

Rassismus und Rassismuskritik im Vereinssport

Ein Bericht über die Omnipräsenz von Rassismus im Sport und über das *weiße* Privileg, ihn übersehen zu können

Alessa Heimburger, Lara Kronenbitter, Priscillia Musoh Manjoh, Franziska Storm und Tina Nobis

Kontakt

Bergische Universität Wuppertal
Institut für Sportwissenschaft
Arbeitsbereich Sportsoziologie
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal

Autorinnen

Alessa Heimbürger
Lara Kronenbitter
Priscillia Musoh Manjoh
Franziska Storm
Tina Nobis

Erscheinungsdatum

Oktober 2025

Zitiervorschlag

Heimbürger, A., Kronenbitter, L., Manjoh, P. M., Storm, F., & Nobis, T. (2025). *Rassismus und Rassismuskritik im Vereinssport. Ein Bericht über die Omnipräsenz von Rassismus im Sport und über das weiße Privileg, ihn übersehen zu können*. Bergische Universität Wuppertal. <https://doi.org/10.25926/BUW/0-1030>

Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und Integration
Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus

Das Projekt

Der vorliegende Bericht ist im Rahmen des Forschungsprojektes „Rassismus und Antirassismus im vereinsorganisierten Sport“ entstanden, welches am Arbeitsbereich Sportsoziologie der Bergischen Universität Wuppertal angesiedelt war. Dieses unabhängige Forschungsprojekt ist Teil des Projektes „(Anti-) Rassismus im organisierten Sport“, das von der Deutschen Sportjugend e.V. (dsj) in Kooperation mit dem Deutschen Olympischen Sportbund e.V. (DOSB) durchgeführt und von der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und der Beauftragten der Bundesregierung für Antirassismus gefördert wurde.

Das Forschungsprojekt wurde zwischen April 2023 und Juli 2025 realisiert. Es wurde durch einen Beirat sowie zwei Konsultationsworkshops mit Akteur*innen aus dem vereinsorganisierten Sport und der rassismuskritischen Arbeit im Sport begleitet.

Danksagungen

Für die Unterstützung und die Ermöglichung des Forschungsprojektes bedanken wir uns bei Natalie Pawlik (Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration und Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus) sowie bei ihrer Vorgängerin Reem Alabali-Radovan und deren Arbeitsstab. Herzlichen Dank sprechen wir für die wertvolle Zusammenarbeit und Unterstützung auch an Sunbal Mahmood und das Team der Deutschen Sportjugend aus.

Bei den Athlet*innen, die wir interviewen durften, bedanken wir uns für das Vertrauen, die Zeit und die Offenheit, unsere Fragen zu beantworten. Zudem gilt unser Dank den Sportvereinsmitgliedern, die an unserer Online-Befragung teilgenommen haben.

Wir bedanken uns bei den Beiratsmitgliedern sowie allen Organisationen und Einzelpersonen, die an den Konsultationsworkshops teilgenommen und uns mit ihrer Expertise unterstützt haben. Dazu zählen unter anderem: Larissa-J. Becks, Jérôme Buske, Pauline F. Eismann, Dr. Nihad El-Kayed, Rachel Etse, Sönke Hachmann, Dr. Karolin Heckemeyer, Julia Hollnagel, Dr. Felicia Boma Lazaridou, Nicolo Mikulic, Steffen Sha und Keren Vogler. Ein Dankeschön sprechen wir außerdem an die Multiplikator*innen aus, die uns bei der Gewinnung von Interviewpartner*innen unterstützt haben, beratend zur Seite standen und ebenfalls Teil der Konsultationsworkshops waren: Kenny Abieba, Mohammed El Ouahhabi, Eric Mbarga, Luc Ndjock und Francis Oghuma/Afrotreff Community.

Für die hilfreichen Anmerkungen zum vorliegenden Bericht bedanken wir uns schließlich bei unserer Lektorin Chantal-Fleur Sandjon und unseren Kolleg*innen am Arbeitsbereich der Sportsoziologie der Bergischen Universität Wuppertal.

Lesehinweise und Content Warning

Im vorliegenden Bericht wird Rassismus im vereinsorganisierten Sport explizit benannt und diskutiert. Leser*innen, die selbst Rassismus erfahren, wird vermutlich manches bekannt vorkommen. Wir bitten Euch, auf Euch Acht zu geben und gegebenenfalls Kapitel zu überspringen.

Die Schilderungen von rassistischen Situationen können für betroffene Personen triggernd sein. Gleichzeitig können sie wichtig sein, um auf Rassismus, seine Alltäglichkeit und seine unterschiedlichen Facetten aufmerksam zu machen. Dies soll dazu dienen, das Rassismusbewusstsein von Personen, die keinen Rassismus erleben, zu schärfen und eine Auseinandersetzung mit Rassismus im vereinsorganisierten Sport anzustoßen bzw. zu vertiefen. Grundlegend ist hierbei die Anerkennung, dass es Rassismus gibt und wir alle rassistische Stereotype und Vorurteile (unbewusst) verinnerlicht haben.

Ziel des Berichtes ist es, zu verdeutlichen, wie Rassismus als System unser Denken und Handeln beeinflusst und was eine rassismuskritische Haltung und eben solche Handlungen bedeuten. Der Bericht soll sowohl den Ist-Zustand beleuchten als auch Handlungsstrategien aufzeigen und zu weiteren Schritten anregen.

Zentrale Begriffe

Personen afrikanischer Herkunft

Diese Selbstbezeichnung, die im Kontext Rassismus verwendet wird, ist zugleich eine Kritik an der Übernahme und Verwendung kolonial geprägter Begriffe. Hierzu zählen Aktivist*innen wie Vava Tampa (2019) auch den Begriff „Schwarz“, da diese Zuschreibung im Kolonialismus zur Entmenschlichung und gewaltsamen Ausbeutung von Afrikaner*innen gedient hat. Der Begriff „afrikanischer Herkunft“ ist nicht mit „aus Afrika migriert“ gleichzusetzen und er verweist nicht automatisch darauf, dass eine Person die Staatsangehörigkeit eines afrikanischen Landes hat. Vielmehr geht es um die Sichtbarmachung geteilter Rassismuserfahrungen, geteilter Wissensbestände sowie geteilter Geschichte. Gleichzeitig ist es wichtig zu betonen, dass unter der Selbstbezeichnung „Personen afrikanischer Herkunft“ vielfältige Hintergründe und Lebensrealitäten zusammengefasst werden. Es gibt auch Unterschiede in den Rassismuserfahrungen, zum Beispiel entlang der Staatsangehörigkeit, der Migrationsgeschichte oder der Erstsprache. Und auch Colorism spielt eine Rolle: die Tatsache, dass dark-skinned Personen stärker rassistisch abgewertet werden als light-skinned Personen, die näher an einer wünschenswert dargestellten kolonial-rassistischen Schönheitsnorm verortet werden (Aikins et al., 2021; Neue deutsche Medienmacher*innen, 2025).

Weißsein und weiße Privilegien

Der Begriff „Weißsein“ beschreibt keine Hautfarbe, sondern eine soziale Positionierung. Weißsein ist eine Norm, die unsere Gesellschaft maßgeblich prägt, dabei aber häufig unsichtbar ist (Eggers et al., 2020; Kelly, 2021). Demnach beschreibt Weißsein eine Machtposition, mit der Vorteile im Hinblick auf Zugehörigkeit und

gesellschaftliche Teilhabe einhergehen. Darunter fällt zum Beispiel, eher eine Einladung zu einem Jobinterview, einer Wohnungsbesichtigung oder einem Probetraining im Sportverein zu bekommen, nicht erklären zu müssen, dass man zu Deutschland gehört oder keine Angst vor rassistischen Übergriffen haben zu müssen. Von *weißen* Privilegien zu sprechen, macht diese ungleiche Verteilung von Vorteilen und Zugängen sichtbar. Wir schreiben *weiß* klein und kursiv, um so zu verdeutlichen, dass *weiß* eine Machtposition und keine politische Selbstbezeichnung ist (Neue deutsche Medienmacher*innen, 2025).

BIPoC (Black, Indigenous, People of Color)

Dieser Begriff ist eine Selbstbezeichnung von und für Menschen, die von Rassismus betroffen sind. BIPoC setzt sich zusammen aus den Selbstbezeichnungen Black, Indigenous und People of Color (Ha, 2016; Ogette, 2019). Der Begriff betont die gemeinsam geteilte Rassismuserfahrung von Personen, „die nicht als weiß, deutsch und westlich wahrgenommen werden und sich selbst nicht so definieren. Er hat sich im rassismuskritischen Diskurs inzwischen etabliert, wird jedoch auch kritisiert, weil darin sehr heterogene Gruppen ohne Differenzierung vermengt werden“ (Neue Deutsche Medienmacher*innen, 2025).

Forschungsteam

Wir sind mehrheitlich ein *weißes* Forschungsteam. Eine Person des Teams bezeichnet sich als Person afrikanischer Herkunft. Ein Großteil unseres Forschungsteams nimmt somit eine privilegierte Position innerhalb des rassistischen Systems ein. Das bedeutet, dass wir versuchen, unsere eigene Verwobenheit mit dem rassistischen System während des Forschungsprozesses kritisch zu reflektieren. Zudem sind wir uns bewusst, dass es auch an Universitäten einer Implementierung von Rassismuskritik und einer Veränderung der Strukturen bedarf.

[Alessa Heimbürger](#) studierte Sportwissenschaften sowie Gender und Queer Studies. Sie forscht zu materialistischen Perspektiven auf Körperbilder und intersektionalen Diskriminierungserfahrungen im Sport.

[Lara Kronenbitter](#) studierte Politikwissenschaft und Internationale Entwicklung. Sie forscht zu post- und dekolonialer Kritik, Wissensproduktionen und intersektionalen Diskriminierungserfahrungen.

[Dr. Priscillia Musoh Manjoh](#) ist Literatur- und Kulturwissenschaftlerin. Sie forscht zu (post-)kolonialen Literaturen und Kulturen, kolonialen Kontinuitäten und der Dekolonialisierung von Wissen.

[Franziska Storm](#) studierte Geschlechter- und Diversitätsforschung sowie Wirtschafts- und Sozialgeschichte. Sie forscht zu Intersektionalität, epistemischer Ungerechtigkeit, struktureller Diskriminierung und sozialer Ungleichheit.

[Prof.in Dr. Tina Nobis](#) ist Soziologin mit einem Schwerpunkt auf Sportsoziologie. Sie forscht über Sport und Rassismus, Othering in/durch Forschung, Sport und Belonging sowie über soziale Ungleichheiten im Sport.

Inhaltsverzeichnis

Zusammenfassung	2
1 Rassismus im vereinsorganisierten Sport in Deutschland – nicht nur Vorfall, sondern Alltagsstruktur	3
2 Rassismus und Rassismuskritik	4
2.1 Rassismus	4
2.2 Rassismuskritik	5
3 Methodik	6
3.1 Qualitative Interviewstudie mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft.....	6
3.2 Quantitative Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern	7
4 Einblicke in die Interviews mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft	8
4.1 Erleben von Rassismus im vereinsorganisierten Sport	8
4.2 Erleben von und Sichtweisen auf Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport	12
5 Einblicke in die Ergebnisse der Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern	14
5.1 Wahrnehmung von Rassismus im vereinsorganisierten Sport	15
5.2 Thematisierung von Rassismus im vereinsorganisierten Sport	16
5.3 Rassismuskritische Maßnahmen im vereinsorganisierten Sport	17
6 Zusammenfassung und Fazit	19
7 Handlungsbedarfe: Anregungen für Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport	21
8 Literaturverzeichnis	24

