LANDESSPORTBUND
NORDRHEIN-WESTFALEN

Von Haltung zu Handlung

Leitfaden für ein queerinklusives Sportumfeld

VIELFALT IN BEWEGUNG!

Impressum

Herausgeber
Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.
Friedrich-Alfred-Allee 25
47055 Duisburg

Tel. 0203 7381-0
E-Mail: Info@lsb.nrw
www.lsb.nrw

Inhalt und Redaktion
Dr. Heidi Scheffel
Tim Schlunski
Laura Stahl

Gestaltung
Hallo Park Design, Essen

Lektorat
Renate Gervink, Euskirchen

Korrektorat
Peggy Hentzschel

Ausgabe
Duisburg, Juli 2026

Von Haltung zu Handlung

Leitfaden für ein queerinklusives Sportumfeld

Inhalt

Grußworte 6

Einführung 9

Vereinskultur & Zivilcourage – Vielfalt braucht Haltung 15

Queer-Glossar: wichtige Begrifflichkeiten 19

Erfahrungen, Zahlen, Fakten: Queere Perspektiven im Sport 25

Empfehlungen für ein queerinklusives Sportumfeld 31

Sieben Handlungsfelder für ein queerinklusives Sportumfeld 34

Self-Check: Queerinklusives Sportumfeld 43

Sieben Handlungsfelder – und wie Vereine sie in die Praxis umsetzen 49

Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele aus NRW-Vereinen 50

Übersicht: Handlungsempfehlungen zu den sieben Handlungsfeldern 51

HF 1: Werte, Leitbild & Vereinsentwicklung 52

Handlungsempfehlung: Wie Vereine Vielfalt verankern und auf die Tagesordnung setzen 52

Handlungsempfehlung: Satzungs- und Leitbildanpassung: Wie Werte sichtbar werden und Orientierung geben 58

HF 2: Bewusstseinsbildung, Fortbildung & Netzwerkarbeit 66

Handlungsempfehlung: Fortbildungen zu Vielfalt im Sport: Barrieren abbauen 66

HF 3: Strukturen & Ressourcen 72

Handlungsempfehlung: Mitstreiter*innen finden, Arbeitsgruppen gründen, Netzwerken beitreten: Wie gemeinsame Kraft entsteht 72

HF 4: Vereinsinfrastruktur & Alltagsgestaltung 76

Handlungsempfehlung: Räume inklusiv gestalten: Wie inklusive Garderoben und Toiletten umgesetzt werden können 76

Handlungsempfehlung: Kleidung inklusiv gestalten: Wenn sich alle wohlfühlen 80

Handlungsempfehlung: Geschlechter- und queerinklusive Sprache in der Sportpraxis: Wie Vielfalt auf dem Spielfeld beginnt 84

Handlungsempfehlung: Breitensport inklusiv gestalten: Wie Wettkämpfe und Regeln angepasst werden können 88

HF 5: Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit 96

Handlungsempfehlung: Geschlechter- und queerinklusive Vereinskommunikation: Wie Sprache Zugehörigkeit schafft 96

Handlungsempfehlung: Teilnahme am CSD: Haltung zeigen 100

HF 6: Mitgliederbegleitung, Schutz & Krisenmanagement 104

Handlungsempfehlung: Ansprechpersonen für Vielfalt: Wie Sie den Verein stärken können 104

Handlungsempfehlung: Risikoanalyse und Schutzkonzepte: Wie sichere Strukturen im Verein entstehen 110

HF 7: Empowerment, Beteiligung & Repräsentanz 114

Handlungsempfehlung: Queere Angebote im Verein umsetzen: Wie TIN* und FLINTA* Personen und Vielfalt Raum gewinnen 114

Anlaufstellen, Netzwerke und Communities für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Sport in NRW 119

Geschlechtliche Vielfalt im Leistungssport – ein kurzer Blick auf die Debatte 123

Vielfalt auf dem Spielfeld – Regeln in Bewegung 127

Wissen bewegt - Qualifizierungen im Überblick 131

Und jetzt? Ein Blick zurück, um weiterzukommen 137

Grußworte

© LSB NRW/A. Bowinkelmann

Sport verbindet, wenn wir ihn für alle öffnen.

Sport hat das Potenzial, Menschen zusammenzubringen – unabhängig von Herkunft, Geschlecht oder Lebensweise. Für viele ist der Verein ein Ort, an dem Gemeinschaft spürbar wird, Vertrauen entsteht und persönliche Entwicklung möglich ist. Deshalb ist es so wichtig, dass sich alle Menschen im Sport sicher und willkommen fühlen können. Das gilt auch für lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter*, nichtbinäre und queere Personen.

Als Landessportbund NRW wissen wir: Der Weg zu einem inklusiven und queerinklusiven Sportumfeld bringt Herausforderungen mit sich. Dazu gehören Fragen der Infrastruktur, Sprache und Regeln ebenso wie Unsicherheiten im Umgang mit Vielfalt. Gleichzeitig erleben wir, mit wie viel Engagement, Offenheit und Kreativität viele Vereine in NRW bereits jetzt Verantwortung übernehmen und neue Wege gehen.

Für dieses Engagement möchten wir uns bedanken.

Die Sportvereine in Nordrhein-Westfalen leisten einen wichtigen Beitrag zu Teilhabe, Zusammenhalt und gelebter Vielfalt. Sie zeigen, dass Veränderung möglich ist und dass sie mit Freude, Begegnung und Miteinander einhergehen kann.

Dieser Leitfaden soll euch dabei unterstützen, diesen Weg weiterzugehen. Er bietet praxisnahe Anregungen, Handlungsmöglichkeiten und Beispiele aus der Vereinsarbeit. Von Haltungsfragen bis zu konkreten Maßnahmen – alles, was hilft, um Vielfalt sichtbar zu machen und im Alltag zu leben.

Denn wer Vielfalt stärkt, stärkt den Sport als sozialen Ort für alle.

Assja Grünberg
Vizepräsidentin Gleichstellung
Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

© LSB NRW/A. Bowinkelmann

Vielfalt braucht Haltung. Auch im Sport.

Die Anerkennung sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ist mehr als eine Maßnahme für einzelne Gruppen. Geschlechterinklusive Vereinsarbeit geht alle an und stärkt unser demokratisches Miteinander. Denn eine offene, faire und respektvolle Gesellschaft entsteht dort, wo Unterschiede nicht ausgegrenzt, sondern anerkannt werden. Wo Menschen sich willkommen fühlen, entsteht Vertrauen. Wer fühlt sich zugehörig? Wer kann sich zeigen? Wer wird gehört und wer kann mitgestalten? Diese Fragen betreffen nicht nur queere Menschen. Sie zeigen, wie wir als Gemeinschaft Teilhabe leben. Im Sport und darüber hinaus.

Queerfeindliche Haltungen wirken nie nur gegen Einzelne. Sie stellen Grundprinzipien unseres demokratischen Miteinanders in Frage, die uns alle betreffen. Wer im Verein Haltung zeigt, schafft Räume, in denen Vielfalt möglich ist und in denen sich alle sicher, frei und mitgestaltend erleben können.

Dieser Leitfaden will Mut machen, Strukturen zu hinterfragen, neue Wege zu gehen, gemeinsam zu lernen und damit den Sport zu stärken. Niemand muss alles sofort umsetzen. Aber alle können anfangen. Geschlechterinklusive Vereinsarbeit ist keine Extraaufgabe. Sie ist Teil einer Haltung, die sich im Alltag zeigt: in Sprache, in Räumen, im Miteinander.

Allen Vereinen, Bünden und Verbänden in NRW, die mit hren Good-Practice-Beispielen die Grundlage für diesen praxisnahen Leitfaden geschaffen haben, sei herzlich gedankt. Ich wünsche viele anregende Impulse beim Lesen und Ausprobieren.

Dr. Heidi Scheffel
Queer-Beauftragte
Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.

© Privat

Sport ist Teil unserer Gesellschaft. Und Vielfalt ist Teil des Sports.

Mit diesem Leitfaden beginnt eine neue Zusammenarbeit: Seit 2025 arbeiten das Queere Netzwerk NRW und der Landessportbund NRW enger zusammen, um den organisierten Sport in Nordrhein-Westfalen für queere Perspektiven zu öffnen. Unser gemeinsames Ziel ist ein Sportumfeld, das für alle Menschen sicher, sichtbar und teilhabegerecht ist.

Sport bewegt Menschen. Er bringt unterschiedliche Lebensrealitäten zusammen, schafft Gemeinschaft und prägt gesellschaftliche Werte. Doch auch im Sport zeigen sich Ausschlüsse, Normerwartungen und Unsicherheiten im Umgang mit Vielfalt. Gerade deshalb braucht es gezielte Maßnahmen, um queere Lebensrealitäten sichtbar zu machen, Diskriminierung entgegenzutreten und Offenheit im Alltag zu fördern.

Dieser Leitfaden ist ein gemeinsamer Anfang. Er verbindet Expertise aus queerer Perspektive mit der Struktur des organisierten Sports in NRW. Und er zeigt: Queerinklusive Vereinsarbeit im Sport ist machbar – Schritt für Schritt. Sie ist kein abgeschlossener Zustand, sondern ein Prozess, der Zeit, Austausch und auch die Bereitschaft zum Dazulernen braucht. Es geht nicht um Perfektion, sondern um Haltung im Alltag. Um Menschen, die hinschauen, zuhören und Verantwortung übernehmen. Und um Räume, in denen auch Fehler möglich sind, weil aus ihnen Weiterentwicklung entsteht.

Sport lebt vom Engagement. Nur mit starkem Engagement, mit vielen Engagierten in Vereinen und Verbänden, bewegt sich etwas. Deshalb richtet sich dieser Leitfaden auch an die queere Community: Bringt euch ein. Teilt eure Erfahrungen. Gestaltet mit. Denn queere Perspektiven bereichern den Sport – fachlich, menschlich und gesellschaftlich.

Wir freuen uns auf das, was aus dieser Kooperation weiter entstehen wird. Und wir sind überzeugt: Wer den Sport vielfältiger macht, stärkt auch das Zusammenleben in unserer Gesellschaft.

Laura Becker
Vorstandsmitglied
Queeres Netzwerk Nordrhein-Westfalen e.V.

Einführung

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt gehören zum Sport genauso wie Fairness, Teamgeist und Respekt. Doch noch immer stoßen queere Menschen im Vereinsalltag, auf Turnieren oder in der Organisation auf Unsichtbarkeit, Ausschlüsse oder Unsicherheit. Damit sich dies ändert, haben der Landessportbund NRW (LSB NRW) und das Queere Netzwerk NRW (QNW) diesen Leitfaden entwickelt.

Entstanden ist er im Rahmen des landesweiten Projekts „Vielfalt in Bewegung! NRW“, das den LSB NRW und das QNW seit 2025 partnerschaftlich verbindet. Die Kooperation vereint die beiden Expertisen „organisierter Sport“ und „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt“. Sie wollen damit queere Perspektiven im Breitensport sichtbar machen, strukturell verankern und echte Teilhabe ermöglichen.

© shutterstock.com/Tint Media

Einführung

Vielfalt gestalten – Engagement von LSB NRW und Queerem Netzwerk NRW im Überblick

Die Inhalte des Leitfadens sind das Ergebnis dieser Zusammenarbeit. Sie knüpfen an langjährige Entwicklungen an: an das Erasmus+-Projekt SGS – Sport for all Genders and Sexualities; an Austauschformate wie die BundesNetzwerkTagung des queeren Sports (BuNT); an Erfahrungen aus queerinklusiver Vereinsarbeit und an Rückmeldungen von Engagierten im ganzen Land, etwa aus dem Netzwerk QueerNiS LSB NRW oder aus queeren Sportvereinen.

Dabei geht es eher darum, Wege aufzuzeigen als fertige Antworten zu liefern. Der Leitfaden ist ein gemeinsames Angebot: An Vereine, Bünde und Fachverbände und alle, die Vielfalt im Sport nicht dem Zufall überlassen, sondern selbst gestalten wollen.

Denn klar ist: Vielfalt braucht Strukturen. Aber vor allem braucht sie Menschen, die den Unterschied machen: im Training, im Vorstand, auf der Tribüne. Mit diesem Leitfaden wollen wir all diejenigen ermutigen, die sich für einen Sport stark machen, der offen für alle ist.

Was diesen Leitfaden trägt, ist gelebte Erfahrung: In den nächsten Abschnitten zeigen wir, wie beide Organisationen das Thema Vielfalt im Sport bereits konkret vorangebracht haben.

Das Engagement des LSB NRW

Seit Anfang 2025 sind die Themen Integration, Inklusion und Chancengleichheit im LSB NRW auch organisatorisch in einem gemeinsamen Ressort vereint. Damit arbeiten die Beteiligten Schulter an Schulter für eine vielfältige, gerechte und diskriminierungsfreie Sportlandschaft in NRW.

Bereits zuvor wurden diese Themen in der Dekadenstrategie „In Zukunft gemeinsam aktiv. 14 Mal HANDELN für den Sport in NRW!“ im Handlungsfeld 12: „Vielfalt stärken. Wir für gleichberechtigte Teilhabe im Sport“ strategisch zusammengeführt.

Diese neue Struktur bringt zusammen, was in der Praxis untrennbar miteinander verbunden ist: unser Eintreten für gleichberechtigte Teilhabe aller Menschen im Sport – unabhängig von körperlichen Voraussetzungen, Herkunft, sozialem Status, Geschlecht oder sexueller Orientierung.

Durch diese Bündelung vernetzt der Landessportbund NRW nicht nur seine fachliche Expertise, sondern setzt auch ein deutliches Zeichen: Für einen inklusiven Sport, der Vielfalt als Stärke versteht, sowohl strukturell als auch kulturell und im Vereinsalltag vor Ort.

Im Rahmen des Handlungsfelds 12 sind in den vergangenen Jahren wichtige Strukturen und Kooperationen entstanden, die das Engagement für Chancengleichheit, Geschlechtergerechtigkeit und sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im organisierten Sport stärken.

Unsere Initiativen und Strukturen im Bereich Chancengleichheit & Geschlechtergerechtigkeit

- **Vielfalt gestalten – mit QueerNiS LSB NRW als Netzwerk aus der Sportpraxis:** Das Queere Netzwerk im Sport Landessportbund NRW (QueerNiS LSB NRW) ist ein Zusammenschluss engagierter Personen aus Sportvereinen, Fachverbänden und Stadt- oder Kreissportbünden, die sich aktiv für die Belange von lsbtiq* Menschen im organisierten Sport einsetzen. Das Netzwerk versteht sich als Sprachrohr, Impulsgeber und Unterstützungsstruktur für queerinklusive Vereinsarbeit in Nordrhein-Westfalen. Entstanden ist QueerNiS LSB NRW aus dem Erasmus+ Projekt „SGS – Sport for all Genders and Sexualities", das bereits zuvor queere Sicherheit und Sichtbarkeit im Sport gestärkt hat. Ende 2024 hat sich das Netzwerk als eigenständige Initiative gegründet, um diese Arbeit dauerhaft zu verstetigen und zu verankern. QueerNiS LSB NRW bietet Austausch, fachliche Orientierung und kollegiale Unterstützung für alle, die sich in ihrem Verein oder Verband für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt stark machen möchten. Einige der Good-Practice-Beispiele in diesem Leitfaden stammen direkt aus dem Netzwerk. Sie zeigen, wie Vielfalt im Sport mit Haltung, Kreativität und Gemeinschaft konkret gelebt werden kann.

- **Queer-Beauftragte im LSB NRW – Verantwortung sichtbar machen:** Bereits 2022 berief das Präsidium des LSB NRW eine Queer-Beauftragte, die sich seither aktiv für einen queerinklusiven Sport in Nordrhein-Westfalen einsetzt. Dr. Heidi Scheffel bringt Perspektiven sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in strategische Gremien, setzt sich für Sichtbarkeit und Akzeptanz im organisierten Sport ein und wirkt als Brücke zwischen queeren Communities und Sportstrukturen. Die Einrichtung dieser Funktion unterstreicht den Anspruch des LSB NRW, Vielfalt nicht nur extern zu begleiten, sondern intern zu verankern.

- **Qualifizierung und Sichtbarkeit – Haltung lernen, Haltung zeigen:** Der LSB NRW unterstützt mit gezielten Qualifizierungsangeboten, queere Perspektiven im Sport zu verstehen, einzuordnen und diskriminierungssensibel zu handeln. Formate wie der digitale Selbstlernkurs „Rolle(n) vorwärts" (in Kooperation mit der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW) oder das Kurz-und-Gut-Format „Training Geschlechtliche und Sexuelle Vielfalt im Sport" machen queerinklusive Bildung für Übungsleitungen ebenso wie für Vorstände und Ehrenamtliche zugänglich.

Haltung endet nicht im Seminarraum. Sie zeigt sich überall dort, wo Sport sichtbar wird: in der Öffentlichkeitsarbeit, im Vereinsalltag oder bei Veranstaltungen. Der LSB NRW ist regelmäßig beim Christopher Street Day (CSD) in Köln als Teil des Bündnisses „Queer Sports United„ präsent, engagiert sich im Rahmen von Aktionstagen wie dem Internationalen Tag gegen Homo-, Bi-, Inter-, Trans- und Asexuellenfeindlichkeit (IDAHOBITA), der SportPride oder bringt queere Themen auf bundesweite Bühnen – etwa als Mitveranstalter der BundesNetzwerkTagung des queeren Sports (BuNT). Für dieses Engagement wurde der LSB NRW 2022 mit dem DOSB-Ethikpreis ausgezeichnet.

Engagement des Queeren Netzwerks NRW (QNW)

Das QNW ist der landesweite Fach- und Dachverband der LSBTIQA*-Selbsthilfe in Nordrhein-Westfalen. Es vereint über 90 Mitgliedsgruppen sowie 12 Fachstellen, Projekte und Kampagnen, die sich für die Rechte und Sichtbarkeit queerer Menschen einsetzen. Der Verband bietet landesweit ein Netzwerk sowie Bildung, Beratung und Empowerment zu Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

Die Landesgeschäftsstelle des QNW übernimmt zentrale koordinierende Aufgaben für die Mitgliedsorganisationen. Dazu gehören die fachliche und organisatorische Beratung sowie die Planung und Durchführung von Vernetzungsangeboten, Schulungen und landesweiten Fachtagen. Darüber hinaus vertritt das QNW die fachpolitischen Interessen seiner Mitgliedsorganisationen auf Landesebene und gestaltet aktiv die öffentliche Debatte durch gezielte Öffentlichkeitsarbeit. Auf Bundesebene ist das Netzwerk in fachlichen Gremien und Netzwerken vertreten, um den Austausch und die Interessenvertretung über Landesgrenzen hinweg sicherzustellen. Ein weiterer zentraler Aufgabenbereich ist die Betreuung und Verwaltung der regionalen Projekte, die aus Landesmitteln gefördert werden – insbesondere in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit, Beratung, Selbsthilfe, Fortbildung und Vernetzung.

- Das QNW ist Träger der neu eingerichteten Melde- und Informationsstelle für Queerfeindlichkeit in NRW (MIQ NRW). Die MIQ NRW dokumentiert und analysiert queerfeindliche Vorfälle in Nordrhein-Westfalen – auch im organisierten Sport. Betroffene, Zeug*innen und Organisationen können Vorfälle unkompliziert und anonym melden. Die Auswertungen helfen dabei, das Dunkelfeld sichtbar zu machen und gezielte Maßnahmen gegen Diskriminierung und Gewalt zu entwickeln.
- Mit Fachstellen wie der Landeskoordination Trans* NRW und der Landeskoordination Inter* NRW verfügt das QNW über fundierte Expertise zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt. Ein Beispiel dafür ist die Publikation „Teilhabe von trans* und nichtbinären Menschen am Sport“ (2023). Sie wurde von der Landeskoordination (LaKo) Trans* erarbeitet und thematisiert die spezifischen Herausforderungen und Bedarfe queerer Menschen im organisierten Sport.
- **Vielfalt in Bewegung! NRW** Seit Mai 2025 stärkt das Queere Netzwerk NRW in Kooperation mit dem Landessportbund NRW die Sichtbarkeit und Teilhabe queerer Menschen im organisierten Sport – mit dem landesweiten Projekt „Vielfalt in Bewegung! NRW“. Ziel ist es, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Breitensport sichtbarer zu machen und Akzeptanz zu fördern. Gemeinsam mit Vereinen und Verbänden sollen Strukturen entwickelt werden, die echte Teilhabe ermöglichen, ob auf dem Spielfeld, in der Umkleide oder im Vereinsleben. Das Projekt bietet Sensibilisierungsangebote, Beratung, Workshops, Fachtage sowie Materialien für die sportliche Praxis.

Durch eine Kooperation mit dem Projekt „Vielfalt in Bewegung!“ vom Queeren Netzwerk Niedersachsen und dem Landessportbund Niedersachsen, wird der Austausch über Landesgrenzen hinweg gestärkt und der Transfer bewährter Materialien und Formate ermöglicht. So lässt sich die Grundlage dafür schaffen, dass queere Perspektiven im gesamten deutschen Sport sichtbarer und wirksamer vertreten sind.

Vielfalt gemeinsam gestalten – vom Strukturwandel zum Kulturwandel

Vielfalt ist erst dann möglich, wenn queere Menschen sich im Training sicher fühlen. Wenn Ausschreibungen inklusiv formuliert sind. Wenn Teilnahmeregeln für alle gelten. Und wenn auf dem Platz oder im Vorstand klar wird: Vielfalt ist gewollt und geschützt.

Dieser Leitfaden will Inspiration geben, Mut machen und praktische Wege aufzeigen, wie Haltung vor Ort gelebt werden kann. Denn Veränderung beginnt nicht erst im großen System – sondern mit einem ersten Schritt im eigenen Verein.

Denn egal, ob Vorstand, Trainer*in oder Ehrenamtliche: Zivilcourage und eine klare Haltung gegen Diskriminierung sind der Schlüssel, damit Vielfalt im Sport selbstverständlich wird. Im nächsten Abschnitt schauen wir deshalb auf die Rolle von Vereinskultur und Zivilcourage und zeigen im Anschluss anhand vieler Good-Practice-Beispiele, wie gelebte Vielfalt im Sport konkret aussehen kann.

Haltung zeigen

Eine starke Vereinskultur und gelebte Zivilcourage sind kein „Nice-to-have“, sondern essenziell für Fairness, Teilhabe und Respekt. Vielfalt zu fördern bedeutet, aktiv für ein diskriminierungsfreies Miteinander einzustehen. Zivilcourage beginnt im Kleinen. Wenn ein sexistischer Spruch nicht einfach hingenommen wird. Wenn bei einem trans*feindlichen Kommentar jemand widerspricht. Wenn eine Trainerin ein Kind stärkt, das sich unsicher fühlt. Wenn jemand nachfragt, statt zu urteilen.

Jede*r im Verein kann etwas tun: ansprechen, unterstützen, Hilfe holen. Der Verein selbst kann Räume schaffen, in denen das selbstverständlich ist. Dazu gehören eine klare interne und öffentliche Positionierung, die Benennung von Ansprechpersonen und das gemeinsame Verständnis, dass Diskriminierung und Ausgrenzung im Verein keinen Platz haben.

Vereinskultur & Zivilcourage – Vielfalt braucht Haltung

© shutterstock.com/EF Stock

Vielfalt im Sport beginnt nicht mit Regeln oder Projekten – sie beginnt mit Haltung.

Bevor queere Teilhabe im Wettkampf oder bei Angeboten umgesetzt werden kann, braucht es einen Verein, in dem sich Menschen willkommen fühlen. Die Vereinskultur entscheidet darüber, ob Vielfalt nur auf dem Papier steht oder wirklich gelebt wird: im Miteinander, in der Sprache, im Umgang mit Unsicherheiten und Diskriminierung.

Haltung, Vereinskultur und Zivilcourage sind das Fundament für Respekt, Teilhabe und ein sicheres Umfeld für alle. Dieser Leitfaden beginnt mit dem, worauf es ankommt: der eigenen Haltung im Alltag, einer klaren Positionierung im Verein und der Bereitschaft, Vielfalt aktiv zu gestalten. Eine offene und respektvolle Vereinskultur ist der Schlüssel dafür, dass sich alle Menschen im Sport willkommen fühlen – unabhängig von Herkunft, Alter, Behinderung, Religion, Geschlecht oder sexueller Orientierung

Vielfalt hat viele Dimensionen. Sie zeigt sich in Biografien, Identitäten, Lebensweisen und bereichert das Vereinsleben. Gleichzeitig erfahren viele Menschen aufgrund bestimmter Merkmale systematische Ausgrenzung, Abwertung oder Gewalt. Dieser Gewalt gilt es mit Haltung entgegenzutreten.

Warum Vereinskultur zählt

Vereinskultur zeigt sich im alltäglichen Umgang miteinander, in der Sprache, in der Ansprache von Mitgliedern und darin, wie der Verein auf Grenzverletzungen reagiert. Wenn Akzeptanz und Respekt im Vereinsalltag verankert sind, sowohl zwischenmenschlich als auch innerhalb der Vereinsstrukturen entsteht ein Klima, das lsbtiq*-Personen Sicherheit gibt – ob sichtbar oder nicht. Vielfalt ist kein Sonderthema, sondern Teil der modernen Vereinsentwicklung. Eine inklusive Kultur fördert das Miteinander, stärkt das Wir-Gefühl und macht den Verein zukunftsfähig. Denn Menschen bleiben dort, wo sie sich gesehen und geschätzt fühlen.

Was dieser Leitfaden bietet

In diesem Leitfaden finden sich viele praktische Ideen, Erfahrungen und Impulse, wie Vereine ein inklusives Umfeld schaffen können – Schritt für Schritt, angepasst an die eigene Realität vor Ort. Dabei richten wir den Fokus bewusst auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt und auf die Lebensrealitäten von queeren Menschen.

Vielfalt ist mehr – und gemeinsam gestalten wir sie

Der LSB NRW denkt Vielfalt in all ihren Dimensionen. Dieser Leitfaden legt den Schwerpunkt auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt. Vielleicht möchtet ihr euch im Verein aber auch mit weiteren Themen wie Rassismuskritik, Inklusion, interkultureller Öffnung oder sozialer Teilhabe beschäftigen. Für jedes dieser Themen findet ihr im Landessportbund Angebote, Beratung und Fortbildungen. Das Kompetenzzentrum Integration und Inklusion im LSB NRW begleitet euch dabei – mit Workshops, Materialien, Vernetzungsformaten und individueller Unterstützung.

Mehr Infos zu den Angeboten und Kontaktmöglichkeiten findet ihr hier: www.lsb.nrw/unsere-themen/integration-und-inklusion

Queer-Glossar: wichtige Begrifflichkeiten

Wir wollen im Alltag diskriminierungssensibel, respektvoll und korrekt miteinander umgehen. Dafür benötigen wir ein gemeinsames Verständnis: Was meinen wir, wenn wir von lsbtiq* oder sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sprechen? Lsbtiq* steht dabei für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter* und queer. Der Asterisk (auch „Gendersternchen“) am Ende dient als Platzhalter um alle nichtbinären Geschlechtsidentitäten einzubeziehen.

©LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Queer-Glossar: wichtige Begrifflichkeiten

Ally – Ein*e Ally (Verbündete*r) ist eine Person, die sich aktiv für die Rechte, Sichtbarkeit und Akzeptanz von lsbtiq* Menschen oder anderen marginalisierten Gruppen einsetzt, obwohl sie selbst nicht Teil dieser Gruppen ist. Allies wissen um ihre eigenen Privilegien und nutzen diese, um gegen Diskriminierung, Vorurteile und soziale Ungerechtigkeit vorzugehen. Sie informieren sich über queere Themen, hören den Betroffenen zu, sensibilisieren andere und intervenieren bei diskriminierendem Verhalten. Jede Person kann Ally sein, indem sie aktiv für eine gerechtere und inklusive Gesellschaft eintritt.

Binäres Geschlechtermodell – Das binäre Geschlechtermodell, oder Zweigeschlechtermodell, kennt nur zwei sich gegenseitig ausschließende Geschlechter: männlich und weiblich. Dieses Alltagsverständnis des binären Geschlechtermodell beinhaltet drei Überzeugungen: Eindeutigkeit, Naturhaftigkeit und Unveränderbarkeit. Es ist eng verknüpft mit heteronormativen Vorstellungen, also der Annahme, dass es zwei „passende" Geschlechter gibt und Heterosexualität die Norm ist. Dieses enge Verständnis basiert ausschließlich auf körperlichen Merkmalen und schließt trans*, inter* und nichtbinäre Menschen aus.

bisexuell - Bisexualität bezeichnet eine sexuelle und/oder romantische Orientierung für Menschen, die sich auf die Anziehung zu Menschen zweier oder mehrerer Geschlechter bezieht. Dabei beschränkt sich Bisexualität nicht ausschließlich auf das binäre Geschlechtersystem (Männer und Frauen), sondern schließt explizit auch nichtbinäre Geschlechter ein. Die Anziehung kann für unterschiedliche Geschlechter verschieden stark ausgeprägt sein oder sich gleichmäßig verteilen. Nicht alle Menschen, die sich zu mehreren Geschlechtern hingezogen fühlen, verwenden die Selbstbezeichnung „bisexuell". Manche nutzen andere Begriffe, um sich zu beschreiben. Pansexualität bezeichnet in diesem Zusammenhang eine sexuelle und/oder romantische Orientierung, bei der die Anziehung unabhängig vom Geschlecht einer Person empfunden wird.

cis – cisgeschlechtlich (kurz: cis) bezeichnet Personen, deren Geschlecht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Eine cis Frau ist also eine Person, die als weiblich eingeordnet wurde und sich als Frau identifiziert – bei einem cis Mann ist es entsprechend umgekehrt. Im Diskurs wird „cis" als Oppositionsbegriff zu „trans" genutzt.

Coming-out – Coming-out bezeichnet den selbstbestimmten Prozess, in dem eine Person sich als lesbisch, schwul, bi, inter*, trans*, nichtbinär und/oder queer begreift (inneres Coming-out) und sich entscheidet, diese gegenüber anderen zu zeigen (äußeres Coming-out). Dieser Schritt kann je nach persönlichem Umfeld unterschiedlich viel Mut und Sicherheit erfordern, beispielsweise auch im Sportverein oder Team. Ein Coming-out ist immer freiwillig und individuell. Nicht zu verwechseln ist das Coming-out mit einem Outing. Hier machen Dritte die Identität einer Person ohne deren Zustimmung öffentlich – oft mit verletzenden Folgen.

Dysphorie – Dysphorie beschreibt ein starkes Gefühl des Unwohlseins – körperlich, emotional oder sozial. Man spricht von Geschlechtsdysphorie, wenn das bei der Geburt zugeschriebene Geschlecht nicht mit der Selbstwahrnehmung des eigenen Geschlechts übereinstimmt. Dieses Unbehagen kann sich auf bestimmte Körperteile, die Ansprache mit falschem Namen oder Pronomen oder auch auf geschlechtsspezifische Erwartungen im Alltag und im Sport beziehen. Nicht alle trans* Personen erleben Dysphorie. Auch ist Dysphorie allein kein Beleg dafür, dass bei der Geburt ein falsches Geschlecht zugeschrieben wurde. Entscheidend ist die Selbstwahrnehmung der betroffenen Person.

Endogeschlechtlich/dyadisch – Endogeschlechtliche (auch „dyadische" oder kurz „endo") Menschen sind Personen, deren körperliche Geschlechtsmerkmale von Geburt an nach medizinischem Verständnis in die gesellschaftlichen und medizinischen Normen von männlich oder weiblich passen. Diese Norm gilt gesellschaftlich als üblich und führt dazu, dass endogeschlechtliche Menschen keine Erklärungen über ihren Körper abgeben müssen und nicht pathologisiert (als krank oder falsch bezeichnet) werden. Die Verwendung der Begriffe „endogeschlechtlich" oder „dyadisch" betont die Vielfalt körperlicher Merkmale. Intergeschlechtliche Menschen werden nicht als Abweichung und endogeschlechtliche Menschen nicht als "normal" betrachtet. Dies hilft, eine nicht wertende Sprache zu etablieren.

FLINTA* - FLINTA* ist eine Abkürzung für Frauen, lesbische, inter*, nichtbinäre, trans* und agender* Personen.

Geschlecht/Gender – Geschlecht umfasst biologische, soziale und persönliche Dimensionen. Oft wird auch der englische Begriff Gender genutzt, um zu unterstreichen, dass Geschlecht nicht auf körperliche Eigenschaften reduziert werden darf. Geschlecht ist individuell, vielfältig und nicht immer von außen sichtbar. Das Recht auf die eigene Geschlechtsidentität ist durch internationale Menschenrechte und das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) geschützt.

Geschlechtsausdruck – Geschlechtsausdruck beschreibt, wie Menschen ihre Zugehörigkeit zu einem Geschlecht nach außen zeigen – etwa durch Kleidung, Frisur, Stimme, Körperhaltung, Mimik oder Gestik. Weicht der Geschlechtsausdruck einer Person von gesellschaftlichen Erwartungen an Männlichkeit oder Weiblichkeit ab, führt dies häufig zu Diskriminierung. Solche Diskriminierungen können Menschen aller Geschlechter und sexuellen Orientierungen betreffen – unabhängig davon, ob sie trans*, cis, hetero, lesbisch, schwul, bi oder queer sind.

Heteronormativität – Heteronormativität beschreibt die vorherrschende Geschlechterordnung. Dabei wird davon ausgegangen, dass alle Menschen eindeutig entweder männlich oder weiblich (endo- und cisgeschlechtlich) und heterosexuell sind. Nach dieser Norm unterscheiden sich Männer und Frauen grundlegend voneinander und gehen romantische sowie sexuelle Beziehungen ausschließlich miteinander ein. Aufgrund dieser gesellschaftlichen Annahme genießen Menschen, die in dieses Schema passen, Privilegien, während Menschen, die davon abweichen (z. B. trans*, inter*, bi, lesbische oder schwule Personen), oft ausgegrenzt, unsichtbar gemacht, pathologisiert und diskriminiert werden.

inter* – Intergeschlechtliche (auch: inter*) Menschen haben angeborene körperliche Geschlechtsmerkmale, die von der Medizin nicht als typisch männlich oder weiblich eingeordnet werden. Dies kann zum Beispiel die Chromosomen, die Geschlechtsorgane und/oder die Hormonproduktion betreffen. Diese körperlichen Varianten sind natürlich, werden aber im Sport – wie auch in anderen Bereichen – oft tabuisiert und führen zu Ausgrenzung.

Hinweis:
Wenn wir von Geschlechtsidentität sprechen, meinen wir damit kein festes oder unveränderliches „So-sein". Für uns ist Geschlecht etwas Persönliches, das sich im Lauf des Lebens entwickeln und verändern kann. Wir wissen, dass der Begriff Identität manchmal anders verwendet wird. Uns ist jedoch wichtig, dass jede Person selbst entscheidet, wie sie sich verortet und beschreibt.

Queer-Glossar: wichtige Begrifflichkeiten

Intersektionalität/mehrdimensionale Diskriminierung – Intersektionalität beschreibt das Zusammenspiel verschiedener Diskriminierungsformen, die Menschen gleichzeitig betreffen können, z. B. Rassismus, Sexismus, Trans*feindlichkeit oder Ableismus. Eine Schwarze trans* Person erlebt Diskriminierung anders als eine weiße trans* Person, weil sich Rassismus und Trans*feindlichkeit überlagern und verstärken.

lesbisch – Lesbisch bezeichnet eine sexuelle und/oder romantische Orientierung von Menschen, die sich im Allgemeinen auf die queere Anziehung zu Frauen und Weiblichkeit bezieht. Der Begriff wird vor allem von Frauen genutzt, aber auch von nichtbinären oder genderqueeren Menschen, die sich mit lesbischer Kultur, Geschichte oder Community verbunden fühlen. „Lesbisch" wird oft gegenüber „homosexuell" bevorzugt, da letzteres lesbische Beziehungen sprachlich auf Sexualität reduziert.

Misgendern – Misgendern bedeutet, eine Person mit einem falschen geschlechtsspezifischen Pronomen, falscher Ansprache oder falscher Bezeichnung anzusprechen – etwa, wenn Frau, mit „Herr" oder „er" bezeichnet wird. Besonders häufig betrifft das trans*, inter* und nichtbinäre Menschen, aber auch andere queere Personen. Misgendern kann verletzend wirken und die misgegenderte Person psychisch belasten.

nichtbinär – Nichtbinäre (auch: nicht binäre, nicht-binäre) Menschen sind weder (ausschließlich) Mann noch (ausschließlich) Frau. Nichtbinär ist ein Überbegriff, der viele verschiedene Geschlechter umfasst, z. B. genderqueer, enby, agender oder genderfluid. Manche nichtbinären Personen bezeichnen sich als trans*, andere nicht.

Pronomen – Pronomen sind Wörter, die stellvertretend für Personen oder Dinge verwendet werden – z. B. „sie" oder „ihm". Im Kontext geschlechtlicher Vielfalt geht es meist um Personalpronomen in der 3. Person Singular. Da diese im Deutschen meist mit einem binären Geschlecht verbunden sind („er" = männlich, „sie" = weiblich), nutzen viele nichtbinäre oder queere Personen andere Pronomen – etwa „en", „they", „sier", „nin" – oder verzichten auf Pronomen und verwenden stattdessen ihren Namen. Ein respektvoller Umgang bedeutet: Pronomen nicht zu raten, sondern aktiv zu erfragen – z. B. in Vorstellungsrunden („Name und Pronomen"). Dies schafft ein wertschätzendes Umfeld und signalisiert, dass geschlechtliche Vielfalt im Verein willkommen ist.

