



## „Von der Bundesliga bis zur Kreisklasse: Rassismus wirksam entgegentreten.“

*Rassismus prägt unsere Gesellschaft und den Sport – im Amateurbereich sowie bei den Profis. Wie können sich engagierte Personen in Vereinen vor Anfeindungen schützen? Und wie gelingt es, aus dem Amateurverein einen diskriminierungssensiblen Raum zu machen, in dem sich alle wohl und sicher fühlen können? Welche Erfahrungen aus dem Profi-Bereich lassen sich übertragen? Diese und weitere Fragen wurden im ersten Workshop der „Willkommen im Fußball“-Dialogwoche diskutiert.*

### Zusammengefasste Mitschriften aus den Arbeitsgruppen des Workshops

(temporär zudem hier zu finden:

<https://padlet.com/janwelle/rassismuswirksamentgegentreten>):

#### **Zielfrage:**

Was versteht ihr unter dem Begriff des „strukturellem Rassismus“ im Sport?

#### **Weiterführende Fragen:**

Welche Erfahrungen mit Rassismus im Sport habt ihr?

Wie seid ihr mit den Fällen umgegangen?

Welche Strukturen können dabei helfen, Rassismus entgegen zu wirken?

Was können Vereine und Verbände daraus für ihre Handlungsansätze lernen?

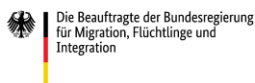
Rassismus gibt es nicht nur auf dem Fußballplatz. – Das Problem muss gesamtgesellschaftlich auf allen Ebenen (individuell und strukturell) angegangen werden. Im Sportkontext sind Professionalisierung und Qualifizierung wichtige Voraussetzungen, damit sich Sportsstrukturen diversitätsorientiert und diskriminierungssensibel weiterentwickeln.

Struktureller Rassismus als zentrales Thema - Herausforderung dabei auch:

Mitglieder der „Mehrheitsgesellschaft“ müssen Privilegien abgeben

(siehe [Keynote-Stream von Prof. Dr. El-Mafaalani](#))

Gefördert durch:





## Arbeitsgruppen-Thema 1 (aus einem Sportverein in Kiel)

- **Thema:** Konflikte aufgrund von Herkunft und Glaube (unter von Rassismus betroffenen Menschen)
  - **Umgang:** Organisation Zebra hinzugezogen, die klar stellten, dass es sich hierbei nicht um Rassismus handelt
- › Sie haben den Fall nicht angenommen.

### Diskussion in der Kleingruppe dazu:

- Rassismus ist ein *Machtverhältnis*. Welche Gruppe hat Macht und Ressourcen? Zur Definition von Rassismus siehe auch [„Rassismus. Eine Definition für die Alltagspraxis“](#) (Link) der RAA Berlin.
- Zwischen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen, die von Rassismus betroffen sind, gibt es auch Hierarchien. Es handelt sich aber bei Konflikten zwischen Menschen, die von Rassismus betroffen sind, nicht um Rassismus.
- Definition von Rassismus ist im Diskurs teilweise unklar. Es muss eine gemeinsame Grundlage/ Klarheit zu dem Begriff/Phänomen „Rassismus“ geben, wenn darüber gesprochen werden soll.
- **Möglicher Umgang mit solcherlei Konflikten:** Menschen müssen Möglichkeit haben, ihre Vorurteile und Stereotype zu reflektieren und zu überwinden, z.B. durch Interkulturelle Trainings o.ä.

