

Strukturelle Probleme im Deutschen Petanqueverband

- ein Notruf des scheidenden DPV-Bundestrainers Senioren

Als Bundestrainer des DPV fühle ich mich auch über meine Amtszeit hinaus verantwortlich für die weitere Entwicklung unseres Verbandes.

Nachdem ich seit drei Jahrzehnten die Entwicklung des DPV beobachte, sowohl von aussen als auch von innen, muß ich feststellen, daß sich in dieser Zeit kaum etwas geändert hat und die auftretenden Probleme und Konflikte nahezu die gleichen geblieben sind. Das erfüllt mich mit großer Sorge für die Zukunft des Petanquesports in Deutschland.

Die Vorgänge um die aktuellen Entlassungen der Bundestrainer und die damit zusammenhängenden Rücktritte von Trainerkollegen und Kaderspielern offenbaren eine Reihe von grundlegenden Problemen innerhalb der Organisation des DPV.

Die Probleme sind gravierend und ihre Gründe meiner Ansicht nach vorwiegend strukturell. Sie betreffen die Zusammensetzung des DPV-Vorstandes, die Art und Weise wie er nominiert und gewählt wird, die Qualifikation für die jeweiligen Aufgaben, deren Umsetzung, die Art und Weise wie Entscheidungen getroffen werden, die Zusammenarbeit und den aus meiner Sicht wichtigsten Punkt, die Kommunikation.

Für die Probleme im DPV gibt es aus meiner Sicht zwei Hauptursachen.

1.) Probleme entstehen durch die **strukturellen Gegebenheiten** im Verband.

Dies betrifft allgemein die Umsetzung demokratischer Prinzipien und im besonderen die Wahlen und Nominierungen, die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden, die Kontrolle der Vorstandsarbeit sowie das hierarchische System im Verband.

2.) Probleme entstehen dadurch, daß **Inhaltsaspekte und Beziehungsaspekte** in allen Bereichen permanent vermischt werden.

Auf der Inhaltsebene geht es um Fakten, konkrete Inhalte und Sachfragen.

Die Beziehungsebene ist der Bereich des Persönlichen, des eigenen Selbstbildes, der Geltung und Stellung in einer Gruppe, bzw. der eigene Status und die Position innerhalb einer Hierarchie.

Diese Problematik betrifft die Zusammenarbeit, den gesamten Bereich der Kommunikation und besonders den Umgang mit abweichenden Meinungen und Kritik.

Eine umfassende Analyse der Verbandsstruktur würde diesen Rahmen sprengen. Im folgenden möchte ich aber auf einige der genannten Aspekte genauer eingehen, weil sie symptomatisch sind für die Probleme im Verband.

Strukturelle Gegebenheiten

Wahlen allgemein und demokratische Prinzipien

Der Vorstand des DPV wird gewählt von seinen Mitgliedern, den Vorsitzenden der aktuell zehn Landesverbände. Die Verbandsangehörigen, also alle Boulespieler, haben jedoch keinen Einfluß auf die Wahl des DPV-Vorstandes.

Nimmt man Demokratie ernst, so heißt das, alle in einer Struktur wie dem Verband zusammengefassten Individuen auf allen Ebenen gleichberechtigt an Entscheidungen zu beteiligen und basisdemokratische Willensbildungs- und Entscheidungsprozesse zu organisieren. Das ist im DPV nicht der Fall.

Die Abwahl eines Funktionärs kann aufgrund eines aktuellen Ereignisses durch einen Misstrauensantrag im Rahmen eines ausserordentlichen Verbandstages erfolgen. Die Einberufung einer solchen Mitgliederversammlung muß auch auf Verlangen einer Minderheit möglich sein. Allerdings ist das dafür nötige Quorum gemäß DPV-Satzung dreimal so hoch wie die Vorgabe des Gesetzgebers. Damit wurde für den Minderheitenschutz im Verband eine deutliche Hürde errichtet.

