

Reiner Becker, Sophie Schmitt (Hg.)

Beratung im Kontext Rechtsextremismus

Felder – Methoden – Positionen

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet unter <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Inhalt

SOPHIE SCHMITT, REINER BECKER	
Zur Einführung	9
HEIKO KLARE, REINER BECKER	
Mobile Beratung – Entwicklung, Grundlagen und Spannungsfelder	21
1. Beratungsfelder	
FRIEDEMANN BRINGT, HEIKO KLARE	
Mobile Beratung als Gemeinwesenarbeit	39
Mobile Beratung von Kommunen	
MATHIAS QUENT	
Lokale Räume als anspruchsvolles Handlungsfeld der Rechtsextremismusforschung und -prävention	59
SOPHIE SCHMITT	
Mobile Beratung politisch Verantwortlicher in Kommunen	69
GRIT HANNEFORTH, PETRA SCHICKERT	
Zivilgesellschaftliche Bündnisse durch Mobile Beratung professionell beraten und begleiten	91
TINA DÜRR	
Mobile Beratung im Kontext Asyl: Herausforderungen und Erfahrungen zwischen „Willkommenskultur“ und flüchtlingsfeindlicher Gewalt	106

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BfzA und des HMDIS dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung

Coordiniert von

 Bundesministerium
 für Familie, Senioren, Frauen
 und Jugend
 Demokratie **Leben!**

HEESSEN

 Geleitet im Rahmen des Landesprogramms
 AKTIV FÜR DEMOKRATIE UND
 GEGEN EXTREMISMUS

© WOCHENSCHAU Verlag,
 Dr. Kurt Debus GmbH
 Frankfurt/M. 2019

www.wochenschau-verlag.de

Alle Rechte vorbehalten. Kein Teil dieses Buches darf in irgendeiner Form (Druck, Fotokopie oder einem anderen Verfahren) ohne schriftliche Genehmigung des Verlages reproduziert oder unter Verwendung elektronischer Systeme verarbeitet werden.

Umschlaggestaltung: OHL Design
 Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem Papier
 Gesamtherstellung: Wochenschau Verlag
 ISBN 978-3-7344-0607-2 (Buch)
 E-Book ISBN 978-3-7344-0608-9 (PDF)

Mobile Beratung von Schulen	
SOPHIE SCHMITT	
Rechtsextremismus und Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit in Schulen	126
TINA DÜRR	
Der schwierige Einstieg in ein komplexes System – Mobile Beratung an Schulen	148
Mobile Beratung im Sport	
ROBERT CLAUS	
Rechtsextremismus und Sport – zum Stand der Forschung	163
REINER BECKER, ANGELIKA RIBLER	
Politisch neutral? Beratung von Sportvereinen im Spannungsfeld zwischen Neutralität und gesellschaftlicher Verantwortung	182
Mobile Beratung von Familien	
PETER RIEKER	
Familie und Rechtsextremismus – Rechtsextremismus und Familie	199
TORSTEN NIEBLING	
Chancen für eine besser gelingende Zukunft? Beratung von Angehörigen rechtsextrem gefährdeter Jugendlicher	212

II. Systemische Beratung als Methode im Kontext Rechtsextremismus	
MAIKE DÖCKER, EVA GEORG, LUDGER KÜHLING	
Methoden, Techniken und strukturierte Vorgehensweisen: Systemische Beratung in der Praxis	231
III. Positionen und Reflexionen	
JOHANNES HERWIG-LEMP	
Systemisch als Haltung	291
FRIEDEMANN BRINGT, HEIKO KLARE	
Systeme, Kontexte, Zusammenhänge Grenzen systemischer Ansätze und notwendige Haltungskurse in der Mobilen Beratung	317
CHRISTA KALETSCH, STEFAN RECH, MANUEL GLITTENBERG	
„Nicht gegen – sondern für ...“ – Beratung im Themenfeld Rechtsextremismus	333
ANDREAS BORN	
Gegenüber sein – Reden mit rechtsorientierten Jugendlichen	340
REINER BECKER	
Fragmente zu einer Ethik in der Mobilen Beratung	358
Autor_innen	377

Politisch neutral!?

Beratung von Sportvereinen im Spannungsfeld zwischen Neutralität und gesellschaftlicher Verantwortung

Sportvereine sind komplexe soziale Systeme: Insbesondere im ländlichen Raum stellen sie einen zentralen Faktor der 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 gewichtigsten lokalen Schlüsselakteuren. Vorfälle mit einem rechtsextremen oder rassistischen Hintergrund unterliegen daher einer grundsätzlich nicht aufzählbaren 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 seiner 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 sich die Sichtweisen und das Problembewusstsein in Bezug auf das Thema Rechtsextremismus (sowie auf andere sportpolitisch relevante Themen) 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.

