

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

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

## **Die Gesamtstudie „Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sportverein (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, Menzel, Braumüller, & Hartmann-Tews, 2019). Befunde einiger qualitativer Studien aus Deutschland (z. B. zum Schwimmsport in Hessen, Dietrich & Ludwig, 2024) deuten die Übertragbarkeit der internationalen Erhebungen auf Deutschland an. Dennoch fehlt eine umfangreiche Datenbasis zu Integration<sup>1</sup>, Inklusion<sup>2</sup> und Diskriminierung<sup>3</sup> verschiedener von Benachteiligung betroffener Gruppen im organisierten Sport in Deutschland (Hartmann-Tews et al., 2022, S. 39). 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).

Mit Blick auf den Vereinssport in Berlin wurde daher eine mehrschrittige quantitative Online-Befragung von Mai bis Oktober 2023 durchgeführt. Ziel der vom Landessportbund Berlin e. V. in Auftrag gegebenen empirischen Studie im Berliner Vereinssport war es, eine Datengrundlage im Themenfeld zu schaffen. Es ging einerseits darum, potenzielle Diskriminierungen zunächst umfassend sichtbar zu machen und andererseits sollten Bedarfe in Berliner Sportvereinen lokalisiert werden.

In einem ersten Schritt wurden Vereinsvorstände befragt. Die Vorstandsbefragung diente dazu, ein aktuelles Bild zur Antidiskriminierungsarbeit in Berliner Sportvereinen nachzeichnen zu können, um auf deren Basis Bedarfe zu eruieren, wie Entwicklung, Förderung und Finanzierung von Maßnahmen zur Förderung eines Sports für alle sinnvoll geplant werden kann. Ausgewählte Ergebnisse der Vorstandsbefragung wurden bereits zusammenfassend veröffentlicht (Albert, Sielschott, Wache, & Burrmann, 2024)<sup>4</sup>. In einem zweiten Schritt wurde eine Mitgliederbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse der Mitgliederbefragung werden nachfolgend vorgestellt.

---

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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.

<sup>3</sup> 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., 2023).

<sup>4</sup> Der Kurzbericht zur Teilstudie „Vorstandsbefragung Berliner Sportvereine zu Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport“ kann kostenfrei hier heruntergeladen werden [https://www.spowi.hu-berlin.de/de/institut/sportpaedagogik/forschung/Projekte/2024-04-26\\_zudis-kurzbericht-vorstandsbefragung-lsb.pdf](https://www.spowi.hu-berlin.de/de/institut/sportpaedagogik/forschung/Projekte/2024-04-26_zudis-kurzbericht-vorstandsbefragung-lsb.pdf)

## Die Teilstudie „Mitgliederbefragung Berliner Sportvereine zu Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport“ (ZuDiS-Mitgliederbefragung)

In dieser Teilstudie wurden Mitglieder Berliner Sportvereine zu ihrer Zufriedenheit mit ihrem Verein, dem Erleben von Zugehörigkeit in ihrer Sportgruppe, aber auch zu ihren Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit ihrer Sportaktivität und Umgang damit gefragt. Dadurch wollten wir das Ausmaß, die Verbreitung und den Umgang mit erfahrener Diskriminierung im Kontext des Berliner Vereinssports abbilden. Auch sollten die Befragten einschätzen, welche Antidiskriminierungsmaßnahmen sie für sinnvoll und wichtig erachten, damit diese bei der Implementierung von Maßnahmen durch Vereine und Verbände stärker berücksichtigt werden.

In der Mitgliederbefragung geht es um subjektive Einschätzungen und Erleben der befragten Mitglieder zu Aspekten der Zugehörigkeit und Diskriminierung. Einen Großteil des Fragebogens nehmen Fragen zur Perspektive der von Diskriminierung Betroffenen auf die Entstehung, das Erleben und die Bewältigung von Diskriminierung innerhalb und außerhalb des Sportvereins ein. Auf diese Aspekte fokussiert sich auch der Kurzbericht. Folgende Forschungsfragen stehen dabei im Zentrum:

- Wie viele der befragten Berliner Sportvereinsmitglieder berichten von Diskriminierungserfahrungen im Kontext ihrer Vereinssportaktivität?
- Welche Diskriminierungserfahrungen werden gemacht?
- Als wie belastend werden diese von den Betroffenen erlebt?
- Von wem/was gehen die Diskriminierungen aus?
- Wie wird mit Diskriminierungserfahrungen umgegangen?
- Welche Antidiskriminierungsmaßnahmen wünschen sich die befragten Berliner Sportvereinsmitglieder?

Unsere Arbeitsdefinition von Diskriminierung war dabei folgende: „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. (...) Dabei ist es nicht notwendig, dass die benachteiligte Person die entsprechende Eigenschaft oder das Merkmal hat. Es reicht, wenn Personen glauben, dass die Person diese hat und sie deshalb benachteiligen“ (vgl. Kronenbitter et al., 2023)<sup>5</sup>. Es kommt ebenfalls nicht darauf an, dass die Benachteiligung oder Schlechterbehandlung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht. Sie kann auch unbewusst erfolgen.

Diskriminierungen sind eingebettet auf der Makroebene (gesellschaftliche Faktoren, z. B. Gesetze, kulturelle Normen, institutionelle Praktiken), der Mesoebene (organisationale- und gruppenbezogene Faktoren, z. B. Organisationskultur, Verhalten von Funktionsträger\*innen) und der Mikroebene (individuelle Faktoren, z. B. Interaktionen) (Cunningham, 2012), wobei sich die Ebenen gegenseitig beeinflussen. Wir beziehen uns in der Mitgliederbefragung auf die Meso-, aber noch viel stärker auf die Mikroebene.

---

<sup>5</sup> Wir orientieren uns damit an einem weiten soziologischen bzw. sozialpsychologischen Begriffsverständnis von Diskriminierung, was über Benachteiligungen hinaus geht, die rechtlich im AGG als Diskriminierungen anerkannt werden (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2024, Beigang et al., 2017, Scherr, 2023, Zick, 2023).

Die Betroffenenperspektive haben wir erstens gewählt, weil das, was von Individuen in einer Situation als Diskriminierung wahrgenommen wird, subjektiv unterschiedlich und abhängig von sozialstrukturellen, individuellen und situativen Faktoren ist (El-Mafaalani et al., 2023, S. 201). Es handelt sich um einen interpretativen Prozess aus Perspektive der/des Betroffenen. Verursacher\*innen können ihr eigenes Verhalten den von Diskriminierung Betroffenen gegenüber als nicht-diskriminierend und damit legitim bewerten (Hansen, 2009, S. 156 zit. n. El-Mafaalani et al., 2023, S. 202). Entscheidend ist der nachteilige Effekt, der bei den Betroffenen durch die Ungleichbehandlung entsteht. Zweitens werden Diskriminierungen individuell unterschiedlich belastend erlebt und auch die Folgen von Diskriminierung können individuell verschieden sein. Aber auch sie stellen sich unabhängig davon ein, ob die Diskriminierung vorsätzlich, in böswilliger Absicht geschieht oder unbewusst. Und drittens haben wir die Betroffenenperspektive gewählt, da sie relevant für eine Sensibilisierung und Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Antidiskriminierungsstrategien im organisierten Sport ist - „nicht zuletzt auch deshalb, weil Problembewusstsein und Eigeninitiative der Betroffenen für die Entwicklung von Gegenmaßnahmen von entscheidender Bedeutung sind“ (El-Mafaalani, Waleciak & Weitzel, 2023, S. 196).

### *Datenerhebung*

Zur Beantwortung der Fragen wurde ein Online-Fragebogen mittels LimeSurvey aufgesetzt, der insgesamt neun Fragenkomplexe umfasste (u. a. Zugehörigkeitserleben<sup>6</sup>, Diskriminierungserfahrungen<sup>7</sup>, Belastungserleben<sup>8</sup>, Verursachende<sup>9</sup>, Zuschreibung<sup>10</sup>, Reaktion des Umfelds auf Diskriminierung<sup>11</sup>, eigener Umgang mit Diskriminierungen<sup>12</sup>, Wünsche bzgl. Antidiskriminierungsmaßnahmen<sup>13</sup>). Die Befragten nahmen am Ende der Umfrage eine Selbstzuordnung vor zu sozialen Unterscheidungsmerkmalen und Lebenssituationen, die in unserer Gesellschaft und daher auch im Sport Anlass für Diskriminierung bieten, wie bspw. Geschlecht, sexuelle Orientierung, Hautfarbe, ethnische Zugehörigkeit, Armut/Armutgefährdung, Religion, Lebensalter oder Behinderungen.

Die Mitgliederbefragung wurde im Zeitraum von Juni bis Oktober 2023 in zwei Stufen durchgeführt<sup>14</sup>. Die Berliner Sportvereinsmitglieder ab 16 Jahren wurden in der ersten Stufe über die zufällig ausgewählten Vereine, die an unserer Vereinsbefragung teilgenommen hatten, zur Umfrage eingeladen. Um die Datenbasis zu vergrößern, erfolgte in einer zweiten Stufe im September 2023 eine allgemeine Einladung aller Berliner Vereinsmitglieder ab 16 Jahren über den LSB-Newsletter. Die Befragung dauerte, je nachdem, ob Diskriminierungserfahrungen vorlagen oder nicht, zwischen 10 und 30 Minuten. Sie konnte zwischendurch unterbrochen und zu einem anderen Zeitpunkt fortgesetzt

---

<sup>6</sup> Zugehörigkeitserleben wurde mit einer übersetzten Version Belonging in Sport Scale (PBS) von Allen (2006) erhoben.

<sup>7</sup> Hier wurden Eigenkonstruktionen in Anlehnung an die Studie „Diskriminierungserfahrungen in Sachsen“ (DEiS) von Kronenbitter et al. (2023) eingesetzt. Items wurden mit Bezug zum Sportvereinskontext umformuliert.

<sup>8</sup> Eigenkonstruktion

<sup>9</sup> Eigenkonstruktion

<sup>10</sup> Hier wurden Items der DEiS-Studie (Kronenbitter et al., 2023) eingesetzt.

<sup>11</sup> Eigenkonstruktion

<sup>12</sup> Items der DEiS-Studie (Kronenbitter et al., 2023) wurden auf den Sportkontext angepasst und ergänzt.

<sup>13</sup> Von den Items einer Studie von Schröttle, Meshkova & Lehmann (2019) wurden Items ausgewählt, auf den Sportvereinskontext angepasst und ergänzt.

<sup>14</sup> Der Ethikantrag für die Studie wurde am 21.02.2023 von der Ethikkommission der Kultur-, Sozial- und Bildungswissenschaftlichen Fakultät bewilligt (Kennzeichen HU-KSBF-EK\_2023\_0005)

werden. Im Mittelpunkt standen Wahrnehmungen und Erleben im Zusammenhang mit Vereinssportaktivitäten auf der persönlichen Ebene.

### *Stichprobenbeschreibung*

An unserer zweistufigen Befragung nahmen 1593 Mitglieder Berliner Sportvereine teil. Insgesamt handelt es sich um eine nicht repräsentative Mitgliederstichprobe, die aber die Heterogenität der Mitglieder Berliner Vereine durchaus abbildet. Wir konnten Mitglieder aus verschiedenen großen, verschiedenen ausgerichteten Vereinen, mit unterschiedlichem Alter und unterschiedlicher Geschlechtszugehörigkeit, unterschiedlichem Bildungsniveau und Einkommen erreichen (vgl. Tab. 1). Wir konnten mit unserer Umfrage durchaus Menschen erreichen, die sich Gruppen<sup>15</sup> zuordnen, die gesellschaftlich gesehen, von Benachteiligung bedroht sind (vgl. Tab. 1).

Ein Vergleich zur Mitgliederstatistik des LSB Berlin zeigt, dass Männer und Mitglieder im Alter von 19 bis 26 Jahren in unserer Stichprobe unterrepräsentiert sind. Da keine LSB-Daten zum Bildungshintergrund und Migrationsgeschichte der Mitglieder vorliegen, kann aufgrund der Daten nur vermutet werden, dass in unserer Umfrage überdurchschnittlich viele Menschen mit hohen Schulabschlüssen geantwortet haben. Mitglieder mit Migrationsgeschichte scheinen deutlich unterrepräsentiert. Dies dürfte vor allem forschungsmethodischen Limitationen geschuldet sein.

