WILLKOMMEN IM GLEISDREIECK

ESV Olympia gegen Menschenfeindlichkeit

Gefördert durch:

Bundesministerium
des Innern
und für Heimat

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

dsj DEUTSCHE SPORTJUGEND
im DOSB

WILLKOMMEN IM GLEISDREIECK!

Die Fußballer:innen des ESV Olympia haben sich neben sportlichen Zielen zur Aufgabe gemacht, regionale, soziale und kulturelle Projekte aktiv zu unterstützen. Während der Verein für alle Fußballbegeisterten offen steht, ist beim ESV für jede Form der Menschenfeindlichkeit kein Raum – egal, ob auf oder neben dem Platz.

Damit Olympias Einsatz gegen Menschenfeindlichkeit im Fußball mehr als nur eine Worthülse ist, ist im Rahmen des "Bundesprogramms gegen Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit im Sport" dieser Handlungsleitfaden entstanden. Neben allgemeinen Informationen zum Thema Menschenfeindlichkeit erhalten unsere Mitglieder eine Reihe konkreter Handlungsempfehlungen, wie sie im Umgang mit menschenfeindlichen Verhalten reagieren bzw. dieses im besten Fall verhindern können.

Denn neben der sportlichen Entwicklung sind die Förderung von positiven Werten und sozialem Zusammenhalt die Hauptziele des ESV Olympia. Daher setzen wir uns als Verein gegen menschenfeindliches Verhalten ein, damit...

- sich alle Menschen bei uns willkommen fühlen, egal ob Trainer:in, Spieler:in, Ehrenamt- und Hauptamtler:innen, Schiedsrichter:innen oder Gäst:innen.
- wir selbst keine Täter:innen werden.
- wir unseren Vereinsmitgliedern den bestmöglichen Schutz bieten können.
- wir unserer Vorbildfunktion gerecht werden.
- wir unseren Mitgliedern Handlungssicherheiten bieten können, wie sie in Akutsituationen handeln können.

Für einen Sport für alle – oder wie bei uns gesagt wird: Willkommen im Gleisdreieck!

GLIEDERUNG

In diesem Leitfaden sollt ihr mehr über das Thema “Menschenfeindlichkeit” lernen, wie ihr aktiv einen Beitrag dazu leisten könnt, solch ein Verhalten zu verhindern und wie ihr in Akutsituationen reagieren könnt.

WAS IST MENSCHENFEINDLICHKEIT?

In diesem Leitfaden wird oft der Begriff “Menschenfeindlichkeit” fallen. Doch was meinen wir überhaupt damit? Das erfahrt ihr in diesem Kapital.

DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE

Wer schonmal auf einem Fußballplatz war, weiß, dass der Tonfall hier oft rauer ist. Dies ist trotzdem keine Entschuldigung für diskriminierende Sprache und wir wollen euch zeigen, wie Dinge auch anders ausgedrückt werden können.

WAS TUN, WENN.... PRÄVENTION, INTERVENTION & AUFARBEITUNG

Es wird vermutlich noch eine Weile dauern bis menschenfeindliches Verhalten keinen Platz mehr auf den Fußballplätzen hat. Bis dahin möchten wir euch dabei unterstützen, wie man Gewalt vorbeugen und im Fall der Fälle damit umgehen kann.

MELDESTELLEN, HILFREICHE LINKS & QUELLEN

In diesem Kapital findet ihr alles, was ihr sonst noch wissen müsst und hilfreiche Links, euch über den Leitfaden hinaus zu informieren.

WAS IST GRUPPENBEZOGENE MENSCHENFEINDLICHKEIT (GMF)?

WAS IST GRUPPENBEZOGENE MENSCHENFEINDLICHKEIT (GMF)?

„Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden.“

Artikel 3, Absatz 3 GG [1]

Betroffene und ausübende Personengruppen von GMF im Fußball [2]:

- Spieler:innen
- Trainer:innen / Betreuer:innen
- Zuschauer:innen
- Vereinsmitarbeiter:innen (Ehrenamt & Hauptamt)
- Schiedsrichter:innen
- Eltern
- Ordner:innen / Security
- Sponsor:innen
- Stadionsprecher:innen
- Journalist:innen

Jeder Mensch ist besonders. Und dennoch diskriminieren einige Menschen andere oder werten diese ab, weil sie gewisse Merkmale tragen bzw. einer bestimmten Gruppe angehören (z.B. aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Herkunft, ihrer Religion etc.). Dies wird als Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit (GMF) bezeichnet.

Oft basiert GMF auf Vorurteilen und hat nichts mit der betroffenen Person selbst zu tun. Das Grundgesetz untersagt die Diskriminierung aufgrund bestimmter Merkmale. Jede Person kann von GMF betroffen sein und diese auch sie selbst ausüben. Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit kann unzählige Formen und Ausprägungen annehmen [3]. Die häufigsten Formen stellen wir euch auf den nächsten Seiten vor.

GMF IM FUSSBALL AM BEISPIEL RASSISMUS / FREMDENFEINDLICHKEIT

Affenlaute von den Tribünen, geworfene Bananen, Hasstiraden auf und neben dem Platz – Rassismus ist ein fester Teil im Fußball. Egal, ob bei den Profis oder im Amateurbereich. Auch unsere Spieler:innen haben dies schon öfters am eigenen Leib erfahren müssen. Von Rassismus oder Fremdenfeindlichkeit sprechen wir dann, wenn Menschen aufgrund von tatsächlichen oder angenommenen Merkmalen wie Hautfarbe, Nationalität, Religion und bzw. oder Kultur abgewertet oder ausgegrenzt werden.

Gut zu Wissen [4]	Im Fußball häufig auftretende Beispiele [5]
• Diskriminierende Verhaltensweisen entstehen oft durch Vorurteile, Ressentiments und Stereotypen. • Menschen aus anderen ethnischen Kreisen mit z.B. einer anderen Hautfarbe, Sprache und / oder einem anderem Wertekonstrukt werden abgewertet. • Rassistische Denkmuster zeigen sich u.a. in verschiedenen Gewaltformen z.B. körperlicher und / oder verbaler Natur. • Rassismus und Fremdenfeindlichkeit basiert auf einer Ungleichwertigkeitsideologie. Dies bedeutet, dass Personengruppen andere Personengruppe abwerten, um ihre eigene Position zu stärken [3].	Formen von rassistischem Verhalten auf und neben dem Fußballplatz: • Rassistische Kommentare / Beleidigungen • Hassgesänge / hasserfüllte Transparente • Drohungen / Provokationen • Ausschreitungen / Schlägereien • Rechtsextremismus / rechtsextreme Codes • positiver Rassismus (“alle schwarzen Spieler:innen sind besonders schnell”)
• Neben Rassismus zwischen Personen gibt es strukturellen bzw. institutionellen Rassismus. • Dieser beschreibt rassistische Strukturen und Entscheidungsabläufe. • Es handelt sich um Routinen, die so ausgestaltet sind, dass über-durchschnittlich und regelmäßig Menschen mit familiärer Einwanderungsgeschichte benachteiligt werden, z.B. bei der Versetzung in der Schule [4].	Struktureller Rassismus im Fußball: • Fehlende Repräsentation von Minderheitengruppen in den höheren Ebenen (Verbände und Vereinen). • Fehlende Chancengleichheit in der Spieler:innenrekrutierung und -entwicklung im Breitensport wie auch Leistungsbereich. • Zu wenige Unterstützungsangebote für Personen mit Migrationshintergrund, insbesondere geflüchtete Menschen.

GMF IM FUSSBALL AM BEISPIEL SEXISMUS / ANTIFEMINISMUS

“Jungs, dass hier ist Männerfußball!”, “Du schießt wie ein Mädchen”, “Frauen verstehen eh kein Abseits”, “Willst du nicht lieber zum Ballett?”, “Entschuldigung, wer ist euer Trainer? - Die Trainerin bin ich.”