Queer – Queer bezeichnet Menschen, deren sexuelle Orientierung, Geschlecht und/oder Lebensweise nicht den gesellschaftlichen Normen von Heterosexualität und Cisgeschlechtlichkeit entsprechen. Der Begriff umfasst z. B. lesbische, schwule, bisexuelle, trans*, inter*, nichtbinäre, asexuelle und andere Menschen, die sich nicht mit cis-heteronormativen Vorstellungen identifizieren – oder diese bewusst hinterfragen. Der Begriff wurde ursprünglich als Beleidigung verwendet („seltsam", „pervers"), aber seit den 1980er-Jahren von queeren Communities positiv als Selbstbezeichnung zurückerobert. Queer kann dabei mehr sein als nur eine Beschreibung von Identität – es kann auch ein politischer Begriff sein, der bestehende Geschlechternormen, Heteronormativität und Machtverhältnisse bewusst infrage stellt. Gleichzeitig identifizieren sich nicht alle lsbtiq* Menschen als queer – etwa aus persönlichen, kulturellen oder historischen Gründen.

schwul – Schwul bezeichnet eine sexuelle und/oder romantische Orientierung für Menschen, die sich im Allgemeinen auf die queere Anziehung zu Männern und Männlichkeit bezieht. Der Begriff wird vor allem von Männern, aber auch von nichtbinären Menschen als Selbstbezeichnung verwendet. Ursprünglich wurde „schwul" als Schimpfwort genutzt, das jedoch durch die schwule Emanzipationsbewegung positiv angeeignet wurde. Dennoch benutzen nicht alle Männer, die sich zu Männern hingezogen fühlen, diesen Begriff, etwa aufgrund persönlicher Vorlieben. Trotz positiver Aneignung wird „schwul" auch heute noch häufig diskriminierend verwendet.

Sexuelle Orientierung – Sexuelle Orientierung beschreibt, zu welchen Geschlechtern sich eine Person emotional, romantisch und/oder sexuell hingezogen fühlt, z. B. zu Frauen, Männern, mehreren Geschlechtern oder gar keinem. Die sexuelle Orientierung ist nicht automatisch erkennbar und kann sich im Laufe des Lebens entwickeln oder verändern. Sie ist unabhängig davon, wie eine Person aussieht oder welches Geschlecht ihr zugeschrieben wird.

TIN* - TIN* ist eine Abkürzung für trans*, inter* und nichtbinäre Personen.

trans* – Trans* ist ein Sammelbegriff und eine Selbstbezeichnung für Menschen, deren Geschlecht nicht oder nicht vollständig dem entspricht, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wurde. Der Begriff umfasst eine große Vielfalt von Menschen, die im Widerspruch zu den cis-normativen Vorstellungen von Geschlecht stehen – darunter trans* Männer, trans* Frauen, nichtbinäre und agender Personen. Der Asterisk (*) steht dabei bewusst für diese Vielfalt. Manche trans* Personen durchlaufen eine Transition.

trans* Frau, trans*weiblich / trans* Mann, trans*männlich – Eine trans* Frau ist eine Frau, der bei der Geburt das männliche Geschlecht zugeschrieben wurde. Ein trans* Mann ist ein Mann, dem bei der Geburt das weibliche Geschlecht zugeschrieben wurde. Beide Begriffe beschreiben nicht körperliche Merkmale oder medizinische Maßnahmen. Häufig werden auch die Begriffe trans*weiblich und trans*männlich als Adjektive verwendet.

Transition – Dies beschreibt einen sozialen, juristischen und/oder medizinischen Prozess, den eine Person durchläuft, um ihr Geschlecht leben zu können. Andere entscheiden sich bewusst gegen solche Schritte – sie sind deshalb nicht weniger trans*.

Erfahrungen, Zahlen, Fakten: Queere Perspektiven im Sport

Warum wir über Vielfalt sprechen müssen

Laut der Studie „Queer durch NRW“ (2025) zählt sich etwa jede zehnte Person in NRW zum queeren Spektrum. Zwei Drittel von ihnen erleben ihre Lebenssituation insgesamt als positiv. Gleichzeitig machen sich 80 Prozent Sorgen um die Zukunft. Viele befürchten, dass sich die Situation für queere Menschen in NRW verschlechtern könnte. Diese Ambivalenz zeigt: Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ist längst Realität, aber keine Selbstverständlichkeit. Damit das so bleibt, braucht es Einsatz, Aufmerksamkeit und Engagement. Auch und gerade im Sport.

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

„Ich bin ein Vereinssportmensch. Ich würde mir ein Team sehr wünschen. Ich weiß aber nicht, wie: Ich will in kein Frauenteam gehen und kann mir auch noch nicht vorstellen, bei den Männern zu spielen.“

N., trans*maskulin, Zitat aus Teilhabe von trans* und nichtbinären Menschen am Sport, 2022

Strukturelle Hürden im System Sport

Für den Sport hat das Geschlecht seit jeher eine zentrale Bedeutung. Über die Geschlechtszugehörigkeit wird entschieden, in welchem Team jemand mitspielen darf: Jungen oder Mädchen, Männer oder Frauen. Damit verbunden sind oft stereotype Vorstellungen: Wer stark, schnell oder „typisch“ sportlich sei, und was „geschlechtergerecht“ ist. Diese Einteilung in „männlich“ und „weiblich“ ist für viele Menschen normal – aber eben nicht für alle. Zum Beispiel für trans*, nichtbinäre oder inter* Personen: Sie passen nicht in dieses „Entweder-oder“.

Diese binären Kategorien zementieren Erwartungen und Ausschlüsse von einzelnen Menschen in den Vereinsstrukturen und im gesamten Sportsystem. Dabei ist der Anspruch klar: Sport soll für alle da sein. Doch in der Realität – auf dem Platz, in der Kabine, im Vereinsalltag – zeigt sich oft ein anderes Bild. Wer dies verändern will, muss zunächst einen klaren und ehrlichen Blick auf den eigenen Status quo werfen.

Was Diskriminierung im Sport bedeuten kann

Was ist Diskriminierung? Diskriminierung bezeichnet Abwertung, Ausschluss, Ungleichbehandlung und Gewalt gegen Menschen aufgrund von Herkunft, Religion oder sexueller Orientierung und Geschlecht.

Diskriminierung kann auf unterschiedliche Weise auftreten – manchmal offen und sichtbar, manchmal leise und strukturell.

#Offene Formen:

- Expliziter Ausschluss von Sportangeboten
- Beleidigungen, Schimpfwörter oder Abwertungen wie „schwul“ oder „Mädchen“
- Sexistische, trans*feindliche oder rassistische Sprache
- Mobbing, Hänseleien, psychische oder körperliche Gewalt
- Ignorante oder klischeebehaftete Darstellungen

#Strukturelle oder verdeckte Formen:

- Keine passenden Umkleiden oder fehlende barrierearme Angebote
- Keine queeren Vorbilder oder Repräsentation z. B. auf Vereinswebsiten
- Angebote nur für „Männer“ oder „Frauen“
- Ungleich verteilte Ressourcen wie Platzzeiten oder Fördergelder
- Unsichtbarkeit in der Kommunikation: Sprache, Bilder, Werbung

Wichtig zu wissen: Diskriminierung ist nicht immer absichtlich. Auch gut gemeinte Sätze oder unbedachte Handlungen können ausschließend wirken. Entscheidend ist nicht die Absicht, sondern die Wirkung.

Vielfalt der Lebensrealitäten: Was queere Menschen bewegt

Queer ist ein Sammelbegriff für viele unterschiedliche Lebensrealitäten: lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, nichtbinär, pansexuell oder asexuell. Dabei geht es nicht um Labels, sondern um Sichtbarkeit, Sicherheit und Zugehörigkeit.

Obwohl gesamtgesellschaftlich die Akzeptanz gegenüber den vielen unterschiedlichen Lebensrealitäten steigt (European Union Agency for Fundamental Rights, 2024), erleben Studien zufolge queere Menschen, vor allem trans*, inter* und nichtbinäre (TIN*) Menschen im Sport überdurchschnittlich häufig Diskriminierung. (siehe Infokasten: Was Diskriminierung im Sport bedeuten kann). Diese Erfahrungen sind nicht individuell, sondern im System begründet. Während der Sport Fortschritte in der Gleichstellung zwischen Männern und Frauen gemacht hat – etwa im Frauenfußball oder bei Equal-Pay-Debatten – bleiben viele queere Menschen davon unberührt. Denn die bestehenden Strukturen orientieren sich meist weiterhin ausschließlich an zwei Geschlechtern. Trans*, inter* und nichtbinäre Personen finden darin oft keinen Platz oder erleben sogar aktive Ausgrenzung (Krämer, 2024).

„Binär organisierte Teams und Sportangebote hindern mich daran, eine Sportart auszuüben."

T., trans* nichtbinär, Zitat aus Teilhabe von trans* und nichtbinären Menschen am Sport, 2022

*„Wir haben alle in Umkleidekabinen Trans*feindlichkeit erlebt."*

C., trans Frau, Zitat aus Teilhabe von trans* und nichtbinären Menschen am Sport, 2022

„Ich habe mich bewusst für eine Individualsportart entschieden."

N., trans*maskulin, Zitat aus Teilhabe von trans* und nichtbinären Menschen am Sport, 2022

Dies zeigen auch die Ergebnisse der europaweiten „Outsport-Studie“ (Menzel et al., 2019a, 2019b) der Deutschen Sporthochschule Köln (DSHS), an der mehr als 5.500 Menschen europaweit, und knapp 850 Menschen in Deutschland, teilnahmen. Demnach ist Diskriminierung im Sport für viele queere Personen nach wie vor Alltag:

Mehr als

95 %

der Befragten empfanden, dass Diskriminierung aufgrund einer sexuellen Orientierung oder Geschlechtsidentität nach wie vor ein bestehendes Problem im Sport darstellt.

16 %

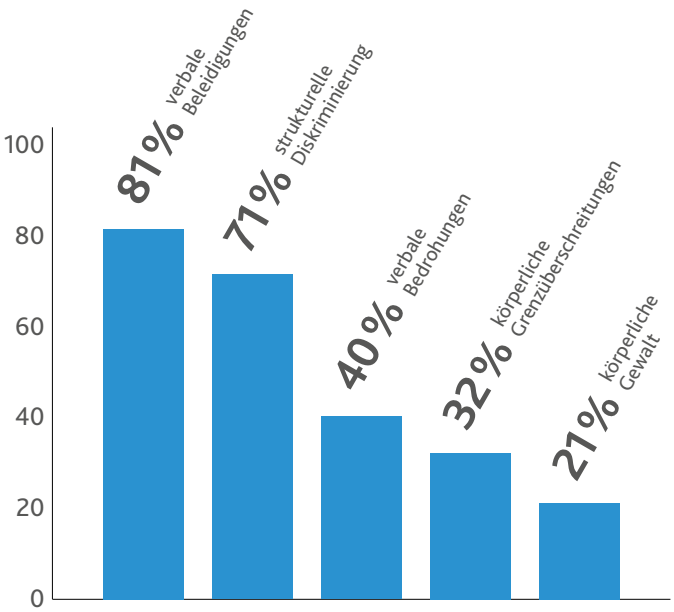
hatten in den letzten 12 Monaten selbst Diskriminierung erfahren

33 %

gaben an, ihre geschlechtliche Identität oder sexuelle Orientierung im Sport bewusst zu verbergen.

20 %

verzichteten sogar ganz auf ihre Lieblingssportart – aus Angst vor Ausgrenzung.



Zu den häufigsten Diskriminierungserfahrungen zählten:

- verbale Beleidigungen **(81 %)**
- strukturelle Diskriminierung **(71 %)**
- verbale Bedrohungen **(40 %)**
- körperliche Grenzüberschreitungen **(32 %)**
- körperliche Gewalt **(21 %)**

Diese Ergebnisse untermauert auch die **„Sicher im Sport"-Studie** (Rulofs et al., 2022). Darin berichten Sportler*innen mit nicht-heterosexueller Orientierung signifikant häufiger von Gewalterfahrungen (82 %) als heterosexuelle Sporttreibende (69 %).

Die **SGS-Studie** (Braumüller et al., 2023) bestätigt ebenfalls die Ausgrenzungserfahrungen queerer Menschen, und vor allem von trans*, inter* und nichtbinären (TIN*) Menschen im Sport: Zehn Prozent der Befragten berichteten von persönlichen negativen Erfahrungen in ihrer wichtigsten Sportaktivität – am häufigsten nichtbinäre Personen (32 %), Personen mit weiteren Geschlechtsidentitäten (26 %), trans* Frauen (25 %) und trans* Männer (13 %).

Auch bei der sexuellen Orientierung zeigen sich Unterschiede: Befragte mit weiteren sexuellen Orientierungen (29 %) sowie bisexuelle (19 %) und schwule/lesbische Personen (12 %) erlebten deutlich häufiger Diskriminierung als heterosexuelle Personen (7 %).

Trotz dieser Erfahrungen wurden laut der Outsport-Studie nur acht Prozent der erlebten Diskriminierungen von den Betroffenen gemeldet, zum Beispiel bei einem*r Trainer*in oder einer offiziellen Stelle. Dies zeigt, wie groß das Misstrauen gegenüber den vorhandenen Beschwerdewegen in Sportvereinen ist. Gleichzeitig weisen die Ergebnisse darauf hin, wie wichtig sichtbare Ansprechpersonen und sichere Strukturen in Sportvereinen und -verbänden sind. Leider weist der organisierte Sport in Deutschland im europäischen Vergleich jedoch die niedrigste Umsetzungsrate bei entsprechenden Maßnahmen auf (Braumüller et al., 2023).

Und jetzt? Von Wissen zu Veränderung

Die Zahlen zeigen deutlich: Viele queere Menschen fühlen sich im organisierten Sport nicht sicher, nicht willkommen und nicht angesprochen. Die Ursachen dafür liegen zum einen in den Vorurteilen einzelner, zum anderen in den Strukturen, die noch zu oft ausschließen, statt einzuladen.

Aber: Das lässt sich ändern.

Warum Vereine und Verbände aktiv werden sollten

Vielfalt und Antidiskriminierung, hier insbesondere Geschlechtervielfalt, sind Themen, mit denen sich der Sport auf allen Ebenen auseinandersetzen muss:

- **Menschenrechte gelten überall:** Das Recht auf Teilhabe und Schutz vor Diskriminierung gilt auch im Sport – für alle.
- **Nachfrage und Bedarf:** Viele queere Menschen möchten Sport treiben – finden aber keine sicheren Räume.
- **Der internationale Sport gibt klare Impulse:** Das IOC fordert Sportorganisationen weltweit zu inklusiven Lösungen auf.
- **Vielfalt stärkt den Verein:** Wer Vielfalt lebt, gewinnt: neue Mitglieder, Vertrauen – und eine offene, respektvolle Vereinskultur.

Jeder Verein, jede Abteilung, jede*r Verantwortliche kann einen Unterschied machen – durch Haltung, durch konkrete Maßnahmen, durch kleine Schritte im Alltag.

1 SGS ist ein EU-geförderten Projekt „Sport for all Genders and Sexualities (SGS) – Tackling Sexism, Trans- and Homophobia in European Grassroots Sport". In diesem Rahmen ist die SGS-Suvery bzw. Studie entstanden.

Don'ts:

Beispiele für ausschließendes, diskriminierendes Verhalten gegenüber trans*, inter* und nichtbinären Personen

- Trainer*innen, Übungsleiter*innen und Teammitglieder verwenden systematisch das falsche Pronomen und sogar den alten, abgelegten Namen („Deadname") einer trans* oder nichtbinären Person.
- Einer TIN* Person wird mitgeteilt, dass sie in der falschen Umkleide sei.
- Eine Person wird während des Trainings von anderen Sportler*innen angestarrt, weil sie den Geschlechterklischees nicht entspricht.
- Das gegnerische Team macht sich über den „neuen" Namen eines trans* Mannes lustig, der aktuell noch im Frauenteam spielt.
- Ein trans* Junge, der noch ganz am Anfang seiner Transition steht, bekommt mit, wie das gegnerische Team sich beschwert, dass es unfair sei, dass er im Team der Mädchen mitspielt.
- Ein trans* Mann darf bei einem Wettkampf weder bei den Frauen noch bei den Männern antreten.
- Eine trans* Person wird gebeten, ihre Transition geheim zu halten, aus Sorge, dass es mit den anderen Teammitgliedern Probleme geben könnte.
- Eine Person erhält erst dann die Erlaubnis, sich in der Umkleide der Schiedsrichter*innen umzuziehen, nachdem sie sehr persönliche Fragen dazu beantwortet hat, warum sie sich allein umziehen möchte.
- Eine trans* oder nichtbinäre Person wird nach ihrem alten, abgelegten Namen gefragt.
- Eine nichtbinäre Person wird gefragt, ob sie als Junge oder als Mädchen geboren wurde.

Quellenverzeichnis:

Braumüller, B., Schlunski, T., & Hartmann-Tews, I. (2023). *The situation of women and LGBT+ individuals in European grassroots sports: Final report of the survey.* fairplay Initiative, Vienna Institute for International Dialogue and Cooperation. www.fairplay.or.at/fileadmin/user_upload/Data_report_final_09.10.24.pdf

European Union Agency for Fundamental Rights. (2024). *LGBTQI equality at a crossroads: Progress and challenges: EU LGBTQI survey III.* Publications Office. https://data.europa.eu/doi/10.2811/920578

Krämer, D. (2024). *Fakten zu Intergeschlechtlichkeit: Intergeschlechtlichkeit im Sport – Körperpolitiken, Selbstbestimmung, Handlungsempfehlungen.* Intergeschlechtliche Menschen e. V. www.selbstverstaendlich-vielfalt.de/wp-content/uploads/2024/08/faktenpapier-12-imev-sport.pdf

Menzel, T., Braumüller, B., & Hartmann-Tews, I. (2019a). *The relevance of sexual orientation and gender identity in sport in Europe: Findings from the OUTSPORT survey.* German Sport University Cologne. https://fis-db.dshs-koeln.de/ws/portalfiles/portal/4468644/_OUTSPORT_Report_Relevance_of_SOGI_in_Sport_in_Europe_corrected_version_July_2019.pdf

Menzel, T., Braumüller, B., & Hartmann-Tews, I. (2019b). *Sexuelle Orientierung, Geschlechtsidentität und Sport: Ausgewählte Ergebnisse und Handlungsempfehlungen.* OUTSPORT Projekt. www.out-sport.eu/wp-content/uploads/2019/11/OUTSPORT-RESEARCH_-GER_WEB..pdf

Ruhnau, J. (2022). *Teilhabe von trans und nichtbinären Menschen am Sport** [Landeskoordination Trans* NRW (Hrsg.)]. https://ngvt.nrw/.cm4all/uproc.php/0/Publikationen/PDF/Brosch%C3%BCre_Teilhabe_trans_am_Sport.pdf

Rulofs, B., Gerlach, M., Kriscanowits, A., Mayer, S., Rau, T., Wahnschaffe-Waldhoff, K., Wulf, O., & Allroggen, M. (2022). *SicherImSport: Sexualisierte Grenzverletzungen, Belästigung und Gewalt im organisierten Sport – Häufigkeiten und Formen sowie der Status quo der Prävention und Intervention.* Deutsche Sporthochschule Köln, Universitätsklinikum Ulm. www.dshs-koeln.de/fileadmin/redaktion/Aktuelles/Meldungen_und_Pressemitteilungen/2022_PDFs_PM/Bericht_SicherImSport.pdf

Empfehlungen für ein queerinklusives Sportumfeld

Wie entsteht eigentlich Veränderungswissen?

Für die folgenden Seiten haben wir unsere Projekte und Erfahrungen ausgewertet und all das gesammelt, was sich in Gesprächen und in der Praxis als hilfreich erwiesen hat. Unser Anspruch war es nicht, etwas völlig Neues zu erfinden. Vielmehr wollten wir das Bestehende sichten, ordnen und so bündeln, dass ihr es direkt für eure Arbeit nutzen könnt.

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Wie entsteht eigentlich Veränderungswissen?

Auf den nächsten Seiten findet ihr drei Bausteine:

- eine gemeinsame Grundeinstellung, die euch den Start erleichtert,
- den Blick darauf, dass Verantwortung teilbar ist – auch Verbände, Politik und Kommunen sind gefragt –
- und einen Überblick über sieben zentrale Handlungsfelder, die zeigen, in welchen Bereichen ihr aktiv werden könnt – von Werten und Leitbild über Infrastruktur bis hin zu Schutz und Empowerment.

Im Kapitel „Sieben Handlungsfelder – und wie Vereine sie in die Praxis umsetzen“ greifen wir diese Handlungsfelder wieder auf. Dort findet ihr vertiefende Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele aus NRW-Vereinen, die zeigen, wie diese Ideen im Alltag umgesetzt werden.

Unsere Grundeinstellung

Um Vielfalt im Verein zu fördern, geht es zunächst um Offenheit, Lernbereitschaft und konkrete Schritte, die so unterschiedlich sein können, wie die Vereine es selbst sind. Diese Empfehlungen soll Orientierung geben und Mut machen, sich auf den Weg zu machen.

Was dabei hilft:

- Niemand erwartet, dass alles sofort reibungslos funktioniert.
- Wir können nicht alles wissen, also lieber nachfragen, im Dialog bleiben und Bedürfnisse gemeinsam klären.
- Irgendwann ist immer der erste Schritt. Besser spät als nie.
- Es gibt nicht für alles eine Patentlösung. Besser: gemeinsam Wege suchen, testen und anpassen.
- Fehler sind in Ordnung, solange wir daraus lernen. Nichts zu tun aus Angst vor Fehlern, ist die schlechtere Option.
- Vielfalt ist Normalität, kein Sonderfall.
- Holt euch Unterstützung: Es gibt viele Expert*innen, Netzwerke und Ansprechpersonen, die euch helfen können.
- Sucht den Dialog: Oft sind bereits Menschen aus der lsbtiq* Community in eurer Sportart aktiv und bereit, mitzugestalten.

© stock.adobe.com/Aufwind-Luftbilder

© stock.adobe.com/Krakenimages.com

Wer was tun kann – Verantwortung ist teilbar

Bevor wir uns anschauen, was ihr konkret tun könnt, ein wichtiger Hinweis zur Entlastung: Ihr müsst nicht die gesamten strukturellen Defizite des Sports allein ausgleichen. Veränderung ist Teamsport. Auch Verbände, Politik und Kommunen sind in der Pflicht, euch den Rücken zu stärken. Veränderungen gelingen dann am besten, wenn verschiedene Akteur*innen ihre spezifischen Rollen wahrnehmen – von der Basis bis zur Spitze. Die folgenden Punkte zeigen beispielhaft, wer auf welcher Ebene was tun kann:

Vereine

- Angebote schaffen, die Vielfalt berücksichtigen
- Inklusive Vereinskultur fördern
- Ansprechpersonen sichtbar benennen
- Gendergerechte Infrastruktur mitdenken (Umkleiden, Toiletten etc.)
- Qualifizierung und Sensibilisierung

Landessportbünde/-verbände und Fachverbände (Landesebene)

- Trainer*innenausbildung und Fortbildung zu Diversity-Themen
- Wettbewerbsregeln anpassen
- Vorbildfunktion einnehmen und Standards setzen
- Bereitstellung von Förderprogrammen
- Entwicklung praxisnaher Materialien und Guidelines

Fachverbände (Bundesebene) und Deutscher Olympischer Sportbund (DOSB)

- Begleitung und Unterstützung der Basis
- Bereitstellung von Förderprogrammen
- Entwicklung praxisnaher Materialien, Guidelines und Wettkampfsregularien

Internationale Verbände/Internationales Olympisches Komitee (IOC)

- Leitlinien formulieren (verbindlich und empfehlend)
- Internationale Wettbewerbe inklusiv gestalten

Sportpolitik

- Förderkriterien definieren, Richtlinien entwickeln
- Sanktionen bei Regelverstößen ermöglichen
- Infrastrukturplanung aktiv steuern

Infrastruktur & Sportstättenbau

- Vielfalt bei Neubauten mitdenken (z. B. All-Gender-Umkleiden)
- Für Bestandsbauten pragmatische Lösungen entwickeln
- Planungen inklusiv begleiten, Normen anpassen (z. B. ISO)

Sieben Handlungsfelder für ein queerinklusives Sportumfeld

Von der Haltung zur Handlung – konkrete Maßnahmen

Damit aus guten Absichten konkrete Veränderungen werden, braucht es praktische Ideen, erprobte Ansätze und umsetzbare Schritte. Die folgenden Handlungsfelder geben einen Überblick darüber, wie Vielfalt im Verein und darüber hinaus durch konkrete Maßnahmen gestärkt werden kann.

Dabei gilt: Nicht jede Organisation muss alles sofort umsetzen. Diese Übersicht soll Inspiration geben und dazu einladen, passende Ansätze für die eigene Realität auszuwählen und weiterzuentwickeln.

Die sieben Handlungsfelder (HF) beschreiben unterschiedliche Bereiche, in denen ihr euren Verein queerinklusiver gestalten könnt. Jedes Handlungsfeld ist in mehrere Themenbereiche unterteilt. Darunter findet ihr beispielhafte Maßnahmen und Ansatzpunkte, an denen ihr euch orientieren könnt. Ihr müsst nicht alles eins zu eins umsetzen – die Liste soll euch Ideen geben, wo ihr anfangen oder weitermachen könnt.

Die Übersicht ist ein Zwischenstand: Sie erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit und kann mit euren Erfahrungen weiterwachsen. Ergänzt, was für euren Verein passt.

Handlungsfeld 1:
Werte, Leitbild & Vereinsentwicklung

Eine vielfältige, diskriminierungsfreie und teilhabeorientierte Vereinskultur ist die Grundlage für ein respektvolles Miteinander. Hierfür sind sowohl strukturelle als auch kulturelle Veränderungen notwendig – von der Verankerung in der Satzung und dem Leitbild bis hin zu gelebten Werten und bewusster Kommunikation.

Ziel ist es, Rahmenbedingungen zu schaffen, in denen sich alle Menschen willkommen und respektiert fühlen. Eine klare Haltung, verbindliche Standards und offene Lernprozesse bilden dabei das Fundament.

- **HF 1.1 Werteorientierung & gelebte Vereinskultur**
  - Queere Lebensrealitäten annehmen
  - Die Akzeptanz queerer Personen und Lebensrealitäten im Vereinsumfeld aktiv fördern
  - Herausforderungen und Perspektiven von lsbtiq* Personen sichtbar machen und thematisieren
  - Eine Willkommenskultur schaffen, die auch nach außen deutlich macht: „Alle sind hier willkommen!"

- **HF 1.2 Leitbild & Statuten**
  - Antidiskriminierungsparagrafen in die Satzung aufnehmen
  - Geschlechtervielfalt im Leitbild explizit benennen
  - Eine Arbeitsgruppe zur Satzungs- oder Leitbildänderung einrichten, die gemeinsam oder in Rücksprache mit dem Vorstand Vorschläge zur Änderung erarbeitet
  - Formale Voraussetzungen für Satzungsänderungen prüfen

- **HF 1.3 Rückblick & Weiterentwicklung**
  - Umsetzung und Fortschritt der inklusiven Maßnahmen regelmäßig reflektieren z. B. im Rahmen von Teamsitzungen, Jahresberichten oder Strategierunden
  - Eigene Anhaltspunkte für Fortschritt definieren z. B. Beteiligung, Zufriedenheit oder Sichtbarkeit queerer Perspektiven
  - Rückblicke als offenen, partizipativen und ehrlichen Lernprozess gestalten – für alle Handlungsfelder z. B. durch Feedbackrunden, Umfragen, moderierte Runden oder externe Begleitung
  - Ergebnisse gezielt nutzen: Maßnahmen anpassen, Prioritäten überdenken, Bedarfe sichtbar machen
  - Evaluationsergebnisse transparent und wertschätzend mit den Mitgliedern teilen – z. B. auf Versammlungen, in Berichten oder über digitale Kanäle

Tipp: Auf der letzten Seite dieses Leitfadens findet ihr eine einfache Reflexionshilfe für euren Verein – als Einladung, spielerisch gemeinsam weiterzudenken. Denn: Regelmäßige Reflexion gelingt besonders gut, wenn sie im Alltag verankert ist (wie in HF 2.3 beschrieben). Und: Nach der Reflexion ist vor dem nächsten Schritt.

Handlungsfeld 2:
Bewusstseinsbildung, Fortbildung & Netzwerkarbeit

Teilhabe beginnt mit Wissen und der Bereitschaft, die eigenen Perspektiven zu hinterfragen. Hierfür ist Raum für Bildung, Reflexion und Austausch notwendig. Fortbildungen, Kooperationen mit Expert*innen und der kontinuierliche Dialog im Team und im Verein bilden die Grundlagen für eine Veränderung. So entstehen nicht nur Wissen, sondern auch Haltung und die Fähigkeit, Vielfalt im Alltag sensibel und kompetent zu gestalten. Ziel ist es, queere und vielfältige Perspektiven als Bestandteil eines gemeinsamen Lernprozesses in die Vereinsentwicklung einzubinden.

- **HF 2.1 Fachliche Partnerschaften & Expertise & Netzwerk**
  - Fachliche Expertise zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt strukturell einbinden, z. B. durch Tandem-Formate oder beratende Funktionen
  - Kooperationen mit (queeren) Organisationen oder Fachpersonen aufbauen, z. B. durch regelmäßige Inputs bei Mitgliederversammlungen, Vollversammlungen, Trainer*innentreffen oder Jugendtagen
  - Langfristige Partnerschaften mit lokalen und überregionalen Fachstellen, wie queeren Netzwerken, Antidiskriminierungsstellen oder Fachverbänden, etablieren. Diese Partner*innen können beratend, bildend oder strategisch unterstützen und die Vereinsentwicklung langfristig begleiten.

- **HF 2.2 Formale Bildungsformate**
  - Workshops und Schulungen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt anbieten – z. B. mit Unterstützung von LSB NRW, Fachpersonen oder lokalen Initiativen
  - Ein Einführungsmodul für neue Übungsleiter*innen integrieren, um von Beginn an Haltung und Wissen zu vermitteln – Fortbildungskosten ggf. übernehmen
  - Vereinsinterne Schulungen regelmäßig anbieten, z. B. bei Saisonstarts oder auf Vereinswochenenden

- **HF 2.3 Kontinuierlicher Austausch & Reflexion**
  - Regelmäßige Teamsitzungen zu Vielfaltsthemen durchführen (z. B. einmal pro Quartal)
  - Reflexionsformate schaffen, in denen Erfahrungen aus dem Alltag besprochen und weiterentwickelt werden können –auch moderiert oder mit externer Begleitung
  - Austausch über Herausforderungen und gute Praxisbeispiele fördern

Tipp: Für eine gezielte Weiterentwicklung kann der regelmäßige Austausch durch strukturierte Rückblicke ergänzt werden – siehe auch HF 1.3.

Handlungsfeld 3: Strukturen & Ressourcen

Inklusive Vereinsentwicklung braucht Ressourcen – zeitlich, personell, finanziell und strukturell. Wenn Teilhabe auch in der Ressourcenplanung mitgedacht wird, können Ideen in die Umsetzung kommen und langfristig wirken.

Ziel ist, materielle und personelle Grundlagen für Vielfalt gezielt zu sichern: von Fördermitteln über Schulungshonorare bis hin zu klaren Zuständigkeiten. Dazu gehört auch, den Einsatz von Ressourcen transparent zu machen und Engagierte nicht zu überlasten, sondern gezielt zu unterstützen.

Teilhabe ist ein fester Bestandteil verantwortungsvoller Vereinsführung – das zeigt sich auch im Ressourceneinsatz.

- **HF 3.1 Finanzielle Ressourcen**
  - Fördermöglichkeiten für inklusive Projekte identifizieren und gezielt nutzen (LSB NRW, Kommunen, Stiftungen etc.)
  - Finanzielle Mittel für Inklusion in den Haushaltsplan aufnehmen (z. B. Fortbildungen, Umbau der Umkleiden, Empowerment-Angebote)
  - Transparenz über Kosten und Nutzen inklusiver Maßnahmen intern kommunizieren

- **HF 3.2 Personelle & strukturelle Ressourcen**
  - Zeitliche Kapazitäten für inklusives Engagement im Ehrenamt mitdenken (z. B. Entlastung, Tandemarbeit)
  - Zuschüsse oder Aufwandsentschädigungen für queere Expert*innen, die Workshops leiten oder Safer Spaces gestalten, ermöglichen
  - Rollen und Zuständigkeiten für Inklusion klar benennen (z. B. Beauftragte*r für Vielfalt)

© stock.adobe.com/moonphasestudio

Handlungsfeld 4: Vereinsinfrastruktur & Alltagsgestaltung

Ob Umkleiden, Hallenzeiten, Rückzugsräume oder geschlechterneutrale Kleidung – Vielfalt zeigt sich im Detail. Die Gestaltung von Räumen, Regeln und Trainingssituationen prägt maßgeblich, wie sicher, sichtbar und willkommen sich Menschen im Verein fühlen. Wenn Trainer*innen, Übungsleitungen oder Vorstände die unterschiedlichen Bedürfnisse aktiv mitdenken, entsteht ein Klima der Offenheit und Zugehörigkeit.

Ziel ist es, den Vereinsalltag so zu gestalten, dass er allen Menschen gerecht wird – durch inklusive Infrastruktur, sensible Kommunikation, faire Nutzung und eine Kultur der Achtsamkeit.

- **HF 4.1 Räumlichkeiten & Ausstattung**
  - Umkleiden, Toiletten und Aufenthaltsräume möglichst barrierefrei und genderinklusiv gestalten
  - Schilder wie „alle willkommen“ oder „all gender“ anbringen; Einzelkabinen oder alternative Umkleideoptionen anbieten
  - Rückzugsräume ermöglichen z. B. für Menschen mit Reizüberflutung, für Gebet, Ruhe, Stillen etc.
  - Vereinskleidung geschlechterneutral anbieten: flexible Schnitte, neutrale Farben, große Auswahl an Größen

- **HF 4.2 Zugang & Nutzung**
  - Hallenzeiten gerecht und bedürfnisorientiert verteilen; unabhängig von Geschlecht, Altersgruppe oder Status innerhalb des Vereins
  - Engpässe bei der Raumverteilung aktiv ausgleichen

- **HF 4.3 Trainingsgestaltung & Teamkultur**
  - Regelmäßige Reflexionsrunden einführen, z. B. durch die Frage: „Wie war das Training für dich?“
  - Raum für Feedback schaffen, auch bilateral oder moderiert (z. B. durch externe Begleitung)
  - Sensible Gesprächsführung durch Trainer*innen und Übungsleitungen fördern
  - Sprache im Training reflektieren und anpassen: z. B. statt „Man-Defense“ lieber „Match Defense“ sagen. Ein Ausdruck, der im Ultimate Frisbee genutzt wird.
  - Eine Pronomenrunde bei Gruppenvorstellungen anbieten
  - Diskriminierende Sprache durch Trainer*innen oder Mitspielende aktiv unterbinden
  - Buddy-Systeme oder TIN* Supportstrukturen etablieren, um neue Mitglieder gezielt zu unterstützen

- **HF 4.4 Einbindung des Umfelds**
  - Eltern und Umfeld aktiv einbeziehen, z. B. durch Willkommensmaterialien, Info-Briefe oder Gesprächsformate
  - Bei Mitgliederversammlungen: Raum für Fehler und Lernprozesse schaffen (Beschwerden wie „man darf ja gar nichts mehr sagen“ konstruktiv begegnen)
  - HF 4.5 Strukturelle Öffnung sportlicher Angebote
  - Wettbewerbe im Kinder- und Jugendbereich bis zu einem bestimmten Alter standardmäßig nicht nach Geschlechtern trennen
  - „All-Gender“-Turniere oder inklusive Trainingsgruppen einführen
  - Angebote für Sportarten schaffen, die bewusst offen für alle Geschlechter konzipiert sind, z. B. Quadball
  - Spiel- und Meldeordnungen anpassen, um allen Mitgliedern eine gerechte Teilnahme zu ermöglichen

Handlungsfeld 5: Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit

Kommunikation prägt unsere Wahrnehmung und fördert die Zugehörigkeit. Eine inklusive Kommunikationsstrategie ist ein zentraler Hebel, um Vielfalt sichtbar zu machen, Vorurteile abzubauen und Gemeinschaft zu stärken.

In diesem Handlungsfeld geht es um Sprache, Bildsprache und Öffentlichkeitsarbeit, von der gendersensiblen Formulierung bis zur Repräsentanz queerer Perspektiven auf Bannern, in Posts oder im Vereinsdialog. Dazu gehört auch die interne Kommunikation – in E-Mails, Formularen oder Teamgesprächen.

Ziel ist es, durch bewusste Sprache, sichtbare Zeichen und barrierearme Medien eine Vereinskultur zu fördern, die Vielfalt nicht nur benennt, sondern aktiv lebt – online wie offline.

- **HF 5.1 Sprache & Darstellung**
  - Vereinsmaterialien (Website, Formulare, Verträge, Flyer, etc.) auf gendersensible Sprache und diskriminierungsfreie Bilder prüfen
  - Schulungen zur inklusiven Kommunikation durchführen
  - Inklusive Bildsprache einsetzen: z. B. verschiedene Geschlechter, Altersgruppen, Körperformen, Hautfarben oder Behinderungen abbilden.
  - Gendersensible und leichte Sprache im Leitbild verankern
  - Intersektionalität mitdenken: auch andere Dimensionen sozialer Vielfalt (z. B. Behinderung, Migration, Religion) berücksichtigen

- **HF 5.2 Sichtbarkeit & Vorbilder**
  - Queere Vorbilder und Perspektiven sichtbar machen, z. B. durch Testimonials, Rollenmodelle oder Social Media-Features – ohne Druck oder Zwangsouting
  - Regenbogen-Symbole nutzen (Banner, Trikots, Eckfahnen etc.), um Zugehörigkeit sichtbar zu machen
  - Eigene Veranstaltungen oder Aktionen initiieren, z. B. gemeinsame Vereinsauftritte oder Info-Stände – oder sich an CSDs, Pride-Turnieren, IDAHOBIT etc. beteiligen
  - Haltung durch kleinere Zeichen wie Social-Media-Postings, Sticker auf Trinkflaschen oder Fotoaktionen mit dem Vorstand zeigen

- **HF 5.3 Digitale Zugänglichkeit & Barrierefreiheit**
  - Digitale Vereinsangebote (Website, Social Media) barrierearm gestalten: Alternativtexte, Untertitel, klare Struktur, lesbare Kontraste
  - Vereinsinformationen (z. B. Angebote, Trainingszeiten) auch in leichter Sprache oder als Audioversion bereitstellen

Handlungsfeld 6: Mitgliederbegleitung, Schutz & Krisenmanagement

Schutz ist Gemeinschaftsaufgabe. Queere Menschen – wie alle Mitglieder – brauchen ein sicheres Umfeld, um sich sportlich und persönlich entfalten zu können. Dafür braucht es klare Strukturen, verlässliche Ansprechpersonen, verbindliche Schutzkonzepte und transparente Abläufe im Krisenfall.