Zusammenfassung

- Die im vorliegenden Bericht präsentierten Ergebnisse basieren auf zwei empirischen Studien, die im Rahmen des Forschungsprojektes „Rassismus und Antirassismus im vereinsorganisierten Sport“ durchgeführt wurden: (1) auf einer qualitativen Interviewstudie mit elf Athlet*innen afrikanischer Herkunft und (2) auf einer quantitativen Online-Befragung von 3.129 Sportvereinsmitgliedern, die mehrheitlich nicht von Rassismus betroffen sind.
- Die qualitative Interviewstudie verdeutlicht die Alltäglichkeit von Rassismus gegen Athlet*innen afrikanischer Herkunft im vereinsorganisierten Sport. Es wird gezeigt, dass Rassismus im Sportverein nicht ausschließlich als einzelner, seltener Vorfall auftritt, sondern dass Rassismus für die betroffenen Athlet*innen zum Vereinsalltag gehört und viele Formen annimmt.
- Einige der von den Athlet*innen afrikanischer Herkunft geschilderten Formen von Rassismus werden von den mehrheitlich *weißen* Sportvereinsmitgliedern nicht als Rassismus erkannt. Aus der Online-Befragung geht hervor, dass gerade subtile sowie strukturelle Formen von Rassismus weniger häufig als rassistisch wahrgenommen werden als offene rassistische Situationen und Ausschlüsse.
- Beide Erhebungen deuten darauf hin, dass über Rassismus eher geschwiegen als gesprochen wird. Die Online-Befragung zeigt, dass Rassismus im Vergleich zu anderen Themen nur selten Gegenstand von Diskussionen in Sportvereinen ist. Aus den Gesprächen mit den Athlet*innen afrikanischer Herkunft geht hervor, dass ihnen zum Teil nicht geglaubt wird, wenn sie über Rassismus berichten und dass Rassismus geleugnet, ignoriert oder heruntergespielt wird.
- Beide Erhebungen liefern Einblicke über rassismuskritische Maßnahmen in Sportvereinen. Aus der Online-Befragung geht hervor, dass es bereits mehrere Vereine gibt, die rassismuskritische Maßnahmen umsetzen. In vielen Vereinen fehlen solche Maßnahmen jedoch noch. Auf einen Mangel an rassismuskritischen Maßnahmen verweisen auch die Athlet*innen afrikanischer Herkunft. Sie betonen zudem die besondere Notwendigkeit, rassismuskritische Maßnahmen umzusetzen, die auf strukturelle Veränderungen abzielen.
- Der Bericht schließt mit Anregungen für Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport. Dabei wird verdeutlicht, dass es zukünftig darum gehen sollte, Rassismus in seiner Vielschichtigkeit und Alltäglichkeit wahrzunehmen, über eigene Privilegien und Vorteile nachzudenken, Rassismus zu benennen und zu thematisieren, Räume zu schaffen, in den Rassismus besprechbar wird und erste oder auch weitere Maßnahmen der Rassismuskritik umzusetzen.

1 Rassismus im vereinsorganisierten Sport in Deutschland – nicht nur Vorfall, sondern Alltagsstruktur

„I know there may be other people in the crowd who know it's wrong, but they're not going to say anything because they just want to have a nice day and watch a good game of football“¹ (Interview TA, Z. 568–570).

Dieses Zitat stammt von einem Athleten afrikanischer Herkunft, der erläutert, dass rassistische Beleidigungen oder Fangesänge von nebenstehenden Fans, Zuschauenden, Eltern, Schiedsrichter*innen, Athlet*innen und Trainer*innen häufig unkommentiert bleiben und keineswegs in einer Spielunterbrechung oder einem Spielabbruch münden. Ihm zufolge wissen viele Personen im Vereinssport zwar, dass Rassismus falsch ist, gleichzeitig schweigen sie bei rassistischen Vorfällen jedoch oft. Der Athlet wünscht sich in der Konsequenz, dass Rassismus nicht einfach hingenommen wird.

Insgesamt zehn der elf von uns interviewten Athlet*innen afrikanischer Herkunft schildern Situationen, in denen sie mit Rassismus im vereinsorganisierten Sport konfrontiert waren. Die Erfahrungen der interviewten Athlet*innen ähneln sich und treten wiederholt auf. Philomena Essed (1991) beschreibt dies als Alltagsrassismus. Sie meint damit, dass eine Wiederholung von Praktiken gesellschaftliche Strukturen beeinflusst und Rassismus zu einer Normalität wird. Dazu gehören beispielsweise, anknüpfend an das Eingangszitat, auch das Schweigen gegenüber Rassismus im Sport und die Frage, für wen es nach rassistischen Vorfällen noch möglich ist, den Tag und das Fußballspiel zu genießen.

Rassismus im Sport wird allerdings selten als jene Alltagserfahrung wahrgenommen, auf die Essed verweist, sondern eher als Vorfall, als Entgleisung oder als Fehltritt Einzelner. Diese Reduzierung von Rassismus auf Ausnahmefälle, die von einzelnen Personen ausgehen, verkennet jedoch, dass Rassismus uns alle betrifft und unsere Gesellschaft prägt. Die Normalität und Alltäglichkeit von Rassismus sowie seine strukturellen Dimensionen werden dabei übersehen und unsichtbar gemacht.

Einer Sichtbarmachung ebendieser Dimensionen von Rassismus widmet sich der vorliegende Bericht, der Hinweise darauf liefert, wie sich Rassismus und *weiße* Privilegien im vereinsorganisierten Sport zeigen und wo Sportvereine im Hinblick auf Rassismuskritik stehen.

Die Ausführungen basieren auf Ergebnissen des Forschungsprojektes „Rassismus und Antirassismus im vereinsorganisierten Sport“ (siehe „Das Projekt“). Dabei werden Rassismus und Rassismuskritik aus unterschiedlichen Perspektiven heraus betrachtet: (1) Eine qualitative Interviewstudie geht der Frage nach, wie Athlet*innen afrikanischer Herkunft Rassismus und *weiße* Strukturen im Vereinssport erleben und welche Sichtweisen und Wünsche sie in Bezug auf eine rassismuskritische Arbeit im Sport haben. (2) Eine quantitative Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern, die mehrheitlich keinen Rassismus erleben, soll die sozialen Umgebungen beschreiben, in die

¹ „Ich weiß, dass es vielleicht andere Personen unter den Zuschauenden gibt, die wissen, dass das falsch ist, aber sie werden nichts sagen, weil sie einfach nur einen schönen Tag haben und ein gutes Fußballspiel sehen wollen“ (Interview TA, Z. 568–570) [eigene Übersetzung].

sich von Rassismus betroffene Personen begeben, wenn sie vereinsorganisiert Sport treiben. Von Interesse ist hier zum Beispiel, welche Formen von Rassismus wahrgenommen und welche unerkannt bleiben und inwieweit sich Sportvereine mit den Themen Rassismus und Rassismuskritik auseinandersetzen.

Im folgenden Kapitel wird zunächst unser Verständnis von Rassismus und Rassismuskritik erläutert (Kapitel 2). Anschließend werden die beiden empirischen Erhebungen vorgestellt (Kapitel 3). Darauf folgt der Hauptteil, in dem zentrale Ergebnisse aus den beiden empirischen Erhebungen vorgestellt und diskutiert werden (Kapitel 4 und 5). Der Bericht endet mit einer Zusammenfassung und einem Fazit (Kapitel 6) sowie mit Handlungsanregungen für rassismuskritisches Handeln im vereinsorganisierten Sport (Kapitel 7).

2 Rassismus und Rassismuskritik

Das Forschungsprojekt basiert auf postkolonialen Theorien und Ansätzen der Critical Race Theory. Postkoloniale Theorien gehen davon aus, dass sich in unserer Gesellschaft koloniale Spuren auch nach dem formalen Ende der Kolonien bis heute wiederfinden lassen. Die Critical Race Theory befasst sich mit verschiedenen Formen von Rassismus und rückt vor allem die Strukturen von Rassismus in den Vordergrund.

2.1 Rassismus

Da wir diesen theoretischen Ansätzen folgen, sind für unser Projekt vier Aspekte von Rassismus besonders relevant:

1. Rassismus als Prozess

Rassismus beginnt mit der Erfindung von Kategorien und mit der anschließenden pauschalen Zuschreibung von Unterschieden an Personen und/oder Gruppen. Diese erfundenen Unterschiede werden dabei als vermeintlich natürlich oder kulturell dargestellt und die Gruppen werden in eine Rangordnung gebracht. Verwiesen wird damit auf einen Prozess des Anders-Machens, der Abwertung und der Grenzziehung zwischen zugehörig und nicht zugehörig. Dieser Prozess wird auch als Othering (Veranderung) bezeichnet. Wichtig ist dabei, dass das angebliche Anders-Sein und das Nicht-dazu-gehören-Können nicht allen Gruppen zugeschrieben wird, sondern nur jenen, die abseits einer *weißen* Norm verortet werden (El-Tayeb, 2016; Ha et al., 2016; Kilomba, 2019; Said, 1978; Spivak, 1988). Im Sport treten diese Formen des Otherings und der Grenzziehung zum Beispiel auf, wenn Athlet*innen of Color abgesprochen wird, Deutschland repräsentieren zu können.

2. Rassismus als Struktur

Häufig wird Rassismus als bloßes Vorurteil von bzw. gegenüber Personen verstanden. Rassismus existiert auch auf einer solchen individuellen Ebene, er kann aber ebenso vorliegen, ohne dass ein*e einzelne*r Rassist*in identifiziert wird. Rassismus ist überall, strukturiert unsere Gesellschaft und verhindert eine gleichberechtigte Teilhabe (El-Mafaalani, 2021; Kelly, 2021). Dies spiegelt sich zum Beispiel darin wider, welche Personen Führungspositionen besetzen, wer

welche Schulen besucht oder welche Routinen und Abläufe zu Ausschlüssen in Vereinen führen.

3. Rassismus als Machtsystem

Rassismus ist ein Machtsystem und geht dementsprechend sowohl mit Ausschlüssen und Benachteiligungen als auch mit Vorteilen und Privilegien einher, welche eng mit Weißsein verbunden sind (Terkessidis, 2018; Eggers et. al., 2016). Gemeint ist zum Beispiel, dass Interessen oder Ansichten von Personen, die Rassismus erleben, in Diskussionen in Sportvereinen weniger ernst genommen oder weniger gehört werden oder dass Bedarfe von Athlet*innen, die Rassismus erleben, nicht mitbedacht werden. Dies zeigt sich etwa, wenn bei Orten oder Uhrzeiten für ein Training oder für Wettkämpfe die Sicherheit von Mitgliedern mit Rassismuserfahrung nicht berücksichtigt wird oder wenn auf einem Vereinsfest nur Schweinefleisch angeboten wird, obwohl viele Sportvereinsmitglieder muslimisch sind.

4. Rassismus als koloniales Erbe

Rassismus hängt eng mit Kolonialismus zusammen. Rassistische Bilder und Denkmuster haben seit der Kolonialzeit tiefe Spuren in unserer Gesellschaft hinterlassen. Rassismus hat sich somit über Jahrhunderte hinweg in unser Denken, in unsere Forschung, in unsere Schulbücher, in unsere Sprache, in unsere Eigentumsverhältnisse und auch in unsere Organisationen eingebrannt (Brunner, 2020; Castro Varela & Dhawan, 2020; Manjoh, 2018; Quijano, 2000). Mit Blick auf den Sport zirkulieren beispielsweise bis heute rassistische Mythen und Stereotype über Athlet*innen afrikanischer Herkunft, die ihren Ursprung im Kolonialismus haben (Carrington, 2010).

2.2 Rassismuskritik

Rassismuskritik beginnt damit, Rassismus und seine Auswirkungen wahrzunehmen. Dafür braucht es nicht nur ein Verständnis dafür, dass Rassismus alltägliche Normalität ist und alle gesellschaftlichen Bereiche durchzieht, sondern diese Alltäglichkeit und Allgegenwärtigkeit von Rassismus muss auch klar benannt – und eben nicht verschleiert oder verschwiegen – werden (Dirim et al., 2016; Laing, 2022; Melter, 2017).

Zudem bedeutet Rassismuskritik anzuerkennen, dass wir alle in Rassismus als strukturelles System verstrickt sind, allein dadurch, dass es uns gesellschaftlich benachteiligt oder uns Vorteile verschafft (Dirim et al., 2016; Laing, 2022; Melter, 2017). El-Mafaalani (2021) erläutert dies wie folgt: „Mit dem Begriff Antirassismus wird suggeriert, es reiche, dagegen zu sein, und damit hätte man mit Rassismus nichts zu tun. Der Begriff Rassismuskritik hingegen markiert deutlich, dass es kein Außerhalb gibt, dass man Rassismus ablehnen und bekämpfen muss, dass man aber gleichzeitig in die Verhältnisse verstrickt und Teil genau jener Strukturen ist, die man kritisiert. Sei es als negativ betroffener, also diskriminierter Mensch, sei es als positiv betroffener, also privilegierter Mensch. Während man also Rassismus analysiert und kritisiert, ist man immer Teil des Problems. Weißsein bedeutet eben nicht, neutral zu sein. Nicht-Weißsein bedeutet auch nicht, neutral zu sein“ (S. 142f.).

