

Awareness-Konzept für den Berliner TSC e.V. – Abteilung Handball

Erstellt durch: ARIC NRW e.V. – Antirassismus Informations-Centrum Nordrhein-Westfalen
in Zusammenarbeit mit dem TRAUM-Projekt-Team und der Abteilungsleitung Handball des
Berliner TSC e.V.



Inhaltsverzeichnis:

1. Einleitung	3
2. Zielsetzung und Haltung	3
3. Grundlagen	4
4. Aufgaben der Awareness-Struktur	4
4.1 Prävention & Bildung	4
4.2 Beschwerdestruktur	4
4.3 Meldewege	5
5. Strukturelle Interventionen & Dokumentationen	7
5.1 Sichtbarkeit & Kommunikation	7
5.2 Rollen und Verantwortlichkeiten	7
5.3 Interventionen & Konsequenzen	8
5.4 Dokumentation und Nachbereitung	9
5.5 Evaluation & Weiterentwicklung	9
Anhang	
1. Glossar	11
2. Vorschlag zur Dokumentation	12
3. Verzeichnis der Grundlagendokumente	12
4. Weitere Beratungsstellen	12
Impressum	13

**Einige Begriffe sind spezifisch für die diskriminierungskritische Bildungsarbeit. Sie werden im Text fettgedruckt und kursiv gesetzt und im Anhang in Form eines Glossars erläutert.*

1. Einleitung

Awareness bedeutet, achtsam und respektvoll miteinander umzugehen – im Training, im Spiel, bei Events und im Alltag. Für uns als Handballabteilung im Berliner TSC e.V. heißt das: Jede Spielerin soll sich sicher, wertgeschätzt und respektiert fühlen – unabhängig von Hautfarbe, Herkunft, Religion, Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, körperlicher oder psychischer Verfassung. Awareness bedeutet auch: Diskriminierung wird als Gewalt erkannt und nicht geduldet. Wir setzen uns aktiv für ein Umfeld ein, in dem Vielfalt gelebt wird – und in dem alle Beteiligten Verantwortung füreinander übernehmen. Im Kinder- und Jugendhandball ist es besonders wichtig, einen sicheren Raum zu schaffen, in dem sich alle wohlfühlen können – vor allem junge Spielerinnen, die sich mitten in ihrer körperlichen und persönlichen Entwicklung befinden.

Handball ist eine körperbetonte Teamsportart, die Nähe, Vertrauen und ein starkes Miteinander erfordert – auf dem Spielfeld genauso wie daneben. Damit dieser Rahmen sicher ist, braucht es klare Regeln, sensibilisierte Ansprechpersonen und ein gemeinsames Verständnis dafür, was respektvolles Verhalten bedeutet. Awareness heißt hier auch: frühzeitig hinsehen, zuhören, Haltung zeigen – und Verantwortung übernehmen.

Ein funktionierendes Awareness-Konzept betrifft nicht nur die Spielerinnen selbst, sondern alle Menschen, die Teil ihres sportlichen Umfelds sind: Trainer:innen, Betreuer:innen, Eltern, Schiedsrichter:innen, Hallenwarte und andere Vereinsmitglieder. Sie alle tragen gemeinsam dazu bei, dass Handball ein Ort ist, an dem sich Kinder und Jugendliche, die erwachsenen Spielerinnen sowie beteiligte Ehrenamtliche geschützt entfalten, Vertrauen aufbauen und mit Freude am Sport wachsen können. Das vorgelegte Awarenesskonzept orientiert sich am Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (**LADG**), welches auch den Umgang mit Diskriminierung im Sportverein regelt. Insofern unterstützt das Konzept und der Strukturaufbau auch alle Vereinsaktiven, in einer Prävention von Beschwerden im Sinne von Diskriminierungsfällen.

Um Awareness als grundlegenden Bestandteil der Vereinstätigkeit zu denken, führen wir in unserem Konzept zwei Ansätze zusammen: die kurzfristige Intervention und die mittel- bis langfristige Prävention. Dabei geht es uns explizit darum, zum einen Strukturen des Auffangens zu entwickeln, damit alle Beteiligten stets wissen, wohin sie sich in schwierigen und diskriminierenden Situationen wenden können, zum anderen möchten wir kontinuierlich wichtige interne Akteur:innen und **Multiplikator:innen** sensibilisieren und befähigen, um Diskriminierung grundlegend entgegenzuwirken.

