



**SPORT
EHREN♥MT**

Gefördert durch:



Bundeskanzleramt

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

dsj DEUTSCHE
SPORTJUGEND
im DOSB

aric
NRW e.V.

TTC
Berliner TSC e.V.

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



*Sportfamilie
an der Spree*

Inhalt

1. Ziel dieses Leitfadens	1
2. Haltung und Grundsätze	2
3. Was ist diskriminierendes Verhalten?	3
4. Awareness-Struktur und Rollen	4
5. Prävention und Sichtbarkeit	5
6. Umgang mit Vorfällen – Handlungsschritte für Awareness-Personen	6
6.1 Umgang mit Betroffenen bei Meldung	6
6.2 Umgang mit Betroffenen bei akuten beobachteten Vorfällen	8
6.3 Umgang mit auslösender Person bei direkter Diskriminierung	10
6.4 Umgang mit auslösender Person bei indirekter Diskriminierung	11
7. Meldewege und Meldeprozess	13
8. Dokumentation und Nachsorge	15
9. Grenzen und Verweisberatung	16



1. Ziel des Leitfadens

Dieser Leitfaden bietet konkrete Handlungsanweisungen für den Umgang mit Diskriminierung, Belästigung und grenzverletzendem Verhalten innerhalb des Vereins Berliner TSC e.V. – insbesondere im Trainings- und Spielbetrieb der Abteilung Handball weiblich. Er richtet sich an Awareness-Personen und dient als praktische Orientierungshilfe. Der Leitfaden fasst Meldewege, Erstinterventionen und Nachsorge-Schritte zusammen, um schnelle und sichere Reaktionen zu gewährleisten. Der Leitfaden ersetzt jedoch keine Schulung.

Awareness-Personen sind geschulte Mitglieder aus dem Kreis der Spielerinnen oder Eltern. Sie fungieren als erste, niedrigschwellige Anlaufstelle für ratsuchende Personen – insbesondere bei Spieltagen und im Trainingsalltag.

Zentrale Voraussetzungen für diese Rolle sind eine diskriminierungskritische Grundhaltung, Empathie und Verlässlichkeit – nicht jedoch eine formale Fachqualifikation.

Wichtiger Hinweis: Awareness-Personen begleiten und unterstützen betroffene Personen, führen jedoch keine fachliche Beratung durch. Ihre Aufgabe ist es, zu stabilisieren, zuzuhören, erste Schritte einzuleiten und – bei Bedarf – an qualifizierte Stellen weiterzuvermitteln (z. B. Vertrauensperson oder externe Beratungsstellen).

Ziel ist es,

- _ ein respektvolles und diskriminierungssensibles Umfeld zu fördern,
- _ eine gute Awareness unter den Beteiligten mit handlungsfähigen Personen und einer niedrigschwelligen Ansprechbarkeit zu schaffen,
- _ betroffene Personen zu schützen und zu unterstützen,
- _ klare Verfahrensweisen für Vorfälle zu etablieren.



2. Haltung und Grundsätze



Die Abteilung bekennt sich zu Vielfalt und Toleranz und bezieht gemäß Satzung „aktiv Stellung gegen jegliche Form der Gewalt, Diskriminierung, Rassismus und Sexismus.“ Sie setzt sich für Awarenessstrukturen ein, nimmt eine diskriminierungskritische, parteiliche Haltung gegenüber Betroffenen ein und duldet kein diskriminierendes Verhalten, ob beabsichtigt oder nicht.

Zentrale Prinzipien sind:

_ Parteilichkeit & Schutz: Die Perspektive

der betroffenen Person hat Vorrang.

_ Vertraulichkeit: Informationen werden nicht ohne Zustimmung weiter gegeben.

_ Empowerment und Auftragsprinzip: Betroffene entscheiden über das weitere Vorgehen. Ausnahme: Strafrelevanz

_ Niedrigschwelligkeit: Es gibt leicht zugängliche Meldemöglichkeiten.

