



MEHR VIELFALT IM EHRENAMT!

Wie gelingt gesellschaftliche Repräsentation im organisierten Sport?

*Ergebnisse einer Studie im Auftrag des Württembergischen Landessportbund e.V. und
konkrete Praxistipps für Vereine und Verbände*

durchgeführt von der EAF Berlin e.V.



Diversity in
Leadership



WLSB



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	3
2. Wie ist aktuell die Zusammensetzung der ehrenamtlich engagierten Personen im Sport?	4
3. Welche Ungleichheiten und Ausschlüsse gibt es im Ehrenamt im Sport?	9
4. Worin liegen Chancen & Potenziale vielfältiger Ehrenamtsteams?	14
5. Was können Vereine und Verbände konkret tun?	16
6. Welche Unterstützungsangebote gibt es vom WLSB?	21
7. Fazit	22
8. Studiensteckbrief	23
9. Quellenverzeichnis	24
10. Glossar.....	25
Impressum.....	26

1. Einleitung

Sportvereine sind Orte, an denen Teamgeist und Gemeinschaft gelebt werden. Hier kommen unterschiedliche Menschen generationenübergreifend zusammen, die sich sonst vielleicht nicht begegnet wären. Sie gestalten sowohl in Baden-Württemberg als auch deutschlandweit vor Ort Sport- und Gemeinschaftsangebote aktiv mit. Ohne ehrenamtliches Engagement wären diese Angebote in ihrer aktuellen Form und Vielfalt nicht möglich. Dabei steht – nicht nur im Sport – so mancher Verein vor Herausforderungen, wenn es darum geht, Nachwuchs für diese wichtige ehrenamtliche Arbeit zu finden und zu halten.

In Baden-Württemberg leben Menschen unterschiedlicher Geschlechter und Altersgruppen, Personen mit und ohne Migrations- oder Fluchtgeschichte, Menschen aus Ost- und Westdeutschland, solche mit und ohne Behinderungen sowie queere und nicht queere Menschen zusammen. In dieser vielfältigen Gesellschaft muss Zusammenhalt, Solidarität und gesellschaftliches Miteinander immer wieder neu ausgehandelt und langfristig mit Leben gefüllt werden. Auch zu diesem Miteinander trägt die Vereinslandschaft als Teil der Zivilgesellschaft einen maßgeblichen Teil bei. Gleichzeitig ist sie aktuell nicht für alle Menschen gleich zugänglich und wird daher auch nicht von allen gleichermaßen genutzt. Vorhandene Zugangshürden und Benachteiligung abzubauen, um den Breitensport inklusiver und integrativer zu gestalten, ist daher eine Aufgabe, der sich die Sportvereine und -verbände schon seit längeren angenommen haben. Mehr unterschiedliche Menschen für ein Ehrenamt zu begeistern, kann sich nicht zuletzt auch positiv auf die angespannte Nachwuchssituation auswirken.

Um den aktuellen Status Quo zu erfassen, hat der Württembergische Landessportbund e.V. (WLSB) im Jahr 2025 eine umfassende Studie beauftragt. Diese erfasst neben der aktuellen Zusammensetzung der Gremien in den Baden-Württembergischen Sportvereinen und Verbänden auch Diskriminierungserfahrungen der Befragten. Für die Studie wurde mit einem Mehrmethodenansatz gearbeitet. In einer standardisierten Onlinebefragung wurden 2267 ehrenamtliche Funktionsträger*innen aus Vereinen, Sportkreisen und Verbänden befragt. Dazu gehören neben den unterschiedlichen Wahlämtern auch Trainer*innen bzw. Übungsleitungen. Zusätzlich wurden 20 Personen mit einem Wahlamt in vertiefenden Interviews dazu eingeladen, ihre Erfahrungen und ihre Einschätzung zum Themenfeld zu teilen. Die Ergebnisse der qualitativen Erhebung helfen dabei, die erhobenen statistischen Zahlen zu kontextualisieren und zu erklären.

Umgesetzt wurde die Studie von der EAF Berlin. Die unabhängige Forschungs- und Beratungsorganisation arbeitet an der Schnittstelle von Politik, Wirtschaft und Wissenschaft. Die EAF Berlin berät zu den Themen Vielfalt und Chancengleichheit, Karriere und Führung, Vereinbarkeit und Resilienz sowie Demokratie und Partizipation.

Die vorliegende Broschüre stellt in kompakter Form die zentralen Ergebnisse der Studie vor und leitet daraus konkrete Empfehlungen für Sportvereine ab. Diese werden ergänzt um Hinweise zu unterstützenden Angeboten des WLSB.



2. Wie ist aktuell die Zusammensetzung der ehrenamtlich engagierten Personen im Sport?

Die vorliegende Studie erfasste zunächst den Status Quo der Zusammensetzung ehrenamtlicher Teams von Funktionsträger*innen in Sportvereinen, Sportkreisen und Sportverbänden in Baden-Württemberg.