2. Zielsetzung und Haltung

Ziel dieses Konzepts ist es, ein sicheres, respektvolles und diskriminierungssensibles Umfeld für alle Beteiligten im weiblichen Handballbereich des Berliner TSC e.V. zu schaffen. Wir erkennen an, dass Diskriminierung – bewusst oder unbewusst – auch im Sport vorkommt. Darauf reagieren wir mit klaren Maßnahmen, Haltung, Reflexionsmöglichkeiten als gelebte Praxis und Schulung.

Die Arbeit basiert auf folgenden Prinzipien:

- Parteilichkeit gegenüber Betroffenen
- Vertraulichkeit
- **Empowerment**
- Sichtbarkeit und Niedrigschwelligkeit
- Prävention und Intervention

3. Grundlagen

Wir orientieren uns an folgenden Grundlagen, die auch im Anhang zu finden sind:

- Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) - Definitionen
- Ehrenkodex des HVB
- Satzung des Berliner TSC e.V.
- Studie „Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport (ZuDiS)“ (HU Berlin 2024)

Nach dem Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ist Diskriminierung jede ungerechtfertigte Ungleichbehandlung aufgrund von Geschlecht, Herkunft, Sprache, Religion, Behinderung, chronische Erkrankungen, sexueller Orientierung, sozialem Status – unabhängig davon, ob sie bewusst oder unbewusst erfolgt.

Wir denken dabei auch gesellschaftliche Machtverhältnisse mit, denn sie sind die Grundlage dafür, dass Diskriminierung in unserer Gesellschaft wirkt.

4. Aufgaben der Awareness-Struktur

Die Awareness-Struktur für die Handballabteilung erfüllt drei zentrale Aufgaben:

- Prävention & Bildung (z.B. Workshops, Reflexionsräume)
- Anlaufstelle für Beratungsgesuche, Beschwerden & Diskriminierungserfahrungen
- Strukturelle Intervention & Dokumentation

4.1 Prävention & Bildung

Prävention ist die Grundlage des Awareness-Konzepts. Ziel ist es, allen Beteiligten diskriminierungskritisches Wissen, Handlungsfähigkeit und eine gemeinsame Haltung zu vermitteln. Dies geschieht durch regelmäßige Schulungen, Austauschrunden, Elternabende sowie durch eine breite Kommunikation über Awareness-Themen im Vereinsalltag.

Zur Sichtbarkeit der Awareness-Struktur gehören außerdem:

- Aushänge in der Halle mit Ansprechpartner:innen und Kontaktmöglichkeiten
- Awareness-Banner oder Poster mit Leitwerten
- Kurze Awareness-Einführungen bei Elternabenden
- Entwicklung eines „Hallenknigge“ für Zuschauer:innen

Spielerinnen ab der C-Jugend (14-Jährige) können aktiv in eine Awareness-AG eingebunden werden, um Prozesse mitzugestalten. In Kooperation mit externen Partner:innen sollen kontinuierlich Sensibilisierungstrainings umgesetzt werden.

- Jährliche Schulungen für Trainer:innen & Funktionsträger:innen zu Diskriminierung, Konfliktmanagement, Sprache & Machtverhältnissen
- Empowerment-Workshops für Spielerinnen
- Grundsensibilisierung & Unterstützung für Vertrauenspersonen

4.2 Beschwerdestruktur

Es wird eine vertrauensvolle, transparente und zugängliche Beschwerdemöglichkeit für alle Vereinsangehörigen (Spielerinnen, Eltern, Trainer:innen etc.) geschaffen. Dies kann allerdings nur gelingen, wenn sich quer zu den Teams und bei den ehrenamtlich Engagierten immer wieder genügend Interessierte finden, um dieses Awareness-Konzept mit Leben zu füllen.

Es werden **Awareness-Personen** aus dem Spielerinnen- und Elternkreis ausgebildet. Sie fungieren insbesondere **bei Spieltagen, Veranstaltungen und im Trainingsalltag** als **erste niedrigschwellige Anlaufstelle** für **negativbetroffene** oder ratsuchende Personen. Awareness-Personen können direkt eingreifen, wenn sie diskriminierendes oder unsportliches Verhalten beobachten. Sie leisten erste emotionale Entlastung, begleiten auf Wunsch Gespräche und unterstützen bei der weiteren Meldung an Vertrauenspersonen oder – bei Bedarf – an externe Antidiskriminierungsberatungsstellen (siehe **Verweisberatung**).

