellig vor sich hin. Aber es ist auch ganz offensichtlich, dass in dieser Zeit und unmittelbar danach sich für alle Beteiligten Fragen stellen könnten und auch sollten, wie man es künftig mit der Zusammenarbeit im Betrieb halten sollte bzw. wie man es besser machen könnte.

Kurzarbeit kann dabei durchaus Fragen aufwerfen, ob man manche Stellen neu, anders oder künftig gar nicht mehr besetzen sollte. Wie sollte man mit Mitarbeitern umgehen, die sich über Jahre an ihrem Arbeitsplatz bewährt haben, aber die Kurzarbeit gezeigt hat, dass sie nicht mehr sinnvoll

läuft im Betrieb die Kommunikation zwischen den Mitarbeitern und Vorgesetzten gut? Und wie könnte die künftige Zusammenarbeit sogar noch verbessert werden?

Hilfestellung durch eine Mediation?

- Vorweg gleich einmal: Das Zauberwort heißt tatsächlich „Mediation“. Das ist nichts Neues. Seit dem 2.7.2012 gibt es in Deutschland sogar ein Mediationsgesetz. Es definiert die Mediation als ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem die Parteien mithilfe eines Mediators freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konflikts anstreben. Es bietet somit die Möglichkeit, eine Auseinandersetzung, einen Konflikt zu beenden, ohne dass es einen Verlierer gibt.

Prof. Dr. Angelika Niebler: Umfassende Antwort auf Krise – kleine und mittlere Unternehmen noch (KMUs) mehr unterstützen

„Die Entschließung des Europaparlaments ist eine umfassende Antwort auf die epochalen Herausforderungen der Corona-Krise. Wir haben an der Entschließung konstruktiv mitgearbeitet und unterstützen europäische Solidarität. Die Lösungen, die nach intensiven Debatten von den Finanzministern gefunden wurden, sind tragfähig. Es ist richtig, dass wir alle Möglichkeiten ausschöpfen und neue Wege gehen, um schnelle Hilfe zu ermöglichen. Kredite aus dem ESM, erweiterte Kreditgarantien der EIB sowie Kredite für Kurzarbeiterhilfen sind ein großes und solidarisches Paket.

Änderungsanträge, die die Verbindung von Verantwortung und Haftung auseinanderbringen oder die Grundsätze nachhaltiger Haushaltspolitik infrage stellen,

habe ich abgelehnt. Dazu gehört die Forderung nach Aufweichung der Bestimmungen für das Europäische Semester, nach einer Einführung einer europäischen Arbeitslosenrückversicherung sowie die Forderung nach Euro-Bonds.

Ich unterstütze das Ansinnen der Kommission, eine neue Industriestrategie für die EU zu entwickeln, die eine wettbewerbsfähigere und widerstandsfähigere Industrie zum Ziel hat. Gleichzeitig müssen wir KMUs noch besser unter die Arme greifen. Sie müssen liquide bleiben und die Arbeitsplätze erhalten können. Auf europäischer Ebene brauchen wir eine KMU-Aufschwung-Strategie, mit der wir bürokratische Hürden abbauen, Zugang zu Finanzierung vereinfachen und Investitionen in strate-



Zur Resolution des Europäischen Parlaments für koordinierte Maßnahmen gegen die Covid-19-Pandemie und ihre Folgen informiert die CSU-Europagruppenvorsitzende Prof. Dr. Angelika Niebler, Mitglied des Bundes der Steuerzahler in Bayern. Foto: CSU Europagruppe

gische Wertschöpfungsketten fördern. Die Entschließung zeigt, dass das Europaparlament handlungsfähig ist und Mehrheiten für pragmatische und solidarische Lösungen erarbeiten kann.“