Dieses Handlungsfeld stärkt die Vertrauensbasis im Verein durch Prävention, Sichtbarkeit und Handlungsfähigkeit. Wer weiß, dass Erfahrungen ernst genommen und Vorfälle adressiert werden, kann sich sicher und zugehörig fühlen.

Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, das Schutz nicht dem Zufall überlässt: mit klaren Verantwortlichkeiten, gelebter Achtsamkeit und starker Vernetzung im Ernstfall.

- **HF 6.1 Vertrauensstrukturen & Ansprechpersonen**
  - Sichtbare Ansprechpersonen auf Website, in Newslettern und bei Veranstaltungen benennen
  - Feedbackboxen oder Online-Formulare einführen, um niedrigschwellige Rückmeldungen zu ermöglichen
  - Anonyme digitale Meldewege einrichten – z. B. Awareness-Mailadresse oder Online-Tool
  - Schutz- und Vertrauensstrukturen gezielt kommunizieren und sichtbar machen

- **HF 6.2 Schutzkonzepte & Awareness**
  - Entwicklung eines Schutzkonzepts, in dem Risiken systematisch analysiert und Prävention sowie Intervention geregelt sind
  - Awareness-Strukturen aufbauen, die aktiv gegen diskriminierende, übergriffige oder grenzverletzende Situationen wirken, z. B. Awareness-Teams bei Events, Handlungskarten für Übungsleitungen
  - Intersektionalität mitdenken: auch Mehrfachdiskriminierungen erfassen

- **HF 6.3 Krisenmanagement & Intervention**
  - Krisenleitfaden erarbeiten für Situationen wie Diskriminierung, Outing gegen den Willen, körperliche Übergriffe etc.
  - Zuständigkeiten im Krisenfall klären: Wer spricht wann mit wem?
  - Anbindung an externe Beratungsstellen sicherstellen
  - Vereinsinterne Notfall-Kommunikationswege festlegen (z. B. Telefonkette, Eskalationsstufen)

Handlungsfeld 7:
Empowerment, Beteiligung & Repräsentanz

Queere Menschen sollen mitreden, mitentscheiden und mitgestalten können. Ihre Repräsentanz in Gremien, Projekten oder Leitungsfunktionen ist dafür ebenso zentral wie Räume für Empowerment und gegenseitige Unterstützung.

Dieses Handlungsfeld stärkt die Teilhabe strukturell: durch gezielte Beteiligungsformate, geschützte Räume und Möglichkeiten zur Selbstvertretung. Denn wer sich aktiv einbringen kann – auf Augenhöhe und mit Rückhalt – erlebt den Verein als Ort der Zugehörigkeit und Wirksamkeit.

Ziel ist es, Strukturen zu schaffen, in denen queere Perspektiven nicht nur eingebunden, sondern langfristig und sichtbar gestärkt werden.

- **HF 7.1 Beteiligung & Mitbestimmung**
  - Teamsprecher*innen oder Beiräte wählen, welche die Vielfalt aktiv vertreten
  - Umgestaltungen (z. B. Umkleiden) gemeinsam planen und im Vorfeld gezielt Feedback einholen
  - Mini-Umfragen zur Zufriedenheit oder zu Bedarfen durchführen – anonym und niedrigschwellig
  - TIN*/FLINTA* Personen gezielt dazu einladen, sich in der Vorstandsarbeit oder in Projektgruppen einzubringen – ohne sie auf ihre Identität zu reduzieren

- **HF 7.2 Empowerment & geschützte Räume**
  - Trainingszeiten oder Gruppen speziell für TIN* /FLINTA* Personen anbieten
  - Offene Treffpunkte, Austauschformate oder Empowerment-Treffen initiieren
  - Kooperationen mit queeren Sportgruppen oder Netzwerken (z. B. TIN* Initiativen) eingehen

- **HF 7.3 Strukturelle Einbindung & Selbstvertretung**
  - Interne Arbeitsgruppen oder Ausschüsse etablieren, in denen Vielfalt kontinuierlich mitgedacht wird
  - Queere Perspektiven systematisch in Gremienarbeit, Leitungsentscheidungen und Jahresplanung integrieren
  - Beteiligungsformate so gestalten, dass Austausch auf Augenhöhe möglich ist, z. B. durch moderierte Vielfalt-Dialoge oder Tandem-Modelle mit erfahrenen Mitgliedern

Self-Check: Queerinklusives Sportumfeld

Dieser Schnell-Check gibt euch erste Einblicke in den Status quo eures Vereins. Ihr macht damit Stärken und Schwächen sichtbar, setzt erste Impulse und könnt euch gemeinsam nächste Schritte überlegen.

© stock.adobe.com/Maksymiv Iurii

Self-Check: Queerinklusives Sportumfeld

Von der Theorie zur Praxis: Wo stehen wir als Verein?

Die sieben Handlungsfelder zeigen, wie vielfältig die Ansatzpunkte für einen queerinklusives Sportverein sind – von der Kommunikation über die Infrastruktur bis hin zum Empowerment. Doch wie sieht es konkret in eurem Verein aus?

In diesem Self-Check stellt ihr euch Fragen wie: Was setzen wir bereits um? Wo bestehen noch Lücken? Und welche nächsten Schritte können wir realistisch angehen?

Ihr könnt die Checkliste als Reflexionshilfe im Team nutzen oder in der Vorstandsrunde oder in einer Abteilung. Sie hilft euch dabei, eure Stärken sichtbar zu machen, Entwicklungsfelder zu identifizieren und gemeinsam Prioritäten zu setzen.

✔ = setzen wir bereits um ☐ = das liegt noch vor uns

© shutterstock.com/Claudia Ayuso

Handlungsfeld 1: Werte, Leitbild & Vereinsentwicklung

- [ ] Wir benennen Vielfalt, Respekt und Teilhabe als Vereinswerte, z. B. in der Satzung, im Leitbild oder auf der Website.
- [ ] Es gibt einen Antidiskriminierungsparagrafen oder eine Vielfaltsklausel in der Satzung, im Leitbild oder auf der Website.
- [ ] Unsere Vereinsentwicklung reflektiert regelmäßig Vielfaltsthemen, z. B. in Teamsitzungen oder Jahresberichten.
- [ ] Vielfalt und Antidiskriminierung sind regelmäßig Thema in unseren Mitgliederversammlungen oder Vereinsberichten.

Handlungsfeld 2: Bewusstseinsbildung, Fortbildung & Netzwerkarbeit

- [ ] Unser Verein unterstützt Fortbildungen zu Vielfalt, z. B. durch Kostenübernahme oder Freistellung für interessierte Trainer*innen, Ehrenamtliche oder Mitarbeitende.
- [ ] Unser Verein kooperiert oder ist im Austausch mit queeren Organisationen, Fachstellen oder Netzwerken.
- [ ] Neue Ehrenamtliche oder Trainer*innen werden für Vielfaltsthemen sensibilisiert, z. B. durch eigene Einführungsmodule oder den Hinweis auf externe Weiterbildungsangebote.
- [ ] Wir führen regelmäßig Teamsitzungen oder Austauschformate zu Vielfaltsthemen durch.
- [ ] Vielfaltsbezogene Materialien sind in unseren Vereinsräumen sichtbar.
- [ ] Informationen zu queeren Themen (z. B. Veranstaltungen, Workshops, Online-Angebote) werden in unserem Verein regelmäßig geteilt – z. B. per E-Mail, Aushang oder in der Teamsitzung.

Handlungsfeld 3: Strukturen & Ressourcen

- [ ] Unser Verein stellt finanzielle Mittel für Vielfaltsthemen bereit, z. B. für Honorare, Fortbildungen oder Anschaffungen.
- [ ] Es gibt in unserem Verein benannte Rollen oder Zuständigkeiten für das Thema Teilhabe/Vielfalt.
- [ ] Engagierte, die sich für queere Themen einsetzen, erhalten bei uns Rückhalt, z. B. durch Austausch im Team, klare Ansprechpersonen oder Tandemformate.
- [ ] Wir informieren uns aktiv über Fördermöglichkeiten und nutzen externe Unterstützung.
- [ ] Ressourcen für Vielfaltsthemen sind strukturell in unserem Jahreshaushalt oder in unserer Projektplanung eingeplant.

Handlungsfeld 4: Infrastruktur & Alltagsgestaltung

- [ ] Umkleiden, Toiletten und Aufenthaltsräume werden so gestaltet, dass sich alle sicher fühlen können.
- [ ] Es gibt kreative Lösungen für sensible Bereiche, z. B. mobile Sichtschutzwände, flexible Nutzung von Räumen.
- [ ] Vereinskleidung ist geschlechterneutral bzw. in unterschiedlichen Passformen erhältlich.
- [ ] Hallenzeiten werden bedarfsgerecht und fair verteilt – nicht nach Geschlechtern.
- [ ] Rückzugsräume mit geschlechtsunabhängiger Nutzung sind vorhanden oder geplant, z. B. für sensible Situationen (Umziehen, Ruhe, Gebet). Sie stärken die Privatsphäre und die Sicherheit für alle.
- [ ] Trainer*innen achten auf sensible Sprache und diskriminierungsfreies Verhalten.
- [ ] Im Trainingsalltag wird regelmäßig Raum für Feedback und Reflexion gegeben.
- [ ] Es gibt All-Gender-Angebote oder inklusive Trainingsgruppen.

Handlungsfeld 5: Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit

- [ ] In unseren Vereinsmaterialien (Website, Flyer/Folder, Verträge etc.) nutzen wir gendersensible Sprache.
- [ ] In Teamgesprächen, E-Mails oder Besprechungen achten wir auf gendersensible Sprache.
- [ ] Die Bildsprache unserer Medien zeigt unterschiedliche Körper, Menschen und Lebensrealitäten.
- [ ] Queere Vorbilder oder Perspektiven sind bei uns sichtbar, z. B. in Storys, Interviews oder Posts.
- [ ] Wir beteiligen uns an Vielfalt-Aktionen, z. B. CSD, IDAHOBIT, Pride-Turnieren.
- [ ] Unsere Kommunikation ist barrierearm, z. B. durch leichte Sprache, Untertitel oder klare Struktur.

Handlungsfeld 6: Schutz, Ansprechpersonen & Krisenmanagement

- [ ] Unser Verein verfügt über ein Schutz- oder Awareness-Konzept.
- [ ] Es gibt in unserem Verein klar benannte Ansprechpersonen – sichtbar in Räumen und auf der Website.
- [ ] Unsere Awareness-Strukturen sind auch bei Veranstaltungen oder Turnieren präsent (z. B. Awareness-Teams, Notfallkontakte).
- [ ] Rückmeldungen sind in unserem Verein anonym und niedrigschwellig möglich, z. B. durch Online-Tools oder Boxen.
- [ ] Es gibt bei uns klar geregelte Abläufe für den Umgang mit Vorfällen, z. B. durch Krisenleitfäden oder Notfallkontakte.
- [ ] Intersektionale Perspektiven sind in unseren Schutzstrukturen mitgedacht.

Handlungsfeld 7: Empowerment, Beteiligung & Repräsentanz

- [ ] Queere Personen sind bei uns aktiv in Gremien, AGs oder Beiräten vertreten.
- [ ] Es gibt in unserem Verein Empowerment-Angebote oder Austauschformate z. B. für TIN*/FLINTA*.
- [ ] Entscheidungen zu Vielfaltsthemen werden in unserem Verein gemeinsam mit Betroffenen (z. B. FLINTA*, TIN*) getroffen, nicht über sie hinweg.
- [ ] Wir holen regelmäßig ein Feedback zur Zufriedenheit aller Mitglieder ein, z. B. durch Umfragen oder Gespräche.
- [ ] Unser Verein schafft Räume für Selbstvertretung und stärkt queere Perspektiven strukturell.

Sieben Handlungsfelder – und wie Vereine sie in die Praxis umsetzen

© stock.adobe.com/ BGStock72

Handlungsempfehlungen und Praxisbeispiele aus NRW-Vereinen

Zahlreiche Sportvereine und Verbände in NRW setzen sich bereits aktiv für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ein. Ob durch Ansprechpersonen, geschlechteroffene Angebote, Teilnahmen an CSDs oder inklusive Schutzkonzepte. Im vorherigen Kapitel habt ihr die sieben Handlungsfelder für ein queerinklusives Sportumfeld kennengelernt. Dafür haben wir Beispiele queerinklusiver Vereins- und Verbandsarbeit gesammelt und sie in sieben zentrale Handlungsfelder geclustert (siehe auch: „Sieben Handlungsfelder für ein queerinklusives Sportumfeld“).

Die folgenden Handlungsempfehlungen bündeln Erfahrungen aus verschiedenen Vereinen und Verbänden in NRW. Sie beschreiben auf einer Meta-Ebene, welche Schritte sich in der Praxis bewährt haben und was strukturell getan werden kann.

Ergänzend dazu findet ihr O-Töne und Erfahrungsberichte aus NRW-Vereinen und -Verbänden. Sie zeigen, wie diese Handlungsempfehlungen vor Ort mit Leben gefüllt werden – mit unterschiedlichen Ausgangspunkten, kreativen Lösungen und viel Engagement. Die O-Töne machen auch sichtbar, wie unterschiedlich die Wege sein können, um die sieben Handlungsfelder in den Alltag zu übersetzen, mit Erfolgen, aber auch mit den Herausforderungen, die dazugehören.

Die queerinklusiven Beispiele:

- beschreiben unterschiedliche Ausgangspunkte.
- zeigen, dass Veränderung oft im Kleinen beginnt, mit engagierten Menschen, einer guten Idee oder dem Wunsch, neue Wege zu gehen.
- machen so Mut und bieten Inspiration.
- weisen darauf hin, wie vielfältig der Einstieg in ein queerinklusives Vereinsleben aussehen kann.

Wichtig: Die folgenden Beispiele sind zwar den sieben Handlungsfeldern zugeordnet, aber das ist kein starres Programm. Ihr müsst nicht bei 1 anfangen und bei 7 aufhören. Jeder Verein ist anders.

Was liegt für euren Verein gerade nah? Womit fühlt ihr euch wohl? Fangt dort an. Denn entscheidend ist nicht, alles sofort zu tun, sondern überhaupt den ersten Schritt zu machen.

© stock.adobe.com/siro46

© stock.adobe.com/ Raul Mellado

Übersicht: Handlungsempfehlungen zu den sieben Handlungsfeldern

HF 1: Werte, Leitbild & Vereinsentwicklung
Handlungsempfehlungen:

- Wie Vereine Vielfalt verankern und auf die Tagesordnung setzen
- Satzungs- und Leitbildanpassung: Wie Werte sichtbar werden und Orientierung geben

HF 2: Bewusstseinsbildung & Fortbildung & Netzwerkarbeit
Handlungsempfehlung:

- Fortbildungen zu Vielfalt im Sport: Barrieren abbauen

HF 3: Strukturen & Ressourcen
Handlungsempfehlung:

- Mitstreiter*innen finden und Arbeitsgruppen gründen oder Netzwerken beitreten: Wie gemeinsame Kraft entsteht

HF 4: Vereinsinfrastruktur & Alltagsgestaltung
Handlungsempfehlungen:

- Räume inklusiv gestalten: Wie inklusive Garderoben und Toiletten bereitgestellt werden können
- Kleidung inklusiv gestalten: Wenn sich alle wohlfühlen
- Geschlechter- und queerinklusive Sprache in der Sportpraxis: Wie Vielfalt auf dem Spielfeld beginnt
- Breitensport inklusiv gestalten: Wie Wettkämpfe gestaltet und Regeln angepasst werden können

HF 5: Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit
Handlungsempfehlungen:

- Queerinklusive Vereinskommunikation: Wie Sprache Zugehörigkeit schafft
- Teilnahme am CSD: Sichtbarkeit zeigen, Haltung stärken

HF 6: Mitgliederbegleitung, Schutz & Krisenmanagement
Handlungsempfehlungen:

- Ansprechpersonen für Vielfalt: Ihre Rolle und Wirkung nach innen und außen
- Risikoanalyse und Schutzkonzepte: Wie sichere Strukturen im Verein entstehen

HF 7: Empowerment, Beteiligung & Repräsentanz
Handlungsempfehlung:

- Queere Angebote im Verein umsetzen: Wie TIN*, FLINTA* und Vielfalt Raum gewinnen

©stock.adobe.com/Geber86

©stock.adobe.com/Drazen

HF 1: Werte, Leitbild & Vereinsentwicklung

Handlungsempfehlung: Wie Vereine Vielfalt verankern und auf die Tagesordnung setzen

Die Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung ist ein wirksamer Einstieg in die queerinklusive Vereinsentwicklung. Oft entsteht der Impuls dazu in der Praxis, beispielsweise bei einem Gespräch im Team, einer Rückfrage zur Sprache oder dem Wunsch, ein klares Zeichen zu setzen.

Haltung benötigt keine fertigen Konzepte oder großen Strukturen. Erste Schritte lassen sich informell umsetzen, zum Beispiel durch ein klares Statement auf der Website oder eine Diskussion im Vorstand.

Haltung kann herausfordern, Fragen aufwerfen oder Diskussionen auslösen. Umso hilfreicher ist es, wenn Menschen im Verein den Prozess gemeinsam gestalten.

„Es braucht Mut, Offenheit und den Willen, Vielfalt als festen Bestandteil des Vereinslebens zu verankern."

Pascal Holste
SC Halle 1919

„Sportvereine sind nicht von Natur aus inklusiv, sondern müssen aktiv daran arbeiten."

Lisa Steffny
ESV Olympia Köln

Warum braucht es eine klare Haltung?

Haltung entfaltet ihre Wirkung erst, wenn sie durch Sprache, Verhalten, Kommunikation und klare Signale sichtbar wird. Nur so erkennen Menschen, dass sie im Verein willkommen sind. Das betrifft alle Sportvereine: Queere, schwul-lesbische oder feministische Vereine stehen ebenso vor der Aufgabe, ihr Selbstverständnis weiterzudenken – etwa, wenn es darum geht, TIN* Personen aktiv einzuladen und einzubeziehen. Und nicht-queere Vereine müssen sich fragen, wie sie Zugänge für TIN* Personen schaffen und Diskriminierung abbauen können.

Haltung bedeutet, sich mit bestehenden Werten wie Respekt, Teamgeist oder Fairness bewusst auseinanderzusetzen. Einzelne Engagierte, sei es im Vorstand, in der Öffentlichkeitsarbeit oder im Trainer*innenteam, können dabei erste Impulse setzen und Sichtbarkeit schaffen.

Eine sichtbar gelebte Haltung ist das Fundament queerinklusiver Vereinsarbeit. Sie schafft Orientierung für Mitglieder, Ehrenamtliche und neue Menschen im Verein. Sie vermittelt: „Du bist hier willkommen." Und sie gibt Mut, über den Status quo hinauszudenken.

Wie entsteht Haltung im Verein?

In der Organisationsentwicklung ist Haltung kein fertiges Produkt, sondern ein Prozess. Sie entsteht durch das gemeinsame Lernen darüber, wofür ein Verein stehen will, wie er Vielfalt versteht und wie er Zugehörigkeit gestaltet.

Dabei gibt es unterschiedliche Wege: Haltung kann sich ungeplant entwickeln, zum Beispiel durch Erlebnisse im Alltag, Gespräche nach irritierenden Situationen im Verein oder das Verhalten engagierter Einzelner. Sie „wächst mit" und bleibt oft ohne klare Formulierung, aber spürbar im Ton, in Reaktionen, in Entscheidungen.

Ein anderer Weg: Haltungsprozesse bewusst begleiten oder durch einen moderierten Workshop, eine AG oder externe Beratungsstrukturen begleiten lassen. Begleitete Lern- und Veränderungsprozesse ermöglichen es, verschiedene Perspektiven einzubeziehen, Spannungen zu benennen und das gemeinsame Selbstverständnis des Verein zu entwickeln.

© stock.adobe.com/siro46

© stock.adobe.com/DisobeyArt

Welche Bedingungen helfen?

Damit Haltung im Verein Wirkung entfalten kann, braucht es einige unterstützende Rahmenbedingungen:

- **Rückhalt vom Leitungsteam:** Haltung ist am stärksten, wenn sie von oben mitgetragen wird. Entsprechende Workshops können z.B. auf Leitungsebene der auch Trainer*innen- bzw. Übungsleiter*innenebene durchgeführt werden.
- **Offene Gesprächskultur:** Haltung zeigt sich nicht nur im Gesprochenen oder Geschriebenen, sondern auch in der Reaktion auf Kritik oder Rückfragen und in der Kompetenz, Ambivalenzen aushalten zu können.
- **Sichtbarkeit im Alltag:** Ein Satz auf der Website, eine Formulierung im Training oder eine Positionierung im Social Media-Kanal – schon kleine Zeichen wirken.
- **Zeit und Wiederholung:** Haltung muss nicht abgeschlossen sein. Sie darf sich entwickeln und braucht Wiederholung, um wirksam zu bleiben.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Rückmeldungen ernst nehmen:** Gibt es Stimmen dazu, dass jemand sich ausgeschlossen fühlt?
2. **Gespräche ermöglichen:** Wer im Team oder Vorstand möchte das Thema mitgestalten?
3. **Eigene Werte reflektieren:** Was bedeutet Respekt für uns im Umgang mit Vielfalt? Welche Vereinskultur wollen wir leben?
4. **Eine erste Maßnahme aus dem Leitfaden umsetzen:** Der Leitfaden bietet viele konkrete Ideen für den Einstieg – z. B. zu Sprache, Infrastruktur, Ansprechpersonen oder Beteiligung. Schon kleine Maßnahmen können Haltung zeigen:
   - Ein kurzer Text auf der Website
   - Ein Aushang im Vereinsheim („*Wir wollen ein Ort sein, an dem sich alle sicher und willkommen fühlen.*“)
   - Eine inklusive Begrüßung im Training („*Hier zählt, wie du mittrainierst – nicht, wie du aussiehst oder wen du liebst.*“)

   Oder: eine Aktion zum CSD, ein Infopost, ein Treffen im Team – Hauptsache, sichtbar und gemeinsam gestartet.
5. **Austausch fördern:** Feedback zulassen und regelmäßig über Wirkung sprechen
6. **Gemeinsam lernen:** Haltung ist kein fertiger Zustand, sondern sie wächst mit dem Verein

© shutterstock.com/Peoplelmages

© shutterstock.com/Halfpoint

Stimmen aus der Praxis

Erste Schritte: Vielfalt sichtbar machen – Starter*innen-Perspektive aus dem Skate & BMX SC Halle 1919

Fragen an Pascal Holste

Ihr habt euch gerade erst entschieden, euch im Verein mit Vielfalt und Haltung auseinanderzusetzen. Was war der Auslöser für diesen Schritt – und was bedeutet „Haltung" für euch an diesem Punkt?

Der Auslöser waren Workshops der Rollsportabteilung des SC Halle 1919. Im Rahmen verschiedener vom Kinder- und Jugendförderplan (KJFP) geförderter Projekte haben wir den Skate- und Bewegungspark an bestimmten Tagen ausschließlich für queere Personen geöffnet und diese durch professionelle Coach*innen begleitet.

Mit Unterstützung des LSB konnten wir außerdem ein Kurz-und-Gut-Seminar zum Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Sport" für den Gesamtverein anbieten. Teilgenommen haben Trainer*innen aus unterschiedlichen Abteilungen – von Volleyball über Tischtennis bis Fußball, Tanzen und Gymnastik.

Durch diese Angebote wurde das Thema Vielfalt für viele erstmals sichtbar und fand seinen Weg in das Bewusstsein der Trainer*innen, der Abteilungen und schließlich auch des Vorstands.

Welche kleinen, konkreten Schritte würdet ihr anderen Vereinen empfehlen, die ebenfalls ganz am Anfang stehen?

Ein erster wichtiger Schritt ist es, Bewusstsein innerhalb der Vereinsstruktur zu schaffen und das Thema sichtbar zu machen. Bei uns war es hilfreich, zunächst in kleineren Runden darüber zu sprechen und das Thema gezielt an den Vorstand heranzutragen.

Niedrigschwellige Angebote wie kurze Workshops oder Informationsveranstaltungen für Trainer*innen eignen sich gut, um erste Berührungspunkte zu schaffen und Akzeptanz aufzubauen. Gerade in traditionellen Vereinsstrukturen – insbesondere im ländlichen Raum – fehlt oft das Wissen oder das passende Schulungsangebot. Hier braucht es Mut, Offenheit und den Willen, Vielfalt als festen Bestandteil des Vereinslebens zu verankern.

Pascal Holste *(er/ihm)*
ist sportlicher Leiter Rollsportabteilung SC Halle 1919

Diversity als fester Bestandteil der Vereinsentwicklung

Lisa Steffny

Der Eisenbahnsportverein (ESV) Olympia ist mit rund 30 Teams im Bereich Junior*innen und Senior*innen eine feste Größe im Kölner Westen. Gespielt wird im Olympiastadion – im Gleisdreieck zwischen Ehrenfeld und Nippes – dort, wo mit dem Clubheim Olympia und dem „Büdchen" am Platz auch der soziale und kulturelle Mittelpunkt des Vereinslebens liegt.

Der ESV Olympia Köln war nicht immer der Verein, der er heute ist. Schon vor vielen Jahren begann eine Initiative einzelner Mitglieder, die eigenen Strukturen zu hinterfragen. Dabei wurde deutlich: Sportvereine sind nicht automatisch inklusiv. Sie müssen aktiv an einer diskriminierungsfreien und vielfältigen Vereinskultur arbeiten.

Unter dem Leitspruch „Willkommen im Gleisdreieck" verstehen wir heute Vielfalt als Teil unserer Vereinsidentität. Diese Haltung zeigt sich überall: im Leitbild genauso wie im Vereinsalltag – etwa in der gezielten Förderung des Frauen- und Mädchenfußballs, in der Zusammenarbeit mit sozialen Partner*innen oder in den Bildungsangeboten für Kinder, Jugendliche und Erwachsene.

Entscheidend ist für uns dabei der langfristige Blick: Wir setzen nicht auf Einzelmaßnahmen, sondern auf eine systematische Vereinsentwicklung, in der Sensibilisierung, Sprache, Infrastruktur und Verantwortlichkeiten zusammengedacht werden.

Lisa Steffny *(sie/ihr)*
ist Sportliche Leiterin Mädchen & Frauen des ESV Olympia Köln

Praxistipp aus dem Verein

*„Vielfalt sollte in allen Alltagsentscheidungen mitgedacht werden – von der Trikotgestaltung über Sponsoring-Fragen bis hin zu Fortbildungen der Trainer*innen. Diversity darf kein On-Top-Thema sein, sondern muss fester Bestandteil der Vereinsentwicklung werden"*

Lisa Steffny

Vielfalt von Anfang an mitdenken

Laura Verweyen

Move and Meet ist seit 2021 ein Sport- und Bildungsverein in Münster, der diskriminierungssensible Räume im Sport gestaltet und Zugangsbarrieren abbaut – für Frauen* und Mädchen* mit und ohne Migrations- oder Fluchterfahrung, für Frauen* und Mädchen* of Colour sowie für TIN* Personen. Vielfalt ist ein handlungsleitendes Prinzip.

Diese Haltung prägt unseren Vereinsalltag: Wir entwickeln Angebote entlang der Bedarfe der Teilnehmenden und erweitern diese kontinuierlich – von niedrigschwelligen Sportformaten über Angebote für Bildung und Empowerment bis hin zu Projekten, die Sport direkt in Stadtteile mit Angebotslücken bringen. Vielfalt ist bei uns in allen Kontexten sichtbar: im Team (inklusive Vorstand), in dem sich die Sportlerinnen* repräsentiert sehen sollen, in der diversitätssensiblen (An-)Sprache und auch in den Sport- und Bildungsangeboten, die wir nach den Bedarfen der Sportlerinnen* und des Teams gestalten.

Ein zentraler Bestandteil unserer Haltung sind Routinen, die Offenheit und Lernbereitschaft sichern. Dazu gehört insbesondere der regelmäßige Austausch mit anderen Vereinen und Initiativen aus dem Migrationskontext sowie aus der queeren Community. In Arbeitskreisen und Netzwerken auf lokaler Ebene suchen wir bewusst den Blick von außen, um Impulse aufzunehmen und eigene Ansätze zu reflektieren. Dadurch erhalten wir immer wieder Anregungen von außen und profitieren von konstruktiver Kritik aus den verschiedenen Communities. Außerdem finden wir dort Verbündete und die Erkenntnis, dass wir trotz Unterschieden in den inhaltlichen Schwerpunkten gemeinsam mehr Impact haben und erreichen können.

Dr^{in}. Laura Verweyen *(sie/ihr)*
ist eine der Gründerinnen, Vorständin und Geschäftsführerin im Verein Move and Meet

„Erlebbar wird unsere Ausrichtung auf Vielfalt bei uns in vielen Kontexten – im Team, in der Sprache und in unseren Sport- und Bildungsangeboten."

Laura Verweyen

Mehr als Sport: Wie der SC Janus Haltung lebt und Vielfalt im Verein verankert

Stimmen aus dem Vorstand des SC Janus

Der SC Janus wurde 1980 in Köln gegründet und gilt heute als ältester queerer Sportverein Europas. Von Beginn an war er mehr als ein Ort für sportliche Betätigung. Er war immer auch Raum für Gemeinschaft, Sichtbarkeit und gesellschaftliche Verantwortung.

Im Laufe seiner Geschichte hat sich der SC Janus stetig weiterentwickelt. Der Wandel vom schwul-lesbischen hin zu einem queeren Sportverein war dabei eine bewusste Entscheidung. Wir wollten das Vereinsmandat über den reinen Sportbetrieb hinaus erweitern und unseren sozialpolitischen Auftrag erfüllen. Damit verbunden war von Anfang an eine klare Haltung gegen Homophobie, Transfeindlichkeit und Rassismus.

Die Öffnung hin zu einem queeren Verein verstehen wir ausdrücklich als Einladung an das gesamte LGBTQIA*-Spektrum, insbesondere für Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und nicht-binäre Identitäten (TIN*). Unser Ziel ist dabei, einen sicheren und diskriminierungsfreien Raum zu schaffen, in dem TIN* Personen einfach sie selbst sein können.

Diese Entwicklung ist eng mit dem Austausch innerhalb der Community verbunden. Bereits vor vielen Jahren haben wir den Wandel der Community und die Erweiterung und Sichtbarkeit weiterer Bedarfsgruppen erkannt und dem Raum gegeben. Wir orientieren uns dabei an den Rückmeldungen unserer Mitglieder, aber auch an der Mitarbeit in (Sport) Verbänden wie der Federation of Gay Games, der EGLSF, der Stadtarbeitsgemeinschaft Queerpolitik der Stadt Köln und vielen weiteren Partnerorganisationen.

Damit Vielfalt dauerhaft in unserem Verein verankert bleibt, haben wir sie strukturell abgesichert. Ein zentraler Baustein ist dabei, dass wir das Vorstandsamt Diversity als Impulsgeber geschaffen haben.

Wir wissen, dass Offenheit und Inklusion kein Zustand sind, den man einmal erreicht. Und auch das bloße Gefühl, „offen und inklusiv“ zu sein, reicht nicht aus. Ohne kontinuierliche Reflexion besteht die Gefahr, dass unreflektierte Strukturen oder fehlendes Wissen dazu führen, dass Inklusion zwar beabsichtigt ist, praktische Teilhabe aber unbewusst vorenthalten wird.

Unser Rat an Vereine, die sich auf den Weg machen wollen: Fangt immer mit der Selbstbefragung an. Denn offen und inklusiv sind zunächst nur Worte. Entscheidend ist, zu klären: Was ist bei uns inklusiv? Was bedeutet offen für uns? Was und wo möchten wir offen und inklusiv sein? Deshalb ist es wichtig, zu der eigenen Perspektive immer auch die der Mitglieder und gerade die der kleineren Gruppen und Bubbles zu erfragen.

HF 1: Werte, Leitbild & Vereinsentwicklung

Handlungsempfehlung: Satzungs- und Leitbild-anpassung –wie Werte sichtbar werden und Orientierung geben

Eine Satzungs- oder Leitbildanpassung ist ein strategischer Prozess, der gut vorbereitet werden muss. Für viele Vereine ist es kein erster Schritt, sondern folgt auf die ersten Erfahrungen mit queerinklusiver Arbeit: Wenn erste Gespräche geführt, über die Vereins-Haltung diskutiert und einzelne Maßnahmen umgesetzt wurden. Sie wird in der Regel von der Mitgliederversammlung beschlossen und hat formellen Charakter. Sie setzt ein grundlegendes Bewusstsein für Werte wie Vielfalt, Teilhabe und Respekt im Verein voraus.

„Das gemeinsame Selbstverständnis ist klar formuliert und bietet ein Werkzeug, das Orientierung gibt.“

Lea Wippermann und Linette Hintze
Vorwärts Spoho 98

„Vielfalt ist ein kontinuierlicher Prozess.“

Randolph Stuewe
Behinderten- und Rehabilitationssportverband Nordrhein-Westfalen (BRSNW)

Warum braucht es eine Anpassung der Satzung oder des Leitbilds?

Viele Vereine leben bereits Werte wie Fairness, Respekt oder Offenheit, lassen diese Werte jedoch unausgesprochen. Besonders für queere Menschen ist aber entscheidend, dass Vielfalt sichtbar benannt wird. Eine Formulierung in Satzung oder Leitbild ist ein klares Signal: „Du bist hier willkommen – und das ist kein Zufall."

Sichtbare Werte schaffen Orientierung für Mitglieder, Engagierte und Außenstehende. Sie helfen, bei diskriminierendem Verhalten, in der Öffentlichkeitsarbeit oder bei Konflikten Haltung zu zeigen. Ein klares Bekenntnis gibt Sicherheit, stärkt das Wir-Gefühl und schafft eine verbindliche Grundlage für gelebte Teilhabe, neue Formate oder gezielte Förderanträge.

Wie entsteht so ein Prozess?

Satzung und Leitbild sind strategische und verbindliche Instrumente. Es lohnt sich, Veränderungs- oder Anpassungsprozesse partizipativ zu gestalten. Oft beginnt es mit einem Impuls: einem Coming-out im Team, einem Vorfall, Rückmeldungen oder externen Anregungen durch Workshops oder Partnerorganisationen. Entscheidend ist, den Anlass aufzugreifen – z. B. durch ein Gespräch im Vorstand, eine AG oder eine offene Diskussion im Team.

Dann wird geprüft: Wo soll der Wert verankert werden – in der Satzung oder im Leitbild?

- **In der Satzung:** verbindlich, formgebunden, rechtlich relevant (z. B. für Ausschlussverfahren oder Fördermittel).
- **Im Leitbild:** freier gestaltbar, oft emotionaler, schneller aktualisierbar – z. B. als Grundlage für Ehrenkodex oder Willkommenskultur.

Was ist bei einer Satzungsänderungen zu beachten?

Leitbilder können in vielen Vereinen flexibel angepasst und vom Vorstand oder einem Arbeitskreis verabschiedet werden, je nach Struktur. Für eine Satzungsänderung gelten formale Regeln:

- Die geplante Änderung muss rechtzeitig angekündigt werden (z. B. 2 – 4 Wochen vor der Mitgliederversammlung).
- Sie muss vollständig als Antrag formuliert werden.
- Der Beschluss erfolgt mit der nötigen Mehrheit laut Satzung (meist 2/3).

Frühzeitige Abstimmung mit dem Vorstand, rechtliche Beratung und gute Vorbereitung erhöhen die Erfolgschancen.

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

Damit eine Satzungs- oder Leitbildanpassung im Vereinsalltag wirksam wird, sind die folgenden Rahmenbedingungen hilfreich:

- **Vorstand und Mitglieder mitnehmen:** Veränderungen gelingen am besten gemeinsam und durch transparente Kommunikation.
- **Offene Sprache wählen:** Ein Satz wie „Wir stehen für Vielfalt und respektvollen Umgang – unabhängig von Geschlecht oder sexueller Orientierung" ist verständlich und kraftvoll.
- **Rechtliche Beratung einholen:** Bei Satzungsänderungen ist eine Rücksprache mit dem Verband oder juristischen Fachstellen sinnvoll.
- **Verankerung sichtbar machen:** Zitate aus dem Leitbild auf der Website, bei Veranstaltungen oder in der Halle können helfen, die Werte nach innen und außen zu zeigen.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Impulse sammeln:** Gibt es Gesprächsanlässe, Vorfälle, Wünsche nach Klarheit?
2. **Best Practice ansehen:** Was haben andere Vereine formuliert? Welche Vorlagen gibt es? Welche anderen Themen sollten im Sinne der Intersektionalität mitbearbeitet werden?
3. **Team zusammenstellen:** Eine kleine Arbeitsgruppe bildet den Kern des Prozesses – z. B. mit Personen aus Vorstand, Jugend, Ehrenamt oder Trainer*innenteam. Wird der Vorstand aktiv in den Prozess einbezogen, kann er den Prozess beauftragen und der Arbeitsgruppe damit Rückhalt geben.
4. **Ersten Entwurf machen:** Kurze, klare Sätze – am besten gemeinsam im Team.
5. **Rechtliche Machbarkeit prüfen:** Vor allem bei Satzungsänderungen sind u. a. die rechtzeitige Ankündigung, ein vollständiger Antrag oder die rechtliche Rücksprache (z. B. mit Verband) nötig.
6. **Feedback einholen, diskutieren und Mitgliederbeteiligung ermöglichen:** Rückmeldungen aus dem Verein einbeziehen, z. B. durch offene Treffen oder Feedbackrunden. *Tipp:* Leitbildprozesse können dialogisch gestaltet werden.
7. **Beschluss herbeiführen:** Mitgliederversammlung oder Vorstandssitzung nutzen.
8. **Sichtbarkeit herstellen:** z. B. auf der Website, in Infofoldern, durch die generelle Unterrichtung neuer Mitglieder.
9. **Im (Sport-)Alltag verankern:** im Onboarding, in Sitzungen, im Ehrenkodex.

© stock.adobe.com/THANANIT

© shutterstock.com/Lazy_Bear

Stimmen aus der Praxis

Werte von Anfang an verbindlich festschreiben

Fragen an Laura Verweyen

Ihr habt euch gleich bei der Vereinsgründung eine Satzung gegeben, in der Vielfalt fest verankert ist. Wie seid ihr damals an die Formulierungen herangegangen – und welche Überlegungen waren euch besonders wichtig?