Gleichwohl wir möglichst allen Vereinsmitgliedern ab 16 Jahren eine Teilnahme an der Umfrage ermöglichen wollten, konnten wir aufgrund begrenzter Ressourcen die Umfrage nicht so barrierearm wie dafür nötig gestalten. Limitationen ergeben sich bspw. aufgrund der Anlage als Online-Umfrage (Internetzugang muss vorhanden sein, Mail-Adresse muss aktuell, korrekt und dem Verein bekannt sein), der sprachlichen Gestaltung (nur auf Deutsch, ohne Vorlesefunktion, keine leichte oder einfache Sprache) und der Länge des Fragebogens. Auch die thematische Ausrichtung der Studie spricht manche Personen an und stößt bei anderen auf Ablehnung, freiwillig teilzunehmen. Zudem hatten wir keinen direkten Kontakt zu den Mitgliedern, sodass die Einladung und Erinnerung an die Umfrage durch die vom LSB Berlin ebenfalls via E-Mail angeschriebenen Vereine geleistet werden musste. Eine Erfassung von Stichprobenausfällen ist somit nur begrenzt möglich.

---

<sup>15</sup> Wir sprechen im weiteren Verlauf hier von „von Benachteiligung bedrohte Gruppen“ und meinen damit, dass diese Gruppen gesellschaftlich gesehen stärker von Benachteiligung und Diskriminierung betroffen sind als andere Gruppen. Einige dieser Merkmale sind im Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) verankert, andere Merkmale – Menschen ohne deutsche Staatsangehörigkeit oder Deutsch als Erstsprache, übergewichtige Menschen, armutsgefährdete oder von Armut betroffenen Menschen - sind nicht in den Schutzbereich des AGG eingeschlossen. Dennoch gelten sie als Benachteiligungsgründe (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2019). Uns ist ebenfalls klar, dass die einzelnen Gruppen in sich sehr heterogen sind und z. B. Personen mit sehr unterschiedlichen Bedürfnissen und Bedarfen unter ein und dieselbe Gruppe subsummiert werden. Hier mussten wir forschungspragmatischen Entscheidungen den Vorrang geben.

Tab. 1 Stichprobe differenziert nach abgefragten Merkmalen

Stichprobenmerkmale		Verteilung in der Stichprobe (N=1.593)
Vereinsgröße	Kleinvereine bis 100 Mitglieder	5,9 %
	Kleinvereine bis 300 Mitglieder	7,8 %
	mittelgroße Vereine bis 1000 Mitglieder	19,4 %
	Großvereine über 1000 Mitglieder	35,3 %
	fehlende Angaben	31,5 %
Alter	16 bis 92 Jahre, M=51 Jahre	
Geschlecht	männlich	32,0 %
	weiblich	37,3 %
	divers	1,9 %
	fehlende Angaben	28,9 %
Bildungsgrad	Abitur, Fach- bzw. Hochschulreife	55,7 %
	mittlere Reife bzw. einen Realabschluss	10,1 %
	Hauptschul- oder Volksschulabschluss	1,6 %
	Einen anderen oder noch keinen Schulabschluss	1,1 %
	Fehlende Angaben	29,0 %
Selbstzuordnung zu von Benachteiligung bedrohter Gruppe	Frau	36,8 %
	lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, queer, agender, nicht-binär (LSBTIQA*)	9,7 %
	chronisch erkrankt	10,6 %
	körperlich, geistig, seelisch/psychisch beeinträchtigt/behindert	5,0 %
	Ohne deutsche Staatsangehörigkeit	2,4 %
	Deutsch nicht als Erstsprache	3,8 %
	BIPOC (Black, Indigenous and People of Color)	0,8 %
	mit Migrationsgeschichte (Personen die entweder selbst nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren sind oder bei denen min. ein Elternteil nicht mit deutscher Staatsangehörigkeit geboren ist)	5,1 %
	Muslim*innen, Juden*innen, Rom*innen und Sinti*innen	0,8 %
	Ältere Menschen/Senior*innen (61 Jahre und älter)	20,8 %
	armutsgefährdete oder von Armut betroffene Menschen	2,3 %
Übergewichtige Menschen	9,8 %	
subjektive Einschätzung des eigenen Einkommens	sehr viel besser geht als den meisten Menschen in Deutschland	13,7 %
	gehe es etwas besser	29,3 %
	etwa gleich gut, wie den meisten Menschen in Deutschland	19,5 %
	etwas schlechter	5,9 %
	sehr viel schlechter als den meisten Menschen in Deutschland	9 %
	Fehlende Angaben	30,8 %

### Datenauswertung

Die Befragungsdaten wurden nach Abschluss von LimeSurvey in die Analysesoftware SPSS 24 überführt, bereinigt und v. a. deskriptiv statistisch ausgewertet. Für einzelne Konstrukte wurden Skalenmittelwerte (z. B. Zugehörigkeit, Mitbestimmung im Verein) oder ein Summenscore (z. B. Heterogenität der Sportgruppe) berechnet, mit denen dann weiter ausgewertet wurde. Zudem wurden einige bivariate Zusammenhänge berechnet. Bei  $r = .10$  wird von einer geringen Korrelation, bei  $r = .30$  von einer mittleren und bei  $r = .50$  von einer hohen Korrelation gesprochen (Cohen, 1988).

## Ausgewählte Ergebnisse der Mitgliederbefragung

Hier werden ausgewählte Ergebnisse der Mitgliederbefragung schlaglichtartig vorgestellt. Für Leser\*innen mit wenig Zeit haben wir die wichtigsten Erkenntnisse in den grauen Boxen zusammengefasst und unter den Boxen ausführlicher beschrieben.

***Mehr als ein Viertel der befragten Berliner Vereinsmitglieder hat während der letzten zwölf Monate mindestens eine Diskriminierungserfahrung in Zusammenhang mit der eigenen Sportvereinsaktivität gemacht.***

In unserem Fragebogen haben wir Diskriminierungserfahrungen der Mitglieder Berliner Sportvereine abgefragt. In Anlehnung an Kronenbitter et al. (2023) entwickelten wir dazu 36 Items wahrgenommener Diskriminierung, die im Zusammenhang mit der Vereinsaktivität auftreten können und unterschiedlichen Diskriminierungsformen zugeordnet werden können, wie z. B. materielle Benachteiligung<sup>16</sup> (z. B. „Der Vereinseintritt wurde mir schwerer gemacht, als anderen.“), soziale Herabwürdigungen<sup>17</sup> (z. B. „Es werden Begriffe, Bezeichnungen, Ausdrucksweisen oder Laute benutzt, die mich oder Personen wie mich herabsetzen (z. B. N-Wort, Z-Wort, „farbig“, „schwuler Pass“, „Kampflöse“, Hinterherpfeifen, Affenlaute), diskursive Formen von Diskriminierung<sup>18</sup> (z. B. „Ich wurde in Vereinsmedien oder sozialen Vereins-Netzwerken verleumdet oder heruntergemacht.“) sowie Gewalterfahrungen in Form von sexuellen Belästigungen und sexualisierter Gewalt oder der Anwendung und Androhung körperlicher Gewalt („Ich wurde geschlagen, geohrfeigt, gepackt, geschubst oder anderweitig körperlich attackiert.“).

### ***Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit der Vereinssportaktivität***

Die Befragten sollten einschätzen, ob Sie in den letzten zwölf Monaten Diskriminierungserfahrungen im Zusammenhang mit ihrer Sportaktivität gemacht haben. Dafür wurden ihnen die 36 Items vorgelegt. Die Mitglieder sollten dann angeben, ob sie eine solche Diskriminierung gar nicht, einmal oder mehrmals erlebt haben. 305 Befragte beantworteten keine dieser Fragen. Von den 1.288 Personen, die antworteten, gaben 72 % an, keine dieser Diskriminierungen in den letzten 12 Monaten erfahren zu haben, aber 28 % haben hingegen mindestens eine dieser Diskriminierungen erlebt. Differenziert

---

<sup>16</sup> „Materielle Benachteiligungen [...] beschränken Betroffene in ihren Handlungsoptionen, beispielsweise wenn ihnen der Zugang zu Orten verwehrt wird oder sie an Veranstaltungen nicht teilnehmen können, da ihre Bedarfe nicht berücksichtigt werden.“ (Kronenbitter et al., 2023, S. 157) Es handelt sich hierbei um einen Nachteil, der sich unmittelbar in der Situation ergibt.

<sup>17</sup> Soziale Herabwürdigungen [...] sind Diskriminierungsformen, die das Gegenüber sozial herabsetzen. Das „können Blicke, Beleidigungen, unangebrachte Fragen oder aber •Zuschreibungen, wie etwa geringere Intelligenz, umfassen. Sie lassen sich als •Mikroaggressionen (Sue und Spanierman 2020) oder •Mikrodysphorien verstehen und damit als alltägliche Erlebnisse, die für Betroffene als schmerzhaft und schwierig empfunden werden können, da sie Teile der eigenen Selbstwahrnehmung beschädigen (Giese 2020: 72f.). [...] Im Unterschied zu materiellen Benachteiligungen sind mit sozialen Herabwürdigungen zunächst keine materiellen Nachteile verbunden. Diese können aber aus den Erfahrungen erwachsen, wenn einer Person beispielsweise Dinge nicht zugetraut werden, da sie als weniger intelligent betrachtet wird.“ (Kronenbitter et al., 2023, S. 157).

<sup>18</sup> „Diskursive Dimensionen [...] umfasst alle Formen stereotyper •Zuschreibungen und Vorstellungen, die Prozesse des •Othering und damit auch die Konstruktion der •unnormalen Normalität ermöglichen. Diese •Zuschreibungen werden häufig durch die Medien vermittelt und prägen somit alltäglich unsere Wahrnehmung (Klose und Liebscher 2015). Anders als andere Diskriminierungsformen wirken sie implizit und werden in ihrer Wirkweise somit häufig unsichtbar.“ (Kronenbitter et al., 2023, S. 158).

man hier weiter, berichten 31 % der Betroffenen, einmal diskriminiert worden zu sein, 20 % gaben zwei, 15 % drei und 34 % mehr als drei Diskriminierungserfahrungen an (Abb. 1).

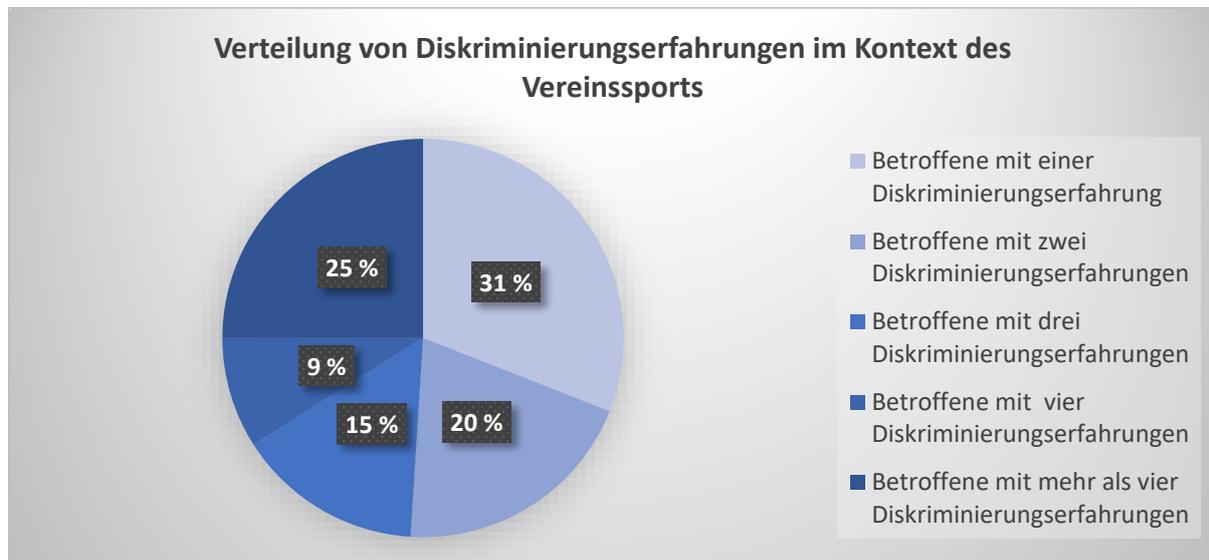


Abb. 1 Verteilung der Anzahl an Diskriminierungserfahrungen pro betroffene Person während der letzten 12 Monate im Kontext der Vereinssportaktivität (N=365)

Insgesamt wurden von 365 Betroffenen 1.384 Diskriminierungserfahrungen berichtet. Zieht man in Betracht, dass sicher auch einige Menschen den Sportverein verlassen, die Diskriminierung erfahren haben und hier nur diejenigen befragt wurden, die nach wie vor Mitglied in ihrem Sportverein sind, dürfte die Dunkelziffer an Diskriminierungen noch deutlich höher sein.

