



FUTURE BFV **PROJEKTBERICHT**

Inhaltsverzeichnis

Zukunftswerkstatt 1: Verbandsstruktur	4
Handlungsfeld 1: Dauer von Amtszeiten; Begrenzung der Anzahl von Amtszeiten; Hamburger Modell;	4
Handlungsfeld 2: „Junge Generation“ und Diversität	8
Handlungsempfehlung A: Integration von Funktionsträgern in ehrenamtlichen Positionen im BFV „Junge Generation“	8
Handlungsempfehlung B: Diversität	10
Handlungsfeld 3: Ressortaufteilung; Marketing & Kommunikation; Fußballentwicklung - Infrastruktur – Vereinsberatung – Digitalisierung; Digitalisierung; Verbandsstruktur	11
Handlungsempfehlung A: Trennung des Ressorts Vizepräsident & Soziales Gesellschaftliche Verantwortung	11
Handlungsempfehlung B: Marketing & Kommunikation	12
Handlungsempfehlung C: Fußballentwicklung - Infrastruktur – Vereinsberatung – Digitalisierung ..	14
Handlungsempfehlung D: Digitalisierung	15
Handlungsempfehlung E: Zusammensetzung Präsidium, Zusammensetzung geschäftsführendes Präsidium, Stärkung Hauptamt, Stärkung Präsidium und/oder gf Präsidium, Ressortverteilung, Geschäftsverteilungsplan	16
Handlungsfeld 4: Compliance, Good Governance, Transparenz, Doppelfunktionen und Nominierungsfristen	19
Handlungsempfehlung A: Compliance, Good Governance, Transparenz (auch Berichtswesen) ...	19
Handlungsempfehlung B: Doppelfunktionen 1 (externe Doppelfunktion)	21
Handlungsempfehlung C: Doppelfunktionen 2 (interne Doppelfunktion)	22
Handlungsempfehlung D: Nominierungsfristen	23
Handlungsfeld 5: Rollenklärung BFV-NOFV, Rollenklärung BFV-DFB	24
Zukunftswerkstatt 2: Frauen	25
Handlungsempfehlung 1: Gleichberechtigte Gremienbesetzung	25
Handlungsempfehlung 2: Öffentlichkeitsarbeit	25
Handlungsempfehlung 3: Benennung von Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartnern in den Vereinen für die Belange der Frauen und Mädchen	26
Handlungsempfehlung 4: Konzept zur finanziellen Förderung weiblicher Talente	27
Handlungsempfehlung 5: Konzept zur finanziellen Unterstützung der Vereine mit Frauen- und Mädchenfußball	28
Zukunftswerkstatt 3: Jugend	29
Handlungsempfehlung 1: Überarbeitung DKLB-Zuwendungen	29

Handlungsempfehlung 2: Kinderfußball	29
Handlungsempfehlung 3: Kommunikation BFV-Vereine-BFV	30
Handlungsempfehlung 4: Gewinnung und Ausbildung von Trainer:innen (insbesondere für den Kleinfeldbereich)	31
Handlungsempfehlung 5: Wertevermittlung	32
Zukunftswerkstatt 4: Gesellschaftliche Verantwortung	33
Handlungsempfehlung 1: AG Gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen des Berliner Fußballs und Empowerment.....	33
Handlungsempfehlung 2: AG Prävention & Intervention: frühzeitige Erkennung und Bekämpfung von und Schutz vor jeglicher Form von Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung	34
Handlungsempfehlung 3: AG Fairer Umgang mit Ressourcen, Umwelt und Nachhaltigkeit.....	36
Handlungsempfehlung 4: AG Ehrenamt fördern, wertschätzen, anerkennen	37
Zukunftswerkstatt 5: Hauptstadt-Verband	40
Handlungsempfehlung 1: Aufbau eines strukturierten politischen und gesellschaftlichen Lobbyings	40
Handlungsempfehlung 2: Darstellung der Leistungen des Fußballs in Vereinen und BFV.....	42
Handlungsempfehlung 3: Kommunikations- / CSR- / Marketingplattform	43
Handlungsempfehlung 4: (Inter)nationaler Kongress / Event	45
Handlungsempfehlung 5: Verbesserung der Sportstätteninfrastruktur in der Hauptstadt	48
Zukunftswerkstatt 6: Infrastruktur / Standorte	50
Handlungsempfehlung 1: Zukunft der BFV-Standorte	50
Handlungsempfehlung 2: Die digitale Infrastruktur	52
Handlungsempfehlung 3: Die Sportanlage der Zukunft (Die ideale Sportanlage).....	54
Zukunftswerkstatt 7: Kunden.....	56
Handlungsempfehlung 1: Vereine	56
Handlungsempfehlung 2: Sportverbände.....	57
Handlungsempfehlung 3: Mitarbeiter/innen	58
Handlungsempfehlung 4: Medien.....	61
Handlungsempfehlung 5: Politik	62
Zukunftswerkstatt 8: Gewaltfrei. Respekt. Vorbild.....	63
Handlungsempfehlung 1: „Präsidenten/innen bzw. 1. Vorsitzende/r“	63
Handlungsempfehlung 2: „Schiedsrichter/innen“	64
Handlungsempfehlung 3: „Trainer*innen“	65
Handlungsempfehlung 4: Zielgruppe „Spieler/innen“	65
Handlungsempfehlung 5: Fußball Respekt Campus.....	66
Zukunftswerkstatt 9: Finanzen	68
Handlungsempfehlung 1: Finanzstärkung der Vereine	68

Handlungsempfehlung 2: Finanzstärkung des BFV	69
Handlungsempfehlung 3: Compliance	71
Handlungsempfehlung 4: Transparenzstärkung	72
Handlungsempfehlung 5: Vereinslotterie	72
Zukunftswerkstatt 10: Vision 2025	74
Handlungsempfehlung 1: „Wir ermöglichen“	74
Handlungsempfehlung 2: „Wir kommunizieren“	75
Handlungsempfehlung 3: „Wir wagen Neues“	76
Zukunftswerkstatt 11: Professionalisierung	78
Handlungsempfehlung 1: Verband	78
Handlungsempfehlung 2: Vorstand / Präsidium	79
Handlungsempfehlung 3: Dienstleistungen	80
Zukunftswerkstatt 12: Innovation	82
Handlungsempfehlung 1: Innovative Organisationsformen: Gründung einer GmbH	82
Handlungsempfehlung 2: Innovative Organisationsformen: Gründung einer Stiftung	83
Handlungsempfehlung 3: Plattform-Management Moderne und innovative Kommunikationsformate	85
Fazit	86
Zukunftswerkstatt 13: Change Management + Kommunikation	88
Handlungsempfehlung 1: Geschlechtergerechte Sprache im BFV	88
Handlungsempfehlung 2: Mehrsprachigkeit im BFV	88
Handlungsempfehlung 3: Leichte/Einfache Sprache / Barrierefreiheit HP	89

Zukunftswerkstatt 1: Verbandsstruktur

Handlungsfeld 1: Dauer von Amtszeiten; Begrenzung der Anzahl von Amtszeiten; Hamburger Modell;

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Die Mitarbeit in Verbänden allgemein und auch beim BFV ist dadurch geprägt, dass ehrenamtlich tätige Personen über eine sehr lange Dauer (mehr als 10 Jahre) in entscheidenden Verbandspositionen Strukturen gebildet haben, die personenunabhängig die Gefahren der mangelnden Transparenz, einer fehlenden Durchlässigkeit für dessen Nachwuchs, einer Monopolisierung und fehlender Compliance (Regeltreue) in sich bergen. Um einen früheren und regelmäßigeren Wechsel der Funktionsträger zur Vermeidung der Verwirklichung dieser Gefahren zu gewährleisten, können die Bestimmungen der Dauer von Amtszeiten sowie die Begrenzung der Anzahl von Amtszeiten als auch das sog. Hamburger Modell (Wechsel von 2 festgelegten Präsidiumsteilen zu unterschiedlichen Zeitpunkten) dienen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Der BFV stellt dadurch sicher, dass ein regelmäßiger Wechsel der Funktionsträger in jedem Fall gewährleistet ist. Dadurch kann der stetige Zufluss neuer Ideen und Innovationen unterstützt werden. Gleichzeitig wird dadurch die Möglichkeit der Realisierung bestimmter Gefahren (Monopolisierung, Compliance) begrenzt.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Verlust von Erfahrung und Expertise, Verlust von wertvollen Tätigkeiten ehrenamtlicher Funktionsträger.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Ehrenamtliche Funktionsträger im BFV
- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Verlust von Erfahrung und Expertise
- Verlust von wertvollen Tätigkeiten ehrenamtlicher Funktionsträger

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Bei Beibehaltung des bisherigen Rhythmus Arbeitsverbandstag / Verbandstag (2 / 2 Jahre) ist die Einführung des sog. Hamburger Modells nicht erforderlich, um die mit dem Ziele und Prämissen dieses Handlungsfeldes umzusetzen.

Auch eine Veränderung der bestehenden Amtszeiten (4 Jahre) scheint nicht zwingend geboten. Die ZW 1 hält in diesem Zusammenhang die Gewährleistung und Sicherstellung der Transparenz für bedeutsamer. Insoweit wird auf die (noch zu führende) Ergebnisdokumentation zu dem Thema „Berichtswesen“ verwiesen. In Bezug auf die Begrenzung der Anzahl von Amtszeiten von Funktionsträger in allen Organen des BFV hat sich folgendes Meinungsbild der Teilnehmer herausgebildet:

	Für eine Begrenzung der Anzahl von Amtszeiten		Gegen eine Begrenzung der Anzahl von Amtszeiten
TN 1	<p>Ich bin <u>für</u> eine Amtszeitbegrenzung von 12 Jahren (3 Legislaturperioden; zukünftig sogar 8 Jahre und 2 Legislaturperioden), da:</p> <p>1) es mehr um Inhalte statt Personen gehen muss In vielen Verbänden IST der/die Präsident(in) der Verband, besonders in der Außendarstellung (bestes Beispiel der ehemalige FIFA- Präsident Joseph Blatter). Eine Amtszeitbegrenzung kann dagegen einen ungesunden Personenkult zumindest im Rahmen halten.</p> <p>2) auch eine Demokratie Macht beschränken muss Und zwar nicht nur durch institutionelle Strukturen wie bspw. regelmäßige Wahlen, sie muss auch die Zeit eines so wichtigen Mandats begrenzen. Eine lebendige Demokratie zeichnet sich auch dadurch aus, dass sie immer wieder für Wandel und neuen Schwung sorgt. Das ist ganz besonders in den aktuell disruptiven Zeiten von enormer Wichtigkeit.</p> <p>3) sich Niemand für unentbehrlich halten sollte Ich sehe ein generelles Problem in den historisch gewachsenen stark hierarchischen Positionen des Sports. Die mutigsten Entscheidungen werden aus der politischen Erfahrung dann beschlossen, wenn persönliche Befindlichkeiten oder Anspruchsdenken hintenangestellt werden. Dies geschieht oftmals zum Ende einer Amtszeit. Wissen muss in der Organisation</p>	TN 4	<p>Ich bin gegen eine Amtszeitbeschränkung, unterstütze dabei die bereits aufgeführten Argumente (Wahlentscheidung anlässlich von Verbandstagen, Einarbeitung in diverse Gremien sowohl im Land, als auch in den überregionalen Verbänden). Ein Argument ist mir noch wichtig, der Präsident des BFV hat keine Richtlinienkompetenz, d.h. alle Präsidiumsmitglieder bearbeiten ihre Aufgabengebiete selbstständig, inhaltliche Absprachen können ausschließlich im Gremium gefasst werden. Hinzu kommt, dass durch einen regelmäßigen Austausch von Präsidiumsmitgliedern stets auch neue Ideen eingebracht werden.</p>
		TN 2	<p>Ich bin gegen eine Amtszeitbegrenzung im BFV. Zwar sprechen einige Argumente grundsätzlich für eine Amtszeitbegrenzung, wie die Verringerung der Gefahr des Aufbaus monopolartiger / beherrschender Sozialstrukturen (Abhängigkeiten unter den Funktionsträgern). Insoweit ist aber zu berücksichtigen, dass rein wirtschaftliche Aspekte im BFV nicht im Vordergrund stehen, die Gefahr wirtschaftlicher Korruption ist im Gegensatz zu Verbänden wie DFB, UEFA und FIFA erheblich geringer, fast nicht miteinander zu vergleichen. Für eine Amtszeitbegrenzung spricht auch, dass dadurch die jüngere Generation vielleicht ermutigt wird, ehrenamtlich im BFV tätig zu werden. Hier kann aber ausreichend durch die Bildung von neuen Strukturen entgegengewirkt</p>

	<p>gehalten werden und nicht bei Einzelpersonen.</p> <p>4) es eine rechtzeitige Nachfolger:innensuche ermöglicht Der Wahlprozess wird damit zur Routine und fällt nicht überraschend kurz vor Ende auf die Tagesordnung. Außerdem wird das (Ehren-)Amt im Vorstand leichter zugänglich gemacht und interessierte Personen können in einem mehrjährigen Prozess vorbereitet werden und schon "on the job" Erfahrungen machen.</p>	<p>werden, um einen Einstieg in die Verbandsarbeit für die Junge Generation interessanter zu machen. Letztlich spricht gegen die Amtszeitbegrenzung die Souveränität der BFVMitglieder: sie allein bestimmen darüber, wie lange ein Funktionsträger im Amt bleiben kann. Die Wahl des Präsidiums durch die BFV-Mitglieder entspricht dem höchsten demokratischen Verständnis. Dies gilt es weiterhin zu wahren.</p>
<p>TN 3</p>	<p>Die Dauer einer Präsidentschaft darf nicht länger als 12 Jahre sein, besser 2x4 oder 3x3 Jahre. Gewohnheit macht träge, wodurch Innovation behindert wird. Lange Amtszeiten verleiten zu weniger Transparenz. Lange Amtszeiten führen zu Filz mit Lieferanten und Sponsoren. Führen auch zu Kungeleien oder "Nichtangriffspakten" (z.B. Amateure ./ DFL, TV-Gelder. Wahlen DFB-Bundestag). Empfänglich für Geschenke (Bsp. Betriebsräte von VW, Reisen nach Brasilien). Nach außen Konfrontation, doch man kennt sich gut und lange – dadurch immer weniger werdende kämpferische-, Immer mehr versöhnlichere Atmosphäre. Fähigkeit und Wille gehen verloren, sich zu erneuern, sich neuen Herausforderungen zu stellen und sich stetig weiterzuentwickeln. Entschlossenheit, eingefahrene Strukturen und Prozesse in Frage zu stellen. Geht verloren. Postenerhalt geht vor Kritikfähigkeit. Vorgehensweisen "pflanzen" sich ein, ohne hinterfragt zu werden, zumal es im BFV außer dem Beirat kein Risikomanagement, keine Risikoanalyse gibt. Unterschiedliche persönliche Meinungen im Haupt- und Ehrenamt werden "auf Linie gebracht",</p>	

	spricht verboten, statt sie zuzulassen und weiterzuverfolgen. Nachfolge-Disk./Regelungen offen.		
TN 5	Ich bin für eine Amtszeitbegrenzung des Präsidenten/-in von 12 Jahren. Nachfolger/-in muss rechtzeitig gesucht werden. Eine Stellenbeschreibung für die Position (gilt auch bei anderen Präsidiumsstellen) muss vorhanden sein, dass jeder weiß was für Aufgaben zu erfüllen sind und die Stelle muss auch attraktiv dargestellt werden. Bei Verbandstagen wäre es wünschenswert, wenn bei den Wahlen die Vereine auch wählen können, also mind. 2 Kandidaten/innen sich zur Wahl stellen. Frischer Wind, neue Ideen und Arbeitsweisen kommen in die Verbandsspitze.	TN 7	<p>1. Ich halte für den Präsidenten des BVF eine Begrenzung der Amtszeit nicht für angezeigt. Er sollte vielmehr langfristig planen können, um die Ziele bestmöglich erreichen zu können. Manchmal hilft langer Atem... .</p> <p>2. Der BFV hat zahlreiche Aufgaben die allesamt „dienender“ Natur sind. Er ist vor allem für die Vereine tätig und Bindeglied zwischen den Vereinen und übergeordneten Dachorganisationen (Regionalverbände, DFB etc). Neben der Organisation des Spielbetriebes hat er auch die Aufgabe, Spieler und Schiedsrichter zu fördern sowie soziale Komponenten wie Integration zu vermitteln. Alle seine Aufgaben sind sehr langfristig abzuarbeiten und sicherlich keine Kurzprojekte. Zur Erreichung der Ziele ist in höchstem Masse Kontinuität gefragt, Reibungsverluste sind tunlichst zu vermeiden. Ein Wechsel an der Spitze wäre daher kontraproduktiv und würde nur die Aufgabenerledigung unterbrechen.</p> <p>3. Der Präsident hat die Aufgabenerledigung durch den Verband mittels seiner zahlreichen, eifrigen und kompetenten Mitarbeiter zu fördern und zu überwachen. Hierzu hilft ein eingespieltes Team, dass sich kennt und Routinen entwickelt hat.</p> <p>4. Sollte die Befürchtung bestehen, dass durch eine lange und unbegrenzte Amtszeit ein „Filz“ oder „Klüngel“ entsteht, können die zuständigen Gremien jederzeit erreichen, dass eine andere Person gewählt wird. Eine bessere Führung des BFV durch eine Amtszeitbegrenzung zu erreichen, ist Augenwischerei oder Selbstbetrug.</p>
TN 6	Ich bin für eine Amtszeitbegrenzung (von 2 Legislaturen) im Modus des Hamburger Modells. Ich schliesse mich allen Argumenten der anderen Teilnehmer an, die sich ebenfalls dafür ausgesprochen haben. Die mangelnde Begrenzung der präsidialen Amtszeiten und dessen Mechanismen und Folgeerscheinungen sind ein wesentlicher Grund dafür, dass der BFV so zerrissen und so grundlegend reformbedürftig dasteht, wie er das aktuell tut. Um dies zu heilen und auf lange Sicht nicht wieder vorkommen zu lassen kann eine Amtszeitbegrenzung die Mentalität und Führungs-Kultur im BFV wesentlich verbessern.		
TN 7	Ich habe eine generelle Tendenz pro Amtszeitbegrenzung, plädiere dabei für kurze Amtsperioden (2-4 Jahre), die gerne bis zu vier Wiederwahlmöglichkeiten erlauben. Bspw. vier Mal drei Jahre (oder eben vier Mal vier Jahre). Bei mehr als 16 Jahren sehe ich das Potenzial für das Aufkommen der aufgelisteten Probleme für lange Amtszeiten (Stichwort „Filz“). Kürzere Amtszeiten hingegen deute ich als institutionelle Rahmenbedingungen, die demokratische Kulturen durch (Re)Legitimierungsdruck schaffen/beleben.		

		<p>5. Sollte die Befürchtung bestehen, dass eine zu lange Amtszeit den Effekt „Neue Besen kehren gut“ verhindert, so ist zu berücksichtigen, dass –wie bereits unter Ziffer 4. dargelegt- die Gremien ja eine andere Person wählen können. Und der Präsident hat sicherlich eine herausragende Position, die Ideen und Innovationen können und sollten aber aus der Organisation BFV kommen, wo ja ca. 200 Mitarbeiter fleissig und täglich an den Sachthemen arbeiten. Der Präsident ist zwar wichtig, aber er ist NICHT der BFV.</p> <p>Es überwiegen also die Vorteile eine unbegrenzten Amtszeit deren Nachteile.</p>
--	--	---

Sofern mehrheitlich für die Begrenzung von Amtsperioden votiert wird: Erforderlich sind Satzungsänderungen. Diese können durch das Präsidium (oder aber auch die Vereine, Organe) vor dem nächsten Verbandstag beantragt werden, hier gelten die Fristenvorgaben in der Satzung: 8 bzw. 6 Wochen vor dem Verbandstag. Zu berücksichtigen ist hierbei der Ausschuss für Recht und Satzung. Eine Umsetzung kann nur durch den Verbandstag erfolgen, es bedarf einer 2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Handlungsfeld 2: „Junge Generation“ und Diversität

Handlungsempfehlung A: Integration von Funktionsträgern in ehrenamtlichen Positionen im BFV „Junge Generation“

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Zufluss innovativer und zeitgemäßer Gedanken, Ideen und Visionen im BFV sowie Sicherstellung von Nachfolgern auf entscheidenden Positionen in Organen des BFV („Nachfolgeregelung“) aber auch zur grundsätzlichen Motivation des Engagements jüngerer Menschen im BFV müssen Mechanismen in der Verbandsstruktur entwickelt werden, um dieses Ziel initial verstärkt in Gang zu setzen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Hierdurch können jüngere Menschen für die Verbandsarbeit angesprochen und motiviert werden, sich mehr zu engagieren. Dadurch kommen die Ideen und Ansichten jüngerer Menschen besser zum Tragen und sie können an zukünftige Führungspositionen im Verband herangeführt werden.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Erforderlich sind Satzungsänderungen. Diese können durch das Präsidium (oder aber auch die Vereine, Organe) vor dem nächsten Verbandstag beantragt werden, hier gelten die Fristenvorgaben in der Satzung: 8 bzw. 6 Wochen vor dem Verbandstag. Zu berücksichtigen ist hierbei der Ausschuss für Recht und Satzung. Eine Umsetzung kann nur durch den Verbandstag erfolgen, es bedarf einer 2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
2. Das Höchstalter im Zeitpunkt der Wahl/Berufung sollte bei maximal **27 Jahre** liegen. Der Vertreter der jungen Generation darf im Zeitpunkt seiner ersten Wahl nicht älter als 27 Jahre sein. Der LV Mittelrhein hat eine identische Regelung. Für eine Begrenzung auf maximal 27 Jahre sprechen auch die Regelungen im SGB VIII, hier § 7 und die sich aus dem SGB VIII ergebenden Fördermöglichkeiten.
3. In alle Gremien/Organe des BFV ist ein Vertreter der jungen Generation als ordentliches Mitglied zu wählen oder zu berufen.
4. Eine zusätzliche Präsidiumsstelle ist zu schaffen, in die nur ein Vertreter der jungen Generation gewählt werden kann. Das Resort „Junges Ehrenamt“ ist noch zu definieren, ein Aufgabenprofil muss geschaffen werden. Darüber hinaus ist dieses Präsidiumsmitglied zuständig für alle Angelegenheiten der Vertreter der jungen Generation in den Gremien/Organe des BFV.
5. Dies gilt auch für das **geschäftsführende Präsidium**, dieses ist entsprechend zu erweitern. Damit soll verdeutlicht werden, dass die Junge Generation ernst genommen und gefördert wird.
6. Ein Ausschuss „Junges Ehrenamt“ soll geschaffen werden, in dem alle Vertreter der jungen Generation vertreten sind. Die Vertreter der „Jungen Generation“ sollen dadurch ein Forum haben, in dem sie alle Fragen des BFV unter sich diskutieren und besprechen können.
7. Die Umsetzung soll in folgenden Schritten erfolgen, damit die jüngere Generation gezielt angesprochen und für die Übernahme von ehrenamtlichen Positionen gewonnen werden kann:
 1. Der VT 2021 beschließt, die Integration der Jungen Generation, was vom Präsidium zwischen 2021 und 2023 umzusetzen ist.
 2. Das Präsidium wird selbst oder in einer Nachfolgeorganisation (unter Einbindung von Vertretern der Jungen Generation) folgendes sicherstellen:
 - 2.1. Entwicklung und Erstellung von Qualifizierungs-, Reflexions- und Entwicklungsmöglichkeiten.
 - 2.2. Entwicklung und Erstellung eines sog. Mentoring. Nach der Wahl / Berufung von Vertretern der Jungen Generation muss sichergestellt werden, dass die Vertreter der jungen Generation sich in der Orientierungs- und Einarbeitungsphase zurechtfinden und die eigenen Vorstellungen in die Umsetzung miteinbringen können. Ein im organisierten Sport erfolgreich praktiziertes Modell zur Einarbeitung ist das Mentoring. Mentoring bedeutet in diesem Zusammenhang, dass eine erfahrene Person (Mentor/-in) für einen

vorher festgelegten Zeitraum (z.B. ein halbes oder ein ganzes Jahr – oder aber auch nur für eine einzelne Veranstaltung) die Patenschaft für eine noch nicht so erfahrene Person (Mentor) übernimmt und ein regelmäßiger Erfahrungsaustausch stattfindet.

2.3. Bereitstellung eines entsprechenden finanziellen Budgets.

2.4. Vorbereitung und Stellung der Anträge für die erforderlichen Änderungen der Satzung und Ordnungen auf dem Arbeitsverbandstag 2023 und Durchführung der Wahlen und Berufungen auf dem Arbeitsverbandstag 2023. Die erste Amtsperiode würde dann nur 2 Jahre betragen. Ggf. könnte man hier eine Wiederwahlmöglichkeit schaffen, wenn die Vertreter auf dem übernächsten Verbandstag (in 4 Jahren) das Höchstalter bereits überschritten haben.

Handlungsempfehlung B: Diversität

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Um eine größere Diversität im BFV zu erreichen, bedarf es hier verschiedener Maßnahmen, um, marginalisierte, diskriminierte und unterrepräsentierte Gruppen (z.B. Frauen, Menschen mit Migrationshintergrund, Inklusion u.v.a) stärker in die Verbandsarbeit zu integrieren. Dabei soll ein „Kampf der Quoten“ unter den verschiedenen Gruppen möglichst verhindert werden, gleichwohl bedarf es zu Beginn eines initialen Impulses.

Hierzu sollen kurzfristig bestimmte Maßnahmen zur direkten Beteiligung bei Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund getroffen werden: Der Anteil der am Spielbetrieb teilnehmende Mädchen- und Frauen wächst stetig, dies muss sich dann auch in der Verbandsstruktur widerspiegeln. Dies darf sich nicht nur auf den Frauen- und Mädchenausschuss beschränken. Frauen müssen „sichtbarer“ gemacht werden im BFV. Damit soll auch ein wichtiges gleichstellungs-sportpolitisches Signal gesetzt werden. Gleichzeitig sollen vergleichbare Regelungen auch für Menschen mit Migrationshintergrund gefunden werden.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Hierdurch können Menschen marginalisierter, diskriminierter und unterrepräsentierter Gruppen für die Verbandsarbeit angesprochen und motiviert werden, sich mehr im BFV zu engagieren. Aus Sicht der ZW1 ist dies eine der zentralen Zukunftsfragen und dadurch kann das Vertrauen in die Institutionen gestärkt werden. Dabei soll der BFV eine Vorreiterrolle einnehmen, um bei den Mitgliedsvereinen vergleichbare Prozesse auszulösen. Dies ist zwingend erforderlich, um aus dem Kreis der Vereine Menschen dieser Gruppen auch für die ehrenamtliche Verbandsarbeit zu interessieren („Hebelwirkung der Vereine“).