Die Ergebnisse bestätigen den Eindruck, dass in ehrenamtlichen Funktionen bestimmte Personen und Gruppen oft stärker repräsentiert sind als andere. Gründe für die unterschiedliche Repräsentation verschiedener Menschen sind beispielsweise in den Zugangswegen zum Ehrenamt im Sport zu finden: lokale und familiäre Prägung von Vereinen sowie die persönliche Ansprache mit ihren Vor- und Nachteilen spielen hierbei ebenso eine Rolle wie unterschiedliche Zugangshürden, beispielsweise finanzieller oder sprachlicher Natur.

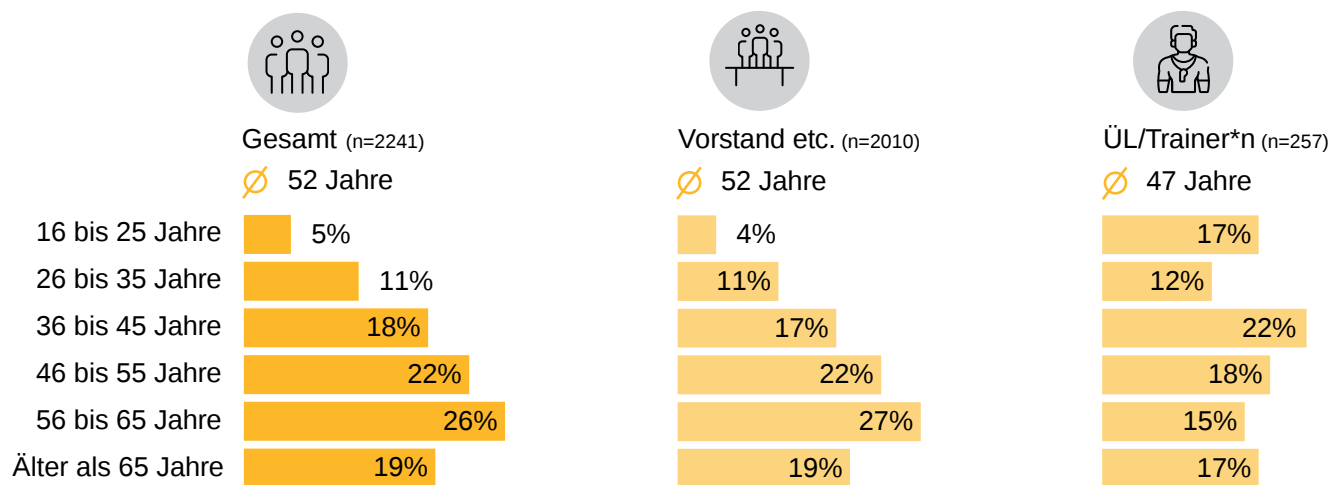
Zentrale Erkenntnisse:

- **Viele Vereine und Verbände haben eine eher homogene Zusammensetzung der Gremien.** Sei es innerhalb bestimmter Sportarten oder aufgrund von Rahmenbedingungen, wie beispielsweise die Lage im ländlichen Bereich, wo auch die Bevölkerung teilweise weniger durchmischt ist.
- **Die vorhandene Vielfalt** innerhalb der Mitgliedschaft ist dabei größer als in den Vorständen.
- **Viele Gremien sind mehrheitlich männlich geprägt.** Ausnahmen sind bestimmte Sportarten, wie z.B. Reiten, Turnen oder Gesundheitssport.
- **Der Altersdurchschnitt der Gremienmitglieder liegt bei über 50 Jahren.**
- **Bestimmte Gruppen sind in den Vorständen stark unterrepräsentiert**, verglichen mit ihrem Anteil an der Bevölkerung: zum Beispiel Frauen, jüngere Menschen, solche mit Migrationsgeschichte oder queere Menschen (🗨️ Glossar).
- **Anknüpfungspunkte zu ehrenamtlichen Funktionen** bieten neben den Sportarten selbst auch familiäre und regionale Verbindungen zu Vereinen. Bei größeren Vereinen, Sportkreisen oder Verbänden kann dies auch der berufliche Hintergrund sein. Anknüpfungspunkte können für einige Personengruppen einfacher sein als für andere.
- **Zugänge erfolgen häufig durch persönliche Ansprache** (bei 61 %), z.B. durch Vorstände oder das nahe Umfeld. Dies bringt unterschiedliche Vorteile mit sich, kann aber zu einer nicht neutralen Vorentscheidung führen, die bestimmte Personen oder Gruppen ausschließt.

