

**Mediation** “Kleinunternehmen“ (anonymisiert)

**Rahmeninformationen:**

• Externe oder interne Mediation?	Intern – zwischen Inhabern
• Zeitrahmen / Anzahl Mediationstermine inkl. Vorgespräche (Datum / Zeitangaben):	Je 1 tel. Vorgespräch, danach 2 Gespräche zu total 5 Stunden
• Ort der Mediation	Mein Büro in Frankfurt am Main
• Auftraggeber (z.B. Geschäftsleitung, Rechtsabteilung, Personalabteilung...):	Die beiden GmbH-Inhaber
• Kosten wurden übernommen von:	Von der GmbH

**Mediator/in**

• Name, Vorname, Ort:	Hp. Lanz, Frankfurt am Main
• (falls Co-Mediation) Name, Vorname, Ort Co-Mediator/in:	-
• Wie kam der Mediationsauftrag zustande?	Über mein Coaching-Netzwerk

**Konflikt und Konfliktparteien:**

<p>Konfliktsituation:</p> <p>In wirtschaftlich schwieriger werdenden Zeiten hat der eine Inhaber dem anderen vorgeworfen, sich nicht mehr voll für das gemeinsame Unternehmen zu engagieren, und für sich eine Reduktion der Arbeitszeit bei gleichbleibender Bezahlung/Gewinnverteilung moniert.</p> <p>Konfliktbeteiligte:</p> <p>Die beiden Gesellschafter einer inhabergeführten GmbH mit vier Mitarbeitern.</p> <p>Konfliktthemen:</p> <p>Arbeitszeit und Privilegien, Entlohnung → dann: Lastenverteilung, Verteilung der Arbeit / Rollen, gegenseitige Wertschätzung und Offenheit / Kommunikation, Mitarbeiterführung.</p>
--

## **Vorgehen und Verläufe des Mediationsprozesses**

### **Kontaktaufnahme**

Per Telefon – auf Empfehlung eines Bekannten der einen Inhaberin.

### **Vorbereitung**

Jeweils ein kurzes telefonisches Vorgespräch zur Erkundung der Gemengelage und der Eskalationsstufe.

### **Vertrauensaufbau**

Spielregeln und Neutralität erläutert. Genügend Raum und Übersetzungs-Unterstützung gegeben für „Auskotz-Phase“

### **Wie wurde auf Gefühle und Interessen / Bedürfnisse der Parteien eingegangen?**

Durch aktives Zuhören und „Übersetzen“ der Gefühlslage in der Zusammenfassung der „Auskotz-Phase“.

### **Wann war der Wendepunkt und wodurch ist er entstanden?**

Als die Gefühle auf dem Tisch lagen: „ich habe Angst, der Laden geht unter“, „ich pack's nicht alleine“, „unterstütz mich – lass es uns zusammen machen!“

Dann war gegenseitig klar, dass beide dasselbe Interesse hatten, nämlich das Unternehmen zu schützen und weiter zu führen. Daraufhin wurde konstruktiv und sachlich im zweiten Gespräch ein Maßnahmenplan und eine Kommunikations-/Führungsstruktur erarbeitet.

### **Abschluss / Mediationsvereinbarung**

To-do-Liste / wer macht was bis wann für die Unternehmensleiter

Konflikt-Spielregeln, um künftig Missverständnisse sofort anzusprechen.

## **Supervision / Intervision**

Haben Sie für diesen Fall Supervision / Intervision in Anspruch genommen?

nein

Wenn ja: durch wen?

In welchem Umfang?

Ergebnisse der Supervision / Intervision?

## **Reflektion / Rückschau**

Welche Interventionen haben Sie vorangebracht? Mit welchen Auswirkungen?

Mir war es wichtig, in der ersten Phase – mit unterstützenden Fragen – die Gefühle heraus zu arbeiten und genügend Raum für eine (wie ich es nenne) „Auskotz-Phase“ zu lassen. Erst wenn der Frust und die Gefühle richtig ausgesprochen wurden, hatten die Medianten wieder Augen für Sachliches und die Zukunft

Kommentar zum Ergebnis der Mediation:

Gut, das Gespräch ist wieder in Gang gekommen, die Inhaber wollen künftige Themen wieder selbst lösen.

War dieser Konfliktfall – zurückblickend – für eine Mediation geeignet?

Ja.

Bei Co-Mediation: Beschreibung der Zusammenarbeit:

-

Grad der Zufriedenheit der Konfliktparteien nach dem Abschluss der Mediation?

Teils euphorisch, teils noch skeptisch, jedoch zuversichtlich. M.E. 8 auf der 10er-Skala.

Persönliches Resümee:

Was ging gut, womit sind Sie zufrieden? Was ging weniger gut, womit sind Sie weniger zufrieden? Was würden Sie beim nächsten Mal anders machen?

Der Prozess ließ sich gut steuern. Manchmal war ich etwas ungeduldig. Meine Intervention bei der sachlichen Arbeit an den Führungs- und Mitarbeiterthemen war hilfreich, obwohl sie teilweise in die Berater-Rolle übergang. Beim nächsten Mal würde ich 4 Wochen nach der Lösungssitzung ein Reflektionsgespräch ansetzen.

Gewonnene Erkenntnisse zur Mediation oder zu sich selbst als Mediator/in:

Als „Macher“-Typ ist es für mich wichtig, die Rolle des Moderators im Auge zu behalten und vor unterstützenden beratenden Interventionen das ok einzuholen.