

Konfliktcoaching als ergänzende oder alternative Form der außergerichtlichen Konfliktbearbeitung

Der Referent Max Jelinek stellt zunächst sich selbst, seinen beruflichen Hintergrund und seine mediative Grundhaltung vor.

Anschließend erläutert er den geplanten Ablauf der Veranstaltung:

1. ein kurzer inhaltlicher Impuls und Praxisbeispiele
2. ein **World-Café-Format** mit fünf Stationen beziehungsweise „Kaffeehäusern“, an denen unterschiedliche Fragen rund um Konfliktcoaching bearbeitet werden.
3. Fazit

Ein zentrales Motiv des Workshops ist die Frage, was man mit den in der Mediation erlernten Kompetenzen anfangen kann, **wenn sich eine klassische Mediation gerade nicht anbietet.**

Der Referent plädiert dafür, Menschen mit Konflikten als erstes nicht vorschnell in starre Formate zu pressen, sondern zu prüfen, welche Art der Unterstützung wirklich passt: Konfliktcoaching, Mediation, Paarberatung, juristische Vertretung, therapeutische Hilfe oder andere Wege.

Konfliktcoaching wird dabei als **Orientierungs- und Klärungshilfe für Menschen in konfliktbelasteten Situationen** verstanden, insbesondere wenn zunächst nur eine Partei ansprechbar ist, die andere Seite noch nicht beteiligt werden kann oder der Konflikt noch diffus, latent oder innerlich ist.

1. Inhaltlicher Impuls und Praxisbeispiele

Was ist ein Konflikt?

Ein Konflikt ist spannungsgeladen und beinhaltet das Aufeinanderprallen unvereinbarer Meinungen oder Interessen (kann auch innerer Konflikt sein).

Konflikt als Orientierungsproblem – ein Konflikt ist oft nicht nur ein klar benennbares Streitthema sondern auch ein Zustand von Überforderung, Unordnung, emotionaler Aufladung oder Unsicherheit.

Was ist Coaching?

Sammelbegriff für Beratung, kein streng eindeutiger Begriff sondern je nach Kontext in unterschiedlicher Form. Hier wird der Begriffe nicht dogmatisch definiert, er dient als Arbeitsrahmen, im über Begleitung, Orientierung, Klärung und Unterstützung einer einzelnen konflikthafter Person nachzudenken.

Verständnis von Mediation und mediativer Haltung

Mediation ist laut Mediationsgesetz und formaler Definition ein strukturiertes Verfahren und darüber hinaus eine Haltung. Eine innere Arbeitsweise, Interessen zu erkunden, Bedürfnisse zu erkennen, Perspektiven zu öffnen und Menschen zur Reflexion anzuregen. Ein Kern der Haltung ist, Menschen dahin zu führen, sich zu fragen, ob sie Teil des Problems, des Konflikts oder der Lösung sind. Die mediative Ausbildung liefert nützliche Werkzeuge, die auch in konfliktnaher Beratung, Vorgesprächen und Coaching-Kontexten wertvoll sind.

Schlüsselgedanke

Nicht jeder Fall braucht sofort eine juristische Intervention oder eine formelle Mediation. Häufig ist zunächst eine Klärungs –und Orientierungsarbeit mit einer einzelnen Person sinnvoll.

1. Inhaltlicher Impuls und Praxisbeispiele

Praxisbeispiel 1 – Die Nachbarin mit dem Trampolin

Ausgangsanliegen : Eine Frau meldet sich mit dem Stichwort „Unterlassung“. Der Referent nimmt zunächst an, es gehe – in der damaligen Zeit typisch – um Filesharing und strafbewehrte Unterlassungserklärungen.

Tatsächlicher Konflikt : Im Gespräch stellt sich heraus, dass es um neue Nachbarn mit zwei Kindern und einem großen Trampolin im Garten geht. Die Kinder springen und lärmen ständig.