Szenen und Sprüche, die bis heute oftmals noch Alltag im Fußball sind und zeigen, dass Mädchen und Frauen noch nicht zu 100% im Fußball akzeptiert sind. Und wer den ESV kennt, weiß, dass unsere Mädchen und Frauen fester Bestandteil des Vereins sind. Höchste Zeit also, Sexismus und Antifeminismus den Kampf anzusagen.

Gut zu Wissen [6]	**Im Fußball häufig auftretende Beispiele [7,8]**
• Seximus / Antifeminismus meint die Geschlechterdiskriminierung bzw. Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts. • In unserer Gesellschaft gibt es oft festgelegte Erwartungen an Frauen und Männer aufgrund von Geschlechterstereotypen. Diese beeinflussen Verhalten, Rollen-verständnis und andere innere Überzeugungen. • Sexismus kann auch von Frauen gegen Frauen oder Frauen gegen Männer praktiziert werden.	Formen von sexistischen Verhaltensweisen auf und neben dem Fußballplatz • Diskriminierende Sprache • Unterschiedliche Bezahlung • Objektivierung von Frauen (z.B. in Werbungen) • Ungleiche Medienberichterstattung • Sexistische Gesänge / Transparente
Alltägliche Erscheinungsformen • Sprache • Medien • Werbung • Arbeitswelt • Familie	Formen von Antifeminismus im Fußball auf und neben dem Platz: • Ablehnung von Frauen in Fanszenen oder administrativen Tätigkeitsfelder wie Management oder Trainer:in • Abwertende Kommentare • Verbreitung von „Meinungen“ wie: Frauenfußball sei nicht gleichermaßen hochwertig wie Männerfußball • Widerstand gegen Gleichstellungskampagnen

GMF IM FUSSBALL AM BEISPIEL HOMO- UND QUEERFEINDLICHKEIT

“Was ein schwuler Pass!”, “Ey, wieso spielt der Junge da bei den Mädchen mit, dass ist unfair!”

Homo- und Queerfeindlichkeit ist eine der am häufigsten vorkommenden Diskriminierungsformen im Fußball. Das Problem? Oft ist Menschen gar nicht bewusst, dass sie gerade durch ihre Sätze andere Menschen aufgrund ihrer sexuellen Orientierung oder Identität abwerten. Der ESV Olympia hat sich bereits vor längerem entschieden, durch die Regenbogenbinden der Kapitän:innen ein Zeichen zu setzen. Vor allem unsere männlichen Spieler erleben jedoch immer wieder, dass dies nicht überall akzeptiert wird. Umso wichtiger, aktiv gegen Homo- und Queerfeindlichkeit im Fußball und der Gesellschaft vorzugehen.

Gut zu Wissen [9]

- Homo- und Queerfeindlichkeit meint Diskriminierungen, die sich gegen Menschen richten, welche nicht der heteronormativen Norm entsprechen, sprich nicht heterosexuell und / oder nicht cis* sind (cis* bedeutet, dass man sich mit dem von außen zugeschriebenen Geschlecht identifiziert).
- Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, queere und asexuelle Personen (LGBTIQA*+) werden aufgrund ihrer sexuellen Ausrichtung abgewertet, ausgeschlossen und mitunter verbal und körperlich angegriffen, dies wird als Queerfeindlichkeit bezeichnet.
- Vorurteile und Stigmatisierung von nicht heterosexuellen Personen führt zu Hass und Unverständnis und zu einer verringerten Lebensqualität bis hin zu psychischen Erkrankungen für Betroffene.
- Oft wird auch von Homophobie gesprochen, allerdings bezeichnet Phobie die Angst vor etwas und ist damit kein treffender Begriff.

Im Fußball häufig auftretende Beispiele [10]

Formen von Homo- und Queerfeindlichkeit im Fußball auf und neben dem Platz:

- Homofeindliche Gesänge, Banner, Sprüche, Symbole gegenüber Spieler:innen, Schiedsrichter:innen, Trainer:innen usw.
- LGBTIQA*+-Personen haben im Fußball keine „Lobby“
  - Öffentliche Unterstützung und Solidarität fehlen in der Regel seitens Vereinsfunktionär:innen oder Mitspieler:innen
- Mangel an Sichtbarkeit von LGBTIQA*+ -Themen
- Fehlen von Anti-Diskriminierungsrichtlinien seitens der Vereine und Verbände
- „Coming Out-Problem”
  - Personen im Fußball-Umfeld haben noch immer Angst vor negativen Konsequenzen, wenn sie Ihre sexuelle Orientierung öffentlich machen

GMF IM FUSSBALL AM BEISPIEL ANTISEMITISMUS / ISLAMFEINDLICHKEIT

Wer schonmal mit Spieler:innen von Makkabi Deutschland e.V. oder migrantisch geprägten Teams gesprochen hat, erfährt schnell mehr darüber, wie hoch der Anteil antisemitischer oder islamfeindlicher Vorfälle für sie ist. Fußball soll uns allen Freude machen, aber wie soll man sich auf ein Spiel freuen, wenn man jedes Mal vorher überlegen muss, ob die eigene Sicherheit gewährleistet ist und ob man wiedereinmal aufgrund der Religion verbal oder sogar körperlich angegriffen wird?

Gut zu Wissen [11,12]	Im Fußball häufig auftretende Beispiele [13]

• Antisemitismus ist eine antimoderne Weltanschauung, die in der Existenz der Jüd:innen die Ursache aller Probleme der heutigen Welt sieht.
• Soziales sowie religiöses Vorurteil, welches seit der Antike durchgehend praktiziert wird.
• Ursachen sind u.a. Vorurteile über Jüd:innen, wie Geldgier, machtgesteuerte Einflussnahme und anderen Verschwörungstheorien.
• Als globale Diskriminierungsform einzuordnen.
	Formen von Antisemitismus und Islamfeindlichkeit im Fußball auf und neben dem Platz:
	
	• Fankultur (insb. im rechtsextremen Milieu) verkörpern Antisemitismus & Islamfeindlichkeit durch diskriminierende Sprache, Drohungen und Symbolsprache von speziellen Zahlencodes
	  ○ 28 = Blood&Honour
	  ○ 74 = Großdeutschland
	  ▪ Viele Codes werden strafrechtl. nicht verfolgt
	• Benennung von Personen, unabhängig Ihrer Religionszugehörigkeit mit: „Du Jude“ auf und neben den Fußballplätzen als Beleidigung.

• Islamfeindlichkeit steht im engen Verhältnis zur „Islamophobie“, welche irrationale Ängste, Vorurteile und Diskriminierung gegenüber dem Islam und Muslim:innen reproduziert. • Politische Instrumentalisierungen schüren diese Ängste weiter. • Arbeitsplatz, Bildungseinrichtungen, Sportstätten oder öffentlicher Raum als mögliche Orte von Islamfeindlichkeit.	• Regelmäßige antisemitische Vorfälle bei Makkabi Berlin, wo Jüd:innen mitspielen oder islamfeindliche Vorfälle bei migrantisch geprägten Teams. • Soziale Medien als Verbreitungsplattform von „Hate-Speech“, in der Spieler:innen und beteiligte Personen rund um den Fußball aufgrund ihrer Religion angefeindet werden.

