

Sport, Werte und Politik

Zwischen Neutralität und Haltung zeigen - Teil 2



Inhalt Heft 2

Vorwort	5
Einleitung	6

Perspektive Praxis

...damit sie gelebt werden und wirken!	
Klärung und Verankerung von Werten im Verein/Verband	8
Wertevermittlung im Fußball	17
Politisch neutral!?	20
Sport und Demokratie schließen sich aus? Von wegen!	27
Unterstützung vor Ort: Bildung lokaler Netzwerke für ein demokratisches Gemeinwesen	30
Zur Verteidigung einer wertebasierten Grundhaltung von Sportvereinen gegen rechtsextreme Vereinsmitglieder	36

Berichte aus der Praxis

Haltung zeigen? Mit Vereinsleitbildern!	42
Menschlichkeit und Toleranz im Sport (MuT): Ein Projekt des Landessportbunds Sachsen-Anhalt	50
Werte, Politik und Neutralität bei der Hessischen Jugendfeuerwehr ...	56
Die Auseinandersetzung mit Werten im Verband – Praxisbeispiele aus der AWO	60

Praktische Hilfen

Die Satzung des Vereins – Grundlage für das rechtssichere Handeln des Vereins	66
Autor*innen	78



VORWORT

Liebe Leser*innen,

Ist Sport politisch – und darf er das überhaupt sein? Diese Fragen sind schon lange umstritten und die Antworten darauf nicht einfach. Und doch lässt sich kaum verhehlen, dass der Sport immer wieder an wichtigen gesellschaftlichen und politischen Entwicklungen und Ereignissen unmittelbar beteiligt war und es bis heute ist. Dies trifft ebenso auf seine Rolle in der NS-Zeit oder im Kalten Krieg zu, wie auch auf Ereignisse aus der jüngeren Vergangenheit, wie die Unterbringung von Geflüchteten in Turnhallen oder solidarische Kampagnen und starke Zeichen für Diversity und gegen Rassismus.

Der gemeinnützige, organisierte Sport mit seinen 90.000 Sportvereinen sowie vielen Bünden und Verbänden ist also immer schon ein wichtiger Teil (gesellschafts-)politischer Entwicklungen, weshalb ihm auch eine große gesellschaftliche Verantwortung zukommt. Doch er besitzt auch die positiven Potenziale, um dieser Verantwortung gerecht zu werden, gesellschaftliche Spannungen zu überwinden, zum Zusammenhalt beizutragen und Werte wie Vielfalt, Fairness und Respekt zu vermitteln.

Diese Wertebasis findet sich auch in den Satzungen vieler Vereine und Verbände wieder. Im Schulterschluss mit anderen zivilgesellschaftlichen Akteur*innen kann so auch antidemokratischen Strömungen und rechts-populistischen Einstellungen, die sich in der Mitte unserer Gesellschaft breit machen, kraftvoll entgegengetreten werden. Es gilt, sich bedingungslos gegen jegliche Form diskriminierender, menschenverachtender, antidemokratischer und extremistischer Haltungen und Handlungen zu stellen, denn diesen Entwicklungen dürfen und wollen wir nicht tatenlos zusehen – weder im noch jenseits des Sports.

Mit einer **Positionierung zum Umgang mit antidemokratischen, rechtspopulistischen und rechtsextremen Parteien, Gruppierungen und Akteur*innen** haben die Deutsche Sportjugend (dsj) und der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) im September 2020 ein unmissverständliches Zeichen gesetzt. Bereits seit vielen Jahren setzt die dsj diese Haltung auch in ihrem Handlungsfeld „Sport mit Courage“ um und unterstützt ihre Mitgliedsorganisationen dabei, sich für Demokratie und gegen Diskriminierung und Rechtsextremismus einzusetzen.



Dazu soll auch die neue Materialsammlung „Starker Sport für eine starke Demokratie“ beitragen, die von der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) im Rahmen des Projekts „Demokratieförderung im Sport“ gefördert wird.

Mit den dort bereitgestellten Ratschlägen, Anleitungen und Informationen möchten wir Sie, die ehrenamtlich und hauptberuflich Engagierten, dabei unterstützen und dazu ermutigen, sich weiterhin unermüdlich für ein friedliches und demokratisches Zusammenleben in unserer Gesellschaft einzusetzen. Sie sind diejenigen, die die Werte des Sports vorleben und weitertragen. Dafür möchte ich Ihnen im Namen der Deutschen Sportjugend ganz herzlich danken!

Auch all denjenigen, die bei der Erstellung und Umsetzung dieser Materialsammlung mitgewirkt haben, gilt ein großer Dank, ebenso wie unseren Zuwendungsgeber*innen für ihre Unterstützung: dem Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) sowie der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb).

Der Sport besitzt die Kraft, zum Zusammenhalt der Gesellschaft beizutragen. Doch es liegt in unser aller Verantwortung diese Kraft auch zu nutzen! Deshalb appelliere ich an Sie alle: Bleiben Sie aufmerksam und setzen Sie sich weiterhin lautstark ein, für unsere gemeinsamen Werte des Sports!

Herzlichst

A handwritten signature in blue ink, which appears to read 'B. Folkmann'.

Ihr Benny Folkmann
2. Vorsitzender Deutsche Sportjugend

EINLEITUNG

Dem Sport werden in einem modernen Verständnis zahlreiche positive Potenziale zugeschrieben, wie die Fähigkeit, Gegensätze zu überwinden und zum gesellschaftlichen Zusammenhalt beizutragen, bis hin zur Völkerverständigung bei internationalen Großturnieren. Die Grundlage dafür böten die dem Sport immanenten Werte wie Vielfalt, Fairness, Chancengleichheit und Partizipation, heißt es. Doch bei diesen wünschenswerten gesellschaftlichen Prozessen, zu denen der Sport zweifellos beitragen kann, müsse er – so ist immer wieder zu hören – auf politischer Ebene Neutralität bewahren.

Wie aber könnte der Sport, der noch dazu als Vehikel für gesellschaftliche Entwicklungen verstanden wird, unpolitisch bleiben, wo im Sport dieselben gesellschaftspolitischen Phänomene auftreten, wie in den meisten anderen Teilen der Gesellschaft? Was würde so eine Haltung – also ein unpolitischer Sport – mit den positiven, sozialen Potenzialen des Sports machen, und wie würde sie sich auswirken, wenn „die Werte des Sports“ mit Leben gefüllt und verteidigt werden sollten?

Um einen umfassenden Einblick in diese Debatten zu erhalten, hat die Deutsche Sportjugend daher Menschen aus der Wissenschaft, der Politik, aus verschiedenen Ebenen und Bereichen des organisierten Sports sowie aus anderen Teilen der Zivilgesellschaft gebeten, ihre eigenen Perspektiven darauf darzulegen. Das Ergebnis ist das vorliegende Themendossier „Sport, Werte und Politik“, das den Leser*innen sowohl als Informationsquelle, als auch als praktische Hilfestellung für die Anwendung im sportlichen Alltag dienen soll. Das Themendossier ist daher in zwei Hefte unterteilt. Im ersten Heft stehen die

wissenschaftliche Betrachtung sowie eine Auseinandersetzung mit dem Thema auf Ebene des professionellen bzw. Leistungssports und von Sportgroßveranstaltungen im Zentrum. Das zweite Heft ist hingegen Praxisberichten und -anleitungen für den Breitensport gewidmet. Beide Hefte des Themendossiers in digitaler Form sowie themenbezogene Videos und weitere ergänzende Materialien stehen Ihnen auf www.sport-mit-courage.de kostenfrei zur Verfügung. Die beiden Dossierhefte sind außerdem über den dsj-Shop als Druckfassung erhältlich: www.dsj.de/publikationen

Im ersten Heft des Themendossiers befassen sich Stefanie Pietsch, Wolfgang Buss und Jana Sämann in jeweils eigenen Beiträgen aus wissenschaftlicher Perspektive mit dem Spannungsfeld von Sport, Werten und Politik. Sie erörtern die Relevanz und Aktualität olympischer Werte, behandeln die historische Entwicklung des Verhältnisses von Sport und Politik und setzen sich mit dem umstrittenen Neutralitätsbegriff auseinander. Als Teil der Beiträge zur Themenvertiefung reflektiert Ronny Blaschke im Anschluss seine eigene Haltung zur Frage von Boykotten sportlicher Großveranstaltungen. Auch Bernd Beyer, Dietrich Schulze-Marmeling, Sabine Poschmann und Silvia Renk-Lange diskutieren in einem schriftlichen Streitgespräch über die Sinnhaftigkeit solcher Boykotte. Kann Boykott für den organisierten Sport ein legitimes Mittel des Protests sein? Oder sollten Athlet*innen besser die größtmögliche, sportliche Bühne nutzen und ihr Recht auf freie Meinungsäußerung nutzen, um Missstände anzuprangern und für ihre Werte und Ideale einzustehen? Nike Lorenz, Gunter A. Pilz und Johannes Herber haben zu letzterer Frage klare Antworten gefunden, die von Jan F.

Orth aus einer sportrechtlichen Perspektive kommentiert werden. Die vollständigen Video-Interviews von Lorenz, Pilz und Herber finden Sie unter www.sport-mit-courage.de. In einem Chat-Gespräch mit Mitarbeitenden der dsj liefern Julia Zeyn und Michael Gabriel von der Koordinationsstelle Fanprojekte (KOS bei der dsj) zudem Einblicke in die Fansozialarbeit und deren Auseinandersetzung mit politischen Fragen im Fußball.

Im zweiten Heft des Themendossiers zeigen Beispiele aus der Praxis, wie wertebasierte politische Bildung und Demokratiebildung im Sport aussehen kann und welche rechtlichen Mittel Sportvereinen und Engagierten zu ihrem Schutz vor rechtspopulistischer und rechtsextremer Einflussnahme zur Verfügung stehen. Einleitend steht dabei die Frage im Raum: Was sind überhaupt „die Werte des Sports“? Wofür sollte der Sport stehen, und wie können diese Werte mit Leben gefüllt, überprüft, hinterfragt sowie gegen Aushöhlung und ihre Verkehrung ins Gegenteil verteidigt werden? Maria Tiborski und Stephan Matecki vom Projekt „Menschlichkeit und Toleranz im Sport (MuT)“ des Landessportbunds Sachsen-Anhalt sowie Angelika Ribler und Peter Müller liefern darauf in ihren Beiträgen spannende und praxisnahe Antworten. Häufig müssen vor der Vermittlung von Werten jedoch zunächst ein gemeinsames Wertesystem und die richtige Haltung im Verein erarbeitet werden. Wie dies mithilfe von Leitbildprozessen geschehen kann, zeigen der Praxisbericht des Projekts „Sport zeigt Gesicht!“ des Landessportbunds Thüringen sowie der Beitrag von Reiner Becker und Angelika Ribler zu einem Leitbildprozess im professionellen Sport. Eine zentrale Säule zur Vermittlung dieser Werte und – damit verbunden – eines demokratischen

Grundverständnisses sind die Übungsleiter*innen. In ihrem Beitrag weist Katharina Morlang auf die Möglichkeiten hin, die Übungsleiter*innen haben, um dieser Verantwortung nachzukommen.

John Gerrit Roeder und Martin Nolte geben Einblicke, wie sich Sportvereine aus Perspektive der Mobilen Beratung, respektive aus juristischer Perspektive, gegen rechtspopulistische und rechtsextreme Einflussnahme schützen können und knüpfen damit an die bei der dsj bereits entwickelten **Materialien zum Thema „RECHTS-sicherheit im Sport“** an. Ergänzend dazu liefert Stephan Wagner die passenden Satzungsvorlagen und gibt Tipps für die Anwendung im Sportverein. Zum Abschluss des Themendossiers belegen die Berichte der Hessischen Jugendfeuerwehr und des Arbeiterwohlfahrtsverbands (AWO), dass Fragen nach dem Umgang mit Werten nicht nur den Sport, sondern auch andere Teile der Zivilgesellschaft beschäftigen und auch dort gute Lösungen gefunden werden, um diese Werte mit Leben zu füllen.

Die Vielfalt an Beiträgen in diesem Themendossier macht deutlich: Es gibt zahlreiche und teils sehr unterschiedliche Meinungen, wie das Spannungsfeld von Sport, Werten und Politik beschrieben und bewertet werden kann. Die Perspektiven der Autor*innen sind daher vor allem als Ausdruck ihrer eigenen politischen Haltung zu verstehen. Die dsj möchte mit diesem Themendossier allerdings einen Anstoß für die kritische Auseinandersetzung mit der Thematik im und jenseits des Sports liefern und auf diese Weise zur Weiterentwicklung der Strukturen des gemeinnützigen, organisierten Sports und weiterer Teile der Zivilgesellschaft beitragen.



**Setzen Sie sich lautstark ein
für unsere gemeinsamen
Werte des Sports**

...damit sie gelebt werden und wirken!

Klärung und Verankerung von Werten im Sportverein/Sportverband



Angelika Ribler

Sportjugend Hessen, Referatsleiterin Jugend- und Sportpolitik

1. Einführung

„Gesellschaftliche Verantwortung und gemeinsame Werte des Sports“ lautete das Thema der gemeinsamen (Online-)Bildungskonferenz der Sportjugend, der Bildungsakademie und des Landessportbundes Hessen im März 2021. Die Veranstaltung verfolgte das Ziel, eine Werte-Reflexion mit den Bildungsbeauftragten der Sportkreise und Lehrwart*innen der hessischen Fachverbände anzuregen. Anlass für die Veranstaltung und den nachfolgenden Prozess der Kooperation mit einzelnen Sportkreisen und Verbänden ist der stärker werdende Rechtspopulismus, der auch am Sport „als Spiegel der Gesellschaft“¹ nicht wirkungslos vorüberzieht. Ein Indikator hierfür sind die wiederholt auftretenden (vor allem rassistischen, antisemitischen, sexistischen und homophobischen) Diskriminierungen von Sportler*innen im Leistungs- und Breitensport². Aber auch die Debatte um körperbetonte Turnanzüge, die erstmals von Sportlerinnen bei Wettkämpfen verweigert wurden³ geben Hinweise auf die strukturelle Ebene von (hier: sexistischen) Diskriminierungen im System des vereinsbasierten Sports. Immer stärker rücken auch Fälle von Kindeswohlgefährdung im Sport, speziell im Bereich der sexualisierten und psychischen Gewalt, in den Fokus. Alle diese Vorfälle und zugrundeliegenden Strukturen stehen in einem krassen Gegensatz zu den vielerorts betonten Werten des Sports⁴ wie Respekt, Vielfalt, Fairplay, Gemeinschaft etc.

Hannes Delto und Petra Tzschoppe haben bereits 2016 in ihrer Studie zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit im Sport herausgearbeitet, dass Mitglieder in Vereinen in nahezu gleichem Ausmaß wie Personen außerhalb des Sports menschenfeindliche Einstellungen aufweisen.

Gleichzeitig haben sie jedoch aufgezeigt, welche Chancen in Werten liegen: Personen, die den Werten des Sports eine stärkere Bedeutung zusprechen, tendieren deutlich weniger zu menschenfeindlichen Einstellungen wie z. B. Rassismus oder Homophobie⁵.

Auch im Rahmen einer Online-Befragung⁶ der Teilnehmenden im Vorfeld der oben erwähnten Bildungskonferenz wurde eine Diskrepanz zwischen den von ihnen genannten Werten einerseits und der (Nicht-)Wahrnehmung von Diskriminierungen sowie des (Nicht-)Vorhandenseins einer Strategie bei Verletzungen der genannten Werte sichtbar. So antworteten beispielsweise 62 Prozent der Befragten, dass sie Antisemitismus im Sport selten oder nie wahrnehmen. Die geringe Wahrnehmung von Antisemitismus in Zeiten von Corona und der Anstieg von Verschwörungserzählungen mit einer antisemitischen Grundstruktur ist jedoch besorgniserregend. Wenn Diskriminierungen als Ausdruck einer Werteverletzung im Sport nur selten wahrgenommen werden, können auch nur bedingt Handlungen folgen, um der Verletzung von Werten entgegenzutreten.

Um Diskriminierungen (früher) wahrzunehmen, könnten entsprechende Bildungsmaßnahmen angeboten oder gewünscht werden. Jedoch gaben nur 23 Prozent der Befragten an, Fortbildungen zum Thema Diskriminierungen anzubieten, und nur 10 Prozent benannten hier einen Unterstützungsbedarf⁷. Eine mögliche Interpretation könnte darin bestehen, dass die Einhaltung von Werten im Sport als selbstverständlich angesehen wird und somit der Blick auf Verletzungen eben dieser Werte, zumindest in Teilen, verschlossen bleibt.

1 Gunter A. Pilz prägte bereits 1987 dieses anschauliche Bild (vgl. Pilz, Gunter A./Wewer, Wolfgang: Sport als Spiegel der Gesellschaft – Erfolg oder Fair Play)

2 Beispielhaft sei hier die Ruderin Carlotta Nwajide genannt, die im Sportkontext Rassismus erleben musste und sich öffentlich gegen Rassismus positioniert.

3 Vgl.: <https://www.ardaudiothek.de/episode/olympia-highlights/grosses-lob-fuer-wenig-haut-diskussion-um-sexualisierung-im-sport/sportschau/91687836/>

4 <https://www.dosb.de/ueber-uns/leitbild-strategie-arbeitsprogramm/leitbild>

5 Vgl.: file:///C:/Users/ARIBLER-1.LSB/AppData/Local/Temp/ssoar-2016-delta_et_al-Wir_und_die_Anderen_Gruppenbezogene.pdf, S. 73

6 N=78

7 Nicht veröffentlichte Studie. Die Ergebnisse der Online-Befragung wurde den an der Bildungskonferenz Teilnehmenden am 06.03.2021 präsentiert. Die Präsentation in Kurz- oder Langform kann bei Bedarf bei der Sportjugend Hessen angefordert werden.

Das Einschreiten bei oder das Vorbeugen von Diskriminierungen ist nur ein Indikator, ob bzw. inwiefern die zweifelsfrei vorhandene Werteorientierung im Sport Wirkungen erzielt und somit handlungsleitend ist bzw. werden kann. In anderen Bereichen, z. B. im Profifußball, ist die Diskrepanz zwischen Anspruch („Respekt“, „Fair ist mehr“) und der Wirklichkeit (Rassismus, Gewalt) stärker sichtbar. Doch Gewalt und Diskriminierungen gehören zum Glück nicht zum Alltag des vereinsbasierten Sports. Fairness und Vielfalt kommen in vielen Momenten zum Tragen: Allein an dem großen Engagement von Vereinen bei der Integration von Geflüchteten wird sichtbar, dass Werte im Sport auch gelebt werden. Auch erheben immer

mehr Sportler*innen ihre Stimme gegen Rassismus und andere Diskriminierungen und fordern die Werte des Sports ein.

Zusammenfassend stellen sich zwei Fragen: Wie kommt es zu der beschriebenen Diskrepanz zwischen der hohen Normativität des Sports einerseits und der unzureichenden Strategie- und Handlungsrelevanz vor allem bei der Verletzung von Werten in den Vereinen und Verbänden andererseits? Und wie können die Werte des Sports eine noch stärkere handlungsleitende Wirkung in den Vereinen und Verbänden entfalten? Diesen Fragestellungen soll anhand von folgenden Grundannahmen nachgegangen werden:

- Die Werte des Sports sind unscharf. Sie müssen unter Einbeziehung möglichst vieler Sportler*innen, Funktionsträger*innen und weiteren Mitgliedern aus Vereinen und Verbänden reflektiert und geklärt werden.
- Die Klärung der Werte darf nicht „im luftleeren Raum“ erfolgen. Die Basis von Werten bilden die Kinder- und Menschenrechte und das Grundgesetz. In diesem Sinne sind Vereine und Verbände (gesellschafts-)politisch nicht neutral.
- Eine konsequente Übernahme der gesellschaftlichen Verantwortung von (Dach-)Verbänden mit einer klaren Werte- haltung und entsprechenden Regeln, Verlautbarungen etc. erleichtert Vereinen, es ihnen gleichzutun.
- Zur Umsetzung von Werten ist es hilfreich, wenn Vereine sich als Teil des Gemeinwesens begreifen. Vereinsver- treter*innen sind oftmals lokal mächtige Akteur*innen, die Diskurse um Werte vor Ort wesentlich beeinflussen (können). Ein Verein, der seine Werte klar lebt und nach innen sowie nach außen vertritt, stärkt hierdurch die lokale Zivilgesellschaft und das Zusammenleben in seiner Gemeinde bzw. seinem Stadtteil.
- Die Verletzung von Werten durch persönliche Diskriminierungen und diskriminierende Strukturen wird zu selten wahrgenommen und/oder als „Angriff von außen“ adressiert. Hier muss eine Sensibilisierung mit dem Ziel der Verantwortungsübernahme erfolgen.
- Damit Werte und Verantwortungsübernahme in einem Verein/Verband Wirkung erzielen, müssen entsprechende Instrumente mit Indikatoren (wie z. B. Satzungsergänzungen, Leitbilder, Regelvereinbarungen) erarbeitet und verankert werden.
- Es bedarf eines kontinuierlichen Überprüfungsprozesses, damit eine nachhaltige Wirkung auf die Organisations- kultur und die Strukturen des vereinsbasierten Sports erzielt werden kann.

2. Klärung und Schärfung der Werte des Sports am Beispiel von „Fairness und Respekt“

Zwei zentrale Werte des Sports, die immer wieder genannt werden, sind „Fairness“ und „Respekt“. Beide Begriffe zeichnen sich jedoch durch eine nicht vorhandene Trennschärfe aus. Jeder Mensch möchte fair und respektvoll behandelt werden, und was zunächst unter Fairness verstanden wird, ist perspektivenabhängig. So könnten sich Rechtspopulist*innen beispielsweise unfair behandelt fühlen, wenn man ihre rassistischen Aussagen gegenüber Geflüchteten sanktioniert. Sie fühlen sich als Deutsche gegenüber den Neuankömmlingen von „denen da oben“ (Staat, Politik, ggf. Vereinsführung) oder auch von als linksideologisch gekennzeichneten Bürger*innen ungerecht/unfair behandelt. Auch unter Respekt können sehr unterschiedliche Dinge verstanden werden: die freundliche Begrüßung des Trainers oder die Gleichbehandlung von Menschen. Es bedarf also eines Verständigungsprozesses über die Werte Fairness und Respekt, der jedoch nicht im luftleeren Raum stattfinden kann, sondern durch die Menschenrechte sowie unsere Verfassung gerahmt werden muss.

In Artikel 1 unseres Grundgesetzes steht: *„(1) Die Würde des Menschen ist unantastbar. Sie zu achten und zu schützen ist Verpflichtung aller staatlichen Gewalt. (2) Das Deutsche Volk bekennt sich darum zu unverletzlichen und unveräußerlichen Menschenrechten als Grundlage jeder menschlichen Gemeinschaft, des Friedens und der Gerechtigkeit in der Welt.“* Und weiter in Artikel 3.3: *„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“*⁸

Die Verabschiedung der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“ von der Generalversammlung der Vereinten Nationen am 10. Dezember 1948 bildete nach der menschlichen Katastrophe des Holocausts die Grundlage unseres Zusammenlebens auf der Welt: *„Alle Menschen sind frei und gleich an Würde und Rechten geboren“*. Menschenrechte sind angeboren, unveräußerlich, universell und unteilbar. Sie sind zu jeder Zeit und für alle Menschen gültig⁹. Diese menschenrechtlich gerahmten Normen bilden die Grundlage der meisten (Vereins- und Verbands-)Satzungen.

Am Beispiel der Werte Fairness und Respekt soll im Folgenden aufgezeigt werden, wie eine Klärung herbeigeführt werden kann. Zunächst geht es darum, mit den Beteiligten zu klären, was sie unter den Werten verstehen. Auf die Frage „Was bedeutet Fairness?“ antworteten Fußballtrainer*innen bei einer Schulung des Hessischen Fußballverbandes¹⁰: *„Respekt, Anerkennung, Entscheidungen akzeptieren, Sieg nicht um jeden Preis, auf Augenhöhe, sauberes Spiel, Fehler eingestehen, Gemeinschaft, Teamfähigkeit, Umgangsformen, Verständnis, Disziplin, Spaß.“*

Diesen „Blumenstrauß“ an Antworten gilt es zu sortieren. Hierbei hilft die Einteilung in drei Ebenen: die interpersonelle Ebene, die Ebene der Organisation (Verein/Verband) und die gesellschaftliche Ebene. In den allermeisten Fällen beziehen sich Aussagen zu Fairness und Respekt auf die interpersonelle Ebene des Miteinanders und der Kommunikation. Dies stellt jedoch eine Verkürzung dar, denn Fairness und die Verletzung der Fairness können auch strukturell im Verein/Verband sowie im gesellschaftlichen Kontext über den Sport hinaus – wohl aber mit Auswirkungen auf den Sport – geschehen.

8 <https://www.bundestag.de/gg>

9 https://de.wikipedia.org/wiki/Allgemeine_Erklärung_der_Menschenrechte

10 Multiplikator*innenschulung zur Erlangung des Trainerpasses am 16.10.2021 in Grünberg

Wertereflexion im Kontext des sozialen Miteinanders

Auf der interpersonellen Ebene geht es um das direkte Miteinander. Hier steht die Person mit ihrer Biografie und ihrer Haltung im Mittelpunkt. Bei der Reflexion helfen Fragen wie: „Woran kann man erkennen, dass ihr fair und

respektvoll miteinander, mit dem*r sportlichen Gegner*in oder dem*r Schiedsrichter*in umgeht?“ oder „Was bedeutet für euch ‚Sieg nicht um jeden Preis‘?“.

Ebene	Werte: Fairness und Respekt	Rahmen
Interpersonelle Ebene	Wir entschuldigen uns nach einem Foul. Wir begrüßen den*die sportliche*n Gegner*in zu Spielbeginn mit Handshake. Wir rufen keine Schimpfwörter und beleidigen den*die Gegner*in nicht. Wir akzeptieren die Entscheidungen des*r Schiedsrichter*in. Wir respektieren andere Meinungen (Grenze im Grundgesetz bei Diskriminierungen).	Kinder- und Menschenrechte Grundgesetz

Wertereflexion im Kontext der Vereinskultur: Bewusstmachung der „internen Spielregeln“

Erweitert man den Blick von Fairness und Respekt auf den Verein/Verband, stellen sich Fragen nach der Organisationskultur. Denn Fairness und Respekt werden nun nicht mehr nur direkt zwischen Menschen verhandelt, sondern finden ihren Niederschlag auch in Routinen, Abläufen und strukturell bedingten Entscheidungen. Hierbei kommen übergeordnete Regelungen, wie z. B. die Gemeinnützigkeit oder Verbandssatzungen zum Tragen.

Wie kann man eine Vereinskultur reflektieren? Nach Fritz Simon¹¹ ist der Kulturbegriff inhaltlich weit und unbestimmt. Er schlägt folgende Definition vor: „Unter Kultur kann in einem gegebenen sozialen System das Spiel verstanden werden, dessen Regeln als selbstverständlich vorausgesetzt und angewandt werden und die erst ins Bewusstsein treten, wenn sie verletzt werden“¹². Spielregeln einer Organisation sind in der Regel wertengebunden. Doch woher weiß man z. B. als neues Vereinsmitglied, welche kulturellen Regeln, welche Werte man in dem jeweiligen Sportverein beachten muss? Die Unsicherheit kann unter Umständen so groß sein, dass Menschen den Eintritt in einen Sportverein meiden. Oder es kann zu Konflikten kommen, wenn jemand ggf. ungewollt die

Regeln verletzt. Sind hingegen Werte und (organisations-spezifisch-)kulturelle Regeln transparent und verständlich kommuniziert, kann ein mögliches Mitglied besser entscheiden, ob ein Sportverein zu ihm oder ihr passt oder nicht. Auch die Verbundenheit untereinander, das Zusammenleben und Sporttreiben wird durch die Bewusstwerdung und ggf. Veränderung gemeinsamer kultureller Spielregeln gestärkt.

In einem Werteklärungsprozess könnte daher die Bitte lauten, die jeweilige Sportvereinskultur in Hinsicht auf Fairness und Respekt zu beschreiben: Wie werden Entscheidungen getroffen? Wie werden Hallen- und Sportplatzzeiten vergeben? Was passiert mit Sponsorengeldern? Hierbei wird ggf. deutlich, dass Mitglieder und Funktionsträger*innen oder auch Externe die jeweilige Vereinskultur unterschiedlich wahrnehmen oder viele Fragen nicht beantworten können, weil „die Spielregeln“ nicht bekannt sind oder als so selbstverständlich angesehen werden, dass sie noch nie im Dialog reflektiert wurden. Auch ist es sinnvoll, die „Spielregeln“ mit Indikatoren¹³ zu hinterlegen, wie im Folgenden aufgezeigt wird.

11 Systemischer Organisationsberater, Psychiater, Psychoanalytiker und systemischer Familientherapeut
 12 Vgl. Fritz Simon (2004), Gemeinsam sind wir blöd!? Die Intelligenz von Unternehmen, Managern und Märkten, S. 225
 13 Indikatoren sind Hilfsmittel, die aufzeigen, ob Ziele erreicht bzw. hier: „Spielregeln“ bekannt sind und eingehalten werden.

Während vielleicht jüngere Mitglieder die Einrichtungen ihres Sportvereins mit „muffig“ beschreiben (wenn sie an das etwas in die Jahre gekommene Vereinsheim oder eine renovierungsbedürftige Umkleidekabine denken) und evtl. auch den Begriff „Klüngel“ verwenden (wenn sie an den „inner circle“ von Vorstandsmitgliedern denken, die in Hinterzimmern stille Entscheidungen treffen), würde sich wahrscheinlich dieser „inner circle“ von Vorstandsmitgliedern hiergegen wehren und seine Werte dagegenhalten: man lebe eine starke Gemeinschaft, bemühe sich fortlaufend um Fördergelder für die Instandsetzung der Sportanlagen und treffe Entscheidungen demokratisch. Hier wird ein weiterer Wert im Kontext von Fairness und Respekt sichtbar: die Gemeinschaft. Auch dieser Wert kann sehr unterschiedlich wahrgenommen und interpretiert werden: als „undemokratisch agierender closed shop“ oder als „Familie, in der man zusammenhält und

sich gegenseitig respektiert“. In sozialen Systemen wie Vereinen und Verbänden, in denen kulturelle Spielregeln gelten, gibt es Insider und Outsider.

Im Rahmen einer Werteklä rung helfen hier die folgenden Fragen: „Was versteht ihr unter Gemeinschaft?“, „Wer gehört (bisher) in unserem Verein dazu?“, „Wer nicht?“, „Wer soll künftig dazugehören?“, „Woran können Externe erkennen, dass sie willkommen sind?“ oder „Woran können Mitglieder erkennen, dass der Vorstand demokratische Entscheidungen fällt?“

Durch die Exploration der internen kulturellen Spielregeln eines Sportvereins/Sportverbands können auf der Ebene der Organisation Werte geklärt, Entscheidungen transparent und künftige Vorhaben vereinbart werden.

Ebene	Werte: Respekt/Fairness/Gemeinschaft	Rahmen
Organisationale Ebene: Sportverein/ Sportverband	Bei uns sind alle willkommen Indikatoren: • Stammtisch für neue Mitglieder • Offenheit für neue Sportangebote • Erweiterung kultureller Spielregeln • (...) (Fokus Gemeinschaft, Vereinskultur)	Kinder- und Menschenrechte Grundgesetz
	Wir handeln solidarisch Indikatoren: • Überschüsse aus der einen Abteilung fließen beitragschwächeren Abteilungen zu (Fokus Finanzen) • Der einzige Rasenplatz mit Flutlicht steht allen Mannschaften zur Verfügung • Hallen- und Sportplatzzeiten werden in einem demokratischen Verfahren vergeben (Fokus Ressourcen) • (...)	

Wertklärung im Kontext gesellschaftlicher Rahmenbedingungen und Diskurse

Im Fußball, so schreiben Klein, Kothy und Cabadag, werden gesellschaftliche Konflikte symbolisch ausgetragen¹⁴. Es kommt hier zu sogenannten „interkulturellen Konflikten“ mit und zwischen migrantisch gekennzeichneten Vereinen. Ob den Konflikten unterschiedliche Wertvorstellungen zugrunde liegen oder ob es sich um (ggf. gegenseitige) Zuschreibungen handelt, wie und warum der*die jeweilige sportliche Gegner*in so oder anders agiert, sei an dieser Stelle dahingestellt. Für die Klärung der Konflikte ist jedoch entscheidend, dass die Beteiligten (Spieler*innen, Trainer*innen, Schiedsrichter*innen, Sportgerichte etc.) klären, was sie voneinander erwarten und wie sie künftige Begegnungen austragen wollen. Hierbei müssen die genannten Werte wie Fairness, Respekt etc. zum einen auf die ganz konkrete Handlungsebene heruntergebrochen werden und dürfen aber zum anderen auch bestehende gesellschaftliche Machtasymmetrien und strukturelle Diskriminierungen nicht außer Acht lassen. Denn die Spieler*innen tragen alle ihre – ggf. von struktureller Diskriminierung geprägten – Erfahrungen, die sie auf dem Wohnungsmarkt, im Beruf oder in der Schule machen, auf das Spielfeld. Hier wird sichtbar, welche Wechselwirkungen zwischen den am Spielbetrieb teilnehmenden Spieler*innen, den Sportvereinen, dem Gemeinwesen und gesellschaftlichen Strukturen bestehen.

Auf der gesellschaftlichen Ebene muss daher auch die Frage nach der gesellschaftlichen Verantwortung des Sports diskutiert werden. Dürfen oder gar sollen sich Vertreter*innen von Sportvereinen/Sportverbänden aktiv in gesellschaftliche (Konflikt-)Themen einmischen oder geht es in einem Verein „nur“ um die Organisation des Sportbetriebes und „die Politik“ bleibt vor der Vereinstür? Überschreitet ein Verein seine Aufgaben und seinen Vereinszweck, wenn er als Ausdruck seines Engagements für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt eine Regenbogenfahne auf seinem Vereinsgelände aufhängt? Diese Fragen sollten auch im Rahmen einer Wertklärung – zum Beispiel mit Fokus auf den Wert „Vielfalt“ – geklärt werden.

Bei dieser Frage waren sich die Teilnehmenden an der zuvor erwähnten Bildungskonferenz nicht einig: Bei der Aussage „Der Sport sollte sich politisch neutral verhalten“ variierten die Antworten auf einer Skala von 1 (Ablehnung, N=9) über 3 (N=11) bis 6 (Zustimmung N=20) stark. Eine Reflexion des Verständnisses von „Politischer Neutralität“ im Rahmen einer Wertklärung könnte hier helfen, einem Verein/Verband Orientierung zu geben. Hier haben (Dach-)Verbände eine Vorbildfunktion. Diese Vorbildfunktion wurde durch die Deutsche Sportjugend (dsj) durch die Beauftragung eines **Rechtsgutachtens zur politischen Neutralität des Sports von Prof. Dr. Martin Nolte**¹⁵ eingelöst. In der Folge diskutieren Vereine auf Veranstaltungen in Online- und Präsenzformaten dieses Thema. Eine weitere Handlungssicherheit für Vereine und Verbände wurde durch das **Positionspapier¹⁶ mit dem Titel „Klare Haltung für eine offene, vielfältige und demokratische Gesellschaft“** des DOSB/der dsj geschaffen. In dem Papier wird antidemokratischen, rechtspopulistischen und rechtsextremen Parteien, Gruppierungen und Akteur*innen eine klare Absage erteilt.

