

Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport (ZuDiS) – ausgewählte Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der Vorstandsbefragung Berliner Sportvereine

Dr. Katrin Albert, Dr. Stephan Sielschott, Benedikt Wache & Prof. Dr. Ulrike Burrmann

Über die Studie „Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport (ZuDiS)“

Seit kurzer Zeit liegen international einige quantitative Befunde für ausgewählte von Diskriminierung betroffene Gruppen im Sport vor, die einige Bedarfe von Antidiskriminierungsarbeit im Sport – in den Bereichen Aufklärung, Sensibilisierung und Anpassung von Strukturen – deutlich herausstellen (z. B. Denison & Kitchen, 2015, 2020; Hartmann-Tews, Menzel & Braumüller, 2020, 2022). Allerdings ist fraglich, ob diese Befunde auf Deutschland und auf den Vereinssport übertragen werden können. Insofern fehlen „harte Fakten“ über Integration¹, Inklusion² und Diskriminierung³ verschiedener von Benachteiligung betroffener Gruppen im organisierten Sport in Deutschland (Hartmann-Tews et al., 2022, S. 39). Empirische Daten werden aber benötigt, um auf deren Basis Bedarfe zu eruieren, wie Entwicklung, Förderung und Finanzierung von Maßnahmen sinnvoll geplant werden kann.

Mit Blick auf den Vereinssport in Berlin wurde daher eine mehrstufige quantitative Online-Befragung von 1) Vereinsvorständen und 2) Mitgliedern Berliner Sportvereine von Mai bis Oktober 2023 durchgeführt. Die Vorstandsbefragung und deren Ergebnisse werden folgend skizziert. Ergebnisse der Mitgliederbefragung werden im ersten Halbjahr 2024 vorliegen.

Ziel der vom Landessportbund Berlin e. V. in Auftrag gegebenen empirischen Studie im Berliner Vereinssport ist es, eine Datengrundlage im Themenfeld zu schaffen. Es geht einerseits darum, potentielle Diskriminierungen zunächst umfassend sichtbar zu machen und andererseits sollen Bedarfe in Berliner Sportvereinen lokalisiert werden. Diese Grundlage ist notwendig, um auf dem Weg zu einem diskriminierungsfreien Sportumfeld bedarfsgerecht unterstützen zu können. Der Deutsche Olympische Sportbund und seine Mitgliedsorganisationen verstärken seit 2019 ihre Bemühungen für eine Entwicklung in Richtung „Sport für Alle“ (DOSB, 2019, 2022).

¹ Integration zielt ab auf die gleichberechtigte Teilhabe und die Einbindung von Menschen in verschiedene gesellschaftliche Zusammenhänge (Thiel et al., 2013, S. 338 zit. n. Gieß-Stüber et al., 2014, S. 37). Der Begriff wird im organisierten Sport v. a. mit der Gruppe der Personen mit Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung verbunden.

² Inklusion kann als Möglichkeit der gleichberechtigten Teilhabe bezeichnet werden, wobei individuelle Norm- und Verhaltensmuster beibehalten werden können (Rohbeck, 2012, S. 8 zit. n. Gieß-Stüber et al., 2014, S. 36). Partizipation, verbunden mit Chancengleichheit und wertschätzendem Umgang, stehen dabei im Zentrum. Noch immer wird der Inklusionsbegriff verkürzt vor allem mit Menschen mit Behinderung in Verbindung gebracht.

³ Diskriminierung umfasst alle Situationen und Erfahrungen, in denen eine Person schlechter behandelt wird als andere Personen, benachteiligt wird, beschimpft wird oder gar Gewalt erfährt, entlang unterschiedlicher (zugeschriebener) Merkmale oder Eigenschaften (Kronenbitter et al., 2022).

Die Vorstandsbefragung

Die Vorstandsbefragung diente dazu, ein aktuelles Bild zur Antidiskriminierungsarbeit in Berliner Sportvereinen nachzeichnen zu können. Folgende Forschungsfragen standen dabei im Zentrum:

- Wie relevant ist Antidiskriminierungsarbeit für Vereine?
- Welche Antidiskriminierungsmaßnahmen ergreifen Vereine?
- Welches Wissen haben Vereine über Antidiskriminierungsmaßnahmen bzw. -strukturen?
- Welche Unterstützungsbedarfe haben Vereine bzgl. Antidiskriminierungsarbeit?

Zur Beantwortung der Fragen wurde ein Online-Fragebogen mittels Lime-Survey aufgesetzt, der mehrere Fragenkomplexe umfasste: Informationen zu Vereinsstruktur und -kultur, zu Mitgliederstruktur, Programmen, Personal, zu Kommunikation, Umsetzung von Antidiskriminierungsmaßnahmen und Unterstützungsbedarfen. Die Vorstandsbefragung wurde im Zeitraum Mai bis August 2023 durchgeführt. Die Befragungsdaten wurden nach Abschluss von Lime Survey in die Analysesoftware SPSS überführt, bereinigt und statistisch ausgewertet.

Per randomisiertem Auswahlverfahren wurden knapp 500 förderungswürdige Sportvereine aus Berlin kontaktiert. Insgesamt haben 147 Vereine die Vorstandsbefragung abgeschlossen, was knapp 9 Prozent entspricht. Die Stichprobe war heterogen zusammengesetzt, was die Vereinsgröße, Vereinsstruktur (Ein- bzw. Mehrsparten), Zielgruppen und Angebotspalette betrifft:

- Es konnten kleine (bis 300 Mitglieder), mittelgroße (301-800 Mitglieder), große (801-2.000 Mitglieder) und sehr große Vereine (ab 2001 Mitgliedern) für die Befragung gewonnen werden.
- Zwei Drittel der Vereine haben Mitglieder verschiedener Altersgruppen. Nur ein knappes Drittel richtet ihre Angebote nur an eine bestimmte Altersgruppe, also nur an Kinder- und Jugendliche (5,2%), nur an Erwachsene (18,8%) oder nur an Senior:innen (6,2%).
- Ausschließlich an die Zielgruppe Frauen richten sich 7,5 Prozent der Vereine, ausschließlich Männer adressieren ca. 3 Prozent der Vereine. Etwa 8 Prozent der Vereine berichten von Personen in ihrem Verein, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht (trans*, inter*, nicht-binäre Personen) zuordnen.
- Bei ca. 70 Prozent der Vereine handelt es sich um Einspartenvereine, bei ca. 30 Prozent um Mehrspartenvereine.
- Die Vereine der Studie decken ein breites Sportartenangebot der über 80 abgefragten Sportarten und Bewegungsformen ab. Fasst man die Sportangebote in Sportartengruppen zusammen, so zeigt sich, dass Individualsportangebote (35%) und Spilsportarten (38%) dominieren, aber es sind ebenfalls Vereine in der Studie enthalten, die Kampfsportangebote (8%) unterbreiten oder Angebote, die sich nicht den genannten Sportarten zuordnen lassen (19%).

Die realisierte Stichprobe bildet damit die Vielfalt Berliner Sportvereine gut ab.

Ausgewählte Ergebnisse der Vorstandsbefragung

Hier werden die wichtigsten Ergebnisse schlaglichtartig vorgestellt. Eine ausführlicher Ergebnisbericht wird im zweiten Quartal 2024 in Form einer Broschüre veröffentlicht. Die gewichteten Daten sind repräsentativ auf Basis der Vereinsgröße.

Viele Berliner Sportvereine geben an, sich für von Benachteiligung bzw. Diskriminierung betroffene Gruppen zu engagieren – und das unabhängig von ihrer Vereinsgröße.