Von denjenigen, die angeben, im vergangenen Jahr persönlich nicht diskriminiert worden zu sein (also zwei Drittel der Antwortenden), geben immerhin 7 % an, vor den letzten zwölf Monaten schonmal Diskriminierung im Zusammenhang mit ihrer Vereinsaktivität erfahren zu haben und 2 % befürchten, dass sie zukünftig Diskriminierung im Sportverein erfahren könnten.

### **Zusammenhänge Diskriminierungserfahrungen innerhalb und außerhalb des Vereinssports**

Wir haben auch gefragt, wie häufig außerhalb des Sportvereins Diskriminierungserfahrungen gemacht wurden. Hier gaben 9,6 % an, einmal diskriminiert worden zu sein und 18,3 % mehrmals. Es zeigt sich demnach, dass mit ca. 28 % gleich viele Personen mindestens eine Diskriminierungserfahrung während der letzten zwölf Monate innerhalb wie außerhalb des Vereins gemacht haben. Diskriminierungserfahrungen im Sportverein korrelieren mit Diskriminierungserfahrungen außerhalb des Sportvereins ( $r_s = .329, p < .01$ ). Anders formuliert – diejenigen, die außerhalb des Sportvereins Diskriminierung erfahren, werden mit höherer Wahrscheinlichkeit auch im Sportverein diskriminiert und vice versa. Die Zusammenhänge sind von geringer bis mittlerer Stärke.

Im Vergleich zu repräsentativen Bevölkerungsumfragen liegt das Ausmaß an Diskriminierungen im oberen Bereich. In der repräsentativen Studie „Diskriminierungserfahrung in Deutschland“ berichteten bspw. 35 % von mindestens einer Diskriminierungserfahrung im Zeitraum von 24 Monaten vor der

Untersuchung (Beigang et al., 2017, S. 211ff.). Von diesen berichteten wiederum 9 % von Diskriminierungserfahrungen in Vereinen, Jugendgruppen oder im Ehrenamt.

***Diskriminierungserfahrungen werden oft mehrfach, in verschiedenen Formen und Kontexten im Zusammenhang mit der Sportaktivität gemacht – am häufigsten in Form materieller Benachteiligung und sozialer Herabwürdigung.***

Alle von uns vorgegebenen 36 Diskriminierungserfahrungen wurden auch gewählt (vgl. Abb. 8 im Anhang). Die Spanne der maximal 36 unterschiedlichen von uns vorgegebenen Diskriminierungserfahrungen, die von einzelnen Mitgliedern angegeben wurden, reicht von einer Diskriminierungserfahrung bis zu 28 unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen, die jeweils ein- oder mehrmals erlebt wurden. Es gibt demnach Mitglieder, die viele verschieden geartete Diskriminierungserfahrungen in ihrem Verein gemacht haben.

Die Diskriminierungserfahrungen, die am häufigsten (über 50 Nennungen je Item) gemacht wurden, stellen Formen materieller Benachteiligung (Ungleichbehandlungen, die eine gleichberechtigte Teilnahme erschweren) und sozialer Herabwürdigung (z. B. Mikroaggressionen) dar. Dominant traten folgende Formen auf: bei Entscheidungen nicht mitgedacht oder angesprochen zu werden, Informationen vorenthalten zu bekommen, nicht ernst mit seinen Anliegen genommen zu werden, aber auch negative Kommentare oder Witze über sich wahrzunehmen, herabwürdigend behandelt zu werden, unangenehme Fragen zum Privatleben gestellt zu bekommen oder am Training nicht teilnehmen zu können, weil Bedürfnisse/Bedarfe nicht berücksichtigt wurden (vgl. Tab. 2).

Tab. 2 *Diskriminierungserfahrungen aufgesplittet nach den häufigsten Nennungen (> 50) und Verteilung innerhalb der Betroffenen*

<b>Diskriminierungserfahrung</b>	<b>Anzahl der Nennungen (<math>N_{gesamt}=1.384</math>)</b>	<b>Prozentangaben aller Betroffenen (<math>N=365</math>)</b>
Ich wurde bei räumlichen, zeitlichen, inhaltlichen Entscheidungen nicht mitgedacht oder angesprochen.	156	42,7 %
Mir wurden Informationen vorenthalten.	124	34 %
Wenn ich ein Anliegen habe, werde ich damit nicht ernst genommen.	117	32 %
Über mich oder Personen wie mich wurden negative Kommentare gemacht.	85	23,3 %
Über Personen wie mich wurden Witze erzählt (z.B. bezogen auf Hautfarbe, Herkunft, Geschlecht, sexuelle Identität, Beeinträchtigung/Behinderung, Alter, Religion/Weltanschauung, Körpergewicht, Armut).	61	16,7 %
Mir wurden unangebrachte Fragen zu mir und meinem Privatleben gestellt.	59	16,2 %
Ich konnte an Trainingseinheiten nicht teilnehmen, da meine Bedarfe/Bedürfnisse nicht berücksichtigt wurden.	56	15,3 %
Ich wurde herabwürdigend behandelt bzw. gedemütigt (z.B. als würden sie mich für weniger intelligent, fähig oder weniger Wert halten).	52	14,2 %

Für gravierende Gewalterfahrungen finden sich insgesamt sehr geringe Häufigkeiten. In Anbetracht der schwerwiegenden Formen dieser Diskriminierungen (Schlagen, Ohrfeigen, an sexuellen Handlungen teilnehmen müssen) ist jeder Fall ( $N=11$ ) dennoch dramatisch (vgl. Abb. 8 im Anhang).

***Diskriminierungserfahrungen werden wahrscheinlicher bei geringer ausgeprägter Vereinsdemokratie, größerer Heterogenität in der Sportgruppe und mit der Zugehörigkeit zu bestimmten von Benachteiligung bedrohten Gruppen.***

Wir haben uns gefragt, ob die Diskriminierungserfahrungen mit Kontextfaktoren wie Dauer der Mitgliedschaft, Sportkontext, wahrgenommene Vereinsdemokratie (Mitbestimmung) und Heterogenität sowie mit der eigenen Zugehörigkeit zu einer von Benachteiligung bedrohten Gruppe zusammenhängen.

Die Dauer der Mitgliedschaft hat keinen Einfluss darauf, ob Diskriminierungserfahrungen gemacht werden oder nicht. Befragte, die in leistungssportlich ausgerichteten Gruppen trainieren, berichten signifikant häufiger von Diskriminierungserfahrungen (38,7 %) als jene, die keine Ausrichtung angeben (30,8 %), in Breitensportlich (25,5 %) oder gesundheitsbezogenen (22,2 %) Gruppen aktiv sind.<sup>19</sup> Welcher Sportartengruppe (Individual- vs. Teamsport) sich die Befragten zuordnen, ist für die Diskriminierungserfahrungen im Verein nicht relevant. Bezogen auf die Vereinsdemokratie zeigen sich mittlere negative Zusammenhänge. Dies bedeutet, je mehr der Verein als Ort der Mitbestimmung wahrgenommen wird, desto seltener treten Diskriminierungserfahrungen auf ( $r_s = .350, p < .01$ ). Geringe positive Zusammenhänge ergeben sich zwischen den Diskriminierungserfahrungen (ja/nein) und dem Heterogenitätsindex der Sportgruppe ( $r_s = .124, p < .01$ ). Je größer die Heterogenität der eigenen Sportgruppe ist, desto eher werden Diskriminierungserfahrungen gemacht. Dieser Befund spricht dafür, dass in sehr heterogenen Gruppen verstärkt darauf geachtet werden muss, dass alle Gruppenmitglieder in ihrer Verschiedenheit wertgeschätzt, gehört und beteiligt werden. Das bedeutet aber auch, dass homogene Gruppen, in denen Angehörige bestimmter von Benachteiligung bedrohter Gruppen unter sich Sport treiben können, nach wie vor ihre Berechtigung im Sinne von „safe spaces“ haben.

### ***Zusammenhänge Diskriminierungserfahrungen und Geschlechterzuordnung***

Bei differenzierterem Hinschauen zeigt sich erwartungskonform, für Männer, ist die Wahrscheinlichkeit, Diskriminierungserfahrungen zu machen signifikant geringer als für Personen, die sich dieser Kategorie nicht zuordnen.<sup>20</sup>

---

<sup>19</sup> Die Unterschiede zwischen den Gruppen sind mit  $\chi^2(3, 1.156)=13.11, p < .01$  signifikant.

<sup>20</sup> Die Unterschiede zwischen den Gruppen (weiblich, männlich, divers) sind mit  $\chi^2(2, 1.124)=22.59, p < .001$  signifikant.

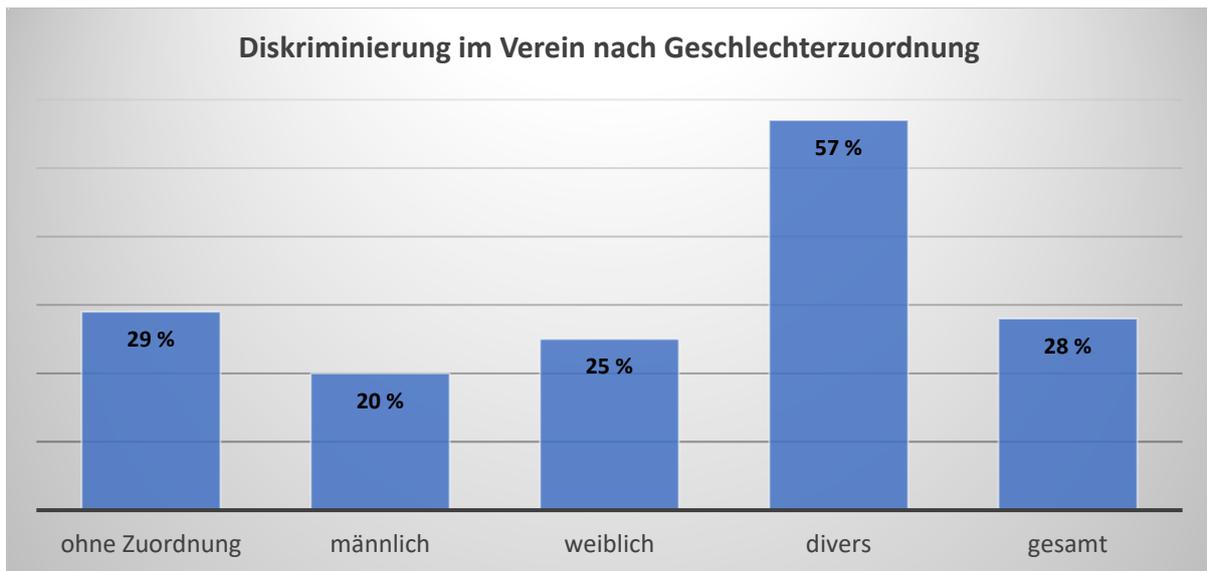


Abb. 2 Diskriminierung im Verein während der letzten 12 Monate nach Geschlechterzuordnung

In der Abb. 2 wird dargestellt, wie viel Prozent der jeweiligen Gruppe bereits Diskriminierung erlebt hat. 29 % der Personen, die sich keiner der vorgegebenen Geschlechtskategorien zuordnen, haben während der letzten 12 Monate Diskriminierung im Rahmen von Vereinssportaktivitäten erfahren. Jede zweite Person, die sich als divers einschätzt, wurde während der letzten 12 Monate im Kontext des Sportvereins diskriminiert.