GMF IM FUSSBALL AM BEISPIEL ABLEISMUS

“Bist du behindert oder was?” “Du Spast”

Es gibt kaum einen Trainingsplatz, an dem diese Sätze vor allem im Jugendteams noch nicht gefallen sind. Wenn dann nachgefragt wird, ob die Person weiß, was sie gerade gesagt hat, herrscht oftmals Stille oder “Ne, dass meinte ich ja auch gar nicht so”. Viele Menschen wollen Menschen mit Behinderung nicht diskriminieren und trotzdem tun wir es. Wieso? Weil uns oft das Bewusstsein und die Sensibilität dafür fehlt – bis jetzt.

Gut zu Wissen [14]	Im Fußball häufig auftretende Beispiele [15]

• Werden Menschen im Alltag auf Ihre geistige oder psychische Beeinträchtigung reduziert, spricht man von Ableismus.
• Ursprung des Wortes aus dem Englischen: „to be able“, was so viel wie „fähig sein“ bedeutet.
• Tritt dann auf, wenn eine Person aufgrund der Beeinträchtigung eines Menschen direkt auf die geistige oder körperlichen Fähigkeiten schließt, ohne die Person dazu gefragt oder Hintergrundwissen darüber zu haben.
• Es wird unterschieden zwischen abwertendem und aufwertendem Ableismus
  ○ Abwertend: wenn eine direkte Ungleichbehandlung erfolgt z.B. Ausgrenzungserfahrungen wie soziale, berufliche Exklusion, alltägliche Konfrontation mit nicht gerechter Errichtung von Gebäuden und Fußwegen
  ○ Aufwertend: z.B. Äußerungen, wie Lob, dass es beeindruckend ist, dass Personen mit körperlicher oder geistiger Behinderung trotz ebenjener Beeinträchtigung imstande sind, etwas zu leisten oder zu schaffen
	Formen von Ableismus im Fußball auf und neben dem Platz:
	
	• Mangelnde Integration von Menschen mit Beeinträchtigungen im Amateur- sowie Leistungsbereich
	  ○ oftmals keine Inklusionsteams, um Partizipationsmöglichkeiten im Sport zu schaffen
	• Fehlende barrierefreie Einrichtungen, wodurch Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen in Stadien oder anderen Einrichtungen ausgeschlossen werden.
	• Verwendung diskriminierender Sprache von Fans, Spieler:innen und anderen Personen, z.B. “Bist du behindert?” als abwertende Frage.
	• Kaum Unterstützungsmaßnahmen für Spieler:innen mit Behinderung.

GMF IM FUSSBALL AM BEISPIEL BODYISMUS / LOOKISMUS

“Muss so viel Schminke auf dem Fußballplatz wirklich sein?”, “Was will der denn mit seinen bunten Schuhen?”, “Ronaldo ist der beste Spieler - Welcher? Der Dicke oder der Durchtrainierte?”

Aussehen spielt im Fußball immer wieder eine große Rolle, auch dann, wenn es gar nicht notwendig ist. Warum wir uns die ein oder andere Bemerkung besser sparen sollten, lest ihr hier.

Gut zu Wissen [16]	Im Fußball häufig auftretende Beispiele [17]

• Es wird von Bodyismus oder auch Bodyshaming gesprochen, wenn Menschen, Organisationen oder Medien anderen Menschen aufgrund ihrer körperlichen Verfassung direkt oder indirekt zu verstehen geben, dass sie nicht den “körperlichen (Schöhnheits-)Idealen“ entsprechen.
• In der Regel handelt es sich um Abgrenzungsformen wie: „zu dick“, „zu dünn“, „zu groß“ „zu klein“, „nicht richtig geformt“, „nicht makellos“.
• Insbesondere Menschen mit hohem Körpergewicht erleben im alltäglichen Leben Abwertung, Vorurteile und Diskriminierung.
• Mögliche Folgen sind Magersucht, Depressionen und soziale Isolation.
	Formen von Bodyismus im Fußball auf und neben dem Platz:
	
	• Vorurteile gegenüber Menschen, welche der „gesellschaftlichen Norm“ oder dem Prototyp von Athlet:innen nicht entsprechen.
	• Beispiele:
	  ○ Spieler:innen mit höherem Gewicht seien nicht leistungsfähig: “Der ist bestimmt langsam!”
	  ○ Kleinere Spieler:innen oder Spieler:innen von schmaler Statur seien nicht stark oder belastbar bzw. nicht ernst zu nehmen

• Beim Lookismus kommen äußerliche bzw. „modische“ Erkennungsmerkmale hinzu, welche abwertend kommentiert werden. • Beispiele: Kleidung, Frisur, kulturelle Merkmale usw.	Formen von Lookismus im Fußball auf und neben dem Platz: • Stigmatisierung z.B. aufgrund von getragener Kleidung beim Training, im Alltag oder Spiel möglich (z.B. David Beckham, Alisha Lehmann, bunte Fußballschuhe) • Medienberichterstattung: medialer Inhalt konzentriert sich weniger auf sportliche Leistung, sondern auf das Aussehen von Spieler:innen

DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE

EINFÜHRUNG IN DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE

Wir leben in einer zunehmend vielfältigen Gesellschaft. Menschen unterschiedlicher Hautfarbe, Herkunft, Religion, sexueller Orientierung und auch geschlechtlicher Identität finden bei ESV Olympia zusammen, um gemeinsam Fußball zu spielen. Es ist wichtig, dass dabei ein Klima des gegenseitigen Respekts und der Anerkennung herrscht. Auch der Sprachgebrauch im Verein spielt eine große Rolle, denn Sprache ist überall: Auf und neben dem Platz, in Interviews, Werbeslogans, auf Kleidung, Bannern und den Sozialen Medien. Sprache bildet unsere gesellschaftliche Wirklichkeit ab und prägt gleichzeitig die Art und Weise, wie über etwas oder jemanden gesprochen wird.

Sprache kann Menschen verbinden und durch einen bestimmten Sprachgebrauch können Menschen gegen Diskriminierung protestieren. Sie kann aber auch verletzen, ausgrenzen und stigmatisieren. Unser Sprachgebrauch bildet dabei nicht nur gesellschaftliche Strukturen ab, er prägt auch unsere Wahrnehmung. Daher ist es wichtig, Formen zu wählen, die alle Menschen repräsentieren und durch die sich alle angesprochen fühlen. Mit der Verwendung von diskriminierungsfreier Sprache können Missverständnisse vermieden und sprachlicher Diskriminierung entgegengewirkt werden.

Eine Diskriminierung liegt dann vor, wenn ein Mensch aufgrund eines oder mehrerer Merkmale abgewertet, ausgegrenzt oder anderweitig benachteiligt wird. Diese Merkmale sind kaum oder nicht veränderbare Teile der Persönlichkeit.

Dazu gehören z.B:

- die ethnische Herkunft
- der Glaube
- das Geschlecht
- die sexuelle Orientierung
- das Alter
- die Behinderung einer Person

Entscheidend ist dabei nicht die Absicht hinter einer diskriminierenden Äußerung oder Handlung, sondern deren tatsächliche Wirkung auf die betroffenen Personen. Diskriminierungen treten oft auch gemeinsam auf und vermischen sich. So erfahren z.B. homosexuelle Frauen mit Behinderung oft mehrfache Diskriminierungen, auch im Sport.

WARUM SOLLTEN WIR DISKRIMINIERUNGSFREIE SPRACHE NUTZEN?