Ihre Rolle wird sichtbar gemacht (z.B. durch Steckbriefe oder Banner am Halleneingang und durch leicht erkennbares "Awareness-Outfit"), sie erhalten regelmäßige Schulungen und Austauschformate. Awareness-Personen sind fachlich, methodisch und didaktisch geschult; ihr Fokus liegt auf dem psychosozialen Auffangen von Ratsuchenden – nicht auf der Bearbeitung oder Entscheidungsfindung im weiteren Verfahren. Ein Leitfaden fasst ihre Aufgaben und Handlungsmöglichkeiten zusammen und wird als gut lesbare Broschüre zur Verfügung gestellt.

Parallel dazu wird in jeder Abteilung – im hier vorliegenden Fall der Handballabteilung weiblich – mindestens eine feste Vertrauensperson benannt. Diese Person ist strukturell eng in die Vereinsarbeit eingebunden, idealerweise bereits über längere Zeit im Verein aktiv oder angestellt. Sie kennt die internen Abläufe sowie Herausforderungen.

Die Vertrauensperson übernimmt die zentrale Aufgabe, die gemeldeten Fälle aus dem Awareness-Kontext strukturell zu bearbeiten, intern zu dokumentieren und in geeigneter Form weiterzuverfolgen – sei es in Richtung präventiver Maßnahmen oder konkreter Interventionen. Sie dient dabei als Schnittstelle zwischen Awareness-Personen, betroffenen Personen und verantwortlichen Stellen im Verein.

Für diese Rolle steht nicht eine formale Fachqualifikation, sondern ein tragfähiges Vertrauensverhältnis zu den Mitgliedern im Vordergrund. Dennoch ist eine grundlegende diskriminierungskritische Sensibilisierung erforderlich. Nur so kann sichergestellt werden, dass betroffenenorientiert, respektvoll und verantwortungsvoll gehandelt wird. Eine solche Haltung ist zentral, um den Schutz und die Bedürfnisse von Negativbetroffenen im Vereinsalltag konsequent in den Mittelpunkt zu stellen.

4.3 Meldewege

Meldewege im Überblick:

- Persönlich (Awarenessperson oder Vertrauensperson)
- Anonyme Online-Beschwerde über die Vereinswebsite
- E-Mail (traum@berlinertsc.de)

Was kann gemeldet werden?

- Diskriminierung (auch unbeabsichtigte)
- Unsportliches, ausgrenzendes oder herabwürdigendes Verhalten
- Konflikte, Machtmissbrauch, körperliche oder psychische Gewalt

Wer bearbeitet die Meldungen?

- Interne geschulte Awareness-Person(en)
- Interne Vertrauenspersonen (grundsensibilisiert und auf Wunsch einbezogen)
- Verweis an Kinder- und Jugendschutzbeauftragte/er bei entsprechenden Fällen
- Externe Antidiskriminierungsberatung mit bestehenden Netzwerken (wie z.B. Reach out Berlin, Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin und weitere)

Verfahrensweise bei Meldung

Wenn eine Meldung eingeht – sei es durch eine negativbetroffene Person oder durch eine Awareness-Person als Beobachtung – läuft die Bearbeitung in mehreren Schritten ab. Die Awareness-Person übernimmt hierbei die erste psychosoziale Begleitung, während die Vertrauensperson der Abteilung die strukturierte Bearbeitung und Weiterverfolgung verantwortet:

1. Entgegennahme und erste Einschätzung

Die Awareness-Person oder Vertrauensperson nimmt die Meldung entgegen, bietet erste emotionale Entlastung und – falls noch nicht erfolgt – sichert den Wunsch der betroffenen Person zur weiteren Bearbeitung ab.

Wichtig: Ohne Einverständnis erfolgt keine Weitergabe.

2. Weiterleitung an die Vertrauensperson

Die Awareness-Person leitet die Information – sofern gewünscht – an die zuständige Vertrauensperson der Abteilung weiter. Diese bildet ein internes Bearbeitungsteam, das möglichst divers zusammengesetzt ist (z.B. Awareness-Person, Vertrauensperson, ggf. externe Fachberatung).