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik
- Partner/Sponsoren
- DFB

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Erforderlich sind Satzungsänderungen. Diese können durch das Präsidium (oder aber auch die Vereine, Organe) vor dem nächsten Verbandstag beantragt werden, hier gelten die Fristenvorgaben in der Satzung: 8 bzw. 6 Wochen vor dem Verbandstag. Zu berücksichtigen ist hierbei der Ausschuss für Recht und Satzung. Eine Umsetzung kann nur durch den Verbandstag erfolgen, es bedarf einer 2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
2. Für alle Organe des BFV in die gewählt wird, inklusive der Rechtsorgane, soll für den VT 2021 eine Satzungsänderung beantragt werden, dass diese Organe zu 1/3 aus Frauen und 1/3 aus Männern zusammengesetzt und 1/3 mit Menschen mit Migrationshintergrund werden sollen.
3. Für alle Organe und Gremien des BFV (z.B. Ausschüsse) in die berufen wird, soll für den VT 2021 eine Satzungsänderung beantragt werden, dass diese Organe/Gremien zu 1/3 aus Frauen und 1/3 aus Männern zusammengesetzt werden müssen. Die Berufungen sind dann nach den Neuwahlen auf dem VT 2021 vorzunehmen.
4. Der BFV soll in einer Nachfolgeorganisation in der Zeit zwischen dem VT 2021 und dem Arbeitsverbandstag 2023 ein Forum einrichten und ausstatten, in dem erarbeitet werden soll, wie Menschen aller marginalisierter, diskriminierter und unterrepräsentierter Gruppen in die Verbandsarbeit gleichberechtigt integriert werden können. Zudem sollen entsprechende Fördermaßnahmen erarbeitet und umgesetzt werden; ähnlich wie im Rahmen der Mitarbeit der Jungen Generation. Dabei wird empfohlen, den gesamten Prozess durch eine wissenschaftliche Arbeit begleiten zu lassen (z.B. Doktorarbeit etc.). Schließlich wird die Einbindung des Berliner Instituts für empirische Integrations- und Migrationsforschung (BIM) der Humboldt-Universität zu Berlin, Bereich Integrationsforschung und Gesellschaftspolitik & Grundfragen zu Integration und Migration, empfohlen.
5. Aus den Ergebnissen des Forums können sich dann weitere Maßnahmen ergeben, die dann durch entsprechende Satzungsänderungen auf dem Arbeitsverbandstag 2023 umgesetzt werden können.
Förderprogramme

Handlungsfeld 3: Ressortaufteilung; Marketing & Kommunikation; Fußballentwicklung - Infrastruktur – Vereinsberatung – Digitalisierung; Digitalisierung; Verbandsstruktur

Handlungsempfehlung A: Trennung des Ressorts Vizepräsident & Soziales Gesellschaftliche Verantwortung

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Die Bereiche Qualifizierung und Soziales decken völlig unterschiedliche Bereiche ab, die – um eine bestmögliche Betreuung zu gewährleisten – nicht durch eine ehrenamtliche Führungsposition abgedeckt werden können.

Der Bereich Qualifizierung sollte nur im Hauptamt bearbeitet und beaufsichtigt werden. Dies untersteht dem Geschäftsführer. Repräsentative Aufgaben in diesem Bereich könnten von einem oder mehreren Präsidiumsmitgliedern mitabgedeckt werden.

Der Bereich Soziales erfasst auch die Bereiche Integration und Vielfalt und kann idealerweise in der Führungsposition durch einen ehrenamtlichen Funktionsträger in einem neuen Ressort Gesellschaftliche Verantwortung geleitet werden. Insbesondere repräsentative Aufgaben sind hier von Bedeutung.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Der Bereich Qualifizierung erfährt eine größere Professionalisierung und der neu zu schaffende Bereich Gesellschaftliche Verantwortung kann gezielter durch eine geeignete Persönlichkeit vertreten werden. Dies dient auch der Förderung als Hauptstadt-Verband.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik
- Partner/Sponsoren
- DFB

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Erforderlich sind Satzungsänderungen. Diese können durch das Präsidium (oder aber auch die Vereine, Organe) vor dem nächsten Verbandstag beantragt werden, hier gelten die Fristenvorgaben in der Satzung: 8 bzw. 6 Wochen vor dem Verbandstag. Zu berücksichtigen ist hierbei der Ausschuss für Recht und Satzung. Eine Umsetzung kann nur durch den Verbandstag erfolgen, es bedarf einer 2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
2. Die Bereiche Qualifizierung & Soziales sowie Integration & Vielfalt sind aufzulösen.
3. Aus den Bereichen Soziales sowie Integration & Vielfalt ist ein einheitlicher Bereich Gesellschaftliche Verantwortung zu bilden. Hierzu ist auch eine Ressortbeschreibung erforderlich.
4. Dem Geschäftsführer ist der Bereich Qualifizierung zuzuordnen, ggf. können hier einem oder mehreren Präsidiumsmitgliedern bestimmte Aufgaben zugeordnet werden.
5. Die derzeitigen Ausschüsse sind ggf. anzupassen. Hierzu liegt ein Plan des Hauptamtes vor, denn die Mitglieder der ZW 1 befürworten.

Handlungsempfehlung B: Marketing & Kommunikation

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Bereiche wie das Marketing, die einer ständigen intensiven Betreuung bedürfen, sollen professionalisiert und auch leitend in das Hauptamt verlagert werden. Da den Mitgliedern der Bereich Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit/Lobby besonders wichtig ist, soll hier ein ehrenamtliches Pendant im Präsidium gestärkt werden.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Damit soll einerseits die Professionalisierung im Marketing vorangetrieben werden. Im Bereich Marketing können dann auch professioneller bestimmte Geschäftsfelder wie der Ausbau digitaler Angebote wie Homepage, Plattformen inklusive Berichterstattung über den Spielbetrieb des Berliner Fußballs in Wort und Bild (Streaming etc.) ggf. auch eFootball. Gerade diese Geschäftsfelder bedürfen einer dauerhaften professionellen Betreuung. Zudem bedarf es auch aufgrund moderner Strukturen in den Unternehmen, die als mögliche Partner gewonnen werden können, eines gleichwertigen professionellen Pendant, zumal die Zeiten der „Golfplatzabschlüsse“ überholt scheinen. Repräsentative Aufgaben können im geschäftsverteilungsplan allen Mitgliedern des geschäftsführenden Präsidiums zugeordnet werden.

Andererseits bedarf es einer hohen Funktion im ehrenamtlichen Präsidium für den Bereich Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit/Lobby, um den besonderen Stellenwert im BFV abzubilden. Der Vorteil gegenüber einem hauptamtlichen Kommunikationsdirektor wäre, dass man namhafte Personen gewinnen könnte, die über entsprechende Erfahrungen und Netzwerke verfügen. Gerade durch den Vortrag des LSB NRW wurde deutlich, dass hier eine gehobene ehrenamtliche Funktion vorgehalten wurde, um als eines der obersten Präsidiumsmitglieder auch über eine entsprechende Außenwirkung zu verfügen. Selbstverständlich ist auch hier nach wie vor eine enge Vernetzung mit dem Hauptamt erforderlich.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik
- Partner/Sponsoren
- DFB
- Dritte
- Öffentlichkeit

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Die Präsidiumsstelle Marketing & Kommunikation muss aufgelöst werden. Stattdessen soll die ehrenamtliche Präsidiumsstelle Öffentlichkeitsarbeit gebildet werden. Das Präsidiumsmitglied Öffentlichkeitsarbeit soll im geschäftsführenden Präsidium sein.
2. Der Bereich Marketing soll im Geschäftsverteilungsplan dem Hauptamt zugeordnet werden. Eine präsidiale Verankerung könnte in der Präsidiumsstelle Finanzen und/oder gerade in den Bereichen Digitalisierung der neu zu schaffenden Präsidiumsstelle Junge Generation erfolgen.
3. Der Wirtschaftsrat kann von dem Präsidiumsmitglied Öffentlichkeitsarbeit und/oder Finanzen (Doppelspitze denkbar) als Vorsitzene(r) geleitet werden.
4. Erforderlich sind Satzungsänderungen. Diese können durch das Präsidium (oder aber auch die Vereine, Organe) vor dem nächsten Verbandstag beantragt werden, hier gelten die

Fristenvorgaben in der Satzung: 8 bzw. 6 Wochen vor dem Verbandstag. Zu berücksichtigen ist hierbei der Ausschuss für Recht und Satzung. Eine Umsetzung kann nur durch den Verbandstag erfolgen, es bedarf einer 2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Handlungsempfehlung C: Fußballentwicklung - Infrastruktur – Vereinsberatung – Digitalisierung

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Sich überschneidende Bereiche sollen zusammengeführt werden und einige Bereiche bedürfen einer stärkeren Professionalisierung.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Eine Verschlinkung und Konzentration ähnlicher Bereiche in einer Präsidiumsstelle und einer stärkeren Professionalisierung.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Die Präsidiumsstelle Fußballentwicklung und Sportinfrastruktur soll zusammengelegt werden und in Vereins- und Verbandsentwicklung zusammengeführt werden. Zudem sollen über den Geschäftsverteilungsplan die präsidiale Verantwortung für bestimmte Bereiche der Digitalisierung (vgl. unten D.) sowie für die Umsetzung des Masterplans, die Vereinsberatung und das Gütesiegel als auch alle Infrastrukturthemen verankert werden.
2. Empfohlen wird auch ein Ausschuss für Vereins- und Verbandsentwicklung, dessen Vorsitz das Präsidiumsmitglied Vereins- und Verbandsentwicklung führen sollte. Zudem sollten zu Ausschussmitgliedern führende Vereinsmitglieder berufen werden, um die Nähe zu den Vereinen zu gewährleisten.
3. Erforderlich sind Satzungsänderungen. Diese können durch das Präsidium (oder aber auch die Vereine, Organe) vor dem nächsten Verbandstag beantragt werden, hier gelten die Fristenvorgaben in der Satzung: 8 bzw. 6 Wochen vor dem Verbandstag. Zu berücksichtigen ist hierbei der Ausschuss für Recht und Satzung. Eine Umsetzung kann nur durch den Verbandstag erfolgen, es bedarf einer 2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Handlungsempfehlung D: Digitalisierung

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Der Bereich Digitalisierung soll in seinen unterschiedlichen Ausprägungen einer professionalen Betreuung im Hauptamt des BFV zugeführt werden.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Wichtige Bereiche wie die Digitalisierung der Verbandsarbeit und auch zu Kommunikationszwecken in Richtung Mitglieder, Öffentlichkeit etc. sowie ggf. auch für den Ausbau der eFootball-Tätigkeiten können dadurch gestärkt und besser abgebildet werden.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik
- Partner/Sponsoren
- DFB
- Dritte

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Zunächst ist zwischen den Feldern der Digitalisierung zu unterscheiden:
 - a. digitale Schulungsmöglichkeiten
 - b. BFV-internen Digitalisierung (u.a. EDV-Programme, CRM, Intranet)
 - c. digitale Angebote wie Homepage, Plattformen inklusive Berichterstattung über den Spielbetrieb des Berliner Fußballs in Wort und Bild (Streaming etc.)
 - d. Förderung eFootball
 - e. Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit
2. Eine eigene Präsidiumsstelle Digitalisierung ist nicht erforderlich, da die Bereiche der Digitalisierung zu unterschiedlich sind. Bestimmte Bereiche der Digitalisierung sollen überwiegend im Hauptamt angesiedelt werden, einige Bereiche können in bestehenden Präsidiumsstellen integriert und über den Geschäftsverteilungsplan festgeschrieben werden. Hierfür eignen sich folgende Präsidiumsstellen:
 - a. BFV-interne Digitalisierung, digitale Schulungsmöglichkeiten im neuen Bereich Vereins- und Verbandsentwicklung;
 - b. digitale Angebote wie Homepage etc. & Kommunikation/Öffentlichkeitsarbeit im neuen Bereich Öffentlichkeitsarbeit;
 - c. digitale Schulungsmöglichkeiten, BFV-interne Digitalisierung, digitale Angebote wie die Homepage und Social Media sollen jedoch federführend im Hauptamt abgedeckt und auf die jeweiligen Ressorts verteilt werden. Die zuständigen Präsidiumsmitglieder sollten soweit

ehrenamtlich nur eine beaufsichtigende Rolle einnehmen. Die Hauptverantwortung liegt bei dem Geschäftsführer. Ggf. ist nach einer Bedarfsermittlung das Hauptamt hier durch zusätzliches Personal zu stärken;

- d. eFootball bedarf nach Auswertung der Mitgliederumfrage zurzeit keiner besonderen Berücksichtigung.
3. Erforderlich sind Satzungsänderungen durch Einführung von Ressortbeschreibungen (vgl. Oben A.). Diese können durch das Präsidium (oder aber auch die Vereine, Organe) vor dem nächsten Verbandstag beantragt werden, hier gelten die Fristenvorgaben in der Satzung: 8 bzw. 6 Wochen vor dem Verbandstag. Zu berücksichtigen ist hierbei der Ausschuss für Recht und Satzung. Eine Umsetzung kann nur durch den Verbandstag erfolgen, es bedarf einer 2/3-Mehrheit der abgegebenen Stimmen.

Handlungsempfehlung E: Zusammensetzung Präsidium, Zusammensetzung geschäftsführendes Präsidium, Stärkung Hauptamt, Stärkung Präsidium und/oder qf Präsidium, Ressortverteilung, Geschäftsverteilungsplan

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Zu klären war, ob die aktuelle Struktur des Präsidiums zu den Bereichen / dem Betätigungsfeld und ggf. zukünftigen Betätigungsfeldern des BFV noch passt oder angepasst werden sollte.

Zur Diskussion standen u.a. verschiedene Denkmodelle, wie die Verschlinkung des Präsidiums und Bildung einer neuen Entscheidungsebene aber auch das sog. 3 Säulen-Modell. Die ZW1 hat eine BFV-Mitgliederbefragung durchgeführt, an der 52 Vereine teilgenommen haben. Ziel dieser Umfrage war, herauszufinden, welche aktuellen und ggf. zukünftigen Betätigungsfelder nach Meinung der BFV-Mitglieder vom BFV abgedeckt werden sollen. Es fand eine Analyse aller anderen Landesfußballverbände sowie diverser anderer Sportverbände statt. Zudem haben die Vorsitzenden des DHBs und des LSB NRW in der ZW1 über die dort erfolgte Professionalisierung referiert.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Die Bedürfnisse der Mitglieder müssen bestmöglich erfüllt werden. Der BFV muss die Bereiche und Aufgaben abdecken, die die Mitglieder verlangen. Danach richtet sich dann, welche Strukturen und welche Funktionsträger dafür benötigt werden.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik
- Partner/Sponsoren
- DFB
- Dritte

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Neben den eigenen Arbeitsmaterialien waren Grundlage der Erörterungen der ZW 1 auch die Berichte der beiden genannten Referenten vom DHB und dem LSB NRW. Beide Referenten berichteten u.a. über die Notwendigkeit eines bezahlten Präsidiums/Vorstands im DHB bzw. LSB NRW als auch über Aufsichtsratsfunktionen. Die dort jeweils durchgeführte Professionalisierung war einerseits bedingt durch die Notwendigkeit der Verbesserung des Managements der Nationalmannschaft & Profi-Ligen (Einnahmequellen) sowie andererseits dem Erfordernis eines besseren Politikmanagement, d.h. kontinuierliches Beziehungsmanagement, geschuldet, weil es eine Vielzahl von öffentlichen Geldgebern beim LSB gibt (Einnahmequellen). Diese Umstände erforderten jeweils ein professionales Management. Vorrangig wurde dabei nicht die Verbesserung der Qualität der handelnden Personen, sondern die Zeitrressourcen als wesentlicher Grund für die Professionalisierung herangezogen. Zudem war es so möglich, ein festes Team aufzubauen, um eine Kontinuität zu gewährleisten. Die Strategie wird im Vorstand erarbeitet und nach Genehmigung durch das ehrenamtliche Präsidium vom Vorstand umgesetzt.

Die Aufgaben des jeweils verbleibenden Präsidiums änderte sich daraufhin in eine Aufsichtsratsstätigkeit mit beratender Funktion, wobei auch repräsentative Aufgaben weiterhin durch die ehrenamtlichen Präsidialmitglieder wahrgenommen werden. Zudem sei es nach wie vor von wesentlicher Bedeutung, dass es auch ehrenamtliche Funktionsträger als Ansprechpartner im Verband gibt, da viele ehrenamtlich Tätigen außerhalb des Verbandes ein Pendant als Ansprechpartner fordern.

Herausgestellt wurde auch, dass das Ressortprinzip nicht mehr auf die verbleibenden ehrenamtlichen Tätigen passe, da die Arbeitsebene weggefallen ist. Eine Strukturänderung bedingt dann auch den Wegfall der Ressorts im ehrenamtlichen Bereich und die Stärkung der Aufsichtsratsfunktion als „*Sparringspartner des Vorstandes*“. Dabei sei wichtig, dass man bei der Besetzung des ehrenamtlichen Präsidiums auf Kompetenzen achtet, die fortwährend gestärkt werden sollen.

Des Weiteren berichteten beide Referenten über die gute Arbeitsatmosphäre zwischen dem professionellen Management und den ehrenamtlichen Präsidiumsmitgliedern. Dabei wurde betont, dass dies nicht durch Satzungen und Ordnungen geregelt werden kann, jedoch Geschäftsverteilungspläne, Ressortbeschreibungen, d.h. die Zuordnung klarer Verantwortlichkeiten dabei eine wesentliche Bedeutung hatten.

Hervorgehoben wurde vor allem der Geschäftsverteilungsplan bzw. die Zuteilung von Verantwortlichkeiten, insbesondere im Bereich der Finanzen. Es muss klar geregelt sein, wer berechtigt ist, finanzielle Verpflichtungen einzugehen.

Die bestehenden Geschäftsprozesse werden kontinuierlich, d.h. alle 2 Jahre überprüft. Beispielhafte Geschäftsprozesse werden auf Klausurtagungen abgebildet und durchlaufen. Hinzu kommen regelmäßige Mitgliederbefragungen. Hervorgehoben wurde auch die Begleitung der Umstrukturierungen durch professionelle Externe, wie Unternehmensberatungen.

2. Eine Analyse der Einnahmequellen ergab, dass die Haupteinnahmequelle aus Zuschüssen anderer Institutionen und den Mitgliedbeiträgen besteht. Wirtschaftliche Einnahmequellen spielen derzeit noch eine untergeordnete Rolle.

3. Die Mitgliederbefragung ergab im Wesentlichen, dass die bisherigen Aufgaben des BFV nach wie vor als wichtigste Aufgaben beurteilt werden, die der BFV zu leisten hat. Neue Betätigungsfelder wie eFootball spielen eine geringe Bedeutung.
4. Bei den Beratungen wurde auch berücksichtigt, dass einige andere Zukunftswerkstätten in den verschiedensten Bereichen eine Stärkung des Hauptamtes als Handlungsempfehlung aussprechen werden, und zwar sowohl auf der reinen Arbeits- aber auch der Leitungsebene (Kommunikationsdirektor).
5. Dies vorausgeschickt kommt die ZW1 zu folgenden Handlungsempfehlungen:
 - a. Neben den Änderungen in den Bereichen Qualifizierung & Soziales (Soziale Verantwortung), Marketing & Kommunikation (Öffentlichkeitsarbeit) sowie Fußballentwicklung, Infrastruktur & Digitalisierung (Vereins- und Verbandsentwicklung) sind derzeit keine weiteren Änderungen im Präsidium oder im geschäftsführenden Präsidium erforderlich. Die jetzigen Bereiche decken die Belange der BFV-Mitglieder vollständig ab. Sofern sich hier aus den Ergebnissen der anderen Zukunftswerkstätten Notwendigkeiten zu Änderungen ergeben, empfiehlt die ZW1 die Überführung der Strukturdiskussionen in eine Nachfolgeorganisation nach dem Verbandstag, wobei gleichfalls zu empfehlen ist, dass das Aufgabengebiet dieser Nachfolgeorganisation klarer und konzentrierter umrissen ist.
 - b. Diskutiert wurde auch, ob das geschäftsführende Präsidium ggf. verkleinert werden sollte, da sich das gf-Präsidium satzungsgemäß mit Finanzen und Personal beschäftigt. Insoweit stand zur Diskussion, ob der präsidiale Bereich „Gesellschaftliche Verantwortung“ bzw. „Qualifizierung & Soziales“ aus dem gf-Präsidium ausscheiden sollte. Diskutiert wurde auch über einen präsidialen Ausschuss wie bei dem DFB. Die ZW1 ist jedoch zurzeit der Auffassung, die derzeitige Struktur nicht zu ändern. Insbesondere wäre es ein falsches Signal, wenn man einerseits die Bereiche Soziales und Integration aufwertet und andererseits die Beteiligung dieses Ressorts wieder aus dem gf-Präsidium streicht. Auch hier sollen weiterführende Diskussionen ggf. in eine Nachfolgeorganisation verlagert werden.
 - c. Die ZW1 spricht sich gegen eine Vergütung der ehrenamtlich tätigen Präsidiumsmitglieder aus, insbesondere des Präsidenten.

Zum einen ist schon nicht erkennbar, welcher positive Effekt dadurch erzielt werden könnte. Dabei wurde berücksichtigt, dass die Mitglieder des BFV fast ausschließlich selbst ehrenamtlich tätig sind, was einen deutlichen Unterschied zu den Anforderungen an den DHB und den LSB NRW darstellt. Die Hauptaufgabe des BFV, die Organisation des Spielbetriebes, erfolgt auf der Mitgliederseite vereinsseitig nahezu ausschließlich gleichfalls ehrenamtlich. Hier bedarf es eines starken, rein ehrenamtlichen Pendantes auf Verbandseite.

Soweit argumentiert wird, dass sich bei einer Vergütung die Qualität der handelnden Funktionsträger verbessern würde, ist dies für die ZW1 nicht nachvollziehbar. Unsere Gesellschaft beruht auch im Wesentlichen auf ehrenamtlichen Tätigkeiten in allen Bereichen. Dies soll in einem Verband, der allein den Amateursport dient und über keine bedeutsamen wirtschaftlichen Einnahmequellen verfügt, auch bewahrt werden. In der Vergangenheit sei nicht feststellbar gewesen, dass es trotz fehlender Bezahlung / Vergütung nicht zu herausragenden Leistungen für den Berliner Fußball gekommen ist. Das Ehrenamt soll grundsätzlich auch dadurch gestärkt werden, dass die Präsidiumsmitglieder weiterhin ehrenamtlich tätig sind. Auch dies ist ein wichtiger Beitrag des BFVs für die Gesellschaft.

Eine Professionalisierung findet zudem ohnehin fortwährend statt, so hat beispielsweise das

geschäftsführende Präsidium zuletzt dem Hauptamt eine größere Entscheidungsfreiheit durch Ausdehnung finanzieller Spielräume eingeräumt und rückt verstärkt in die Rolle eines beratenden Aufsichtsratsgremiums.

Stattdessen spricht sich die ZW1 aufgrund der nahezu vollständigen Verlagerung der Themen Qualifizierung, Marketing und Digitalisierung für eine Stärkung des Hauptamtes auf der Arbeitsebene und ggf. auch der Leitungsebene des Hauptamtes aus. Dies stellt einen direkten und unmittelbaren Nutzen für die Mitglieder des BFVs dar. Zur Umsetzung wird auf die Ergebnisse der entsprechenden Zukunftswerkstätten verwiesen.

- d. Die ZW1 empfiehlt darüber hinaus folgende Handlungen:
- I. Ermittlung und Erstellung von Beschreibungen der Ressorts der Präsidiumsstellen im BFV durch das Hauptamt und Verabschiedung durch Präsidiumsbeschluss. Dies soll unmittelbar nach Beendigung des FUTURE BFV-Projektes erfolgen, und zwar so rechtzeitig, dass Bewerber für Präsidiumsstellen auf dem Verbandstag 2021 ihre Bewerbungen danach ausrichten können. In den Ressortbeschreibungen sind auch alle Qualifizierungsvorgaben aufzunehmen, die für die Bekleidung des jeweiligen Amtes ggf. erforderlich sind.
 - II. Erforderlich sind Satzungsänderungen durch Einführung von Ressortbeschreibungen (vgl. Oben A.). Zu empfehlen ist eine Anlehnung an die Regelung in der DFB-Satzung: "Die Geschäftsordnung bestimmt die Aufgabenbereiche (Ressorts) der einzelnen Präsidiumsmitglieder und die Governance innerhalb des Präsidiums und im Verhältnis zur Zentralverwaltung, darüber hinaus soll sie auch die Teilnahme der einzelnen Präsidiumsmitglieder an zu Repräsentationszwecken wahrzunehmenden Terminen," Diese können durch das Präsidium (oder aber auch die Vereine, Organe) vor dem nächsten Verbandstag beantragt werden, hier gelten die Fristenvorgaben in der Satzung: 8 bzw. 6 Wochen vor dem Verbandstag. Zu berücksichtigen ist hierbei der Ausschuss für Recht und Satzung. Eine Umsetzung kann nur durch den Verbandstag erfolgen, es bedarf einer 2/3 Mehrheit der abgegebenen Stimmen.
 - III. Das Präsidium soll beauftragt werden, vor dem Verbandstag 2021 zu prüfen, ob für die Errichtung und den Betrieb wirtschaftlicher Betriebe wie beispielsweise in der Rechtsform einer GmbH und die Errichtung und den Betrieb einer Stiftung Satzungsänderungen vorzunehmen sind. Sofern dies erforderlich ist, soll rein vorsorglich auf dem Verbandstag 2021 eine entsprechende Satzungsänderung beantragt werden.

Handlungsfeld 4: Compliance, Good Governance, Transparenz, Doppelfunktionen und Nominierungsfristen

Handlungsempfehlung A: Compliance, Good Governance, Transparenz (auch Berichtswesen)

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Das geschäftsführende Präsidium hat 02.12.2020 bereits beschlossen, dass der Vorschlag des Vizepräsidenten Recht, ein Compliance-Management-Systems (CMS) im BFV zu installieren, befürwortet wird. Dieses Bestreben nach Errichtung eines CMS und Einführung von Good Governance wurde durch den Input von Teilnehmern der ZW1 und einen Expertenvortrag bestärkt. Die Menschen erwarten vom organisierten Sport Transparenz, Fair Play und die Einhaltung von Regeln und gesellschaftlichen Werten im praktischen Handeln der Verantwortlichen auf allen Ebenen im Sport.

Der Sport und die im Sport Handelnden vermitteln diese Werte in ihrem täglichen Sportbetrieb im Zusammenwirken von Haupt- und Ehrenamt. Sie leisten damit einen großen Beitrag in der Wertevermittlung in unserer Gesellschaft keineswegs ausschließlich, aber insbesondere im Nachwuchsbereich.

Dies soll durch die Einführung eines transparenten Steuerungs- und Regelsystems im BFV dauerhaft und kontinuierlich gewährleistet werden.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Eine höhere Glaubwürdigkeit des BFV in allen Bereichen seines Handelns zur Stärkung der Bindung seiner Mitglieder und Gewährleistung der gesellschaftlichen Funktion und Rolle des BFV.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik
- Partner/Sponsoren
- DFB
- Dritte

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Die Mitgliederversammlung auf dem Verbandstag 2021 soll folgendes (sinngemäß) beschließen:

1. Der BFV führt ein interessengerechtes und handbares Compliance & Good Governance-System ein.
2. Die Umsetzung erfolgt durch das geschäftsführende Präsidium. Hierzu ist eine Überführung in eine Nachfolgeorganisation unter Beteiligung externer ehrenamtlich tätiger Personen & externer NPOs erforderlich. Dabei sollten im BFV tätige Funktionsträger auf ehren- und hauptamtlicher Seite keine wesentliche Beteiligung haben. Die Nachfolgeorganisation soll die Umsetzung von Compliance & Good Governance im BFV für das geschäftsführende Präsidium federführend leiten und organisieren.
3. Zur praktischen Umsetzung soll ein professionelles, externes Unternehmen (Auftragnehmer) beauftragt werden:
 - Risikoanalyse
 - Soll- / Ist- Abgleich von benötigten und vorhandenen Regelungen
 - Handlungsleitfaden als interner Praxisratgeber sowie ggf. Richtlinien
 - Information an die haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter (Akzeptanz, Schulungen, Evaluation)
 - Installation eines zuständigen Gremiums / Verantwortlichkeiten

- Veröffentlichung von Dokumenten / Berichterstattung
4. Das gf-Präsidium setzt die erforderlichen Maßnahmen um und sorgt für eine Verankerung in der Satzung, sofern erforderlich.