Wenn ein Verein die Frage der politischen Neutralität „präventiv“ geklärt hat, kann er beispielsweise im Falle von „Vielfalt-Konflikten“ sicher agieren. Angenommen ein Verein engagiert sich durch verschiedene Sportangebote für Geflüchtete und/oder für sexuelle Vielfalt durch das Aufhängen einer Regenbogenfahne auf dem Vereinsgelände. Da insbesondere der Wert Vielfalt in den vergangenen Jahren von Teilen der Bevölkerung kritisiert wird, ist es ratsam, sich im Verein darüber zu verständigen, was zu tun ist, wenn er aufgrund seines Engagements von Bürger*innen des Ortes kritisiert oder gar angegriffen wird¹⁷. Eine Handlungssicherheit bieten hierbei die gesellschaftlich vereinbarten Werte, die in den Kinder- und Menschenrechten sowie im Grundgesetz niedergeschrieben sind. Zudem hilft Vereinen eine Vernetzung im Sozialraum mit anderen lokalen Akteur*innen, da gesamtgesellschaftliche Themen alle betreffen und Lösungen nur gemeinsam gefunden werden können.

14 Klein, M.-L., Kothy, J. & Cabadag, G. (2000). Interethnische Kontakte und Konflikte im Sport. Seite 312.

15 https://www.dshs-koeln.de/fileadmin/redaktion/Institute/Sportrecht/Forschung/Parteipolitische_Neutralitaet_von_Sportvereinen_KS.pdf

16 https://cdn.dosb.de/UEber_uns/Gemeinsame_Positionierung_gegen_Rechtspopulismus_DOSB_dsj.pdf

17 Hier ist es in Hessen und anderen Bundesländern zu diversen Vorfällen gekommen: Vereine erhielten Drohbriefe, Schilder „Kein Platz für Rassismus“ wurden als politische Äußerung kritisiert, das Aufhängen von Regenbogenfahnen oder die Beleuchtung von Stadien in Regenbogenfarben entfachten eine Debatte u. a. im Kontext der Euro 2020.

Ebene	Werte: Respekt/Fairness/Gemeinschaft	Rahmen
Gesellschaftliche Ebene	Gleichberechtigung von Mann und Frau <u>Indikator für die Umsetzung in Vereinen/Verbänden:</u> • gleichberechtigte Verwendung von Mitgliedsbeiträgen • Frauen und Männer werden für sportliche Leistungen gleich bezahlt • (...)	Kinder- und Menschenrechte Grundgesetz
	Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt / Diskriminierungsverbot <u>Indikator für die Umsetzung in Vereinen/Verbänden:</u> • Verein/Verband spricht sich gegen Homofeindlichkeit aus • Verein/Verband führt Bildungsveranstaltungen zum Thema Diskriminierungen durch • Verein/Verband ahndet Diskriminierungen • (...)	
	Soziale Ungleichheit und (Kinder-)Armut <u>Indikator für die Umsetzung in Vereinen/Verbänden:</u> • Verein/Verband hält die Möglichkeit der beitragsfreien Mitgliedschaft vor • Verein/Verband führt Sponsorenläufe durch und spendet an entsprechende Organisationen • (...)	

Exkurs: Zum Toleranz-Begriff

Auch Toleranz wird oftmals von Vereins- und Verbandsvertreter*innen genannt, wenn es um die Werte des Sports geht. Doch auch dieser Begriff ist unklar und enthält einige Fallstricke, denn toleriert heißt nicht immer respektiert¹⁸. Toleranz hat mit Duldung zu tun und „zähmt“ zwar die Diskriminierung, aber eben nicht auf Augenhöhe. Tolerieren kann nur die Mehrheit gegenüber einer Minder-

heit oder jemand, der über mehr Macht verfügt als der Tolerierte. Zudem erfährt „Toleranz“ ihre Grenze dort, wo Menschenrechte beschnitten werden. So gesehen besteht ein gewisses „Toleranz-Paradoxon“, wenn intolerante Positionen formuliert werden, für die jedoch „Toleranz“ eingefordert wird.

18 Vgl. den gleichnamigen Artikel in der Zeitschrift Psychologie Heute: <https://www.psychologie-heute.de/gesellschaft/artikel-detailansicht/40581-toleriert-nicht-respektiert.html>

Im Glossar von IDA e.V.¹⁹ wird Toleranz wie folgt beschrieben: *„Der Begriff Toleranz stammt aus dem Lateinischen und bedeutet das Dulden oder Aushalten einer Last. Heute wird er oft genutzt, um deutlich zu machen, dass Menschen, die als ‚anders‘ wahrgenommen werden und deswegen Diskriminierung ausgesetzt sind, akzeptiert werden. Auch wenn Toleranz ein positiv konnotiertes Wort ist, das häufig von Antirassist*innen genutzt wird, um deutlich zu machen, dass in der Gesellschaft für alle Lebensformen Raum sein muss, kann es auch kritisch betrachtet werden: Es setzt eine ‚Mehrheit‘ voraus, die die ‚Minderheiten‘ akzeptiert. Zum einen bedeutet Akzeptanz nicht dasselbe wie Anerkennung oder Wertschätzung. Doch auch ein auf Gegenseitigkeit, Interesse und Rücksichtnahme beruhendes Toleranzverständnis geht davon aus, dass es an der ‚Mehrheit‘ ist, zu entscheiden, wer*

*und was toleriert wird. Deswegen bringt Toleranz die Tolerierten in Abhängigkeit von den Tolerierenden und kann an Bedingungen geknüpft (bspw. Integration und Anpassung) und bei Fehlverhalten wieder entzogen werden. Der Begriff lässt also bestehende Macht- und Dominanzverhältnisse unangetastet, stattdessen ist es möglich, von Solidarität, Wertschätzung oder Anerkennung zu sprechen.“*²⁰

Daher ist es bei Werteklärungen wichtig, wiederum auf den drei Ebenen zu differenzieren, was genau unter Toleranz verstanden wird. Hierbei sollte die Frage von Mehrheits-/Minderheits- und Machtverhältnissen in einem Verein und/oder Verband mit reflektiert werden. Es helfen die Fragen: Wer toleriert was oder wen? Aus welcher Position heraus tun wir das? Wer ist bei uns repräsentiert, wer nicht?

3. Verankerung von Werten im Verein/Verband

Nach einer Wertklärung sollten entsprechende Angebote/Maßnahmen anhand der abgeleiteten Indikatoren eingeleitet werden, um die Werte im Verein/Verband zu verankern. Hier bieten sich Satzungsergänzungen, (partizipative) Leitbilderstellungen, Bildungsmaßnahmen etc.

an, die ausführlich in anderen Beiträgen dieses Dossiers vorgestellt und erläutert werden. Vereine und Verbände können sich bei der Wertklärung von Projekten begleiten lassen, die in vielen Landessportbünden/Sportjugenden zur Demokratiestärkung angesiedelt sind²¹.

4. Kontinuierliche Überprüfung zur nachhaltigen Organisationsentwicklung

Damit die geklärten und anhand von z. B. Leitbildern vereinbarten Werte auch dauerhaft im Verein/Verband gelebt werden, bedarf es einer kontinuierlichen Überprüfung unter Beteiligung aller Personen, die an den verschiedenen Prozessen im Verein/Verband mitgewirkt haben. Zudem ist es sinnvoll, neue Mitglieder in den Prozess einzubeziehen, damit sie „die kulturellen Spielregeln“ des Vereins/Verbands kennenlernen und sich willkommen fühlen. Als sinnvoll hat sich erwiesen, eine Art „Prüfkatalog“ zu erstellen, in dem man die Maßnahmen, die aus den Werten abgeleitet werden, einträgt, fokussiert und mit einer zeitlichen Planung versieht.

Wenn ein Verein/Verband zum Beispiel im Jahr 2022

aufgrund der Corona-Pandemie seine Gemeinschaft stärken will, kann der Vorstand die verschiedenen Abteilungen oder Arbeitsbereiche bitten, Ziele und Maßnahmen auf den drei genannten Ebenen zu formulieren. Hieraus ergibt sich dann eine Gesamtstrategie des Vereins/Verbands. Damit der Prozess im alltäglichen, meist ehrenamtlich getragenen Vereinsalltag nicht in Vergessenheit gerät, kann es auch sinnvoll sein, eine anerkannte, externe Person aus dem Vereins-/Verbandsumfeld oder ein verdientes Ehrenmitglied zu bitten, die Aufgabe der kontinuierlichen Überprüfung zu übernehmen.

19 IDA e.V. ist die Abkürzung für „Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung“ und wurde 1990 auf Initiative von demokratischen Jugendverbänden in der Bundesrepublik Deutschland gegründet, um ein Zeichen gegen Rassismus zu setzen. Derzeit sind 32 Verbände Mitglieder des IDA, darunter Mitgliedsorganisationen des Deutschen Bundesjugendrings, des Rings politischer Jugend, die Deutsche Sportjugend und der Verein „Mach’ meinen Kumpel nicht an!“ e. V.

20 Vgl. https://www.idaev.de/researchtools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=152&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=c516f96c40af364b6347e4fec707cb43

21 Viele dieser Projekte werden über Bundesprogramme wie z. B. „Zusammenhalt durch Teilhabe“ des Bundesministerium des Innern und für Heimat gefördert.

5. Fazit

Um die zentralen Werte des Sports wie Fairness, Respekt, Gemeinschaft, Vielfalt etc. zu stärken und in Handlungen umzusetzen, bedarf es einer Werteklä rung auf den Ebenen des zwischenmenschlichen Miteinanders, der Organisation (Verein/Verband) und auf der gesellschaftlichen Ebene. Hierbei helfen zum einen klare Vorgaben durch die (Dach-)Verbände sowie von Vereinsvorständen und zum anderen eine möglichst partizipative Vorgehensweise durch Einbeziehung von Sportler*innen, Funktions-träger*innen sowie weiteren Mitgliedern in den Vereinen. Sind Werte geklärt und miteinander vereinbart (verschriftlicht), können gemeinsame Vorhaben, die sich aus den Werten ableiten, geplant und mit einer Zeitleiste versehen werden. Geklä rte Werte und vereinbarte Vorhaben geben Vereinen und Verbänden Orientierung, helfen beim Aufbau von Vertrauen bei neuen Mitgliedern oder auch Hinzugezogenen und leisten einen wertvollen Beitrag zur Überwindung der Diskrepanz zwischen dem normativen Werte-Anspruch des Sports und der Realität. Letzteres ist in Zeiten der Infragestellung von gemeinsamen Werten durch Teile der Bevölkerung von besonderer Bedeutung. Die Infragestellung und Verletzung von Werten durch Diskriminierungen und diskriminierende Strukturen findet ihren Niederschlag auch in Vereinen und Verbänden.

Die Annahme, die Werte des Sports seien bereits Realität, versperrt den Blick auf die reale Diskriminierung von Betroffenen. Sie gilt es stärker als bisher zu schützen, durch (Bildungs-)Maßnahmen für Werteverletzungen zu sensibilisieren und Diskriminierungen wie Rassismus, Sexismus, Homofeindlichkeit oder Antisemitismus konsequent zu ahnden.

Auf der strukturellen Ebene der Vereine/Verbände geht es darum, Werte auf Basis der Kinder- und Menschenrechte und des Grundgesetzes stärker als bisher zu verankern. Dies kann z.B. durch Satzungsergänzungen, Leitbilder oder andere Instrumente erfolgen, die mit Indikatoren unterlegt werden müssen.

In den Werten des Sports liegen enorme Chancen, die noch bei weitem nicht ausgeschöpft sind. Werteklä rung und -verankerung mögen dazu beitragen, dass die Werte des Sports noch stärker gelebt werden und ihre Wirkung noch sichtbarer entfalten!

Wertevermittlung im Fußball



Peter Müller

Trainer, Coach, Berater und Konfliktmanager

Auf den Fußballplätzen finden sich Menschen mit unterschiedlichsten Persönlichkeiten aus allen Bevölkerungsschichten. Herkunft, Bildung, Aussehen – die Bandbreite ist riesig. Eines haben alle gemeinsam: das Interesse an Fußball. So unterschiedlich die Lebensgeschichten sind, so verschieden sind auch die Verhaltensweisen und -normen auf dem Fußballplatz. Trainingsarbeit oder spieltaktische Schulungen ähneln sich. Wie Spieler*innen, Trainer*innen oder Zuschauer*innen miteinander umgehen, ist aber oft sehr unterschiedlich. Im zwischenmenschlichen Bereich agiert man in der Regel so, wie man es selbst gelernt hat. Die eigene Erziehungsgeschichte (Einflüsse von Eltern/Familie, Schule, Freund*innen, Verein/Mannschaft etc.) spielt hier eine große Rolle. Und hier kommen die Werte ins Spiel.

Doch wie lassen sich Werte in der Vereinsarbeit vermitteln? Erstens müssen Werte überhaupt einmal definiert sein. Das passiert in der Regel über ein von der Vereinsführung (idealerweise mit allen Leitungsfunktionen) erarbeitetes Leitbild, das die Kultur des Vereins prägen sollte (hieran mangelt es oft schon in den Vereinen). Zweitens muss etwas dafür getan werden, damit jedes Vereinsmitglied – vom Vorsitzenden bis zum*r Spieler*in – diese Werte verinnerlicht.

Respekt zu leben heißt z. B., sich innerhalb des Teams zu respektieren, wie auch den*die Gegner*in und den*die Schiedsrichter*in. Sichtbar wird das z. B. darin, dass der Konkurrenzkampf zwischen Spieler*innen mit fairen und nicht mit unfairen Mitteln ausgefochten wird. Oder dass man bei einem Sieg den*die Gegner*in „abklatscht“ und ihn*sie nicht verhöhnt. Und dass Schiedsrichter*innenentscheidungen akzeptiert werden.

Werte in Bezug auf Vielfalt und Gleichberechtigung zeigen sich in einer klaren Haltung und der Abgrenzung zu rassistischem Verhalten oder jeglicher anderer gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. Entwickeln können sich solche Werte durch das Vorleben der Personen, die als Vorbilder dienen (z. B. Trainer*innen).

Wenn ein*e Trainer*in (früher als „normal“ geltende) Äußerungen tätigt wie: „Was hast du da wieder für einen schwulen Ball gespielt“ oder „du bewegst dich wie eine Schw...!“, so zeigt sich in der Sprache auf dem Fußballplatz eine Haltung, die eine Kultur repräsentiert, die weder menschenrechtskonform, noch im Rahmen des Antidis-

kriminierungsgesetzes zu akzeptieren ist, und als Vorbild dient sie schon gar nicht. Die in den genannten Beispielen gelebte Homophobie ist den handelnden Personen oft selbst nicht bewusst. Und die unbewusste Übernahme solch einer Kultur (durch Jugendspieler*innen, neue Vereinsmitglieder etc.) kann somit zu weiterer unbewusster (und oft auch ungewollter) Diskriminierung führen.

Wie also setzt man Werte um? Ein positives Beispiel aus meiner Praxis als Konfliktmanager im Rahmen der Sozialstiftung des Hessischen Fußball-Verbands (HFV): Ein Verein wurde aufgrund immer wiederkehrender Verfehlungen (gravierende Fälle mit erheblichem Gewaltpotenzial und Körperverletzungen, Regelverletzungen von Funktionären u. a.) sechs Monate komplett für den Spielbetrieb gesperrt. Mit einer Auflage zu einem Konflikttraining bekam der Verein die Chance, seine Sperre zu reduzieren. Aus einem Termin wurden auf Wunsch des Vereins mehrere Termine über einen längeren Zeitraum. Eine konsequente Arbeit an der Werterhaltung und Kultur des Vereins, in der sich alle Verantwortlichen – vom Vorstand bis zum Trainer und den Spielern – bereit erklärten, etwas zu verändern, sorgte dafür, dass der Verein über eine komplette Saison nur noch positiv von sich reden machte. So konnte ich mit der Mannschaft am Teamgeist arbeiten. Verschiedene Teamübungen mit anschließender Reflexion lösten Aha-Erlebnisse aus, die auch einen Lerneffekt hatten. Das Entwickeln von (innerer) Teamstärke und -selbstbewusstsein sorgte dafür, nach außen ruhiger, sicherer und weniger eskalierend aufzutreten. Der Vorstand trennte sich von uneinsichtigen Spielern und stellte klare Regeln auf. Das Verhalten vor, während und nach dem Spiel wurde unter Fair-Play-Gesichtspunkten definiert. Zuschauer*innen wurden durch das Austeilen von Flyern während der Spiele auf Fair-Play-Regeln aufmerksam gemacht. Die sichtbare Veränderung sorgte für Anerkennung von außen (durch andere Vereine, Verband und Schiedsrichter*innen), was die Vereinsmitglieder wiederum bestärkte.

Das Beispiel unterstreicht, dass eine gezielte Kulturentwicklung anhand eines Leitbildes und klarer Regeln hilft, ein werteorientiertes Miteinander auf dem Fußballplatz zu steuern. Was ist aber mit der Nachhaltigkeit? Es nützt nichts, einmal etwas zu entwickeln, was nicht stabil

gegenüber der Fluktuation von Funktionär*innen und Spieler*innen gehalten werden kann. Im vorgenannten Beispiel kam es nach der Sommerpause zu einem antisemitischen Vorfall von Seiten eines Spielers, der für die neue Saison geholt wurde. Es stellte sich heraus, dass er in Bezug auf die im Verein geltenden Werte und Regeln nicht ins Boot geholt worden war. Als ich nach dem Vorfall mit der Mannschaft erneut zusammensaß, konnte ich allerdings feststellen, dass ohne großes Zutun von meiner Seite die etablierten Spieler aus Überzeugung dem Neuen vermittelten, was „hier geht und was nicht geht“.

Ein weiteres Beispiel aus meiner Mediatoren-Tätigkeit beim HFV: Ein Verein wurde verurteilt, weil es einen Vorfall gab, in dem sich ein Spieler antisemitisch gegenüber einem Spieler eines jüdischen Vereins äußerte. Im Rahmen meiner Arbeit mit der Mannschaft – es handelte sich um eine A-Jugend – besuchten wir u. a. das „Lernlabor“ der Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt am Main, in dem man innerhalb einer Ausstellung interaktive Erfahrungen mit den Themen Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung machen kann. Die Spieler zeigten sich interessiert und nahmen an den Angeboten teil. In der abschlie-

Benden Reflexionsrunde gab es dann folgende Äußerung eines Spielers: „...aber es ist doch so, dass den Juden alles gehört und dass sie mit ihrem Geld alles kontrollieren!“ Dieses Beispiel ist nur eins von vielen, das deutlich macht, dass Vorurteile in der Regel tief verwurzelt sind und es Zeit braucht, über Erfahrungen und gezielte Werteorientierung ein Umdenken in der Gesellschaft zu erreichen.

Als praktische pädagogische Ansätze bieten sich folgende Möglichkeiten an: Zu Saisonbeginn kann jede*r Trainer*in mit ihrem*seinem Team ein „Werteplakat“ erstellen. Die Spieler*innen sollen dabei selbst die Werte erarbeiten, an denen sie sich orientieren wollen. Der*die Trainer*in unterstützt durch Erläuterungen und Erklärungen zu Werten und deren Bedeutung. Im Anschluss werden aus den Werten konkrete Regeln abgeleitet, die für das Team auf dem Sportgelände gelten. Hier kann es z. B. um das Verhalten vor, während und nach einem Fußballspiel gehen. Auf einem Plakat wird das Ganze sichtbar platziert (z. B. in der Kabine an der Wand). Neben der Umsetzung der Werte wird durch diese Übung den Spieler*innen auch Verantwortung für ihr Handeln übertragen.

Übungen zur Umsetzung

Des Weiteren besteht die Möglichkeit, immer mal wieder eine Trainingseinheit mit Teamübungen zu ergänzen, die das Ziel haben, Werte zu verdeutlichen. Hier ein paar Beispiele:

Übung „Fallen lassen“:

Ein*e Mitspieler*in lässt sich nach hinten fallen und wird von einer*m anderen Mitspieler*in aufgefangen. Alternativ: Ein*e Mitspieler*in in der Mitte eines Kreises von ca. 150 cm lässt sich in eine Richtung fallen und wird von den anderen Gruppenmitgliedern aufgefangen und wie ein Kreisel oder Pendel in eine neue Richtung „geschubst“, „weiterbewegt“. Ziel: Vertrauen, Rücksichtnahme und sanfte Behandlung der Gruppenmitglieder.

Übung „Teppich wenden“:

Alle Teilnehmer*innen stehen auf einem Teppich (Bettlaken, Pinnwandpapier). Ziel ist es, den Teppich zu wenden, ohne dabei den Boden zu berühren. Ziel: Kommunikation und Kooperation, Vertrauen, aufeinander verlassen, gegenseitig unterstützen.

Übung „Zusammen aufstehen“:

Alle Teilnehmer*innen sitzen in einem Kreis mit Blick nach außen. Dabei haken sie sich ganz eng mit den Armen ein. Die Aufgabe lautet, gemeinsam aufzustehen, ohne dabei den Kreis zu lösen. Ziel: Kommunikation und Kooperation, aufeinander verlassen, gegenseitig unterstützen.

Wichtig ist bei den Übungen, immer eine gemeinsame Auswertung vorzunehmen, um die Wirkweise der Werte bewusst zu machen.

Hier noch ein ganz konkretes Beispiel (mit Handlungsempfehlungen für Trainer*innen), das auch die gesellschaftliche Auswirkung von Wertearbeit deutlich macht: Ein Junge, der als Geflüchteter nach Deutschland kam und sich Ihrer Mannschaft angeschlossen hat, wird ausgegrenzt.

Mögliche Vorgehensweise: Beobachten Sie als Trainer*in genau, wie sich das Team ihm gegenüber verhält. Geben Sie den ausgrenzenden Spieler*innen konkrete Rückmeldung über Ihre Beobachtungen. Erinnern Sie an Teamwerte und -regeln. Beziehen Sie den Jungen in Team- und Trainingsübungen mit ein. Sprechen Sie in der Spieler*innensitzung den Teamgedanken immer wieder an. Wenn Einzelne den Jungen ausgrenzen, sprechen Sie unter vier Augen mit ihnen und kritisieren Sie – hart in der Sache, wertschätzend zur Person (Fisher, Roger, Ury William (1984): *Das Harvard-Konzept. Der Klassiker der Verhandlungstechnik*, Frankfurt am Main/New York: Campus-Verlag,) – unter Anwendung von Feedback-Regeln (Rosenberg, Marshall B. (2013): *Gewaltfreie Kommunikation. Paderborn: Junfermann*). Gehen Sie ggf. mit allen Beteiligten gemeinsam ins Gespräch. Fordern Sie konstruktives Teamverhalten ein. Sie können in der Spieler*innensitzung anerkennende Worte über den betroffenen Jungen formulieren, um seinen Stellenwert im Team dadurch zu erhöhen.

Auf dem Fußballplatz kommen die Auswirkungen gesellschaftlicher Entwicklungen zum Ausdruck. Hier können Vereine durch Fairplay gesellschaftspolitischen Einfluss nehmen und dafür sorgen, dass Diskriminierung, Rassismus, Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit, Homophobie u. ä. kategorisch unterbunden werden und keinen Raum mehr in unserer Gesellschaft finden.

Welche Voraussetzungen sind nötig? Gegebenenfalls brauchen Übungsleiter*innen und Funktionäre*innen neben der fußballtaktischen Ausbildung auch Schulungen zur Kompetenzerweiterung in Sachen soziale/emotionale/persönliche Kompetenz, um ihrer Vorbildrolle gerecht werden zu können. Die Fußball-Landesverbände bieten solche Schulungen bereits an.

Grundsätze, die jedem Fußballverein im Erarbeiten eines Leitbildes hilfreich sein können:

- Gewaltvermeidung und das Unterbinden gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit muss wichtiger sein als sportlicher Erfolg!
- Respekt zeigen. Nach außen und innen!
- Regeln müssen klar sein und verbindlich nachgehalten werden!

Abschließend noch ein paar konkrete Handlungsempfehlungen: Trainer*innen sorgen für die innere Stärke und Robustheit ihrer Mannschaft, wenn sie jede einzelne Persönlichkeit, jede*n Spieler*in stärken und ihm*ihr Vertrauen entgegenbringen und somit Selbstvertrauen aufbauen. Dies führt dazu, dass auf den Fußballplätzen das Konfliktpotenzial reduziert wird. Herabsetzung (Beschimpfung etc.) anderer hängt in der Regel mit mangelndem Selbstwertgefühl der handelnden Person zusammen. Es sind die Dinge, die auch außerhalb der Vereine in unserer Gesellschaft oft zu kurz kommen: zuhören, Interesse zeigen, Wertschätzung und Lob aussprechen sowie insgesamt einen höflich-respektvollen Umgang miteinander pflegen. Konflikte entstehen nur dort, wo Bedürfnisse nicht befriedigt werden. Und jeder Mensch hat ein Grundbedürfnis nach Achtung und Anerkennung. Wenn alle Beteiligten neben der Berücksichtigung eigener Bedürfnisse auch die Bedürfnisse anderer im Blick haben und das Ganze in Balance halten, so kann das gesellschaftliche Miteinander positiv gestaltet werden.

Politisch neutral!?

Beratung von Sportvereinen im Spannungsfeld zwischen Neutralität und gesellschaftlicher Verantwortung



Reiner Becker, Philipps-Universität Marburg, Leiter Demokratiezentrum Hessen
Angelika Ribler, Sportjugend Hessen, Referatsleiterin Jugend- und Sportpolitik

Hinweis der Redaktion: Der vorliegende Beitrag ist ein Ausschnitt aus dem bereits im Sammelband „Beratung im Kontext Rechtsextremismus“ im Wochenschau Verlag erschienen Artikel „Politisch neutral!? Beratung von Sportvereinen im Spannungsfeld zwischen Neutralität und gesellschaftlicher Verantwortung“. Im ersten, hier nicht abgedruckten Teil werden Rahmenbedingungen, allgemeine Spezifika und die Möglichkeiten bzw. Grenzen der Beratung von Sportvereinen näher diskutiert. Der hier abgedruckte Teil fokussiert den zweiten Teil des Beitrags, in dem es um den umfangreichen Leitbildprozess am Fallbeispiel eines professionellen Fußballvereins geht.

Sportvereine sind komplexe soziale Systeme: Insbesondere im ländlichen Raum stellen sie einen zentralen Faktor zur Integration im Gemeinwesen dar und nicht nur die Organisation der gemeinsamen sportlichen Tätigkeit steht im Mittelpunkt, sondern auch die Funktion der Vereine zur Vergemeinschaftung lokaler Gesellschaften. Sie leben vom ehrenamtlichen Engagement ihrer Mitglieder, beteiligen sich an den Aktivitäten im Ort und tragen wesentlich zum Freizeitangebot vor Ort bei. Sportvereine sind auch ein Abbild der lokalen Gesellschaft, Vereinsmitgliedschaften dienen örtlichen Repräsentationszwecken und die Vorstände zählen mitunter zu den gewichtigen lokalen Schlüsselakteuren. Vorfälle mit einem rechtsextremen oder rassistischen Hintergrund unterliegen daher einer grundsätzlich nicht auflösbaren Doppelbödigkeit: Die Vorfälle im Verein sind nicht isoliert, sondern in der weiteren Analyse als Vorfälle im Gemeinwesen zu betrachten. Gleichzeitig formulieren Sportvereine, die aus den unterschiedlichsten Gründen eine Beratung nachfragen z. T. sehr spezifische

Bedarfe, die selbstverständlich zunächst nur den Verein selbst betreffen – in diesem spezifischen Spannungsfeld von Innen und Außen bewegt sich die Beratung. Diese Binnenperspektive der Vereine in der Beratung zu ignorieren, stellt gleich zu Beginn einen wesentlichen Misslingensfaktor dar. Neben ihrer Bedeutung für das lokale Gemeinwesen besteht eine weitere Besonderheit des Systems Sportverein darin, dass sich Vereine in übergeordneten Verbänden (auf Kreis-, Landes-, und Bundesebene) organisieren und die Sichtweisen und das Problembewusstsein auf das Thema Rechtsextremismus (sowie auf andere sportpolitisch relevante Themen) sich zwischen der lokalen Ebene und der Verbandsebene oftmals deutlich unterscheiden: Auf Bundes- oder Landesebene der Sportverbände finden sich viele Kampagnen und Projekte gegen Rechtsextremismus und für die Stärkung der Demokratie wieder, die auf lokaler Ebene aus unterschiedlichen Gründen eher selten ankommen und umgesetzt werden¹.

Beratung eines (Profi-)Sportvereins am Beispiel von Alemannia Aachen

Am Beispiel des Vereins TuS Alemannia Aachen (inklusive der GmbH) soll nun erläutert werden, wie eine systemische Beratung im Sport gelingen kann. Alemannia Aachen entschied sich nach mehreren schwierigen Situationen im Kontext rechtsextremer Vorfälle im Fanbereich eine externe Beratung in Anspruch zu nehmen und mithilfe des Beratungsteams ein Leitbild zu erstellen. Der gut anderthalbjährige Beratungsprozess gliederte sich in drei Phasen:

1. Auftragsklärung, Zielvereinbarung und Vorbereitung des Leitbildprozesses;
2. Durchführung des Leitbild-Workshops und anschließende redaktionelle Bearbeitung des Leitbildentwurfs unter Einbeziehung der Teilnehmer*innen des Workshops;
3. Erstellung eines Prüfkatalogs sowie die Verabschiedung und Präsentation des Leitbildes im Rahmen der Mitgliederversammlung.

¹ Dieser Umstand bedeutet keinesfalls, dass sich einzelne Sportvereine nicht gegen Rassismus positionieren. Es sind insbesondere in den letzten Jahren zahlreiche Vereinsprojekte entstanden, die auch auf Sportverbandsebene beispielsweise durch Preise Anerkennung erfahren.

Auftragsklärung

Im Erstgespräch wurde der Wunsch von Vereinsverantwortlichen geäußert, sich klar gegen Rechtsextremismus zu positionieren. Der Verein stand stark unter Druck und sollte sich innerhalb sehr kurzer Zeit gegenüber der Presse zu einem Vorfall äußern. Es wurde vereinbart, während des Beratungsprozesses keine Informationen aus der Beratung an die Presse weiterzugeben. Die Auftragsklärung erfolgte im Rahmen eines Treffens mit einem großen Personenkreis, der die verschiedenen Bereiche des Vereins, der Gremien, der GmbH sowie der Fans repräsentierte. Die große Resonanz ließ bereits zu Beginn des Beratungsprozesses auf eine engagierte Zusammenarbeit schließen. Es wurden mögliche Themen und Ziele gesam-

melt und erste Indikatoren für einen erfolgreichen Beratungsprozess formuliert. Weiterhin wurde eine erste Liste mit vereinsexternen Personen und Gruppen zusammengestellt, die den Beratungsprozess unterstützen könnten. Die Beratung wurde aufgrund ihres Modellcharakters im zuschauerorientierten Profifußball mithilfe des DFB finanziert. Für den weiteren Beratungsprozess wurde seitens des Vereins eine Arbeitsgruppe (AG) zusammengestellt, bestehend aus dem Präsidenten des Gesamtvereins, Vertreter*innen aller Bereiche der GmbH sowie einem Vertreter der Fan-Interessengemeinschaft (IG) und einem Vertreter des Fanprojekts.

Der Beratungsprozess

Der rund anderthalbjährige Beratungsprozess kann in elf Schritten näher zusammengefasst und erläutert werden:

Erster Schritt: Wirkung der Beratung noch vor Beratungsbeginn

Bereits beim ersten Beratungsgespräch berichtete der Verein von positiven Wirkungen, die allein durch die Einleitung des Beratungsprozesses erzielt werden konnten; so habe sich das Verhältnis zur Stadt und zur Polizei entspannt. Das Phänomen der Entspannung ist als typisch zu bezeichnen, wenn in ein Konfliktsystem eine Beobachterperspektive durch einen externen neutralen Dritten² eingeführt wird.

Zweiter Schritt: Einschätzung der aktuellen Situation

Zur Vorbereitung des ersten Treffens mit der AG wurde eine Internetrecherche über die aktuelle Situation von Alemannia Aachen bzgl. Rechtsextremismus vorgenommen (Vorfälle, Akteur*innen, Zusammenhänge mit Pegida-Demonstrationen, Wahrnehmung des Vereins „von außen“, Akteur*innen in Aachen etc.) und mit den AG Mitgliedern besprochen. Die gemeinsame Einschätzung der Situation diente der nachfolgenden Klärung des Beratungsziels.

Dritter Schritt: Klärung des Beratungsziels

Nach Diskussion möglicher Beratungsziele, insbesondere zum Thema „Haltung und Positionierung“, entschied sich die AG dafür, ein Leitbild zu entwickeln und zu implementieren. Hiermit verknüpften die Verantwortlichen die Erwartung, nicht nur reaktive Ad-Hoc-Maßnahmen zu erarbeiten, sondern eine nachhaltige Wirkung zu erzielen. Die Diskussion über das Thema „Haltung“ fokussierte zunächst auf die Frage, wie die Anwesenden die gesellschaftliche Rolle des Sports sehen („neutral“ bzw. „als Teil der Gesellschaft“) und wie Verantwortungsträger*innen darin ihre Rolle einnehmen sollten („passiv, reagierend“ bzw. „aktiv“, „offen für Dritte“).

Vierter Schritt: Vorbereitung des Leitbildprozesses

In den folgenden AG-Treffen wurde der Leitbildworkshop durch die Diskussion vorhandener Leitbilder anderer Profifußballvereine vorbereitet. Die AG-Mitglieder legten Wert auf Authentizität und wünschten sich Bezug zur regionalen Identität. Am Leitbildprozess sollten, nach der Entscheidung der AG, alle Vereinsabteilungen und ihre Mitarbeiter*innen, Spielerrat, Ehrenrat, Mitglieder und Fans bzw. Fangruppen teilnehmen. Das Leitbild solle für den Verein sowie für die GmbH bindend sein und auf einer Mitgliederversammlung verabschiedet werden.

² In der Mediation wird der Begriff „Allparteilichkeit“ verwendet, um die Haltung der Mediator*innen zu verdeutlichen (Neutralität könnte als „thematische Abstinenz“ verstanden werden). Der Mediator/die Mediatorin ergreift Partei für alle Konfliktbeteiligten.

Fünfter Schritt: Die Alemannia als Teil des Gemeinwesens: Einholen einer externen Sicht auf den Verein

Da ein System nur in seiner eigenen Logik Situationen wahrnimmt und deutet, wurde durch das Beratungsteam nach Absprache mit der Leitbild-AG eine SWOT-Analyse³ mit „externen Beobachter*innen“ durchgeführt, ohne dass Vertreter*innen der Alemannia an diesem Gespräch teilnahmen. Hierzu wurden nach Vorschlag der AG-Mitglieder Schlüsselpersonen aus der Stadt Aachen eingeladen (u.a. Politik, Polizei, Partnerschaft für Demokratie, Sponsoren, Presse). Die SWOT-Analyse verfolgte das Ziel, von diesen Akteur*innen im Vorfeld der Leitbildentwicklung zu erfahren, wie sie die Alemannia sehen und was sie sich mit Perspektive auf den Leitbildprozess vom Verein wünschen. Mit diesen externen Akteur*innen wurden Fragen diskutiert wie „Angenommen, die Alemannia hat ein gutes Konzept für den Umgang mit Fanverhalten speziell im Themenbereich Fremdenfeindlichkeit und Rechtsextremismus erarbeitet: Woran würden Sie erkennen, dass es ein gutes Konzept ist? Worauf müsste die Alemannia unbedingt achten, dass das Konzept greift?“

Sechster Schritt: Mitgliederbefragung

Auf Vorschlag der AG wurde anhand einer Fragebogenerhebung im Rahmen einer Mitgliederversammlung ein Stimmungsbild zur aktuellen Situation von der Vereinsbasis eingeholt (Fragen zur Identität, zur regionalen Bedeutung, zur Einschätzung von Rechtsextremismus im Fußball, zur vereinsinternen Kommunikation etc.). Die Befragung zeigte, dass bei den Mitgliedern und Fans ein überraschend hohes Problembewusstsein für das Thema Rechtsextremismus vorlag und die Befragten den Verein darin ermutigten, offen mit dieser Thematik umzugehen.