### **Zusammenhänge Diskriminierungserfahrungen und von Benachteiligung bedrohte Gruppen**

Schaut man nochmal differenzierter auf die von uns abgefragten Benachteiligungsgruppen, zeigen sich ebenfalls signifikante Zusammenhänge. Befragte über 60 Jahre berichten seltener von Diskriminierung als jüngere Befragte. Dies deckt sich mit Befunden einer anderen Studie (z. B. Kronenbitter et al., 2023, S. 152). Hier kann vermutet werden, dass jüngere Personen Erfahrungen häufiger als Diskriminierung angeben, während diese von älteren Personen nicht als diskriminierend wahrgenommen werden.

LSBTIQA\*, BIPOC, Mitglieder mit Behinderung und Mitglieder mit chronischen Erkrankungen berichten von signifikant ( $p < .01$ ) mehr Diskriminierungserfahrungen als Befragte, die sich diesen Kategorien nicht zuordnen. Gleiches gilt für Mitglieder ohne deutschen Pass und Mitglieder, die sich der Gruppe der Muslime\*Musliminnen, Juden\*Jüdinnen, Rom\*nja und Sinti\*zze zuordnen ( $p < .05$ ). Zudem zeigt sich erwartungskonform, dass diejenigen, die mehreren Benachteiligungsgruppen angehören auch signifikant häufiger angegeben haben, diskriminiert worden zu sein ( $r = .080, p < .01$ ).

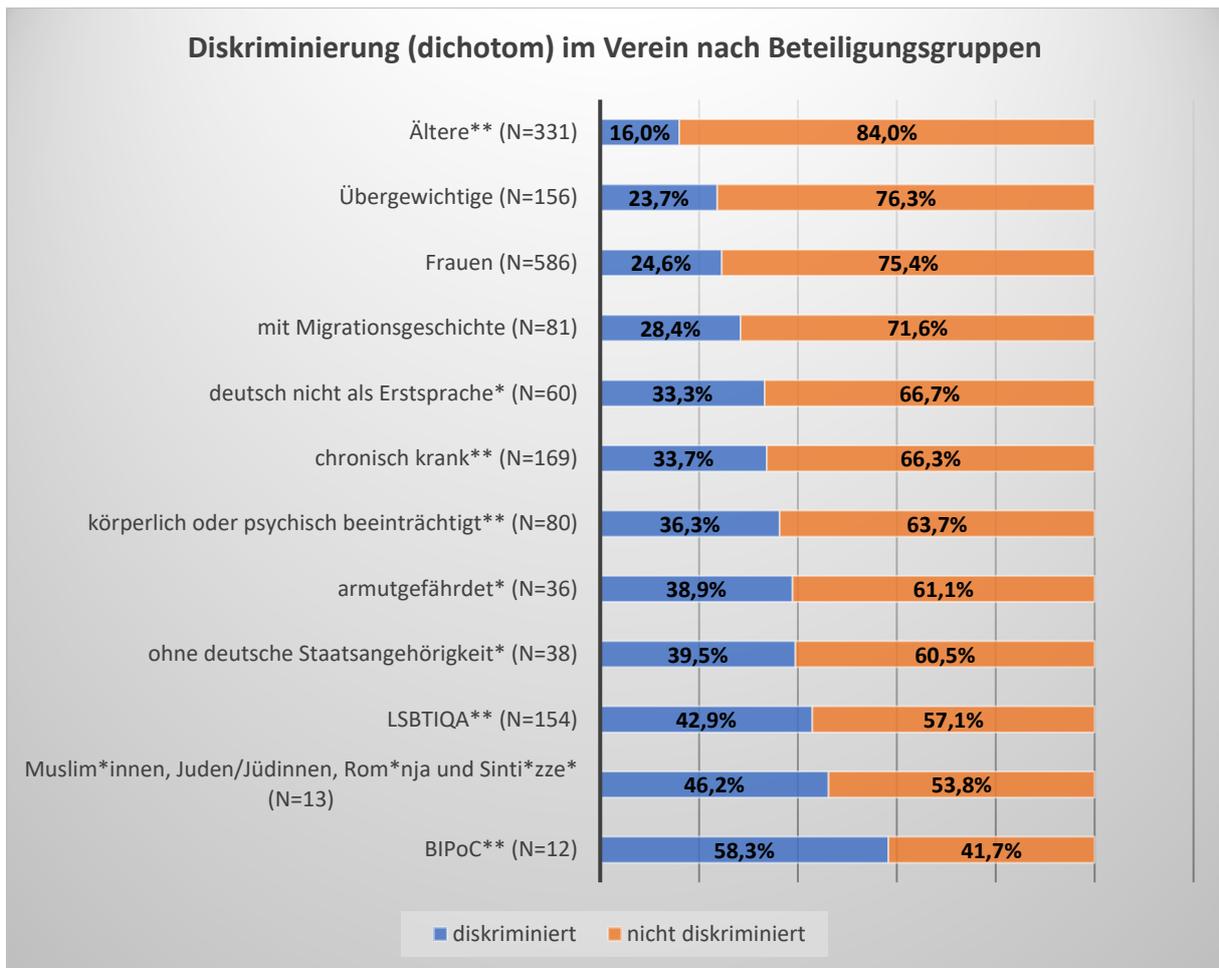


Abb. 3 Diskriminierungserfahrungen (dichotom) während der letzten 12 Monate aufgesplittet anhand von Benachteiligungsgruppen, \* signifikante Unterschiede mittels Chi<sup>2</sup>-Test mit  $p < 0,05$  und \*\* hochsignifikante Unterschiede mit  $p < 0,01$

Befragte ( $N = 365$ ), die in den letzten 12 Monaten Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, wurden zudem gefragt, aufgrund welcher Merkmale oder Eigenschaften sie diskriminiert wurden. Am häufigsten wurden das zugeschriebene Geschlecht, Lebensalter, äußere Erscheinung und sexuelle Orientierung als Grund für Diskriminierungserfahrungen ausgemacht (vgl. Abb. 4).

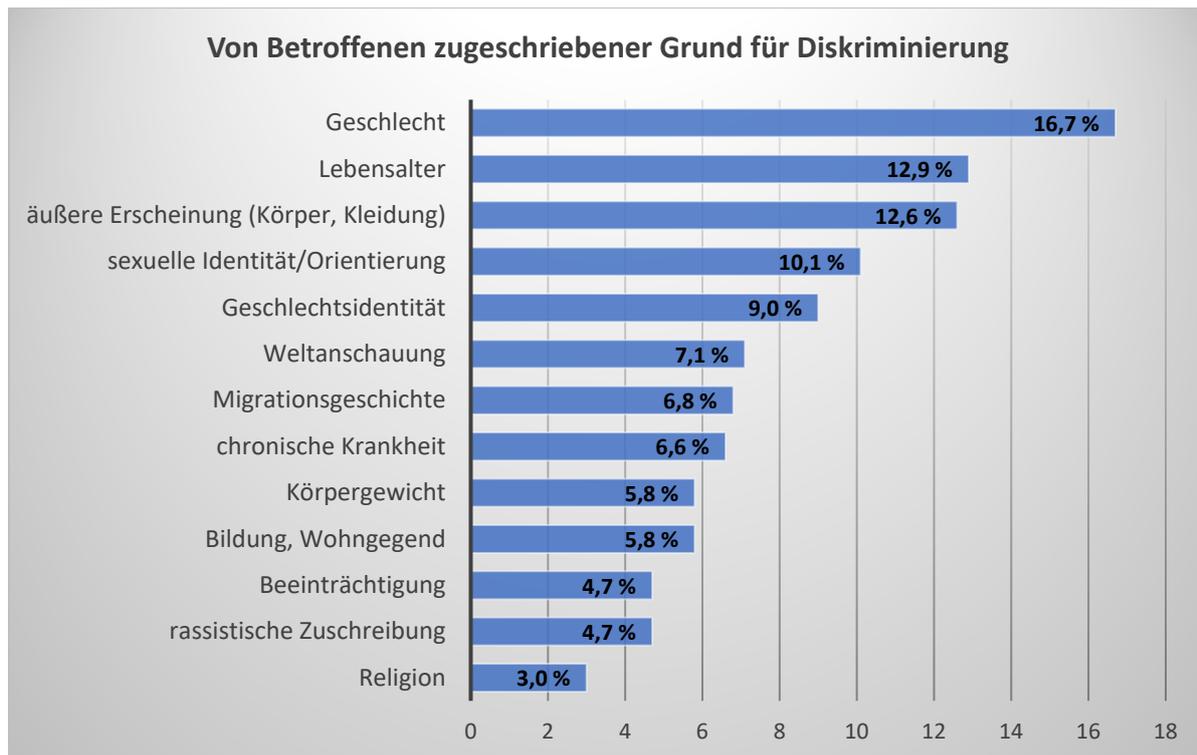


Abb. 4 Von Betroffenen (N=365) zugeschriebener Grund für Diskriminierung

***Diskriminierungserfahrungen beeinträchtigen das Zugehörigkeitserleben in der Sportgruppe und die Zufriedenheit mit dem Sportverein.***

Wenn Diskriminierung im Zusammenhang mit der Sportvereinsaktivität erfahren wird, dann beeinflusst dies das Zugehörigkeitserleben zur Sportgruppe. Die negativen Zusammenhänge zwischen Diskriminierungserfahrungen (ja/nein) und dem Zugehörigkeitserleben sind von mittlerer Stärke ( $r_s = -.312, p < .01$ ). Zudem zeigt sich, je mehr Diskriminierungserfahrungen (0 bis max. 28 Erfahrungen) im Kontext des Vereinssports während der letzten 12 Monate gemacht werden, desto geringer ist das Zugehörigkeitserleben zur Sportgruppe ( $r_s = -.335, p < .01$ ).

Wir haben die Berliner Sportvereinsmitglieder gefragt, wie zufrieden sie ganz allgemein mit ihrem Verein sind. Auf einer Skala von 0 = „überhaupt nicht zufrieden“ bis 10 = „äußerst zufrieden“, lag die durchschnittliche Zufriedenheit der Mitglieder mit ihrem Verein bei  $M = 8,71$  ( $SD=1.66$ ). Alles in allem zeigten sich demnach, dass die Mitglieder der Berliner Sportvereine sehr zufrieden mit ihrem Verein sind. Dieser Zufriedenheitswert übersteigt sogar den positiven Befund von  $M = 8,19$  der gesamtdeutschen Befragungen im Rahmen des Sportentwicklungsberichts von 2021 (Breuer & Feiler, 2021). Die Zufriedenheitswerte sind unabhängig von den ausgeübten Sportarten oder der gesundheits-, freizeit- oder leistungssportlichen Ausrichtung des Angebots. Allerdings weisen einige Befragtegruppen deutlich geringere Zufriedenheitswerte auf, die Black, Indigenous and People of Color ( $M=7.50, SD=2.32$ ) sowie Muslime\*Musliminnen, Juden und Jüdinnen, Rom\*nja und Sinti\*zze ( $M=7.30, SD=2.26$ ).<sup>21</sup> Das spiegelt sich auch im nachfolgenden Ergebnis wider. Erwartungsgemäß sind

<sup>21</sup> Die Unterschiede zwischen den Gruppen (gehöre der Gruppe an vs. nicht an) wurden mittels t-Tests für unabhängige Stichproben gerechnet und sind mit  $p < .05$  signifikant.

Mitglieder, die tatsächlich im Sportverein Diskriminierung erfahren haben ( $M=7.95$ ,  $SD=2.15$ ), signifikant weniger zufrieden als Mitglieder, die keine Diskriminierungserfahrungen berichten ( $M=9.03$ ,  $SD=1.29$ ;  $t(293,30)=7,00$ ,  $p<.001$ ).

Von denjenigen ( $N=733$ ), die die Fragen zu Belonging, Diskriminierung und Vereinszufriedenheit beantwortet haben, haben 55% ( $N=426$ ) keine Diskriminierungserfahrung gemacht, fühlen sich sehr zugehörig zu ihrer Sportgruppe und sind sehr zufrieden mit ihrem Verein.