Bei der Nutzung diskriminierungsfreier Sprache geht es darum, Menschen in ihrer Vielfältigkeit und Identität ernst zu nehmen und zu respektieren. Daher setzen wir bei Olympia in unserer täglichen Arbeit und Kommunikation gendersensible und diskriminierungsfreie Sprache um, indem wir u.a.:

- Die Wirkung unserer Sprache und Formulierungen ernst nehmen und gemeinsam im Team darauf achten
- Genderneutrale und inklusive Formulierungen wählen
- Im alltäglichen Umgang miteinander immer wieder reflektieren, wie unsere Sprache beim Gegenüber ankommt und uns darüber austauschen
- In offiziellen Publikationen auf bestmögliche Verständlichkeit und einfache Sprache achten
- Auch Menschen, die nicht mit einer gendersensiblen oder diskriminierungsfreien Sprache vertraut sind, unsere Werte durch unsere Sprache näherbringen

Wir wollen dabei nicht belehren und von oben herab kommunizieren, sondern die Diskussion zu diskriminierungsfreien Formulierungen als Gelegenheit nutzen, um alle Menschen sprachlich einzubinden. Eine inklusivere und bewusstere Sprache kann auch im Fußball dabei helfen, möglichst alle Menschen anzusprechen und einzubeziehen. Auf diese Weise können wir alle dazu beitragen, auf dem Platz, auf den Tribünen und im Vereinsleben Ausgrenzung und Benachteiligung zu verringern.

Bild Credit: ccfranken

BILDSPRACHE

Auch Bildsprache spielt eine große Rolle, wenn es um diskriminierendes Verhalten geht. Bilder sprechen uns emotional an, weshalb wir sie meist besser erinnern als bspw. Informationen in Textform – besonders dann, wenn Menschen dargestellt werden. Bei der Bildsprache ist ein sensibler Umgang bei der Auswahl von Darstellungen mit Personen wichtig, damit Geschlechterstereotype nicht verfestigt werden und sich alle angesprochen fühlen.

Bei der Sprach- und Bildauswahl können diese Fragen als Checkliste dienen:

- Werden auch gemischte Teams dargestellt?
- Wer steht im Blickzentrum des Bildes?
- Enthält die Sprache – direkt oder indirekt – verallgemeinernde Zuschreibungen und Klischees aufgrund von Merkmalen wie Herkunft, Glauben, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Alter?
- Sind alle Personen gleichwertig positioniert?
- Entspricht die Bildsprache auch der Personengruppe, die erreicht werden soll?
- Sind auch nicht-weiße Menschen repräsentiert?
- Sind Menschen mit Migrationsbiografie präsent?
- Werden Menschen aus verschiedenen Altersgruppen dargestellt?
- Wird mit Klischees gearbeitet?

Statt ausschließlich so:

Alternativen suchen:

GENDERGERECHTE SPRACHE MIT DOPPELPUNKT

Wenn im Fußballkontext von „Spielern“ oder den „Trainern“ die Rede ist, stellen sich die meisten Menschen nachweislich männliche Personen vor [18]. Mit der Verwendung des sogenannten „generischen Maskulinums“ wird eine grammatikalisch männliche Sprachform genutzt, die alle anderen Menschen lediglich „mitmeint“. Wir wollen aktiv alle Spieler:innen einbeziehen und nutzen daher als ESV Olympia Köln den Gender-Doppelpunkt.

Der Gender-Doppelpunkt ist eine Form der gendersensiblen Schreibweise und hat sich schnell etabliert, da das Schreiben des Doppelpunkts einfacher ist und der Lesefluss weniger gestört wird. Die Nutzung des Gender-Doppelpunkts umfasst alle Geschlechter. Hierzu wird der Doppelpunkt zwischen dem männlichen Wortstamm und seiner weiblichen Endform eingefügt. Damit werden alle Personen auch sprachlich sichtbar gemacht und einbezogen.

Beispiele:

Statt	Besser
Fußballer	Fußballer:in
Trainer	Trainer:in
Betreuer	Betreuer:in
Jeder Fußballer bekommt ein neues Trikot.	Alle Fußballer:innen bekommen ein neues Trikot.

WIE SAG ICH'S BESSER – PRAXISBEISPIELE AUS DEM FUSSBALL

Oft reden wir schneller als wir denken – und vor allem denken wir oft nicht darüber nach, welchen Ursprung unsere Worte haben und ob sie – bewusst oder unbewusst – andere Personen verletzen können. Daher ist es Zeit, es besser zu sagen!

Die folgenden Beispiele sind der Seite sprachkick.de entnommen. Das Projekt SprachKick will Verbänden, Vereinen, Fans und Fanprojekten dabei helfen, ihren Wissenstand rund um das Thema diskriminierende Sprache zu erweitern. Gleichzeitig will SprachKick Sicherheit in Bezug auf den Sprachgebrauch rund um gesellschaftliche Vielfalt aufbauen. Weitere Infos und Beispiele gibt es auf sprachkick.de.

In den folgenden Beispielen wird auf der linken Seite NO GOs beschrieben, die Beispiele auf der rechten Seite sind diskriminierungsfreie Alternativen (da geht der Daumen hoch!) [19].

WIE SAG ICH'S BESSER – BEISPIELE BEI ETHNISCHER HERKUNFT UND RELIGION:

„Der Schwarze ist ein übler Treter in der Abwehr." Der Satz ist diskriminierend, weil die Hautfarbe in dem Fall irrelevant ist.	„Der schwarze Spieler XY wurde rassistisch angefeindet." Der Satz ist nicht diskriminierend, weil die Hautfarbe in dem Fall relevant ist.
„In unserem Team spielen keine Deutschen mehr, sondern nur noch Moslems" Der Satz ist diskriminierend, da er Islam und Deutschsein als sich ausschließende Kategorien darstellt und Moslems darüber abwertet. Viele Deutsche sind aber muslimischen Glaubens.	„Es sind anspruchsvolle Wochen für Spieler XY, da er praktizierender Moslem ist und derzeit den Ramadan begeht." Der Satz ist nicht diskriminierend, wenn die Fakten stimmen, da es eine konkrete, einordnende und nicht abwertende Beschreibung ist. „Ramadan ist für alle muslimischen Fußballer*innen eine harte Zeit", stimmt allerdings nicht, da es ein pauschales Urteil jenseits individueller Religionsauslegung ist. Und viele Profis praktizieren keine strenge Auslegung des Ramadans.

WIE SAG ICH'S BESSER – BEISPIELE BEI GESCHLECHT UND SEXUELLE ORIENTIERUNG:

Für Frauen haben die echt ganz gut gespielt.	„Die haben echt gut gespielt! " Vergleiche von Frauen- und Männerfußball vermeiden
"Frauen-Mannschaft"	„Team, Frauen-Team, Team der Frauen " Die Nutzung möglichst geschlechtsneutraler Begriffe (Team) statt einer männlich geprägten Formulierung (Mannschaft) unterstützt eine gendersensible Wahrnehmung.
"Was für ein schwuler Pass!"	„Boah, was ein mieses Zuspiel" Die Gleichsetzung von Homosexualität mit Schwäche oder schlechter Leistung ist diskriminierend
"Beim Frauenfußball sind das alles Lesben!"	„Homosexualität im Frauenfußball ist akzeptierter als im Männerfußball" Wenn es im Kontext Sinn ergibt, die Geschichte von sexueller Vielfalt sichtbar zu machen, ist so eine Formulierung total okay. Wenn die sexuelle Identität aber nichts mit dem zu tun hat, was auf dem Platz passiert und dazu dient, den Fußball oder die Spielerinnen abzuwerten, ist die Aussage homofeindlich!

WIE SAG ICH'S BESSER – BEISPIELE BEI SOZIALER HERKUNFT UND SOZIALEM STATUS:

Bildungsfern	hochschulfern; vom staatlichen Bildungswesen nicht erreicht
Arme Menschen	von Armut betroffene oder materiell arme Menschen; Menschen mit geringen Einkommen; Menschen mit geringen finanziellen Mitteln
Tickets für sozial schwache Menschen	Tickets für Menschen mit geringem Einkommen / einem Einkommen unter der Armutsgrenze
Wirtschaftsflüchtlinge	Geflüchtete

WAS TUN, WENN...?