Siebter Schritt: Gespräche mit Fangruppen

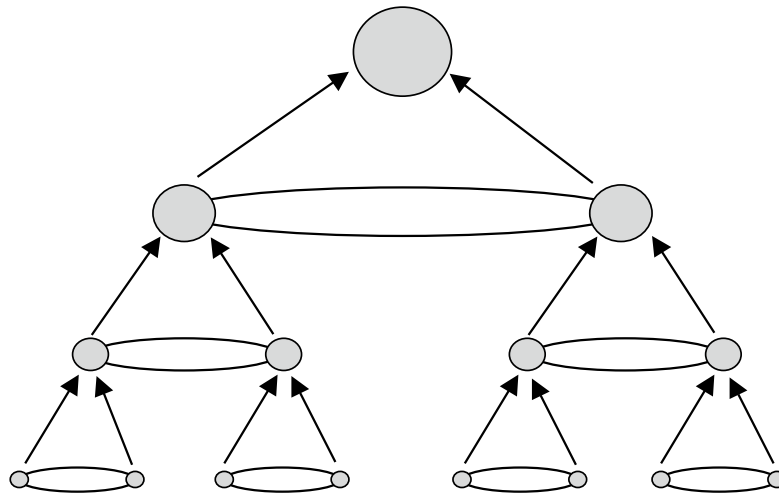
Um weitere externe Stimmen zum Leitbildprozess einzuholen, hat das Beratungsteam nach Abstimmung mit der AG ein Treffen mit einer Ultra-Fangruppe geführt, welche besonders von rechtsextremen Vorkommnissen betroffen war. Hier wurden dieselben Fragen wie in der SWOT-Analyse mit den Externen erörtert. Die Vertreter*innen der Fanggruppe legten unter anderem großen Wert auf Glaubwürdigkeit, dass der Verein das Konzept auch lebt, auf eine klare Positionierung des Vereins, auf ein Anhörungs- und Sanktions- sowie ein gutes Krisenmanagement. Als mittelfristiges Ziel wurde formuliert, dass antidiskriminierend agierende Gruppen angstfrei ins Stadion gehen können. Zudem legten die Vertreter*innen der Fanggruppe großen Wert auf die regelmäßige „Überprüfung“ des Leitbildes.

³ Eine SWOT-Analyse fragt nach „Stärken“ (strength), Schwächen (weakness), Zielen (objectives) und Risiken (threats) einer Organisation in der Vorbereitung ihres Leitbildprozesses. Das Beratungsteam hatte für die Diskussion Leitfragen erstellt und die Diskussion auf Metaplankarten dokumentiert und strukturiert. Der Diskussionsverlauf wurde mithilfe der Textanalysesoftware MAXqda thematisch codiert und für die Dokumentation der Beratung zusammengefasst.

Achter Schritt: Planung des Leitbild-Workshops

In den nun folgenden Treffen mit der AG wurde der eintägige Leitbildworkshop mit den folgenden Schritten geplant:

- Terminvereinbarung des Leitbildworkshops, und die Festlegung des Teilnehmerkreises bestehend aus dem TuS und seinen Abteilungen, der Geschäftsstelle der GmbH, registrierten Fanclubs, Ultras, Fanbetreuung, Fan-Projekt, Fan-Interessengemeinschaft, Externen;
- Vorstellung von Spezifikationen für ein Leitbild in Orientierung an das „Lernerorientierte Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LQW)⁴ verbunden mit der Frage nach einer Definition gelungener Vereinsarbeit.
- Vorstellung des idealtypischen aufsteigenden Prozesses für die Erstellung eines Leitbildes im Rahmen des Workshops, der sich an dem Verfahren zur Leitbildentwicklung an Schulen orientierte, wie sie Rainer Zech formuliert hat



Aufsteigendes Verfahren zur Leitbildentwicklung nach Zech (2008)

Neunter Schritt: Der Leitbild-Workshop

Das Beratungsteam stellte zu Beginn des achttündig geplanten Workshops die wesentlichen Aspekte eines Leitbildes sowie den vorbereiteten Fragebogen vor. Danach füllte jede Person in Einzelarbeit diesen aus. Anschließend wurden Zweier-, dann Vierergruppen usw. gebildet, so dass immer nur zwei Leitbildentwürfe in den Gruppen zu einem neuen Entwurf zusammengeführt wurden. Für die finale Runde wurde ein Fishbowl organisiert: Vertreter der Gruppen stellten jeweils ihre Entwürfe vor, das Plenum diskutierte die Antworten zu den acht Fragen des Fragebogens und per Laptop und Beamer wurden die Ergebnisse in Stichworten dokumentiert. Zum Abschluss des Workshops wurden die nächsten Schritte erläutert: redaktionelle Überarbeitung des Entwurfs, Prüfung, in welche Arbeitsfelder das Leitbild implementiert wird und die Verabschiedung des Leitbildes durch die Mitgliederversammlung 2016.

Zehnter Schritt: Entwicklung eines Katalogs zur Überprüfung des Leitbildes

Mit der Entwicklung des Leitbildes für Alemannia Aachen im Rahmen des Leitbild-Workshops war ein wesentlicher Meilenstein des Beratungsprozesses realisiert. Das Beratungsteam hat jedoch sehr früh in der Planung des Leitbildprozesses immer wieder auf die Gefahr hingewiesen, dass ein wohl formuliertes Leitbild alleine noch keine Glaubwürdigkeit in der internen und externen Vereinsöffentlichkeit herstellt – es könnte vielmehr zu einem Fetzen Papier verkommen. Stattdessen könne die Alemannia den weiteren Schritt wagen, das Leitbild überprüfbar zu machen. Daher wurde in einem abschließenden Schritt Indikatoren und Maßnahmen für die regelmäßige Überprüfung des Leitbildes zusammengetragen bzw. entwickelt. Wesentliches Ziel war es dabei, dass der Verein selbständig und gleichzeitig Dritten gegenüber glaubwürdig einen Bericht zum Stand der Umsetzung des Leitbildes erstellen kann. Mit Hilfe von Gruppeninterviews mit Vertreter*innen aus den verschiedenen Bereichen des Vereins wurde ein Instrumentarium entwickelt, mit dem das Leitbild regelmäßig überprüft werden kann. Dem Beratungsverständnis entsprechend, wurden die Maßnahmen/Indikatoren

⁴ Das Anfang der 2000er Jahre entwickelte Qualitätsmanagementsystem LQW war Grundlage für weitere spezifische QM-Systeme, z. B. für Schulen (LQS) oder für Beratungsorganisationen (KQB); vgl. <http://www.artset.de/qualitaetstestierung/> (Datum des Zugriffs: 06.01.2016)

von der Alemannia in einem moderierten Verfahren selbständig entwickelt. Die Interviews mit den Gruppen unterteilten sich in drei Phasen: Einstieg, Fokussierung, Konkretisierung. „Einstieg“ und „Fokussierung“ dienten dabei zur Hinführung und Sensibilisierung; „Konkretisierung“ war die Arbeitsphase, in der konkrete Fragen und Maßnahmen mit Bezug auf die jeweiligen konkreten Aussagen des Leitbildes gesammelt und zusammengetragen wurden. Satz für Satz wurden die Aussagen des Leitbildes in den Gruppen diskutiert und gemeinsam Maßnahmen und Indikatoren formuliert.

Die Gruppeninterviews wurden vom Beratungsteam protokolliert. Im Anschluss wurden die Protokolle mithilfe der Software MAXqda ausgewertet. Die in den Interviews genannten Indikatoren und Maßnahmen wurden nach Aufgabenfeldern sortiert (Öffentlichkeit, Fanarbeit, Vereinsarbeit, Konfliktumgang, Qualität der sportlichen Angebote). Insgesamt wurden 102 Fragen zur Überprüfung des Leitbildes für den Prüfkatalog generiert sowie insgesamt 126 Maßnahmen und Indikatoren.

Fragen zur Einstimmung und Vorbereitung	Einstieg	• Beginn der Beratung: Wobei hätte Ihnen vor Beratungsbeginn das Leitbild helfen können? • Welches sind heute denkbare Anlässe, in denen das Leitbild zum Tragen kommen wird? • Woran erkennen Sie bei anderen Organisationen/Institutionen/ Unternehmen die Bedeutung des eigenen Leitbildes? • Wie soll sich davon das Leitbild der Alemannia absetzen? • Nächste Mitgliederversammlung: Welchen ersten Konflikt mit der Verabschiedung des Leitbildes erwarten Sie?
	Fokussierung	• Bezogen auf die Frage „Woran werden Dritte erkennen, dass wir das Leitbild ernst nehmen?“ – wer sind die relevanten Dritten? • Woran werden Sie erkennen, dass das Leitbild nur ein Fetzen Papier ist? Oder: Woran erkennen Sie in ihrem Leitbild-Bericht die Schönrednerei? • Woran würden Sie feststellen, dass ein Anderer das Leitbild nicht akzeptiert? • Welche Konsequenzen sollten aus einem Verstoß gegen das Leitbild erfolgen? • Wie können Sie das Anliegen des Leitbildes missbrauchen? • Wie können Dritte das Anliegen des Leitbildes missbrauchen?
Fragen zur Sammlung und Erstellung von Indikatoren und Maßnahmen	Konkretisierung	• Welches sind für Sie die wichtigsten gegenwärtig handlungsleitenden Aussagen des Leitbildes? • Welche vorhandenen Maßnahmen könnten für einen „Leitbild-Bericht“ hilfreich sein? • Welche neue Maßnahmen/Instrumente müssen für einen Leitbild-Bericht entwickelt werden

Fragen zur Erstellung des Leitbild-Prüfkatalogs

Elfter Schritt: Verabschiedung des Leitbildes und Abschluss der Beratung

Mit der Verabschiedung des Leitbilds auf der Mitgliederversammlung und der Präsentation im Rahmen einer Pressekonferenz wurde der Beratungsprozess abgeschlossen und das Leitbild wurde auf der Homepage des Vereins veröffentlicht⁵. Das Beratungsteam empfahl für den weiteren Implementierungs- und Überprüfungsprozess den Einsatz einer anerkannten Persönlichkeit aus der Region. Das Beratungsteam bot zudem an, nach einem Jahr ein „follow up“ in Form eines Workshops durchzuführen, indem die Umsetzung zusammen mit den Beteiligten ausgewertet werden könnte.

Bilanzierung des Beratungsprozesses

Aus der Sicht des Beratungsteams wurde die erfolgreiche Beratung in der ersten Phase durch folgende Aspekte ermöglicht:

1. Ein Wille zur Veränderung und Positionierung – insbesondere gegen Rechtsextremismus und Fremdenfeindlichkeit – war deutlich spürbar. Beratung wurde nicht als Alibi genutzt, um die Medien, Sponsoren oder andere Dritte zu beruhigen.
2. Es gab ein großes Interesse von Seiten des Vereins und der GmbH an dem Beratungsprozess teilhaben und ihn mitgestalten zu wollen.
3. An dem Leitbildprozess nahmen Führungskräfte des Vereins und der GmbH sowie Vertreter*innen der Fan-IG und des Fanprojekts teil. Durch die Partizipation dieser verschiedenen Bereiche von Beginn an war die Wahrscheinlichkeit größer, dass es zu einer Identifikation mit dem Erarbeiteten sowie zur Einhaltung der Vereinbarungen durch alle Beteiligten kommt. Das Leitbild ist daher nicht zu vergleichen mit einer Fan-Charta, die nur den Fanbereich betrifft, sondern bezieht sich auf alle Bereiche. Durch die Vereinbarung von Werten und Regeln entsteht eine Selbstverpflichtung, die für alle Beteiligten gilt.
4. Die große Offenheit der Beteiligten, externe Personen aus Stadt und Region bei Abwesenheit der Vereinsführung in den Leitbildprozess miteinzubeziehen, war ein wesentlicher Faktor, der zum Gelingen des Prozesses beitrug.
5. Von Beginn des Beratungsprozesses an wurde dem Verein und der GmbH „von außen“ signalisiert, dass die Entscheidung, eine externe Beratung zu suchen, der richtige Schritt war. Der Verein erfuhr bereits während des Prozesses Anerkennung und spürte die Entspannung, die sich auch wiederum positiv auf den Beratungsprozess auswirkte.

Die zweite Phase des Beratungsprozesses, die Erstellung des Prüfkatalogs, ist durch folgende Merkmale zu charakterisieren:

1. Auch die Entwicklung des Prüfkatalogs wurde von der Leitbild-AG der Alemannia konsequent durch die Partizipation von verschiedenen Vertreter*innen aus den o.g. Bereichen des Vereins ermöglicht.
2. Hierdurch konnte ein Prüfkatalog erstellt werden, der nicht „von oben“ verordnet, sondern im Verein selbst entwickelt wurde. Mit einem solchen präferierten partizipativen Verfahren in der Planung und Entwicklung des Leitbildes sowie in der Entwicklung des Prüfkataloges hat die Alemannia echte Pionierarbeit geleistet: Das Verfahren war innovativ, den Bedarfen des Vereins angemessen und zugleich offen für die „Außenperspektive“ einer (lokalen) Öffentlichkeit.

⁵ Vgl. <http://www.alemannia-aachen.de/klub/verein/allgemein/> (Datum des Zugriffs: 04.07.2017).

Fazit

Sportvereine sind ein zentraler Bestandteil des Gemeinwesens, Vorfälle mit einem rechtsextremen Hintergrund und ihre einhergehenden Bewältigungsstrategien in den Vereinen korrespondieren daher sehr stark damit, ob und in welcher Form die Menschen im Ort mit „ihrem“ lokalen Rechtsextremismus umgehen. Die Verbreitung von Vorurteilen in der Mitte der Gesellschaft bleibt nicht vor dem Vereinsheim stehen, sondern sie werden auch hier reproduziert. Trotzdem gilt es mit Blick auf die Beratung das komplexe soziale System des Sportvereins mit den je eigenen Perspektiven und einhergehenden Bedarfen zu würdigen, da Beratungen im Kontext Sport ansonsten kaum gelingen werden:

1. Eine immer wiederkehrende Frage zu Beginn eines Beratungsprozesses ist die nach der Zuständigkeit der Vereine. Das Spannungsfeld besteht in der häufig formulierten Haltung, ob der Sport auch eine gesellschaftspolitische Verantwortung trägt. Hilfreich für den Zugang könnte dabei sein, nicht mit einer „Entweder-Oder-Haltung“ zu argumentieren, sondern anhand einer „Sowohl-Als-Auch-Haltung“ konkrete Beratungsziele zu erarbeiten. Diese Position würdigt dann auch die systemimmanenten Bedarfe des Sportvereins, Lösungen und Maßnahmen zu entwickeln, die sich eher kleinteilig auf das Vereinsleben und weniger auf das Gemeinwesen auswirken können.
2. Im Vergleich zu anderen Handlungsfeldern der Mobilen Beratung fällt auf, dass viele Beratungsanfragen im Kontext Sport erst auf Initiative von Außenstehenden (Verband, Presse, Eltern usw.) formuliert werden und dann ein relativ schnelles Ende finden, wenn bei Vereinsverantwortlichen, die unter Druck stehen, keine Perspektive für eigene Beratungsbedarfe entstehen. Solcherlei zwangsinduzierte Beratungen haben eine geringe Reichweite. In anderen gesellschaftspolitischen Feldern, von denen auch der Sport betroffen ist, z.B. in der Frage nach Kindeswohlgefährdung, sehen die Problemsicht und das Engagement vieler Vereine anders aus; hier sind sie grundsätzlich sehr offen für die Bearbeitung der einhergehenden Fragestellungen und zeigen dabei eine große Empathie.
3. Bei allen Einschränkungen, die das System Sport mit sich bringt, zeigt sich jedoch, dass vieles in der Beratung möglich ist, wenn die Vereinsverantwortlichen eine Offenheit für die Problembenennung oder für die Einbindung Dritter formulieren, sich aktiv in die Prozesse einbringen und das Ziel verfolgen, aus dem anlassgebenden Konflikt etwas für die Zukunft lernen zu wollen – auf die Haltung kommt es an! Auch wenn durch einzelne Beratungsergebnisse nie der Rechtsextremismus bewältigt werden kann, so zeugt das Beispiel von Alemannia Aachen davon, dass durch eine klare Positionierung der Vereinsverantwortlichen ein umfangreicher Prozess möglich ist, der weit über eine akute Krisenbewältigung hinausreicht. In der Arbeit an der Positionierung und an der Haltung liegt ein zentraler Schlüssel für eine gelingende Beratung im Handlungsfeld Sport.

Literaturverzeichnis

Zech, Rainer (2008):

Leitbildentwicklung in Schulen. In: Bartz, Adolf; u.a.: Praxis Wissen Schulleitung 2570.14, Basiswissen und Arbeitshilfen zu zentralen Handlungsfeldern der Schulleitung. Köln, S.1-9.

Sport und Demokratie schließen sich aus? Von wegen!

Ein Blick auf die Rolle der Trainer*innen und Übungsleiter*innen und die Potenziale der pädagogischen Qualität im Kinder- und Jugendsport



Katharina Morlang

Referentin für Bildung und Qualifizierung in der dsj

Der Sportverein bietet grundsätzlich Möglichkeiten für die Bildung, Entwicklung und Beteiligung von Kindern und jungen Menschen. Darüber hinaus gehört Sport zu den beliebtesten Freizeitaktivitäten von Kindern und Jugendlichen¹. Aus diesen Gründen können auch Sportvereine ideale Orte dafür sein, Kinder und junge Menschen mit demokratischen Ansätzen vertraut zu machen.

Häufig und kontrovers diskutiert wird die Frage, wie die Potenziale des Sports für die Bildung *methodisch* aufgegriffen werden können und wie insbesondere die Demokratiebildung im Kinder- und Jugendsport wirksam wird. Muss der Sport überhaupt Demokratiefähigkeit vermitteln? Ja! Denn wenn sich der Kinder- und Jugendsport als zivilgesellschaftlicher Akteur und als Förderer der Kinder- und Jugendarbeit mit dem Medium Sport begreift und diesem Anspruch gerecht werden will, so muss auch das

seine Kernaufgabe sein – im Sinne der Kinder und jungen Menschen, für eine gerechte, attraktive und zukunftsorientierte Zivilgesellschaft, für einen positiven Sport- und Erfahrungsraum und für einen zukunftsfähigen Sportverein!

Wenn sich die Angebote im Kinder- und Jugendsport noch stärker an den Bedürfnissen und Interessen junger Menschen orientieren und an ihre Lebenswelt anknüpfen würden – dann käme man ohnehin zu mehr Beteiligung, Mitbestimmung, sprich Demokratiefähigkeit. Junge Menschen senden ganz klare Botschaften – sie wollen gefragt, gehört und eingebunden werden. Doch wird der Sportverein den Erwartungen junger Menschen gerecht? Und welche Rolle spielen die pädagogischen Kompetenzen von Trainer*innen und Übungsleiter*innen dabei?

Pädagogische Qualität als Basis für Demokratiebildung

Insbesondere Bewegung, Spiel und Sport, aber auch Training und Wettkampf haben Potenziale, jungen Menschen aus unterschiedlichen Kontexten, Milieus, mit unterschiedlichem Bildungshintergrund, mit oder ohne Behinderung, mit Beeinträchtigung oder Migrationsgeschichte zu erreichen. Sie können im und durch Sport politisch teilhaben, mit Werten, demokratischem Handeln und Prozessen in Berührung kommen und erste Erfahrungen sammeln. Eine Grundlage dafür und für das Aufgreifen der Potenziale muss aber insbesondere die pädagogische Qualität im Kinder- und Jugendsport bilden. Sie muss von einem Verein erkannt und gelebt werden und in eine grundsätzliche Haltung münden. Diese Haltung sollte idealerweise über die *Mittler*innen* im Sport, die zentralen Schlüsselfiguren, die Trainer*innen und Übungsleiter*innen, im Training ganz konkret umgesetzt werden. Dort kann beispielsweise die Persönlichkeits- und Teamentwicklung

gezielt angesteuert werden. Darüber können Respekt, Partizipation, Beteiligung, Mitbestimmung und schließlich auch Demokratiefähigkeit vermittelt werden. Das heißt, die Trainer*innen und Übungsleiter*innen selbst sollten die Beteiligung junger Menschen auch wollen und demokratischen Prozessen eine anerkennende und wertschätzende Haltung entgegenbringen – dies geht über die politische Bildung hinaus. Es erfordert auch immer ein Umdenken: „Machtabgabe und ein verändertes Rollenbild haben immer auch mit Vertrauen zu tun.“² Daher gilt es, ein positives Gruppenklima zu entwickeln und zu pflegen, die Freiwilligkeit der Angebote zu betonen und junge Menschen ihre Lernprozesse selbst gestalten zu lassen. Die Bereitschaft zu Geduld und Ergebnisoffenheit sollte daher auch Teil der pädagogischen Qualität und schließlich der Demokratieförderung im Sport sein.

¹ u.a. 3. Deutscher Kinder- und Jugendsportbericht. Hrsg. von Breuer, Neuber, Schmidt. Hofmann Verlag. 2015

² ebd.

Trainer*innen und Übungsleiter*innen haben Potenziale zur Entwicklung mündiger Athlet*innen

Trainer*innen und Übungsleiter*innen sind die wichtigsten Einflussgrößen für die Entwicklung mündiger Athlet*innen im Sportverein. Da dies nicht einfach so und per se passiert, brauchen Trainer*innen die Unterstützung ihrer Vereine, sie brauchen vor allem aber auch konkrete Instrumente, Möglichkeiten für Reflexion und Austausch und auch sie müssen *gehört* werden, wenn sie bereits gute Lösungen und Methoden entwickelt haben oder Prozesse zur Entwicklung einer pädagogischen Qualität anschieben wollen. Übungsleiter*innen haben in gewisser Weise eine breite sportartenspezifische Ausbildung, die pädagogische Prinzipien zumindest anreißt. Währenddessen werden Trainer*innen vorrangig in einer ausgewählten Sportart ausgebildet, mit stark sportfachlichen Inhalten. Ihnen fehlt häufig eine pädagogische Grundlage zur Kinder- und Jugendarbeit, die sie im Sport dennoch alle leisten, bewusst oder unbewusst. Fehlt Trainer*innen oder Übungsleiter*innen ein Verständnis zur pädagogischen Entwicklung von Kindern und Jugendlichen, so laufen sie Gefahr, Lern- und Trainingsprozesse eher hierarchisch anzuleiten und wichtige Ressourcen und Potenziale außer Acht zu lassen. Der Sportentwicklungsbericht (2018/2019) bestätigt zudem, dass Trainer*innen eher sehr selten ihre jungen Sportler*innen am Trainingsprozess beteiligen. Der Sportverein, Training und Wettkampf werden aber dann zu eher unattraktiven Orten für junge Menschen, denn mehr denn je fordern sie Beteiligungsmöglichkeiten und Mitspracherecht.

Beteiligungs- und Engagementmöglichkeiten für Kinder und Jugendliche im Sport sind entscheidend für die Entwicklung von Mitbestimmungs- und Mitgestaltungsfähigkeit. Die Begeisterung und Gewinnung für den Sport an sich, in dem vielfältige niedrigschwellige Formen der Beteiligung geübt und ausprobiert werden können³,

stehen an erster Stelle. Demokratische Partizipation kann nur gelingen, wenn sie geübt und durch persönliche Erfahrungen entwickelt wird. Beteiligungsfördernde pädagogische Konzepte, Methoden und Prinzipien⁴ helfen Kindern und Jugendlichen, ihre Interessen zu erkennen und zu vertreten. Voraussetzung dafür sind Raum und Zeit sowie eine Kultur, die jungen Menschen Selbstgestaltungsmöglichkeiten in eigener Verantwortung bietet. Trainer*innen und Übungsleiter*innen können mit entsprechenden methodischen sowie personalen und sozialen Kompetenzen solche Erfahrungsräume gestalten. Zahlreiche Qualifikationsangebote von Landessportjugenden, Jugend- und Sportverbänden unterstützen dabei, allerdings sind diese noch nicht flächendeckend gegeben.

Nennenswerte Beispiele sind hier Qualifizierungsangebote der Spitzenverbände im gemeinnützigen, organisierten Sport, wie aus der Leichtathletik, dem Basketball oder Handball. Hier werden Aus- und Fortbildungen für Trainer*innen angeboten, die pädagogisches Know-how vermitteln und sich stark an den Bedürfnissen junger Menschen orientieren. Zwar steht die Förderung der „Demokratiefähigkeit“ nicht explizit im Ausbildungsprogramm, aber es lassen sich hier positive Ansätze zur Entwicklung einer pädagogischen Qualität im Kinder- und Jugendsport finden, die den Nährboden für die Demokratiebildung bilden. Auch die Sportjugend Hessen und die Sportjugend Nordrhein-Westfalen bieten ein umfangreiches Paket zum pädagogischen Grundlagenwissen für ihre Übungsleiter*innen. Hier findet sich allerhand Material, das für die Trainer*innenausbildungen genutzt werden könnte.⁵

3 Derecik, Ahmet: Gelingende demokratische Partizipation in der Sportpraxis. Hrsg. von der Deutschen Sportjugend. Frankfurt am Main. 2018 https://www.dsj.de/fileadmin/user_upload/Mediencenter/Publikationen/Downloads/Partizipation_Teil-2.pdf

4 ebd.

5 siehe u.a.: <https://www.sportjugend-hessen.de/bildung/ausbildung/uebungsleiterin-breitensport/> sowie <https://www.sportjugend.nrw/sportjugend-nrw/sport-bildung> (beides Stand: 22.09.2021)

Fazit

Gute Ansätze und Materialien zur Entwicklung einer pädagogischen Qualität im Kinder- und Jugendsport sind vorhanden, sie müssen allerdings noch viel breiter, im Rahmen eines systematischen Wissensmanagements, geteilt werden. Unabdingbar ist dafür, dass diesem Thema in der Gesellschaft, Politik und im Sportsystem selbst viel mehr Aufmerksamkeit entgegengebracht wird. Darüber hinaus, und das ist ganz zentral, sind die Potenziale einer pädagogischen Qualität im Kinder- und Jugendsport sichtbar zu machen – für eine *Demokratieförderung junger Menschen im Sport*, für ein gesundes und bewegtes Aufwachsen, für mehr Freude am Sport, für mehr Erfolge im Breiten- und (Nachwuchs-)Leistungssport und für ein reflektiertes Handeln von Trainer*innen.

Das Projekt „TrainerInSportdeutschland“ (DOSB/dsj) setzt beispielsweise Trainer*innen und ihre zentrale Rolle im Sport stärker in den Fokus, Qualifizierungsangebote des Erasmus+-Projekts „ICoachKids“ bieten Trainer*innen kostenfreie Instrumente zur reflektierten Beteiligung und Aktivierung junger Menschen im Sport, und auch das Konzept der Persönlichkeits- und Teamentwicklung im Sport der Universität Erlangen-Nürnberg zeigt auf, wie Trainer*innen Lerngelegenheiten aufgreifen und nutzen können, um mündige Athlet*innen hervorzubringen. Das sind tolle Ansätze, die verbreitet, geteilt und weiterentwickelt werden müssen – für einen zukunftsorientierten demokratiefähigen Kinder- und Jugendsport.

Weitere Materialien und Literatur

PuT

<https://www.dsj.de/handlungsfelder/kinder-und-jugendsport/persoennlichkeits-und-teamentwicklung/>

ICoachKids

<https://www.dsj.de/handlungsfelder/kinder-und-jugendsport/icoachkids/>

TrainerInSportdeutschland

<https://trainerinsportdeutschland.dosb.de/>

dsj Publikationsshop

<https://www.dsj.de/nc/publikationen/>

Unterstützung vor Ort: Bildung lokaler Netzwerke für ein demokratisches Gemeinwesen



John Gerrit Roeder

Beratungsteam Neuruppin

Sport stärkt Arme, Rumpf und Beine,

Kürzt die öde Zeit.

Und er schützt uns durch Vereine

Vor der Einsamkeit.

- Joachim Ringelnatz -

Bereits 1926 entging dem deutschen Lyriker Joachim Ringelnatz in seinem humoristischen Gedicht „Ruf zum Sport“ nicht, dass Sportvereinen Funktionen innewohnen, die ihren gemeinnützigen Zweck der körperlichen Ertüchtigung bei weitem überschreiten. Die Rede ist von sozialen und damit gesellschaftlichen Funktionen.

Diese Integrationskraft des Sports wird von vielen Menschen ins Feld geführt, wenn für Diversität und Offenheit in Sport und Gesellschaft geworben wird. Auf der anderen Seite bieten Sportvereine gute Anknüpfungsmöglichkeiten auch für Rechtsextreme. Das passiert durch persönliche und menschliche Kontakte und das soziale Miteinander im Verein. Außerdem bietet Sport durch Werte wie Gemeinschaftssinn, Stärke oder (Wett-)Kampf einige Bezugspunkte zur rechtsextremen Ideologie. Das Engagement Rechtsextremer im Sportverein verbessert ihre lokale Verankerung. Das bezieht sich auf sie selbst als Personen als auch auf die Präsenz demokratiefeindlicher Positionen und Inhalte. Daher sind Sportvereine für Rechtsextreme so attraktiv und prädestiniert für deren Unterwanderungs- und Normalisierungsstrategien.

Dabei geht es darum, Themen vor Ort aufzugreifen und zu besetzen. Oftmals wird suggeriert, sich um die von „denen da oben“ unbeachteten Sorgen der (deutschen) Anwohner*innen zu kümmern. Hierfür kann auch der Sportverein als Vehikel dienen. Insbesondere auf Heranwachsende können ideologisch aufgeladene Identitätsangebote eine Anziehungskraft haben, weshalb gerade bei der Wahl von Jugendtrainer*innen Wachsamkeit gefragt ist.

Die gesamtgesellschaftliche Dimension der Herausforderung, sich mit rechtsextremen Bestrebungen auseinanderzusetzen, kann schnell überfordern und einen Sportverein an seine Grenzen stoßen lassen. Gut ist es dann, wenn man nicht alleine dasteht, sondern Partner*innen hat, die einem den Rücken stärken, unter die Arme greifen, Gesprächspartner*innen sind, Orientierung geben oder die eigene Handlungsfähigkeit sowie -sicherheit erhöhen. Hierfür können lokale Netzwerke sinnvoll sein. Aber wie knüpft man ein solches Netzwerk? Wer sollte darin vertreten sein? Was kann ein solches Netzwerk leisten – und was nicht? Birgt es eventuell auch Fallstricke?

Schritt 1: Erkennen, dass es ein Problem gibt

Konfrontiert werden kann ein Sportverein mit rechtsextremen Erscheinungsformen auf verschiedenen Ebenen: Während des sportlichen Wettkampfs, innerhalb des Sportvereins durch Mitglieder oder Anhänger*innen, aber auch aus dem Sponsoring- und Unterstützer*innenkreisen. Sei es durch Codes oder Symbolik, Musik, Kleidung, Mitgliedschaften in rechtsextremen Organisationen oder Parteien, Äußerungen oder sogar Taten. Auch in sozialen Netzwerken im Internet können Sportvereine, die Rassismus, Homophobie, Sexismus, Antisemitismus und weiteren Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit entgegentreten, zur Zielscheibe von Hass, Hetze und Hämie werden.

Unabhängig davon, mit welchen der skizzierten Fälle der Sportverein konfrontiert ist, besteht der erste Schritt

zunächst einmal darin, das Problem als solches zu erkennen. Ein nicht selten verwendetes Argument in der Diskussion um „Sport, Werte und Politik“ ist jenes, Sport und Politik seien strikt voneinander zu trennen, hätten nichts miteinander zu tun – und das solle auch so bleiben. Dieses Einfordern von politischer Neutralität macht es einem leicht. Wer unpolitisch ist, muss auch nicht handeln. Der muss nur Sport treiben. Der unschöne Nebeneffekt ist, dass diese Forderung den Rechtsextremen insofern Vorschub leistet, als dass sie in dieser Logik keine großen Konsequenzen zu befürchten haben, sollten sie sich im Kontext von Sportveranstaltungen oder des Vereinslebens entsprechend äußern oder verhalten. Problembewusstsein zu entwickeln ist keine Selbstverständlichkeit, sondern eine kognitive Leistung, die Mut erfordert.

Schritt 2: (An)erkennen, dass man selbst das Problem hat

Doch auch mit dem Bewusstsein für ein Problem kann man es sich noch immer (zu) leicht machen: Indem man das Problem außen verortet oder personifiziert. Dann könnte man als Sportverein meinen, das Problem ließe sich ganz schnell mit dem Haus- oder Vereinsrecht lösen, indem man die Störenfriede der Sportstätte bzw. des Vereins verweist. Für eine solche Lösung müsste den Personen allerdings sachlich nachzuweisen sein, dass sie eine Gefahr für Ordnung und Sicherheit darstellen. Dies dürfte längst nicht in allen denkbaren Szenarien zutreffen, in denen Sportvereine mit rechtsextremen Erscheinungsformen konfrontiert werden. Abgesehen davon, würde das Problem durch solche Verbote nur verlagert statt bearbeitet werden. Lernprozesse bei allen Beteiligten innerhalb und außerhalb des Vereins würden ausbleiben. Wir haben es hier nicht mit einem rechtlichen, sondern mit einem gesellschaftspolitischen Problem zu tun. Damit

einen Umgang zu finden, liegt in der Verantwortung der gesamten Gesellschaft – und nicht (nur) bei „der Politik“. Anzuerkennen und zu thematisieren, dass man selbst ein Problem hat, ist somit eine weitere Voraussetzung für dessen wirklich nachhaltige Bearbeitung. Im Idealfall geht es dabei nicht ausschließlich um die Außendarstellung des Vereins, sondern vor allem um die Freiheit und Sicherheit von Menschen, die den Rechtsextremen als Feindbild erhalten müssen.

Die Unterscheidung zwischen „Problem erkennen“ und „anerkennen, dass man selbst das Problem hat“ scheint vor dem Hintergrund sinnvoll, dass niemand gerne Probleme hat und diese oft als Makel, Fehler oder Schwäche (fehl)interpretiert werden. Dieser Schritt bedarf daher Größe und Souveränität seitens der handelnden Personen im Sportverein.

Schritt 3: Um Hilfe bitten

Gerade Sportvereine wissen, dass Erfolg oft das Ergebnis guter Teamarbeit ist. Selbst Einzelsportler*innen profitieren von guten Trainer*innen, Trainingspartner*innen und unterstützenden Vereins- oder Verbandsstrukturen. Ähnliche Funktionen sind auch gefragt, wenn es darum geht, lokale Netzwerke zur Bearbeitung des Problems Rechtsextremismus zu knüpfen: Organisationen und Menschen, die einem beim Fitwerden für die Auseinandersetzung unterstützen, verschiedene Wege zum Erfolg ausloten und erproben sowie Selbstsicherheit und Rückendeckung für die eigene Performance vermitteln. Wer das konkret sein kann, wird von Fall zu Fall und von Ort zu Ort unterschiedlich sein.

Ein Netzwerk, das den Sportvereinen ohnehin und ganz naheliegend zur Verfügung steht, sind die Verbandsstrukturen. So ist die Deutsche Sportjugend im Deutschen Olympischen Sportbund Teil des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ (Z:T)¹ zur Förderung demokratischer Teilhabe und Bekämpfung von Extremismus in strukturschwachen und ländlichen Regionen. „Sport mit Courage“ im Sinne eines demokratischen und respektvollen Miteinanders ist ein explizites Handlungsfeld der dsj². Im Bundesland Brandenburg ist bei der Brandenburgischen Sportjugend beispielsweise das Projekt „BeratenBewegen – DRANBLEIBEN“³ angesiedelt, welches über das Bundesprogramm Z:T gefördert wird. Dieses Projekt bietet Sportvereinen und -verbänden Unterstützung dabei, Handlungskompetenzen zum Umgang mit Rechtsextremismus auf- bzw. auszubauen sowie Beteiligungsstrukturen zu fördern.

Wenn im konkreten Ernstfall eine Gefährdung von Menschen vorliegt, sollten auch Mitarbeiter*innen der Verwaltung (z. B. Ordnungs- oder Jugendamt), der Polizei (Abteilung Staatsschutz) und ggf. des zuständigen Landesamts für Verfassungsschutz eingeladen werden. Im Falle

angewandter psychischer oder physischer Gewalt durch Rechtsextreme sollte eine darauf spezialisierte Beratungsstelle kontaktiert werden. Diese sind im „Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt“ (VBRG) organisiert⁴.