Rassismuskritik bedeutet auch, die eigene Positionierung sowie die damit einhergehenden Vorteile zu reflektieren. El-Mafaalani (2021) spricht in diesem Zusammenhang vom Privilegiencheck und Castro Varela (2017) bezeichnet es als das Verlernen von eigenen rassistischen Wissensbeständen und Wahrnehmungsmustern. Wenn zum Beispiel im Sportverein nur Personen sind, die keinen Rassismus erleben, dann kann ein Privilegiencheck bedeuten, darüber nachzudenken, warum dies so ist: Wem wird eine Mitgliedschaft verwehrt oder erschwert? Wer wird sich in einem solchen Raum gegebenenfalls nicht wohlfühlen und wird daher auch kein Teil des Vereins? Privilegien können auch abgegeben werden. Ein Beispiel hierfür wäre etwa, wenn Personen, die bislang Machtpositionen in Sportvereinen besetzen, wie etwa im Vorstand oder als Trainer*innen, diese für Personen freimachen, die bislang kaum oder gar nicht auf diesen Positionen repräsentiert sind.

Rassismuskritik geschieht nicht von heute auf morgen. Vielmehr ist es ein langwieriger und stetiger Prozess, gerade auch weil es dabei um den Abbau von Privilegien und die Veränderung von gesellschaftlichen Ungleichheiten geht. Dennoch ist es relevant diese Schritte zu gehen, denn wir sind alle im System Rassismus involviert – sei es, indem wir Schweigen oder Handeln, indem wir Rassismus erkennen oder ignorieren, aufdecken oder verschleiern, dulden, forcieren oder bekämpfen.

3 Methodik

In dem Forschungsprojekt „Rassismus und Antirassismus im vereinsorganisierten Sport“ wurden zwei empirische Erhebungen durchgeführt: (1) eine qualitative Interviewstudie mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft (Kapitel 3.1) und (2) eine quantitative Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern (Kapitel 3.2).

3.1 Qualitative Interviewstudie mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft

Die qualitative Interviewstudie hatte das Ziel, Erkenntnisse über das Erleben von Rassismus und die vielschichtigen Formen von Rassismus im vereinsorganisierten Sport zu gewinnen. Zudem sollten Sichtweisen und Wünsche der von Rassismus betroffenen Athlet*innen in Bezug auf eine rassismuskritische Arbeit in Sportvereinen erfasst werden.

Wir konzentrieren uns in der qualitativen Interviewstudie des Forschungsprojektes ausschließlich auf Rassismus gegen Personen afrikanischer Herkunft. Damit möchten wir den Spezifika dieser Form von Rassismus gerecht werden, die seit der Versklavung Tradition hat (Aikins et al., 2021). Dennoch lassen sich die Erkenntnisse und formulierten Handlungsbedarfe des vorliegenden Forschungsprojektes zu Teilen auch auf andere Formen von Rassismus im vereinsorganisierten Sport übertragen.

Im Hinblick auf die Vorbereitung und Durchführung der Interviews spielte Vertrauensaufbau eine wichtige Rolle. Denn erstens ist dies notwendig, damit Personen in qualitativen Interviews frei sprechen, und zweitens ist Vertrauen aufgrund kollektiv erlebter negativer Erfahrungen der Zielgruppe für die Durchführung der Interviews essenziell. Folgende Maßnahmen wurden ergriffen, um Vertrauen aufzubauen und bei Emotionen zu unterstützen, die beim Sprechen über Rassismus auftreten können: die

Interviewerin und die interviewten Athlet*innen teilen Rassismuserfahrungen, Multiplikator*innen stellten Kontakte zu Athlet*innen her, es fanden mehrere Vorgespräche statt, die Auswahl des jeweiligen Interviewortes wurde den Interviewten überlassen und die Gespräche wurden auf Wunsch der Interviewten pausiert und hätten jederzeit abgebrochen werden können.

Das Sample setzt sich aus vier cis Frauen und sieben cis Männern zusammen (n = 11). Die Personen sind zwischen 18 und 27 Jahren alt. Der Großteil der interviewten Personen ist in Deutschland geboren (n = 9), sie leben alle in westdeutschen Bundesländern (n = 11), mehrheitlich im urbanen Raum (n = 9). Es handelt sich sowohl um Individual- als auch um Mannschaftssportler*innen, wobei die meisten interviewten Personen Fußball spielen (n = 9). Die Interviews fanden zwischen Mai und August 2024 statt, dauerten im Durchschnitt 90 Minuten und wurden auf Deutsch oder auf Englisch geführt.

In den Interviews wurde mit einem Leitfaden gearbeitet. Bei der Erstellung des Leitfadens wurden Elemente des narrativen und des problemzentrierten Interviews einbezogen: Einerseits gab es offene Erzählimpulse, die die interviewten Personen dazu anregen sollten, frei zu sprechen und ihre eigenen Deutungen darzulegen (narrative Elemente), andererseits beinhalteten die Interviews stärker vorstrukturierte Themen, zu denen gezielte Fragen und Nachfragen gestellt wurden (problemzentrierte Elemente) (Kruse, 2015; Rosenthal, 2015). Bei der Auswertung der Interviews folgten wir einerseits den Schilderungen und Themensetzungen der interviewten Athlet*innen und andererseits unseren theoretischen Überlegungen.

3.2 Quantitative Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern

Eine Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern, die mehrheitlich keinen Rassismus erleben, hatte das Ziel, Strukturen des vereinsorganisierten Sports sichtbar zu machen sowie zu erfassen, wie Rassismus im vereinsorganisierten Sport wahrgenommen und thematisiert wird und welche rassismuskritischen Maßnahmen Sportvereine ergreifen.

Die Online-Befragung wurde im Herbst 2023 über ein kommerzielles Online-Access-Panel des Anbieters Bilendi & respondi realisiert. An der Befragung konnten ausschließlich Personen teilnehmen, die angaben, dass sie mindestens 16 Jahre alt und Mitglied in einem Sportverein sind. Neben soziodemografischen Angaben (z. B. Geschlecht, Alter) und Angaben zu praktizierten Sportarten sowie zur Dauer der Mitgliedschaft im Sportverein, wurden Fragen zum Verein gestellt. So wurde etwa erhoben, über welche Themen in Vereinssitzungen diskutiert wird. Auch die Relevanz von rassismuskritischen und diversitätssensiblen Maßnahmen wurde ermittelt. Zudem wurde nach Einstellungen in Bezug auf Rassismus, nach der Wahrnehmung von Rassismus, nach Reaktionen auf rassistische Situationen sowie nach Privilegien im Alltag des vereinsorganisierten Sports gefragt.

Die Gesamtstichprobe setzt sich aus 3.129 Fällen zusammen, die entlang der Kategorien Geschlecht, Lebensalter, Schulabschluss und Bundesländern gewichtet wurden, um dem Bundesdurchschnitt in Deutschland zu entsprechen. Etwa ein Fünftel der Befragten (20,4 %) üben eine ehren- oder hauptamtliche Funktion in ihren

Sportvereinen aus. Diese Ehren- und Hauptamtlichen erhielten einige zusätzliche Fragen im Vergleich zu den Mitgliedern ohne eine solche Tätigkeit.

Die Erfassung von Weißsein, von Rassismusbetroffenheit sowie von Privilegien ist in Deutschland selten Teil quantitativer Erhebungen und außerdem durch ein uneinheitliches Vorgehen geprägt (Netzwerk Antidiskriminierungsdaten et al., im Erscheinen). In der Konsequenz bedeutet das, dass wir in unserer Erhebung nicht auf ein gängiges Instrument zurückgreifen, sondern dass wir eigene Überlegungen darüber angestellt haben, wie wir Privilegien und Weißsein sowie Rassismusbetroffenheit erfassen können. Im Ergebnis haben wir mehrere Sachverhalte erfasst, die auf die soziale Positionierung von Personen hindeuten, zum Beispiel die Staatsangehörigkeit sowie mögliche Migrationsgeschichten der Eltern und Großeltern und ob Personen sich selbst als von Rassismus betroffen identifizieren. Wir sind uns bewusst darüber, dass wir mit keiner dieser Angaben unmittelbar auf Rassismusbetroffenheit oder auf Weißsein und Privilegien schließen können. In der Gesamtzusammenschau deuten die Antworten auf diese Fragen jedoch darauf hin, dass ein Großteil der befragten Sportvereinsmitglieder in bestimmten Dimensionen eine privilegierte Position in Deutschland einnimmt: Die Befragten geben mehrheitlich an nicht von Rassismus betroffen zu sein (92 %), besitzen mehrheitlich ausschließlich eine deutsche Staatsangehörigkeit (95 %) und verweisen mehrheitlich auf keine Migrationsgeschichte der Eltern (89 %) oder der Großeltern (84 %).

4 Einblicke in die Interviews mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft

Im Folgenden präsentieren wir einige zentrale Ergebnisse aus den Interviews mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft (vgl. Kapitel 3). Hierbei verdeutlichen wir erstens, wie vielschichtig das Erleben von Rassismus im vereinsorganisierten Sport ist (Kapitel 4.1). Zweitens zeigen wir, welche Perspektiven Athlet*innen afrikanischer Herkunft auf Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport haben (Kapitel 4.2).

4.1 Erleben von Rassismus im vereinsorganisierten Sport

Omnipräsenz und Vielschichtigkeit des Erlebens von Rassismus

In der Zusammenschau wird über die Interviews vor allem die Omnipräsenz und die Vielschichtigkeit des Erlebens von Rassismus deutlich. Zehn von elf interviewten Athlet*innen berichten davon, dass sie Rassismus im vereinsorganisierten Sport erlebt haben.

Aus den Interviews geht hervor, dass sich Rassismus nicht nur als ein einzelner, seltener Vorfall darstellt. Vielmehr schildern die interviewten Athlet*innen unterschiedliche Formen von Rassismus im vereinsorganisierten Sport, zu denen auch solche gehören, die alltäglicher Bestandteil des Vereinssports sind. Die Athlet*innen berichten

- von rassistischen Beleidigungen, die von gegnerischen Mannschaften oder Zuschauer*innen ausgehen,
- von rassistischen Witzen in der Umkleidekabine,
- von der Erfahrung zu Anderen gemacht zu werden,

- von *weißen* Schönheitsidealen, an denen sie gemessen und mit denen sie verglichen werden,
- vom Überschreiten körperlicher Grenzen wie ungefragtem Anfassen der Haare,
- davon, dass ihnen ihr Deutschsein abgesprochen wird,
- von Ungleichbehandlungen durch Schiedsrichter*innen und Trainer*innen,
- von einer mangelnden Repräsentation aufgrund von *weißen* Sportstrukturen,
- davon, mit Rassismus allein gelassen zu werden, und davon, wie Rassismus abgesprochen, ignoriert oder verharmlost wird.

Rassismus wird somit auf vielschichtige Weise im vereinsorganisierten Sport erlebt.

Dieses Ergebnis wird in den folgenden Abschnitten detaillierter dargestellt, indem drei ausgewählte Formen von Rassismus näher beschrieben werden: (1) die Erfahrung zu Anderen gemacht zu werden, (2) rassistische Beleidigungen und Witze und (3) die Leugnung, Ignoranz und Verharmlosung von Rassismus.

Ein Beispiel für Rassismus im vereinsorganisierten Sport: die Erfahrung zu Anderen gemacht zu werden (Othering)

Eine Schilderung, die in den Interviews wiederholt auftaucht, bezieht sich auf die Erfahrung, zu Anderen gemacht zu werden. Diese Rassismuserfahrung kann als Othering bezeichnet werden. Im Sport besteht eine dominante Form des Otherings darin, dass rassistische Mythen beharrlich aufgegriffen werden. So werden Athlet*innen afrikanischer Herkunft immer wieder als besonders stark, muskulös und körperlich überlegen beschrieben, während mentale Fähigkeiten wie Disziplin und Wille sowie taktische Fähigkeiten eher *weißen* Athlet*innen zugeschrieben werden (Engh et al., 2017; Massao & Fasting, 2010). Dieser rassistische Mythos entstand aus einer Gemengelage von kolonialen Fantasien und rassistischen Ideologien (Carrington, 2010; Hoberman, 1997). Er geht mit einer Aufwertung von Weißsein einher, wodurch Weißsein als unmarkierte und unsichtbare Norm im Sport reproduziert wird (Adjepong, 2017; Long & Hylton, 2002). Auch die von uns geführten Interviews verdeutlichen den Fortbestand dieses rassistischen Stereotyps und zeigen auf, welche Auswirkungen dies für die Sportler*innen hat.

