

4. Runder Tisch Konfliktkultur in Unternehmen und Organisationen

Führung im Konflikt. Wie kann ein konstruktiver Umgang mit Konflikten gelingen?

MIT FREUNDLICHER UNTERSTÜTZUNG

25. März 2025, Hansa-Haus, München

Hohe Teilnehmerzahl beim 4. Runden Tisch Konfliktkultur „Führung in Konflikt“

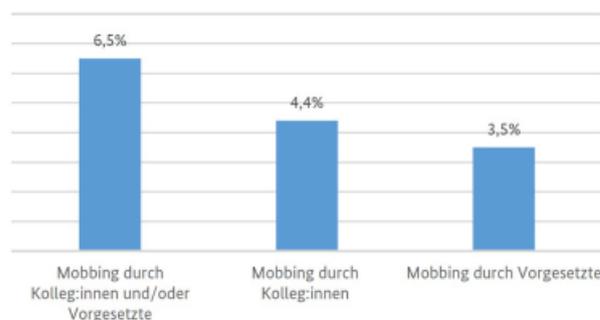
Eine große Resonanz hat unser 4. Runder Tisch Konfliktkultur am Dienstag, 25.03.25 erfahren. Insgesamt 84 Teilnehmer*innen aus Wirtschaft und öffentlichen Institutionen, Führungskräfte, Arbeitnehmervertreter und Interessierte aus diversen Bereichen traten miteinander in Kontakt, diskutierten, informierten und vernetzten sich. Die hohe Anzahl der Anmeldungen mit einer geringen Abmeldequote ist vermutlich ein Indikator dafür, dass das Thema Führung in der Arbeitswelt eine Schlüsselstellung einnimmt.

In seiner Einführung verwies Diplom-Psychologe **Ludwig Gunkel**, Vorstand von Konsens e.V., auf den aktuellen, im Februar 2025 veröffentlichten Mobbing Report des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung und die zugrundeliegende Mobbing Studie. Danach liegt das Ausmaß von Mobbing am Arbeitsplatz innerhalb von 6 Monaten bei 6,5% der Beschäftigten.

Der Anteil der Mobbing Betroffenen ist höher als bisher angenommen!

— MOBBING IN DER ARBEITSWELT

ÜBERBLICK ÜBER DIE MOBBING-PRÄVALENZ IN DEN LETZTEN 6 MONATEN



Das sind 140 % mehr als in der vorangegangenen Studie von 2002.

Und die Studie zeigt auch, dass die Qualität der Führung entweder Mobbing oder im positiven Sinne eine hohe Arbeitszufriedenheit begünstigt.

Einen inspirierenden Impulsvortrag präsentierte **Ise Pantenburg**, Trainerin für Personal- und Organisationsentwicklung bei Change Factory München. Hier gab es Anregungen für eine klärende Führung durch typische Konfliktsituationen mit hilfreichen praktischen Werkzeugen und Methoden.



Rechtsanwalt für Arbeitsrecht **Wilfried Dormann** widmete sich den rechtlichen Rahmenbedingungen für Führungskräfte und Arbeitnehmervertreter im Konfliktfall (z.B. Fürsorgepflicht, Direktionsrecht, AGG).

Fürsorgepflicht

Dies hat zur Folge, dass der Arbeitgeber das Persönlichkeitsrecht des Arbeitnehmers nicht verletzen darf und dass der Arbeitnehmer im Falle einer Verletzung Anspruch auf Beseitigung der fortwährenden Beeinträchtigung und auf das Unterlassen weiterer Verletzungshandlungen hat.

An 8 Thementischen wurden unterschiedliche Schwerpunkte vertieft und moderiert:

☼ Welches Führungshandeln ist geeignet, Konflikte zu klären und eine Lösung zu finden?

Moderation: Christine Christ, systemische Beraterin und Coach (DGSF)

☼ Besonderheiten in der Konfliktklärung bei Vorwürfen von Mobbing/ Belästigung/ Diskriminierung. Moderation Irmgard Fischer, Supervisorin (SG) und Konfliktberaterin der Betriebsseelsorge Erzdiözese München und Freising

☼ Welche Betrieblichen Bedingen benötigen Führungskräfte, um ihrer Aufgabe in Konfliktsituationen gerecht werden zu können? Moderation: Thomas Ziehl, Zert. Mediator, Trainer, Moderator

- ☼ Wie können Führungskräfte motiviert werden, ihre Aufgabe in Konfliktsituationen wahrzunehmen? Moderation: Peter Eckardt
- ☼ Welche Rolle und Aufgabe haben Arbeitnehmervertretungen bei Konflikten? Moderation: Gabriela Kufner, system. Konfliktberaterin
- ☼ Wie stelle ich als Führungskraft fest, dass ich im konkreten Konfliktfall an meine Grenzen komme und welche Unterstützung benötige ich dann? Moderation: Siglinde Lösch, system. Konfliktberaterin, Coach, Zert. Mediator
- ☼ Was können die betrieblich Verantwortlichen tun, wenn eine Konfliktbearbeitung nicht in Gang kommt? Moderation: Dorothea von Wichert-Nick, Executive Coach für Unternehmer / Arbeitskreis Evang. Unternehmer
- ☼ Welche rechtlichen Dinge sind im Konfliktfall zu beachten? Moderation: Wilfried Dormann, Rechtsanwalt

Im abschließenden Fishbowl wurden Ergebnisse zusammengefasst, offene Fragestellungen diskutiert und beleuchtet, lebendig moderiert von **Peter Lysy**, Leiter Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt der Evang.-Luth. Kirche in Bayern.



Moderiert wurde die gesamte Veranstaltung von **Dr. Laura Ullmann**, Organisationsberaterin, Führungskräfteentwicklerin und Konfliktberaterin. Organisiert und konzipiert wurde dieser 4. Runde Tisch Konfliktkultur von Ludwig Gunkel, Dipl. Psychologe, BGM-Berater und 1. Vorstand im Konsens e.V./Mobbing Beratung München.

Insgesamt blicken wir auf eine insgesamt „runde“ Veranstaltung zurück. Unter den Teilnehmenden aus unterschiedlichen Branchen und Rollen (vom Personalrat bis zur Führungskraft im Betrieb) entwickelten sich angeregte Gespräche und ein teilweise befruchtender Austausch. Gerade diese Diversität gestaltete die Diskussionen sehr bunt und beleuchtete verschiedenste Perspektiven. Schreiben Sie uns Ihren Eindruck und Ihre Anregungen!

Wir bedanken uns herzlich bei allen Beteiligten und Teilnehmenden und freuen uns auf kommende Veranstaltungen.