



DEUTSCHER  
FUSSBALL-BUND

# HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR FUSSBALL-LANDESVERBÄNDE ZUM UMGANG MIT GEWALT- UND DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLEN

## INHALTSVERZEICHNIS

<b>EINLEITUNG</b> .....	1
<b>1. EINHEITLICHE DEFINITIONEN VON „GEWALT“ UND „DISKRIMINIERUNG“ ETABLIEREN</b> .....	1
<b>2. ZENTRALE ANLAUFSTELLE MIT ANSPRECHPARTNER/INNEN IM LV FÜR GEWALT-, DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE EINRICHTEN UND IHRE AUFGABEN KLÄREN</b> .....	1
<b>3. VERANTWORTLICHKEITEN DER ANLAUFSTELLE GEMEINSAM MIT SPORTGERICHTSBARKEIT, SCHIEDSRICHTER/INNEN, STAFFELLEITER/INNEN, KREISVORSITZENDEN UND GESCHÄFTSFÜHRERN ABSTIMMEN</b> .....	2
<b>4. PROZESSKETTE (MELDUNG, BEARBEITUNG, NACHBEREITUNG UND DOKUMENTATION VON VORFÄLLEN) IM VERBAND FESTLEGEN</b> .....	2
<b>5. ALTERNATIVE ANGEBOTE ZUR BEARBEITUNG UND NACHBEREITUNG VON VORFÄLLEN ENTWICKELN</b> .....	3
<b>A. INTERNES TEAM AUS FUSSBALL-KONFLIKTMANAGER/INNEN</b> .....	3
<b>B. EXTERNE KOOPERATIONSPARTNER/INNEN</b> .....	4
<b>6. ANLAUFSTELLE UND ANGEBOTE INTERN UND EXTERN AKTIV BEKANNT MACHEN</b> .....	4
<b>7. ANGEBOT VERSTETIGEN</b> .....	4

## EINLEITUNG

Auch wenn sich Gewalt- und Diskriminierungsvorfälle im Amateurfußball gemessen an der Gesamtzahl der Fußballspiele im unteren Promillebereich bewegen, ist jeder einzelne Vorfall einer zu viel und stellt an die betroffenen Vereine und Landesverbände eine große Herausforderung. Die überwiegende Mehrheit an Vorfällen bei Fußballspielen findet über den Sonderbericht im online-Spielbericht ihren Weg direkt zu den Sportgerichten, wird dort verhandelt und abgeurteilt. Doch auch über andere Kanäle erlangen Sportgerichte und Verantwortliche in den Landesverbänden Kenntnis über (teils gravierende) Fälle. Wie damit umgehen? Welche Interventionsmaßnahmen sind angemessen? Welche eignen sich, um die Täter nicht nur zu bestrafen, sondern auch zur selbstkritischen Reflektion ihres Handelns und zur Einsicht in und künftigen Korrektur ihres Fehlverhaltens zu bewegen? Wie können wir Betroffene besser schützen? Gibt es Reaktionsmöglichkeiten, auch wenn ein Vorfall sportrechtlich nicht zu belangen ist?

Mit diesen Handlungsempfehlungen sollen die vielen bereits bestehenden und bewährten Interventionsmaßnahmen allen Landesverbänden transparent gemacht und zur Verfügung gestellt werden. Damit hoffen wir, – ohne die Autonomie der Landesverbände und der Sportgerichtsbarkeit in Frage zu stellen – einen Beitrag zur Vereinheitlichung der Verfahrensweisen bei Gewalt- und Diskriminierungsvorfällen zu leisten. Die Handlungsempfehlungen sind als Hilfestellung zum adäquaten Umgang mit diesen gravierenden Vorfällen gedacht und deshalb auch bewusst als Empfehlungen formuliert, denen sich jeder einzelne Landesverband bedienen und die er auf seine Bedürfnisse zuschneiden kann. Dabei werden wiederum unter Wahrung der Autonomie der Landesverbände und deren Sportgerichtsbarkeit auch Mindeststandards bezüglich der Auflagenmöglichkeiten und -nutzung durch die Sportgerichte formuliert. Unser Bestreben ist, Täter möglichst nicht aus dem Verein/Verband auszuschließen, sondern mit entsprechenden Interventionsmaßnahmen und (Bewährungs-)Auflagen zu einer Einstellungs- und Verhaltensänderung zu bewegen. Unser Bestreben ist aber auch und ganz besonders: Durch entsprechende Präventions- und Nachsorgemaßnahmen Betroffene zu schützen und dem Fußball zu erhalten. Schwerpunkte der Handlungsempfehlungen sind die Vereinheitlichung, zumindest Annäherung, dessen, was in den einzelnen Landesverbänden unter einem „Gewalt-“ und „Diskriminierungsvorfall“ verstanden wird, deren Meldeverfahren, Bearbeitung, Dokumentation und Nachbereitung sowie Hinweise auf erforderliche und nützliche Kooperationen.

