

Die Mediation im Unternehmen - nur Pros, keine Contras.

Verhandlungen zwischen z.B. Arbeitgeber und Betriebsrat geraten oft in eine Sackgasse. Je länger der Konflikt andauert, desto verfestigter sind die Positionen, desto schwieriger wird es, zu einem vertrauensvollen Umgang miteinander zurückzufinden.

Nicht selten enden die Konflikte vor der Einigungsstelle oder dem Arbeitsgericht. Leider ist dann zumindest zu diesem Zeitpunkt die Chance vertan, zu einer Gesprächsbasis zurückzufinden, die auch eine künftige fruchtbare Zusammenarbeit fördert.

Vorteil von mediativ geführten Vermittlungsgesprächen sind insofern die dort herrschenden Prinzipien der Vertraulichkeit und Strukturiertheit. Ein(e) Mediator/in führt hierbei den Verhandlungsprozess und hilft den beteiligten Parteien, eine eigene, einvernehmliche Einigung selbstbestimmt zu erarbeiten. Im Gegensatz zu einem Schlichtungsverfahren oder auch dem Gerichtsprozess steht am Ende keine Entscheidung eines Dritten, es gibt keine „Gewinner und Verlierer“. Die erarbeitete Konfliktlösung bietet den beiden beteiligten Parteien eher die Chance, gegenseitige Interessen im Einzelfall zu respektieren und zu wahren. Es wird verhandelt, bis ein Interessenausgleich erreicht ist. Hierdurch wird vor allem auch der Weg dafür bereitet, in zukünftigen Konfliktfällen, die innerhalb eines Unternehmens immer wieder entstehen werden, weiterhin konsensbereit aufeinander zuzugehen.

Ein Mediationsverfahren eignet sich auf allen Ebenen und für jegliche Art von Konflikt: sei es für den generellen Umgang miteinander, Informationsdefizite, mangelnde Einbindung oder Wertschätzung, als auch grundsätzliche z.B. tarifvertragliche Themen wie Vergütungs- und Eingruppierungsfragen oder eine mögliche Betriebsvereinbarung. Es kann sich um Konflikte innerhalb eines Teams handeln, zwischen mehreren Teams, um Konflikte zwischen dem Arbeitgeber und einem Arbeitnehmer, zwischen Arbeitgeber und Betriebsrat, usw..

Ziel ist vor allem, eine nachhaltige Lösung für einen oft seit langer Zeit schwelenden Konflikt zu finden und damit auch ein (öffentliches) Gerichtsverfahren zu vermeiden, einhergehend mit einem möglichen Imageverlust vor Kunden. Führen häufige Konflikte nämlich zu hoher Fluktuation im Unternehmen, werden auch und vor allem langjährige Kunden häufig einen neuen Geschäftspartner suchen. Die Verbesserung der Betriebspartnerschaft und des Vertrauensverhältnisses, die Abwendung einer drohenden Eskalation und der daraus resultierenden wirtschaftlichen Nachteile sind daher große Vorteile dieses systematischen Konfliktmanagements.