

# Muss ich als Vereinsleiter jeden Streit schlichten?

**Stil** Ich bin begeisterter Sportler und leite seit einigen Jahren einen Verein. Nun knistert es im Vorstand. Zwei Mitglieder geraten sich ständig in die Haare. Eigentlich möchte ich mich nicht einmischen. Oder müsste ich das?

Ist ein Konflikt für alle sichtbar, dann läuten die Alarmglocken und rufen zum Handeln auf. Wegschauen ist keine Option! Denn Leistungsfähigkeit und Wohlbefinden der Betroffenen und des gesamten Vorstandes leiden unter dem Konflikt. Nun heisst es, schnell zu handeln, um weitere Eskalation und Folgeschäden abzuwehren.

Sich nur zu ärgern, dass die beiden ihre Probleme nicht eigenständig lösen können, ist kontraproduktiv. Nehmen Sie die Situation an, wie sie ist und sagen Sie sich, wenn Menschen miteinander schaffen, machen sie sich zu schaffen. Konflikte gehören zum Leben. Die beiden müssen sich nicht lieben, ein respektvolles Zusammenarbeiten reicht aus. Das können Sie als Vereinspräsident einfordern. Denn Konfliktlösung ist Chefsache!

Beginnen Sie mit einer Konfliktdiagnose, indem Sie

sich ein eigenes Bild der Lage machen. Bitten Sie beide Seiten unabhängig voneinander zu einem vertraulichen 4-Augen-Gespräch. Jede Person erhält so die Gelegenheit, offen auszusprechen, wie sie denkt und was ihr auf dem Herzen liegt. Indem Sie aufmerksam zuhören, ohne zu bewerten und sich sichtlich darum bemühen zu verstehen, drücken Sie Respekt und

---

## Kurzantwort

Konfliktlösung ist Chefsache! Und Wegschauen keine Option. Sonst leidet noch der ganze Verein unter dem Streit. Bitten Sie beide Seiten einzeln zum Gespräch. Hören Sie zu, ohne zu werten. Machen Sie sich ein Bild und reden Sie dann erneut einzeln mit den Streitenden über Lösungsansätze. (sh)

---

Wertschätzung aus. Das wirkt für die Personen entlastend und tut gut. Folgende Fragen können Ihnen als Anregung zur Informationssammlung dienen: Um was genau geht es? Welche Gedanken und Gefühle, welche Zielvorstellung, welche gute Absicht hat die Person? Für welche Werte setzt sich das Mitglied ein? Was wünscht es sich? Was hat es bislang schon unternommen, um die «dicke Luft» mit dem anderen Mitglied zu klären? Was könnte der persönliche Beitrag zur Lösung sein?

## Unter vier Augen

Wichtig ist, dass Sie sich im Gespräch nicht zu einem (Vor-)Urteil hinreissen und unter Druck setzen lassen oder Partei beziehen. Es geht im Moment einzig darum, eine Bestandaufnahme zu machen, um das ganze Bild zu erhalten. Nehmen Sie sich in Ruhe Zeit, bedanken Sie sich

für die Offenheit und zeigen Sie auf, was Ihre nächsten Schritte sind. Anschliessend reflektieren Sie die beiden Gespräche und machen sich klar, wer an welcher Stelle mit welchem Verhalten eine Störung in der Zusammenarbeit auslöst.

Entwickeln Sie erste Ideen, wer sich ändern oder was aus Ihrer Sicht geändert werden müsste, damit ein Miteinander wiederhergestellt werden kann. Was ist realistisch und umsetzbar? Was können oder müssen Sie einfordern? Wo haben Sie wenig Handhabe und müssen auf Einsicht und Verständnis hoffen?

Danach laden Sie die Konfliktparteien erneut zum Vier-Augen-Gespräch ein und berichten über Ihre Überlegungen und Schlussfolgerungen. In diesem Gespräch geht es um den Weg, der zur Zielerreichung führt. Planen Sie gemeinsam die nächsten Schritte

oder geben Sie sie vor. Nun heisst es, die Umsetzung zu überwachen. Als Vereinspräsident sind Sie der Prozessverantwortliche und bleiben in der Lösungsverantwortung. Lassen Sie die Beteiligten spüren, dass Sie aufmerksam an der Sache dranbleiben.



**Lic. phil. Irène Wüest, Eich**  
Skill-Coach, Organisations- und Kommunikationsberaterin  
[www.skillcoach.ch](http://www.skillcoach.ch)

---

## Suchen Sie Rat?

Schreiben Sie an: Ratgeber LZ,  
Maihofstrasse 76, 6002 Luzern.  
E-Mail: [ratgeber@luzernerzeitung.ch](mailto:ratgeber@luzernerzeitung.ch)  
Bitte geben Sie Ihre Abopass-Nr an.  
**Lesen Sie alle unsere Beiträge auf**  
[www.luzernerzeitung.ch/ratgeber](http://www.luzernerzeitung.ch/ratgeber)

---