Handlungsempfehlung B: Doppelfunktionen 1 (externe Doppelfunktion)

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Zu prüfen war, inwieweit sog. Doppelfunktionen im geschäftsführenden Präsidium und/oder im Gesamtpräsidium zu vermeiden sind, da hier Interessenkonflikte auftreten können. Dabei sollte geprüft werden, ob die derzeitige Regelung, die ein Verbot einer Berufung für hauptamtliche Mitarbeiter anderer Vereine und Verbände in das geschäftsführende Präsidium vorsieht, erweitert werden soll.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Vermeidung von Interessenkonflikten, um die Interessen des BFV stärker durchsetzen zu können.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik
- Partner/Sponsoren
- DFB
- Dritte

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Erörtert wurde, ob dieses Problemfeld mit der Strategie der Vermeidung, d.h. umfassende Verbot gem. dem Antrag Nr. 25 (jede Konfliktsituation ist zu vermeiden), oder der Strategie der Einschränkung gelöst werden kann. Dabei war zu berücksichtigen, dass es auch von Vorteil für den BFV sein kann, wenn ehrenamtliche Funktionsträger auch ehrenamtliche Führungspositionen auch in anderen Verbänden einnehmen, so wie bei dem LSB. Dabei wurde herausgearbeitet, dass im Präsidium des LSB ehrenamtliche Funktionsträger anderer unterer Sportverbände Präsidiumsmitglieder sind. Zudem müsste man wohl zwischen den ehrenamtlichen Positionen unterscheiden, denn dann würden auch untergeordnete ehrenamtliche Tätigkeiten in anderen Vereinen/Verbänden eine ehrenamtliche Präsidiumstätigkeit im BFV verhindern. Pauschal lässt sich daher nicht beantworten, ob ein umfassendes Verbot sinnvoll erscheint.

Geprüft wurden auch die Regelungen anderer Verbände, wie dem DFB.

Vor dem Hintergrund eines einzuführenden Compiancesystems werden folgende Handlungsmaßnahmen empfohlen:

1. Hauptamtliche Mitarbeiter anderer Verbände und Vereine dürfen nicht in das Gesamtpräsidium des BFV gewählt / berufen werden (Erweiterung der derzeitigen Regelung in § 22 a Abs. 3 der Satzung).
2. Alle in Organe des BFV gewählte/berufene ehrenamtlichen Funktionsträger müssen eine sog. Integritätserklärung abgeben, d.h. sie müssen angeben, in welchen Vereinen / Verbänden sie welche ehrenamtlichen und / oder hauptamtlichen Tätigkeiten ausüben. Diese Erklärung muss vor der Wahl / Berufung abgegeben werden, so dass bei der Wahl / Berufung Fragen zu möglichen Interessenkonflikten gestellt werden können.
3. Aus Gründen der Transparenz sind auf der Website des BFV alle weiteren ehrenamtlichen und / oder hauptamtlichen Tätigkeiten für andere Vereine / Verbände im Zusammenhang mit der Darstellung der Person aufzuführen. Insoweit sind auch die Datenschutzeinverständniserklärungen anzupassen.

Handlungsempfehlung C: Doppelfunktionen 2 (interne Doppelfunktion)

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Zu prüfen war, inwieweit sog. Doppelfunktionen im BFV zu vermeiden sind, da hier Interessenkonflikte auftreten können. Zudem soll geregelt werden, wie die Stimmabgabe zu erfolgen hat.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Vermeidung von Interessenkonflikten.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine

**Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes? keine
Welchen Aufwand (zeitlich, personell, finanziell) erfordert dieses Handlungsfeld bezogen auf die Projekt-Laufzeit?**

(-)

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Besprochen wurde hierzu, dass die Wahrnehmung von Stimmen durch Vertreter schon geübte Praxis im BFV ist, jedoch nicht verbindlich geregelt. Für ein grundsätzliches Verbot der Wahrnehmung von Doppelfunktionen besteht keine Notwendigkeit, da die tatsächlichen Fälle nicht in einem nennenswerten Umfang auftreten. Daher werden folgende Handlungsempfehlungen ausgesprochen:

1. In der Satzung und / oder der Geschäftsordnung ist zu regeln, dass bei einer Berechtigung zur mehrfachen Stimmwahrnehmung nur für ein Organ / Mitglied eine Stimme abgegeben werden kann und die Stimmabgabe dort zu erfolgen hat, wo eine Stellvertretung nicht möglich ist. In den anderen Fällen hat die Stimmenabgabe zwingend durch einen Vertreter zu erfolgen.

2. In die Satzung des BFV soll aufgenommen werden, dass stimmberechtigte Doppelfunktionen im BFV grundsätzlich vermieden werden **sollen** (keine Muss-Vorschrift).

Handlungsempfehlung D: Nominierungsfristen

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Ziel dieser Antragstellung war einerseits, dass durch eine frühzeitige Kandidatur der amtierenden Präsidiumsmitglieder Dritte dazu animiert werden sollen, als Gegenkandidat aufzutreten. Zudem soll eine einfache Mehrheit genügen, um spontane Kandidaturen auf dem Verbandstag zu erleichtern. Schließlich soll verbindlich festgelegt werden, dass die Vereine unverzüglich über Kandidaturen informiert werden.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Transparenz u.a. (unbekannt)

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Vor dem Hintergrund eines einzuführenden Compiancesystems wird empfohlen, die Satzung in § 22 a Nr. 4 dahingehend zu ergänzen, dass den Vereinen unverzüglich nach Schluss der Bewerbungsfrist, spätestens jedoch 3 Wochen vor dem Verbandstag die Kandidaten benannt werden. Zudem wird empfohlen, dass sich der BFV verpflichtet, dies binnen gleicher Frist ebenfalls in neutraler Art und Weise auf seiner Website zu veröffentlichen.
2. Eine Unterscheidung der Nominierungsfristen für amtierende Präsidiumsmitglieder und Neubewerber wird nicht empfohlen, da eine Kandidatur immer personenunabhängig sein sollte und auf das Amt zu erfolgen hat. Insoweit ist es nicht erforderlich, dass die Nominierungen der amtierenden Präsidiumsmitglieder vorzeitig zu erfolgen hat.
3. Eine Änderung der Mehrheit von 2/3 auf 1/2 ist rechtlich nicht möglich, da es sich hier um einen satzungsdurchbrechenden Beschluss handelt, der gleichfalls immer 2/3 der Mehrheit der Stimmen bedarf. Zudem ist nicht erkennbar, welchen Vorteil eine solche Regelung haben sollte, da Bewerber sich immer rechtzeitig über die Tragweite und der Übernahme ihrer Verantwortung bewusst sein sollten. Schließlich soll es den Vereinen auch ermöglicht werden, sich rechtzeitig ein Bild über die Bewerber machen zu können.

Handlungsfeld 5: Rollenklärung BFV-NOFV, Rollenklärung BFV-DFB

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Stärkung des Einflusses des BFV im DFB durch direkte Nominierung des Verbandspräsidenten als DFB-Vizepräsident, ggf. unter Umgehung einer anders lautenden Entscheidung im NOFV.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Einfluss des BFV im DFB

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Hauptamtliche Mitarbeiter
- Ehrenamtliche Mitarbeiter
- Vereine
- Sportverbände (DFB, NOFV, LSOB)
- Landespolitik
- Partner/Sponsoren
- DFB
- Dritte

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Sportpolitische Konfrontation mit dem DFB, NOFV und anderen Regionalverbänden, Beeinflussung der Selbstbestimmung des BFV-Präsidenten

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Obwohl die rechtliche Prüfung ergab, dass eine solche Direktkandidatur möglich ist, kann eine solche Handlungsempfehlung nicht ausgesprochen werden. Dies liegt zum einem daran, dass die sportpolitischen Konsequenzen und die realistische Einschätzung der Erfolgschancen einer solchen Kandidatur in keinem angemessenen Verhältnis stehen. Es liegen keine Anhaltspunkte dafür vor, dass eine solche Kandidatur eine Aussicht auf Erfolg hätte, da es gängige Praxis ist, dass die Regionalverbände jeweils einen Kandidaten bestimmen.

Auch würde eine solche Vorgabe in einem nicht angemessenen Rahmen in das Selbstbestimmungsrecht der Person eingreifen, die das Präsidentenamt ausübt. Schließlich war zu berücksichtigen, dass hierzu auch kein Grundsatzbeschluss erforderlich ist, denn eine solche Kandidatur ist jederzeit möglich und kann auch adhoc vom BFV entschieden werden.

Sofern dies gleichwohl weiterverfolgt werden sollte, ist zu empfehlen, dass hier eine entsprechende Strategie entwickelt werden soll, wie die Rolle des BFV im DFB/NOFV auf realistische Art gestärkt werden könnte. Die zeitlichen Ressourcen und das Know-how der ZW1 reichen hierfür nicht aus (selbst unter Berücksichtigung der ausgetretenen Teilnehmer).

Zukunftswerkstatt 2: Frauen

Handlungsempfehlung 1: Gleichberechtigte Gremienbesetzung

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter: Es sollen mind. 30% Männer und 30 % Frauen im Präsidium und in jedem Ausschuss vertreten sein.

Durch die Bearbeitung dieses Handlungsfeldes sollen bestehende Strukturen und Besetzungen aller Gremien hinterfragt werden. Zahlreiche Strukturen weisen jahrzehntelange Dominanz durch Männer auf und Frauen sind deutlich unterrepräsentiert in den Entscheidungsprozessen des Verbandes. Geschaffen werden sollen daher Instrumente, die sicherstellen, dass Frauen gleichberechtigten Zugang zu Gremien haben und ihre Einbeziehung in die Entscheidungen aktiv gefördert wird.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Die Gesellschaft verändert sich. Berlin ist ein Motor sozialer Veränderung in Deutschland und die Stärkung von Frauen findet sich in vielen Bereichen des öffentlichen Lebens wieder. Der BFV wird dadurch seiner Rolle als Hauptstadtverband gerecht, indem er Vorbild für andere Landesverbände wird. Mit dem Aufbrechen bestehender Strukturen und der Vermeidung von Postensicherung und dem Ausschluss von Frauen wird eine zunehmende Professionalisierung durch Transparenz auch im Ehrenamt angestrebt.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Dieses Handlungsfeld beeinflusst den gesamten Verband inklusive seiner Vereine und fördert Einzelpersonen und Gruppen bei der Wahrnehmung ihrer Teilhaberechte. Frauen werden im Verband gefördert und als wichtiger Teil der Fußballfamilie unterstützt.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Keine. Gleichberechtigung ist ein verfassungsrechtlich geschütztes Gut und daher für alle bindend.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Antrag beim Verbandstag für die gleichberechtigte Teilhabe der Geschlechter.

Handlungsempfehlung 2: Öffentlichkeitsarbeit

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Die Stärkung der Wahrnehmung und Akzeptanz von Frauen und Mädchen im Fußball.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Der BFV wird durch die Maßnahmen sichtbar als Arbeitgeber für Frauen, als Wegbegleiter für Mädchen im Fußball und übernimmt die Rolle als verbindendes Element der Fußballfamilie ohne Geschlechtergrenzen. Betroffen sind alle vier Prämissen.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Frauen und Mädchen profitieren durch Rollenvorbilder und werden bestärkt. Männer müssen sich mit ihrer Wahrnehmung und Akzeptanz aktiv auseinandersetzen. Wir wollen damit die Themenfelder Schule und Verein stärken, bei den Eltern Vorurteile abbauen und Interesse wecken und weibliche Mitglieder für das Ehrenamt gewinnen.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Medienkampagnen sind nie risikofrei. Es bedarf daher durchdachter Claims, die Stigmatisierung unterbinden. Eine ohne professionelle Unterstützung gestartete Kampagne könnte eine negative Wirkung entfachen.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Einbindung von Agenturen, Abstimmung der BFV-Öffentlichkeitsarbeit und ggf. Umstellung bisheriger Kampagnen. Ein Ausschreibungswettbewerb unter Einbeziehung von Hochschulen wäre sinnvoll.

Handlungsempfehlung 3: Benennung von Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartnern in den Vereinen für die Belange der Frauen und Mädchen

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Informationen, Kampagnen und Events für die Frauen- und Mädchen werden schneller adressiert und es findet mehr Öffentlichkeit für die weibliche Fußballfamilie statt. Die Ansprechpartner oder Ansprechpartnerinnen müssen in jedem Verein etabliert werden, unabhängig von gemeldeten Frauen- und Mädchenmannschaften. Die Beauftragten können auch zunächst z.B. mit den Ansprechpartner:innen in den Vereinen für "Kinderschutz und sexualisierte Gewalt" zusammengelegt werden.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Gewinnung durch Öffentlichkeit und Gemeinschaft erhöht den Anteil der weiblichen Mitglieder und sichert die Zukunft des Verbandes und der Vereine. Die gleichberechtigte Teilhabe in der Gesellschaft sollte auch Einzug in den Fußball nehmen und der Berliner Verband hier seine Vorreiterrolle gerecht werden.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Für die gesamte Berliner Fußballfamilie

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Es gibt hier keine Risiken, die Umsetzung benötigt ggf. etwas mehr Umsetzungszeit und Überzeugungsarbeit in den Vereinen.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Der Antrag wird zum nächsten Verbandstag gestellt. Mit der Ankündigung dies in allen Vereinen umzusetzen und mindestens einmal jährlich an der Frauen- und Mädchentagung teilzunehmen. Die Eintragungen einer Ansprechperson für Frauen und Mädchen sollen im DFBnet für alle Vereine gelten.

Handlungsempfehlung 4: Konzept zur finanziellen Förderung weiblicher Talente

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Etablierung einer individuellen finanziellen Förderung weiblicher Talente (U14-U19 / ggfs. 21) zum Ausgleich des strukturellen Defizits ggü. den Junioren, die in den NLZ's schon stark finanziell gefördert werden. Die derzeitige Situation widerspricht den gesellschaftlichen Anforderungen an die Gleichstellung der Geschlechter.

(nähere Details siehe der BFV-Geschäftsführung vorliegende Konzeptpräsentation)

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Mit der Einführung dieses nach Leistungsstufen differenzierten finanziellen Förderkonzeptes würde, nach heutiger Kenntnis, der BFV ein Alleinstellungsmerkmal in der Verbandslandschaft erhalten und dabei gleichzeitig ein ganz klares Bekenntnis zur Stärkung des Frauenfußballes abgeben und ebenso ein notwendiges Signal zu den notwendigen längerfristigen Gesellschaftsveränderungsprozessen (Stichwort "gender-pay-gap") geben.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

In erster Linie profitieren die wbl. Top-Talente von der Einführung des Konzeptes, dabei ist auch der soziale Charakter einer finanziellen Förderung nicht zu unterschätzen.
In zweiter Linie wird mit diesem Konzept der BFV seiner Anspruchshaltung ein führender Verband im DFB sein zu wollen gerecht.
Drittens wird sich bei entsprechender kommunikativer Begleitung ein klarer Vorteil für alle weiblichen Jugendspielerinnen einstellen, da diese Art der Förderung eine erhöhte mediale Aufmerksamkeit generieren wird und parallel geht mit den Anstrengungen des DFB.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Unter der Annahme, dass die rechtliche und steuerliche Prüfung keine negativen Auswirkungen auf den BFV ergibt, ergeben sich derzeit keine erkennbaren negativen Auswirkungen bei der Umsetzung des Konzeptes.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Finalisierung der schon durch die BFV-Geschäftsführung angestoßenen rechtlichen / steuerlichen Prüfung - Schnittstellen zu den anderen ZWs
2. Konzeptfinalisierung bzgl. Rechtsform / Zeitplanung / ggfs. Start mit Pilotphase / phasenweiser Einführung – Abstimmung / Aufnahme von Neuerungen aus mit dem DFB Zukunftskonzept wbl.
3. Sponsorengewinnung
4. Abstimmung der Förderung mit dem Ansatz einer regionalen Zielvereinbarung (LSB/DOSB/DFB)

Handlungsempfehlung 5: Konzept zur finanziellen Unterstützung der Vereine mit Frauen- und Mädchenfußball

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Hier geht es um ein Anreiz- und Bonussystem für die Vereine mit Frauen- und Mädchenmannschaften und deren Trainern und Trainerinnen. Dies kann z.B. über eine Erhöhung der Ausschüttungen für Jugendmannschaften speziell für Mädchenmannschaften in den Vereinen umgesetzt werden.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Es geht um Gewinnung von Mitgliedern und Mitgliederinnen und um den Ausbau des Spielbetriebes für Frauen und Mädchen.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Die Vereine mit Frauen- und Mädchenmannschaften werden weiter gestärkt und Vereine ohne Frauen- und Mädchenmannschaften sollten animiert werden sich für den Bereich zu öffnen.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Organisatorischen und bürokratischen Aufwand, um die Zuwendungen gerecht zu verteilen.
Kein Budget vorhanden.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Budget einplanen und Gelder mit den anderen Maßnahmen des BFV-Future Projektes konsolidieren.

Gesamtziel: *Gleichberechtigte Teilhabe in den Gremien und Empowerment für Frauen und Mädchen im Berliner Fußball*

Zukunftswerkstatt 3: Jugend

Handlungsempfehlung 1: Überarbeitung DKLB-Zuwendungen

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Die DKLB-Zuwendungen sind für kleinere Vereine bedeutender als für die großen Vereine. Die Zuwendungshöhe ist derzeit an die Anzahl an Teams geknüpft. Kleine Vereine mit wenigen Jugendmannschaften haben daher wenig Mittel zur Verfügung, um die Jugend ausreichend zu fördern. Durch die Einführung von Kinderfußball mit den kleineren Mannschaften, haben sich die Mannschaftszahlen erhöht. Was sich bei einer weiteren Einführung, z.B. Fußball FÜNF, noch weiter steigern wird. Neben quantitative auch qualitative Faktoren bei Zuwendungshöhe berücksichtigen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Potenzielle Erhöhung der Zuwendungen an Vereine mit kleinerer Jugendabteilung und hierdurch Steigerung der Ausstattung und Ausbildungsqualität.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Vereine mit Jugendabteilung
- Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen
- Hauptamtliche Mitarbeiter:innen

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Das zu schaffende "Gütesiegel Jugend" ist mit erheblichem Arbeitsaufwand verbunden. Es müssen Kapazitäten geschaffen bzw. umgeschichtet werden. Abstimmung Jugendausschuss mit Finanzausschuss über Ausgestaltung der inhaltlichen und finanziellen Rahmenbedingungen.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- Erstellung der inhaltlichen Parameter
- Abstimmung über die finanziellen Parameter
- Zuständigkeit in Ehren- und Hauptamt klären
- Durchführungsbestimmungen (jährlich, alle zwei Jahre...)

Handlungsempfehlung 2: Kinderfußball

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Anwendung alternativer Spielformen, um in den Altersgruppen mehr "Ballzeit" und Erfolgserlebnisse generieren zu können. Erhöhung von Spaß und Motivation und somit auch der Ausbildungsqualität.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Alternative Spielformen sind auf dem Vormarsch. Hier gilt es an der Spitze als Innovationstreiber zu bleiben und die Spielformen zeitnah im Spielbetrieb einzuführen bzw. zu manifestieren. Der BFV ist mit der Entwicklung des Kinderfußballs an der Spitze der anderen LV im DFB.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Vereine mit Jugendabteilung
- Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen
- Hauptamtliche Mitarbeiter:innen

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Teilweise Akzeptanzproblem bei den Vereinen. Nicht alle stehen den neuen Spielformen aufgeschlossen gegenüber. Gefühl des Zwangs könnte für Verstimmung sorgen. Die Aufklärungsarbeit bei allen Vereinen steht damit im Vordergrund.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Aufnahme in die Jugendordnung durch Jugendbeirat und Jugendverbandstag.
Vorbereitung und Einarbeitung der Staffelleiter/innen im Jugendausschuss, auf die neuen Spielformen.

Handlungsempfehlung 3: Kommunikation BFV-Vereine-BFV

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Der oftmals bemängelten unzureichenden Kommunikation zwischen Verband und Vereinen entgegenwirken. Der Verband wird als kommunikativer Partner wahrgenommen, der alle relevanten Informationen bedarfsgerecht den verschiedenen Anspruchsgruppen zur Verfügung stellt.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Vereine und deren Mitglieder fühlen sich abgeholt und mitgenommen. Durch transparente Kommunikation wird eine höhere Akzeptanz erzeugt.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Vereine
- Präsidium
- Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen
- Hauptamtliche Mitarbeiter:innen

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Informationsüberladung.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Newsletter für einzelne Zielgruppe differenzieren und versenden; nach einer Anmeldung bekommt Nutzer:in gezielte Informationen aus den Bereichen (Presse & Öffentlichkeitsarbeit):
 - a. Trainer
 - b. Jugendleiter
 - c. Spielbetrieb
 - d. usw.
2. Videokonferenzen zum Beginn jeder Saison; die Neuerungen für die Saison besprechen (Jugendausschuss)
3. s.g. Roadshow der Staffelleiter/innen zum Saisonbeginn; mehrere Vereine eines Bezirkes zusammenfassen (Jugendausschuss)
4. Vereinsdialog Jugend - analog der Vereinsdialoge/Vorstandstreffe (Jugendausschuss)
5. Spezielle Jugendleiterschulungen wiederaufleben lassen (Ausschuss für Qualifizierung)

Handlungsempfehlung 4: Gewinnung und Ausbildung von Trainer:innen (insbesondere für den Kleinfeldbereich)

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Erhöhung der zur Verfügung stehenden Trainer:innen und Steigerung der Ausbildungsqualität.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Besser ausgebildete Spieler:innen sowohl in der Breite als auch in der Tiefe.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Vereine
- Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen
- Hauptamtliche Mitarbeiter:innen

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Anreize für Trainer:innen schaffen; zum Beispiel: Kostenfreies BVG-Ticket, kostenfreie Parkraumbewirtschaftung am Trainings- Spielgelände, Erhöhung der Steuerfreibeträge, Erhöhung des Bildung- und Teilhabepaket
2. Trainer:innenlehrgänge für Anfänger kostenfrei und dezentral
3. Einführung Kindertrainer:innen-Lizenz (wird vom DFB schon als Pilot durchgeführt und vom BFV ausgenommen)
4. Anpassung/Erhöhung der Mitgliedsbeiträge in den Vereinen zu Gunsten einer (höheren) Aufwandsentschädigung für Trainer:innen
5. Wahrnehmung der Trainer:innen in der Öffentlichkeit steigern. Z.B. Image-Film des BFV (analog Fairplay und Schiedsrichter) erstellen
6. Trainer:innenentwickler im Verein installieren (wird im DFB-Projekt Zukunft gefordert; ggf. im Masterplan oder in der neuen DFB-Ausbildungspyramide)

Handlungsempfehlung 5: Wertevermittlung

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Überehrgeizige Trainer:innen und Eltern werden überzeugt und mitgenommen. Der z. T zu hohe Karriereplan der jungen Spieler:innen wird gedämpft. Attraktivität des Spielbetriebs nimmt zu.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Es wird ein respektvoller Umgang vorgelebt und von allen Beteiligten auf dem Sportgelände gelebt. Hierfür steht Berlin. Das ist der "Berliner Weg".

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Trainer:innen
- Spieler:innen
- Schiedsrichter:innen
- Eltern
- Ehrenamtliche Mitarbeiter:innen
- Hauptamtliche Mitarbeiter:innen

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. BEGEGNUNGS-WOCHENENDEN
Saisoneroöffnungen möglichst in unterschiedlichen Ligen und Altersklassen vor der Saison. Saisonabschluss-Veranstaltungen, ebenfalls in unterschiedlichen Ligen Für die umfangreichen Vorbereitungen sollte eine AG Berlin-Style gegründet werden, in der möglichst viele Mitarbeiter:innen, aus den unterschiedlichsten Gremien, zusammenarbeiten.
2. Um die Wertevermittlung möglichst in allen Bereichen und Ausschüssen zu leben und aufzuzeigen, sind entsprechende Begrifflichkeiten zu verändern bzw. neu zu schaffen. Beispiel: Die Begriffe Sportrichter – Richter- und Schiedsrichter schrecken viele, gerade jüngere SpK ab. Weichere Formulierungen wie Spielleiter (gerade im Kinderfußball) sind zielführender. Ein SG sollte zwar immer noch für schwere Vergehen verantwortlich sein. Jedoch gerade im Jugendbereich, könnte der Titel etwas in Richtung Jugend-SG aufgeteilt sein.
3. Die ZW 3 schlägt vor, eine AG Schlichtung zu installieren. Hier sollten die unterschiedlichsten Kompetenzen einfließen. Mediatoren: die als Vermittler zwischen den Jugendlichen fungieren
Schlichter: die für erste Gespräche bei kleineren Vergehen zwischen den Vereinen eingesetzt werden, bevor es zu Verhandlungen kommt
Vereinsvertreter: die, die Basis kennen
Diskriminierungsbeauftragte:
Integrationsbeauftragte:
Kinderschutzbeauftragte:
All diese Kompetenzen treten bei den unterschiedlichsten Problemen auf und führen vor Ort oder im HdF die entsprechenden Gespräche zwischen den Beteiligten.

Zukunftswerkstatt 4: Gesellschaftliche Verantwortung

Handlungsempfehlung 1: AG Gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen des Berliner Fußballs und Empowerment

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Ziel: Gleichberechtigte Teilhabe auf allen Ebenen des Berliner Fußballs

Teilziele:

1. Empowerment von vulnerablen Gruppen
2. Offene Zugangskultur in Verband und Vereinen
3. Abbildung der gesellschaftlichen Diversität im Fußball

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Mehr Vielfalt im aktiven Sport, Ehrenamt und Gremien.
- Potentiell mehr Menschen, die sich im Verein und Verband engagieren.
- Ausschöpfung aller Talente (auf und neben dem Platz).
- Der BFV trägt seinen Teil zu sozialer Gerechtigkeit und gesellschaftlichem Zusammenhalt bei.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Eine Wirkung auf allen Ebenen im Verein und Verband wird angestrebt.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Empowerment und Vielfaltsförderung bringt mehr Menschen auf das „Spielfeld“. Durch einen gelungenen ‚Integrationsprozess‘ können und sollen gegebene Strukturen hinterfragt werden. Dies kann zu internem Widerstand auf unterschiedlichen Ebenen führen und ist in der Regel ein konfliktreicher Prozess, der gut moderiert werden muss. Ein abgestimmtes und implementiertes Werteverständnis, z.B. durch ein (gelebtes) Leitbild, kann einen sicheren Rahmen für diesen Prozess geben.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Empowerment von vulnerablen Gruppen
 - a. Eigenes Leadership-Programm für unterrepräsentierte Gruppen
 - b. Finanzielle Fördermöglichkeiten für Mitglieder in Vereinen
2. Offene Zugangskultur in Verband und Vereinen
 - a. Ausschussstruktur(en) anpassen: Ansprechpersonen für Themen definieren, Kommunikation verbessern, Produktivität erhöhen, ...
 - b. Öffentlichkeitsarbeit: Kampagnen, Best-Practice Beispiele herausstellen

- c. Leichter Zugang zu Qualifizierungsmaßnahmen: „Stipendien“ für unterrepräsentierte Gruppen, spezielle Lehrgänge für Menschen mit Teilnahmebarrieren, Weiterbildung der Referent/innen (zu Diversität, Diskriminierung, interkulturelles Management, leichte Sprache, ...)
- d. Transparenz von Gremienarbeit, um Fortschritte, Bedarfe und Mitwirkungsmöglichkeiten erkennbar zu machen -> Gremiensitzungen öffentlich durchführen, um Diskurs zu erweitern und Teilhabe zu erleichtern
- e. Leitbild für den BFV (Definition der eigenen Werte und Rolle)
- 3. Abbildung der gesellschaftlichen Diversität im Fußball
 - a. Von der Selbstverpflichtung bis hin zur Quotenregelung
 - b. Fördermittelberatung: Fördermöglichkeiten bewerben und bei Bewerbung helfen

→ Fortlaufende Evaluation über Erfolge

Handlungsempfehlung 2: AG Prävention & Intervention: frühzeitige Erkennung und Bekämpfung von und Schutz vor jeglicher Form von Rassismus, Antisemitismus und Diskriminierung

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Wir plädieren für eine Konzentration auf das Thema Rassismus. Es erscheint uns sinnvoll eine Herausforderung in der Tiefe anzugehen – statt viele in der Breite.

