

Definition Konflikt

Es gibt 4 Kriterien, die einen sozialen Konflikt definieren (laut Rosenstiel, Molt und Rüttinger, 2005)

- a) es herrscht eine Spannungssituation
- b) zwei oder mehrere Personen/Parteien sind beteiligt
- c) es bestehen unvereinbare Ziele oder Pläne
- d) es besteht Bewusstsein über die Gegnerschaft

Dabei reicht es schon, wenn eine Partei meint, in einem Konflikt zu sein, es also womöglich gar nicht zu einem Schaden gekommen ist.

Orientiert an dieser Definition, ist es notwendig, dass diese 4 Kriterien auftreten. Eine bloße Meinungsverschiedenheit, die aber nicht damit endet, unterschiedliche Ziele zu verfolgen, wäre noch kein Konflikt.

“Ein sozialer Konflikt ist eine Spannungssituation zwischen zwei oder mehr Parteien, die ihre Ziele und Handlungsabsichten wechselseitig als unvereinbar wahrnehmen.”

Unterteilungen

Funktionale Konflikte - diese erfüllen einen Zweck, eine Funktion.

Der funktionale Konflikt bringt eine positive Lösung hervor. Die gemeinsame Konfliktbearbeitung der Parteien führt zu einem akzeptablen Ergebnis für beide.

Dysfunktionaler Konflikt - diese sind zerstörerisch

Es geht nicht um eine gemeinsame Lösung, Ziel ist es, der anderen Partei maximalen Schaden zuzuführen.

Latente Konflikte - unterhalb der Oberfläche

Diese Konflikte schwelen vor sich hin, brechen aber nicht auf breiter Fläche auf. In Unternehmen können schwelende Konflikte zu unterschiedlichen, negativen Konsequenzen führen. So sind hohe Abwanderungsrate oft auf schwelende Konflikte zurückzuführen.

Manifeste Konflikte - offen und sichtbar

Im Gegensatz zu latenten Konflikten sind diese klar beobachtbar. Dies können Streiks oder offene Proteste sein.

Verschobener Konflikt - finden woanders statt

Dieser Konflikt findet nicht am eigentlichen Entstehungsort statt, es werden Nebenschauplätze gesucht. Dies kann daran liegen, dass es am Ursprungsort bereits eine Entscheidung gibt oder es das Umfeld nicht zulässt, den Konflikt auszutragen. Da diese Konflikte nicht recht nachvollziehbar sind, ist es Beteiligten und BeobachterInnen oft nicht klar, wie damit umzugehen ist. Ein Merkmal ist, dass die Parteien dann immer wieder neue Themen für eine Auseinandersetzung finden, obwohl diese keinen Streit rechtfertigen würden. Dabei wird die Sachebene oft vorgeschoben, in Wahrheit sind es aber Unstimmigkeiten auf der Beziehungsebene, die zum Konflikt führen.