***Diskriminierungen werden im Durchschnitt fast immer als belastend bis stark belastend erlebt, auch wenn es interindividuelle Differenzen gibt.***

Wir haben die Mitglieder mit Diskriminierungserfahrungen in den letzten zwölf Monaten gefragt, wie belastend die jeweilige Erfahrung für sie war (4stufige Likert-Skala von 1=nicht belastend bis 4=stark belastend). Bei 35 der 36 Diskriminierungserfahrungen wurde das Antwortspektrum ausgereizt, was einerseits auf das subjektiv unterschiedliche Belastungserleben hinweist, aber andererseits auch zeigt, dass es von der konkreten Situation abhängt, wie belastend diese erlebt wird. Ein Beispiel: 80 Befragte geben an, über sie oder Personen wie sie wurden negative Kommentare gemacht. 16 Befragte erlebten dies als stark belastend, 36 als belastend, 22 als wenig belastend und 6 Befragte als nicht belastend.

Von den 36 gemachten Diskriminierungserfahrungen wurden nur drei Erfahrungen im Durchschnitt als wenig belastend erlebt. Alle anderen Erfahrungen befinden sich durchschnittlich im Bereich belastend bis stark belastend. In Tab. 3 werden die Diskriminierungserfahrungen gelistet, die im Durchschnitt als besonders belastend empfunden wurden. Hier finden sich soziale Herabwürdigungen (unangebrachte Fragen, in Vereinsmedien heruntergemacht werden) und materielle Benachteiligungen (Zugang verweigert, nicht mitmachen dürfen) und sexualisierte Gewalt wieder. Hervorzuheben ist das hohe Belastungserleben, wenn erlebte Diskriminierung von Anderen nicht als solche anerkannt wird oder heruntergespielt wird. Auch unangebrachte persönliche Fragen, negative und herabsetzende Kommentare sowie sexualisierte Belästigungen werden von der Mehrheit der Betroffenen als belastend oder stark belastend wahrgenommen. Auch Ungleichbehandlungen, die eine gleichberechtigte Teilnahme an den Aktivitäten verhindern, werden von den Betroffenen mehrheitlich als belastend bis stark belastend erlebt.

Tab. 3 *Diskriminierungserfahrungen mit den zehn höchsten durchschnittlichen Belastungswerten. Anzahl von Erfahrungen und Durchschnittswerte (M) und Standardabweichungen (SD)*

Diskriminierungserfahrung	stark belastend	belastend	wenig belastend	nicht belastend	N gesamt	M (SD)
Ich wurde in Vereinsmedien oder sozialen Vereins-Netzwerken verleumdet oder heruntergemacht.	6	3	1	1	11	3,27 (1.01)
Mir wurde nicht geglaubt, als ich das diskriminierende Verhalten Anderer mir gegenüber angesprochen habe (z.B. „Das bildest du dir bloß ein.“ „Das hat die Person doch nicht so gemeint.“ „Sei doch nicht so empfindlich!“).	18	13	5	6	42	3,02 (1.07)
Unangebrachte Fragen zu Sexleben und Genitalien	5	7	4	1	17	2,94 (0.90)
Mir wurde der Zugang zur Umkleide/Toilette bzw. zu Sporträumen verweigert.	3	1	2	1	7	2,86 (1.21)
Ich durfte bei Auftritten oder Wettkämpfen nicht mitmachen, obwohl ich die Leistungen dafür bringe.	6	7	6	2	21	2,81 (0.98)
Ich wurde in sexueller Hinsicht belästigt (z.B. durch unangemessene Bemerkungen, Sprüche, sexistische Sprache, Missachtung körperlicher oder persönlicher Distanz, Nachrichten oder Bilder/Videos).	8	13	4	5	30	2,80 (1.03)
Unangebrachte Fragen zur (zugeschriebenen) Herkunft	3	2	3	1	9	2,78 (1.09)
Über mich oder Personen wie mich wurden negative Kommentare gemacht.	16	36	22	6	80	2,78 (0.86)
Es wurden Begriffe, Bezeichnungen, Ausdrucksweisen oder Laute benutzt, die mich oder Personen wie mich herabsetzen (z.B. „farbig“, „schwuler Pass“, „Kampflesbe“, „fette Sau“, Hinterherpfeifen, Affenlaute).	9	11	8	5	33	2,73 (1.04)
Ich wurde herabwürdigend behandelt bzw. gedemütigt (z.B. als würden sie mich für weniger intelligent, fähig oder weniger Wert halten).	12	18	9	8	47	2,72 (1.04)

**Als Verursacher\*innen werden von den Betroffenen am häufigsten Sportler\*innen und Funktionsträger\*innen (Trainer\*innen, Vorstände) aus dem eigenen Verein genannt. Angehörige des eigenen Vereins sind für die Hälfte der Fälle verantwortlich.**

Die Betroffenen sollten angeben, von wem die Diskriminierungen wie häufig ausgegangen sind. Wir haben hier verschiedene Gruppen vorgeben und abgefragt, ob von dieser Personengruppe gar keine, einmal oder mehrmals eine Diskriminierung ausging (vgl. Abb. 5). Insgesamt wurden für 628 der 1.384 berichteten Diskriminierungserfahrungen Verursacher\*innen angegeben. Jede der von uns vorgegebenen Gruppen wurde mindestens 19 Mal gewählt.

Die Verursacher\*innen kommen in mehr als der Hälfte der Fälle (N=322) aus dem eigenen Verein (Sportler\*innen, Trainer\*innen, Vorstände). Ein Viertel (N=155) kommt aus anderen Vereinen (Sportler\*innen, Trainer\*innen, Sonstige). Und ein weiteres Viertel (N=151) sind Zuschauer\*innen, Hallen- oder Platzwart\*innen, Schiedsrichter\*innen oder Verbands- und Verwaltungsvertreter\*innen.

Sportler\*innen aus der eigenen Trainingsgruppe werden am häufigsten genannt (N=102). Aber auch andere Sportler\*innen aus dem eigenen Verein (N=80) und Sportler\*innen anderer Vereine (N=60) werden häufig angegeben. Sportler\*innen aus der eigenen Sportgruppe, dem eigenen Verein und aus anderen Vereinen werden auch bei den mehrmals Verursachenden am häufigsten angegeben. Insgesamt sind sie für mehr als ein Drittel der Diskriminierungserfahrungen verantwortlich, für die die Verursachende angegeben wurden (N=234).

Hervorzuheben ist die hohe Zahl an zum Teil geschulten Funktionsträger\*innen im Ehren- und Hauptamt, die von den Betroffenen benannt wurden. Ein Drittel der Fälle (N=238) geht auf Trainer\*innen, Vorstände, Schiedsrichter\*innen und Verbands- und Verwaltungsvertreter\*innen zurück.

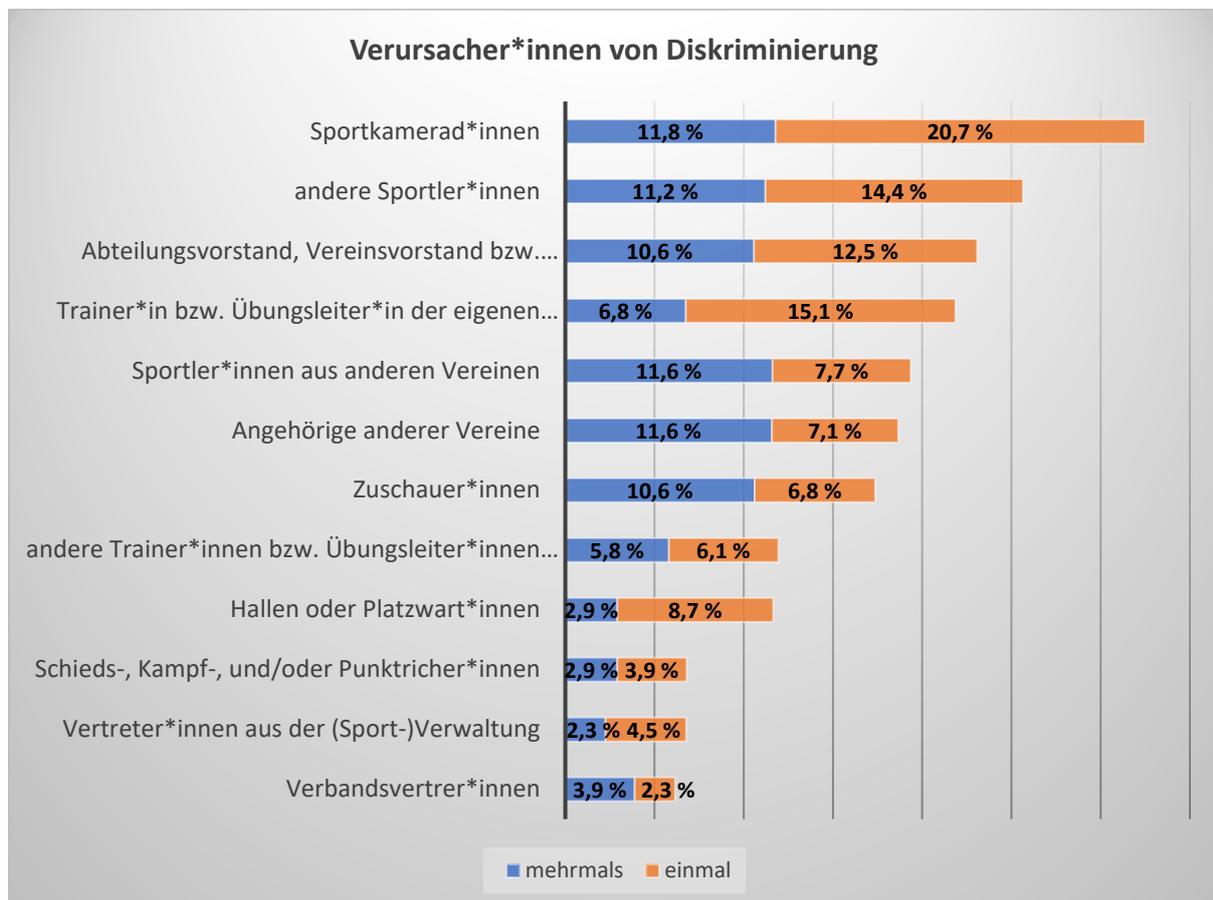


Abb. 5 Verursacher\*innen von Diskriminierung aus Perspektive der Betroffenen

Sportler\*innen und Trainer\*innen anderer Vereine sowie Zuschauer\*innen werden von Teamsportler\*innen häufiger als Verursacher\*innen von Diskriminierung ausgemacht als von Individualsportler\*innen.

**Die Strategien im Umgang mit selbst erlebten Diskriminierungen sind eher persönlich, pragmatisch und defensiv-vermeidend statt offensiv und konfrontierend. In einigen Fällen führen Diskriminierungen zum Abbruch der Vereinsaktivität.**

Wir haben auch gefragt, wie mit den Diskriminierungserfahrungen umgegangen wird (vgl. Abb. 6). Hierzu haben wir Items in Anlehnung an Kronenbitter et al. (2023) für den Sportvereinskontext konstruiert. Jedes dieser Items wurde auch mindestens einmal ausgewählt, was zeigt, dass diese Strategien des Umgangs oder auch Copings in der Praxis relevant sind.

In den Antworten zeigt sich ein starkes Übergewicht individueller, persönlicher Bewältigungsstrategien in pragmatischer und defensiver Form. Pragmatisch im Sinne eines „muddeling through“ versuchen die Betroffenen, stark und selbstbewusst aufzutreten (21,4 %) und sich nichts anmerken lassen (20,8 %), um weitere Diskriminierungen zu vermeiden, oder sie besprechen sich mit Freund\*innen (21,4 %).

Defensive Strategien in Form des Ertragens oder Ausweichens wählen ebenfalls viele der Betroffenen. Beispiele hierfür sind, sich mit der Diskriminierung abgefunden zu haben (10,1 %), nichts zu tun, weil das nichts bringt (14 %) oder Personen (20,3 %) und Orte (7,1 %) zu meiden. Seltener wird das Training über längere Zeit (4,1 %) unterbrochen, die Trainingsgruppe (2,2 %) oder der Verein (1,6 %) gewechselt.

Offensive Strategien werden demgegenüber seltener gewählt. Einige Betroffene versuchen, die verursachenden Personen zu konfrontieren (14,5 %) oder sie versuchen, öffentlich in der Gruppe oder beim Trainer\*in auf die Situation aufmerksam zu machen (11 %). Selten wird Beschwerde eingereicht (4,1 %).