PRÄVENTION
INTERVENTION
AUFARBEITUNG

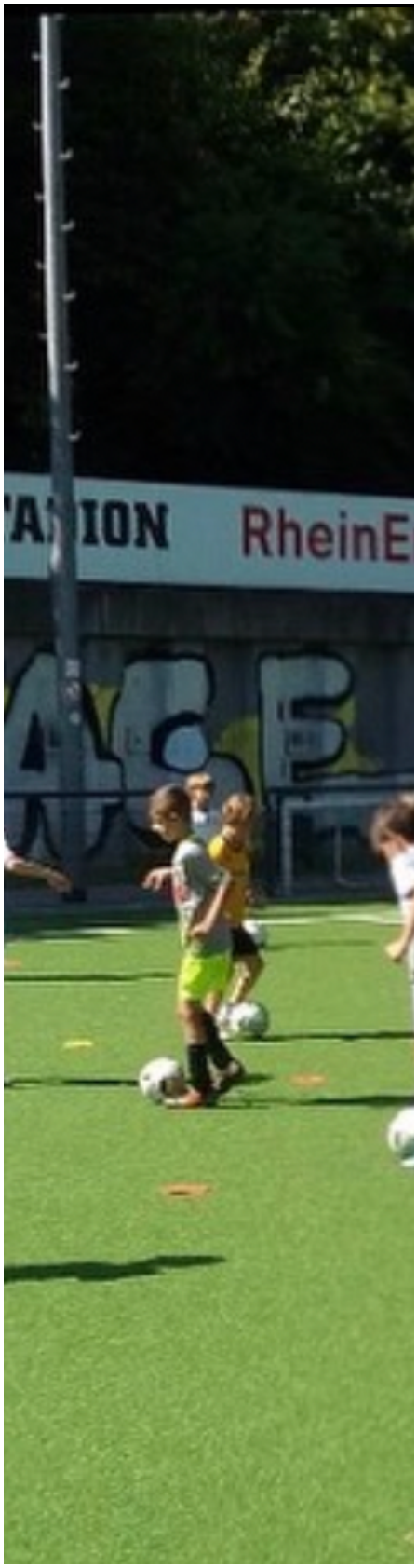
PRÄVENTION

Wie wir menschenfeindlichem Verhalten auf unseren Plätzen keine Chance geben möchten.

Unter Prävention von Vorfällen menschenfeindlichen Verhaltens in Sportvereinen versteht man Maßnahmen, die darauf abzielen, Vorfälle zu verhindern, bei denen es um Handlungen und Verhaltensweisen geht, die als diskriminierend gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen innerhalb der Sportgemeinschaft angesehen werden. Dazu gehören Vorfälle wie Rassismus, Sexismus, Homofeindlichkeit, Gewalt oder jede andere Form von Diskriminierung oder Fehlverhalten.

Der ESV Olympia Köln engagiert sich in der Prävention von Diskriminierung, weil wir fest an die Werte von Fairness, Respekt und Chancengleichheit glauben. Wir streben eine inklusive Umgebung an, in der jeder unabhängig von Hintergrund oder Identität willkommen ist.

Als ein Verein alleine werden wir es sicherlich nicht schaffen, menschenfeindliches Verhalten von den Fußballplätzen zu verbannen. Aber wir können einen Beitrag leisten u.a. durch Sensibilisierungsmaßnahmen und einer klaren Haltung das Risiko zu minimieren, selbst Täter:innen zu werden. Und wir können versuchen, unseren Mitgliedern einen bestmöglichen Schutz zu bieten, in dem wir eine Kultur schaffen, in der Diskriminierung keinen Platz hat.



PRÄVENTION - WIE SCHÜTZEN WIR UNSERE MITGLIEDER?

Vorab: Die Schuld für menschenfeindliches Verhalten liegt nie bei den Betroffenen selbst. Zudem ist es schwer, das Verhalten anderer zu beeinflussen. Nichtsdestotrotz gibt es Möglichkeiten, den Schutz unserer Mitglieder zu erhöhen.

EMPOWERMENT MASSNAHMEN

Wir möchten unsere Mitglieder dazu ermutigen, für sich und ihre Bedürfnisse selbstbewusst einzustehen. Das klingt einfacher als es manchmal ist und gelingt nur in einem entsprechenden Umfeld.

AUFZEIGEN DER EIGENEN MÖGLICHKEITEN

Niemand muss sich diskriminierendes oder beleidigendes Verhalten gefallen lassen. Trotzdem sollten wir nicht in gleiche Muster verfallen und ebenfalls austeilen. Stattdessen sollten alle Vereinsmitglieder wissen, welche Optionen sie haben, falls sie von solch einem Verhalten betroffen sind.

AUFEINANDER AUFPASSEN

Nicht nur sportlich sollte ein Team zusammenhalten, sondern sowohl auf als auch neben dem Platz aufeinander aufpassen und sich in schwierigen Situationen nicht alleine lassen.

SCHIRI-GESPANN / ERFAHRENE SCHIRIS

Bei Risikospielen, bei denen die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungsfällen höher ist, besteht als Verein die Möglichkeit, bei dem Verband erfahrene Schiedsrichter:innen bzw. ein Schiri-Gespann gegen eine Gebühr anzufragen. Vor dem Spiel besteht die Möglichkeit, die Schiedsrichter:innen für mögliche Diskriminierungsfälle zu sensibilisieren.

ORDNER:INNEN / SECURITY

Bei Risikospielen, bei denen die Wahrscheinlichkeit von Diskriminierungsfällen höher ist, besteht als Verein die Möglichkeit, ein Ordner:innen- oder Security-Team für den Tag aufzustellen, das bei diskriminierenden Verhalten durchgreift. Die Personen sollten vorab für diskriminierendes Verhalten sensibilisiert werden.

PRÄVENTION – WIE WERDEN WIR SELBST KEINE TÄTER:INNEN?

Jeder Mensch kann diskriminierend agieren – bewusst oder unbewusst. Damit uns dies nicht passiert, gibt es eine Reihe von präventiven Maßnahmen, um das Risiko zu minimieren.

WEITERBILDEN

Oftmals ist uns gar nicht bewusst, dass unsere Sprache oder Taten diskriminierend sind. Daher ist es wichtig, ein Bewusstsein dafür zu schaffen und uns weiterzubilden.

VORBILD SEIN

Egal, ob als Trainer:in, Zuschauer:in oder Spieler:in – jede Person kann Vorbild sein und darauf achten, kein diskriminierendes Verhalten an den Tag zu legen.

WERTEVERMITTLUNG

Vor jeder Saison sollte jedes Team sich die Zeit nehmen, sich auf einen gemeinsamen Wertekanon zu einigen. Fester Bestandteil davon sollten Werte wie Fair Play oder Respekt sein.

KLARE HALTUNG IM VEREIN & EINE KULTUR DES HINSEHENS

Gemeinsam ist man stark. Daher sollte es im gesamten Verein eine klare Haltung geben, dass Diskriminierung keine Chance hat. Zudem sollten alle Mitglieder ermuntert werden, auf diskriminierendes Verhalten bei sich selbst und anderen zu achten und solches anzusprechen.

ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Vereine sollten auf allen möglichen Kanälen klar kommunizieren, dass sie sich sich aktiv gegen Diskriminierung stark machen. Dies senkt das Risiko, dass Personen in den eigenen Reihen auffällig werden, da sie wissen, dass ein solches Verhalten in der Gemeinschaft unerwünscht ist.

ETHIKKODEX

Alle aktiven Mitglieder sollten mit der Mitgliedschaft unterschreiben, dass sie sich gegen diskriminierendes Verhalten aussprechen.