Die Verfolgung dieses Ziels geht damit einher: Rassismus frühzeitig zu erkennen, Rassismus zu benennen, rassismuskritisch denken zu lernen und Rassismus zu bekämpfen.

Wenn Rassismus auf die Agenda des BFV kommt, dann besteht das Ziel auch darin, einem bestimmten Verständnis von Rassismus zu folgen.

Rassismus verstehen wir als jedwede Form der Diskriminierung, die verschiedene Gruppen aufgrund ihrer Herkunft, ihrer Religion, ihrer Kultur oder aufgrund äußerlicher Merkmale erfahren. Rassismus hat immer mit Machtungleichgewichten und mit einem Ungleichgewicht von Privilegien zu tun. Das heißt, es gibt keinen umgekehrten Rassismus und damit auch keinen Rassismus gegen *weiße* Menschen. Es kann offenen und individuellen Rassismus geben (z.B. in Form von offenen Beleidigungen von einer Person gegenüber einer anderen). Rassismus ist aber nicht nur ein einzelner Vorfall. Es kann auch Rassismus geben, ohne dass ein einzelner Rassist identifiziert wird. Das bedeutet: Es gibt auch versteckten Rassismus, der sich in struktureller Weise äußert, nämlich dann, wenn sich rassistische Vorstellungen in die Strukturen und Routinen der Sportorganisationen eingeschrieben haben.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Für die Bekämpfung von Rassismus / Diskriminierung, Antisemitismus und jeglicher Form gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit braucht es aussagefähige Konzepte, kompetente Ansprechpartner*innen / „Anpacker*innen“ und wesentlich mehr als nur Plakate sowie im Kern die Vereine nicht erreichende inhaltsleere Kampagnen. Wenn ein Verband sich nicht glaubwürdig auf allen Ebenen positioniert und das Themenfeld top-down besetzt (siehe der Fall Özil/DFB, aber auch viele nicht der breiten Öffentlichkeit zugängliche Fälle beim BFV) verliert er an Glaubwürdigkeit bei den Betroffenen und der eigenen Basis, die sehr wohl ein Problembewusstsein hat – und enttäuscht ist vom mangelnden Rückgrat des Verbandes.

Der BFV erhält bundesweite Aufmerksamkeit, wenn er das Thema stringent, konsequent und kompetent angeht und dabei oben genannten Rassismusverständnis folgt. Es steht bislang keine

Sportorganisation an der Spitze dieses Themas. Das Thema bietet Potenzial, eine Vorreiterrolle einzunehmen.

Es geht nicht nur darum neue Mitglieder zu gewinnen. Sondern es geht um Werte, die vertreten werden. Antirassismuserbeit ist keine Qual, sondern eine Qualität – und auch eine Verantwortung.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Eine Wirkung auf allen Ebenen in den Vereinen sowie im Verband wird angestrebt: Das bedeutet, dass eine ernstgemeinte antirassistische Arbeit auch die haupt- und ehrenamtlichen Strukturen des BFV selbst betrifft (das Präsidium, die Ausschüsse, die hauptamtlichen Mitarbeiter:innen, Sportgericht) und die Vereine. Erst dann kann der BFV ein innovativer Akteur der Antirassismuserbeit sein, der dann auch in den DFB und in den NOFV wirken sollte.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Bildung einer Taskforce

Der BFV benötigt – und er könnte damit Vorreiter sein, der dafür bundesweite Beachtung erhält – eine/n Anti-Rassismus-Beauftragten. Wir haben mit Wohlwollen zur Kenntnis genommen, dass dieser Vorschlag bereits aufgenommen wurde. Wichtig wäre in diesem Zusammenhang die Erstellung eines klaren Aufgabenprofils, das über die Bearbeitung von Rassismus als Vorfall hinausgeht (siehe oben) und die Gewährleistung von Unabhängigkeit und weitgehender Entscheidungsbefugnis des/der Anti-Rassismus-Beauftragten. Diese Position sollte auch budgetiert werden – mindestens mit durchschnittlich 10 Stunden pro Woche.

Dieser/em Beauftragten sollte eine Taskforce Rassismus zuarbeiten. Diese Taskforce sollte im ersten Schritt aus Ehrenamtlichen bestehen, deren Vereine Kompetenz auf diesem Feld nachgewiesen haben – und die bewiesen haben, dass sie sich trauen. Wichtig ist hier eine Einbindung von Schwarzen Menschen und People of Color. Diese Taskforce sollte auch in einem ersten Schritt eine Rassismus-Agenda erarbeiten. Das würde den Betroffenen einen verbindlichen Leitfaden geben: In welchen Fällen kann ich mich an die Taskforce wenden? Wann muss der Verband zwingend eingreifen?

Wie würde Taskforce arbeiten – und das auch wirkungsvoll?

Sie wäre dann wirkungsvoll, wenn die Mitarbeiter/innen entscheiden dürfen. Kurzum: Macht haben. Das heißt im Alltag: Bei jedem Rassismus-Vorfall vor dem Sportgericht muss mindestens ein/e Taskforce-Mitarbeiter/in am Urteil entscheidend mitwirken dürfen. Das heißt: Die Taskforce wird sofort zwingend von der BFV-Sportgerichtsbarkeit informiert, wenn es einen entsprechenden Rassismus-Fall gibt und kann bereits im Vorfeld durch eigene Recherchen zu einem fairen Urteil beitragen. Rassismus ist auf Dauer kein Fall mehr für die normale Sportgerichtsbarkeit. Hier muss ein spezielles Gericht mit Expert/innen her, die sich aus der Taskforce rekrutieren könnten.

Über die Sportgerichtsbarkeit hinaus gibt es aber auch Fälle, die zeigen, wie vielschichtig das Problem ist: Auch im tagtäglichen Training kommt es immer wieder zu rassistischen Zuschreibungen – auch wenn sie ungewollt oder unbeabsichtigt sein können. Zum Beispiel dann, wenn Schwarze Spieler/innen und Spieler/innen of Color rassistisch beleidigt werden, wenn Sie von Othring betroffen sind (also davon, immer als „die Anderen“ dargestellt zu werden) oder wenn sie mit rassistischen Zuschreibungen konfrontiert sind. So haben sich unlängst in Berlin Eltern mit Migrationshintergrund an den BFV gewandt, weil sie das Gefühl haben, ihr Kind werde in einem großen Verein aufgrund seiner Wurzeln gemobbt. Die Beweislage ist hier schwierig und längst nicht so eindeutig wie zum Beispiel der

Rassismus im NLZ des FC Bayern, aber Fakt ist auch: Der ganze Vorfall versandete bereits im Ansatz. Eine mit entsprechenden Kompetenzen ausgestattete Taskforce ist auch hier gefragt. Es muss Raum geben, auch diese Formen von Rassismus anzusprechen und anzugehen.

2. Weitere Maßnahmenvorschläge

- Es müssten mehr Schwarze Menschen/People of Color in die ehrenamtlichen Gremien des BFV
- Rooney-Rule für die hauptamtlichen Mitarbeiter/innen einführen: Die Rooney-Rule wurde im Jahr 2003 von der NFL implementiert. Mit der Einführung dieser Regelung wurden die Clubs der NFL unter anderem verpflichtet, bei der Neubesetzung von Trainer/innenposten mindestens einen bzw. eine Angehörige einer ethnischen Minderheit zum Jobinterview einzuladen. Eine solche Regel könnte auch bei der Neubesetzung von hauptamtlichen Stellen im BFV für Schwarze Menschen/People of Color greifen.
- Die Implementierung von Anti-Bias-Trainings für die hauptamtlichen/ehrenamtlichen Mitarbeitenden des BFV. In solchen Trainings stehen auch eigene – auch unbewusste – rassistische Stereotype auf der Agenda.

Handlungsempfehlung 3: AG Fairer Umgang mit Ressourcen, Umwelt und Nachhaltigkeit

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Das Ziel dieses Handlungsfeldes besteht aus dem Gedanken, dass der BFV seiner Verantwortung gegenüber nachfolgenden Generationen von Fußballern gerecht werden soll und durch einen nachhaltigen und umweltbewussten Umgang mit Ressourcen zur Verhinderung des Klimawandels sowie der Umweltverschmutzung beiträgt. Der BFV als Landesverband soll als Vorreiter für diese Ziele eintreten, so dass auch für zukünftige Generationen perfekte Umweltbedingungen für Fußballspiele bestehen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Durch dieses Ziel werden vielfältige Prämissen verfolgt und der Nutzen ist im Endeffekt als verbandsübergreifend einzustufen. Durch einen nachhaltigen Umgang mit Ressourcen und ein Eintreten gegen Umweltverschmutzung wird die Erde als lebenswerte Umgebung für die Allgemeinheit gesichert. Für den BFV als Verband wird hierbei sowohl die Prämisse der Innovation erfüllt als auch einer Nr. 1 im DFB. Bisher zeichnet sich wohl noch kein Landesverband im DFB durch Klimaneutralität beim Fußball aus.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Dieses Thema ist für alle Gruppen und Personen relevant und bringt Veränderungen zwangsläufig mit sich. Alte Verhaltensmuster müssen aufgebrochen werden, so dass bei allen Menschen ein Umdenken stattfindet. Weiterhin müssen insbesondere bei Vereinen, die eigenständig Vereinsheime, Sportanlagen etc. betreiben, Informationsangebote und Hilfestellungen durch den BFV bei Sanierungen und Umrüstungen auf klimaneutrale Anlagen ermöglicht werden. Auch ist eine Vorbildkultur im BFV selbst notwendige Bedingung.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Risiko ist, dass sich Vereine den Ideen verschließen und ablehnen.
Zunächst hohe Kosten für die Anschaffung > wird sich im Laufe der Zeit jedoch relativieren, da Kosten im Laufe der Zeit eingespart werden.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen? (eher Ideen für Maßnahmen)

- Elektromobilität (emissionsarmer Kleinbus) und ÖPNV für Anreisen / Transporte innerhalb des BFV
- Spieltagsbetreuung / Verpflegung: auf nachhaltige & regionale Produkte und Angebote achten (z.B. Einwegprodukte durch Mehrweg ersetzen, kein Plastik)
- Trikots / Trainingsanzüge etc. aus Recyclingmaterial (bestimmte Kollektionen bspw. bei Adidas)
- Von Vereinen des BFV selbst betriebene Gebäude und Sportanlagen als Vorbild für Klimaneutralität (Ökostrom, Bewässerung durch Zysternensystem, LED-Lampen, Solaranlagen)
- Unterstützung der Vereine bei der Digitalisierung der Vereinsverwaltung
- Ansprechpartner beim BFV für die Vereine: Informationen zu Umsetzungsmöglichkeiten, Finanzierung, Förderung etc.

Handlungsempfehlung 4: AG Ehrenamt fördern, wertschätzen, anerkennen

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

1. Wertschätzung und Anerkennung des Ehrenamts
2. Förderung und Qualifizierung des Ehrenamts
3. Förderung und Stabilisierung von Gemeinschaft und einem Gefühl von „Zuhause im Fußball“

auf allen Ebenen des Berliner Fußballs

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Potentiell mehr Menschen, die sich in Verein und Verband engagieren.
- Ausschöpfung aller Talente (auf und neben dem Platz).
- Größere Diversität im Ehrenamt, dadurch vielfältigere Expertise und Know-How in Vereinen / Verband

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Eine Wirkung auf allen Ebenen im Verein und Verband wird angestrebt.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

1. Überforderung und Überfrachtung des Ehrenamts
 - a. Durch schlechte und nicht vorhandene Sportpolitik und Lobbyarbeit wird das Ehrenamt völlig überfrachtet (Personalschwund, marode Infrastruktur, etc.)

- b. Gute Arbeit wird erschwert durch schwierige Bedingungen (Personalsituation in Ämtern, Kabinensituationen, Infrastrukturprobleme grundsätzlich)
- 2. Nach wie vor u.U. Vereinbarkeit von Ehrenamt, Beruf und „Familie“ / privaten Verpflichtungen schwierig

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Qualifizierung / Anleitung

- a. Ehrenamtliche ermächtigen, Überforderung und Überfrachtung vermeiden
- b. Vorstände qualifizieren, Programme dafür entwickeln
- c. Wissenstransfer etablieren – klare Rollenfunktionen benennen, Übergaben einfacher gestalten
- d. Verpflichtung zur Qualifizierung einführen?
- e. Oder: Aufwertung der Vereine / Belohnung durch Qualifizierung?

Bei Motivation über Belohnung – wenn Beauftragte für diverse Bereiche in Vereinen benannt werden, müssen die Leute auch gefördert werden. Nicht nur Titel und Rollen in Vereinen erzwingen, nicht nur heiße Luft

2. Lobbyarbeit durch Verband!

- a. Bildungsurlaub für Ehrenamt ausweiten
- b. Ehrenamtszuschüsse erhöhen

3. Nachwuchsförderung nötig

Qualifizierung

- a. Wissensvermittlung + Anreize (was ist möglich im Ehrenamt? Wie funktioniert Vorstandsarbeit? Was braucht es, um Vereine zu leiten und zu erhalten? Wie können eigene Ideen eingebracht werden?)
- b. Gemeinsame Freizeiten, Wochenendfahrten, gemeinsame Events, um Neugier für Ehrenamt zu wecken
- c. Festivals für Ehrenamt, Finanzierung von Events, um vor allem auch junges Ehrenamt zu binden, zu motivieren, Wochenend-Fahrten & Seminare
- d. sehr konkret: der Verband lädt alle Spielführer*innen der Großfeld-Jugendteams ein zu Wochenendzeltlagern oder Freizeitveranstaltungen mit integrierten Informationsrunden, um aus diesem Kreis den Vereinen und dem Verband potentielle Ehrenamtsaspirant*innen zuzuführen
- e. Anreize schaffen! S. 1.

4. Kooperationen von z.B. Jugendämtern + Sport

- a. u.a. zur Stärkung von sozialem Gefüge
- b. zur finanziellen Stärkung von Familien (Soli-Fonds? Hemmnisse abbauen, um Abrufen von Mitteln zu erleichtern)
- c. Vereine ermutigen, finanzielle Hilfen bereitzustellen → Verband muss hier Hilfestellung bieten und mit kommunalen Trägern / Ämtern kooperieren
- d. Stiftung gründen zur Stärkung vulnerabler Gruppen, einfaches Abrufen von finanziellen Mitteln ermöglichen
- e. Die Zielrichtung der vielen vom Jugendamt eingerichteten Events und Projekte, die fast immer zeitlich limitiert sind, sollten nicht ohne Anschluss laufen und nicht im Eigeninteresse agieren, sondern zielgerichtet auf Vereinsmitgliedschaft ausgerichtet sein.

5. Würdigungs- und Verabschiedungskultur etablieren

- a. Auf die zu würdigende Person individuell angepasste Verabschiedungsszenarien, die ihre Wünsche berücksichtigt

- b. Ggf. geplantes Ausscheiden von Ehrenamtlichen in Erhalt umwandeln (Gewinnung für andere Ämter / Projekte möglich?)
 - c. Konkrete Maßnahme / Empfehlung / Antrag: Ehrenordnung (Stand: 2015) anpassen und ergänzen
6. **Austausch Verein – Verband** durch Schaffung von informellen Foren („Eckkneipe“, Vereinscasino, Kasten Limo-Prinzip)

Zukunftswerkstatt 5: Hauptstadt-Verband

Handlungsempfehlung 1: Aufbau eines strukturierten politischen und gesellschaftlichen Lobbyings

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Verbesserung der Vernetzung des Verbandes in die Politik und in die Gesellschaft
- Direkter Kontakt zu zentralen sportpolitischen Entscheidern nötig, z.B. bei den relevanten Senatsverwaltungen, im Berliner Abgeordnetenhaus, im Sportausschuss des Deutschen Bundestages, bei den Bezirksbürgermeistern, Bezirkssportstadträten und Bezirkssportämtern.
- Stärkung der Einflussnahme des Verbandes auf politische und gesellschaftliche Entwicklungen.
- Höhere Präsenz des Verbandes in der öffentlichen Wahrnehmung. Ein Verband mit ca. 170.000 Mitgliedern muss öffentlich hör- und erkennbar sein.
- BFV muss in grundsätzlichen Fragen der Sportpolitik zum Akteur werden, Forderungen aufstellen (z.B. zum Sportstättenanierungsprogramm, zum Vereinsbauförderprogramm, zur Sportstättennutzungsvorschrift, zur Forderung einer Jugendleiterbezuschung etc.).
- BFV muss Entscheidungen des Sports hinterfragen und kommentieren. Dies gilt auch für Themen des DFB, NOFV und des LSB.
- Fragen des Fußballs dürfen nicht ohne Beteiligung des Verbandes diskutiert und entschieden werden.
- BFV oder Vertreter des BFV müssen stärker im Sportausschuss (Abgeordnetenhaus und in den Bezirken) präsent sein.
- Medienkontakte und Medienpräsenz verbessern.
- Sportämter agieren nicht immer abgestimmt und nehmen unterschiedliche Handhabung vor. Daher brauchen sie die Infos von den Praktikern und vom BFV zur stadtweiten Analyse. Die Transparenz und Kommunikation zwischen den für die Praxis beteiligten Partnern stellt sich als größte Herausforderung für Vereine, Politik und Verwaltung dar.
- Kommunikation beim BFV für externe Anspruchsgruppen immer wieder schwer nachzuvollziehen. Der BFV sagt..., aber wer was wann kommuniziert hat ist oft nicht klar. Es bedarf eindeutiger, zeitgemäßer Kommunikationsstrukturen, in denen auch die Kompetenzen zwischen Ehren- und Hauptamt definiert sind.
- BFV ist mit 170 T Mitgliedern ein wichtiger Player in der Stadt, er agiert als größter Jugendhilfeträger Berlins. Daher entsprechende Verbindungsebenen zu Entscheidern aufbauen und sich klar mit eigenen Positionen präsentieren. BFV braucht mehr Selbstvertrauen, denn er steht für Jugenderziehung, Wertevermittlung, Qualifizierung, Diversity, Mädchenförderung, gesellschaftliche Verantwortung, Integration, generationsübergreifende Bewegung, Spaß und Lebensfreude, Zusammenhalt etc. – der BFV braucht ein offensives Leitbild des Verbandes.
- Kinder haben oft mehr Vertrauen in den Trainer als in den Lehrer – Der BFV bzw. der Sport muss seine Leistungen nach innen und außen besser darstellen, damit die Politik den Wert des Sports besser erkennt, schätzt und fördert.
- Kontakte in die Bundespolitik aufbauen, konkrete Forderungen an die Politik stellen, Berliner Profis zur Werbung für den BFV und den Breitensport einsetzen. Offensives, entschlossenes Selbstverständnis als bedeutender Vertreter des Fußballs ausdrücken. BFV muss sich seiner Größe und Bedeutung bewusst sein, Wortführer werden und seine Positionen öffentlichkeitswirksam vertreten.
- BFV bräuchte ein Hauptstadtbüro mitten im politischen Berliner Zentrum in Mitte, das mit Lobbyisten besetzt ist. Vernetzung in die Politik, in den Stiftungsbereich und in die Wirtschaft sind wichtig.

- BFV muss den persönlichen Kontakt zu Entscheidern intensivieren, z.B. zu Sportstadträten und Sportamtsleitern. Es bedarf einer persönlichen Beziehung und regelmäßigen individuellen Vor-Ort-Gesprächen mit entsprechender Agenda (z.B. Sportinfrastruktur, Platzvergaben, Kabinensituation, Vereinsorgen, U-Länderspiele) im Sinne einer bezirklichen Roadshow. Dies kann durch Vertreter des Präsidiums und / oder der Geschäftsführung realisiert werden, ggf. auch themenorientiert. Für die Politiker muss klar sein, dass ihr Zeiteinsatz einen Mehrwert für ihre eigenen Interessen bedeutet. Neben den individuellen Gesprächen sind dann auch zusätzliche Gruppentermine denkbar, zunächst bedarf es aber einer sehr guten persönlichen Vertrauensebene.
- Konkrete Maßnahmen: Optimale, intensivere Vernetzung des Verbandes zu den Entscheidungsträgern, u.a. zu Senatsverwaltungen, zu den Bezirksämtern, zum LSB, zu den Sportfachverbänden, zu den Bezirkssportbünden, zu den Regionalkonferenzen. Dazu notwendig: Antrittsbesuche bei den Verantwortungsträgern in Politik und Sport. Festlegung der BFV Kontaktpersonen. Besuch von Sitzungen (Sportausschuss Abgeordnetenhaus, Sportausschüsse der Bezirke usw.). Insbesondere über die Bezirkssportbünde kann der Kontakt in die Bezirke massiv verstärkt werden.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Strukturiertes, strategisches Lobbying notwendig, hierfür Stakeholder-Map und regelmäßiges Monitoring erstellen mit allen politischen Ansprechpartnern und der personellen BFV-Zuordnung auf Arbeits- und Entscheidungsebene.
- Politische Strategie entwickeln und veröffentlichen.
- Persönliche Vernetzung in die Politik (Entscheider, Senatoren und Staatssekretäre, Ausschüsse, Stadträte und Ämter etc.) notwendig, hierfür Personen definieren, die die Netzwerke haben und die netzwerken können.
- Eigene Zielsetzungen werden durch eine bessere Vernetzung leichter umsetzbar.
- Der Verband, der hör- und erkennbar ist, wird als wichtiger Teil der Gesellschaft wahrgenommen.
- Der Verband kann zum Partner für andere werden und hierdurch seine eigene Bedeutung stärken.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Präsident/in und das gesamte Präsidium
- Geschäftsführer
- Politiker und Verantwortliche bei Senat und Bezirk, die sich intensiver mit den Themen und Forderungen des BFV beschäftigen müssen.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Grundsätzlich keine. Allerdings benötigt es von allen Akteuren Kraft, Zeit und einen langen Atem, um besser gehört zu werden und entscheidenden Einfluss auf Entscheidungsprozesse zu nehmen.
- Risikobehaftet könnte die Frage der Abgrenzung sein, wer innerhalb des Präsidiums für welchen Ansprechpartner zuständig ist.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- Erstellung der Stakeholder-Map und eines Forderungskatalogs.
- Aufbau eines strukturierten politischen Lobbyings auf Länderebene (kommunale Stadtpolitik) – Themen, Forderungen und Statements im Wahljahr, Gesprächsfahrplan, Ansprechpartner etc.
- Strukturierung und Umsetzung eines Monitorings.
- Festlegung der Aufgabenverteilung (z.B. wer ist zuständig für die Teilnahme an Sitzungen des Sportausschusses im Abgeordnetenhaus, wer geht zu den Sitzungen in den Bezirken, hier könnte an eine Einbindung der Bezirkssportbünde gedacht werden).
- Festlegung der BFV-Ansprechpartner für die jeweiligen anderen Partner. Ziel sollte sein, die Aufgaben im Team aufzuteilen, der / die Präsident:in ist vermutlich alleine hier zeitlich überfordert.

Handlungsempfehlung 2: Darstellung der Leistungen des Fußballs in Vereinen und BFV

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Übersichtliche Darstellung und Veröffentlichung des gesellschaftlichen und sozialen Engagements und der damit verbundenen Leistungen des BFV und seiner Vereine für die Allgemeinheit (inklusive Visualisierung des BFV-Leitbilds) herausarbeiten.
- Der BFV sollte seine Aktivitäten, seine Relevanz, seine Vermittlung von Werten insbesondere an Kinder und Jugendliche, seine Möglichkeiten etc. zusammentragen und strukturieren. Gerade in der Hauptstadt wird hierzu Großartiges geleistet. Ein solches Papier hilft beim Lobbying ebenso wie bei der Marketingakquise – „tue Gutes und sprich darüber!“.
- Hierzu gehört auch die Definition und Kommunikation eines Leitbilds des BFV und seiner Vereine sowie die Präsentation der herausragenden Projekte (u.a. Inklusion, Integration, Mädchenfußball, Grassroots).
- Projektbezogene Förderer für soziale Projekte suchen am Beispiel GOFUS e.V. mit Unterstützung für den Domenicus-Sportplatz und für den Sportplatz an der Haveldüne.
- Viele Initiativen der einzelnen Vereine werden gewürdigt und gefördert. Aber keine Bündelung dieser Interessen im BFV erkennbar und auch keine Person ersichtlich, die diese Aufgabe öffentlichkeitswirksam übernimmt. Dies gilt es zu verbessern.
- USP des BFV ist der Zusammenschluss zweier ehemaliger Verbände nach der Wiedervereinigung und damit die Verbindung von Ost und West, die bis heute noch nicht komplett überwunden ist aufgrund unterschiedlicher historisch bedingter Strukturen. Darstellung der Bedeutung des Fußballs für die Zeit nach der Wiedervereinigung.
- Vielfältig, bunt, chaotisch – BFV passt zu Stadt Berlin und sollte dies zeigen und leben. Berlin ist bunter, progressiver, vielfältiger und innovativer als andere Bundesländer und Städte. Dies sollte auch beim BFV zum Vorschein kommen.
- Übersichtliche Darstellung und Veröffentlichung des gesellschaftlichen und sozialen Engagements und der damit verbundenen Leistungen des BFV und seiner Vereine für die Allgemeinheit (inklusive Visualisierung des BFV-Leitbilds).
- Der BFV sollte seine Aktivitäten, seine Relevanz, seine Vermittlung von Werten insbesondere an Kinder und Jugendliche, seine Möglichkeiten etc. zusammentragen und strukturieren. Gerade in der Hauptstadt wird hierzu Großartiges geleistet.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Ein solches Papier hilft beim Lobbying ebenso wie bei der Marketingakquise – „tue Gutes und sprich darüber!“. Hierzu gehört auch die Definition und Kommunikation eines Leitbilds des BFV und seiner Vereine sowie die Präsentation der herausragenden Projekte (u.a. Inklusion, Integration, Mädchenfußball, Grassroots).
- Transparenz nach Innen und Außen über Leistungen des Fußballs.
- Grundlage für bessere Verhandlungen mit Sponsoren und Projektpartnern.
- Darstellung der Bedeutung des Fußballs in Berlin für (sport-)politische Entscheidungen.
- Identifikationsmöglichkeit für alle Beteiligten in Verband und Vereinen.
- Basisinformationen zur Gewinnung von ehrenamtlichen MitarbeiterInnen.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Präsidium
- Alle Ausschüsse
- Geschäftsstelle
- Vereine, Funktionäre, Betreuer, Schiedsrichter
- Aktive SpielerInnen
- Passive Begleiter, Eltern, Fans, Interessierte
- Öffentlichkeit

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Erhebung konkreter Daten und Fakten.
- Bewahrung einer Übersichtlichkeit und Kompaktheit in der Darstellung der Leistungen.
- Einbeziehung aller relevanter Leistungen sowohl aus Verbands-, aber auch insbesondere Vereinssicht.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- Initiierung einer Projektgruppe aus Verbands- und Vereinsvertretern zur Sammlung, Koordination und Verschriftung aller Leistungen.
- Vorbereitung des Leitbilds und Verabschiedung bei einem Verbandstag.
- Koordination durch haupt- und ehrenamtliche Leitung.

Handlungsempfehlung 3: Kommunikations- / CSR- / Marketingplattform

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Entwicklung einer digitalen Kommunikationsplattform zur direkten Ansprache von Mitgliedern und Fußballinteressenten zu Berliner Fußballthemen als wichtiges Instrument der Information, Botschaftsübermittlung und Marketingtool.
- CSR als Zukunft des Sponsorings gerade durch die Auswirkungen von Corona, Sponsoring-Reduktionen bis runter zur Kreisliga zu befürchten – Nachhaltigkeitsthemen des Fußballs identifizieren und platzieren. Reputation des BFV ist „Vermarktungs-Gold der nächsten Jahre“.