_ Transparenz & Prävention: Informationen sind klar kommuniziert.

Orientierung am AGG, LADG, HVB-Ehrenkodex und Satzung des Vereins.

3. Was ist diskriminierendes Verhalten?

Diskriminierung bedeutet, Menschen aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Hautfarbe, Sprache, Geschlecht, Behinderung, Religion, Alter, sexueller Orientierung, sozialer Lage etc. zu benachteiligen.

Formen:

_ Direkte Diskriminierung: z. B. beleidigende Äußerungen, Ausschlüsse

_ Indirekte/unbewusste Diskriminierung: z. B. stereotype Witze, Kleidung mit problematischen Symbolen

_ Sexuelle Belästigung: z. B. unangemessene Bemerkungen, übergrieffige Textnachrichten

_ Zeigen und tragen von Zeichen und Symbolen, die nach §§86, 86a StGB strafbar sind.

Bei Verdacht auf strafbare Handlungen – insbesondere bei Gewalt-, Hass- oder Sexualdelikten – sollte die Polizei eingeschaltet bzw. Anzeige erstattet werden. Dies geschieht in Absprache mit der betroffenen Person. Wenn es sich um Kinder oder Jugendliche handelt, erfolgt eine Meldung bei der Kinder- und Jugendschutzbeauftragten. Ob eine Anzeige auch gegen den Willen der Betroffenen zum Schutz des Kindeswohls erfolgt, wird mit einer externen Fachstelle beraten. Wobei hier die Abwägung von zusätzlicher Schädigung durch die Meldung und deren Erfolgsaussichten berücksichtigt werden sollte.

4. Awareness-Struktur und Rollen

Rolle	Aufgaben	Ansprechbarkeit
Awareness-Personen	Beobachten und Eingreifen, psychosoziale Erstbegleitung Dokumentation und Weiterleitung	Vor Ort an Spiel- und Trainingstagen
Vertrauensperson	Strukturierte Fallbearbeitung, interne Dokumentation	Verein, strukturell verankert
Abteilungsleitung und Trainer:innen	Vorbildfunktion, Umsetzung von Konsequenzen, Teilnahme an Schulungen	Organisatorische Ebene, strategische Entscheidungen

5. Prävention und Sichtbarkeit



Awareness wird durch sichtbare und regelmäßige Maßnahmen gefördert:

- _ Flyer und QR-Codes beim Einlass an Spieltagen für das Online-Meldeformular
- _ Aushänge/Banner mit Kontaktdaten der Awareness-Personen in Trainings- und Spielumfeld
- _ Kennzeichnung der Awareness-Personen (z. B. durch T-Shirts, Westen oder Namensschilder), damit sie leicht als Ansprechpartner:innen erkennbar und auch in ruhigeren Bereichen (Ränder der Tribüne, Eingangsbereich) auffindbar sind
- _ Kurze Impulse in Elternabenden und Teambesprechungen zur Sensibilisierung
- _ Workshops und Reflexionsrunden (z. B. mit externen Partner:innen) zur kontinuierlichen Weiterbildung

6. Umgang mit Vorfällen

Handlungsschritte für Awareness-Personen

6.1 Umgang mit Betroffenen bei Meldung

Wenn sich eine betroffene Person meldet, ist ein empathischer, sensibler und professioneller Umgang wichtig, um die Erfahrung aufzufangen.

Folgende Schritte sind dafür geeignet – sie lassen sich in der Abkürzung **VERTRAUEN** zusammenfassen und im Bedarfsfall in Erinnerung rufen:

Vertraulichkeit gewährleisten

- _ Keine Weitergabe und weitere Schritte ohne Zustimmung
- _ Bei Unsicherheiten: Kollegiale Rücksprache (anonymisiert und nur, solange durch meldende bzw. betroffene Person nicht anders gewünscht) halten

Emotionale Stabilisierung

- _ Selbst Ruhe bewahren
- _ Der meldenden Person helfen, zur Ruhe zu kommen (ggf. etwas zum Stabilisieren

anbieten: Ein Glas Wasser, etwas Traubenzucker etc.)