Welche Menschen aktuell repräsentiert sind

Die Altersstruktur der Vereins- und Verbandsgremien sowie der Übungsleitenden zeigt, dass zwei Drittel der Befragten über 45 Jahre alt ist und jüngere Menschen in den Funktionen deutlich unterrepräsentiert sind. Dass ein Vorstandsamt nicht selten zeitlich erst möglich scheint, wenn entweder die Kinder älter sind oder die Person im Ruhestand ist, spiegeln auch die Zahlen zur Berufstätigkeit wider. Von den Befragten sind 47 % in Vollzeit angestellt und 14 % in Teilzeit, wobei Frauen deutlich häufiger in Teilzeit arbeiten als Männer. 23 % sind bereits im Ruhestand. Weitere Nennungen mit einstelligen Werten waren: Selbständig, Minijob oder Schule, Ausbildung bzw. Studium. Befragte aus Fachverbänden und Sportkreisen sind seltener in Vollzeit tätig und häufiger im Ruhestand als in Vereinen. Dies korreliert mit der Altersverteilung in den unterschiedlichen Gremien, von denen die Mitglieder in Verbands- und Sportkreisgremien in Schnitt älter sind als die der Vereine. Die Übungsleitungen bzw. Trainer*innen sind wiederum jünger als die Personen in Wahlämtern.

Abb. 1: Altersstruktur der Befragten



Die Geschlechterzusammensetzung zeigt eine Überrepräsentation von Männern (66 %), während Frauen nur zu etwa einem Drittel (34 %) Positionen besetzen. Inter, trans und nichtbinäre Personen, deren Anteil man in der Gesamtbevölkerung insgesamt auf etwa drei bis fünf Prozent schätzt (Dialogforum geschlechtliche Vielfalt 2021) sind so gut wie nicht vertreten (0,1 %). Bei der Verteilung der Geschlechter auf die unterschiedlichen Wahlämter und Funktionen zeigt sich, dass Frauen häufiger unter den Schriftführenden und Übungsleitungen zu finden sind, während die befragten Männer vier Mal häufiger den Vorsitz innehaben als Frauen (hochgerechnet auf deren Anzahl). Bestimmte Funktionen erscheinen für Frauen zugänglicher bzw. attraktiver als andere. Der oben beschriebene Zusammenhang zwischen Sorgearbeit und der Möglichkeit zum ehrenamtlichen Vorstandsamt wird auch in den Angaben zur Sorge- oder Pflegearbeit der Befragten deutlich, die anteilig häufiger von Frauen übernommen wird. 39 % der Frauen und 24 % der Männer leisten Sorge- oder Pflegearbeit.

Das Bildungsniveau der Befragten ist überdurchschnittlich hoch, wie Vergleichszahlen zeigen. Die Verteilung der Bildungsabschlüsse ähnelt den Daten des Sportentwicklungsberichtes Teil 2 und 3 (Breuer/Feiler 2020), wobei akademische Abschlüsse in der vorliegenden Stichprobe mit 53 % noch stärker vertreten sind. Zum Vergleich: in Baden-Württemberg haben 20 % der Bevölkerung einen akademischen Abschluss. Und es gibt teils deutliche Unterschiede zwischen den verschiedenen Sportarten, beispielsweise besonders hohe Bildung beim Tennis und geringere Bildung beim Schießsport. Die Zahlen legen den Schluss nahe, dass Menschen ohne akademischen Abschluss es schwerer haben, in ein Vorstandsamt oder andere Funktion zu gelangen. Dies kann an strukturellen Zugangshürden liegen oder damit zusammenhängen, dass mit bestimmten Berufen ein Vorstandsamt einfacher zu vereinbaren ist.

Eine Behinderung oder chronische Erkrankung haben 12% der Befragten, die Hälfte davon mit bescheinigtem Grad der Behinderung (GdB). Die Zahlen liegen etwas niedriger als Vergleichszahlen aus dem Sportentwicklungsbericht Teil 2 und 3 (Breuer/Feiler 2020) sowie dem Baden-Württemberg-weiten Vergleich. In den Verbänden bzw. Sportkreisen finden sich mehr Menschen mit einem GdB von mind. 50 als in den Vereinen. Ebenso in bestimmten Sportarten wie beim Gesundheitssport.