Fast zwei Drittel der Vereinsvorstände antworten auf die Frage, inwieweit es der Meinung des Vorstands entspricht, dass der Verein sich für von Benachteiligung/Diskriminierung betroffene Gruppen engagiert mit „stimmt voll und ganz“ oder „stimmt eher“. Bei einem Großteil der Berliner Sportvereine gehört es demnach unabhängig von ihrer Vereinsgröße zum Selbstverständnis, sich für von Benachteiligung/Diskriminierung betroffene Gruppen zu engagieren (vgl. Abb. 1).

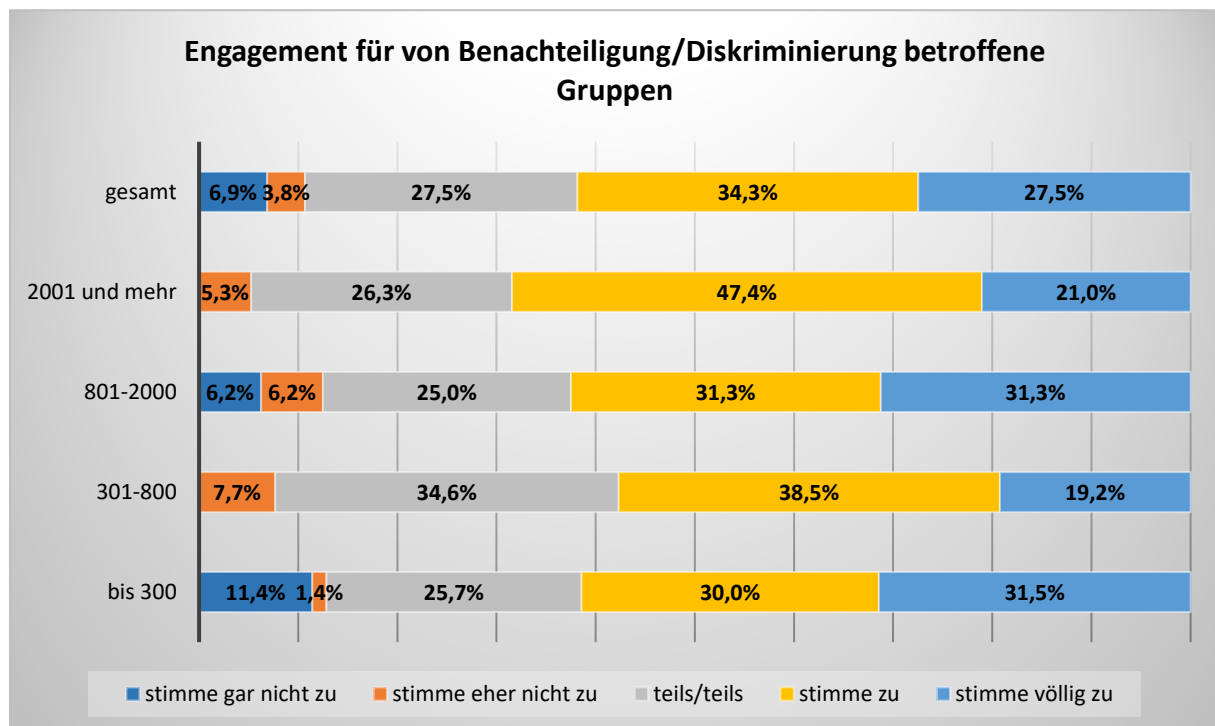


Abb. 1 Engagement für von Benachteiligung/Diskriminierung betroffener Gruppen in %, differenziert nach Vereinsgröße

Dazugehörige Grundsätze bzw. programmatische Ausrichtungen schreiben sie auch in ihren Vereinssatzungen fest oder richten Maßnahmen darauf aus, wie bspw. gleiche Rechte für alle Mitglieder zu gewähren (70,3%), Toleranz zu fördern (67,2%), vor Diskriminierung (47,7%) und Gewalt (42,8%) zu schützen. Während 75 Prozent der Vereine offen für alle Menschen sind, d.h. sich z. B. nicht nur an Kinder und Jugendliche oder Senior:innen richten, geben nur ca. 20 Prozent der Vereine an, qua Satzung oder Maßnahmen, Integration, Inklusion und/oder Diversität und Vielfalt (aktiv) zu fördern (vgl. Abb. 2).

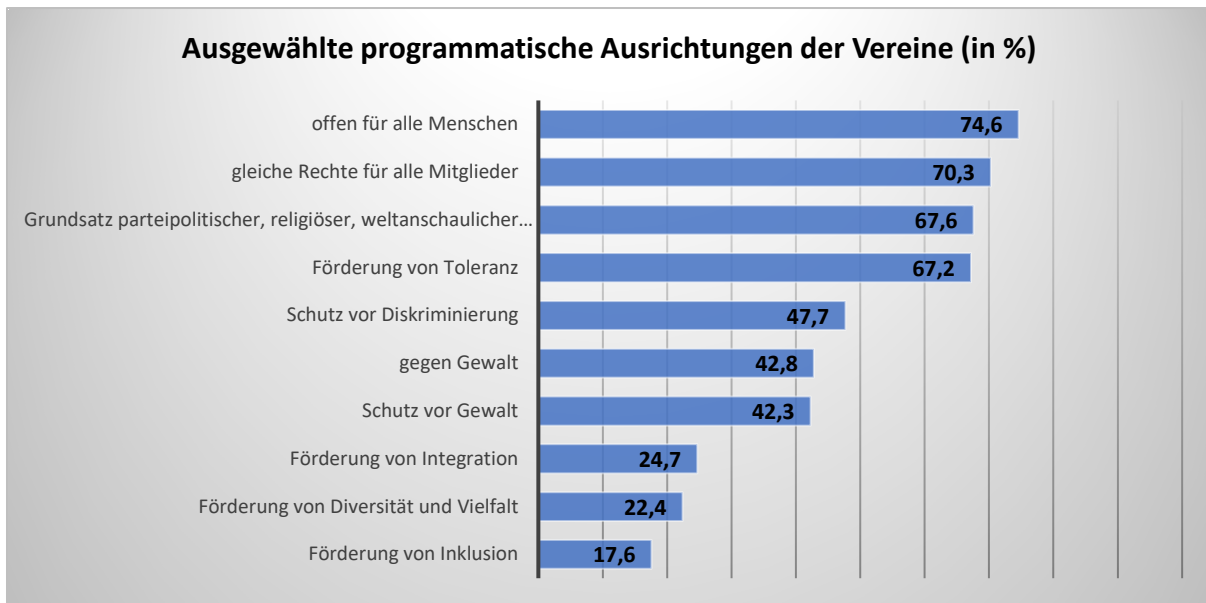


Abb. 2 Ausgewählte programmatische Ausrichtungen der Vereine, die in der Vereinssatzung festgeschrieben ist oder/und sich aus Maßnahmen ergibt, in Prozentangaben (Mehrfachantworten möglich)

Zwei Drittel der Berliner Sportvereine unterbreiten regelmäßige Angebote für spezifische Gruppen – und das unabhängig von ihrer Vereinsgröße.

Die Vereine wurden danach gefragt, ob es in ihrem Verein spezifische Angebote gibt, die sie regelmäßig – mind. einmal pro Woche – für bestimmte Bevölkerungsgruppen unterbreiten (vgl. Abb. 3). Hierbei ging es also nicht darum, wie viele Angebote für die jeweiligen Zielgruppen unterbreitet werden.