3. Bestätigung der Meldung (innerhalb von einer Woche):

Die zuständige Vertrauensperson bestätigt den Eingang der Meldung gegenüber der betroffenen Person – sofern dies von ihr gewünscht ist. Dabei wird transparent kommuniziert, ob und wie der Fall weiterbearbeitet wird. Die Vertraulichkeit der Information bleibt dabei gewahrt.

4. Klärung des Anliegens

In einem geschützten Gespräch wird gemeinsam mit der betroffenen Person geklärt, welches Anliegen mit der Meldung verbunden ist:

- Möchte sie, dass Maßnahmen ergriffen werden?
- Wünscht sie eine Anhörung oder ein vermittelndes Gespräch?
- Möchte sie nur, dass der Vorfall dokumentiert wird?

5. Anonymisierte Dokumentation

Der Vorfall wird – auch bei Verzicht auf Maßnahmen – anonymisiert dokumentiert, um strukturelle Entwicklungen und Bedarfe nachvollziehen zu können.

6. Weitere Schritte (optional, auf Wunsch der betroffenen Person):

- Gespräch mit Abteilungsleitung
- Vermittlung oder Mediation
- Weiterleitung an externe Antidiskriminierungsberatungsstellen oder online Meldestellen

7. Abschluss, Nachsorge & Feedback

Die Vertrauensperson sorgt für eine transparente Kommunikation zum Abschluss des Verfahrens, bietet auf Wunsch eine Nachbesprechung an und dokumentiert Learnings für die Präventionsarbeit.

Themen wie sexualisierte Gewalt oder Kinderschutz werden nicht im Rahmen dieses Konzepts bearbeitet. Sie sind in den Kinderschutzrichtlinien des Vereins geregelt. Bei Bedarf erfolgt eine klare Verweisberatung an zuständige Stellen im Verein oder außerhalb. Awareness-Personen handeln innerhalb ihrer Möglichkeiten und verweisen bei Bedarf an professionelle

Antidiskriminierungsberatungsstellen.

Weitere Details und Rollenklarheit sind im Leitfaden für Awareness- und Vertrauenspersonen geregelt.

Verweisberatung

Awareness-Personen sind als **erste niedrigschwellige Ansprechpersonen** gedacht. Sie begleiten ratsuchende oder betroffene Personen in einem ersten Schritt, leisten emotionale Entlastung und unterstützen – falls gewünscht – bei der Weitervermittlung. Dabei ist ihnen bewusst, dass ihre Rolle **Grenzen hat**: Sie können Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen nur bis zu einem gewissen Maß auffangen. Eine reflektierte Einschätzung der eigenen Kompetenzen ist daher unerlässlich. In Fällen, die eine fachlich vertiefte oder juristisch relevante Bearbeitung erfordern, verweisen sie – in Absprache mit der betroffenen Person – an externe Antidiskriminierungsberatungsstellen. Hierfür ist eine gute Vernetzung essenziell, sodass jederzeit klar ist, an welche Stellen konkret vermittelt werden kann.

Hinweis: Weitere Hinweise zur Verweisberatung finden sich im Leitfaden.

Die Vertraulichkeit der Meldung hat höchste Priorität – eine Weitergabe erfolgt nur mit ausdrücklichem Einverständnis der betroffenen Person. Feedback oder Rückmeldungen erfolgen ebenfalls nur auf Wunsch.

Zusätzlich braucht es innerhalb der Vereinsarbeit ein Bewusstsein für Machtverhältnisse und mögliche Benachteiligungen nach einer Meldung. Maßnahmen zur Vermeidung von Repressalien (*Anti-Retaliation*) sind Bestandteil eines diskriminierungssensiblen Umgangs und orientieren sich an den Vorgaben des LADG.

5. Strukturelle Intervention & Dokumentation

5.1 Sichtbarkeit & Kommunikation

Awareness- und Beschwerdestrukturen müssen transparent und leicht zugänglich kommuniziert werden. Dazu gehören Informationen auf der Vereinswebseite, in den Hallenräumen und bei Veranstaltungen wie Saisonstarts oder Elternabenden. Ansprechpersonen (Awareness-Personen und Vertrauenspersonen) werden mit Foto, Aufgabenbeschreibung und Erreichbarkeit öffentlich gemacht – z. B. über Aushänge oder digitale Steckbriefe.