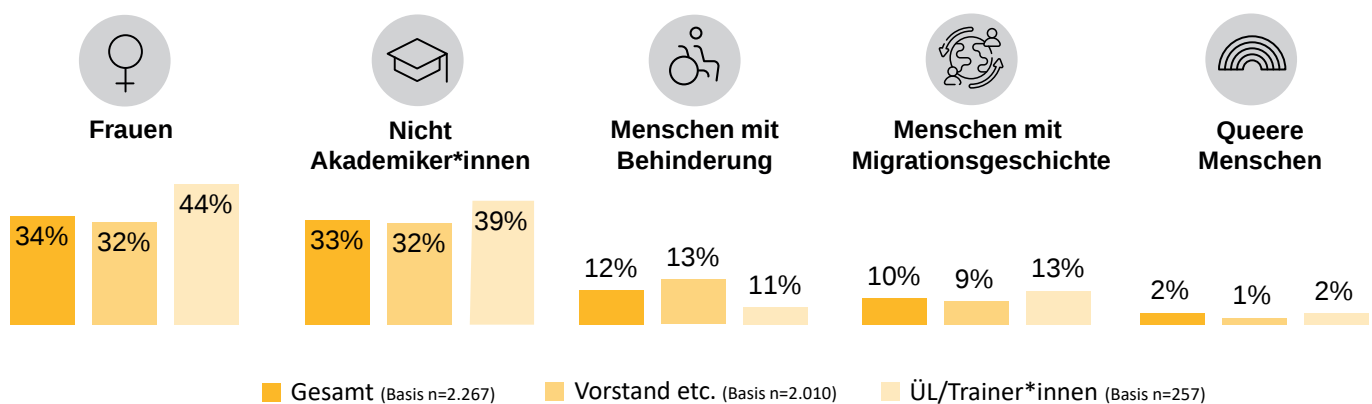
Eine Migrationsgeschichte hat jede 10. befragte Person, wobei der Anteil unter den Übungsleitenden bzw. Trainer*innen höher ist. Im Vergleich liegt der Anteil der Menschen mit einem sogenannten Migrationshintergrund unter der Bevölkerung Baden-Württembergs bei 31% (Ipb Baden-Württemberg 2022). Diese Gruppe ist also in den ehrenamtlichen Gremien deutlich unterrepräsentiert. Auch die Befragten aus den Interviews berichteten vielfach von Vorständen ohne Personen mit Migrationsgeschichte, selbst dann, wenn in der Mitgliedschaft ihr Anteil höher ist.

Deutsch als Erstsprache ist bei fast allen Befragten gegeben. Menschen mit anderen Erstsprachen finden demnach aktuell kaum den Weg in ein Vorstandsamt. Sprache als potenzielle Barriere sollte daher im Blick behalten werden.

Die Religionszugehörigkeit der Befragten ist ebenfalls homogen verteilt. Außer dem Christentum (68 %) sind alle Religionen deutlich unterrepräsentiert, insbesondere Menschen, die sich dem Islam zugehörig fühlen (0,7 %) und die in der Bevölkerung Baden-Württembergs 7 % ausmachen (Ipb Baden-Württemberg 2022).

Queere Menschen, also lesbische, schwule, bisexuelle, trans, inter oder nicht-binäre Personen, sind aktuell kaum unter den befragten ehrenamtlichen Vorständen und Übungsleitungen repräsentiert. Nur 2 % der Befragten ordnen sich dieser Gruppe zu. Zum Vergleich: in Deutschland sind dies schätzungsweise 12 % (Ipsos 2024).

Abb. 2: Unterrepräsentierte Gruppen in den ehrenamtlichen Funktionen



Startpunkte ins Ehrenamt sind nicht für alle gleich

Um zu verstehen, warum bestimmte Menschen stärker im Ehrenamt vertreten sind als andere, sollten die Zugangswege in die Sportvereine betrachtet werden.

Für das ehrenamtliche Engagement im Sport gibt es zahlreiche Motivationen. In den Interviews der vorliegenden Befragung berichteten die Teilnehmenden zunächst von der Begeisterung für Sport allgemein, ihre Sportart oder auch den Wettkampf. Nicht selten sind die Ehrenamtlichen schon in jungem Alter im Sport aktiv und wachsen beispielsweise auf dem Land teils auch über Generationen hinweg in den lokalen Sportverein hinein. Teilnehmende aus den Interviews berichteten mehrfach, dass sie zunächst als Trainer oder Trainerin aktiv wurden und sich im weiteren Verlauf auch als Vorstandsmitglied einbrachten. Andere erzählten, dass sie zunächst bei einzelnen Veranstaltungen oder Aufgaben mithalfen und dann nach und nach mehr Verantwortung übernahmen.

Ebenfalls berichten mehrere Befragte von der Konstellation, dass die Aktivität im Sport bzw. die Vereinsmitgliedschaft schon früh bestanden, jedoch erst später im Leben mehr Zeit für ehrenamtliche Arbeit vorhanden sei.