1 Dieser Umstand bedeutet keinesfalls, dass sich einzelne Sportvereine nicht gegen Rassismus positionieren. Es sind insbesondere in den letzten Jahren zahlreiche Vereinsprojekte

Der vorliegende Beitrag gliedert sich in zwei Teile: Im ersten Teil werden die Rahmenbedingungen, allgemeine Spezifika und die Möglichkeiten bzw. Grenzen der Beratung von Sportvereinen näher diskutiert, im zweiten Teil wird anhand eines konkreten Fallbeispiels ein umfangreicher Leitbildprozess mit einem Fußballverein ausführlich vorgestellt.

1. Rahmenbedingungen der Beratung im Handlungsfeld Sport

Die folgenden Betrachtungen beziehen sich auf eine deskriptive Auswertung von 32 Beratungsfällen im Kontext Sport, die in den Jahren 2007–2014 in Hessen durchgeführt wurden. Dabei handelt es sich um Beratungen von kleinen bis mittelgroßen Sportvereinen, die im Amateurbereich tätig sind. Beratungen von mitgliederstarken Großvereinen, die im zuschauerorientierten bzw. im Profibereich aktiv sind, fanden bundesweit betrachtet bisher nur in Einzelfällen statt (vgl. das Fallbeispiel in Kap. 2).

Die Anlässe, warum eine Beratung gesucht wird, sind vielfältig, wie die folgenden Beispiele zeigen:

- Während eines Fußballspiels in einer Kreisliga am Sonntagmittag beschnüpfen Zuschauer einen Spieler der gegnerischen Mannschaft mit rassistischen Sprüchen;
- Ein im Verein sehr beliebter Jugendtrainer ist führendes Mitglied in der hessischen NPD, sein parteipolitisches Engagement wird über einen Presseartikel bekannt;
- Spieler eines Vereins tragen die Trikotnummern „88“ und „28“. Dem Verein ist nicht bekannt, dass diese Spieler einer lokalen rechtsextremen Szene angehören.

Nach einer weiteren Kategorisierung der Beratungsanlässe fällt auf, dass Vorkommnisse mit Bezug zum organisierten Rechtsextremismus mit Abstand häufigster Beratungsanlass sind; im Vergleich zur Beratung im Sport ist der organisierte Rechtsextremismus in anderen Beratungskontexten weniger exponiert². Dem schließen sich Anlässe von verbalen und/oder physischer Gewalt sowie von diskriminierenden Sprüchen und Parolen an – geäußert von Fans oder auch von Spielern/innen während eines Spiels. Auch war die Verwendung von rechtsex-

entstanden, die auch auf Sportverbandebene beispielsweise durch Preise Anerkennung erfahren.

2 vgl. BeratungsNetzwerk hessen (2014) Übersichtsauswertung 2014, siehe: http://beratungsnetzwerk-hessen.de/uploads/bnw/h/dokumente/public/ing/contenting/menue_demokratiezentrum/Qualität%3%A4rsenentwicklung/Übersichtsauswertung_07_2014.pdf (letzter Zugriff: 30.06.2017).

tremen Zahlencodes wie die Zahl „88“ als Trikonnummer in manchen Fällen Auslöser für eine Beratung. Die Anlässe mit Bezug zum organisierten Rechts-Extremismus fokussieren vor allem auf Sportler, Trainer oder auch Schiedsrichter, die einer rechtsextremen Partei oder einer Kameradschaft angehören; oftmals ist in den ersten Gesprächen von Ängsten der „Unterveränderung“ die Rede, gleichzeitig zeigt sich in den Beratungsfällen, in denen es um NPD- bzw. JN-Funktionäre geht, dass erst eine externe Öffentlichkeit (Presseberichte, eine besorgte Mutter oder Outing-Aktionen der Antifa) und nicht die Vereine selbst die Parteimitgliedschaften problematisierten. Dies kann (mindestens) vier Gründe haben: Erstens die Vereinsverantwortlichen wussten nichts von den Aktivitäten ihres Mitgliedes; zweitens die Vereinsverantwortlichen relativierten dieses Engagement mit dem Argument, dass die entsprechende Person im Verein nicht weiter auffalle oder sich gar wegen ihres Engagements oder ihrer Leistungen auch einer Beliebtheit erfreue; drittens die Vereinsverantwortlichen erkennen subtile Formen von Diskriminierungen und Ausschluss nicht; viertens die Vereinsverantwortlichen befürchten einen starken Imagewertverlust und ggf. den Ausfall eines Ehrenamtlichen. Im Vergleich zu anderen Beratungsfeldern wird im Kontext Sport somit besonders deutlich, dass Vereine selbst kaum die aktive Rolle bei der Formulierung eines Beratungsbedarfs einnehmen. In der Regel bedarf es des Drucks einer vereinsexternen Öffentlichkeit, damit es in der Folge zu Beratungen kommt – dies stellt eine besondere Hürde dar, wenn es dann nicht gelingt, dass die Vereine aus eigener Motivation heraus eigene Beratungsziele formulieren.