5.2 Rollen und Verantwortlichkeiten

Awareness-Personen sind geschulte Ansprechpersonen aus dem Spielerinnen- oder Elternkreis. Sie begleiten Spieltage, Trainings und Veranstaltungen, leisten psychosoziale Erstbegleitung bei Vorfällen, dokumentieren Fälle anonymisiert und vermitteln bei Bedarf an Vertrauenspersonen oder externe Beratungsstellen weiter. Sie sollen bei Spielen klar erkennbar und ausschließlich für Awareness-Anliegen zuständig sein. Sie sind idealerweise nicht mit sportlichen Aufgaben betraut.

Die Handballabteilung benennt eine Vertrauensperson, welche fest in jeder Abteilung verankert ist – idealerweise fest strukturell eingebunden. Sie übernimmt die interne Bearbeitung gemeldeter Vorfälle, sichert die vertrauliche Dokumentation und begleitet die Umsetzung von Maßnahmen (z. B. Interventionen, Präventionsangebote, Gespräche mit Vereinsleitung). Diese Person koordiniert ggf. Schulungen, sichert die interne Statistikführung, bewertet strukturelle Entwicklungen und sorgt für abteilungsspezifische Anpassungen. Dabei sind sowohl vereinsübergreifender Austausch als auch abteilungsbezogene Bedarfe mitzudenken.

Die Abteilungsleitung unterstützt die strukturelle Verankerung und Umsetzung von Konsequenzen, hat jedoch keinen Zugriff auf vertrauliche Inhalte. Trainer:innen nehmen eine Vorbildrolle ein, setzen den Ehrenkodex um und sind eingeladen regelmäßig an Schulungen teilzunehmen.

Bei jedem Spiel sollte mindestens eine Awareness-Person anwesend sein. Ist dies nicht möglich, übernimmt eine ansprechbare Vertrauensperson die Funktion, vorläufige Anliegen entgegenzunehmen und ggf. weiterzuleiten – sofern dies durch die ratsuchende Person gewünscht wird. Empfehlung: Eine Awareness-Person pro 100 anwesende Personen (inkl. Spielerinnen).

- **Awareness-Personen:** Hauptverantwortlich für Beratung, Bearbeitung, Dokumentation, Evaluation an Spieltagen und in akuten Situationen
- **Vertrauensperson:** Ansprechbar im Alltag, Verbindung zu den Awareness-Personen, ist in den Vereinsstrukturen aktiv bzw. Mitglied
- **Abteilungsleitung:** Unterstützt Umsetzung und Konsequenzen, ohne Zugriff auf vertrauliche Infos
- **Trainer:innen:** Umsetzung Ehrenkodex, Vorbildfunktion, Schulung

5.3 Intervention & Konsequenzen

Verstöße gegen den Ehrenkodex und diskriminierendes Verhalten erfordern klare, transparente und verhältnismäßige Reaktionen. Dabei ist entscheidend:

- **Wer ist beteiligt?**
Es wird unterschieden zwischen:
 1. Mitgliedern und deren Angehörigen (z. B. Spielerinnen, Eltern, Trainer:innen)
 2. Nicht-Mitgliedern (z. B. Zuschauer:innen, Gastpersonen, Externe)
- **Wo und wann hat der Vorfall stattgefunden?**
 1. Spieltag – auf dem Spielfeld (Heim-/Auswärtsspiel)
 2. Spieltag – im Publikumsbereich
 3. Trainingseinheit
 4. Meldung im Nachgang (z. B. per E-Mail oder anonym über Beschwerdekanaäle)

Mögliche Konsequenzen (abhängig von Schweregrad und Kontext):

- **Bei Nicht-Mitgliedern (z. B. Zuschauer:innen):**
 1. Ermahnung mit klarer Aufforderung zur Unterlassung
 2. Ausschluss vom Spieltag bzw. von weiteren Veranstaltungen
 3. Maßnahmen im Rahmen der Haus-/Hallenordnung
- **Bei Mitgliedern und Angehörigen:**
 1. Klärungsgespräch mit Vertrauensperson / Awareness-Person
 2. Schriftliche Verwarnung durch Trainer:innen bzw. Abteilungsleitung und Dokumentation durch Vertrauensperson
 3. Konsequenzen im Trainingsbetrieb (z. B. temporärer Ausschluss)
 4. Ausschluss von Spieltagen / Spielen
 5. In schweren oder wiederholten Fällen: vereinsinterne Sanktionen oder Ausschlussverfahren

