

STREITBEILEGUNG NEUE WEGE IM KONFLIKTMANAGEMENT ZWISCHEN UNTERNEHMEN



Schiedsgerichte sind nicht die einzige Alternative

Mit einer Gesetzesnovelle soll Wien besser als bisher als internationaler Schiedsstandort positioniert werden. Doch viele Unternehmen und Experten denken schon weiter: Mediation und andere Methoden bieten selbst Großkonzernen oft bessere Wege zur Streitbeilegung.

Eric Frey

Hohe Kosten, lange Verfahren, unzureichendes Fachwissen und bei internationalen Streitpartnern fehlendes Vertrauen in die Rechtsordnung im Ausland: Es gibt zahlreiche Gründe dafür, dass immer mehr Unternehmen bei Streitigkeiten auf den Weg durch die gewöhnlichen Gerichte verzichten und alternative Konfliktlösungsmethoden wählen.

Immer öfter werden in Verträgen Schiedsklauseln eingebaut, die im Streitfall die Einrichtung eines eigenen Schiedsgerichts vorsehen. In Wien hat sich die Zahl der Schiedsfälle in zehn Jahren verdoppelt; die Bundeshauptstadt hat sich dadurch zu einem der führenden europäischen Schiedsstandorte gemausert und steht hinter London, Paris, Zürich und Genf an fünfter Stelle (wobei Stockholm in manchen Zählungen noch davor liegt). Neben guten Juristen und einer stabilen Rechtsordnung lockt Wien mit relativ niedrigen Kosten für Über-

nachtung der großen Teams und zusätzliche Dienstleistungen.

Einen weiteren Schub sollte Wien von der nunmehr beschlossenen Schiedsrechtsnovelle erhalten, die eine der größten Schwachstellen im heimischen Schiedsrecht beseitigt: Anders als in anderen Staaten musste man bei Anfechtung von Schiedssprüchen drei Instanzen durchlaufen, was den Vorteil Schnelligkeit zu nichte zu machen droht. Die neue Novelle sieht nach dem Schweizer Vorbild den direkten Gang zum Obersten Gerichtshof vor.

Auch wenn ein zweites Manko – der zu weit gefasste Verbraucherbegriff (siehe Kasten unten) – nicht beseitigt wurde, sieht Rechtsanwalt und Schiedsrechtsexperte Nikolaus Pitkowitz in der Novelle „eine sehr positive Entwicklung, die weit mehr für den Schiedort Wien tun wird als alle Hochglanzprospekte. Es bringt Rechtssicherheit, Effizienz und beschleunigte Verfahren.“ Entgegen frühen Befürchtungen dürfte der OGH für die Anfechtungen gut gerüstet sein.

Doch auch abseits der ordentlichen Gerichtsbarkeit muss nicht jeder Streitfall vor einem klassischen Schiedsgericht, bei dem beide Seiten einen Schiedsrichter ernennen und diese einen dritten als Vorsitzenden wählen, enden. Gerne greifen Unternehmen zu einer noch billigeren Variante der Streitbeilegung – verschiedenen Formen der Wirtschaftsmediation. In einem Gebiet, in dem meist Psychologen und Coachs tätig waren, tummeln sich nun immer mehr Wirtschaftsanwälte, die ihre Erfahrungen aus harten Gerichts- und Schiedsverfahren in diese weiche Form des Konfliktmanagements einbringen.

Auf dem Speiseplan

„Vor zehn Jahren hat das noch kaum jemand verstanden, doch inzwischen gehört es zum Speiseplan jedes Unternehmens, die Mediation zu berücksichtigen“, sagt Pitkowitz, der selbst häufig als Mediator tätig ist. „Wenn sie gut gemacht ist, hat sie eine enorm hohe Erfolgsquote, sie ist schneller und kostengünstiger als Schiedsverfahren.“

Doch Mediation geht nicht in allen Fällen, warnt Pitkowitz. „Wenn einer nicht zahlt, dann brauche ich einen vollstreckbaren Titel. Da hilft die Mediation nicht.“ Oft ist in Schiedsklauseln vorgesehen, dass man zuerst Mediation versucht und erst bei deren Scheitern ein Schiedsgericht einsetzt. Doch man müsse dabei darauf achten, den Weg zum Schiedsgericht nicht zu blockieren.

