

V. Die juristische Methode als konfrontative Methode

Wenn ein Anwalt einen Fall anpackt, wird er diesen nach dem Denkfilter der juristischen Methode anpacken. Er wird sich, wie es diese Methode verlangt, folgende Frage stellen: „**Wer schuldet wem was aus welchem Rechtsgrund?**“ Wenn er nun so vorgeht, wird er als erstes Partei für seinen Auftraggeber ergreifen. Seine Aufgabe als Anwalt ist es, seine Weltsicht gegen die Weltsicht der „Gegenpartei“ zu verteidigen (auf sich bezogen). Er steht somit absolut auf der Seite seines Mandanten. Dann wird er all das, was bis jetzt geschehen ist (vergangenheitsorientiert) so aufarbeiten, bis er einen Anspruch (absolut) findet, mit dem er die Weltsicht seines Mandanten begründen kann. Bei dieser Begründung kommt es auf die kleinsten Details an. Dann wird er sich einem Richter anvertrauen (fremdverantwortlich) und diesen bitten, seinem Mandanten Recht zu geben. Der Richter wird die andere Partei bitten, zu der eingereichten Klage Stellung zu nehmen und diese wird selbstverständlich sagen: „Das was der Kläger meint, ist falsch. Richtig ist folgendes ...“ Darauf wird der erste Anwalt die Rechtsschrift der Gegenpartei zerpflücken (kleine Einheiten, fehlerorientiert, vergangenheitsorientiert, negativ, auf sich bezogen) und so weiter.

Das Denken in den Bahnen der juristischen Methode folgt somit den Denkmustern der Konfrontation:

Es ist **absolut**, weil es den Anspruch die Weltsicht des eigenen Mandanten als richtig und die Weltsicht der Gegenpartei als unrichtig darstellt.

Es ist **Denken in kleinen Einheiten**, weil man Ansprüche begründen muss und dies gelingt, das weiß jeder Anwalt, oft alleine mit der Interpretation von Auslegungen. Über Sieg oder Niederlage entscheiden oft nur einzelne Worte.

Es ist **vergangenheitsorientiert**, weil man nur etwas beweisen kann, das sich bereits verwirklicht hat.

Es ist **fremdbestimmt**, weil letztendlich der Richter entscheidet, wer Recht hat und wer nicht.

Es ist **problemorientiert**, weil der Anwalt mit Vorliebe Fehler sucht: Fehler, die es zu vermeiden gilt und Fehler, die die andere Partei begangen hat.

Es ist **negativ**, weil man der anderen Partei von vornherein misstraut.

Es ist **auf sich bezogen**, weil es nur um das Wohlergehen der eigenen Partei geht.

Es ist **gleich**, weil der Anwalt das verteidigt, was war: den Rechtsstandpunkt seines Mandanten.

Was wissen wir nun:

Wenn ein Konflikt nur durch Konsens endgültig gelöst werden kann,

- **dann kann er weder durch Arbitration noch durch Litigation gelöst werden, da beide Formen auf der Schwarz'schen Pyramide der Delegation entsprechen;**

- **und dann kann er nicht durch Juristen gelöst werden, die allein in den Mustern der juristischen Methode zu denken gelernt haben, da die juristische Methode eine konfrontative Methode ist. Ihr Ziel ist die Unterwerfung des Gegners.**

- **Ein Konflikt kann dementsprechend innerhalb der klassischen Konfliktlösungsmodelle nur durch Negotiation und Mediation endgültig gelöst werden. Zudem sollten die dabei beteiligten Akteure, seien es nun die Parteien oder der Mediator, sich davor hüten, die Verhandlungen unter alleiniger Zuhilfenahme der konfrontativen Denkmuster der juristische Methode zu führen, da die Bemühungen sonst auf dem Level der gegenseitigen „Unterwerfung“ (nach Schwarz) stehen bleiben und somit scheitern.**

Was wir uns also als nächstes ansehen sollten, wären einige kooperative Konfliktlösungsstrategien. Beginnen wir mit dem Konzept des offenen Verhandeln nach dem Harvard-Konzept oder der „Getting-to-Yes“-Methode, wie sie im Original heißt. Roger Fisher und Bill Ury haben diese an der Harvard Law School entwickelt und sie hat sich in der Praxis sehr gut bewährt.