Raum schaffen

- _ einen ruhigen, geschützten Ort anbieten, um die Situation in einem sicheren Umfeld zu besprechen.
- _ Diskretion: Meldung nicht vor Außenstehenden ansprechen oder erwähnen, Möglichkeit des ungesesehenen Zusammenkommens geben.

Tatsachen dokumentieren

- _ Vorfall anonym in Formular festhalten (Datum, Uhrzeit, Beteiligte, Art der Diskriminierung)
- _ alle relevanten Infos beim ersten Gespräch herausfinden → siehe Formular

Ratschläge nur auf Wunsch

- _ Vermeiden von ungefragten Ratschlägen, Pausen und Stille auch mal zulassen.
- _ Offen fragen: „Was kann ich für dich tun?“ oder „Wie kann ich dich unterstützen?“ oder „Möchtest du, dass ich dir Vorschläge mache?“

6. Umgang mit Vorfällen

Aktiv zuhören und glauben

_ Aktiv zuhören, nicht unterbrechen; keine Beweise fordern oder „objektiven Fakten“ – stattdessen offene Fragen wie „Was brauchst du?“

Umstände nicht mehrfach schildern lassen

_ Vermeiden, dass die meldende Person das Geschehen mehrmals schildern muss

Entscheidungen der Betroffenen respektieren

_ Nur das tun, was die Betroffene wünscht
_ Möchte die Betroffene den Vorfall einfach nur melden? Braucht sie einfach nur emotionale Unterstützung?
_ Will die betroffene Person eine Konsequenz erwirken? Wenn ja, was wünscht sie sich? (Eine Entschuldigung? Eine gemeinsame Aufarbeitung?)

Nachhaltige Hilfe ermöglichen

_ Nur Schritte einleiten, die die Betroffene wünscht, bspw. Gespräch mit Trainer:in, Leitung, Verantwortliche im Verein, auslösende Person usw. (Ausnahme: strafbare Handlungen → siehe Kapitel 3).
_ Option auf externe Beratung anbieten,

externe AD-Beratungsstelle, auf Wunsch Begleitung (→ siehe Kontaktadressen für Verweisberatung)

Beispiel – Erstgespräch mit Betroffenen

Situation: Die 14-jährige A., eine neue Spielerin mit Migrationsgeschichte, wurde nach dem Training von zwei Teamkameradinnen wiederholt ausgegrenzt mit Kommentaren wie „Du verstehst uns einfach nicht, du bist hier nicht richtig.“

Vertraulichkeit

Die Awareness-Person spricht A. an und fragt sie, ob sie ein vertrauliches 4-Augen-Gespräch über das Erlebte führen möchte. A. stimmt zu.

Emotionale Stabilisierung

A. ist aufgewühlt und stellt dar, dass sie sich ausgeschlossen und unverstanden fühlt; die Awareness-Person (AP) bestätigt: „Es tut mir leid, dass du so behandelt wurdest.“

Raum schaffen

Die AP holt A. an einen ruhigen Ort in der Halle und bietet ihr ein Glas Wasser an.

6. Umgang mit Vorfällen

Tatsachen dokumentieren

A. schildert das Erlebte. Die AP macht im Anschluss ein Gedächtnisprotokoll entlang der W-Fragen (Wer?, Was?, Wo? Wann? Wer hat beobachtet?).

Ratschläge nur auf Wunsch und bei Interesse über Handlungsmöglichkeiten informieren

Die AP fragt offen: „Was kann ich für dich tun?“

Aktiv zuhören und glauben

Die AP unterbricht A.s Schilderungen nicht; sie fragt nicht nach Beweisen oder „objektiven Fakten“ – stattdessen signalisiert die AP Verständnis.