Vordergründige Forderung : Zunächst scheint die Frau ein Verbot des Spielens zu wollen. Doch bereits im Gespräch wird deutlich, dass dies nicht ihr eigentliches Ziel ist.

Interessenklärung : Der Referent fragt nach dem, was ihr wirklich wichtig ist. Sie arbeitet im Schichtdienst, ist Pflegekraft beziehungsweise Krankenschwester und möchte nach der Arbeit in Ruhe auf der Terrasse sitzen, einen Tee oder Kaffee trinken und herunterkommen.

Verschiebung vom Anspruch zum Bedürfnis : Die Konfliktlage wird neu gerahmt: Nicht „Kinder sollen aufhören“, sondern „ich brauche Erholungszeit und Ruhe in bestimmten Momenten“.

Lösungsentwicklung : Im Gespräch kommt die Idee auf, mit der Nachbarin zu sprechen und eine gute Atmosphäre zu suchen. Es geht also nicht um Eskalation, sondern um eine tragfähige Kommunikationslösung.

Ergebnis : Wenige Tage später berichtet die Frau telefonisch, die Nachbarin habe die Situation verstanden und die Kinder unmittelbar gebremst, als die Frau auf der Terrasse saß. Die Parteien waren praktisch „mitten im Thema“, ohne dass ein Rechtsstreit nötig wurde.

Lernpunkt : Das Beispiel illustriert die Formel **Hilfe zur Selbsthilfe**. Durch Klärung der Interessenlage und Ermutigung zur direkten Kommunikation konnte eine alltagstaugliche Lösung gefunden werden.

1. Inhaltlicher Impuls und Praxisbeispiele

Praxisbeispiel 2 – Nebenkostenabrechnung im Mietrecht

Ausgangsanliegen : Ein Mann kommt mit Ordner und der Ansage, seine Nebenkostenabrechnung über 1.200 Euro könne nicht stimmen. Er wolle dagegen vorgehen und nicht zahlen.

Erste Reaktion : Für ihn ist die hohe Nachforderung bereits der Beweis, dass irgendwo ein Fehler liegen müsse.

Klärende Nachfrage : Der Referent fragt, ob der Mann schon geprüft habe, worin der Fehler konkret bestehen könnte. Das hat er nicht; er ist nur von der Summe erschrocken.

Gemeinsame Sichtung der Unterlagen : Anhand der Abrechnungen der Vorjahre und der gestiegenen Energie- und Betriebskosten wird deutlich, dass die Forderung wahrscheinlich sachlich erklärbar ist.

Wirklicher Engpass : Der Kern des Problems ist weniger die juristische Angreifbarkeit als die Zahlungsunfähigkeit beziehungsweise die aktuelle finanzielle Überforderung.

Interessen- und Lösungsfokus : Die nächste Frage lautet daher: Welche Lösung ist möglich? Ratenzahlung? Gespräch mit dem Vermieter? Welche Beziehung besteht zum Vermieter?

Soziale Ressource : Da das Verhältnis zum Vermieter grundsätzlich gut ist, wird der direkte Kontakt empfohlen.

Ergebnis : Eine vernünftige Lösung, insbesondere über eine Ratenzahlungsvereinbarung, ist möglich.

Lernpunkt : Auch hier verschiebt sich der Fall von der juristisch klingenden Forderung „da stimmt etwas nicht“ hin zur eigentlichen Frage „wie gehe ich mit einer belastenden, aber wohl berechtigten Situation um?“.

1. Inhaltlicher Impuls und Praxisbeispiele

Praxisbeispiel 3 – Arbeitsvertrag und Nebenbeschäftigung

Ausgangsanliegen : Ein Mann legt einen zweiseitigen Arbeitsvertrag vor und möchte eine „Prüfung“, ob alles in Ordnung sei.

Scheinbarer Beratungswunsch : Formal wirkt es wie ein klassischer Vertragsprüfungsauftrag.