Bundesweit gibt es zudem mobile Beratungsteams, die bei der Auseinandersetzung mit Rechtsextremismus unterstützen⁵. Dort liegen Erfahrungen mit der Gründung und Begleitung von Bündnissen und Initiativen vor, die sich gegen Rechtsextremismus engagieren. Da sich die mobilen Beratungsteams auch in der regionalen Trägerschaft gut auskennen und vernetzt sind, sind sie generell geeignete Ansprechpartner für den Erstkontakt. Hier können dann konkrete Verweise an die im jeweiligen Fall adäquaten Personen, Initiativen und Organisationen erfolgen.

Bündnisse, die sich vor Ort gegen demokratiegefährdende Tendenzen engagieren, setzen sich in der Regel aus verschiedenen Organisationen und Einzelpersonen der Zivilgesellschaft zusammen, zum Beispiel aus engagierten Bürger*innen, Vertreter*innen von Kirchen, Sozialverbänden und Vereinen, Lokalpolitiker*innen und Bürgermeister*innen. Ein Sportverein könnte sich also an ein solches lokales Bündnis wenden, sollte es eines in der Region geben. Neben den eigenen Netzwerken des Sportvereins, den mobilen Beratungsteams oder lokalen Politiker*innen könnte der Kontakt zu einem bereits bestehenden Bündnis auch über die Koordinierungs- und Fachstelle der lokalen bzw. regionalen Partnerschaft für Demokratie⁶ aus dem Bundesprogramm „Demokratie leben!“ hergestellt werden. Dort, wo es noch kein solches Bündnis gibt, könnte das konkrete Problem des Sportvereins zum Anlass werden, selbst ein Bündnis zu initiieren und potenzielle Mitstreiter*innen vor Ort zu suchen und zur Mitarbeit einzuladen.

1 <https://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/>

2 <https://www.sport-mit-courage.de/handlungsfelder/sport-mit-courage/>

3 <https://sportjugend-bb.de/beratenbewegen-dranbleiben/>

4 <https://verband-brg.de/>

5 <https://www.bundesverband-mobile-beratung.de/>

6 <https://www.demokratie-leben.de/das-programm/ueber-demokratie-leben/partnerschaften-fuer-demokratie>

Schritt 4: Bearbeiten des Problems

Viele Bündnisse gegen Rechtsextremismus sind schon in den 1990er Jahren aufgrund von konkreten Ereignissen oder der Inanspruchnahme der Vormachtstellung durch rechtsextreme Akteursgruppen vor Ort gegründet worden. Die in den Bündnissen tätigen Menschen arbeiten kontinuierlich auf lokaler und regionaler Ebene zu einem Thema, das sich in seinen Erscheinungsformen extrem gewandelt hat. In den 1990er Jahren waren Rechtsextreme schon rein optisch klar identifizierbar, ihr offener Terror in Form von Pogromen, Hetzjagden, Gewaltexzessen bis hin zu Morden machte ihre Ausgrenzung und Ächtung zum leichtfallenden gesellschaftlichen Konsens. Symbolisches Handeln, klare Kante, rote Linien und soziale Sanktionen durch die Zivilgesellschaft waren das Gebot der Stunde.

Heute sitzen Rechtsextreme auf Landes- und Bundesebene in den Parlamenten, unterrichten an Schulen Geschichte oder studieren an der Universität. Sogenannte Soziale Medien, ihre Algorithmen und Filterblasen ermöglichen ihnen Online-Kampagnen, mit denen sie aus besorgten Bürger*innen ideologisierte Mitstreiter*innen für ihre Sache machen können. In Zeiten, in denen Rechtsextreme auf diese und ähnliche Weise mit ihren Positionen auch Köpfe und Herzen von Menschen erreichen, die bisher nicht dafür empfänglich waren, ist die Herausforderung eine andere als jene in den 1990er Jahren. Das könnte auch bedeuten, dass die Auseinandersetzung mit dem Thema Rechtsextremismus auf der inhaltlichen Ebene unausweichlich geworden ist.

Hierfür braucht es im Gegensatz zum symbolischen Handeln einen langen Atem, viele kleine Schritte und Gespräche, Abwägungen und Versuche, Reflexionen und Anpassungen. Das bindet Ressourcen und erfordert schon deswegen gute Partnerschaften. Symbolisches Handeln verliert aber keineswegs an Relevanz. Gerade Sportvereine mit ihrer Strahlkraft und gesellschaftlichen Bedeutung können mit einem klaren Bekenntnis gegen demokratie- und menschenfeindliche Bestrebungen vielen Menschen Orientierung geben. Das (wie auch immer im Konkreten geartete) Problem wäre damit jedoch vermutlich nicht gelöst, brennende Fragen blieben wohl unbeantwortet:

Sind rechtsextreme Sportsfreund*innen einfach ein Teil dieser fragmentierten Gesellschaft, mit deren Ansichten man sich in einer Demokratie politisch auseinandersetzen muss? Oder haben offenkundige Feind*innen der Demokratie ihre demokratischen Grundrechte verwirkt? Darf und soll man Menschen von einer Sportveranstaltung oder aus dem Verein ausschließen, „nur“ weil sie bestimmte Positionen vertreten, so inakzeptabel man diese auch

bewerten mag? Wäre ein Ausschluss der Rechtsextremen gar die Reproduktion demokratiefeindlicher Fantasien? In was für einer Gesellschaft möchte man vor Ort und in diesem Land leben? Wer darf dazugehören und wer nicht? Wie positioniert sich das Gemeinwesen zu demokratiefeindlichen Tendenzen und Personen sowie rechtsextremen Agitationsversuchen? Welchen Umgang wählt es mit Mitmenschen, die solchen Denkmustern folgen?

Lokale Vernetzung kann für die Bearbeitung solcher komplexer Fragestellungen rund um den Umgang mit menschenverachtenden und demokratiefeindlichen Haltungen und Handlungen sehr sinnvoll sein. Schließlich geht es nicht nur um den Ruf der betroffenen Sportvereine, sondern auch um das Image der jeweiligen Ortschaften und Regionen. Und vor allem geht es um die gemeinsame Beantwortung der Frage, wie man vor Ort zusammenleben möchte. Wertvoll können Netzwerkpartner*innen insbesondere dann sein, wenn sie neue Kompetenzen und Perspektiven einbringen, konfliktfähig sind, auch kontrovers diskutieren können und bei der Bearbeitung des Problems einen Blick sowie ein Gefühl für die möglichen Wirkungen von Aktionen, Maßnahmen und Projektideen auf Betroffene, Beteiligte und Unbeteiligte haben. Sonst besteht die Gefahr, dass das lokale Netzwerk nur aus Menschen besteht, die sich gegenseitig bestätigen und eine weitere Filterblase bilden. Wichtig wäre es, den Wir-gegen-die-Dynamiken zu widerstehen, sie zu durchbrechen und so interne wie externe Lernprozesse anzustoßen, die nachhaltig sind.

In der Praxis bedeutet das, Menschen nicht nur wegen eines einzelnen zugeschriebenen Etiketts wie „rechts“ abzulehnen – und es dabei zu belassen. Es bedeutet, nicht die Menschen ins Zentrum des Problems zu stellen, sondern vor allem die problematischen Anteile ihrer Meinungen und Weltbilder zu erkunden. Die Netzwerkpartner*innen können dabei helfen, innerhalb des Sportvereins oder sogar des Gemeinwesens vor Ort den Diskurs zum Thema Rechtsextremismus anzustoßen – und dabei nicht nur an der Oberfläche zu kratzen. Keinesfalls geht es dabei darum, Menschen mit demokratie- und menschenfeindlichen Einstellungen nach dem Mund zu reden oder um faule Kompromisse oder diffuse Freundlichkeit. Vielmehr soll gemeinsam konkret verhandelt werden, wie man sich in oder zu konkreten Situationen verhält.

Nach Möglichkeit zu vermeiden wären dabei Tabus. Bei einer Tabuisierung von Themen fehlt es an Einordnung, inhaltlich begründeter Gegenrede und vor allem an Erkenntnis, was an dem aus der Diskussion verbannten Standpunkt in den Realitäten der Mitdiskutierenden denn

nun so problematisch sei. Den Rechtsextremen überlässt man auf diese Weise im schlimmsten Fall die Deutungshoheit. Durch eine inhaltlich wenig begründete Ablehnung ihrer Haltungen und ihrer Personen als Menschen können sie zudem die geliebte Märtyrer*innen- und Opferrolle für sich reklamieren, ohne selbst großen Aufwand betreiben zu müssen.

Auch voreilige Kategorisierungen in Freund*innen und Feind*innen, Rechts und Links, Demokratieretter*innen und Demokratiezerstörer*innen, Gut und Böse etc. sind in der Diskussion möglichst zu vermeiden. Sie können Chancen verstellen, Menschen zu erreichen. Im Idealfall können Rechtsextreme so weit erreicht werden, dass bei ihnen Denk- und Reflektionsprozesse ausgelöst werden und sie aktiv an Lösungen mitwirken können.

Inhaltliche Auseinandersetzungen und Diskurs müssen nicht direkt mit den Rechtsextremen geführt werden. Im Mittelpunkt sollten alle anderen Menschen innerhalb und außerhalb des Vereins stehen, die erreicht werden können. Es darf dabei auch kontrovers werden. Am Ende geht es darum, die Leute dort abzuholen, wo sie stehen. Es geht darum, dafür zu sensibilisieren, welche Auswirkungen rechtsextreme Einstellungen und Handlungen in den konkreten Lebenswelten der Menschen im Gemeinwesen haben können und welche Gefahr für den sozialen Frieden darin steckt. Denn letztendlich ist Gewalt-

bereitschaft zur Durchsetzung der von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit geprägten Ideologie für Rechtsextreme ein probates Mittel. Um Opfer rechtsextremer verbaler oder physischer Gewalt zu werden, können Herkunft, Aussehen, sexuelle Orientierungen, bestimmte Religionszugehörigkeiten oder soziale Stellungen, körperliche und geistige Gesundheitszustände oder Meinungen, die nicht in das rechtsextreme Weltbild passen, schon ausreichen.

Die Kooperationspartner*innen können bei dieser Art von Problembearbeitung von außen unterstützen. Das Netzwerk wird aber mit großer Sicherheit an der zu hohen Erwartung scheitern, dass es die Arbeit für einen übernimmt und das Problem löst. Problembearbeitung ist hier als Prozess zu verstehen. Der Prozessgedanke besteht darin, auch nach ersten Erfolgen im konkreten Fall das Problem nicht für gelöst zu betrachten. Es bedeutet, wachsam und fit zu bleiben – und an einer weiteren „Immunisierung“ des Vereins oder sogar Gemeinwesens vor Ort gegen rechtsextreme Agitationsversuche zu arbeiten. Das gesellschaftliche Problem Rechtsextremismus lässt sich im Sportverein nicht lösen, aber man kann sich auf den Weg machen und einen Umgang damit finden. Und unterwegs auf diesem Weg praktizieren, was man verteidigen möchte: Pluralität und Demokratie.

Schritt 5: Pflegen des Netzwerks

Der Sportverein ist nun vernetzt. Doch was heißt das konkret in der Praxis? Zunächst einmal, dass man sich innerhalb des Netzwerks kennt und aufeinander beziehen kann. Alle kennen die Gesichter sowie Funktionen und Kompetenzen der anderen Partner*innen. Das ist im konkreten Fall ein Faustpfand für alle Beteiligten. Die Pflege des Netzwerks kann nun mehr oder weniger intensiv betrieben werden. Zu beachten ist dabei: Netzwerken ist anstrengend und bindet Ressourcen. Ohne tatsächlichen Anlass kann es auch schwerfällig und ermüdend wirken. Zumindest sporadisch im Kontakt miteinander zu sein, ermöglicht es im Bedarfsfall, schnell gemeinsam (re)agieren und kooperieren zu können.

Regelmäßige Netzwerktreffen wären eine andere Form der Netzwerkpflge. Dies könnte dem Austausch von Informationen, Erfahrungen, Hypothesen und Sichtweisen sowie der Fortbildung bzw. Selbstqualifizierung der Netzwerkmitglieder dienen. Dies bringt allerdings einen nicht

zu unterschätzenden organisatorischen Aufwand mit sich. Es braucht viel interne Kommunikation im Vorfeld, geeignete Räumlichkeiten, eine Moderation, konkrete Themen und Menschen, die Aufgaben übernehmen und sich beteiligen möchten, statt nur aus Pflichtbewusstsein an den Sitzungen teilzunehmen. Ansonsten kann aus Lust auch ganz schnell Frust auf Vernetzung werden.

Ein Netzwerk zu haben, das im Bedarfsfall schnell und unkompliziert aktiviert werden kann, lohnt sich aber aus vielerlei Gründen: verschiedene Erfahrungen kommen zusammen und werden gemeinsam gemacht, Lernprozesse werden in Gang gesetzt, man bewährt sich, wächst an seiner Aufgabe und als Gruppe zusammen. Solche willkommenen Nebenwirkungen gelungener Problembearbeitung sorgen dafür, dass sich ein Netzwerk auch ohne intensive Pflege tragen und seinen Mitgliedern jederzeit unterstützend zur Verfügung stehen kann.

Fazit

Sportvereine schaffen nicht nur einen Nutzen für ihre Mitglieder, sondern tragen als einer der selten gewordenen Treffpunkte menschlichen Miteinanders auch gesellschaftliche Verantwortung. Mit dem Zusammentreffen unterschiedlichster Menschen gelangen auch gesellschaftliche Konflikte und Herausforderungen in die Vereine. Sich dem zu stellen, kann überfordern. Sich dem nicht zu stellen, kann irreparable Schäden für das Vereinsleben sowie das lokale Gemeinwesen verursachen.

Ein Sportverein allein wird menschenverachtende und demokratiefeindliche Haltungen und Handlungen nicht aus der Welt schaffen können. Bei der Bearbeitung konkreter Problemlagen vor Ort kann er aber eine wichtige Rolle spielen – ob in der Vorreiterrolle oder als

Mitglied eines Netzwerks mit weiteren „Local Players“. Darüber, wer das sein und wie man sie finden kann, hat dieser Artikel einen Überblick gegeben.

Vernetzung kann in hohem Maße sinn- und wertvoll, in Hinblick auf die eigenen Ressourcen aber auch sehr anstrengend sein. Die Anstrengungen lohnen sich immer genau dann, wenn innerhalb des Netzwerks eine Bedrohung des demokratischen Gemeinwesens festgestellt wird. Dann können die Netzwerkpartner*innen schnell gegenseitige Unterstützung organisieren und leisten. Wie das konkret aussieht, dafür gibt es keine Blaupause. Lokale Netzwerke bieten ihren Mitgliedern aber viele Verbündete mit einer großen Bereitschaft, dies gemeinsam herauszufinden.

Zur Verteidigung einer wertebasierten Grundhaltung von Sportvereinen gegen rechtsextreme Vereinsmitglieder



Prof. Dr. Martin Nolte

Deutschen Sporthochschule Köln, Leiter Institut für Sportrecht

1. Einleitung

In jüngerer Zeit mehren sich antidemokratische, menschenfeindliche und rassistische Tendenzen in Politik und Gesellschaft. Von diesen Tendenzen betroffen ist auch der organisierte Sport als größtes gesellschaftliches Subsystem in Deutschland. Der Deutsche Olympische Sportbund (DOSB) und dessen Jugendorganisation, die Deutsche Sportjugend (dsj), betrachten die Tendenzen mit großer Sorge. Sie sind bestrebt, ihren Mitgliedsorganisationen konkrete Empfehlungen zum Umgang mit menschenverachtenden, anti-demokratischen oder rassistischen Verhalten zu geben. Ihre Hilfestellungen betreffen beispielsweise die Möglichkeiten einer klaren gesellschaftspolitischen Positionierung von Vereinen, ihr Einladungsmanagement zu Sportveranstaltungen sowie

die Vermietung von Vereinsräumlichkeiten an vereins-externe Organisationen und Einzelpersonen.¹

Darüber hinaus stellt sich die Frage, inwieweit Sportvereine ihre wertebasierte Grundhaltung gegen Hass, Gewalt und Unterwanderung gegen eigene Mitglieder verteidigen können. Dabei geht es zum einen um die Voraussetzungen, aufnahmewilligen Personen mit menschenverachtender, antidemokratischer oder rassistischer Gesinnung die Mitgliedschaft im Verein versagen zu dürfen (hierzu 2.). Zum anderen fragen sich Vereine, ob Mitglieder mit unerwünschter Gesinnung aus dem Verein ausgeschlossen werden dürfen (hierzu 3.). Beiden Fragen widmet sich der nachfolgende Beitrag.

Handreichung
RECHTSSicherheit im Sport



Gutachten
Parteilpolitische Neutralität
von Sportvereinen



2. Versagung der Vereinsmitgliedschaft

Grundsätzlich kann jeder Sportverein frei über die Voraussetzungen einer Mitgliedschaft entscheiden. Er bestimmt die Voraussetzungen in seiner Satzung und konkretisiert diese ggf. in einer im Rang unter der Satzung stehenden Aufnahmeordnung. Einen Anspruch auf Aufnahme in den Verein haben Aufnahmewillige bei Vorliegen aller Voraussetzungen gleichwohl nicht. Denn die Aufnahmebestimmungen eines Vereins signalisieren lediglich die prinzipielle Bereitschaft, dass neue Mitglieder aufgenommen werden. Die Mitgliedschaft kommt erst zustande, wenn der Verein den Aufnahmeantrag annimmt. Bis dahin liegt die Entscheidung über die Aufnahme bei ihm, so dass er nach Stellung eines Aufnahmeantrags ggf. prüfen kann, inwieweit die aufnahmewillige Person eine rechts-

extreme Gesinnung hat. Die Ablehnung einer Aufnahme muss letztlich nicht begründet werden. Dies gilt insbesondere auch für den Fall, dass der Verein Personen mit unerwünschter Gesinnung die Mitgliedschaft verweigern möchte.

Ob und inwieweit der Verein diese Grundsätze in seiner Satzung verankern möchte, bleibt ihm überlassen. Sie gelten auch ohne ausdrückliche Nennung in der Satzung. Die Verankerung der Aufnahmegrundsätze in der Satzung kann gleichwohl Rechtsklarheit schaffen, Missverständnisse vermeiden und eine wertebasierte Grundhaltung des Vereins zum Ausdruck bringen. So könnte ein Verein beispielsweise bestimmen:

¹ Handreichung der dsj mit dem Titel „RECHTSSicherheit im Sport – Politisch neutral?! Umgang mit Positionierungen, Vermietungen, Einladungen“; Nolte, Parteilpolitische Neutralität von Sportvereinen, Ein rechtswissenschaftliches Gutachten, Kölner Beiträge zum Sportrecht, Band 11, Köln 2021.

„Ein Anspruch auf Aufnahme in den Verein besteht nicht. Dies gilt insbesondere auch bei Vorliegen aller Aufnahmevoraussetzungen. Zu den Voraussetzungen der Aufnahme in den Verein gehört insbesondere das Bekenntnis zur wertebasierten Grundhaltung des Vereins. Personen mit

antidemokratischer, menschenfeindlicher und/oder rassistischer Gesinnung wird die Mitgliedschaft in dem Verein versagt. Die Ablehnung der Aufnahme muss in keinem Fall begründet werden.“

Ausnahme Monopolverbände

Eine gesetzliche Pflicht zur Aufnahme neuer Mitglieder haben Sportvereine grundsätzlich nicht. Eine Ausnahme dazu können übergeordnete Sportverbände bilden. Sie stellen eine besondere Form von Sportvereinen dar, in denen sich nachgeordnete Sportvereine oder Sportverbände in einem übergeordneten Sportverband zusammenschließen.

Gegenüber übergeordneten Sportverbänden bejaht die Rechtsprechung einen Aufnahmeanspruch nachgeordneter Sportvereine bzw. Sportverbände dann unter zwei Voraussetzungen:

Zum ersten muss der übergeordnete Sportverband eine Monopolstellung einnehmen; zum zweiten muss sich die Ablehnung der Mitgliedschaft als sittenwidrig erweisen. Im Regelfall nehmen übergeordnete Sportverbände eine Monopolstellung in dem hierarchischen Aufbau des Sportverbandswesens ein, das auf dem sogenannten Ein-Platz-Prinzip beruht. Das heißt, es gibt auf bezirklicher, regionaler oder nationaler Ebene nur je einen Verband, der in den jeweils nächsthöheren Verband aufgenommen wird. So darf es beispielsweise pro Bundesland nur jeweils einen Landessportbund geben, der wiederum in den nächsthöheren Verband, also den Deutschen

Olympischen Sportbund als deutschen Sportdachverband, aufgenommen wird. Darüber hinaus muss sich die Ablehnung der Aufnahme als sittenwidrig erweisen. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn sich ein nachgeordneter Verband nur über die Mitgliedschaft im höher-rangigen Verband entfalten kann, weil er von diesem existenzielle Förderleistungen erhält.

Um nachgeordneten Vereinen bzw. Verbänden mit antidemokratischer, menschenfeindlicher oder rassistischer Grundhaltung dennoch die Mitgliedschaft in übergeordneten Verbänden versagen zu dürfen, bedarf es entsprechender Satzungsklauseln. In diesen Satzungsklauseln können sich Monopolverbände ausdrücklich zu einer wertorientierten Grundhaltung bekennen und die Aufnahme nachgeordneter Verbände und Vereine davon abhängig machen, dass diese die wertorientierte Grundhaltung des übergeordneten Verbandes teilen. Fehlt diese Grundhaltung bei dem nachgeordneten Verein bzw. Verband, dann sind die Voraussetzungen für die Aufnahme nicht gegeben. Auf die Frage, ob sich die Ablehnung der Aufnahme als sittenwidrig erweisen würde, kommt es in diesen Fällen nicht mehr an.



3. Vorgehen gegen Mitglieder

Die Verweigerung der Aufnahme von Einzelpersonen oder Vereinen bzw. Verbänden mit rechtsextremer Gesinnung ist das eine. Das andere ist das Vorgehen gegen bestehende Mitglieder mit antidemokratischer, menschenfeindlicher oder rassistischer Gesinnung. Diese Frage betrifft die Zulässigkeit von Sanktionen bzw. Dis-

ziplinarmaßnahmen. Im Mittelpunkt steht der Ausschluss aus dem Verein. Er ist nur zulässig, wenn das Mitglied eine ihm gegenüber bestehende Vereinspflicht verletzt hat, der Ausschluss verhältnismäßig ist und alle formellen Voraussetzungen (Zuständigkeit, Verfahren, Form) beachtet wurden.

Pflichten von Vereinsmitgliedern

Die Pflichten von Vereinsmitgliedern ergeben sich zunächst aus ausdrücklichen Bestimmungen des Vereins (Satzung, nachrangige Vereinsordnungen). Zu diesen Pflichten gehören etwa das Entrichten von Mitgliedsbeiträgen, die Zahlung von Sonderbeiträgen und Benutzungsgebühren oder die Ableistung kostenloser Arbeitsstunden für den Verein.

Darüber hinaus hat jedes Mitglied eine *Treue- bzw. Loyalitätspflicht* gegenüber seinem Verein. Diese Pflicht verlangt, dass sich das Mitglied treu bzw. loyal zu seinem Verein verhält, die Vereinszwecke fördert und alles unterlässt, was dem Vereinszweck schadet.² Eine ausdrückliche Norm für diese Pflicht gibt es nicht. Die Treue- und Loyalitätspflicht ist vielmehr in der Rechtsprechung anerkannt und wird durch den Erwerb einer Mitgliedschaft in dem Verein begründet, d. h. sie gilt *für alle Vereinsmitglieder* ab dem Moment ihres Vereinsbeitritts. Sie ist allgemeingültig auch ohne ausdrückliche Regelung in der Vereinsatzung (oder nachrangigen Vereinsordnung).

In der Rechtsprechung haben sich verschiedene Fallgruppen für die Treue- und Loyalitätspflicht von Vereinsmitgliedern herausgebildet. So verhält sich ein Mitglied dann gegenüber seinem Verein untreu bzw. illoyal, wenn es beispielsweise grundlos Wettkämpfen seiner Mannschaft fernbleibt oder Wettkämpfe vorzeitig und unvermittelt beendet und damit die eigene Mannschaft schwächt.

Die Treue- und Loyalitätspflicht ist insbesondere auch dann verletzt, wenn das Mitglied durch sein Verhalten oder seine Gesinnung den Zwecken des Vereins schadet. Die Vereinszwecke können in der Satzung konkretisiert werden. Darin können Sportvereine auch gesellschaftspolitische Anliegen aufnehmen, die sie im Rahmen der Sportförderung verfolgen möchten. Diesen gesellschaftspolitischen Anliegen ist jedes Vereinsmitglied durch seine Mitgliedschaft verpflichtet. Die mitgliedschaftliche Treue- und Loyalitätspflicht wird somit durch die wertorientierte Grundhaltung des Vereins konkretisiert, die ihrerseits gegen eine abweichende Gesinnung verteidigt werden kann.

Rechtsextreme Tendenzen im Verein können somit dadurch verhindert werden, dass der Verein den Sport beispielsweise als ein verbindendes Element zwischen Nationalitäten, Kulturen und Religionen begreift, sich gegen jede Form von Diskriminierung aufgrund von Alter, Geschlecht, Hautfarbe, Herkunft, Glauben oder sexueller Orientierung ausspricht oder erklärt, rassistischen, verfassungs- und fremdenfeindlichen Bestrebungen entgegenzutreten zu wollen. Klarstellend kann er zudem deutlich machen, dass diese Überzeugungen und Bekenntnisse für alle Vereinsmitglieder verbindlich sind.

² BGH, MDR 1978, 29; Reichert, Vereins- und Verbandsrecht, Rn. 890 f.; Heidel/Lochner, in: Dauner-Lieb/Heidel/Ring (Hrsg.), Anwaltskommentar zum BGB, § 38 Rn. 16.

Ausschluss rechtsextremer Mitglieder

Entfaltet ein Vereinsmitglied faschistische, neonazistische oder chauvinistisch-nationalistische Aktivitäten oder offenbart eine solche Gesinnung, dann steht ein solches Verhalten bzw. eine solche Gesinnung im Widerspruch zu einer demokratisch-werteorientierten Grundhaltung eines Vereins. In diesen Fällen stellt sich die Frage nach der Zulässigkeit eines Ausschlusses aus dem Verein. Eine gesetzliche Bestimmung, die den Ausschluss aus einem Verein ausdrücklich normiert, gibt es nicht. Der Ausschluss aus dem Verein ist vielmehr eine vereinspezifische Disziplinarmaßnahme gegen Vereinsmitglieder, die als solche in der Satzung eines Vereins geregelt sein muss.³

Die Satzung benennt im Regelfall nur wenige Fälle konkret, in denen eine bestimmte Pflichtverletzung zum Ausschluss führen kann. Hierzu gehört typischerweise der Rückstand eines Mitglieds mit Beitragszahlungen. Der Ausschluss aus einem Verein stellt die härteste aller denkbaren Sanktionen gegen ein Mitglied dar. Ein Verein muss stets prüfen, ob andere, für das Mitglied mildere Maßnahmen als eine angemessene Reaktion auf dessen Fehlverhalten in Betracht kommen. Ist dies der Fall, so erweist sich der Ausschluss als rechtswidrig. Dieses Gebot ergibt sich aus dem Verhältnismäßigkeitsgrundsatz. Ist ein Mitglied beispielsweise lediglich mit der Zahlung eines Monatsbeitrags in Rückstand, dürfte sich ein sofortiger und endgültiger Ausschluss aus dem Verein im Normalfall als unangemessen erweisen, wenn auch ein vorläufiger Ausschluss beispielsweise von der Teilnahme an Vereinsveranstaltungen in Betracht kommen kann und erwarten lässt, dass das Mitglied zukünftig seine Beiträge entrichten wird. Aus diesem Grund ordnen Vereinssatzungen den Ausschluss aus dem Verein nur an, wenn sich das Vereinsmitglied im Verzug mit mehreren Beitragszahlungen (z. B. drei Monate) befindet.

Um einen Ausschluss aus dem Verein auch in nicht konkret benannten Fällen zu ermöglichen, sollte die Satzung allgemeine bzw. generalklauselartige Formulierungen wie etwa „Verstöße gegen die Regelungen und Grundsätze der Satzung“, „vereinsschädigendes Verhalten“, „mit den Werten des Vereins unvereinbare Gesinnung“, „Schädigung des Ansehens des Vereins“ oder „Störung des Spielbetriebs“ enthalten. Will ein Verein zudem die Bedeutung seiner gesellschaftspolitischen Anliegen besonders zum Ausdruck bringen und einen etwaigen Ausschluss

rechtsextremer Vereinsmitglieder erleichtern, so kann er beispielsweise bestimmen, dass es vereinschädigend sei, wenn sich ein Mitglied antidemokratisch, menschenfeindlich oder rassistisch verhalte oder eine solche Gesinnung offenbare (z. B. durch eine Formulierung: „Vereinschädigend ist insbesondere ein antidemokratisches, menschenfeindliches oder rassistisches Verhalten oder eine dementsprechende Gesinnung“). Welches Verhalten im Einzelnen darunter zu verstehen ist oder inwieweit sich eine dementsprechende Gesinnung zu offenbaren habe, muss nicht weiter konkretisiert werden.

Dies belegt ein früheres Urteil des Landgerichts Bremen vom 31. Januar 2013.⁴ Das Gericht war der Ansicht, dass der Ausschluss eines führenden NPD-Funktionärs aus einem Sportverein rechtmäßig sei, weil das Vereinsmitglied eine herausgehobene Stellung in der NPD bekleide und man deshalb davon ausgehen könne, dass er sich mit dem integrationsfeindlichen Programm der NPD identifiziere, die dem gesellschaftspolitischen Anliegen des Vereins zur integrativen Förderung eines in jeder Hinsicht diskriminierungsfreien Sports widerspreche. Bemerkenswert an dieser Entscheidung war zum einen, dass der Ausschluss rechtmäßig war, obwohl die zugrunde liegende Satzung die Unvereinbarkeit der Mitgliedschaft in dem Sportverein und einer herausgehobenen Position in der NPD nicht ausdrücklich regelte. Die Satzung erlaubte den Ausschluss aus dem Verein (bzw. „Beendigung der Mitgliedschaft“) vielmehr durch eine allgemeine Formulierung, wonach das Mitglied wiederholt gegen die Satzung verstoßen müsse, das Ansehen des Vereins durch sein Verhalten gefährde oder eine mit den gesellschaftspolitischen Anliegen „unvereinbare Gesinnung“ offenbare. Zum anderen verlangte das Gericht weder ein vereinsinternes Fehlverhalten noch eine divergente Gesinnung, die sich an einem Verhalten innerhalb des Vereins offenbaren müsse. Die divergente Gesinnung der ausgeschlossenen Person zeigte sich nach Ansicht des Gerichts vielmehr an der herausgehobenen Funktion der Person in der NPD. Schließlich kann auch das Ansehen eines Vereins typischerweise durch ein vereinsexternes Verhalten oder eine offenbarte Gesinnung geschädigt werden.

Die Zulässigkeit des Vereinsausschlusses eines führenden NPD-Funktionärs aus einem Sportverein bestätigte auch jüngst das OLG Schleswig in seiner Entscheidung vom

3 Zu den formellen Voraussetzungen (Zuständigkeit, Verfahren, Form) des Ausschlusses aus dem Verein vgl. Pfeffer/Röcken, Vereine nehmen Stellung – gegen Rechtsextremismus und Rassismus, in: Regionale Arbeitsstelle für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) Mecklenburg-Vorpommern e.V. (Hrsg.), Im Verein – gegen Vereinnahmung. Eine Handreichung zum Umgang mit rechtsextremen Mitgliedern, 1. Aufl. 2008.

4 Aktenzeichen 7 O 24/12.

16. Dezember 2020.⁵ Es hielt den Vereinsausschluss eines NPD-Landesvorsitzenden aufgrund einer Satzungsbestimmung für zulässig. Dementsprechend komme der Ausschluss bei einem unehrenhaften Verhalten von Mitgliedern innerhalb oder außerhalb des Sportvereins in Betracht und zeige sich insbesondere dadurch, dass die Personen an extremistischen oder anderweitigen diskriminierenden Veranstaltungen teilnahmen bzw. eine solche Gesinnung z. B. durch das Tragen beziehungsweise Zeigen von u. a. rechtsextremen Kennzeichen und Symbolen zeigten oder aber Mitglied einer in der Satzung ausdrücklich genannten Partei oder einer vergleichbaren Organisation seien.

Da die Satzung ausdrücklich bestimmte, dass die NPD zu einer solchen rechtsextremen Partei gehöre, konnte das Oberlandesgericht Schleswig auf die ausdrücklich normierte Unvereinbarkeit einer Mitgliedschaft in dem Sportverein und der NPD abstellen. Ob der Ausschluss (bzw. die Beendigung der Mitgliedschaft) auch wirksam

gewesen wäre, wenn er sich nicht auf die in der Satzung im Einzelnen bezeichneten Gründe hätte stützen lassen, musste das Gericht nicht entscheiden. Allerdings gilt im Vereinsrecht der allgemeine Grundsatz, dass eine Lösung von Dauerrechtsverhältnissen – wie die Mitgliedschaft in einem Verein – zulässig ist, wenn in der Person des Betroffenen ein wichtiger Grund gegeben ist, der die weitere Fortsetzung des Rechtsverhältnisses nach Treu und Glauben unzumutbar macht. Insofern kommt stets die Kündigung der Mitgliedschaft bei Vorliegen eines wichtigen Grundes in Betracht.⁶ Ein wichtiger Grund in diesem Sinne liegt beispielsweise dann vor, wenn dem Mitglied eine schwere Treuepflichtverletzung oder ein grober oder länger andauernder Verstoß gegen die Satzung nachgewiesen werden kann. Ein solches Verhalten eines Mitglieds kann den Vereinszweck gefährden oder schädigen und/oder das Ansehen des Vereins beeinträchtigen. In so einem Fall kann die Mitgliedschaft dieser Person für den Verein als nicht mehr tragbar bzw. unzumutbar gelten.

4. Gerichtliche Kontrolle

Schließlich stellt sich die Frage, ob und inwieweit der Ausschluss eines Mitglieds aus einem Verein auf Grundlage generalklauselartiger Formulierungen (z. B. wegen eines „vereinschädigenden Verhaltens“) gerichtlich überprüfbar ist. Im Grundsatz gilt, dass jedes staatliche Gericht zunächst untersucht, ob eine betreffende Person überhaupt Mitglied des Vereins ist und insofern seiner Disziplinargewalt unterliegt. Darüber wird der Ausschluss in formeller Hinsicht vollumfänglich mit Blick auf etwaige Zuständigkeiten, Verfahrens- und Formbestimmungen geprüft. Ferner untersucht ein Gericht, ob die Umstände bzw. der Sachverhalt, der dem Ausschluss zugrunde liegt, objektiv und umfassend durch den Verein ermittelt worden ist. Diese Kontrollmaßstäbe stehen außer Frage.