Beispiel 1: In einem Fall teilte eine Mutter dem übergeordneten Verband mit, dass ein Jugendtrainer eines Vereins hochrangiger NPD-Funktionär sei; das Beratungsteam, durch den Verband informiert, nahm Kontakt zum Verein auf. Der Vorstand wusste um die Aktivitäten des Trainers, war aber überzeugt, dass dieser seine politischen Aktivitäten von seinem Engagement im Verein trennen könne. Im Verlauf des ersten Gesprächs wuchs aber die Unsicherheit, ob der Verein durch diese Mitgliedschaft den Verlust anderer oder künftiger Mitglieder riskiere.

Schon in diesen kurzen Beispiel zeigt sich ein grundlegendes Spannungsfeld, mit dem die Beratung grundsätzlich immer konfrontiert sein kann, nämlich das Argument der Vereine, dass der Sport unpolitisch sei und nur der gemeinsamen sportlichen Aktivität diene. Und in der Tat: Es ist nicht per se Ausdruck einer oft konstatierten „Unterveränderungsstrategie“, wenn rechtsextrem orientierte Menschen sich in Sportvereinen engagieren; wenn vom Postulat des Rechts-Extremismus in der Mitte der Gesellschaft ausgegangen wird, sollte es nicht überraschen, dass vielerorts Menschen nicht nur politisch aktiv sind, sondern (im

übertragenen Sinne) auch gern Fußball spielen, und sie daher die konkreten Sportangebote in ihrem sozialen Nahraum wahrnehmen. Vorurteile gegenüber gesellschaftlich schwachen Gruppen in der Mitte der Gesellschaft machen zudem vor dem Vereinsheim nicht halt, sodass es Vereinsmitglieder gibt, die fremdenfeindliche und rassistische Einstellungen aufweisen, ohne sie exponiert zur Schau zu tragen.

Andererseits – und hierfür ziehe man die Brille der Mutter im o.g. Fallbeispiel auf – steht die Befürchtung im Raum, dass der Trainer sein Engagement im Verein nutzen könnte, Kinder und Jugendliche für die „rechte Sache“ zu gewinnen, oder aktiv dazu beiträgt, dass z. B. Kinder mit Migrationshintergrund Benachteiligung und Diskriminierung erfahren. Die Angst vor Unterveränderung von Vereinsstrukturen ist nicht unberechtigt; schon viele Fälle, vor allem in ost-deutschen Bundesländern, dokumentieren solche Strategien des organisierten Rechtsextremismus, die bis hin zu eigenen Vereinsgründungen reichten (siehe Claus, in diesem Band).

1.1 Möglichkeiten und Grenzen von Beratung

Grundsätzlich können die Beratungsbedarfe von Sportvereinen auf drei Ebenen unterschieden werden:

1. *Information*, z. B. zur (regionalen) rechtsextremen Szene, Symbolen und Codes, zu sport- und verbandsrechtlichen Aspekten;
2. *Erweiterung der Handlungsoptionen*, z. B. durch Satzungsergänzungen, Workshops zum Fair Play, Konfliktbearbeitung;
3. *Entwicklung von nachhaltigen Strategien*, z. B. durch eine Vernetzung mit anderen Akteuren im Gemeinwesen, Leitbildprozesse.

In vielen der untersuchten Fälle bestand der Wunsch nach einer (zusätzlichen) Informationsvermittlung, z. B. über Symbole und Codes der extremen Rechten, z. B. für die Jugendtrainer, aber auch für das Security-Personal oder es wurden Situationsanalysen über Aktivitäten der extremen Rechte in der Region erbeten.

Bei der Erweiterung von Handlungsoptionen ragen zwei Aspekte heraus: Erstens die Frage nach einem (pädagogischen) Umgang mit rechtsextrem orientierten Jugendlichen, welche in Vereinen aktiv sind; zweitens die Sensibilisierung für strafrechtlich relevante Fragen und die Ergänzung von Satzungen und Ordnungen, die mitunter zukünftig dabei helfen sollen, dass der Verein keine rechts-extrem orientierte Personen mehr aufnimmt oder ihnen die Mitgliedschaft auch entziehen kann.

Kann eine Rolle spielen bei den formulierten Beratungsbedarfen eine Vernetzung in die lokale Öffentlichkeit als Ausdruck einer Sensibilisierung und

Öffnung des Vereins dafür, dass rechtsextreme Einstellungen sich nicht nur im Verein zeigen, sondern ggf. einer Problembearbeitung im lokalen Gemeinwesen bedürfen. Nur in wenigen Einzelfällen blickten die Vereine über den eigenen Tellerrand hinaus und nahmen wahr, dass sich vor Ort beispielsweise eine rechtsextreme Jugendszene etabliert und die Befürchtung im Raum steht, dass auch der Verein mittelbar davon betroffen sein könnte. Solche Vereine fragen dann Maßnahmen zur Prävention an und beschäftigen sich mit der Frage, inwiefern solchen Jugendlichen auch über den Sport Alternativen aufgezeigt werden könnten oder ob solche Jugendlichen per se ausgeschlossen werden müssten.