F. Das offene Verhandeln nach dem Harvard-Konzept von Fisher/Ury.

Wenn wir mit einer anderen Person im Konflikt stehen und versuchen, diesen Konflikt nach der juristischen Methode zu lösen, gehen wir, vorausgesetzt das Zivilgericht ist dafür zuständig, wie folgt vor:

1. Wir reduzieren die uns bekannte Konfliktsituation auf juristisch relevante **Sachverhalte**.
2. Aus diesem Sachverhalt versuchen wir, juristisch durchsetzbare **Ansprüche** herauszuarbeiten.
3. Diese Ansprüche begründen und beweisen wir und formulieren sie in **Klageform**.
4. Die Klage deponieren wir beim Gericht und bitten den **Richter**, unsere Klage gutzuheißen.
5. Der Richter wird die Klage der Gegenpartei zur **Stellungnahme** zustellen.
6. Die Gegenpartei wird versuchen, unsere Ansprüche zu entkräften und eventuell **Gegenklage** einzureichen.
7. Wir nehmen unsererseits **Stellung** zu dem Vorbringen der Gegenpartei, insbesondere versuchen wir, die Ansprüche der Gegenpartei zu entkräften.
8. Der Richter schaut sich beide Klagen an und gibt uns eventuell die Möglichkeit, unsere Vorbringen zu beweisen. Wenn er glaubt, dass er genügend Informationen hat, um sich zu entscheiden, fällt er ein **Urteil**: Der Anspruch der einen Partei wird gutgeheißen, der Anspruch der anderen abgewiesen.

Wie wir gesehen haben, ist dieses Modell nicht konsensfähig (im Sinne von Schwarz): Es **delegiert** die Konfliktlösung an eine dritte Person und diese entscheidet, wessen Weltsicht richtig und wessen unrichtig ist. Eine Partei wird somit ihr Konstrukt größtenteils verwirklichen, die andere nicht.

Einen anderen Weg schlagen nun Roger Fisher und Bill Ury: vor. Sie meinen, dass es besser ist, anstatt Konflikte durch einen Richter entscheiden zu lassen, diese selbstständig durch Negotiation zu lösen. Sie haben dazu ein 7-Schritte Programm entwickelt, das ich hier kurz vorstellen möchte. Ich beziehe mich dabei auf die beiden Bücher „Das Harvard Konzept“ (Fisher, Ury, Patton 1994) und „Arbeitsbuch verhandeln“ (Fisher, Ertel 1997).

1. In einem ersten Schritt raten die Autoren den Parteien sich zu überlegen, was sie wirklich wollen. Ist das Ziel des Unternehmens wirklich, von der anderen Partei 1 Mio. USD einzutreiben oder hat das Unternehmen nicht andere Ziele, die sich mit der 1 Mio. USD einfach leichter umsetzen ließen? Ist das Ziel der Ehepartner wirklich, sich scheiden zu lassen oder ist es nicht eher das, selbständig oder mit einem anderen Partner ein neues Leben zu beginnen und ist die Scheidung nicht einfach ein Schritt auf dieses Ziel zu?

Die Autoren raten den Parteien somit, ihre Standpunkte zu verlassen und sich zu überlegen, was die dahinterstehenden **Interessen** sind. Dies sollten sie tunlichst vor der Verhandlung tun.

2. Ebenfalls vor der Verhandlung sollten sich beide Parteien überlegen, was für Alternativen sie hätten, ihre Ziele zu verwirklichen, falls die Verhandlungen scheitern sollten. Die Autoren sprechen hier von einer **BATNA**: Best Alternative To A Negotiated Agreement.

3. Als dritten Punkt sollte man sich überlegen, nach welchen Standards der Konflikt beurteilt werden sollte. Dies ist die Frage nach der **Legitimität**: Soll das Recht Standard sein? Wenn nicht das Recht, was dann? Sollen es Präzedenzfälle, Benchmarks, frühere Praxis oder akzeptierte Grundsätze sein?

4. Nach dieser Vorbereitung sollen sich die Parteien zusammensetzen und ausgiebig miteinander reden. Die Autoren schlagen vor, ihre Standpunkte als auch ihre Interessen auszutauschen. **Kommunikation** ist das A und O jeder guten Verhandlung.

5. Sollte es hier zu Spannungen kommen, ist der Regelung der guten **Beziehung** Vorrang zu geben vor der Regelung der Sachfragen.

6. Schließlich sollten beide Parteien **Optionen** entwickeln, d.h. Möglichkeiten, wie sie ihre Interessen (nicht ihre Standpunkte!) verwirklichen können. Die Schnittmenge der beiden Optionsmengen gibt dann die Lösungsmenge.