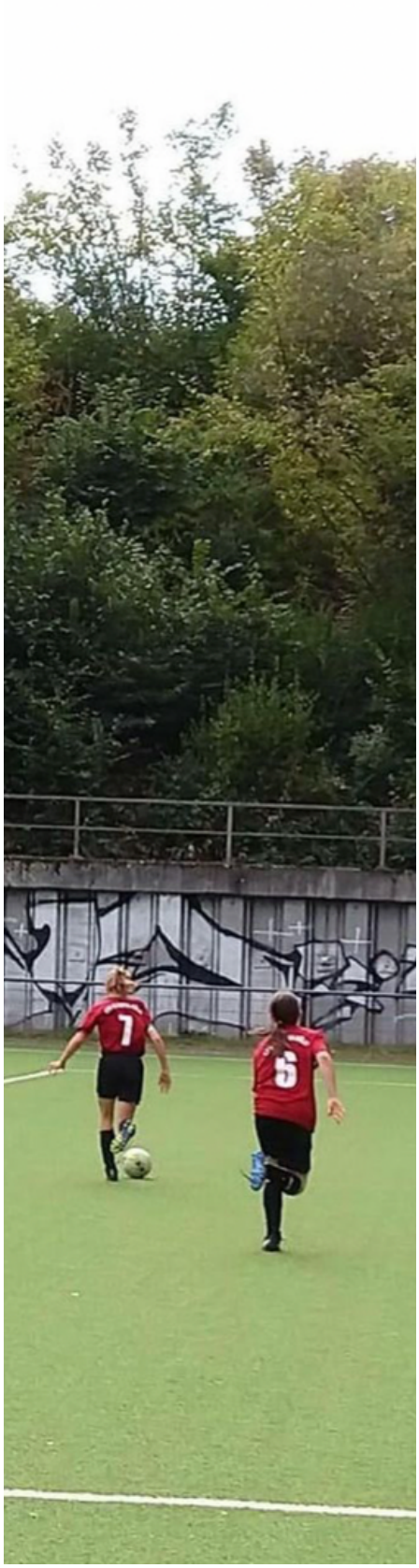
INTERVENTION

Was können wir in Akutsituationen tun, bei denen menschenfeindliches Verhalten auftritt?

Unter Intervention von Vorfällen menschenfeindlichen Verhaltens in Sportvereinen versteht man das Eingreifen in bzw. Handhaben von Situationen, bei denen es um Handlungen und Verhaltensweisen geht, die als diskriminierend gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen innerhalb der Sportgemeinschaft angesehen werden.

Das Auftreten von menschenfeindlichem Verhalten lässt sich leider nie ganz verhindern. Umso wichtiger ist es, dass wir wissen, wie wir betroffene Personen in Akutsituationen schützen, die Situation deeskalieren und welche Erstmaßnahmen wir unternehmen können.

Zudem kann es auch passieren, dass Personen aus den eigenen Reihen sich diskriminierend verhalten, etwa beim Training, im Spiel oder in Chats. Auch hier gilt es, entschieden dagegen vorzugehen, um ein solches Verhalten zu unterbinden und die Betroffenen zu schützen. Wie das gelingen kann, erfahrt ihr auf den nächsten Seiten.



INTERVENTION - PERSONEN AUS UNSEREM TEAM SIND BETROFFEN

Es gibt verschieden Ausprägungen von Diskriminierungvorfällen. Manche passieren öffentlich, manche versteckt. Manche bewusst, manche unbewusst. Manche sind rein verbaler Natur, wieder andere arten in eine körperliche Auseinandersetzung aus. Hier findet ihr ein paar Tipps, wie ihr in Akutsituationen reagieren könnt.

RUHE BEWAHREN

Das Wichtigste in Akutsituationen: Ruhe bewahren und weder selbst verbal noch körperlich übergriffig werden. Stattdessen sich einen Überblick verschaffen.

BETROFFENE PERSON SCHÜTZEN

Der erste Gedanke sollte immer der betroffenen Person gelten. Besprecht mit der Person, was sie in der Situation braucht. Seid unterstützend, ohne aufdringlich zu sein. Stellt sicher, dass die Person nicht alleine bleibt, sondern immer jemand bei ihr ist.

FALL SCHIEDSRICHTER:IN MELDEN

Sollte der:die Schiedsrichter:in den Fall nicht mitbekommen haben, meldet ihn ihm oder ihr. Besteht darauf, dass der Vorfall in den Spielbericht aufgenommen wird, nur so kann er später vom Verband bearbeitet werden.

AUSZEIT ANFORDERN

Auch wenn es offiziell keine Auszeit beim Fußball gibt, bittet den:die Schiedsrichter:in um eine, sobald ihr Kenntnis von einem Vorfall erlangt und klärt gemeinsam mit dem:der Schiedsrichter:in und dem gegnerischen Trainer:innen-Team die Situation.

DEESKALIEREN

Sollte es zu Handgreiflichkeiten kommen, hat es höchste Priorität diese zu beenden, ohne dabei die eigene Gesundheit zu gefährden.

GGF. SPIELABBRUCH

Manche Dinge sind wichtiger als drei Punkte. Wenn ihr das Gefühl habt, die Sicherheit eurer Vereinsmitglieder ist nicht mehr gewährleistet oder das Team emotional nicht mehr in der Lage zu spielen, solltet ihr einen Spielabbruch in die Wege leiten.

ZEUG:INNEN-AUSSAGEN SICHERN

Direkt nach dem Vorfall solltet ihr Zeug:innenaussagen sichern und Kontaktdaten einsammeln. Diese können für spätere Verfahren entscheidend sein.

INTERVENTION - PERSONEN AUS UNSEREM TEAM SIND TÄTER:INNEN

Auch in diesem Fall gilt: Es gibt verschieden Ausprägungen von Diskriminierungvorfällen. Manche passieren öffentlich, manche versteckt. Manche bewusst, manche unbewusst. Manche sind rein verbaler Natur, wieder andere arten in eine körperliche Auseinandersetzung aus. Hier findet ihr ein paar Tipps, wie ihr in Akutsituationen reagieren könnt.

RUHE BEWAHREN

Das Wichtigste in Akutsituationen: Ruhe bewahren und weder selbst verbal noch körperlich übergriffig werden. Stattdessen sich einen Überblick verschaffen.

BETROFFENE PERSON SCHÜTZEN

Der erste Gedanke sollte immer der betroffenen Person gelten. Besprecht mit der Person, was sie in der Situation braucht. Seid unterstützend, ohne aufdringlich zu sein. Stellt sicher, dass die Person nicht alleine, sondern immer jemand bei ihr ist.

COURAGE ZEIGEN

Sollten wir Zeug:innen von diskriminierenden Verhalten in den eigenen Reihen werden, sollten wir entschieden dagegen vorgehen und entsprechendes Verhalten unterbinden.

DEESKALIEREN

Sollte es zu Handgreiflichkeiten kommen, hat es höchste Priorität diese zu beenden, ohne dabei die eigene Gesundheit zu gefährden.

BETROFFENEN PERSONEN GLAUBEN SCHENKEN

Natürlich tendieren wir dazu, unsere Spieler:innen in Schutz zu nehmen. Trotzdem sollten wir bei Vorwürfen von diskriminierenden Verhalten diese ernst nehmen und einen Beitrag dazu leisten, den Sachverhalt aufzuklären.

ERSTE SANKTIONEN

Sollten wir Kenntnis von diskriminierenden Verhalten in den eigenen Reihen erhalten, gilt es erste Sanktionen zu verhängen. Das kann z.B. ein Ausschluss von der Trainingsgruppe sein. Sollten wir bei einem Spiel mitbekommen, dass unser:e Spieler:innen sich diskriminierend verhalten, der:die Schiedsrichter:in dies jedoch nicht mitbekommt, sollten wir von uns aus die Person vom Platz nehmen.