Bei Vorfällen während des Spiels ist eine enge Abstimmung mit den Schiedsrichter:innen bzw. dem Kampfgericht sinnvoll. Dort wo Schiedsrichter:innen selbst Zeuge von Unsportlichkeit und Diskriminierung werden, können sie mit einer Spielunterbrechung den Heimverein bitten, die Situation zu klären. In schwerwiegenden, nicht zu beruhigenden Fällen könnte sogar ein Spielabbruch durch Schiedsrichter:innen erfolgen. Die Awareness-Personen begleiten die emotionale Situation und dokumentieren. Auch eine Rücksprache mit dem HVB oder der zuständigen spielleitenden Stelle ist bei schwerwiegenden Vorfällen möglich. Beim zuständigen Verband können Maßnahmen ergriffen und auch eine sportgerichtliche Klärung herbeigeführt werden.

- **Kontextbezogene Differenzierung:**

1. Vorfall auf dem Spielfeld (z. B. durch Spielerin)
2. Im Publikumsbereich
3. Beim Training
4. Im Nachgang gemeldet

Je nach Fallkontext wird die Verantwortung auch gemeinsam mit der Abteilungsleitung abgestimmt.

Grundsätze für jede Intervention:

- **Verhältnismäßigkeit:** Jede Maßnahme orientiert sich am Schutz der betroffenen Person und an der Schwere des Vorfalls.
- **Verfahrenssicherheit:** Entscheidungen über Konsequenzen werden nicht von Einzelpersonen getroffen, sondern mit Awareness-/Vertrauenspersonen-Team sowie bei Bedarf mit der Abteilungsleitung oder dem Vorstand abgestimmt.
- **Dokumentation & Nachbereitung:** Alle Interventionen werden anonymisiert festgehalten und dienen der Evaluation.
- **Sichtbare Haltung:** Konsequenzen müssen auch nach außen zeigen, dass der Verein seine Werte ernst nimmt und aktiv schützt.

Konkrete Abläufe und Fallunterscheidungen werden im **Awareness-Leitfaden des Berliner TSC e.V.** detailliert dargestellt.

5.4 Dokumentation & Nachbereitung

Alle gemeldeten Vorfälle – unabhängig davon, ob sie zu konkreten Maßnahmen führen – werden anonymisiert und vertraulich dokumentiert. Diese Dokumentation dient mehreren Zielen:

- Transparenz und Nachvollziehbarkeit innerhalb der Awareness-Struktur
- Erkenntnisgewinn und strukturelle Weiterentwicklung
- Entlastung und Absicherung der bearbeitenden Personen

Die Dokumentation erfolgt ausschließlich durch geschulte Vertrauenspersonen oder Awareness-Personen, auf einem datenschutzkonformen und vereinheitlichten Weg. Sie umfasst keine personenbezogenen Daten ohne Zustimmung und folgt dem Prinzip der Datensparsamkeit. Die Auswertung erfolgt regelmäßig zur Ableitung präventiver und struktureller Maßnahmen.

5.5 Evaluation & Weiterentwicklung

- Jährliche anonyme Umfrage unter Spielerinnen und Trainer:innen: Bekanntheit, Vertrauen, Verbesserungswünsche

- Evaluation der Beschwerden (anonymisiert) mit Ableitung struktureller Maßnahmen

Neben regelmäßiger Evaluation und Schulungen können ergänzend folgende Maßnahmen die Awareness-Arbeit bereichern:

- Awareness-AG (Spielerinnen ab 14 Jahren, Ehrenamt, Leitung, Awareness-Beauftragte, andere Interessierte) zur Weiterentwicklung implementieren
- Regelmäßige Sensibilisierungstrainings möglichst in allen Teams (Kooperation z.B. Zusammen1-Projekt/Makkabi Deutschland)
- Kodex für Eltern & Zuschauer:innen („Hallenknigge“) entwickeln
- Entwicklung von wirksamen Interventionswegen gemeinsam mit HVB
- Reflexion und Wiedergutmachung nach Vorfällen, Supervision