Für überzeugend hält Pitkowitz folgende Faustregel: „Solange eine

Kommunikationsbasis vorhanden ist, ist eine Mediation sinnvoll. Ist die Eskalation einmal zu sehr fortgeschritten, dann nützt sie nichts mehr, dann braucht es ein Schiedsgericht.“

Für Rechtsanwalt Johannes Willheim ist auch diese Regel zu einfach. Gerade große Unternehmen benötigen einen bewussten Steuerungsmechanismus, um sich im Streitfall für die richtige Konfliktlösung zu entscheiden. „Smartes Konfliktmanagement“ heißt dieser Zugang, der etwa in deutschen Konzernen bereits gut etabliert ist, hierzulande aber noch in den Kinderschuhen steckt. Eine eigene „Gesellschaft für smartes Konfliktmanagement“, die gerade von Willheim und Mitstreitern gegründet wird, soll diesen Zugang in der österreichischen Wirtschaft fördern.

Klare Kriterien

Entscheidend sei die interne Ausarbeitung klarer Kriterien, für welche Fälle welcher Weg gewählt werden soll – etwa gezielte Verhandlungsprozesse, Mediation, sogenannte Mini-Trials oder doch ein richtiges Schiedsgericht, wobei laut Willheim auch dort gewisse rechtliche und inhaltliche Fragen an andere Stellen ausgelagert werden können – etwa durch gestaffelte Streitbeilegungsklauseln.

Die Entscheidung hänge mit Fragen wie dem Streitwert, der Komplexität der Streitfrage, der Bedeutung des Gegners als zukünftigen Geschäftspartners, der internen Belastung des Unternehmens oder auch dem Reputationsrisiko für das Unternehmen, das

unter einem öffentlich ausgetragenen Streit leiden könnte, zusammen. „All das muss im Zusammenhang mit der Unternehmensstrategie gesehen werden“, betont Willheim. „Es geht dabei auch um viele unsichtbare Kosten.“

Als Beispiel für heikle Fälle nennt Willheim Energielieferverträge oder Anlagenbauprojekte, wo selbst erfolgreiche Konfliktlösungen zukünftige Geschäfte gefährden können. Große europäische Konzerne würden den Großteil ihrer Streitfälle informell beilegen, und nur einen Bruchteil vor Schiedsgerichte bringen – und sicher nicht vor staatliche Gerichte.

Schütze dich vor Schiedsrichtern!

Österreichs Schiedsrecht ist noch nicht so alt. Aber auch dort gibt es Bestimmungen, die mit den Realitäten des Wirtschaftslebens kollidieren, betont Johannes Reich-Rohrwig, Partner von CMS Reich-Rohrwig Hainz.

So dürfen Arbeitnehmer und Konsumenten mit Unternehmern keine gültigen Schiedsvereinbarungen für künftige Rechtsstreite vereinbaren (§§ 617, 618 Zivilprozessordnung). Das ist durchaus sinnvoll für typische Verbrauchergeschäfte, bei denen sich Unternehmer und Verbraucher in völlig unterschiedlichen Positionen gegenüberstehen und bei denen typischerweise ein Teil – der Unternehmer – den Vertrag formuliert (meist durch AGB). Ähnliches gilt im Arbeitsverhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Skurril wird es aber dann, wenn der Gesetzgeber nicht nach der Art der Rechtsgeschäfte differenziert. Gründen jemand, der schon vorab ein Unternehmen hat (und somit schon Unternehmer ist), und jemand, der bis dato noch kein Unternehmen hat (und daher noch Konsument ist), gemeinsam ein Unternehmen (OG, KG, GmbH, AG) und setzen einen Gesellschaftsvertrag auf, der eine Schiedsvereinbarung enthält, dann ist diese ungültig, weil sie auch von der Ausnahmeregelung umfasst wird. Auch die jüngste Schiedsrechtsnovelle sieht trotz mehrfacher Rufe nach Änderung keine Klarstellung vor. (red)