Schwieriger zu beantworten ist die Frage, ob und inwieweit ein Gericht prüft, ob das festgestellte Verhalten oder eine Gesinnung den Tatbestand einer Generalklausel erfüllt oder nicht. Für eine zurückhaltende gerichtliche Kontrolle spricht die Vereinigungsfreiheit. Sie gibt jedem Verein das

Recht zur Einschätzung darüber, was er beispielsweise als *vereinschädigend* ansehen möchte. Schließlich unterscheidet sich die Auffassung darüber, was als vereinschädigend anzusehen ist, bereits zwischen verschiedenen Sportvereinen und deckt sich erst recht nicht mit den durchschnittlichen gesellschaftlichen Wertevorstellungen. Deshalb beschränken sich staatliche Gerichte im Grundsatz auf die Prüfung, ob sich der Ausschluss mit Blick auf die Interessen des Mitglieds als *grob unbillig*, *völlig untragbar* oder *willkürlich* erweist.⁷ Wann dies der Fall ist, hängt von jedem Einzelfall ab. Die Gerichte prüfen insbesondere, ob zwischen den (einwandfrei) festgestellten Verfehlungen des Mitglieds und dem Ausschluss aus dem Verein als der schwersten Vereinsstrafe ein offensichtliches Missverhältnis besteht. Dabei sind nicht nur die unmittelbaren Auswirkungen des Vereinsausschlusses für das Mitglied in Betracht zu ziehen, sondern auch die mittelbaren Folgen in Rechnung zu stellen, die sich für den Betroffenen nach normaler Lebenserfahrung durch den Verlust der Mitgliedschaft ergeben.⁸

5 Aktenzeichen 9 U 238/19.

6 Urteil vom 13. Juli 1972 – II ZR 55/70.

7 Hilpert, Das Fußballstrafrecht des Deutschen Fußball-Bundes (DFB), Berlin 2009, S. 256 (257); Nolte, Das Zweisäulensystem von Justiz und Sportgerichtsbarkeit, in: Württembergischer Fußballverband e.V. (Hrsg.), Justiz und Sportgerichtsbarkeit – Mit- oder Gegeneinander, Kooperation oder Clinch?, 1. Aufl. 2016, S. 9 (21).

8 Neudert/Waldner, in: Sauter/Schweyer/Waldner (Hrsg.), Der eingetragene Verein, 21. Aufl. 2021, Rn. 380.

5. Zusammenfassung

Eine wertebasierte Grundhaltung von Sportvereinen kann gegen rechtsextreme Vereinsmitglieder durch die Versagung der Mitgliedschaft oder deren Ausschluss verteidigt werden. Während die Versagung ohne weiteres auch ohne Angabe von Gründen zulässig ist, muss der Ausschluss stets begründet werden, verhältnismäßig sein und unter Beachtung aller formellen Voraussetzungen (Zuständigkeit, Verfahren, Form) erfolgen. Der Ausschlussgrund muss eine Rechtsgrundlage in der Satzung haben oder ein sonstiger wichtiger Grund sein, der nach allgemeinen Grundsätzen des Vereinsrechts die Kündigung der Vereinsmitgliedschaft als Dauerrechtsverhältnis erlaubt. Um rechtsextreme Vereinsmitglieder rechtssicher ausschließen zu können, sollte jeder Verein seine wertorientierte Grundhaltung in den Satzungszwecken zum Ausdruck bringen und den Ausschluss von Vereinsmitgliedern bei entgegengesetztem Verhalten oder diver-

gener Gesinnung ausdrücklich regeln. Zu diesem Zweck bieten sich zum einen entsprechende Generalklauseln an (z. B. „*vereinsschädigendes Verhalten*“, „*eine mit den Satzungszwecken unvereinbare Gesinnung*“), die mit Konkretisierungen versehen werden („*als vereinsschädigend gelten ein anti-demokratisches, menschenfeindliches oder rassistisches Verhalten oder eine dementsprechende Gesinnung*“). Darüber hinaus kommen auch spezielle Unvereinbarkeitsklauseln (z. B. „*Mitgliedschaft in einer rechtsextremen Partei oder Organisation mit der Vereinsmitgliedschaft*“) in Betracht. Letztlich ist die Kündigung der Vereinsmitgliedschaft auch ohne Satzungsregelung aus wichtigem Grund erlaubt, wenn dem Verein die Fortsetzung der Mitgliedschaft unzumutbar ist. Der Grund für die Kündigung muss dabei einen Bezug zu den satzungsmäßigen Zwecken des Vereins haben.



Haltung zeigen? Mit Vereinsleitbildern!



Aenne Kopprasch, LSB Thüringen, Projekt „Sport zeigt Gesicht!“

Thomas Kulb, LSB Thüringen, Projekt „Sport zeigt Gesicht!“

Kristina Nauditt, Diplom-Politologin und Expertin für Beteiligungsformate

Einleitung

In Sportvereinen hört man häufig den Satz: „Wir wollen doch nur Sport treiben!“. Dieser Blick auf das Originäre des Sports ist verständlich: Ist doch das gemeinsame Sporttreiben sowohl Anlass als auch Zielsetzung einer Vereinsgründung. Zugleich sind Sportvereine bedeutsame Akteure der organisierten Zivilgesellschaft und bewegen sich stets im Spannungsfeld gesellschaftlicher Diskussionen und Konflikte. Sie haben ein immenses Potenzial, Werte wie Vielfalt, Respekt oder Fairplay für und mit den Vereinsmitgliedern erlebbar zu machen und so den demokratischen Basiskonsens unserer Gesellschaft zu fördern. Dieser Beitrag legt dar, wie Sportvereine mittels eines vereinsinternen Leitbildprozesses ihre Grundprinzipien klären, mit ihren Vereinsmitgliedern hierzu in den konstruktiven Austausch und Dialog treten und letztlich den Verein als gesellschaftspolitischen Akteur stärken können. Beispielgebend sind hierbei die Erfahrungen, die das Projekt „Sport zeigt Gesicht!“ des Landessportbundes Thüringen e.V. in Zusammenarbeit mit dem „ARGO-Team“ aus Berlin bei der Begleitung des 1. Sonneberger

Volleyballclubs 2004 e.V. (1. SVC 04) im Jahr 2020 sammeln konnte.

Der Beitrag widmet sich zunächst der Frage, was ein Leitbild ausmacht. Anschließend geht er auf das Sonneberger Beispiel ein, wirft ein Licht auf die Ausgangssituation im Verein und skizziert ausgewählte Erwartungen an den dort stattgefundenen Leitbildprozess. Im Anschluss werden die einzelnen Prozessschritte des 1. SVC 04 dargelegt, der zentrale Leitbild-Workshop wird beleuchtet, bei dem das Leitbild durch die Mitglieder erarbeitet wurde, und es wird kurz erklärt, mit welchen methodischen Schritten Sportvereine auch ohne externe Unterstützung einen Leitbildprozess umsetzen können. Und natürlich gibt es das Leitbild des 1. SVC 04 zum Nachlesen.

Eine weitaus ausführlichere Darstellung der Inhalte dieses Beitrages findet sich in der Broschüre „Haltung zeigen mit Vereinsleitbildern. Eine Dokumentation des Leitbildprozesses mit dem 1. Sonneberger Volleyballclub 2004 e.V. (1. SVC 04) und sieben Schritten, wie auch Ihr Verein das schaffen kann“.

Was ist ein Leitbild?

Ein Leitbild gibt in schriftlich formulierten Leitsätzen den Sinn und Zweck, die Werte und Ziele eines Vereins wieder. Das Leitbild legt somit allgemeingültige Regeln fest, die langfristig den Rahmen für das strategische Vereinshandeln, die Vereinskultur und die gemeinsamen Werte nach innen und außen bilden.

**Broschüre
Leitbilderstellung von
Sportvereinen**



Ausgangssituation

Seine Heimat hat der 1. Sonneberger Volleyballclub 2004 e.V. – wie der Name bereits verrät – im südthüringischen Landkreis Sonneberg. Die Gründung datiert auf das Jahr 2004. 2021 umfasste der Verein rund 250 Mitglieder. Unter dem Motto „ein starkes Team für eine starke Jugend“ ist das Herzstück der Vereinstätigkeit die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. Die Hälfte der Mitglieder sind 18 Jahre oder jünger. Sportlich kann der Verein auf viel-

versprechende Nachwuchstalente und – mit einem Blick in die Vereinsgeschichte – auch auf frühere Erfolge in der 2. Volleyball-Bundesliga verweisen. Die Entwicklung der letzten Jahre, mit einem starken Anwachsen der Mitgliederzahlen, erforderte große Kraftanstrengungen durch den Vorstand und die ehrenamtlichen Trainer*innen. Waren es früher insbesondere die Jungen und Männer, die für die sportlichen Erfolge sorgten, ist es derzeit insbe-

sondere der weibliche Bereich, der das sportliche Kraftzentrum des Vereins darstellt. Charakteristisch ist für den Verein zudem, dass er sich seit einigen Jahren der Integrationsarbeit widmet und zugewanderten Menschen ebenfalls eine sportliche Heimat bieten möchte.

Wie bei anderen Sportvereinen auch, gehören Anträge zur Aufnahme in den Verein zum Tagesgeschäft. Interessierte für den Volleyballsport zu gewinnen, ist eine wichtige Vereinsaufgabe – auch um spielfähige Teams aufbauen und erhalten zu können. Ausgehend von einem im Frühjahr 2020 vorliegenden Aufnahmeantrag entwickelte sich im Vorstand des 1. SVC 04 ein Austausch darüber, ob zur Mitgliedschaft in ihrem Verein mehr gehört als alleinig sportliche Kriterien. Ursächlich hierfür war, dass der Antragsteller des Aufnahmeantrages aufgrund der gesellschaftlichen Einstellung Fragen aufwarf, Fragen hinsichtlich des Selbstverständnisses des Vereins und damit Fragen zu einer Aufnahme oder Ablehnung. Um diese klären zu können, entschied sich der Verein, Hilfe von außen zu holen. Dazu nahm er Kontakt zum Kreissportbund Sonneberg auf, der im Anschluss daran das Projekt „Sport zeigt

Gesicht!“ des Landessportbundes Thüringen hinzuzog. In einer Vorstandssitzung des 1. SVC 04 Anfang März 2020 wurden die von den Vorstandsmitgliedern aufgeworfenen Fragen zum Umgang mit dem Aufnahmeantrag dann mit methodischer Unterstützung des Projektes „Sport zeigt Gesicht!“ beleuchtet und abgewogen. Dabei kreisten die Gedanken der Vorstandsmitglieder auch um die Grundprinzipien des Vereins und der Vereinsarbeit. Unter anderem lauteten die Fragen: „Wofür steht unser Verein und wo wollen wir hin? Wie soll unser Vereinsleben ausgestaltet sein?“. Da weder die Satzung noch ein früher erstelltes sportliches Leitbild bei der Beantwortung hilfreich waren, entstand die Idee, sich mit den Mitgliedern zu den Grundprinzipien der Vereinsarbeit auszutauschen und die Ergebnisse schriftlich festzuhalten. Ziel war es, für die weitere Vereinsentwicklung einen Orientierungsrahmen zu entwerfen, der sowohl die sportlichen Belange als auch das Miteinander der Mitglieder in den Blick nimmt, die gemeinsamen Werte des Vereins formuliert und ebenfalls die Perspektive der Kinder und Jugendlichen in den Fokus rückt.

Erwartungen an das Leitbild und seinen Entwicklungsprozess

Mit den Vorstandsmitgliedern sowie einigen Vereinsmitgliedern des 1. SVC 04 konnten die Erwartungen an den Leitbildprozess eingesammelt werden. Die Darstellung erfolgt hier nur auszugsartig und zeigt gleichwohl, dass die Erwartungen eine ganze Reihe unterschiedlicher Themenfelder tangieren – von den Vereinswerten über die Ausgestaltung des Vereinslebens und die interne Kommunikation bis hin zum gesellschaftlichen und

pädagogischen Auftrag. Dies war zugleich auch eine der Stärken des Prozesses. Da vielfältige Perspektiven eingeholt wurden, stieg die Bereitschaft der Vereinsmitglieder zur Mitarbeit an der Entwicklung des Leitbildes, was wiederum dafür sorgte, dass der Weg dorthin den Erwartungen der Vereinsmitglieder gerecht und das Leitbild somit für diese auch bindend werden konnte.

Erwartungen der Vereinsmitglieder an den Leitbildprozess:

- Vereinswerte klären und schriftlich fixieren, sodass jede*r weiß, wofür der Verein steht,
- „rote Linien“ im Umgang miteinander benennen, um darauf auch reagieren zu können,
- Handlungssicherheit für Entscheidungsprozesse im Vorstand erhöhen,
- den Verein zukunftssicher aufstellen,
- das Vereinsleben neu ausgestalten bzw. dem Vereinsleben neue Impulse geben,
- Dialog von Vorstand und Vereinsmitgliedern über Grundprämissen und Prinzipien der Vereinsarbeit ermöglichen,
- die Interessen der Vereinsmitglieder widerspiegeln,
- stärkere Identifikation mit dem Verein durch alte und neue Mitglieder, Eltern, Sponsoren sowie weitere Partner,
- Rolle des Vereins in der Gesellschaft sowie die gesellschaftspolitische Verantwortung klären.

ZIEL: **Verankerung des Leitbildes**

(September 2021)

Antrag des Vorstandes auf Verankerung
des Leitbildes in der Vereinssatzung bei
der Mitgliederversammlung

5

Inkrafttreten des Leitbildes

(Januar 2021)

Bestätigung des Leitbildes durch den
Vereinsvorstand

4

Workshop

(September 2020)

3

Leitbild-Workshop zur Entwicklung
eines vereinsinternen Leitbildes
mit Vereinsmitgliedern

Infoabend

(Juli 2020)

2

Informationsabend zur Vorstellung des
Leitbild-Prozesses für die Vereinsmitglieder

Beratungsgespräch mit dem Vereinsvorstand

(März 2020)

Auftragsklärung mit dem Vereinsvorstand,
Sammlung der Erwartungen und Anliegen

START

(Mai 2020)

1

Start des Leitbild-Prozesses
mit der Vorbereitungsgruppe
(Leitbild-AG)

Der Weg des 1. SVC 04 zum eigenen Leitbild: Die einzelnen Schritte im Überblick

Um das eigene Leitbild in den Händen halten zu können, hat sich der 1. SVC 04 bewusst für eine breite Beteiligung seiner Mitglieder und damit gegen einen kurzen Weg entschieden. Vielmehr hat er 15 Vereinsmitglieder angesprochen, um sie für eine sogenannte Vorbereitungsgruppe (auch Leitbild-Arbeitsgruppe genannt) zu gewinnen. Insgesamt fünfmal hat sich diese Gruppe, ausgestattet mit einem Mandat des Vereinsvorstandes, mit dem „ARGO-Team“ und dem Projekt „Sport zeigt Gesicht!“ getroffen. Der Vorbereitungsgruppe war es besonders wichtig, dass eine Informationsveranstaltung für alle Vereinsmitglieder eingeplant wird, damit diese über den Entwicklungsstand

der Leitbilderstellung informiert sind und zugleich für eine Mitarbeit beim zentralen Leitbild-Workshop gewonnen werden können. Die Informationsveranstaltung im Juli 2020 besuchten mehr als 60 Teilnehmende. Beim Leitbild-Workshop Anfang September 2020 wirkten knapp 25 Teilnehmende mit. Im Nachgang dieser Veranstaltung war noch eine redaktionelle Bearbeitung des entwickelten Leitbildes notwendig, bevor es schließlich am 26. Januar 2021 vom Vereinsvorstand beschlossen wurde und als Grundlage für die Vereinsarbeit in Kraft treten konnte. Die Mitgliederversammlung des Vereins bestätigte das Leitbild im September 2021.

Der Leitbild-Workshop: Impressionen und Feedbacks der Teilnehmenden

Als am 4./5. September 2020 in Sonneberg der zentrale Leitbild-Workshop stattfand, konnten viele Themen, die den Verein seit längerer Zeit umtrieben, eingebracht, beleuchtet und diskutiert werden. Gearbeitet wurde mit der Methode der „Zukunftswerkstatt“ nach Robert Jungk in drei Phasen: der Kritikphase (bei der Kritik und Unmut geäußert sowie Herausforderungen benannt und verstanden werden können), der Utopiephase (bei der

mittels kreativer Methoden die Beiträge aus der Kritikphase ins Positive gewendet und als Ziele beschrieben werden) sowie der Realisierungsphase (bei der die Visionen auf die Realität treffen und auf ihre Machbarkeit hin überprüft werden). Dass die Wahl auf die Methode der Zukunftswerkstatt fiel, war eine Entscheidung der Vorbereitungsgruppe. Alternativ wurde auch die Methode der „wertschätzenden Erkundung“ diskutiert.

Feedback der Teilnehmenden

Die nachfolgenden Feedbacks sind am Rande des Leitbild-Workshops am 5. September 2020 entstanden.

Peter Reißweber (Trainer): „Für mich waren die beiden Tage eine unheimliche Horizonterweiterung. Ich hoffe, dass die Ziele, die wir uns vorgenommen haben, in den nächsten Jahren umfangreich durchgesetzt werden. Dann wären wir wirklich ein guter Volleyballverein.“

Miriam Ehram (Spielerin): „Ich fühle mich nach dem Workshop informiert, bin zugleich positiv überrascht und auch verständnisvoller. Denn dadurch, dass man verschiedene Aspekte, verschiedene Sichtweisen kennengelernt und sich mit den anderen Vereinsmitgliedern ausgetauscht hat, verstehe ich jetzt besser, warum er oder sie etwas so sieht.“

Ramona Züchner (Stellvertretende Vorsitzende und Spielerin): „Besonders hat mich gefreut, dass bei dem Workshop auch Jugendliche dabei waren. Es war spektakulär, dass wir das Leitbild in diesen anderthalb Tagen tatsächlich formulieren konnten.“

Das hätte ich nicht gedacht. Aber jeder hat seinen Beitrag geleistet, der Workshop war sehr zielgerichtet und die Gruppendynamik war einfach toll.“

Thomas Schelhorn (Elternteil eines Spielers): „Ja, ich fand es auch sehr schön, sehr informativ – sehr viele coole, interessante Leute. Ich sehe es so: Es ist ein Prozess, der jetzt gerade anfängt, und ich hoffe, dass die Runde, wie sie ist, zusammenbleibt und vielleicht der eine oder andere noch dazukommt.“

Franziska Donde (Social Media- und Einkaufsbeauftragte): „Ich war vor allem Fan von der Kritikphase unserer Zukunftswerkstatt. Ich fand es ganz gut, einfach mal sagen zu können, was einen nervt. So wurde es auch mal ausgesprochen und wir haben an vielen Punkten gemeinsam gearbeitet. So muss der Vorstand nicht wieder alles alleine machen.“

Bernd Sperschneider (Spieler, Trainer und Kassensprüfer): „Ich fand es gut, dass wir innerhalb dieser Runde so viele Probleme angesprochen und begonnen haben, Lösungswege dafür zu suchen. Es ist auch toll, dass

immer alle einbezogen wurden. Jetzt liegt es im Endeffekt nur an uns, die richtigen Schlussfolgerungen zu ziehen und die Lösungen, die wir jetzt bereits gefunden haben, zu nutzen.“



Leitbild des 1. Sonneberger Volleyballclub 2004 e.V.

Im Folgenden kann das erarbeitete Leitbild des 1. SVC 04 nun nachgelesen werden. Es ist im Januar 2021 nach einem Beschluss des Vereinsvorstandes in Kraft getreten. Darüber hinaus wurde es bei der Mitgliederversammlung des 1. SVC 04 im September 2021 bestätigt und in der Satzung des Vereins verankert.

Der 1. Sonneberger Volleyballclub 2004 e.V. bietet Sport im Allgemeinen, insbesondere Volleyball, angefangen vom Freizeit- und Breitensport bis hin zur leistungsorientierten Ausbildung an.

Die Altersstruktur erstreckt sich vom Kinder- und Jugendbereich, über den Erwachsenenbereich bis hin zu den Senioren. Das folgende Leitbild beschreibt das gemeinsame Verständnis unserer Grundsätze zur Ausgestaltung des Vereinslebens. Es ist ein lebendes Dokument in einem sich stetig verändernden gesellschaftlichen Umfeld, welches in regelmäßigen Abständen hinterfragt und bei Bedarf angepasst werden kann. Es ist die Grundlage für unsere Entscheidungen und unser Handeln. Im Zusammenwirken mit Politik und Gesellschaft gilt für uns die Autonomie und parteipolitische Neutralität. Unser Leitbild ist in einem offenen Dialog aller interessierten Vereinsmitglieder entstanden.

Unsere gemeinsamen Werte

- Der Verein steht für ein vielfältiges, buntes, gleichwertiges sowie respektvolles und faires Miteinander.
- Der Verein lehnt ausgrenzendes Verhalten ab und steht für alle offen, die Kinder- und Menschenrechte achten – unabhängig von Religion, Herkunft, Alter, Geschlecht, sexueller Orientierung und körperlicher Leistungsfähigkeit.
- Der Verein wird seinem pädagogischen Auftrag gerecht, soziales Verhalten zu fördern, sodass sich jeder Einzelne wohl- und aufgehoben fühlen kann.
- Wir vermitteln diese Werte und sind Vorbild für Vereinskultur und Sport in unserer Region.
- Bei uns ist jeder willkommen, der sich sportlich betätigen will und unsere Werte achtet.

Unsere Ziele

- Unser Verein ist nur gemeinsam erfolgreich. Seine Mitglieder definieren und leben die Vereinsziele und sind Teil durchlässiger Strukturen.
- Die sportliche Zielsetzung sollte sein, dauerhaft mit Teams auf Landesebene in Thüringen mitspielen zu können.
- Auf Basis unserer Ressourcen schaffen wir Strukturen, die uns dabei helfen, unsere Ziele zu erreichen.
- Wir machen den 1. SVC 04 und Sonneberg bekannt.
- Diese und die damit einhergehenden sportlichen und sozialen Entfaltungsmöglichkeiten sind für alle klar erkennbar.
- Der Verein wird die Sportart Volleyball in der Region fördern und den Austausch mit anderen Vereinen ausbauen.
- Der Verein ermöglicht freie Durchlässigkeit zwischen den Altersklassen und den unterschiedlichen Leistungsbereichen.
- Kooperationen finden sowohl im Nachwuchs- als auch im Erwachsenenbereich statt.
- Der Vorstand handelt und entscheidet zielorientiert und kommuniziert diese Ziele regelmäßig mit den Mitgliedern.

Unsere Mitglieder

- Unsere Vereinsmitglieder gleichen ihre persönlichen Interessen regelmäßig mit dem Vereinsinteresse ab.
- Die Spieler*innen sind ehrgeizig und machen sich Gedanken, wie sie ihre persönlichen sowie die Mannschaftsziele erreichen können.
- Wir hinterfragen kritisch unser Handeln und das Miteinander.
- Mit Hilfe von geeigneten Maßnahmen, wie z. B. regelmäßigen Gesprächen und Umfragen, erfassen wir ein aktuelles Stimmungsbild.

Trainer*in und Übungsleiter*in

- Wir arbeiten ertragreich und zielorientiert zusammen und definieren gemeinsame Ziele auf verschiedenen Ebenen.
- Ein offener sowie regelmäßiger Austausch über alle Funktionsbereiche hinweg bildet die Grundlage für nachhaltige Trainingskonzepte.
- Wir schaffen gemeinsame Trainingszeiten, um das Zusammenspiel zu fördern.
- Dabei bilden Jugendliche und Erwachsene eine Einheit und profitieren voneinander.
- Innerhalb des definierten Rahmens arbeiten die Trainer*innenteams an einer individuellen Umsetzung.

Unser Vereinsleben

- Unser Verein lebt vom Engagement all derjenigen, welche in unterschiedlichsten Funktionen und Tätigkeitsformen aktiv sind.
- Wir bieten die Möglichkeit, sich als Sportler*in und/oder sozial engagierte Person im Verein einzubringen.
- Neben ihren sportlichen Fähigkeiten bringen die Mitglieder auch ihre außersportlichen, individuellen Fähigkeiten in das Vereinsleben ein.
- Das Engagement der Vereinsmitglieder ist die Grundlage für ein vielfältiges Vereinsangebot, welches sich nach deren Wünschen ausrichtet. Jeder Beitrag zählt!
- Wir feiern Partys, über die man lange spricht.

Kommunikation und Umgangsformen

- Wir sind Meister*in der Kommunikation.
- Wir sprechen miteinander und nicht übereinander.
- Wir beantworten Fragen zeitnah und geben konstruktives Feedback.
- Wir gehen rechtzeitig aufeinander zu und sprechen offen und ehrlich an, was uns bewegt.
- Wir lassen andere Meinungen gelten und sind kompromissbereit.
- Wir gehen achtsam miteinander um.

In sieben Schritten zum Vereinsleitbild – so schafft es auch Ihr Sportverein!

Was der 1. SVC 04 erreicht hat, ist auch für andere Sportvereine machbar. Deshalb wird nachstehend in stark gekürzter Fassung der methodische Weg skizziert, wie dieses Anliegen auch bei anderen gelingen kann. Damit der Erfolg nicht dem Zufall überlassen wird, braucht es einige Rahmenbedingungen und sieben Schritte, damit das Leitbild im Verein letztlich von allen mitgetragen werden kann.

Zentral für den Prozess ist es zunächst, wie der 1. SVC 04, eine Vorbereitungsgruppe zusammenzustellen, die sich um die Entwicklung eines Leitbildes kümmert. Diese kann besonders wirksam werden, wenn sie Vereinsmitglieder aus allen Bereichen und Hierarchieebenen einbezieht. Dieser partizipative Ansatz fördert die Motivation, stärkt das Wir-Gefühl und den Wert des Vereins in der Wahrnehmung jede*r Einzelnen. So wird auch sichergestellt, verschiedene Perspektiven in die Leitbildentwicklung einbeziehen zu können. Die Leitbild-AG wird vom Vorstand mit der Leitbildentwicklung beauftragt und kann dieses Mandat eigenverantwortlich durchführen. Hierfür sollte der Vorstand zunächst eine gemeinsame Entscheidung hinsichtlich der Zusammensetzung der AG treffen und einen Auftrag an die Leitbild-AG definieren. Dieser Entscheidungsprozess muss für alle Mitglieder transparent ablaufen. Weiterhin ist es hilfreich, wenn in der Leitbild-AG ein oder zwei Personen mitarbeiten, die bereits

über Erfahrungen in der Moderation von Gesprächen verfügen. Im Idealfall sind es externe Moderator*innen. Falls dies nicht möglich ist, können es auch Personen sein, die kein großes Eigeninteresse an der Vereinsarbeit haben. Ab zwölf Teilnehmenden sollten immer zwei Moderator*innen beauftragt werden. Diese sind Expert*innen für den Prozess, haben die Struktur gemeinsam mit der Vorbereitungsgruppe entwickelt und stecken den Rahmen ab, in dem sich alle Beteiligten sicher bewegen können. Außerdem müssen sie genau darauf achten, an welchem Ort die Treffen stattfinden. Förderlich ist es, einen anderen Raum als den üblichen Versammlungsraum zu wählen oder den Raum anders zu gestalten. Empfehlenswert ist ein Stuhlkreis, um möglichst auf Augenhöhe miteinander arbeiten zu können.

Sind diese Rahmenbedingungen erfüllt, kann es zusammen mit allen interessierten Vereinsmitgliedern an die konkrete Arbeit gehen. Diese umfasst, wie bereits genannt, insgesamt sieben Schritte, die systematisch aufeinander aufbauen. Die ersten fünf Schritte sollten idealerweise Teil einer Veranstaltung mit (stark ausgeprägtem) Workshop-Charakter sein. Beim 1. SVC 04 war dies der Leitbild-Workshop, der insgesamt 1,5 Tage umfasste. Dies ist zugleich das zeitliche Minimum, um inhaltlich wirklich in die Tiefe gehen zu können.

1. Schritt: Ideen und Themen sammeln mit der „Brainstorming-Methode“ und einer zentralen Einstiegsfrage à la „Welche Themen im Verein bewegen Euch zurzeit?“ oder „Was wäre hilfreich, damit Du Dich im Verein wohler fühlst?“.

2. Schritt: Ideen sortieren und priorisieren mit sogenannten „Ideen-Clustern“; die ähnlichen Ideen in gemeinsamen Überschriften festhalten. Anschließend werden diese mit Punkten bewertet, um die tatsächlichen Herzenthemen des Vereins zu finden.

3. Schritt: Ideen und Themen analysieren mit der Frage: „Was möchte ich in unserem Verein in zwei Jahren zu diesem Thema erreicht haben?“

4. Schritt: Vereinsleben und „Wertekern“ des Vereins vertiefend analysieren mit einer kleinen Vereinsumfrage (die idealerweise im Vorfeld gestartet wurde und eine Auswertung erfährt) und den Fragen: „Wie gehen wir miteinander um, wenn es mal nicht so gut läuft? Was sind unsere zugrundeliegenden Werte?“

5. Schritt: Ziele in jeweils einem kurzen, vollständigen Satz formulieren anhand der Frage: „Angenommen, über Nacht wäre ein Wunder geschehen und alle unsere Herausforderungen sind gelöst: Woran würden wir das merken?“

6. Schritt: Abschluss und Veröffentlichung des Leitbildes, nachdem eine Redaktionsgruppe aus den strategischen Zielen sowie den herausgearbeiteten Werten und Leitideen des Vereins Kernaussagen formuliert hat, die das neue Leitbild darstellen. Anschließend Bekanntheit des Leitbildes nach einer Beschlussfassung im Vorstand sowie Vorstellung (und ggf. Beschlussfassung) in der Mitgliederversammlung.

7. Schritt: Evaluation und Feedback am Ende des Prozesses oder auch in regelmäßigen Abständen, um aus Fehlern zu lernen und gut Gelungenes wiederholen zu können.

Fazit

Ein Leitbild zu erstellen kann ein inspirierender Prozess sein, der die Vereinsmitglieder zusammenschweißt und den Verein zukunftsfähiger macht. Genau das ist beim 1. SVC 04 passiert. Der Prozess hat die Mitglieder stärker an den Verein gebunden, das eigene Werteverständnis ins Zentrum gerückt und einige herausfordernde Themen auf den Tisch geholt, sodass sie (lösungsorientiert) besprochen werden konnten. Zugleich hat der 1. SVC 04 für und mit seinen Mitgliedern aber auch einen politischen Raum eröffnet, in dem alle Mitwirkenden nicht nur Beteiligung erfuhren, sondern zugleich erlebt haben, dass Demokratie vor Ort beginnt: mit unterschiedlichen Perspektiven, dem Aushandeln von Kompromissen und zugleich einem klärenden Blick auf die eigenen Werte und die sich daraus ergebenden Grenzen. In diesen Zeiten, in denen

der demokratische Basiskonsens der Gesellschaft vor allem durch das Wirken rechtspopulistischer und rechts-extremer Akteur*innen abgetragen werden soll, kann der bewusste und klärende Blick von Sportvereinen nach innen eine große Kraft für die Gesellschaft im Ganzen entfalten.

Der Leitbildprozess mit dem 1. SVC 04 war möglich, weil er im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat sowie des „Thüringer Landesprogramms für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit“ des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport gefördert wurde. Sowohl der 1. SVC 04 als auch das Projekt „Sport zeigt Gesicht!“ danken den beiden Fördergebern für die finanzielle Unterstützung.

Literaturverzeichnis

Bonsen, zur Matthias & Maleh, Carole (2001):

Appreciative Inquiry (AI): Der Weg zu spitzen Leistungen. Weinheim und Basel.

Kopprasch, Aenne & Kulb, Thomas & Nauditt, Kristina (2021):

Haltung zeigen mit Vereinsleitbildern. Eine Dokumentation des Leitbildprozesses mit dem 1. Sonneberger Volleyballclub 2004 e. V. und sieben Schritten, wie auch Ihr Verein das schaffen kann. Gera.
https://www.thueringen-sport.de/fileadmin/user_upload/Leitbilderstellung_von_Sportvereinen.pdf

Kuhnt, Beate & Müllert, Norbert (2006):

Moderationsfibel Zukunftswerkstätten: Verstehen, Anleiten, Einsetzen. Münster.

Mikulic, Nicolo & Ribler, Angelika (2019):

Leitbildentwicklung im Verein – was die Reflexion von Werten mit Demokratie zu tun hat. In: Camino (Hrsg.): Gut gemacht! Gespräche über gute Praxis der Demokratieentwicklung im ländlichen Raum. Berlin: 2019, S. 16–27. <https://camino-werkstatt.de/downloads/Camino-Good-Practice-ZdT-2019.pdf>

Nauditt, Kristina & Wermerskirch, Gerd (2018):

Radikal beteiligen. 30 Erfolgskriterien und Gedanken zur Vertiefung demokratischen Handelns. EHP Verlag.

Züchner, Ramona (2021):

„Wir wollen ein Zeichen setzen. 1. Sonneberger Volleyballclub 2004 erstellt Vereinsleitbild mit Unterstützung des Landessportbundes“, in: Thüringen-Sport. Zeitschrift des Landessportbundes Thüringen e. V., Nr. 1, 17–19.

Menschlichkeit und Toleranz im Sport (MuT) – Ein Projekt des Landessportbunds Sachsen-Anhalt

Erfahrungsbericht „Werte im Verein leben“



Maria Tiborski, LSB Sachsen-Anhalt, Projekt „Menschlichkeit und Toleranz (MuT)“
Stephan Matecki, LSB Sachsen-Anhalt, Projekt „Menschlichkeit und Toleranz (MuT)“

1. Ausgangslage

Der DOSB als Dachorganisation des deutschen Vereinsports und die ihm angeschlossenen Sportverbände engagieren sich für demokratische Werte, Fair Play, vorurteilsfreies und respektvolles Miteinander. Gemeinsam bekennen sie sich zu demokratischen Strukturen und Entscheidungsabläufen, auf der Grundlage von Gleichberechtigung, Mitbestimmung, Mehrheitsbildung und Teilhabe möglichst aller Vereinsmitglieder.

Als Dachverband des organisierten Sports in Sachsen-Anhalt ist der Landessportbund Sachsen-Anhalt e.V. (LSB) bestrebt, seine Mitglieder und Gliederungen bei der Förderung demokratischer Praxis zu unterstützen. Das Projekt „Menschlichkeit und Toleranz im Sport“ ist seit 2011 daher wichtiger Bestandteil der Verbandsarbeit.

Aktuell (Stand: 01.01.21) vertritt der LSB die Interessen von 51 Landesfachverbänden, 14 Kreis- und Stadtsportbünden und die in ihnen organisierten 3.049 Sportvereine mit ihren 346.292 Mitgliedern.

In der Literatur wird beschrieben, dass vorwiegend (rechts-)extreme Organisationen, Gruppierungen und

Personen mit unterschiedlichen Strategien den Sport für ihre Zwecke missbrauchen (Pilz et al. 2021: S.13ff.). Diese Entwicklung wurde als Gefahr für die demokratische Kultur des Sports und der Zivilgesellschaft im Allgemeinen identifiziert. Überraschen konnten diese Beobachtungen nicht, weil organisierter Sport ein gesellschaftliches Abbild ist, in dem sich Phänomene wie Rassismus, Antisemitismus und weitere Formen der gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit leider wiederfinden. Weder sind Sportvereine per se demokratische Räume noch führt Sporttreiben automatisch zu sozialem, fairem und demokratischem Handeln.

Deshalb sieht der LSB seine Aufgabe auch darin, auf das Erreichen der im Sport angelegten Werte und Ideale hinzuwirken und sie zu schützen. Damit, so das Ziel des im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ (Z:T) von 2020 bis 2024 geförderten MuT-Projekts, soll die Kultur von Anerkennung und Partizipation unterstützt und zur gesellschaftlichen Öffnung in Sportorganisationen und -vereinen beigetragen werden.

2. MuT-Projektziel (Auszug)

Eine Stärkung demokratischer Teilhabe soll in regional verankerten Vereinen, Verbänden und mit Multiplikator*innen durch Unterstützung und Erweiterung persönlicher und organisatorischer Kompetenzen erfolgen.

Gerade, weil Sportvereine weit und stützend in unsere Gesellschaft hineinwirken, erreichen sie Menschen unterschiedlichen Alters und Geschlechts, verschiedener Religionen oder Hautfarben.

3. Zum Vorgehen/Analyse

Ein Schwerpunkt des MuT-Projekts in der Förderphase 2017 bis 2019 lag darauf, mehr über das Vereinsleben in strukturschwachen Regionen, die Interessen und Herausforderungen ihrer Mitglieder, wichtige Akteure vor Ort und regionale Rahmenbedingungen zu erfahren.

