

Förder- und Talentstruktur

» Wofür steht dieses Themenmodul?

Förder- und Talentstrukturen sind im Sportverein besondere Schutzräume. Sie sind geprägt durch Leistungsbewertung, selektive Zugänge, erhöhte Trainingsdichte und enge Trainer-Athlet-Beziehungen. Dadurch entstehen funktional notwendige Macht- und Abhängigkeitsverhältnisse – und damit eine erhöhte Schutzbedürftigkeit, ohne dass „Leistung“ an sich problematisch wäre.

Schutz in Talentstrukturen bedeutet daher nicht Misstrauen gegenüber Trainer*innen oder leistungsorientiertem Sport. Schutz bedeutet: klare, nachvollziehbare Rahmenbedingungen, die Isolation vermeiden, Entscheidungsmacht begrenzen, Transparenz herstellen und Ansprechbarkeit sichern – damit Talentförderung mit den Werten der TG Herford vereinbar bleibt.

In diesem Kapitel erfährst du:

- was Förder- und Talentstrukturen im TG-Kontext sind und wie sie vom regulären Trainingsbetrieb abzugrenzen sind,
- welche Konstellationen in Talentstrukturen besonders schutzrelevant sind,
- welche verbindlichen Mindeststandards für Auswahl, Förderung, Zusatzförderung und Kommunikation gelten,
- wie Zuständigkeiten in den Fachabteilungen und Fachbereichen so organisiert werden, dass Ehrenamt handlungsfähig bleibt,
- wie Nachweise datensparsam, prüffest und als Nebenprodukt bestehender Systeme (insbesondere über Klubboard) geführt werden.

1 Begriffe, Grundsätze und Abgrenzung

Förder- und Talentstrukturen im TG-Kontext

Förder- und Talentstrukturen sind im TG-Kontext alle Trainings-, Förder- und Auswahlformate, die über den allgemeinen Trainingsbetrieb hinausgehen oder diesen in eine leistungs- und selektionsgeprägte Logik überführen. Dazu zählen insbesondere:

- Leistungsgruppen (z. B. leistungsorientierte Turngruppen),
- Wettkampfgruppen (z. B. Mannschaften und wettkampforientierte Trainingsgruppen),
- Fördertraining (z. B. zusätzliche Entwicklungsformate; teils als Kleingruppe),
- Kadertraining (z. B. im Kontext von Landes-/Bundeskaderathlet*innen),
- Talentprogramme und Talentsichtung (z. B. über Schulkooperationen oder definierte Sichtungstermine).

Schutzrelevant ist dabei nicht die Existenz solcher Strukturen, sondern die Art ihrer Steuerung: Wie transparent sind Kriterien? Wie wird Entscheidungsmacht verteilt? Wie werden Nähe-Distanz-Grenzen und Kommunikationsstandards praktisch eingehalten? Wie wird mit Druck, Erwartungen und Nicht-Nominierung umgegangen?

Schutzrelevante Förderentscheidung

Eine schutzrelevante Förderentscheidung ist jede Entscheidung, die Trainings-, Betreuungs- oder Auswahlbedingungen so verändert, dass Abhängigkeiten, Nähe-/Distanzrisiken, Exposition in Hochrisiko-Settings oder erheblicher psychischer Druck deutlich zunehmen – oder dass die Gefahr von Machtmissbrauch steigt, weil Entscheidungsmacht faktisch bei Einzelpersonen liegt.

Typische schutzrelevante Förderentscheidungen sind:

- Aufnahme in bzw. Ausschluss aus Leistungs-/Wettkampfgruppen,
- Nominierung bzw. Nicht-Nominierung für Wettkämpfe, Startaufstellungen, Kader, Lehrgänge,
- Zuteilung zu exklusiver Zusatzförderung oder 1:1-Training,
- Teilnahme an Maßnahmen mit Reise/Transport/Übernachtung,
- Kopplung von Förderung an informelle Loyalität, Geheimhaltung oder private Kommunikationskanäle.

Abgrenzung

Dieses Themenmodul regelt nicht:

- Intervention und Krisenmanagement,
- Bearbeitung von Verdachtsfällen oder Vorfällen,
- disziplinarische oder arbeitsrechtliche Maßnahmen.

Diese Inhalte sind im Basiskonzept verankert.

2 Schutzrelevante Konstellationen in Talentstrukturen

Förder- und Talentstrukturen werden dann besonders schutzrelevant, wenn mehrere der folgenden Faktoren zusammenkommen:

Erstens: **Selektion und Zugehörigkeit als Machtfaktor.**

Zugehörigkeit zu Leistungs- und Wettkampfgruppen, Startaufstellungen oder Kadern wirkt für Athlet*innen wie Anerkennung und Zukunftschance. Entscheidungen sind daher emotional und sozial hoch bedeutsam – und können Druck sowie Abhängigkeiten verstärken.