Darüber hinaus besteht ein wichtiger Beratungsbedarf aus Sicht vieler Vereine darin, keinen (weiteren) öffentlichen Imageschaden nach bekanntgewordenen Vorfällen zu erleiden. Folgerichtig dominiert ein solcher Bedarf einen Beratungsverlauf dann sehr stark, wenn erstens der Verein nur auf Druck Dritter aktiv wurde und sich zweitens in den ersten Gesprächen bei den Vereinsverantwortlichen keine eigene Motivation und Zielvorstellung entwickelt. Grundsätzlich kann konstatiert werden, dass solche zwangsinduzierten Beratungen gar nicht oder nur begrenzt weit tragen, etwa dann, wenn die Sportgerichtsbarkeit eines übergeordneten Landesverbandes entsprechende Auflagen macht oder der öffentliche Druck nach einer entsprechenden Presseberichterstattung groß ist.

Als „handfeste“ Beratungsangebote im Kontext Sport, welche die Binnenperspektive der Vereine berücksichtigen, haben sich erwiesen:

1. Informationsveranstaltungen zu Rechtsextremismus für Trainer und andere Angehörige des Vereinsumfeldes (z. B. Mitarbeiter/innen der Security),
 2. Ergänzungen der Nutzungsbedingungen von Vereinsheimen (z. B. nach Anmietung durch rechtsextreme Gruppierungen),
 3. die Ergänzung von Satzungen (z. B. um klare Kriterien für den Umgang mit rechtsextrem orientierten Personen zu erarbeiten),
 4. die Entwicklung von Leitbildern, die den Vereinen ein nachhaltiges Instrument zur Vereinsentwicklung an die Hand geben (vgl. Kap. 2) und
 5. Sportveranstaltungen, auf denen eine Positionierung „gegen Rechtsextremismus“ vorgenommen wird (z. B. „Mitternachtssport gegen Rechts“).³
- Beratungsinhalte zum o.g. ersten Fallbeispiel waren unter anderem eine Schulung der Trainer/innen im Verein mit dem Ziel der Sensibilisierung. Hier zeigt

3 Im Fall der Durchführung von Sportveranstaltungen wurde durch die betreffenden Sportvereine der eher seltene Weg eingeschlagen, mit lokalen Bündnissen für Demokratie und Toleranz zu kooperieren. In diesen Fällen wurde zudem die Stadt/Gemeinde miteinbezogen und der weitere Beratungsprozess nahm einen guten Verlauf.

ten sich zunächst auch wegen des öffentlichen Drucks Ängste bei den Beraternehmer/innen, kollektiv in die rechte Ecke gestellt zu werden, doch aus Perspektive der Berater/innen gelang im Fortgang die Sensibilisierung für die Thematik. Der Verein hat weiterhin in seiner vereinseigenen Publikation eine Stellungnahme veröffentlicht und seine Satzung ergänzt. Schließlich trennte sich der Verein – wenn auch mit großer zeitlichen Verzögerung – auch von seinem Trainer. Eher selbstkritisch formulierte das Beratungsteam zur Bilanzierung des Falls:

„Bei der Beratung einer künftigen Krise sollte aus Sicht der Berater/innen eine noch größere Aufmerksamkeit auf die Tiefe der inhaltlichen Auseinandersetzung gelegt werden. Die Instrumente ‚Satzungsergänzung‘ etc. können auf der technischen Ebene abgehandelt werden, ohne eine wirkliche inhaltliche Auseinandersetzung mit Rassismus und damit die Verbindung zu Einstellungen der Mitte der Gesellschaft zu initiieren.“

Können für die Vereinsberatungen z. B. durch Fortbildungen und Satzungsänderungen recht „handfeste“ Maßnahmen formuliert werden, so zeigt das Ergebnis des o.g. Beratungsprozesses die Grenzen von Beratung auf, nämlich die Öffnung für die Frage, warum auch der Sport inmitten der Gesellschaft von solcherlei Vorfällen grundsätzlich betroffen sein kann. Satzungsänderungen und Vereinsabschluss lösen das Problem, externalisieren es aber auch. Dies zeigt sich auch im weiteren Verlauf des zweiten Fallbeispiels:

Beispiel 2: Nach Spielschluss bei einem Kreisliga-Fußballspiel war es zu einer Schlägerei zwischen drei Spielern der Gastmannschaft sowie dem Torwart der Heimmannschaft am Rand des Vereinsgeländes gekommen. Dabei erlitt der Torwart eine Gehirnerschütterung und Prellungen; er musste im Krankenhaus behandelt werden. Außerdem sollen Beschimpfungen gefallen sein wie ‚Juden Schwein‘ und Drohungen gegen einen weiteren Spieler der Heimmannschaft, ‚ihm beim Rückspiel die Knochen zu brechen‘. Daran wollten sich die Sünder zum Teil nicht erinnern, entschuldigsten sich auch damit, dass ‚sehr viel Alkohol im Spiel war‘. Im Vereinsheim war es dann noch zu Sachbeschädigungen gekommen.