Wir sind uns auch bewusst, dass es sich bei den Handlungsempfehlungen nicht um ein abgeschlossenes Produkt handelt, sondern einen Prozess, im Sinne einer steten Überprüfung, Anpassung, Aktualisierung der Handlungsempfehlungen. Hier sind wir auf die Rückmeldungen und Unterstützung aus den Landes- und Regionalverbänden angewiesen. So gilt es bereits jetzt bezogen auf die Betroffenenperspektive Empfehlungen nachzuliefern. In diesem Sinne wünschen wir diesen Empfehlungen eine große Verbreitung und breite Akzeptanz.

(Prof. Dr. Gunter A. Pilz, Vorsitzender der DFB-AG Fair Play & Gewaltprävention)

## 1. EINHEITLICHE DEFINITIONEN VON „GEWALT“, „DISKRIMINIERUNG“ UND „EXTREMISMUS“ ETABLIEREN

Zunächst empfiehlt sich, „Gewalt“ und „Diskriminierung“ im Zusammenhang mit Vorfällen bei Fußballspielen sowie den Verantwortungsbereich der Vereine und Verbände für Vorfälle klar zu definieren. Die Auslegungsempfehlungen für die Begriffe finden sich in der Anlage 1 dieser Handlungsempfehlungen. An diesen Definitionen orientiert sich auch das DFB-Sportgericht.

## 2. ZENTRALE ANLAUFSTELLE MIT ANSPRECHPARTNER/INNEN IM LV FÜR GEWALT- UND DISKRIMINIERUNGSVORFÄLLE EINRICHTEN UND IHRE AUFGABEN KLÄREN

Primäre Aufgabe der Landesverbände ist die **Bündelung von Meldungen** von den unterschiedlichen Ebenen und deren **kurzfristige Bewertung**. Damit verbunden ist die Zuordnung zum/r für die weitere Bearbeitung zuständigen Akteur/in und ggf. parallel die Sicherstellung sachgerechter Berichterstattung. Unabdingbar ist eine feste Zuordnung der Verantwortlichkeiten. Dazu wird die Einrichtung einer zentralen Anlaufstelle mit einem/r zentralen Ansprechpartner/in im Haupt- und/oder Ehrenamt auf Landesverbandsebene notwendig sein. Langfristig wird ein/e hauptamtliche/r Ansprechpartner/in (inkl. einer Vertretungsregelung bei urlaubs- und krankheitsbedingten Abwesenheiten) empfohlen, die/der je nach Größe der hauptamtlichen Geschäftsstelle daneben auch andere Aufgaben im Verband wahrnehmen kann.

Die Ansprechpartner/innen der Anlaufstelle **koordinieren den Prozess** und erfüllen folgende Aufgaben:

- › Aufnahme der Meldung
- › Einordnung der Schwere des Vorfalls (→ nur Bearbeitung durch Anlaufstelle/ Weitergabe ans Sportgericht/ Einbindung weiterer Akteure/innen notwendig?)
- › Ggfs. Weiterleitung an die Sportgerichtsbarkeit

- › Begleitende Dokumentation aller Schritte
- › Koordination der medialen proaktiven und reaktiven Berichterstattung des Verbandes zum Vorfall
- › Kontaktaufnahme zu Täter/innen, Betroffenen und Vertreter/innen der betroffenen Vereine sowie zur Sportgerichtsbarkeit
- › Betreuung der Vereine und/oder Kontaktaufnahme zu auffällig gewordenen Vereinen aus der Landesverbandsstruktur heraus (z. B. über Vertreter/innen der Kreise vor Ort) – ggfs. dabei zentrale Koordinierung (→ u. U. Qualifizierung der entsprechenden Verbandsvertreter/innen)
- › Hinzuziehung von externen Expert/innen (Mediator/innen, Demokratietrainer/innen, Konfliktlots/innen, Sozialarbeiter/innen etc.) zur Bearbeitung eines Vorfalls
- › Koordination des Angebots pädagogischer oder mediativer Maßnahmen (inkl. Kommunikation mit der ausrichtenden Institution/ dem/r Kooperationspartner/in über erfolgreiche Teilnahme an der Maßnahme und Rückmeldung an das Sportgericht)
- › Nachbereitung des Vorfalls (inkl. Reflexion des Prozesses und der Maßnahmen und Evaluation des Erfolgs zu einem späteren Zeitpunkt)

