

2016 Interview im Rundbrief des Europäischen Wirtschaftsforum e.V. - EWiF

Alle zwei Monate erhalten rund 3.600 Unternehmerinnen und Unternehmer im Großraum Bayern und weiteren Bundesländern den Rundbrief. Dieser enthält Artikel und Beiträge rund um den Mittelstand. Außerdem werden eine Reihe von Veranstaltungen empfohlen. In jeder Ausgabe gibt es ein Schwerpunktthema.

Interview mit Hannelore Neubert-Klaus und Richter Sebastian Klaus. Die Fragen wurden gestellt von Volker Knittel (EWiF) Vizepräsident des Europäischen Wirtschaftsforums e.V. -EWiF Deutschland im September Rundbrief (September 2016 - Personal)
<http://www.ewif.de/presse/rundbrief/september-2016-personal/interview-mit-hannelore-neubert-klaus-und-richter-sebastian-klaus.html>

"Rechtsstreite durch Gerichtsentscheidungen zu beenden, dauert in der Regel Wochen bis mehrere Jahre."



Hannelore Neubert-Klaus Sebastian Klaus

Zu den Interviewpartnern:

Hannelore Neubert-Klaus ist Wirtschaftsmediatorin und Lehrtrainerin BMWA®, cert. Coach (ECA) und mediationsorientierter Coach, ausgebildete Sportwissenschaftlerin und Psychologin. Sie arbeitet in eigener psychologischer Praxis für Psychotherapie und ist freiberuflich seit 25 Jahren tätig als Beraterin, Trainerin, Coach. Sie übt Lehr- und Dozententätigkeiten aus an Universitäten / (Hoch-)Schulen, im Ministerium, bei Fortbildungsinstituten und Unternehmen. Sie leitet das IMCP (Institut für Mediation). Ihr Arbeitsschwerpunkt liegt im Bereich Wirtschaftsmediation (Mediation Wirtschaft und Arbeit, Sport, Gesundheitswesen, Organisationen, Familienunternehmen, Unternehmensnachfolge), in der Aus- und Fortbildung von Wirtschaftsmediatoren sowie in der Leitung und Durchführung von Trainingsmaßnahmen.

Sebastian Klaus ist Wirtschaftsmediator, Einigungsstellenvorsitzender und Direktor des Arbeitsgerichts Augsburg a.D.. Seine Mediationsschwerpunkte sind Wirtschaft und Arbeit, Organisationen, kommunaler und öffentlicher Bereich, Umwelt, Familienunternehmen, Unternehmensnachfolge. Sebastian Klaus studierte Rechtswissenschaften und war seit 1981 als Richter in der Arbeitsgerichtsbarkeit tätig. 2014 wurde er zum Direktor des Arbeitsgerichts Augsburg ernannt. Als Direktor eines Arbeitsgerichtes und Vorsitzender von Einigungsstellen hat Sebastian Klaus langjährige Erfahrung im Umgang mit arbeits- und betriebsverfassungsrechtlichen Konflikten und deren Lösung. In Einigungsstellenverfahren ist es für ihn wichtig, Lösungen zu erarbeiten, die eine zukunftsorientierte, möglichst konfliktfreie und vertrauensvolle Zusammenarbeit ermöglichen und dem sozialen Frieden im Betrieb dienen. Sebastian Klaus steht auch für Schlichtungen und ausgewählte Wirtschaftsmediationen zur Verfügung.



Richter Klaus am Arbeitsgericht Augsburg

EWiF: Der demografische Wandel sorgt für einen gravierenden Wandel auf dem Arbeitsmarkt. Arbeitgeber werben gezielt um junge Leute und gut ausgebildete Fachkräfte. Nimmt damit auch die Quantität und Qualität von arbeitsrechtlichen Konflikten zu?

Sebastian Klaus (SK): Die Klageeingangszahlen waren in den Jahren bis Anfang 2000 hoch. Danach hat sich die Belastung pro Spruchkörper verringert.

Ursächlich hierfür sind meines Erachtens Änderungen des Arbeits- und Arbeitsförderungsrechtes, das geringere Angebot an Arbeitskräften aufgrund der Bevölkerungsentwicklung und die nunmehr schon langjährige gute wirtschaftliche Lage in Bayern und Deutschland.

EWiF: Herr Klaus, mit einem Rückblick auf Ihr jüngst beendetes Amt als Direktor des Arbeitsgerichts in Augsburg, welche Regelung im Arbeitsrecht sollte vom Gesetzgeber modifiziert werden?