Umstände nicht mehrfach schildern lassen

Die AP fragt nach, wo für ihr Verständnis des Vorfalls noch etwas offen oder unverstanden geblieben ist. Ziel ist eine aussagekräftige Dokumentation.

Entscheidungen respektieren

AP spricht an, dass sie den Fall anonym dokumentiert. A. fragt nach weiteren Möglichkeiten und die AP führt z. B. eine Weiterleitung der Dokumentation des Vorfalls an und ob sie möchte, dass die betreffenden Spielerinnen in einer moderierten Runde angesprochen werden. A. stimmt dem zu.

Nachhaltig Hilfe ermöglichen

Der Vorfall wird protokolliert und an die Vertrauensperson weitergeleitet. Es folgt ein moderiertes Gespräch mit den drei Beteiligten unter Einbindung des Trainers.

6.2 Umgang mit Betroffenen bei akuten beobachteten Vorfällen

1. Ansprechen und Raum geben:

Betroffene dezent ansprechen, sobald im Spiel- oder Trainingsgeschehen möglich („Ich bin Teil des Awareness-Teams, möchtest du kurz sprechen?“). Wenn gewünscht, an den Mannschaftsverantwortlichen wenden oder an einen ruhigen Ort begleiten.

2. Signalisiere Parteilichkeit ohne Schuldzuweisung:

„Ich habe gesehen, dass da gerade etwas Unangenehmes passiert ist – brauchst du gerade etwas?“

3. Zuhören und Wünsche klären:

Aktiv zuhören, nicht unterbrechen, die Bedürfnisse erfragen (nur Dokumentation, emotionale Unterstützung, Handlungsmöglichkeiten).

6. Umgang mit Vorfällen

4. Akute Eingriffe:

Bei laufenden Vorfällen moderierend einschreiten („Für diesen Kommentar können wir keine Toleranz zeigen.“).

Unterscheiden in Fälle (a) mit und (b) ohne Einwirkung auf Spielgeschehen. Bei (a) in Pause Mannschaftsverantwortlichen informieren, der sich an den/die Schiedsrichter:in wendet mit der Bitte, sich ebenfalls ein Bild zu machen. Bei (b) Ordner oder andere Zuschauende hinzuziehen und um Zweitmeinung zur Grenzüberschreitung bitten. Entschuldigung bei Betroffenen („Wir möchten uns entschuldigen und ausdrücklich davon distanzieren“) und weitere Aufarbeitung, wenn gewünscht.

5. Dokumentation und Weiterleitung:

Vorfall anonym im Formular festhalten (Datum, Uhrzeit, Beteiligte, Art der Diskriminierung) und an die Vertrauensperson weiterleiten.

6. Rückmeldung und Nachsorge:

Betroffene über das weitere Vorgehen informieren, bei Bedarf Reflexionsgespräch anbieten.

Es ist wichtig, immer eine Rückmeldung an die meldende/betroffene Person zu geben, damit diese sich abgeholt und nicht alleingelassen fühlt. So sieht sie, dass Maßnahmen ergriffen wurden und dass ihre Beschwerde ernst genommen wird.

Beispiel – Eingriff bei akuten Beobachtungen

Situation: Während eines Heimspiels rufen zwei Zuschauer:innen wiederholt sexistische Sprüche („Was für ein Mädchenwurf!“).

1. Erkennen und Ansprechen: Awareness-Person nähert sich sobald es das Spielgeschehen zulässt und sagt:

„Entschuldigung, ich bin die Awareness-Person. Diese Sprüche stören hier alle und verletzen das Team und sind gegen unsere Werte im Handball.“

2. Unterbrechung des Verhaltens: Falls kein Einsehen, werden die Ordner:innen hinzugezogen, um ein klares Signal zu setzen.