Gefördert durch:



## Arbeitsgruppen-Thema 2 (rassistische Vorfälle aus dem Raum Leipzig, Betroffene: Fußball-Mannschaft eines Leipziger Fußballvereins)

- **Vorfall beim Hinspiel:** beim Hinspiel wurden die Spieler vom Publikum verbal rassistisch diskriminiert → Spielerinnen und Spieler wollten nicht wieder dort spielen.
- **Umgang des Verbands:** Verband ist auf die Forderung der Mannschaft nicht eingegangen, sondern hat stattdessen zum Rückspiel Beobachterinnen und Beobachter geschickt.
- **Vorfall beim Rückspiel:** wieder heftige rassistische Ausschreitungen (verbale und körperliche Übergriffe der Zuschauerinnen und Zuschauer)
- **Umgang vor Ort und im Nachhinein (Verband):** Ordnerinnen und Ordner versuchten, die Spieler zu schützen; Polizei wurde gerufen; Verband lud die betroffene Mannschaft zum Gespräch ein; Co-Trainer der gegnerischen Mannschaft (von deren Fans die rassistischen Übergriffe ausgingen) wurde für ein Jahr gesperrt.

### Diskussion in der Kleingruppe zu den Vorfällen im Raum Leipzig

#### Kritik am Umgang des Verbands:

- nur Beobachterinnen und Beobachter zum Rückspiel zu schicken, reicht nicht aus.
- Spieler wurden nicht ernst genug genommen.
- Die Vorfälle sind ein Skandal!

#### Vorschläge/ Überlegungen zu einem besseren Umgang allgemein:

- nachhaltig handeln: Problem ist nicht damit behoben, dass die Mannschaft nicht mehr spielt und einfach die Punkte bekommt. > Es muss nachhaltig gehandelt werden.
- Erfahrungsexpertinnen und -experten ernst nehmen und Handlungsmöglichkeiten ausschöpfen: Rassistische Vorfälle müssen ernst genommen werden und Handlungsmöglichkeiten (z.B. Strafen qua Verbandsordnungen) müssen ausgeschöpft werden.
- Umgang mit Täterinnen und Trainer: Wir müssen auch mit denen ins Gespräch kommen.

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und  
Integration



DFL  
STIFTUNG

deutsche kinder- und jugendstiftung



### **Vereine:**

- Verbündete suchen: In Gemeinden/ in den Regionen nach zivilgesellschaftlichen Akteurinnen und Akteure außerhalb des Sports suchen, die eventuell unterstützen können.
- Die Professionalisierung im Umgang mit Diskriminierung ist kein „nice-to-have“, sondern eine ernsthafte Verantwortung der Vereine.

### **Verbandsebene:**

- Sensibilisierung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter: Verbandsmitarbeitende müssen sensibel sein. (Es hängt von diesen Personen ab, ob etwas getan wird!)
- Alle Entscheidungsträgerinnen und -träger einbeziehen (z.B. Verbandsvorsitzende, Vorstände etc.).
- Integrationsbeauftragte der Verbände könnten Ansprechpersonen sein.
- Qualifizierung der ehrenamtlichen Sportrichterinnen und -richter muss verbessert werden.
- Strukturen reflektieren: Strukturen müssen hinterfragt werden: Wie kommen Sportrichterinnen und -richter ins Amt? (Berufen oder Gewählt usw.)
- Qualifizierung und Professionalisierung von Ehrenamtlichen sollte aktiv durch Verbände vorangebracht werden.

### **Profiklub-Ebene:**

- Stellungnahmen und Positionen rausbringen, die über Kampagnen wie z.B. "Mein Freund ist Ausländer" hinausgehen!
- Proficlubs können Leuchttürme sein, die positiv vorgehen.

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und  
Integration



**DFL  
STIFTUNG**

deutsche kinder- und jugendstiftung



## Arbeitsgruppen-Thema 3 (Fußball- und Leichtathletikverband Nordrhein-Westfalen)

### Konkreter rassistischer Vorfall vom Wochenende:

- Rassistische Beleidigung während des Spiels (gegen einen Spieler), Schiedsrichter auch betroffen, Täter zunächst unbekannt, nach dem Spiel Entschuldigung und Annahme der Entschuldigung; Spiel wurde zu Ende geführt