- Der Mediator nimmt die Interessen aller Beteiligten wahr und fungiert nicht wie ein Anwalt als einseitiger Interessensvertreter. Der Anwalt hat grundsätzlich stets das gerichtliche Verfahren in seinem Blickfeld, falls er sieht, die Interessen seiner Partei kämen wohl zu „kurz“. Mit einer Mediation nehmen die Parteien ihre Zukunft selbst in die Hand. Mit einem Gerichtsverfahren überlassen sie ihr Schicksal dem Urteil eines Richters. Es gibt den bekannten Satz von Marshall B. Rosenberg, dem Begründer der gewaltfreien Kommunikation, der besagt: „Wollen Sie recht haben oder glücklich sein? Beides zusammen geht nicht.“ Also schließen sich Gerichtsverfahren einerseits und Mediationsverfahren andererseits sogar gegenseitig aus.
- Wenn nämlich eine Mediation erfolgreich verläuft, ist der Streit beendet. Man schätzt, dass etwa 75 Prozent aller Mediationsverfahren zu einer von den Parteien selbst entwickelten, einvernehmlichen Lösung des Konflikts führen. Der große Vorteil einer Mediation gegenüber einem Gerichtsverfahren, das regelmäßig von Anwälten geführt wird, liegt darin, dass mit einer Mediation in aller Regel schneller und kostengünstiger eine Lösung gefunden werden kann. Es gibt keine Verfahrensregel. Die Parteien können, ohne an Termine gebunden zu sein, sich sofort zu einem Termin verabreden und an einen ge-

meinsamen „runden“ Tisch setzen, um sich mit dem Mediator auf das gemeinsame Gespräch, das Mediationsverfahren einzulassen.

- In diesen schwierigen Zeiten der Corona-Krise müssen die Menschen mehr denn je zusammenstehen und nach gemeinsamen Lösungen suchen. Dies würde wahrscheinlich in dieser – in der Familie für alle Beteiligten und auch im Betrieb für alle Arbeitnehmer – wie Arbeitgeber schwierigen Zeit eher zu einer sogenannten Win-win-Lösung führen. Wenn alle Beteiligten zufrieden über eine solche Krise hinwegkommen wollen, dann wird sich ein Konsens, mit dem jeder leben kann, nur finden lassen, wenn sie in gegenseitiger Wertschätzung aufeinander zugehen.
- Heute kann noch niemand zuverlässig sagen, wie es für die meisten Menschen weitergehen soll, insbesondere gerade im beruflichen und oft auch im familiären Bereich. Wenn man die eingangs erwähnten Belastungen durch Homeschooling, Homeoffice etc. bedenkt, sollte immer die Mediation das Mittel der Wahl sein, um nicht durch kostenträchtige Endlosprozesse das Leben zusätzlich unnötig zu belasten.

Ausblick und Fazit

Bei der Lösung solcher Probleme, wie sie uns die Corona-Krise völlig überraschend

aufgezwungen hat, hilft nicht, dass sich Beteiligte nur noch gegenseitig befeinden und den Schuldigen zu suchen bemüht sind, sondern dass sie erkennen, dass die Mediation als Prinzip der gewaltfreien Kommunikation Menschen es geradezu ermöglicht, in Zukunft so miteinander umzugehen, dass der Kommunikationsfluss zu mehr Vertrauen führt. Die Medianten, wie die Beteiligten auch in der Mediation bezeichnet werden, sehen in dem von ihnen gefundenen Ergebnis keinen Kompromiss, sondern ein Ergebnis, das sie mithilfe des Mediators ohne Wenn und Aber erarbeitet haben. Keine Seite hat dabei ihr Gesicht verloren und beide sind auch nicht durch das Urteil eines Richters in Zukunft voneinander getrennt. Ein Urteil entzweit die zerrissenen Parteien oft endgültig: ein wahrer Satz aus jahrelanger Praxis.



Prof. Gerauer
Rechtsanwältin
Am Stadtplatz 1
94060 Pocking
Telefon +49 (0) 8531 9168-0
Fax +49 (0) 8531 9168-21
kanzlei@gerauer.de