

Die **GfW Gesellschaft für Wirtschaftsmediation und alternative Konfliktlösung** ist Kooperationspartner der **von Kenne Partnerschaft**.

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. Henning Hummels  
FH Emden

## Kontakt und weitere Informationen



**Dr. rer. oec. Nadja Dietrich**

**GfW - Gesellschaft für Wirtschaftsmediation und alternative Konfliktlösung**  
Katharinenstr. 8, 10711 Berlin  
Email: berlin@wirtschaftsmediation-adr.de  
www.wirtschaftsmediation-adr.de

**in Kooperation mit:**  
**von Kenne Partnerschaft**  
Rechtsanwälte Steuerberater  
Katharinenstr. 8, 10711 Berlin,  
Tel: 030 – 321 10 05  
Fax: 030 – 322 85 02  
Email: nadja.dietrich@vonkenne.com  
www.vonkenne.com

**von Kenne 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 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
  - zwischen Vorgesetzten u. Mitarbeitern
- **zwischen Unternehmen**
  - bei Auseinandersetzungen zwischen Herstellerunternehmen und Lieferanten
  - im Rahmen von Patent- und Urheberrechtsverletzungen
- **als interessenorientierte Strategiebegleitung**
  - bei Umstrukturierungsprozessen
  - im Rahmen von Unternehmensnachfolgen und Fusionen

## Nutzen einer Mediation

Mediation stärkt die *Kooperation und Kommunikation* der Beteiligten und fördert ihr *interessen- und zukunftsorientiertes Handeln*. Gerade bei wirtschaftlichen Konflikten können die anderenfalls drohenden *Nachteile der gerichtlichen Auseinandersetzung* (übermäßige Verfahrensdauer, nicht abschätzbare Kostenbelastung, Reputationsschädigung und Zerstörung der Partebeziehungen) *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 ein nicht öffentliches Verfahren
- **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
- Hinzuziehung eines **Mediators** der **eigenen Wahl** statt des gesetzlichen Richters

## 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. Konfliktklärung 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.