3. Schutz der Betroffenen: Falls die Spielerin die Rufe gehört hat, wird in der Pause das Team informiert, dass die Sprüche gestoppt wurden. Die Betroffenen werden kurz gefragt, ob sie ein weiteres Gespräch nach dem Spiel wünschen.

4. Dokumentation: Zeitpunkt, beteiligte Personen und Maßnahmen werden im Formular festgehalten.

6. Umgang mit Vorfällen

6.3 Umgang mit auslösender Person bei direkter Diskriminierung

Ziel: Sicherheit herstellen und Grenzen setzen.

_ Verhalten klar benennen: Ansprechen der grenzüberschreitenden Person – sachlich, aber deutlich: „Ich muss dich bitten, das Gespräch hier zu beenden. Dein Verhalten überschreitet gerade eine Grenze.“ und „Dieses Verhalten ist nicht akzeptabel und verstößt gegen unsere Werte im Verein.“

_ Sofortiges Unterlassen einfordern: „Wir tolerieren kein diskriminierendes oder beleidigendes Verhalten im Verein. Bitte unterlasse deine Äußerungen auf der Stelle, sonst müssen wir die Verantwortlichen bitten, dich der Räumlichkeiten zu verweisen.“

_ Bei Uneinsichtigkeit: Spiel-/Platzverweis, ggf. zunächst Ordner:in hinzuziehen. Wenn Ordner:in nicht vor Ort ist, an den/die Hallenwart:in wenden bzw. an die Spieltagsverantwortliche des Heimvereins.

_ Dokumentation und Weiterleitung: Vorfall dokumentieren und intern anonymisiert an die Verantwortungstragenden im Verein weiterleiten (i.d.R. zunächst die Vertrauensperson).

Beispiele für direkte Diskriminierung Nicht-Mitglieder

Zuschauer:innen

Situation: Ein Besucher schreit der Spielerin des Auswärtsteams S. zu:
„Geh zurück in dein Ghetto!“

_ **Ansprache:** „Diese Aussage ist nicht tolerierbar. Bitte hören Sie damit auf.“

_ **Konsequenz:** Bei Uneinsichtigkeit bzw. rassistischen Äußerungen Hallenverweis mit Hilfe der Ordner:innen, Information an Schiedsrichter:in, wenn der Vorfall durch diese nicht wahrgenommen wurde und an Vertrauensperson/Abteilungsleitung.

_ **Information** über Hallenverweis der konkreten Person auch an Hallenwart:in und Einlass, damit der Wiedereintritt verhindert wird.

_ **Dokumentation:** Detaillierte Beschreibung der Äußerungen und beteiligten Personen.

6. Umgang mit Vorfällen

Mitglieder/Eltern

Situation: Ein Elternteil macht bei einer Nachbesprechung gegenüber der muslimischen Spielerin F. abwertende religiöse Kommentare („Was tust du hier im Sport, du solltest lieber im Gebet sein“).

_ **Ansprache:** „Ihre Aussage verletzt F. direkt aufgrund ihrer Religion und verstößt gegen unsere Werte. Bitte entschuldigen Sie sich und hören Sie damit auf.“

_ **Dokumentation:** Schriftliche Protokollierung des Vorfalls und Weiterleitung an die Vertrauensperson.

_ **Konsequenz:** Bei Uneinsichtigkeit bitten, die Halle zu verlassen; Verantwortliche des Vereins hinzuziehen.

6.4 Umgang mit auslösender Person bei indirekter Diskriminierung

Nimm dir ein paar Sekunden für eine erste Einschätzung. Dein Auftreten allein kann schon deeskalierend wirken.

Ziel: Schnell und ruhig erkennen, was passiert ist.

Orientierung verschaffen – Einschätzen der Lage:

- _ Was ist genau passiert? Wer ist beteiligt?
- _ Wirkt die betroffene Person akut belastet oder gefährdet?
- _ Hat die Situation öffentlich stattgefunden oder war sie privat?
- _ Geht Gefahr von der Person aus, die diskriminiert hat?