” Ich bin jetzt ein Unruhesthändler. Und wie gestalte ich meine Zeit dann, wenn ich im Ruhestand bin? Das hat auch dann viel mit dem Thema Ehrenamt und soziales Engagement usw. zu tun.“ (Interviewteilnehmer, 50-69 Jahre, Verein)

Die demografische Zusammensetzung der Vorstände spiegelt dies deutlich wider. Nicht wenige Gremien bestehen mehrheitlich aus Personen, die teils schon viele Jahre aktiv sind und bis ins fortgeschrittene Alter im Verein Vorstandsfunktionen übernehmen. Aber nicht nur die Berufstätigkeit und andere Verpflichtungen haben Einfluss darauf, wer sich engagieren kann. Auch aus anderen Gründen haben es einige Menschen einfacher Zugang zu ehrenamtlichen Rollen zu finden, als andere. Ist eine Person beispielsweise zugezogen, vielleicht sogar aus dem Ausland, bestehen keine Vorkontakte, Vorerfahrung mit der lokalen Vereinsstruktur oder ggf. Sprachbarrieren, kann dies den Start in ein Ehrenamt ebenfalls erschweren.

Zugangswege zu Wahlämtern können Ungleichheiten verstärken

Beim Zugang zu ehrenamtlichen Funktionen spielt die direkte Ansprache die größte Rolle. 61 % der Befragten geben an, dass die persönliche Ansprache ein Nachdenken über mögliches Engagement ausgelöst hat und letztlich das Eintrittstor ins Ehrenamt geöffnet hat. Auch der Zugang über Familie, Freundeskreis und Bekannte spielt mit 23 % eine zentrale Rolle, gefolgt von aktivem Zugehen auf die Vereine bzw. Verbände durch die befragten Personen (20 %). Der Zugang zu Vereinen und Verbänden unterscheidet sich hierbei kaum.

” *Ich kann zwar Kuchen backen, aber das ist nicht meine Intention. Ich wurde dann Referentin für Öffentlichkeitsarbeit und das spricht sich ja dann rum. Dann hat mich relativ schnell der damalige Vereinsvorstand gefragt, ob ich nicht in den Vorstand kommen möchte. Zuerst als Referentin, relativ schnell als stellvertretende Vorsitzende und aus diesem Amt wurde ich dann Vorsitzende des Vereins vor 15 Jahren.“* (Interview-Teilnehmerin, 50-69 Jahre, Verein)

Auch die Interviews bestätigen, dass die persönliche Ansprache potenzieller neuer Vorstandsmitglieder durch aktuelle oder ehemalige Vorstandsmitglieder vielfach einen wichtigen Impuls darstellt. Neben den unterschiedlichen Vorteilen, die das mit sich bringt, kann es allerdings auch dazu führen, dass eine nicht neutrale Vorauswahl stattfindet und bestimmte Personengruppen von vornherein nicht einbezogen werden. Gründe dafür sind unbewusste Denkmuster und die sogenannte Ähnlichkeitsverzerrung.

Die **Ähnlichkeitsverzerrung** (bzw. der Like-Me-Bias) beschreibt eine kognitive Verzerrung, aufgrund derer Menschen dazu neigen, eher Personen zu vertrauen, die ihnen in Aussehen, Verhalten oder Einstellungen ähneln. Dies führt zu unbewusster Bevorzugung. Alle Menschen neigen zur Ähnlichkeitsverzerrung.

Unbewusste Denkmuster (bzw. Unconscious Bias) sind automatisierte, Muster bzw. Verzerrungen in der Wahrnehmung und Bewertung, die auf Stereotypen und individuellen Erfahrungen beruhen. Sie sind einerseits notwendig zur Komplexitätsreduktion, können aber andererseits Entscheidungen sowie Urteile über Personen oder Situationen systematisch beeinflussen. Alle Menschen haben unbewusste Denkmuster.

Für junge Menschen, Frauen, queere Menschen oder andere Gruppen die aktuell in den Vorständen seltener vertreten sind, kann die persönliche Vorauswahl aktueller Vorstände dazu führen, dass sie aufgrund geringer Ähnlichkeit gar nicht erst angesprochen werden.

Der Ablauf der Ansprache ist häufig abhängig von Vereins- und Vorstandsgröße sowie den dort üblichen Abläufen. Hinzu kommt, dass die Auswahl von zur Verfügung stehenden potenziellen Kandidat*innen vor allem in kleineren Vereinen oft nicht groß ist oder teilweise gar keine Auswahl besteht. Nicht selten arbeiten Vereine nach der Devise „irgendwer muss es ja machen“. Dabei dennoch die Repräsentation und Teilhabe unterschiedlicher Menschen sicherzustellen, kann eine zusätzliche Herausforderung sein, die zugleich große Chancen bietet.

Ein zweiter Blick lohnt: Wo Wahrnehmung und Realität auseinanderklaffen

Mit 93 % hat die große Mehrheit der Befragten den Eindruck, dass in ihrem Verein bzw. Verband alle die gleichen Chancen haben, ein Wahlamt auszuüben – unabhängig von ihrem Hintergrund oder bestimmten Merkmalen. 95 % haben grundsätzlich den Eindruck, dass sich in ihrem Verein bzw. Verband alle gleichermaßen zugehörig fühlen können. Dem gegenüber stehen die geringen Anteile von Frauen und jungen Menschen aber auch Menschen mit Migrationshintergrund und queeren Personen, die einen anderen Eindruck vermitteln.

