

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