



Masterlehrgang „MEDIATION & KONFLIKTREGELUNG“

Abschluss im November 2009

Was verhindert oder ermöglicht die Implementierung von innerbetrieblicher Mediation in öffentlich-rechtlichen Medienanstalten?

Sibylle Kögel

koegel.s@zdf.de

Zusammenfassung:

Mediation wurde mittlerweile als Konfliktklärungsmethode in diversen sozialen Feldern eingeführt und hat dort ihren festen Platz gefunden. Sie ist dabei, sich weitere Anwendungsgebiete zu erschließen, u.a. auch in Organisationen und Unternehmen. Mit dieser Untersuchung wurde per Experteninterviews erkundet, in wie weit sie bereits in Organisationen wie öffentlich-rechtlichen Medienanstalten etabliert ist. Exemplarisch wurden dazu in zwei Medienanstalten die Innenansichten relevanter Experten zum jeweiligen Umgang mit Konflikten und zur Perspektive interner Implementierung von Mediation befragt. Dabei hat sich herausgestellt, dass Konflikte dort auf vielfältige Weise auftreten und bearbeitet werden. Grundsätzlich ist man offen für Mediation, wendet sie bisher aber nur in Ausnahmefällen an. Man plädiert eher für einen dosierten, nachgeordneten Einsatz, wenn andere Mittel nicht gegriffen haben bzw. nicht erfolgreich waren. Je nach Sender und zuständigen Akteuren haben sich unterschiedliche Konfliktkulturen herausgebildet, die im Spannungsfeld unterschiedlicher betrieblicher Interessenlagen weiterentwickelt werden sollen, wobei der Mediation ein noch zu bestimmender Platz zukommt.

Abstract:

Mediation as a method of conflict-resolving has meanwhile been introduced and established in diverse social fields. It is on its way to enter new areas of application, amongst other in organisations and companies. This research project explored by expert interviews to which extent this method is already established in organisations like public broadcasting corporations. Three different experts in two different broadcasting companies had been interviewed about their internal handling of conflicts and their forecast of the implementation of mediation. It turned out that there are many different company-related conflicts and different approaches to resolve them. There is a principal openness to use mediation in conflict-resolving, although it is used only in exceptional cases. It is considered as a last resort when other methods did not work successfully. Dependent on the company and the particular stakeholders, different conflict cultures have been generated that are continuously refined in the diverse internal conflict areas. The status of mediation has still to be defined.