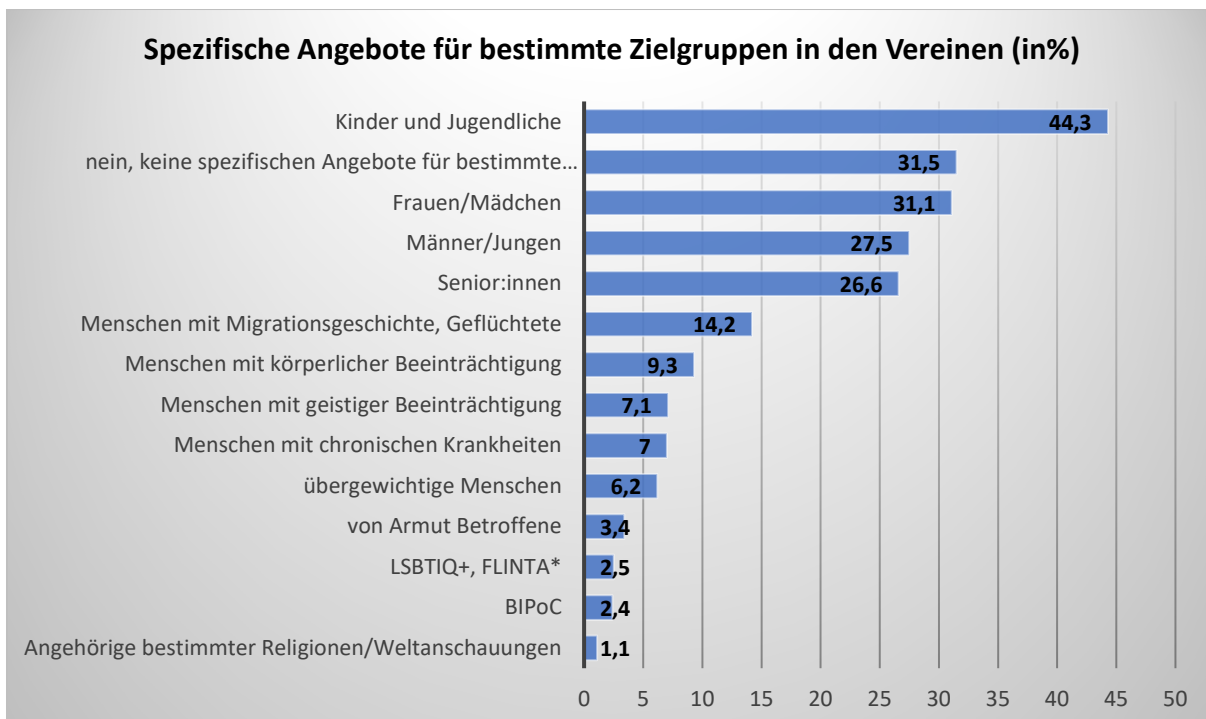


Abb. 3 Angebote für spezifische Bevölkerungsgruppen, die regelmäßig – min. einmal pro Woche – stattfinden, in Prozentangaben (Mehrfachantworten möglich)

Etwa ein Drittel der Vereine macht keine spezifischen Angebote für bestimmte Bevölkerungsgruppen. Am häufigsten werden altersspezifische Angebote (44,3% für Kinder- und Jugendliche, 26,6% für Senior:innen) und geschlechtsspezifische Angebote unterbreitet (31,5% für Frauen und Mädchen 27,5% für Männer und Jungen). Diese Zielgruppen entsprechen den zweigeschlechtlich angelegten und altersdifferenzierten Wettkampfordnungen vieler Sportarten. Deutlich weniger spezifische Angebote gibt es für andere Bevölkerungsgruppen, die als unterrepräsentiert im organisierten Vereinssport gelten. Dies bedeutet auch, dass bestimmte Bevölkerungsgruppen nur in sehr wenigen Berliner Vereinen überhaupt spezielle Angebote finden, um in geschütztem Rahmen (Safe Space) Sport zu treiben – und dies unabhängig davon, ob die Sportangebote inhaltlich passend für diese Personen sind. Die Mitgliedererhebung wird zeigen, inwieweit die vorhandenen „Safe-Space“-Angebote ausreichen.

Die Verteilung hinsichtlich der Vereinsgröße ergibt: Mehr als die Hälfte der sehr großen Vereine haben für drei bis sechs Zielgruppen und über ein Drittel der sehr großen Vereine sogar für mehr als sechs unterschiedliche Zielgruppen spezifische Angebote in ihrem Portfolio (vgl. Abb. 4). Sie machen im Vergleich zu den anderen Vereinen deutlich mehr Zielgruppen-spezifische Angebote. Die großen, mittelgroßen und kleinen Vereine unterscheiden sich indes kaum, was die Verteilung der Anzahl der Zielgruppen betrifft, für die spezifische regelmäßige Angebote gemacht werden. Ob und für wie viele spezifische Zielgruppen in diesen Vereinen regelmäßige Angebote installiert werden, scheint eher eine Frage des Selbstverständnisses als Verein bzw. der Vereinsphilosophie zu sein.

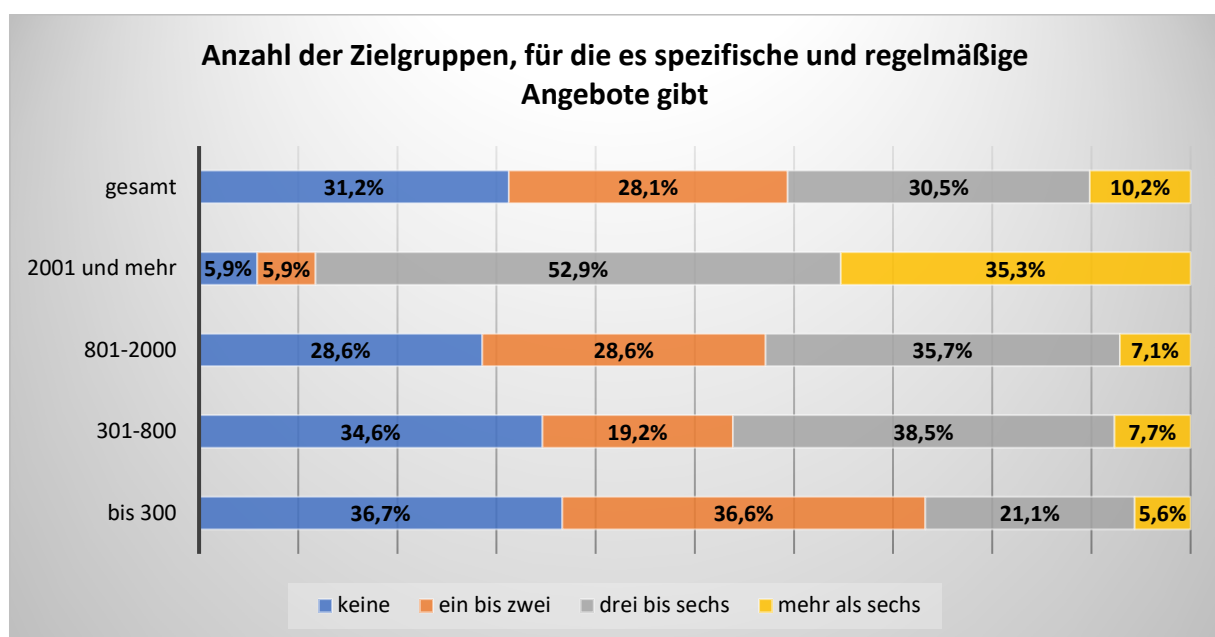


Abb. 4 Anzahl der Zielgruppen, für die spezifische, regelmäßige (mindestens einmal pro Woche) Angebote im Verein bereitgestellt werden – gesamt und nach Vereinsgröße

Nur 20 Prozent der Vereine ergreifen spezifische Maßnahmen zur Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für Funktionsrollen⁴. Vereine, die spezifische Rekrutierungsmaßnahmen ergreifen, lassen sich in allen Größengruppen finden.