Zweitens: **Trainer-Athlet-Abhängigkeit durch Entscheidungsmacht.**

Trainer*innen beeinflussen Trainingszugänge, Bewertungen, Nominierungen und Entwicklungspfade. Diese Macht ist funktional – sie muss aber organisatorisch so begrenzt werden, dass sie nicht informell oder unbeobachtet wirkt.

Drittens: **Hohe Zeit- und Kontaktdichte.**

Mehrfachtraining, zusätzliche Förderformate und Wettkampfphasen erhöhen Nähe, Vertrauen und Einfluss. Ohne klare Rollengrenzen entsteht ein Risiko von Rollenunklarheit („zu viel Nähe“) und Schweigedynamiken.

Viertens: **Zusatzförderung, Kleingruppen und 1:1-Konstellationen.**

Isolierte Settings reduzieren soziale Kontrolle und erhöhen Schutzbedarfe – zugleich können sie sportfachlich oder inklusiv begründet sein. Gerade deshalb braucht es eine klare Abwägungs- und Settinglogik.

Fünftens: **Reisen, Lehrgänge, Trainingslager, Übernachtung.**

Abwesenheiten, Unterbringung, Abend- und Freizeitsituationen sowie Gruppendynamiken erhöhen die Risikodichte. Schutz entsteht hier nicht durch Einzelanweisungen, sondern durch vorab definierte Strukturstandards.

Sechstens: **Eltern- und Erwartungsdruck.**

Druck kann selbstinduziert, elterninduziert oder systemisch entstehen. Konflikte mit Sorgeberechtigten, Einmischung in Auswahlprozesse oder Druck auf Trainer*innen sind in Talentstrukturen typische Belastungsfelder.

Siebtens: **Drop-out-Risiken.**

Wiederholte Nicht-Nominierung, Konflikte oder Überforderung können dazu führen, dass Athlet*innen den Sport vollständig verlassen. Schutz bedeutet auch: Perspektiven und Zugehörigkeit so gestalten, dass Entwicklung möglich bleibt – auch außerhalb der „Top-Schiene“.

3 Verbindliche Mindeststandards

Die folgenden Mindeststandards gelten für alle Förder- und Talentstrukturen der TG Herford. Sie sind so formuliert, dass sie im Ehrenamt umsetzbar bleiben, gleichzeitig aber prüffest sind.

Transparenzstandard für Leistungs- und Fördergruppen

Jede Leistungs-, Wettkampf- oder Fördergruppe verfügt über ein kurzes, vereinseinheitlich auffindbares Gruppenprofil, aus dem mindestens hervorgeht:

- Zweck der Gruppe (z. B. Wettkampfvorbereitung, Technikaufbau, Perspektivgruppe),
- Aufnahme-/Wechselkriterien (soweit objektivierbar),
- Verbindlichkeiten (z. B. Trainingsumfang, Wettkampfteilnahme),
- verantwortliche Rollen (Trainerteam, Ansprechperson Abteilung/Fachbereich),
- Grundstandard zur Zusatzförderung (insb. Umgang mit 1:1),
- Kommunikationsweg für organisatorische Informationen (offizieller Kanal).

Das Gruppenprofil dient nicht der Bürokratie, sondern der Klarheit: Wer weiß, wie Entscheidungen getroffen werden, erlebt Selektion weniger als Willkür.

Standard für Auswahl- und Förderentscheidungen

Auswahl-, Wechsel-, Nominierungs- und Ausschlussentscheidungen werden nicht rein informell getroffen. Es gilt:

- Entscheidungen orientieren sich an nachvollziehbaren Kriterien (Leistung/Entwicklung/Verbindlichkeit/Teamverhalten).
- Entscheidungen dürfen nicht an private Loyalität, Geheimhaltung oder private Kanäle gekoppelt werden.
- Bei Entscheidungen, die als schutzrelevante Förderentscheidung gelten, wird Entscheidungsmacht sichtbar begrenzt.

Die Information an Athlet*innen erfolgt klar, respektvoll und ohne Demütigung. Bei Minderjährigen wird die organisatorische Kommunikation mit Sorgeberechtigten angemessen einbezogen.

Standard für Zusatzförderung und Einzeltraining

Grundsatz: 1:1-Training wird vermieden. Standardformat ist Kleingruppe oder Training in einsehbaren, nicht isolierten Konstellationen.

