

Übersicht: 5 Konfliktarten und die unterschiedlichen Vorgehensweisen	
Konfliktart und Beispiel aus der Praxis	Lösungsansatz / Ihre Möglichkeiten als Betriebsrat
Sachkonflikt: Sachkonflikte entstehen durch unterschiedliche Meinungen oder Ansichten über ein bestimmtes Thema oder eine Aufgabe. Beispiel: 2 Kollegen haben unterschiedliche Ansichten darüber, welche Software für ein Projekt verwendet werden soll.	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung der Fakten: Sammeln und Überprüfen aller relevanten Informationen • offene Kommunikation: ein sachliches Gespräch führen, um Missverständnisse zu klären • Kompromissbereitschaft: gemeinsam nach einer Lösung suchen, die für alle akzeptabel ist
Rollenkonflikt: Rollenkonflikte entstehen, wenn unterschiedliche Erwartungen an eine Person in ihrer Rolle gestellt werden. Beispiel: Ein Kollege wird sowohl als Teamleiter als auch als Projektmanager eingesetzt und kann beiden Rollen nicht gerecht werden.	<ul style="list-style-type: none"> • Klärung der Rollen: eindeutige Definition der Aufgaben und Verantwortlichkeiten • Priorisierung: wichtige Aufgaben priorisieren und weniger wichtige delegieren • Feedback einholen: regelmäßige Rückmeldungen von Kollegen und Vorgesetzten einholen
Beziehungskonflikt: Beziehungskonflikte entstehen durch persönliche Differenzen oder zwischenmenschliche Spannungen. Beispiel: 2 Kollegen kommen aufgrund unterschiedlicher Arbeitsstile nicht miteinander aus.	<ul style="list-style-type: none"> • Empathie zeigen: die Perspektive des anderen verstehen und respektieren • Konfliktgespräch: ein offenes und respektvolles Gespräch führen, zur Ursachenklärung • Mediation: eine neutrale dritte Person hinzuziehen, um bei der Konfliktlösung zu helfen
Wertekonflikt: Wertekonflikte entstehen durch unterschiedliche Werte, Überzeugungen oder Prinzipien. Beispiel: Ein Mitarbeiter legt großen Wert auf Nachhaltigkeit, während ein anderer den Fokus auf Kosteneffizienz legt.	<ul style="list-style-type: none"> • Respekt: die Werte und Überzeugungen des anderen respektieren • Dialog: einen offenen Dialog führen, um die unterschiedlichen Werte zu verstehen • gemeinsame Basis: nach gemeinsamen Werten und Zielen suchen, um eine Lösung zu finden
Verteilungskonflikt Verteilungskonflikte entstehen durch unterschiedliche Vorstellungen über die Verteilung von Ressourcen oder Aufgaben. Beispiel: 2 Abteilungen streiten sich um das Budget für ein gemeinsames Projekt.	<ul style="list-style-type: none"> • Transparenz: offene Kommunikation über die verfügbaren Ressourcen und deren Verteilung • Gerechtigkeit: eine faire und nachvollziehbare Verteilung anstreben • Verhandlungen: Kompromisse finden und gegebenenfalls neu verhandeln
premium.vnr.de Übersicht: Konfliktart und Lösungsansätze	