Nachfrage nach dem eigentlichen Problem : Der Referent fragt, wovor der Mann konkret Sorge hat.

Verdecktes Thema : Es stellt sich heraus, dass der Mann als Tennistrainer beziehungsweise Tennislehrer in den Sommerferien eine Nebenbeschäftigung ausübt und sicherstellen möchte, dass dies mit dem neuen Arbeitsverhältnis vereinbar ist.

Bereits vorhandene Information : Im Bewerbungsgespräch wurde das Thema offenbar schon angesprochen; der Vertrag ist möglicherweise nur ein Standardmuster.

Unangemessene Eskalationsidee : Der Mann möchte nun am liebsten schon vor Unterzeichnung durch einen Anwalt beim künftigen Arbeitgeber intervenieren lassen.

Mediative Klärung : Der Referent zeigt indirekt, dass dies möglicherweise unklug wäre, und führt den Mann zurück zur Frage, was sachgerecht, beziehungswahrend und verhältnismäßig ist.

Lernpunkt : Nicht jedes Unsicherheitsgefühl verlangt sofort juristische Frontbildung. Oft ist die eigentliche Aufgabe, die Unsicherheit zu benennen und in einen angemessenen nächsten Schritt zu übersetzen.

1. Inhaltlicher Impuls und Praxisbeispiele

Praxisbeispiel 4 – Berufliche Orientierung statt Vertragsvergleich

Ausgangslage : Ein weiterer Fall beginnt scheinbar mit dem Vergleich zweier beruflicher Modelle, etwa freier Handelsvertreter oder Vertrieb bei unterschiedlichen Firmen.

Langes Beratungsgespräch : Es werden Fragen gestellt, Optionen erläutert und Unterschiede erklärt.

Wahrnehmung des Referenten : Trotz der sachlichen Beratung hat er das Gefühl, dass der eigentliche Kern noch gar nicht ausgesprochen ist.

Öffnende Fragen : Er fragt danach, wofür der Mann wirklich „brennt“, welche Lebensweise zu ihm passt und was er eigentlich am liebsten tun würde.

Wendepunkt : Daraufhin wird deutlich, dass der Mann innerlich von einem ganz anderen Angebot bewegt wird, nämlich einer Ausbildung zum Zugführer im Regionalverkehr.

Erkenntnis im Gespräch : Erst durch das Gespräch und die Klärungsfragen erkennt der Ratsuchende selbst, dass dies seine eigentliche Präferenz ist.

Lernpunkt : Das Beispiel zeigt besonders deutlich, dass Konfliktcoaching nicht nur äußere Streitfragen bearbeiten kann, sondern auch **Entscheidungs- und Orientierungskonflikte**.

1. Inhaltlicher Impuls und Praxisbeispiele

Kernaussagen aus den Praxisfällen

Menschen kommen häufig ungeordnet

Die Fälle zeigen, dass viele Klientinnen und Klienten keine saubere Fallbeschreibung mitbringen, sondern diffuse Belastung, Ärger oder Unsicherheit.

Pseudojuristische Verpackung

Das eigentliche Anliegen wird oft als Rechtsfrage formuliert, obwohl es in Wahrheit um Kommunikation, Interessen, Orientierung, Beziehung oder Selbstklärung geht.

Klärung vor Lösung

Der Referent arbeitet zuerst heraus, worum es überhaupt geht, bevor über Instrumente oder formale Verfahren entschieden wird.

Mediation nicht immer sofort passend

In vielen dieser Situationen wäre eine klassische Mediation mit zwei Parteien noch nicht sinnvoll oder möglich.

Konfliktcoaching als Brücke

Hier liegt die Funktion des Konfliktcoachings: Menschen sortieren, stabilisieren, orientieren und gegebenenfalls für weitere Schritte vorbereiten.

