

Spessart-Klinik
Bad Orb

BERUFLICHE ORIENTIERUNG

Grundlagen zu Arbeitskonflikten

und Lösungsmöglichkeiten

Stand 04/2025



Was ist ein Konflikt?

- Konflikt kann entstehen, wenn Menschen Beeinträchtigungen, Verletzungen oder Gefährdungen eigener Bedürfnisse wahrnehmen und die Ursache in Plänen oder Verhalten anderer Menschen gesehen wird.
- Der Konflikt wird praktisch ausgetragen, wenn eine der Parteien die Situation für sich positiv verändern will.
- Konfliktpraxis entsteht durch das Durchsetzenwollen der einen Seite und den Widerstand der anderen Seite, Lösung wird angestrebt
- Konflikte sind im Zusammenleben von Menschen unvermeidbar, mit Konflikten sind Gefühle verbunden



Konfliktfördernde Faktoren

Strukturelle Faktoren, z. B.

- Konkurrenzkampf
- Schlechte Arbeitsorganisation
- Unklare Zuständigkeiten
- Ungerechte Arbeitsverteilung (Über- oder Unterforderung)
- Widersprüchliche Anweisungen
- Kooperationszwänge



Ursachen für Arbeitskonflikte

Konfliktfördernde Faktoren

Persönlichkeitsmerkmale z. B.

- Angstbeißer, Ausdruck von Schwäche
- Er oder Ich-Perspektive
- Machtgefühl als Suchtpotenzial
- Konfliktunfähigkeit



Mobbing

Von englisch „to mop“- Schikanieren, anpöbeln, angreifen, bedrängen, etc.und „mop“ – Meute, Gesindel, Pöbel, Bande

- Psychoterror am Arbeitsplatz mit dem Ziel, Betroffene aus dem Betrieb hinauszuekeln
- Andere Menschen ständig, bzw. wiederholt und regelmäßig, über einen längeren Zeitraum zu schikanieren, zu quälen und seelisch zu verletzen



Mobbing

- Beim Mobbing geht es nicht um einen Interessenausgleich, es wird kein konkreter Schaden durch einen anderen benannt, der Gegner soll vollständig und auf Dauer beseitigt werden. Beim Mobbing ist ein Kompromiss in keinem Fall geplant
- In der Regel kennt nur der Mobber die wirklichen Mobbinggründe
- Mobbing erfolgt oft ohne Vorwarnung, ohne dass ein Streit vorausgegangen ist. Fragt man den Mobber, was denn los sei, erhält man keine konkrete Antwort



Typische Mobbinghandlungen

- Angriffe gegen die Arbeitsleistung und das Leistungsvermögen
- Angriffe gegen das Arbeitsverhältnis
- Destruktive Kritik
- Angriffe gegen die soziale Integration
- Angriffe gegen das soziale Ansehen im Beruf
- Angriffe gegen das Selbstwertgefühl
- Schreck und Ekel erzeugen
- Angriffe gegen das Privatleben
- Angriffe gegen die Gesundheit und die körperliche Unversehrtheit



Psychosomatische Auswirkungen

Beispiele:

- Migräne
- Tinnitus, Hörsturz
- Schlafstörungen
- Bluthochdruck
- Herzrasen
- Hauterkrankungen
- Infektanfälligkeit
- Verdauungsprobleme
- Etc.



Möglichkeiten der sozialen Unterstützung

- Beratung mit einer Person des Vertrauens
 - Arbeitskollegen • Familie, Freunde • Ärzte/ Therapeuten
- Vorgesetzten informieren
- Betriebsrat/ Personalrat
- Betrieblicher Sozialdienst/ Betriebsarzt
- Beschwerde- /Einigungsstelle
- Externe Beratungsstellen
- Selbsthilfegruppen
- Rechtsanwalt
- Gewerkschaft
- Mobbingtagebuch



Kündigung aus wichtigem Grund

- **Notbremse!!**
- Anspruch auf Arbeitslosengeld I (ALG I) ohne Sperrung durch die Agentur für Arbeit

Vorgehensweise beachten:

- Ärztliches Attest
- Gespräch bei der Agentur für Arbeit
- Kündigung oder Aufhebungsvertrag aus gesundheitlichen Gründen



Konfliktbewältigungsstrategien – Vermeidung oder Lösung?

- Verdrängen „Das kann nicht wahr sein!“
- Zupacken „Angriff ist die beste Verteidigung! “
- Informationssuche „Verstanden ist schon halb gewonnen!“
- Jammern „So schlimm wie mir geht es niemandem!“
- Sich fügen „Es ist wie es ist, ich mache das Beste draus!“
- Innere Kündigung „Mache ich eben Dienst nach Vorschrift!“



Mein persönlicher Arbeitsplatzkonflikt

- Bitte beschreiben Sie kurz und prägnant Ihren persönlichen Arbeitsplatzkonflikt (Dauer 5 Minuten)
- Worin besteht der Konflikt? Worum geht es?
Was ist die Konfliktursache?
- Welche Personen sind am Konflikt beteiligt?



Planung der Konfliktlösung

- Konfliktsituation beschreiben
(wer, was, wo, wann?)
- Eigenes Ziel definieren
- Ideen zur Konfliktbewältigung sammeln
(alle Lösungsvorschläge sammeln
ohne Bewertung)
- Persönliche Bewertung der
Lösungsvorschläge (z.B. Rangfolge
erstellen)
- Lösung auswählen
- Umsetzung der Lösung planen
(wann, mit wem, wo, wie, mögliche
Barrieren, Erprobung im Rollenspiel....)
- Umsetzung der Lösungsstrategie
- Ergebnis überprüfen





Spessart
Klinik



Antrags-
formular



Kontakt

Würzburger Str. 7-13
63619 Bad Orb

www.spessartklinik.de

Spessart-Klinik
Bad Orb