Diejenigen, die Hilfe und Beratung geholt haben, wählten dafür Freund\*innen oder Familienangehörige, Trainingskamerad\*innen, Trainer\*innen/Übungsleitungen oder auch den Vorstand. Nur einmal wurde eine Beratungsstelle außerhalb des organisierten Sports angegeben und gar nicht gewählt wurden Beratungsstellen innerhalb des Vereins oder des Fachverbandes. Hier bleibt unklar, ob solche Angebote nicht existieren oder nicht angefragt werden. Auch Rechtsanwältinnen bzw. -anwälte wurden nicht hinzugezogen.

Beschwerde wurde bei Trainer\*innen, beim Vereinsvorstand und einer Beratungsstelle außerhalb des organisierten Sports eingereicht. Nicht genannt wurden hingegen eine Beschwerdestelle innerhalb des LSB oder des Fachverbandes.

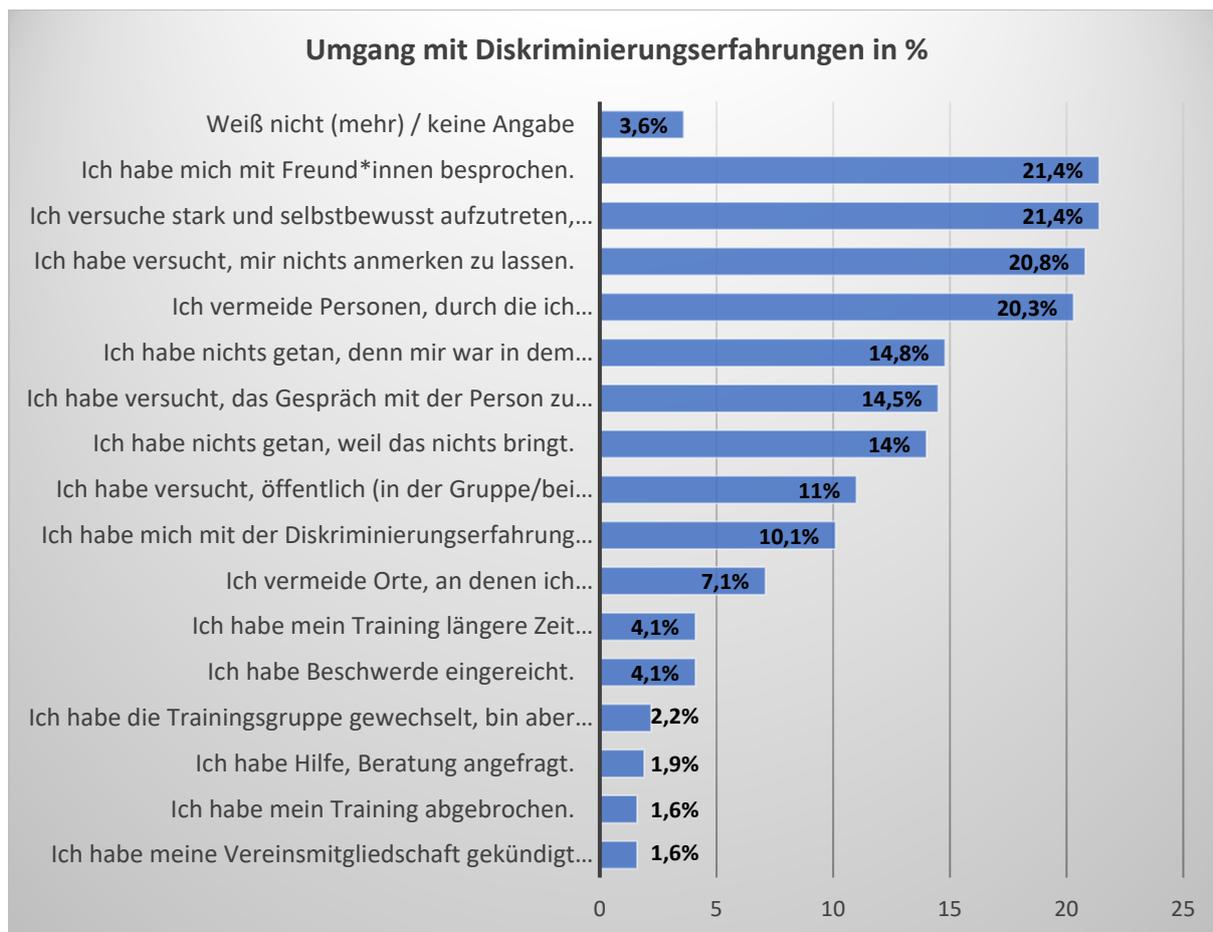


Abb. 6 Umgang mit Diskriminierungserfahrungen

***Wenn Diskriminierungen von anderen Mitgliedern als solche wahrgenommen und beobachtet werden, dann reagieren diese Mitglieder teils solidarisch und aktiv unterstützend, teils unsicher und passiv vermeidend.***

Von den 72 % der Befragten, die keine Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, gaben 49 Personen an, miterlebt zu haben, wie eine andere Person im Zusammenhang mit ihrer Sportvereinsaktivität während der letzten 12 Monate diskriminiert wurde und weitere 48 waren sich diesbezüglich unsicher. Diese beobachtete Diskriminierung gibt keine Auskunft über das Ausmaß von Diskriminierung, sondern für die Sensibilität für Diskriminierung (Supik, 2023, S. 221). Hier deutet sich an, dass Diskriminierungen häufig nicht als solche von Außenstehenden erkannt werden.

Diese 5 % Personen, die Diskriminierung beobachtet haben, haben wir gefragt, wie sie in der miterlebten Diskriminierungssituation reagiert haben (vgl. Abb. 7). Wenn Mitglieder sensibilisiert sind und Diskriminierung wahrnehmen, dann agieren sie oft unterstützend, indem sie sich solidarisieren und Diskriminierungen gegenüber den Verursachenden ansprechen. Allerdings sind sich auch einige unsicher und vermeiden eine Positionierung in diesen Situationen.



Abb. 7 Reaktionen von Mitgliedern auf beobachtete Diskriminierung

**Mitglieder wünschen sich vor allem Antidiskriminierungsmaßnahmen in den Bereichen Sensibilisierung, Schulungen und Richtlinien sowie Beratung und Beschwerdemanagement.**

Auf unsere Frage, in welchen Bereichen sich die Mitglieder Unterstützung von Seiten ihres Vereins oder Verbandes wünschen, konnte auf 22 vorgegebene Antidiskriminierungsmaßnahmen mit ja, nein oder ich weiß nicht geantwortet werden. Auch wurde ein offenes Sonstiges-Antwortfeld vorgegeben. Mitglieder konnten allerdings nicht angeben, wenn eine Maßnahme bereits umgesetzt wird im Verein. Dies muss als methodische Einschränkung betrachtet werden. In den offenen Antworten wurde dies mehrmals angesprochen und angemerkt, dass in diesem Fall mit „nein“ geantwortet wurde.

In der Tab. 4 haben wir die zehn Antidiskriminierungsmaßnahmen aufgelistet, die von den Mitgliedern am häufigsten gewünscht wurden. Im Anhang (vgl. Abb. 9 im Anhang) kann eine vollständige Liste aller abgefragten Maßnahmen eingesehen werden.

An erster Stelle stehen für die Mitglieder Maßnahmen im Bereich Aufklärung, Sensibilisierung und Weiterbildung. So wünschen sich die Befragten Aufklärung und Sensibilisierung des Vorstands (49,2 %), der Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen (58,8 %) sowie Schulung des Vorstands bzgl. Vielfalt und Antidiskriminierung (47,4 %), Weiterbildung der Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen im Umgang

mit Vielfalt und Diskriminierung (53,6 %). Sie halten aber auch die niedrigschwellige Sensibilisierung der Vereinsmitglieder insgesamt für sehr wünschenswert (44,2 %).

Wichtig für Mitglieder ist überraschend deutlich eine sichtbare Positionierung für gesellschaftliche Vielfalt (52,8 %) und Antidiskriminierungs-Richtlinien in Satzungen (49,1 %). Aber auch eine vereinsinterne Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung (44,6 %), eine Etablierung eines Beschwerdemanagements (41,1 %), Unterstützung von Betroffenen in rechtlichen Fragen (48,3 %) und Informationen zu spezifischen externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten (44,2 %) erhalten große Zustimmung unter den Befragten.

Wir haben die Antworten nochmal aufgesplittet in Antworten von Befragten mit und ohne Diskriminierungserfahrungen im Verein. Hier wird deutlich, dass Mitglieder mit Diskriminierungserfahrungen bei allen Maßnahmen höhere Zustimmungsraten vorweisen. Am höchsten sind die Diskrepanzen bei den Maßnahmen in Bereich der Aufklärung, Sensibilisierung und Fort- und Weiterbildung von Vorstand, Trainer\*innen und Übungsleiter\*innen. Diese erhalten bis zu 15-20 % höhere Zustimmungsraten durch Befragte mit Diskriminierungserfahrungen im Vergleich zu Befragten ohne Diskriminierungserfahrungen. Die Rangfolge der gewünschten Maßnahmen unterscheidet sich aber kaum.

Mehrheitlich abgelehnt werden Quotenregelungen für diskriminierte Gruppen (61 % Nein-Stimmen, 11 % Ja-Stimmen), und sehr kontrovers betrachtet werden Informationsmaterialien und Kampagnen (32 % bzw. 30 % Nein-Stimmen, 23 % bzw. 24 % Ja-Stimmen) sowie die Etablierung einer\*s Vereinsbeauftragten für Vielfalt und Gleichstellung und Sportangebote für spezielle Gruppen (zwischen 45 % Nein-Stimmen, 26 % Ja-Stimmen) (vgl. Abb. 9 im Anhang). Warum welche Maßnahmen befürwortet oder abgelehnt werden, haben wir in unserer Studie nicht abgefragt.

Tab. 4 Unterstützungswünsche der Mitglieder von Seiten ihres Vereins oder Verbandes (zehn häufigste Nennungen)

In welchen Bereichen wünschen Sie sich Unterstützung von Seiten Ihres Vereins oder Verbandes?	Mitglieder mit Diskriminierungserfahrungen (N=365)	Mitglieder gesamt (N=1.593)
Aufklärung, Sensibilisierung von Übungsleiter*innen und Trainer*innen	74 %	59 %
Schulung/Fortbildung zu Vielfalt/Antidiskriminierungsmaßnahmen für Übungsleiter*innen und Trainer*innen	66 %	54 %
Sichtbare Positionierung für gesellschaftliche Vielfalt	63 %	53 %
Antidiskriminierungs-Richtlinien in Satzungen	60 %	49 %
Aufklärung, Sensibilisierung von Vorstandsmitgliedern	65 %	49 %
Bei der Unterstützung von Betroffenen in rechtlichen Fragen	54 %	48 %
Schulung/Fortbildung zu Vielfalt/Antidiskriminierungsmaßnahmen für Vorstandsmitglieder	62 %	47 %
Einrichtung und Bekanntmachung einer vereinsinternen Beschwerdestelle im Fall von Diskriminierung	52 %	45 %
Niedrigschwellige Sensibilisierungs- und Fortbildungsmaßnahmen für Vereinsmitglieder	58 %	44 %
Informationen zu spezifischen externen Beratungs-/Unterstützungsangeboten	54 %	44 %

Insbesondere die Befragten mit Diskriminierungserfahrungen haben das offene Antwortfeld genutzt, um einerseits mitzuteilen, dass ihre Vereine bereits viele der Maßnahmen umsetzen, aber auch, um weitere Maßnahmen und Aspekte vorzuschlagen. Viele der Nennungen können unter die bereits benannten Bereiche subsumiert werden (z. B. Nachverfolgen und Aufarbeitung von Diskriminierungsfällen und Machtmissbrauch, Sensibilisierung der Vereinsjugend, Kinderschutz). Auch wird bspw. eine transparente, diversitätssensible und -freundliche Öffentlichkeitsarbeit bzw. Außendarstellung von Vereinen, ihres Selbstverständnisses und ihrer Angebote in einer dennoch leicht verständlichen Sprache gewünscht. Zudem wird angemerkt, dass neben der Sensibilisierung für bestimmte Gruppen und Identitäten, auch das Verbindende von Menschen und Aktivitäten im Sportverein und in Sportgruppen betont und gefördert werden sollte.

