

Konfliktlösung in der kommunalen Verwaltung - Mediation statt Arbeitsrecht ?

Dr. Hanns-Uwe Richter

Fachanwalt für Arbeitsrecht

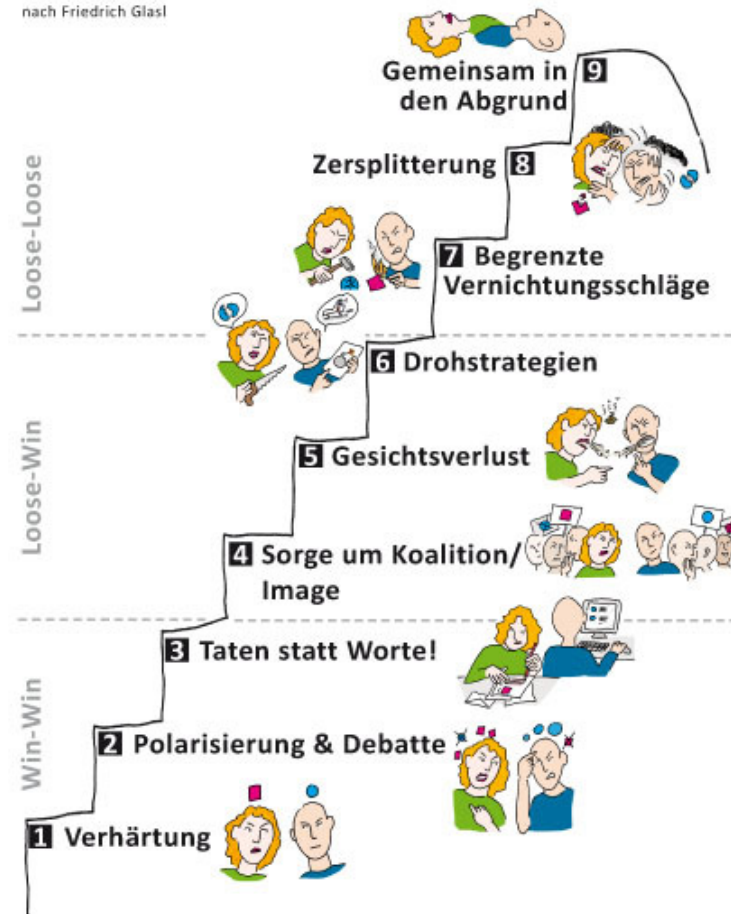
Mediator (HiM/Universität Heidelberg)

