

Diversität und Chancengleichheit

Wofür steht dieses Themenmodul?

In diesem Kapitel erfährst du:

- was Diversität, Chancengleichheit und Inklusion im Sportverein praktisch bedeuten
- warum Teilhabe und Gleichbehandlung zentrale Präventionsfaktoren im Schutzkontext sind
- welche Mindeststandards in der TG Herford dafür gelten, auch in den Fachabteilungen und Fachbereichen
- wie wir Barrieren und Ausgrenzung im Alltag erkennen, bearbeiten und verringern
- wie das Thema prüffest, datensparsam und ehrenamtsverträglich umgesetzt und weiterentwickelt wird.

Dieses Themenmodul ist kein „Sonderkapitel“ für einzelne Gruppen. Es beschreibt Schutzmechanismen, die für alle gelten – weil Ausgrenzung, Gatekeeping und informelle Zugehörigkeit im Sportkontext besonders häufig dort wirken, wo Menschen ohnehin weniger Zugang, weniger Stimme oder weniger Sicherheit haben. Chancengleichheit ist deshalb nicht nur ein Wert, sondern eine Schutzbedingung.

1 Begriffsverständnis im TG -Kontext

Diversität bedeutet im Vereinsalltag: Menschen unterscheiden sich sichtbar und unsichtbar (z. B. Geschlecht, Alter, Behinderung, Herkunft/Migrationsgeschichte, Religion/Weltanschauung, sexuelle Identität, soziale Lage). Diese Unterschiede dürfen nicht darüber entscheiden, ob jemand Zugang zu Sport, Gemeinschaft, Informationen, Rollen oder Schutzstrukturen hat.

Chancengleichheit bedeutet: vergleichbare Start- und Entwicklungschancen im Verein. Dazu gehören nachvollziehbare Zugänge zu Angeboten und Gruppen, faire Voraussetzungen für Engagement (z. B. Trainerin, HelferIn, Funktion), und Rahmenbedingungen, die nicht „heimlich“ ausschließen (z. B. Erreichbarkeit, Kosten, Ausrüstung, Sprache, Gruppenkultur).

Inklusion bedeutet: gleichberechtigte Teilhabe mit Unterstützung, wo sie erforderlich ist – ohne Teilhabe zur Ausnahme zu machen. Praktisch heißt das: Wir orientieren uns an funktionalen Bedürfnissen im Sportbetrieb und suchen realistische Lösungen, solange Sicherheit und verantwortbare Rahmenbedingungen gewährleistet sind.

Barrierefreiheit verstehen wir umfassend: nicht nur baulich, sondern auch kommunikativ und organisatorisch. Zugang beginnt vor dem Training – bei auffindbaren Informationen, erreichbaren Kontaktwegen und einer Kultur, die Neuzugänge nicht abwehrt.

2 Diversität & Chancengleichheit als Präventionsfaktor im Schutzkonzept

Schutz vor interpersoneller Gewalt ist nicht nur ein Reaktionssystem, sondern ein Struktur- und Kulturauftrag. Ausgrenzung, Diskriminierung und informelle Zugehörigkeitsregeln können im Vereinsleben Risiken verstärken: Wenn Zugang zu Trainingsgruppen, Anerkennung oder Ressourcen intransparent geregelt wird, entstehen Abhängigkeiten und Machtgefälle leichter. Wenn Menschen ohnehin am Rand stehen oder „nicht dazugehören“, sinkt die Wahrscheinlichkeit, dass sie sich äußern, Unterstützung suchen oder Grenzen benennen.

Im Sport können solche Mechanismen leise wirken: durch Teamrituale, Kabinensprache, selektive Informationsweitergabe, geschlossene Gruppen oder abwertende Kommentare. Prävention heißt deshalb: klare, faire und sichtbare Standards für Teilhabe und respektvolle Kultur – nicht erst dann, wenn Konflikte eskalieren.

Das Leitmotiv der TG Herford lautet: **„Deine Leidenschaft, unsere Vielfalt.“** Es gilt im sportlichen Miteinander, in Entscheidungen über Zugänge und Rollen, in Sprache und Verhalten – und damit auch im Schutzkontext.