Die Vereine wurden gebeten anzugeben, ob es in ihrem Verein besondere Maßnahmen bzw. Initiativen zur Gewinnung bislang unterrepräsentierter Gruppen für Funktionsrollen gibt. Über 80 Prozent der kleinen, mittelgroßen und großen Vereine ergreifen keine spezifischen Maßnahmen. Nur bei den sehr großen Vereinen sind es deutlich weniger, nämlich 56 Prozent der Vereine ohne spezifische Maßnahmen. Dies bedeutet dennoch, dass jeder zweite Verein mit mehr als 2000 Mitgliedern keine spezifischen Rekrutierungsmaßnahmen ergreift, um bislang unterrepräsentierte Gruppen für Funktionsrollen zu gewinnen (vgl. Abb. 5).

Wenn sehr große Vereine und große Vereine spezifische Maßnahmen ergreifen, dann gleich mehrere. Beachtenswert ist, dass 9 Prozent der kleinen Vereine zwei oder mehr Maßnahmen ergreifen. Dies bedeutet, Maßnahmen zur Gewinnung spezifischer Gruppen für Funktionsrollen zu etablieren, ist nicht unbedingt eine Frage der Vereinsgröße.

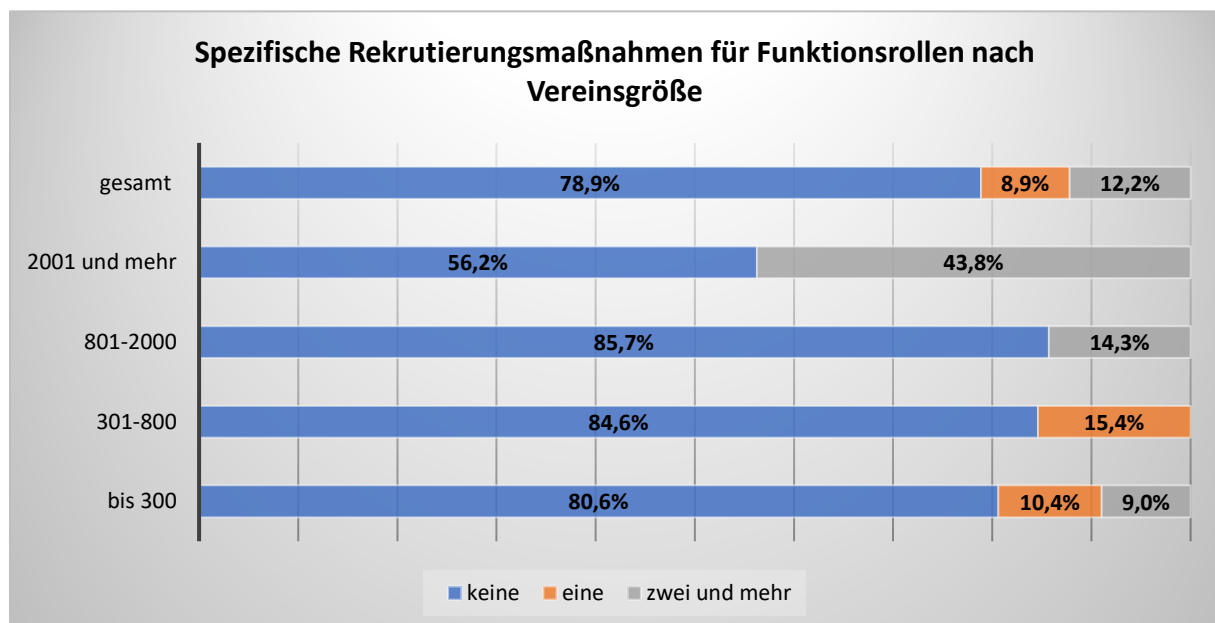


Abb. 5 Anzahl von Maßnahmen zur Gewinnung spezifischer Gruppen für Funktionsrollen aufgeschlüsselt nach Vereinsgröße

Wie bereits dargelegt, unterbreiten 70 Prozent der Vereine spezifische Angebote für bestimmte Bevölkerungsgruppen, also z.B. für Mädchen oder Frauen, Senior:innen oder Geflüchtete (vgl. Abb. 3). Sie tun allerdings momentan noch recht wenig, um diese Mitglieder für Funktionsrollen (z.B. als ehrenamtlich Engagierte) zu gewinnen (vgl. Abb. 6). Zum Beispiel bieten 31 Prozent der Vereine Angebote

⁴ Eine Funktionsrolle bezeichnet eine Tätigkeit im Verein, die mit einer bestimmten Rolle und Verantwortlichkeit einhergeht, wie bspw. Vorstand, Vereinsvorsitzende:r, Abteilungsleitung, Kassenwart:in, Trainer:in, Übungsleiter:in, Pressewart:in, Sportwart:in, Beauftragte für spezifische Themen (z. B. Kinder- und Jugendliche, Diversität und Vielfalt, Kinderschutz, Inklusion). Es gibt einige feststehende Funktionsrollen in Vereinen, andere Funktionsrollen werden je nach Art der Vereinsarbeit und den Zielen der Mitglieder etabliert.

für Mädchen und Frauen an, aber nur 8 Prozent der Vereine setzen spezifische Maßnahmen ein, um Mädchen und Frauen für Funktionsrollen zu gewinnen.