Ein erfolgreicher Misstrauensantrag bräuchte zudem dann auch noch eine Zweidrittelmehrheit. Aufgrund des komplizierten Stimmverteilungsverfahrens im DPV besteht diese Möglichkeit nur rein theoretisch und ist praktisch kaum möglich.

Wahlen konkret

Betrachtet man die Wahlen der vergangenen Jahre genauer, so muss man feststellen, daß bei nahezu allen Wahlen - bis auf eine einzige Ausnahme - sämtliche Funktionäre immer einstimmig gewählt wurden und es nie Gegenkandidaten gab. Die eigentlichen Wahlen finden in der Regel in Form informeller Absprachen statt, bei denen sich die amtierenden Funktionäre ihre künftigen Kollegen im Vorfeld aussuchen. Die Wahl selbst ist dann nur noch der formale Akt, um sich die Vorauswahl offiziell legitimieren zu lassen.

Dieses Auswahlverfahren führt dazu, das subjektive Vorlieben des aktuellen Präsidiums allein ausschlaggebend für die Besetzung eines Funktionärspostens sind. Daß sich dabei immer diejenigen Kandidaten durchsetzen, die für den jeweiligen Posten am besten geeignet sind, darf bezweifelt werden. Demokratische Aspekte bleiben dabei insgesamt auf der Strecke.

In einem wettbewerbsorientierten Auswahlverfahren, bei dem sich Kandidaten gegen Mitbewerber durchsetzen müssen, treten sachlich-inhaltliche Aspekte in den Vordergrund. Das können Fähigkeiten, Fertigkeiten und Kenntnisse sein, welche die Kandidaten für die zu bewältigenden Aufgaben qualifizieren, Haltungen oder Positionen, die sie vertreten, Pläne, die sie umsetzen wollen, oder auch sportliche Erfolge und Erfahrungen.

Wenn aber das zentrale Auswahlkriterium das reibungslose Funktionieren in einem hierarchischen System ist, sind eher Anpassungsfähigkeit und Unterordnungsbereitschaft gefragt als kritisches Denken und Rückgrat. Inhaltliche Aspekte sind dann weniger wichtig und Sachkompetenz ist u.U. eher hinderlich.

Inhalts- und Beziehungsaspekte der Funktionärsarbeit

Die inhaltliche Funktionärsarbeit sollte in der Erfüllung der Pflichten bestehen, die im Geschäftsverteilungsplan für die jeweiligen Aufgabenbereiche formuliert sind.

Hinsichtlich der mangelhaften Erfüllung dieser Aufgaben durch das aktuelle Funktionärspersonal haben sich die Trainer an anderer Stelle ausführlich geäußert.

(offener Brief Brief (<https://petanque-aktuell.de/wp-content/uploads/2020/05/Offener-Brief-der-5-Coaches.pdf>), Interview (https://www.youtube.com/watch?time_continue=2&v=W10zMrP3MSc&feature=emb_logo))

Neben dieser inhaltlichen gibt es noch die strukturelle Ebene.

Funktionäre sind Teil einer Hierarchie mit Vorgesetzten, Gleichrangigen auf der selben Ebene und Untergeordneten. Ein grosser Teil der Aktivitäten im DPV beschäftigt sich immer auch mit der jeweiligen Position in dieser Hierarchie. Innerhalb dieser Strukturen muss jeder bemüht sein, nicht unangenehm aufzufallen, oder sich durch Kritik oder abweichende Meinung Unmut zuzuziehen. Das hat zur Folge, daß sich strukturelle Probleme nicht durch unterschiedliche Kräfte und Meinungsvielfalt nivellieren, sondern sich potenzieren. Das ist im DPV der Fall.

Schlimmer noch: Jeder, der in seinem Bereich gute Arbeit leistet, setzt Kollegen unter Druck. Deren Leistung wird an der besseren gemessen. Dies lässt sich nur lösen, indem die eigene Arbeit verbessert, oder fremde Leistung entwertet oder sabotiert wird.

