Konfliktarten

In Abhängigkeit von den Merkmalen, die zugrunde liegen, können Konflikte auf verschiedene Arten klassifiziert werden. Manche Konflikte werden als innere Konflikte bezeichnet, andere Konflikte sind Konflikte zwischen Menschen und wieder andere Konflikte sind Konflikte von „struktureller“ Natur.

Sozialer Konflikt	Innerer Konflikt	Struktureller Konflikt
Unvereinbarkeit im Denken, Fühlen, Wollen und Handeln von Gruppen oder Menschen	Unvereinbarkeit mit sich selbst. Zwei Impulse stehen miteinander in Konflikt	Der Konflikt ist verursacht durch Aufbau und Abläufe einer Organisation. Es sind also sogenannte organisationsbedingte Konflikte
Beispiel: Trainer*in, Eltern, Abteilungsverantwortliche und Vorstandsangehörige beraten über eine mögliche Abmeldung einer Jugendmannschaft aufgrund von mangelndem Spieler*innen und Motivation zum Trainings- und Spielbetrieb. Mindestens eine Partei erlebt dies als Beeinträchtigung.	Beispiel: Eine engagierte Person hat zwei Impulse, die miteinander im Konflikt stehen: Ehrenamtliche Arbeit vs. Familie.	Beispiel: Der erste Vorsitzende verspricht der Mannschaft eine finanzielle Unterstützung von 750 € für neue Trikots. Die Kassiererin teilt den Mannschaften im gleichen Zeitraum mit, dass neue Trikots aufgrund der aktuellen Situation finanziell nicht unterstützt werden können.

Um Konflikte lösen zu können, ist es wichtig, dass Konflikte richtig eingeschätzt werden. Die Unterscheidung von Konflikten stellt sich in der Praxis als nicht immer so ganz einfach dar. Vor allem, wenn die weiteren Konfliktarten betrachtet werden. Eine effektive Bewältigung von Konflikten erfordert Kommunikation, Empathie, Kompromissbereitschaft und Konfliktmanagementfähigkeiten. Die nachfolgende Tabelle deutet bereits Lösungsansätze für Konfliktarten an. Konfliktlösungen werden in einem separaten Kapitel aber noch tiefergehend behandelt.

Weitere Konfliktarten	Konfliktbeschreibung	Lösungsansatz
Beurteilungskonflikt	Das Ziel ist klar, aber das Vorgehen zur Zielerreichung, - der Weg dahin - ist strittig	Ausführlicher und differenzierter Austausch der Beobachtungen und Wahrnehmungen.
Beziehungskonflikt	Spannungen aufgrund von Antipathien und persönlichen Abneigungen. Ursachen können Erfahrungen, Werte oder Persönlichkeitsstrukturen sein	Bereitschaft zur Selbstreflexion entscheidend.
Rollenkonflikt	Unterschiedliche Erwartungen aufgrund der Funktion einer Person (wird als innerer Konflikt erlebt).	Unterschiedliche Anforderungen bewusst machen und Prioritäten setzen
Verteilungskonflikt	Ungerecht empfundene Verteilung von Ressourcen. Gefühl der Benachteiligung, Mangel an Anerkennung und Wertschätzung.	Auf emotionale Verletzungen eingehen und Ausgleiche schaffen

Zielkonflikt	Zwei Parteien verfolgen gegensätzliche Ziele. Etwa aufgrund unterschiedlicher Rollen, Erfahrungen oder Vorgaben.	Ziele und Bedürfnisse der Konfliktparteien transparent machen.

Details

Autorin:
Heike Arlt

zuletzt aktualisiert:
August 2025