In diesem Fall verhängte die Sportgerichtsbarkeit gegenüber dem Verein der Gastmannschaft im Nachgang sehr deutliche Strafen (Spielersperren, Punktabzug und Geldstrafen). Der Verband hätte sich im Strafmaß aber noch an einem eher unteren Limit bewegt, wenn der Verein an einem Deeskalationstraining (das über die Beratung durchgeführt wurde) und an einem Gespräch mit dem Vorstand des gastgebenden Teams teilgenommen hätte, das dieser jedoch ablehnte. Das offen bekundete Ziel, die Strafe gegen den Verein und die beteiligten Spieler zu reduzieren, wurde dadurch erreicht, die Annäherung zwischen

beiden Vereinen jedoch nicht. Von Seiten des anlassgebenden Vereins bestand aus Sicht des Beratungsteam keinelei Problembewusstsein für Vereinsinterne menschenverachtende Einstellungen, obwohl das Opfer aus der Heimannschaft mit „Du Judenschwein“ tituliert wurde und ein Spieler während des Treffens mit dem Beratungsteam eine Thor-Steinar-Hose trug: ein entsprechender Hinweis des Beratungsteam hierauf erntete vehemente Abwehrreaktionen. Nach dem Scheitern des Treffens zwischen beiden Vereinen und keinerlei weiterem Interesse an einer Beratung wurde der Fall abgeschlossen.

1.2 Die Bedeutung der Sichtweisen von Vereinsverantwortlichen für eine gelingende Beratung

Mit Blick auf die mit den Anliegen einhergehenden konkreten Maßnahmen zeichnen sich sehr deutlich die Möglichkeiten und Grenzen von Beratungen im Kontext Sport ab, welche sich auf die *Haltung der Vereinsverantwortlichen (Vorstände, Trainer etc.) und auf die damit einhergehenden Positionen der Vereine* beziehen. Hierbei lassen sich idealtypisch zwei Typen von Vereinsverantwortlichen unterscheiden: Erstens Vereinsverantwortliche, die sich aufgrund des öffentlichen Drucks eher vorsichtig und gar lavierend auf eine Beratung einlassen, den Verein von jeglicher Verantwortung freisprechen, dabei Strategien der Abwehr präferieren und die „Schuldigen“ externalisieren („Typ passiv“). Oder es handelt sich zweitens um Vereinsverantwortliche, die offensiv und selbstreflektierend in die Beratung gehen, eingestehen, dass „etwas falsch gelaufen“ ist, man über kein Patentrezept verfügt, und die Dritte dazu einladen, sich an der Erarbeitung von Lösungsstrategien zu beteiligen („Typ aktiv“).

Ein weiterer grundlegender Gelingensfaktor für den Beratungsprozess ist das Selbstbild bzw. das Selbstverständnis des Vereins. Sport und insbesondere der Fußball erscheinen hier oftmals geradezu schizophoren: Zum einen wird von Vereinen und Verbänden (nicht nur im Sport!) mit stolzer Brust vorgetragen, ein relevanter gesellschaftlicher Akteur zu sein. Zum anderen wird (insbesondere bei krisenhaften Vorkommnissen) von Vereinen und Verbänden betont, dass man doch nur Sport treibe und daher „neutral“ sei. In der Praxis lassen sich dann idealtypisch Vereine mit einem Selbstbild der einer Bewältigung des Problems hinderlichen „politischen Neutralität“ (z. B. „Wir spielen doch nur Fußball“) von Vereinen mit „gesellschaftlicher Verantwortung und Engagement“ unterscheiden, die sich jedoch mit Blick auf die Beratungsfälle in deutlicher Minderheit befinden.

Die beiden o.g. Fallbeispiele zeigen, dass die Qualität von Beratungen im Kontext Sport davon abhängig ist, ob und wie offen und selbstreflektierend die

Vereine ihre Verantwortung für die Problembewältigung definieren. Dies geschieht nicht auf der Ebene der Informations- und Wissensvermittlung oder auf der Ebene der handfestesten Methoden wie Satzungsänderungen, sondern auch auf der Ebene der gemeinsamen Haltung und der damit einhergehenden Frage, wie sich ein Verein, insbesondere mit Blick auf künftige „Krisen“, positionieren möchte. Hierzu zählen Fragen wie:

- Welches sind die Werte des Vereins?
- Wie positionieren sich die Verantwortlichen?
- Wie viel „Kraft und Stärke“ bringen der Verein und Verantwortliche in Prozesse ein, die nicht unmittelbar mit der Organisation des Vereinslebens zu tun haben, sondern den Sport als Teil der (lokalen) Gesellschaft sehen?
- Woran können Dritte erkennen, dass es der Verein ernst meint mit seinem Umgang mit Rechts extremismus oder Rassismus?