Um zu gewährleisten, dass die Awareness-Struktur angenommen und nachhaltig verankert wird, bedarf es bestimmter Bedingungen, die bereits oben genannt wurden, hier aber noch einmal konzentriert aufgeführt werden:

- **Unterstützung und Vorbild des Vereinsvorstandes und der Abteilungsleitung** - klar hinter Awareness stehen und Maßnahmen aktiv ermöglichen
- **Konsequente Umsetzung & Dranbleiben** - Awareness als festen Bestandteil der Vereinsarbeit verstehen, auch wenn es herausfordernd wird.
- **Gut geschulte Ansprechpersonen** - regelmäßiges Gewinnen von ausreichend Engagierten, Organisation regelmäßiger Fortbildungen und fachliche Unterstützung sichern Qualität und Motivation.
- **Transparenz & Sichtbarkeit** - alle sollen wissen, dass es die Strukturen gibt und wie sie erreichbar sind.
- **Verlässliche Dokumentation** - Vorfälle anonymisiert festhalten, um daraus zu lernen und Verbesserungen abzuleiten.

ANHANG

1. GLOSSAR

- LADG

Das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) ist das zentrale antidiskriminierungsrechtliche Schlüsselprojekt des Berliner Senats. Das Abgeordnetenhaus hat es in seiner Sitzung am 04.06.2020 beschlossen, am 21.06.2020 ist es in Kraft getreten. Das Berliner Landesantidiskriminierungsgesetz ist das erste seiner Art in Deutschland und schließt eine Rechtslücke, die gerade im Bereich des behördlichen Handelns noch besteht.

Dem LADG liegt zudem ein erweiterter Katalog zu schützender Diskriminierungsmerkmale zugrunde, so werden zum Beispiel der soziale Status und chronische Erkrankungen einbezogen. Kollektive Rechtsschutzinstrumente – wie das einzelfall- und das strukturbezogene Verbandsklagerecht – sowie eine Ombudsstelle werden dazu beitragen, Betroffene in der Durchsetzung ihrer Rechte wirkungsvoll(er) zu unterstützen. Die [LADG-Ombudsstelle](#) unterstützt Personen durch Information, Beratung und Interventionen.

Auf der anderen Seite werden präventive und diversitybezogene Ansätze gezielt gestärkt und die Zielstellung einer Kultur der Wertschätzung von Vielfalt als verbindliches Leitprinzip der Berliner Verwaltung verankert.

Nicht zuletzt setzt das LADG ein in dieser Zeit besonders wichtiges gesellschaftspolitisches Signal gegen Ausgrenzungen und Stigmatisierung und für eine offene, solidarische und vielfältige Gesellschaft.

- Anti-Retaliation

Anti-Retaliation bezeichnet den Schutz von Personen, die Diskriminierung, Belästigung oder Regelverstöße melden. Damit wird gewährleistet, dass sie keine Nachteile oder Vergeltungsmaßnahmen erfahren, wenn sie Missstände ansprechen oder eine Beschwerde einreichen.

- Awareness

Awareness (deutsch: *Bewusstsein*) beschreibt im Antidiskriminierungskontext die Fähigkeit, Diskriminierung, Vorurteile und ungleiche Machtverhältnisse wahrzunehmen. Sie umfasst das Erkennen, Reflektieren und angemessene Reagieren auf persönliche sowie strukturelle Formen von Diskriminierung.

- Empowerment

Empowerment bezeichnet Maßnahmen, die Menschen – insbesondere Betroffene von Diskriminierung – in ihrer Handlungsfähigkeit stärken. Dadurch werden Ohnmachtsgefühle abgebaut und die eigenen Fähigkeiten, Rechte und Handlungsmöglichkeiten gezielt genutzt.

- Multiplikator:innen

Multiplikator:innen sind Personen, die Wissen, Fähigkeiten und Erfahrungen zu Antidiskriminierung weitergeben und andere darin stärken, Diskriminierung zu erkennen und zu verhindern. Sie wirken sensibilisierend, fördern Empowerment und unterstützen die Umsetzung von Gleichbehandlungs- und Schutzmaßnahmen in Vereinen, Organisationen oder der Gesellschaft.