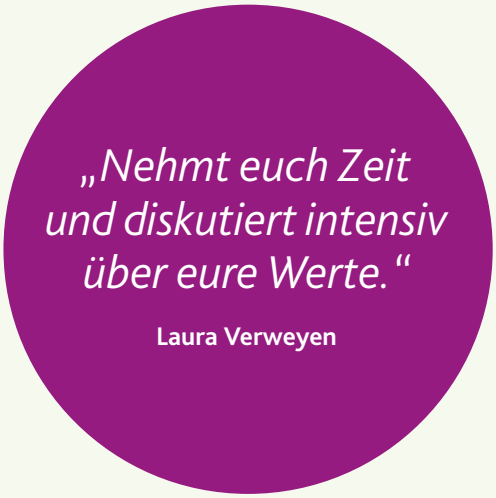
Die Zeit unserer Vereinsgründung fiel mitten in die Corona-Pandemie. Das Gute daran war, dass viele von uns mehr Zeit als üblich zur Verfügung hatten. Über mehrere Monate haben wir uns in kleinen Gruppen immer wieder (manchmal mehrmals die Woche) online getroffen, um alle Themen, die unser Verein in Zukunft abdecken sollte, zu besprechen. Zentrale Themen waren für uns Gründerinnen die Haltung, die unserem Verein zugrunde liegt, wer unsere Zielgruppen sein sollen, was wir wie leisten können und was nicht.

Es war uns wichtig, in unserer Satzung unsere Haltung sehr klar zu formulieren und uns greifbare Ziele zu setzen, die sich an den Ressourcen unserer Gründungsmitglieder orientieren und uns nicht überfordern. Gleichzeitig sollte die Satzung nicht zu eng gefasst sein, sondern uns und unseren künftigen Sportlerinnen* und Teammitgliedern Raum für Ausgestaltung und Wachstum geben.

Welche Schritte könnt ihr anderen Vereinen empfehlen, die ihre Werte von Beginn an klar und verbindlich in einer Satzung festschreiben wollen?

Nehmt euch Zeit und diskutiert intensiv über eure Werte. Gebt Raum für unterschiedliche Meinungen, Zweifel und Sorgen. Aber nehmt euch auch den Raum zum Träumen und zur Formulierung einer konkreten Utopie. Am Ende – zwischen Utopie und Sorgen – findet ihr zueinander und zu einer Satzung, in der sich die Beteiligten wiederfinden. Es kann dabei auch passieren, dass nicht alle den Weg bis zur finalen Satzung und zur Vereinsgründung mitgehen. Konflikte in diesem frühen Stadium können jedoch sehr hilfreich sein – sie bieten die Gelegenheit, euch schon früh an späteren Themen zu üben.

Dr[in]. Laura Verweyen *(sie/ihr)*
ist eine der Gründerinnen, Vorständin und Geschäftsführerin im Verein Move and Meet



Werte sichtbar machen: Vereinsphilosophie und Ethikkodex bei Vorwärts Spoho 98

Vorwärts Spoho 98 versteht sich als Fußballverein und zugleich als gemeinschaftlicher Raum, in dem Haltung, Miteinander und Verantwortung eine zentrale Rolle spielen. Diese Selbstverortung ist im Verein verbindlich festgeschrieben – in einer eigenen Vereinsphilosophie und einem Ethikkodex. Beide dienen als Orientierungsrahmen für das tägliche Vereinsleben.

Ausgangspunkt für diesen Prozess war der Wunsch, „ein angenehmes und respektvolles Miteinander zu pflegen". Dabei geht es um das Verhalten auf und neben dem Platz. Bei der Entwicklung war zunächst der Austausch mit den Mitgliedern entscheidend. Über ihre Erfahrungsberichte und Anliegen konnten wesentliche Werte diskutiert werden. In diesem Prozess wurde deutlich, dass es bei uns im Verein um deutlich mehr als nur den Sport geht. Unsere Vereinsphilosophie beruht auf dem Ethikkodex. Ziel ist es, einen Wertemaßstab und eine Grundlage für ein gutes Vereinsleben im respekt- und rücksichtsvollen Umgang zu schaffen. Die Wirkung zeigt sich in unserem gemeinsamen Selbstverständnis: Diese Vereinsphilosophie verändert das Miteinander, indem bestimmte Rahmenbedingungen festgelegt werden.

Damit Vereinsphilosophie und Ethikkodex wirksam umgesetzt werden, setzen wir auf einen strukturierten Prozess. Hierzu bedarf es zunächst einer Arbeitsgruppe mit Verantwortlichen, welche den Prozess eng betreuen. Wichtig ist dabei, dass es sich um eine Zusammensetzung von Mitglieder handelt, die aus unterschiedlichen Tätigkeitsbereichen im Verein stammen. Im intensiven Austausch können wichtige Werte zusammengetragen und festgehalten werden. Für die Umsetzung und Kommunikation ist entscheidend, dass wesentliche Punkte klar und verständlich barrierefrei verschriftlicht werden, sodass alle einen Zugang dazu finden können. Zudem ist es von besonderer Relevanz, dass die Inhalte immer wieder sichtbar und erlebbar sind. Die Verantwortung dafür liegt nicht allein beim Vorstand: Es steht in der Verantwortung der Trainer*innen, aber auch der anderen Vereinsmitgliedern und Spieler*innen, Besuchende immer wieder auf ein an der Vereinsphilosophie orientiertes Verhalten aufmerksam zu machen.

Vereine, Bünde und Verbände sollten für die Umsetzung eines Ehrenkodex und einer Vereinsphilosophie einen Raum für einen offenen Austausch schaffen, in dem nicht nur der Vorstand, sondern auch Mitgliedern einen Platz finden. Zugleich braucht es klare Zuständigkeiten und eine Arbeitsgruppe, die die Verantwortung für die Gestaltung und Umsetzung eines Kodexes und einer Philosophie übernimmt.

Lea Wippermann *(sie/ihr)*
ist im Vorstandsteam und Nachhaltigkeitsbeauftragte von Vorwärts Spoho 98.

Linette Hintze *(sie/ihr)*
ist Inklusionstrainerin von Vorwärts Spoho 98.

Link: https://vorwaertsspoho.de/vereinsphilosophie-und-ethikkodex/

„Im Austausch mit Vereinsmitgliedern über Erfahrungsberichte und Anliegen konnten wesentliche Werte diskutiert werden."

Lea Wippermann und Linette Hintze

Vielfaltsordnung als verbindlicher Orientierungsrahmen

Der Behinderten- und Rehabilitationssportverband Nordrhein-Westfalen (BRSNW) ermöglicht Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder besonderem Unterstützungsbedarf die Teilhabe an Bewegungs-, Spiel- und Sportangeboten – vom Rehabilitations- und Breitensport bis hin zum Leistungs- und Nachwuchssport. Mit über 200.000 Teilnehmenden in rund 1.300 Vereinen trägt der Verband eine besondere Verantwortung für Teilhabe, Inklusion und Orientierung im organisierten Sport.

Um die Haltung des Verbandes verbindlich festzuschreiben und Diskriminierung aktiv entgegenzuwirken, haben wir eine Vielfaltsordnung entwickelt. Ziel ist es, die bestehende Vielfalt sichtbar zu machen und zu stärken. Damit möchten wir Diskriminierung aufgrund vielfältiger Merkmale verhindern und stattdessen die bestehende Vielfalt fördern. Die Vielfaltsordnung dient als handlungsleitende Grundlage für den Verbandsalltag. Ein zentraler Erfolgsfaktor ist ihre partizipative Entwicklung. Haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Sportler*innen wurden frühzeitig einbezogen, was zu einer hohen Identifikation mit den formulierten Werten führte. Auch die Veröffentlichung der Ordnung hatte Wirkung: Mitgliedsvereine wurden angeregt, sich intensiver mit der eigenen gelebten Vielfalt auseinanderzusetzen.

Inhaltlich bündelt unsere Vielfaltsordnung zentrale Leitgedanken, die Orientierung für das tägliche Handeln geben: soziale Gerechtigkeit, Gleichstellung und Chancengleichheit sowie die Förderung individueller Ressourcen und Gesundheit. Diese Werte dienen als Maßstab nach innen wie nach außen.

Randolph Stüwe *(er/ihm)*
ist Bereichsleiter Qualifizierung & Rehabilitationssport beim BRSNW

*„Bei der Erstellung der Vielfaltsordnung wurden haupt- und ehrenamtliche Mitarbeitende sowie Sportler*innen mit eingebunden. Das führte zu einer starken Identifizierung mit den herausgearbeiteten Vielfaltsgedanken."*

Randolph Stüwe

Welchen Tipp gebt ihr anderen Vereinen, Bünden und Verbänden für die Umsetzung einer Vielfaltsordnung?

Vielfalt ist ein kontinuierlicher Prozess. Deshalb ist es wichtig, sich zuerst über die Merkmale der eigenen Vielfalt auszutauschen und diese später regelmäßig zu überprüfen und zu erweitern. Wer sich mit den Vielfaltsmerkmalen intensiv auseinandersetzt, stärkt die Identität des eigenen Vereins, Bundes und Verbandes.

Leitbildarbeit ist kein Abschluss, sondern ein Prozess

Stimmen aus dem Vorstand des SC Janus

Ihr habt euer Leitbild bereits mehrmals angepasst. Was hat euch zu dieser Entscheidung gebracht?

„Ganz ehrlich haben wir unser Leitbild schon vorher angepasst und werden es sicherlich auch 2026 noch einmal überarbeiten. Mit dem Leitbild gehen viele kleine Schritte einher, die dazu beitragen, dass sich mehr Menschen individuell gesehen fühlen."

„Es war schon immer Anspruch des SC Janus, ein Sportverein für alle Menschen zu sein. Da wollten wir uns dem Zeitgeist nicht verschließen."

„Die Entscheidung zur Leitbildanpassung wurde durch die Erkenntnis angestoßen, dass spezifische Bedarfe von TIN* Personen und Wissenslücken bei Vorständen, Übungsleitungen und Ehrenamtlichen adressiert werden mussten."

Welche konkreten Veränderungen sind dadurch im Vereinsalltag spürbar geworden?

„Sportarten, bei denen keine Geschlechtertrennung nötig ist, haben wir als „All Gender" deklariert, und beim Schwimmsport gibt es feste Zeiten für Trans*Inter Schwimmen. Während dieses Angebots sind Umkleiden, Duschen und Toiletten nicht zweigeschlechtlich organisiert; es stehen Einzel- und Sammelumkleiden zur Verfügung, sowie die Möglichkeit zum Einzel-Duschen. Dies stellt eine der größten Barrieren im Sport dar. Auch in den anderen Sportangeboten sorgen kreative Lösungen dafür, dass sich TIN* Personen wohlfühlen."

„Wir haben angefangen, unsere Sprache anzupassen, etwa mit All Gender oder FLINTA*. In der Praxis haben wir dann gemerkt, dass sich Dinge schneller verändern, als man denkt. Deshalb ist es für uns wichtig, Sprache immer wieder zu überprüfen und nachzuschärfen."

Praxistipps des SC Janus zur Leitbildanpassung

Was sollten Vereine beachten, wenn sie ihr Leitbild anpassen wollen, um queere und insbesondere TIN* Personen sichtbarer einzubeziehen?

Die Erfahrungen des SC Janus zeigen, dass Leitbildarbeit nur dann wirksam ist, wenn sie als fortlaufender Prozess verstanden wird. Zentrale Voraussetzung dafür: Die eigenen Sprachregelungen regelmäßig überprüfen und anpassen. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass es mehr Bedarfe und Individuen gibt, als in Begriffen wie inklusiv, queer oder FLINTA* stecken.

Damit Leitbildanpassungen im Vereinsalltag greifen, braucht es zudem Wissen und Qualifizierung auf allen Ebenen. Ein Grundwissen zu den besonderen Bedürfnissen der einzelnen Gruppen sollte bei allen vorhanden sein, und das geht in der Regel nur durch Fortbilden und Schulen. Diese Themen sollten außerdem regelmäßig auf den Prüfstand gebracht werden, um sich weiterentwickeln zu können.

Entscheidend für die Akzeptanz und Wirksamkeit ist aber die Beteiligung der Mitglieder. Bei der Erstellung sollten alle Gruppen des Vereins einbezogen und zur Mitarbeit eingeladen werden. Erst dann ist es ein gemeinsames Werk und wird von allen getragen. Die Begriffe Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und nichtbinäre Identitäten sollten im Leitbild explizit genannt werden. Der vage Begriff „Vielfalt" reicht nicht für Sichtbarkeit

Um Bedarfe realistisch einschätzen zu können, sollten Vereine diese systematisch erheben, etwa durch Umfragen und Workshops, um die tatsächlichen Bedarfe der TIN* Zielgruppe und die Wissenslücken der Mitarbeitenden zu verstehen. Um Diversity im Verein verbindlich festzuschreiben, ist die Zuweisung von Verantwortung wichtig, zum Beispiel durch die Position Vorstand Diversity oder eine beauftragte Person.

Ein Leitbild entfaltet seine Wirkung schließlich erst dann vollständig, wenn es in konkrete, niedrigschwellige Standards übersetzt wird, etwa in Form klarer Regelungen zur Ansprache, Infrastruktur oder Schulungsangeboten.

Vorstand des SC Janus

Diversity-Konzept als Bestandteil strategischer Verbandsentwicklung

Gabriele Kohler

Der Kanu-Verband Nordrhein-Westfalen nahm 2020 Vielfalt bewusst als Thema in seine strategische Verbandsarbeit auf. Uns war klar, dass es nicht um Einzelmaßnahmen, sondern um eine langfristige strukturelle Ausrichtung geht. Im Zuge dieser teilhabeorientierten Verbandsentwicklung haben wir Vielfalt auch organisatorisch verankert: Unser Verband hat die Position der „Beauftragten für Chancengleichheit und Vielfalt" geschaffen, personell besetzt und mit einem Budget ausgestattet. Vielfalt hat damit eine klare Zuständigkeit und die notwendigen Ressourcen erhalten.

Unser Diversity-Konzept berücksichtigt alle Vielfaltsdimensionen. Vielfalt ist kein Zusatz, sondern eine Chance. Alle Menschen sollen Zugang zu den Angeboten und Strukturen haben. Ziel ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem sich Menschen wohlfühlen.

Dabei ist Vielfalt eine zentrale Herausforderung der Gegenwart. Sie ist nicht nur Voraussetzung für sportliche Erfolge, sondern auch für eine zukunftsfähige Gesellschaft. Es gilt, Barrieren zu identifizieren und zu beseitigen, geeignete Rahmenbedingungen und eine Willkommenskultur zu schaffen, sowie zielgruppenorientierte Angebote für mehr Teilhabe und Inklusion zu etablieren.

Die Arbeit am Diversity-Konzept wirkt dabei auch nach Innen. Sie hilft, das eigene Handeln gezielt zu reflektieren. Inzwischen ist das bewusste und systematische Weiterentwickeln und Umsetzen des Vielfaltskonzeptes ein wesentlicher Bestandteil unserer Verbandsarbeit – mit Blick auf Breitensport und Leistungssport.

Gabriele Kohler *(sie/ihr)*
ist Beauftragte für Chancengleichheit und Vielfalt im Kanu-Verband Nordrhein-Westfalen

Erfahrungen & Tipps aus der Verbandspraxis: Kanu-Verband Nordrhein-Westfalen

Für eine wirksame Umsetzung eines Diversity-Konzepts ist es zentral, Vielfalt immer wieder zum Thema zu machen und Sichtbarkeit zu erzeugen. Durch die kontinuierliche Sensibilisierung und Reflexion bringen wir die Themen in unser Bewusstsein.

Im Austausch hat sich gezeigt, dass Vielfalt in den unterschiedlichen Dimensionen in unseren Vereinen häufig schon gelebt wird – aber oft unsichtbar oder sogar unbewusst. Ein wesentlicher Ansatz ist daher, bestehende Aktivitäten sichtbar zu machen und Akteur*innen zu vernetzen. So gelingt es Schritt für Schritt, Netzwerke aufzubauen, gegenseitiges Lernen zu ermöglichen, gemeinsam Ideen zu entwickeln, Synergien nutzbar zu machen und Vielfalt nachhaltig in die Fläche zu bringen."

Besonders wirksam sind die folgenden Schritte:

- Vielfalt strukturell als Querschnittsthema verankern und in die Aus- und Fortbildung integrieren.
- Die Vielfalts-Themen wiederkehrend in Gremiensitzungen und Tagungen auf die Agenda setzen.
- Menschen konkret ansprechen, ermutigen, befähigen und bei der aktiven Mitarbeit unterstützen.
- die Partizipation marginalisierter Gruppen ermöglichen
- in Arbeitsgruppen aktiv mitarbeiten, mitgestalten, sich austauschen, sich inspirieren lassen und mit neu gewonnener Kraft weitermachen. So haben sich ehrenamtlich Tätige des Kanu-Verbandes NRW in die Anpassung (genderneutrale Leistungsstufen) und Umbenennung der Wandersportordnung (ehemals Wanderfahrerordnung) des Deutschen Kanu-Verbands eingebracht. Sie waren auch an der Überarbeitung des Ehrenkodex und der Gleichstellungsordnung für mehr Vielfalt auf Bundesebene beteiligt.
- Kooperationen eingehen und die sich ergebenden Synergien nutzen.
- Maßnahmen für mehr Sichtbarkeit (u.a. Artikel, Podcasts, Vergabe eines Vielfalts-Preises) umsetzen.

HF 2: Bewusstseinsbildung, Fortbildung & Netzwerkarbeit
Handlungsempfehlung: Fortbildungen zu Vielfalt im Sport – Barrieren abbauen

Fortbildungen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt können niedrigschwellig, praxisnah und direkt umsetzbar sein. Mit dem digitalen Selbstlernkurs „Rolle(n) vorwärts“ und dem interaktiven Präsenztraining „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Sport“ bietet der Landessportbund NRW zwei leicht zugängliche Formate, die sich flexibel in den Vereinsalltag integrieren lassen.

Dabei gilt: Die Verantwortung, sich über trans*, inter* und queere Lebensrealitäten zu informieren, liegt bei allen, die im Sport aktiv sind – von Übungsleiter*innen über Teammitglieder bis zum Vorstand. Wer sich aktiv Wissen aneignet, schafft die Grundlage für eine inklusive Sportkultur.

„Aussagen wie „Ist es nicht diskriminierend, wenn ihr den Skatepark ausschließlich für queere Personen öffnet?“ haben uns darin bestärkt, uns klar zu positionieren und das Thema Vielfalt aktiv in den Verein zu tragen.“

Pascal Holste
SC Halle 1919

Warum braucht es Fortbildungen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt?

Teilhabe beginnt mit Wissen und mit der Bereitschaft, die eigene Perspektive zu hinterfragen. Oft entstehen diskriminierende Verhaltensweisen im Sport nicht aus böser Absicht, sondern aus fehlendem Bewusstsein und Unsicherheit. Wer im Sport Verantwortung trägt, ob als Übungsleiter*in, Vorstandsmitglied, Sportler*in oder in der Jugendbetreuung, sollte sich aktiv zu TIN* und queeren Lebensrealitäten informieren.

Fortbildungen bieten dafür den geschützten Rahmen: Sie vermitteln Basiswissen, schaffen Sensibilität für Barrieren und Diskriminierungen im Sport und geben konkrete Handlungsmöglichkeiten, um im Vereinsalltag inklusiver zu agieren. So wird Vielfalt nicht als „Zusatzaufgabe" verstanden, sondern als selbstverständlicher Bestandteil der Vereinsarbeit.

Falls ihr bereits queere Menschen bei euch im Verein habt: Sie sollten nicht in die Rolle der Erklärenden gedrängt werden. Es ist nicht ihre Aufgabe, immer wieder persönliche Erfahrungen offenzulegen oder Diskriminierungserlebnisse zu schildern. Fachwissen lässt sich durch Fortbildungen, Fachmaterialien und den Austausch mit Expert*innen erwerben.

Wie kann die konkrete Umsetzung aussehen?

Der LSB NRW bietet zwei eigenständige Fortbildungsformate zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt an, passend für unterschiedliche Bedürfnisse und Rahmenbedingungen:

- **Digital starten – „Rolle(n) vorwärts":** Ein zweistufiger, kostenloser Selbstlernkurs, entwickelt vom LSB NRW und der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW.
  - Zeit- und ortsunabhängig über meinSportNetz.nrw
  - Mit 16 Lerneinheiten für die Lizenzverlängerung von Übungsleiter*in C, Vereinsmanager*in C und Sonderlizenz „Selbstbehauptung und Selbstverteidigung" anerkannt
  - Enthält aktuelle Infos zu Geschlechtergerechtigkeit, Förderung von Mädchen* und Frauen* sowie Vielfalt rund um lsbtiq* Personen

- **Interaktiv & praxisnah – „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Sport":** Ein kompaktes KURZ & GUT-Seminar (4 Lerneinheiten), buchbar z. B. über VIBSS direkt für den eigenen Verein.
  - Zielgruppe: Sportler*innen, Trainer*innen, Ehrenamtliche, Entscheidungsträger*innen (ab 14 Jahren)
  - Inhalte: Ebenen der Vielfalt, Sensibilisierung für Diskriminierung, Werte im Sport, Handlungsoptionen für den Vereinsalltag
  - Auf Wunsch erweiterbar für Funktionär*innen mit konkreter Veränderungsplanung

Beide Formate sind niedrigschwellig, praxisnah und unabhängig voneinander nutzbar. Sie geben konkrete Impulse, um den Vereinsalltag inklusiver zu gestalten – egal, ob als Einstieg oder Vertiefung.

Tipp: Fachverbände bieten häufig eigene Schulungen und Informationsmaterialien an. Es lohnt sich, gezielt nachzufragen oder gemeinsam mit dem Verband ein passendes Format zu entwickeln. So wird die Fortbildung optimal auf die eigene Sportart und Vereinsrealität zugeschnitten.

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

- **Offene Lernkultur:** Bereitschaft, eigene Routinen zu reflektieren.
- **Rückhalt im Verein:** Vorstandsbeschluss oder klare Unterstützung erhöht Nachhaltigkeit.
- **Zeit und Ressourcen:** Freistellung für die Teilnahme oder Übernahme der Fortbildungskosten durch den Verein erleichtert den Zugang und zeigt Wertschätzung.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Bedarf klären:** Wer im Verein sollte zuerst geschult werden? (z. B. Trainer*innen, Jugendleitung, Vorstand, gesamte Teams)
2. **Format wählen:** Passt ein flexibler Online-Selbstlernkurs besser oder ein interaktives Präsenztraining für die Gruppe?
3. **Beim Selbstlernkurs:** Link intern verbreiten und Teilnehmende motivieren.
4. **Beim Präsenztraining:** Frühzeitig Referent*innen über VIBSS oder den Fachverband anfragen und Termin festlegen.
5. **Rahmen sichern:** Zeit einplanen, ggf. Teilnahmegebühren oder Ausfallhonorare aus Vereinsmitteln übernehmen.
6. **Ergebnisse nutzen:** Erkenntnisse aus der Fortbildung in Vereinsprozesse und -regeln einfließen lassen.
7. **Kontinuität schaffen:** Fortbildungen regelmäßig wiederholen und auch neuen Mitgliedern zugänglich machen.

Stimmen aus der Praxis

Wenn Unsicherheit zum Auslöser wird: Fortbildung als Antwort auf Widerstand im Vereinsalltag

Fragen an Pascal Holste

Ihr habt euch entschieden, euch mit einer Fortbildung erstmals intensiver mit dem Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auseinanderzusetzen. Was war der Auslöser für diesen Schritt?

Ein wichtiger Auslöser war der sehr unterschiedliche Wissensstand in den einzelnen Abteilungen unseres Vereins. Besonders in traditionell männlich dominierten Sportarten wie Fußball wollten wir mehr Bewusstsein schaffen und einen ersten Impuls setzen.

Aussagen wie „Ist es nicht diskriminierend, wenn ihr den Skatepark ausschließlich für queere Personen öffnet?“ haben uns darin bestärkt, uns klar zu positionieren und das Thema Vielfalt aktiv in den Verein zu tragen. Die Fortbildung war dafür ein wichtiger Schritt.

Praxistipp-Frage:

Was würdet ihr anderen Vereinen raten, die gerade überlegen, ob und wie sie mit einer Fortbildung starten sollten?

Vereine, die ein inklusives Sportangebot fördern möchten, sollten sich unbedingt mit diesem Thema auseinandersetzen. Das Kurz-und-Gut-Seminar bietet einen kompakten, aber sehr wertvollen Einstieg und schafft eine gute Grundlage für weitere Schritte.

Unsere Erfahrung zeigt: Häufig ist es vor allem Unsicherheit, die Menschen davon abhält, offen über geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu sprechen. Eine Fortbildung kann helfen, diese Hemmschwelle zu überwinden und Sicherheit im Umgang mit dem Thema zu gewinnen.

Pascal Holste *(er/ihm)*
ist sportlicher Leiter Rollsportabteilung SC Halle 1919

Fortbildungen als Einstieg: Vielfalt praxisnah vermitteln

Lisa Steffny

Beim ESV Olympia Köln entschied sich der Verein bewusst dafür, das Thema sexuelle und geschlechtliche Vielfalt über Fortbildungen anzugehen. Geschult wurden dabei nicht nur Trainer*innen, sondern auch Mitglieder und Schiedsrichter*innen. Die Fortbildungen wurden gemeinsam mit externen Fachorganisationen wie zum Beispiel der Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in NRW umgesetzt.

Neben einer Einführung in das Thema haben wir bei den Fortbildungen immer versucht, den direkten Praxisbezug für die Akteur*innen herzustellen. In unseren Augen kann ein Konzept nur dann in die Praxis überführt werden, wenn bei möglichst vielen Akteur*innen ein Bewusstsein für die Notwendigkeit besteht. Wir verstehen Fortbildungen als Raum für Austausch und Wissensvermittlung. Sie helfen dabei, Unsicherheiten abzubauen, eine gemeinsame Sprache zu finden und erste Schritte hin zu einem diskriminierungssensiblen Vereinsalltag zu ermöglichen.

Lisa Steffny *(sie/ihr)*
ist Sportliche Leiterin Mädchen & Frauen des ESV Olympia Köln

Praxistipp aus dem Verein

*„Ihr müsst keine Expert*innen in dem Bereich sein. Wendet euch an eine der vielen tollen Organisationen, die es mittlerweile in diesem Bereich gibt.“*

Lisa Steffny

Fortbildungen als Initialzündung

Queerbeauftragte der Ruderabteilung der Ruder- und Tennisgesellschaft Wesel 1907

Du hast bereits eine Fortbildung zu Vielfalt im Sport durchgeführt. Welche Erkenntnisse oder Veränderungen hast du konkret wahrgenommen?

Ich habe einen Vortrag bei der Jugendversammlung des KSB Wesel über Diversität und Vielfalt im Sport gehalten. Der KSB Wesel hat im Vorfeld bereits den Internetauftritt „Sport für alle Geschlechter" gestaltet, auf den ich im Laufe der Präsentation mehrfach Bezug nehmen konnte. Das war sehr hilfreich, um den Teilnehmer*innen zu signalisieren, dass der KSB die Thematik bereits aufgegriffen hat und dahintersteht. Ich hatte den Eindruck, dass die Teilnehmer*innen interessiert und offen waren.

Es gab auch kritische Anmerkungen zu den benötigten geldlichen Mitteln zur Umgestaltung der Umkleiden und Duschen usw. gemacht, da die Finanzen immer knapp sind. Aber auch ohne großen Umbauaufwand bestehen Möglichkeiten, um die Privatsphäre zu wahren.

Ob es aufgrund dieses einen Vortrags Veränderungen in den Vereinen gegeben hat, kann ich nicht beurteilen. Ich denke aber, dass der Vortrag als Initialzündung dienen kann. Ich habe die Hoffnung, dass bei einigen Vereinen und Verbänden ein Nachdenken über die Thematik eingesetzt hat. Gut Ding will Weile haben.

Welchen Tipp würdest du anderen Vereinen geben, um möglichst viele Mitglieder oder Engagierte für die KURZ & GUT-Fortbildung des Landessportbundes NRW zu gewinnen?

Vereine und Verbände müssten zunächst wissen, dass es diese Fortbildung gibt. Um zusätzlich das Interesse dafür zu wecken, muss der Bedarf erkannt werden. Dies würde am schnellsten gehen, wenn es – wie bei den Schutzkonzepten zur Prävention sexualisierter Gewalt – eine konkrete Anforderung gäbe. Ich persönlich würde die Anforderung mit den Schutzkonzepten koppeln, da hier ohnehin Aktivitäten erforderlich sind. Wenn klar formuliert würde, dass die Schutzkonzepte nicht nur für Kinder und Jugendliche erforderlich sind, sondern auch speziell queere Menschen und andere Minderheiten einbeziehen sollen, wäre der Bedarf da.

Lernen im eigenen Tempo – Erfahrungen mit dem Selbstlernkurs „Rolle(n) vorwärts“

Fragen an Mathilde Fernau

Du hast den Selbstlernkurs „Rolle(n) vorwärts“ absolviert. Was hat dich besonders überrascht oder zum Nachdenken gebracht?

Ich habe mich eigentlich schon viel – auch im Rahmen meines Studiums – mit dem Thema Gender und Sport beschäftigt. Trotzdem konnte ich aus dem Kurs noch einiges lernen und mich selbst immer wieder reflektieren. Besonders hängen geblieben ist, wie oft wir im Alltag noch in sogenannte „Gender-Fallen“ tappen. Sei es die Frage, wer bei Vereinsfeiern Kuchen backt, oder wer das Zelt aufbaut – solche kleinen Entscheidungen können einen großen Unterschied machen. Genau deshalb ist es so wichtig, sich immer wieder selbst zu hinterfragen und eigene Denkmuster zu reflektieren.

Warum sollten andere Menschen Zeit investieren, sich mit „Rolle(n) vorwärts“ auseinanderzusetzen?

Geschlechtergerechtigkeit im Sport ist immer noch ein sehr aktuelles und wichtiges Thema. Der Kurs ist eine niederschwellige Möglichkeit, sich damit auseinanderzusetzen. Er kombiniert informative Videos, aktuelle Zahlen und Reflexionsanstöße und kann im eigenen Tempo bearbeitet werden. Es wird mit Grundlagen gestartet, aber ich denke, jede Person kann etwas daraus mitnehmen. Besonders hilfreich finde ich, dass der Kurs dazu anregt, die eigene Rolle im Verein zu hinterfragen und veraltete Muster aufzubrechen. Am Ende braucht es alle, um Geschlechtergerechtigkeit wirklich umzusetzen.

Mathilde Fernau *(sie/ihr)*
ist Studentin an der Deutschen Sporthochschule Köln

Qualifizierung und Weiterbildung „Rolle(n) vorwärts“ stärkt offenen Sport für alle Geschlechter – inhaltlich aufgefrischt nun Online

Der digitale und kostenlose Selbstlernkurs, veröffentlicht vom LSB NRW in Zusammenarbeit mit der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW, wurde umfassend überarbeitet und aktualisiert. Zu den Themen Förderung von Mädchen* und Frauen* sowie gelebte Vielfalt rund um LSBTIQ+ im Sport ist der Kurs auf dem neuesten Stand.

Der zweistufige Online-Kurs, der 2021 erstmals angeboten wurde, kann nach erfolgter Registrierung zeit- und ortsunabhängig bearbeitet werden. Er ist verfügbar unter:

www.meinSportNetz.nrw

Mit 16 Lerneinheiten wird der Kurs für die Verlängerung für ausgewählte Lizenzen anerkannt.

Mehr Informationen und Anmeldung unter:
www.meinsportnetz.nrw/rollenvorwaerts

HF 3: Strukturen & Ressourcen
Handlungsempfehlung: Mitstreiter*innen finden, Arbeitsgruppen gründen, Netzwerken beitreten – wie gemeinsame Kraft entsteht

Ein queer-sensibler Wandel braucht Menschen, die ihn tragen. Manchmal reicht schon ein gemeinsames Gespräch, um daraus eine Arbeitsgruppe, ein Bündnis oder sogar ein Netzwerk werden zu lassen. Arbeitsgruppen sind keine Voraussetzung, aber ein wertvolles Werkzeug, um Veränderung sichtbar, verbindlich und tragfähig zu machen. Das Format ist flexibel und der Einstieg oft niedrigschwellig.

„Ich profitiere von den zahlreichen fachlichen und zwischenmenschlichen Impulsen im persönlichen Kontakt und gehe motiviert und gestärkt aus unseren Arbeitstreffen heraus."

Gabriele Kohler
Kanu-Verband NRW, über ihre Teilnahme im landesweiten Netzwerk QueerNiS

Warum braucht es solche Gruppen?

Veränderung gelingt besser, wenn sie geteilt wird. Wenn eine Person alles allein trägt, besonders im Ehrenamt, droht schnell Überlastung oder Stillstand. Eine Arbeitsgruppe oder ein Netzwerk hilft, Verantwortung zu verteilen, Ideen weiterzuentwickeln und Vielfalt gezielt zu verankern. Hier können Bedarfe benannt, Ideen entwickelt und Maßnahmen abgestimmt werden. Besonders für TIN* Themen braucht es Orte, an denen Unsicherheiten reflektiert, Perspektiven sichtbar gemacht und gemeinsame Lösungen erarbeitet werden können. Eine queerinklusive AG zeigt außerdem: Vielfalt ist Teil der Vereinsentwicklung.

Gleichzeitig haben viele Vereine und Verbände begrenzte Ressourcen. Eine Arbeitsgruppe hilft, diese zu bündeln: zwischen Ehrenamt und Hauptamt, zwischen queeren Menschen und Allys (siehe Glossar).

Wie kann die konkrete Umsetzung aussehen?

Arbeitsgruppen können informell oder formal verankert sein. Je nach Organisationsform unterscheiden sich die Herangehensweisen, d. h. es gibt viele Wege:

- **Informell starten:** Zwei Engagierte verabreden sich regelmäßig zum Austausch.
- **Formell gründen:** Eine AG Vielfalt wird vom Vorstand offiziell beauftragt. Die Mitglieder können gezielt angesprochen oder über eine Ausschreibung gewonnen werden
- **Extern andocken:** Über Netzwerke wie das Queer im Sport Netzwerk kommt neuer Input in die eigene Arbeit.

Typische Themen:

- mit trans* und nichtbinären Personen in den Trainings- und Wettkampfbetrieb
- Sichtbarkeit queerer Lebensrealitäten im Verein oder Verband
- Überarbeitung von Regelwerken, Sprache, Schutzkonzepten oder Öffentlichkeitsarbeit

Gute Erfahrungen zeigen:

- **Die Vielfalt der Perspektiven stärkt die AG:** Besonders wirkungsvoll sind Gruppen, in denen Personen aus den unterschiedlichen Bereiche vertreten sind – etwa dem Vorstand, der Übungsleitung oder der Community. Lokale queere Organisationen gezielt anzusprechen, fördert sowohl die Beteiligung als auch die Sichtbarkeit.
- **Klare Struktur sichert Kontinuität:** Ein gemeinsames Verständnis von Ziel, Zeitrahmen und Kommunikation hilft, das Engagement langfristig zu unterstützen.
- **Anbindung an die Leitungsebene ist zentral:** Der Rückhalt vom Vorstand erhöht die Reichweite und Wirksamkeit
- **Klein anfangen ist erlaubt:** Es muss nicht immer direkt eine feste Gruppe gegründet werden: Schon eine Person, mit der man im Tandem arbeiten kann, gibt Rückhalt und Motivation, gerade am Anfang.
- **Austausch nach außen wirkt unterstützend:** Netzwerke wie QueerNiS, das Queere Netzwerk NRW oder lokale Initiativen bieten Fachwissen und neue Perspektiven – manchmal so wirksam wie eine eigene AG.
- **Themen klug bündeln:** Eine AG Vielfalt oder Teilhabe kann queer-sensible Anliegen integrieren. Wichtig ist eine gute Struktur, damit alle Themen sichtbar bleiben und tatsächlich bearbeitet werden.

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

Die besten Voraussetzungen dafür, eine AG zu gründen und wirksam zu arbeiten, sind:

- Rückhalt durch den Vorstand oder das Präsidium,
- das Vertrauen, dass queere Themen einen wichtigen Platz im Verein haben, eine Struktur für Kommunikation, Zuständigkeiten und regelmäßige Treffen,
- die Bereitschaft, Perspektiven von queeren Menschen mitzudenken und sichtbar zu machen,
- Offenheit und Geduld für Entwicklungsprozesse, denn Veränderung braucht Zeit und Vertrauen,
- transparente und verlässliche Kommunikation nach innen und außen,

und – wenn möglich – ein kleines Budget für Moderation, Materialien oder Honorare.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Startsignal setzen:** erste Gespräche im Team, Vorstand oder über eine konkrete Frage/Unsicherheit.
2. **Mitstreiter*innen aktiv ansprechen:** Wer hat Interesse, sich einzubringen? Queere Personen & Allys einbeziehen. Ausschreibungen oder persönliche Ansprachen helfen bei der Beteiligung.
   - *Tipp:* Ressourcen prüfen: Gibt es Zeit, Räume oder kleine Budgets für Treffen, Honorare oder Moderation?
3. **Ziel und Auftrag klären:** Was soll die AG bearbeiten? Was ist das erste konkrete Thema?
4. **Struktur schaffen:** regelmäßige Treffen, klare Zuständigkeiten und Ansprechperson.
5. **Vorstand einbinden:** Rückhalt und Legitimation absichern, z. B. durch ein offizielles Mandat.
6. **Kommunikation regeln:** Wie werden Ergebnisse festgehalten und weitergegeben? Wissenssicherung mitdenken, d. h., kurze Protokolle oder eine interne Ablage sichern die Arbeit ab.
7. **Außensicht einholen:** Beratung durch queere Gruppen, Netzwerke oder Expert*innen.
8. **Erste Schritte sichtbar machen:** z. B. durch eine Info im Newsletter, am Schwarzen Brett oder auf Social Media.
9. **Verstetigung planen:** langfristige Einbindung, z. B. in Ausschüssen, in der Leitbildarbeit oder der Jahresplanung.