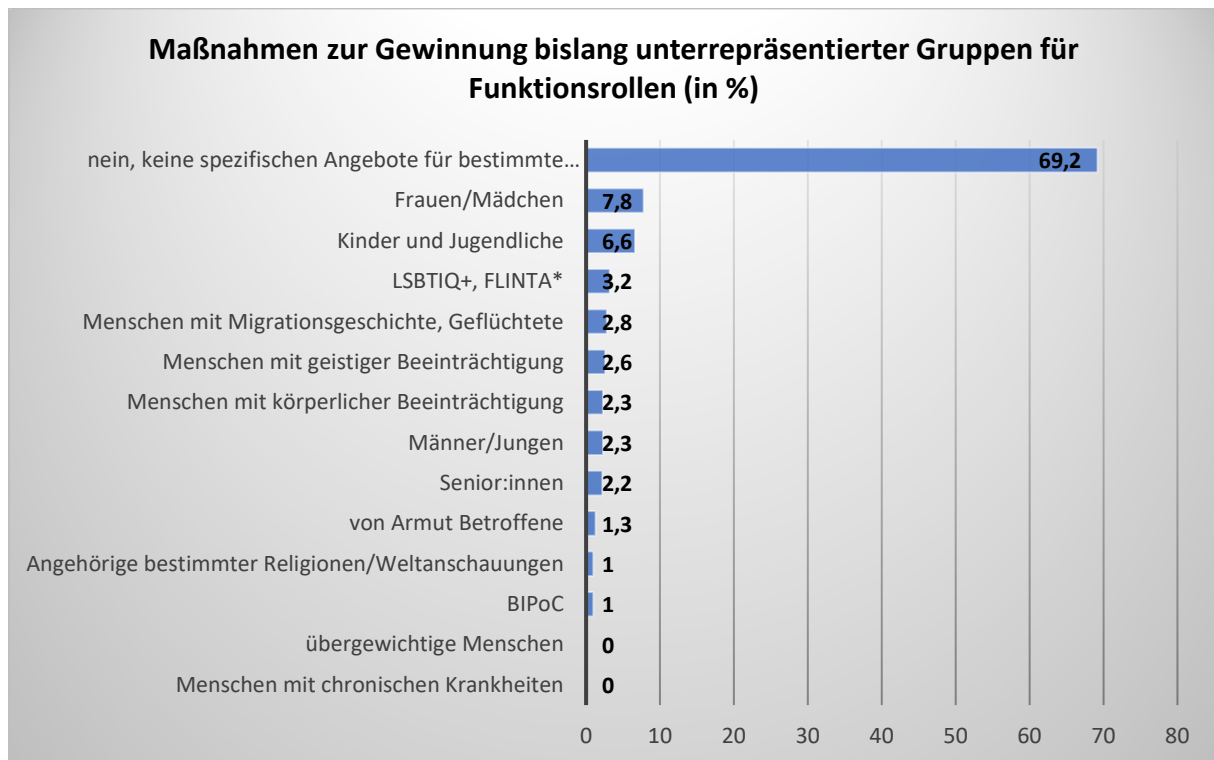


Abb. 6 Maßnahmen zur Gewinnung bestimmter bislang unterrepräsentierter Gruppen für Funktionsrollen, in Prozentangaben (Mehrfachantworten möglich)

Zwei Drittel der Vereine haben Ansprechpersonen bzw. Beauftragte für spezifische Gruppen bzw. Themen. Diese kümmern sich vorwiegend um Kinder und Jugendliche sowie um Themen des Kinderschutzes. Ansprechpersonen bzw. Beauftragte für andere Themen sind rar.

Mehr als ein Drittel der Vereine hat keine Ansprechpersonen für spezifische Gruppen oder Themen. Etwas mehr als ein Drittel haben zwei oder mehrere Ansprechpersonen bzw. Beauftragte. Es zeigen sich erwartbare signifikante Zusammenhänge zwischen der Anzahl von Ansprechpersonen bzw. Beauftragten im Verein und der Vereinsgröße. So geben sehr große Vereine deutlich seltener an, keine Beauftragte zu haben, stattdessen geben sie deutlich öfter an, zwei und mehr Beauftragte zu haben, als kleine Vereine.

Am weitesten verbreitet sind Kinder- und Jugendbeauftragte (30,3%) und Kinderschutzbeauftragte (23,6%) (vgl. Abb. 7). Am dritthäufigsten setzen Vereine Beauftragte oder Ansprechpersonen für Frauen ein.⁵ Beauftragte für andere Gruppen und Themen, wie bspw. Integration, Inklusion, Diversität sind selten (< 5%). Gleichwohl gibt jeder fünfte Verein an, sich laut Satzung und Maßnahmen für die Förderung von Integration, Inklusion und/oder Diversität und Vielfalt einzusetzen (vgl. Abb. 2).

⁵ Wenn man bedenkt, dass ein Drittel der Vereine regelmäßig spezifische Angebote für Frauen und Mädchen vorhält, ist die Zahl der Vereine, die Ansprechpersonen/Beauftragte für diese Gruppe haben, mit 7 Prozent recht niedrig.

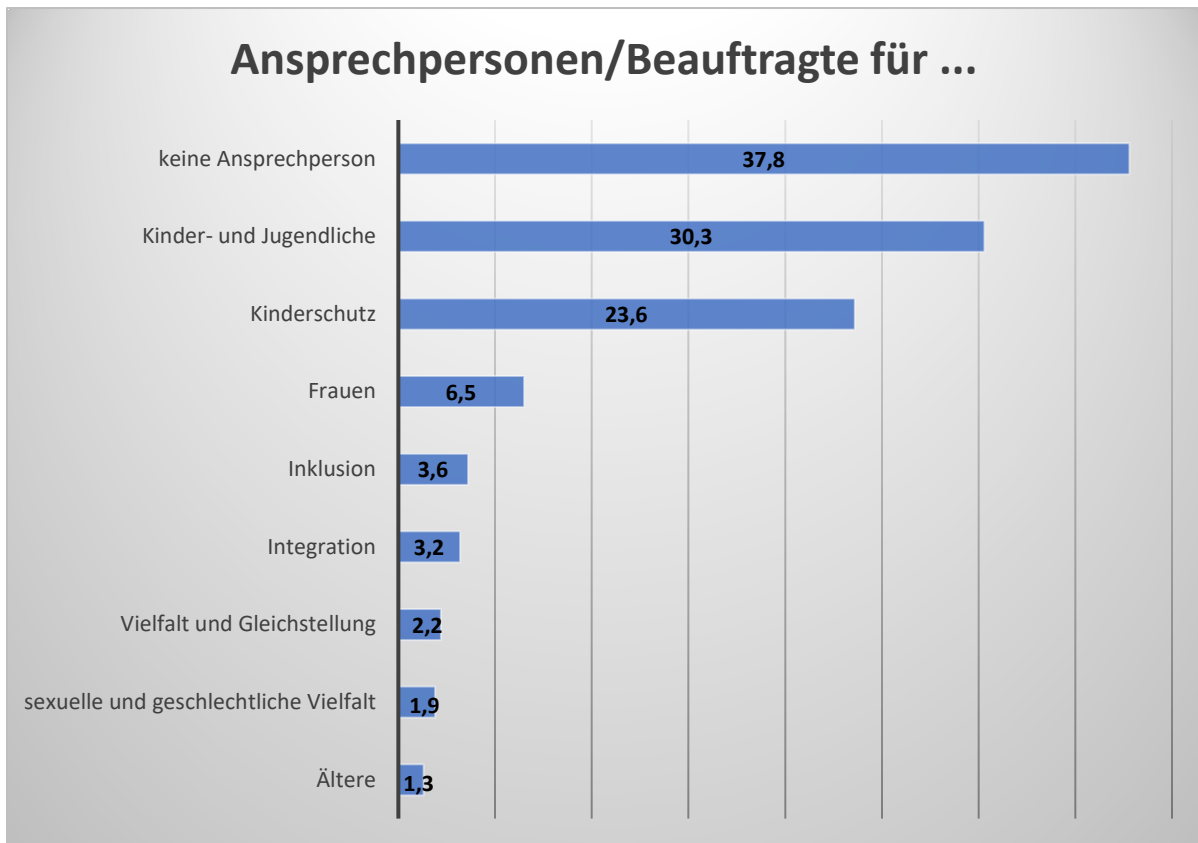


Abb. 7 Ansprechpersonen bzw. Beauftragte für spezifische Gruppen bzw. Themen, in Prozentangaben (Mehrfachantworten möglich)

Etwa ein Drittel der Vereine diskutieren Fragen zu Vielfalt/Diversität und Diskriminierung/Antidiskriminierung in ihren Vereinsgremien. Fast 60 Prozent halten solche Diskussionen allerdings für nicht nötig.