- Unternehmen setzen vermehrt auf digitale Ansätze, da die Konsumenten zum einen immer mehr Produkte online erwerben, aber dort zum zweiten eine intensivere Interaktion mit dem Zielklientel möglich wird.
- BFV hat den Vorteil, dass er den Fußball in der Praxis anbietet, er führt den Spielbetrieb durch. Gerade in Corona-Zeiten wird sichtbar, wie wertvoll die Sportausübung ist, während der Profibereich eher einen Unterhaltungswert hat.
- Sponsoren suchen neue Wege der Kommunikation mit den Mitgliedern. Daher sollte die Frage angegangen werden, wie die Basis der Mitglieder individuell erreicht werden kann (unter Berücksichtigung des Datenschutzes), um über diesen Weg emotionale Botschaften an den Kunden zu adressieren.
- BFV als Verband müsste attraktiver für Sportler, insbesondere junge Fußballer, sein. Über Social Media könnte man entsprechende Datenanalysen und Umfragen realisieren, um die Nöte und Wünsche der Zielgruppen für die Sponsoringpartner zu erheben.
- Der BFV benötigt eine digitale Kommunikationsplattform zur direkten Ansprache von Mitgliedern und Fußballinteressenten zu Berliner Fußballthemen. Diese Plattform ermöglicht einen Dialog mit jungen Menschen und Zielgruppen, die bisher noch keine direkten Berührungspunkte mit dem BFV hatten. Somit entstünde ein wichtiges Instrument der Information und Botschaftsübermittlung.
- Die Plattform könnte auch für Marketingzwecke genutzt werden, indem Partner und Sponsoren des BFV einen unmittelbaren Zugang zur Zielgruppe erhalten. Hierdurch kann der Filter der Leseberichtigung über DFBnet und einer teilweise mangelhaften Informationsverteilung in den Vereinen abgeschwächt werden. Ziel sollte es sein, eine BFV-Community aufzubauen und zu pflegen.
- Durch Mitmachenreize (z.B. Gewinnspiele), Interaktion, Sonderkonditionen und Benefits etc. können Interessenten aktiviert werden. Neben der Vermittlung von Verbandsbotschaften, einem klaren Selbstverständnis und Sponsoringaktionen ließen sich auch fußballerische Trends und Entwicklungen in der Hauptstadt abfragen, z.B. über Umfragetools.
- Dank der digitalen und sozialen Kommunikation mit der Zielgruppe könnte eine „Membership“ entstehen, die auf freiwilliger Basis entsteht und die sich der BFV zu Nutze machen kann, insbesondere auch in Fragen der Monetarisierung.
- Weitere Inhalte der Plattform könnten Porträts („Typen“), einzigartige Geschichten und Hintergrundberichte über den Fußball in der Hauptstadt und seinen Kiezen sein, man findet im Ergebnis Gleichgesinnte und interessante aktuelle Fußballthemen auf der Seite oder der App – Stichwort kreatives Storytelling!
- Weiterer Input könnte die eigene Vermarktung der Spielergebnisse und Spielberichterstattungen sein. Hierzu sind fussball.de sowie Websites wie fupa.net oder die Printausgabe der Fußballwoche das aktuelle Maß der Dinge in der Hauptstadt. Der BFV sollte überlegen, diese diversen Aktivitäten zu bündeln, zu koordinieren und in die eigene Hand zu nehmen. Dabei könnte unter Verwertungs- und Vermarktungsaspekten ein weiterer Baustein der Berliner Fußball-Community-Plattform entstehen, der dank entsprechender Kooperationen informative und journalistische Inhalte integriert. Der BFV würde im Rahmen der digitalen Transformation eine Plattform bieten, die vollumfänglich über das Fußballgeschehen in Berlin informiert. Neben Fakten wie Torschützen etc. könnten Berichte von den einzelnen Spielen, sei es durch Schiedsrichter, Spieler, Platzwart oder Fans, zusammengetragen, kanalisiert und veröffentlicht werden. Somit ergibt sich ein Zugang für Fußballfans, die (noch) nicht in Vereinen organisiert sind, aber dennoch nah am regelmäßigen Spielbetrieb und dem Fußballgeschehen in der Stadt sein möchten.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Generierung zukünftiger Sponsoring- und Marketingerlöse als Grundlage der Verbandsfinanzierung.
- Kunden- / Mitgliedergewinnung und -bindung.
- Proaktive Maßnahme um Anteile an den Vermarktungserlösen des Amateurfußballs zurück zu gewinnen (BFV und Vereine produzieren den Content, überlassen die Monetarisierung dieses Contents aber kommerziellen Anbietern).

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Für Marketing und Öffentlichkeitsarbeit zuständige Personen in Haupt- und Ehrenamt beim Verband.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Konkurrenz- und Wettbewerbssituation mit kommerziellen Anbietern bzw. aktuellen Partnern.
- Finanzielles Investment, ohne Erlösperspektive genau abschätzen zu können.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- Eindeutiger Verbandswille zum Zukunftsausblick in Marketing- / Finanzierungsfragen, Verständnis für Sponsoring-Entwicklungen, Bereitschaft zur Investition in Digitalisierung, Klarheit über Konfliktsituationen mit Wettbewerbern und Partnern wenn es ums Geld geht.

Handlungsempfehlung 4: (Inter)nationaler Kongress / Event

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Ein Hauptstadt-Verband sollte Vorreiter in vielen unterschiedlichen Themen und für möglichst viele Großveranstaltungen Anlaufpunkt sein. Um diesen Erwartungen gerecht werden zu können, ist der Hauptstadt-Kongress mit einem fachspezifischen Thema, welches jährlich wechselt, ein großes Handlungsfeld.
- Konzeption einer bedeutenden herausragenden Veranstaltung mit (inter)nationalem Bezug in der Hauptstadt (ggf. als Alternative zu bisherigen Empfängen, ggf. wiederkehrend mit verschiedenen Themen wie z.B. „Technologien im Fußball für Vereine, Spieler:innen und Schiedsrichter:innen“).
- Herausragender Fußball-Kongress in Berlin mit sinnstiftendem Nutzen für Sponsoren und Beteiligte.
- BFV bräuchte entweder ein regelmäßiges Lobby-Event, das überregional für Aufmerksamkeit sorgt. Dies könnte ein Hauptstadtfest sein, an dem Lobbyisten, Vertreter des Spitzensports und die höchste Bundes- und Landespolitik nicht vorbeikommt.
- Oder dies könnte ein fachlicher Konsumenten-Kongress sein, der ein internationales, nationales und regionales (junges) Fachpublikum anzieht. Der Kongress müsste Mehrwerte und Exklusivitäten für die Teilnehmer:innen bieten und aus BFV-Sicht ökonomische Chancen ermöglichen (Sponsorengewinnung, Kongresseinnahmen). Erste Ideen: Technologie-Kongress für den Fußball – Spielentwicklung, Produkte, Datenanalyse, Digitalisierung, eFootball, Fußballwissenschaft, SocialMedia-Innovationen, Sponsoring-Entwicklungen, Schiedsrichter-Innovationen etc. Der Kongress könnte aus frontalen Impulsreferaten und individuellen Workshop-Elementen bestehen.
- BFV braucht für Event die Unterstützung von DFB, UEFA und FIFA.

- Event wäre zeitlich sinnvoll im Rahmen des DFB-Pokalfinales platziert, Bsp. am Mittwoch / Donnerstag vor dem Finale (zweitägiger Kongress mit Abendprogramm / Get-Together).
- Auftaktkongress wäre anlässlich des Verbandsjubiläums 2022 denkbar.
- Herausragende, ggf. (inter)nationale Veranstaltung in Berlin auf den Weg bringen, entweder zusätzlich zu seinen aktuellen, ggf. aber auch anstelle einiger jetziger Events. Inhaltlich werden die Themen rund um Technologien und Entwicklungen insbesondere auch für Schiedsrichter vorgeschlagen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Da ein solcher Hauptstadt-Kongress derzeit noch von keinem anderen Landesverband organisiert wird, wäre diese (inter)nationale Veranstaltung sehr innovativ. Des Weiteren steigert dieser Hauptstadt-Kongress auch das professionelle Arbeiten innerhalb des nationalen Fußballgeschehens, da Probleme gemeinsam angesprochen und angegangen werden können. Denn die Probleme auf und neben den Fußballplätzen sind national und variieren in den einzelnen Bundesländern nicht, daher können wir unsere Position als Hauptstadt-Verband innerhalb des DFB bekräftigen und auf diesem Wege zur Nr. 1 im DFB werden.
- Durch dieses innovative Tool und der professionellen Umsetzung erhält der Berliner Fußball-Verband mediale Aufmerksamkeit und ebnet auf diese Weise stellvertretend für alle Verbände den Weg, das „verstaubte“ Verbandsimage zu bekämpfen sowie gleichzeitig aufzuzeigen, dass die Verbandsarbeit spannend, interessant und vor allem facettenreich ist.
- Ein weiterer Nutzen bzw. Nebeneffekt ist die Möglichkeit der Gewinnung von ehrenamtlichen Mitarbeiter:innen, insbesondere junge Ehrenamtliche. Denn die Zielgruppe kann mit der Auswahl des fachspezifischen Themas gezielt angesprochen, motiviert und ggf. direkt akquiriert werden.
- Zudem kann die mediale Aufmerksamkeit genutzt werden, um weitere Sponsoren zu gewinnen. Manche Firmen werden auf diesem Wege auf den Verband aufmerksam und haben Interesse den Amateursport finanziell zu unterstützen.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Dieses Handlungsfeld bringt in allererster Linie eine große personelle, finanzielle und strukturelle Veränderung für den Berliner Fußball-Verband mit sich.
- Des Weiteren bringt der Hauptstadt-Kongress für die Zusammenarbeit der einzelnen Verbände eine Veränderung mit sich. Der BFV wird diesen Kongress in der Hauptstadt organisieren, bei der Themenfindung für den fachspezifischen (inter)nationalen Hauptstadt-Kongress sowie die inhaltliche Umsetzung ist jedoch die enge Zusammenarbeit aller (Fußball-) Landesverbände gefragt.
- Daher muss ein Umdenken innerhalb der Landesverbände stattfinden, denn im Gegensatz zu vielen anderen Veranstaltungen ist Konkurrenzdenken in diesem Fall kontraproduktiv, da etwas Gemeinsames entstehen soll.
- Zudem wird ein jährlich stattfindender Hauptstadt-Kongress auch zu personellen Veränderungen innerhalb des Berliner Fußball-Verbandes führen. Denn eine Veranstaltung dieser Größenordnung benötigt entsprechendes Personal (intern oder extern durch Agenturen), um frühzeitig mit der Planung beginnen und damit einen professionellen Standard gewährleisten zu können. Zudem bindet eine professionelle Umsetzung weitere Ressourcen aus anderen Referaten wie beispielsweise der Qualifizierung, Marketing und Presse, sodass frühzeitig geprüft werden muss, ob weitere (Teilzeit-)Stellen geschaffen werden müssen.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Ein Hauptstadt-Kongress dieser Größenordnung bringt immer finanzielle Risiken mit sich. Damit das Kosten-Nutzen-Verhältnis ausgewogen ist, bedarf es einer hochprofessionellen und langfristigen Planung, denn auf diese Weise können die Risiken nach einer Umsetzung reduziert wenn auch nicht gänzlich vermieden werden.
- Marketingstrategien und Finanzpläne sind enorm wichtig, um Risiken reduzieren zu können. Allerdings können Risiken nicht vermieden werden, sofern der Verband auf externe Gelder z.B. durch Sponsoren angewiesen ist.
- Personelle Veränderungen bringen ebenfalls Risiken mit sich, denn bei der Schaffung weiterer Arbeitsplätze, muss stets die Besetzung der zur Verfügung stehenden Räumlichkeiten betrachtet werden. Es sei denn diese Veränderungen werden nicht als Risiko, sondern als Chance gesehen, um weitreichendere Veränderungen hinsichtlich der Arbeitsplatzphilosophie zu vollziehen.
- Ein weiteres Risiko, welches durch die Umsetzung des Hauptstadt-Kongresses besteht, ist die weitere Entfernung / Entfremdung zu anderen Sportarten und damit Sportfachverbänden, da der Fußball eine Sonderstellung einnimmt. Jedes Risiko bringt jedoch auch Chancen mit sich, so wäre es auch eine Möglichkeit andere Sportfachverbände beim Hauptstadt-Kongress zu integrieren, da sich manche fachspezifischen Themen sicherlich überschneiden. (z.B. Gewalt gegen Schiedsrichter, Anti-Rassismus etc.). Eine weitere Chance ist zudem, dass der Sport als solches wieder enger zusammenrückt und gemeinsam an einem Strang zieht, denn dies ist insbesondere in schweren Zeiten (z.B. Corona-Pandemie) von enormer Wichtigkeit.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

1. Erstellen von Anforderungen an die Veranstaltung
 - a. Definition des Ziels
 - b. Aufsetzen einer entsprechenden Präsentation zur Sponsorenakquise
2. Finanzplan für den Hauptstadt-Kongress
 - a. Wie kann der Hauptstadt-Kongress finanziert werden?
 - I. Entwicklung von Marketingstrategien
 - II. Einbindung in bestehende Sponsoringverträge
 - b. Grundsätzliche Personal- und Ressourcenplanung
 - c. Veranstaltungsort und -datum
3. Erstellung eines groben Zeitplans
 - a. Deadline für Personal- und Finanzplanung definieren
 - b. Personaleinstellungen
 - c. Konzeptionierung des Hauptstadt-Kongresses
 - I. Größenordnung
 - II. Einbindung FIFA, UEFA, DFB, alle Landesverbände
4. Personalplanung
 - a. Auflistung aller zusätzlich benötigten Stellen inkl. Zeitpunkt der Einstellung
 - b. Stellenausschreibungen erstellen und veröffentlichen
 - c. Einstellung der MitarbeiterInnen
5. Konzepterstellung für den Hauptstadt-Kongress
 - a. Rahmenbedingungen
 - b. Referatsübergreifende Sitzungen zur Findung von bundesweiten Interessen
 - c. Treffen mit allen Landesverbänden zur Vorstellung des Rahmenkonzeptes und zur Erstellung von fachspezifischen Themen
6. Organisation, Durchführung und Nachbereitung des Hauptstadt-Kongresses
 - a. Organisation: von Locationsuche bis hin zum gemeinsamen Get-Together
 - b. Durchführung: vom Auf- bis zum Abbau

- c. Nachbereitung: Was lief gut? Was kann/ muss verbessert werden? Soll es eine Neuauflage geben? In welchem Turnus soll diese Veranstaltung stattfinden?

Handlungsempfehlung 5: Verbesserung der Sportstätteninfrastruktur in der Hauptstadt

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Der BFV muss zum Motor des Bereichs Sportstätteninfrastruktur in Berlin werden.
- BFV muss Ansprechpartner für die Vereine, die Bezirke (Stadträte, Sportamtsleiter und Bezirkssportbünde) und die Landespolitik (Senatoren, Staatssekretäre und die Arbeitsebene in den Verwaltungen) sein. Dies erfordert eine erheblich verbesserte Vernetzung des BFV.
- Oberstes Ziel muss sein, ohne Beteiligung / Anhörung des BFV fallen auf Bezirks- und Landesebene keine Entscheidungen in fußballbezogenen Sportstättenfragen.
- Der BFV muss in grundsätzlichen Fragen der Sportpolitik zum Akteur werden. Forderungen aufstellen, Entscheidungen hinterfragen und öffentlichkeitswirksam reagieren.
- Forderungskatalog des BFV zur Sportstättensituation in Berlin erstellen.
- BFV braucht andere Vernetzung für Erfolge beim Thema Sportstätten, bauliche Erfolge in Sachen Fußball-Sportstätten sind überschaubar in den letzten Jahren.
- Anpassung des Sportstättensanierungsprogramms ist einzufordern (Erweiterung von Anlagen nicht möglich, müsste geändert werden).
- Regelmäßige Bedarfsumfragen (Zustand, Wünsche, Potentiale, Vorschläge etc.) bei Vereinen organisieren und Ergebnisse medial darstellen und Forderungen ableiten
- Fußballsportstätten-Strukturplan je Bezirk erarbeiten.
- AK Fußballplätze mit Bezirksvertretern gründen und abwechselnd lokal tagen
- Bessere Vertretung des BFV bzw. Fußballs (Vereine) in bezirklichen Sportausschusssitzungen.
- Trennung von BFV- und LSB-Interessen in zwei verschiedenen Präsidiums-Personen, aktuelle Doppelfunktion verringert Wirkungskraft des Sports.
- Jährliche persönliche Einzelgespräche mit Sportamtsleitern und Sportstadträten notwendig.
- Einheitliche Mindeststandards für Sportstätten und Sport- / Vereinseinrichtungen erarbeiten (Bsp. eine Kabine für x Personen muss mindestens y Sitzplätze / Bänke enthalten)
- Lautstarke Forderung von Sportanlagen bei der Planung von Neubaugebieten – mediale Positionierung, Teilnahme an Planungsverfahren.
- Möglichkeiten prüfen für bessere Erkundung von freien Flächen im Stadtgebiet für den Sport.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- BFV verschafft sich größere Aufmerksamkeit in der Öffentlichkeit und wird dadurch seiner Aufgabe als Fußball-Verband der Hauptstadt besser gerecht. Er unterstreicht aktiv seinen Vertretungsanspruch für die Interessen seiner 170.000 Mitglieder.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Vizepräsidenten Sportinfrastruktur
- Hauptamtlicher Mitarbeiter Sportinfrastruktur
- AG Sportinfrastruktur

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Grundsätzlich keine. Allerdings benötigt der Aufbau eines Netzwerkes Kraft und Beharrlichkeit.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- Strategiepapier, Festlegung der Aufgabenverteilung zwischen Haupt- und Ehrenamt
- Initiierung AG / Ausschuss für Sportinfrastruktur (personelle Besetzung, Aufgabenverteilung und Geschäftsordnung)

Zukunftswerkstatt 6: Infrastruktur / Standorte

Handlungsempfehlung 1: Zukunft der BFV-Standorte

Ausschreibung und Beauftragung einer fachlichen Studie Anregungen zur Entscheidungsvorlage

Die Zukunftswerkstatt 6 „Infrastruktur / Standorte“ schlägt vor:

Die Mitgliedsvereine mögen auf dem BFV-Verbandstag im Juni 2021 darüber abstimmen, dass das BFV-Präsidium eine Studie beauftragt, die sich mit dem Thema „Zukunftsstandorte / Infrastruktur des Berliner Fußball-Verbandes“ befasst. Dabei sollen folgende Inhalte und Varianten betrachtet und gegenübergestellt werden.

1. Werden die derzeitigen BFV-Standorte (LLZ Richard Genthe - Sportschule Wannsee und die Geschäftsstelle (Humboldtstr. 8a)) den Zukunftsanforderungen gerecht?
2. Können die derzeitigen Standorte für die zukünftigen Anforderungen ertüchtigt werden (in welcher Form und mit welchen Kosten)?
3. Kosten- und Wertanalyse der derzeitigen Standorte.
4. Gibt es statt Verkauf andere Vermarktungsalternativen?

Werden die Fragen zu 1. und 2. verneint weiter mit

5. Spricht etwas dafür auch zukünftig zwei Standorte vorzusehen?
6. Was spricht für einen neuen zentralen Standort mit Geschäftsstelle und Sportschule?
„Fußball-Campus Berlin“ (Arbeitstitel)
7. Wäre eine gemeinsame Einrichtung / Errichtung eines „Sportcampus Berlin“ (Arbeitstitel) von LSB und Berliner Fußball-Verband realisierbar?

Werden Fragen zu 5. oder 6. oder 7. mit ja beantwortet weiter mit

8. Prüfung von Standortalternativen zu der / den empfohlenen Lösung/en.
9. Lösungsvorschläge mit Kostenschätzung und Finanzierung unterbreiten. Unterschiedliche Betreibermodelle aufzeigen einschließlich der Vermarktungsmöglichkeiten.

Abschließend wird auf die in der Zukunftswerkstatt „Infrastruktur / Standorte“ erarbeiteten Kriterien für zukünftige BFV Standorte s. Anlagen 1 und 2 verwiesen. Diese sollten auch Anlage zum Studienauftrag sein.

Ideen-Konzept neue Sportschule (Anlage 1)

Strukturell

- 50 Zimmer (davon 20 Mehrbettzimmer)
- Saal als Essensbereich für 80 Personen
- 1 Aula / Veranstaltungssaal (teilbar) für ca. 200 Personen
- 2 Besprechungsräume für 30 Personen
- 3 Besprechungsräume für 25 Personen
- 3 Besprechungsräume für 5-10 Personen
- Lagermöglichkeiten für Kleidung, Material, Bürobedarf, Hausmeisterbedarf

- Kopierraum
- Bewirtungsmöglichkeit mit Public Viewing Bereich
- Freizeitmöglichkeiten draußen (u.a. Tischtennisplatten, Torwand)
- Freizeitmöglichkeiten innen (u.a. Billard, Air Hockey...)
- Kofferraum
- ...

Sportlich

- 2 Rasenplätze (davon 1 Stadion inkl. Tartanbahn), 2 Kunstrasenplätze inkl. Materialräumen am Platz + Flutlicht
- 1 Kunstrasen beheizt
- 2 Minispielfelder
- 3-Felder-Halle
- Beachplatz Soccer
- Beachplatz Volleyball
- Futsal / Handball / Basketballhalle
- Kraftraum
- Physiobereich + Reha-Bereich
- Saunabereich
- ...

Personell

- Personal für Leitung und Bewirtschaftung
- Platzwart, Greenkeeper, Hausmeister u.s.w.
- eventuell Verpachtung der Bewirtung
- ...

Sonstiges

- Vermarktung nach außen für Fußball und auch andere Sportarten zur Gewinnung von zusätzlichen Geldern
- professionelle Buchung der Räumlichkeiten via Buchungssystem
- ...

BFV Standorte: Studie zur Zukunft der BFV- Standorte (Anlage 2)

Welche Aufgabe müssen BFV Standorte erfüllen?

- Organisation von Breitensport und Leistungssport
- Talentförderung
- Qualifizierungsmaßnahmen für Vereinsmitarbeiter, Trainer und Schiedsrichter
- Arbeitsplätze für Haupt- und Ehrenamt
- Tagungsräume für Gremien- und Seminararbeit und Austausch auf allen Ebenen
- Möglichkeiten für geselliges Miteinander
- Umsetzung der Anforderungen an Barrierefreiheit und Inklusion
- ...

Welchen Nutzen haben die Vereine durch die BFV-Standorte?

- Zentraler Treffpunkt für den Austausch auf allen Ebenen
- Qualifizierung der Vereinsmitarbeiter
- Nutzen der Infrastruktur auch für Vereinsaktivitäten (u.a.

- Mitgliederversammlungen, Vereinsfeste, Trainingscamps, Seminare)
- Es muss Spaß machen dahin zu kommen
 - Hier muss man sich einbringen können
 - ...

Welche Bedeutung hat der Fußball in Berlin und Deutschland?

- Große gesellschaftliche Bewegung
- Steht für soziales Miteinander
- Demokratische Strukturen
- Gesundheitsfördernd
- Funktioniert interkulturell
- Stellt sich gegen Rassismus, Diskriminierung und Ausgrenzung
- Persönlichkeitsentwickelnd
- Fairplay
- Identifikationsstiftend
- Soziale Integration, Teilhabe
- Umgang mit Leistungsprinzip
- Selbstverwirklichung
- Träger von Sozialen Projekten
- Emotionen
- ...

Was muss ein BFV-Standort zum Ausdruck bringen?

- Der Fußball verbindet in Berlin nicht nur die 170.000 Mitglieder, sondern über die Familien direkt oder indirekt bis zu 1.000.000 Berlinerinnen und Berliner
- Widerspiegelung einer modernen Gesellschaft
- Verbindung mit und Einladung in die Zivilgesellschaft
- Offene Anlage mit Grün- und Erholungsflächen
- Möglichkeiten für kulturellen Austausch
- Sozialer Treffpunkt
- Weltoffenheit
- Hier lebt die größte Sportfamilie
- Hier wird Inklusion gelebt
- Nachhaltigkeit – Zukunft
- ...

Handlungsempfehlung 2: Die digitale Infrastruktur

Das BFV-Präsidium erhält mit den nachfolgenden Ausführungen Handlungsempfehlungen zum Herangehen an das Thema digitale Infrastruktur. Hierbei wurden Fragestellungen erarbeitet, die die Verbands- und Vereinsarbeit berücksichtigen.

Die Ergebnisse der Zukunftswerkstatt 6 stellen keinen Anspruch auf Vollständigkeit dar. Ergänzungen sollten durch die Befragungen von Mitarbeitern und der Vereine erfolgen.

1. Welche digitale Infrastruktur benötigt das Haupt- und Ehrenamt?
2. Welche digitale Infrastruktur benötigen die Vereine?
3. Welche digitalen Anwendungen / Prozesse sind für die Zusammenarbeit der Vereine mit den Verbandsmitarbeitern notwendig?
4. Welche digitalen Anwendungen / Prozesse können die Vereinsarbeit erleichtern?
5. Handlungsempfehlungen für das BFV-Präsidium

1. Welche digitale Infrastruktur benötigt das Haupt- und Ehrenamt?

- Ein gut funktionierendes internes Netzwerk
- Internet mit sehr hoher Geschwindigkeit mind. 100mbit
- Möglichkeiten des externen Zugriffs (Homeoffice)
- Rechner mit der notwendigen Rechenleistung
- Mobile Rechner (Laptops)
- Ausreichende Serverkapazitäten
- Moderne gut bedienbare (barrierearme) Homepage mit hoher Zugriffskapazität
- Optimalen Internetauftritt des BFV sicherstellen
- EDV-Personal
- Plattformübergreifend
- ...

2. Welche digitale Infrastruktur benötigen die Vereine?

- Anbindung an schnelles Internet mind. 100mbit (auf den Sportanlagen)
- Zugriff auf BFV-Cloud (Daten- Formularablage)
- Vereins-Cloud beim Verband
- Gute Rechnerausstattung
- Räumlichkeiten auf der Sportanlage
- ...

3. Welche digitalen Anwendungen / Prozesse sind für die Zusammenarbeit der Vereine mit den Verbandsmitarbeitern notwendig?

- Mailsystem
- Kommunikation- und Kooperationsplattformen (u.a. MS Teams)
- Ausbau von Onlineangeboten und -schulungen (Trainer, Schiedsrichter, Vereinsmitarbeiter, Helfer)
- ...

4. Welche digitalen Anwendungen / Prozesse können die Vereinsarbeit erleichtern?

- DFBnet
- DFBnet Verein
- DFBnet Finanz
- Beantragung von Zuschüssen und Fördergeldern
- Buchungstools (Platzanmeldung, Eintrittskarten, Registrierung)
- Digitale Mitgliederanmeldung
- ...

5. Handlungsempfehlungen für das BFV-Präsidium

- Analyse der notwendigen Strukturen und Anwendungstools für die Vereins- und Verbandsarbeit
- Hierbei Einbeziehung der Vereine (Umfrage)
- Schaffung eines einheitlichen digitalen Infrastrukturangebotes für die Vereine
- Ständige Anpassung an neue Möglichkeiten / Systeme / Tools
- Sicherheitsaspekte beachten (Datenschutz)
- Linksammlung auf der Homepage für Anwendungen und Informationen
- ...

Handlungsempfehlung 3: Die Sportanlage der Zukunft (Die ideale Sportanlage)

Das BFV-Präsidium erhält mit den nachfolgenden Ausführungen Handlungsempfehlungen zum Herangehen an das Thema „Die Sportanlage der Zukunft“ (Die ideale Sportanlage). Hierbei wurden Fragestellungen erarbeitet und mit konkreten Bedarfen, Feststellungen, Hinweisen und Empfehlungen hinterlegt.