© shutterstock.com/Halfpoint

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Stimmen aus der Praxis

Vom Einzelengagement zur gemeinsamen Verantwortung

Fragen an die Queerbeauftragten der Ruderabteilung der Ruder- und Tennisgesellschaft Wesel 1907

Welche Erfahrungen habt ihr mit der Arbeit in einer AG Vielfalt gemacht, die ihr anderen Vereinen oder Verbänden mit auf den Weg geben würdet – gerade, wenn sie über eine Ausschreibung neue Mitglieder gewinnen wollen?

Ich würde anderen Vereinen empfehlen, in einer Ausschreibung darzustellen, wie viele queere Menschen möglicherweise nicht am Sport teilhaben, da sie sich diskriminiert fühlen (Studien und Zahlen liegen ausreichend vor). Auf Basis dieser Daten lässt sich die Wichtigkeit darstellen, queere Menschen für den Vereinssport zu gewinnen. Dazu sind Ansprechpartner*innen erforderlich, die gut vernetzt sind. Wichtig ist, die vorhandenen Netzwerke darzustellen und für die Teilnahme des Vereins zu werben.

Was können Vereine und Verbände tun, um Netzwerkarbeit nicht nur punktuell, sondern langfristig in ihre Strukturen einzubinden?

Es müssen Personen im Verein gefunden werden, die sich mit dem Thema identifizieren. Es ist auch sinnvoll, die Personen durch konkrete Funktionen, wie „Diverstitätsbeauftragte*r" oder „Queerbeauftragte*r" als Ansprechpartner*innen zu benennen und die Teilnahme an Netzwerktreffen zu fördern.

Netzwerkarbeit strategisch verankern Erfahrungen aus der Verbandspraxis

Gabriele Kohler

Für den Kanu-Verband ist die Mitarbeit im landesweiten Netzwerk QueerimSport des LSB NRW (QueerNiS) ein zentrales Instrument, um Vielfalt im Sport nachhaltig zu verankern. Der Austausch im Netzwerk QueerNiS ermöglicht es uns, aktuelle Entwicklungen und Themen frühzeitig aufzugreifen. Netzwerkarbeit verstehen wir dabei nicht als punktuelle Maßnahme, sondern als kontinuierlichen Prozess. Aus unserer Verbandssicht ist es besonders wichtig, Herausforderungen gemeinsam anzugehen und Lösungen im Austausch mit anderen Akteur*innen zu entwickeln – auch mit professioneller Unterstützung aus dem Netzwerk. Dabei geht es nicht nur um fachliche Inhalte, sondern auch um persönliche Begegnungen und gegenseitige Stärkung. Ich persönlich profitiere von den zahlreichen fachlichen und zwischenmenschlichen Impulsen im persönlichen Kontakt und gehe motiviert und gestärkt aus unseren Arbeitstreffen heraus.

Gabriele Kohler *(sie/ihr)*
ist Beauftragte für Chancengleichheit und Vielfalt im Kanu-Verband Nordrhein-Westfalen.

Praxistipps aus der Verbandspraxis

Frage an Gabriele Kohler

Was können Vereine und Verbände tun, um Netzwerkarbeit nicht nur punktuell, sondern langfristig in ihre Strukturen einzubinden?

Netzwerkarbeit wirkt vor allem dann, wenn sie fest verankert ist und nicht nebenbei läuft. Es braucht klare Zuständigkeiten und die bewusste Entscheidung, regelmäßig an Netzwerktreffen teilzunehmen. Erst dadurch entsteht Vertrauen und das ist die Grundlage für echte Zusammenarbeit. Wichtig ist außerdem, Netzwerke nicht zufällig zu wählen. Sie sollten zum eigenen Entwicklungspfad passen und als langfristige Partnerschaften gedacht sein. Wenn gemeinsame Ziele klar sind und der Austausch kontinuierlich stattfindet, entsteht ein echter Mehrwert. Dann wird Netzwerkarbeit nicht als zusätzliche Aufgabe erlebt, sondern als Bereicherung, die entlastet, motiviert und neue Perspektiven eröffnet.

HF 4: Vereinsinfrastruktur & Alltagsgestaltung

Handlungsempfehlung: Räume inklusiv gestalten – wie inklusive Garderoben und Toiletten umgesetzt werden können

Dieses Good Practice ist nicht immer leicht umzusetzen. Viele Sportstätten sind Bestandsbauten und bieten nur begrenzte bauliche Möglichkeiten. Trotzdem gibt es machbare Wege, mehr Sicherheit und Komfort für alle zu schaffen. Dafür braucht es die Unterstützung des gesamten Vereins sowie die Bereitschaft, hinzuschauen, zuzuhören und gemeinsam tragfähige Lösungen zu entwickeln.

Denn: Umkleiden und Toiletten gehören zum Alltag im Sport und sind zugleich sensible Bereiche, in denen Intimsphäre, Körpernormen oder Zuschreibungen spürbar werden. Gerade für trans*, inter* und nichtbinäre Menschen sind sie häufig mit Stress oder Vermeidungsstrategien verbunden.

© shutterstock.com/LilyRosePhotos

Eine klar benannte, respektvolle Infrastruktur hilft:

- unangenehme oder grenzüberschreitende Situationen zu vermeiden, zum Beispiel durch eindeutige Hinweise oder Rückzugsmöglichkeiten
- Vermeidungsverhalten zu reduzieren, etwa wenn sich Personen nicht umziehen oder nicht duschen
- Vertrauen und Zugehörigkeit zu stärken. Wer sich sicher fühlt, kann sich zeigen und einbringen
- Orientierung zu schaffen für alle Beteiligten, auch für neue Mitglieder oder das Trainer*innenteam
- Vielfalt im Vereinsalltag sichtbar zu machen und ein deutliches Zeichen für Offenheit und Respekt zu setzen

Wie kann die konkrete Umsetzung aussehen?

Es gibt viele machbare Ansätze – je nach baulichen Möglichkeiten, Bedürfnissen im Verein und Beteiligung der Mitglieder:

- **Ist-Zustand transparent kommunizieren:** Wenn z. B. alle Toiletten und Umkleiden (noch) binär organisiert sind, kann ein kurzer Hinweis an der Sportstätte oder der Vereinswebsite helfen: „Unsere Umkleiden sind aktuell in Damen und Herren unterteilt. Uns ist bewusst, dass das nicht alle mitdenkt – wir arbeiten daran, inklusiver zu werden. Sprich uns gerne an.“ Das zeigt: Wir sehen das Problem – auch wenn es (noch) nicht gelöst ist. Netzwerk kommt neuer Input in die eigene Arbeit.
- **Raumkonzepte überdenken:** Gibt es Einzelkabinen, Familienräume, Pflegezimmer oder weniger genutzte Räume, die anders ausgeschildert werden können (z. B. „alle Geschlechter willkommen“, „offener Umkleideraum“, „Rückzugsraum“)?
- **Toiletten und Duschen umdenken:** In einigen Fällen können Kabinentoiletten mit deckenhoher Tür für alle zugänglich gemacht werden (z. B. als „alle Geschlechter“-Option).
- **Kreative und bewusste Beschilderung:** Statt geschlechtsspezifischer Symbole einfache, einladende Begriffe nutzen z. B. „Alle willkommen“, „Für alle Geschlechter“ oder funktionale Beschriftungen wie „Umkleide“ oder „WC“. Ein kurzer Hinweis wie „Dieser Raum kann von allen genutzt werden – bitte nehmt Rücksicht“ schafft zusätzliche Klarheit.
- **Abläufe anpassen:** Wer sich unwohl fühlt, kann sich z. B. vor dem Training umziehen, eine spätere Umziehzeit bekommen oder Duschzeiten flexibel nutzen. Das erfordert gute Abstimmung, aber keine Umbaumaßnahmen.
- **Gemeinsam aushandeln:** Was möglich ist, entscheidet sich im Gespräch. Ein kleiner Workshop im Trainer*innenteam, eine AG oder eine Besprechung mit allen Vereinsmitgliedern helfen, tragfähige Lösungen zu finden.
- **Lernen aus allen Sportarten:** In Vereinen, die Wassersport bestreiten, werden teilweise Umkleideponchos oder Ganzkörper-Badetücher bereitgestellt, um das Umziehen in offenen Umkleiden diskreter zu gestalten. Eine einfache Maßnahme, die auch in anderen Sportarten übernommen werden kann.
- **Kleine Umbauten, große Wirkung:** Auch ein mobiler Sichtschutz – z. B. ein Paravent oder faltbarer Raumtrenner – kann helfen, Privatsphäre herzustellen. Besonders in offenen Umkleidebereichen ermöglicht er ein diskretes Umziehen ohne Umbauten. Wichtig ist: Die Nutzung wird aktiv kommuniziert und als Option angeboten, nicht als Sonderlösung für Einzelne.

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

- **Ein offenes Gesprächsklima:** Veränderungen brauchen Vertrauen. Unsicherheiten dürfen angesprochen werden. Von allen Seiten.
- **Verantwortliche benennen:** Wer kommuniziert die neuen Regelungen? Wer ist bei Rückfragen da?
- **Praktikabilität mitdenken:** Reinigung, Schlüssel, Belegung, auch einfache Lösungen brauchen klare Abläufe.
- **Klare Kommunikation:** Ob Schild, Infozettel oder Ansage im Training – was neu ist, muss erklärt werden.
- **Rechtliche Einordnung prüfen:** Bei Neubauten kann auf DIN 18040 (barrierefreies Bauen) oder VDI 6000 (geschlechtsneutrale Sanitäranlagen) verwiesen werden; ggf. rechtlichen Rat einholen, z. B. bei kommunalen Stellen.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Bedarfe erkennen:** Gibt es Rückmeldungen, offene Fragen oder bekannte Barrieren?
2. **Bestandsaufnahme machen:** Welche Räume stehen zur Verfügung? Gibt es ungenutzte Nischen, Einzelkabinen, flexible Flächen?
3. **Kreativ denken:** Wie könnten Räume anders genutzt oder gekennzeichnet werden?
4. **Konsens finden:** gemeinsame Entscheidungen treffen; idealerweise im Vorstand, im Team oder in der AG.
5. **Verständlich beschriften:** Sprache statt Symbole, Infos statt Fragezeichen.
6. **Kommunizieren und begleiten:** neue Lösungen erklären, Feedback einholen, ggf. nachjustieren.
7. **Auf Perspektiven achten:** nicht nur baulich, sondern auch an Atmosphäre, Vertrauen und Handlungssicherheit denken.
8. **Langfristig planen:** Bei Sanierung, Bau oder Förderung eine queer-inkluisve Ausstattung mitdenken.

Tipp: Fangt im Kleinen an: Auch ein einzelnes Team kann Lösungen erproben und Erfahrungen sammeln und so Veränderung in den Gesamtverein tragen.

Stimmen aus der Praxis

Vielfalt im Stadion – Wie All-Gender-Toiletten umgesetzt und intern vermittelt werden können

Fragen an Almut Sülzle

Ihr habt es geschafft, auch große Vereine und Bundesligisten für All-Gender-Toiletten zu gewinnen. Wie überzeugt ihr solche Partner, sich diesem Thema zu öffnen – und welche Argumente oder Erfahrungen haben am meisten Wirkung gezeigt?

In großen Vereinen gibt es immer Personen, die dafür sind, All-Gender-Toiletten und Eingänge einzuführen. Diese gilt es zu finden und zu unterstützen und möglichst mit denjenigen zu vernetzen, die sie später nutzen werden.

Wirkungsvolle Argumente sind dabei:

- Fußball ist für alle da – dieser Utopie wollen alle Vereine näherkommen, und dazu ist es notwendig, auch für alle Geschlechter offen zu sein.
- DFB und UEFA machen und unterstützen das auch.
- All-Gender-Toiletten sind für viele Personengruppen positiv, etwa für Familien und für Menschen mit Behinderungen, die mit Begleitperson im Stadion sind. Oft ist es hilfreich, vom (teilweise emotional-polarisierend besetzten) Thema LSBTIQ* wegzukommen und hin zu einem umfassenderen Verständnis von den Vorteilen, die sich bieten, wenn die Räume nicht ausschließlich zweigeschlechtlich organisiert sind.
- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz verpflichtet die Vereine, für diskriminierungsfreie Veranstaltungen zu sorgen. Dazu gehört auch, einen geschlechtsangemessenen WC-Besuch zu ermöglichen, verbunden mit dem Hinweis, dass es rechtlich vier Geschlechter gibt und nicht nur zwei.
- Es hilft, darauf hinzuweisen, dass es technische Regelwerke, wie DIN und VDI, gibt. Viele vermuten nämlich, dass All-Gender-WCs gegen gesetzliche Vorschriften verstoßen.
- Positive Beispiele aufrufen: etwa die selbstverständlich genderneutralen WCs in Zügen.
- Kontakte zu Vereinen herstellen, die All-Gender-Toiletten umgesetzt haben.
- Das Thema Schutz vor Sexismus und sexualisierter Gewalt ernst nehmen. Das heißt, von Anfang an zu verhindern, dass Schutz von Queers und Schutz von Frauen gegeneinander ausgespielt werden. Denn: Beide sind massiv von Sexismus betroffen. In vielen Vereinen gibt

es kaum Ideen, wie (Erwachsene) vor sexualisierter Gewalt geschützt werden. Ein weibliches Logo an einer Türe schützt nicht vor einem Vergewaltiger, der die Türe einfach öffnen kann. Es ist sinnvoller, die (weiblichen) Nutzer*innen zu fragen, welche Maßnahmen gegen sexualisierte Gewalt sie sich wünschen.

Welche ersten Schritte empfehlt ihr Vereinen oder Veranstalter*innen, um intern Unterstützung für All-Gender-Toiletten zu gewinnen – gerade bei größeren Strukturen oder vielen Entscheidungsebenen?

Es empfiehlt sich, im Kleinen anzufangen. Man sollte sich auf langen Atem einstellen und möglicherweise Zwischenlösungen finden (und sei es, dass erst einmal Dixieklos aufgestellt werden).

Positive Erfahrungen haben wir mit diskriminierungssensiblen Stadionführungen gemacht, in denen Betroffene vor Ort erzählen, wo für sie welche Barrieren und Hürden sind. Wenn dann Fans und Vereinsverantwortliche zusammenstehen, kann auch gleich vor Ort nach (Zwischen-)Lösungen geschaut werden. Je mehr Diskriminierungsformen dabei mitgedacht werden, und je mehr Abteilungen und Entscheidungsebenen dabei zusammenkommen, umso erfolgreicher.

Hilfreich ist auch, die Vorteile von All-Gender-Toiletten für Familien herauszustellen.

Es ist wichtig, von Anfang an zu verhindern, dass Schutz von Queers und Schutz von Frauen gegeneinander ausgespielt werden. Zu diesem Zweck sollten parallel Konzepte gegen sexualisierte Gewalt entwickelt oder eingefordert werden.

Der Fokus sollte immer auf praktischen Fragen liegen, um ein Auflodern von hasserfüllten Gender-/Queerdebatten zu vermeiden. Dazu ist es auch notwendig, zu wissen und zu benennen, wie diese Themen von Rechtsextremen instrumentalisiert werden

Almut Sülzle *(sie/ihr)*
ist wissenschaftliche Mitarbeiterin bei der Kompetenzgruppe Fankulturen und Sport bezogene Soziale Arbeit (KoFaS).
Diese arbeitet und forscht zu Vielfalt und Antidiskriminierung im Fußball

Kreative Lösungen für mehr Privatsphäre: Erfahrungen aus dem Kanusport

Gabriele Kohler

Im Kanusport ist die Umkleidesituation immer wieder Thema, sowohl in Vereinshäusern als auch an Trainings- und Wettkampfstrecken. Die Erfahrungen aus der Praxis zeigen, dass sich mit unterschiedlichen, teils sehr einfachen Mitteln mehr Privatsphäre schaffen lässt.

Manche Vereine haben die Umkleiden grundlegend neugestaltet und absperrbare Einzelkabinen eingerichtet. Andere setzen auf flexible Lösungen wie Vorhänge, die individuell zugezogen werden können, oder Sichtschutzwände. Diese Maßnahmen lassen sich oft auch ohne große Umbauten umsetzen.

Mobile Lösungen

Besonders bewährt haben sich mobile Lösungen wie Wurfumkleiden oder Umkleide-Ponchos. Sie sind kostengünstig, leicht anzuwenden und flexibel einsetzbar – etwa an Ein- und Ausstiegsstellen oder bei Wettkämpfen. Umkleide-Ponchos mit Vereinslogo werden zudem von Mitgliedern aller Altersgruppen gut angenommen und sind willkommene Geschenke für Jung und Alt.

Aus der Praxis heraus empfiehlt sich:

Vorhänge, Wurfumkleiden und Umkleide-Ponchos gehören zu den einfachsten und schnellsten Möglichkeiten, um mit wenig Aufwand mehr Diskretion beim Umziehen zu ermöglichen.

Gabriele Kohler *(sie/ihr)*
ist Beauftragte für Chancengleichheit und Vielfalt im Kanu-Verband Nordrhein-Westfalen

„Oft braucht es keine großen Umbauten: Vorhänge, Wurfumkleiden und Umkleide-Ponchos schaffen schnell und unkompliziert mehr Privatsphäre.“

Gabriele Kohler

HF 4: Vereinsinfrastruktur & Alltagsgestaltung

Handlungsempfehlung: Kleidung inklusiv gestalten – wenn sich alle wohlfühlen

Inklusive Kleidung ist eine vergleichsweise niedrigschwellige Maßnahme, die früh angestoßen werden kann, etwa beim nächsten Re-Design, bei einer neuen Bestellung oder im Rahmen einer Feedbackrunde. Sie zeigt deutlich: Alle sollen sich im Verein wohlfühlen – unabhängig davon, wie sie aussehen oder welches Label auf dem Etikett steht.

Warum braucht es geschlechtersensible Kleidung?

Kleidung ist nie nur funktional. Sie sendet Signale: Wer wird mitgedacht, wer fühlt sich angesprochen und wer muss sich anpassen? Wenn Vereinskleidung ausschließlich zwischen „männlich„ und „weiblich„ unterscheidet, geraten viele Menschen aus dem Blick. Besonders für trans*, inter* oder nichtbinäre Personen kann die Entscheidung zwischen sogenannten Damen- oder Herrenschnitten zur echten Hürde werden.

Diskriminierung beginnt manchmal auch mit der Auswahl eines Trikots. Was für manche selbstverständlich ist, bedeutet für andere Unbehagen, Erklärungsdruck oder sogar Rückzug aus dem Sport. Inklusive Kleidung kann Barrieren abbauen:

- Niemand muss sich rechtfertigen, um ein T-Shirt in der passenden Passform zu bekommen.
- Das Angebot zeigt: Du bist willkommen, so wie du bist.
- Unangenehme Situationen werden vermieden, Zugehörigkeit und Sicherheit gestärkt.

Dazu braucht es nicht einmal eine neue Ausstattung. Oft genügen ein bewusster Blick auf die Auswahl und reflektierte Entscheidungen im Einkauf und Umgang.

Wie kann die konkrete Umsetzung aussehen?

Sportkleidung soll bequem und praktisch sein und sie sollte niemanden ausschließen. Wer ein paar Dinge beachtet, kann mit wenig Aufwand ein inklusiveres Angebot schaffen. Diese Punkte helfen:

- **Unisex-Modelle als Standard prüfen oder ein identisches Design in zwei Schnitten bestellen:** Viele Hersteller bieten geschlechtsneutrale Varianten an. Alternativ kann bewusst eine Kollektion gewählt werden, die für alle gleich aussieht, aber in zwei unterschiedlichen Passformen bestellt werden kann, zum Beispiel „gerade“ und „tailliert“.
- **Bestellformulare anpassen: Geschlechtsabfragen weglassen oder als freiwilliges Freitextfeld formulieren. Wichtig:** Die Auswahl sollte sich auf Schnitt, Größe und ggf. Farbe beziehen, nicht auf Geschlechtskategorien. Beispielsweise statt „Damen-/Herrenmodell“ einfach eine Beschreibung wie „tailliert“ und „gerade“ verwenden. So wird niemand gezwungen, sich einem Geschlecht zuzuordnen.
- **Anprobe ermöglichen oder unkomplizierte Rückgabe anbieten:** Insbesondere bei neuen Kollektionen oder größeren Bestellungen kann eine kurze Anprobe helfen, Fehlkäufe und unangenehme Situationen zu vermeiden.
- **Offenheit signalisieren:** Zum Beispiel in der Bestell-Mail oder beim Aushang: „Du brauchst einen anderen Schnitt oder hast Fragen zur Passform? Sprich uns gerne an – wir finden gemeinsam eine Lösung.“
- **Wenn eine externe Plattform genutzt wird:** Beim Anbieter gezielt nachfragen, ob Auswahlfelder angepasst werden können (z. B. keine geschlechtsbezogene Sortierung).

Wichtig: Auch wenn die Bestellung der Vereinskleidung über externe Seiten organisiert ist, kann dein Verein auf der eigenen Seite klarstellen, dass er sich um Kleidung bemüht, in der sich alle wohlfühlen können.

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

Eine geschlechtersensible Auswahl an Vereinskleidung braucht keine komplett neue Ausstattung, sondern Aufmerksamkeit für Vielfalt und unterschiedliche Bedürfnisse.

- **Flexibilität beim Einkauf:** z. B. kleinere Anbieter ansprechen oder bewusst Hersteller mit inklusivem Angebot wählen.
- **Kommunikationswege:** Info auf der Website, bei Bestellungen oder im Gespräch.
- **Rückhalt im Vorstand oder Team:** Gerade die Vereinsverantwortlichen für Öffentlichkeitsarbeit und Organisation sollten informiert und sensibilisiert sein.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Sortiment prüfen:** Gibt es nur Damen/Herren? Gibt es neutrale Schnitte?
2. **Katalog oder Shop überarbeiten:** Bezeichnungen und Kategorien inklusiver gestalten.
3. **Mitglieder fragen:** Gibt es Rückmeldungen zu Kleidung, Passform oder Auswahl?
4. **Ansprechperson benennen:** Wer kann bei Fragen unterstützen oder Sonderwünsche aufnehmen?
5. **Offen kommunizieren:** z. B. im Bestellprozess, auf der Website oder im Training.
6. **Feedback einholen:** Kleidung entwickelt sich mit dem Verein weiter.
7. **Nachhaltigkeit mitdenken:** Lieber weniger Kleidung bestellen, aber für alle passend.

©shutterstock.com/Halfpoint

©shutterstock.com/Ground Picture

Was sind eure Erfahrungen?

Für diese Handlungsempfehlung benötigen wir eure Hilfe:
Gesucht werden Beispiele aus der Praxis in den Vereinen und Verbänden.

Teilt uns eure Erfahrungen zur inklusiven Gestaltung von Sportkleidung mit!

Ob flexible Trikotlösungen, alternative Schnitte, freiwillige Wahlmöglichkeiten oder neue Ansätze im Umgang mit Kleidungsregeln:

- Gefragt ist alles, was in der Praxis erprobt wird.
- Auch offene Fragen und Lernprozesse sind ausdrücklich willkommen!
- Mit eurer Hilfe können wir gemeinsam tragfähige Handlungsempfehlungen entwickeln.
- Macht mit und bringt eure Perspektive ein!

Meldet euch beim LSB NRW: www.lsb.nrw/unsere-themen/chancengleichheit/geschlechtliche-vielfalt-im-sport

HF 4: Vereinsinfrastruktur & Alltagsgestaltung

Handlungsempfehlung: Geschlechter- und queerinklusive Sprache in der Sportpraxis – wie Vielfalt auf dem Spielfeld beginnt

Geschlechter- und queerinklusive Sprache im Training ist keine Einstiegsmaßnahme. Das Thema eignet sich eher für Teams, in denen bereits ein Bewusstsein für Vielfalt gewachsen ist. Sie braucht Trainer*innen und Übungsleitungen mit Haltung, die bereit sind, Sprache als Werkzeug für Sichtbarkeit und Zugehörigkeit zu nutzen. Gerade in FLINTA* Angeboten und inklusiven Kontexten sind Sprach-Impulse leicht umzusetzen. Für alle gilt: Nicht Perfektion steht im Vordergrund, sondern der Wille, Vielfalt mitzudenken, sich selbst zu reflektieren und gemeinsam mit dem Team dazuzulernen.

© shutterstock.com/ Lightfield Studios

Warum braucht es geschlechtersensible Sprache im Sporttraining?

Sprache im Sport ist selten neutral. Sie spiegelt Bilder und Zuschreibungen wider, die wir über Jahre verinnerlicht haben. Begriffe wie „Mannschaft", „Mann gegen Mann" sowie „Manndeckung" sind feste Bestandteile unserer sportlichen Sprache. Diese Ausdrücke erscheinen vielen selbstverständlich und sind tief in unserer sportlichen Sozialisation verwurzelt. Unsere Wortwahl ist oft automatisiert und wir müssen uns erst darüber bewusst werden, wie ausschließend sie wirken kann. Wer im Training spricht, schafft Wirklichkeit. Und eine Sprache, die nur bestimmte Geschlechter adressiert, lässt andere außen vor.

Geschlechtergerechte Sprache lässt sich im Training am besten umsetzen, wenn wir Schritt für Schritt neue, inklusivere Ausdrucksweisen benutzen. Aus dem „Stürmer" kann zunächst die „Stürmerin" werden. Das zeigt bereits die Sichtbarkeit von Frauen* und allen Menschen, die sich als weiblich identifizieren. Doch dabei sollte es nicht bleiben. Langfristig geht es darum, Formulierungen zu wählen, die wirklich alle meinen: nichtbinäre, trans* und cis- Personen gleichermaßen. Begriffe wie „angreifende Person", „spielaufbauende Position" oder „Eins-gegen-eins" können genau das leisten, ohne den Spielfluss zu stören.

Sexistische Floskeln wie „Ihr spielt wie Mädchen" oder „Der ist ein echter Leader" transportieren immer mehr als reine Emotionen. Sie reproduzieren Vorstellungen von Stärke,

Leistung oder Taktik, die an ein Geschlecht gekoppelt sind. Unsere eigene Wortwahl zu verändern, ist nicht leicht, wir haben sie uns über Jahre eingeprägt. Doch Reflexion lohnt sich. Wer sich die Mühe macht, Begriffe zu hinterfragen, schafft einen Trainingsraum, der respektvoll für alle ist.

Wie können Trainer*innen geschlechtersensible Sprache im Training konkret umsetzen?

Geschlechtersensible Sprache lässt sich nicht über einen Beschluss erzwingen, sondern ist ein Ausdruck der persönlichen Haltung. Im Verein hält sie am einfachsten Einzug in den Sprachgebrauch, wenn Trainer*innen und Übungsleitungen selbst davon überzeugt sind und sie aktiv nutzen. Dabei geht es nicht um neue, komplizierte Regeln, sondern um kleine, umsetzbare Schritte, die Vielfalt mitdenken und alle ansprechen.

Trainer*innen und Übungsleitungen können konkret so starten:

- **Fachbegriffe gemeinsam überarbeiten:** Begriffe wie „Manndeckung" durch „Match-Defence" (Beispiel aus dem Frisbee-Sport) oder „Eins-gegen-eins" ersetzen, „freier Mann" wird zur „freien Anspielperson". Am besten funktioniert die Überarbeitung im Tandem mit eine*r Kolleg*in. Im gemeinsamen Austausch finden sich schnell passende Alternativen.
- **Ansprachen bewusst wählen:** Statt „Mädels" oder „Jungs" lieber „Hallo zusammen" oder „Liebe Teams" sagen. Auch hier lohnt sich der Austausch im Team, um eine einheitliche, wertschätzende Ansprache zu etablieren.
- **Rollenbezeichnungen geschlechtsneutral gestalten und aktiv ansprechen:** Aufgaben im Training beispielsweise als „Kapitän*in", „Mittelfeldperson" oder „aufschlagende Person" benennen, um Stereotype zu vermeiden. Eine aktive Ansprache wie „Wer schlägt heute auf?" oder „Wer spielt im Mittelfeld?" hilft, die Rollen bewusst geschlechtsneutral zu besetzen und alle anzusprechen.
- **Kommunikation im Team anpassen:** Ob in Gruppenansprachen, WhatsApp-Gruppen oder bei Turnieransagen: bewusst gendern oder neutral formulieren schafft ein inklusives Klima. Statt „Jungs, denkt an eure Trikots!" kann es heißen: „Bitte denkt alle an eure Trikots!" oder „Liebe Spieler*innen, vergesst eure Trikots nicht." Auch Gruppenbezeichnungen wie „Team A" statt „Mädels" oder „die Herren" machen einen Unterschied.

- **Pronomenrunde einführen:** Zu Beginn einer neuen Saison oder Trainingsphase kann eine freiwillige Vorstellungsrunde mit Namen und Pronomen helfen, ein respektvolles und wertschätzendes Klima zu schaffen. Auch hier gilt das Prinzip der Freiwilligkeit: Niemand sollte verpflichtet werden, Pronomen zu nennen. Eine Formulierung wie „Ihr könnt, wenn ihr mögt, auch eure Pronomen sagen" signalisiert Offenheit ohne Druck. So entsteht ein Raum, in dem sich alle angesprochen fühlen können, unabhängig von Geschlechtsidentität oder Outing- Status. Eine Formulierung zum Beispiel könnte sein: "Ich bin Alex, meine Pronomen sind sie/ihr„.
- **Diskriminierende Sprache im Team gemeinsam thematisieren:** Im Team sollte offen darüber gesprochen werden, welche Ausdrücke nicht akzeptiert werden und wie im Team gesprochen wird. Abwertende Bemerkungen wie „Stell dich nicht so an! Du bist doch kein Mädchen", „Das war ja richtig schwul gespielt" oder „Zeigt mal, dass ihr keine Tussis seid" sollten klar benannt und nicht toleriert werden. Auch, wenn sie vermeintlich „nicht so gemeint" waren. Trainer*innen haben hier eine besondere Rolle: Sie sollten aktiv intervenieren, wenn diskriminierende Sprache genutzt wird, etwa durch eine ruhige, aber bestimmte Reaktion wie „Solche Sprüche gehören nicht zu unserem Miteinander" oder „Achte bitte auf deine Wortwahl. Wir haben andere Absprachen." Es hilft sehr, zu Beginn der Saison oder im Rahmen einer Teambesprechung gemeinsam einfache Kommunikations- und Sprachregeln zu erarbeiten. Damit legt ihr die Grundlage für eine inklusive Teamkultur.

Tipp: Hilfreich ist die Broschüre „SAG WAS!" Impulse gegen die Sprachlosigkeit": Schlagfertig und mutig reagieren auf verbale Diskriminierung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter* und queeren Menschen (lsbtiq*).

Link: www.bielefeld.de/sites/default/files/datei/2025/AuG_SAG_WAS_Broschure_A4 _Nachdruck_150922-1.pdf

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

Trainer*innen prägen die Kommunikation im Training und können ihre Vorbildrolle bewusst gestalten: Sie wirken als Multiplikator*innen – ihre Haltung und Sprache prägen das Miteinander im Training. Hierfür benötigen sie Rückhalt und die entsprechenden Rahmenbedingungen im Verein:

- **Kulturelle Offenheit leben:** Eine wertschätzende Team- und Vereinskultur, die Vielfalt als Stärke versteht, schafft die Basis für sprachliche Veränderung.
- **Raum für Austausch schaffen:** Sprachveränderung braucht eine offene Fehlerkultur, Zeit zum Reflektieren und Unterstützung bei Irritationen oder Rückmeldungen.
- **Strukturen nutzen:** Fortbildungen, Leitfäden oder ein inklusives Leitbild machen Haltung sichtbar und geben Sicherheit.
- **Hilfsmittel bereitstellen:** Begriffslisten, Formulierungshilfen oder Praxisbeispiele erleichtern den Einstieg.
- **Mit Widerständen umgehen lernen:** Nicht alle reagieren offen auf neue Begriffe oder Umformulierungen. Deshalb sind Strategien im Umgang mit Vorbehalten sehr nützlich – etwa durch Gespräche, klare Haltung im Team und gemeinsames Lernen statt Konfrontation.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Eigene Sprache reflektieren:** Werde dir bewusst, welche Worte du im Training verwendest und ob sie alle Geschlechter ansprechen. Vermeide Begriffe wie „Mannschaft„ oder „Mädels.
2. **Sprache anpassen:** Ersetze geschlechtsspezifische Begriffe durch neutrale Formulierungen (z. B. „Eins-gegen-eins“ statt „Manndeckung“). Achte darauf, dass deine Ansprache in allen Kanälen – ob persönlich, in WhatsApp oder Team-Apps – inklusiv ist.
3. **Entschluss fassen und erste Schritte planen:** Entscheide dich bewusst dazu, geschlechtersensible Sprache zu nutzen. Überlege dir kleine, konkrete Schritte, die du direkt umsetzen kannst. Das macht den Start überschaubar und praktikabel.
   Tipp: Nutze vorhandene Materialien, Leitfäden (wie die des DOSB) und Fortbildungen. Sie helfen dir, Kompetenzen aufzubauen und sicherer im Umgang mit Sprache zu werden.
4. **Vereinsleitung einbinden:** Informiere den Vorstand oder die Vereinsleitung über dein Vorhaben. Dann können sie dich bei Rückmeldungen oder Konflikten helfen und du stärkst gleichzeitig deine Initiative im Verein.
5. **Gemeinsam lernen:** Fehler sind erlaubt! Schaffe eine Atmosphäre, in der Nachfragen, Unsicherheiten und Entwicklung möglich sind. Gemeinsam geht's leichter.
6. **Klare Regeln festlegen:** Vereinbare gemeinsam mit deinem Team, wie ihr respektvoll miteinander umgehen wollt und welche sprachlichen Regeln gelten. Bietet beispielsweise freiwillige Pronomenrunden an.

Diskriminierende Sprache ansprechen: Greife aktiv und bestimmt ein, wenn du diskriminierende oder abwertende Äußerungen hörst.

Stimmen aus der Praxis

Sprache im Spiel verändern – ein Beispiel aus dem Münsteraner Frisbee-Sport

Pauline Laufer

Im Sport werden Begriffe oft automatisch verwendet – ohne darüber nachzudenken, welche Bilder und Zuschreibungen sie transportieren. Gleichzeitig zeigt die Praxis, dass kleine sprachliche Veränderungen möglich sind, ohne den Spielfluss zu stören.

Der Frisbeesport ist eine selbstorganisierte, teamorientierte Sportart, in der Kommunikation auf dem Spielfeld eine zentrale Rolle spielt. Im Frisbee-Team des SC Münster 08 haben wir bewusst geschlechterneutrale Fachbegriffe im Spiel eingeführt. Viele dieser Begriffe existierten bereits, etwa „match defence“ statt „Manndeckung“. Zur Sensibilisierung haben wir zuerst unsere Trainer*innen gebeten, die neutralen Begriffe zu verwenden. Nach und nach setzt sich so eine neutrale Sprache im gesamten Team durch.

Wie anfangen?

Vereine oder Teams, die ihre Sportbegriffe geschlechterinklusiver gestalten wollen, ohne den Spielfluss zu stören, fangen am besten damit an, im Team nach alternativen Begriffen zu suchen. Dadurch werden alle am Prozess beteiligt und können sich mit den neuen Wörtern wohlfühlen.

Pauline Laufer *(sie/ihr)*
ist Ansprechpartnerin für Schutz- und Präventionsfragen beim SC Münster 08

HF 4: Vereinsinfrastruktur & Alltagsgestaltung
Handlungsempfehlung: Breitensport inklusiv gestalten – wie Wettkämpfe und Regeln angepasst werden können

Die Voraussetzung für einen queerinklusiven Wettkampf sind klare Strukturen, in denen Vielfalt einen festen Platz hat. Um dies zu gewährleisten, sollte die klare Haltung zur Teilhabe aller Geschlechter im Verband sichtbar verankert sein, z. B. im Leitbild, in der Satzung oder den Veranstaltungsrichtlinien.

*„Verbände sind in der Regel hierarchisch angelegt. Deshalb ist es wichtig, Verbündete im Verband zu finden, die als Türöffner*innen zu den richtigen Stellen dienen. Und: Es wird ein Marathon, kein Sprint."*

Simon Böröcz-Sadowski
RUNN+

Warum braucht es queerinklusive Wettkampfregeln?

Queere Personen, insbesondere trans*, inter* und nichtbinäre Menschen, erleben bei Wettkämpfen oftmals Ausschlüsse oder Unsicherheiten – durch binäre Startkategorien, verpflichtende Einträge in Spieler*innenlisten oder ausschließende Sprache. Häufig geht es dabei weniger um die Motivation zur Teilnahme, sondern um die Frage, ob queere Personen überhaupt teilnehmen dürfen und ob sie sich dabei sicher und respektiert fühlen können.

Durch inklusive Wettkampfregeln ermöglicht ein Verband die Teilhabe aller Sporttreibenden. Er stellt dadurch sicher, dass es sich dabei nicht um einen Sonderweg handelt, sondern um gerechte Rahmenbedingungen für alle.

Wie können solche Anpassungen aussehen – und was ist dabei zu beachten?

Wir stellen euch drei Modelle vor:

1. Sportverbände: Strukturen verändern, Spielordnungen anpassen

Wenn queere Teilhabe in offiziellen Wettkampfsystemen zur Regel werden soll, müssen Strukturen verändert und Spielordnungen angepasst werden. Das bedeutet meist: formale Abstimmungsprozesse, Gremienentscheidungen und eine klare Verankerung in der Sportpraxis.

Ein wegweisendes und wohl das prominenteste Beispiel ist die Spielrechtsregelung des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) von 2022: trans*, inter* und nichtbinäre Spieler*innen dürfen selbst entscheiden, ob sie in einem Männer- oder Frauen-Team spielen – unabhängig vom Geschlechtseintrag. Diese Regel gilt bundesweit, schafft Rechtssicherheit, entlastet Vereine und ermöglicht selbstbestimmte Teilhabe im organisierten Fußball. Als größter Fachverband Deutschlands hat der DFB damit ein starkes Signal in die Breite des Sports gesendet (§ 10 DFB-Spielordnung Nr. 6 und Nr. 7 sowie DFB-Jugendordnung § 7g und DFB-Futsalordnung § 4 Nr. 3). Die Regelung gilt für den gesamten Amateur*innenfußball. Der Westdeutsche Fußballverband (WDFV) hat seine Spielordnung entsprechend angepasst.

Noch vor dem DFB hatte der Deutsche Hockey-Bund (DHB) eine erste Initiative für Teilhabe geleistet: 2021 verabschiedete der DHB für den Jugendbereich inklusive Spielregeln, die seitdem trans*, inter* und nichtbinären Kindern und Jugendlichen die Teilhabe am Spielbetrieb ermöglichen.