Kein Heilsversprechen

Der Referent betont ausdrücklich, dass Konfliktcoaching nicht jedes Problem lösen kann. Es kann auch herauskommen, dass spezialisierte anwaltliche Beratung oder ein anderes Format notwendig ist.

2. World Cafe mit folgenden Fragestellungen

- Welchen Menschen könnte Konfliktcoaching helfen?
- Welche Fälle eignen sich für Konfliktcoaching?
- Wo und wie könnte ich Konfliktcoaching in meinem Alltag anwenden?
- Mögliche positive Effekte eines Konfliktcoachings für den Konfliktbetroffenen und/oder den Konflikt?
- Über welche Skills sollte eine Konfliktcoach verfügen?

Welchen Menschen könnte Konfliktcoaching helfen?

- Allen mit Bereitschaft dazu
- Bearbeitung innerer Konflikte
- Immer wenn der Konfliktpartner nicht „mitmachen“ will (bei Einzelpersonen)
- bei Einzelpersonen: wenn es kontraproduktiv wäre den KP mit einzubinden
- Konfliktcoaching innerhalb einer Mediation
- Unentschlossenen Menschen
- jedem der Orientierung braucht
- wo ein Sparringspartner:in für meine (innere) Klärung benötigt wird
- kognitive & reflexive Fähigkeiten
- wenn eine Person mehr Klarheit über ihre eigenen Anteile erlangen möchte
- Mediation infolge eines Konfliktcoachings

ALLEN, DIE KONFLIKTE SPÜREN ✓✓	MA hat einen Konflikt - braucht (müht) längere Unterstützung zur Klärung u. Lösung	Menschen, die Orientierung in einem Konflikt suchen ✓✓
ALLEN, DIE UNTERSTÜTZUNG BEI KONFLIKTLÖSUNG BENÖTIGEN	Team, welches Unterstützung bei Lösung im Team nicht ✓✓	MENSCHEN, DIE KONFLIKTANALYSE BENÖTIGEN / UMGANG MIT ERKENNTNISSEN ✓
Menschen die noch Lösungen suchen	Auflösen der inneren Zerrissenheit benötigen ✓	Leute mit latenten Konflikten ✓
Konflikt-scheue Menschen (Empowerment) ✓✓	diskriminierte Menschen (direkt o. indirekt) alle Benachteiligten Mensch	Menschen mit inneren Konflikten ✓
Menschen, die sich scheuen, zu einer Paradoxie zu gehen	Menschen die mit ihrem Setup unzufrieden sind	Menschen die Kollisionspunkte für sich selbst (u. andere) sehen / wünschen
Menschen die die Dimension von Konflikten nicht richtig / falsch einschätzen	Menschen die vor Problemen "weglaufen", obwohl sie bei Befragung gar nicht wollen (Lösungsoptimismus) sind	

Welche Fälle eignen sich für Konfliktcoaching?

- Innere Konflikte
- Zwischenmenschliche Konflikte
- wenn es um Auftragsklärung / Verfahrensklä rung geht
- Systeme mit besonderen Wertvorstellungen oder hohem Bedarf an Vertraulichkeit
- innerhalb einer Mediation (mit einem externen) Coach
- Über-/Unterordnungsverhältnisse
- hoch eskalierte Konflikte
- Mobbing
- Einweisung im Umgang mit Konflikten

Ungeeignet für

- große Machtgefälle

Rechtsgebiete

↳ Mietrecht

- Mieter untereinander
- Vermieter oder Mieter

↳ Arbeitsrecht

- Konflikt (Führungskraft) mit Team oder im Team

↳ Familienrecht

- ↳ u.v.m. (Nachbarschaft, Erbe ...)