Zwangsinduzierte Beratungen, generiert durch öffentlichen Druck, öffnen die Beratungsnehmer/innen in Vereinen wenig dafür, sich selbstreflektierend mit Fragen hinsichtlich der eigenen Haltung auseinanderzusetzen. Beratungen sind hier zwar möglich, doch nüchtern betrachtet ist die Reichweite eher gering. Die Möglichkeiten für Beratung im Handlungsfeld Sport erweitern sich dann drastisch, wenn es im Prozess gelingt, die Phase der „Beratung zur Positionierung und Haltung“ zu erreichen, besteht doch erst hier der Raum, frei von den Erwartungen Dritter, den anlassgebenden Konflikt als Ausgangspunkt für nachhaltige Strategien zu verstehen. Die folgende Übersicht illustriert die Reichweite von Beratung mit Blick auf die drei genannten Beratungsebenen in Abhängigkeit davon, wie verschlossen bzw. offen die Vereinsverantwortlichen gegenüber den Fragestellungen des Beratungsprozesses sind:

Tab. 1: Reichweite von Beratung in Sportvereinen

Beratungs-Ebenen	Idealtypische Haltung von Vereinsverantwortlichen	Reichweite der Beratung
I. Vermittlung von Wissen	Typ I passiv • Regionale Szenen • Symbole und Codes • Erläuterung von Rechtsfragen	↑ Reichweite der Beratung
II. Beratung für adäquate Methoden	• Ergänzung von Mietverträgen (z. B. für Vereinshäuser) • Ergänzungen von Satzungen • Trainings (Schlichtung, Fair Play)	↑ Reichweite der Beratung
III. Beratung zur Positionierung und Haltung	• Arbeiten an eigenen Werten • Leitbilder • Verantwortung über den Verein hinaus (Vernetzung)	↑ Reichweite der Beratung

Das nun folgende ausführliche Fallbeispiel dokumentiert einen Beratungsverlauf, in dem es den Beratungsnehmer/innen gelungen ist, trotz eines hohen öffentlichen Drucks eigene Zielvorstellungen und Maßnahmen zu formulieren, die in einen umfangreichen Leitbildprozess mündeten.

2. Beratung eines (Prof-)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 rechtsextemer Vorfälle im Fanbereich, eine externe Beratung in Anspruch zu nehmen und mithilfe des Beratungsstreams 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 Präfikatalogs sowie die Verabschiedung und Präsentation des Leitbildes im Rahmen der Mitgliederversammlung.

2.1 Auftragsklärung

Im Erstgespräch wurde der Wunsch von Vereinsverantwortlichen geäußert, sich klar gegen Rechtsextratismus 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 gesammelt 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 zuschauorientierten 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.

2.2 Der Beratungsprozess

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

Erster Schritt: Wirkung der Beratung nach 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 Dritten⁴ 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. Rechtsextratismus vorgenommen (Vorfälle, Akteure, Zusammenhänge mit Pegida-Demonstrationen, Wahrnehmung des Vereins „von außen“, Akteure 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 verknüpfen 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 darin ihre Rolle einnehmen sollten („passiv, reagierend“ bzw. „aktiv“, „offen für Dritte“).

4 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 greift Partei für alle Konfliktbeteiligten.

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 einen Bezug zur regionalen Identität. Am Leitbildprozess sollten, nach der Entscheidung der AG, alle Vereinsabteilungen und ihre Mitarbeiter/innen, Spielerat, Ehrenrat, Mitglieder und Fans bzw. Fangruppen teilnehmen. Das Leitbild sollte für den Verein sowie für die GmbH bindend sein und auf einer Mitgliederversammlung verabschiedet werden.

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 Beratungssteam nach Absprache mit der Leitbild-AG eine SWOT-Analyse⁵ 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 Akteuren 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 Akteuren wurden Fragen diskutiert wie „*Angenommen, die Alemannia hat ein gutes Konzept für den Umgang mit Fansverhalten 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 Fragebogenhebung im Rahmen einer Mitgliederversammlung von der Vereinsbasis ein Stimmungsbild zur aktuellen Situation 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 über-raschend hohes Problembewusstsein für das Thema Rechtsextremismus vorlag und die Befragten den Verein darin ermutigten, offen mit dieser Thematik um-zugehen.

Siebter Schritt: Gespräche mit Fangruppen

Um weitere externe Stimmen zum Leitbildprozess einzuholen, hat das Beratungssteam nach Abstimmung mit der AG ein Gespräch 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 der Fanggruppe legten u. a. 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 angestrichelt ins Stadion gehen können. Zudem legten die Vertreter der Fanggruppe großen Wert auf die regelmäßige „Überprüfung“ des Leitbildes.