3 TG-spezifische Ausgangslage und typische Teilhabefelder

Die TG Herford ist als großer Mehrspartenverein grundsätzlich breit aufgestellt. Über alle Angebote hinweg zeigt sich insgesamt eine gute Verteilung von weiblichen und männlichen Mitgliedern. Gleichzeitig gibt es sportartspezifisch stark homogene Teilmilieus. Teilhabeunterschiede entstehen hier weniger durch formale Regeln, sondern häufig durch gewachsene Kulturen einzelner Sportarten und Umfelder. Das betrifft insbesondere Bereiche, in denen ein maskulin geprägtes Umfeld zu Ausgrenzung beitragen kann.

Ein weiterer Schwerpunkt ist die soziale Teilhabe: Die TG Herford nutzt zahlreiche Sportstätten im Stadtgebiet. Dadurch kann Teilhabe quartiersnah gelingen – zugleich können Erreichbarkeit (ÖPNV, Wege) und standortgebundene Angebote faktisch ausschließen. Zusätzlich entstehen Barrieren durch Kosten und Ausrüstung, insbesondere in Orchideensportarten oder leistungsnahen Angeboten. Die TG Herford nutzt dafür externe Förderwege und findet in Einzelfällen pragmatische Lösungen, damit Kinder, Jugendliche (bis 27 Jahre) und Erwachsene nicht allein aus finanziellen Gründen ausgeschlossen werden.

Für Menschen mit Behinderung ist Barrierefreiheit ein zentraler Hebel. Da viele Sportstätten nicht vollständig barrierefrei sind, ist Inklusion oft eine Frage pragmatischer Anpassungen, transparenter Kommunikation und realistisch begründeter Grenzen. Die TG Herford verfolgt dabei den Grundsatz, Anfragen ernst zu nehmen und Teilhabe möglichst in bestehenden Gruppen zu ermöglichen.

Für LGBTQIA+ ist der Sport grundsätzlich offen. Gleichzeitig sind Mannschafts- und Teamkontexte besonders sensibel (z. B. Kabinen, Teamansprache, Rituale, Sprüche). Prävention bedeutet hier: klare Kulturstandards, respektvolle Sprache und sichere Rahmenbedingungen, ohne Menschen zu stigmatisieren oder als „Sonderfall“ zu behandeln.

4 Verbindliche Mindeststandards im gesamten Verein

Die TG Herford arbeitet mit einer Logik, die zu einem dezentral geführten Großverein passt: Fachabteilungen und Fachbereiche gestalten ihre Sportpraxis eigenständig. Gleichzeitig gelten gemeinsame Mindeststandards, die überall einzuhalten sind. Sie sind bewusst so formuliert, dass sie im Ehrenamt umsetzbar bleiben.

Mindeststandard 1: Sichtbare Teilhabe- und Antidiskriminierungshaltung

Im Sportbetrieb und in der Vereinskommunikation ist erkennbar: Diskriminierung, Abwertung und Ausgrenzung widersprechen der TG-Haltung. Respektvolle Ansprache und ein offener Zugang sind verbindlich. Wo Gruppen Teilnahmevoraussetzungen haben (z. B. Leistungsgruppen), sind diese nachvollziehbar zu kommunizieren.

Mindeststandard 2: Faire Zugänge statt informeller Zugehörigkeit

Zugang zu Gruppen, Informationen und Rollen darf nicht an „Dazugehören“ oder persönliche Nähe gebunden sein. Neue Teilnehmende sollen eine echte Chance haben, anzukommen. Wo Gruppen erfahrungsgemäß geschlossen sind, ist bewusst gegenzusteuern (z. B. über transparente Aufnahmewege, feste Ansprechpartner*innen, klar kommunizierte Zeiten/Orte).

Mindeststandard 3: Respektvolle Team- und Trainingskultur

Sprache und Verhalten sind Teil des Schutzes. Abwertende Kommentare, diskriminierende Sprüche, „Witze“ auf Kosten anderer oder Rituale, die Menschen beschämen, sind nicht vereinbar mit den Standards der TG Herford. Übungsleitungen tragen hier eine besondere Verantwortung, Kultur sichtbar zu gestalten.

Mindeststandard 4: Niedrigschwellige Ansprechbarkeit

Für Rückmeldungen zu Diskriminierung, Ausgrenzung oder Barrieren gibt es eine einfache Anlaufstelle. In der TG Herford erfolgt dies grundsätzlich über die Geschäftsstelle/Info-Center; bei Vertrauenssachen oder schwierigen Konstellationen wird der Vorstand eingebunden. Entscheidend ist: Der Weg ist bekannt, erreichbar und wird ernst genommen.