Sieben von elf Interviewpersonen (MJ, TA, RK, CJ, NO, LG, BM) berichten von Othering-Erfahrungen, in denen sie auf diesen rassistischen Mythos reduziert werden. Die Athlet*innen schildern zum Beispiel, dass ihnen nachgesagt wird, besonders schnell, muskulös oder durchsetzungsstark zu sein (Interviews MJ, TA, CJ, NO, LG, BM), dass ihnen unterstellt wird, weniger diszipliniert oder zuverlässig zu sein (Interviews TA, NO) und dass ihnen mentale und taktische Fähigkeiten abgesprochen werden (Interviews MJ, TA, LG, BM). Diese Form des Otherings kann sich auch in Spielaufstellungen niederschlagen. Zwei Interviewpersonen (TA, RK) beschreiben, dass sie oder ihre Mitspieler*innen afrikanischer Herkunft vorrangig auf mit Schnelligkeit verbundenen Spielpositionen eingesetzt werden, wenngleich dies nicht ihren eigentlichen Fähigkeiten entspricht (vgl. genauer dazu Kronenbitter et al., 2025; Nobis & Lazaridou, 2023).

Dies hat für die Athlet*innen unterschiedliche Auswirkungen. Erstens geht mit diesen Zuschreibungen eine Aberkennung von Leistung einher, und zwar insofern als die

Erfolge der Athlet*innen afrikanischer Herkunft nicht primär als Ergebnis harten Trainings angesehen werden, sondern auf eine angeblich natürliche, körperliche Überlegenheit zurückgeführt werden. Zweitens erhöht dies den Leistungsdruck: Mehrere interviewte Personen berichten davon, dass aufgrund der Annahme, sie seien besonders schnell oder besonders durchsetzungsstark, von ihnen übermäßige und dauerhafte Leistungen erwartet werden. Deutlich wird dies zum Beispiel im folgenden Interviewausschnitt:

„Das war bei der Leichtathletik früher tatsächlich häufig, dass einfach gesagt wurde: ‚Du musst ja schnell sein, du bist Schwarz, du musst schnell sein, du musst natürlich gewinnen, weil die schnellen Läuferinnen, die haben alle eine dunkle Haut, also musst du jetzt auch schnell sein.‘ Und wenn du dann nicht gewonnen hast, dann hieß es immer: ‚Warum hast du denn jetzt nicht gewonnen?‘“ (Interview CJ, Z. 451–455)

Ein Beispiel für Rassismus im vereinsorganisierten Sport: verbale rassistische Aggressionen

Ein weiteres ausgewähltes Beispiel für Rassismus im vereinsorganisierten Sport sind verbale rassistische Aggressionen. Hierauf wurde in den Interviews sehr häufig verwiesen. Abgesehen von einer Person berichten alle interviewten Athlet*innen davon (KJ, MJ, TA, RK, ZJ, CJ, NO, SD, LG, BM), dass sie einmal oder mehrfach mit verbalen rassistischen Aggressionen im vereinsorganisierten Sport konfrontiert waren. Gemeint sind damit sprachliche Äußerungen, wie zum Beispiel Witze oder Beleidigungen, die auf rassistischen Stereotypen und Abwertungen basieren und entmenslichend sind.

Eine Art der verbalen rassistischen Aggression, über die in mehreren Interviews gesprochen wurde, ist rassistischer Humor. Mit dem Ziel, Grenzen zwischen Gruppen zu ziehen, reproduziert er meist rassistische Stereotype (Wolfers et al., 2017). Aus den Interviews geht hervor, dass sich rassistischer Humor vorrangig innerhalb des eigenen Teams ereignet, etwa in der Umkleidekabine oder beim Training (Interviews MJ, TA, RK, ZJ, CJ, NO, BM). Bisherige Forschungsarbeiten zeigen, dass rassistischer Humor häufig mit den Worten „Das war doch nur ein Witz!“ verharmlost und oft nicht als rassistisch eingeordnet wird (Burdsey, 2011). Ähnliches geht aus den Interviews mit den Athlet*innen afrikanischer Herkunft hervor. Einige Interviewpersonen berichten, dass rassistische Witze häufig nicht problematisiert und nicht kritisch reflektiert werden (Interviews TA, ZJ, CJ). So betont Interviewperson TA, wie normalisiert rassistische Witze bei Gesprächen in Umkleidekabinen sind. Auch das Gespräch mit Interviewperson CJ verdeutlicht, dass diese Form des Rassismus zum Vereinsalltag gehört:

„Man ist irgendwann abgestumpft gegen diese lustigen Sticheleien, die sie sein sollen, weil man diese Sticheleien halt immer und immer wieder hört – sei es im Verein oder im Alltag“ (Interview CJ, Z. 396–399).

Neben rassistischem Humor berichten viele Interviewpersonen von rassistischen Beleidigungen, die häufig von Gegenspieler*innen oder Zuschauer*innen ausgehen (Interviews KJ, MJ, TA, RK, NO, LG, BM). Die Athlet*innen verweisen zum Beispiel auf die Verwendung von abwertenden, rassistischen Begriffen durch Gegner*innen, auf

Affengeräusche oder darauf, dass sie vom Anpfiff bis zum Ende eines Spiels ausgebuht wurden.

Mehrere Interviewpersonen (RK, NO, LG, BM) schildern, dass sie bereits im Kindes- und Jugendalter rassistische Beleidigungen im Sport erfahren haben. Dadurch haben sie zwangsweise schon sehr früh gelernt, dass rassistische Beleidigungen normalisierte Bestandteile ihres Alltags im Sport sind.

Als Reaktion auf die rassistischen Beleidigungen beschreiben die Athlet*innen, dass sie sich meist nichts anmerken lassen und weitermachen (Interviews MJ, TA, NO), um sich ihren Spaß am Sport nicht nehmen zu lassen (Interview MJ) oder sich bei Wettkämpfen keinem Risiko auszusetzen (Interviewperson TA). Dies kann mit einer enormen psychischen Belastung einhergehen. Eine interviewte Person beschreibt zum Beispiel, dass sie beinahe ein Fußballspiel abbrechen musste, weil sie nicht aufhören konnte darüber nachzudenken, warum die Zuschauenden rassistische Beleidigungen schreien (Interviewperson KJ). Der psychische Stress kann zu einem Rückzug von Athlet*innen afrikanischer Herkunft aus dem Spielalltag führen.

Ein Beispiel für Rassismus im vereinsorganisierten Sport: Leugnung, Ignoranz und Herunterspielen von Rassismuserfahrungen

Eine weitere ausgewählte Form von Rassismus, die hier näher beschrieben wird, besteht darin, dass Rassismus von *weißen* Akteur*innen im vereinsorganisierten Sport (z. B. durch Schiedsrichter*innen, Zuschauer*innen, Trainer*innen oder Teamkolleg*innen) verleugnet, ignoriert und heruntergespielt wird (Interviews TA, RK, ZJ, CJ, NO, LG).

Eine Variante dieser Erfahrung – die Leugnung – besteht darin, dass den Athlet*innen nicht geglaubt wird, wenn sie Rassismus thematisieren. So beschreibt Interviewperson RK, wie sie mit dem N-Wort beschimpft wurde und dies beim Schiedsrichter meldete. Der Schiedsrichter erwiderte daraufhin, dass er nichts gehört habe. Ähnliche Erfahrungen schildert LG im Interview, der von einer Situation erzählt, in der ihm ein Schiedsrichter bei der Meldung einer rassistischen Beleidigung unterstellte, nicht die Wahrheit zu sagen:

„Als ich diesen Vorfall dem Schiedsrichter gemeldet hatte, war die erste Frage nicht ‚Wer war es?‘, was ich mir gewünscht hätte, oder ‚Wie ist es genau abgelaufen? Wie war der Tathergang?‘. Sondern die erste Frage mir gegenüber lautete: ‚Stimmt das?‘ Das fand ich – damals war ich 14 Jahre alt – schon erschreckend, weil ich glaube, das ist ein Thema, das sehr sensibel ist und sehr stark polarisiert. Aber mir mit der ersten Frage zu unterstellen, ich hätte sowas erfunden, fand ich schon sehr unangemessen beziehungsweise ein bisschen erschreckend, muss ich sagen“ (Interview LG, Z. 233–239).

Das Ignorieren von Rassismus äußert sich zum Beispiel in der Passivität des Sportumfeldes. Zwei Personen berichten vom Schweigen der Zuschauer*innen im Fußballstadion bei rassistischen verbalen Aggressionen (Interviews JK, TA). Dies macht die Zuschauer*innen zu stillen Kompliz*innen der rassistischen Beleidigungen. In den Interviews wird deutlich, dass ein proaktives Handeln von Schiedsrichter*innen bei rassistischen Vorfällen in der Regel fehlt, zum Beispiel bei rassistischen Fangesängen

oder wenn Spieler*innen rassistisch beleidigt werden. Einige Interviewpersonen verweisen darüber hinaus darauf, dass Schiedsrichter*innen trotz Meldung rassistischer Beleidigungen nicht eingegriffen haben (Interviews RK, NO, LG, BM). Interviewperson RK schildert etwa, wie sie während des Spiels einem Schiedsrichter meldete mit dem N-Wort beschimpft worden zu sein. Dieser verspricht sich nach dem Spiel um die Beleidigung zu kümmern. Dies erfolgte dann aber trotz Versprechen nicht. Eine weitere Lesart des Ignorierens von Rassismus besteht darin, dass Rassismus nicht wahrgenommen wird. Mehrere Athlet*innen berichten, dass Alltagsrassismus und Mikroaggressionen (z. B. herabwürdigende Kommentare, Beleidigungen oder Witze) von *weißen* Personen oft nicht wahrgenommen werden (Interviews KJ, TA, RK, CJ, LG), weil jene Formen von Rassismus schwieriger zu fassen und einzugrenzen sind, dabei jedoch ebenfalls wirkmächtig und verletzend sind (Interview LG).

Das Herunterspielen von Rassismus erfolgt zum Beispiel durch Trainer*innen und Teamkolleg*innen. Zwei Athlet*innen berichten, dass ihnen von Trainer*innen geraten wird, „einfach wegzuhören“, dass Trainer*innen in rassistischen Situationen nicht eingreifen und das Training einfach weiterlaufen lassen oder dass gesagt wird: „Egal, das ist Fußball“ (Interviews MJ, NO). Eine weitere Person erzählt, wie ein Teamkollege, der selbst keinen Rassismus erlebt, versucht hat, die Thematisierung von Rassismus zu verhindern und Rassismus zu bagatellisieren. Das Verurteilen von rassistischen Witzen und rassistischer Sprache bezeichnet dieser Teamkollege laut der Interviewperson als einen „Aufruhr“ und einen „Aufriss“, und es wird ersichtlich, wie vehement die von Rassismus betroffene Person darum kämpfen muss, dass Rassismus als solcher anerkannt wird (Interview CJ).

Die Interviews zeigen, wie schwer es für Betroffene von Rassismus ist, Rassismus im vereinsorganisierten Sport zu thematisieren. Athlet*innen machen die Erfahrung, dass ihnen nicht geglaubt wird, dass Beweise eingefordert werden, dass Rassismus nicht erkannt oder geduldet wird und dass Rassismus und Rassismuserfahrungen verharmlost werden. Diese Ergebnisse decken sich mit Schilderungen von Spitzensportler*innen, die von Rassismus betroffen sind (Hartmann-Tews et al., 2025).

4.2 Erleben von und Sichtweisen auf Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport

Nicht-Thematisierung und fehlende Wahrnehmung von Rassismus

Rassismuskritik beinhaltet die Anerkennung, dass Rassismus auch als alltägliche Normalität existiert. Damit geht einher, dass Rassismus erkannt und auch benannt wird. Die qualitativen Interviews legen allerdings nahe, dass die Themen Rassismus und Rassismuskritik in den Sportvereinen der meisten interviewten Personen keine oder lediglich eine untergeordnete Rolle spielen. Bis auf zwei Interviewpersonen (BC, RK) berichten alle von uns interviewten Personen davon, dass Rassismus nicht ausreichend (Interviews KJ, CJ) beziehungsweise überwiegend nicht thematisiert wird (Interviews MJ, ZJ, NO, SD, LG, BM), oder es bestand kein Wissen darüber, ob innerhalb des Vereines über Rassismus gesprochen wird (Interview TA).

Fehlende Ansprechpersonen und Beschwerdestellen

Neun der elf interviewten Personen (KJ, MJ, TA, ZJ, CJ, NO, SD, LG, BM) berichten, dass es in ihren Vereinen keine unabhängigen Ansprechpersonen bzw. Beschwerdestellen zu Rassismus gibt. Als mögliche Ansprechpersonen werden primär Personen wie der Vereinsvorstand oder Trainer*innen genannt, hierbei wird aber thematisiert, dass diese häufig nicht rassismuskritisch geschult sind (Interviews MJ, TA, CJ, NO, SD, LG). Dementsprechend fehlen ihnen teilweise Handlungsstrategien, das Ansprechen von Rassismus überfordert sie (Interviews CJ, NO, SD). In der Konsequenz kann dies bedeuten, wie Interviewperson KJ erläutert, dass primär außerhalb des Vereins mit Freund*innen und Familie über im Vereinssport erlebten Rassismus gesprochen wird.