SK: Arbeitsrechtliche Konflikte belasten alle Beteiligten: Arbeitnehmer sorgen sich um ihren Arbeitsplatz und ihre Existenz und Störungen im betrieblichen Alltag beeinträchtigen das gute Miteinander und den Betriebserfolg. Rechtsstreite durch Gerichtsentscheidungen zu beenden dauert in der Regel Wochen bis mehrere Jahre. Der Konflikt besteht entsprechend lange. Er führt z.B. im Falle einer unwirksamen Kündigung dazu, dass das Ziel, die Beendigung des Arbeitsverhältnisses, nicht erreicht wird und zusätzlich häufig noch Lohnansprüche für die Dauer des Rechtsstreits entstehen. Meines Erachtens sollten Streitigkeiten schneller und für alle Beteiligte zufriedenstellend gelöst werden. Das gelingt am besten durch einvernehmliche Lösungen. Außergerichtliche Konfliktlösungsverfahren bieten sich hier verstärkt zur erfolgreichen Konfliktbeilegung an, denn geklärte Verhältnisse sowie zukunftsorientierte, wirtschaftlich sinnvolle Lösungen und Regelungen sind oft wichtiger als rechtliche Bestätigungen und tragen damit zum Betriebsfrieden bei und ermöglichen notwendige Veränderungen.

Einen wichtigen Schritt hat der Gesetzgeber hier bereits getan mit dem am 28.07.2012 verabschiedeten Mediationsgesetz, das ausdrücklich die Mediation und andere Verfahren der außergerichtlichen Konfliktbeilegung fördert. Damit sind wir auf einem guten Weg für schnellere Konfliktlösungen.

EWiF: Bei all der Idylle hier hat sich die Plankmühle zu einem Zentrum für außergerichtliche Konfliktlösung entwickelt. Welche Konflikte werden hier gelöst?

Hannelore Neubert-Klaus (HNK): Wir verstehen uns vorrangig als Anlaufstelle für Menschen, die ihren Konflikt mit einem außergerichtlichen Verfahren, sei es Mediation, Einigungsstelle, Schlichtung, Schiedsgerichtsverfahren, Konfliktmoderation oder mit Hilfe von mediationsorientiertem Coaching lösen möchten.

Wir unterstützen Konfliktparteien bei der Lösungssuche in nahezu allen Bereichen des wirtschaftlichen Handelns; schwerpunktmäßig in den Bereichen Arbeit und Wirtschaft, des Gesundheitswesens sowie bei Auseinandersetzungen in Familienunternehmen und der Unternehmensnachfolge. Und wir sind überzeugt, dass die Plankmühle, gerade wegen ihrer Idylle, wie Sie sagen, ein passender Ort zur Bearbeitung von Konflikten ist. Denn unsere Erfahrung zeigt, dass es für die Lösung von Konflikten hilfreich ist, wenn die Beteiligten sich nicht dort, wo der Konflikt ausgetragen wird, sondern an einem anderen, quasi neutralen Ort, abseits vom Konfliktgeschehen, zusammensetzen.

Glücklicherweise verfügen wir mit der Plankmühle über so einen Ort, wo man sich in aller Ruhe begegnen kann. Hier finden Konfliktparteien die erforderliche Distanz, Klarheit und Ruhe, um gemeinsam mit Unterstützung eines Vermittlers eine passende Lösung für ihren Konflikt zu erarbeiten.



Richter Sebastian Klaus und dessen Frau Hannelore beim Interview

EWiF: Sie bieten am IMCP unterschiedliche Konfliktlösungsverfahren an u.a. Wirtschaftsmediation, Einigungsstelle, mediationsorientiertes Coaching. Was ist denn bei welchen Streitigkeiten sinnvoll?

SK: Durch unsere verschiedenen, beruflichen Tätigkeiten und durch unser breites Leistungsspektrum sind wir auch in der Lage, je nach Streitigkeit, Bereich, Art, Ausmaß und Grad des Konflikts das passende Verfahren anzubieten.

Aus unserer Sicht ist Wirtschaftsmediation sinnvoll, wenn aus persönlichen oder wirtschaftlichen Gründen eine für beide Seiten akzeptable Lösung dringend erforderlich ist und wenn es darum geht, bei der Konfliktbeilegung persönliche und geschäftliche Beziehungen zu erhalten oder zu verbessern, um eine gute weitere Zusammenarbeit zu gewährleisten.

Wirtschaftsmediation bietet sich also an bei allen wirtschaftlichen und arbeitsrechtlichen Konflikten in und zwischen Unternehmen, Organisationen und Verbänden, d.h. bei allen internen oder innerbetrieblichen Auseinandersetzungen, wie z.B. bei Auseinandersetzungen zwischen Mitarbeitern, Führungskräften, Betriebsrat/Personalrat und Geschäftsleitung, bei

arbeitsrechtlichen Konflikten, bei Personalentscheidungen, bei Auseinandersetzungen in Familienunternehmen und bei Unternehmensnachfolgen.

Ebenso bei allen externen Konflikten, wie z.B. mit anderen Unternehmen, Kunden oder mit der öffentlichen Verwaltung, Bürgerinitiativen und Interessenverbänden, bei Konflikten um Standorte und Risikopotenziale.

HNK: Mit mediationsorientiertem Coaching unterstützen und begleiten wir speziell Einzelpersonen oder einzelne Konfliktparteien in Konflikt-, Krisen- oder Entscheidungssituationen.