Achter Schritt: Planung des Leitbild-Workshops

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

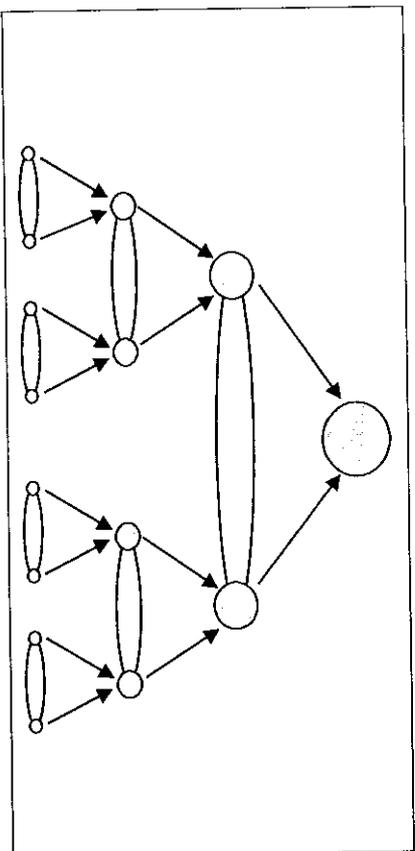
- a) Terminvereinbarung für den Leitbildworkshop und die Festlegung des Teilnehmerkreises bestehend aus dem TSV und seinen Abteilungen, der Geschäftsstelle der GmbH, registrierten Fanclubs, Ultras, Fanbetreuung, Fan-Projekt, Fan-Interessengemeinschaft, Externe.
- b) Vorstellung von Spezifikationen für ein Leitbild in Anlehnung an der „Lernerorientierten Qualitätstestierung in der Weiterbildung“ (LOW)⁶, verbunden mit der Frage nach einer Definition gelingender Vereinsarbeit.
- c) 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.

⁵ Eine SWOT-Analyse fragt nach „Stärken“ (strength), Schwächen (weakness), Zielen (ob-

jectives) und Risiken (threats) einer Organisation in der Vorbereitung ihres Leitbildprozesses. Das Beratungssteam 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.

⁶ Das Anfang der 2000er-Jahre entwickelte Qualitätsmanagementsystem LOW war Grundlage für weitere spezifische QM-Systeme, z. B. für Schulen (LQS) oder für Beratungsgesellschaften (KQB); vgl. <http://www.artset.de/qualitaetstestierung/> (Datum des Zugriffs: 06.01.2016)

Abb. 1: Aufsteigendes Verfahren zur Leitbildentwicklung nach Zech (2008)



Neunter Schritt: Der Leitbild-Workshop

Das Beratungsteam stellt zu Beginn des achtstündig geplanten Workshops die wesentlichen Aspekte eines Leitbildes sowie den vorbereiteten Fragebogen vor. Danach fülle diese Person in Einzelarbeit aus. Anschließend wurden Zweier-, dann Vierergruppen usw. gebildet, sodass immer nur zwei Leitbildentwürfe in den Gruppen zu einem neuen Entwurf zusammengeführt wurden. Für die finale Runde wurde ein „Fishbow“ organisiert: Vertreter der Gruppen stellen 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 erreicht. Das Beratungsteam hat jedoch sehr früh in der Planung des Leitbildprozesses immer wieder auf die Gefahr hingewiesen, dass ein wohlformuliertes Leitbild allein noch keine Glaubwürdigkeit in der internen und externen Ver-einsöffentlichkeit herstellt – es könnte vielmehr zu einem Fetzen Papier verkommen. Startdessen könne die Alemannia den weiteren Schritt wagen, das Leitbild überprüfbar zu machen. Daher wurden in einem abschließenden Schritt Indikatoren und Maßnahmen für die regelmäßige Überprüfung des Leitbildes zusam-

mengetragen bzw. entwickelt. Wesentliches Ziel war es dabei, dass der Verein selbstständig und gleichzeitig Dritten gegenüber glaubwürdig einen Bericht zum Stand der Umsetzung des Leitbildes erstellen kann. Mithilfe 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 von der Alemannia in einem moderierten Verfahren selbstständig entwickelt. Die Interviews mit den Gruppen unterteilen sich in drei Phasen: Einstieg, Fokussierung, Konkretisierung, „Einstieg“ und „Fokussierung“ dienten dabei zur Hinführung und Sensibilisierung; „Konkretisierung“ war die Arbeitsphase, in der konkretere Fragen und Maßnahmen mit Bezug auf die jeweiligen konkreteren 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.

Tab. 2: Fragen zur Erstellung des Leitbild-Prüfkatalogs

Fragen zur Ein-stimmung und Vorbereitung	Einstieg:
	<ul style="list-style-type: none"> • 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?
	<p>Fokussie-rung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bezogen auf die Frage „Woran werden Dritte erkennen, dass wir das Leitbild ernst nehmen?“ – wer sind die relevanten Dritten? • Woran werden Sie erkennen, ob das Leitbild nur ein Fetzen Papier ist? Oder: Woran erkennen Sie in ihrem Leitbild-Bericht die Schönrede-rei? • Woran würden Sie feststellen, dass ein anderer das Leitbild nicht akzeptiert? • Welche Konsequenzen sollten aus einem Verstoß gegen das Leit-bild erfolgen? • Wie können Sie das Anliegen des Leitbildes missbrauchen? • Wie können Dritte das Anliegen des Leitbildes missbrauchen?
Fragen zur Sammling und Erstellung von Indikatoren und Maßnahmen	<p>Konkretisierung:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Welches sind für Sie die wichtigsten gegenwärtig handlungsleiten-den Aussagen des Leitbildes? • Welche vorhandenen Maßnahmen könnten für einen „Leitbild-Be-richt“ hilfreich sein? • Welche neuen Maßnahmen/Instrumente müssen für einen Leit-bild-Bericht entwickelt werden?

