

Die **GfW Gesellschaft für Wirtschaftsmediation und alternative Konfliktlösung** ist Kooperationspartner der Sozietät von **Kenne & Dietrich**.

Dem wissenschaftlichen Beirat der GfW gehören an:

- Prof. Dr. Wolfgang Gessenharter
Helmut-Schmidt-Universität Hamburg
- Prof. Dr. Diether Gebert
Technische Universität Berlin
- Prof. Dr. Axel Hunscha
Technische Universität Berlin
- Prof. Dr. Stephan Dietrich
FHTW Berlin
- Prof. Dr. Henning Hummels
FH Emden

Kontakt und weitere Informationen

**Dr. rer. oec. Nadja Dietrich
von Kenne & Dietrich**

Partnerschaft Rechtsanwälte Steuerberater

Neue Kantstr. 14, 14057 Berlin,

Tel: 030 – 321 10 05

Fax: 030 – 322 85 02

Email: nadja.dietrich@vonkenne.com

www.vonkenne.com

**GfW - Gesellschaft für Wirtschaftsmediation
und alternative Konfliktlösung**

Neue Kantstr. 14, 14057 Berlin

Email: info@wirtschaftsmediation-adr.de

www.wirtschaftsmediation-adr.de

von Kenne & Dietrich
Partnerschaft Rechtsanwälte Steuerberater

Wirtschafts- mediation

Ein Beitrag zum Konfliktmanagement
in und zwischen Unternehmen

Dr. Nadja Dietrich

Wirtschaftsmediatorin

www.wirtschaftsmediation-adr.de
www.vonkenne.com

Gesellschaft für Wirtschaftsmediation
und alternative Konfliktlösung

Mediationskonzept

Mediation ist ein *freiwilliges* Verfahren zur *aussergerichtlichen Konfliktbeilegung*, in dem die *Beteiligten* mit Unterstützung eines *allparteilichen Dritten* (Mediator/in) eine *interessenorientierte, einvernehmliche Lösung* ihres jeweils regelungsbedürftigen Sachverhaltes *erarbeiten*.

Mediation wird heute in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen angewandt, in denen *selbstverantwortliche Bürger*, auf ihre eigene Kraft zur Lösung von Konflikten vertrauend, *Konflikte beizulegen* versuchen. Ziel der Mediation ist es daher, die Fähigkeit der Streitbeteiligten zu fördern, ihre Unstimmigkeiten *eigenverantwortlich, einvernehmlich und zum beiderseitigen Vorteil* zu regeln.

Im unternehmensrelevanten Bereich wird Mediation insbesondere auf folgenden Gebieten angewandt:

- **innerhalb von Unternehmen**
 - Konfliktlösung in und zwischen Abteilungen
 - in den Führungsebenen
 - in der „klassischen“ Konfliktsituation Vorgesetzter / Mitarbeiter
- **zwischen Unternehmen**
 - bei Auseinandersetzungen zwischen Herstellerunternehmen und Lieferanten
 - im Rahmen von Patent- und Urheberrechtsverletzungen
 - bei nationalen und internationalen Firmenzusammenschlüssen
- **in Konkurs- bzw. Insolvenzverfahren**

Nutzen einer Mediation

Mediation stärkt die *Kooperation und Kommunikation* der Beteiligten und fördert ihr *interessen- und zukunftsorientiertes Handeln*. Gerade bei wirtschaftlichen Konflikten können die ansonsten drohenden *Nachteile der gerichtlichen Auseinandersetzung* (übermäßige Verfahrensdauer, nicht abschätzbare Kostenbelastung, Reputationsschädigung und Zerstörung der Parteibeziehungen) *vermieden* werden.

Die einzelnen Nutzenaspekte von Mediation ergeben sich hieraus wie folgt:

- **Langfristige Verbesserung der Parteibeziehung** durch die mögliche Konfliktbeilegung und das Bemühen um friedliche und produktive Formen des Umgangs
- **Sicherung von Vertraulichkeit** durch deren schriftliche Fixierung, unterzeichnet von allen Beteiligten
- **Nachhaltigkeit des Ergebnisses** durch freiwillige und eigenständige Ergebnisfindung
- Nutzung des **Konflikts als Chance** und Ausgangspunkt für Veränderungsprozesse
- **Minimierung der Kosten und der Rechtsunsicherheit** verglichen mit gerichtlichen Verfahren
- **Interessenbezogenheit** des Verfahrens zur **Umsetzung der eigenen Ideen** nutzen
- Eigene Auswahl der **Fachkunde und Verfügbarkeit des Mediators** möglich

Ablauf einer Mediation

Ein Mediationsverfahren durchläuft in der Regel mehrere Phasen:

- Phase I** **Eröffnung und Rahmenvereinbarung**
Erklärung und Dokumentation der Charakteristika *des Mediationsverfahrens sowie dessen Regeln* durch die Mediatorin und ggf. die Unterzeichnung einer Mediationsvereinbarung.
- Phase II** **Bestandsaufnahme**
Darstellung der Sichtweisen des Konflikts durch die Parteien, Entwicklung *eines gemeinsamen Verständnisses der zu behandelnden Punkte* in Form einer *Themensammlung*.
- Phase III** **Bearbeitung der Konfliktfelder**
Verlassen der ggf. starren Positionen der Parteien, *systematische Erforschung* der für die Parteien im Einzelnen relevanten *Interessen* (sog. Konflikttherhellung und Interessenerarbeitung).
- Phase IV** **Lösungsoptionen und deren Bewertung**
Generierung von Lösungsoptionen auf der Grundlage der gesammelten Interessen im Rahmen eines *Brainstormings*; *Bewertung dieser Lösungsansätze* und Entwicklung eines Lösungspaketes.
- Phase V** **Abschluss**
Präzise Definition der in Phase IV gefundenen *Einigung*, rechtliche Gestaltung in Form einer Vereinbarung sowie der *Planung der Implementierung und Nachhaltigkeit* der erarbeiteten Ergebnisse.