Die Ansprechpartner/innen der Anlaufstelle müssen für ihre Aufgaben qualifiziert werden und sich regelmäßig mit ihren Pendanten in anderen Landesverbänden austauschen, um unter Berücksichtigung des Datenschutzes unter den Verbänden vernetzt agieren zu können.

### 3. VERANTWORTLICHKEITEN DER ANLAUFSTELLE GEMEINSAM MIT SPORTGERICHTSBARKEIT, SCHIEDSRICHTER/INNEN, STAFFELLEITER/INNEN, KREISVORSITZENDEN UND GESCHÄFTSFÜHRERN ABSTIMMEN

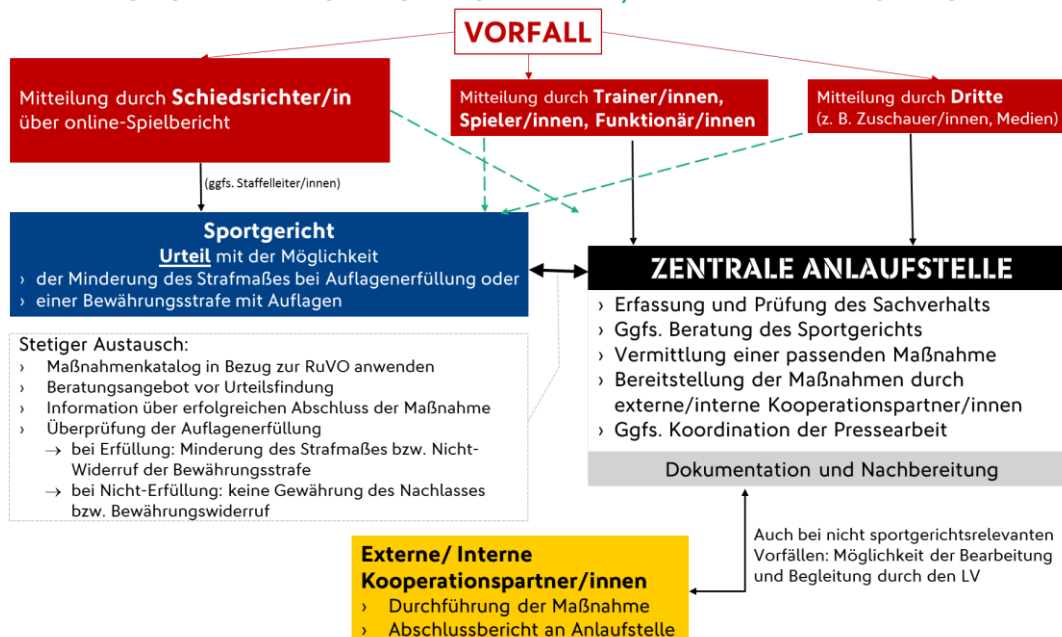
Essentiell für die erfolgreiche Arbeit der Anlaufstelle ist eine gute erstmalige und anschließend regelmäßige **Kommunikation** über die Verantwortlichkeiten der Anlaufstelle, über **Strategien und Prozessketten** auf Arbeitssitzungen der **jeweiligen Landesverbandsorgane mit den Kreisen/ Bezirken**, z. B. bei **Jahrestagungen, Staffeltagen** sowie bei **Präsidiums- und/ oder Vorstandssitzungen**.

Die entsprechenden Strategien und Prozessketten sind zuvor ggf. durch eine mit ständigen sowie themenspezifisch wechselnden Vertreter/innen besetzte Arbeitsgruppe o. ä. auszuarbeiten. Eine Orientierung bieten diese Handlungsempfehlungen.

Die Anlaufstelle arbeitet **in stetigem Austausch mit den Sportgerichten** zusammen. Die jeweiligen Kompetenzen und Zuständigkeiten sollten eng mit den **Sportgerichtsvorsitzenden** abgestimmt werden.