In puncto Relevanz von Themen wie Vielfalt/Diversität und Diskriminierung/Antidiskriminierung zeigt sich entlang der Vereinsgröße ein gespaltenes Bild. Kleine Vereine diskutieren diese Themen weniger und halten diese auch öfter für nicht nötig. Die Relevanz der Themen steigt mit der Vereinsgröße. Bei den mittelgroßen und großen Vereinen werden diese Themen zwar noch nicht aktiv diskutiert, eine Diskussion wird aber von nicht wenigen Vereinen (zwischen 15% und 31%) als sinnvoll erachtet. Werden Fragen zur Diskriminierung/Antidiskriminierung in Gremien thematisiert, so ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass auch Fragen zu Vielfalt/Diversität im Verein besprochen werden und umgekehrt.

In einem weiteren Befragungsabschnitt haben wir danach gefragt, welche der von uns vorgegebenen Antidiskriminierungsmaßnahmen Vereine bereits umsetzen, noch nicht umsetzen, aber als sinnvoll erachten oder als nicht sinnvoll erachten. Auch eine „weiß nicht“-Kategorie konnte hier angekreuzt werden. Die Maßnahmen wurden gruppiert in fünf Maßnahmenbereichen abgefragt: a) Information/Aufklärung über Vielfalt, Gleichstellung und Antidiskriminierung (7 Items), b) Umgang miteinander (8 Items), c) Schulung und Richtlinien (5 Items), d) Beratung und Beschwerde (6 Items) und e) strukturelle Maßnahmen (3 Items). In der Abb. 14 werden die Maßnahmen nach ihrer bereits erfolgten Umsetzung bzw. Sinnhaftigkeit geordnet dargestellt.

Maßnahmen aus unterschiedlichen Bereichen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung (in%)

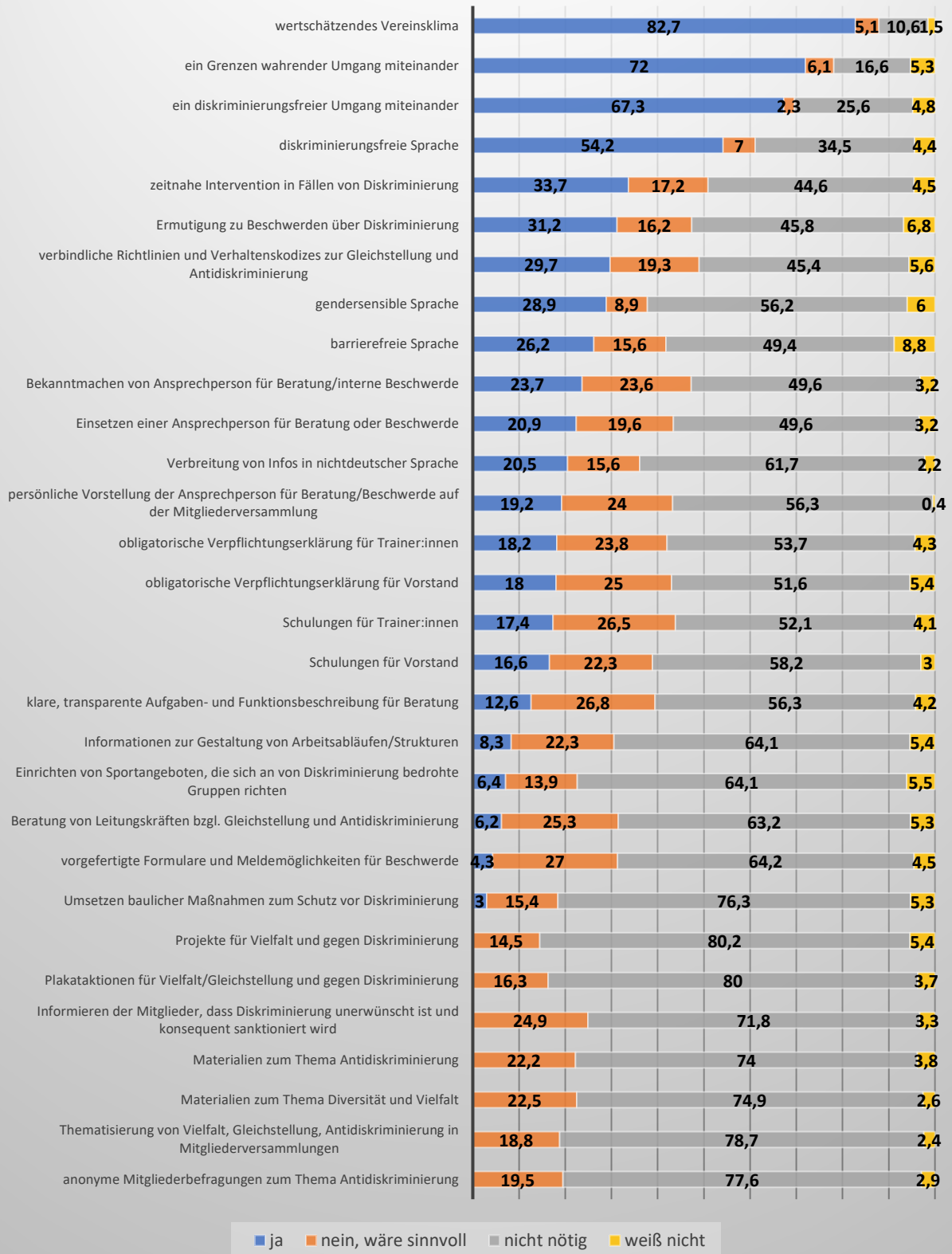


Abb. 8 Maßnahmen zur Gleichstellung und Antidiskriminierung, absteigend (geordnet nach erfolgter Umsetzung), in Prozentangaben

Viele Vereine setzen bereits Antidiskriminierungsmaßnahmen in vier von fünf Maßnahmenbereichen um, allerdings in unterschiedlichem Umfang. Noch nicht umgesetzt, aber als sinnvoll erachtet, werden insbesondere Maßnahmen aus den Bereichen Schulungen und Richtlinien sowie Beratung und Beschwerdemanagement. Andererseits halten aber auch über 70 Prozent der Vereine das Informieren der Mitglieder, dass Diskriminierung unerwünscht ist und sanktioniert wird oder dass Vielfalt, Gleichstellung und Antidiskriminierung auf Mitgliederveranstaltungen thematisiert werden, für nicht notwendig.

Etwa 8 Prozent der Vereine setzen keine der von uns vorgegebenen 29 Maßnahmen um, darunter befinden sich kleine Vereine, als auch große und sehr große Vereine (vgl. Abb. 8). Allerdings setzt jeder zweite Verein sechs und mehr Maßnahmen um. Hier zeigt sich, je größer der Verein ist, desto mehr Maßnahmen werden auch umgesetzt. Die Umsetzung von mehreren Maßnahmen scheint also durchaus eine Frage vorhandener Ressourcen zu sein. Aber eben nicht nur, denn auch mehr als die Hälfte der kleinen Vereine setzt sechs und mehr Maßnahmen um.

Insgesamt ergibt sich ein buntes Bild an Zustimmung und Ablehnung von Maßnahmen, was eher darauf hindeutet, dass passende Maßnahmen vereinspezifisch zusammengestellt werden müssen, als dass es ein passendes Maßnahmenpaket für alle geben könnte.