Damit die Umsetzung gelingt, braucht es:

- **Einen langen Atem:** Die Änderung einer Spielordnung ist ein mehrjähriger Prozess – mit Anträgen, Gremiensitzungen und Abstimmungen auf mehreren Ebenen. Bis zur verbindlichen Umsetzung braucht es Ausdauer, klare Verantwortlichkeiten und kontinuierliche Kommunikation. Und sobald diese verabschiedet ist, fängt die eigentliche Arbeit an. :)
- **Klare Regelungen statt Einzelfallentscheidungen:** Inklusive Spielregeln bieten Vereinen und Veranstalter*innen Orientierung – und vermeiden es, ständig aufs Neue über „Sonderfälle" entscheiden zu müssen.
- **Begleitende Kommunikation und Sensibilisierung in den Landesverbänden und/oder Vereinen:** So lassen sich Unsicherheiten abbauen und das neue Regelwerk wirksam verankern.
- **Schulung von Schiedsrichter*innen, Trainer*innen und Staffelleitungen:** So lernen sie diese Regeln nicht nur kennen, sondern können sie diskriminierungssensibel und korrekt anwenden.
- **Feedbackkanäle:** Sie nehmen die Erfahrungen aus der Praxis auf, begleiten Einzelfälle und entwickeln Regelungen bei Bedarf weiter.

2. Hybride Events: In Kooperation mit Verbänden, aber mit eigenem Gestaltungsspielraum

RUNN+, eine Community für nichtbinäre Läufer*innen, zeigt, wie queere Teilhabe auch innerhalb bestehender Strukturen möglich ist, wenn Kooperationsformen klug genutzt werden. RUNN+ arbeitet eng mit dem Deutschen Leichtathletik-Verband (DLV) zusammen, ist aber in der konkreten Umsetzung unabhängig. Das ermöglicht:

- eine offene Startkategorie für nichtbinäre oder genderqueere Personen,
- eine diversitätssensible Kommunikation,
- eigene Anmeldeprozesse und Öffentlichkeitsarbeit – bei gleichzeitiger Einbindung in die offizielle Wertung.

Hybride Formate wie dieses nutzen bestehende Sportstrukturen, schaffen aber zugleich Raum für Innovation und Inklusion.

Ausführliche Infos hier: https://runn.plus

3. Unabhängige Veranstaltungen: Freiraum nutzen, neue Standards setzen

CSD-Sporttage oder Events wie die Janus Queer Games, der Come-Together-Cup oder die EuroGames werden oft von queeren Gruppen, Vereinen oder Aktivist*innen komplett unabhängig organisiert. Sie haben keine Bindung an Verbandsregelwerke und können daher:

- mit offenen Teams, Selbsteinordnung und genderinklusiven Kategorien arbeiten,
- das Augenmerk auf Spaß, Sichtbarkeit, Empowerment und Community legen,
- als Experimentierfelder für faire, inklusive und solidarische Wettkampfformate dienen.

Auch in Freizeitligen oder Hobbyturnieren wird zunehmend mit leistungsoffenen Mixed-Teams und ohne starre Geschlechterquoten gespielt.

Welche Rahmenbedingungen sind notwendig?

Damit die Änderung einer Spielordnung sowohl beschlossen als auch wirksam wird, sind im Verband bestimmte strukturelle, personelle und kulturelle Voraussetzungen notwendig:

- **Klare Haltung:** Eine Verbandskultur, bei der Vielfalt und Teilhabe als Sportwerte anerkannt und gelebt werden.
- **Treibende Kräfte:** Engagierte Personen in Präsidium, Vorstand oder Ausschüssen, die den Prozess strategisch vorantreiben.
- **Ansprechperson:** Eine feste Kontaktperson für geschlechtliche Vielfalt (z. B. Diversitätsbeauftragte*r), die Fragen beantwortet und Sicherheit gibt.
- **Verbündete:** Ein Team aus verschiedenen Bereichen (z. B. Schiedsrichter*innen, Jugend) das gemeinsam unterstützt und Orientierung bietet.
- **Partizipation:** Queere Stimmen, die bei der Entwicklung und Erprobung neuer Regeln einbezogen werden.
- **Schutz- & Awareness-Struktur:** Begleitende Maßnahmen, die für einen sicheren Wettkampf sorgen (z. B. Umkleiden, Umgang mit Diskriminierung, Sprache).
- **Schulungen:** Funktionsträger*innen (Schiedsrichter*innen, Trainer*innen), die darin geschult werden, Regeln sensibel anzuwenden.
- **Prozessgeduld:** Alle wissen, dass formelle Wege Zeit, strategisches Verständnis und realistische Zeitpläne erfordern.
- **Pilotphasen:** Tests, bei denen neue Regeln ausprobiert werden, um Erfahrungen zu sammeln und Widerstände abzubauen.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Ausgangslage klären und Regelwerk analysieren:** Wo wird Geschlecht vorausgesetzt oder begrenzt? Gibt es Ausschlüsse oder unklare Definitionen?
2. **Geltungsbereich bestimmen:** Für welchen Bereich (z. B. Jugend, Erwachsene, Ligen) soll die Änderung greifen?
3. **Zuständiges Gremium klären:** Wer ist für die Änderungen zuständig (z. B. Spielausschuss, Präsidium, Hauptausschuss)?
4. **Formale Verfahren verstehen:** Welche Fristen, Einreichungswege und Abstimmungen sind erforderlich?
5. **Treibende Personen finden:** Wer im Vorstand, Präsidium oder Ausschuss kann den Antrag mittragen?
6. **Allyship organisieren:** Frühzeitig Mitstreiter*innen in Gremien und Landesverbänden einbeziehen.
7. **Queere Perspektiven einbinden:** Queere Perspektiven werden systematisch eingebunden, etwa über Rückmeldungen, Workshops oder eine Pilotgruppe.
8. **Beratung nutzen:** Fachinput vom Queeren Netzwerk NRW, LSB NRW oder queeren Sportstrukturen.
9. **Regelvorschlag formulieren:** Ein konkreter Regelvorschlag wird juristisch sauber, praxisnah und diskriminierungssensibel formuliert. Bestehende inklusive Spielordnungen, z. B. DFB oder DHB, können als Vorlage zur Orientierung dienen.
10. **Begründung vorbereiten:** Warum braucht es die Änderung? Welche Praxisprobleme löst sie?
11. **Antrag fristgerecht einreichen:** Der Änderungsantrag wird form- und fristgerecht eingereicht; mit offiziellem Vorschlag und einer Begründung.
12. **Abstimmungen vorbereiten:** Gremienmitglieder werden im Vorfeld informiert und durch Materialien oder Gespräche sensibilisiert.
13. **Kommunikation planen:** Die geplante Umsetzung wird kommunikativ begleitet z. B. mit Infomaterialien für Vereine, Turnierleitungen oder Schiedsrichter*innen.
14. **Awareness mitdenken:** Der Umgang mit Beschwerden, Schutzmaßnahmen, Rückmeldeschleifen wird im Vorfeld mitgedacht.
15. **Evaluation ermöglichen:** Erste Erfahrungen dokumentieren, Nachbesserungen offenhalten.

Stimmen aus der Praxis

Veränderung braucht Zeit: Wie RUNN+ inklusive Wettkämpfe im Verband voranbringt

Simon Böröcz-Sadowski

RUNN+ ist eine eigenständig organisierte Community, die sich für inklusivere Wettkämpfe im Laufsport einsetzt. Der Kontakt zum Deutschen Leichtathletik-Verband entstand über das Online-Format (E)Quality Time des DOSB, bei dem RUNN+ die eigene Initiative vorstellte. In der anschließenden Diskussion haben wir vereinbart, den Austausch außerhalb des Formats fortzusetzen. Daraus entwickelte sich eine produktive Zusammenarbeit zwischen RUNN+ und dem DLV.

Unsere Erfahrungen zeigen, dass der Weg zu inklusiveren Wettkämpfen innerhalb von Verbandsstrukturen vor allem ein strategisches Vorgehen erfordert. Verbände sind häufig hierarchisch organisiert, weshalb es hilfreich ist, gezielt Verbündete im Verband zu identifizieren. Diese können als Türöffner*innen zu den relevanten Entscheidungsebenen dienen. Gleichzeitig braucht es Geduld: Veränderungen in Wettkampfstrukturen sind meist ein längerer Prozess. Es wird ein Marathon, kein Sprint.

Simon Böröcz-Sadowski *(dey/demm)*
hat die Community RUNN+ mitgegründe.

Praxishinweis aus dem COME-TOGETHER-CUP, Köln

Inklusive Regeln für eigene Turniere entstehen am besten im direkten Austausch mit den Menschen, die sie betreffen. Dabei ist es wichtig, sensibel vorzugehen: Nicht alle TIN* Personen möchten beratend tätig sein oder ihre Erfahrungen teilen. Eine Ansprache sollte daher immer freiwillig, respektvoll und ohne Erwartungsdruck erfolgen.

Wo ein Austausch möglich und gewünscht ist, können TIN* Teams oder benannte Ansprechpersonen wertvolle Hinweise geben – insbesondere dann, wenn sie das Turnier bereits kennen. Gleichzeitig bleibt es in der Verantwortung der Veranstalter*innen, diese Rückmeldungen sorgfältig abzuwägen und selbstständig in tragfähige Regelungen zu übersetzen.

Andreas Stiene

Eigene Wettkämpfe inklusiv gestalten

Andreas Stiene

Der COME-TOGETHER-CUP (CTC) in Köln ist seit über 30 Jahren ein großes Fußballfest der Vielfalt. Mit 96 Teams und rund 1.350 Hobbyspieler*innen gilt er als das größte „One-Day-Fußballturnier für Erwachsene“ in Europa. Es ist ein unabhängig organisiertes Turnier mit eigenständigen Regeln, die wir kontinuierlich weiterentwickeln.

Mittlerweile nehmen bereits neun unterschiedliche Inklusionsteams im Mixed- und Inklusionsbereich am Turnier teil. Unsere Turnierregeln sind auf diese unterschiedlichen Bereiche und Bedarfe ausgelegt. Denn die Teams wünschen sich, dass zu ihren besonderen Bedarfen etwas schriftlich formuliert wird. Dies haben wir in unserer Turnierordnung unter Punkt 1 ausführlich dargestellt. Auch die Wünsche und Anregungen der Teams fließen jedes Jahr neu in die CTC-Turnierordnung ein.

Bei der Teilhabe von TIN* Spieler*innen setzen wir auf einen klaren, pragmatischen Ansatz. Im Vorfeld des Turniers findet ein direkter Austausch mit der TIN* Ansprechperson eines Teams statt, um Bedarfe zu klären und gemeinsam Lösungen zu finden. Dazu gehört unter anderem ein eigener, blickdichter Pavillon als geschützter Rückzugs- und Umkleidebereich, der bereits beim Aufbau am Vortag eingerichtet wird. Auch separate Umkleide-, Dusch- und WC-Bereiche stehen in Absprache mit dem Sportamt zur Verfügung und befinden sich bewusst abseits der öffentlichen Bereiche.

Damit die unterschiedlichen Angebote vor Ort gut nutzbar sind, sind alle zentralen Ansprechpersonen darüber informiert: das Infopoint-Team, das Team Barrierefreiheit, das Awareness-Team sowie die Turnierleitung. Informationen zu den Räumlichkeiten werden gezielt und ausschließlich an TIN* Personen weitergegeben, die danach fragen. Gleichzeitig versteht sich der CTC als lernender Prozess und arbeitet kontinuierlich an Verbesserungen für kommende Turniere.

Andreas Stiene *(er/ihn)*
ist Gründer und Initiator des COME-TOGETHER-CUP, Köln

Ich bin TIN* und in meiner Sportart gibt es keine inklusiven Regeln. Was kann ich tun?

Auch wenn es (noch) kein offizielles Regelwerk gibt, heißt das nicht, dass du allein bist. Es gibt Wege, dich einzubringen, Strukturen zu hinterfragen und Veränderungen anzustoßen. Hier findest du erste Schritte:

Vertraute Ansprechperson suchen

Suche dir eine Ansprechperson im Verein oder Verband, der du dich anvertrauen kannst, z. B. aus dem Vorstand, Trainer*innenteam oder der Geschäftsstelle. Frag aktiv nach: Wer ist für Inklusion, Diversität oder Gleichstellung zuständig im Verein und vor allem auf Verbandsebene?

Tipp: Du musst dich nicht „rechtfertigen". Es geht um dein gutes Recht auf Teilhabe.

Auf bestehende Schutzkonzepte oder Gleichstellungsziele hinweisen

Auch wenn es keine spezifischen Spielregeln gibt, haben viele Verbände mittlerweile Schutzkonzepte oder Gleichstellungsziele. Du kannst darauf verweisen und fragen: *Wie wird das in der Praxis umgesetzt?*

Argumentationshilfe: „Beim Verband „Sportfüralle" steht im Leitbild, dass alle Menschen willkommen sind – wie wird das konkret im Spielbetrieb umgesetzt?"

Informieren & Vernetzen

Such dir Support und Infos:

- Beim Queeren Netzwerk NRW oder dem LSB NRW
- Andere TIN* Personen in deinem Sport – online, lokal oder in Initiativen
- Ally's in deinem Verein oder Verband

Regeländerungen anstoßen – gemeinsam

Wenn du Kraft und Support hast: Sprich mit deinem Verein oder Verband über die Möglichkeit, eine inklusive Regelung zu entwickeln. Nutzt bestehende Beispiele wie die des DFB oder DHB als Orientierung. Ihr könnt den Prozess über Arbeitsgruppen, Anträge oder in Zusammenarbeit mit queeren Organisationen anstoßen.

Deutlich machen: Ich will nicht „ein Sonderfall" sein

Mach deutlich, dass es dir nicht um eine Sonderbehandlung geht, sondern dass die Regeln selbstverständlicher Teil eines gerechten Miteinanders sein sollten. Bestehende Regeln können hinterfragt werden – auch von dir.

Du musst nicht alles allein machen. Du darfst Forderungen stellen. Und du verdienst Respekt und Schutz im Sport.

Wichtig: Du bist nicht das „Problem" – das System ist noch nicht inklusiv genug Sei dir bewusst: Dein Anliegen ist berechtigt. Und du bist nicht allein.

In meiner Sportgruppe ist eine TIN* Person. Sie fühlt sich wohl im Team und möchte an Wettkämpfen teilnehmen. Es gibt jedoch noch keine inklusiven Regeln. Was kann ich tun?*

Du hast bereits einen sicheren Raum im Training geschaffen. Das ist ein wichtiger erster Schritt. Wenn nun der Wunsch nach Wettkampfteilnahme kommt, stellt sich für dich die Frage: Wie kannst du faire, respektvolle und regelkonforme Teilhabe gewährleisten, auch wenn die offiziellen Strukturen (noch) nicht inklusiv sind?

Sprich mit der TIN* Person – transparent und bestärkend

Frag offen, aber feinfühlig:
- „*Wie möchtest du starten?*“ (Kategorie, Team)?
- „*Hast du Bedenken oder Wünsche?*“
- „*Welche Optionen kommen überhaupt für dich infrage – organisatorisch, emotional, sportlich?*“

Wichtig: Die TIN* Person bestimmt selbst, ob und wie sie sich sichtbar macht – du begleitest sie nur, aber du entscheidest nicht.

Informiere dich über bestehende Regelwerke – oder ihr Fehlen

Viele Fachverbände haben (noch) keine offiziellen Regelungen für trans*, inter* oder nichtbinäre Personen. Es lohnt sich:
- beim eigenen Verband nachzufragen (z. B. über die Geschäftsstelle, Fachwart*innen, Jugendleitung),
- bestehende inklusivere Regelungen aus anderen Sportarten (z. B. Fußball, Hockey, Handball) als Vorbild und Argumentationshilfe zu nutzen.

Tipp: Fordere keine „Sonderregelung“ für deine*n Spieler*in, sondern frage: „*Wie ermöglichen wir hier gleichberechtigte Teilhabe, wie es andere Verbände vormachen?*“

Halte mit dem Verein Rücksprache und sichere dir seine Rückendeckung

Wettkampfteilnahme bedeutet Sichtbarkeit. Das kann für die Person bestärkend, aber auch herausfordernd sein. Stimme dich deshalb mit dem Vereinsvorstand, der Abteilungsleitung oder einer Ansprechperson für Vielfalt ab:
- Wer übernimmt gegebenenfalls die Kommunikation mit dem Verband?
- Gibt es ein Schutzkonzept für den Wettkampftag?
- Wie ermöglichen wir der betroffenen Person einen reibungslosen Wettkampf, z. B. bei Anmeldeformularen oder Umkleidesituationen?

Der Verein sollte klar ausdrücken: „*Wir stehen hinter dir, im Training genauso wie im Wettkampf.*“

Wenn noch kein entsprechendes Regelwerk besteht, für die Zwischenzeit: Frage nach einer Ausnahmegenehmigung

Manche Landesverbände oder Veranstaltende sind offen für Einzelfalllösungen, wenn sie gut vorbereitet sind.

Dabei gilt:
- Beantragt gemeinsam, proaktiv und mit klarer Begründung.
- Orientiert euch an bestehenden Regelwerken (z. B. DFB, DHB, DHB-Hockey).
- Vermeidet medizinische Nachweise und setzt auf Selbstbestimmung.

Begleite den Wettkampf aktiv. Stärke die Awareness vor Ort.

Du kannst nicht alles kontrollieren, aber vieles vorbereiten:
- Wer ist Ansprechperson für Awareness vor Ort?
- Gibt es inklusive Sprache in der Moderation?
- Sind Schiris oder das Organisationsteam sensibilisiert?
- Welche Kabine kann genutzt werden?
- Welche Rahmenbedingungen müssen erfüllt sein?
- Bereite auch das Team auf diese Situation vor: Wie reagieren wir, wenn die*der Mitspieler*in beleidigt wird?

Ziel: Die Teilnahme soll sportlich herausfordern, nicht sozial oder emotional überfordern.

In meiner Sportart werden auf internationaler Ebene TIN* Menschen ausgeschlossen. Was bedeutet das für mich in meinem lokalen Verein?

Zunächst: Die Regelungen auf internationaler Ebene (z. B. bei Weltmeisterschaften, Olympiaden oder internationalen Fachverbänden wie FINA, World Athletics, UCI usw.) sind für deinen lokalen Verein oder Verband nicht automatisch bindend. Sie betreffen in erster Linie den Spitzensport und nicht den Breitensport oder Amateur*innensport, in dem sich die allermeisten Menschen bewegen. Das heißt,

- du musst niemanden ausschließen, nur weil es auf internationaler Ebene Ausschlüsse gibt;
- du bist nicht verpflichtet, Regelungen umzusetzen, die im eigenen Fachverband gar nicht gelten;
- es ist keine rechtliche Pflicht, sich an internationale Normen zu halten, wenn der nationale Verband eigene oder keine Vorgaben hat.

Was das für dich vor Ort bedeutet:

- Du hast Gestaltungsspielraum. Im Training, im Verein und bei vielen lokalen oder regionalen Wettkämpfen kannst du gemeinsam mit deinen Teams, Verantwortlichen und Spieler*innen Teilhabe ermöglichen.
- Dein Verein kann Haltung zeigen, auch wenn auf globaler Ebene diskriminierende Entscheidungen getroffen werden. Gerade im Breitensport ist es möglich, Teilhabe praktisch zu gestalten durch Schutzkonzepte, inklusive Kommunikation, offene Kategorien und sensible Organisation.
- Du kannst dich auf andere Strukturen berufen, z. B. auf nationale oder landesweite inklusive Regelwerke (DFB, DHB, LSB NRW), die Selbstbestimmung und Gleichbehandlung unterstützen.

Und was du tun kannst:

- Sprich das Thema aktiv im Verein, in deinem Verband, mit Kolleg*innen an. Je mehr Menschen sichtbar machen, dass die internationalen Entscheidungen nicht zu ihren Werten passen, desto mehr Rückhalt entsteht.
- Schaffe Räume, in denen TIN* Sportler*innen sich sicher fühlen, auch wenn sie (noch) nicht an bestimmten Wettkämpfen teilnehmen können oder bewusst ausgeschlossen werden.
- Setze ein Zeichen für Veränderung von unten: Indem du inklusiv handelst, stärkst du eine andere Sportpraxis.

HF 5: Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit
Handlungsempfehlung: Geschlechter- und queerinklusive Vereinskommunikation – wie Sprache Zugehörigkeit schafft

Geschlechter- und queerinklusive Sprache im Sportverein ist eine einfache, aber wirkungsvolle Maßnahme. Gleichzeitig kann sie verunsichern oder auf Widerstand stoßen. Hier hilft es, das Thema gut einzubetten, zum Beispiel mit einer offenen Gesprächskultur, Verbündeten im Verein und – idealerweise – mit einem klaren Vorstandsbeschluss.

Warum geschlechter- und queerinklusive Kommunikation im Verein?

Queere Menschen erleben es im Alltag häufig, dass sie durch Sprache ausgeschlossen werden, auch im Sportverein. Wenn etwa in einem Mitgliedsantrag oder in der Bestandserhebung nur „männlich“ und „weiblich“ als Geschlechtsoptionen zur Auswahl stehen, bleiben sie unsichtbar. Auch Elternbriefe, die ausschließlich „Mütter und Väter“ ansprechen, übersehen bewusst oder unbewusst andere Familienformen. Und wenn es auf der Vereinswebsite heißt: „Liebe Sportler und Sportlerinnen“, fragt sich manch eine Person: Bin ich überhaupt mitgemeint?

Geschlechter- und queerinklusive Sprache schafft dagegen Sichtbarkeit und Zugehörigkeit. Sie signalisiert: Wir sehen dich. Du bist willkommen, so, wie du bist. Sie zeigt, dass der Verein Vielfalt ernst nimmt, nicht nur auf dem Spielfeld, sondern auch in seiner Kommunikation, seinen Formularen und auf seiner Website.

Wie kann queerinklusive Kommunikation konkret aussehen und wie wird sie wirksam?

Geschlechter- und queerinklusive Sprache zeigt sich in der Kommunikation mit Mitgliedern, Interessierten und der Öffentlichkeit, etwa in Texten, Formularen, Plakaten, E-Mails, Social Media oder auf der Website.

Wichtig: Es muss nicht immer die „perfekte“ Formulierung sein. Wichtiger sind bewusste Entscheidungen und eine offene Haltung. Gute Kommunikation verbindet Alltagstauglichkeit mit Respekt.

Konkret kann das heißen:

- **Inklusive Sprache einsetzen:** Ob Sternchen (z. B. Trainer*innen), Doppelpunkte (Trainer:innen) oder neutrale Begriffe („Spielpass“ statt „Spielerpass“) – wichtig ist, dass ihr euch im Verein auf eine Form verständigt und diese einheitlich verwendet.
- **Formulare und Abfragen überarbeiten:** Ihr könnt bei Anmeldungen oder Bestandserhebungen mehr als zwei Geschlechtsoptionen anbieten („m/w/divers/keine Angabe“) – wie es in NRW bereits Standard ist. Begriffe wie „Erziehungsberechtigte“ statt „Mutter/Vater“ berücksichtigen auch queere Familienformen.
- **Website, Materialien und Vereinsordnungen prüfen:** Infotexte, Ausschreibungen, Satzung, Spielordnungen oder Vereinsnews könnt ihr Schritt für Schritt sprachlich anpassen. Am besten, ihr fangt bei zentralen Texten, wie eurem Leitbild oder der Begrüßungsseite an.
- **Bildsprache vielfältig gestalten:** Bilder auf Social Media, in Foldern/Flyern oder auf der Website sagen viel über euren Verein. Überprüft, wer dort zu sehen ist und wer fehlt. Zeigt eure Vielfalt – mit verschiedenen Körpern, Geschlechtern, Altersgruppen, Hautfarben oder Behinderungen.
- **Persönliche und digitale Kommunikation inklusiv gestalten:** Auch Begrüßungen, E-Mails, Newsletter oder Aushänge könnt ihr inklusiv formulieren, wenn ihr „Liebe Mitglieder“ oder „Hallo zusammen“ schreibt, statt „Liebe Sportler und Sportlerinnen“. Kleine Umstellungen – große Wirkung.
- **Hilfsmittel bereitstellen und gemeinsam lernen:** Ein Glossar zu Begriffen wie trans*, nichtbinär, queer, konkrete Formulierungshilfen oder interne FAQs unterstützen euch bei Rückfragen. Eine kurze Schulung, ein Austausch im Team oder externe Beratung helfen, Sicherheit im Umgang mit Sprache zu gewinnen.

Tipp: Der DOSB hat den Leitfaden „Genderbewusste Sprache im DOSB und in der DSJ“ als praktische Tool für Vereine und Verbände veröffentlicht: www.dosb.de/service/tools/detail/leitfaden-genderbewusste-sprache-im-dosb-und-in-der-dsj

Welche Bedingungen helfen?

Damit inklusive Kommunikation nicht nur ein Einzelprojekt bleibt, solltet ihr:

- **Rückhalt vom Vorstand einholen:** Ein Vorstandsbeschluss oder ein gemeinsames Statement schafft Verbindlichkeit.
- **Zuständigkeiten klären:** Wer kümmert sich um die Website, Social Media, Einladungen etc.? Gibt es eine Person, die Texte gegenliest?
- **Materialien bereitstellen:** Formulierungshilfen, Bilddatenbanken, Checklisten.
- **Fehlerfreundlichkeit betonen:** Sprache darf ausprobiert werden. Wichtig ist das Dranbleiben, nicht die Perfektion.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Einstieg finden:** Ist das Thema schon präsent? Gab es Fragen, Rückmeldungen, Unsicherheiten?
2. **Gespräch initiieren:** Wer im Team oder Verein hat Interesse, sich mit Sprache zu beschäftigen?
3. **Bestehende Texte, Formulare und Bilder sichten:** Gibt es Stellen, die auffällig binär oder ausschließend formuliert oder dargestellt sind? Neben dem Genderstern* geht es auch z. B. um die Nennung von Eltern auf Formularen: Wird sich hier ausschließlich auf Vater und Mutter bezogen? Oder begrüßt ihr beispielsweise Eltern oder Erziehungsberechtigte, und bezieht damit auch Regenbogenfamilien in die Kommunikation ein?
4. **Kleine Schritte planen:** z. B. genderneutrale Begrüßung, neue Formulierungen auf Social Media.
5. **Weiterbildung nutzen:** z. B. eine Schulung durch eine LSBTIQ*-Fachstelle oder ein Leitfaden wie den DOSB-Leitfaden
6. **Vorleben statt vorschreiben:** Grundsätzlich in E-Mails, auf Plakaten oder in Reden gendern.
7. **Feedback einholen:** Wie kommt die gendersensible Sprache bei den Mitgliedern an? Was irritiert, was wirkt positiv?
8. **Verbindlichkeit schaffen:** Beschluss im Team, vereinseigene Sprachrichtlinie oder ein internes Kommunikationspapier.
9. **Sichtbar machen:** Sprache ist Haltung, und die darf man zeigen.

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Stimmen aus der Praxis

Sprache konsequent weiterdenken

Die Handlungsempfehlung zur geschlechterinklusiven Vereinskommunikation zeigt sich in der Praxis auf unterschiedlichen Ebenen: in einer grundsätzlichen Haltung ebenso wie in ganz konkreten Texten und Formularen. Die folgenden Beispiele verdeutlichen, wie Vereine diesen Weg jeweils auf ihre Weise gehen.

ESV Olympia Köln – Abteilung Fußball

Der ESV Olympia Köln nutzt seit vielen Jahren gendergerechte Sprache in der internen und externen Kommunikation, wie der Homepage oder Social Media. Als Abteilung mit über 200 aktiven Spielerinnen, hat die Förderung von Mädchen und Frauen bei uns einen extrem hohen Stellenwert. Dies sollte man selbstverständlich auch sprachlich sehen. Inzwischen denken wir Vielfalt noch umfassender: Unsere Sprache soll allen Menschen – ob cis, trans*, inter* oder nichtbinär – zeigen, dass sie im Verein willkommen sind und dazugehören.

Tobias Thomas *(er/ihm)*
ist Geschäftsführer Fußball des ESV

Vorwärts Spoho 98, Köln

Bei Vorwärts Spoho 98 haben wir unsere bestehenden Anmelde- und Elternformulare systematisch überprüft und überarbeitet. Dabei schauten wir gezielt danach, wo Sprache unbeabsichtigt ausschließend wirkt oder Lebensrealitäten nicht berücksichtigt. Diese Stellen haben wir angepasst.

Vereine, die ihre Formulare oder Online-Anmeldungen inklusiver gestalten möchten, sollten sich zunächst grundsätzlich damit auseinandersetzen, was geschlechterinklusive Vereinskommunikation bedeutet und an welchen Stellen im Verein Sprache zum Ausdruck kommt und geschrieben wird. Anschließend können sie damit beginnen, Formulare zu sichten und herauszufiltern, wo die verwendete Sprache überarbeitet werden kann.

Lea Wippermann *(sie/ihr)*
ist im Vorstandsteam und Nachhaltigkeitsbeauftragte von Vorwärts Spoho 98
Linette Hintze *(sie/ihr)*
ist Inklusionstrainerin von Vorwärts Spoho 98

Ein Name macht den Unterschied: Ein Beispiel aus dem Kanu-Verband NRW

Fragen an Gabriele Kohler

Ihr habt die Bezeichnungen für Räumlichkeiten in eurem Verein verändert. Welche waren das konkret und wie ist es dazu gekommen?

Nach der Renovierung unserer „Muckibude“ haben wir aktiv nach einer Bezeichnung gesucht, die möglichst alle Vereinsmitglieder anspricht und zur Nutzung einlädt. Wir haben eine kleine Umfrage gemacht und am Ende fiel die Entscheidung auf „Trainingsraum“. Außerdem haben wir bei der Beschriftung der Umkleiden ein Zeichen für mehr Vielfalt gesetzt und die Symbole für männlich und weiblich um eine nichtbinäre Darstellung ergänzt.

Was würdet ihr anderen Vereinen raten?

Die Mitglieder einzubeziehen. Das fördert den Dialog und hilft, dass die Entscheidung von möglichst vielen mitgetragen wird.

Gabriele Kohler *(sie/ihr)*
ist Beauftragte für Chancengleichheit und Vielfalt im Kanu-Verband Nordrhein-Westfalen

HF 5: Kommunikation & Öffentlichkeitsarbeit
Handlungsempfehlung: Teilnahme am CSD – Haltung zeigen

Die Teilnahme an einem Christopher Street Day (CSD) ist ein so starkes wie niedrigschwelliges Zeichen für Vielfalt im Sport – auch wenn euer Verein noch nicht über eine umfassende Diversity-Strategie verfügt. Wichtig ist, dass sie nicht für sich allein steht: Wird sie mit Haltung, begleitenden Angeboten oder Dialogen verknüpft, entsteht echte Wirkung. Sonst kann sie als rein symbolisches Signal, sogenanntes Rainbow-Washing, missverstanden werden.

© shutterstock.com/Rawpixel.com

Warum sind Zeichen wie diese wichtig?

Die Teilnahme am CSD macht deutlich: Unser Verein steht für Offenheit, Respekt und Vielfalt. Damit stärkt ihr die Sichtbarkeit queerer Lebensrealitäten, schafft Zugehörigkeit und könnt bei Mitgliedern und Fans und im Umfeld ein starkes Zeichen der Solidarität setzen.

Wie kann eine Teilnahme am CSD aussehen und was ist dabei zu beachten?

Bei der Teilnahme am CSD gibt es verschiedene Wege der Umsetzung:

- **Eigenständig teilnehmen:** Einige Vereine laufen mit einer kleinen Delegation unter eigener Fahne mit, ausgestattet z. B. mit Bannern, Shirts oder Kapitän*innenschleife in Regenbogenfarben.
- **Im Verbund mit anderen Vereinen oder Sportverbänden:** Gemeinsam auf dem CSD Präsenz zeigen. Das stärkt die Sichtbarkeit und zeigt, dass die Sportlandschaft gemeinsam für Vielfalt einsteht.
- **In Kooperation mit queeren Organisationen:** etwa über eine Einladung zur Teilnahme am Wagen einer lokalen Initiative oder im Rahmen eines CSD-Sportprogramms.

Welche Bedingungen helfen?

Damit aus der Idee eine wirkungsvolle Maßnahme wird, sollten einige Punkte berücksichtigt werden:

- **Vorab abstimmen:** Besprecht die Teilnahme mit dem Vorstand oder Leitungsteam, damit sie als offizielle Vereinsposition erkennbar ist, nicht als Einzelaktion.
- **Freiwilligkeit sichern:** Niemand sollte sich zur Teilnahme verpflichtet fühlen. Gleichzeitig ist gemeinsames Engagement hilfreich, etwa durch geteilte Vorbereitungsarbeit oder Material.
- **Sichtbar machen:** Ein Beitrag im Newsletter, ein Rückblick auf Social Media oder ein Bild im Vereinsheim verstärken die Wirkung.
- **Nachbereiten und reflektieren:** Eine kurze Austauschrunde im Team oder eine Feedbackmöglichkeit nach dem CSD gibt Raum für Resonanz.
- **Langfristig denken:** Die CSD-Teilnahme entfaltet besonders dann Wirkung, wenn sie mit weiteren Schritten verknüpft ist, z. B. der Benennung von Ansprechpersonen, der Teilnahme an einer Schulung oder dem Erstellen eines Schutzkonzeptes.

© shutterstock.com/Lazy_Bear

© shutterstock.com/Dani D G

Checkliste: Wie fangen wir an?

Was braucht ihr, um als Verein beim CSD sichtbar zu werden?

1. **Interesse sammeln:** Gibt es Mitglieder, die mitlaufen oder mitgestalten wollen?
2. **Zustimmung sichern:** Vorstand und Kommunikationsverantwortliche einbeziehen.
3. **CSD-Termin recherchieren:** Wann, wo, wer organisiert?
4. **Auftreten planen:** Banner gestalten, T-Shirts drucken, Slogan wählen.
5. **Teilnahme öffentlich machen:** z. B. auf Social Media oder mit Plakaten im Vereinsheim.
6. **Freiwilligkeit betonen:** Mitmachen ist möglich, kein Outing nötig.
7. **Sichtbarkeit nutzen:** Vor Ort oder digital Statements setzen.
8. **Austausch ermöglichen:** Nachbesprechung oder Feedbackrunde einplanen.
9. **Erfahrungen teilen:** Bericht oder Bildstrecke im Newsletter oder auf der Website veröffentlichen.

Wichtig: Auch kleine Gesten haben große Wirkung. Es zählt nicht die Größe des Auftritts, sondern die Haltung dahinter.

© shutterstock.com/Sabrina Bracher

Stimmen aus der Praxis

Glaubwürdig und vernetzt auftreten

Fragen an Maike Schröder

Ihr seid als Verband beim CSD vertreten. Welche besonderen Chancen seht ihr darin, wenn Sportverbände gemeinsam Sichtbarkeit zeigen?

Durch mehr engagierte Personen, die mitlaufen, erreichen wir gemeinsam eine höhere Reichweite und mehr Aufmerksamkeit für das Thema. Die queere Community sieht, dass sich der Sport für ihre Rechte einsetzt; der Sport sieht, dass das Thema wichtig im Sport ist und mitgedacht werden muss. Der CSD bietet die Möglichkeit, vor Ort mit Leuten persönlich in den Austausch zu kommen, der online oder auf sportspezifischen Veranstaltungen vielleicht nicht möglich wäre.

Was sollten Verbände aus eurer Sicht unbedingt klären, bevor sie mit einem CSD-Auftritt an die Öffentlichkeit gehen?

Die Verbände müssen ihre Haltung und ihren Einsatz für die queere Community vorab gefestigt und verankert haben. Es reicht nicht, mitzulaufen, ein paar Aufkleber zu verteilen und sich sonst keine Gedanken um eine queerfreundliche Sportlandschaft zu machen. Wir nennen so etwas „Queerwashing“. Es ist wichtig, mit der Community, die sich schon viel länger mit dem Thema auseinandersetzt, zusammenzuarbeiten. Eine Vorab-Recherche, welche Sportorganisationen bereits teilnehmen, wie man diese unterstützen kann, und die Kommunikation der Teilnahme der eigenen Sportorganisation an Aktionen und Projekten sind wichtig.

Maike Schröder *(sie/ihr)*
ist Mitglied im Jugendausschuss und Queerbeauftragte beim Schwimmverband NRW

Wie anfangen? – Niedrigschwelliger Einstieg im Verein

Ein Praxisbeispiel der Ruderabteilung der Ruder- und Tennisgesellschaft Wesel 1907 (RTWG)

Die Ruderabteilung der RTGW hat sich im Rahmen eines Erasmus+-Projekts erstmals mit dem Thema auseinandergesetzt und daraufhin am CSD teilgenommen. Die Reaktionen im Verein und im Umfeld waren überwiegend positiv oder neutral. Gleichzeitig versteht sich die Teilnahme als Lernprozess: Es bleibt offen, wie sich weitere Mitglieder künftig einbinden lassen. Vielleicht ist es einfacher, zunächst an einem kleineren, lokalen CSD teilzunehmen.

Vereine, die zum ersten Mal beim CSD dabei sein wollen, können durch Vereinsflaggen, kleine Handouts oder Flyer Sichtbarkeit schaffen und zugleich queere Menschen gezielt einladen, den Verein kennenzulernen.

Queerbeauftragte der Ruderabteilung der RTGW

Warum CSD? – Haltung sichtbar machen

Fragen an Gabriele Kohler

Als Landesverband seid ihr beim CSD präsent. Warum ist euch die Teilnahme am CSD wichtig?

Der Christopher Street Day ist weit mehr als eine bunte Parade. Er ist ein starkes Zeichen für Gleichberechtigung, Vielfalt und Akzeptanz. Wer mitgeht, zeigt nicht nur Farbe, sondern Haltung. Menschen, die sonst vielleicht im Verborgenen leben, werden gesehen und erfahren, dass sie nicht allein sind.

Beim CSD mitzulaufen, heißt für uns, Solidarität mit all jenen zu zeigen, die noch immer Diskriminierung erfahren oder sich nicht trauen, offen zu sich selbst zu stehen. Und es heißt, dafür einzustehen, dass Liebe, Identität und Freiheit keiner Einschränkung unterliegen sollen.