Die Anlaufstelle sieht sich ausdrücklich nicht nur für Vorkommnisse im direkten Spielfeld auf und neben dem Platz, sondern auch für Vorfälle im Training, in den sozialen Medien bei direktem Mannschafts-/ Vereinsbezug (bspw. in WhatsApp-Gruppen einer Mannschaft oder beim Facebook-Auftritt eines Vereins) und bei proaktiven Beratungsanfragen von Vereinsvertreter/innen aufgrund von gewaltbereiten, diskriminierenden oder extremistischen Tendenzen in einer Mannschaft/ im Verein zuständig.

### 4. PROZESSKETTE (MELDUNG, BEARBEITUNG, NACHBEREITUNG UND DOKUMENTATION VON Vorfällen) IM VERBAND FESTLEGEN





## 5. ALTERNATIVE ANGEBOTE ZUR BEARBEITUNG UND NACHBEREITUNG VON VORFÄLLEN ENTWICKELN

Alternative Angebote zur Bearbeitung und Nachbereitung von Vorfällen können z. B. Mediation, Konfliktmanagement, Coaching oder Beratung sein. Ein beispielhafter Maßnahmenkatalog ist in Anlage 2 zu finden. Es ist sinnvoll, dass der Landesverband bei der Bearbeitung von Vorfällen nicht nur auf externe Partner/innen und Konfliktmanager/innen zurückgreift, sondern sich langfristig ein eigenes Team zusammenstellt. Als besonders zielführend hat sich eine Mischung aus einem internen Team und externen Partner/innen erwiesen. Somit ergibt sich eine lückenlose Expertise zur Bearbeitung der unterschiedlichsten Vorfälle.

### A. INTERNES TEAM AUS FUSSBALL-KONFLIKTMANAGER/INNEN

Dieses interne Team sollte aus Personen bestehen, die über eine fundierte Ausbildung in einem der genannten Bereiche verfügen. Nicht zu vernachlässigen ist aber auch der Fußballbezug der Konfliktmanager/innen und die damit verbundene Authentizität und das Verständnis für das Fußballumfeld.

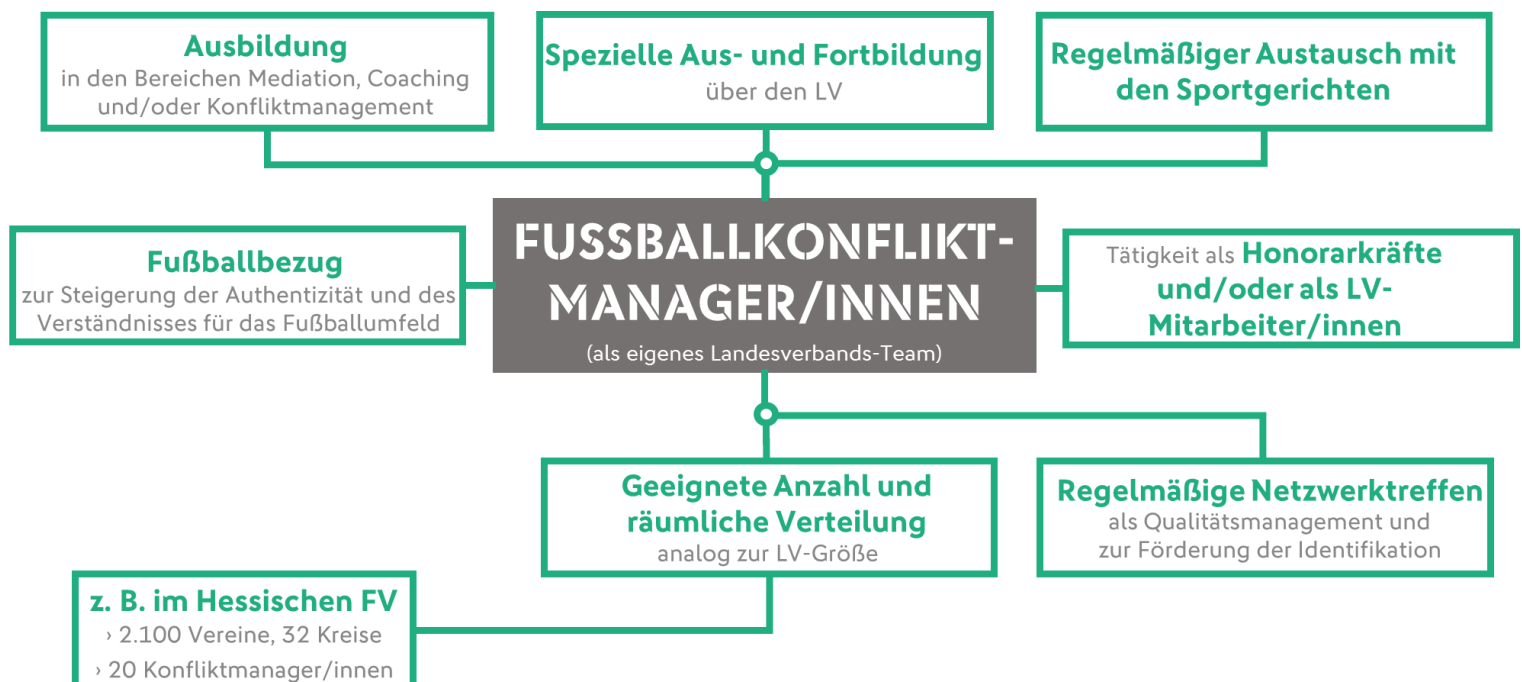
Jeder Landesverband hat in seinen Strukturen in der Regel Personen, die diese Kriterien erfüllen und kann diese entsprechend rekrutieren. Fußball-Konfliktmanagement ist für die o. g. Gruppe ein interessantes Aufgabenfeld. Allerdings bringt Fußball-Konfliktmanagement auch einige spezifische Anforderungen mit sich. Daher ist es empfehlenswert, dass die LV den Fußball-Konfliktmanager/innen zusätzlich eine spezielle Ausbildung durch den Landesverband anbieten bzw. vermitteln. Anbieter/innen solcher Lehrgänge sind beispielhaft in Anlage 3 aufgeführt. Langfristig ist im Sinne der Qualitätssicherung auch ein Austausch unter diesen verschiedenen Anbieter/innen erstrebenswert.