Einige grobe Linien zeigen sich dennoch: In vier der fünf Maßnahmenbereiche werden bereits Maßnahmen durch Berliner Vereine umgesetzt. Am häufigsten geben Vereine an, bereits Maßnahmen im Bereich des Umgangs miteinander umzusetzen, wie bspw. einen wertschätzenden, respektvollen, diskriminierungsfreien und Grenzen wahrenden Umgang zu gewährleisten. Im Maßnahmenbereich Information/Aufklärung wird jedoch keine der vorgegebenen Maßnahmen praktiziert. Hier gibt zwar fast ein Fünftel der Vereine an, dass Maßnahmen sinnvoll wären. Allerdings halten auch mehr als zwei Drittel der Vereine solche Maßnahmen für unnötig. Weitere Maßnahmen, die Vereine zwar noch nicht umsetzen, aber als sinnvoll erachten, finden sich vornehmlich im Bereich Information über Vielfalt, Gleichstellung und Antidiskriminierung, im Bereich Schulung/Richtlinien und im Bereich Beratung/Beschwerde. Nachfolgend sind die Maßnahmen aufgelistet, die mindestens 20 Prozent der Vereine als sinnvoll erachten, aber noch nicht umgesetzt haben:

- Mitgliedern im Verein werden Materialien, Broschüren oder Handreichungen zum Thema Vielfalt/Diversität und Antidiskriminierung (z.B. auf der Homepage, in Auslagen) zur Verfügung gestellt,
- Mitglieder werden regelmäßig informiert, dass Diskriminierungen im Verein unerwünscht sind und konsequent sanktioniert werden,
- Schulungen für Vorstand und Geschäftsstelle/-führung im Verein sowie Trainer:innen und Übungsleiter:innen bzgl. Gleichstellung und Antidiskriminierung,
- obligatorische Verpflichtungserklärungen für Vorstand und Geschäftsstelle/-führung sowie Trainer:innen und Übungsleiter:innen, in denen die Verantwortung und Verpflichtung, Diskriminierung im Verein zu verhindern, sowie einzuleitende Schritte und Maßnahmen festgelegt sind,
- vorgefertigte Formulare und Meldemöglichkeiten für Beschwerde wegen Diskriminierung, um die Beschwerde zu erleichtern,
- eine klar abgestimmte und transparente Aufgaben- und Funktionsbeschreibung für Beratung (vertraulich/parteilich) und Beschwerde (neutral),
- Bekanntmachen von der Ansprechperson für Beratung bzw. einer internen Beschwerdestelle (und deren Vertraulichkeit und Schweigepflicht),

- persönliche Vorstellung der Ansprechperson für Beratung und der Beschwerdestelle auf Mitgliederversammlungen,
- Beratung von Führungskräften bzgl. Gleichstellung und Antidiskriminierung.

Berliner Sportvereine wünschen sich vielfältige Unterstützung von Seiten des LSB - vor allem in rechtlichen Fragen, bei Schulungen von Ehrenamtlichen und Vorstandsmitgliedern sowie bei Richtlinien im Umgang mit Diskriminierung und der Unterstützung Betroffener.

Die Vereine wurden auch danach befragt, in welchen Bereichen sie sich als Verein Unterstützung von Seiten des LSB wünschen. In allen neun vorgegebenen Bereichen wünschen sich mindestens ein Drittel der Vereine durch den LSB Berlin e. V. Unterstützung (vgl. Abb. 9). Ähnlich wie bei den Antidiskriminierungsmaßnahmen bestehen die am häufigsten genannten Unterstützungsbedarfe im Bereich Schulungen und Richtlinien. Eine Unterstützung in rechtlichen Fragen wünscht sich mehr als zwei Drittel der Vereine. Bei der Schulung von Ehrenamtlichen und Vorstandsmitgliedern ist es über die Hälfte der Vereine, die Unterstützungsbedarfe anmeldet. Fast jeder zweite Verein wünscht sich Hilfe bei der Unterstützung von Betroffenen, Festlegung von speziellen Richtlinien zum Umgang mit Diskriminierung oder/und der Etablierung von Netzwerken von Ansprechpersonen bzw. Beratungspersonen (Zusammenarbeit mit Beschwerdestellen für Diskriminierungen auch außerhalb des Sports). Alle anderen Bereiche werden zwar weniger häufig genannt, erreichen aber dennoch recht hohe Zustimmungsraten zwischen 28 und 37 Prozent.

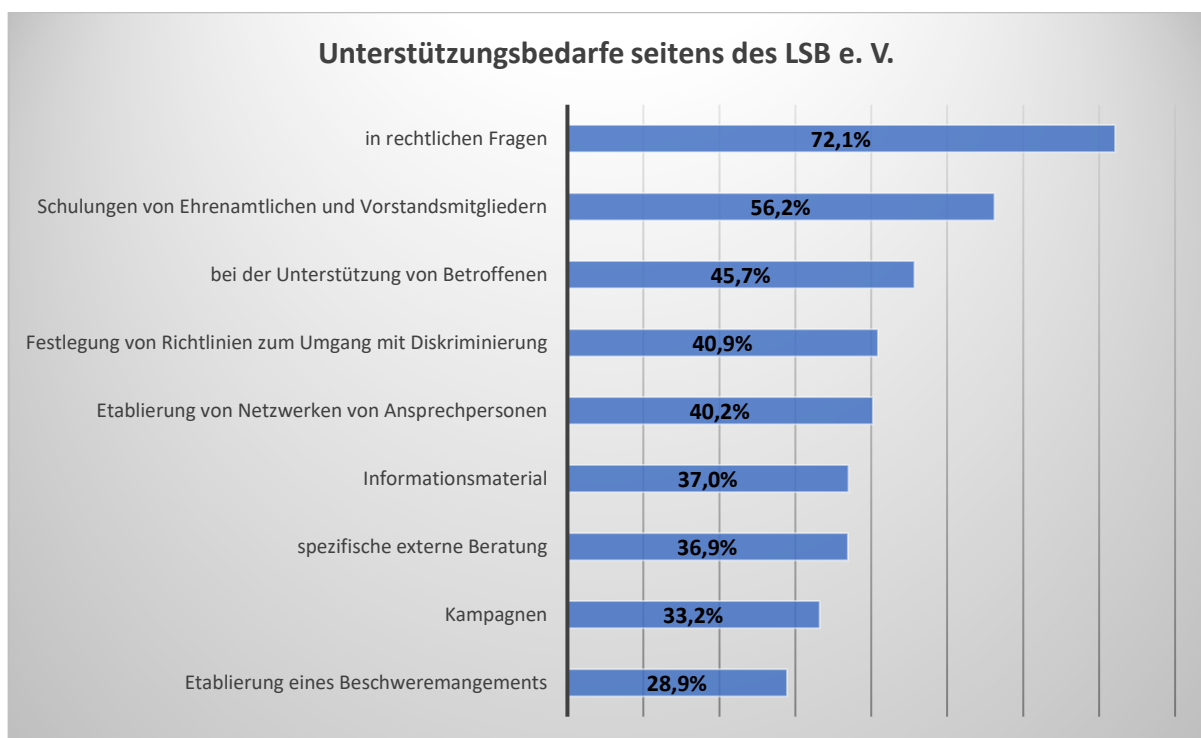


Abb. 9 Unterstützungsbedarfe der Vereine durch den LSB Berlin e.V. (Mehrfachantworten möglich)

Zusammenfassende Diskussion und Ausblick

Die Vorstandsbefragung liefert einen aktuellen Einblick in die Antidiskriminierungsarbeit Berliner Sportvereine. Durch die breite Beteiligung von unterschiedlich großen Vereinen, Vereinen mit unterschiedlichen Zielgruppen und Angebotspaletten bildet sie die Berliner Sportvereinslandschaft in ihrer Breite ab und liefert entlang der Vereinsgröße repräsentative Daten für Berliner Sportvereine.