Auf Wirkung statt Absicht fokussieren:

- _ Verhalten ansprechen, ohne Schuld zuzuweisen: „Das mag vielleicht überraschend kommen, aber eine Person hat sich von deinen Äußerungen diskriminiert gefühlt. Ich würde gerne mit dir darüber reden“

Auf Vereinswerte/Hausordnung verweisen:

- _ „Bitte halte dich an unsere Werte. Wenn du dies nicht tust, müssen wir dich bitten, die Räumlichkeiten zu verlassen. Hast du dazu Fragen?“

ggf. Sensibilisierung anbieten, z. B. Selbstlernkurs in der DHB Online-Akademie „Grundsensibilisierung für Diversität, Diskriminierung und Antirassismus im Handball“ (Link zum Online-Kurs: <https://www.dhb-online-akademie.de/course/grundsensibilisierung-im-handball>)

6. Umgang mit Vorfällen

Beispielsituation für indirekte Diskriminierung:

Situation: Zwei Zuschauer rufen „Die sieht gar nicht aus, wie jemand, die Handball spielt.“

_ Ansprache: „Sicherlich haben Sie das nicht so gemeint, aber Ihre Bemerkungen wirken abwertend auf die Gruppe. Bitte beachten Sie, dass solche Aussagen gegen unsere Werte verstoßen. Bitte unterlassen Sie das.“

_ Konsequenz: Gesprächsangebot, kurze Sensibilisierungseinheit vor Ort, Schulungsangebote empfehlen. „Wenn Sie mögen, können wir darüber sprechen.“

_ Dokumentation: Formular ausfüllen und an die Vertrauensperson weiterleiten. Für die Nachbearbeitung notieren, ob es sich um Mitglieder/Vereinsangehörige oder Gäste handelte.



7. Meldewege und Melde- prozess

Meldungen können persönlich, digital oder anonym erfolgen:

- _ Persönlich bei Awareness-Personen oder Vertrauenspersonen
- _ Online-Formular (anonym möglich)
- _ Awareness-E-Mail-Adresse

Ablauf nach Meldung:

1. Automatische Eingangsbestätigung; verlässliche Rückmeldung innerhalb einer Woche (Vertrauensperson)
2. Klärendes Gespräch: Wünsche und Ziele der Betroffenen erfassen
3. Begleitteam bildet sich (ggf. Awarenessperson und Vertrauensperson sowie ggf. externe Fachberatung, wenn nötig)
4. Maßnahmen und Dokumentation (anonymisiert)
5. Abschluss und Nachsorge: Rückmeldung, Reflexionsgespräch, Feedbackmöglichkeiten

Plakate und Flyer mit QR-Codes zu Kontaktmöglichkeiten sollten gut sichtbar aushängen.

Wichtig ist, dass alle Vereinsangehörigen über das Angebot gut informiert sind und dass die Kontaktmöglichkeiten regelmäßig klar kommuniziert werden. Zudem sollte es Plakate und Flyer geben, die mit QR-Codes versehen sind, die z. B. direkt zum Online-Formular führen. Alles sollte an gut einsehbaren und hochfrequentierten Orten aufgehängt bzw. ausgelegt werden, z. B. Einlass an Spieltagen.



7. Meldewege und Melde- prozess

*Jede Entscheidung und
alle weiteren Schritte
erfolgen nur auf **Wunsch**
der betroffenen Person*