Wenn Zusatzförderung fachlich oder inklusiv erforderlich ist, gelten verbindliche Setting-Sicherungen:

- Training findet in einsehbaren Bereichen statt (keine abgeschlossenen, isolierten Räume).
- Keine Randzeiten, in denen sonst niemand im Gebäude/auf der Anlage ist.
- Termin und Rahmen werden über einen offiziellen Weg angekündigt.
- Wiederkehrende Zusatzförderung wird als schutzrelevante Förderentscheidung behandelt.

Sonderfall Schwimmen-Fördertraining (Teilhabe/Zugang):

Wenn Förderung bewusst eingesetzt wird, um Menschen mit Zugangshürden Teilhabe zu ermöglichen (z. B. weil andere Settings nicht funktionieren), wird nicht „dogmatisch verboten“, sondern strukturiert abgewogen: Schutzstandard und Qualifikation der verantwortlichen Person müssen hier besonders hoch sein, und das Setting ist so zu wählen, dass Einsehbarkeit, Aufsicht und Nachweisbarkeit praktisch gewährleistet bleiben.

Kommunikationsstandard in Talentstrukturen

Talentstrukturen benötigen Kommunikation – gleichzeitig ist Kommunikation ein Schutzhebel. Es gilt:

- Leistungsrelevante Organisation (Training, Zusatztermine, Nominierungen, Lehrgänge, Absprachen) läuft über einen offiziellen, nachvollziehbaren Kanal.
- Private 1:1-Kommunikation mit Minderjährigen wird nicht als Standard genutzt.
- Inhalte, die Förderung oder Selektion betreffen, werden nicht über flüchtige oder nicht nachvollziehbare Kommunikationsformen gesteuert.

Leistungsdruck und Trainingskultur

Talentförderung ist vereinbar mit Schutz, wenn Training nicht über Grenzverletzung, Beschämung oder Drohung organisiert wird.

In leistungsorientierten Gruppen gilt daher: Der Anspruch ist hoch – die Würde ist nicht verhandelbar. Trainer*innen gestalten Leistungskultur so, dass Motivation, Entwicklung und Gesundheit sichtbar Vorrang vor kurzfristigen Erfolgsdruckmechanismen haben.

Standard für Reise- und Übernachtungskontexte

Wenn Talentstrukturen mit Fahrten, Lehrgängen, Trainingslagern oder Übernachtung verbunden sind, gilt: Risiko entsteht vor allem in Übergängen, Abend-/Freizeitsituationen, Unterbringung und informellen Regeln. Deshalb müssen Zuständigkeiten, Aufsicht, Erreichbarkeit und Grundregeln vorab klar sein.

Die konkrete Ausgestaltung erfolgt in der jeweiligen Maßnahmeorganisation nach den vereinsweit gültigen Mindeststandards (ohne dass hier Fallintervention geregelt wird).

4 Zuständigkeiten in der TG Herford

Grundprinzip: Autonomie der Abteilungen – verbindliche Mindeststandards

Fachabteilungen und Fachbereiche gestalten ihre Sportpraxis eigenständig. Gleichzeitig gelten die Mindeststandards dieses Moduls verbindlich überall dort, wo Förder- und Talentstrukturen bestehen. Ziel ist nicht Zentralisierung, sondern eine Schutzlogik, die in jeder Abteilung zuverlässig funktioniert.

Rollenlogik für Talentstrukturen

Damit Entscheidungsmacht nicht informell und allein wirkt, werden in jeder Abteilung mit Talentstruktur mindestens folgende Rollen sichtbar zugeordnet:

- **Trainerteam / verantwortliche Trainerperson** (sportfachliche Steuerung, Umsetzung der Standards, Auslösung der Nachweise),
- **Abteilungsleitung bzw. benannte verantwortliche Person im Fachbereich** (Rahmen, Nachzeichnung schutzrelevanter Entscheidungen, Ansprechbarkeit bei Konflikten),

- **vereinsweite Schutzfunktion** (Beratung zu Standards, Unterstützung der Abteilungen; Interventionslogik bleibt im Basiskonzept).

Zwei-Augen-Prinzip als Zielstandard:

Schutzrelevante Förderentscheidungen sollen nicht ausschließlich von einer Person getragen werden. Wo real nur eine Trainerperson verfügbar ist, wird das Ziel ehrenamtsverträglich über eine Nachzeichnung gelöst: Entscheidung wird getroffen, aber innerhalb kurzer Frist von der benannten Abteilungsverantwortung mitgezeichnet. Das ersetzt keine sportfachliche Bewertung, macht aber Verantwortung sichtbar und reduziert Abhängigkeiten.