5 Umgang mit Barrieren und Teilhabebehemnissen

Teilhabebehemnisse sind in einem großen Mehrspartenverein oft strukturell: Standorte, Zeiten, Kosten, Ausrüstung, Barrierefreiheit, Gruppenkulturen. Dieses Themenmodul verpflichtet nicht zu „Perfektion“, sondern zu einem nachvollziehbaren Vorgehen: erkennen, abwägen, verbessern – und begründete Grenzen transparent machen.

Erreichbarkeit und Standortinformationen

Wo Erreichbarkeit eine Hürde sein kann, ist nicht die einzelne Person verantwortlich, sondern der Verein. Deshalb ist es Ziel, Informationen so bereitzustellen, dass Menschen ihre Teilnahme realistisch planen können (z. B. Standort, Zugang, Kontaktweg bei Rückfragen). Wo eine vollständige interne Barrierefreiheitsliste nicht vorliegt, wird mit den verfügbaren Informationen gearbeitet und schrittweise Transparenz aufgebaut.

Finanzielle Teilhabe

Finanzielle Barrieren sind im gemeinnützigen Sport real. Die TG Herford nutzt dafür vorrangig externe Förderwege (z. B. Bildung und Teilhabe, städtische Programme) und findet in begründeten Fällen pragmatische Lösungen, damit Teilhabe – insbesondere bei Kindern, Jugendlichen und jungen Erwachsenen – nicht an Kosten scheitert.

Wichtig ist dabei nicht die Höhe einzelner Beiträge, sondern die Frage, ob der Zugang faktisch versperrt wird. Wo Zusatzbeiträge oder Ausrüstungskosten in einzelnen Sportarten besonders hoch sind, sollen Abteilungen nach Möglichkeit unterstützende Wege suchen (z. B. Leihmöglichkeiten, projektfinanzierte Einstiege), ohne dass sensible Sozialdaten unnötig erhoben werden.

Inklusion bei Behinderung und Unterstützungsbedarf

Inklusion wird über einen einfachen, respektvollen Anfrage- und Klärungsprozess gestaltet. Maßstab sind funktionale Bedarfe im Sportbetrieb, nicht Diagnosen. Entscheidungen über Anpassungen orientieren sich an Sicherheit, Verantwortbarkeit und realistischen Rahmenbedingungen. Wo Grenzen bestehen, werden diese sachlich begründet und – soweit möglich – alternative Teilhabewege gesucht.

6 Öffnung von Gruppen und Umgang mit Gatekeeping

Ein wiederkehrendes Risiko in Vereinen sind geschlossene Gruppen und informelle Zugangsbarrieren. Das kann im Seniorenbereich ebenso vorkommen wie in Teams oder leistungsnahen Trainingsgruppen. Die TG Herford setzt dem ein Grundprinzip entgegen:

Sportangebote der TG Herford sind grundsätzlich offen, und öffentliche Sportanlagen bleiben öffentliche Räume. Exklusion Dritter ist unzulässig.

Dieses Prinzip wird nicht als „Weisung im Einzelfall“ verstanden, sondern als Haltungs- und Schutzmaßstab: Niemand soll durch Druck, Abschottung oder informelle Kontrolle aus Räumen oder Angeboten verdrängt werden.

Wo Gatekeeping sichtbar wird, ist das als Teilhabe- und Schutzthema zu behandeln. Ziel ist nicht Konfrontation um jeden Preis, sondern strukturelle Öffnung: transparente Zugänge, klare Kommunikation, ansprechbare Personen, und eine Kultur, die Neuzugänge nicht als Störung betrachtet.

7 Teamkontexte, Kabinenkultur und sensible Zugehörigkeit

Mannschafts- und Teamsettings sind besondere Schutzräume – und besondere Risikofelder. Hier entstehen Nähe, Gruppendruck, Hierarchien, Rituale und Sprache sehr schnell. Damit Menschen – insbesondere Jugendliche bis 27 Jahre und neue Mitglieder – sich sicher fühlen können, braucht es klare Kulturstandards im Alltag.