Diese Ergebnisse stellen keinen Anspruch auf Vollständigkeit dar. Sie sollten durch eine Befragung der Vereine ergänzt werden.

1. Welche Funktionen muss eine Sportanlage erfüllen? Welche Bedarfe ergeben sich daraus?
2. Warum werden Sportanlagen bis jetzt anders geplant?
3. Wie ist das zu ändern?
4. Handlungsempfehlungen für das BFV-Präsidium

1. Welche Funktionen muss eine Sportanlage erfüllen? Welche Bedarfe ergeben sich daraus?

- Büro und Verwaltung
 - Möglichkeiten für Versammlungen, Sitzungen und Fortbildungen
 - Möglichkeiten zur Erledigung der Vereinsverwaltung
 - Möglichkeiten für Begegnung und Austausch
 - Mindestens 2 multifunktionale Versammlungsräume (Teamsitzungen, Vereins-, Elternversammlungen, Fortbildungen)
 - Vereinsbegegnungsstätte (Sportheim) als Ort für den sozialen Austausch
 - Büros für die Vereinsarbeit
- Soziales und Hygiene
 - Ausreichende Umkleide- und Duschkmöglichkeiten (mindestens 8 pro Großfeld, inklusiv, 3 Geschlechter)
 - Toiletten
 - Hilfe-Möglichkeiten (u.a. Defibrillator)
 - Barrierefreiheit
- Technik
 - Beschallung der Sportanlage
 - Möglichkeiten der Internetnutzung
 - Fahrradstellplätze
 - Autostellplätze / Ladestationen
 - Leistungsanalyse / Analysetools
 - Öffentliches W-Lan
 - Es muss ein funktionierendes System geben, welches eine gute Auslastung der Sportanlage gewährleistet (Buchungstools)
 - Nachhaltigkeit, Nutzung von Energieeinsparung und Gewinnung (Energineutralität, Energieeffizienz)
- Sportaktivitäten
 - Unterschiedliche Möglichkeiten für den Vereinssport
 - Möglichkeiten für Wettkampfrichter
 - Möglichkeiten für eSports
 - Teilhabe für alle
 - Barrierefreiheit und Möglichkeiten für eine inklusive Nutzung
 - Multifunktionale Sportflächen (z.B. Basketball, Handball, Volleyball, Mini-Soccer)
 - Laufstrecken (inklusive)

- Outdoor-Fitnessgeräte und andere Geräte für Koordination und Krafttraining
- Offene Sportanlage auch für Nichtvereinsmitglieder

2. Warum werden Sportanlagen anders geplant?

- Kaum direkte Einbeziehung des organisierten Sports (speziell der Vereine vor Ort)
- Neue Sportanlagen werden meistens in Zusammenhang mit einem Schulbau geplant. Hier spielen die Vereinsbedarfe bis jetzt nur eine untergeordnete Rolle.
- Da diese Bedarfe in der Regel auch mit zusätzlichen Kosten verbunden sind, werden sie nur ungenügend berücksichtigt.

3. Wie können wir das ändern?

- Nur mit gezielter, abgestimmter und langfristiger Lobbyarbeit durch BFV, LSB und Bezirkssportbünde gegenüber Bezirken und auf Berlin-Ebene (Verwaltungen, Parlamente und Parteien)
- Alle politischen und Verwaltungsebenen müssen ständig mit klaren Vorstellungen zu den notwendigen Bedarfen konfrontiert werden
- Forderung von Sportanlagenneubau (wachsende Stadt)
- Die Steuermittel sind dann wirkungsvoll eingesetzt, wenn sie Schule und dem organisierten Sport dienen
- Enge Zusammenarbeit mit den Schulen. Kooperationen nicht nur bei Sportangeboten. Regelmäßiger Austausch.
- Forderung nach Ausbau / Fortsetzung des Sportanlagen-Sanierungsprogramm
- Einbeziehung der Vereine / Bezirkssportbünde bei der Neubau- oder Umgestaltungsplanung von Sportanlagen
- Gezielte Weiterentwicklung der vorhandenen Sportanlagen
- Nur bei entsprechender Umsetzung können die Vereine ihren gesellschaftlichen Auftrag weiterhin umfänglich erfüllen

4. Empfehlungen / Strategische Hinweise für den BFV

- Diskussion mit den Vereinen über grundsätzliche Bedarfe auf den Sportanlagen (Umfrage)
- Vervollständigung des Bedarfskataloges für eine zukunftsfähige Sportanlage
- Mitarbeit und Teilnahme in allen für den Sport wichtigen Gremien
- Ständiger Austausch mit allen politischen und Verwaltungsebenen
- Enge Zusammenarbeit mit den Bezirkssportbünden (regelmäßige Treffen, Ansprechpartner im Präsidium und Hauptamt)
- Konsequentes Festhalten (ggfs. Ergänzungen) an dem erstellten Bedarfskatalog
- Unterstützung der Vereine bei der Durchsetzung ihrer Bedarfe (auch den Bestand betreffend)
- Prüfung von Optimierungsmaßnahmen auf vorhandenen Sportanlagen (z.B. Erweiterung durch Kleinspielfelder, Platz für zusätzliche Sportangebote, Ausweitung von Räumlichkeiten usw.)
- Erweiterung Sportanlagenanierungsprogramm (nicht nur Sanierung, sondern auch Neubau-, Erweiterungs- und Verbesserungsmaßnahmen)
- Vereinsbauförderprogramm stärken
- Stärkung der AG Infrastruktur unter Einbeziehung eines Vertreters der Bezirkssportbünde

Zukunftswerkstatt 7: Kunden

Handlungsempfehlung 1: Vereine

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Kommunikation zwischen Verein und Verband
- Zusammenarbeit verbessern
- Professionalisierung der Vereinsstrukturen
- Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen in den Vereinen

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Verbesserung der Zusammenarbeit zwischen den Vereinen und dem BFV. Steigende Mitgliederzahlen in den Vereinen, bedeuten höhere Abgaben an den BFV. Gesteigerte Reputation des BFV bei den Vereinen.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Das Handlungsfeld bringt für alle Beteiligten Veränderungen mit sich. Besonders aber für die Jugendleiter in den Vereinen. Durch den Übungsleiterzuschuss kommt auch ein steigender Verwaltungsaufwand auf den BFV zu.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Finanzielle Voraussetzungen müssen geschaffen werden
- Sicherstellung der Förderung für mehrere Jahre

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Die Position des Jugendleiters im Verein gewinnt immer mehr an Bedeutung in der täglichen Vereinsarbeit. Die Aufgaben entwickeln zudem eine immer höhere Komplexität und erfordern einen höheren zeitlichen Aufwand, um sie zu bewältigen. Dieses Pensum ist nur noch schwer in ausschließlich ehrenamtlichen Strukturen zu absolvieren. Mit dieser Ausgangssituation ist es erforderlich die Vereine mit einem Zuschuss für die Stelle des Jugendleiters zu unterstützen. Die Gewinnung und Bindung von Ehrenamtlichen soll gesteigert werden, aber auch die Möglichkeit geschaffen werden die Qualifizierung der aktuell tätigen Jugendleiter zu steigern. Des Weiteren soll der Weg in die Hauptamtlichkeit angestoßen werden.

Zielsetzung und Vorteile:

- Die Jugendleiter sollen motivierter, professioneller, engagierter, effizienter und qualifizierter werden
- Verbesserter Wissenstransfer in den Vereinen
- Verbesserte Trainerausbildung und Ausstattung im Verein – damit verbunden ein steigendes Ansehen des Vereins mit steigenden Mitgliederzahlen
- Verlässliche Statistik – höhere Zuwendungen an den BFV durch steigende Mitgliederzahlen

Lösungsansatz:

Anzahl Jugendteams	Anzahl Vereine	Monatliche Förderung
1-5	31	50 €
6-10	39	100 €
11-15	44	150 €
16-20	18	200 €
21-25	7	250 €
über 30	3	300 €

16 Vereine wurden nicht berücksichtigt, da sie wahrscheinlich auf die Bezuschussung verzichten würden. Das Ziel ist es einen konkreten Maßnahmenkatalog zu erarbeiten. Die Vereine sollten ebenfalls konkrete Ziele formulieren, um die Bezuschussung zu bekommen.

Handlungsempfehlung 2: Sportverbände

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Es wird aufgezeigt, mit welchen Sportverbänden der BFV regelmäßig zusammenarbeitet und welche Wechselwirkungen existieren. Darüber hinaus werden die finanziellen Verbindungen beleuchtet.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Entwickeln eines Verständnisses für Hierarchien unter den Sportverbänden und wie der BFV zu dem DFB, DOSB, LSB Berlin und den Bezirkssportbünden steht. Dazu kommen noch der VFF und Betriebssport.
- Überblick über finanzielle Beziehungen zwischen den Verbänden, welche Angebote stellen die Verbände für den BFV bereit und welche Verpflichtungen hat der BFV gegenüber den anderen Verbänden.
- Überblick über die Zusammenarbeit mit dem LSB Berlin und den Bezirkssportbünden, um auf den Berliner Senat einzuwirken.
- Interessensvertretung der Mitgliedsvereine seitens des BFV gegenüber den anderen Verbänden.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Das Hauptamt ist bei den Veränderungen mehr betroffen als das Ehrenamt.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Große Risiken bestehen nicht, da die Zuordnung zu den Verbänden klar geregelt ist.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Das inhaltliche Ziel ist es, das Hauptamt zu stärken und das Ehrenamt zu fördern. Dieses Vorhaben steht im Mittelpunkt der Arbeit des DFB.

In Berlin ist es das Ziel die Zusammenarbeit mit dem LSB und den Bezirkssportbünden weiterhin zu intensivieren. Mit dieser Zusammenarbeit ist es möglich die Interessen der Vereine besser zu vertreten. Ein Maßnahmenpaket für diese Zusammenarbeit muss nach der Projekt-Laufzeit erarbeitet werden.

Handlungsempfehlung 3: Mitarbeiter/innen

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Das oberste Ziel ist es die internen Strukturen im BFV aufzuzeigen und ggf. Verbesserungen vorzunehmen. Des Weiteren wird die Zusammenarbeit zwischen dem Ehren- und Hauptamt betrachtet.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Es entsteht ein Überblick über die internen Strukturen im Haupt- und Ehrenamt des BFV und die Zusammenarbeit der jeweiligen Ausschüsse, Gremien und Organe. Ziel ist es die Aufbau- und Ablauforganisation des BFV nachhaltig zu verbessern.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Das Handlungsfeld bringt für alle Mitarbeiter/innen im Haupt- und Ehrenamt Veränderungen mit sich.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Risiken birgt es im Ehrenamt, wenn in die bestehenden Aufgabenfelder eingegriffen wird und evtl. Aufgaben neu verteilt werden bzw. in das Hauptamt überführt wird. Dies wird während, aber auch nach der Umsetzung zu Problemen führen und Auseinandersetzungen aufkommen lassen.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Hauptamtliche Stelle für die strategische Vereins- und Verbandsentwicklung

Aus den bisherigen Ergebnissen der verschiedenen Zukunftswerkstätten ist zu erkennen, dass das oberste Ziel sein wird, die verschiedenen Maßnahmen und Handlungsempfehlungen zu ordnen bzw. koordiniert umzusetzen. Aktuell werden im Berliner Fußball-Verband auf den verschiedensten Ebenen Themen strategisch geplant und umgesetzt. Dabei gerät der Blick für eine gemeinsame strategische Ausrichtung aus dem Fokus. Es entstehen viele Nebenschauplätze und die verschiedenen Bereiche agieren parallel bzw. in verschiedene Richtungen. Doppelstrukturen sind dabei unausweichlich und es sind breite Tätigkeitsfelder entstanden. Des Weiteren ist die nötige Effizienz in den Arbeitsabläufen abhandengekommen.

Zielsetzung:

- Neue strategische Impulse setzen
- Geschäftsführer bzw. Referatsleiter strategisch zur Seite stehen und beraten
- Veränderungsprozess im BFV gestaltend begleiten

- Stärkung der inneren Strukturen im Haupt- und Ehrenamt
- Analytische Erfassung der gesellschaftlichen Entwicklung
 - Entsprechende Handlungen frühzeitig einleiten, um vorbereitet zu sein
- Interne / externe Vernetzung weiterentwickeln

Lösungsansatz:

Schaffung einer hauptamtlichen Stelle für die strategische Vereins- und Verbandsentwicklung mit folgenden Rahmenbedingungen:

- 20 Std. zu Beginn, bei Bedarf später 40 Stunden
- Abgeschlossenes Hochschulstudium aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaften, Gesellschaft, Politik oder Psychologie

Vorteile:

- Effizientere Arbeitsabläufe
- Verschlankung von internen Strukturen
- Fokussierung auf die Kernaufgaben des BFV
- Sicherung der Professionellen Umsetzung
- Mittel- bis Langfristige Ausrichtung und Sicherung der Transparenz bei den inhaltlichen Themen des BFV

Hauptamtliche Stelle Spielbetrieb – Kinder- und Jugend

Die ehrenamtlichen Mitarbeiter des BFV im Bereich Kinder, Jugend, Frauen und Mädchen unterliegen einer hohen Arbeitsbelastung. Aufgrund dessen fällt es schwer zusätzliche Themen zu den aktuell anliegenden Themen zu bearbeiten und die Arbeit strategisch weiterzuentwickeln. Die internen Entscheidungsprozesse sind aufwendig geworden im Laufe der Zeit und es besteht ein Kommunikationsproblem sowohl intern als auch extern. Oft werden Entscheidungen ad hoc getroffen und die Arbeitsabläufe sind unübersichtlich geworden. Das hohe Maß an ehrenamtlichen Engagement kann den zunehmenden Anforderungen nicht mehr gerecht werden und es Bedarf hauptamtlicher Unterstützung.

Zielsetzung und Vorteile:

- Verbesserte Kommunikation intern / extern
- Koordination von Aufgabenfeldern intern / extern
- Zusammenfassung und Steuerung von Informationen von außen
- Verbesserte Vernetzung von Handlungsfeldern (z.B. Kinderschutz, Spielbetrieb, Vereinsberatung)
- Konzeptentwicklung für die Jugendarbeit im Verein
- Verbesserte Abläufe in der Organisation
 - Hallenrunde, Spielfeste
 - Entlastung der Ehrenamtlichen
- Konzeption und Organisation von internen Schulungen für das Ehrenamt
- Unterstützung bei der Aufstellung der ehrenamtlichen Positionen
- Vernetzung von Jugend und Frauen & Mädchenbereich

Lösungsansatz:

Schaffung einer hauptamtlichen Stelle für die strategische Vereins- und Verbandsentwicklung mit folgenden Rahmenbedingungen:

- 20 Std. zu Beginn, bei Bedarf später 40 Stunden
- Tätigkeit im Jugendbereich
- Abgeschlossene sportaffine Ausbildung

- Abgeschlossenes Hochschulstudium aus dem Bereich Wirtschaftswissenschaften, Gesellschaft, Politik oder Psychologie

Hauptamtliche Stelle für Qualifizierung

Die Durchführung von Aus- und Fortbildungsmaßnahmen im Bereich der C-Lizenz obliegt ausschließlich Honorarkräften, die mit unterschiedlichen Lizenzstufen, Vorerfahrungen und zeitlichen Kapazitäten verfügbar sind. Das hat zur Folge, dass die Planung von Lehrgängen oftmals an die Verfügbarkeit geeigneter Personen gekoppelt ist und die Durchführungsqualität stark variiert. Ein einheitlicher Qualitätsstandard wird durch zugleich fehlende Supervision neuer Honorarkräfte unterlaufen und kann mangels einheitlicher Evaluationen nicht überprüfbar gemacht werden. Besonders deutlich wird die Limitierung durch Honorarkräfte im Bereich der Prüfungen. Es fehlt an einheitlicher Vorgehensweise bei Nachprüfungen, auch Erwartungshorizonte werden bislang nicht verbindlich eingesetzt. Die Prüfungsdokumentation ist weitestgehend unregelt für den Fall von Einsprüchen.

Im Bereich der B-Lizenz ist ein hauptamtlicher Ausbilder aktiv, der lediglich bei Prüfungen durch Honorarkräfte unterstützt wird. Auch hier ist die Suche nach geeigneten Personen ab und an schwierig, insgesamt aber überschaubar bei zwei Lehrgängen pro Jahr. Fortbildungen sind wieder durchweg durch Honorarkräfte abzuleisten, wobei ich in der Vergangenheit auch schon kurzfristig einspringen musste, wenn es zu Ausfällen oder Unterbesetzungen kam.

Insgesamt ist eine Abhängigkeit von Honorarkräften festzustellen, die den Kern der Referatsaufgaben ausmacht: die Durchführung hochwertiger Qualifizierungsmaßnahmen. Dass zudem einzelne Honorarkräfte nahezu hauptamtlich aktiv sind und eine Person z.B. nahezu alle C-Lizenz-Lehrgänge leitet, bedeutet für den BFV zusätzlich ein rechtliches Risiko hinsichtlich der Beschäftigungsverhältnisse.

Lösungsansatz:

- Schaffung einer hauptamtlichen Stelle für die Aus- und Fortbildung im Bereich der C-Lizenz mit Schwerpunkten auf dem in der Entstehung befindlichen digitalen Grundlehrgang.
 - Umfang zunächst 20 Wochenstunden für den Grundlehrgang (ab 1.1.2022)
 - Aufstockung auf mind. 40 Wochenstunden für alle C-Lizenz-Profile (ab 1.7.2022)
 - Perspektivische Ausweitung erforderlich für:
 - C-Lizenz-Fortbildungen (inkl. Kurzschulungen)
 - Betreuungslizenz
 - Vereinsmanagerlizenz
- Tätigkeiten
 - Lehrgangsleitung (inhaltlich) ggf. Koordination erforderlicher Honorarkräfte
 - Schnittstelle/Zuarbeit zur Lehrgangsorganisation und -abwicklung
 - Evaluation aller Maßnahmen
 - Öffentlichkeitsarbeit
- Anforderungsprofil
 - DFB-A-Lizenz
 - DFB-Ausbilderzertifikat
 - Hohes Maß an kommunikativer Qualität (Rechtschreibung, Grammatik) aufgrund der digitalen Feedbacks

Vorteile:

- Finanzielle und rechtliche Sicherheit für den BFV
 - Refinanzierbarkeit durch andere Maßnahmen machbar (z.B. digitale Kurzschulungen)
 - Fortlaufend sinkende Kosten für den Grundlehrgang durch Vorlagen, zentrale Updates und lernendes Unternehmen

- Unabhängigkeit von Honorarkräften und klare Vertretungsregelungen -> freiwerdende Kapazitäten
- Einheitlicher und steigender Qualitätsstandard
- Tagesaktuelle Lehrgangsbegleitung (Feedbacks und Support)
- Strukturelle Verlässlichkeit bei der Planung und Abwicklung von Maßnahmen (insb. Prüfungen)
- Erhöhter Nachfrage nach Angeboten als digitale und Blended-Learning-Maßnahmen leichter zu bewältigen

Wir könnten über diese Stelle(n) zudem recht reibungslos die Zusammenführung von Vereinsberatung und Qualifizierung herbeiführen, da der digitale Grundlehrgang künftig die Basis für die vertiefende Qualifizierungsmaßnahmen als Trainer:innen, Betreuer:innen und Vereinsmanager:innen darstellt. Dazu ist die Arbeitsphase eröffnet und ein fachlicher Austausch zur Lehrgangsplanung in den nächsten Wochen vereinbart.

Handlungsempfehlung 4: Medien

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Das Ziel ist es die Zusammenarbeit mit den Medienpartnern weiter auszubauen und die Sichtbarkeit des BFV in der Stadt zu erhöhen. Des Weiteren geht es um die Steuerung der Inhalte, die über den BFV berichtet werden. Die positiven Themen sollen mehr Aufmerksamkeit erzielen in der Öffentlichkeit.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Es geht um die Verbesserung der Reputation des BFV. Es entsteht eine größere Wahrnehmung des BFV und somit steigt der Einfluss des BFV. Interne Abläufe in der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit kommen auf den Prüfstand und werden weiter verbessert.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Die größten Veränderungen kommen auf die Presse- und Öffentlichkeitsabteilung zu.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Es sind keine großen Risiken zu befürchten.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Im Kern geht es um Partnerschaften mit Fachmedien, lokale- und überregionale Medien. Über diese Partnerschaften wird eine offensive Kommunikation betrieben, indem Projekte platziert werden, Ankündigungen gemacht werden und positiv informiert wird. Es müssen Anreize geschaffen werden für die Presse, um selbst aktiv zu werden. Im ersten Schritt bieten sich dafür Inhalte an, die schon in der Vergangenheit positive Effekte auf die Kommunikation hatten. Das Ziel ist es eine dauerhafte, ausgewogene und inhaltliche Berichterstattung zu schaffen. Im Nachgang steht dann eine Evaluation der Resonanz und dem Kosten-Nutzen-Faktor.

Handlungsempfehlung 5: Politik

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Das Ziel ist es die Zusammenarbeit des BFV mit den politischen Institutionen weiter zu verbessern. Darüber hinaus werden die Verbindungen des BFV zur Politik in Berlin aufgezeigt und Strategien entwickelt die Interessen der Mitgliedsvereine gegenüber der Politik noch besser zu vertreten.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Der Nutzen liegt darin, dass der BFV näher an den politischen Entscheidungsträger dran ist und besser die Interessen der Mitgliedsvereine vertreten kann und ggf. politische Entscheidung im Sinne des Fußballs beeinflussen kann.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Bei diesem Handlungsfeld ist hauptsächlich das Hauptamt betroffen, die Mitarbeiter/innen arbeiten vermehrt mit der Politik zusammen.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Eine nachhaltige Zusammenarbeit mit der Politik bedarf einen längeren Zeitraum, um ein Netzwerk zu schaffen. Risiken bestehen darin, dass politische Ämter neu besetzt werden und dadurch das etablierte Netzwerk neu aufgebaut wird.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Erarbeitung eines Austauschsystems für die bessere Zusammenarbeit z.B. durch regelmäßige Treffen mit den politischen Entscheidungsträgern. Dadurch wird der Informationsfluss zwischen der Politik und dem BFV verbessert. Des Weiteren wird der interne BFV Informationsfluss verbessert. Intern muss eine Regelung geschaffen werden, welche BFV-Vertreter mit welcher politischen Ebene reden und wie die Informationen dann intern gebündelt werden. Ein weiter Ansatzpunkt ist die Beteiligung an Projekten im Quartiersmanagement, um einen Zugang zu den politischen Entscheidungsträgern zu bekommen und neue Kontakte für das Netzwerk zu schaffen.

Zukunftswerkstatt 8: Gewaltfrei. Respekt. Vorbild.

Handlungsempfehlung 1: „Präsidenten/innen bzw. 1. Vorsitzende/r“

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Der BFV entwirft, ggf. unter Mithilfe externer Beratung, die Inhalte einer Respekt-Charta und beauftragt die Erstellung (inkl. Erstellung eines passenden Titels) bei einer Marketingagentur.
- Der BFV entwirft, ggf. unter Mithilfe externer Beratung, ein(en) Leitfaden / Handbuch für Präsidenten / innen und Vorstände zur Reduzierung von Gewalt auf Berliner Fußballplätzen, der/das als Bestandteil der Charta angefügt wird.
- Der BFV prüft im Rahmen der Vereinsberatung ein Angebot an die Vereine zur Erstellung eines Vereinsleitbilds.
- Standardmäßige Fortbildung für Präsidenten bei Neuantritt im Verein (deutschlandweit einzigartig).
- Der BFV gibt sich schnellstmöglich ein Verbandsleitbild, in dem auch die Inhalte der Charta Berücksichtigung finden bzw. Gewaltprävention einen hohen Stellenwert einnimmt.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- „Der Fisch stinkt meist vom Kopf zuerst!“ – präventiver Ansatz an höchster Vereinsstelle.
- These: Wenn der Vereinskopf klare Werte, Normen und Regeln vorlebt und sich dafür einsetzt, folgt dem auch alle weiteren Mitglieder. (Top-Down-Ansatz)
- Schnittstelle in die Vereine für den BFV (neben Vereinsdialog)
- Mehr Kontakt zwischen Vereinsvorsitzenden und BFV-Präsidium
- Vernetzung der Vereinsvorsitzenden bei turnusmäßigen Fortbildungen

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Für die 1. Vorsitzende/n / Präsident/in der Vereine
- Die Vereinsvorstände und deren Mitglieder
- Idealerweise beeinflusst es den gesamten Verein bis hin zur/m Spieler/in & den Zuschauenden
- Für den Verband - stärkerer Kontakt zu den wichtigen Funktionsträger*innen in den Vereinen

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Aktuell halten, stetig erneuern/auffrischen, präsent halten, weiterentwickeln
- Lange Entwicklungsdauer (ca. 1-2 Jahre)
- Bindung hauptamtlicher Ressourcen
- Gutes Konzept muss vorhanden sein
- Ggf. kostenintensiv in Entwicklung, Gestaltung und Erstellung (nicht Produktion)
- Desinteresse der Vereine, fehlende Einsicht für Schulungsmaßnahmen

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- s. letzte Seite

Handlungsempfehlung 2: „Schiedsrichter/innen“

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Zweckgebundene Bonuszahlung bei Überfüllung Soll / Ist (gestaffeltes System) zum Halten im Schiedsrichteramt → Teilnahme an Schulungen / Fortbildungen (inkl. Honorierung, verbindliche Teilnahme)
- Rechtsschutzversicherung / Rechtshilfefond für Schiedsrichter vom Verband abschließen / installieren für Schwerpunkt Gewalt gegen SR (rechtliche Beratung pro bono).

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Bindung von Schiedsrichtern/innen
- Erhöhung des Solidaritätsgedanken zwischen Verband und Schiedsrichter/innen
- Stärkung der Schiedsrichter durch abgesicherten Rechtsbeistand
- Steigerung des Ansehens des Verbandes durch erhöhte Wertschätzung ihres Engagements
- Anpassung an den Standard in den anderen Landesverbänden

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Schiedsrichter/innen
- Gesamten Verband → Solidarität mit Schiedsrichtern/innen
- Vereine: Motivationssteigerung der Schiedsrichter/innen
- Vereinsmitglieder als mögliche Interessent*innen für die SR-Tätigkeit

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Rechtsschutz: keine
- Gestaffeltes Bonussystem: Gefahr: SR kein Ehrenamt mehr, eher Nebenjob

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Rechtsschutz:

- Zustimmung Präsidium
- Angebote einholen
- Beauftragung

gestaffeltes Bonussystem:

- Grundlagenkonzeption im Schiedsrichter-Ausschuss
- Präsidiumsbeschluss mit Finanzierungsgrundlage
- Einführung und Bekanntmachung durch SR-Ausschuss

Handlungsempfehlung 3: „Trainer*innen“

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Leitlinien & Handlungsempfehlungen für AP Trainer*innen (analog zu Vereinspräsidenten)
- Trainer sollen mehr in die Verantwortung für Verfehlungen von Spielern genommen werden, d.h. Sanktion für Spieler = Sanktion für Trainer (Aufnahme in Rechts- und Verfahrensordnung)
- Abendseminar für verbale Ausschreitungen implementierten als Sanktionsmaßnahme
- Alle Ausbildungsinhalte überprüfen + Appell an DFB
- Prüfung, ob Jugendausschüttung an bestimmte Vorgaben geknüpft werden können (z.B. keine Spielabbrüche aufgrund von Gewalt o.ä.)