Im weiteren Verlauf sind Fortbildungsveranstaltungen in regelmäßigen Abständen (ca. 1x pro Jahr) empfehlenswert. Diese bereiten auf aktuelle Themen vor und stellen außerdem einen Mehrwert für die Konfliktmanager/innen dar. Ein regelmäßiger, durch den LV angeleiteter Austausch (ca. 2x pro Jahr), innerhalb des Teams der Konfliktmanager/innen ist ebenso wichtig für das Qualitätsmanagement und auch für die Identifikation der Konfliktmanager/innen mit dem LV.

Bei der Auswahl der Fußball-Konfliktmanager/innen spielt weiterhin der Wohnort eine Rolle. Empfehlenswert ist, dass die Konfliktmanager/innen relativ ausgeglichen über die gesamte Fläche des Landesverbandes verteilt sind, um schnell und unkompliziert handeln zu können. Die Anzahl der Fußball-Konfliktmanager/innen richtet sich nach der Größe des LV und nach der Menge der zu bearbeitenden Fälle. Als Richtgröße: Hessen hat 32 Fußballkreise, 2.100 Vereine und verfügt über ca. 20 Fußball-Konfliktmanager/innen. Dies hat sich als eine angemessene Größenordnung erwiesen.

Beim Einsatz der Fußball-Konfliktmanager/innen für einzelne Fälle sollte auf den Wohnort und die aus den jeweiligen Spezifika des Falls resultierende Art der Maßnahme geschaut werden. Dabei gilt es auch zu differenzieren, ob die Maßnahme von Jugendlichen oder Erwachsenen wahrgenommen wird und ob die Teilnahme aufgrund einer Auflage des Sportgerichts erfolgt oder der LV/ Verein die Maßnahme präventiv aufgrund drohender Eskalation anberaumt. Anhand dieser Kriterien sollte ein/e geeignete/r Fußball-Konfliktmanager/in ausgewählt werden.

Fußball-Konfliktmanager/innen sind Honorarkräfte/Verbandsmitarbeiter/innen und können somit auch gut in die Kommunikation mit Sportrichter/innen einbezogen werden, um die Zusammenarbeit und Transparenz zu fördern.