- Identifizierung Konfliktpunkte
- Konfliktanalyse
- Einzelgespräche in der Mediation
- Unternehmensnachfolge
- Auseinandersetzung Gesellschaft
- Kaufverträge
- Eldermediation

TRENNUNG / SCHRÖDUNG
Alle Rechtsbereiche
SCHULE (Eltern / Lehrer)

kein Streit noch nicht
so hoch eskaliert ist
→ Lösung ist nicht

keine eine Partei
erscheint
→ Einzelcoaching

Eigenmotivation /
Eigendynamik

Hilfer zur Selbsthilfe

keine die andere Seite
nicht Konflikt lösen will

PROPHYLAXE

Therapie / Maßnahme

„One Party Mediation“

• Ziel ist klar
• Weg noch nicht
• SUCHE NACH ENTLASTUNG

„Vorher-Klä rung“
Wohin geht es überhaupt?

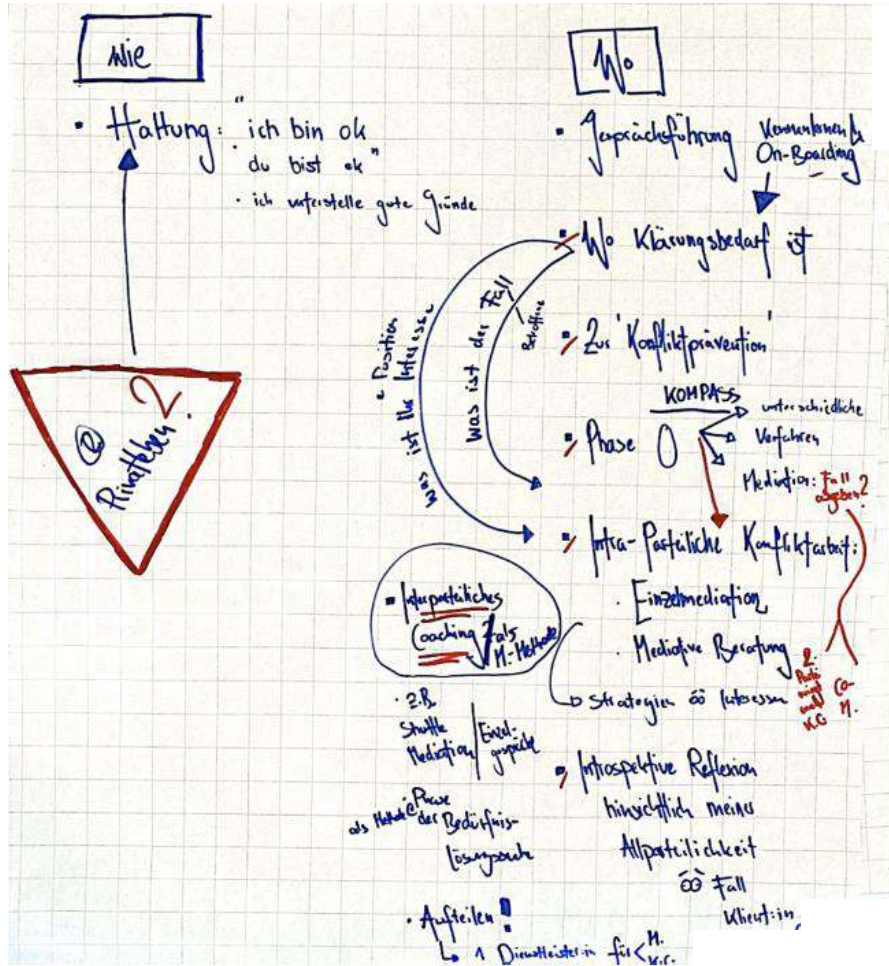
jurist. freiwilliger Rahmen

Bei großem Machtgefälle

außerhalb des
Mediationsgesetzes // jur.
/ Geschäftsmodell Beratung?

keine Mediation nach
Coaching (bei gleicher Person)

Wo und wie könnte ich Konfliktcoaching in meinem Alltag anwenden?



