

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

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  
von Kenne**

Partnerschaft Rechtsanwälte Steuerberater  
Reinhardtstr. 52, 10117 Berlin,  
Tel: 030 – 321 10 05  
Fax: 030 – 322 85 02  
Email: [nadja.dietrich@vonkenne.com](mailto:nadja.dietrich@vonkenne.com)  
[www.vonkenne.com](http://www.vonkenne.com)

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

Reinhardtstr. 52, 10117 Berlin  
Email: [info@wirtschaftsmediation-adr.de](mailto:info@wirtschaftsmediation-adr.de)  
[www.wirtschaftsmediation-adr.de](http://www.wirtschaftsmediation-adr.de)

**[www.wirtschaftsmediation-adr.de](http://www.wirtschaftsmediation-adr.de)  
[www.vonkenne.com](http://www.vonkenne.com)**

**von Kenne**  
Partnerschaft Rechtsanwälte Steuerberater

# Wirtschafts- mediation

Ein Beitrag zum Konfliktmanagement  
in und zwischen Unternehmen

**Dr. Nadja Dietrich**

Wirtschaftsmediatorin

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 Strategiefbegleitung**
  - 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 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 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:

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