In Bezug zur übergeordneten Hierarchieebene wirkt sich gute Arbeit etwas anders aus. Es gibt einen „grünen Bereich“ in dem eine gute Leistung dem Vorgesetzten nützt und dieser entsprechende Erfolge für sich verbuchen kann. Ist die Arbeit zu gut, gerät sie in den „roten Bereich“ weil sie vom Vorgesetzten als potentielle Bedrohung empfunden werden muss. Herausragende Leistungen sind daher nicht erwünscht. Auch das ist ein Problem. Und auch das ist im DPV der Fall.

Die Exekutive – wie Entscheidungen getroffen werden

Die Auseinandersetzung um die Trainerentlassungen spiegelt die Strukturen, die im DPV existieren und die Art und Weise, wie Entscheidungen getroffen werden sehr gut wieder. Deshalb sollen die Ereignisse kurz zusammengefasst dargestellt werden. Ausgangspunkt sind zwei Parteien. Auf der einen Seite der DPV-Vorstand, vornehmlich die sportliche Leitung, also Präsident, Vize-Sport, Sportdirektor und Vize-Kommunikation, auf der anderen Seite die Gruppe um das Trainerteam und die Kaderspieler. Trainer und Spieler werfen der sportlichen Leitung gravierende Fehler, Versäumnisse und Pflichtverletzungen über einen größeren Zeitraum vor, die sie auch belegen können. Anstatt miteinander die vorgebrachten Punkte zu besprechen, erhebt der Vorstand daraufhin seinerseits Vorwürfe gegenüber dem Trainerteam.

Nachdem die Chance zum Dialog verpasst wurde, könnte das weitere, „normale“ Vorgehen nun darin bestehen, das Material und Quellen zu sichten, vorliegende Beweise - falls vorhanden - zu überprüfen und festzustellen, welche Behauptungen zutreffen und welche nicht. Die Frage von Recht oder Unrecht und eventuelle Konsequenzen sollte von dieser inhaltlichen Bewertung abhängig gemacht werden.

Diese Aufarbeitung wurde allerdings nie in Betracht gezogen. Das Präsidium hat eine Entscheidung getroffen, allerdings nicht auf rechtlicher Basis, sondern auf der Grundlage von Macht. Diejenigen, die in der niedrigeren Machtposition sind, müssen gehen und diejenigen, die mehr Macht haben, bleiben. Und das unabhängig davon, ob die inhaltliche Frage beantwortet ist.

Der Vorstand kann sich also gar nicht falsch verhalten, denn aufgrund seiner Machtposition ist er automatisch immer im Recht.

In einer Demokratie gibt es das Prinzip der Gewaltenteilung. Dies soll gewährleisten, daß Personen in Machtpositionen nicht gleichzeitig diejenigen sind, die darüber entscheiden können, ob sie auch im Recht sind. Die ‚Mächtigen‘ sind bei der Beurteilung, ob sie auch im Recht sind, natürlich befangen und müssen es sein. Darum ist diese Trennung wichtig. Im DPV jedoch gibt es diese Trennung nicht.

Diejenigen, die an der Macht sind, glauben nicht nur dass sie im Recht sind, sie können das auch so bestimmen. Insofern haben wir es im DPV mit undemokratischen Strukturen zu tun. Solange im DPV das Recht des Stärkeren existiert, wirft das den Verband um Jahrzehnte zurück. Und uns, im Umgang miteinander, wirft es zurück bis in die Steinzeit.

Kommunikation

Inhalts- und Beziehungsaspekt

Der Unterschied zwischen Inhalts- und Beziehungsaspekt von Kommunikation zeigt sich deutlich im Verhältnis zwischen Trainern und Funktionären.