- keine Ratschläge geben **Wutend?** **Konfliktcoaching ≠ Beratung?**
- o Innere Konflikte: Person ist innerlich zerrissen
 - o Wenn andere Partei(en) nicht will / nichts weiß
↳ keine Mediation möglich (noch) oder nicht mehr
 - o Gruppenkonfliktcoaching
↳ Umgang mit 2 Person außerhalb der Gruppe
- ⇒ eine Partei bringt den Konflikt
↳ erstmal auf Mediation hinarbeiten
- o Erstkontakt **!** (Mediator/in kann nach Beratung nicht mehr medieren (von 1 Partei))
Beratung **oder** Vorgespräch
↳ Hinführen auf weitere Bearbeitungsmöglichkeiten
 - o Methodik für sich selbst anwenden (Selbstreflexion)
 - o Teil / Phase einer Paarberatung
↳ Voraussetzung: Klarheit über Problem(e) / Konflikt
 - o Prophylaktisch [⇒ braucht gewisse Distanz]
- eigene Klarheit über den Begriff „Konfliktcoaching“ + die Methodik wichtig**



Forum 3 Konfliktcoaching Max Jelinek 12.09.2026

Mögliche positive Effekte eines Konfliktcoachings für den Konfliktbetroffenen und/oder den Konflikt?

Beruhigung	Mut	<u>Klarheit</u>
Strukturierung	Respektivwechsel	
Nachhaltigkeit	Kostenersparnis	
Offenheit	Eigenverantwortlichkeit	
Reflexion	Vertraulichkeit	
<u>Selbstermächtigung</u>	Verstanden und Verstanden werden!	
Entwicklung	Wut, Trauer, Angst	
Antizipation		

- Stärkung / Empowerment
- Klärung
- Optionen öffnen
- Selbstwirksamkeit
- Über die Schwächen im geschützten Raum sprechen
- Beteiligte identifizieren
- Prävention
- Muster durchbrechen
- Zeitersparnis

Schnellere Bearbeitung → Zufriedenheit → Konflikt kommt gar nicht auf
Entlastung für Gericht/Richter

Persönlicher außergerichtlicher

selbständige, individuelle Lösungsfindung (auch ohne die 2. Partei)

