

Streit im Verein – Keine Angst vor Konflikten

Meinungsverschiedenheiten – Wortwechsel – unsachliche Diskussion – lauter Wortwechsel – Parteienbildung – echter Streit – beleidigendes Schweigen – aggressive Briefe – vertrauliche Telefonate – Truppen sammeln – Intrigen spinnen – Öffentlichkeit beeinflussen – Unversöhnlichkeit zeigen – Eskalation.

Genau wie in allen anderen Lebenslagen sind auch Konflikte im Verein etwas Normales. Überall dort, wo Menschen zusammenkommen, geht es nicht immer nur harmonisch zu. Die Gründe sind ähnlich wie auch sonst im Leben: unterschiedliche Sichtweisen, Erfahrungen und Einstellungen. Das kann zu Meinungsverschiedenheiten, Diskussionen oder am Ende sogar zu eskalierten Konflikten führen. Jeder engagierte «Vereinsmensch» sieht sich im Laufe der Zeit mit dem einen oder anderen Streitthema konfrontiert.

Nehmen Sie einen Streit oder Konflikt im Verein – und auch sonst – nicht immer gleich von seiner negativen Seite: Wenn zwei sich auseinandersetzen bedeutet dies, dass sie mit Leib und Seele bei der Sache sind. Die Kommunikation ist lebendig und Ihre Vereinsmitglieder sind engagiert genug, um Zeit und Energie zu investieren. Viel schlimmer wäre es, wenn es niemandem Wert wäre, sich voll und ganz für Vereinsangelegenheiten einzusetzen.

Stutzig sollten Sie aber werden, wenn sich Streit und Konflikte unter den Vereinsmitgliedern oder im Vorstand häufen, oder schon beinahe zur Tagesordnung gehören. Gehen Sie diesen Konflikten auf den Grund, denn dann liegt diesen nicht mehr nur eine Meinungsverschiedenheit zugrunde, sondern es geht um Interessen, Interessenwahrung und/oder um kollidierende Interessen.

Vereinsmitglieder leben heute nicht mehr wie früher nach dem Motto «Mitmachen ist alles». Sie wollen in erster Linie etwas für sich selber tun und von ihrem Mittun möglichst gut profitieren. So ist der Zeitgeist – und darauf sollten Sie sich einstellen.

Den Streit im Verein in vier Schritten beilegen

1. Streit deeskalieren
2. Kommunikation (wieder) herstellen
3. Lösung für den Konflikt finden
4. (Schriftliche und) verbindliche Vereinbarung treffen

Sie sollten einem aufkommenden Konflikt so früh wie möglich begegnen und zwar noch bevor sich die Fronten verhärten. Klären Sie zuerst einmal ab, wie die Beteiligten den Konflikt sehen und geben sie dem Streit einen Namen. Anschliessend sollten Sie versuchen, den Konflikt intern zu lösen.

Sollte das Gespräch unter den Streitpartnern überhaupt nicht möglich sein, sollten Sie eine Konfliktmediation ernsthaft in Betracht ziehen. Eine unabhängige und unparteiische Person vermittelt dann in diesem Konflikt und steuert als neutraler Moderator das Gespräch zwischen den Parteien. Manchmal kann diese unparteiische Person ein anderes Vereinsmitglied sein, das zu den Konfliktparteien eine neutrale Position vertritt und helfend eingreifen kann. Weil aber früher oder später andere Mitglieder in den Konflikt hineingezogen werden und sich ihre eigene Meinung zum Thema bilden, hilft manchmal nur noch der Gang zu einem spezialisierten Streitschlichter, der als Mediator geschult ist, der die Parteien bis dahin nicht kennt und deshalb wirklich neutral sein kann.

Selbsthilfe

Ein Streit im Vorstand oder unter Vereinsmitgliedern kann sich schnell zu einem wahren Flächenbrand entwickeln. Oft trägt es schon erheblich zur Deeskalation bei, wenn die Betroffenen ihrem Ärger erst einmal richtig Luft machen. Dies erreichen Sie am besten in zeitnahen Einzelgesprächen mit den Streitparteien. Fragen Sie nach dem Grund der Auseinandersetzung. Bleiben Sie neutral und solidarisieren Sie sich nicht voreilig mit einzelnen Streitparteien.

Um den Streit wirklich aus der Welt zu schaffen, müssen sich die Betroffenen aufeinander zubewegen und alltagstaugliche Kompromisse finden. Sobald in der Kommunikationsphase die Positionen auf faire Weise geklärt sind und die Streitparteien die Bedürfnisse der anderen anerkennen, lässt sich gemeinsam an einer Lösung arbeiten, mit der beide Seiten leben können. Die hohe Kunst besteht darin, über Konflikte zu sprechen, ohne den Anderen anzugreifen. Das funktioniert mit Ich-Botschaften am besten: «Ich fühle…», «Für mich ist das so…» und nicht: «Du hast…», «Du bist schuld…» (siehe auch «Gewaltfreie Kommunikation», GFK). Ziel ist es, zu einer gemeinsamen Lösung zu kommen.

Leider sind in der Praxis nicht alle Streithähne bereit, sich überhaupt zu einigen. In dem Fall ist es wichtig, von Anfang an klar zu machen, dass Sie eine positive Veränderung erwarten. Eventuell ist auch eine klare Ansage bezüglich den Konsequenzen – bis hin zum Vereinsausschluss – notwendig, falls sich eine der Streitparteien einem fairen Kompromiss hartnäckig verweigert. Denn dauerhafte Unruhe unter den Mitgliedern schadet jedem Verein.

Der Idealfall

Im Idealfall erreichen Sie einen Konsens, an den sich die Streitbeteiligten freiwillig und ohne weitere Intervention halten. Halten Sie die gemeinsam gefundene Lösung in einer schriftlichen Vereinbarung fest, die von allen Konfliktparteien unterschrieben wird. Damit steht unmissverständlich fest, wer was wie von wem erwarten kann. Die Vereinbarung sollte präzise formuliert sein, damit die Beteiligten klare Handlungsvorgaben haben und jederzeit überprüfbar ist, ob die vereinbarte Lösung eingehalten wird oder nicht. Zudem sollten Sie die Parteien z.B. nach vier bis sechs Wochen zu einem «Nachsorgetermin» aufbieten und klären, ob die getroffenen Vereinbarungen tatsächlich eingehalten werden.

Unschön, aber möglich

Um den Streit im kleinen Verein kümmern sich die lokalen Zeitungen gerne, um den Krach in den mitgliederstarken Vereinen vielleicht sogar die grossen Zeitungen und die elektronischen Medien. In der Öffentlichkeit werden diese Meldungen begierig aufgesogen. Und schnell ist

ein bestimmtes Image des Vereins zementiert. Das ist normal und nur allzu menschlich. Wenn allerdings nur noch über Vereinsquerelen berichtet wird, wirkt sich dies negativ auf den Ruf aus und es ist nicht verwunderlich, wenn sich das Interesse von Neumitgliedern in Grenzen hält und die Mitgliederzahl schrumpft.

(aus: https://www.mccg.blog/streit-im-verein-keine-angst-vor-konflikten/