### Was ist jetzt zu tun?

- Problem: Schiedsrichter ist angehalten, alle verfügbaren Mittel auszuschöpfen, um das Spiel zu Ende zu führen
- Solidarität (Spielabbruch) wird sportrechtlich bestraft, rassistischer Vorfall spielt keine Rolle
- Alternative Urteile möglich?
- An welchem Punkt wird man wirklich aktiv? Wo muss es einen klaren Cut aufgrund von Diskriminierung geben?
- **rassistisch agierende Person direkt adressieren**
- Handeln könnten eigentlich: Ordnerinnen und Ordner, gebriefte Personen → Person muss wissen, dass sie zuständig und befugt ist einzuschreiten

### Anlaufstellen in Landesverbänden nutzen! (siehe links im Padlet)

### Vorbereitung

- Wie können Vereine und Schiedsrichterinnen bzw. Schiedsrichter auf Fälle vorbereitet werden?
- **Schiedsrichterinnen und Schiedsrichter, Fans, Familien, Eltern, Beteiligte** explizit auf mögliche Vorfälle vorbereiten → **Regeln festlegen/ auslegen**
- eventuell Befugte aus Reihen des Vereins
- Problem dann aber: Nähe zu Täterinnen und Trainer: „Der meint das ja nicht so“

### Nachbereitung

- über DFB.net, Vermerk Vorkommnisse, die Schieris müssten dann vollständig ausfüllen
- Kann man nicht ein Häkchen festlegen zu: Gab es einen rassistischen Vorfall?
- Das gibt es, aber die Schiris wählen teilweise aktiv „Nein“
- senden trotzdem Sonderbericht → Automatismus wäre hier hilfreich

Gefördert durch:



### **Idee: Leitfaden - Was kann bei einem rassistischen Vorfall getan werden?**

- auch: andere Menschen ansprechen, in die Situation mit reinholen
- übrigens: Alle können einen Fall beim Verband anzeigen!

## **Übersichtskarte „Anlaufstellen für Gewalt- und Diskriminierungsvorfälle in den Landesverbänden“**

### Übersichtskarte (Link):

- Opfer- und Tätervereine werden von den Anlaufstellen unterstützt
- Satzung des jeweiligen Landesverbandes muss Antidiskriminierungspassus beinhalten/ klare Regelung enthalten
- Anlaufstellen arbeiten mit Sportgerichtsbarkeit
- Sanktionen können abgemildert werden, wenn Vereine in einen Prozess mit der Anlaufstelle gehen (eine Konfliktmaßnahme durchführen)

### **Achtungszeichen!**

- Besetzung der Anlaufstellen: Wie glaubwürdig sind die Anlaufstellen für von Rassismus betroffenen Menschen, wenn dort nur z.B. nur *weiße* Menschen arbeiten?
- Vereine brauchen auch Verbandsunabhängige Stellen (damit Ansprechpersonen nicht an Rollen o.ä. gebunden sind), z.B. Opferberatungsstellen etc.
- aber: Beratungsstellen, die keine Ahnung vom Fußball haben, werden schlecht angenommen
- deshalb: Zusammenarbeit von fußballinternen Stellen und fußballexternen Stellen ist super wichtig!
- Anlaufstellen müssen bekannt sein, sonst werden sie nicht genutzt!
- **Wie kommt das was in den Satzungen steht an bei:**
  - realen Situationen
  - Sportrichterinnen und -richter: haben selten Expertise im Bereich Rassismus, erkennen ihn gar nicht, wenn er nicht sehr offensichtlich stattfindet

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und  
Integration



**DFL  
STIFTUNG**

deutsche kinder- und jugendstiftung



- **Kreis- und Bezirksverbände mit reinholen**
  - häufig Stigmatisierung von Vereinen im Vorfeld
  - rassismuskritisches Handeln sollte dort Schwerpunkt/ grundlegend sein
  - fehlende Partizipation von Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung  
für Migration, Flüchtlinge und  
Integration



**DFL  
STIFTUNG**

deutsche kinder- und jugendstiftung