Interviewpersonen KJ und TA kritisieren in diesem Zusammenhang auch die fehlende Repräsentanz von BIPOC Personen in Machtpositionen im Sport. Dies geht nach Interviewperson KJ auch damit einher, dass Resonanzräume für von Rassismus betroffene Athlet*innen fehlen. Denn die einzige Person zu sein, die Rassismus erlebt, mache es schwer, eine Person zu finden, die Rassismus versteht und mit der man sprechen kann (Interview KJ).

Zudem problematisieren die Interviewpersonen TA, RK und LG das Vakuum, das entsteht, wenn Rassismus von Personen in Machtpositionen im Sport ausgeht. So thematisiert Interviewperson RK etwa die Herausforderung, Rassismus von Schiedsrichter*innen ohne unabhängige Beschwerdestellen überhaupt melden zu können. Hinzu kommt oftmals Angst vor nachteiligen Konsequenzen wie kürzeren Spielzeiten oder Disqualifikationen, wenn sie Rassismus von Trainer*innen oder Schiedsrichter*innen ansprechen (Interviews TA, RK).

Wenig überraschend ist vor dem Hintergrund dieser Schilderung auch, dass – von einer Ausnahme abgesehen – in keiner der von den Interviewpersonen geschilderten, rassistischen Situationen eine ihnen bekannte Sanktionierung erfolgte und auch wenig bis keine Aufarbeitung oder Nachbesprechung der Situation stattfand. So gab es beispielsweise keine Spielabbrüche und keine Kommunikation darüber, ob die Meldung rassistischer Vorfälle zu Konsequenzen führte (Interviews MJ, RK, LG, BM).

In der Zusammenschau zeigen diese Ergebnisse, dass Rassismus vor allem mit Einschnitten für die betroffenen Athlet*innen einhergeht, während er im Verein eher ignoriert, negiert oder bagatellisiert wird (siehe Kapitel 4.1).

Verankerung von strukturellen Maßnahmen der Rassismuskritik

In den Interviews mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft wird einerseits auf bereits vorhandene rassismuskritische Maßnahmen und deren Umsetzung verwiesen, andererseits werden aber auch Wünsche und Bedarfe an eine rassismuskritische Arbeit in Sportvereinen aufgezeigt. Dabei wird betont, dass einzelne Schlüsselfiguren wie Schiedsrichter*innen, Trainer*innen oder der Vorstand eine wichtige Rolle in der Implementierung von Rassismuskritik spielen könnten (Interviews MJ, TA, NO, LG). Gleichzeitig wird aber auch deutlich, wie selten rassismuskritisches Handeln in den Strukturen von Sportvereinen verankert ist.

Bezugnehmend auf die Schilderungen der interviewten Athlet*innen fehlt es vor allem an strukturellen Maßnahmen. Interviewperson BC nennt beispielsweise die kontinuierliche Auseinandersetzung und Thematisierung von Rassismus und Rassismuskritik, die Diversität der Leitungs- und Führungsebene sowie rassismussensible Schulungen für Trainer*innen innerhalb des Vereins als Voraussetzung dafür, sich in dem Verein sicher zu fühlen und Rassismus ansprechen zu können. Interviewperson CJ kritisiert wiederum, dass Sportvereine zwar symbolische rassismuskritische Maßnahmen wie etwa Statements gegen Rassismus in den sozialen Medien posten und sich als offen und tolerant positionieren, dass jedoch nachhaltige rassismuskritische Maßnahmen sowie eine anhaltende Auseinandersetzung mit Rassismus fehlen.

Interviewperson TA betont die Notwendigkeit, dass die Diversität unserer Gesellschaft auch auf allen Ebenen des vereinsorganisierten Sports sichtbar(er) wird und es nicht als gegeben oder normal angesehen werden sollte, dass vorrangig *weiße* Männer höhere Positionen im vereinsorganisierten Sport besetzen. Gerade auch, damit Themen wie Rassismus und Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport stärker in den Vordergrund gerückt und diskutiert werden, braucht es nach Interviewperson TA mehr Repräsentanz von BIPoC Personen in Führungspositionen. Als Grundlagen für eine rassismuskritische Arbeit im vereinsorganisierten Sport werden in den Interviews die hier angemahnte fortlaufende Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus, die Einrichtung offizieller Strukturen wie einer unabhängigen Beschwerdestelle sowie die Festlegung einheitlicher Regeln und Maßnahmen im Umgang mit Rassismus formuliert (Interviews KJ, BC, MJ, TA, RK, CJ, SD, LG, BM).

Eine besondere Herausforderung für strukturelle Veränderungen besteht dabei darin, dass im vereinsorganisierten Sport häufig die Annahme vorherrscht, *weiße* Personen hätten selbst nichts mit Rassismus zu tun und seien keine Rassist*innen (Interview LG). Dieser Befund wird durch die geschilderte Leugnung, Ignoranz und Bagatellisierung von Rassismus im vereinsorganisierten Sport weiter gestützt (siehe Kapitel 4.1). Rassismuskritik bedeutet jedoch genau eine solche Anerkennung: dass keine Person komplett frei von Rassismus ist, dass Menschen rassistisch handeln und denken, auch wenn sie das nicht wollen, dass wir alle durch Rassismus geprägt sind und dass konsequenterweise auch unsere Institutionen, Organisationen und Vereine keine vollständig rassismusfreien Räume bieten können. Erst diese Anerkennung erlaubt eine tiefergehende Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus sowie eine kritische Selbstreflexion.

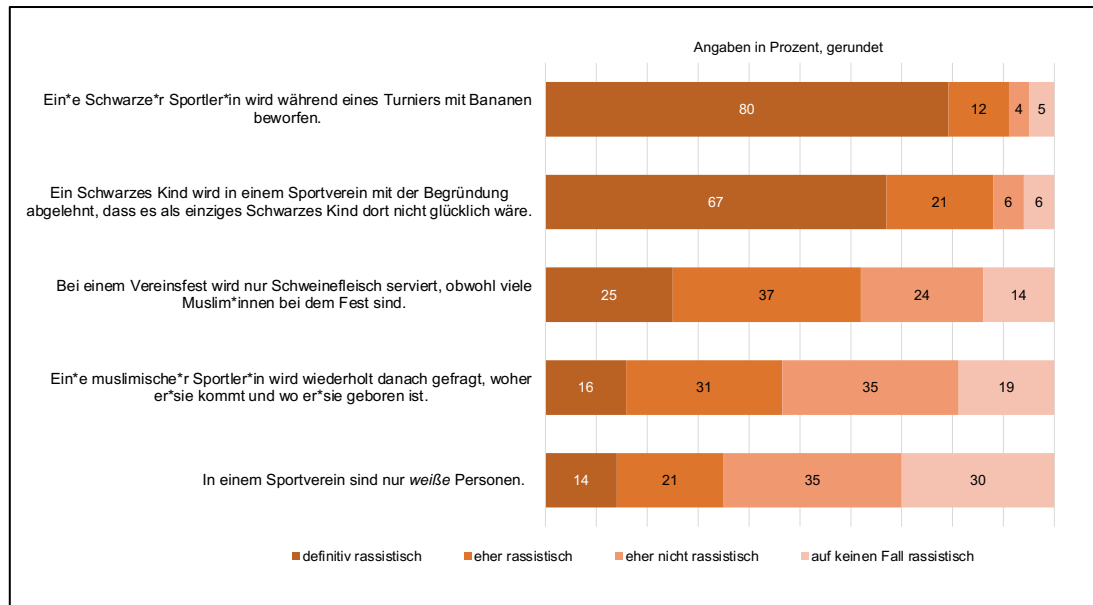
5 Einblicke in die Ergebnisse der Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern

Im Folgenden präsentieren und diskutieren wir ausgewählte Ergebnisse der Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern (vgl. Kapitel 3). Hierbei erläutern wir, welche Situationen von den Befragten als rassistisch wahrgenommen werden und welche nicht (Kapitel 5.1), welche Themen aus Sicht der primär *weißen* Sportvereinsmitglieder in Sportvereinen vordergründig diskutiert werden (Kapitel 5.2) und welche rassismuskritischen Maßnahmen in Sportvereinen umgesetzt werden (Kapitel 5.3).

5.1 Wahrnehmung von Rassismus im vereinsorganisierten Sport

In der Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern hat uns zunächst interessiert, welche Formen von Rassismus durch Personen, die mehrheitlich keinen Rassismus erleben, als Rassismus wahrgenommen werden. Um diesem Thema nachzugehen, wurden den 3.129 Teilnehmenden des Online-Surveys verschiedene Situationen geschildert. Sie wurden anschließend gebeten anzugeben, für wie rassistisch sie diese Situationen halten (vgl. Abbildung 1).

Abbildung 1: Bewertung von Situationen/Wahrnehmung von Rassismus



Datengrundlage: Online-Befragung „Rassismus und Antirassismus in Sportvereinen“ 2023 (gewichteter Datensatz, N = 3.129)

Im Ergebnis sehen wir, dass vier Fünftel (80 %) der 3.129 Befragten der Meinung sind, es sei definitiv rassistisch, wenn ein*e Schwarze*r Sportler*in während eines Turniers mit Bananen beworfen wird. Knapp zwei Drittel der Befragten (67 %) geben an, dass es definitiv rassistisch ist, wenn ein Schwarzes Kind in einem Sportverein mit der Begründung nicht aufgenommen wird, es wäre dort als einziges Schwarzes Kind nicht glücklich. Die weiteren Situationen werden deutlich weniger als definitiv rassistisch wahrgenommen. So ist nur noch ein Viertel (25 %) der Befragten der Meinung, es sei definitiv rassistisch, wenn bei einem Vereinsfest nur Schweinefleisch serviert wird, obwohl viele Muslim*innen bei dem Fest sind. Dass ein*e muslimische*r Sportler*in wiederholt danach gefragt wird, woher er*sie kommt und wo er*sie geboren ist, halten 16 Prozent der Befragten für definitiv rassistisch und 14 Prozent der Befragten empfinden es als definitiv rassistisch, wenn in einem Sportverein nur *weiße* Personen sind.

Die Ergebnisse zeigen, dass vor allem offener Rassismus, wie der geschilderte rassistische Vorfall oder das Verwehren von Zugängen, als Rassismus wahrgenommen werden. Subtilere oder strukturelle Formen von Rassismus, wie etwa Othering-Prozesse, das Nicht-Wahrnehmen von unterschiedlichen Bedürfnissen oder eine fehlende Diversität in Vereinen werden weniger häufig als rassistisch wahrgenommen. Während aus den qualitativen Interviews hervorgeht, dass sich Rassismus im vereinsorganisierten Sport auf unterschiedliche Weise äußert und nicht ausschließlich als ein

Vorfall oder ein direkter Ausschluss auftritt (vgl. Kapitel 4.1), besteht hierfür bei den mehrheitlich *weißen* Sportvereinsmitgliedern offensichtlich nur wenig Problembewusstsein.

Dieses Ergebnis unterstützt die Einschätzungen der Athlet*innen afrikanischer Herkunft, die schildern, dass die Wahrnehmung von Rassismus durch Personen, die keinen Rassismus erleben, sehr unterschiedlich ist und dass Alltagsrassismus und Mikroaggressionen im vereinsorganisierten Sport oft übersehen werden (vgl. Kapitel 4.2). Wenn Rassismus aber nur teilweise als solcher wahrgenommen wird und wenn manche Formen von Rassismus unsichtbar bleiben, dann könnte dies auch dazu führen, dass in vielen Sportvereinen nicht die Notwendigkeit gesehen wird, sich mit Rassismus und Rassismuskritik auseinanderzusetzen.

5.2 Thematisierung von Rassismus im vereinsorganisierten Sport

Ein zweites Ergebnis zum Stellenwert des Themas Rassismus in Sportvereinen basiert auf der Teilbefragung von 635 Sportvereinsmitgliedern, die eine ehren- oder hauptamtliche Tätigkeit ausüben. Ähnlich wie in den Sportentwicklungsberichten (Breuer & Feiler, 2024) wurden die Befragten in unserer Studie gebeten, für insgesamt acht mögliche Themen anzugeben, ob in ihren Sportvereinen über sie diskutiert wird und, falls dem nicht so ist, ob sie diese Diskussionen für nicht nötig oder aber für sinnvoll halten.