(Innere Klärung) (Perspektivwechsel?) Selbstkenntnis

Emotionsregulierung

Mediator kann unterschiedliche Optionen anbieten = will auch eine Zäsur geben

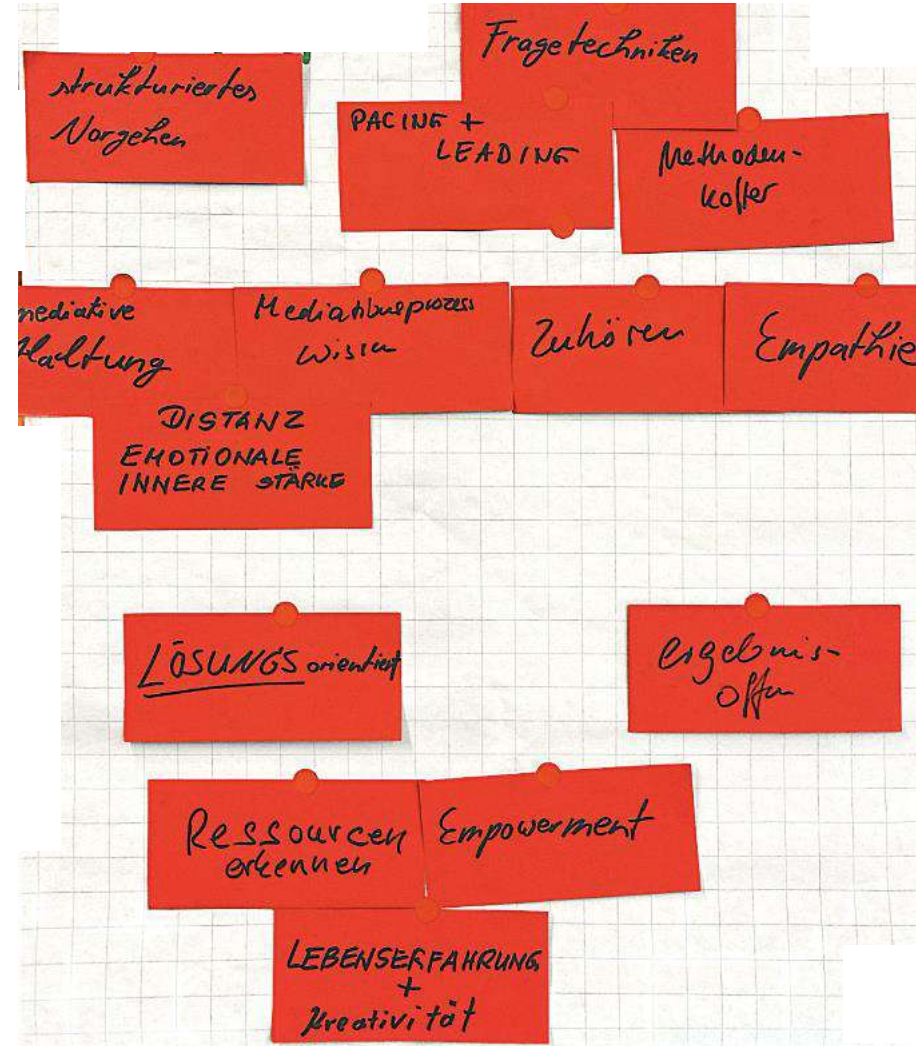
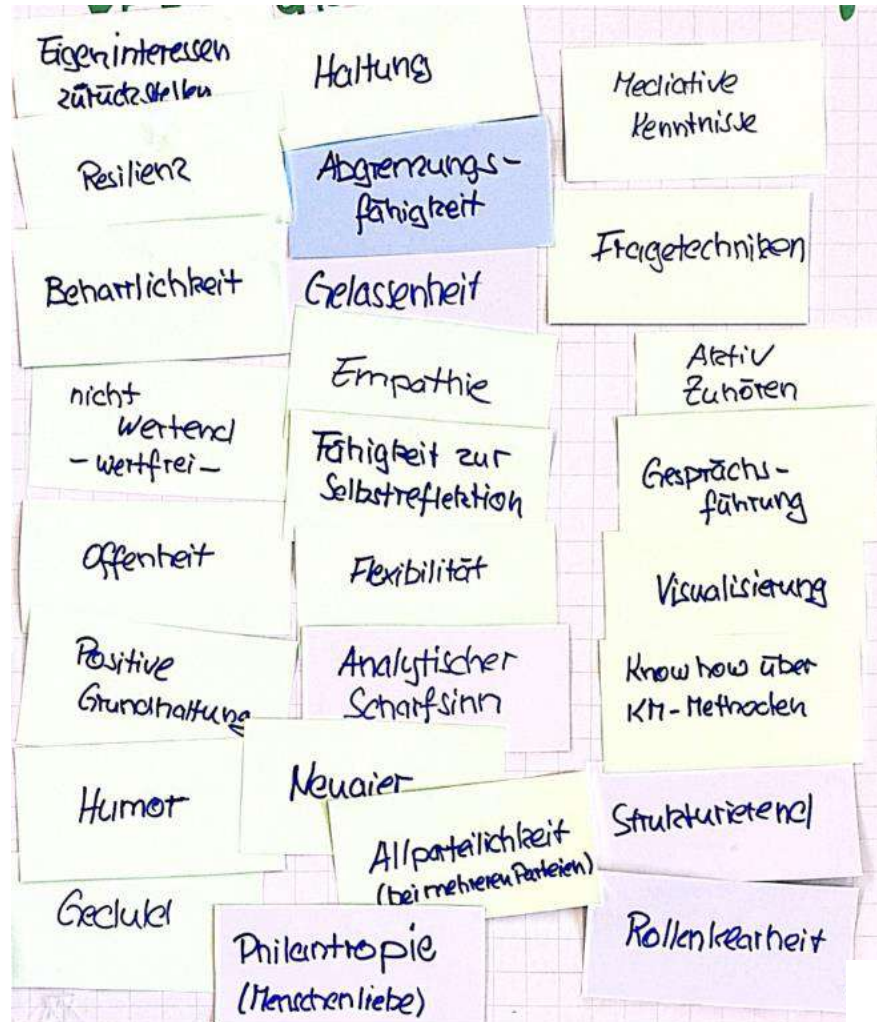
Günstiger (als Gericht / Rechtsrat)