Der CSD erinnert solidarisch an den Ursprung der Bewegung. An den Mut, gegen Ungerechtigkeit aufzustehen. Sichtbarkeit ist kein Selbstzweck. Sie ist der erste Schritt zu echter Gleichstellung.

Welche Tipps würdet ihr anderen Verbänden geben, die zum ersten Mal beim CSD dabei sein wollen?

Habt Spaß, denn der CSD ist ein Fest der Vielfalt und des Miteinanders! Lasst euch von der Energie tragen, feiert gemeinsam, und genießt das Gefühl, Teil einer Bewegung zu sein, die Sichtbarkeit, Freiheit und Gleichberechtigung lebt. Wer beim CSD das erste Mal mitläuft, merkt schnell: Es geht nicht nur um den einen Tag, sondern darum, Haltung zu zeigen, Verbündete zu sein und gemeinsam für eine offene Gesellschaft einzustehen. Meldet Euch beim LSB und vertretet auch beim CSD die Werte des Sports, wie Respekt, Fairness und Gemeinschaft, ganz nach dem Motto: „Sport for all Genders and Sexualities“.

Gabriele Kohler
ist die Beauftragte für Geschlechtergerechtigkeit, Vielfalt und Chancengleichheit beim Kanu-Verband NRW

HF 6: Mitgliederbegleitung, Schutz & Krisenmanagement

Handlungsempfehlung: Ansprechpersonen für Vielfalt – wie sie den Verein stärken können

Die Einführung einer Ansprechperson für geschlechtliche Vielfalt ist eine niedrigschwellige erste Maßnahme. Damit signalisiert ihr Offenheit und bietet queeren Mitgliedern eine erste Anlaufstelle. Die Ansprechperson kann als Katalysator wirken und weitere Veränderungen anstoßen.

© stock.adobe.com/Dragana Gordic

Warum Ansprechpersonen?

Sportvereine sind Orte der Gemeinschaft. Doch nicht alle Menschen fühlen sich dort automatisch sicher oder willkommen. Gerade queere Menschen erleben oft Unsicherheiten: beim Umziehen, beim Umgang mit Sprache, bei Sichtbarkeit oder in Wettkampfsituationen. Viele Fragen bleiben aus Scham oder Angst vor Zurückweisung unausgesprochen.

Ansprechpersonen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt bieten hier einen Anker: Sie sind nicht „die Expert*innen für alles", sondern vertrauenswürdige, erreichbare Menschen, die zuhören, vermitteln und den Verein dabei unterstützen, sich offen und respektvoll zu positionieren.

Wie entstehen solche Rollen?

Es gibt viele Wege, wie die Rolle einer Ansprechperson für geschlechtliche Vielfalt im Sportverein entstehen kann - formell wie informell.

Formelle Wege: Manche Vereine benennen bewusst eine Ansprechperson, etwa im Anschluss an einen Workshop zum Thema Diskriminierung oder im Rahmen eines neuen Schutzkonzepts. Die Position kann im Organigramm, auf der Website oder in der Satzung verankert sein. Wichtig ist immer, dass die Ansprechperson offiziell durch den Vorstand unterstützt wird.

Informelle Wege: Die Rolle entwickelt sich aus dem Vereinsalltag: Nach einem Coming-out im Team oder einem Gespräch in der Umkleide wird deutlich, dass im Verein eine ansprechbare Person fehlt. Manchmal übernehmen engagierte Mitglieder diese Funktion aus eigenem Antrieb, weil sie selbst queer sind oder als Verbündete Verantwortung übernehmen wollen.

Egal, ob formal festgelegt oder informell gewachsen: Entscheidend ist, dass es eine Ansprechperson gibt und sie allen bekannt ist. Diese Sichtbarkeit kann bereits ein starkes Zeichen sein und den Anstoß für weitere positive Veränderungen im Verein geben.

© stock.adobe.com/Bliss

© shutterstock.com/AnnaStills

Welche Bedingungen helfen?

Damit eine Ansprechperson wirksam handeln kann, sind noch keine perfekten Strukturen notwendig. Allerdings sind ein paar grundlegende Rahmenbedingungen förderlich. Dazu gehören:

- Der Rückhalt vom Vorstand oder Leitungsteam. Die Person muss wissen: „Ich bin willkommen und nicht allein."
- Schulung und Austauschmöglichkeiten helfen der Ansprechperson dabei, sich in ihrer Rolle sicher zu fühlen. Niemand muss Expert*in sein, aber Unterstützung tut gut.
- Klare Kommunikation im Verein sorgt dafür, dass die Rolle nicht untergeht: Hier reichen schon ein Steckbrief auf der Website, eine Info im Newsletter oder eine kurze Vorstellung im Training.
- Und schließlich: Geduld. Es dauert, bis Rollen sich einspielen. Wichtig ist, dranzubleiben und immer wieder kleine Signale zu setzen, die manifestieren: Vielfalt ist hier willkommen.

Checkliste: Wie fangen wir an?

Wie kann dein Verein eine Ansprechperson für queere Themen etablieren?

1. **Gespräch initiieren:** Gibt es im Team oder Vorstand Interesse oder bereits Bedarf?
2. **Bedarfe sammeln:** Gab es Vorfälle, Fragen, Unsicherheiten?
3. **Offen kommunizieren:** Wer hätte Interesse, die Rolle zu übernehmen?
4. **Keine Expertise nötig:** Offenheit und Empathie sind wichtiger als Fachwissen.
5. **Schulung anbieten:** z. B. vom Queeren Netzwerk NRW oder lokalen Stellen.
6. **Rolle definieren:** Aufgaben, Erreichbarkeit, Dauer festlegen (formell oder formlos).
7. **Sichtbar machen:** Steckbrief, E-Mail, Erwähnung auf Website und bei Neumitgliedern.
8. **Feedback ermöglichen:** Ansprechperson begleiten, Rückhalt sichern.
9. **Langfristig denken:** Rolle regelmäßig evaluieren, Austausch fördern.

Wichtig: Jeder Verein kann seinen eigenen Weg finden. Es geht nicht um Perfektion – sondern um Verlässlichkeit.

© stock.adobe.com/Valerii Honcharuk

© shutterstock.com/Lazy_Bear

Stimmen aus der Praxis

Schutzkonzepte als Ausgangspunkt

Fragen an Pauline Laufer

Du bist Ansprechperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in deinem Verein bzw. Verband. Wie ist diese Rolle bei dir entstanden und welche Wirkung hat sie im Alltag?

Bei uns ist diese Kontaktstelle im Rahmen der Entwicklung unseres Schutzkonzeptes entstanden. Wir möchten eine Anlaufstelle für Mitglieder, aber auch interessierte Personen, die noch nicht bei uns im Verein sind, schaffen.

Was sollten Vereine, Bünde oder Verbände unbedingt bedenken, wenn sie erstmals eine solche Ansprechperson benennen?

Es sollte offiziell und öffentlichkeitswirksam kommuniziert werden, dass es eine Ansprechperson gibt. So kann die Organisation gleichzeitig ihre Haltung für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ausdrücken.

Pauline Laufer *(sie/ihr)*
ist Ansprechperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt beim SC Münster 08.

Ansprechpersonen brauchen Rückhalt im Verein – insbesondere vom Vorstand

Pascal Holste

Die Rolle der Ansprechperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt hat sich in der Rollsportabteilung im Laufe verschiedener Projekte entwickelt. Danach haben wir das Thema Vielfalt auch in den Gesamtverein hineingetragen. Dabei verstehe ich meine Rolle nicht nur als formale Funktion, sondern als aktive Aufgabe im Vereinsalltag.

Sowohl im Verein als auch im beruflichen Kontext ist es mir wichtig, offen zu kommunizieren, aufmerksam zuzuhören und, wenn nötig, auch klare Haltung zu zeigen – selbst, wenn das Konflikte mit sich bringt.

Für eine wirksame Ausgestaltung der Rolle der Ansprechperson ist der Rückhalt im gesamten Verein entscheidend, insbesondere im Vorstand. Nur wenn sie akzeptiert und aktiv eingebunden ist, kann Vielfalt im Verein tatsächlich gelebt werden.

Pascal Holste *(er/ihm)*
ist sportlicher Leiter Rollsportabteilung SC Halle 1919

„Wichtig sind Rückhalt und Akzeptanz im gesamten Verein – insbesondere im Vorstand."

Pascal Holste

Impulse aus Bildung und Austausch

Fragen an Maike Schröder

Du bist Ansprechperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in deinem Verein bzw. Verband. Wie ist diese Rolle bei dir entstanden und welche Wirkung hat sie im Alltag?

Ich bin ehrenamtlich im Sport und in der Jugendarbeit aktiv und interessiere mich für das Thema. Aus Interesse besuchte ich die BuNT in Köln und brachte das Thema in den Jugendausschuss ein. Die Eindrücke der BuNT sorgten dafür, dass wir uns beim Schwimmverband NRW für einen queerfreundlichen Sport einsetzen und Fortbildungen anbieten. Jugendarbeit hat für mich auch immer den Auftrag zur politischen und gesellschaftlichen Bildung sowie zur Förderung von Teilhabe.

Was sollten Vereine, Bünde oder Verbände unbedingt bedenken, wenn sie erstmals eine solche Ansprechperson benennen?

Die Ansprechperson sollte gewisse Erfahrungen mit dem Thema haben, Fortbildungen besuchen und regelmäßig mit Expert*innen in Kontakt treten, die sich mit Themen der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt auskennen. Es ist wichtig, dass wir mit und nicht über die queere Community reden. Nur so können wir uns respektvoll mit der Thematik auseinandersetzen. Außerdem sollte die Ansprechperson Rückhalt im Verband bekommen, damit sie nicht gegen Windmühlen ankämpfen muss.

Maike Schröder *(sie/ihr)*
ist Mitglied im Jugendausschuss und Queerbeauftragte beim Schwimmverband NRW

Ansprechpersonen für Vielfalt: Vertrauen braucht Klarheit

Fragen an Jan Drees

Du bist Ansprechperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in deinem Bund. Wie ist diese Rolle bei dir entstanden?

Die Rolle ist aus meiner Vorstandsarbeit heraus entstanden. Wir haben im Kreissportbund mehrere Beauftragungen neu geordnet und auch neue geschaffen – unter anderem die für queere Vielfalt. In diesem Prozess habe ich mich bewusst für diese Aufgabe gemeldet. Inzwischen führe ich die Funktion ohne zusätzliches Wahlamt aus, arbeite aber weiterhin eng und vertrauensvoll mit Vorstand und Präsidium zusammen.

Welche Wirkung hat die Rolle in deinem Alltag?

Im Alltag bin ich eine niedrigschwellige Ansprechperson. Ich berate, vermittle zwischen unterschiedlichen Perspektiven und gebe Impulse, damit Vielfalt selbstverständlich mitgedacht wird. Oft bin ich einfach die erste Anlaufstelle, wenn Unsicherheiten auftauchen oder eine erste fachliche Einschätzung gewünscht ist.

Was sollten Vereine, Bünde oder Verbände bedenken, wenn sie erstmals eine solche Ansprechperson benennen?

Wichtig ist, dass die Ansprechperson frühzeitig vorgestellt wird und alle wissen, wofür sie da ist. Die Rolle sollte klar sein: Sie dient nicht der Belehrung, sondern der vertrauensvollen Unterstützung und konstruktiven Begleitung. Diese Klarheit schafft Zugänge und fördert, dass die Funktion tatsächlich genutzt wird.

Jan Drees *(er/ihn)*
ist Queer-Beauftragter beim Kreissportbund Coesfeld

„Die Rolle dient nicht der Belehrung, sondern der vertrauensvollen Unterstützung."

Jan Drees

Ansprechperson für Vielfalt: Sichtbarkeit wirkt auch leise

Queerbeauftragte der Ruderabteilung der Ruder- und Tennisgesellschaft Wesel 1907 (RTGW)

Die Rolle der Ansprechperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt entstand bei der Ruderabteilung der RTGW aus persönlichem Engagement. Ich brachte das Thema LSBTIQ* über die Vereinswebsite ein und engagierte mich im Rahmen des Erasmus+ Projekts „Sport für alle Geschlechter und sexuelle Identitäten". So konnte ich unsere Vielfalt zunächst sichtbar machen – auch ohne formale Struktur oder große Erwartungen.

Auch wenn sich bislang noch niemand persönlich an mich als Ansprechperson gewandt hat, zeigt sich bereits eine Wirkung nach außen: Wer online nach „queer" und „Wesel" sucht, stößt auf unseren Verein. Das ist zunächst eine klare Willkommensbotschaft und ein erster Schritt, dessen Wirkung sich mit der Zeit entfalten wird.

Die formale Verankerung der Rolle im Verein entstand durch einen Vorstandsbeschluss. Entscheidend war dabei, dass ich mich mit Überzeugung für das Thema einsetze. Denn letztlich muss man eine Person finden, die sich dem Thema mit Herzblut verschreibt und das Thema nicht als zusätzliche, lästige Aufgabe wahrnimmt.

Wichtig war auch, dass der Vorstand unserer Ruderabteilung von Anfang an hinter diesem Schritt stand. Besonders die jüngeren Vorstandsmitglieder legten Wert darauf, queere Themen mitzudenken und offen anzusprechen.

„Es geht um mehr als Sichtbarkeit nach außen. Entscheidend ist die Haltung nach Innen."

Gabriele Kohler

Ansprechpersonen für Vielfalt: Haltung sichtbar machen, Wandel anstoßen

Fragen an Gabriele Kohler

Du bist Ansprechperson für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in deinem Verein und im Verband. Wie ist diese Rolle bei dir entstanden?

Als Beauftragte für Chancengleichheit und Vielfalt habe ich auch die Dimension „Geschlecht, Geschlechtsidentität und sexuelle Orientierung" im Blick. In diesem Kontext haben sich im Verband und im Verein viele Dinge entwickelt:

- die Mitarbeit im Erasmus+Projekt mit dem LSB NRW,
- die Beteiligung am CSD in Köln, aus der die Kooperation mit dem SC Janus entstanden ist,
- der Kanupride als queeres Paddelfestival in Kooperation mit der Kanuabteilung des SC Janus,
- die Beschilderung der Umkleiden,
- das Hissen der Pride-Flag am Vereinsgebäude
- das Benennen und Kommunizieren einer Ansprechperson auf der Internetseite.

Welche Wirkung hat deine Rolle im Vereinsalltag?

In meinem Verein haben wir ein Umfeld geschaffen, einen Safer Space, in dem Personen unabhängig vom Geschlecht, der Geschlechtsidentität oder der sexuellen Orientierung willkommen sind und Teil der Gemeinschaft im Verein sind.

Was sollten Vereine, Bünde oder Verbände unbedingt bedenken, wenn sie erstmals eine solche Ansprechperson benennen?

Vereine sollten sich bewusst machen, dass es um mehr geht als um die Sichtbarkeit nach außen. Es geht auch um die Haltung nach Innen. Um eine Kultur, in der sich alle Mitglieder sicher, respektiert und willkommen fühlen. Dazu braucht es Offenheit und die Bereitschaft, sich mit Themen wie Diskriminierung, Sprache und Diversität ehrlich auseinanderzusetzen.

Nur wenn die Ansprechperson wirklich gehört und unterstützt wird, kann sie ihre Aufgabe erfüllen und Impuls für Veränderung geben.

Gabriele Kohler *(sie/ihr)*
ist Beauftragte für Chancengleichheit und Vielfalt im Kanu-Verband Nordrhein-Westfalen

HF 6: Mitgliederbegleitung, Schutz & Krisenmanagement

Handlungsempfehlung: Risikoanalyse und Schutzkonzepte – wie sichere Strukturen im Verein entstehen

Ein Schutzkonzept ist ein Zeichen für Verantwortung, Achtsamkeit und Zugehörigkeit – kein bürokratischer Mehraufwand. Kinder, Jugendliche und Erwachsene erleben im Sport nicht nur Gemeinschaft, sondern auch Abhängigkeiten, Machtverhältnisse und im Fall von queeren Personen Ausgrenzung oder Diskriminierung. Allein der Schritt, sich mit einem Schutzkonzept auseinanderzusetzen, ist ein starkes Signal: „Wir schauen hin. Wir übernehmen Verantwortung." Schon durch erste Gespräche im Vorstand oder in der Abteilung zeigt ein Verein Haltung.

Schutzkonzeptgenerator

Dieses innovative Tool wurde speziell für Sportvereine entwickelt, um dabei zu helfen, maßgeschneiderte Schutzkonzepte zu erstellen.

https://schutzkonzeptgenerator.nrw

Wimmelbild im HG: © Dorothee Wolters

Warum braucht ein Verein ein Schutzkonzept?

Sexualisierte und interpersonelle Gewalt kann überall passieren, auch im Sportverein. Studien zeigen, dass Faktoren wie Nähe, Körperkontakt, Abhängigkeiten oder unklare Zuständigkeiten Risiken bergen. Viele Betroffene schweigen, aus Angst, Scham oder weil das Vertrauen fehlt.

Ein Schutzkonzept schafft Bewusstsein, Prävention und Handlungssicherheit: Es zeigt, dass der Verein – im Alltag präventiv aufgestellt und im Ernstfall handlungsfähig ist. Eltern, Kinder und (queere) Menschen erkennen darin ein sicheres Zeichen, dass der Verein mit Gewalt konsequent umgeht und eine höchstmögliche Sicherheit für alle Aktiven gewährleistet.

Darüber hinaus fordert das NRW Landeskinderschutzgesetz von 2022 bei allen Trägern von Angeboten nach dem Kinder- und Jugendförderungsgesetz NRW, dass sie Schutzkonzepte entwickeln, anwenden und regelmäßig überprüfen. Zu diesen Trägern zählt die sportliche und freizeitorientierte Jugendarbeit. Damit fallen alle Mitgliedsorganisationen des Landessportbundes NRW unter die Regelungen des Gesetzes.

Welche Bedingungen helfen?

- **Basiswissen schaffen:** Zum Thema Gewaltprävention und geschlechtliche Vielfalt.
- **Externe Expertise und Unterstützung nutzen:** Beratungsstellen, LSB NRW oder queere Fachstellen als Partner*innen.
- **Rückhalt sichern:** Vorstand und Leitung stehen klar hinter dem Prozess.
- **Vielfalt der Stimmen:** Verschiedene Gruppen einbinden – Jugendliche, Trainer*innen, Ehrenamtliche, Eltern.
- **Ressourcen einplanen:** Zeit, Räume und Verantwortliche festlegen.
- **Transparente und altersangemessene Kommunikation:** Alle im Verein wissen, an wen sie sich wenden können.

Wie kann die konkrete Umsetzung aussehen?

Ein Schutzkonzept entwickelt sich schrittweise – es ist ein Prozess, kein einmaliger Akt. Der LSB NRW empfiehlt eine praxisnahe Vorgehensweise:

- **Beschluss für die Erstellung eines Schutzkonzepts fassen:** Ziele, Zielgruppen, Zeitplan und Verantwortlichkeiten festlegen. Ein eventuell bestehendes Konzept überarbeiten. Eine Person benennen, die für den Prozess verantwortlich ist.
- **Externe Beratung einholen:** z. B. bei der Fachberatungsstelle des LSB NRW, des Stadt- oder Kreissportbundes oder des Fachverbandes.
- **Arbeitsgruppe bilden:** Personen aus unterschiedlichen Bereichen und mit verschiedenen Funktionen sollten in die AG aufgenommen werden, so dass möglichst viele Perspektiven in den Prozess einfließen. Die prozessverantwortliche Person koordiniert die AG. Alle Teilnehmenden sollten über Basiswissen zum Thema verfügen.
- **Risiken identifizieren und Haltung entwickeln:** Die AG identifiziert Risiken in den Vereinsstrukturen, der Vereinskultur sowie räumlichen Gegebenheiten und entwickelt daraus passgenaue Präventionsmaßnahmen. Insbesondere der Austausch über Maßnahmen und Regeln zum Umgang mit Risiken führt zu einer gemeinsamen, breit getragenen Haltung.
- **Interventionsplan entwickeln:** Ansprechpersonen benennen, Verfahrenswege und Verantwortlichkeiten festlegen, Fachberatungsstelle einbeziehen.
- **Maßnahmen umsetzen und kommunizieren:** Die Arbeitsgruppe entwickelt aus ihren Erkenntnissen Maßnahmen, die im Verein umgesetzt werden. Dabei wird der Prozess zur Entwicklung eines Schutzkonzepts für alle verständlich und transparent kommuniziert.
- **Regelmäßige Reflexion und Überarbeitung des Konzepts:** Die Maßnahmen auf ihre Praxistauglichkeit und alltagsnahe Umsetzung reflektieren; dazu zählt auch der Umgang mit Vorfällen. Das schriftliche Konzept entsprechend weiterentwickeln.

Stimmen aus der Praxis

Schutzkonzepte leben von Menschen, die Vielfalt mitdenken

Maike Schröder und Ulrike Volkenandt

Im Schwimmverband NRW zeigt sich, dass Schutzkonzepte nicht allein durch Strukturen entstehen, sondern durch Menschen, die Verantwortung übernehmen. Entscheidend ist, dass geschlechtliche und sexuelle Vielfalt auch im Rahmen von Schutzkonzepten vor interpersoneller Gewalt mitgedacht wird.

Dabei kommt es häufig auf einzelne Personen an, die Themen wie Vielfalt oder Nachhaltigkeit in die Prozesse einbringen. Gleichzeitig hilft es, gewohnte Pfade zu verlassen und Schutz vor Gewalt für alle Personengruppen mitzudenken.

Maike Schröder *(sie/ihr)*
ist Mitglied im Jugendausschuss und Queerbeauftragte beim Schwimmverband NRW

Ulrike Volkenandt *(sie/ihr)*
ist in der Stabsstelle Kommunikation und Qualitätssteuerung Anfängerschwimmen im Schwimmverband NRW tätig

Schutzkonzepte gemeinsam weiterentwickeln

Fragen an die ehemalige Ruderwartin, Beauftragte für Anfängerausbildung, Gewaltprävention & Jugendschutz der Ruderabteilung der Ruder- und Tennisgesellschaft Wesel 1907 (RTGW)

Euer Verein erstellt ein Schutzkonzept mit Risikoanalyse, wie gelingt es alle Themenfelder, auch sexuelle und geschlechtliche Vielfalt in diesem Rahmen zu berücksichtigen?

Als Ruderabteilung haben wir uns bereits vor der Aufnahme ins Erasmus-Projekt des LSB NRW „auf den Weg gemacht", jetzt endlich ist es so weit, dass auch der Gesamtverein sich dem Thema stellt. Ich hatte schon in meiner Bewerbung für die Teilnahme am Erasmus-Projekts geschrieben, dass wir sexuelle und geschlechtliche Vielfalt als ein Puzzleteil in unser Zielbild einfügen wollen. Unser Schutzkonzept hat jetzt eine Weile geruht. Wir haben handschriftliche Notizen gemacht, an welchen Stellen wir nachschärfen müssen. Und jetzt ist die Zeit reif, das Ganze noch mal aufzugreifen und nachzubessern. Dafür gibt es gerade 3 gute Gründe:

- Das Konzept sollte ohnehin mindestens alle 2 Jahre auf den Prüfstand gestellt werden – nicht erst, wenn Etwas vorgefallen ist.
- Der Gesamtverein macht sich auf den Weg, da müssen all unsere Anforderungen mitberücksichtigt werden.
- Wir können die Expertise der Queerbeauftragten gut nutzen, um Schwachstellen zu erkennen und auszubessern.

Das Schutzkonzept sollte aus unserer Sicht sogar noch weiter gefasst werden: Wir achten auf die Bedürfnisse von Kindern, Menschen mit Behinderung, queere Personen, Menschen mit Migrationsgeschichte, ältere Menschen, Geflüchtete, Jüdische Menschen, sozial benachteiligte Menschen, Alleinerziehende …?

Welche Erfahrungen macht ihr und welche Empfehlungen könnt ihr anderen Vereinen mit auf den Weg geben?

Es ist wichtig sich als Vorstand dem Thema „sexuelle und geschlechtliche Vielfalt" zu stellen und sich um kleinste Vorkommnisse zu kümmern. Wir müssen mit möglichst vielen Mitgliedern ins Gespräch kommen, nur so können bestehende Vorurteile abgebaut werden. Nehmt die Kinder und Jugendlichen mit auf diese Reise, sie sind so dankbar dafür.

HF 7: Empowerment, Beteiligung & Repräsentanz
Handlungsempfehlung: Queere Angebote im Verein umsetzen – wie TIN* und FLINTA* Personen und Vielfalt Raum gewinnen

Wer ein queeres Angebot schaffen möchte, braucht zunächst eine klare Haltung des Vereins: Vielfalt, Diskriminierungsschutz und Respekt müssen benannt und gelebt werden. Wichtig sind auch ein grundlegendes Schutzkonzept und erste Maßnahmen, wie die Benennung einer Ansprechperson, klare Kommunikationswege und die Sensibilisierung im Team.

Warum braucht es solche Angebote?

Queere Menschen, insbesondere TIN* und FLINTA* Personen, erleben im organisierten Sport häufig Unsicherheit oder Ausschlüsse: etwa in Umkleiden, bei der Geschlechteraufteilung in Wettkämpfen oder im alltäglichen Vereinsumfeld. Klassische Vereinsangebote sind oft nicht sensibel für diese Realitäten. Ein inklusives Angebot kann hier Schutzraum und Empowerment zugleich sein.

Ein queeres Training bedeutet: Niemand muss sich erklären. Alle dürfen sein, wie sie sind. Für viele wird es das erste Training unter diskriminierungsfreien Bedingungen sein. Es stärkt die Selbstwirksamkeit, die Zugehörigkeit und den Zugang zu Bewegung. Und: Solche Angebote senden auch nach außen ein wichtiges Signal – an potenzielle Mitglieder, aber auch an die gesamte Sportlandschaft.

Wie kann ein queeres Angebot aussehen – und was ist dabei zu beachten?

Sport in NRW lebt vom Ehrenamt. Hallenzeiten, Übungsleitungen und Strukturen sind knapp – vieles hängt vom Engagement Einzelner ab. Damit queere Angebote entstehen und bestehen können, sollten alle aktiv mitgestalten: Vereine, Vereinsmitglieder, ehrenamtliche und hauptberufliche Trainer*innen und Übungsleiter*innen, Hallenwart*innen, Verantwortliche und natürlich queere Menschen selbst. Es kann ein wichtiger Schritt sein, dass queere Personen sich sichtbar einbringen, z. B. als Trainer*in, Übungsleitung oder Projektinitiator*in.

Mögliche Formate:

- **Queere Öffnung bestehender Angebote:** Bestehende Gruppen gezielt öffnen, zum Beispiel durch inklusives Wording, Einladung queerer Personen und Schutzmaßnahmen, wie sensible Sprache, Awareness bei Umkleiden etc.
  Ein Beispiel: Aus einem klassischen „Frauen-Training" kann ein FLINTA* Angebot werden. Durch die flankierende transparente Kommunikation im Team können vorab Erwartungen geklärt, Vorbehalte abgebaut und Vertrauen gestärkt werden.
- **Neues Angebot:** FLINTA* oder TIN* Training: Ob wöchentliche Hallenzeit, Yogagruppe, Selbstverteidigung oder Teamsport – queere Angebote entstehen immer dann, wenn der Bedarf besteht, die Ressourcen vorhanden und die Leitung engagiert ist. Angebote für queere Personen hängen stark davon ab, welche Fähigkeiten, Interessen oder Zugänge die Übungsleitung mitbringt und wie der Verein die Umsetzung unterstützt.
  Entscheidend für den Erfolg sind sichere Räume, geschulte, sensible Übungsleitungen, eine klare Zielgruppenansprache und Rahmenbedingungen, die Teilhabe ermöglichen.
- **Projektorientierte Formate:** Für den Einstieg in queere Vereinsangebote Workshops eignen sich besonders gut Aktionstage, Probetrainings oder queere Sportwochen.
  Sie schaffen erste Erfahrungsräume, sind gut planbar und ermöglichen es, Strukturen im Verein zu testen und weiterzuentwickeln. Daraus können sich anschließend langfristige Formate oder feste Gruppen entwickeln. Ein gelungenes Beispiel ist das TIN* Schwimmen in mehreren Städten in NRW. Das Angebot war zunächst projektbasiert und niedrigschwellig, mit klarer Zielgruppendefinition, geschütztem Rahmen und guter Öffentlichkeitsarbeit. Mittlerweile ist es ein offenes, regelmäßiges Angebot.
- **Strukturen weiterdenken – weg von der Geschlechterteilung:** Queere Angebote bieten die große Chance, bestehende Strukturen im Verein neu zu denken. Wer sagt, dass es die Einteilung nach „Männern" und „Frauen" geben muss? In vielen Fällen ist es sinnvoller und inklusiver, Gruppen nach Leistungsniveau, Erfahrungsstand oder Trainingsinteresse zu bilden. Das stärkt die Teilhabe queerer Personen und fördert eine neue, solidarische Trainingskultur.
- **Kooperationen mit queeren Gruppen oder Beratungsstellen:** Gemeinsam mit regionalen queeren Gruppen oder Beratungsstellen können einmalige Sporttage, Aktionstage oder Sonderveranstaltungen organisiert werden. Diese Partner*innen unterstützen bei der Bedarfsanalyse, Konzeptentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit. Sie helfen dabei, die Angebote sichtbar und zugänglich für queere Zielgruppen zu machen. Solche Kooperationen sind wertvolle Brücken in die Community und schaffen niedrigschwellige Einstiegsmöglichkeiten.

Welche Bedingungen helfen?

Damit queere Angebote im Verein gelingen, braucht es keine Perfektion – aber bestimmte grundlegende Rahmenbedingungen und Haltungen:

- **Vorstand und Leitungsteam einbeziehen:** Ein queeres Angebot braucht klare Unterstützung und Rückhalt aus der Führungsebene, um nachhaltig wirken zu können.
- **Bedarfe erfragen und nicht vermuten:** Die Wünsche und Bedürfnisse queerer Mitglieder, des Vereinsumfelds oder der regionalen Community sollten durch aktive Beteiligung identifiziert und ernst genommen werden.
- **Kooperationen nutzen und mit Bedacht planen:** Vor der Umsetzung sollten in enger Abstimmung mit queeren Gruppen, Beratungsstellen oder Netzwerken auch Räume, Umkleidesituationen und Sicherheitsfragen geprüft und passend gestaltet werden, um einen sicheren und einladenden Rahmen zu schaffen.
- **Expertise einholen:** Fortbildungen, Beratung durch das Queere Netzwerk NRW oder andere queere Sportgruppen.
- **Verbindlichkeit und Sensibilität:** Offenheit für Feedback, inklusive Sprache und der Schutz vor Diskriminierung queerer Menschen sollten ein fester Bestandteil des Schutzkonzeptes sein.

Checkliste: Wie fangen wir an?

1. **Bedarf prüfen:** Gibt es queere Mitglieder, Interessierte oder Rückmeldungen? Wie sieht es mit dem allgemeinen Interesse an mehr Vielfalt und sichereren Räumen im Verein aus?
2. **Intention klären:** Warum wollen wir dieses Angebot machen? Geht es um Teilhabe, Sichtbarkeit, Schutz oder Empowerment? **Wichtig:** Das Angebot richtet sich gezielt an queere Menschen – und gleichzeitig ist es ein klares Zeichen an alle Mitglieder, dass der Verein Vielfalt ernst nimmt und aktiv fördert.
3. **Rückhalt sichern:** Vorstand und Übungsleitungen informieren und einbeziehen.
4. **Format festlegen:** Wöchentliches Training, Workshop, offenes Angebot? Gibt es queere Personen, die z. B. Interesse haben, eine Übungsleitung zu übernehmen?
5. **Zielgruppe benennen:** z. B. für trans*, inter*, nichtbinäre oder FLINTA* Personen.
6. **Sicherheit klären:** Raum, Umkleiden, Ansprechpersonen, Schutzkonzept klären.
7. **Ansprache gestalten:** Einladung formulieren, inklusives Wording wählen.
8. **Kooperationspartner finden:** Frühzeitig queere Gruppen oder Beratungsstellen einbinden für Vertrauen, Sichtbarkeit und passgenaue Angebote, die von der Zielgruppe angenommen werden.
9. **Öffentlich machen:** Website, Social Media, Plakate in queeren Treffpunkten.
10. **Austausch ermöglichen:** Feedbackrunden, Reflexion, Weiterentwicklung.
11. **Langfristig denken:** Wie kann das Angebot verstetigt werden?
12. **Frustrationstoleranz entwickeln:** Nur weil es ein queeres Angebot gibt, oder eine Gruppe plötzlich für FLINTA* angeboten wird, heißt es nicht, dass dieses gleich angenommen wird. Es braucht Zeit und Geduld. Angebote müssen bekannt sein und die Menschen müssen sich trauen, in den Verein zu kommen.

Stimmen aus der Praxis

Gemeinsam Bahnen brechen: Wie aus Haltung sichere Räume für alle werden

Laura Verweyen

Ein Praxisbeispiel aus Münster zeigt: Wenn Vereine und die queere Community an einem Strang ziehen, entstehen Sportangebote, die wirklich niemanden am Beckenrand stehen lassen. Laura von „Move and Meet" berichtet von einem Weg, der Mut, langen Atem und eine klare Haltung erforderte.

Haltung ist kein Ziel, sondern ein Prozess. In Münster begann dieser Prozess mit einer einfachen Erkenntnis: Öffentliche Schwimmbäder sind für viele Menschen keine diskriminierungsfreien Orte. Besonders Frauen mit Migrations- oder Fluchterfahrung sowie TIN* Personen meiden oft den regulären Badebetrieb. Der Bedarf an „Safer Spaces" war riesig, doch die Strukturen fehlten.

Allianz statt Alleingang

Was 2023 als politische Debatte begann, entwickelte sich schnell zu einem echten Gemeinschaftsprojekt. Das Sportamt, der Stadtsportbund, queere Vereine und der Sportverein Move and Meet setzten sich an einen Tisch. „Uns war klar: Dieses Projekt funktioniert nur, wenn wir die Expertise der Community von Anfang an einbinden", betont Laura. Statt Konkurrenzdenken herrschte Solidarität. Das Ergebnis war eine Doppelstrategie:

- TIN* Schwimmzeiten: Geschützte Räume für geschlechtliche Vielfalt.
- Frauenschwimmzeiten: Angebote für Frauen* mit und ohne Migrations- oder Fluchterfahrung.

Vom Pilotprojekt zum kommunalen Auftrag

In den Jahren 2023 und 2024 konnten die Beteiligten nach einigen Monaten Planungszeit dann gemeinsam insgesamt 17 Schwimmtermine im Hallenbad Münster-Wolbeck realisieren: 11 Termine für TIN* Personen und 6 Termine für Frauen. Die Anfangsphase war erfolgreich, aber auch fragil. Als personelle Zuständigkeiten wechselten und die Finanzierung nicht mehr sicher war, drohte das Projekt einzuschlafen. Doch hier zeigte sich die wahre Haltung der Beteiligten: Sie gaben nicht auf, sondern trugen den Bedarf beharrlich zurück in die Politik.

Mit Erfolg: Seit Ende 2025 sind die Schwimmzeiten kein temporäres Vereinsangebot mehr, sondern ein offizieller kommunaler Auftrag der Stadt Münster. Ein Meilenstein für die Verstetigung!

Mehr als nur Schwimmen: Ein Netzwerk wächst

Die Kooperation hat Wellen geschlagen, die weit über das Schwimmbecken hinausreichen:

1. **Verstetigung:** Seit dem 8. November 2025 finden nun wöchentliche Frauenschwimmzeiten samstags von 10:00 bis 12:00 Uhr statt. Einmal im Monat gibt es freitagabends von 19:30 bis 22:00 Uhr das TIN* Schwimmen. Beides sind öffentliche Angebote der Stadt Münster.
2. **Sensibilisierung:** Das Badpersonal wurde durch das Awarenessnetz Münster und Move and Meet geschult, um sensibel mit Vielfalt umzugehen.
3. **Wachstum:** „Move and Meet" konnte sein vereinseigenes Schwimmkurs-Angebot von einem auf fünf Kurse pro Woche ausweiten – inklusive traumasensibler Wassergewöhnung.
4. **Synergien:** Aus der vertrauensvollen Zusammenarbeit zwischen queeren Vereinen und dem Sport entstand sogar ein neues Kooperationstraining: „Karate-Do für FLINTA*", das nun in den Räumlichkeiten eines queeren Zentrums stattfindet.

Hinweis: Diese Erzählung spiegelt die Perspektive von Move and Meet wider – ein Projekt dieser Größe lebt vom Austausch und den vielfältigen Sichtweisen aller beteiligten Stakeholder.

Was wir daraus lernen können

1. Bedarfe bündeln, nicht spalten: TIN* Personen und Frauen benötigen oft ähnliche Schutzräume. Werden diese Bedarfe gemeinsam gegenüber der Politik formuliert, steigt die Durchsetzungskraft massiv.
2. Vom Ehrenamt in die Struktur: Langfristige Angebote dürfen nicht allein an Einzelpersonen hängen. Das Ziel sollte immer die Überführung in kommunale oder institutionelle Strukturen sein, um echte Nachhaltigkeit zu sichern.
3. Expertise einkaufen: Akzeptanz entsteht durch Sicherheit. Awareness-Teams aus den jeweiligen Communities und Schulungen für das Badpersonal sind keine „Extras", sondern die Basis für ein diskriminierungsfreies Angebot.

Laura Verweyen *(sie/ihr)*
ist eine der Gründerinnen, Vorständin und Geschäftsführerin im Verein Move and Meet

Gemeinsam Bahnen brechen: Wie aus Haltung sichere Räume für alle werden

Gabriele Kohler über das queere Angebot KanuPride

Der Auslöser für das queere Angebot KanuPride war für mich die Erfahrung, dass viele queere Menschen im Sport nicht sie selbst sein können oder sich gar nicht erst trauen, teilzunehmen. Wer nicht der gesellschaftlichen Norm entspricht, erlebt häufig Vorurteile, Ablehnung oder Diskriminierung – manchmal offen, oft aber auch subtil. Das führt dazu, dass Menschen sich zurückhalten oder sich anpassen, um nicht aufzufallen.