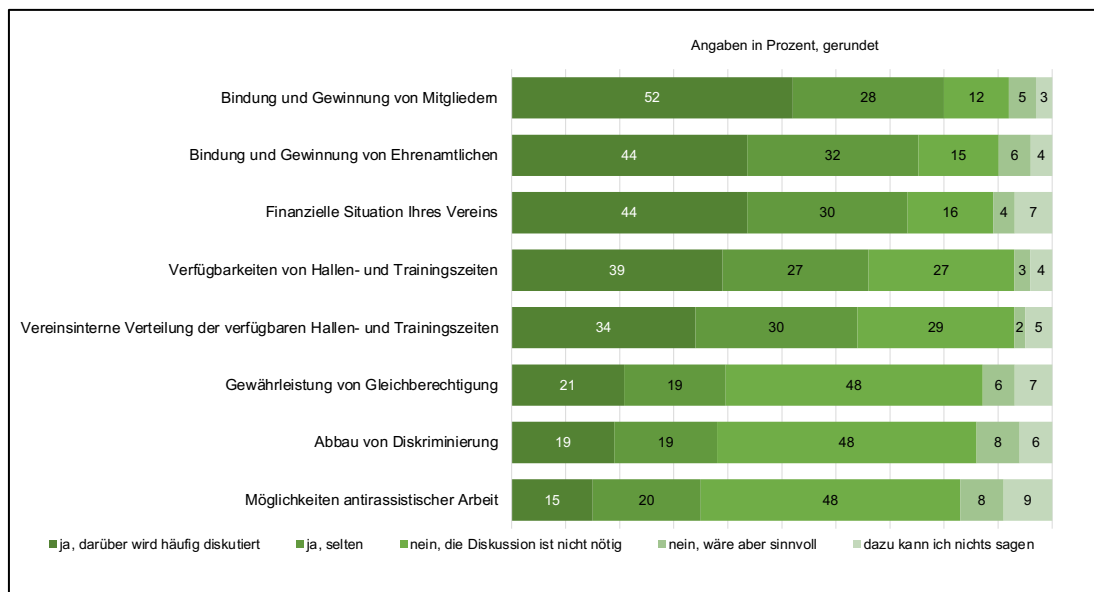


Abbildung 2: Diskussionen in Sportvereinen/Thematisierung von Rassismus

Datengrundlage: Online-Befragung „Rassismus und Antirassismus in Sportvereinen“ 2023 (gewichteter Datensatz, Teilbefragung Ehren-/Hauptamtliche, N = 635)

Ungefähr die Hälfte der befragten Ehren- und Hauptamtlichen (52 %) gibt an, dass über die Bindung und Gewinnung von Mitgliedern häufig diskutiert wird. Auch die Bindung und Gewinnung von Ehrenamtlichen und die finanzielle Situation des Vereins spielen in Vereinsdiskussionen eine wichtige Rolle. Die Relevanz dieser drei Themen wird außerdem daran deutlich, dass lediglich zwischen 12 und 16 Prozent der

Befragten angeben, dass darüber nicht diskutiert wird und dass eine Diskussion über diese Themen auch nicht nötig sei. Themen wie die Verfügbarkeit und die vereinsinterne Verteilung von Hallen- und Trainingszeiten spielen zwar eine etwas kleinere Rolle, hierüber wird aber ebenfalls in jeweils einem guten Drittel der Vereine diskutiert (vgl. Abbildung 2). Diese Ergebnisse decken sich mit denen anderer Sportvereinsstudien (Albert et al., 2024; Breuer & Feiler, 2024).

Zugleich zeigt die Befragung, dass über die Themen „Gewährleistung von Gleichberechtigung“, „Abbau von Diskriminierung“ und „Möglichkeiten antirassistischer Arbeit“ in deutlich weniger Sportvereinen häufig diskutiert wird. Auffallend ist außerdem, dass diese Themen im Vergleich zu anderen in deutlich weniger Vereinen zumindest gelegentlich besprochen werden. Nur zwischen 15 und 21 Prozent der befragten Ehren- und Hauptamtlichen geben an, dass über die drei genannten Themen häufig diskutiert wird und in rund einem Fünftel der Vereine werden diese Themen selten diskutiert. Zudem gab knapp die Hälfte der Befragten an, dass über diese Themen nicht diskutiert wird und dass die Diskussionen auch nicht nötig seien (vgl. Abbildung 2).

In der Zusammenschau legen diese Ergebnisse nahe, dass Rassismus und Rassismuskritik im weit überwiegenden Teil der Sportvereine nur eine untergeordnete Rolle spielen und dass es vielfach auch nicht als notwendig erachtet wird, dies zu ändern. Während die qualitative Interviewstudie zeigte, dass Rassismus für Athlet*innen afrikanischer Herkunft im vereinsorganisierten Sport eher die alltägliche Realität als die Ausnahme ist (vgl. Kapitel 4.1), scheinen es die primär *weißen* Ehren- und Hauptamtlichen nicht wahrzunehmen und auch nicht aufzugreifen. Das verdeutlicht ein Privileg dieser Personen mit Machtpositionen in Sportvereinen. Da sie selbst mehrheitlich keinen Rassismus erleben, wird ihnen das Privileg zuteil, Rassismus nicht thematisieren zu müssen. Das damit angesprochene Schweigen und Ignorieren von Rassismus durch Personen in eben jenen Machtpositionen ist allerdings problematisch – was auch aus den Interviews mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft hervorgeht (vgl. Kapitel 4.2) –, denn dort, wo Rassismus nicht erkannt und benannt wird, können auch keine rassismuskritischen Räume entstehen.

5.3 Rassismuskritische Maßnahmen im vereinsorganisierten Sport

Um einen Überblick über die Umsetzung und die Relevanz von Rassismuskritik in Sportvereinen zu gewinnen, wurden die Teilnehmenden der Online-Befragung gebeten anzugeben, welche Maßnahmen in ihren Sportvereinen umgesetzt werden. Da zu den abgefragten 23 Maßnahmen auch solche aus dem Bereich der Frauenförderung oder dem Schutz vor Gewalt gehörten, zeigen wir hier nur eine Auswahl der Ergebnisse. Zudem schlüsseln wir die Ergebnisse auf und berichten separat von den Antworten der Ehren- und Hauptamtlichen und der Befragten, die keine entsprechende Funktion in ihren Sportvereinen ausüben.

In der Teilbefragung der 635 Ehren- und Hauptamtlichen berichten etwas mehr als zwei Fünftel (43 %) über eine Anlauf-/Beschwerdestelle für Mitglieder, die Diskriminierung erleben. Fast zwei Fünftel (39 %) der Befragten geben an, dass der Schutz vor Diskriminierung in der Vereinssatzung festgeschrieben ist. Etwas mehr als ein Drittel

(36 %) der Befragten gibt an, dass in ihren Vereinen Projekte gegen Diskriminierung und Rassismus umgesetzt werden. Dem folgen weitere Maßnahmen wie Integrationsbeauftragte, vorgefertigte Formulare für Beschwerden sowie Plakatkampagnen gegen Diskriminierung und Rassismus. Fast ein Viertel (23 %) der Ehren- und Hauptamtlichen gibt zudem an, dass in ihren Vereinen Antidiskriminierungstrainings für ehrenamtlich Engagierte angeboten werden, 21 Prozent, dass es Antirassismus-Beauftragte gibt, 19 Prozent berichten von Quoten bei der Vorstandsbesetzung bezogen auf Personen, die Rassismus erleben, und 17 Prozent von Trainings als geschützte Räume ausschließlich für BPoC (vgl. Abbildung 3).

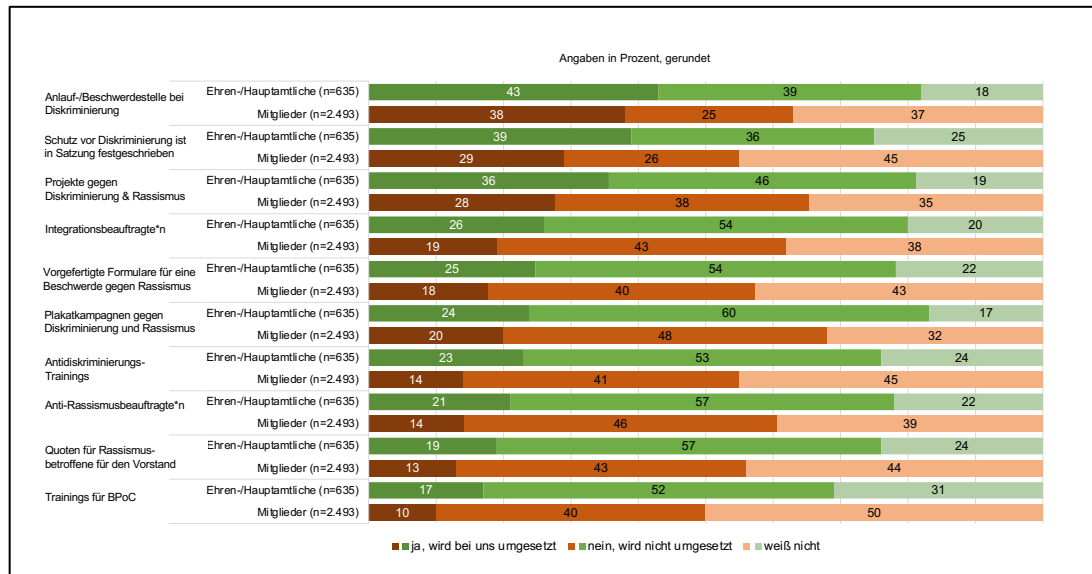


Abbildung 3: Umsetzung von ausgewählten Maßnahmen

Datengrundlage: Online-Befragung „Rassismus und Antirassismus im Sport“ 2023 (gewichteter Datensatz, N = 3.129 aufgeteilt in Teilbefragung Ehren-/Hauptamtliche und Mitglieder ohne diese Funktion)

Fraglich ist, inwieweit diese Maßnahmen in den Sportvereinen bekannt sind und ob sie genutzt werden. So sehen wir zum einen, dass zwischen 17 und 31 Prozent der befragten Ehren- und Hauptamtlichen nicht wissen, ob entsprechende Maßnahmen in ihren Vereinen umgesetzt werden. Zum anderen wird deutlich, dass diese Unwissenheit unter den Mitgliedern, die keine ehren- oder hauptamtliche Funktion innehaben, noch wesentlich größer ist: Zwischen knapp einem Drittel (32 %) und der Hälfte (50 %) der Befragten wissen nicht, ob bestimmte rassismuskritische Maßnahmen in ihrem Verein umgesetzt werden (vgl. Abbildung 3).

Betrachtet man die Ergebnisse der Online-Befragung und die der Interviewstudie gemeinsam, so deuten beide Erhebungen darauf hin, dass zumindest einige Maßnahmen, die auf strukturelle Veränderungen abzielen, eher selten umgesetzt werden. Die beiden Erhebungen veranlassen zum Teil aber auch zu unterschiedlichen Einschätzungen. Während die Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern vermuten lässt, dass in einem beachtlichen Anteil der Vereine rassismuskritische Maßnahmen umgesetzt werden und dass Anlauf- und Beschwerdestellen in rund zwei Fünftel der Vereine vorhanden sind, berichten die Athlet*innen afrikanischer Herkunft von einer Abwesenheit dieser und weiterer rassismuskritischer Maßnahmen. Wir wissen nicht, ob

die interviewten Athlet*innen Mitglieder der Vereine sind, über die in der Online-Befragung berichtet wird. Dennoch ist diese Diskrepanz erklärungsbedürftig.

Eine erste mögliche Erklärung könnte sein, dass die Teilnehmenden der Online-Befragung bei ihren Antworten primär an Anlauf- und Beschwerdestellen für sexualisierte Gewalt gedacht haben, während die interviewten Athlet*innen afrikanischer Herkunft sich dezidiert auf Anlauf- und Beschwerdestellen im Kontext von Rassismus bezogen. Denkbar sind zweitens Effekte sozialer Erwünschtheit, was bedeutet, dass der Anteil der Vereine, der rassismuskritische Maßnahmen umsetzt, tendenziell überschätzt wird, weil Personen in Befragungen nicht immer wahrheits-, sondern teilweise auch wunschgemäß antworten. Drittens ist in Betracht zu ziehen, dass rassismuskritische Maßnahmen Betroffenen oder Sportvereinsmitgliedern allgemein nicht bekannt sind, was im Umkehrschluss aber auch bedeuten würde, dass diese Maßnahmen wenig Durchschlagskraft besitzen.

