



## Vorgehensweise im Mediationsprozess

Eine Mediation zur Konfliktregelung verläuft in der Regel in 5 Phasen:

1. Kontaktaufnahme und Verfahrensklärung
2. Themensammlung und Prioritätensetzung
3. Konfliktbearbeitung (Positionen, Interessen, Bedürfnisse)
4. Entwicklung von Lösungsoptionen und Entscheidungsfindung
5. Abschlussvereinbarung/ Ergebnissicherung

Die erfolgreiche Mediation endet mit einer Vereinbarung, an die die Konfliktparteien gebunden sind - es ist die Abschlussvereinbarung.

Je nach Konflikt und Wunsch kann die Abschlussvereinbarung eher informell oder als Vertrag gestaltet werden. Gegebenenfalls ist eine notarielle Beurkundung erforderlich.



Die erreichte Regelung kann vorläufig oder endgültig sein. Sie kann gleichzeitig vorläufige wie auch endgültige Bestandteile haben. Änderungen der Regelung aufgrund neuer Umstände sind in einer erneuten Mediation möglich.

## Gesprächsdauer, Häufigkeit, Anzahl der Gespräche

Die Mediationsgespräche finden in den Räumlichkeiten der Konfliktparteien statt, auf Wunsch kann die Mediation auch im KompetenzCenter durchgeführt werden. Die Gespräche finden in Einheiten von 2 bzw. 4 Stunden statt. Je nach Konflikt und Zeitrahmen wird die Häufigkeit und Anzahl der Gespräche vereinbart.

## Kosten

Das Honorar wird mit den Konfliktparteien vereinbart.

## Consulting Training Wirtschaftsmediation

**Für weitere Informationen**  
stehen wir Ihnen jederzeit gern zur Verfügung:

## KompetenzCenter

**Thomas Stöber**  
Organisations- und Personalberater  
Wirtschaftsmediator, BMWA

Heckelweg 25-27  
53340 Meckenheim  
Telefon 02225 / 947 608  
Mobil 0171 / 56 60 126  
[ts@kompetenzcenter-ctw.de](mailto:ts@kompetenzcenter-ctw.de)  
[www.kompetenzcenter-ctw.de](http://www.kompetenzcenter-ctw.de)

## Mediation als Verfahren zur Regelung von Konflikten in Wirtschaft und Arbeitswelt



Konfliktparteien als Experten für die Lösung ihres Konflikts

## Wirtschaftsmediation

Im Wirtschaftsleben treten die verschiedensten Interessenkonflikte auf, innerbetriebliche und außerbetriebliche. Dies gilt gleichermaßen für die privaten Unternehmen wie für den gesamten Bereich der öffentlichen Verwaltung.

Die Interessenkonflikte betreffen dabei sowohl strukturelle und finanzielle als auch zwischenmenschliche Themen.

### *Innerbetriebliche Interessenkonflikte ergeben sich u. a.*

- innerhalb eines Teams/ einer Abteilung oder zwischen mehreren Teams/Abteilungen
- zwischen Führungskräften, Abteilungsebene, Geschäftsführung, etc.
- zwischen den Mitgliedern eines Familienunternehmens
- zwischen den Inhabern einer Gemeinschaftspraxis, Bürogemeinschaft.

### **Hier gilt:**

Je besser das Arbeitsklima, desto besser die Motivation, je besser die Motivation, desto besser die Effektivität und je besser die Effektivität, desto wirtschaftlicher das Unternehmen.

### *Außerbetriebliche Interessenkonflikte ergeben sich u. a.*

- zwischen Geschäftspartnern, Kooperationspartnern
- mit Kunden.

### **Hier gilt:**

Der Rechtsweg steht allen Beteiligten notfalls immer offen. Dieser Weg hat aber oft zur Folge, dass für die Partner eine weitere Kooperation oft unmöglich wird. Auch die Kundenbindung wird bei Einleitung rechtlicher Schritte eher strapaziert als gefördert.

## Mediation als Verfahren zur Konfliktregelung-diskret, ohne Öffentlichkeit

- Bietet einen geschützten Raum, in dem die Konfliktparteien mit Hilfe eines neutralen Dritten (Mediator) ihren Konflikt regeln können, und zwar in eigener Verantwortung.
- Ist ein unbürokratischer Weg, er erfordert aber Offenheit, Motivation, Eigenverantwortung und die Bereitschaft der Konfliktparteien, miteinander zu reden und aufeinander zuzugehen.
- Ist zukunftsorientiert, der Schwerpunkt liegt auf der Gestaltung der beruflichen oder geschäftlichen Beziehung mit dem Konfliktpartner.
- Ermöglicht es den Konfliktparteien, in Zukunft besser zu kommunizieren und fair miteinander umzugehen.
- Ist ein freiwilliges Verfahren, niemand kann die Konfliktparteien dazu zwingen.
- Ist ein transparentes Verfahren, die Konfliktparteien wissen immer, wie der Stand der Dinge ist, was sie tun müssen und vor allem, warum sie etwas tun müssen.
- Ist ein flexibles Verfahren, die Konfliktparteien bestimmen die Themen und die Reihenfolge der Konfliktbearbeitung, können Änderungen jederzeit einbringen, die Mediation unterbrechen, abbrechen und wieder aufnehmen bzw. fortsetzen.
- Ist in der Regel ein schneller und kostengünstiger Weg, um Konflikte zu regeln.

## Die Aufgabe des Mediators

- Strukturiert den Dialog und das Verfahren.
- Ist neutral und zugleich allparteilich - er unterstützt jede Konfliktpartei.
- Hilft den Konfliktparteien, der Sache auf den Grund zu gehen - um welche Interessen und Bedürfnisse geht es wirklich...
- Entscheidet nicht, sondern hilft den Konfliktparteien, die bestmögliche Regelung selbst zu finden, so dass alle Konfliktparteien mit der Lösung gleichermaßen zufrieden sind.
- Dokumentiert die erarbeitete Konfliktlösung.
- Begleitet ggf. den Prozess der Umsetzung der Konfliktlösung.