Vorrangig, wenn Konflikte im zwischenmenschlichen Bereich liegen, hoch emotional oder schon verhärtet sind. Ebenso wenn die Voraussetzungen für eine faire Verhandlungsbereitschaft auf der Sachebene erst durch eigene Klärungsprozesse geschaffen werden muss. Diese individuelle Unterstützung wird auch gerne in Anspruch genommen zur Aufarbeitung der eigenen Situation und Lösungssuche sowie bei persönlichen Veränderungs- und Entwicklungsphasen.

EWiF: Und wie ist das bei delikaten Auseinandersetzungen, etwa zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat?

SK: Sie sprechen Einigungsstellen an. Die Einigungsstellenverfahren sind sinnvoll bei betriebsverfassungsrechtlichen Themen zwischen Betriebsrat und Arbeitgeber.

Zur Beilegung von Meinungsverschiedenheiten zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat in mitbestimmungspflichtigen Angelegenheiten wird eine Einigungsstelle nach § 76 BetrVG errichtet, durch die eine für beide Seiten tragfähige Regelung gefunden werden soll. Dem Vorsitzenden der Einigungsstelle kommt eine Schlüsselrolle zu hinsichtlich seiner Rechts- und Fachkenntnisse, seiner Unabhängigkeit, seinem Verhandlungsgeschick sowie seiner entscheidenden Stimme im Falle eines Spruches.



Hannelore Neubert-Klaus auf der sonnigen Seite der Plankmühle.



Die beiden "Friedensstifter" vor ihrer Mühle.



Die Plankmühle gewinnt auch heute Energie aus der Paar.

EWiF: Das Gerichtswesen in Deutschland bietet der Wirtschaft - im Vergleich zu anderen Ländern - schnelle und verbindliche Entscheidungen zu strittigen Fällen. Welche Vorteile bieten außergerichtliche Verfahren für die Konfliktparteien?

SK: Grundsätzlich bieten sich außergerichtliche Konfliktlösungsverfahren an, wenn man langwierige und teure Gerichtsverfahren vermeiden will und aus wirtschaftlichen Gründen schnelle Lösungen braucht.

Weitere Vorteile bei außergerichtlichen Konfliktlösungsverfahren: Die Beteiligten behalten Planungssicherheit im Hinblick auf Dauer, Durchführung und Kosten. Die Verfahren sind nicht öffentlich, dadurch bleibt Vertraulichkeit gewahrt. Da bei außergerichtlichen Verfahren die Interessen und Bedürfnisse aller Beteiligten berücksichtigt und in die Lösungen integriert werden, kommt es in der Regel auch zu fairen und tragfähigen Vereinbarungen. Und was für viele Beteiligte wichtig ist, sie behalten ihre Entscheidungshoheit und treffen selbstbestimmt Vereinbarungen, die aus ihrer Sicht auch umsetzbar und gewinnbringend sind. Dadurch können geschäftliche und persönliche Beziehungen erhalten bleiben oder verbessert werden.

EWiF: Sie beide sind ausgewiesene Experten für die Konfliktlösung, wie steht es denn da mit Konflikten in Ihrer eigenen Familie? Gibt es da überhaupt Meinungsverschiedenheiten?

HNK: Natürlich gibt es auch in unserer Familie unterschiedliche Vorstellungen und eigene Meinungen. Ein Leben ohne Probleme ist auch bei Konfliktexperten Illusion. Wir beschäftigen uns seit vielen Jahren mit Konfliktthemen und unterstützen Menschen in Konfliktsituationen. Unsere Aufgabe ist es also, Konfliktpotenziale wahrzunehmen, Ursachen zu erkennen, Konflikte zu analysieren und mit entsprechenden Verfahren lösungsorientiert zu bearbeiten.

Diese Erfahrung hilft uns auch bei eigenen Meinungsverschiedenheiten meist sehr schnell den Handlungsbedarf, d.h. dass etwas geändert oder verbessert werden muss, zu erkennen und wir nehmen unterschiedliche Vorstellungen als Anregung, uns damit auseinanderzusetzen.

Uns beiden ist wichtig, dass wir auch bei eigenen Meinungsverschiedenheiten schnell wahrnehmen, dass „etwas nicht mehr rund läuft“ und dass wir fair und offen miteinander

umgehen. Voraussetzung für unsere Tätigkeit und Arbeit als Konfliktmoderatoren und Mediatoren sind Fähigkeiten wie Empathie, Offenheit, Verständnis und Wertschätzung für andere Menschen und ihre andersartigen Meinungen ... und diese mediativen Fähigkeiten helfen uns auch bei der Klärung unserer eigenen Meinungsverschiedenheiten.

Und um es mit den Worten von unserer Bundeskanzlerin auszudrücken: „wir schaffen das“.

EWiF: Vielen Dank für dieses "konfliktfreie" Gespräch. (Volker Knittel)

HNK: Unser Dank auch an Sie für Ihr Interesse.