In der Quintessenz zeigt sich, dass es einige Vereine gibt, die rassismuskritische Maßnahmen umsetzen. Es scheint aber auch viele Vereine zu geben, in denen die genannten Maßnahmen nicht umgesetzt werden. Maßnahmen, die auf strukturelle Veränderungen abzielen, wie Quoten oder geschützte Räume, werden darüber hinaus deutlich seltener umgesetzt als andere. Zudem geben die Ergebnisse Anlass, um darüber nachzudenken, welche Maßnahmen den Mitgliedern von Sportvereinen bekannt sind und inwiefern umgesetzte Maßnahmen besser bekannt gemacht werden sollten oder könnten.

6 Zusammenfassung und Fazit

In den vorangegangenen Kapiteln wurde skizziert, wie Athlet*innen afrikanischer Herkunft Rassismus und Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport erleben und welche Perspektiven Sportvereinsmitglieder, die im Großteil *weiß* sind, auf Rassismus und Rassismuskritik in Sportvereinen haben. Die zentralen Ergebnisse lassen sich wie folgt zusammenfassen:

- Die Studienergebnisse verdeutlichen die Alltäglichkeit von Rassismus gegen Athlet*innen afrikanischer Herkunft im vereinsorganisierten Sport. Aus der qualitativen Interviewstudie geht hervor, dass Rassismus für die befragten Athlet*innen ein normalisierter Bestandteil ihres Alltags im Sportverein ist und eben nicht ausschließlich als einzelner, seltener Vorfall auftritt. Diese Alltäglichkeit von Rassismus zeigt sich auch in den vielen Formen, die Rassismus annimmt. In den qualitativen Interviews wird zum Beispiel auf verbale rassistische Aggressionen, das Erleben von Othering, auf Ungleichbehandlungen durch Trainer*innen und Schiedsrichter*innen, das Absprechen von Deutschsein, auf eine mangelnde Repräsentation in den primär *weißen* Sportstrukturen und auf die Leugnung, Ignoranz oder das Herunterspielen von Rassismuserfahrungen verwiesen.
- Eben jene rassistische Normalität wird jedoch nur zum Teil durch Sportvereinsmitglieder, die mehrheitlich keinen Rassismus erleben, wahrgenommen. Aus der Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern geht hervor, dass subtile sowie strukturelle Formen von Rassismus weniger häufig als rassistisch wahrgenommen werden als offene rassistische Situationen und Ausschlüsse. Somit werden

einige Formen von Rassismus, die in den Interviews geschildert werden, oft gar nicht von den mehrheitlich *weißen* Sportvereinsmitgliedern als Rassismus erkannt. Die Ergebnisse deuten darauf hin, dass ein Grundsatz von Rassismuskritik nämlich die Einsicht, dass Rassismus auch Alltagskultur und Struktur ist und nicht nur als einzelner Vorfall am rechten Rand der Gesellschaft auftritt – (noch) nicht flächendeckend in den Sportvereinen angekommen ist. Zudem lässt sich anhand dieses Befundes illustrieren, was es bedeutet, dass Rassismus ein Machtssystem ist, in dem Personen mit unterschiedlichen Privilegien ausgestattet sind. Denn die Nicht-Wahrnehmung der unterschiedlichen Formen von Rassismus können sich offensichtlich nur diejenigen leisten, die Rassismus selbst nicht erleben.

- Beide Erhebungen deuten darauf hin, dass über Rassismus eher geschwiegen als gesprochen wird. Die Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern zeigt, dass Rassismus und Rassismuskritik im Vergleich zu anderen Themen nur selten Teil der Diskussionskultur im vereinsorganisierten Sport sind. Auf einen ähnlichen Aspekt des Schweigens verweisen auch die Interviews. Aus den Gesprächen mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft geht hervor, dass ihnen zum Teil nicht geglaubt wird, wenn sie über Rassismus berichten, dass Rassismus von verschiedenen Akteur*innen (z. B. Schiedsrichter*innen, Trainer*innen, Zuschauer*innen) geleugnet, ignoriert oder heruntergespielt statt sanktioniert wird. Dementsprechend führt Rassismus im vereinsorganisierten Sport oft nur zu Einschnitten im Sportalltag von Athlet*innen afrikanischer Herkunft. Für *weiße* Personen zeigt sich hingegen das Privileg sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen. Zudem können die geschilderten Sachverhalte als strukturelles Silencing verstanden werden, denn durch die wiederkehrende Nicht-Thematisierung und die damit einhergehende Duldung von Rassismus wird dieser immer weiter normalisiert. In der Folge entstehen Räume, in denen die Benennung von Rassismus zusehends schwieriger wird. Setzt man diese Ergebnisse in Bezug zu einem Grundpfeiler von Rassismuskritik – der Anerkennung, dass es Rassismus gibt und dass dieser auch benannt werden sollte – wird deutlich, vor welchen Herausforderungen der vereinsorganisierte Sport noch steht.
- Aus der Online-Befragung von Sportvereinsmitgliedern geht hervor, dass es bereits mehrere Vereine gibt, die rassismuskritische Maßnahmen umsetzen. In vielen Vereinen fehlen solche Maßnahmen jedoch noch und vor allem Maßnahmen, die auf strukturelle Veränderungen abzielen, werden vergleichsweise selten umgesetzt. Aus den Interviews mit Athlet*innen afrikanischer Herkunft geht zugleich der Wunsch nach strukturellen, rassismuskritischen Maßnahmen hervor. In den Interviews wird, anders als in der Online-Befragung, wiederholt auf den Mangel an Ansprechpersonen und Beschwerdestellen verwiesen. Zukünftige Studien sollten insofern nicht nur nach dem Vorhandensein entsprechender Maßnahmen fragen, sondern auch nach deren Bekanntheitsgrad und danach, wie diese Maßnahmen von Personen wahrgenommen und bewertet werden, die von Rassismus betroffen sind.

Ein abschließender Blick auf diese Ergebnisse veranlasst uns zu der Einschätzung, dass Infrastrukturen für rassismuskritische Veränderungen in einigen Vereinen bereits vorhanden sind (z. B. in Form von Beschwerdestellen, Festlegungen in Satzungen,

Beauftragten), in vielen aber nach wie vor fehlen. Zudem wird deutlich, dass es im Sinne eines rassismuskritischen Handelns im vereinsorganisierten Sport auch darum gehen sollte, Rassismus in seiner Vielschichtigkeit und Alltäglichkeit wahrzunehmen, eigene Privilegien im Machtsystem Rassismus zu reflektieren, Rassismus zu benennen und zu thematisieren und Räume zu schaffen, in den Rassismus besprechbar wird.

7 Handlungsbedarfe: Anregungen für Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport

Unser Forschungsprojekt hat verdeutlicht, dass Rassismus in Sportvereinen als omnipräsent erlebt wird und in unterschiedlichen Facetten auftritt, dass dies aber eher selten thematisiert wird. Gezeigt wurde auch, dass es bereits Vereine gibt, die sich für eine rassismuskritische Praxis im Sport engagieren. In der Gesamtzusammenschau wird jedoch deutlich, dass sich mit Blick auf die rassismuskritische Gestaltung des Sportvereinslebens durchaus Handlungsbedarfe ergeben.

Im Sinne einer Rassismuskritik im Sport ist es von Bedeutung, dass den Themen Rassismus und Rassismuskritik Relevanz eingeräumt wird, dass sich Sportvereine kritisch reflektieren, dass sie rassismuskritische Maßnahmen implementieren und diskriminierende Strukturen abbauen. Ein wichtiger Aspekt ist hierbei, Rassismus nicht zu ignorieren und zu verharmlosen, sondern Räume zu schaffen, in denen Rassismus offen thematisiert und von allen – nicht nur von Betroffenen – wahrgenommen wird. Wichtig ist dabei, dass Maßnahmen strukturell verankert werden, damit Rassismus im vereinsorganisierten Sport konsequent begegnet werden kann. Hierzu gehört zum Beispiel, dass klare Regeln und Routinen vereinbart werden, die bei rassistischen Vorfällen greifen, oder dass unabhängige Beschwerdestellen eingerichtet werden. Zudem gilt es, rassismuskritische Maßnahmen langfristig zu institutionalisieren, denn rassismuskritische Räume entstehen nicht von heute auf morgen, sie bedürfen eines geduldigen, gemeinsamen Prozesses sowohl von Personen, die nicht von Rassismus betroffen sind, als auch von Personen, die von Rassismus betroffen sind. Nur auf diese Weise lassen sich die gesellschaftlich und individuell tief verankerten Denkmuster und Ungleichheitsverhältnisse verändern.

Einerseits lassen sich Forschungsergebnisse nicht automatisch in Empfehlungen übertragen, andererseits liefern sie eine Grundlage für eine anschließende Reflexion über Handlungsbedarfe. Dieses Nachdenken geschieht hier im Abgleich mit Erkenntnissen aus der diskriminierungs- und rassismuskritischen Praxis und beziehend auf Diskussionen, die wir im Rahmen unserer Konsultationsworkshops geführt haben. Folgende Handlungsbedarfe² haben wir herausgearbeitet:

² Wir sind uns bewusst darüber, dass sich die Handlungsbedarfe an unterschiedliche Akteur*innen innerhalb des vereinsorganisierten Sportes und der Politik richten. Es handelt sich um erste Anregungen, um Grundsteine für Rassismuskritik im Vereinssport zu legen. Wie die Teilnehmenden unserer Konsultationsworkshops kritisch angemerkt haben, braucht es im Weiterdenken ebendieser Handlungsbedarfe eine weitere Aufschlüsselung und Präzisierung davon, an wen sich welche Bedarfe konkret richten.

1. Unsere Daten zeigen, dass Rassismus in Sportvereinen selten thematisiert wird und Rassismuskritik in vielen Sportvereinen kein zentrales Thema ist. Hier liegt ein wesentliches Veränderungspotential. Rassismuskritische Arbeit im vereinsorganisierten Sport beginnt mit der Anerkennung, dass es Rassismus im Sport gibt, dass Erfahrungen von Rassismus alltäglich sind und dass Rassismus auch thematisiert werden sollte.
2. Rassismuskritische Arbeit im vereinsorganisierten Sport ist ein Prozess, für den es einen langen Atem braucht. Es bedarf einer anhaltenden Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus.
3. Rassismus im vereinsorganisierten Sport ist mehr als rassistische Beleidigungen. Vielmehr müssen strukturelle und subtilere Formen von Rassismus erkannt werden, wie etwa, dass Schlüsselpositionen im vereinsorganisierten Sport vor allem von *weißen* Personen besetzt sind, dass von Rassismus betroffene Athlet*innen häufig keine geschulten Ansprechpersonen haben oder dass sie wiederholt erleben, zu Anderen gemacht zu werden.
4. Rassismuskritische Arbeit im vereinsorganisierten Sport bedeutet somit auch die Veränderung und Erweiterung von Wissen. Dies kann durch verpflichtende Trainings und Workshops für Schlüsselpersonen wie bspw. Trainer*innen, Schiedsrichter*innen, Ehrenamtliche oder Hauptberufliche erfolgen oder auch in Form von Fan- oder Elternarbeit umgesetzt werden.
5. Es braucht mehr als individuelle Bewältigungsstrategien, welche allein bei Betroffenen ansetzen. Strukturelle Maßnahmen sind notwendig, um Willkür und Abhängigkeiten zu vermeiden und Betroffene zu entlasten. Dazu gehört zum Beispiel die Einrichtung unabhängiger Beschwerdestellen. Maßnahmen müssen leicht zugänglich sein und großflächig kommuniziert werden.
6. Es bedarf der Auseinandersetzung mit *weißen* Privilegien sowie (unbewussten) rassistischen Denk- und Handlungsmustern. Das bedeutet auch, dass Rassismus und Rassismuskritik alle Personen im vereinsorganisierten Sport betrifft und nicht nur Personen, die von Rassismus betroffen sind. Hierbei gilt es, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, was im Sport als normal gilt, wie Rassismus (nicht) sanktioniert wird und wer was alltäglich erlebt. Führt ein rassistischer Vorfall beispielsweise nur zum Einschnitt für diejenigen, die Rassismus erleben, und nicht für alle, dann gilt es dies kritisch zu hinterfragen.
7. Bisherige Strukturen im vereinsorganisierten Sport müssen verändert und Privilegien abgegeben werden. Das kann zum Beispiel bedeuten, dass mehr Repräsentation von BIPOC auf allen Ebenen des vereinsorganisierten Sports ermöglicht wird, dass unabhängige Beschwerdestellen eingerichtet werden oder dass Vereine rassismuskritische Workshops organisieren und finanzieren.
8. Rassismuskritische Arbeit im Sport kann auch bedeuten, dass Safer Spaces eingerichtet werden. Gemeint sind zum Beispiel Trainings, die sich ausschließlich an BIPOC richten und die dazu dienen können, dass sich diese gehört, gesehen und akzeptiert fühlen. Räume, die nur für BIPOC zugänglich sind, können dem Empowerment und damit der Selbstermächtigung und Befähigung dieser Gruppe,

aber auch der Abgabe von Privilegien *weißer* Personen dienen: beispielsweise dann, wenn Vereine attraktive Hallenzeiten für entsprechende Trainings bereitstellen, die dann konsequenterweise nicht von anderen Gruppen genutzt werden können. Zudem kann die Anerkennung dieser Räume auch mit der Wahrnehmung eigener *weißer* Privilegien verbunden sein – wenn etwa das Privileg erkannt wird, selbst keinen Safer Space in Bezug auf Rassismuserfahrungen zu benötigen, weil man sich als *weiße* Person nicht damit befassen muss, wie es sich anfühlt, die einzige Person of Color in einer rein *weißen* Trainingsgruppe zu sein.