Die Trainer erheben Vorwürfe wegen organisatorischer Mängel, Versäumnissen und Unzulänglichkeiten. Unabhängig davon ob sie zutreffen (sie treffen zu), gibt es dabei eine inhaltlich Ebene und eine persönliche.

Auf inhaltlicher Ebene geht es um Fragen wie: Wurde wirklich soviel falsch organisiert? Wurde wirklich so viel Geld aus dem Fenster geschmissen? Haben die Trainer tatsächlich Aufgaben der Funktionäre übernommen, die diese versäumt hatten? etc. Auf der Beziehungsebene können sich für die betroffenen Funktionäre folgende Fragen stellen: Haben hierarchisch „Untergeordnete“ das Recht ihre „Vorgesetzten“ zu kritisieren? Ist Kritik erwünscht? Werden Handlungen oder Entscheidungen kritisiert oder meine Person? Wie gehe ich damit um? Könnten mir Konsequenzen drohen? Sehe ich darin eine persönliche Verletzung? Untergräbt dies meine Machtposition, mein Ansehen meine Autorität? etc.

Diese Fragen werden von den betroffenen Personen vermutlich individuell und unterschiedlich beantwortet und gewichtet. Tendenziell lässt sich jedoch sicher feststellen: Je geringer die individuelle Souveränität und je niedriger die sachlich-fachliche Kompetenz, desto grösser die jeweilige persönliche Empfindlichkeit.

Die Trainer waren so naiv, von einem rein sachbezogenen Umgang mit den vorgebrachten Kritikpunkten auszugehen. Die Funktionäre ihrerseits haben grundlegende organisatorische Probleme als situative Schwierigkeiten betrachtet und die Lösung der existierenden sachlichen Probleme auf der Beziehungsebene gesucht. Sie haben versucht zu verhindern, dass Kritik formuliert werden kann, haben sie ignoriert und vermieden, sich mit den Tatsachen auseinanderzusetzen. Kritik wurde und wird als Insubordination verstanden und aufgrund persönlicher Betroffenheit entsprechend geahndet.

Wenn das eigene Selbstbild von aussen in Frage gestellt wird, oder man zur Wahrnehmung von Fakten gezwungen wird, die sich mit dem eigenen Selbstbild nicht decken, entsteht das, was der Verhaltenspsychologe als „kognitive Dissonanz“ bezeichnet. Die Differenz zwischen der eigenen Selbstwahrnehmung und der Realität. Solange diese kognitive Dissonanz einfacher durch Entlassung als durch Veränderung zu reduzieren ist, werden die aktuellen Verhältnisse weiter fortbestehen und sich die bekannten Vorfälle in der einen oder anderen Variante beständig wiederholen.

Wenn es Funktionären so einfach gemacht wird, kritische Stimmen durch Entlassung zum schweigen zu bringen, ist es nicht verwunderlich, daß die Ausübung entsprechender Ämter weniger durch Kontinuität gekennzeichnet ist, als durch eine besonders hohe Fluktuation.

Wenn weiterhin Menschen mit hoher Sachkompetenz und großer persönlicher Integrität, die sich bis an die Schmerzgrenze für den Verband engagieren, einfach rausgeworfen werden können, wenn sie Missstände aufdecken und unangenehme Fragen stellen, werden sich auch in Zukunft keine auch nur halbwegs professionelle Strukturen und Abläufe im DPV etablieren lassen.

Kommunikation konkret

Im Umgang mit Anderen hat wohl jeder seine individuelle Art der Informationsverarbeitung, seine subjektive Gewichtung von inhaltlichen und persönlichen Anteilen und den eigenen individuellen Kommunikationsstil.