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Gewaltprävention auf mehreren Ebenen
- Verdeutlichung der besonderen Verantwortung eines Trainers für das (Einzel-) Verhalten seiner Mannschaft

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Trainer/innen, vor allem Sensibilisierung und Verantwortungsbewusstsein
- Interessent*innen am Fußball können sich auf ein ordentliches Umfeld im Berliner Fußball verlassen

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Ablehnung durch die Vereine wegen möglicher finanzieller Verluste
- Anzahl der sich zur Verfügung stellenden Trainer*innen könnte wegen Auflagen geringer werden

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- siehe letzte Seite

Handlungsempfehlung 4: Zielgruppe „Spieler/innen“

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Stärkung des Anti-Gewalt-Kurs als eigenständige Sanktion (nicht Bewährungsaufgabe) (§40 RVO) und als Präventionsmaßnahme
- Permanente Implementierung eines Spielabbruch-Coachings (Kriseninterventionsmaßnahme)
- Begleitung von Tätern bei Spielbeobachtungen als alternative Sanktionsmaßnahmen
- Zusammenstellen von allen bereits existierenden Sanktionsmaßnahmen (AfR) für das Sportgericht inklusive Ansprechpartner:innen und Kontakte

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Gewaltprävention auf mehreren Ebenen
- Verband zeigt kontinuierlich seine Präsenz vor Ort bei Gewaltvorfällen, direkte Konfrontation der Vereine mit dem Vorgang
- Nachhaltigkeit seiner Gewaltpräventionsmaßnahmen wird gesteigert

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Spieler:innen und Mannschaften, insbesondere Wiederholungstäter:innen
- Sportgericht

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Nachhaltigkeit gewährleisten
- Ablehnendes Verhalten der Vereine, Mannschaften
- Zeitliche Eingriffsmöglichkeit kann nicht gewährleistet werden

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- s. letzte Seite

Handlungsempfehlung 5: Fußball Respekt Campus

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Idee des Fußball Respekt Campus als Vision und Think Tank weiterentwickeln.
- Entwicklung einer übergeordneten Anti-Gewalt-Kampagne / -Programm zur Visualisierung und Bündelung aller präventiven und interventiven Maßnahmen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Professionalisierung
- Bündelung aller Anti-Gewalt-Maßnahmen unter einem „Dach“
- Visualisierung, Markenbildung...
- Öffentlichkeitsarbeit - Präsenz des Campus

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- alle Stakeholder des Verbands

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

- Monetäre Engpässe
- Personalmangel

- Mitstreiter finden
- Als Gesamtverbandsprojekt anzusehen

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Personelle / finanzielle Ressourcen schaffen:

- Alle Prozesse müssen in einer hauptamtlichen Stelle „Gewaltprävention“ zusammenlaufen und dort gebündelt bearbeitet werden
- Derzeit ½ Stelle bei Referatsleiter (zu viele Themen)
- Verstetigung der jährlichen Zuwendungsmittel SenInnSport (Planbarkeit) und freie Verwendung der Mittel (nur Verwendungsnachweis, keine Anträge)
- Sponsoren mit Interesse an Steigerung ihres CSR-Wertes gewinnen

Bildung einer Arbeitsgruppe „Respekt-Charta“ unter Einbindung eines Präsidialmitglieds (mit Entscheidungsbefugnis), des Ausschuss Fairplay & Ehrenamt und der Vereine:

- ½ Jahr: Arbeitsphase für Zusammentragung der Inhalte
- Finden und Beauftragen einer Agentur zur Erstellung der Respekt-Charta & des Leitfadens
- ½ Jahr Fertigstellung, Bekanntmachung und Implementierung
- 1 Jahr feste Etablierung
- = 2 Jahre bis Umsetzung

ALLE MÜSSEN AKTIVIERT WERDEN!

Zukunftswerkstatt 9: Finanzen

Handlungsempfehlung 1: Finanzstärkung der Vereine

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Anreiz-/Bonussystem für Vereine ausarbeiten, u.a. zur Förderung des Mitgliederwachstums der Vereine unter Nutzung folgender Möglichkeiten:
 - Differenzierte Förderung von engagierten Vereinen
 - Mehrere Phasen der Förderung:
 1. Jugend (Fördersystem vorhanden, jedoch ohne Differenzierungsansatz)
 2. Frauen- und Mädchenfußball
 3. Ü60-Fußball
- Jugendthematischer Vereine finanziell stärken
- Vereine bzgl. Sponsorenakquise qualifizieren u.a. Sponsoringleitfaden für Vereine
- Vereine themenbezogen zur Akquise aktivitätsbezogener Sponsoren bündeln Sponsorenpool für Vereine aufbauen
- Ergänzende Finanzierungsmittel/-modelle für Vereine
- Förderung von Vereinen mit guter Jugendarbeit, Engagement im Frauen- und Mädchenfußball und Sportangeboten für Ü60

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Mitgliederwachstum stärkt die Position des BFV gegenüber den anderen Landesverbänden beim DFB
- Finanzielle Stärkung der Vereine führt zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit auf überregionaler und nationaler Ebene
- Steigende Reputation der Vereine und infolgedessen des Verbands durch erhöhte überregionale Präsenz
- Größere finanzielle Möglichkeiten können zu steigender Qualität der Jugendarbeit beitragen, sodass vermehrt Profi- und Nationalspieler aus Berlin kommen → Stärkung der Reputation und Qualität des Berliner Fußballs

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Vereine:

- Je nach Ist-Situation innerhalb des Vereins erhöhter Aufwand zur Nutzung der Maßnahmen
- Finanzielle Stärkung bei Nutzen der geplanten Maßnahmen
- Langfristig: Steigerung der Reputation und des Erfolgs des jeweiligen Vereins

Verband:

- Neue Regelmäßige Qualifizierungs-Angebote an Vereine
- Engerer Austausch mit den Vereinen zwecks Anpassung der Maßnahmen zur Erhaltung des Mehrwerts

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Allgemein:

- Personell nicht optimal aufgestellte Vereine können die Maßnahmen aufgrund fehlender Zeit und fehlenden Knowhows nicht umsetzen.
- Gefahr einer Mehrklassengesellschaft der Vereine.
- Gleichbehandlungsgrundsatz seitens des BFV den Vereinen gegenüber gerät in Gefahr (bevorzugte Behandlung starker, großer Vereine).
- Politische Frage, ob bereits gut aufgestellte Vereine belohnt werden sollten oder nicht eher kleinere Vereine gefördert werden sollten.

Sponsoring:

- In der aktuellen Corona-Pandemie ist die Steigerung von Einnahmen im Bereich Sponsoring bzw. die Akquise neuer Sponsoren sehr schwierig.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- Erarbeitung eines Leitfadens für die Sponsorenakquise durch Referat Marketing + Vizepräsident
- Pilot- / Testphase für eine Crowdfunding-Plattform durch „fairplaid“ mit ausgewählten Vereinen bereits in Arbeit (Quick-Win)
- Überlegungen zur effizienteren und differenzierteren Ausschüttung der DKLB-Zuwendung an die Vereine und damit Abschaffung des Gießkannenprinzips (gemeinsam mit Präsidentsmitgliedern Jugend sowie Frauen und Mädchen)
- Überlegungen zur Förderung bzw. finanzieller Entlastung (Mannschaftsbeitrag) von Vereinen, die sich stark in der Jugendförderung, im Frauen- und Mädchenfußball sowie bei Angeboten für Ü60 engagieren.
- Überführung der beiden letztgenannten Punkte in den Finanzausschuss (und ggf. der Beitragskommission) zur Erarbeitung.

Handlungsempfehlung 2: Finanzstärkung des BFV

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Marktwert des BFV analysieren
- BFV-Beitragskommission etablieren, insb. zur Analyse alternativer Finanzinstrumente (Crowdfunding, Stiftungen, ...)
- Ausgliederung des wirtschaftlichen Geschäftsbetriebs in eine GmbH
- Sponsorenpool für aufbauen mit zweistufigem Ansatz:
 1. Themenbezogen – z.B. Anti-Rassismus-Projekt
 2. Institutionalisiert

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Sponsorenpool:

- Finanzielle Stärkung des Verbands ermöglicht die Investition in Technik und Personal
→ Weg zur Nr. 1 im DFB wird hierdurch geebnet

Beitragskommission:

- Implementierung einer Beitragskommission führt aufgrund der Teilnahme von ehrenamtlichen Vereinsvertretern zur stärkeren Akzeptanz bei Beitragsanpassungen
- Reaktion auf Beitragsanpassungen des LSB
- Input durch Expertise der Vereine

GmbH:

- Bündelung der Verwertung aller Vermarktungsrechte
- Verbesserung der Entscheidungsstrukturen
- Förderung und Durchführung neuer Geschäftsfelder z.B. eFootball (als satzungszweckfremde Aktivitäten)

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Beitragskommission:

Vereine:

- Stärkere Partizipation an BFV-Arbeit durch Mitwirken in Beitragskommission

Verband:

- Einführung eines neuen „Ausschusses“
- ggf. gefühlte Entmachtung des Finanzausschusses

GmbH:

- Neue Verbandsstrukturen = neue Hierarchien
- Verband als e.V. und GmbH jeweils eigenständig, aber rechtlich dennoch voneinander abhängig

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Sponsoring:

- In der aktuellen Corona-Pandemie ist die Steigerung von Einnahmen im Bereich Sponsoring bzw. die Akquise neuer Sponsoren sehr schwierig.

GmbH:

- Gefahr des fehlenden Mehrwerts einer GmbH (Kosten > Nutzen)

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Folgende Maßnahmen zur Optimierung des Sponsorings sollten u.a. erfolgen:

- Prüfung der Sponsorenverträge unter Compliance- und Steuergesichtspunkten
- Neue Systematik für die Gewinnung von Sponsoren
- Welche Sponsoren sind sinnvoll für den BFV? Größere Sponsoren haben mehr Interesse an der Materie des BFV.
- Detaillierte Prüfung der Altverträge auf Mehrwert und Fortsetzung
- Kategorisierung der Sponsoren in:
 - national (Ziel: 10 nationale Sponsoren à 100 T€, z.B. Nike, AOK, etc., Exklusivverträge pro Branche)
 - regional (Ziel: 20 regionale Sponsoren à 50 T€, z.B.: BSR, etc.)
 - Projektsponsoren (Ziel: 5 projektbezogene Sponsoren à 50 T€, z.B. Matthäi)
 - Alle Sponsoren unter 50 T€ sollen den Vereinen zugeführt werden.

Beitragskommission:

thematisch zweistufig implementieren:

1. ausgehend von Ergebnissen der LSB-Beitragskommission erwartete Auswirkungen analysieren;
2. Anreiz-/Bonussystemkomponenten mittelfristig in Berechnung der BFV-Mitgliedsbeiträge integrieren

GmbH:

- Kosten-Nutzen-Analyse zu einer möglichen Ausgliederung erstellen

Handlungsempfehlung 3: Compliance

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

- Wechsel der Wirtschaftsprüfung (WP)
(zunächst für ein Jahr beauftragt, Entscheidung soll anschließend evaluiert werden)
- Stärkung der Budgetkompetenzen des Hauptamts

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

WP: Sicherstellung der Einhaltung von gesetzlichen Vorgaben, Regelungen und Ordnungen im Bereich Finanzen des BFV u.a. durch regelmäßige Wechsel des Wirtschaftsprüfers

Budgetkompetenz Hauptamt: Schnelleres und flexibleres Agieren des Hauptamts speziell mit Blick auf die Budgetkompetenz

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Referat Finanzen und Verwaltung, Vizepräsident Finanzen

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

WP: Besonderheiten der BFV-Finanzierung müssen vom neuen WP verstanden werden, dies kann zu unterschiedlich starkem Aufwand im Hauptamt führen

Budgetkompetenz Hauptamt: keine Risiken erkennbar

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

WP:

- Kontaktaufnahme zu WP zwecks Angebotseinholung, Vergleich der Angebote
- Kontaktaufnahme zu neuem WP um Besonderheiten der BFV-Finanzen darzustellen

Budgetkompetenz Hauptamt: Budgetkompetenzregelung zur Unterstützung des hauptamtlichen Agierens derzeit in finaler Abstimmung

Änderung der Finanzordnung auf Verbandstag 2021 (Vorbereitung der Anträge)

Handlungsempfehlung 4: Transparenzstärkung

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Publikation von BFV-Finanzdaten auf der Homepage

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Die veröffentlichten Daten können jederzeit von den interessierten Dritten eingesehen werden und sind nicht exklusiv auf den Verbandstagen oder erst auf Anfrage erhältlich. Damit präsentiert sich der Verband professioneller nach außen. Jederzeit mögliche Einsicht der Daten besonders für Vereine sowie potentielle Sponsoren durch Bereitstellung auf der Homepage.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Referat Finanzen und Verwaltung, Referat Öffentlichkeitsarbeit, Vizepräsident Finanzen, Vereine

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Keine Risiken bekannt

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Kontaktaufnahme des Referats Finanzen & Verwaltung zur Öffentlichkeitsarbeit zwecks Umsetzung. Umsetzung nach Verbandstag auf Basis der dort verwendeten Daten und Unterlagen.

Handlungsempfehlung 5: Vereinslotterie

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Stärkung der Finanzen der Vereine bzw. Umsetzen von Projekten innerhalb der Vereine unabhängig von Sponsorenleistungen

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

- Finanzielle Stärkung der Vereine führt zur Erhöhung der Konkurrenzfähigkeit auf überregionaler und nationaler Ebene
- Steigende Reputation der Vereine und infolgedessen des Verbands durch erhöhte überregionale Präsenz
- Größere finanzielle Möglichkeiten können zu steigender Qualität der Jugendarbeit beitragen, sodass vermehrt Profi- und Nationalspieler aus Berlin kommen → Stärkung der Reputation und Qualität des Berliner Fußballs

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Vereine können unabhängig von Sponsorenleistungen und Mitgliedsbeiträgen für festgelegte Projekte Geld einsammeln.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Glücksspiel ist ein zentrales Thema bei der Sucht-Prävention. Der BFV engagiert sich hier seit einigen Jahren in Form von Kampagnen, um vor allem junge Menschen im Berliner Sport für den verantwortungsvollen Umgang u.a. mit dem Glücksspiel zu sensibilisieren. Mit diesem Hintergrund ist fraglich, ob der BFV offensiv für die Vereinslotterie werben sollte.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Abwägung der genannten Risiken zum Nutzen des Instruments. Es wird eine Pilot- / Testphase mit interessierten Vereinen angestrebt.

Zukunftswerkstatt 10: Vision 2025

Berliner Fußball-Verband e.V.

Zusammen am Ball

Unsere Mission – Spitzenreiter:in

Der Berliner Fußball ist facettenreich. Er ist reich an Teams, an Engagierten, an (Fußball-)Kulturen. Der „Berlin Style“ zeigt sich auf und neben dem Platz und repräsentiert die Werte einer diversen Community. Dies zu erhalten und auszubauen, den Fußball in seiner ganzen Breite zu vertreten und zu entwickeln, ist erste Aufgabe unseres Berliner Fußball-Verbandes.

Wir ermöglichen den Fußball.
Wir kommunizieren (Für) den Fußball.
Wir wagen Neues für den Fußball.

Berliner Fußball-Verband: Spielmacher:in für Berlin

Das Spiel organisieren
 Jederzeit anspielbereit sein
 Vorbild sein
 Ideen haben
 Dirigieren
 Bälle verteilen
 Mit der nötigen Technik ausgestattet

Handlungsempfehlung 1: „Wir ermöglichen“

Unsere Spielidee: Unser Berliner Fußball-Verband ist Ermöglicher des Fußballs. Wir stärken unsere Vereine und Engagierten und bieten die bestmögliche Unterstützung. Wir organisieren und steuern den Berliner Fußball mit Kompetenz und Ideen.

Unsere Taktik I:

Professioneller Organisator: Wir sind professioneller und handlungsschneller Organisator des Spielbetriebs. Unsere Wettbewerbe basieren auf Fairplay und Leistungsbereitschaft als zentralen Werten des Sports. Sie zeichnen sich durch eine hohe Integrität aus. Unsere Wettbewerbe sind sichtbar und attraktiv – für Spieler:innen wie für Fans.

Ein attraktiver Verband: Wir schätzen die Leistungen unserer Haupt- und Ehrenamtlichen im Verband, wir würdigen sie und wir akzeptieren ihre Grenzen. Wir haben ein Konzept, wie diese wertvolle Ressource langfristig für den Verband gewonnen und gesichert werden kann. Wir betreiben eine systematische Personalentwicklung unserer eigenen Ehrenamtlichen, mit Elementen wie Mentoring, Onboarding, einem Weiterbildungsbudget etc. Wir unterstützen dabei in besonderem Maße engagierte Frauen, Menschen mit Migrationsgeschichte und weitere unterrepräsentierte Gruppen. Meinungen und Bedürfnisse unserer Engagierten nehmen wir wohlwollend auf, ihre Ideen und ihr Mitwirken sind herzlich willkommen.

Kompetenzzentrum: Wir sind das Kompetenzzentrum des Berliner Fußballs. Wir haben ein strategisches Controlling eingeführt und erheben relevante Informationen über den Berliner Fußball, unsere Vereine, unsere Engagierten und unsere aktiven Fußballer:innen. Diese Daten werden regelmäßig ausgewertet, interpretiert und zur Steuerung genutzt.

Unsere Taktik II:

Dienstleister der Vereine: Wir bieten unseren Vereinen bestmögliche Unterstützung und helfen bei der Bewältigung ihrer Herausforderungen. Die Vereine geben die Themen vor, wir helfen, auch mit neuen Ideen. Die Stärkung der Vereine zur eigenständigen Umsetzung ihrer Projekte ist unser Auftrag. Wir haben unsere Dienstleistungen neu strukturiert („Service Design“) und dabei eine proaktive Beratung und Begleitung etabliert. Wir bieten maximale Flexibilität, Servicebereitschaft und eine lösungsorientierte Zusammenarbeit, digital wie persönlich.

Dienstleister der Vereins-Engagierten: Die Berliner Fußballfamilie ist ein Kosmos individueller Qualitäten und Beiträge – und das feiern wir! Wir begleiten (ehrenamtliches) Engagement, die Engagierten in den Vereinen erhalten nachhaltige und individuelle Hilfen zur (persönlichen) Weiterentwicklung. Wir fördern die Vielfalt im Berliner Fußball und stärken insbesondere den Kinder- und Jugendfußball. Wir gehen den Weg innovativer, dezentraler und leicht zugänglicher Qualifizierungsmaßnahmen, die wir regelmäßig überprüfen. Wir schützen die Engagierten und vertrauen in unserer Arbeit auf verlässliche Akteur:innen und nachhaltige Partnerschaften.

Hauptamt in Vereinen: Ein sich veränderndes ehrenamtliches Engagement kann punktuell durch hauptamtliche Strukturen in den Vereinen ergänzt werden. Wir haben Konzepte für hauptamtliche Beschäftigungsformen in unseren Vereinen entwickelt und unterstützen Vereine auf Wunsch auf diesem Weg.

Vereine als Sozialunternehmen: Unsere Vereine sind eine wichtige gesellschaftliche Institution. Viele engagieren sich über den sportlichen Bereich hinaus im Bildungsbereich, im sozialen Bereich oder gesellschaftspolitisch. Vereine, die diesen Weg einschlagen, werden von uns unterstützt und hinsichtlich Chancen und Risiken beraten.

Handlungsempfehlung 2: „Wir kommunizieren“

Unsere Spielidee: Unser BFV ist erster Kommunikator des Berliner Fußballs – nach außen wie auch intern. Wir realisieren eine lebendige Verbandskommunikation und demokratische Willensbildung. Wir vertreten die Interessen des Fußballs gegenüber Politik und Gesellschaft. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung wahr.

Unsere Taktik III:

Interne Kommunikation: Für ein gutes Zusammenwirken im Verband ist unsere Kommunikation transparent und zielgruppenrelevant. Wir haben die Kommunikation innerhalb des Verbandes neu aufgestellt und neue Formate und Kanäle etabliert. Wir haben ein Konzept mit dem Ziel einer in beide Richtungen funktionierenden Verständigung mit unseren Vereinen, Engagierten und Aktiven. Die „Verbandsdemokratie“ wurde weiter ausgebaut.

Interessenvertretung: Wir sind das anerkannte Sprachrohr des Fußballs und setzen uns für die gemeinsamen Interessen aller Mitglieder gegenüber Sport, Politik und Öffentlichkeit ein. Wir fokussieren uns dabei auf die zentralen Themen Infrastruktur und Ehrenamtsförderung. Wir haben ein Konzept entwickelt mit dem Ziel, Mitglieder und Vereine glaubhaft aktivieren zu können und so zu politischen Kampagnen in der Lage zu sein. Instrumente digitaler Interessenvertretung („Digital Public Affairs“) spielen dabei eine zentrale Rolle.

Außendarstellung / PR: Wir präsentieren uns als moderner, professioneller Verband – mitunter in bewusster Abgrenzung zu Profifußball und internationalen Verbänden. Wir haben ein Kommunikationskonzept erarbeitet, um die Sichtbarkeit des Berliner Amateurfußballs zu erhöhen. Wir stärken die Wahrnehmung der Vereine im direkten Umfeld und bieten eine Plattform zur Außendarstellung. Wir begeistern unsere Mitglieder und motivieren fortlaufend neue Menschen für den Fußball. Unsere Arbeit steht für positive Emotionen und nachhaltige Erlebnisse im Fußball.

Unsere Taktik IV:

Gesellschaftliche Verantwortung: Der Fußball leistet einen Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt. Wir nehmen die resultierende Verantwortung selbstbewusst wahr. Wir achten auf Diversität auch in unseren Gremien und fördern sie in den Vereinen. Wir leben, fördern und vermitteln die Werte des Sports im Berliner Fußball – konsequent und nachhaltig.

Führung für den Sport: Wir sehen uns als größter Sportfachverband der Stadt in einer Führungsrolle für den Berliner Sport. Wir stellen unser Know How anderen Sportorganisationen zur Verfügung und unterstützen die Berliner Sportfamilie nach Möglichkeiten. Wir arbeiten dabei eng mit dem LSB zusammen und wollen nicht dominieren, sondern verstehen uns als Teamplayer.

Compliance / Good Governance: Transparenz, Fairplay und Regeltreue sind für uns selbstverständlich. Wir legen unser Steuerungs- und Regelsystem vollständig offen und schließen erkannte Lücken. Wir informieren darüber alle für den Verband handelnden Personen. Wir beziehen unsere Vereine und Engagierten in unsere Inhalte ein. Wir berichten transparent über Entscheidungen und ihr Zustandekommen.

Handlungsempfehlung 3: „Wir wagen Neues“

Unsere Spielidee: Unser Berliner Fußball-Verband überschreitet starre Vereinsgrenzen und geht dorthin, wo der Fußball ist. Wir nehmen Innovationen auf und erneuern uns ständig selbst. Wir entwickeln insbesondere den Spielbetrieb weiter, um die Leitlinie „Fußball für alle – Fußball komplett“ zu verwirklichen. Wir sind ein lernender Verband.

Unsere Taktik V:

Fußball im öffentlichen Raum: Wir haben Ideen entwickelt, wie Fußball im öffentlichen Raum anschlussfähig an unsere Vereine und unseren Verband ist. Wir aktivieren und unterstützen unsere Vereine dabei, die Sportflächen im öffentlichen Raum für die Vereinsarbeit zu nutzen. Wir bieten Turnierformen für Straßenfußballer:innen und unterstützen den vereinsungebundenen Fußball. Ausgehend von Bolzplätzen, Freizeit-Teams und Amateurvereinen bieten wir für alle fußballbegeisterten Menschen eine sportliche Heimat.

Fußball im virtuellen Raum: Wir sind im virtuellen Raum präsent und haben eine Idee entwickelt, wie eFootball anschlussfähig an unsere Vereine und unseren Verband ist. Wir aktivieren und unterstützen unsere Vereine dabei, Fußball im virtuellen Raum anzubieten. Wir haben einen eFootball-Spielbetrieb etabliert und bringen auch den eSportler:innen Wertschätzung entgegen.

Spielbetrieb weiterentwickeln: Unsere Berliner Vereine in ihrer Diversität benötigen flexible Angebote, um ihren Mitgliedern die Teilhabe am Sport zu ermöglichen. Fußball ist für uns „Ball, Tore, ohne Hand“ und die Formen des Spielbetriebs werden in diesem Rahmen ständig weiterentwickelt, um möglichst viele Menschen – Kinder wie Senior:innen – für den Fußball in all seinen Ausprägungen zu

gewinnen. Wir schätzen die Freiheit des Spiels bei minimaler Reglementierung und richten uns nach den Wünschen der Spieler:innen.

KreativLab: Ständige gesellschaftliche Veränderungen erfordern ständige Weiterentwicklungen in unserem Verband. Wir wollen stets dazulernen und haben einen Ort etabliert, der Innovationen und neue Technologien aufnimmt und diskutiert, der Innovationen aktiv sucht, erarbeitet und in unseren Verband und die Vereine einsteigt, und der zu einem Klima der Innovation im BFV beiträgt.

Unsere Taktik VI:

Gleiche Chancen im Fußball: Frauen und Mädchen sind im Berliner Fußball gleichberechtigt. Ihre Teilhabe – auch auf allen Ebenen in den Verbandsstrukturen – ist uns eine Selbstverständlichkeit. Wir sehen darin ebenso eine Chance des Aufbruchs und der Innovation. Wir haben daher ein Konzept entwickelt, um die Teilhabe von Frauen und Mädchen im Fußball sicherzustellen.

Nachhaltigkeit: Gesellschaftliche Verantwortung erfordert unser nachhaltiges Handeln. Der Fußball trägt das Seine dazu bei, die Lebensgrundlagen des Menschen zu erhalten. Wir setzen daher eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie um, die Aspekte ökologischer und sozialer Nachhaltigkeit in den Vordergrund stellt.

Technologie: Wir setzen moderne Technologien ein, um unsere Aufgaben zu erfüllen und unsere selbst gesetzten Ziele zu erreichen. Wir leben eine digitale Mentalität vor und ermutigen unsere Mitglieder und Engagierten zur Nutzung neuer Technologien. Wir unterstützen bei der „Digitalisierung der Vereine“ durch Beratung und Begleitung.

Neue Geschäftsfelder: Wir identifizieren und bearbeiten regelmäßig neue Geschäftsfelder. Ob digitale Dienste, Ferien-Fußballschulen, Sponsoring oder die Vermarktung der Fußballspiele in Berlin – wir nutzen Chancen der wirtschaftlichen Aktivität konsequent, um Erträge in die Förderung des Berliner Fußballs zu investieren.

Berlin Style: Wir sind viele, wir sind divers, wir respektieren uns gegenseitig. Wir beziehen alle ein und sind Vorbild für andere. Die Berliner Besonderheiten sind der Motor für Innovation, aus ihnen ziehen wir unseren Mut und unsere Begeisterung für die Zukunft des Fußballs. Wir sind „zusammen am Ball“ – auf und neben dem Platz.