9. Weitere Forschung ist notwendig: Die vorliegenden empirischen Erhebungen liefern erste Einblicke dazu, wie sich Rassismus gegenüber Athlet*innen afrikanischer Herkunft im vereinsorganisierten Sport manifestiert. Es wäre wichtig, zukünftig weitere Formen von Rassismus im vereinsorganisierten Sport zu erforschen. Außerdem wäre zu fragen, wie Rassismus entlang weiterer sozialer Merkmale (z. B. Geschlecht oder soziale Klasse) und regional in Deutschland variiert. Relevant wäre es außerdem, die Bedeutung von Colorism in zukünftigen Studien zu untersuchen, sich intensiver mit Safer Spaces für BIPOC im Sport zu befassen sowie *weiße* Privilegien und *weiße* Abwehrhaltungen auf verschiedenen Ebenen des vereins- und verbandsorganisierten Sports zu analysieren.
10. Rassismus und Rassismuskritik (sowie die Forschung darüber) dürfen keine kurzweilig geförderten Themen sein. Rassismuskritische Arbeit im vereinsorganisierten Sport benötigt eine langfristige und nachhaltige Förderung, um Maßnahmen strukturell umsetzen und weiterdenken zu können.

Die genannten Handlungsbedarfe sind Vorschläge dafür, wie Rassismuskritik im vereinsorganisierten Sport aussehen kann. Es ist wichtig anzuerkennen, dass Rassismus alle Personen gleichermaßen betrifft und dass die Umsetzung von Rassismuskritik nicht nur auf Betroffenen lastet. Rassismuskritische Arbeit in Sportvereinen kann damit beginnen, Rassismus in seiner Alltäglichkeit und Vielschichtigkeit zu begreifen. Dies ermöglicht, Rassismus wahrzunehmen und über ihn zu sprechen. Dabei geht es keineswegs darum, die empowernden und sozialen Funktionen, die Sportvereine fraglos auch besitzen, in Abrede zu stellen. Im Gegenteil: Um sich dem Ideal einer gleichberechtigten Teilhabe anzunähern und die Potenziale der Sportvereine auszuschöpfen, ist es wichtig, erste Schritte bei der Implementierung von Rassismuskritik umzusetzen.

Diese Schritte sind auch in einer weiteren Hinsicht wichtig, nämlich vor dem Hintergrund einer zunehmenden gesellschaftlichen Akzeptanz von Rechtspopulismus und offener rechter und rassistischer Hetze. Gerade jetzt ist es wichtig, sich solidarisch zusammenzuschließen und sich aktiv rassismuskritisch zu positionieren. Dafür müssen nicht alle Vorschläge gleichzeitig umgesetzt werden. Vielmehr ist es wichtig, mit einem Aspekt zu beginnen und auf diese Weise kleine, aber wertvolle Schritte auf einem langen Weg zu gehen.

Literaturverzeichnis

- Adjepong, A. (2017). 'We're, like, a cute rugby team': How whiteness and heterosexuality shape women's sense of belonging in rugby. *International Review for the Sociology of Sport*, 52(2), 209–222.
<https://doi.org/10.1177/1012690215584092>
- Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J. K., Gyamerah, D., & Yıldırım-Calıman, D. (2021). *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*. www.afrozensus.de
- Albert, K., Sielschott, S., Wache, B., & Burmann, U. (2024). *Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport (ZuDiS) – ausgewählte Ergebnisse und Handlungsempfehlungen aus der Vorstandsbefragung Berliner Sportvereine*. Humboldt-Universität zu Berlin. https://www.lsb-berlin.de/fileadmin/redaktion/landessportbund/doc/Vielfalt_und_Gleichstellung/LSB-Studie_20Zugehörigkeitsgefühl_20und_20Diskriminierungserfahrung_20im_20Sport.pdf
- Breuer, C., & Feiler, S. (2024). *Sportvereine in Deutschland: Ergebnisse aus der 9. Welle des Sportentwicklungsberichts*. Bundesinstitut für Sportwissenschaft. https://www.bisp.de/SharedDocs/Downloads/Publikationen/Publikationssuche_SEB/SEB_23-25.pdf?__blob=publicationFile&v=3
- Brunner, C. (2020). *Epistemische Gewalt. Wissen und Herrschaft in der kolonialen Moderne*. transcript Verlag.
- Burdsey, D. (2011). That Joke Isn't Funny Anymore: Racial Microaggressions, Color-Blind Ideology and the Mitigation of Racism in English Men's First-Class Cricket. *Sociology of Sport Journal*, 28(3), 261–283.
<https://doi.org/10.1123/ssj.28.3.261>
- Carrington, B. (2010). *Race, Sport and Politics: The Sporting Black Diaspora*. SAGE Publications.
- Castro Varela, M. (2017). (Un-)Wissen: Verlernen als komplexer Lernprozess. *Migrazine*. <https://www.migrazine.at/artikel/un-wissen-verlernen-als-komplexer-lernprozess>
- Castro Varela, M., & Dhawan, N. (2020). *Postkoloniale Theorie: Eine kritische Einführung* (3. Aufl.). transcript Verlag.
- Dirim, İ., Castro Varela, M., Heinemann, A. M. B., Khakpour, N., Pokitsch, D., & Schweiger, H. (2016). Nichts als Ideologie? Eine Replik auf die Abwertung rassismuskritischer Arbeitsweisen. In M. Castro Varela & P. Mecheril (Hrsg.), *Die Dämonisierung der Anderen: Rassismuskritik der Gegenwart* (S. 85–96). transcript Verlag.
- Eggers, M. M., Kilomba, G., Piesche, P. & Arndt, S. (Hrsg.). (2020). *Mythen, Masken und Subjekte: Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (4. Aufl.). UN-RAST-Verlag.
- El-Mafaalani, A. (2021). *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand* (2. Aufl.). Kiepenheuer & Witsch.
- El-Tayeb, F. (2016). *Undeutsch: Die Konstruktion des Anderen in der postmigrantischen Gesellschaft*. transcript Verlag.

- Engh, M. H., Settler, F., & Agergaard, S. (2017). 'The ball and the rhythm in her blood': Racialised imaginaries and football migration from Nigeria to Scandinavia. *Ethnicities*, 17(1), 66–84. <https://doi.org/10.1177/1468796816636084>
- Essed, P. (1991). *Understanding Everyday Racism: An Interdisciplinary Theory*. SAGE Publications.
- Ha, K. N. (2016). People of Color - Koloniale Ambivalenzen und historische Kämpfe. In K. N. Ha, N. Lauré al-Samarai & S. Mysorekar (Hrsg.), *re/visionen: Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland* (2., unveränderte Aufl., S. 31–40). UNRAST-Verlag.
- Ha, K. N., Lauré al-Samarai, N. & Mysorekar, S. (Hrsg.). (2016). *re/visionen: Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland* (2., unveränderte Aufl.). UNRAST-Verlag.
- Hartmann-Tews, I., Dernbach, M., Aalders, S., & Nobis, T. (2025). Rassismus im Spitzensport – (k)ein Thema? Eine Exploration der Wahrnehmung von BPoC Athlet*innen und Führungskräften in den Bundesfachverbänden. In S. Günter & A. Schwark (Hrsg.), *Diversität und Sport. Intersektionale Perspektiven der sportwissenschaftlichen Geschlechter- und Diversitätsforschung* (S. 49–65). Nomos.
- Hoberman, J. M. (1997). *Darwin's Athletes: How Sport Has Damaged Black America and Preserved the Myth of Race*. Mariner Books.
- Kelly, N. A. (2021). *Rassismus: Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!* Atrium.
- Kilomba, G. (2019). *Plantation Memories: Episodes of Everyday Racism*. UNRAST-Verlag.
- Kronenbitter, L., Berns, M., Nobis, T., & Becker, J. (2025). Rassismus im Sport - Vertiefungen und Ergänzungen zum Racist-Stacking-Phänomen. *BIM News*, 5. <https://edoc.hu-berlin.de/server/api/core/bitstreams/50e63731-2c05-47c6-8226-bb5002d071d3/content>
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung: Ein integrativer Ansatz* (2., überarbeitete und ergänzte Aufl.). Beltz Juventa.
- Laing, L. N. (2022). *Politischer Rassismus in der post-homogenen Gesellschaft: Eine postkoloniale Kritik*. transcript Verlag.
- Long, J., & Hylton, K. (2002). Shades of white: an examination of whiteness in sport. *Leisure Studies*, 21(2), 87–103. <https://doi.org/10.1080/02614360210152575>
- Manjoh, P. M. (2018). *Representations and Renegotiations of the Nation in Anglophone Cameroonian Literature*. Lit Verlag.
- Massao, P. B., & Fasting, K. (2010). Race and racism: Experiences of black Norwegian athletes. *International Review for the Sociology of Sport*, 45(2), 147–162. <https://doi.org/10.1177/1012690210368233>
- Melter, C. (2017). Koloniale, nationalsozialistische und aktuelle rassistische Kontinuitäten in Gesetzgebung und der Polizei am Beispiel von Schwarzen Deutschen, Roma und Sinti. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 589–612). Springer VS.
- Netzwerk Antidiskriminierungsdaten, Schröder, S., Supik, L., Weiß, J. & Will, A.-K. (Hrsg.). (im Erscheinen). *Handbuch Daten und Diskriminierung: Potenziale*

- und Herausforderungen der Erhebung und Analyse von Daten im Kontext von Rassismus. transcript Verlag.
- Neue deutsche Medienmacher*innen. (2025). *Wörterverzeichnis der neuen deutschen Medienmacher*innen*. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/>
- Nobis, T., & Lazaridou, F. (2023). Racist Stacking in Professional Soccer in Germany. *International Review for the Sociology of Sport*, 58(1), 23–42. <https://doi.org/10.1177/10126902221081125>
- Ogette, T. (2019). *exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen* (5., korrigierte Aufl.). UNRAST-Verlag.
- Quijano, A. (2000). Coloniality of Power, Eurocentrism, and Latin America. *Nepantla: Views from South*, 1(3), 533–580. <https://doi.org/10.1177/0268580900015002005>
- Rosenthal, G. (2015). *Interpretative Sozialforschung: Eine Einführung* (5., überarbeitete und erweiterte Aufl.). *Grundlagentexte Soziologie*. Beltz Juventa.
- Said, E. W. (1978). *Orientalism*. Pantheon Books.
- Spivak, G. C. (1988). Can the Subaltern Speak? In C. Nelson & L. Grossberg (Hrsg.), *Marxism and the Interpretation of Culture* (S. 271–316). University of Illinois Press.
- Tampa, V. (2019, 19. August). Should the term 'black' to describe people of African origin be retired? *TRT World*. <https://trt.global/world/article/12728040>
- Terkessidis, M. (2018). Rassismus definieren (1998/2017). In N. Foroutan, C. Geulen, S. Illmer, K. Vogel & S. Wernsing (Hrsg.), *Das Phantom „Rasse“*. *Zur Geschichte und Wirkungsmacht von Rassismus* (S. 65–84). Bundeszentrale für politische Bildung.
- Wolfers, S., File, K., & Schnurr, S. (2017). “Just because he’s black”: Identity construction and racial humour in a German U-19 football team. *Journal of Pragmatics*, 112, 83–96. <https://doi.org/10.1016/j.pragma.2017.02.003>