Auch die Interviews belegen, dass die vorhandene Repräsentation verschiedener Menschen unterschiedlich eingeschätzt wird. Sie zeigen vor allem, dass die Vielfalt in den Vereinen und Gremien oft als höher eingeschätzt wird, als sie laut der Zahlen tatsächlich ist. Dies kann unter anderem davon abhängen, wie die Befragten selbst positioniert sind und welchen persönlichen Wissenstand sie zum Thema haben. Das Fehlen bestimmter Personen wird dabei teilweise durchaus bedauert. Die Veränderung der homogenen Zusammensetzung der Ehrenamtlichen hin zu einer stärkeren Repräsentation unterschiedlicher Menschen wird jedoch häufig nicht als Priorität gesehen und andere Themen werden als relevanter bewertet. Dies spiegeln auch die Daten der Onlinebefragung wider: Mit 53 % ist nur gut die Hälfte der Befragten der Meinung, dass sich ihr Verein bzw. Verband noch stärker dafür einsetzen sollte, für alle Menschen offen zu sein.

Die Studie zeigt auch: In den meisten Fällen wird bei Fragen rund um Repräsentation und Teilhabe vor allem an Geschlecht und Alter gedacht, während andere Merkmale wie Behinderung oder Queer-Sein oftmals nicht mitgedacht oder benannt werden.

Beim Thema Repräsentation und Teilhabe von Menschen mit Migrationsgeschichte zeigt sich in den Interviews, dass die Vereine oft ein Selbstverständnis als „offen“ und „international“ haben. Gleichzeitig sind in den Gremien sehr selten Menschen mit Migrationshintergrund vertreten. Ebenfalls fällt auf, dass in den Interviews, wenn überhaupt, meist von geflüchteten Menschen die Rede ist, wobei die große Mehrheit dieser 31 % der Bevölkerung (Ipb Baden-Württemberg 2022) keine eigene Fluchtgeschichte haben. Begründet wird der geringe Anteil von Menschen mit Migrationsgeschichte teils damit, dass es generell schwer sei, überhaupt Menschen zu finden, die ehrenamtlich Verantwortung übernehmen wollen oder können und nicht selten wird nach der Devise gearbeitet: ‚Wir nehmen, wen wir kriegen können.‘

” *Man ist froh über jeden den man hat. Und ich sage jetzt mal ganz böse, ob das eine Frau oder ein Mann ist, schwarz, weiß, Französisch, Deutsch spricht, vollkommen egal. Also wir sind froh über jeden den wir kriegen. Also man kann es auch positiv sehen. Ich glaube, dadurch, dass wir uns gar keine Gedanken darüber machen, grenzen wir eigentlich auch keinen aus.“* (Interviewteilnehmer, 50-69 Jahre, Verein)

Das beispielhafte Zitat spiegelt zwar eine generelle Offenheit wider, verdeutlicht aber gleichzeitig, dass wenig bewusste Auseinandersetzung damit stattfindet, inwieweit der Zugang zum Ehrenamt für bestimmte Menschen durch sprachliche Barrieren, Diskriminierung oder unbewusste Vorurteile von vornherein erschwert sein kann.

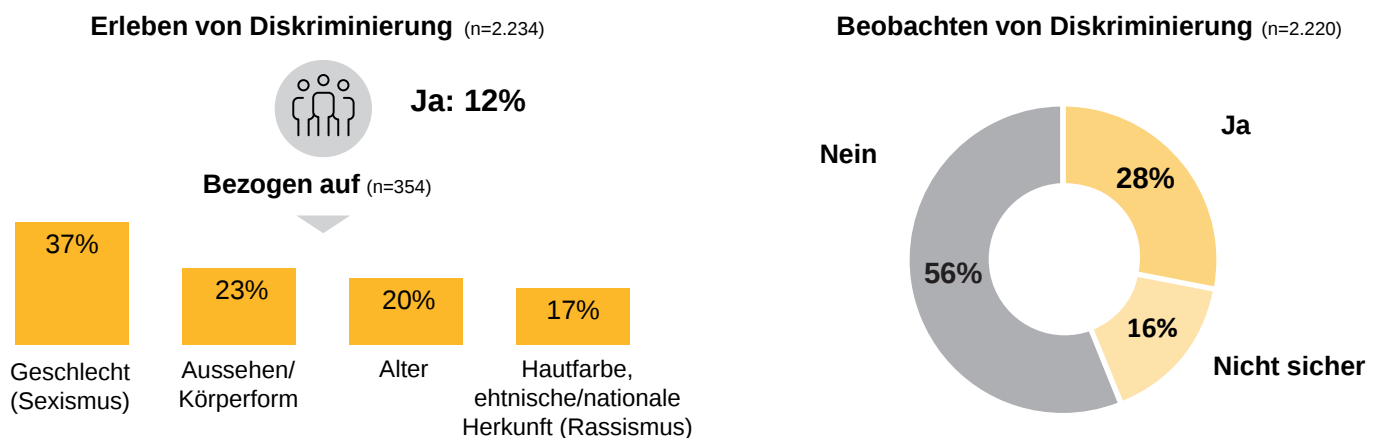
3. Welche Ungleichheiten und Ausschlüsse gibt es im Ehrenamt im Sport?

