

Detaillierte Ausbildungsinhalte

(Auszug aus der Ausbildungs- und Zertifizierungsrichtlinie für Wirtschaftsmediatoren und Lehrmediatoren der Deutsche Gesellschaft für Mediation in der Wirtschaft e. V. (DGMW) – Stand 2016)

Ziel und Struktur der Ausbildung

Ziel der Zusatzausbildung zum Wirtschaftsmediator (DGMW) beziehungsweise zur Wirtschaftsmediatorin (DGMW) ist die Befähigung zur Ausübung der Wirtschaftsmediation als eigenständige Berufstätigkeit.

Die Ausbildung zum Wirtschaftsmediator (DGMW) dient der Vermittlung fundierter Fachkenntnisse unter Einbeziehung wissenschaftlicher Grundlagen und Forschungsergebnisse. Es werden die erforderlichen Methoden und Techniken eingeübt. Der Wirtschaftsmediator(DGMW) erhält damit gemäß § 5 MediationsG eine geeignete Ausbildung, die sicherstellt, dass der Mediator über theoretische Kenntnisse sowie praktische Erfahrungen verfügt, um die Parteien in sachkundiger Weise durch die Mediation führen zu können. Darüber hinaus soll Anregung zur Reflexion relevanter persönlicher Erfahrungen gegeben werden.

Die Wissensvermittlung geschieht in Präsenz-Seminaren (nicht „Webinare“). Die Ausbildung erfolgt in interdisziplinärem Rahmen.

Methodik und Didaktik

Die Ausbildung erfolgt im Gruppenkontext, in welchem durch interaktive Zusammenarbeit zwischen den Ausbildern und den Teilnehmern und der Teilnehmer untereinander ein stetiger persönlicher Entwicklungs- und Lernprozess stattfindet. Diese Struktur ermöglicht folgende methodisch-didaktische Vorgehensweise:

- Wissenstransfer
- Rollenspiele und Fallstudien
- Einsatz visueller Techniken
- Reflexion des eigenen Verhaltens
- Einbindung eigener Erfahrungen der Teilnehmer
- Gemeinschaftliche Erarbeitung der Lernziele
- Reflexion der eigenen Praxis unter Supervision

Lerninhalte der Ausbildung

Der theoretische Ausbildungsteil umfasst zumindest folgende sieben Hauptthemen-gebiete:

1. Einführung in die Mediation

1.1 Konfliktbewältigungslehre: Theoretische Aspekte und Kontexte von Konflikten

- a) Unterschiedliche Konfliktformen in der Wirtschaft
- b) Ursache und Wirkung von Konflikten
- c) Konfliktsystematik und Konfliktdynamik
- d) Analyse und Diagnose von Konflikten

1.2 Definition von Mediation

- a) Einführung: Wesen und Grundannahmen der Mediation
- b) Prinzipien der Mediation:
 - Neutralität/Allparteilichkeit des Mediators
 - Vertraulichkeit
 - Eigenverantwortlichkeit, Selbstverantwortung, Privatautonomie
 - Freiwilligkeit
 - Informiertheit, Offenheit und Fairness

- 1.3 Abgrenzung von Mediation zu anderen Konfliktbewältigungsverfahren im Bereich Wirtschaft
 - a) Gerichtsverfahren
 - b) Rechtsberatung und Anwaltsverhandlung
 - c) Schieds- und Schlichtungsverfahren, Einigungsstellen
 - d) Supervision, Coaching, Moderation
- 1.4 Geschichte und Verbreitung der Mediation
- 1.5 Einführung in das ethische Selbstverständnis für Mediation
 - a) Menschenbild der Mediation
 - b) Prägung der Zielvorstellungen in der Mediation
 - c) Rolle und Haltung des Mediators
 - d) Interdisziplinärer Hintergrund der Mediation (Sozial- und Kommunikations-wissenschaft, juristische Methodik)

2. Der Mediationsprozess – Phasen und Schritte des Mediations-verfahrens

- 2.1 Struktur der Mediation
 - a) Zeitlich-logischer Aufbau der Stufenstruktur der Mediation (Verständigungsdynamik)
 - b) Spezifische Aufgabenstellungen des Mediators in den unterschiedlichen Phasen
- 2.2 Das Phasenmodell der Mediation: Ausgestaltung und Inhalt der Phasen im Einzelnen