- Negativbetroffene

Von Diskriminierung Negativbetroffene sind Personen, die auf individueller, struktureller und institutioneller Ebene Nachteile erfahren. Positivbetroffene sind Personen, die aufgrund gesellschaftlicher Strukturen Privilegien, eine gesellschaftliche Normposition und Vorteile erhalten. Der Begriff verdeutlicht, dass Diskriminierung und Ungleichbehandlung in enger Verbindung mit bestehenden Machtstrukturen stehen. Gesellschaftliche Ungleichbehandlung ist nicht zufällig, sondern Ausdruck institutionalisierter Macht- und Dominanzverhältnisse.

- Verweisberatung

Eine Verweisberatung bezeichnet die Unterstützung von Personen, die von Diskriminierung, Belästigung oder Benachteiligung betroffen sind. Sie informiert über Rechte, mögliche Schritte und Anlaufstellen, vermittelt bei Bedarf an Fachberatungen oder offizielle Stellen und begleitet Betroffene bei der Durchsetzung ihrer Ansprüche. Ziel ist, Schutz, Orientierung und Handlungsmöglichkeiten zu bieten

2. Vorschlag zur Dokumentation

Den Vorfall schriftlich festhalten. Dabei wäre es wichtig, folgende **W-Fragen** beantworten zu können:

- Wer?** Beteiligte Personen nennen.
- Was?** Was genau ist passiert? Ggf. auch Gesagtes dokumentieren, insbesondere wenn es um rassistische Ausdrücke geht.
- Wo?** Ort und Kontext beschreiben.
- Wann?** Zeitpunkt genau festhalten.
- Wer** hat die Situation beobachtet?

Ggf. notieren, wer die Situation beobachtet hat und in welcher Rolle diese Personen anwesend waren.

Tipp: Screenshots können eine gute Art der Dokumentation sein (falls sich Rassismus in WhatsApp-Gruppen o. ä. äußert.)

→ Quelle: ["Von innen nach außen" - Handreichung für rassismuskritisches Handeln und Gestalten im Sportverband und im Sportverein](#)

3. Verzeichnis der Grundlegendokumente

- LADG-Definitionen → <https://www.berlin.de/sen/lads/recht/ladg/>
- Ehrenkodex des HVB → [HVB Ehrendoex](#)
- Satzung des Berliner TSC e.V. → [Satzung Berliner TSC e.V.](#)
- Studie ZUDIS (HU Berlin 2024) → [Studie „Zugehörigkeit und Diskriminierung im Sport \(ZuDiS\)“](#)

4. Weitere Beratungsstellen:

- Fachstelle Antidiskriminierung
- Kinder- und Jugendschutzbeauftragte/er
- Antidiskriminierungsverband Deutschland
- berlin.de Hilfe bei Diskriminierung: Beratungsstellen
- ReachOut- Beratungsstelle für Betroffene rassistischer und rechter Gewalt: <https://www.reachoutberlin.de>
- Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin: <https://www.adnb.de/de>

Suche nach Beratungsstellen:

<https://fachstelle.antidiskriminierung.org/beratungsstellen/>

Impressum

Berlin, Oktober 2025

Autorinnen:

Tuğba Bizik, Selma Güngör (ARIC-NRW e.V. – Antirassismus Informations-Centrum Nordrhein-Westfalen)

Herausgeber:

Berliner TSC e.V. – Abteilung Handball

Redaktion:

Gesine Bär, Diana Heinemann, Stefanie Reinke, Wiebke Schwarz (Projektteam TRAuM – Teams für Respekt, Awareness und Menschenwürde)

Gestaltung:

Diana Heinemann

Bildnachweis:

Seite 1 : ©PicturePeople GmbH

Dieses Werk ist lizenziert unter einer Creative Commons Namensnennung-Share Alike 4.0 International (Weitergabe unter gleichen Bedingungen); Lizenz  BY-SA 4.0

<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>

Bilder sind von der Lizenzierung ausgenommen

Förderung:

Das Projekt TRAuM wurde von Mai bis Dezember 2025 vom Bundeskanzleramt aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages gefördert.

**SPORT
EHREN♥MT**

Gefördert durch:
 Bundeskanzleramt
aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

 **DEUTSCHE
SPORTJUGEND**
im DOSB