Die vorliegende Studie untersucht neben der aktuellen Zusammensetzung ehrenamtlicher Gremien auch erlebte und beobachtete Ausschlüsse und Ungleichbehandlungen aufgrund bestimmter Merkmale – also Diskriminierung. Während die Mehrheit selbst keine Diskriminierung erlebt hat, hat dies knapp die Hälfte der Befragten bei anderen beobachtet oder ist sich dahingehend nicht sicher.

Zentrale Erkenntnisse:

- Rund jede achte Person (12%) berichtet davon, bereits selbst Diskriminierung im Ehrenamt erfahren zu haben. Ein weiteres Prozent ist sich dahingehend nicht sicher. Angesichts der überwiegend homogenen und sozial privilegierten Zusammensetzung der Befragten, die mehrheitlich männlich, weiß, älter und akademisch gebildet sind, ist dieser Anteil beachtlich. Die Ergebnisse zeigen, dass das Ehrenamt – auch wenn es sich häufig als inklusiver und solidarischer Raum versteht – keineswegs frei von diskriminierenden Mechanismen ist.
- Bestimmte Gruppen erleben dabei deutlich häufiger Diskriminierung als andere. Knapp ein Fünftel der befragten Frauen erlebt beispielweise diskriminierendes Verhalten in ihrem Ehrenamt im Sport. Auch queere Menschen, Personen mit Migrationsgeschichte und solche mit Behinderung berichten mit über 20% überdurchschnittlich häufig von Diskriminierungserfahrungen.
- Mit 28 % hat fast jede dritte Person bereits diskriminierendes Verhalten gegenüber anderen beobachtet. Weitere 16 % sind sich diesbezüglich nicht sicher. 56 % haben keine Diskriminierung gegenüber anderen beobachtet.
- Der Abbau von Ungleichheiten und Ausschlüssen ist für Vereine mit Herausforderungen verbunden. Den vorhandenen Wissenslücken kann mit niedrigschwelligen Formaten und Informationen begegnet werden.

Abb. 3: Überblick Diskriminierung



häufigste Antworten, Mehrfachauswahl war möglich

Sexismus und geschlechterbasierte Benachteiligung

Die vorliegende Studie hat gezeigt, dass von den Befragten, die bei ihrer ehrenamtlichen Arbeit Diskriminierung erlebten, am häufigsten Sexismus (📖 Glossar), also geschlechterbasierte Diskriminierung angegeben wurde. Von allen befragten Frauen gaben dies 17 % an, während es unter den Männern deutlich weniger waren. Von den Personen, die Diskriminierung erlebten, haben 64 % der Frauen (im Vergleich zu 9 % der Männer) geschlechterbasierte Diskriminierung erlebt. Unterschiedliche Studien gehen davon aus, dass die Mehrheit der Frauen in ihrem Lebensalltag von Sexismus betroffen ist (Lohaus 2025). Nicht immer werden die Erlebnisse jedoch als Sexismus erkannt und benannt. Die Interviews belegen, dass Frauen beim Zugang zum Ehrenamt vor unterschiedlichen Herausforderungen stehen, die die Befragten zwar selbst nicht als Benachteiligung benennen, die aber de facto ebenfalls geschlechterspezifische Ungleichheit darstellen.

Darüber hinaus haben es Frauen mit bestimmten Eigenschaften einfacher, sich in einem überwiegend männlich geprägten Ehrenamtsumfeld zu behaupten. Die befragten Frauen präsentieren und beschreiben sich in den Interviews als selbstbewusste, ‚hemdsärmelige‘, pragmatische Personen, die sich aktiv zu Wort melden, obwohl sie gleichzeitig sexistische Erfahrungen machen. Dies kann ggf. mit zunehmendem Alter und Erfahrung leichter für die Frauen werden. Teilweise entscheiden sie sich sehr bewusst für ein Ehrenamt, um Veränderungen anzustoßen, den Frauenanteil bzw. die Geschlechtermischung zu erhöhen und gezielt ihre Stärken einzubringen. Der Umkehrschluss liegt nahe, dass somit Frauen, die diesem Profil nicht entsprechen, seltener in Wahlfunktionen im Ehrenamtsumfeld zu finden sind.