Der **Vize-Kommunikation** zieht es vor Kommunikations-Organigramme zu erstellen, die Kommunikation einschränken und verhindern sollen, anstatt das persönliche Gespräch zu suchen. Wenn er kommuniziert, sind Beschimpfungen und Beleidigungen Mittel der Wahl. Ihm machen Situationen zu schaffen, die er persönlich vermutlich als Kontrollverlust erlebt. So, als in „Petanque Aktuell“ ein kleiner unscheinbarer Bericht über das Kadertraining in Gersweiler erschien, noch bevor er selbst etwas veröffentlicht hatte. Ohne nachzufragen,

woher die veröffentlichten Informationen kamen, oder den Sachverhalt zu klären, wurde die vermeintlich undichte Stelle - aus seiner Sicht die Trainer - von ihm zu Unrecht mit einem verbalen Shitstorm überzogen, der pathologische Züge aufweist. Kaderspieler, die sich mit den Trainern solidarisierten, wurden von ihm verunglimpft und beleidigt.

Der **Vize-Sport** hat in einem Schreiben selbst zugegeben, sachbezogene Kritik persönlich genommen zu haben. Dadurch hat er eine inhaltliche Auseinandersetzung über Sachverhalte extrem erschwert. Mangelnde Sachkenntnis wurde von ihm stets mit umso markigeren Statements überspielt.

Der **Sportdirektor** war - wie so oft - krankheitsbedingt nur selten erreichbar und wenn, dann äusserte er sich meiner Ansicht nach ausweichend und verworren. Er selbst hatte sicher stets das Gefühl in der Kommunikation eindeutig und klar zu sein, während Gesprächspartner ihn als unkonkret und diffus erlebten. Oft wusste ausser ihm selbst keiner so recht worüber er gerade sprach.

Der **Präsident** wiederum hat gleich ganz auf jegliche Form von Kommunikation verzichtet, und sich damit in meinen Augen als verantwortungsvolle Führungskraft disqualifiziert. Ausser einem kurzen Kontakt beim Länderpokal in Heerlen habe ich mit ihm während meiner anderthalb-jährigen Amtszeit kein weiteres Wort gewechselt, weder schriftlich noch mündlich.

Mit etwas gutem Willen aller Beteiligten können sich auch derartige Schwierigkeiten sicher lösen lassen, vorausgesetzt man redet miteinander. Doch leider gibt es im Verband keine Gesprächskultur, die das Überwinden solcher Hindernisse möglich macht. Im Fall von Meinungsverschiedenheiten wird man derzeit im DPV nicht als Diskussionspartner wahrgenommen, sondern als Feind.

Wenn die ohnehin schon problematischen organisatorischen Strukturen mit entsprechend disponierten Personen und deren kommunikativen Eigenheiten zusammentreffen, sind und bleiben Probleme unvermeidlich.

Zusammenfassung:

Im DPV gibt es keine basisdemokratische Teilhabe der Verbandsangehörigen, keine wirklichen Wahlen im demokratischen Sinne und auch Abwahlen sind erheblich erschwert. Die Postenvergabe geschieht vorwiegend durch Kungelei in Hinterzimmern. Es existieren informelle Machtstrukturen und ein Großteil der Funktionsaktivitäten dienen der Sicherung von Machtpositionen innerhalb dieser Hierarchie.

Es gibt weder eine Trennung von Exekutive und Judikative noch Kontroll- und Sanktionsmöglichkeiten für die Arbeit der Funktionäre und infolge dessen große opportunistisch nutzbare Handlungsspielräume. In dieser Form erweisen sich die bestehenden Strukturen als besonders anziehend für autoritäre Charaktere, denen so das Ausleben ihrer Persönlichkeitsmerkmale erleichtert wird.

Im DPV existiert keine Diskurskultur. Bei geringer Kommunikationskompetenz ist eine Konfliktfähigkeit von Funktionären nicht gegeben. Solange im Präsidium persönliche Interessen gegenüber Sachinteressen überwiegen, werden Meinungsverschiedenheiten oder Kritik als persönlicher Angriff erlebt.