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 Aufgabenteilern sortiert (Öffentlichkeit, Fanarbeit, Vereinsarbeit, Konfliktumgang, Qualität der sportlichen Angebote). Insgesamt wurden 102 Fragen zur Überprüfung des Leitbildes für den Prüfkatalog generiert und insgesamt 126 Maßnahmen und Indikatoren.

Elfter Schritt: Verabschiedung des Leitbildes und Abschluss der Beratung

Mit der Verabschiedung des Leitbildes auf der Mitgliederversammlung und der Präsentation im Rahmen einer Pressekonferenz wurde der Beratungsprozess abgeschlossen und das Leitbild wurde auf der Homepage des Vereins veröffentlicht⁷. Das Beratungsteam empfahl für den weiteren Implementierungs- und Überprüfungsprozess den Einsatz einer anerkannten Persönlichkeits- und Region. Das Beratungsteam bot zudem an, nach einem Jahr ein „Follow-up“ in Form eines Workshops durchzuführen, in dem die Umsetzung zusammen mit den Beteiligten ausgewertet werden könnte.

2.3 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 vonseiten 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.

⁷ vgl. <http://www.alemannia-aachen.de/klub/verein/allgemein/> (Datum des Zugriffs: 04.07.2017).

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 diesem partizipativen Verfahren in der Planung und Entwicklung des Leitbildes sowie in der Entwicklung des Prüfkatalogs hat die Alemannia echte Pionierarbeit geleistet: Das Verfahren war innovativ, den Bedarfen des Vereins angemessen und zugleich offen für die „Außenperspektive“ einer (lokalen) Öffentlichkeit.

Fazit

Sportvereine sind ein zentraler Bestandteil des Gemeinwesens, Vorfälle mit einem rechtsextremen Hintergrund und die damit einhergehenden Bewältigungsstrategien der Vereine korrespondieren daher sehr stark damit, ob und in welcher Form die Menschen im Ort mit „ihren“ 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 damit einhergehenden Bedarfen zu würdigen, da Beratungen im Kontext Sport ansonsten kaum gelingen werden, wie es die drei abschließenden Aspekte verdeutlichen sollen:

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 oder nicht. 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, Leistungen 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 entsteht. 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 Problemasicht und das Engagement vieler Vereine anders aus; hier sind sie grundsätzlich sehr offen für die Bearbeitung der damit 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.

Literatur

- 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.

PETER RIEKER

Familie und Rechtsextremismus – Rechtsextremismus und Familie

Die Familie gilt als zentrale Sozialisationsinstanz und man nimmt an, dass die Erfahrungen, die Kinder und Jugendliche im Kontext der Familie machen, wichtig für ihre Entwicklung sind und sich auf ihre Persönlichkeit auswirken. Auch in Hinblick auf die Entwicklung rechtsextremer Affinitäten sowie auf die Bewältigung rechtsextremer Orientierungs- und Handlungsmuster wird der Familie besonderer Stellenwert beigemessen, schließlich gibt es kaum soziale Beziehungen, in denen man so früh und eng aufeinander verwiesen ist wie in der Familie. Im vorliegenden Beitrag werden die Bezüge zwischen rechtsextremen Orientierungs- und Handlungsweisen bei Jugendlichen und jungen Erwachsenen einerseits und familialen Beziehungen, Bedingungen und Kommunikationsweisen andererseits untersucht und dargestellt. Traditionell geht man in diesem Zusammenhang von der Familie aus und fragt, welche familialen Strukturen, Beziehungsformen, Orientierungs- und Handlungsweisen zur Akzeptanz rechtsextremer Positionen beitragen. Da bei dieser Sichtweise retrospektiv Rekonstruktionen aus einer für die Familie häufig stark belasteten Situation vorgenommen werden, erscheint es notwendig, sie durch die Berücksichtigung dieser aktuellen Belastungen zu ergänzen. Wie im Titel angedeutet, können also verschiedene Blickrichtungen eingenommen werden. Dementsprechend geht es im Folgenden sowohl um die Frage, inwiefern bestimmte Bedingungen in der Familie die Ausprägung rechtsextremer Tendenzen begünstigen können (1), als auch um die Frage, was es für Familien bedeutet und wie Familien damit umgehen, wenn sich bei ihrem Nachwuchs rechtsextreme Affinitäten zeigen (2). Abschließend werden zentrale Erkenntnisse resümiert und Ansatzpunkte für die Gestaltung von Beratungsprozessen skizziert, die vor diesem Hintergrund relevant erscheinen (3).