

Gruppe 18

Innerbetriebliche Konflikte

Die Beilegung von Konflikten innerhalb eines Betriebs liegt nicht nur im Interesse der Beteiligten, sondern auch des Unternehmens. Dennoch findet Mediation hier noch relativ wenig Anwendung. Woran das liegt und wie das geändert werden könnte, wurde in dieser Arbeitsgruppe erörtert.

Hinderungsgründe

Als wesentliche Ursache wurde die im Unternehmen herrschende Kommunikations-, Fehler- und Streitkultur ausgemacht. Auch Stress, Ängste, mangelndes Vertrauen und Scham (auch auf Seiten der Führungskraft) spielten dabei eine Rolle.

Lösungsansätze

Anzusetzen sei bei einer positiven Veränderung der Unternehmenskultur. Gute Personalführung gehöre dazu ebenso wie die Einrichtung von Konfliktmanagementsystemen, die umsichtige Begleitung von Projekten und die Förderung wechselseitiger Akzeptanz. Diskutiert wurde auch über die Möglichkeiten von *Employer Branding* (Positionierung des Unternehmens als vertrauenswürdiger, attraktiver Arbeitgeber) und Diversitätsmanagement (konstruktive Nutzung der personellen und sozialen Verschiedenheit der Mitarbeiter).

Mediationsangebote bei Team- und Führungskonflikten müssen auch auf die Besonderheiten des Unternehmens abgestimmt sein, z.B. bei Familienunternehmen anders aussehen als in der Kommunalverwaltung. Wichtig sei auch die Berücksichtigung hierarchischer Strukturen

Quintessenz

Ob Mediation bei innerbetrieblichen Konflikten eine Chance hat, hängt in hohem Maße von der bestehenden Unternehmenskultur und der Fähigkeit ab, mediative Haltung in Abstimmung hierauf zum Tragen zu bringen.

Moderatorin: Rechtsanwältin Prof. Dr. Kerstin Wolf