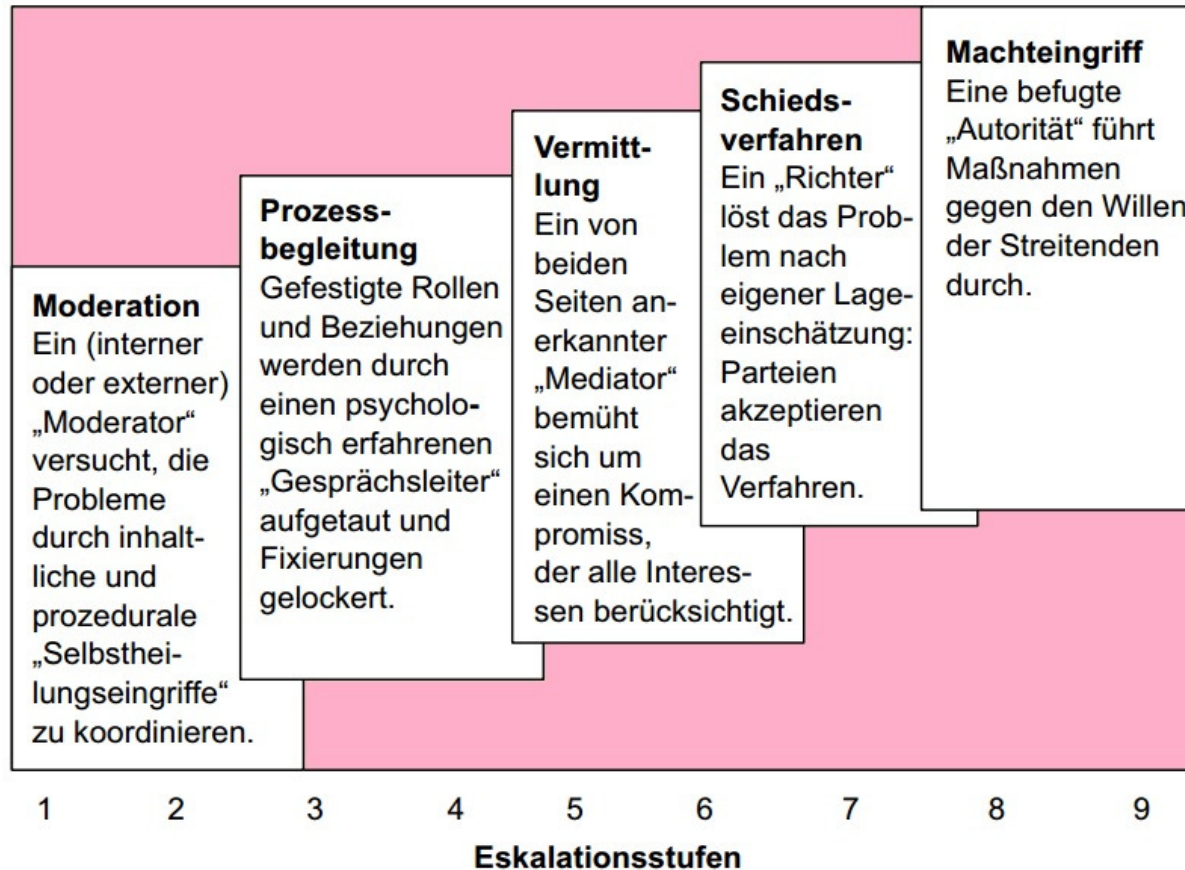
„Ein Konflikt ist nichts Statisches, kein Ist-Zustand, sondern ein Verlaufsgeschehen mit einer Eigendynamik und einer Eigenlogik.“

(Krainz: Kann man Kompetenz lernen?)

9 Stufen der Konflikt-Eskalation

nach Friedrich Glasl





Das Arbeitsrecht stößt an seine Grenzen:

1. Arbeitsrechtliche Sanktionen sind retrospektiv und lösen meist den Konflikt für die Zukunft nicht („innere Kündigung“ des Beschäftigten).

2. Besonderheiten der Kommunalverwaltung

- Tarifliche Unkündbarkeit des Beschäftigten
- Stellung als Beamter

3. Lange Dauer und nicht unerhebliche Kosten für Durchsetzung oder Verteidigung der arbeitsrechtlichen Sanktionen

4. Derzeitige (beschäftigtenfreundliche) Arbeitsmarktsituation



5. Mediation als Chance

Das Ziel eines Konflikts
oder einer
Auseinandersetzung soll
nicht der Sieg, sondern
der Fortschritt sein.

Joseph Joubert



Was ist Mediation?

Mediation ist ein vertrauliches und strukturiertes Verfahren, bei dem die Parteien mithilfe eines oder mehrerer Mediatoren freiwillig und eigenverantwortlich eine einvernehmliche Beilegung ihres Konfliktes anstreben (§ 1 MediationsG).

Prinzipien des Mediationsverfahrens:

1. Allparteilichkeit
2. Vertraulichkeit
3. Eigenverantwortlichkeit

4. Freiwilligkeit

5. Informiertheit

6. Ergebnisoffenheit

Ablauf eines Mediationsverfahrens

1. Auftragsklärung

verlässliches Arbeitsbündnis schaffen

2. Entwicklung der Themenbereiche

Positionen zu Themen verändern

3. Konfliktbearbeitung

alle Informationen erheben und persönliche Interessen herausarbeiten

4. Problemlösung

Ideen zu Lösungen entwickeln

5. Verbindliche Vereinbarung

Memorandum aufsetzen,
Unterzeichnung des Memorandums

6. Nachbetreuung

Wer als Werkzeug nur einen Hammer hat, sieht in jedem Problem
einen Nagel.

(Paul Watzlawick)

gutezitate.com