Um eine Grundlage zu schaffen, wurde ein Interviewleitfaden erarbeitet und es wurden zuvor identifizierte Meinungsbildner*innen befragt, die dann wiederum weitere Personen aus der Region als Ansprechpartner*innen nannten. Diese mussten nicht aus dem organisierten Sport kommen. So kam das MuT-Projekt mit Sportler*innen, Feuerwehren, Wohlfahrtsverbänden, Bürgermeister*innen und Unternehmer*innen in Kontakt. In den mit diesen Akteur*innen durchgeführten Interviews zeichneten sich Schwerpunktthemen ab:

3.1 Sozialraum- und Bedarfsanalyse: Ergebnisse

In drei Schwerpunktregionen (Landkreise Harz, Altmark und Wittenberg) wurden Sozialraum- und Bedarfsanalysen durchgeführt. Ausgewählt wurden diese Regionen u. a. wegen noch nicht existenter „Partnerschaften für Demokratie“ (Bundesprogramm „Demokratie leben!“) zusammen mit dem Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung des Landes Sachsen-Anhalt.

Unser Vorgehen beschreiben wir nachstehend exemplarisch für die Stadt Oberharz am Brocken.

Nach der Interview- und Auswertungsphase organisierten wir Bürger*innendialoge, in denen wir die Ergebnisse der Interviews darstellten. Aussagen der qualitativen Interviews waren zum Beispiel: „Der Harz ist ein guter Ort für Freizeit und Erholung, auch als Wohnort für Familien mit Kindern ist er sehr gut geeignet.“ Betont wurden auch viele Möglichkeiten sich zu engagieren und der starke Zusammenhalt bei örtlichen Herausforderungen.

Beispielhaft für lokales Engagement wurde die drohende Schließung von Freibädern genannt, die zur Gründung von ehrenamtlich getragenen Fördervereinen führte und dazu, dass dadurch Bäderschließungen vermieden werden konnten.

Erkenntnisse bei den Diskussionen rund um das Thema „Ehrenamt“ waren, dass sich Bürger*innen selbst für ihre Bedürfnisse einsetzen müssen – oft auch, weil kommunale finanzielle Mittel fehlen. Die Bereitschaft zum Engagement ist durchaus vorhanden, wenn sich Menschen direkt von einem unerwünschten oder problematischen Ereignis betroffen sehen. Vielfach entsteht aber Frustration, weil viele Bewohner*innen ihren Einfluss auf Veränderung als unzureichend empfinden.

Engagement und Zusammenhalt sowie Konflikte und Politik. Dabei drehten sich die Gespräche u. a. um Möglichkeiten des Engagements, interkulturelle Fragen, Erfahrungen mit Populismus und Extremismus, aber auch die (als unzureichend empfundene) Präsenz politischer Vertreter*innen war ein Thema.

In der Z:T-Förderperiode bestand die Möglichkeit, Kooperationen von Sportvereinen mit anderen zivilgesellschaftlichen Institutionen, wie (Heimat-, Förder-, Garten-) Vereine, Verbände, Feuerwehren oder Funktionsträgern (Ratsmitglieder, Bürgermeister*innen, Unternehmer*innen), zu unterstützen. Damit sollte zunächst eine möglichst große Vielfalt unter den Kooperationspartner*innen erreicht werden.

In diesem Zusammenhang wurde oft über die 2010 vollendete Kreisgebietsreform geklagt. Vorteile des Zusammenschlusses verschiedenster Orte zur „Stadt Oberharz am Brocken“ waren für die interviewten Personen kaum erkennbar. Viel zu wenig Kontakt würden zur Politik außerhalb des Ortschaftsrats, z. B. zu Politiker*innen aus dem eigenen Wahlkreis bestehen, war eine gelegentlich geäußerte Wahrnehmung. Als gut wurde die Wahlbeteiligung (Anm.: zur Bundestagswahl 2016 lag sie im Harzkreis bei 59,4%) beschrieben (vgl. Statistisches Landesamt 2021). Auch eine fehlende Wertschätzung von (Kommunal-, Landes-) Politik und Gemeindeverwaltungen wurde regelmäßig von Gesprächspartner*innen beklagt. Diese Einschätzung wurde in unterschiedlichen Zusammenhängen geäußert. Eine typische Meinung war: „Politiker sollten mehr Bürgerrunden machen – das wird viel zu selten angeboten“ (Zitat Interview). Aus den genannten Themen entwickelten sich rege Diskussionen und Ideen der Zusammenarbeit. Fehlende finanzielle Mittel für sogenannte „freiwillige Aufgaben der Gemeinde“ (z. B. Sporteinrichtungen, Kultur, Bibliotheken, Tourismusförderung) waren dabei ein bedeutendes Thema. Im Rahmen des MuT-Projekts hatten wir die – begrenzte – Möglichkeit finanzieller Unterstützungen z. B. für Bälle, Sportgeräte oder Vereinsfeste. Auch regionale Kooperationen ließen sich fördern. So konnten wir einen überregional als „Heimat für Kinder- und Jugendvolleyballer*innen“ (ca. 45 Sportler*innen) bekannten Sportverein in einem kleinen Ort mit ca. 500 Einwohnern durch eine mobile Netzanlage unterstützen. Schon allein durch diese Maßnahmen und Interviews fühlten sich die Bürger*innen wertgeschätzt. „Da kommen sie extra aus dem weiten Magdeburg, um

mit uns zu sprechen“ (Zitat Interview).

Schwierig erwiesen sich Unterstützungsleistungen bei besonderen, oft sehr komplexen Aufgaben. Dies betraf insbesondere den Ersatz der Schulbusse durch den Linienbusverkehr, was für viel Unverständnis und Ärger sorgte. Unsere Möglichkeiten der Unterstützung stießen hier an

3.2 Thementische und Ideenwerkstätten

Im Oktober 2018 fand dann ein weiterer Bürger*innen-dialog im Harz statt. Den knapp 20 Teilnehmer*innen verschiedenster zivilgesellschaftlicher Institutionen (Sport-, Waldbadverein, Feuerwehr, Seniorenzentrum usw.) wurden weitere Ergebnisse qualitativer Interviews und Ideen präsentiert.

Bei dieser Gelegenheit wollten wir von Teilnehmer*innen auch ihre Erwartungen an den Workshop erfahren. Während einige lediglich neugierig waren, hatten andere Interesse an einer finanziellen Unterstützung für ihren Verein.

Zu beobachten war, dass sich aus den Diskussionen und Pausengesprächen Vernetzungen ergaben, die sich regelmäßig an vereins- und ortsübergreifenden Anlässen, wie Feste oder Infrastruktur (Beispiel Waldbad), orientierten. Als weitere Idee wurde eine zentrale Stelle benannt, die Vereine und ihre Aktivitäten bündelt, um die Ehrenamtlichen zu entlasten. Denn gerade im Ehrenamt in ländlichen Regionen ist es häufig schwierig (lange Fahrtzeiten zur Arbeit, Schichtarbeit, Kinder fahren weite Wege bis zur Schule, schlechter Schulbus- und Nahverkehr etc.), Menschen zu finden, die sich regelmäßig engagieren.

In Kooperation mit Ortsbürgermeister*innen, Unternehmer*innen und Bürger*innen entstand der Gedanke eines Bürger*innendialogs und Erfahrungsaustauschs. Ziel war die Förderung von Zusammenarbeit und Zusammenhalt. Im September 2019 gab es daraufhin eine weitere Möglichkeit, sich im Rahmen von Thementischen einzubringen.

„Was ist das Besondere an meinem Ort?“, war Gegenstand eines solchen Thementisches, der festhielt, dass die Zusammenarbeit und der Zusammenhalt zwischen Bewohner*innen und Vereinen eng sind. Als Beispiele wurden jährlich stattfindende traditionelle Veranstaltungen genannt. Neben der schönen Landschaft des Harzes wurden als besondere Merkmale eine große Hilfs- und Spendenbereitschaft sowie Traditionspflege benannt. „Was bewegt mich und andere in meinem Ort?“, wurde am zweiten Thementisch diskutiert. Hier waren es das

Grenzen.

Daran, dass mit oft kleinen Unterstützungsleistungen Großes bewirkt werden konnte, zeigen sich u.E. aber insbesondere strukturelle Probleme kommunaler Förderung.

marode Dorfgemeinschaftshaus und touristische Angebote, die beispielhaft benannt wurden und durch ehrenamtliche Helfer*innen gepflegt werden (wie Wanderwege oder Loipen). Zu beachten ist dabei, dass – nach Interview-Aussagen – vor allem Menschen ab dem 65. Lebensjahr sehr aktiv sind. Hier spiegelt sich auch die demografische Krise wieder, die solche ehrenamtlichen Leistungen in Zukunft gefährden könnte. Weitere Themen waren das Engagement des Harzclubs für angewandten Umwelt- und Naturschutz und die Bewahrung der landschaftlichen Einzigartigkeit des Harzes als Lebensgrundlage für den Menschen.

In diesem Zusammenhang wurde die angespannte finanzielle Situation von Gemeinden erwähnt, die als „pleite“ wahrgenommen werden und deren fehlendes Geld als ursächlich für die mangelnde Unterstützung bürgerschaftlichen Engagements empfunden wird. Selbst kommunale Aufgaben, wie z.B. eine funktionierende Straßenbeleuchtung, stellen gelegentlich ein Problem dar. Berichtet wurde, dass Einwohner*innen auf private Kosten eine Straßenlaterne reparieren ließen, da sie auf dem Schulweg des Kindes lag: „Es sagt auch jeder, der sich im Ortschaftsrat befindet. Wir als kleiner Ortschaftsrat können nichts machen. Und wenn die Stadt pleite ist und das Land keine Gelder freischaufelt, können wir uns auf den Kopf stellen – daher ist das kommunale Interesse gleich null.“ (Zitat Interview).

„Welche Ideen habe ich für meinen Ort und wie kann ich meine Ideen mit anderen verbinden?“, wurde an Thementisch drei gefragt. Viele und vielfältige Ideen wurden dabei entwickelt, wie ein offenes Bürgerforum, der Ausbau von Angeboten für Kinder und Tourist*innen oder die Anschaffung von vereinsübergreifend nutzbarer Ausrüstung. Wichtig war den Teilnehmer*innen auch, dass die Besonderheiten und Alleinstellungsmerkmale des Ortes hervorgehoben werden. Neue Medien (Facebook, neue/eigene Internetseite des Ortes) sollten dafür genutzt werden.

4. Erfahrungen

Besonders im ländlichen Raum beobachteten wir viele Überschneidungen der Interviewaussagen und sahen, dass klare Trennungen oft nicht möglich sind. Denn viele Engagierte sind in mehreren Vereinen tätig und bekleiden dort verschiedene Schlüsselfunktionen. Gleichzeitig ist die Überalterung von Vereinsstrukturen wie auch die Überlastung von Funktionsträger*innen offensichtlich, ohne dass eine häufig notwendige Folgeperspektive strukturiert aufgebaut wird. Es liegt in der Verantwortung der „Alten“, Vertreter*innen der nachfolgenden Generation anzusprechen und den „Generationswechsel in den Vereinen“ aktiv zu gestalten. Während einigen das „Loslassen“ schwer zu fallen schien (Begründung: „Es gibt wenig Engagierte, die Verantwortung und Pflichten wahrnehmen wollen und können“), gelang der Generationswechsel in anderen Vereinen sehr gut.

Angesichts der erkennbaren und einhergehenden Überalterung von Funktionsträger*innen gerade in ländlichen Vereinen sehen wir die Gefahr, dass ohne die Organisation eines geordneten „Übergangs“ künftig weitere Vereine aufgeben werden.

Wir gewannen den Eindruck, dass Vereinen, die Verantwortung auf „breite Schultern“ verteilen und junge Menschen im Vorstand etablieren, der Generationswechsel leichter fällt als den Vereinen, in denen wenig ältere Menschen viel Verantwortung tragen. Beispielhaft ist ein Verein im Raum Wittenberg zu nennen. Dort engagieren sich ca. zehn junge Menschen im Vorstand und verteilen so Aufgaben auf viele Schultern. Dieses Modell schien insbesondere junge Menschen zu motivieren, ehrenamtlich tätig zu werden.

Es gab aber auch einige Befragte, die sich in Vereinen eher kurzzeitig und zu besonderen Anlässen (z. B. Umwelttag) einbringen. Besonders in Ansprache und Einbindung dieser Personen wird Potenzial gesehen, sie für dauerhaftes Engagement zu gewinnen.

So unterschiedliche Personen mit ihren differenzierten Erfahrungen zu befragen, vermittelte uns einen vielfältigen und umfassenden Einblick in unterschiedlichste ehrenamtliche Strukturen.

Auch stellten wir fest, dass unsere Gesprächspartner*innen nicht in gleichem Maß aufgeschlossen waren und davon die Dauer der Interviews beeinflusst wurde. Dauerten manche Gespräche eineinhalb Stunden, waren andere schon nach 30 Minuten zu Ende. Bei einigen Teilnehmern*innen kam gar kein formales Interview

zustande. Stattdessen unternahmen wir gemeinsame Dorfspaziergänge, bei denen unsere Gesprächspartner*innen uns die aus ihrer Sicht wichtigen Orte der Gemeinde zeigten.

Für uns erwiesen sich informelle Gespräche als eine gute Methode, das Dorf kennenzulernen und ins Gespräch zu kommen. Oft wurde eher „aus dem Nähkästchen“ geplaudert oder regelrecht „gemeckert“.

Solchen konkreten Alltagserfahrungen Raum zu geben, ermöglichte es uns, Gespräche über Teilhabe (Formen, Hürden, Voraussetzungen usw.) zu führen und Ergebnisse in unsere Arbeit einfließen zu lassen.

Natürlich kamen gelegentlich auch Vorurteile, populistische Meinungen (O-Ton: „Die Geflüchteten kriegen alle unsere Steuergelder und bei uns passiert nichts“) oder parteipolitische Präferenzen zur Sprache. Gleichzeitig gab es auch zahlreiche aufgeschlossene Gesprächspartner*innen, die sehr positiv über in einer Jugendeinrichtung des Ortes untergebrachte minderjährige Geflüchtete sprachen. Auch viele Vereine waren aktiv bestrebt, jungen Menschen mit Migrationshintergrund die Chance zum Sporttreiben in ihren Vereinen zu ermöglichen.

Bei Erhebung des Bedarfs demokratischer Teilhabe im ländlichen Raum ging es uns um mehr als das Sammeln von Daten. Denn vor allem in Dörfern ist Vereinssport ein zentraler Bestandteil örtlicher Gesellschaftsstrukturen. Deshalb waren wir an persönlichen Gesprächen, am Zuhören und an einem Raum für alles, was die Befragten bewegte, interessiert. Gelegentlich hatten wir den Eindruck, dass unsere Gesprächspartner*innen lange keine Möglichkeiten des Austauschs mehr hatten und Jugendclubs, Dorfgemeinschaftshäuser, aber auch Einkaufsmöglichkeiten (sogenannte „Dritte Orte“ der Begegnung) in vielen Ortschaften schmerzlich vermissten. Dadurch fehlen vielfach Möglichkeiten des einfachen informellen Austauschs von Einwohner*innen.

Wir erlebten Sport als wichtigen Schlüssel zur Teilhabe und Gemeinschaft in ländlichen Regionen und erfuhren den Bedarf von Vereinen, ermutigt zu werden und sich für die Stärkung ihres Gemeinwesens einzusetzen.

Festhalten konnten wir, dass der Ansatz des LSB, strukturschwache Regionen zu erreichen, Vernetzung zu fördern und die gemeinsame Lösung regionaler Probleme zu fördern, aus unserer Erfahrung erfolgversprechend ist.

5. Fazit

Gerade in kleinen Ortschaften zeigt sich ein großer Zusammenhalt unter den Bewohner*innen. Viele gemeinsame vereinsübergreifende Aktivitäten finden seit Jahren ganz selbstverständlich statt und steigern die Lebensqualität vor Ort.

Wir waren in vielen Orten Sachsen-Anhalts unterwegs und überrascht über das Engagement, das oft an wenigen sehr engagierten Menschen hängt. Viele sind in mehreren (Sport-)Vereinen aktiv und/oder sogar im Ortschaftsrat. Es sind Menschen, die im Ort eine Stimme haben und die Gestalter*innen ihrer Lebenswelt sind. Hier zeigen sich Werte wie Mitbestimmung und Teilhabe. Genau diese Menschen, die sich diesen Werten verschrieben haben, gilt es zu identifizieren und für die gemeinsame Arbeit zu begeistern.

Wir sind in unserer Arbeit viel aufmerksamer geworden und nehmen die vielen unterschiedlichen Angebote und Veranstaltungen mit einem anderen Blick wahr. Viele Angebote für alle Altersgruppen begeistern uns. In Regionen, in denen engagierte Bürger*innen ihr Lebensumfeld gestalten und eine Balance von traditionellen und innovativen Veranstaltungen und Angeboten festzustellen ist, steigt mit der Attraktivität des Ortes auch der Zuzug junger Menschen.

Mit der Überalterung von Dörfern und Vereinsstrukturen wächst allerdings das Risiko, dass ohne geordneten Übergang des Generationswechsels künftig keine Freizeit- und Sportangebote in erreichbarer Nähe mehr existieren werden. Das wäre nicht nur ein herber Verlust an regionaler Attraktivität, sondern auch an Identität und erlebter Zusammengehörigkeit.

Nicht zwingend sind kostenintensive oder aufwändige Maßnahmen erforderlich, um zivilgesellschaftliche Strukturen vor Ort zu stärken. Auch mit geringem Aufwand lassen sich Zeichen setzen. Die Möglichkeiten reichen von der Gestaltung von Trainingseinheiten, über Satzungsänderungen von Vereinen oder Verbänden bis hin zu Aktions- oder Projekttagen. Diese fördern das demokratische Miteinander und stärken den Zusammenhalt.

Wichtig scheint aber zu sein, dass Unterstützungen zuverlässig, unbürokratisch und nicht nur projektbezogen erfolgen.

Menschen, denen ermöglicht wird, sich für ihren Ort zu engagieren, wirken nachhaltig und können oft gefühlte Macht- und Einflusslosigkeit überwinden. Die Aspekte Selbstwirksamkeit, Verstehen und Sinnhaftigkeit hat Antonovsky (1997) als Grundlage von Resilienz identifiziert. Sie lassen neue Impulse entstehen sowie Menschen ihre Ressourcen erkennen und nutzen.

Gleichwohl bleiben Grenzen erkennbar: „Ich weiß, welche politische Weltanschauung mein Nachbar hat. Aber es ist eben mein Nachbar und der ist eigentlich ganz nett.“ Das ist eine typische Aussage, die verdeutlicht, dass eine aktive und ernsthafte Auseinandersetzung z. B. um extremistische Positionen in Dörfern oft nicht geführt wird. Eine Sensibilisierung durch Dritte kann dabei helfen, Diskussionen in Gang zu setzen. Deshalb erscheint es uns wichtig, vor Ort Präsenz zu zeigen und über das MuT-Projekt einen Beitrag zu leisten.

Von Teilnehmer*innen wurden gewählte Dialogformate geschätzt, weil sie Raum und Zeit für den informellen Austausch gaben und Selbstwirksamkeit vor Ort erlebbar machten. Diese Einschätzung deckt sich mit Erfahrungen aus anderen Bürgerdialogen.

Die Ertüchtigung der ortsansässigen Bevölkerung ist wichtig und hilfreich. Das MuT-Projekt zeigt, dass Prozesse erfolgreich durch Externe angestoßen und begleitet werden können. Solche Prozesse benötigen aber Zeit, Ausdauer, Ortskenntnis und eine verlässliche Finanzierung. Die übliche Form von Projektfinanzierungen eignet sich für vergleichbare Prozesse nicht. Zudem erfordern nachhaltige Ergebnisse eine stimmige und unterstützende Landes- und Kreispolitik, die Bürger*innen ertüchtigt und das widerspruchsfreie Erreichen von Zielen möglich macht.

Literatur

Antonovsky, Aaron (1997):

Salutogenese. Zur Entmystifizierung der Gesundheit. Tübingen

Blesse, Sebastian/ Rösel, Felix (2017):

Was bringen kommunale Gebietsreformen? Kausale Evidenz zu Hoffnungen, Risiken und alternativen Instrumente. ZEW Discussion Paper No. 17-049. Mannheim

Förtsch, Mona/ Rösel, Felix (2020):

Gebietsreformen reduzieren das Heimatgefühl. Aktuelle Forschungsergebnisse. ifo Institut Dresden. Dresden

Pilz, Gunter A./ Behn, Sabine/ Harzer, Erika/ Lynen

von Berg, Heinz/ Selmer, Nicole (2009):

Rechtsextremismus im Sport in Deutschland und im internationalen Vergleich. Köln

Schawel, Christian/ Billing, Fabian (2021):

Top 100 Management Tools. Das wichtigste Buch eines Managers. Von ABC-Analyse bis Zielvereinbarung. 4. Auflage, Wiesbaden

Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (2021):

<https://Wahlergebnisse.Sachsen-Anhalt.de/Wahlen/lt16/erg/gem/lt.15085228.ergtab.php>
(abgerufen am 27.3.2021)

Weiterführende Links

Projekt „Menschlichkeit und Toleranz im Sport“ beim LSB Sachsen-Anhalt:

<https://www.lsb-sachsen-anhalt.de/2015/o.red.r/menschlichkeitundtoleranz.php?nav1=10&nav2=39>

Bundesprogramm Z:T, Projekt „MuT“ beim LSB Sachsen-Anhalt:

<https://www.zusammenhalt-durch-teilhabe.de/projekte/142510/landessportbund-sachsen-anhalt-e-v>

Werte, Politik und Neutralität bei der Hessischen Jugendfeuerwehr



Corinna Mailänder

Landesfeuerwehrverband Hessen, Projekt „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“

Markus Potthof

Landesfeuerwehrverband Hessen, Landesjugendfeuerwehrwart

1. Auch die Hessische Jugendfeuerwehr setzt sich mit dem Thema Werte auseinander. Findet das öffentlich oder intern statt?

Markus Potthof: Sowohl als auch: Intern haben wir zum Beispiel eine Arbeitsgruppe gegründet und arbeiten dabei mit der im Landesfeuerwehrverband angesiedelten Projektstelle des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ zusammen. Die AG beschäftigt sich speziell mit Werten der Jugendfeuerwehr und entwickelt passende Materialien. Die Materialien wiederum sind zum Teil für den internen Gebrauch oder zur Weiterbildung innerhalb der Jugendfeuerwehren, zum Teil aber auch öffentlich zugänglich, wie etwa über die sozialen Netzwerke oder unsere Website.

Besonders stolz sind wir auf unsere Wertespirale, die im Rahmen eines Jugendforums von den Jugendlichen selbst erarbeitet wurde. Mittlerweile gibt es sie nicht nur als Sticker, sondern auch in Form von großen Lkw-Planen, die alle Kreisjugendfeuerwehren bekommen haben. Sie hängen in Feuerwehrhäusern, werden aber auch zum Beispiel bei großen Veranstaltungen prominent platziert.



2. Warum ist es wertvoll, sich als Verband mit Werten auseinanderzusetzen?

Markus Potthof: Unser Verband steht für bestimmte Werte, und wir als Jugendorganisation haben einen klaren Bildungsauftrag. Zudem verpflichtet sich jede*r aktive Feuerwehrangehörige laut dem Hessischen Brand- und Katastrophenschutzgesetz, für die freiheitlich-demokratische Grundordnung einzutreten, die ja Werte wie Menschenwürde, Vielfalt, Toleranz und Respekt einschließt.

Corinna Mailänder: Unsere Werte sollen nicht verwässert oder untergraben werden, daher sind eine Sensibilisierung und aktive Auseinandersetzung damit durch die Mitglieder und vor allem Führungskräfte wichtig. Der Landesfeuerwehrverband ist die größte Hilfsorganisation in Hessen und vertritt über 70.000 aktive Feuerwehrangehörige, fast 30.000 Jugendfeuerwehrmitglieder sowie 12.000 Kinderfeuerwehrmitglieder. Als so bedeutender Teil der Zivilgesellschaft haben wir eine

Vorbildfunktion und tragen viel Verantwortung. Wir wollen und müssen uns hier klar auf Seite der Demokratie positionieren – eine besondere Stellung nimmt dabei die Kameradschaft ein. Für rechte Gruppen ist das ein Begriff, an den gerne angeknüpft wird. Sie können damit Verbundenheit suggerieren, daher ist es umso wichtiger, dass jede Feuerwehr vor Ort regelmäßig gemeinsam definiert, was Kameradschaft für sie bedeutet. Kameradschaft ist die DNA der Feuerwehr, diesen Begriff dürfen wir nicht demokratiefeindlichen Gruppierungen überlassen.

Markus Potthof: Gleichzeitig können wir positiver kommunizieren und so ein angenehmes Klima in unseren (Jugend-)Feuerwehren fördern. Wenn wir wissen, welche Werte uns wichtig sind, können wir klarer sagen, wofür wir stehen. Das erzeugt eine andere Stimmung als nur gegen etwas zu sein.

3. Welche Angebote sind in Ihrem Verband daraus entstanden und wie?

Markus Potthof: Über die Arbeitsgruppe der Hessischen Jugendfeuerwehr und das Z:T-Projekt des Landesfeuerwehrverbandes haben wir die „**Rexlotsen**“ reaktiviert, die bereits vor zehn Jahren das erste Mal ausgebildet wurden, und zusätzlich neue dazugewonnen. Sie sind Feuerwehrkamerad*innen, die umfassend geschult sind zum Thema Rechts und zum Umgang damit. Feuerwehrangehörige können sich anonym über den „**Braunmelder**“ an sie wenden, wenn sie beispielsweise einen Vorfall beobachtet haben, bei dem sie nicht wissen, wie weiter vorgegangen werden soll oder muss.

Corinna Mailänder: Außerdem haben wir **Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Rechtspopulismus** herausgegeben und großflächig an alle (Jugend-)Feuerwehren verteilt. Darin finden sich Hintergrundinformationen und Handlungsvorschläge für Situationen, die diesbezüglich im Feuerwehralltag auftreten können. Zusätzlich gibt es auf der Website der Hessischen Jugendfeuerwehr eine umfangreiche **Materialsammlung** mit Hintergrundwissen, Ideen für Übungsabende oder Adressen von Beratungsstellen.

Markus Potthof: Ein bisschen spielerischer arbeiten wir mit der „**Parole des Monats**“, die wir seit Mai 2019 monatlich in den sozialen Netzwerken veröffentlichen. Dabei positionieren wir uns stets positiv und gehen jeden Monat auf ein anderes Thema ein, das wir mit unseren

Werten verknüpfen – zum Beispiel Vielfalt oder Mitbestimmung, aber auch oft aktuelle Anlässe wie Wahlen oder Gedenktage. Daraus ist sogar ein Brettspiel entstanden, in dem wir feuerwehrtechnisches Wissen, Werte und Spaß miteinander verbunden haben. Und zu guter Letzt nutzen wir unsere Methodenkarten: Die Jugendfeuerwehren haben bereits ein Bündel an diesen Karten für Übungsdienste oder Freizeiten bekommen, die jedes Jahr um acht weitere ergänzt werden. Diesmal widmen wir zwei Karten dem Thema Werte.

Corinna Mailänder: Und schließlich haben wir zwei- bis dreistündige Einsteigerseminare durchgeführt, um unsere Leute für das Thema zu sensibilisieren. Das sollte ein Teaser sein, um die Relevanz des Themas zu erkennen und sich dann für tiefergehende ein- oder zweitägige Veranstaltungen dazu anzumelden, was einige auch gemacht haben.

Markus Potthof: Perspektivisch wird das Thema in all unseren Arbeits- und Fortbildungsbereichen mit aufgenommen. Dabei wollen wir nicht mit dem erhobenen Zeigefinger und theoretisch fundiert argumentieren, sondern die Themen alltäglich werden lassen. So sollen beispielsweise Fallbeispiele im Rahmen der Jugendleiterausbildung Bezug auf die Themen nehmen, wie etwa eine Auseinandersetzung in der Jugendgruppe mit rechten Äußerungen oder anderen Arten von Diskriminierung.

4. Was wird dabei inhaltlich vermittelt und wer sind die Zielgruppen dieser Angebote?

Corinna Mailänder: Wir diskutieren, was Demokratie eigentlich genau ist und was das mit der (Jugend-)Feuerwehr zu tun hat. Inwiefern ist die Feuerwehr Zielschreiber der Rechten und was sind deren Strategien? Wie kann ich selbst eine Haltung entwickeln und diese zeigen – auch in bestimmten Situationen (zum Beispiel auf Veranstaltungen)? Aber wir geben auch Anregungen, wie beispielsweise der Feuerwehralltag partizipativ gestaltet werden kann.

Markus Potthof: Zielgruppe sind erstmal alle Feuerwehrangehörigen, denn eine Sensibilisierung ist für alle wichtig. Führungskräfte und Ausbilder*innen nehmen dabei eine besondere Rolle ein, da sie Multiplikator*innen und Vorbild sind. Für solche Funktionen finden wir das umso wichtiger. Gleichzeitig stellen wir so eine größere Verankerung im Verband sicher.

5. Wird das Thema „Neutralität“ bei Ihnen diskutiert und wenn ja, wie?

Corinna Mailänder: Neutralität bedeutet für uns parteipolitisch neutral. Wir stehen nicht für oder gegen eine bestimmte Partei oder Orientierungen. Neutralität bedeutet aber nicht, die Augen zu verschließen und gar nichts zu tun. Auch bei parteipolitischer Neutralität gibt es Grenzen, wenn Positionen demokratiefeindlich sind. Wir als Feuerwehr stehen für die Werte, die auch im Grundgesetz festgehalten sind. Sogar im Hessischen Brand-

und Katastrophenschutzgesetz steht ausdrücklich, dass Feuerwehrangehörige für die freiheitlich-demokratische Grundordnung eintreten müssen – das bedeutet, demokratische Werte aktiv zu vertreten. Übrigens ist das nicht selbstverständlich, denn nicht alle Bundesländer haben in ihren Brandschutzgesetzen auch demokratische Grundsätze verankert.

6. Gab es diesbezüglich Widerstände im Verband? Wenn ja, wie wurde damit umgegangen? Und an welchen Punkten hakt es?

Corinna Mailänder: Es hakt daran, dass viele Neutralität so interpretieren, dass man sich gar nicht äußern soll. Unter Umständen kann dies aber sogar eine stumme Billigung demokratiefeindlicher Positionen bedeuten und eine Plattform dafür bieten.

Markus Potthof: Feuerwehr ist eine kommunale Pflichtaufgabe, damit sehen sich viele Feuerwehren als „verlängerter Arm“ des*r Bürgermeister*in beziehungsweise der Verwaltung und „verstecken“ sich dabei hinter dem

vermeintlichen Neutralitätsgebot. Sie vergessen dabei, dass sie auch eine zivilgesellschaftliche Vorbildfunktion neben der gesetzlichen Verpflichtung auf unsere Verfassung haben. Eine klare Begriffsdefinition zur „vermeintlichen“ Neutralität zu vermitteln und unsere Werte als Basis für unser Handeln zu definieren sind dabei die größten Herausforderungen. Diesbezüglich ist viel und dauerhafte Kommunikation auf allen verbandlichen Ebenen notwendig.

7. Hat sich die Pandemie auf das Vorhaben ausgewirkt? Wenn ja, wie?

Markus Potthof: Wir sind tatsächlich produktiver geworden, da sich unsere AG monatlich online getroffen

hat. Vorher haben wir uns in Präsenz zusammengesetzt, aber aufgrund der Fahrzeiten nur einmal im Quartal.

8. Welche Ansätze sind aus Ihrer Sicht auch auf andere zivilgesellschaftliche Organisationen übertragbar, wie zum Beispiel auf den Sport? Und umgekehrt?

Corinna Mailänder: Sicherlich kann vieles übertragbar sein, wenn es auf die Themen und Werte der eigenen Organisation angepasst wird. Wenn wir zum Beispiel in der Feuerwehr über Kameradschaft sprechen, könnte das im Sport Fairness oder Inklusion sein. Bei den Naturfreunden eignen sich womöglich Nachhaltigkeit, solida-

risches Miteinander und ökologische Gerechtigkeit, bei der Diakonie wiederum Nächstenliebe. Ich glaube, dass sich überall etwas finden lässt, da sich Werte durch viele Bereiche ziehen und die Basis für das Zusammenkommen in einem Verein oder einer Organisation sind.

9. Wo liegen die Spezifika des Feuerwehrverbandes?

Markus Potthof: Feuerwehr ist sehr kleinteilig strukturiert, da der Brandschutz in erster Linie Aufgabe der Kommunen ist. Gleichzeitig gibt es bei uns starke Hierarchien, innerhalb jeder Feuerwehr, aber auch in unserer Verbandsstruktur von der kommunalen bis hoch zur Landes- und teilweise auch Bundesebene. Im Lösch- und Hilfeleistungseinsatz ist das unerlässlich, abseits davon sind diese Hierarchien nicht immer hilfreich. Tradition und etablierte Gremienstrukturen spielen ebenfalls eine große Rolle, sodass manche Dinge einfach Zeit brauchen – das muss man einplanen. Eine weitere Besonderheit bei uns ist, dass wir zweigleisig organisiert sind: Die Einsatzabteilungen sind von den Kommunen bis zum Landesministerium öffentlich-rechtlich, daneben haben wir die Feuerwehrvereine sowie Verbände in den Landkreisen

beziehungsweise auf Landes- und Bundesebene als privatrechtliche Organisationen. Zusätzlich hat fast jede Freiwillige Feuerwehr auch eine Jugendfeuerwehr, viele auch eine Kinderfeuerwehr, die alle freie Träger der Jugendarbeit mit einem entsprechenden Bildungsauftrag sind. Die Älteren gehören der Alters- und Ehrenabteilung an, und alle rücken die eigenen Interessen in den Mittelpunkt. Das ist einerseits gut und richtig, führt aber auch manchmal zu Abwehrhaltungen und zu klassischem „Kirchturmdenken“: Jede Feuerwehr ist von sich und ihrem eigenen Wirken überzeugt und dass bei ihr „alles ganz anders ist als bei anderen Feuerwehren“ oder in anderen Abteilungen. Dabei sind die Herausforderungen in Bezug auf die Einbindung und Mitwirkung der Menschen und vor allem der Jugendlichen absolut vergleichbar.

10. Was wünschen Sie sich, damit Sie Ihre Aktivität erfolgreich fortführen können?

Corinna Mailänder: Erstmals haben wir gute Voraussetzungen, um das Projekt erfolgreich weiterzuführen, denn wir haben (verbands-)politische wie auch finanzielle Unterstützung. Die Schwierigkeit in unserer Struktur ist, die Leute an der Basis zu erreichen. Diesbezüglich wünschen wir uns einfach, dass so viele Menschen wie

möglich unsere Ansätze und Aktivitäten weitertragen und damit den Bekanntheitsgrad unseres Projekts vergrößern. Und natürlich hoffen wir, dass wir noch lange so weitermachen können, denn das Aufbrechen hierarchischer Strukturen braucht Zeit.

Weiterführende Links

„Rexlotsen“

<https://www.youtube.com/watch?v=7tBKY1-5Suo>

Handlungsempfehlungen zum Umgang mit Rechtspopulismus

<https://jf-hessen.de/mcwork/files/download/358>

Materialsammlung

<https://www.jf-hessen.de/ag-polarisierung>

Die Auseinandersetzung mit Werten im Verband – Praxisbeispiele aus der AWO



Susanne Beyer

*AWO Bundesverband,
Fachstelle „Zusammenhalt durch Teilhabe in der Sozialen Arbeit“*



Pia Duitsmann, Melanie Pfeiffer

AWO Schleswig-Holstein, Projekt „MitWirkung im Verband!“



Sandra Olschewski, Ulrich Karg

AWO Sachsen, Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“

Die Arbeiterwohlfahrt (AWO) setzt sich seit ihrer Gründung im Jahr 1919 durch Marie Juchacz für Menschen ein, die Unterstützung, Betreuung, Pflege oder Rat brauchen. Grundlage für das Handeln bilden die in den Leitsätzen beschriebenen Werte der AWO: *Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Toleranz und Solidarität*. Sie sind das Fundament, an dem sich unsere Arbeit orientiert.