02

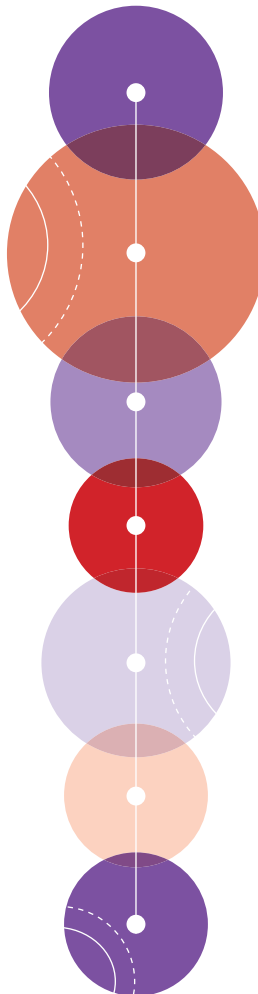
Weiterleitung an
Vertrauensperson
des BTSC

04

Klärung der Meldung ggfs.
in einem Gespräch

06

Weitere optionale
Maßnahmen oder Unter-
stützungsmöglichkeiten



01

Annahme des Vorfalls
und erste emotionale
Entlastung

03

Bestätigung der Meldung
innerhalb einer Woche

05

Dokumentation
(anonymisiert)

07

Abschluss, Nachsorge
und Feedback

8. Dokumentation und Nachsorge

_ Anonymisierte Protokolle aller Meldungen und Maßnahmen

_ Auf Wunsch Rückmeldung an die Betroffenen

_ Datensparsamkeit: Keine personenbezogenen Daten ohne Einverständnis

_ Regelmäßige Auswertung für Präventionsmaßnahmen

_ Nachsorge: Rückmeldung, Reflexionsgespräche, kollegiale Austauschformate für Awareness-Personen

_ Optional Reflexionsgespräch mit der Vertrauensperson



9. Grenzen und Verweisberatung

Um eine gute fachliche und methodisch saubere Beratung zu gewährleisten, braucht es eine ständige Reflexion bei den Awareness-Personen, welche auch in Form einer regelmäßigen kollegialen Reflexionsrunde institutionalisiert werden kann. Dies betrifft insbesondere auch die fachlichen, methodischen und didaktischen Grenzen der eigenen Qualifizierung. Wenn also das Gefühl besteht, einer ratsuchenden Person nicht gerecht werden zu können, ist es elementar, die Person an externe Beratungsstellen zu verweisen.

Awareness-Personen sollten externe Stellen einbeziehen, wenn:

- _ sie den Vorfall bagatellisieren oder emotional zu involviert sind,
- _ sie selbst oder Kolleg:innen beteiligt sind,
- _ die Situation strafrechtlich relevant ist oder Gesundheitsgefährdung vorliegt,
- _ das nötige Fachwissen fehlt.

Awareness-Personen sind keine Berater:innen und müssen ihre Grenzen kennen. Verweisstellen: externe Beratungsstellen, Abteilungsleitung bzw. Vereinsvorstand, Polizei.

Dieser Leitfaden ist ein Handlungsleitfaden und ersetzt keine weiterführende Schulung. Detaillierte Glossar-Begriffe und ergänzende Anhänge finden sich im Awareness-Konzept und in den Kinderschutzrichtlinien des Vereins.

Weitere Beratungsstellen:

- _ Fachstelle Antidiskriminierung
- _ 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/>



Weitere Sensibilisierungsangebote und Hilfsorganisationen findet ihr auf unserer Homepage.

Impressum

Berlin, Dezember 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)

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 CC-Lizensierung ausgenommen.

Grafik & Gestaltung:

Eileen Frühauf

Druck:

WIRMachenDRUCK GmbH, 1. Auflage

Bildnachweise:

Silhouetten Spielerinnen: ©Nicole Zeelen
Titel-, Rückseite: ©Luke Chesser, Unsplash
Seite 2: ©Nicole Zeelen, Unsplash
Seite 5: ©Blake Cheek, Unsplash
Seite 15: ©PicturePeople GmbH

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

**SPORT
EHRENAMT**

Gefördert durch:



Bundeskanzleramt

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

dsj DEUTSCHE
SPORTJUGEND
im DOSB

aric
NRW e.V.

TSC
Berliner TSC e.V.

**Handball
verbindet**
egal, wer du bist