Die Daten zeigen, dass ein Großteil der Sportvereine sich für von Benachteiligung betroffene Gruppen engagiert und sich bereits viele Vereine auch qua Satzung oder Maßnahmen darauf ausrichten, ein Umfeld von Gleichberechtigung, Toleranz, Schutz vor Diskriminierung und Gewalt zu bieten.

Vereine können allerdings noch viel stärker, bislang unterrepräsentierte Gruppen für Funktionsrollen (z. B. für den Trainingsbetrieb, als Ansprechpersonen für spezifische Themen oder für die Vorstandsarbeit) ansprechen. Vereine, die sich mit ihren Angeboten bereits für neue, bisher unterrepräsentierte Zielgruppen geöffnet haben, dürften hier im Vorteil sein. Allerdings bedarf es spezifischer Rekrutierungsmaßnahmen sowie des Willens, diese für neue Zielgruppen zu adaptieren und zu etablieren. Aus bereits vorhandenen Good-Practise-Ansätzen kann gelernt und diese auf die eigene Vereinssituation angepasst werden. Eine Besetzung von Funktionsrollen mit Personen aus bislang unterrepräsentierten Gruppen kann zudem die Sichtbarkeit dieser Gruppen nach innen und außen erhöhen (Repräsentanz). Durch ihre Rolle als Brückenbauer:innen könnten sie wiederum neue Mitglieder aus eben diesen Zielgruppen anziehen, aber auch ihr Interesse für die Übernahme von Funktionsrollen innerhalb des Vereins wecken.

Vereine, die bestimmten Themen oder Gruppen mehr Beachtung verleihen wollen, sollten Ansprechpersonen bzw. Beauftragte für diese benennen. Auf einem guten Weg sind Vereine bzgl. der Ansprechpersonen bzw. Beauftragten für Kinder und Jugendliche sowie Kinderschutz. Hier zeigt sich, dass dort, wo Forderungen sportpolitischer Art kombiniert werden mit einer Förderung durch entsprechende Programme und/oder einem Bonussystem (z. B. Kinderschutzsiegel), auch Ansprechpersonen eingesetzt werden. Fast 20 Prozent der Vereine fänden es zudem sinnvoll, eine Ansprechperson für Beratung bzw. eine interne Beschwerdestelle für Antidiskriminierung im Verein einzusetzen. Auch hier könnten interessierte Vereine von den Erfahrungen der Vereine profitieren, die diese Stelle bereits eingerichtet haben.

Viele Vereine setzen bereits Antidiskriminierungsmaßnahmen (z.B. ein wertschätzendes Vereinsklima, ein Grenzen wahrender und diskriminierungsfreier Umgang, diskriminierungsfreie Sprache) um. Noch nicht umgesetzt, aber als sinnvoll erachtet, werden insbesondere Maßnahmen aus den Bereichen Schulungen und Richtlinien sowie Beratung und Beschwerdemanagement. Andererseits halten aber auch über 70 Prozent der Vereine das Informieren der Mitglieder, dass Diskriminierung unerwünscht ist und sanktioniert wird oder dass Vielfalt, Gleichstellung und Antidiskriminierung auf Mitgliederveranstaltungen thematisiert werden oder auch spezifische Antidiskriminierungsprojekte auf den Weg gebracht werden, für nicht notwendig. Hier sollte hinterfragt werden, aus welchen Gründen diese Maßnahmen nicht als sinnvoll erachtet werden.

Vereine, die Themen Vielfalt/Diversität und Diskriminierung/Antidiskriminierung als relevant erachten, sollten bei der Umsetzung der von ihnen als sinnvoll erachteten Antidiskriminierungsmaßnahmen unterstützt werden. Unterstützungsbedarfe signalisieren die Vereine insbesondere bei Informationsmaterialien und Vordrucken, in rechtlichen Fragen, bei Schulungen und Richtlinien sowie Beratung und Beschwerdemanagement.

Weiterführende Informationen werden sich durch die im Herbst 2023 abgeschlossene Mitgliederbefragung ergeben. Insgesamt liegen auswertbare Antworten von 1.593 Mitgliedern vor. In einem nächsten Schritt werden die Daten der Mitgliederbefragung hinsichtlich des Erlebens von Zugehörigkeit und der Diskriminierungserfahrungen ausgewertet. Dort, wo es möglich und sinnvoll ist, werden die aus der Vorstandsbefragung gewonnen vereinsstrukturellen und -kulturellen Daten hinzugezogen. Folgende Fragen sollen dabei beantwortet werden:

- Wie zugehörig fühlen sich Berliner Sportvereinsmitglieder in ihrer Sportgruppe?
- Wie viele der Befragten berichten von Diskriminierungserfahrungen innerhalb und/oder außerhalb des Sportvereins? Wie belastend werden diese von den Betroffenen erlebt? Wie wird mit Diskriminierungserfahrungen umgegangen?
- Welche Zusammenhänge gibt es zwischen Zugehörigkeitserleben und Diskriminierungserfahrungen?
- Hängen Zugehörigkeitserleben und/oder Diskriminierungserfahrungen im Sportverein mit vereinsstrukturellen und vereinskulturellen Merkmalen des Vereins zusammen?

Literatur

- Denison, E., & Kitchen, A. (2015). Out on the fields. Bingham Cup Sydney 2014. Australian Sports Commission, Nielsen Sport. <https://doi.org/10.26180/5e1e6059a7c0e>
- Denison, E., Bevan, N. & Jeanes, R. (2021). Reviewing evidence of LGBTQ+ discrimination and exclusion in sport. *Sport Management Review*, 24(3), 389–409. <https://doi.org/10.1016/j.smr.2020.09.003>
- DOSB (2019). Satzung des DOSB. Zugriff unter https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Satzungen_und_Ordnungen/Satzung_final_beschlossen.pdf
- DOSB (2022). Stellungnahme des Deutschen Olympischen Sportbundes (DOSB) im Rahmen der Sitzung des Sportausschusses des Deutschen Bundestages am 21. September 2022. Strategien und Konzepte für Gleichstellung im Sport und Strategien und Konzepten gegen Diskriminierung und Rassismus im Sport. Zugriff unter https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Politische_Forderungen_BTW_2021/06_Stellungnahme_DOSB_Sportausschuss_Diskriminierung_Rassismus_21092022.pdf
- Gieß-Stüber, P., Burrmann, U., Radtke, S., Rulofs, B., & Tiemann, H. (2014). *Expertise. Diversität, Inklusion, Integration und Interkulturalität - Leitbegriffe der Politik, sportwissenschaftliche Diskurse und Empfehlung für den DOSB/dsj*. http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/ids/images/2014/downloads/Expertise_Diversitaet_Inklusion_Integration_Interkulturalitaet.pdf
- Hartmann-Tews, I., Menzel, T., & Braumüller, B. (2020). Homo- and transnegativity in sport in Europe: Experiences of LGBT+ individuals in various sport settings. *International Review for the Sociology of Sport*, 56(7), 997-1016. doi:10.1177/1012690220968108
- Hartmann-Tews, I., Menzel, T., & Braumüller, B. (2022). Experiences of LGBTQ+ individuals in sports in Germany. *German Journal of Exercise and Sport Research*, 52(1), 39-49. doi:10.1007/s12662-021-00756-0
- Kronenbitter, L., Aalders, S., Meksem, M., Schleifer, J., & Beigang, S. (2022). *Diskriminierungserfahrungen in Sachsen: Zentrale Ergebnisse einer Betroffenenbefragung, sächsischen Bevölkerungsbefragung und bundesweiten Vergleichsbefragung*.