

FITNESS TRIBUNE

Nr. 219

Februar / März 2026

KING OF MACHINES

BUILT STRONG. WORLDWIDE.

18

BARRY'S ZÜRICH

Rotes Licht, harte Beats,
starke Community

24

FREESKIER FABIAN BÖSCH

Slopestyle- und Big-Air-
Weltmeister im Gespräch

48

BUZZ FITNESS WIEN

Nicht für jeden –
aber für jeden etwas



Konflikte richtig führen

Man muss nicht immer gleicher Meinung sein!

Konflikte gehören zum Alltag jedes Fitnessbetriebs. Wo Menschen mit unterschiedlichen Erfahrungen, Erwartungen und Persönlichkeiten zusammenarbeiten, prallen zwangsläufig Meinungen aufeinander. Entscheidend ist nicht, ob es zu Meinungsverschiedenheiten kommt, sondern wie damit umgegangen wird.



In meiner langjährigen Arbeit als Unternehmensberater für Fitnesscenter habe ich immer wieder festgestellt, dass sehr viele persönliche Konflikte dadurch entstehen, dass Menschen mit unterschiedlichen Meinungen ihrer Mitarbeiter, Kollegen oder Chefs nicht umgehen können. Dies trübt das Arbeitsklima enorm – und letztlich leidet auch die Qualität des Centers darunter. Das ist schade, denn der positive Effekt von Konflikten liegt gerade in der Weiterentwicklung bestehender Situationen. Unterschiedliche Sichtweisen zusammengeführt sind fast immer mehr wert als nur eine einziger Standpunkt.

Meinungsverschiedenheiten sind zwar nicht angenehm, aber absolut natürlich, wenn mehrere Menschen miteinander arbei-

ten. Subjektive Ansichten, Erfahrungen, Hoffnungen und Wünsche sowie unterschiedliche Charaktereigenschaften oder momentane Stimmungslagen können mitunter weit auseinanderliegen – und genau daraus entstehen unterschiedliche Meinungen.

Gerade in Dienstleistungsbetrieben wie Fitnesscentern, in denen viele Menschen täglich eng zusammenarbeiten und unter Zeit- sowie Erfolgsdruck stehen, haben Konflikte eine besondere Wirkung. Sie beeinflussen nicht nur das Team, sondern oft auch direkt wie indirekt die Wahrnehmung der Kunden. Umso wichtiger ist es, einen konstruktiven Umgang damit zu finden.

Ich möchte Ihnen deshalb einige Hinweise geben, wie Sie besser mit unterschiedlichen Meinungen umgehen können – und so vermeiden, dass aus einer Meinungsverschiedenheit ein echter Konflikt entsteht.

1. Das Problem annehmen

Wenn die Meinungen der beteiligten Personen voneinander abweichen, ist es wichtig, diese Unterschiede zu akzeptieren und sich ernsthaft damit auseinanderzusetzen. Wird das Problem verneint oder mit einer oberflächlichen Lösung abgehandelt, entsteht oft nur Zündstoff für spätere, deutlich heftigere Auseinandersetzungen.

2. Das Problem genau analysieren

Konfliktvolle Situationen zeichnen sich häufig dadurch aus, dass die Beteiligten aneinander vorbeireden. Für eine nachhaltige Lösung muss deshalb zuerst klar analysiert werden, welches Problem den Konflikt tatsächlich ausgelöst hat.

3. Klärung der gegenseitigen Standpunkte

Alle Beteiligten sollten die Möglichkeit haben, klar zu äussern, wie sich das Problem aus ihrer Sicht darstellt, warum sie dies so sehen und weshalb sie eine bestimmte Lösung bevorzugen. Diese Offenheit schafft Klarheit – und eröffnet neue Lösungsperspektiven.

4. Beim Hauptkonflikt bleiben

Ein Problem lässt sich nicht lösen, wenn man ständig vom Kernpunkt abschweift. Es gibt fast immer Nebensache, doch für eine Lösung muss zuerst das Hauptproblem geklärt werden – alles andere folgt danach.

