

Soziale Konflikte am Arbeitsplatz nehmen zu und machen einen wesentlichen Teil der psychischen Belastungen aus. Dabei sind auch geschlechtsspezifische Sichtweisen und die Diversität der Belegschaft zu beachten.

Ungelöste Konflikte wirken sich negativ auf die Betriebskultur aus und können zu Konkurrenz, Abgrenzung und Mobbing führen. Konfliktanalyse, Konfliktberatung und Konfliktmanagement sind damit wichtige Aufgabe für **Gleichstellungsbeauftragte und Interessenvertretungen oder Mitglieder von betrieblichen Beschwerdestellen** sowie für Personen die **Personalverantwortung** tragen oder anstreben.

Häufig liegen die Ursachen für soziale Konflikte und psychische Belastungen nicht allein in den handelnden Personen, sondern in den systemischen Zusammenhängen, in denen sie sich bewegen. Dies gilt besonders in Zeiten, in denen diese Belastungen nicht nur betrieblich verursacht sind.

Rechtzeitige und kompetente Beratung und der Einsatz geeigneter Konfliktlösungsstrategien verringern die psychische Belastung der Betroffenen, helfen die Eskalation von Konflikten zu vermeiden und nützen so auch der betrieblichen Organisation und der effektiven Aufgabenerfüllung. **Sie lernen Auseinandersetzungen nicht aus einer Autoritätsperspektive als beendet zu erklären, sondern auf eine nachhaltige Lösung des Konfliktes hinzuarbeiten.**

2

Modul I „Wer oder was ist das Problem“ Konfliktanalyse und die Funktion des Rechtes

Der systemische Blick auf soziale Konflikte. Definition von Konflikt und Abgrenzung zu Mobbing. Gerechtigkeitsdefizit als Konfliktursache. Recht als Konfliktlösungsmodell. Ethik und Moral im Recht. Das persönliche Konfliktprofil. Konfliktarten und Eskalationsstufen von Konflikten. Die Stufen der Moralentwicklung und die Gestaltung der Betriebskultur. Subkategorien einer „Corporate Identity“. Betriebliche Ansätze zur Konfliktprävention.

Termin: 07. - 09. April 2025

Modul II „Aus Unterschiedlichkeit lernen“ Managing Diversity

Diversität als Herausforderung. Vielfalt muss gestaltet werden. Die Tatbestände des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Zielsetzung und Rechtsfolgen. Gender als intersektionale soziale und strukturelle Kategorie. Rollenstereotype und ihre Auswirkungen auf Konfliktursachen und Konfliktverhalten. Sexismus und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Maßnahmen der Gegenwehr und betriebliche Handlungsansätze für ein nachhaltiges Konzept zur Prävention.

Termin: 04. - 06. Juni 2025 online

Ausführlichere Beschreibung der Inhalte aller vier Module:
www.gekoconsultings.de

3

Modul III „Das Licht am Ende des Tunnels“ Beratungsmethoden und Konfliktlösungsansätze

Die vier Ebenen der Konfliktlösung. Inhalt und Aufgabe von Beratung. Authentizität und moralische Dilemmata. Systemische Beratungstechniken. Persönliche Prägungen und individuelles Konfliktprofil. Aufbau und Struktur des Beratungsgesprächs. Die 4 Phasen der Beratung. Persönliche Zielsetzungen im Konflikt und gerichtliche Durchsetzungsmöglichkeiten. Prozess und Beweis. Das Beschwerderecht und seine Möglichkeiten für die Konfliktbearbeitung.

Termin: 01. - 03. September 2025

Modul IV „Es ist alles schon da – du musst es nur finden“ Mediation als Methode der Konfliktbearbeitung

Mediation als Methode der Konfliktbearbeitung. Begriffsklärung und historische Entwicklung. Abgrenzung/Ergänzung zum Gerichtsverfahren. Die Inhalte des Mediationsgesetzes. Rolle und Aufgabe der Mediator:innen. Konfliktlösung nach dem Harvard Konzept Aufbau und Ablauf des Mediationsverfahrens. Die A-L-P-H-A Struktur. Methoden des Mediationsverfahrens

Übungen anhand praxisbezogenen Fallsimulationen.

Termin: 12. - 14. November 2025

Alle Module können auch einzeln gebucht werden
3 Module sind Voraussetzung für einen Zertifikatsabschluss

4