## Zusammenfassende Diskussion

Die Mitgliederbefragung liefert einen Einblick in das Erleben von Zugehörigkeit, Diskriminierungserfahrungen und Wünsche bzgl. Antidiskriminierungsarbeit von Mitgliedern Berliner Sportvereine. **Es handelt sich hierbei um die erste bundeslandspezifische Befragung von Sportvereinsmitgliedern zu Zugehörigkeit und Diskriminierung. Erstmals kamen von Diskriminierung betroffene Berliner Sportvereinsmitglieder so differenziert zu Wort und konnten ihre Erfahrungen und mögliche Verbesserungsbedarfe mitteilen.**

Ihre Stärke liegt in der Beschreibung des Ausmaßes und Form von Diskriminierungserfahrungen sowie der Beschreibung von Zusammenhängen zwischen dem Auftreten von Diskriminierungen und Kontextvariablen (Vereinsdemokratie, Sportarten, Leistungs- oder Breiten-/Freizeitsport, Heterogenität der Sportgruppen) sowie individuellen Merkmalen (Zugehörigkeitserleben, Zuordnung zu von Benachteiligung bedrohte Gruppen). Für die erfahrenden Diskriminierungen wurden zudem das jeweilige Belastungserleben und Strategien im Umgang mit den Diskriminierungen erhoben. Auch wurden erstmals Wünsche bezüglich Antidiskriminierungsmaßnahmen von Sportvereinsmitgliedern erfasst.

Die Ergebnisse unserer nicht repräsentativen Studie stützen sich auf Aussagen von fast 1.600 Befragten unterschiedlichen Alters, Geschlechtszugehörigkeit, Bildungsstands, Einkommensverhältnisse, Herkunftsgeschichten, sexueller Orientierung, körperlicher und geistiger Fähigkeiten usw., die in unterschiedlichen Sportarten und Gruppenkonstellationen sportaktiv sind. Trotzdem längst nicht alle von Benachteiligung bedrohte Gruppen gute Zugangsmöglichkeiten zum Vereinssport haben, unterstreicht dies dennoch die Vielfalt an Sportler\*innen, die im Berliner Vereinssport bereits aktiv sind und die alle in ihrer Vielfalt gleichberechtigt ohne jegliche Form von Diskriminierung am Berliner Vereinssport teilnehmen/teilhaben wollen und sollen (vgl. LSB Leitbild und Leitlinien <https://www.lsb-berlin.de/unser-verband/wir-ueber-uns/leitbild-und-leitlinien>). Dieser Wunsch erfüllt sich jedoch nicht für alle.

**Der Sportverein kein diskriminierungsfreier Raum. Das zeigen die Befunde unserer Studie sehr deutlich. Mehr als jedes vierte befragte Mitglied wurde einmal oder mehrmals während eines Jahres im Rahmen der Vereinssportaktivität diskriminiert.** Da wir nur aktive Sportvereinsmitglieder befragt haben, spricht einiges dafür, dass die Dunkelziffer höher ist, da wir die Menschen nicht erreicht haben, die aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrungen den Verein verlassen haben. Zudem haben bestimmte von Benachteiligung bedrohte Gruppen kaum an der Umfrage teilgenommen (z. B. Mitglieder mit Migrationsgeschichte, Mitglieder mit Behinderungen) bzw. sie teilnehmen konnten (z. B. aus sprachlichen Gründen, Sehenschränkungen).

Diejenigen, die im Sportverein von Diskriminierung betroffen sind, machen mit hoher Wahrscheinlichkeit auch außerhalb des Sportvereins Diskriminierungserfahrungen. Besonders betroffen sind Mitglieder, die sich mehreren Benachteiligungsgruppen Überzufällig häufiger erleben Sportvereinsmitglieder unter 61 Jahre Diskriminierung, Sportvereinsmitglieder, die sich als divers einordnen, die sich den Gruppen der LSBTIQA\*, BIPoC, Menschen mit Behinderung, Menschen mit chronischen Erkrankungen, Menschen ohne deutschen Pass und Mitglieder, die sich der Gruppe der Muslime\*Musliminnen, Juden\*Jüdinnen, Rom\*nja und Sinti\*zze zuordnen. Diejenigen, die mehreren Benachteiligungsgruppen angehören, machen mit höherer Wahrscheinlichkeit Diskriminierungserfahrungen im Sportverein.

**Die erlebten Diskriminierungsformen sind sehr vielfältig. Häufig handelt es sich um soziale Herabwürdigung (herabwürdigende Sprache, sexistische Sprache) und materielle Benachteiligung (nicht mitmachen dürfen, Vorenthalten von Informationen).** Selten wird auch von physischer Gewalt berichtet. Dies ähnelt Befunden anderer Studien zu Diskriminierung im Sport (zsf. Hartmann-Tews, Menzel, & Braumüller, 2022) und in ähnlichen Lebensbereichen (Verein, Jugendgruppe oder Ehrenamt, Beigang et al., 2017).

**Diskriminierungen werden im Durchschnitt fast immer als belastend bis stark belastend erlebt,** auch wenn es interindividuelle Differenzen gibt. Auch hier erreichen soziale Herabwürdigungen und materielle Benachteiligungen hohe durchschnittliche Belastungswerte. Aber auch Nichtanerkennung von Diskriminierungserfahrungen wird als starke Belastung von den Betroffenen empfunden.

Auch andere Studien zeigen, dass Diskriminierungserfahrungen zu hohem Belastungserleben bzw. Stress führen und eindeutig die Gesundheit der Betroffenen schädigen, zudem stellt die individuelle Bewältigung massive Herausforderungen für der Betroffenen dar (zsf. Zick, 2023). Diskriminierungserfahrungen wirken sich negativ auf das eigene Wohlempfinden, die eigene Zufriedenheit, aber auch das Verhalten und Verhältnis zu anderen Personen aus (Kronenbitter et al., 2023). Nicht nur offene oder schwerwiegende Diskriminierungen haben negative gesundheitliche, emotionale oder soziale Folgen. Auch die zunächst weniger schwerwiegend erscheinenden, subtileren Formen von Diskriminierung, wie etwa Erfahrungen sozialer Herabwürdigung (Blicke, Beleidigungen, Witze, negative Zuschreibungen), können dabei folgenreich für die Betroffenen und ihr Leben sein (Kronenbitter et al., 2023). **Das Belastungserleben und die negativen gesundheitlichen und sozialen Folgen von Diskriminierung stellen sich unabhängig davon ein, ob die Diskriminierung vorsätzlich oder in böswilliger Absicht geschieht oder unbewusst.**

Diskriminierungen im Sportvereinskontext gehen am häufigsten von anderen Sportler\*innen und Funktionsträger\*innen, wie Trainer\*innen, Übungsleiter\*innen oder Vorständen aus. **Angehörige des eigenen Vereins – insbesondere Sportler\*innen und Trainer\*innen der eigenen Sportgruppe – sind für die Hälfte der Diskriminierungserfahrungen verantwortlich.** Vereinsinterne Sensibilisierung und Schulungen lohnen demnach.

**Diskriminierungserfahrungen beeinträchtigen das Zugehörigkeitserleben in der Sportgruppe und die Zufriedenheit mit dem Sportverein. Sie können auch zum Abbruch der Vereinsaktivität führen.** Wir können allerdings in unserer Studie keine Aussagen darüber machen, inwiefern die erfahrenen Diskriminierungen zukünftig zu einem Rückzug aus dem Vereinssport führen werden, da wir Personen befragt haben, die noch aktive Mitglieder in Berliner Sportvereinen sind. Befunde anderer Studien legen nahe, dass Diskriminierungserfahrungen zum Austritt aus dem Vereinssport führen können (zsf. Hartmann-Tews et al., 2022). Diskriminierungsprävention ist demnach auch ein wichtiges Mittel der Mitgliederbindung.

**Mitglieder, die Diskriminierung erfahren haben, sind bei der Bewältigung dieser meist auf sich allein gestellt und versuchen selbst mit der Situation fertig zu werden.** Studienbefunde zeigen, dass die individuelle Bewältigung massive Herausforderungen für die Betroffenen darstellen (zsf. Zick, 2023). Selten wird Hilfe und Beratung gesucht oder Beschwerde eingereicht. Es ist zu vermuten – und die Unterstützungswünsche bestätigen dies – dass Hilfs-, Beratungs- und Beschwerdestrukturen unbekannt sind oder sehr wahrscheinlich fehlen. **Für eine konstruktive Bewältigung von Diskriminierungserfahrungen sind Unterstützungsnetzwerke innerhalb der Sportgruppe und des Sportvereins, aber auch externe Hilfs- und Beratungsangebote sowie Beschwerdestrukturen nötig.**

Die Wahrscheinlichkeit, diskriminiert zu werden, steigt in Vereinen, die nicht als Ort der Mitbestimmung von den Mitgliedern wahrgenommen werden und in Sportgruppen steigt, die sehr heterogen sind. Dieser Befund spricht nicht gegen heterogene Sportgruppenzusammensetzungen, aber es spricht dafür, dass in sehr heterogenen Gruppen verstärkt darauf geachtet werden muss, dass alle Gruppenmitglieder in ihrer Verschiedenheit wertgeschätzt, gehört und beteiligt werden. **Nach wie vor haben homogene Gruppen, in denen Angehörige bestimmter von Benachteiligung bedrohter Gruppen unter sich Sport treiben können, ihre Berechtigung im Sinne von „safe spaces“.**

Wenn Mitglieder ihren Verein als demokratisch wahrnehmen, also das Gefühl haben, mitbestimmen zu können, fühlen sich diese Mitglieder stärker zugehörig zu ihrer Sportgruppe und die Wahrscheinlichkeit, diskriminiert zu werden sinkt. Das Zugehörigkeitserleben hängt nicht davon ab, ob sie in einer homogenen oder sehr heterogenen Sportgruppe sportaktiv sind. Ergo: **Partizipative Rahmenbedingungen führen zu starken Zugehörigkeitserleben und weniger Diskriminierung unabhängig davon, ob eine Sportgruppe sehr heterogen oder homogen zusammengesetzt ist.**

Insgesamt decken sich die Präferenzen bzgl. gewünschter Antidiskriminierungsmaßnahmen der Mitglieder mit denen der Vorstände aus unserer Vorstandsbefragung (Albert et al., 2024). Viele Mitglieder wünschen sich eine klare Positionierung ihres Vereins für gesellschaftliche Vielfalt und Antidiskriminierungsrichtlinien in ihrer Vereinssatzung. Sie wünschen sich Aufklärung, Sensibilisierung auf allen Ebenen des Vereins. Sie wünschen sich Schulungen und Fortbildungen zu Vielfalt und Antidiskriminierung für Übungsleiter\*innen, Trainer\*innen und Vorstände, sie wünschen sich Beschwerdestrukturen innerhalb und außerhalb des Vereins sowie Informationen zu externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten (auch in rechtlichen Fragen). All diese Maßnahmen scheinen gut umsetzbar da sie mehrheitlich von Mitgliedern und auch Vereinsvorständen befürwortet werden. Sportverbände, insbesondere der LSB kann die Vereine bei der Umsetzung einiger dieser Maßnahmen unterstützen. Eine inklusive, partizipative und von gegenseitiger Wertschätzung geprägte Vereinskultur zu leben, ist Aufgabe aller Entscheidungs- und Funktionsträger\*innen, aber auch aller Mitglieder.