Umgang mit Nähebeziehungen und Interessenkonflikten

In Talentstrukturen können Nähebeziehungen und Interessenkonflikte auftreten (z. B. Elternrolle, persönliche Nähe, besondere Abhängigkeiten). Diese sind nicht per se verboten, aber sie dürfen nicht die faktische Entscheidungslogik bestimmen.

Wenn erkennbar wird, dass Nähebeziehungen Entscheidungen prägen oder Misstrauen erzeugen, wird die Entscheidung organisatorisch so gestaltet, dass mindestens eine weitere Person nachvollziehbar eingebunden ist.

5 Dokumentation und Nachweise

Dokumentation in Talentstrukturen dient zwei Zielen:

Erstens: **Transparenz und Schutz im Alltag.**

Zweitens: **prüffeste Nachweise**, ohne Ehrenamt zu überlasten.

Die TG Herford folgt dabei dem Minimalprinzip: so viel wie nötig, so wenig wie möglich. Dokumentation erfolgt datensparsam, zugriffsbeschränkt und zweckgebunden.

Struktur-Nachweise (dauerhaft)

Für jede Talentstruktur werden als Basisnachweis vorgehalten:

- Gruppenprofile (pro Leistungs-/Fördergruppe),
- benannte Zuständigkeiten (Trainerteam, Abteilungsverantwortung, Auffindbarkeit der Ansprechperson),
- hinterlegte Kommunikationswege (offizieller Kanal).

Ereignis-Nachweise (nur bei schutzrelevanten Förderentscheidungen)

Für schutzrelevante Förderentscheidungen wird ein kurzer Nachweis geführt, der mindestens enthält:

- Datum, Entscheidungstyp, Gruppe,
- Kriterienreferenz (kurz),
- Entscheidende Person + Nachzeichnung/zweite Person,
- Datum der Information an Athlet*in (und ggf. organisatorisch an Sorgeberechtigte).

Der Nachweis ist kurz, standardisiert und eignet sich zur Ablage/Protokollierung über Klubboard.

Zusatzförderung/1:1-Nachweis (nur bei Ausnahmen)

Wenn 1:1-Training ausnahmsweise stattfindet, wird ein Kurzprotokoll geführt (Datum, Dauer, Ort, Anlass, Setting-Sicherung). Ziel ist nicht Kontrolle, sondern strukturelle Klarheit – auch zum Schutz der verantwortlichen Person vor Fehlverdachtsdynamiken.

6 Weiterentwicklung und Qualitätssicherung

Talentstrukturen verändern sich. Neue Programme, neue Trainerteams, veränderte Kooperationen oder veränderte Leistungsniveaus können Schutzbedarfe verschieben. Deshalb werden Förder- und Talentstrukturen nicht als „einmal geregelt“ verstanden, sondern als Teil kontinuierlicher Vereinsentwicklung.

Zur Qualitätssicherung werden in den Abteilungen mit Talentstrukturen regelmäßig einfache Strukturindikatoren betrachtet, z. B.:

- Häufung von 1:1-Ausnahmen oder Zusatzförderung ohne klare Begründung,
- wiederkehrende Konflikte um Selektion/Nominierung,
- fehlende oder nicht auffindbare Gruppenprofile/Kriterien,
- intransparente Kommunikationswege,
- unklare Zuständigkeiten bei Beschwerden oder Unsicherheiten.

Diese Indikatoren lösen Klärung aus – keine automatische Sanktion. Ziel ist, Talentförderung so zu gestalten, dass Leistung, Fairness, Schutz und Ehrenamt dauerhaft zusammenpassen.

Abschluss: Förder- und Talentstruktur

Förder- und Talentstrukturen sind wertvoll für die TG Herford: Sie ermöglichen sportliche Entwicklung, Wettkampfkultur und besondere Wege für engagierte Athlet*innen. Gleichzeitig erhöhen sie die Risikodichte, weil Nähe, Bewertung, Abhängigkeit und Selektion zusammenkommen.

Dieses Themenmodul sorgt dafür, dass Talentförderung in der TG Herford strukturell so organisiert ist, dass:

- Entscheidungsmacht sichtbar und begrenzt bleibt,
- Auswahl und Förderung nachvollziehbar sind,
- Zusatzförderung und Ausnahmen sicher gerahmt sind,
- Kommunikation professionell und transparent erfolgt,
- Nachweise prüffest, datensparsam und ehrenamtsverträglich geführt werden.

Damit schützen wir Kinder, Jugendliche (bis 27 Jahre) und Erwachsene – und gleichzeitig alle, die in Talentstrukturen Verantwortung übernehmen.