5. Dauerhafte Lösungen brauchen genügend Zeit

Viele Meinungsverschiedenheiten werden zu Dauerstreitpunkten, weil sich die Beteiligten keine Pause gönnen. Um einen Konflikt in seiner ganzen Tragweite zu erfassen, aufzuarbeiten und gemeinsame Lösungsansätze zu entwickeln, braucht es Zeit. Eine bewusste Denk- und Entspannungspause kann dabei oft Wunder wirken.

6. Fragen können auch blockieren

Fragen sollten in Konfliktsituationen gut überlegt sein. Verständnisfragen (z. B. Warum denkst du so darüber?) sind hilfreicher als Fragen, die unterschwellig eine andere Meinung transportieren (Hast du dir das wirklich gut überlegt?). Letztere erschweren eine Lösung meist zusehends.

7. Das Innenleben sollte nicht unterdrückt werden

Emotionen, die stören oder blockieren, kommen in angespannten Situationen oft nicht zur Sprache. Die Folge: Eine tragfähige Lösung bleibt aus. Es ist deshalb sinnvoll, offen zu benennen, was einen ärgert oder belastet – ohne dass dies von den anderen als persönlicher Angriff verstanden wird.

8. Versteckte Bedenken zum Vorschein bringen

Viele Meinungsverschiedenheiten beruhen auf unausgesprochenen Bedenken. Kommt ein Konflikt nicht voran, lohnt es sich zu prüfen, ob solche Bedenken im Hintergrund wirken. Werden sie sichtbar gemacht, kann im nächsten Schritt gemeinsam nach Lösungen gesucht werden.

9. Innere und äussere Konflikte unterscheiden

Eine Auseinandersetzung mit anderen ist nicht selten Ausdruck eines eigenen inneren Konflikts. Manchmal scheidet eine Lösung nicht an den anderen Beteiligten, sondern daran, dass man zuerst die eigenen inneren Widersprüche klären muss. Dies ist oft eine wichtige Voraussetzung für eine echte Einigung.

10. Konflikte nicht als Wettkampf sehen

Die Mentalität, unbedingt siegen zu müssen, ist vielen Menschen so vertraut, dass sie kaum hinterfragt wird. Mit dieser Haltung lassen sich Konflikte jedoch nur schwer lösen. Ziel sollte nicht ein Gewinner sein, sondern ein sinnvoller Interessensausgleich.

Richtig geführt, können Konflikte klären, weiterbringen und sogar stärken – falsch behandelt, vergiften sie das Arbeitsklima nachhaltig.

Gerade Führungskräfte stehen im Umgang mit Konflikten in einer besonderen Verantwortung. Sie geben mit ihrem Verhalten den Rahmen vor, in dem Meinungsverschiedenheiten ausgetragen werden. Werden unterschiedliche Ansichten zugelassen und respektvoll diskutiert, entsteht Vertrauen. Werden sie hingegen unterdrückt oder persönlich genommen, breiten sich Unsicherheit und Spannungen im Team aus. Ein bewusster, sachlicher Umgang mit Konflikten ist deshalb ein zentrales Führungsinstrument – und ein entscheidender Faktor für langfristigen Erfolg.

Ich hoffe, dass Sie sich bei den nächsten konfliktträchtigen Meinungsverschiedenheiten mit Ihren Mitarbeitern – oder auch im privaten Umfeld – diese Hinweise nochmals kurz zu Gemüte führen. Oft reicht bereits eine kleine Veränderung der eigenen Haltung, um bessere und nachhaltigere Lösungen zu erzielen.

Viel Erfolg wünscht Ihnen
Edy Paul




Edy Paul
Der Branchenkenner coacht und berät Einzelpersonen und Firmen mit eCoaching oder persönlich vor Ort (Strategie, Management, Neugründungen, Analysen, Schulungen, Konzeptentwicklungen, Raumplanung). Fitness- und Clubanalysen sowie Verkauf und Nachfolgeregelungen gehören ebenfalls zu seinen Leistungen. Kontakt +41 79 601 42 66 edy.paul@paul-partnerag.com www.edypaul.ch