AUFARBEITUNG

Die Auseinandersetzung mit Vorfällen mit menschenfeindlichem Verhalten sollten nicht mit dem Ende der Akutsituation aufhören. Stattdessen sollten sich Vereine im Nachgang kritisch mit dem Fall auseinandersetzen und überlegen, welche Schlüsse sie in Zukunft daraus ziehen können.

Unter Aufarbeitung von Vorfällen menschenfeindlichen Verhaltens in Sportvereinen versteht man die systematische Bearbeitung und Aufklärung aller Vorfälle, bei denen es um Handlungen und Verhaltensweisen geht, die als diskriminierend gegenüber Einzelpersonen oder Gruppen innerhalb der Sportgemeinschaft angesehen werden. Dazu gehören Vorfälle wie Rassismus, Sexismus, Homofeindlichkeit, Gewalt oder jede andere Form von Diskriminierung oder Fehlverhalten.

Der ESV Olympia Köln möchte Betroffenen auch nach dem Erleben von Diskriminierungsfällen bestmögliche Unterstützung bieten und bei der Aufarbeitung von Fällen unterstützen.

Zudem ist es uns wichtig, wenn es zu Vorfällen in den eigenen Reihen kommt, die Fälle nach besten Wissen und Gewissen aufzuarbeiten und entsprechende Maßnahmen einzuleiten, damit solche Vorfälle nicht wieder passieren.

AUFARBEITUNG – PERSONEN AUS UNSEREM VEREIN SIND BETROFFEN

Wir geben unser bestes, um betroffenen Mitgliedern aus unserem Verein die Unterstützung zu geben, die sie brauchen.

FALL INNERHALB DES VEREINS MELDEN

Jeder Fall sollte der Abteilungsleitung bzw. den zuständigen Ansprechpersonen gemeldet werden, damit diese entsprechend unterstützen können.

BETROFFENER PERSON UNTERSTÜTZUNG ANBIETEN

Jede Person geht anders mit dem Erleben von Diskriminierungsfällen um. Sprecht daher mit der betroffenen Person, bietet ihr eure Unterstützung an, drängt euch aber nicht auf. Es kann auch hilfreich sein, den Kontakt von anonymen Hilfsangeboten weiterzugeben, da es manchmal leichter ist, mit Fremden über Gefühle zu sprechen.

VORFALL BEI ENTSPRECHENDEN STELLEN MELDEN

Je nach Art des Vorfalls gibt es die Möglichkeit, im Nachgang Vorfälle zu melden. Dies ist nicht nur wichtig für den eigenen Fall, sondern auch für die generelle Antidiskriminierungsarbeit der zuständigen Stellen. Eine Übersicht entsprechender Stellen findet ihr im nächsten Kapitel.

ENTSPRECHENDE MASSNAHMEN IM VEREIN ABLEITEN

Je nach Art des Vorfalls können verschiedene Maßnahmen im Verein notwendig sein, z.B. das Anheuern von Security oder erfahrenen Schiedsrichter:innen beim nächsten Spiel.

WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

Sollte deutlich werden, dass eine oder mehrere beteiligte Personen sich mit der Situation überfordert gefühlt haben bzw. nicht wussten, wie sie sich in der Situation richtig verhalten, sollten Weiterbildungsmöglichkeiten organisiert werden.

ZUSAMMENARBEIT MIT EXTERNEN ORGANISATIONEN

Wenn ihr bei einem Fall an eure persönlichen Grenzen kommt, ist dies absolut in Ordnung. Dafür gibt es mittlerweile viele Expert*innen / Organisationen, die beim Umgang mit menschenfeindlichem Verhalten unterstützen.

AUFARBEITUNG - PERSONEN AUS UNSEREM VEREIN SIND TÄTER:IN

Bei Vorfällen in den eigenen Reihen versuchen wir, diese bestmöglich aufzuarbeiten und entsprechende Maßnahmen abzuleiten.

FALL INNERHALB DES VEREINS MELDEN

Jeder Fall sollte der Abteilungsleitung bzw. den zuständigen Ansprechpersonen gemeldet werden, damit diese entsprechend unterstützen können.

GESPRÄCH MIT TÄTER:IN FÜHREN

Nicht immer passiert diskriminierendes Verhalten aus niederträchtigen Gründen. Manchmal geschieht dies auch aus dem Affekt oder aus Unwissenheit. Daher gilt es in einem Gespräch zu klären, was die Motive hinter dem Vorfall waren und wie der:die Täter:in den Vorfall mit etwas Abstand einordnet (z.B. Reue zeigt).

GESPRÄCH MIT BETROFFENEN FÜHREN

Falls die Möglichkeit besteht, sollte ein Gespräch mit der betroffenen Person geführt werden, um sich zu entschuldigen sowie Unterstützung zuzusagen.

SANKTIONEN AUSSPRECHEN

Je nach Härte des Falls sollten Sanktionen ausgesprochen werden. Diese können von verpflichtenden Weiterbildungsmaßnahmen über Sozialstunden bis hin zu einer temporären Suspendierung oder einem dauerhaften Ausschluss reichen.

WEITERBILDUNGSMASSNAHMEN

Sollte deutlich werden, dass eine oder mehrere beteiligte Personen sich mit der Situation überfordert gefühlt haben bzw. nicht wussten, wie sie sich in der Situation richtig verhalten, sollten Weiterbildungsmöglichkeiten organisiert werden. Ebenso sollten Weiterbildungsmaßnahmen für die Täter:innen verpflichtend sein.

WEITERE MÖGLICHE MASSNAHMEN

Je nach Fall sind ggf. weitere Maßnahmen nötig, zum Beispiel wenn deutlich wird, dass interne Abläufe nicht funktionieren.

MELDESTELLEN, HILFREICHE LINKS & QUELLEN

MELDESTELLEN

Ihr seid von menschenfeindlichen Verhalten im Fußball betroffen oder habt einen Fall beobachtet? Dann könnt ihr den Fall an folgende Anlaufstellen melden.

FUSSBALLVERBAND MITTELRHEIN

Im Westdeutschen Fußball wurde eine zentrale Anlaufstelle für Gewalt-, Diskriminierungs- und Extremismusvorfälle eingerichtet. Die Anlaufstelle erfasst alle Konflikte, die sich im Amateurfußball in NRW ereignen. Primäre Aufgabe der Anlaufstelle ist die Bündelung von Meldungen von den unterschiedlichen Ebenen und deren kurzfristige Bewertung. Damit verbunden ist die Zuordnung zu den für die weitere Bearbeitung zuständigen Akteuer:innen und ggf. parallel die Sicherstellung sachgerechter Berichterstattung.

Homepage: https://wdfv.de/soziales/zentrale-anlaufstelle-fuer-gewalt-diskriminierungs-und-extremismusvorfaelle

MELDESTELLE FÜR DISKRIMINIERUNG IM FUSSBALL IN NRW (MEDIF)

MeDiF-NRW ist eine Anlaufstelle für Vereine und ihre Mitglieder, Fans, Organisationen im Profi- und Amateurbereich oder sonstige Beteiligte im Fußballsport. Betroffene sowie Zeug:innen von Diskriminierung können sich an die Meldestelle wenden und dort professionelle Unterstützung erhalten. Darüber hinaus bietet MeDiF-NRW verschiedene Fortbildungsangebote an.

Homepage: https://medif-nrw.de

ZUSAMMEN1

Ihr habt die Möglichkeit, den Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (RIAS) jederzeit antisemitische Angriffe, Bedrohungen und Beleidigungen zu melden. Egal wo sich diese ereignet haben – auf dem Platz, auf dem Weg zum Training oder online. Vorfälle können unabhängig von der Strafbarkeit dort gemeldet werden. Darüber hinaus bietet Zusammen1 verschiedene Fortbildungsangebote an.