Durch ein wettbewerbsorientiertes Auswahlverfahren bei der Besetzung von Präsidiumsposten, in dem sachlich-inhaltliche Qualifikationen und persönliche Kompetenzen in Vordergrund stehen, ließe sich vermutlich ein Großteil dieser strukturell bedingten Probleme lösen.

Die Vorkommnisse im Zusammenhang mit den Trainerentlassungen haben eine ganz andere Qualität.

Das amtierende Präsidium und die sportliche Leitung haben sich einer Auseinandersetzung mit Missständen und Versäumnissen verweigert und damit materiellen und ideellen Schaden für den Verband billigend in Kauf genommen. Das Präsidium hat gezeigt, daß ihm individuelle persönliche Interessen wichtiger sind als eine gesunde zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Verbandes. Es hat nicht davor zurückgeschreckt, Unwahrheiten und Desinformation zu verbreiten und mit vorgeschobenen Gründen die kritischen Stimmen durch Entlassung zum Schweigen zu bringen, nur um eine Aufarbeitung bestehender Probleme zu vermeiden. Seiner Verpflichtung zu umfassender wahrheitsgemässer Information der Mitglieder über die Geschehnisse ist das Präsidium aus meiner Sicht nicht nachgekommen.

Die Landesverbände als Vereinsmitglieder des DPV müssen grosses Vertrauen in ihr Präsidium haben oder es für alternativlos halten, wenn sie in Kauf nehmen, im Verlauf der Ereignisse ein aussergewöhnlich kompetentes hervorragend arbeitendes Trainerteam und den halben Kader zu verlieren.

Wenn die DPV-Verantwortlichen ihre Pflichten nicht erfüllen und ihre Aufgaben nicht erledigen, ist das allein bereits ein großes Übel. Wenn die Klärung und Aufarbeitung dieser Sachverhalte unterlassen wird, ist das eine Katastrophe. Wenn aber das Präsidium darüber hinaus nach Gutsherrenart schalten und walten kann, ohne kontrolliert zu werden und ohne den Landesverbänden, in deren Auftrag sie handeln, Rechenschaft ablegen zu müssen, ist das meiner Auffassung nach ein Skandal.

Die Klärung dieser Angelegenheiten ist aus meiner Sicht nur im Rahmen eines ausserordentlichen Verbandstages möglich. Nur in einer ausserordentlichen Mitgliederversammlung kann sich der Vorstand öffentlich gestellten Fragen nicht entziehen und nur in der Mitgliederversammlung können die Vereinsmitglieder, also die Landesverbände, eine umfassende Information über die Geschehnisse im Verband verlangen und prüfen, ob das in den Vorstand gesetzte Vertrauen gerechtfertigt ist.

Die Landesverbände sind die zentrale Instanz, die mit ihren Entscheidungen die Weichen für die Zukunft des Verbandes stellt. Einerseits tragen sie die Verantwortung für alle Verbandsangehörigen, die gerade wegen der fehlenden Mitbestimmungsmöglichkeit des Einzelnen umso größer ist. Andererseits können sie durch ihre Entscheidungen und Vorgaben ein Zeichen setzen, um die Veränderungsangst im Verband zu überwinden und einen Strukturwandel auf den Weg zu bringen, der dringend nötig ist zur Lösung der genannten Probleme.

Ich appelliere daher dringend an die einzelnen Landesverbände und deren Vorsitzende, sich ihrer Verantwortung als einziger und damit wichtigster Kontrollinstanz im Verband bewusst zu werden, die geeigneten Massnahmen zu ergreifen und notwendige Konsequenzen zu ziehen.

Anders als der DPV-Vorstand können sich die Landesverbände einer Auseinandersetzung mit den dargestellten Problemen nicht entziehen. Denn was immer sie tun oder unterlassen, sie treffen damit eine Entscheidung. Hoffentlich die Richtige.

Martin Peter (DPV-Bundestrainer Senioren) 30.06.2020