



Leitfaden: Gender-orientierte Konfliktbearbeitung ¹

Prävention	<ul style="list-style-type: none">• Regeln vereinbaren
Vorbereitung/Voraussetzungen	<ul style="list-style-type: none">• Eigene Rolle klären: Bin ich Beteiligte/r oder soll ich eine Moderation übernehmen? Eigene Einstellungen und Verhalten reflektieren: Mit welchen Geschlechterrollenbildern arbeite ich?• Sich über das Konfliktfeld orientieren: Ist eine Gender-Analyse der Organisation möglich?• Beteiligung der Parteien klären: Wie sind die Geschlechterverhältnisse in diesem Konflikt? Welches Geschlecht hat die Konfliktmoderation? Welche Auswirkungen könnte das Geschlecht in der Geschlechterkonstellation haben?• Welche Gender-Kompetenz ist vorhanden?• In welchen Positionen sind Männer und Frauen beteiligt – Gender-Diversity einbeziehen• Ziele/Wege der Konfliktbearbeitung klären• Regeln der Konfliktbearbeitung vorstellen• Rahmenbedingungen festlegen: Zeitpunkt, Beginn, Ende, usw.
Konflikte erfassen und analysieren – Konfliktdiagnose	<ul style="list-style-type: none">• Klare Beschreibung der Parteien und deren Probleme und Konflikte. Gibt es strukturell bedingte Gender-Fallen in der Organisation?• Herausarbeiten der zentralen Themen• Analyse der Konflikte und Konfliktthemen: Liegen die Konflikte eher auf der Beziehungsebene oder der Sachebene? Sind es heiße oder kalte Konflikte? Auf welcher Eskalationsstufe befindet sich der Konflikt? Gibt es unterschiedliche Zugänge von Männern und Frauen zu Konflikten, Gender-Diversity beachten!• Wer profitiert von dem Konflikt? Möglichen Nutzen von Konflikten für die Beteiligten herausarbeiten.• Vertiefende Analyse der Ursachen und Bedingungen eines Konfliktes• Gender-orientierte Kommunikationsregeln beachten
Konfliktbearbeitung/ Konfliktgespräch	<ul style="list-style-type: none">• Wichtige Anliegen bewusst machen• Lösungsmöglichkeiten erarbeiten• Bewertung der Lösungsmöglichkeiten – unterschiedliche männliche und weibliche Bewertungsmuster beachten
Vereinbarung	<ul style="list-style-type: none">• Lösung auswählen• Begleitung und Lösungsauswertung vereinbaren• (Vertragliche) Festlegung der Vereinbarung
Auswertung	<ul style="list-style-type: none">• Nacharbeit

¹ Blickhäuser/von Barga, ergänzt von Baumann/Stubican, 2004.



--	--



Phasen eines Konfliktgesprächs

Verlauf	Zweck
<p>Vorarbeit</p> <p>Mit welchen Geschlechter(rollen)bildern bewege ich mich in dem Konflikt?</p>	<p>Verstandesmäßige Klärung</p> <p>Emotionale Entlastung zur Verhinderung eines destruktiven Konfliktverlaufs</p>
<p>Beginn</p> <p>Wahl der Zeitpunkte</p>	<p>Die Weichen für ein konstruktives Gespräch werden gestellt</p>
<p>Wahl der Einleitungsworte</p> <p>Einstellen auf die Geschlechterkonstellation</p>	<p>In „Ich-Botschaften“ sprechen</p> <p>Der Gesprächsbeginn gehört gut überlegt, er entscheidet häufig über Erfolge und Misserfolge eines Konfliktgesprächs</p>
<p>Durchführen</p> <p>a) als Beteiligte</p> <p>b) als Moderation / Führungskraft</p> <p>Konfliktanalyse</p> <p>Konfliktdiagnose</p> <p>Lösungen erarbeiten</p>	<p>Beide Parteien liefern Informationen, klären Gegensätze, benennen Probleme und Gemeinsamkeiten – gender-spezifische Aspekte erkennen und beachten, Erkennen weiterer Diversity Dimensionen</p> <p>Beide Konfliktparteien klären unterschiedliche Strategien, Bedürfnisse, Prioritäten, Nah- und Fernziele – gender-spezifische (Diversity) Aspekte erkennen und beachten.</p>
<p>Regelungen</p>	<p>Beide Konfliktparteien handeln Regelungen aus, mit denen sie und Dritte leben können – gender-spezifische Muster in der Aushandlung erkennen und beachten</p> <p>Unterschiedliche Durchsetzungsfähigkeiten der beteiligten Menschen berücksichtigen</p>
<p>Beendigung</p>	<p>Regelungen noch einmal nennen, Nachdenken über Sonderfälle, Testphase vereinbaren, Nachfolgespräch vereinbaren</p>
<p>Versöhnung (optional)</p>	<p>Versöhnliche Gefühle, Wertschätzung, Gemeinsamkeit, Dank und ähnliches aussprechen (<i>authentisch bleiben</i>).</p>