## Literatur

- Albert, K., Sielschott, S., Wache, B., & Burrmann, U. (2024). *Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport (ZuDiS) – ausgewählte Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der Vorstandsbefragung Berliner Sportvereine*. (Forschungsbericht). Berlin: Humboldt-Universität zu Berlin, Institut für Sportwissenschaft. Abgerufen von [https://www.spowi.hu-berlin.de/de/institut/sportpaedagogik/forschung/Projekte/2024-04-26\\_zudis-kurzbericht-vorstandsbefragung-lsb.pdf](https://www.spowi.hu-berlin.de/de/institut/sportpaedagogik/forschung/Projekte/2024-04-26_zudis-kurzbericht-vorstandsbefragung-lsb.pdf)
- Allen, J. B. (2006). The perceived belonging in sport scale: Examining validity. *Psychology of Sport and Exercise*, 7(4), 387-405.
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.) (2019). Rechtsexpertise zum Bedarf einer Präzisierung und Erweiterung der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz genannten Merkmale. Rechtsexpertise im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/rechtsexpertise\\_merkmalserweiterung\\_im\\_agg.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=3](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/rechtsexpertise_merkmalserweiterung_im_agg.pdf?__blob=publicationFile&v=3)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes (September 2024). Diskriminierung in Deutschland. Erkenntnisse und Empfehlungen. Fünfter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages. Zugriff unter [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_fuenfter\\_lang\\_2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_fuenfter_lang_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=10)  
[https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT\\_Bericht/gemeinsamer\\_bericht\\_fuenfter\\_lang\\_2024.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=10](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/gemeinsamer_bericht_fuenfter_lang_2024.pdf?__blob=publicationFile&v=10)
- Cunningham, G. (2012). A Multilevel Model for Understanding the Experiences of LGBT Sport Participants. *Journal for the study of sports and athletes in education*, 6(1), 5-20. doi:10.1179/ssa.2012.6.1.5
- Denison, E. & Kitchen, A. (2020). *Out on the fields: The first international study on homophobia in sport (2015)*. Nielsen Sport, Bingham Cup 2014, Sydney Convicts, Sport Australia.. Monash University. Report. <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>
- Dietrich, A., & Ludwig, E. (2024). Auf dem Weg zu einem Sport für alle. *Forum Kind Jugend Sport* (5), 54–59. <https://doi.org/10.1007/s43594-024-00120-8>
- DOSB (2019). Satzung des DOSB. Zugriff unter [https://cdn.dosb.de/user\\_upload/www.dosb.de/uber\\_uns/Satzungen\\_und\\_Ordnungen/Satzung\\_fina\\_l\\_beschlossen.pdf](https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Satzungen_und_Ordnungen/Satzung_fina_l_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](https://cdn.dosb.de/user_upload/www.dosb.de/uber_uns/Politische_Forderungen_BTW_2021/06_Stellungnahme_DOSB_Sportausschuss_Diskriminierung_Rassismus_21092022.pdf)

El-Mafaalani, A., Waleciak, J., & Weitzel, G. (2023). Tatsächliche, messbare und subjektiv wahrgenommene Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & A. C. Reinhardt (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* S. 195-213). Springer VS.

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*. Abgerufen von [http://www.dosb.de/fileadmin/fm-dosb/arbeitsfelder/ids/images/2014/downloads/Expertise\\_Diversitaet\\_Inklusion\\_Integration\\_Interkulturalitaet.pdf](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. (2023). *Diskriminierung erlebt?! Diskriminierungserfahrungen in Sachsen*. Nomos.

Menzel, T., Braumüller, B., & Hartmann-Tews, I. (2019). *The relevance of sexual orientation and gender identity in sport in Europe. Findings from the Outsport survey*. Cologne: German Sport University Cologne, Institute of Sociology and Gender Studies.

Scherr, A. (2023). Soziologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 17-42). Springer VS.

Schröttle, M., Meshkova, K., & Lehmann, C. (2019). *Umgang mit sexueller Belästigung am Arbeitsplatz – Lösungsstrategien und Maßnahmen zur Intervention. Studie im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes*. In Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.). Abgerufen von [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang\\_mit\\_sexueller\\_belaestigung\\_am\\_arbeitsplatz.pdf?\\_\\_blob=publicationFile&v=5](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Expertisen/umgang_mit_sexueller_belaestigung_am_arbeitsplatz.pdf?__blob=publicationFile&v=5)

Supik, L. (2023). Statistik und Diskriminierung. In A. Scherr, A. El-Mafaalani, & A. C. Reinhardt (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 215-240). Springer VS.

Zick, A. (2023). Sozialpsychologische Diskriminierungsforschung. In A. Scherr, A. C. Reinhardt, & A. El-Mafaalani (Hrsg.), *Handbuch Diskriminierung* (S. 43-68). Springer Fachmedien Wiesbaden.

## Anhang

### Diskriminierungserfahrungen während der letzten zwölf Monate (% aller Befragten)

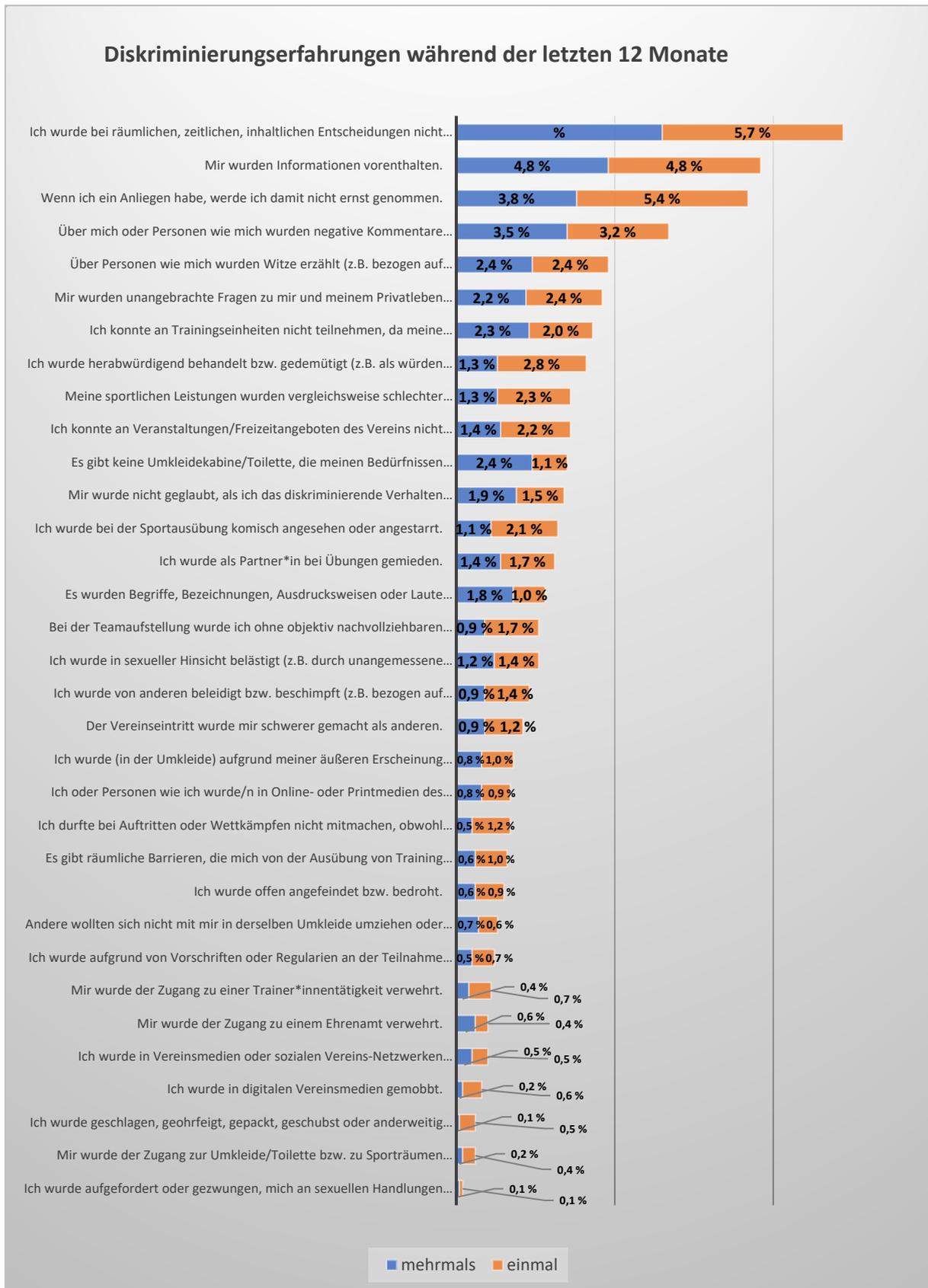


Abb. 8 Diskriminierungserfahrungen der befragten Mitglieder während der letzten zwölf Monate (N=1.593)

## Unterstützungswünsche / Antidiskriminierungsmaßnahmen

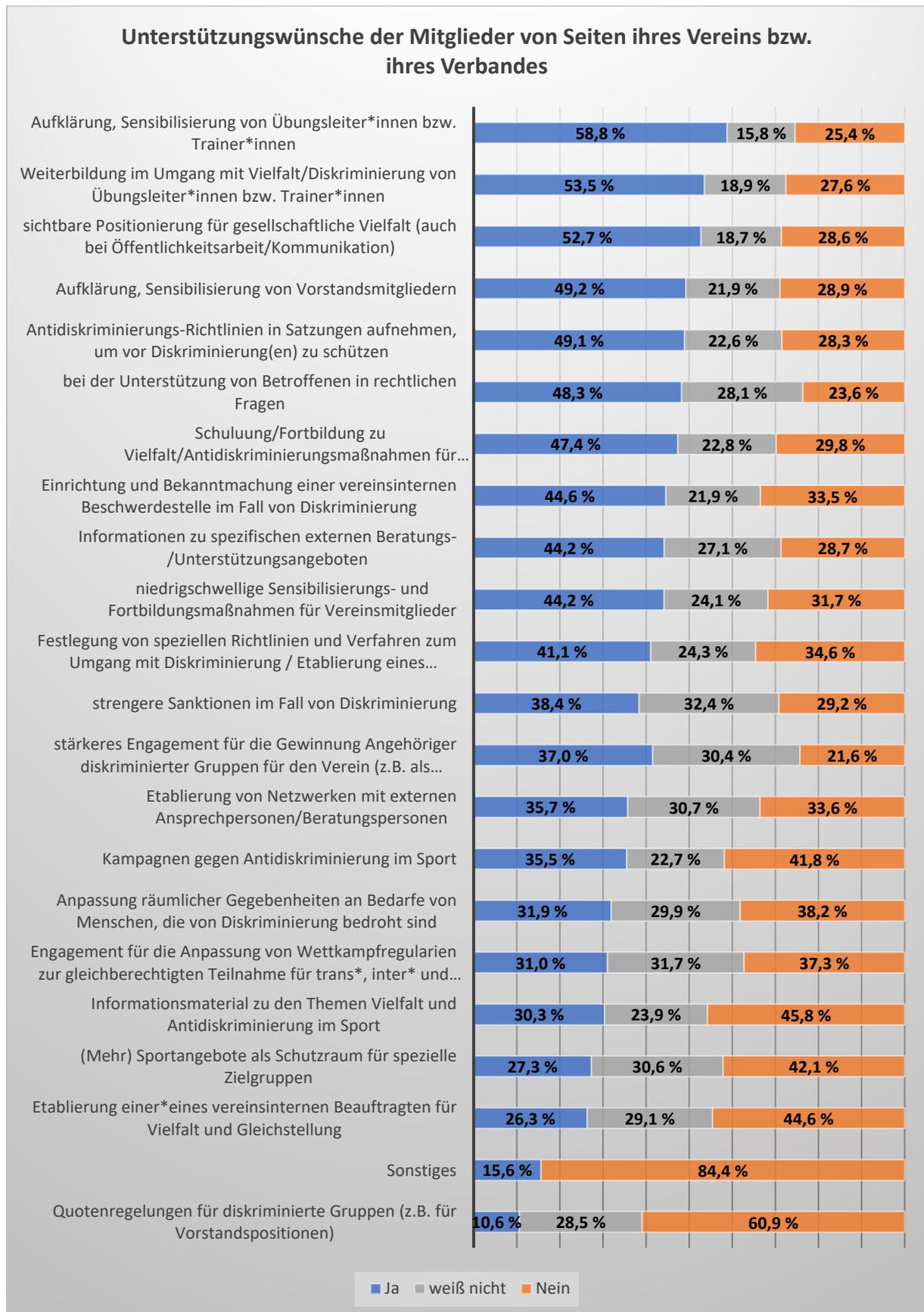


Abb. 9 Unterstützungswünsche der Mitglieder von Seiten ihres Vereins bzw. ihres Verbandes