In der AWO verstehen wir die Stärkung von Demokratie als einen grundlegenden Auftrag, der sich in unseren Grundwerten ausdrückt. Um diesem Auftrag gerecht zu werden, arbeiten wir kontinuierlich mit vielfältigen Angeboten und Maßnahmen an der Verankerung demokratischer Praxis in allen Handlungsfeldern des Verbandes. Dabei sind uns der Austausch, die Qualifizierung und die Verbreitung von Wissen zum Themenfeld Demokratie zentrale Anliegen, genauso wie eine Auseinandersetzung

mit dem Thema „Wertebasierter Wohlfahrtsverband“. Die Auseinandersetzung mit den AWO-Werten bietet die Chance, dass in allen Handlungsfeldern der AWO – von der Pflege über die Kita, hin zum Ehrenamt und professionellen Beratungsangeboten – eine Identifikationsfläche geschaffen und so demokratisches Handeln befördert wird.

Die im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“ geförderten AWO-Projekte setzen sich in ihrer Arbeit unter anderem intensiv mit dem Thema AWO-Werte auseinander und arbeiten kontinuierlich an Maßnahmen und Handlungsempfehlungen, die garantieren sollen, dass die Werte und das Leitbild der AWO in der alltäglichen Arbeit des Haupt- und Ehrenamts gelebt werden.

AWO-Werte und Geschichte bei „Welcome-Events“ für neue Mitarbeitende | AWO Landesverband Schleswig-Holstein e. V.

Mit dem Projekt „MitWirkung – im Verband!“ setzt die Arbeiterwohlfahrt in Schleswig-Holstein die Teilhabe von Menschen und den Erhalt demokratischer Strukturen als einen Teil der Verbandsentwicklung in den Fokus. Dazu werden unter anderem Multiplikator*innen fortgebildet und begleitet, die neues Engagement in der Fläche sowie die innerverbandlichen Partizipationsmöglichkeiten stärken und für demokratiefeindliche Verhaltensweisen sensibilisiert sind.

Pia Duitsmann und Melanie Pfeiffer arbeiten beim AWO Landesverband Schleswig-Holstein e.V. im Projekt „MitWirkung – im Verband!“ und sind damit für demokratische Impulse und die Unterstützung des ehrenamtlichen Engagements im Land zuständig. Neben Fortbildungsangeboten, Beratung vor Ort oder auch öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, wie zum Beispiel zum Internationalen Tag der Demokratie (15. September) oder den internationalen Wochen gegen Rassismus (rund um den internationalen Tag gegen Rassismus am 21. März), sind Vernetzungsangebote und die Förderung neuer Projektideen in der Fläche Schleswig-Holsteins ihre Aufgabe.

Der Erhalt und die Belebung der demokratischen Verbandswerte nach innen in den Verband und nach außen für die Öffentlichkeit sichtbar darzustellen und mit Leben zu füllen, ist zentrale Orientierung für die Arbeit im Projekt.

Es entstand einerseits der Bedarf, einen Überblick über die komplexen Unternehmensstrukturen mit ihren Geschäftsbereichen und Führungskräften zu geben sowie andererseits bei 4.500 Mitarbeitenden das Gefühl eines Ankommens und Begrüßens zu vermitteln, um auch die Anonymität zwischen Führungsebene und Angestellten aufzuheben. So kam es zur Entwicklung von „Welcome-Events“ für neue Mitarbeiter*innen der AWO in Schleswig-Holstein. Da die Werte und das Leitbild des Verbands die Grundpfeiler unserer Arbeit bilden sollen, werden diese als gleichgewichtiger Inhalt neben den Überblick über die Unternehmensstruktur gestellt und ermöglichen ein ganzheitliches Ankommen.

Zielgruppen der „Welcome-Events“ sind in erster Linie die neuen Mitarbeitenden, die mit der Maßnahme im Betrieb begrüßt werden. Der inhaltliche Teil „Werte und Geschichte“ wird aber auch oft als Angebot von Ortsvereinen oder Kreisverbänden angefragt, um sowohl potenziellen als auch langjährigen Mitgliedern die Werte und Geschichte des Verbands noch einmal darzustellen und die Bedeutung der Werte, der Geschichte und des Ehrenamts für das eigene Engagement zu reflektieren.

Nach einem Einstieg mit einem [Film zur Geschichte der Arbeiterwohlfahrt](#), der zum 100-jährigen Bestehen neu aufgelegt wurde und der einen guten, emotionalen Zugang zur Entwicklung der AWO und ihrer Werte gibt,

wird über die Filminhalte und die Entwicklung der AWO offen im Plenum gesprochen. Danach wird in Kleingruppen mit einem Werte-Speed-Dating über die fünf Grundwerte (Freiheit, Gleichheit, Gerechtigkeit, Toleranz und Solidarität) diskutiert: Je nach Gruppengröße können sich die Teilnehmenden über die einzelnen Werte reihum im World-Café-Format austauschen oder es kann innerhalb der Gruppe im Aushandlungsprozess eine Hierarchie der Werte erstellt werden. Abschließend arbeiten die Teilnehmenden mit einem Arbeitsblatt an zwei Fragen: 1) Welche Rolle spielen die Werte bei deinen Aufgaben im Verband? 2) Wie werden die Werte in deinem Aufgabenbereich gelebt?

Im Rahmen des Workshops arbeiten wir mit den offiziellen Materialien des AWO-Bundesverbands, wie dem aktuellen [Leitbild, den Leitsätzen, dem Grundsatzprogramm](#), Mitarbeiter*innen-Begrüßungsmappen und anderem.

Innerhalb der Organisationsstrukturen gab es seitens der Vorstände und Führungskräfte keine Widerstände gegen das Angebot, da nach einer Form der Begrüßung gesucht wurde. Allerdings haben die Zuordnung der verantwortlichen Personen und Fachbereiche sowie die Entscheidung, welche Institution hauptverantwortlich ist, einige Entwicklungen durchgemacht.

Durch die durchweg positiven Bewertungen der Teilnehmenden hat sich das Format schnell zu einem festen Angebot etabliert und ist mittlerweile als verpflichtendes Fortbildungselement an den [AWO Bildungscampus](#) angebunden, wo Fortbildungen für Mitarbeiter*innen angesiedelt sind. So erreicht das Angebot in der Regel alle neuen Mitarbeitenden verpflichtend über die je-

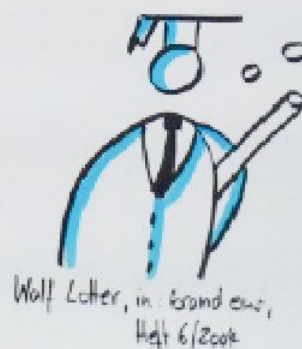
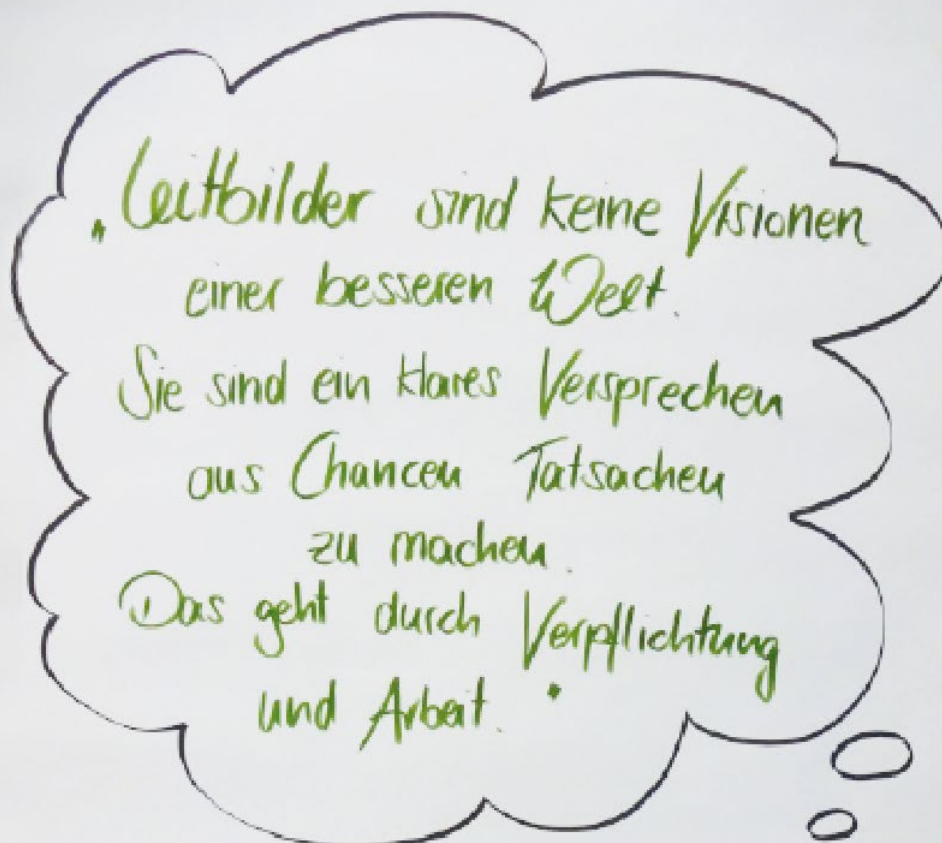
weiligen Vorgesetzten, die diese auch zur Veranstaltung anmelden müssen. Durch die neue Verantwortlichkeit des AWO Bildungscampus wird bei der Durchführung der Welcome-Events das Referent*innen-Team inzwischen anders zusammengesetzt und die nun beteiligten Fachbereiche (Verbandsentwicklung, Bildungscampus und der Stab der Geschäftsführung) entscheiden je nach Termin, wer eingesetzt wird – das schafft mehr zeitliche Flexibilität aber auch weniger persönliche Ansprache und Kontinuität.

Während der Pandemie wurden die „Welcome-Events“ von vier Stunden in Präsenz auf drei Stunden Online-Veranstaltung umgestellt und konnten so weiterhin regelmäßig angeboten werden. Durch digitale Gruppenräume konnte auch ein Austausch in Kleingruppen ermöglicht werden.

Diese digitale Alternative bleibt auch weiterhin bestehen, um die Teilnahmemöglichkeiten zu erweitern. Es werden also zukünftig sechs Präsenz-Angebote und zusätzlich vier digitale Welcome-Events im Jahr angeboten, so dass jede*r wählen kann, was am besten passt.



Arbeiterwohlfahrt
Landesverband
Schleswig-Holstein e.V.



Fortbildungen für AWO Mitarbeiter*innen „Die Werte der AWO – Anspruch und Wirklichkeit“ | AWO Landesverband Sachsen e. V.

Das Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“ setzt sich seit zehn Jahren in der AWO Sachsen für Demokratieförderung ein. Durch Workshops zu demokratiefördernden Themen und mit

der Ausbildung von Mitarbeiter*innen zu verbands-internen Demokratieberater*innen werden Beschäftigte und Mitglieder der AWO zu Themen rund um Demokratiestärkung und Diskriminierung sensibilisiert.

Das Wirken und Handeln der AWO in der Gesellschaft ist an ihren Grundwerten – Solidarität, Toleranz, Freiheit, Gleichheit und Gerechtigkeit – ausgerichtet. Diese Werte finden ihren Ausdruck im Leitbild und den Leitsätzen. Sie werden jedoch im Alltag längst nicht widerspruchsfrei erlebt. Zwischen dem Anspruch und der Wirklichkeit ergeben sich Spannungen, die zumindest wahr- und ernstgenommen, möglichst aufgelöst werden wollen oder ausgehalten werden müssen. Einige Begriffe werden im Alltag erst verständlich und handhabbar, indem sie mit Bedeutungen angereichert und auf konkrete Situationen bezogen werden.

Umso wichtiger ist es, für die Ausübung des Berufes und die Erledigung von Aufgaben Ableitungen aus den Werten zu treffen und sie mit Leben zu füllen. Das Handeln der Mitarbeitenden und Vorstände sollte sich an den Leitsätzen und Werten der AWO ausrichten.

Im Workshop „Die Werte der AWO – Anspruch und Wirklichkeit“ steht die Auseinandersetzung mit den Werten der AWO im Vordergrund. Über die Diskussion und Reflexion der eigenen Erfahrungen und Erwartungen sollen im Workshop Ansätze für die Umsetzung der Leitsätze in der Praxis gefunden werden. Im Rahmen der Workshops werden unter anderem die AWO-Leitsätze und das Grundsatzprogramm als Materialien genutzt.

Ziel ist es, dass die Teilnehmenden die AWO-Werte und -Leitsätze kennen und sich mit diesen auseinandersetzen. Dabei reflektieren sie zum einen ihren beruflichen Alltag und zum anderen ihre eigene Haltung. So soll ein Verständnis gefördert werden, dass es wichtig ist, das berufliche Handeln an diesen Wertvorstellungen auszurichten. Der Ansatz, sich auch durchaus kritisch mit den Werten der AWO auseinanderzusetzen, wurde auf allen Ebenen des Verbands sehr positiv wahrgenommen. Zielgruppen waren anfangs unter anderem Auszubildende und Freiwillige im Sozialen Jahr. In zwei Kreisverbänden wurden die Workshops im Rahmen von Leitbildentwicklungen (siehe S. 42) durchgeführt.

Die Durchführung von „Willkommensworkshops“ wird bei der AWO in Sachsen durch die einzelnen Kreisverbände selbst bestimmt. Auf Anfrage übernimmt die Durchführung dieser „Willkommensworkshops“ das „Zusammenhalt durch Teilhabe“-Projekt „MitWirkung“ und bindet diese Auseinandersetzung mit den AWO-Werten dort ein.

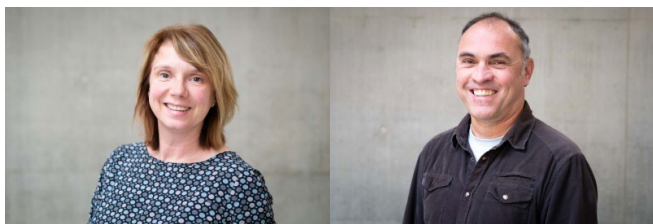


Landesverband
Sachsen e.V.



Kontaktinformationen:

Sandra Olschewski und Ulrich Karg



©AWO Landesverband Sachsen e. V.

Projektkoordination und -leitung „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“
Arbeiterwohlfahrt Landesverband Sachsen e. V.

Tel.: 0351 84704 515

E-Mail: sandra.olschewski@awo-sachsen.de

und ulrich.karg@awo-sachsen.de

www.awo-sh.de/main/verband/demokratiefoerderung/

Pia Duitsmann und Melanie Pfeiffer



©AWO Landesverband Schleswig-Holstein e. V.

AWO Landesverband Schleswig-Holstein e. V.

Projektleitung und -koordination

„MitWirkung im Verband!“

Tel.: 0431 51 14 138

E-Mail: mitwirkung@awo-sh.de

www.awo-sh.de/main/verband/demokratiefoerderung/

Susanne Beyer



Fachstelle

„Zusammenhalt durch Teilhabe in der Sozialen Arbeit“

AWO Bundesverband e. V.

Tel.: 030 26309 207

E-Mail: susanne.beyer@awo.org

Die Fachstelle „Zusammenhalt durch Teilhabe in der Sozialen Arbeit“ des AWO-Bundesverbands pflegt seit 2020 ein Netzwerk mit Akteur*innen in der AWO, die Projekte zur Stärkung von Demokratie vor Ort umsetzen. Ziel ist es, gemeinsam daran zu arbeiten, dass Demokratiestärkung und Antidiskriminierungsarbeit als Querschnittsaufgaben in allen Arbeitsfeldern der AWO verankert werden. Weitere Informationen unter:

www.demokratie.awo.org

Das im Jahr 2019 verabschiedete Grundsatzprogramm der AWO mit den Leitsätzen ist hier zu finden:

https://demokratie.awo.org/wp-content/uploads/Grundsatzprogramm-der-AWO_2019_0.pdf (07.10.2021)

Die „Zusammenhalt durch Teilhabe“ Projekte werden gefördert durch das Bundesministerium des Innern und für Heimat im Rahmen des Bundesprogramms „Zusammenhalt durch Teilhabe“.



Gemeinsam
Demokratie
stärken



Weiterführende Links

Video „100 Jahre AWO“

<https://www.youtube.com/watch?v=L45b1zb2BEI>

Grundsatzprogramm der AWO

https://demokratie.awo.org/wp-content/uploads/Grundsatzprogramm-der-AWO_2019_0.pdf

AWO Bildungscampus

<https://www.awo-bildungscampus.de/topbar/ueber-uns/awo-bildungscampus/>

Die Satzung des Vereins – Grundlage für das rechtssichere Handeln des Vereins



Stefan Wagner

Jurist und Fachautor für Vereinsrecht

Sportvereine spielen eine wichtige Rolle in unserem Leben und für unser gesellschaftliches Miteinander. Dies gilt insbesondere im Bereich der Jugendarbeit. Vereine sind aber keine geschlossenen Gesellschaften. Mit ihren vielfältigen Angeboten sind sie vielmehr ein wichtiger Teil des öffentlichen Lebens. Sie sind Ausrichter von Sportveranstaltungen und Vereinsfesten. Sie unterhalten Vereinsheime und sonstige Einrichtungen, die Mitgliedern und Gästen offenstehen – jedenfalls solange sie sich zu benehmen wissen. Und: ein Verein lebt von seinen Mitgliedern.

Immer wieder ist allerdings festzustellen, dass Personen – aus welchen Gründen auch immer – nicht in der Lage sind, bestimmte Spielregeln, Werte und Normen im Vereinsleben zu beachten, oder sie den Verein als Organisation bewusst missbrauchen.

So sind Störungen, Verfehlungen und Entgleisungen durch einzelne Personen oder Gruppen in der Vereinsarbeit immer wieder zu beobachten und immer wieder auch Gegenstand der Berichterstattung der Medien, was für einen Verein in der Öffentlichkeit zu einem erheblichen Ansehens- und Imageverlust führen kann.

Dies betrifft nicht nur die einfachen Mitglieder eines Vereins, sondern auch Vorstandsmitglieder, Übungsleiter*innen und Trainer*innen, Eltern, Gäste und Zuschauer*innen. Rassistische und diskriminierende Entgleisungen und politisch extremistisches Fehlverhalten sind häufig leider an der Tagesordnung.

So ist auch zunehmend festzustellen, dass Personen z. B. mit einem rechtsextremistischen Hintergrund versuchen, Vereinsstrukturen zu unterwandern, um diese für ihre politischen Aktivitäten auszunutzen. Das Spektrum, das man beobachten kann, ist allerdings vielfältig und kann verschiedenen politischen Richtungen zugeordnet werden. Dabei stellt sich die Frage, wie sich Vereine dagegen wehren und welche Maßnahmen ergriffen werden können.

Auffällig sind z. B. Versuche von rechtsextremen Organisationen, unter „falscher Flagge“ Räume und Anlagen

von Vereinen zu mieten, um dort eigene Veranstaltungen durchzuführen, an die sie sonst nicht herankommen würden.

Es gilt in diesem Bereich wachsam zu sein und eine klare Position zu beziehen. Dies ist eine vornehmliche Aufgabe, die der Vorstand in Angriff nehmen muss, denn ohne eine klare politische Grundhaltung des Vereins lässt sich kein Konzept entwickeln, wie man gegen ungewollte Bestrebungen vorgehen kann.

Das bedeutet im Klartext, dass ohne ein klares Bekenntnis zur politischen und gesellschaftlichen Position des Vereins, einem Bekenntnis zur freiheitlichen demokratischen Grundordnung und den Verfassungsgrundsätzen, ein Verein nicht bestehen kann. Dies kann z. B. auch bis zum Verlust der Gemeinnützigkeit gehen.

In diesem Zusammenhang ist es daher zunächst unerlässlich, dass sich ein Verein, der Vorstand und die Mitglieder zu den Werten und Grundsätzen innerhalb des Vereins verständigen und diese zur „Richtschnur“ des Handelns des Vereins machen. Diese Werte sollten auch in geeigneter Form im Verein beschlossen und verankert werden (z. B. Leitbild des Vereins, Satzung).

Zu den Werten, Grundsätzen und Zielen gehört z. B. eine Positionsbestimmung des Vereins zu den Fragen

- der Antidiskriminierung,
- der Gleichbehandlung,
- der parteipolitischen Neutralität,
- der Gewaltfreiheit,
- der Integration und Inklusion.

Dreh- und Angelpunkt ist dabei die Satzung des Vereins, die die Grundlage für die Arbeit und die Handlungsmöglichkeiten darstellt.

Dieser Beitrag widmet sich nachfolgend daher konkret der Frage, welche Regelungen eine Satzung enthalten kann oder sollte, um im Einzelfall erfolgreich eingesetzt werden zu können, sofern ein Verein gegen „Problempersonen“ vorgehen muss.

Was kann die Vereinssatzung leisten?

Zunächst ist voranzustellen, dass die Satzung des Vereins nicht alles leisten und lösen kann, was in der Praxis an Problemen auftritt. Denn die Satzung wirkt nur und ausschließlich innerhalb des Vereins, also nur zwischen den Mitgliedern und dem Verein. Adressat möglicher Maßnahmen auf der Grundlage der Satzung sind also nur die Organmitglieder (z. B. Vorstand, Abteilungsleiter*innen) und die Mitglieder des Vereins.

Fazit: Im Umkehrschluss bedeutet das für die Praxis, dass auf der Grundlage der Satzung der Verein grundsätzlich nicht gegen außenstehende Dritte, wie z. B. Gäste, Zuschauer*innen und Eltern, vorgehen kann.

Welche Überlegungen sollten daher für die Ausgestaltung der Satzung eine Rolle spielen?

- Für welche Werte und Grundsätze steht der Verein?
- Welches Fehlverhalten wird durch den Verein nicht toleriert und akzeptiert und als satzungswidriges Fehlverhalten mit entsprechenden Folgen angesehen?
- Welche Erwartungshaltung gibt es an Organmitglieder, Funktionsträger*innen, Beschäftigte und ehrenamtlich Tätige im Verein?
- Wie und welche Mitglieder will der Verein aufnehmen?
- Wann führt ein Verhalten zur Amtsenthebung bei Organmitgliedern?
- Wann kann ein Verhalten eines Mitglieds sanktioniert werden?
- Wann kann ein Mitglied ausgeschlossen werden?

Grundsätze der Vereinstätigkeit: Für welche Werte steht der Verein?

In der Satzung sollte der Verein daher zunächst klar zum Ausdruck bringen, dass Grundlage der Vereinsarbeit das Bekenntnis zur freiheitlich demokratischen Grundordnung ist und der Verein rassistischen, verfassungsfeindlichen und menschenfeindlichen Bestrebungen entschieden entgegentritt und nur solchen Personen eine Mitgliedschaft anbietet, die sich zu diesen Grundsätzen bekennen und für diese auch im Rahmen der Vereinsarbeit eintreten.

Dies kann so weit gehen, dass Mitglieder, die gegen die Grundsätze und Regelungen des Vereins handeln, durch den Verein sanktioniert oder ausgeschlossen werden können, wenn sie z.B. während eines Spiels – sei es als Zuschauer*innen oder Sportler*innen – mit rassistischen Verhaltensweisen auffallen und den Verein dadurch in der Öffentlichkeit beschädigen.

In Satzung könnten diese Grundsätze wie folgt verankert werden:

§ xx Grundsätze und Werte der Vereinstätigkeit

1. Basis der Vereinsarbeit ist das Bekenntnis des Vereins zur freiheitlich demokratischen Grundordnung und die Regelungen des Grundgesetzes der Bundesrepublik Deutschland.
2. Der Verein vertritt den Grundsatz religiöser und weltanschaulicher Offenheit sowie der parteipolitischen Neutralität. Er fördert die soziale Integration von Bürger*innen mit Einwanderungsgeschichte.
3. Der Verein tritt diskriminierenden, extremistischen, rassistischen und menschenfeindlichen Bestrebungen entschieden entgegen.
4. Mitglieder, die sich innerhalb und außerhalb des Vereins unehrenhaft verhalten, insbesondere durch die Kundgabe einer Gesinnung die Abs. (2) entgegensteht, einschließlich des Tragens beziehungsweise Zeigens extremistischer Kennzeichen und Symbole, werden aus dem Verein ausgeschlossen.
5. Wählbar in ein Amt des Vereins sind nur Personen, die sich zu den Grundsätzen des Vereins in dieser Satzung bekennen und für diese innerhalb und außerhalb des Vereins eintreten und sie durchsetzen.

Diese Thematik hat auch Auswirkungen auf die Gemeinnützigkeit eines Vereins und ist also nicht nur ein rein vereinsrechtliches Problem.

Nach § 51 Abs. 3 Abgabenordnung (AO) steht einem Verein die Steuervergünstigung (Gemeinnützigkeit) nur dann zu, wenn der Verein und die tatsächliche Geschäftsführung keine extremistischen Bestrebungen fördern und dem Gedanken der Völkerverständigung nicht zuwiderhandeln. Ein Verein sollte daher diese Grundsätze in seiner Satzung deutlich machen und als „Messlatte“ definieren.

Das Thema hat bislang in der Rechtsprechung noch keine große Rolle gespielt.

In einer ersten Entscheidung hat das Landgericht (LG) Bremen¹ folgende Satzungsregelung im Rahmen eines Vereinsausschlussverfahrens für zulässig und ausreichend erachtet:

§ xx Extremismusklausel

Der Verein ist politisch und religiös neutral und steht in all seinen Belangen auf der Grundlage der freiheitlich demokratischen Grundordnung. Der Verein fördert die Funktion des Sports als verbindendes Element zwischen Nationalitäten, Kulturen, Religionen und sozialen Schichten. Er bietet Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen unabhängig von Geschlecht, Abstammung, Hautfarbe, Herkunft, Glauben, sozialer Stellung oder sexueller Identität eine sportliche Heimat. Mitglieder, die eine mit diesen Grundsätzen unvereinbare Gesinnung im Vereinsleben offenbaren, werden aus dem Verein ausgeschlossen.

Hinzuweisen ist darauf, dass es sich hier um einen Einzelfall handelt und nur diese Satzungsformulierung Gegenstand der Entscheidung war. Diese Klausel ist daher ein Anhaltspunkt und beispielhaft und muss von jedem Verein auf seine Belange hin geprüft und angepasst werden.

Große Aufmerksamkeit hat auch die Entscheidung des Oberlandesgerichts (OLG) Schleswig-Holstein² erfahren, die im Zusammenhang mit dem Ausschluss eines NPD-Funktionärs aus einem Sportverein folgende Satzungsregelungen für ausreichend angesehen hat, um auf dieser Grundlage dieses Mitglied aus dem Verein auszuschließen:

Ein Mitglied kann insbesondere dann aus dem Verein ausgeschlossen werden, wenn es ein unehrenhaftes Verhalten innerhalb oder außerhalb des Vereins zeigt. Ein solches Verhalten liegt insbesondere dann vor, wenn ein Mitglied an extremistischen oder anderweitig tätigen diskriminierenden Veranstaltungen teilnimmt, bzw. eine solche Gesinnung z. B. durch das Tragen bzw. Zeigen von unter anderem rechtsextremen Kennzeichen oder Symbolen zeigt oder Mitglied in einer nach § 2 dieser Satzung genannten oder vergleichbaren Organisation ist.

§ 2 der Satzung regelt dazu:

Grundlage der Vereinsarbeit ist das Bekenntnis aller Mitglieder des Vereins zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung. Der Verein lehnt Bestrebungen und Bindungen parteipolitischer, konfessioneller und wirtschaftlicher Art sowie alle Förderungen militärischer Ausbildung ab. Der Verein tritt allen extremistischen Bestrebungen entschieden entgegen. Der Verein bietet nur solchen Personen die Mitgliedschaft an, die sich zu diesen Grundsätzen bekennen. Mitglieder von extremistischen Organisationen gleich welcher politischen Ausrichtung, sowie Mitglieder rassistisch und fremdenfeindlich organisierter Organisationen oder religiöser Gruppierungen wie z. B. der NPD und ihrer Landesverbände, können nicht Mitglied des Vereins werden.

¹ LG Bremen, Urteil v. 31.1.2013, Az.: 7 O 24/12.

² LG Itzehoe, Urteil v. 05.11.2019, Az.: 7 O 104/19 – bestätigt durch OLG Schleswig-Holstein, Urteil v. 16.12.2020, Az.: 9 U 238/19.

Aufnahme von Mitgliedern

Aus der sogenannten Vereins- und Satzungsautonomie des Art. 9 Abs. 1 Grundgesetz (GG) leitet die Rechtsprechung im Vereinsrecht ab, dass ein Verein nicht gezwungen ist, jede Person als Mitglied in den Verein aufzunehmen. Allerdings ist für den gemeinnützigen Verein zu beachten, dass er nach § 51 Abs. 1 AO für die Allgemeinheit grundsätzlich offenstehen muss, um diese zu fördern.

Ein wichtiger erster Schritt ist daher, dass ein Verein sicherstellt, dass eine bestimmte Person gar nicht erst Mitglied im Verein werden kann oder eine Position oder Funktion im Verein bekommt. Hier gibt es mehrere Wege, den Verein zu schützen.

So sollte die Satzung sicherstellen, dass der Verein einer Aufnahme eines Mitglieds ausdrücklich zustimmen muss, da es sich bei der Mitgliedschaft im Verein ja um ein Rechtsverhältnis handelt und nur so der Mitgliedschaftsvertrag zustande kommt. Die Satzung sollte daher nicht vom „Beitritt“ in den Verein sprechen, sondern ausdrücklich ein Aufnahmeverfahren vorsehen, bei dem idealerweise der Vorstand (und nicht die Mitgliederversammlung) für die Entscheidung zuständig ist.

Eine weitere Gestaltungsmöglichkeit in der Satzung besteht darin, dass andere Mitglieder die Aufnahme eines neuen Mitglieds befürworten müssen („Bürger*innen“ oder „Partner*innen“). Eine Satzungsbestimmung, wonach ein Aufnahmegesuch von z. B. zwei Mitgliedern befürwortet werden muss, ist nicht per se gemeinnützigkeitsschädlich³.

Diese vorangestellten Überlegungen sind im folgenden Satzungsbeispiel zusammengefasst:

§ xx Aufnahmevoraussetzungen für Mitglieder

1. Der Verein bietet nur solchen Personen eine Mitgliedschaft an, die sich zu den Grundsätzen und Werten des Vereins nach dieser Satzung bekennen.
2. Personen, die sich um die Mitgliedschaft im Verein bewerben, werden nur aufgenommen, wenn sie die Grundsätze des Vereins nach dieser Satzung nachhaltig und konsequent unterstützen.
3. Mitglieder, die einer als verfassungswidrig eingestuften Partei oder Organisation, wie z. B. der NPD, der DVU, der Scientology-Organisation angehören oder mit dieser sympathisieren, können keine Mitgliedschaft im Verein erwerben. Gleiches gilt für Organisationen und Vereine, die dem verfassungswidrigen, politisch extremistischen oder rassistischen Umfeld zuzurechnen sind.
4. Option: Ein Aufnahmeantrag muss von mindestens zwei Vereinsmitgliedern unterstützt werden.
5. Option: Mitglieder werden nach ihrem Eintritt zunächst für die Dauer von einem Jahr als Probemitglieder behandelt. Diese haben die gleichen Rechte wie die ordentlichen Mitglieder. Nach Ablauf der Probezeit endet die Probemitgliedschaft automatisch, es sei denn, dass der Vorstand über den weiteren Verbleib im Verein entscheidet und dies dem Mitglied schriftlich mitteilt.
6. Der Vorstand entscheidet über das schriftliche Aufnahmegesuch bzw. über die endgültige Mitgliedschaft des*r Bewerber*in abschließend.
7. Ein Aufnahmeanspruch in den Verein besteht nicht.

Jedoch kann das Erfordernis einer einstimmigen Zustimmung der Mitgliederversammlung zur Aufnahme eines neuen Mitglieds gemeinnützigkeitsschädlich sein⁴.

³ Bundesfinanzhof (BFH), Urteil v. 13.08.1997, Az.: I R 19/96.

⁴ Finanzgericht (FG) Hamburg, Urteil v. 08.12.1107, Az.: II 98/95.

§ xx Erwerb der Mitgliedschaft

1. Die Aufnahme eines Mitglieds erfolgt durch Beschluss des [zuständiges Organ einsetzen] aufgrund eines schriftlichen Aufnahmeantrages, der an den Verein zu richten ist.
2. Der Aufnahmeantrag Minderjähriger bedarf der schriftlichen Genehmigung der gesetzlichen Vertreter*innen auf dem Aufnahmeantrag, die damit gleichzeitig die Zustimmung zur Wahrnehmung der Mitgliederrechte und -pflichten durch den*die Minderjährige*n erteilen. Die gesetzlichen Vertreter*innen verpflichten sich damit auch dem Verein gegenüber, für die Beitragspflichten des*r Minderjährigen nach dieser Satzung bis zur Volljährigkeit des Mitglieds persönlich zu haften.
3. Mit der Aufnahme erkennt das neue Mitglied die Vereinssatzung und die Vereinsordnungen in der jeweiligen Fassung an und unterwirft sich diesen Regelungen.
4. Eine Ablehnung des Aufnahmeantrags durch [zuständiges Organ einfügen], die keiner Begründung bedarf, ist unanfechtbar.
5. Die ordentliche Mitgliedschaft beginnt mit der schriftlichen Bestätigung des Aufnahmeantrags durch den Verein.⁵
6. Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Aufnahme in den Verein.⁶

Einschränkung der Mitgliedschaftsrechte

Eine weitere Möglichkeit, den Verein z. B. vor extremistischen Einflüssen der Mitglieder zu schützen, besteht darin, die Rechte der Mitglieder durch die Satzung zu beschränken.

Zu denken ist hier insbesondere an die Ausübung des aktiven Wahlrechts in der Mitgliederversammlung. So kann geregelt werden, dass dieses einem Mitglied z. B. erst nach einem Jahr Mitgliedschaft zusteht.

So kann man z. B. vermeiden, dass eine große Anzahl von Personen noch am Tag vor der Mitgliederversammlung Mitglied im Verein wird und in der folgenden Mitgliederversammlung einen nicht gewollten Vorstand wählt („feindliche Übernahme“).

⁵ Wenn die Mitgliedschaft durch einen formalen Akt begründet werden soll (Beispiel: Aushändigung des Mitgliedsausweises), dann muss zur Begründung der Mitgliedschaft dies auch zwingend beachtet und umgesetzt werden, da sonst keine Mitgliedschaft zustande kommt.

⁶ Sofern es sich bei dem Verein nicht um einen sogenannten Monopolverein handelt, kann der Verein die Aufnahme nach freiem Ermessen ablehnen. Gegen die Ablehnung der Aufnahme kann Klage vor dem Amtsgericht gegen den Verein erhoben werden.

Ausschluss von Mitgliedern aus dem Verein

Der Vereinsausschluss ist die härteste Sanktion im Vereinsrecht und erfordert eine ausdrückliche Satzungsgrundlage. Vereinsrechtlich dient diese Maßnahme der Durchsetzung und Aufrechterhaltung der Vereinsordnung, und der Verein ist aufgrund seiner Autonomie berechtigt, gegen ein Mitglied, wenn die rechtlichen Voraussetzungen vorliegen, so vorzugehen.