DEUTSCHER  
FUSSBALL-BUND

## B. EXTERNE KOOPERATIONSPARTNER/INNEN

Zusätzlich zur Arbeit der Fußballkonfliktmanager/innen empfiehlt es sich, in einigen komplexen und sensiblen Themenfeldern mit externen Kooperationspartner/innen zusammenzuarbeiten:

Der Bayerische FV ist beispielsweise bei Vorfällen von Rechtsextremismus in bestehende Netzwerke, wie das „Bayerische Bündnis für Toleranz“ oder das Beratungsnetzwerk als ein Gremium der Landeskoordinierungsstelle Bayern gegen Rechtsextremismus (Bayerischer Jugendring), eingebunden. Über diese Netzwerkpartner/innen können auf Beratungsstellen, regionale Bündnisse und Initiativen zugegriffen werden. Im Falle von Meldungen über Anzeichen rechter Gruppierungen im Fußball erhält der Bayerische FV von den Beratungsstellen weitere Hintergrundinformationen und fachliche Einschätzungen. Die Beratungsstellen können daraufhin beauftragt werden, mit den betreffenden Vereinen zusammenzuarbeiten, diese zu beraten und zu schulen. Weitere wirkungsvolle Maßnahmen können dann mit regionalen Bündnissen und Initiativen umgesetzt werden.

Weitere Möglichkeiten, eine Kooperation mit externen Partner/innen in die Wege zu leiten, sind:

- › Suche nach geeigneten regionalen externen Partner/innen in größeren Landesverbänden – in kleineren Landesverbänden u. U. sogar zentral
- › Alternativ/Kumulativ Kooperation mit einer Dachorganisation (bestenfalls mit über das Landesverbandsgebiet verteilten „Zweigstellen“)
- › Möglicherweise zunächst Pilotierung einer Zusammenarbeit mit einem/r Partner/in / mit einer Zweigstelle in einem geeigneten Kreis/Bezirk  
→ bei Erfolgsversprechender Durchführung kann das Modell, je nach Landesverbandsgröße bzw. Kooperationsvariante ggf. mit verschiedenen Partner/innen, sukzessive erweitert werden

Eine beispielhafte Liste mit möglichen externen Kooperationspartner/innen findet sich in Anlage 4.

## 6. ANLAUFSTELLE UND ANGEBOTE INTERN UND EXTERN AKTIV BEKANNT MACHEN

Damit die Anlaufstelle genutzt werden kann, ist es unabdingbar, dass die Verbandsspitze für die Bekanntmachung der Anlaufstelle sorgt, indem sie ausreichend Ressourcen zur Kommunikation bereitstellt. Dabei sollten folgende Schritte vollzogen werden:

- Anlaufstelle intern im eigenen Verband bekannt machen
- Anlaufstelle extern über Verbandsmedien bekannt machen
- **stetigen Austausch** zwischen Anlaufstelle und Sportgerichtsbarkeit sicher stellen:

### PROAKTIVE VORSTELLUNG DER ANSPRECHPARTNER/INNEN UND KONFLIKTMANAGER/INNEN BEI DEN SPORTGERICHTSVORSITZENDEN

- › Funktion, Auftrag, Arbeitsweise
- › Möglichkeiten der RuVO
- › Maßnahmenkatalog in Bezug zur RuVO und Ablauf der Durchführung
- › Beratungsangebot vor Urteilsfindung

- ⇒ Die Meldebereitschaft wird durch die Bekanntheit der Anlaufstelle gesteigert.
- ⇒ Die Anlaufstellen-Struktur und -Arbeit kann nur erfolgreich sein, wenn sie bekannt ist und genutzt wird.

## 7. ANGEBOT VERSTETIGEN

Für die Umsetzung der Maßnahmen sollten flächendeckend Referent/innen ausgewählt und fortgebildet werden. Die ehrenamtlichen Tätigkeiten können ausgeschrieben und unter den Bewerber/innen die Teilnehmer/innen für die jeweilige Fortbildung ausgewählt werden. Hierbei sollte auf berufliche Hintergründe aus pädagogischen Bereichen und den Bezug zum Fußballsport geachtet werden. Mit der Qualifizierung von entsprechenden Referent/innen-Teams kann der Fußball-Landesverband eigene personelle Strukturen schaffen, um nachhaltig diese Maßnahmen durchführen zu können.

Für die Qualifizierung der Referent/innen und Einführung der Maßnahmen zur Gewaltprävention kann ggfs. auf Fördermittel der Landes-Sportverbände zugegriffen werden. Um diese Maßnahmen über Jahre hinweg aufrechterhalten zu können, müsste der Fußball-Landesverband jährlich ein Budget aus dem Bereich „Gewaltprävention“ und „Anti-Diskriminierung“ bereitstellen. Möglicherweise kann der Fußball-Landesverband hierzu Sponsoren aus der Wirtschaft oder Fördermittel aus der Landespolitik akquirieren.