Dazu gehört: respektvolle Ansprache, keine Abwertung, keine Beschämung, und ein Umgang mit Vielfalt, der Zugehörigkeit ermöglicht. Das betrifft ausdrücklich auch sexuelle Identität und geschlechtliche Vielfalt, ohne dass Personen dadurch „markiert“ werden. Prävention bedeutet, dass Übungsleitungen und Teams ihre Kultur bewusst gestalten und im Zweifel korrigieren.

Für Umkleidesituationen gilt: Praktische Lösungen sollen Situationen vermeiden, in denen Kinder Unterstützung benötigen, aber räumliche Strukturen dies erschweren. Die TG Herford verfolgt hierfür das Konzept einer Familienumkleide als Entwicklungsprojekt (u. a. am Standort Waldfrieden), um alltagstaugliche, schützende Optionen zu schaffen.

8 Bearbeitung, Zuständigkeit und Kommunikation im Alltag

Diversität und Chancengleichheit werden im Verein nicht über „Spezialgremien“ geregelt, sondern über verlässliche Wege: ansprechbar sein, ernst nehmen, klären, verbessern.

Rückmeldungen zu Ausgrenzung, Diskriminierung oder Barrieren werden grundsätzlich über die Geschäftsstelle/Info-Center aufgenommen. Wenn eine Rückmeldung vertraulich ist oder eine schwierige Konstellation betrifft, wird sie an den Vorstand weitergegeben. Ziel ist eine Bearbeitung, die Betroffene schützt, Ehrenamtliche nicht überfordert und gleichzeitig Klarheit schafft: Was ist passiert? Was braucht es, damit Teilhabe möglich bleibt? Welche strukturelle Anpassung verhindert Wiederholung?

Dabei gilt: So wenig personenbezogene Details wie möglich, so viel Strukturarbeit wie nötig. Wo Informationen in sensible Kategorien fallen könnten, ist besonders datensparsam vorzugehen.

9 Nachweise, Qualitätsentwicklung und Weiterentwicklung

Prüffestigkeit bedeutet in diesem Themenmodul: Es ist nachvollziehbar, dass Standards existieren, kommuniziert werden und im Alltag bearbeitet werden können – ohne dass der Verein unnötig sensible Daten sammelt.

Ein ehrenamtsverträgliches Minimalset an Nachweisen kann sein:

- dokumentierte Veröffentlichung/Versionierung der zentralen Teilhabe- und Antidiskriminierungsstandards
- dokumentierte Information/Kenntnisnahme der für den Sportbetrieb Verantwortlichen (z. B. im Rahmen digitaler Unterweisung)
- eine einfache, regelmäßig aktualisierte Standortinformation zu relevanten Zugangsdaten (Erreichbarkeit/Kontaktweg/Barrierehinweise, soweit verfügbar)

- eine datensparsame Übersicht, dass Rückmeldungen bearbeitet werden (z. B. Anzahl, Themenkategorien, Bearbeitungsstatus – ohne personenbezogene Detailprotokolle)

Qualitätsentwicklung erfolgt als kontinuierlicher Prozess. Maßstab ist nicht „perfekt“, sondern: sichtbar verbessern, begründete Grenzen transparent machen und Ausgrenzung nicht normalisieren. Reviews sollen pragmatisch bleiben: kurze Rückblicke, klare Lernpunkte, konkrete nächste Schritte.

Abschluss: Diversität und Chancengleichheit

„Deine Leidenschaft, unsere Vielfalt“ ist in der TG Herford ein verbindlicher Maßstab – nicht nur für Sportkultur, sondern für Schutz. Diversität und Chancengleichheit sind dabei keine Nebenfrage, sondern Teil der Präventionsarchitektur: Sie reduzieren Ausgrenzung, verringern informelle Machtgefälle und stärken die Wahrscheinlichkeit, dass Menschen sich sicher fühlen, Grenzen äußern und Unterstützung finden.

Dieses Themenmodul ergänzt das Basiskonzept, ohne es zu wiederholen. Es verpflichtet zu einer alltagstauglichen Haltung, klaren Mindeststandards und einer Umsetzung, die im Ehrenamt leistbar bleibt – und nach außen nachvollziehbar zeigt, dass Teilhabe und Respekt in der TG Herford systematisch gestaltet werden.