Homepage: https://zusammen1.de/vorfall-melden/

WEITERE ANLAUFSTELLEN

Hier findet ihr eine Übersicht weiterer Anlaufstellen mit Fußballbezug.

BUNDESBEHINDERTENFANARBEITSGEMEINSCHAFT – BBAG

F_IN NETZWERK FRAUEN IM FUSSBALL

QUEER FOOTBALL FANCLUBS – QFF

ANLAUFSTELLE FÜR GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE VIELFALT DES DFB

ANLAUFSTELLEN FÜR BETROFFENE VON DISKRIMINIERUNG IN VEREINEN

FORTBILDUNGSANGEBOTE

Ihr möchtet euch oder euer Team im Bereich (Anti-) Diskriminierung fortbilden? Hier findet ihr eine Auswahl von entsprechenden Anbietern.

KICKIN

Kickln! ist eine Beratungsstelle für Inklusion, die sich für Vielfalt im deutschen Profifußball einsetzt. Kickln! unterstützt Fans, Vereine und Verbände dabei, Barrieren abzubauen und Fanszenen, das Vereinsleben und das Stadionerlebnis so zu gestalten, dass alle auch wirklich aktiv teilhaben können.

Homepage: https://inklusion-fussball.de

ZWEIKAMPFVERHALTEN E.V. / ZVK KAMPUS

ZKV verwandelt unfaires Verhalten durch Sportsozialarbeit und Lernen mit interdisziplinären Coaches aus Bereichen wie Gesundheit, Kultur oder Psychologie bzw. Beteiligung von Peers in ein respektvolles Miteinander.

Homepage: https://www.zkv-kampus.de

TEAM UP!

Respekt, Teamgeist, Fairness sind die Basis für ein gutes Miteinander – in unserer Gesellschaft genauso wie im Sport. TeamUp! unterstützt Trainer:innen, Jugendleiter:innen und weitere Verantwortliche im Jugendfußball dabei, Werte aktiv zu leben, soziale Kompetenzen zu stärken und ein respektvolles Miteinander in Mannschaft und Verein zu gestalten.

Homepage: https://www.bertelsmann-stiftung.de/de/unsere-projekte/wertebildung/projektthemen/teamup-wertebildung-im-jugendfussball

EQUALETICS

Equaletics ist ein Verein, der sich für mehr Chancengerechtigkeit im Sport einsetzt. Er bietet u.a. Workshops zu gendergerechter Sprache, interkulturelle Kommunikation, Sexismus und Stereotype an.

Homepage: www.equaletics.org

HILFREICHE LINKS

Diese Broschüre reicht euch nicht? Dann findet ihr hier viele weitere hilfreiche Links rund um das Thema Menschenfeindlichkeit, um euch weiterzubilden.

DFB-LEITFADEN ZU RASSISMUSKRITISCHER SPRACHE

DOSSIER DER BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG ZUM THEMA RASSISMUS

LSBTIQ-LEXIKON DER BUNDESZENTRALE FÜR POLITISCHE BILDUNG

LEIDMEDIEN – GLOSSAR VON BEGRIFFEN ÜBER BEHINDERUNG VON A BIS Z

BROSCHÜRE ZU KLASSISMUS VON KEMPER, ANDREAS, HERAUSGEGEBEN VON DER FRIEDRICH-EBERT-STIFTUNG, LANDESBÜRO THÜRINGEN

QUELLEN

Bei der Erstellung dieser Broschüre haben wir auf das Wissen von klugen Menschen und Organisationen zurückgegriffen. Alle benutzten Quellen findet ihr hier.

[1] Bundesministerium der Justiz (o.J.), Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland Art 3, abgerufen am 04.12.2023, Link: https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_3.html

[2] Delto, H. (2021), Vorurteile und Stereotype im Vereinssport: Eine Analyse im Kontext von Sozialisation und Antidiskriminierung. Bielefeld: Transcript Verlag, S.41ff.

[3] Amadeu Antonio Stiftung (o.J.), Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit - Was ist das?, abgerufen am 04.12.2023, Link: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/

[4] Bundeszentrale für politische Bildung (o.J.), Gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/500781/gruppenbezogene-menschenfeindlichkeit/

[5] Warrach et al. (2022), „Wichtig ist nicht nur auf´m Platz“: Handreichung für den Umgang mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit im Fußball. Dresden: Bundesverband Mobile Beratung e.V., S. 4-31.

[6] Borstal, D. & Bozay, K. (2019), Kultur der Anerkennung statt Menschenfeindlichkeit: Antworten für die pädagogische und politische Praxis. Antworten für die politische Praxis. Weinheim: Beltz Verlag, S. 12ff.

[7] Warrach et al. (2022), „Wichtig ist nicht nur auf´m Platz“: Handreichung für den Umgang mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit im Fußball. Dresden: Bundesverband Mobile Beratung e.V., S. 4-31.

[8] Sport Inside (2023), Judenhass auf Deutschlands Sportplätzen, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://www.sportschau.de/fussball/antisemitismus-und-fussball-100.html

[9] Warrach et al. (2022), „Wichtig ist nicht nur auf´m Platz“: Handreichung für den Umgang mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit im Fußball. Dresden: Bundesverband Mobile Beratung e.V., S. 4-31.

QUELLEN

Bei der Erstellung dieser Broschüre haben wir auf das Wissen von klugen Menschen und Organisationen zurückgegriffen. Alle benutzten Quellen findet ihr hier.

[10] BBAG e.V. - KickIn! (2022), Realitäts Check!, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://sprachkick.de/realitats-check-alter/#accordion-haufigste-diskriminierungsformen

[11] Bergmann, W. (2006), Was heißt Antisemitismus?, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://www.bpb.de/themen/antisemitismus/dossier-antisemitismus/37945/was-heisst-antisemitismus/

[12] Pfahl-Traughber, A. (2019), Islamfeindlichkeit, Islamophobie, Islamkritik - ein Wegweiser durch den Begriffsdschungel, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/180774/islamfeindlichkeit-islamophobie-islamkritik-ein-wegweiser-durch-den-begriffsdschungel/

[13] Warrach et al. (2022), „Wichtig ist nicht nur auf´m Platz“: Handreichung für den Umgang mit Rechtsextremismus und Menschenfeindlichkeit im Fußball. Dresden: Bundesverband Mobile Beratung e.V., S. 4-31.

[14] Aktion Mensch (o.J.), Was ist Ableismus, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://www.aktion-mensch.de/dafuer-stehen-wir/was-ist-inklusion/ableismus

[15] BBAG e.V. - KickIn! (2022), Realitäts Check!, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://sprachkick.de/realitats-check-alter/#accordion-haufigste-diskriminierungsformen

[16] Fachstelle Gender & Diversität NRW (o.J.), #Lookismus, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://www.gender-nrw.de/lookismus-2/

[17] Fachstelle Gender & Diversität NRW (o.J.), #Lookismus, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://www.gender-nrw.de/lookismus-2/

[18] Dilkina, K., McClelland, J.L., & Boroditsky, L. (2007), How Language Affects Thought in a Connectionist Model.

[19] BBAG e.V. - KickIn! (2022), Sprackkick, abgerufen am 13.12.2023, Link: https://sprachkick.de/

Impressum:
ESV Olympia Köln - Abteilung Fußball
Werkstattstraße 38b
50733 Köln
E-Mail: fussball@esv-olympia.de
www.esv-olympia.de

Redakteur:innen:
Andre Reale, Kyra Angerer,
Lisa Kalina, Lisa Steffny

In Zusammenarbeit mit Equaletics e.V.

Köln, 2023