Chance zur Deeskalation: ist höher → niederschwelligere (Pärung) absolut Gesichtswahrend (der "Gegner" bekommt zunächst nichts mit)

Größere Flexibilität für den Mediator → eventuell wird es mehr als Unterstützung gesehen (Parteilichkeit)

eigene Ressourcen und Lösungskompetenzen entdecken → Empowerment

Über welche Skills sollte eine Konfliktcoach verfügen?



3. Fazit

Konfliktcoaching ist ein sinnvolles Format für Situationen, in denen **klassische Mediation noch nicht oder nicht mehr unmittelbar passt**.

Viele Menschen kommen mit einem scheinbar rechtlichen oder sachlichen Problem, benötigen aber zunächst **Orientierung, Klärung und Struktur**.

Die in der Mediation erlernten Kompetenzen – insbesondere Haltung, Fragetechniken, Interessenklärung, Strukturierung und Ressourcenorientierung – sind auch außerhalb formeller Mediation hoch relevant.

Konfliktcoaching kann besonders hilfreich sein, wenn **nur eine Partei** Unterstützung sucht oder wenn die andere Seite noch nicht einbezogen werden kann.

Ziel ist in hohem Maße **Hilfe zur Selbsthilfe**: Menschen sollen ihre Ressourcen erkennen, handlungsfähig werden und selbst bessere Entscheidungen treffen.

Konfliktcoaching kann **emotionale Entlastung, schnelle Orientierung, Selbstwirksamkeit** und **Vorbereitung weiterer Schritte** ermöglichen.

Eine gute Praxis erfordert **Empathie, Zuhören, Strukturierungsfähigkeit, Ergebnisoffenheit, Lösungsorientierung und Rollenklarheit**.

Wer Konfliktcoaching anbietet, sollte die **eigenen Grenzen** kennen und wissen, welche Alternativen es jenseits des Coachings gibt.

3. Fazit

Begriffsgrenze zwischen Konfliktcoaching, Konfliktklärung, Coaching und Beratung

Es wird nicht abschließend definiert, wo genau die begrifflichen Grenzen verlaufen.

Maß an Führung im Coaching

Offen bleibt, wie stark ein Konfliktcoach aktiv lenken, pushen oder führen darf, ohne die Eigenverantwortung der Klientin oder des Klienten zu unterlaufen.

Erforderlichkeit fachlicher Spezialkompetenz

Nicht vollständig geklärt wird, wann allgemeine Konfliktkompetenz genügt und wann spezifisches Fachwissen unverzichtbar ist.

Juristische Beratung im Verhältnis zu Coaching

Das Verhältnis zwischen konfliktcoachingnaher Begleitung und rechtlicher Beratung bleibt ein sensibles Feld.

Möglichkeit, mehrere Parteien gleichzeitig zu coachen

Einzelne Stimmen deuten an, dass auch dies denkbar sein könnte, wenn ein gemeinsames Ziel besteht; ein einheitliches Verständnis ergibt sich dazu jedoch nicht.

Abgrenzung zu Therapie und Paarberatung

Die Notwendigkeit der Abgrenzung ist klar, die genauen Übergänge bleiben im Workshop eher heuristisch als dogmatisch bestimmt.