Zukunftswerkstatt 11: Professionalisierung

Handlungsempfehlung 1: Verband

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

1. Der größte Sportverband in Berlin mischt sich in gesellschaftliche Debatten ein. Er ist Mitdenker und Vorreiter, wenn es um (soziale) Themen geht, die die Stadt bewegt.
2. Der BFV ist in die Arbeit der politischen Gremien eingebunden, hat in der Öffentlichkeit eine starke Stellung und wird gehört.
3. Er ist (auch mit seinem sozial engagierten Profil) ein Innovationshub des deutschen Fußballs.
4. Zukünftig wird der Verband von einer charismatischen Person (Präsident*in) hauptamtlich geführt.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

1. Der BFV ist in Berlin und beim DFB als relevanter Akteur angesehen und in den entsprechenden Gremien (des DFB) prominent vertreten.
2. Das Selbstverständnis (Leitbild) und die damit verbundene Positionierung führt zu einem Wachstum der Partnerschaften (finanzielle Mittel), zu einem geschätzten Gesprächspartner der relevanten Landespolitik und einer von gegenseitiger Wertschätzung geprägten engen Zusammenarbeit mit den Vereinen.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Intern

- Vorstand / Präsidium
- Hauptamtliche Mitarbeiter*innen
- Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen
- Vereine

Extern

- Landespolitik
- Partner / Sponsoren
- DFB / Regional- und Landesverbände

Welche Risiken (Herausforderungen) gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

1. Vereine fühlen sich nicht ausreichend abgeholt / eingebunden
2. Nicht genug Rückhalt durch die wesentlichen Stakeholder (Gruppen); keine ausreichend starken Mehrheitsverhältnisse (innerhalb und außerhalb des Verbandes)
3. Äußere Einflüsse (politische Kräfte in der Stadt, Pandemie, Skandal)

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Kurzfristig

1. Auswahl / Briefing externer Dienstleister (Kommunikation, Marketing)
2. Einbeziehung der Berliner Fußballvereine in die Diskussion der strukturellen Änderungen

Langfristig

1. Expertengruppe für „Innovationshub“ installieren

2. Aufwartung bei relevanten Stakeholdern (aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft, Gesellschaft) machen – in aktiven Austausch mit diesen Personengruppen treten

Handlungsempfehlung 2: Vorstand / Präsidium

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

1. Vorstand / Präsidium sind intern (im Verband) wie extern (in der Öffentlichkeit) anerkannt, gut vernetzt und professionell im Auftreten.
2. Innerhalb des BFV herrscht ein offener fairer Umgang miteinander.
3. Es gibt klare Kriterien für die strukturelle Zusammensetzung des Gremiums (u.a. jung, erfahren, dynamisch, weiblich) wie auch für die Zusammenarbeit zwischen Haupt- und Ehrenamt.
4. Die Zuständigkeiten zwischen dem Vorstand / Präsidium und der Verwaltung / Geschäftsstelle - den hauptamtlichen Mitarbeiter*innen - sind klar definiert.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

1. Der Verband wirkt über seine Vorstandsmitglieder nach innen wie außen professionell.
2. Dasselbe gilt für den Verband als Ganzes, in dem bzgl. der Zuständigkeiten Klarheit herrscht.
3. Eine positive Organisationskultur, gestützt von einem beispielhaften Krisenmanagement sorgt für Vertrauen und hohe Effizienz.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Intern

- Vorstand / Präsidium
- Hauptamtliche Mitarbeiter*innen
- Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen
- Vereine

Extern

- Vertreter*innen der öffentlichen Hand
- Verbandspartner

Welche Risiken (Herausforderungen) gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

1. Keine passenden Kandidat*innen für die zu besetzenden Positionen (starke*r Präsident*in)
2. Keine ausreichenden finanziellen Mittel zur Verfügung, um z.B. Ausweitung der Hauptamtlichkeit zu gewährleisten
3. Neue hauptamtliche Stellen sind aufgrund des finanziellen Mehraufwands nicht sofort umsetzbar.

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Kurzfristig

1. Neue Organisationsstruktur: Die Schaffung einer neuen Organisationsstruktur an der Spitze (Präsidium, Aufsichtsgremium) muss auch die Erneuerung der ehrenamtlichen Strukturen beinhalten.
Ziel muss ein effizientes miteinander von Haupt- und Ehrenamt sein.
2. Das Präsidium setzt sich wie folgt zusammen:

- a. Präsident*in (hauptamtlich)
 - b. Geschäftsführung (hauptamtlich, zuständig insbesondere für Personal / Finanzen)
 - c. Kommunikationsdirektor*in (hauptamtlich)
 - d. 2-3 Vizepräsidenten (ehrenamtlich)
- Die neu zu schaffenden Stellen a) und c) werden via Headhunting rekrutiert.
3. Das künftige Präsidium wird von einem Aufsichtsgremium kontrolliert.
Das Aufsichtsgremium wird von den Vereinen gewählt.
 4. Neuwahl des Präsidiums

Langfristig

Finanzierung der neuen hauptamtlichen Stellen absichern.

Handlungsempfehlung 3: Dienstleistungen

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

1. Das Zusammenspiel zwischen Hauptamt und Ehrenamt ist klar geregelt, die Vereine werden professionell eingebunden.
2. Die internen Abläufe, Prozesse und die Zusammenarbeit zwischen den Beteiligten innerhalb des Verbandes und im Zusammenspiel mit den Vereinen ist klar definiert.
3. Feedbackkanäle ermöglichen eine permanente Erreichbarkeit, sichere Entscheidungen sowie kompetente und schnelle Antworten. Dabei spielt die Nutzung neuester Technologien eine wesentliche Rolle.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

1. Der Verband agiert als professioneller Dienstleister gegenüber seinen Stakeholdern (den Vereinen) und als respektierter Interessenvertreter gegenüber Partnern und der allgemeinen Öffentlichkeit.
2. Durch den Einsatz neuester Technologien erhöht sich die Effizienz und schafft Raum für ein erweitertes Angebot.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Dienstleister

- Vorstand / Präsidium
- Hauptamtliche Mitarbeiter*innen
- Ehrenamtliche Mitarbeiter*innen

Kunde

- Vereine

Welche Risiken (Herausforderungen) gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

1. Überlastung / Ausfall der Kommunikationstechnik, hohe Investitionen in Backup-Lösungen
2. Frust bei ehrenamtlichen Mitarbeitern aufgrund Wegfallens von Verantwortung / Befugnissen
3. Schwierige Integration von nicht-technikaffinen Personen
4. Verlieren des Überblickes über alle Kommunikationskanäle
5. Zu große Erwartungshaltung bei Teilnehmern
(z.B. zeitliche Erwartungen (rund um die Uhr Erreichbarkeit), Kommunikationskanal-Erwartungen)

6. Überwindung von Kinderkrankheiten
7. Schlechte Planbarkeit (zeitlich, finanziell, personell, technisch)
8. Hohe Anforderungen durch up-to-date-Erwartung

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Kurzfristig

1. Bedarfsanalyse in Bezug auf präferierte Kommunikationskanäle und Dienstleistungsangebot durchführen
2. Kommunikationskanäle definieren (BFV <-> Vereine)

Langfristig

1. Kritische Positionen / Prozesse mit hauptamtlichen Mitarbeiter*innen besetzen
2. Zeitgemäße technologische Ausstattung anschaffen
3. Support-Strategie entwickeln
(Automatisierung / einheitliche Plattform / Vor-Ort-Schulung / Ausrichtung an der Zielgruppe)

Zukunftswerkstatt 12: Innovation

Einleitung:

Innovation für den BFV zu definieren und daraus Handlungsfelder abzuleiten ist ein Prozess und diese Ergebnisdokumentation soll als erster Schritt / Startschuss dafür dienen. Das Future Board des BFV an sich ist schon innovativ. Demzufolge sind alle 13 Zukunftswerkstätten des BFV auch Innovationswerkstätten. Bei all den verschiedenen Definitionen von Innovation, beschreibt Scott Antony in seinem Buch: *The Little Black Book of Innovation* - Innovation als "Etwas anderes, das Wirkung hat". Unsere Auftaktsitzung begannen wir mit zwei Gästen, die in leitenden Führungspositionen beim weltweit agierenden Sportvermarkters SPORTFIVE tätig sind, und sprachen mit Ihnen über ihr Verständnis und den Umgang mit Innovation. Die Botschaft des Gesprächs lautete: "Es ist ein Prozess, dem man vor allem mit Klarheit und Entschlossenheit begegnen sollte." Inspiriert von beiden Eindrücken definierten wir für uns verschiedene Handlungsfelder, die sich zum einen mit neuen Rechtsformen für den BFV e.V. beschäftigen - etwas Anderes sind (als der Verband) und Wirkungskraft entfalten. Zum anderen wollten wir verstehen, inwieweit der Verband aktuell seine Mitglieder erreicht und zielgruppenspezifisch agiert. Im Verlauf präsentieren wir unsere Erkenntnisse und Handlungsfelder sowie Handlungsempfehlungen.

Handlungsempfehlung 1: Innovative Organisationsformen: Gründung einer GmbH

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Bei der Evaluation von alternativen Rechtsformen geht es darum, sich nachhaltiger und stärker für die Zukunft aufzustellen, sowie als Verband flexibler agieren zu können. Prominente Referenzen für die Gründung einer GmbH sind dabei die DFB GmbH sowie die Service GmbH des Bayerischen Fußballverbandes.

Es geht darum Vorteile herauszuarbeiten und Potenziale aufzuzeigen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Eine GmbH erweitert in erster Linie das Vermarktungspotenzial des BFV. Eine GmbH muss sich profilieren und wirtschaftlich erfolgreich sein. D.h. die Incentivierung aller handelnden Akteure zahlen zu 100 Prozent auf den wirtschaftlichen Erfolg ein. Das setzt zum einen Potenziale frei und steigert die Professionalisierung. Der Verband kann sich dadurch nicht nur als Dienstleister verstehen, sondern sich auch in anderen Feldern behaupten. Zum anderen eröffnen sich flexiblere Möglichkeiten in verschiedenen Feldern, u.a. e-Sports zu agieren. Der Weg des Deutschen Fußball-Bund e.V. mit der DFB GmbH ist hier beispielhaft.

Die Interessen von e.V. und GmbH gilt es klar zu trennen. Hauptamt oder Ehrenamt darf nicht gleichzeitig in leitender Funktion der GmbH tätig sein. Für die Vermarktung zahlt die GmbH eine Lizenzgebühr an den e.V. und erhält dadurch exklusive Nutzungsrechte (z.B. Logo). Alle Wettbewerbe werden der GmbH dadurch zur Verfügung gestellt und können für die Vermarktung genutzt werden. Eine GmbH ist vorsteuerabzugsberechtigt, d.h. Wirtschaftsgüter und Leistungen im Unternehmensbereich lassen sich durch den Abzug der Vorsteuer von einem anderen Unternehmen frei von der Umsatzsteuerbelastung erwerben. Dienstleistungsverträge zwischen GmbH und e.V. eröffnen weitere, wirtschaftliche Vorteile für den e.V. (z.B. GmbH mietet Büroräumlichkeiten = Mietvertrag; GmbH vermietet z.B. zwei Autos an den BFV; GmbH kauft Serverkapazitäten des e.V. ein; GmbH nutzt Service für technische Dienstleistungen des e.V. u.v.m.).

Eine GmbH kann als Antreiber und Inkubator für den e.V. agieren. Das Innovationsmanagement findet dort statt (e.V. bezahlt Beratung bzw. Dienstleistung, anstatt Personal einzustellen). Die Effektivität wird gesteigert (Vorteil ggü. externen Beratungsfirmen, weil die Tools und Inhalte alle bereits bekannt sind). Als Praxisbeispiel kann hier die Service GmbH des Bayerischen Fußballverbandes dienen. Diese spart über Personaldienstleistung (Beratung, Events, Kommunikationsdienstleister, alle extern beauftragte Dienstleister) dem e.V. circa zwischen 300.000 – 500.000 € im Jahr. Der Anteil von weiblichen Mitarbeiter:innen liegt in der Service GmbH des BFV (Bayern) bei über 50%.

Eine BFV GmbH kann stärker dazu beitragen, gute Talente für den BFV zu gewinnen bzw. auch zu halten und wirtschaftlich konkurrenzfähig im Sports-Marketing Umfeld zu bleiben. D.h. der BFV, der größte Sportverband in Berlin kann seinen aktuellen Mitarbeiter:innen sowie potenziellen Kandidat:innen durch eine GmbH auch langfristig eine wirtschaftliche Perspektive bieten.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Präsidium
- Geschäftsführung
- Partner / Sponsoren
- Frauenquote
- DFB

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

In erster Linie sollte eine konstruktive Konsensfindung in den Vordergrund gestellt werden. Eine detaillierte Risikoabwägung findet im Business Plan bzw. der Machbarkeitsstudie statt.

Handlungsempfehlung 2: Innovative Organisationsformen: Gründung einer Stiftung

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Eine Stiftung ist eine weitere interessante, alternative Rechtsform in unserer Evaluierung. Eine Stiftung kann sehr gut komplementär zur GmbH bestehen aber auch ohne GmbH für den e.V. herausragende Vorteile bieten.

Prominente Referenzen sind dabei der Deutsche Fußball-Bund e.V. mit sieben verschiedenen Stiftungen sowie die BFV Sozialstiftung des Bayerischen Fußballverbandes, die Stiftung des Fußballverbandes Rheinland, die SBFV-Stiftung oder auch die Stiftung des 1. FC Union Berlin. Auch hier geht es wieder darum, Vorteile herauszuarbeiten und Potenziale aufzuzeigen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Neben den Kernaufgaben der Organisation des Spielbetriebs und der Nachwuchsförderung sollte das soziale Engagement eine bedeutende Säule in der Arbeit des BFV darstellen.

Viele Tausende ehrenamtliche Mitarbeiter prägen das sportliche Leben in Berlin. Sie nehmen bei der Betreuung von Kindern und Jugendlichen eine Vorbildfunktion ein, sie tragen zu einer positiven Persönlichkeitsentwicklung bei, stärken das Gesundheitsbewusstsein, betreiben Talentförderung auf

Leistungsebene, bieten eine sinnvolle Freizeitgestaltung im Breitensportbereich an und gestalten somit auch das gesellschaftliche Leben im jeweiligen Teil der Stadt maßgeblich mit. Der Fußball und die seit Jahrzehnten gewachsene Vereinslandschaft sind in der heutigen Gesellschaft fest verankert, die Bedeutung des Fußballs wird sowohl von staatlicher Seite als auch von privaten Institutionen geschätzt und anerkannt.

Fußball (vor allem der Amateurfußball) lehrt positive Werte wie Fairness, Toleranz und Respekt, vermittelt soziale Kompetenz und fördert die Chancengleichheit gleichermaßen.

Die gesellschaftliche Relevanz des BFV kann mit einer Stiftung verstärkt (nicht ausgelagert!) werden. Eine Stiftung kann als Multiplikator und Verstärker agieren, um eine größere Öffentlichkeit - Stichwort Social Impact - auch über die Grenzen Berlins hinaus zu erreichen.

Durch geborene Mitgliedschaften von Gremienmitgliedern der Stiftung ist eine ideale Verzahnung mit dem Verein möglich. Stiftungen verkörpern eine große soziale Kompetenz und erfahren eine hohe soziale Anerkennung. Neben der bereits angesprochenen sozialen Verantwortung, kann die Förderung von einer Stiftung viele Themen in der Tiefe auch nachhaltig bearbeiten und in Form von Leuchtturm-Projekten ihre Wirksamkeit entfalten.

Zum Beispiel: Gleichberechtigung (Frauen / Mädchen), Integration, Inklusion, Toleranz, Fair Play, Ehrenamtsförderung, Kinder- und Jugendschutz, Suchtprävention, Gaming (efootball) erforschen, sozialer Bildungszweck, Coaching, Völkerverständigung, Vorbild/Verständigung usw.

Vorteile der Gründung einer Stiftung:

- Vordergründiger Sinn einer Stiftung: Kapitalerhalt & Zweckverwirklichung
- Ewigkeitsgebot = verfasstes Kapital bleibt auf Ewigkeit (Geld zurücknehmen = nicht möglich)
- Geld kann steuerwirksam(er) eingesetzt werden (z.B. Stiftungskapital von Einkommenssteuer absetzen)
- Stiftung wird steuerlich privilegiert - Spenden und Zustiftungen sind steuerlich in erheblichem Maße abzugsfähig
- Die Stiftung könnte sich auch als Gesellschafter an einer GmbH beteiligen und so für Einnahmen sorgen
- Erträge aus Immobilien möglich, z.B. Stiftungsvermögen kann umgeschichtet werden
- Stiftung benötigt wenig Personal (nur 1 Vorstandsmitglied); Vorstand nicht mehr als 3-5 Personen; Stiftungsrat oder Aufsichtsrat (weiteres Prüfungsgremium: ordnungsgemäßer Umgang mit dem Kapital), Kuratoren (Wichtig! Identifizieren sich mit der Stiftung wie „Mitglieder“ der Stiftung ohne einem Organ anzugehören)

Abgrenzung / Bezug zur GmbH:

- Stiftung kann wirtschaftlich tätig sein, aber: Stiftung darf z.B. nicht bewerben oder vermarkten - Sponsoring, Merchandising etc. passen nicht zu einer Stiftung
- Möglichkeit: Stiftung als Gesellschafter (teilweise oder ganz) an die GmbH andocken (Kombination)
- Stiftung ist flexibler als e.V. (Koordination, kurzfristige Entscheidungen usw.)
- Leistung über den Sport hinaus gut möglich und umsetzbar
- Einbindung von Fundraising als Einnahmequelle
- Stiftung ist „vertrauenswürdiger“ als ein e.V. (präziser, zukunftsorientierter)
- Mindestkapital einer Stiftung in Berlin: 100.000 € (Aber: Stiftung muss lebensfähig sein; Erträge müssen weitgehend garantiert sein; z.B. 20.000 € jährlich an Spendenertrag oder e.V. zahlt jährlich Summe X an die Stiftung)

- Vorhandenes Vermögen, zum Beispiel Vereinshäuser, Sportstätten etc. können als Stiftungskapital in die Stiftung eingebracht werden. Das Vermögen ist so auf Dauer gesichert und trägt zur Zweckverwirklichung bei
- Immobilien (z.B. LLZ) könnten als Stiftungskapital steuerwirksam eingebracht werden. Grunderwerbssteuer bei Einbringung nicht zu zahlen
- Bewirtschaftung kann von jmd. anderen erfolgen (Teil der Erträge geht dann z.B. an die Stiftung); Teil des Stiftungsvermögens kann auch für Instandsetzung o.ä. verwendet werden („Hybrid“)

Vorteile einer Stiftung gegenüber eines e.V.

- Stiftung ist auf Ewigkeit ausgelegt, Vereine haben eine Endlichkeit
- Stiftung als Sicherungsmoment
- Inhaltlich (z.B. Förderung) weit mehr möglich als im e.V. aktuell (weit über die Satzung hinaus)
- Wichtig bei der Gründung: Genaue Festlegung, woher die Gremienmitglieder kommen (Zugriff auf die Stiftung)
- Wenn erforderlich und gewünscht, kann eine Stiftung auch als hybride oder Teilverbrauchsstiftung angelegt werden, so dass ein Teil des Vermögens auch für besondere Zweckverwirklichungsmaßnahmen verbraucht werden könnte.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Präsidium
- Geschäftsführung
- BFV-Hauptamt (speziell im sozialen Bereich)
- BFV-Mitgliedsvereine und deren Mitglieder
- Partner / Sponsoren

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

In erster Linie sollte eine konstruktive Konsensfindung in den Vordergrund gestellt werden. Eine detaillierte Risikoabwägung findet im Rahmen der Machbarkeitsstudie statt.

Handlungsempfehlung 3: Plattform-Management | Moderne und innovative Kommunikationsformate

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Im Kern ging es uns darum, (weitere) Erkenntnisse über moderne und innovative Kommunikationsformate (Plattformen, CRM-Tools, Apps, ...) zu erhalten, über die bzw. mit denen der BFV möglichst viele der mittlerweile über 170.000 Mitglieder direkt erreichen kann.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Aktuell verfügt der BFV über keine übergeordnete Datenstrategie und erreicht seine Zielgruppen nicht durch eine direkte Kommunikation.

(Exkurs zur Datenstrategie: 1. Vision: Konkrete Ziele, die mit der Datenanalyse erreicht werden können / sollen; 2. Identifizieren von relevanten Datenquellen: Verfügbare Daten, die täglich erzeugt

werden, sammeln, bereinigen und nach logischen Kriterien aufbereiten. Nur so können diese innerhalb der Datenstrategie nutzbar werden (z.B. welche interne und externe Datenquellen sind bereits vorhanden und erschlossen? Welche sind vorhanden, aber noch nicht erschlossen?)

Aktuell gibt es keine Möglichkeit, direkt mit den vielen BFV-Mitgliedern zu kommunizieren, um in den Austausch zu gehen und / oder sie (möglichst zielgruppenspezifisch) mit Informationen zu versorgen (abgesehen von den klassischen Kommunikationswegen: BFV-Website, Social Media etc.). Derzeit ist der BFV im Rahmen des sog. BFV-Mail-Systems auf die Berliner Fußballvereine angewiesen, wenn es um die (direkte) Vereins- / Mitgliederkommunikation bzw. um die Verbreitung und Weiterleitung von Informationen geht.

Mit neuen modernen und innovativen Kommunikationsformaten und einer übergeordneten Datenstrategie könnte der BFV seine Angebote und Dienstleistungen sehr viel besser an die jeweilige Zielgruppe transportieren. Darüber hinaus ist das direkte Erreichen der BFV-Mitglieder auch ein sehr interessanter Aspekt im Bereich der Vermarktung (Sponsoring).

Eine nutzerzentrierte Denkweise ist hier essentiell, um nachhaltig einen Mehrwert für alle Beteiligten und letztlich die Zielgruppen des BFV sicherzustellen.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

- Präsidium
- Geschäftsführung
- BFV-Hauptamt
- BFV-Mitgliedsvereine und deren Mitglieder
- Partner / Sponsoren

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

In erster Linie sollte eine konstruktive Auseinandersetzung mit der Thematik in den Vordergrund gestellt werden und eine detaillierte Zielgruppendefinition erarbeitet werden. Auf keinen Fall sollte man auf fertige CRM-Systeme setzen, ohne ganz klar die Zielgruppe und deren Bedürfnisse analysiert zu haben.

Fazit

Abschließend möchten wir nochmal festhalten, dass wir beide Organisationsformen, GmbH und Stiftung für erforderlich halten, wenn sich der BFV nachhaltig professionalisieren und als Hauptstadt-Verband Nr. 1 im DFB behaupten will. Die Vorteile wurden klar umrissen und die Referenzen benannt. Beide Rechtsformen sind weniger als Innovation, sondern mehr als "Etwas anderes, das Wirkung hat" zu verstehen.

Klarheit und Entschlossenheit sind für eine erfolgreiche Umsetzung die zwei wichtigsten Faktoren. Bei der Gründung einer GmbH gilt es den Pioniergeist wiederzuentdecken, der Ende des 19. Jahrhunderts dazu führte, einen Verband als Organisationsform für den Berliner Fußball ins Leben zu rufen. Neue Zeiten, erfordern neue Maßnahmen, wobei sich die skizzierten Maßnahmen (GmbH & Stiftung) an anderer Stelle als bereits erfolgreich und nachhaltig erwiesen haben.

Die gesellschaftliche Relevanz des BFV kann mit einer Stiftung ideal verstärkt werden. Neben der Sicherung aller Assets, trägt eine Stiftung (auf ewig) zum Werterhalt bei und kann die Wahrnehmung



des BFV sowie die Wirksamkeit der Werte, die auch der Satzung zugrunde liegen, über der Grenzen Berlins hinaus strahlen lassen.

Beide alternativen, neue Organisationsformen können dem BFV dabei unterstützen, den "Kunden", die Mitglieder des BFV besser zu erreichen. Es werden Kräfte freigesetzt, die die Professionalisierung antreiben um letztlich noch besser der Verantwortung für die Mitglieder und den sportbegeisterten Berliner:innen gerecht zu werden.

Zukunftswerkstatt 13: Change Management + Kommunikation

Handlungsempfehlung 1: Geschlechtergerechte Sprache im BFV

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Geschlechtergerechte Sprache gewährleistet eine faire und inklusive Ansprache aller Zielgruppen. Menschen jedes Geschlechts fühlen sich mitgemeint. Es ist wichtig, ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, dass sprachliche Ausdrucksformen von unterschiedlichen Menschen unterschiedlich „gelesen“ werden können. Sprache ist eine individuelle Ausdrucksform, die sich immer weiterentwickelt. Das Hauptziel ist es, Teilhabe, Inklusion und Fairness im gesamten BFV zu schaffen.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Inklusive Sprache und Kommunikation sind Ausdruck eines vielfältigen Miteinanders (zeitgemäß). Zielgruppen werden stärker engagiert, da sie direkt adressiert werden, das wiederum kreiert Chancen. Das Bewerber:innen-Feld für qualifizierte Mitarbeiter:innen im Haupt- und Ehrenamt vergrößert sich. Inklusion und Teilhabe zu schaffen, bedeutet auch zukunftsgerichtet zu sein. Geschlechtergerechte Sprache bedeutet Vielfalt ernst zu nehmen und steht für Eindeutigkeit im Kampf gegen Diskriminierung.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Für alle Mitglieder des Berliner Fußball-Verbandes. Positive Auswirkungen hat es insbesondere für Frauen und diversgeschlechtliche Personen.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Fragestellung: Werden Satzung und Ordnungen auch auf geschlechtergerechte Sprache angepasst? Wer übernimmt das?

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

Ggf. Diskussion der Leitlinien innerhalb des Präsidiums. Beschluss durch das Präsidium, dass sich der gesamte BFV die geschlechtergerechte Sprache aneignet und sich die Leitlinien auferlegt.

Handlungsempfehlung 2: Mehrsprachigkeit im BFV

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Ermöglichung von Teilhabe, Inklusion und Ansprache nicht deutschsprachiger Personen in den Berliner Fußball. Niedrige Barrieren, um Berliner Amateurfußball zugänglicher und verständlicher zu machen. Wichtige Ressource in einer zunehmend globalisierten Gesellschaft, insbesondere in Berlin. Förderung und Akzeptanz von Multikulturalität und Vielfalt im Berliner Fußball.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Mehrsprachigkeit und mehrsprachige Angebote = Professionalisierung. Ausdruck eines vielfältigen Miteinanders (zeitgemäß). Zielgruppen werden stärker engagiert, da sie direkt adressiert werden, das wiederum kreiert Chancen. Das Bewerber:innen-Feld für qualifizierte Mitarbeiter:innen im Haupt- und Ehrenamt vergrößert sich. Es erfolgt eine eindeutige Positionierung im Kampf gegen Fremdenfeindlichkeit.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Für alle Mitglieder des Berliner Fußball-Verbandes. Positive Auswirkungen hat es insbesondere für nicht deutschsprachige Personen und Menschen mit Fluchterfahrung.

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- Entscheidung treffen, welche Texte / Inhalte in mehreren Sprachen angeboten werden sollen
- Recherche, wer Verbände dahingehend unterstützen kann
- Kontakt zu Unternehmen, Dolmetschern, Agenturen suchen und Angebote / KVA einfordern
- Umsetzung und Bekanntgabe des mehrsprachigen Angebots über alle Kanäle

Handlungsempfehlung 3: Leichte/Einfache Sprache / Barrierefreiheit HP

Welches Ziel wird mit dem Bearbeiten dieses Handlungsfeldes verfolgt?

Über die leichte Sprache wird eine weitere Barrierefreiheit in der Kommunikation des Berliner Fußball-Verbandes erreicht.

Welcher Nutzen entsteht dadurch für den Verband und welche Prämisse (Innovation, Professionalisierung, Hauptstadt-Verband, Nr.1 im DFB) wird damit verfolgt?

Inklusion wird weiter ausgebaut und vorangetrieben. Professionalisierung. Förderung einer uneingeschränkten Barrierefreiheit.

Für wen (Personen, Gruppen, Verbände) bringt dieses Handlungsfeld eine Veränderung mit sich?

Für Menschen mit Lernbehinderung (leichte Sprache) und Menschen, die zwar lesen können, aber Schwierigkeiten mit komplexeren Texten haben (einfach Sprache)

Welche Risiken gibt es während oder nach Umsetzung dieses Handlungsfeldes?

Keine

Welches Maßnahmenpaket muss aufgesetzt werden, um das Handlungsfeld erfolgreich umzusetzen?

- Besprechung LV-Pressesprecher:innen mit DFB / Sepp-Herberg-Stiftung
- Rücksprache BFV-Inklusionsbeauftragter mit Aktion Mensch (nächste Schritte, ab April)