§ xx Ausschluss aus dem Verein

1. Der Ausschluss aus dem Verein kann u. a. erfolgen:
 - a) bei einem schweren Verstoß gegen die Vereinssatzung und in anderen Fällen des vereinschädigenden Verhaltens;
 - b) bei Rückstand in der Zahlung der Vereinsbeiträge von mehr als [zwei Monaten] oder der Nichterfüllung sonstiger mitgliedschaftlicher Pflichten gegenüber dem Verein;
 - c) ...
 - d) bei unehrenhaftem Verhalten innerhalb und außerhalb des Vereins, insbesondere bei Kundgabe extremistischer, rassistischer oder fremdenfeindlicher Gesinnung und Handlungen, der Mitgliedschaft in extremistischen Parteien und Organisationen, wie z. B. der NPD oder der DVU, und beim Tragen beziehungsweise Zeigen extremistischer Kennzeichen und Symbole.
2. ...
3. ...
4. Der Vorstand kann bis zum rechtskräftigen Abschluss des Verfahrens⁷ das Ruhen der Mitgliedschaftsrechte anordnen. Das Ruhen der Mitgliedschaft entbindet jedoch nicht von der Pflicht zur Beitragszahlung.

⁷ Diese Klausel ist zu empfehlen, wenn die Satzung einen vereinsinternen Instanzenzug gegen die Ausschlussentscheidung des Vorstands vorsieht, da ein vereinsinternes Rechtsmittel gegen den Vereinsausschluss aufschiebende Wirkung hat.

§ xx Ausschluss⁸ aus dem Verein

1. Ein Mitglied kann aus dem Verein bei Vorliegen eines wichtigen Grundes ausgeschlossen werden.
2. Ein wichtiger Grund⁹ liegt insbesondere vor, wenn ein Mitglied seine Mitgliedschaftspflichten grob verletzt und dem Verein unter Abwägung der beiderseitigen Interessen ein weiteres Verbleiben des Mitglieds im Verein nicht zugemutet werden kann.

Dies ist insbesondere der Fall, wenn das Mitglied:

- a) die Bestimmungen der Satzung, Ordnungen oder die Interessen des Vereins verletzt und die Vereinsziele missachtet,
 - b) die Anordnungen oder Beschlüsse der Vereinsorgane nicht befolgt,
 - c) mit der Zahlung seiner finanziellen Verpflichtungen gegenüber dem Verein trotz zweimaliger schriftlicher Mahnung im Rückstand ist,
 - d) ein unsportliches Verhalten oder ein Verstoß gegen die Fair-Play-Regeln vorliegt,
 - e) sich vereinsschädigend innerhalb des Vereins und in der Öffentlichkeit verhält.
3. Über den Ausschluss entscheidet der [Vorstand].
 4. Vor der Entscheidung über den Ausschluss ist dem Mitglied Gelegenheit zu geben, sich mündlich oder schriftlich zu äußern; hierzu ist das Mitglied unter Einhaltung einer Frist von [Frist einsetzen, z. B. 14 Tagen] nach Zugang schriftlich aufzufordern. Die Entscheidung über den Ausschluss ist schriftlich zu begründen und dem*r Betroffenen mittels eingeschriebenen Briefs bekannt zu geben.
 5. Mit dem Beschluss ruht die Mitgliedschaft des betroffenen Mitglieds und die damit verbundenen Rechte nach dieser Satzung. Sofern hiergegen keine Berufung eingelegt wird, wird der Beschluss mit Ablauf der Berufungsfrist wirksam und die Mitgliedschaft endet.
 6. Gegen den Ausschlussbeschluss kann das betroffene Mitglied innerhalb eines Monats schriftlich beim [Vorstand] Berufung einlegen, die keine aufschiebende Wirkung hat¹⁰. Über die Berufung entscheidet [zuständiges Organ].
 7. In dem Ausschlussverfahren kann sich das Mitglied durch einen Beistand, der nicht Vereinsmitglied sein muss, vertreten lassen. Eine Kostenerstattung findet nicht statt¹¹. Minderjährige Mitglieder werden durch ihre gesetzlichen Vertreter*innen vertreten.
 8. Die Wiederaufnahme eines ausgeschlossenen Mitgliedes ist frühestens [Zeitraum einsetzen, z. B. nach Ablauf eines Jahres] möglich. Über den Antrag entscheidet das Organ, das letztlich über den Ausschluss entschieden hat.

8 Nach der Rechtsprechung muss die Satzung klar unterscheiden, ob der Ausschluss eine Sanktion gegen ein Fehlverhalten und damit eine Vereinsstrafe ist – davon geht dieses Satzungsbeispiel aus – oder ob es sich um einen Ausschluss aus wichtigem Grund nach § 314 BGB handelt, der keine Satzungsgrundlage erfordern würde, aber dann nur nach den strengen Anforderungen des § 314 BGB möglich ist (AG Hannover, Urteil v. 14.02.2019, Az.: 554 C 1620/18).

9 Die Gründe, die zu einem Ausschluss führen können, müssen in der Satzung möglichst konkret benannt sein, damit ein Mitglied erkennen kann, wann es Gefahr läuft, aus dem Verein ausgeschlossen zu werden (OLG Frankfurt/M., Urteil 12.9.2018, Az.: 4 U 234/17). Eine Regelung, dass ein Ausschluss „im besonderen Fall“ zulässig ist, ist jedenfalls zu unbestimmt.

10 Dies bedeutet, dass auch im Falle der Berufung des Mitglieds gegen die Vereinsausschlussentscheidung des Vereins (die nicht zwingend in der Satzung vorgesehen werden muss!) die mitgliedschaftlichen Rechte des Mitglieds weiterhin ruhen.

11 OLG Frankfurt, Urteil v. 16.9.2011, Az.: 10 U 247/10.

Praxisfall: Ausschluss eines Minderjährigen wegen extremistischen Verhaltens der Eltern?

Kann ein Verein eine*n Minderjährige*n aus dem Verein ausschließen, weil seine*ihre Eltern sich in einer extremistischen Partei oder Organisation engagieren und dies in der Öffentlichkeit und im Verein bekannt ist?

Nein! Dies ist kein Ausschlussgrund, da das Verhalten der Eltern dem*r Minderjährigen als Mitglied des Vereins nicht zuzurechnen ist – unterstellt, dass sich der*die Minderjährige als Mitglied im Verein korrekt verhält.

Nutzungsverbot als Vereinsstrafe

Neben der schärfsten Vereinsstrafe – dem Ausschluss aus dem Verein – kann es geboten sein, „mildere“ Strafen auszusprechen. Eine solche Strafe kann z.B. ein zeitweiser Ausschluss oder ein zeitweiliges Nutzungsverbot der Vereinsanlagen sein. Auch diese Sanktionen erfordern eine Satzungsgrundlage, damit sie wirksam gegen ein Mitglied verhängt werden können.¹²

§ xx Vereinsstrafen

Als Vereinsstrafen kann der Vorstand verhängen:

- a) den zeitweiligen Ausschluss aus dem Verein,
- b) das Nutzungsverbot der Vereinsanlagen und -einrichtungen. Das Nutzungsverbot kann bis zu einem Jahr verhängt werden. Ein Verstoß gegen das Nutzungsverbot kann zum Ausschluss aus dem Verein führen.
- c) ...

Bestellung und Abberufung des Vorstands

Die Satzung kann ferner regeln, dass nur solche Personen in ein Satzungsamt gewählt werden können, die sich zu den Grundsätzen des Vereins bekennen und diese während ihrer Amtszeit beachten. Man spricht hier von einer sogenannten Unvereinbarkeitsklausel, mit der der Verein verhindern kann, dass

- ungewollte Personen ein Amt im Verein übernehmen und
- bei einem Fehlverhalten des Amtes entbunden werden können.

Grundsätzlich kann also ein Verein bestimmte Voraussetzungen an die Kandidatur z. B. für den Vorstand in der Satzung festlegen. So kann die Satzung z.B. auch regeln, dass ein*e Kandidat*in sich nicht politisch in einer Partei engagieren darf. Solche Regelungen zur Vorstandsfähigkeit sind aber nur zulässig, wenn sie ausreichend konkret und bestimmt formuliert sind und nicht-diskriminierend wirken, da sonst ein Verstoß gegen die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) vorliegen könnte.

Ein Verstoß gegen die Grundsätze des Vereins kann also zur Amtsenthebung führen, sofern dies die Satzung regelt. Zu denken ist auch daran, dass sich die Amtsinhaber*innen zu einem Ehrenkodex des Vereins bekennen und sich diesem – als Voraussetzung für die Amtsübernahme – verpflichten und unterwerfen.

¹² LG Köln, Urteil v. 28.11.2018, Az.: 4 O 457/16.

§ xx Bestellung des Vorstands

1. Zu Vorstandsmitgliedern können nur Mitglieder des Vereins bestellt werden, die mindestens x Jahre Mitglied im Verein sind.¹³
2. ...

Geltendmachung von Verbandsstrafen gegenüber Mitgliedern

Immer wieder kommt es vor, dass Einzelmitglieder des Vereins durch Sportgerichte der Verbände zu Ordnungsgeldern bzw. Geldstrafen verurteilt werden, z. B. wegen Tätlichkeiten, Schiedsrichter*innenbeleidigungen und Fehlverhalten bei Wettkämpfen und Turnieren. Zusätzlich sind die Verfahrenskosten zu tragen.

Aufgrund der einschlägigen Bestimmungen der Verbände haftet für diese Beträge häufig der Verein. In der Praxis werden die Zahlungen dann auch häufig durch die Vereine geleistet. Damit ist die Sache aber nicht erledigt, da der Verein jetzt überlegen muss, wie er intern die Zahlungen gegenüber dem Mitglied geltend machen kann.

Der sicherste Weg ist auf jeden Fall eine Satzungsgrundlage. Immer dann, wenn der Verein von seinen Mitgliedern Pflichten erwartet oder diese gegenüber dem Verein aufgrund des Mitgliedschaftsverhältnisses zu erfüllen sind, ist der einzig richtige und rechtssichere Weg die Satzung. Denn nur die Satzung kann die Pflichten der Mitglieder gegenüber dem Verein festlegen.

Letztlich handelt es sich also bei der Erstattung der Verbandsstrafen durch die Sportler*innen gegenüber dem Verein um eine Art Beitragspflicht bzw. allgemein um eine Zahlungspflicht. Der Verein legt im Außenverhältnis gegenüber dem Verband die Geldstrafe etc. nur aus und verlangt im Innenverhältnis von dem*r betroffenen Sportler*in die Erstattung, da diese*r ja durch sein*ihr persönliches Fehlverhalten diese Strafe verursacht hat und nicht der Verein.

Und: Der Verein ist auch aus steuerlichen Gründen verpflichtet, sich diesen Betrag von dem*r Sportler*in zurückzuholen, da sonst ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil vorliegen könnte.

Beispiel für Satzungsregelung:

§...Pflichten der Mitglieder

1. Die Mitglieder sind verpflichtet, die Regeln des Fair Play zu beachten und einzuhalten, wenn sie im Verein oder für Verein handeln, auftreten oder sportlich tätig werden. Dies betrifft das Training genauso wie die Wettkämpfe, Turniere und Veranstaltungen der Verbände, an denen der Verein mit seinen Mitgliedern teilnimmt.
2. Die Mitglieder sind verpflichtet, die Spiel- und Wettkampffregeln der Verbände in der jeweiligen Sportart zu beachten und einzuhalten.
3. Sofern ein Mitglied des Vereins aufgrund einer verbandsrechtlichen Norm zu einer Geldstrafe, einem Buß- oder Ordnungsgeld im Rahmen eines verbandsrechtlichen Verfahrens verurteilt wird und der Verein dadurch vom Verband in Anspruch genommen wird, ist das betroffene Mitglied im Innenverhältnis verpflichtet, den Verein von Zahlungen und Ansprüchen freizustellen und dem Verein diese Zahlungen zu erstatten.
4. Kommt ein Mitglied diesen Verpflichtungen im Innenverhältnis nicht nach, kann der Vorstand gegen das Mitglied ein Vereinsausschlussverfahren einleiten.

¹³ Durch diese Klausel zur Selbstorganschaft kann verhindert werden, dass unbekannte, vereinsfremde Personen, die nicht Mitglied des Vereins sind, zum Vorstand bestellt werden.

Probleme während der Mitgliederversammlung

a. Teilnahme nur von Mitgliedern

Im Rahmen des Mitverwaltungsrechtes hat jedes Vereinsmitglied, auch das nicht stimmberechtigte, Anspruch auf Teilnahme an den Mitgliederversammlungen.

Mitgliedern darf deshalb der Zutritt zum Versammlungsraum grundsätzlich nicht verwehrt werden. Einschränkungen durch die Satzung sind aber insoweit möglich, dass der Zutritt von bestimmten Voraussetzungen abhängig gemacht wird, beispielsweise der Vorlage eines Mitgliedsausweises oder der Eintragung in eine Anwesenheitsliste.

Vereinsfremden Dritten kann der Zutritt zur Mitgliederversammlung gewährt werden, sie haben aber keinen Anspruch auf Einlass. Die Entscheidung hierüber trifft gemäß § 32 Abs. 1 BGB die Mitgliederversammlung, die – so häufig in der Praxis – diese Entscheidungsbefugnis auch stillschweigend dem*r Versammlungsleiter*in überlassen kann.

b. Störungen durch Vereinsmitglieder

Zu den Aufgaben der Versammlungsleitung gehört es auch, für Ordnung im Versammlungsraum zu sorgen und erforderlichenfalls entsprechende Anordnungen zu treffen.

Stört ein Vereinsmitglied nachhaltig den Ablauf der Versammlung, indem es sich nicht an die Sitzungsdisziplin hält und beispielsweise durch permanente Zwischenrufe oder anderweitig ungehöriges Verhalten einen geordneten Versammlungsverlauf unmöglich macht, so kann als letztes Mittel auch ein Verweis aus dem Versammlungsraum gerechtfertigt sein.

Hier ist aber Zurückhaltung geboten. Es ist vorab genau zu prüfen, ob die Ordnung nicht durch andere, weniger einschneidende Maßnahmen wieder hergestellt werden kann. Es muss dabei insbesondere abgewogen werden zwischen dem Recht des Vereinsmitglieds auf Teilnahme an den Beratungen und dem berechtigten Interesse der übrigen Vereinsmitglieder an einem ungestörten Versammlungsverlauf.

Damit die Versammlungsleitung während der Mitgliederversammlung für einen ordnungsgemäßen Ablauf sorgen kann, kann es im Einzelfall erforderlich werden, gegen störende Mitglieder einen Ordnungsruf zu verhängen und sie in letzter Konsequenz des Saales zu verweisen.

Um eine rechtssichere Handhabung zu gewährleisten, sollte dieses Verfahren in der Satzung geregelt werden.

1. Störende Mitglieder werden durch die Versammlungsleitung zu einem störungsfreien Verhalten angehalten. Erfolgt auf diese Ermahnung ein weiteres störendes Verhalten, kann durch den Versammlungsleiter ein Ordnungsruf erteilt werden.
2. Zeigt der Ordnungsruf keine Wirkung, kann der*die Störer*in durch die Versammlungsleitung des Saales verwiesen werden.

Eine Schlussbetrachtung

Die Ausführungen in diesem Beitrag haben gezeigt, welche Bedeutung die Satzung eines Vereins für ein erfolgreiches Miteinander im Vereinsleben hat. Nicht umsonst spricht auch § 25 BGB von der „Verfassung“ des Vereins.

Die Satzung ist daher nicht „ein lästiges Übel“, sondern ein zwingendes „Muss“. Die Entscheidung über ihre Satzung tragen die Mitglieder, da diese auch für die Änderung der Satzung nach § 33 Abs. 1 S. 1 BGB zuständig sind.

Wie oben bereits erwähnt, kann die Satzung auch als der Vertrag zwischen den Mitgliedern über die Arbeit des Vereins angesehen werden. Ein Verein ist dann erfolgreich, wenn er auf einer klaren Grundlage arbeitet und den Mitgliedern – neben ihren Rechten – auch die Pflichten, die Grenzen und Schranken aufgezeigt werden.

Schließlich ist es auch die Aufgabe der Satzung, den Verein nach innen und außen und die Mitglieder gegen Personen zu schützen, die die Grundlagen und Werte des Vereins verletzen oder missbrauchen.

Autor*innen



Dr. Reiner Becker, Politikwissenschaftler, seit 2015 Leiter des Demokratiezentrum Hessen an der Philipps-Universität Marburg, Mitherausgeber der Zeitschrift „Demokratie gegen Menschenfeindlichkeit“.

Gerechtigkeit

Von Kindesbeinen an bietet der Sport die Möglichkeit, alltagsnah und spielerisch Gerechtigkeit zu vermitteln oder aber Ungerechtigkeiten zu erkennen. Basierend auf solch persönlichen Erfahrungen, kann der Sport einen Beitrag leisten, den Wert der Gerechtigkeit in größere gesellschafts-politische Kontexte zu transferieren.



Susanne Beyer, wohnhaft in Berlin, Diplom-Soziologin. Seit 2015 beim AWO Bundesverband tätig, seit 2020 Referentin der Fachstelle „Zusammenhalt durch Teilhabe in der Sozialen Arbeit“. Arbeitsschwerpunkte: Antidiskriminierungsarbeit und Demokratiestärkung insbesondere in ländlichen Räumen.



Pia Duitsmann, seit über 20 Jahren in Kiel. Magister im Hochschulstudium Pädagogik mit dem Schwerpunkt Bildung für nachhaltige Entwicklung. Seit Anfang 2019 im Z:T-Projekt bei der AWO Schleswig-Holstein. Ehrenamtlich seit vielen Jahren in verschiedenen Vereinen und Vorständen zu internationalen Partnerschaften und Women Empowerment tätig sowie für die globalen Nachhaltigkeitsziele.

Fairness

Wir finden Fairness im Sport besonders wichtig. Auch wenn Wettkampf und damit Konkurrenz Bestandteile im Sport sind, ist Fairness ähnlich wie Gerechtigkeit ein Faktor, der uns deutlich macht, dass es um mehr geht als ums Gewinnen. Es soll nicht nur um das eigene Vorankommen gehen, sondern auch um die möglichst gleichwertige Teilhabe aller, die vor allem auch Spaß bringen soll. Fairness fängt aber nicht erst bei der tatsächlichen sportlichen Ausübung an, sondern schon im Vorfeld, wenn geprüft werden sollte, welche Teilhabeprozesse es Menschen ermöglichen, am Sport teilzunehmen.



Ulrich Karg (Wohnort: Dresden), Diplom-Sozialarbeiter/Sozialpädagoge (FH), ist seit 2000 in unterschiedlichen Funktionen im AWO Landesverband Sachsen tätig. Zunächst als Referent für „Offene Sozialarbeit“ für verschiedene Aufgabenbereiche der Sozialarbeit zuständig, leitet er seit 2012 das Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“.



Anne Kopprasch hat in Potsdam Diplom-Politikwissenschaften studiert und ist seit 2008 beim Landessportbund Thüringen tätig. Seit 2011 leitet sie das Projekt „Sport zeigt Gesicht!“, das zu einem demokratischen Miteinander im Sport beiträgt. Sie setzt vielfältige politische Bildungsformate um. Darüber hinaus berät und begleitet sie Sportvereine und -verbände in Veränderungsprozessen.

Fairplay

Ich finde, dass Fairplay ein bedeutsamer Wert des Sports ist. Dieses Prinzip drückt für mich eine Haltung aus, deren Spannweite sich von einem gleichwertigen Miteinander über den fairen Umgang mit sportlichen Kontrahent*innen (auch in sportlich entscheidenden Situationen) bis hin zur gleichberechtigten Teilhabe an sowie Transparenz von Entscheidungsprozessen erstreckt.



Thomas Kulb studierte Diplom-Sportwissenschaften in Jena und ist seit 2013 Mitarbeiter im Projekt „Sport zeigt Gesicht!“ im Landessportbund Thüringen e.V. Arbeitsschwerpunkte: Demokratiestärkung und Wertebildung sowie Begleitung von Veränderungsprozessen in Sportvereinen und -verbänden.

Demokratie erfahren

„Ich bin der Überzeugung, dass eine große Stärke des Sports (der Sportvereine) darin bestehen kann, demokratische Werte erfahrbar und erlebbar zu machen. Der Sport ist in der Lage, hier für die Gesellschaft einen bedeutenden Beitrag in der praktischen Wertebildung insbesondere von Kindern und Jugendlichen zu leisten.“



Corinna Mailänder, Bachelorstudium der Universität Bremen „Integrierte Europastudien“, Masterstudium der Goethe-Universität Frankfurt „Geographien der Globalisierung“. Seit 2017 im Z:T-Projekt des Landesfeuerwehrverbandes Hessen „Feuerwehr – gemeinsam in die Zukunft“ im Einsatz für Demokratiestärkung, Anti-Diskriminierung und ein kameradschaftliches Miteinander.

Toleranz

*Ich sehe Toleranz als wichtigen Wert im Sport an: Toleranz gegenüber Spieler*innen mit anderer Hautfarbe, Weltanschauung, Religion, sexueller Orientierung usw. – das gilt genauso für die gegnerische Mannschaft. Nur so ist ein starker Zusammenhalt im Team möglich und das sollte auch nicht mit dem Schlusspfiff enden. Toleranz hat aber auch Grenzen, wenn andere Meinungen in Diskriminierung umschlagen.*



Stephan Matecki ist seit 2013 hauptamtlicher Projektkoordinator beim MuT-Projekt Demokratie- und Konfliktmanager im Sport (DKS), Mediator und in mehreren AGs auf Bundes- und Landesebene tätig.



Katharina Morlang, Erziehungswissenschaftlerin (M.A.), seit 2014 Referentin bei der Deutschen Sportjugend und zuständig für die Themen Kinder- und Jugendarbeit im Sport, Bildung (für nachhaltige Entwicklung), pädagogische Qualität im Kinder- und Jugendsport, Dialog zwischen Forschung und Praxis sowie Digitalität. Nebenberuflich als Trainerin im Gesundheits-/Fitnessbereich aktiv.

Freude

*Mein ganz persönlicher Wert des Sports ist die „Freude“. Ohne die Freude am Sport hätte ich persönlich nie zum Sport gefunden! Sie verbindet alle aktiven Sportler*innen und Zuschauer*innen. Freude empfinde ich beim Sporttreiben selbst, aber auch in der Gemeinschaft, in der die gemeinsame Begeisterung geteilt und gelebt wird. Sport erzeugt Freude, die es schafft, mir ganz persönlich Kraft, Hoffnung und Zuversicht auch in schwierigen Zeiten zu geben. Über mehr Freude können Herausforderungen im Leben und im Alltag viel besser gemeistert werden.*



Peter Müller arbeitet als selbstständiger Trainer, Coach, Mediator und Psychotherapeut. Als Berater und Konfliktmanager unterstützt er seit 2003 den Hessischen Fußball-Verband. In Unternehmen berät und trainiert er Fach- und Führungskräfte unterschiedlichster Branchen seit 25 Jahren. Seine Schwerpunkte liegen in der Mitarbeiterführung, Kommunikation, Rhetorik und Teamentwicklung.



Kristina Nauditt ist Diplom-Politologin, Kulturmanagerin, zertifiziert in Organisationsentwicklung und Change Management, Friedensfachkraft und Systemischer Coach. Freiberufliche Trainerin und Moderatorin im ARGO-Team seit 2006. Expertin für Beteiligungsformate wie Zukunftswerkstatt, Zukunftskonferenz (future search), Open Space.

Achtsamkeit und Mitverantwortung

Meine wichtigsten Werte sind Achtsamkeit und Mitverantwortung, weil ich im Sport gelernt habe, achtsam mit mir und meinen Mitmenschen umzugehen und Mitverantwortung zu tragen für die anderen, die Spielgeräte und den Ort, an dem wir gemeinsam Sport treiben können.



Martin Nolte, geboren in Lübeck, ist ein deutscher Jurist, Sportrechtler und Hochschulprofessor. Er hat im Verwaltungsrecht promoviert, im Europa- und Staatsrecht habilitiert und sich auf das Sportrecht spezialisiert. Seit 2014 leitet er das Institut für Sportrecht an der Deutschen Sporthochschule Köln, das bundesweit einzige seiner Art. Von 1983 bis 1988 war er Mitglied der Nationalmannschaft im Orientierungslauf und nimmt noch heute regelmäßig an (inter-)nationalen Wettkämpfen und Meisterschaften teil.

Integrität

Der zentrale/wichtigste Wert des Sports ist seine Integrität durch die Realisierung von Menschenrechten und Good Governance im Sport sowie die Abwehr von Doping, Gewalt, Rassismus sowie anderen Bedrohungen für das Ansehen des Sports.



Sandra Olschewski (Wohnort: Dresden), Diplom Sozialpädagogin (FH), ist seit 2009 in unterschiedlichen Bereichen für die AWO im Landesverband Sachsen tätig. Schwerpunkte lagen hier vor allem auf der Jugendverbandsentwicklung und Engagementförderung. Seit 2011 betreut sie das Projekt „MitWirkung – Gesellschaft gestalten durch Engagement und Beteiligung“.

Toleranz

Ein Wert, der auch in den AWO-Leitsätzen verankert ist, ist die Toleranz. Warum ist sie auch im Sport so wichtig? Sport vereint und verbindet Menschen unterschiedlichster Herkunft, Hautfarbe, Religion usw. Toleranz bedeutet, andere Denk- und Verhaltensweisen zu dulden und Menschen so leben zu lassen, wie sie es für angemessen halten, ohne Anfeindungen und Diskriminierung. In allen Lebensbereichen.



Melanie Pfeiffer, seit sieben Jahren in Kiel wohnhaft. Bachelorabschluss an der Universität Marburg „Vergleichende Kultur- und Religionswissenschaften“, Masterstudium „Migration und Diversität“ in Kiel. Seit Mai 2021 im Z:T-Projekt „MitWirkung im Verband!“ tätig. Interessen- und Arbeitsschwerpunkte: sozialpolitische Prozesse und soziale Gerechtigkeit.

Fairness

Wir finden Fairness im Sport besonders wichtig. Auch wenn Wettkampf und damit Konkurrenz Bestandteile im Sport sind, ist Fairness ähnlich wie Gerechtigkeit ein Faktor, der uns deutlich macht, dass es um mehr geht als ums Gewinnen. Es soll nicht nur um das eigene Vorankommen gehen, sondern auch um die möglichst gleichwertige Teilhabe aller, die vor allem auch Spaß bringen soll. Fairness fängt aber nicht erst bei der tatsächlichen sportlichen Ausübung an, sondern schon im Vorfeld, wenn geprüft werden sollte, welche Teilhabeprozesse es Menschen ermöglichen, am Sport teilzunehmen.



Markus Potthof, Staatlich geprüfter Betriebswirt, berät Unternehmen rund um Datenschutz und Datennutzung. Seit 1988 bei der Jugendfeuerwehr und seit 2016 Landesjugendfeuerwehrwart. Hält gar nichts von überbordender Bürokratie in der ehrenamtlichen Jugendarbeit und setzt sich aktiv gegen Rechtspopulismus und Extremismus ein.

Respekt

*Sport ohne Respekt funktioniert für mich nicht. Das beginnt beim Respekt gegenüber dem gegnerischen Team, aber natürlich auch gegenüber Schiedsrichter*innen, die nie gewinnen können. In Individualsportarten ist Respekt vor der Leistung des anderen wichtig – zu erkennen, dass alle ihr Bestes geben und mit Begeisterung dabei sind. Nach einem blöden Fehler weiterzumachen, nötigt mir höchsten Respekt ab.*



Angelika Ribler, Aus- und Weiterbildungen zur Diplom-Psychologin, Diplom-Sportwissenschaftlerin, systemischen Beraterin, Sportmediatorin. Referatsleiterin Jugend- und Sportpolitik bei der Sportjugend Hessen. Freiberuflich tätig als Coachin für Führungskräfte im Themenfeld Demokratiestärkung von (Sport-)Verbänden beim Institut für SportMediation und KonfliktManagement (Hanau).

Soziale Gerechtigkeit

Er ist deshalb mein zentraler Wert, weil viele andere Werte „nichts wert sind“, wenn Menschen zwar suggeriert wird, dass sie alle gleiche Chancen haben und ihnen „Respekt“ etc. entgegengebracht wird, es aber aufgrund von Armut und sozialer Ungerechtigkeit nicht so ist. Der Kandidat der Linken für das Amt des Bundespräsidenten im Jahr 2022, Sozialmediziner Gerhard Trabert, hat dieses Thema gut in die Öffentlichkeit gebracht und ich hoffe, dass dieses Thema verstärkt – auch im Sport – aufgegriffen wird.



John Gerrit Roeder ist Berater im Mobilen Beratungsteam Neuruppin und unterstützt Menschen im Nordwesten Brandenburgs bei der Suche nach einem angemessenen Umgang mit Rechtsextremismus in all seinen Facetten. Seit 2017 ist er in dieser Funktion Mitarbeiter im Brandenburgischen Institut für Gemeinwesenberatung demos. Wesentlich länger ist Roeder allerdings aktiver Fußballer. Als Trainer war er in einem gemischtgeschlechtlichen Hochschulteam sowie für eine Mannschaft aus Geflüchteten verschiedenster Nationalitäten tätig.

Sportsgeist

Dieser Wert steht für mich insbesondere für den Spaß daran, Herausforderungen ins Auge zu sehen sowie den starken Eigenansporn, diese mit fairen Mitteln zu meistern, statt ihnen aus dem Weg zu gehen. Diese Art von Sportsgeist könnte unserer Gesellschaft gut tun – solange wir die gesellschaftlichen Konfliktfelder nicht als Wettkampfarenen missverstehen, in denen es ausschließlich ums Gewinnen oder Verlieren geht.



Maria Tiborski: Ausbildung zur Medizinischen Dokumentationsassistentin, Studium der Sozialen Arbeit an der FH Magdeburg Stendal mit Abschluss als Master of Arts der Alterswissenschaften. Langjährige Berufserfahrung als Referentin und Koordinatorin eines Bundesprogramms zu Extremismusprävention und Stärkung demokratischer Teilhabe im ländlichen Raum. Seit 2021 Landeskoordinatorin des Projekts Menschlichkeit und Toleranz (MuT) des Landessportbundes Sachsen-Anhalt.

Weiterentwicklung

Ich finde Weiterentwicklung als einen besonders wichtigen Wert. Sowohl im athletischen Bereich als auch in der sportlichen Gremienarbeit sollte immer eine persönliche Weiterentwicklung stattfinden. Den Mut sich und seine Umwelt weiterzuentwickeln, egal ob erfolgreich oder erfolglos führen immer zu einem persönlichen Wachstum, der unsere Gesellschaft und somit auch dem Sport dienlich sein kann.



Stefan Wagner ist Jurist und Vereinspraktiker. Er ist seit vielen Jahren als Referent mit Schwerpunkt Vereinsrecht unter anderem für die Führungs-Akademie des DOSB sowie für viele Landessportbünde, Verbände und Vereine tätig. Er ist Vorsitzender des Schiedsgerichts beim Sächsischen Schwimmverband und als Fachautor im Vereinsrecht aktiv.

Zusammenhalt und das gemeinsame Miteinander

Zusammenhalt und das gemeinsame Miteinander sind für mich aufgrund meiner eigenen Erfahrung prägende Werte, die der Sport leben und vermitteln kann. Dies gilt insbesondere in der Jugendarbeit. Neben Schule und Elternhaus ist es Aufgabe des Sports und der Vereinsarbeit Kinder und Jugendliche an diese Werte und Ziele heranzuführen und zu vermitteln. Gerade in der heutigen Zeit liegt hier eine große Chance für eine werteorientierte Jugendarbeit im Verein, die im Team und in der Gruppe dies vermitteln kann, sofern es im Verein selbst gelebt und vorgelebt wird.

Redaktionsteam



Jörg Becker ist seit 2001 bei der Deutschen Sportjugend für das Marketing und Erscheinungsbild des Dachverbands des Kinder- und Jugendsports verantwortlich. Darunter fällt auch die Entwicklung von Publikationen bis hin zum Vertrieb an u.a. Sportverbände, Sportvereine, Vereins-Funktionäre sowie Übungsleiter*innen. Mit seiner Expertise unterstützt er zudem die einzelnen dsj-Fachbereiche in marketing-relevanten Projekten.



Nina Reip studierte Politische Wissenschaften und Geschichte an der RWTH Aachen. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin in der KZ-Gedenkstätte Mittelbau-Dora und Kabinettschefin zweier Bildungsminister in der Regierung der Deutschsprachigen Gemeinschaft Belgiens. An der ostbelgischen Hochschule AHS erarbeitete sie Konzepte zur politischen Bildung für das belgische Bundesland. Derzeit führt sie die Geschäftsstelle des Netzwerks „Sport & Politik für Fairness, Respekt und Menschenwürde“ bei der Deutschen Sportjugend. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Demokratiestärkung, Rechtsextremismusprävention, Werte des Sportes und historische-politische Bildung im und durch Sport.

www.sportundpolitik.de | <https://tauziehen-podcast-politik-und-sport.podigee.io/>



Alexander Strohmayr BA der Sozialen Arbeit zum Thema „Bunte Liga — Homosexualität im Profifußball“ (Hochschule Fulda). Sein Anerkennungsjahr machte er bei der Koordinationsstelle Fanprojekte und der dsj. Neben Freiwilligendiensten im Sport und der Förderung von Projekten für bildungsbenachteiligte Kinder und Jugendliche setzt er das dsj-Koordinierungsprojekt im Bundesprogramm „Zusammenhalt durch Teilhabe“ um. Seit 2018 ist er außerdem stellvertretender Vorsitzender des IDA e.V.



Johannes Wirth studierte Sportsoziologie an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Für die Deutsche Sportjugend ist er seit Mai 2021 hauptberuflich als Referent für das Projekt „Demokratieförderung im Sport“ (www.sport-mit-courage.de) tätig. Nebenberuflich gibt er für die Sportjugend Hessen im Projekt „DemoS! – Sport stärkt Demokratie“ Seminare zu u. a. Verschwörungserzählungen und Antisemitismus sowie zu Rassismus im Sport.

Impressum

► Herausgeberin / Bezug über

Deutsche Sportjugend (dsj)
im DOSB e.V.
Otto-Fleck-Schneise 12
60528 Frankfurt am Main

E-Mail: info@dsj.de
www.dsj.de
www.dsj.de/publikationen
<https://www.sport-mit-courage.de>

► Autor*innen

Die Broschüre wurde in der Gesamtverantwortung der Deutschen Sportjugend erstellt. Die Angaben zu den einzelnen Autor*innen finden Sie im Detail auf den Seiten 78-82.

► Redaktion

Jörg Becker, Nina Reip,
Alexander Strohmayer,
Johannes Wirth (alle dsj)

► Gestaltung

amgrafik GmbH, Seligenstadt
www.amgrafik.de

► Marketing/Vertrieb

Jörg Becker (dsj)

► Bild-/Fotonachweis

Illustrationen: PM Hoffmann, Leipzig
www.pmhoffmann.de

Grafik S. 44: Angelehnt an eine Grafik
der Agentur donner and friends

S. 56/79: Corinna Mailänder © Foto-Studio Hoffmann

S. 50/79: Stephan Matecki © Stefan Rühling

S. 42/80: Kristina Nauditt © Steffen Grünert

S. 56/81: Markus Potthof © Foto-Studio Hoffmann

S. 82: Nina Reip © Torsten Giesen

S. 82: Johannes Wirth © Alena Fleischmann

► Förderhinweis

Gefördert durch die Bundeszentrale für politische Bildung (bpb) und das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

► Druck

Unterleider Medien GmbH, Rödermark
www.uscha.de

Diese Broschüre wurde aus FSC®-zertifiziertem Papier hergestellt.

► Erscheinung

1. Auflage September 2022

► Copyright

© Deutsche Sportjugend, Frankfurt am Main,
September 2022

Alle Rechte vorbehalten: Ohne ausdrückliche Genehmigung der Deutschen Sportjugend ist es nicht gestattet, den Inhalt dieser Broschüre oder Teile daraus auf foto-, drucktechnischem oder digitalem Weg für gewerbliche Zwecke zu vervielfältigen. Gerne können die Texte für den Einsatz im Sportverein oder Sportverband genutzt werden.



Kontakt

Deutsche Sportjugend
im DOSB e. V.
Otto-Fleck-Schneise 12
60528 Frankfurt am Main

Telefon: 069 / 6700-0
Fax: 069 / 67 02 691
E-Mail: info@dsj.de
Internet: www.dsj.de
www.sport-mit-courage.de