Mit dem KanuPride wollte ich einen Safer Space schaffen: einen Raum, in dem man sich nicht erklären, rechtfertigen oder anpassen muss. Im Mittelpunkt stehen Austausch und Gemeinschaft, gegenseitiger Respekt und die Freude am Sport.

Damit Menschen von dem Angebot erfahren und den Schritt in den Verein wagen, ist die Ansprache entscheidend. Das KanuPride wurde gezielt über den queeren Kölner Sportverein SC Janus in der Community bekannt gemacht und vor allem über persönliche Kontakte weitergetragen. Die positiven Erfahrungen haben sich schnell herumgesprochen. Diese Form des persönlichen Empfehlungsmanagements hat mehr bewirkt als klassische Ausschreibungen, weil sie auf Vertrauen basiert. Daher freuen wir uns, dass der KanuPride immer ausgebucht ist.

Gabriele Kohler *(sie/ihr)*
ist Beauftragte für Chancengleichheit und Vielfalt im Kanu-Verband Nordrhein-Westfalen

„Beim KanuPride geht es darum, einfach dabei da zu sein, ohne sich erklären zu müssen."

Gabriele Kohler

Anlaufstellen, Netzwerke und Communities für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Sport in NRW

Wer spielt mit, wenn's losgeht?

Damit queere Teilhabe im Sport nicht nur gewollt, sondern auch umgesetzt wird, braucht es Ansprechpersonen für Fragen, Unsicherheiten oder im Konfliktfall. Sie helfen dabei, Orientierung zu schaffen, Position zu beziehen und Vielfalt konkret umzusetzen – im Training, bei Turnieren oder in der Kommunikation.

Im Folgenden findest du zentrale Anlaufstellen aus NRW, dem organisierten Sport und aus der queeren Community – mit Hinweisen, wo du die jeweils aktuellen Informationen und/ oder Ansprechpersonen online findest.

© LSB NW / Maximilian Rembert

Ansprechpersonen für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Sport in NRW

Landessportbund NRW

Der Landessportbund Nordrhein-Westfalen ist die Dachorganisation des organisierten Sports in NRW. Er unterstützt Vereine und Verbände dabei, Rahmenbedingungen für einen diskriminierungssensiblen und queerinklusiven Sport zu schaffen – unter anderem durch Projekte, Beratung und Qualifizierungsangebote.

Die jeweils aktuellen Ansprechpersonen zu geschlechtlicher und sexueller Vielfalt sowie **weitere Infos findest du auf der Website des LSB NRW:** www.lsb.nrw/unsere-themen/chancengleichheit

QueerNiS LSB NRW

QueerNiS ist das Queere Netzwerk im Sport NRW: Ein Zusammenschluss engagierter Personen aus Vereinen, Fachverbänden und Bünden, die sich gemeinsam für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Sport einsetzen. Als Sprachrohr und Unterstützungsstruktur bietet QueerNiS Austausch, Beratung und Orientierung für queerinklusive Vereinsarbeit in NRW. Das Netzwerk ist aus dem Erasmus+-Projekt SGS – Sport for all Genders and Sexualities entstanden. 2024 hat sich das Netzwerk als eigenständige Initiative gegründet. Viele der Praxisbeispiele in diesem Leitfaden stammen aus dem Netzwerk.

Für mehr Infos: www.lsb.nrw/unsere-themen/chancengleichheit/geschlechtliche-vielfalt-im-sport

Queere Sportvereine in NRW

Sport bringt Menschen zusammen – und schafft Orte, an denen sich alle sicher und willkommen fühlen können. Queere Sportvereine machen das möglich: Sie bieten Raum für Gemeinschaft, Bewegung und Authentizität. Sie sind Orte, an denen sich niemand erklären muss, und in denen Vielfalt selbstverständlich mitgedacht wird. Für viele lsbtiq*-Personen sind sie ein erster sicherer Schritt (zurück) in den Sport oder ein Ort der Begegnung, Sichtbarkeit und Solidarität.

In NRW gibt es zahlreiche queere Sportvereine und -gruppen. Informationen zu queeren Sportvereinen und -gruppen in NRW findet ihr auf der Website des LSB NRW.

Mehr Informationen unter: www.lsb.nrw/unsere-themen/chancengleichheit

Netzwerke & Communities im Sport

SportPride

Die SportPride ist ein unabhängiges queeres Sportnetzwerk, das sich für queere Selbstverständlichkeit im Sport einsetzt. Kernstück ist die Social-Media-Kampagne #SportPride, zu der jährlich im Pride-Monat alle aus dem Sport aufgerufen werden. Im Pride-Monat demonstrieren weltweit Millionen Lesben, Schwule, Bisexuelle, trans* und intergeschlechtliche Menschen, Asexuelle, Queers (LSBTIAQ+) sowie deren Unterstützer*innen gegen Hass und Diskriminierung. Für gleiche Rechte und ein selbstbestimmtes Leben.

Mehr Infos hier: www.sportpride.info

Queer Sports United

Jedes Jahr zur Cologne Pride setzen verschiedene Sportakteur*innen gemeinsam ein Zeichen für queere Sichtbarkeit im Sport. In Queer Sports United haben sich u. a. der SC Janus, der 1. FC Köln, der Come-Together-Cup, der Stadtsportbund Köln, der Landessportbund NRW und das Queere Netzwerk NRW vernetzt, um gemeinsam Präsenz zu zeigen. Sie demonstrieren damit sportliche Vielfalt, gemeinsame Haltung und starke Kooperation, auf und neben dem Platz. Du möchtest gerne dabei sein? Dann melde dich beim LSB NRW oder anderen unterstützenden Vereinen und Organisationen.

Mehr Infos hier: https://sc-janus.de/queer-sports-united

RUNN+

RUNN+ ist eine Community für nichtbinäre Läufer*innen, in der sie existieren, teilnehmen und sich für Teilhabe einsetzen können.

Link: https://runn.plus

Queere Strukturen in NRW

Queeres Netzwerk NRW (QNW)

Das QNW ist der landesweite Fach- und Dachverband der LSBTIQA*-Selbsthilfe in Nordrhein-Westfalen. Es vereint über 90 Mitgliedsgruppen sowie 12 Fachstellen, Projekte und Kampagnen, die sich für die Rechte und Sichtbarkeit queerer Menschen einsetzen. Der Verband bietet landesweit Vernetzung, Bildung, Beratung und Empowerment zu Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt.

Mehr Infos unter: https://queeres-netzwerk.nrw

LSVD+ NRW

Der LSVD+ NRW ist ein Bürgerrechtsverein, der sich für die rechtliche Gleichstellung und gesellschaftliche Akzeptanz von lesbischen, schwulen, bisexuellen, pansexuellen, trans*, inter*, nichtbinären und queeren Menschen einsetzt. Seine Arbeit umfasst politische Interessenvertretung, individuelle Unterstützung, Aufklärungsarbeit sowie Community-Angebote. Ziel ist eine Gesellschaft, in der Vielfalt respektiert und Diskriminierung in all ihren Formen überwunden wird.

Mehr Infos hier: https://nrw.lsvd.de

Netzwerk Geschlechtliche Vielfalt Trans* NRW (NGVT* NRW)

Das NGVT* NRW ist der Landesverband der lokalen und regionalen Trans*-Gruppen und -Strukturen in Nordrhein-Westfalen. Mitglieder sind ehrenamtliche Selbsthilfegruppen, trans*aktivistische Initiativen und Beratungsstellen, die trans* Menschen unterstützen. Sie bieten Austausch, individuelle Beratung, Begleitung, Aufklärung und Sensibilisierung sowie vielfältige Informationsangebote vor Ort.

Mehr Infos hier: www.ngvt.nrw/de/Start

Meldestellen in NRW

Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit (MIQ NRW)

Viele queerfeindlichen Vorfälle bleiben unsichtbar, weil sie nicht gemeldet werden. Die Melde- und Informationsstelle Queerfeindlichkeit NRW (MIQ NRW) bietet eine niedrigschwellige Möglichkeit, queerfeindliche Vorfälle zu melden: anonym, unkompliziert und solidarisch. Betroffene, Zeug*innen oder Organisationen können hier Meldung machen. Die gesammelten Informationen helfen, das Ausmaß von Diskriminierung sichtbar zu machen, und bilden die Grundlage für bessere Schutz- und Präventionsmaßnahmen.

MIQ wird vom Queeren Netzwerk NRW in Kooperation mit dem rubicon, LSVD+ NRW und dem NGVT getragen.

Zur Meldestelle: www.miq.nrw

MeDiF-NRW – Meldestelle für Diskriminierung im Fußball

MeDiF-NRW ist die Meldestelle für Diskriminierung im Fußball in Nordrhein-Westfalen. Hier können diskriminierende Vorfälle im Amateur*innen- und Profibereich unkompliziert und vertraulich dokumentiert werden. Fans, Spieler*innen, Trainer*innen oder Vereinsverantwortliche können Meldung machen. Die dokumentierten Fälle helfen, Diskriminierung sichtbar zu machen und daraus konkrete Handlungsempfehlungen abzuleiten. MeDiF-NRW arbeitet eng mit Vereinen, Fanprojekten, Verbänden und zivilgesellschaftlichen Akteur*innen zusammen.

Zur Meldestelle: www.medif-nrw.de

Geschlechtliche Vielfalt im Leistungssport – ein kurzer Blick auf die Debatte

Dieser Leitfaden richtet sich in erster Linie an den Breitensport. Also an alle, die Sport im Verein gestalten, ermöglichen und erleben. Im Mittelpunkt stehen hierbei Zugehörigkeit, Teilhabe, Miteinander, Gesundheit und die Frage: Wie schaffen wir Räume, in denen sich alle Menschen sicher und willkommen fühlen?

Gleichzeitig prägt der Leistungssport die öffentliche Debatte rund um geschlechtliche Vielfalt im Sport stark mit und beeinflusst auch das Klima im Verein. Diese Debatte ist komplex und sie ist wissenschaftlich und rechtlich nicht abschließend geklärt. Sie birgt Spannungen zwischen Fairness und Inklusion/Teilhabe, zwischen sportlichen Regularien und Menschenrechten.

Heidi Scheffel, Queer-Beauftragte des LSB NRW, greift das Thema hier einordnend auf. Sie will damit den Rahmen für eine sachliche und lösungsorientierte Diskussion setzen.

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Einordnung „Geschlechtliche Vielfalt im Leistungssport“

Der organisierte Sport ist traditionell entlang einer binären Geschlechterordnung aufgebaut: Frauen starten gegen Frauen, Männer gegen Männer. Diese Struktur zieht sich durch Wettkampfklassen, Statistiken, Fördersysteme und Spielordnungen. In besonderer Weise manifestiert sie sich im Leistungs- und Wettkampfsport.

Historisch führte diese strikte Trennung in Frauen- und Männersport zur systematischen Marginalisierung von Frauen. So hatten Frauen lange Zeit keinen Zugang zu vielen Sportarten. Erst 1972 wurde es Frauen beispielsweise offiziell erlaubt, an Marathonläufen teilzunehmen. Queere Athlet*innen waren lange Zeit unsichtbar. Sie waren und sind von Diskriminierungen, dem Zwang, sich zu verstecken, und dem Ausschluss von offiziellen Wettkämpfen betroffen.

Im Zentrum der Auseinandersetzungen um den „queeren Sport“ steht insbesondere im Leistungssport heute verstärkt die Frage, wer in der Leistungsklasse „Frauen“ startberechtigt, ist:

- Bei trans* Frauen wird deren Start in der Leistungsklasse „Frauen“ hinterfragt oder ausgeschlossen,
- Inter* Athletinnen oder Frauen mit Varianten der Geschlechtsentwicklung (DSD) wird der Start bei Wettkämpfen erschwert oder verwehrt,
- Nichtbinäre Personen werden oft gar nicht in den Blick genommen. Sie müssen in einer Leistungsklasse antreten, die sich Frauenklasse oder Männerklasse nennt, obwohl sie sich weder als Mann noch als Frau begreifen.

Empirische Erkenntnisse über Leistungsvorteile von inter* und trans* Frauen gegenüber cis Frauen sind bislang uneindeutig und widersprechen sich zum Teil. In den Naturwissenschaften gibt es bislang hierzu mehr Fragen als evidenzbasierte Antworten *(z. B. WMA 2019; CCES- E-Alliance 2022; Sieczkowska et al., 2026.)*

National wie international versuchen Forschungsteams Klärungen in dieser Frage herbeizuführen, um evidenzbasierte Lösungen zu finden. Die Startberechtigung von trans*, inter* und nichtbinären Sportler*innen in einem Sport, der sich entlang der beiden Geschlechter Mann und Frau strukturiert und die Leistungsklasse Geschlecht zugrunde legt, ist zweifellos ein schwer aufzulösendes Problem.

Eine ideologische Aufladung dieser Debatte, wie sie momentan häufig zu beobachten ist, ist für die Lösung der Problematik sehr hinderlich und schadet dem Sport. Denn der Sport steht dabei in der Gefahr, von rechtspopulistischen, antifeministischen und trans*feindlichen Kräften für sportferne Ziele vereinnahmt zu werden.

Die Sportorganisationen suchen momentan nach Lösungen und kommen zu sehr unterschiedlichen Schlussfolgerungen und Beschlüssen. In Bezug auf eine diskriminierungsfreie Teilhabe unabhängig von Geschlecht und sexueller Orientierung widersprechen sich auf internationaler Ebene die Regelungen einzelner Spitzenverbände, wie FINA und World Athletics, und die Empfehlungen des Internationalen Olympischen Komitees *(IOC 2021)*.

Literatur

Durch den Fokus auf den Spitzensport laufen die Diskussionen über geschlechtliche Vielfalt im Sport Gefahr, in einer binären Denkweise gefangen zu bleiben und in eine Sackgasse zu laufen. Wer die Debatte darauf verkürzt, welche Personen in der Leistungsklasse Frauen starten dürfen, übersieht, vor welchen Aufgaben der Sport und insbesondere der Breitensport stehen, wenn sie eine diskriminierungsfreie Teilhabe von trans*, inter* und nichtbinären Menschen gewährleisten wollen. Zumal dabei völlig aus dem Blick gerät, welchen Diskriminierungen, Belastungen und Ausschlüssen trans* Männer gegenüberstehen, die im Breitensport aktiv sein wollen. Gerade sie fühlen sich in besonders hohem Maße von bestimmten Sportarten ausgeschlossen *(Braumüller et al., 2023)*.

Der Sport kann das Leben bereichern. Er fördert die Gesundheit, stärkt die gesellschaftliche Integration, steigert die Lebensqualität, bietet Miteinander, sorgt für Geselligkeit und macht Spaß. Im Breitensport stehen somit soziale, gesundheitsfördernde und integrative Aspekte im Vordergrund. Gerade hier kommen den Fragen der Inklusion eine besondere Bedeutung zu *(vgl. Palzkill/Scheffel 2025)*.

Braumüller, B., Schlunski, T., & Hartmann-Tews, I. (2023). „*The situation of women and LGBT+ individuals in European grassroot sports. Final report of the survey*". www.fairplay.or.at/fileadmin/user_upload/Data_report_final_09.10.24.pdf

Canadian Centre for Ethics in Sport. (2022, November 3). „*Transgender women athletes and elite sport: A scientific review. Ottawa.*" https://cces.ca/transgender-women-athletes-and-elite-sport-scientific-review

Internationales Olympisches Komitee. (IOC 2021). „*IOC-Framework on Fairness, Inclusion and Non-Discrimination on the bias of gender identity and sex variations.*" https://stillmed.olympics.com/media/Documents/Beyond-the-Games/Human-Rights/IOC-Framework-Fairness-Inclusion-Non-discrimination-2021.pdf

Palzkill, Birgit/Scheffel, Heidi (2025): Nicht binäre Menschen verstehen und respektieren - für eine offene und diskriminierungsfreie Teilhabe am Sport. In: Günter, Sandra/Schwark, Annika (Hrsg): „*Diversität und Sport.*" Nomos Verlag. www.nomos-elibrary.de/de/document/view/pdf/uuid/0e81746b-8d8c-3ced-9df2-695eba3af79b?page=1

Sieczkowska, S. M., Mazzolani, B. C., Coimbra, D. R., Longobardi, I., Casale, A. R., Da Hora, J. D. F. V. M. P., Roschel, H. & Gualano, B. (2026). „*Body composition and physical fitness in transgender versus cisgender individuals: a systematic review with meta-analysis.*" British Journal Of Sports Medicine, 60(3), 198–210. https://doi.org/10.1136/bjsports-2025-110239

World Medical Association. (WMA 2019, April 25). Statement on Gender verification. „*WMA urges physicians not to implement IAAF rules on classifying women athletes.*" www.wma.net/news-post/wma-urges-physicians-not-to-implement-iaaf-rules-on-classifying-women-athletes/

Vielfalt auf dem Spielfeld – Regeln in Bewegung

Teile des organisierten und des queeren Sports haben sich auf den Weg gemacht, Lösungen zu finden, die eine Teilhabe aller Menschen auch am Wettkampfsport ermöglichen. Immer mehr Verbände und Organisationen entwickeln Regelwerke, die geschlechtliche Vielfalt im Sport berücksichtigen – vom Breitensport bis zum internationalen Wettkampf. In diesem Abschnitt zeigen die dargestellten positiven Beispiele, wie Wettkampfbedingungen für trans*, inter* und nichtbinäre Menschen gestaltet werden können. Die Übersicht zeigt, was auf Landes-, Bundes- und internationaler Ebene bereits möglich ist – und soll Vereine und Verbände ermutigen, eigene Wege zu finden oder bestehende Lösungen zu übernehmen.

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Landesebene NRW

Der **Westdeutsche Fußballverband (WDFV)** hat zur Saison 2021/2022 eine Regelung zum Spielrecht von trans*, inter* und nichtbinären Personen verabschiedet. Die Regelung trat zur Spielzeit 2021/2022 in Kraft und wurde für den Amateurfußball in die WDFV-Spielordnung (§8, Absatz 5) und die WDFV-Jugendordnung (§6, Absatz 1a) aufgenommen.

Link: https://wdfv.de/soziales/vielfalt/geschlechtliche-und-sexuelle-vielfalt

Bundesebene – Inklusive Regeln für TIN* Menschen

Deutscher Fußballbund (DFB)
Der DFB fokussiert sich in seiner Arbeit zur Inklusion von Menschen aus der LGBTIQ+ Community auf die Bereiche Amateur*innenfußball, ein inklusives Stadionerlebnis und kommunikative Maßnahmen zur Sichtbarmachung und Unterstützung der Community. Seit der Saison 2022/23 erlaubt der DFB trans*, inter* und nichtbinären Personen, entsprechend ihrer Geschlechtsidentität selbst zu wählen, ob sie in einem Frauen- oder Männerteam spielen möchten. Die neue Regelung gilt bundesweit im Amateur*innenfußball.

Link: www.dfb.de/nachhaltigkeit/gemeinschaft/queer-im-fussball

Deutscher Hockeybund (DHB)
Der Deutsche Hockey-Bund setzt sich mit gezielten Maßnahmen für mehr queere Sichtbarkeit und Teilhabe im Hockeysport ein – insbesondere im Kinder- und Jugendbereich. Mit der Einführung eines „TIN* Spielrechts" im Jahr 2021 leistet der DHB Pionier*innen-Arbeit und erlaubt trans*, inter* und nichtbinären Spieler*innen, entsprechend ihrer selbstbestimmten Geschlechtsidentität am Spielbetrieb teilzunehmen. Diese Regelung ist Teil einer umfassenderen Strategie, mit dem Ziel, Diskriminierung abzubauen und queere Perspektiven dauerhaft im Verband zu verankern.

Link: https://verband.hockey.de/jugend/jugendhockey/queer

Deutscher Leichtathletik-Verband (DLV)
Für Laufveranstaltungen, die mehr einem Event- und Breitensportcharakter folgen, empfiehlt eine Ausschreibung, in der die Offenheit der Kategorien durch w*und m* gekennzeichnet wird, nichtbinären, inter* und trans* Personen die Wahl der Startklasse freizustellen.

Link: www.leichtathletik.de/fileadmin/user_upload/ZZ_Alte-News-Bilder/Laufen/2021_Wettkampfausschreibung_Laufveranstaltungen_Amateursport_trans_inter_Teilnehmer.pdf

Deutscher Tischtennisbund (DTTB)
Seit der Saison 2023/2024 hat der DTTB die bisherige männliche Startklasse offiziell in eine offene Startklasse umgewandelt. Damit können Spieler*innen aller Geschlechter einschließlich trans*, inter* und nichtbinärer Personen am regulären Spielbetrieb teilnehmen. Die Maßnahme ist ein sichtbares Zeichen für mehr Geschlechtergerechtigkeit im Tischtennis. Allerdings bleibt die geschlossene Frauenklasse weiterhin cis Frauen vorbehalten. Trans* Frauen können aktuell im Laufe ihrer Transition nicht an diesen Wettbewerben teilnehmen.

Link: www.tischtennis.de/news/zur-neuen-saison-wird-der-herren-spielbetrieb-ausdruecklich-offen-fuer-alle-geschlechter.html

Wegweisende Richtlinien auf Bundes- und internationaler Ebene

IOC-Orientierungsrahmen
– Fairness und Inklusion zusammendenken
Mit dem Framework on Fairness, Inclusion and Non-Discrimination on the Basis of Gender Identity and Sex Variations hat das Internationale Olympische Komitee (IOC) 2021 erstmals einen menschenrechtsbasierten Orientierungsrahmen veröffentlicht. Im Mittelpunkt steht: Sportorganisationen sollen selbst Regeln entwickeln, die sowohl die körperliche Integrität und Identität von Athlet*innen respektieren als auch faire Wettbewerbsbedingungen sichern. Anstelle pauschaler Ausschlüsse setzt das Framework auf individuelle Einschätzungen, evidenzbasierte Entscheidungen und den Schutz vor Diskriminierung. Es bietet damit wichtige Impulse für inklusive Regelwerke – auch auf nationaler und lokaler Ebene.

Mehr Infos (in englischer Sprache): www.olympics.com/ioc/human-rights/fairness-inclusion-nondiscrimination

Bremer Erklärung
– Länderverpflichtung für Vielfalt im Sport
Auf der 44. Sportministerkonferenz im November 2020 wurde die Bremer Erklärung zu sexueller Vielfalt und geschlechtlicher Identität im Sport verabschiedet. Für den organisierten Sport in Deutschland setzt sie klare Standards:

- Sie fordert, Satzungen, Leitlinien und Bekleidung so zu gestalten, dass sie ausdrücklich sexuelle und geschlechtliche Vielfalt fördern, Diskriminierung bekämpfen und eine „Kultur des Hinsehens“ etablieren.
- Sie empfiehlt, Antidiskriminierungsregeln sowie klare Eingreifmechanismen bei queerfeindlichen Vorfällen zu verankern – auch in Aus- und Fortbildungsprogrammen für Übungsleitungen, Schiedsrichter*innen und Vorstände.
- Sie unterstreicht, dass Sportvereine und -verbände eine offene Haltung fördern sollten, um queeren Menschen den Zugang zu erleichtern und Ausgrenzung vorzubeugen.

Damit liefert die Bremer Erklärung eine verbindliche, bundesweite Grundlage: Sie fordert konkrete Rahmenbedingungen auf struktureller und kultureller Ebene, um queere Vielfalt im Sport zu verankern.

Mehr Infos: www.senatspressestelle.bremen.de/sixcms/media.php/13/20201112_TOP%207.4_HB_Bremer%20Erkl%C3%A4rung%E2%80%9C%20zu%20sexueller%20Vielfalt%20und%20geschlechtlicher%20Identit%C3%A4t%20im%20Sport.pdf

Wissen bewegt – Qualifizierungen im Überblick

Wer Vielfalt im Sport fördern will, braucht Wissen, Reflexion und Sicherheit im Handeln. In diesem Abschnitt stellen wir Fort- und Weiterbildungen vor, die Engagierte im Sport darin unterstützen, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sensibel und diskriminierungskritisch zu gestalten. Zuerst werfen wir einen Blick auf die Angebote des Landessportbundes NRW, anschließend folgen weitere qualifizierende Formate von externen Träger*innen. Die Übersicht zeigt: Queerinklusive Bildung ist machbar: praxisnah und zugänglich. Und sie ist notwendig für eine offene Sportkultur.

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Wissen bewegt
- Qualifizierungen im Überblick Im LSB NRW

1. Digitales Fortbildungsangebot „Rolle(n) vorwärts“: Geschlechtergerechtigkeit im Sport

Der digitale und kostenlose Online-Selbstlernkurs wurde 2021 in Zusammenarbeit mit der FUMA Fachstelle Gender & Diversität NRW erstellt und 2025 umfassend überarbeitet. Zu den beiden Themen Förderung von Mädchen* und Frauen* sowie gelebte Vielfalt rund um lsbtiq* im Sport, ist der Kurs auf dem neuesten Stand. Der zweistufige Online-Kurs kann nach erfolgter Registrierung zeit- und ortsunabhängig bearbeitet werden und ist unter www.meinSportNetz.nrw verfügbar.

Anerkennung LSB NRW: Mit 16 Lerneinheiten wird der Kurs für die Verlängerung der folgenden Lizenzen anerkannt: Übungsleiter*innen C (Breitensport sportarten-übergreifend), Vereinsmanager*innen-C-Lizenz und Sonderlizenz Selbstbehauptung und Selbstverteidigung. Die Lizenzverlängerung erfolgt durch den LSB NRW, sobald das Modul erfolgreich abgeschlossen ist.

Link: www.meinsportnetz.nrw/rollenvorwaerts

2. KURZ & GUT „Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Sport“

Der dreistündige Workshop „Geschlechtliche und Sexuelle Vielfalt im Sport“ richtet sich an alle Personen im organisierten Sport. Beginnend mit Begriffen und Erklärungen werden die Teilnehmenden auf dem individuellen Wissenstand abgeholt. Im geschützten Raum können Fragen gestellt und geklärt werden. Wir arbeiten praktisch und sportlich und erfahren welche Barrieren und unterschiedliche Diskriminierungen im Alltag und im Sport existieren. Um Handlungssicherheit zu gewinnen, werden Werte im Umgang miteinander im Sportverein zusammen aufgestellt, die für alle Menschen gelten. Abschließend reflektieren wir das Gelernte und den Tag.

Für Funktionsträger*innen im Sport kann das Training erweitert werden, sodass am Ende Änderungspotentiale identifiziert und konkrete erste Schritte definiert werden.

Link: www.lsb.nrw/unsere-themen/chancengleichheit/geschlechtliche-vielfalt-im-sport

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Weitere Qualifizierungsangebote des LSB NRW für eine diskriminierungskritische Vereinsarbeit

Sportvereine, die Vielfalt stärken und Diskriminierung jeglicher Art stoppen wollen, benötigen auch Wissen und Haltung im Umgang mit Rassismus, Rechtspopulismus und anderen Formen gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit (GMF). Der LSB NRW bietet dafür zahlreiche praxisnahe Fortbildungsangebote an: von Online-Seminaren wie „Rassismus im Sport – (K)ein Thema für mich!?" über Haltungstrainings wie „Ernst macht doch nur Spaß – Haltung zeigen, aber wie?" bis hin zu Kurzformaten wie „Achtsam statt neunmalklug – damit Ausgrenzung im Sport(verein) keine Chance hat!".

Ein besonderes Qualifizierungsformat ist die Ausbildung zur*zum FAIRwerker*in. Es richtet sich an Menschen, die Sportvereine, Bünde oder Verbände zu den Themen Antirassismus, Interkulturalität und Rechtsextremismusprävention beraten möchten. Die FAIRwerker*innen unterstützen vor Ort dabei, Konflikte zu bearbeiten, Veränderungsprozesse anzustoßen und eine offene Vereinskultur zu fördern. Der Fokus liegt dabei auf Prävention, Haltung und Kommunikation.

Link: www.lsb.nrw/unsere-themen/integration-und-inklusion/entschlossen-weltoffen/downloads-und-weiterfuehrende-informationen

Weitere Angebote

Auch über die Angebote des Landessportbunds hinaus gibt es zahlreiche Fortbildungen und Qualifizierungen zu Vielfalt, Diskriminierungsschutz und queerinklusiver Vereinsentwicklung. Sie können wertvolle Impulse für die Praxis geben, etwa durch neue Perspektiven, Reflexionsräume oder fachliche Grundlagen.

Wichtig zu wissen: Diese Angebote sind in der Regel nicht durch den LSB NRW für die Verlängerung der Vereinsmanager*innen-C- oder Übungsleiter*innen-C-Lizenz anerkannt. Ob eine Anerkennung durch den jeweiligen Fachverband möglich ist, muss individuell geprüft werden.

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

E-Sporttasche von „Klischeefrei im Sport“

Das Projekt „Klischeefrei im Sport“ setzt sich gemeinsam mit allen Engagierten für eine klischeefreie Sportkultur ein. Die E-Sporttasche ist ein kostenloser E-Learning-Kurs, der sich an Personen richtet, die in verschiedenen Funktionen in Fachverbänden oder Vereinen tätig sind. Auch für Sportinteressierte, die sich für eine klischeefreie Sportkultur einsetzen möchten, ist der Kurs geeignet.

Ziel ist es, für Geschlechterklischees im Sport zu sensibilisieren, Wissen über strukturelle Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zu vermitteln und zur aktiven Gestaltung einer klischeefreien Sportkultur zu motivieren.

Link: www.klischeefrei-sport.de/e-sporttasche

Charta für geschlechtliche Vielfalt im Sport

Die Charta für geschlechtliche Vielfalt im Sport von Seitenwechsel, Berlin, bietet Vereinen und Verbänden einen praxisnahen Einstieg in die Grundlagen geschlechtlicher Vielfalt. Darin sind zentrale Themen – von Sprache über Zugänge bis zu Vereinsstrukturen – in neun klaren Leitpunkten gebündelt. Ergänzt wird die Charta durch kurze Wissensbausteine, die Orientierung geben und konkrete Impulse liefern. Auch wenn die Charta kein klassisches Qualifizierungsformat ist, kann sie ein wirkungsvoller erster Schritt sein: als Gesprächsanlass im Team, als Grundlage für Selbstreflexion – oder als gemeinsamer Beschluss bei der Mitgliederversammlung.

Link: https://charta.seitenwechsel-berlin.de/charta

#BIT* Basics Inter* und Trans* Geschlechtervielfalt für die Praxis!

#BIT* | Basics Inter* und Trans* hat die FUMA Fachstelle für Gender und Diversität NRW in Zusammenarbeit mit Vertreter*innen von Interessens- und Bezugsgruppen sowie pädagogischen Fachkräften digitale Selbstlernmodule konzipiert. Der digitale Selbstlernkurs richtet sich an Interessierte, die Wissenswertes über geschlechtliche Vielfalt, Inter* und Trans* lernen möchten. Die Teilnehmenden werden sensibilisiert und qualifiziert und können das Gelernte im Sport einsetzen.

Link: www.gender-nrw.de/bit

SCHLAU-Workshops für Jugendliche und Schüler*innen

Die Workshops zu sexueller, geschlechtlicher und romantischer Vielfalt richten sich an Jugendliche und Schüler*innen. Ziel ist es, Wissen über die Lebensrealitäten von lsbtiqa* (lesbisch, schwul, bisexuell/pansexuell, trans*, inter*, nichtbinär, asexuell und queer – das Sternchen steht für weitere Identitäten) zu vermitteln und für Diskriminierung sowie gesellschaftliche Ausgrenzung zu sensibilisieren. Die Workshops fördern den reflektierten Umgang mit Vielfalt und regen zu einem respektvollen Miteinander an. Zudem stärken sie die Handlungssicherheit im Umgang mit queerfeindlichen Einstellungen und Situationen auch im Sport.

Link: www.schlau.nrw

Website „Vielfalt in Bewegung!“

Die Projektwebsite vielfalt-in-bewegung.de dient als zentrale Informations- und Anlaufstelle für Themen rund um geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im organisierten Breitensport. Sie bietet mit der „queeren Sportbibliothek“ eine Sammlung von Handreichungen, Studien, Leitfäden und Spielordnungen, macht über den „queeren Sportkompass“ auf bestehende Angebote sichtbar. User*innen können zielgruppenspezifische Fortbildungen direkt anfragen. Es ist eine lebendige Plattform, die gemeinsam mit der Community wächst und dazu beiträgt, den organisierten Sport nachhaltig vielfältiger zu gestalten.

Und jetzt? Ein Blick zurück, um weiterzukommen

Egal, wo euer Verein gerade steht: Queerinklusive Entwicklung ist ein Prozess, der Zeit, Austausch und immer wieder neue Impulse braucht.

Mit diesem Leitfaden habt ihr viele mögliche Schritte kennengelernt – von Vereinsstruktur bis Sprache, von Infrastruktur bis Beteiligung. Jetzt ist ein guter Moment, um zurückzuschauen: Was wurde angestoßen? Was hat gewirkt? Wo wollt ihr dranbleiben? Ganz egal, ob ihr an eurer Sprache, Vereinsstruktur, Infrastruktur oder Beteiligung gearbeitet habt – für alle Handlungsfelder gilt: Ein kurzer Blick zurück hilft, die nächsten Schritte gut zu setzen.

Dafür haben wir drei einfache Ideen zusammengestellt, mit denen ihr eure Maßnahmen regelmäßig und ohne großen Aufwand reflektieren könnt.

© LSB NRW / Andrea Bowinkelmann

Und jetzt? Ein Blick zurück, um weiterzukommen

1. Zwei Fragen nach jeder Maßnahme

Am Flipchart, per Zettel oder mündlich:

- Was hat diese Maßnahme verändert – sichtbar oder spürbar?
- Was würden wir beim nächsten Mal anders machen?

➔ Macht es regelmäßig – das reicht oft schon für ehrliche Reflexion.

2. Sternchen-Feedback

Bei Veranstaltungen, Projekten oder Sitzungen:
Hängt 3 Fragen ans Fenster oder die Wand:

- Was war gut?
- Was hat irritiert?
- Was nehmen wir mit?
- Alle schreiben 1–2 Gedanken auf Haftnotizen oder digital.

➔ Schnell, anonym, wertvoll – und auch für stille Mitglieder geeignet.

3. Handlungsfeld-Check 1x im Jahr

Nehmt euch 30 Minuten im Team und geht eure wichtigsten Handlungsfelder durch:

- Was haben wir angestoßen?
- Was ist offen?
- Was braucht's, um weiterzukommen?

➔ Optional: Nutzt eure Checkliste aus dem Leitfaden dazu.

Und wenn euch nach der Reflexion noch der Sinn nach einem kleinen Reality-Check mit einem Augenzwinkern steht – dann ist unser Queer-Vereins-Bingo genau das Richtige.

Unser Queer-Vereins-Bingo – Erkenntnisse zum Ankreuzen

Eine Person fragt im Training nach Pronomen – wir zucken nicht mal.	Jemand bringt Sticker mit: „*Verein für alle – außer für Nazis*“.	Wir haben jetzt mehr als zwei Umkleiden – und alle finden' s gut.	Beim CSD liefen wir mit. Niemand hat gefragt: „*Warum wir?*“	Unsere Website: mehr als nur Blau, Weiß, Hetero.
Wir haben über „*nichtbinär*“ gesprochen – und alle hatten noch Lust aufs Training.	Die neue Vereinskleidung hat KEINE Frauen/Männer-Schnitte.	In der Umfrage kam: „*Ich fühl mich endlich gesehen.*“	Im Orga-Team haben wir über Privilegien gesprochen.	Die Übungsleitung kennt jetzt den Unterschied zwischen trans* und cis.
Ein Kind sagt: „*Ich bin queer.*“ Niemand braucht eine PowerPoint dazu.	Unsere Satzung wurde geändert. Und wir leben sie.	„*Alle sind willkommen*“ – und man glaubt's uns auch.	Wir haben ein Awareness-Team – und ein Kaffeekränzchen dazu.	Wir machen's nicht perfekt – aber wir machen's mit Haltung.
Wir haben eine Info-Ecke mit Broschüren und Stickern – und die ist beliebt.	In der Teamsitzung gab's mal ein echtes Aha-Erlebnis.	Die Frage „*Wer fehlt hier eigentlich?*“ haben wir uns wirklich gestellt.	Ein Vorstandsmitglied war bei einem Diversity-Workshop.	Wir reden im Training auch mal über Sprache; ohne Augenrollen.
Die Jugendgruppe hat uns erklärt, was FLINTA* heißt – und wir fanden's gut.	Unsere Social Media zeigen mehr als nur Ergebnisse.	Wir sagen nicht nur „*Vielfalt*“, wir zeigen auch, wie sie aussieht.	Wir haben folgende Rückmeldung bekommen: „*Danke für euer offenes Klima!*“	Unsere Rückmeldung zum Leitfaden: „*Hat was mit uns zu tun.*“

Rückblick gehört dazu.

Ob ihr ein ganzes Feld ankreuzen könnt oder nur einen Punkt entdeckt – dieses Bingo ist für den Spaß und einen Moment des Innehaltens.

Tipp: Sprecht über eure Bingo-Treffer im Team. Was war Zufall, was war Absicht? Was wollt ihr ausprobieren – oder weiterdenken?

Und zum Schluss?
Weitergehen statt fertig sein.

Kein Verein ist „durch" mit Vielfalt. Und das ist auch gut so. Dazulernen, zuhören, ausprobieren – manchmal auch scheitern. Oder auch: Schritt, Stolperer, Aha-Moment. Willkommen im Lernprozess! Wichtig ist nicht, alles sofort richtig zu machen, sondern gemeinsam weiterzugehen.

Bleibt neugierig. Fragt nach. Und vor allem: Bleibt im Gespräch, miteinander und mit den Menschen, die bei euch Sport machen. Dafür haben wir diesen Leitfaden entwickelt: Eine Einladung und Unterstützung für alle, die etwas bewegen wollen. Wir hoffen, ihr könnt ihn gut nutzen und vielleicht auch weitergeben.

Landessportbund Nordrhein-Westfalen e.V.
Friedrich-Alfred-Allee 25
47055 Duisburg

Tel. 0203 7381-0
E-Mail: Info@lsb.nrw
www.lsb.nrw

Titelbilder: @shutterstock.com/CarlosBarquero, Media_Photos, Lazy_Bear

www.instagram.com/landessportbund_nrw
www.facebook.com/lsb.nrw
www.linkedin.com/company/lsb-nrw
www.twitter.com/lsb_nrw
www.whatsapp.com/channel/0029VaLMVxF1yT23XEZlfS0U

8284/03.2026/digital