3. Mediation bei typischen Konfliktkonstellationen von Unternehmen

- 3.1 Innerbetriebliche Konflikte
 - a) Unterschiedliche Konfliktformen
 - Konflikte zwischen Mitarbeitern
 - Konflikte zwischen Mitarbeitern und Leitung
 - Konflikte im Rahmen des kollektiven Arbeitsrechts
 - b) Interessengerechtes Verhandeln bei innerbetrieblichen Konflikten
 - c) Mediation in hierarchischen Strukturen
 - Umgang mit Machtungleichgewichten zwischen den Konfliktparteien: Störfaktoren, Angst- und Sicherheitsaspekte
 - Umgang mit Rollenverhalten und Organisationszwängen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern
- 3.2 Konflikte zwischen Unternehmen
Typische Konfliktsituationen zwischen Unternehmen
 - a) Mehrparteienmediation: Dimension und Interventionsrepertoire bei der Bearbeitung von Gruppenprozessen (Gruppendynamik)
- 3.3 Konflikte bei Unternehmensnachfolge
- 3.4 Konflikte bei Fusionen und Firmenübernahmen
- 3.5 Konflikte bei Unternehmenssanierungen
- 3.6 Konflikte bei Unternehmensumstrukturierungen

4. Die Rolle des Mediators

- 4.1 Anforderungen an die Person des Mediators
- 4.2 Ethos in der Mediation
- 4.3 Aufgaben des Mediators / Verantwortungsbereiche im Mediationsprozess
- 4.4 Indikation und Grenzen der Mediation
- 4.5 Berufsständische Aspekte der Mediation
- 4.6 Co-Mediation als Zusammenspiel im interdisziplinären Mediatoren-Team

5. Mediation als Kommunikationsprozess

- 5.1 Grundlagen der Kommunikationslehre
 - a) Kommunikationsstrukturen
 - b) Kommunikationstechniken
 - c) Kommunikation in der Mediation
 - d) Kommunikation in der Wirtschaftsmediation: Besonderheiten
- 5.2 Moderations- und Visualisierungstechniken in der Mediation
- 5.3 Umgang mit schwierigen Gesprächssituationen, Eskalation und Blockaden
- 5.4 Indikation von Einzelsitzungen („caucus“) und „Shuttle-Mediation“

6. Recht und Expertenwissen in der Mediation

- 6.1 Verwendung des Gesetzesrechts in der Mediation
- 6.2 Mediationsgesetz, Verordnung zum Mediationsgesetz, etc. (Recht der Mediation)
- 6.3 Gerechtigkeitsmodelle in der Mediation
- 6.4 Umgang mit Anwälten in der Mediation
 - a) Vorbereitung des Verfahrens durch Rechtsanwälte
 - b) Interprofessionelle Zusammenarbeit mit Anwälten bei mittelbarer und unmittelbarer Teilnahme am Mediationsprozess
- 6.5 Umgang und Einsatz von Experten und deren Wissen in der Mediation
- 6.6 Vertragsgestaltung in der Mediation: Spezifika des Mediationsvertrages und der Abschlussvereinbarung
- 6.7 Einbindung des Mediationsprozesses und der Ergebnisse in rechtliche Rahmenbedingungen
 - a) Einbindung der Mediation in das Verfahrensrecht und das materielle Recht
 - b) Vertragsgestaltung

7. Verhandeln und Argumentieren

- 7.1 Einführung in die Verhandlungstechniken
- 7.2 Prinzipien sachgerechten Verhandeln („Harvard-Konzept“): Vom positionellen zum interessengerechten Verhandeln
- 7.3 Verhandlungsführung durch den Mediator
 - a) Methodische Ansätze zum Verständnis der Konfliktpartner und zur Akzeptanz unterschiedlicher Sichtweisen
 - b) Verhandlungstechniken, Verhandlungsstrategien und Verhandlungssteuerung
- 7.4 Grundlagen der Entscheidungstheorie
 - a) Grundmodelle der Entscheidungstheorie
 - b) Vermittlung von Techniken zur Entscheidungsfindung / Entwicklung von Ergebnissen durch inhaltliche Erweiterung des Entscheidungsspielraumes
- 7.5 Umgang mit unterschiedlichen Verhandlungspartnern
 - a) Manipulation in Verhandlungssituationen
 - b) Verstrickungs- und Verhandlungsfallen
 - c) Umgang mit unterschiedlichen Machtverhältnissen