Geschlechter-Stereotype sorgen für ungleiche Aufgabenverteilung

Gleichzeitig haben es die Frauen mit tradierten Rollenbildern und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen zu tun. Immer wieder wird beschrieben, dass bestimmte Aufgabenbereiche vermehrt von Frauen und andere eher von Männern übernommen werden. Dies spiegelt sich auch in den erhobenen Zahlen deutlich wider. Während Vorstandsvorsitzende doppelt so häufig Männer sind, übernehmen Frauen fast doppelt so häufig die Aufgabe der Schriftführung. Ähnliche Zahlen finden sich im 3. Teil des Sportentwicklungsberichts für Deutschland (Breuer/Feiler 2020). Aus den Beschreibungen der Befragten lässt sich herauslesen, dass die Fähigkeiten von Frauen und Männern mit unterschiedlichen Maßstäben bewertet werden, wie das folgende Beispiel verdeutlicht:

” *Beim Mann sagt man, ja, der wird das schon können. Und bei der Frau da ist dann tatsächlich so dieses Hinterfragen. Ja, kann die das auch? Wie wirkt sie denn nach außen, wenn sie einen höheren Posten hat?“* (Interviewteilnehmerin, 50-69, Verein)

Die Teilnehmerinnen berichten in den Interviews auch von Geschlechterstereotypen im Wettkampf, dass sie mit ihren Beiträgen und ihrer Expertise innerhalb der Vereine und Gremien nicht ernst genommen werden oder von einer Bewertung ihres Äußeren. Die befragten Frauen machen außerdem die Erfahrung, aus „Männerrunden“ bzw. informellen Netzwerken herausgehalten zu werden, wo Absprachen und Entscheidungen getroffen werden.

Besonders drastisch: Grenzüberschreitendes und belästigendes Verhalten

Ebenfalls berichten die befragten Frauen von sexualisierten Grenzüberschreitungen und dem herausfordernden Umgang damit. Besonders unangemessene, sexistische Kommentare seien schnell gemacht und nicht böse gemeint, beschreibt es ein Befragter, der einerseits das Problem einräumt und es gleichzeitig direkt relativiert, wie folgendes Zitat verdeutlicht:

” Oder man hat es oft, dass mal ein Witz gemacht wird, der halt bisschen sexistisch ist und wo jemand beleidigt oder jemand angegriffen wird. Das ist ja ganz schnell passiert, obwohl man es gar nicht so meint. Das hat man immer. Also wenn es um Sexismus geht, man meint es ja gar nicht böse, man ist meistens gegen später Stunde, hat ein Bier und hat schon erzählt und schon geht es eigentlich los. Das ist bei Erwachsenen ein ganz großes Problem, dass einfach halt so ein Witz gemacht wird.“ (Interviewteilnehmer, 36-49 Jahre, Verband)

Beschrieben werden darüber hinaus Übergriffe, wie unangemessene körperliche Annäherungsversuche und Berührungen. Aus den meisten Beschreibungen lässt sich schlussfolgern, dass nicht zuletzt eine fehlende Sensibilisierung zur (unbewussten) Weiterführung der Vorfälle führt und sexistische Vorfälle regelmäßig relativiert werden. Das folgende Zitat verdeutlicht am Beispiel einer körperlichen Grenzüberschreitung, wie einerseits Relativierung durch umstehende Personen und fehlendes Bewusstsein bei der verursachenden Person selbst und andererseits die Folgen für die Betroffene aussehen können:

” Die [Frau] ist an den Tisch gelehnt und ein anderer Mann hat auf den A**** draufgeklopft (...) alle haben ein bisschen gelacht, sie hat nicht gelacht (...) und sie hat auch den Verein verlassen deswegen. (...) Das war sicherlich nicht beabsichtigt von ihm.“ (Interviewteilnehmer, 36-49 Jahre alt, aktiv im Verband)

Besonders heikel sind Vorfälle, wenn sie von Personen in Machtpositionen ausgeübt werden und Machtmissbrauch als Dimension hinzukommt. Nicht zuletzt fehlt es häufig an Strukturen oder Anlaufstellen zur Meldung solcher Vorfälle.

Altersdiskriminierung

Diskriminierung aufgrund des Alters ist in der Studie unter den am häufigsten vertretenen Formen von Benachteiligung, die sich im Rahmen des Ehrenamtes für die Befragten zeigen. 20 % derjenigen, die Diskriminierung erlebten gaben an, dies sei aufgrund des Alters geschehen. Unter den von Diskriminierung betroffenen jungen Menschen bis 25 Jahren waren es sogar 56 %. Und auch in den Interviews berichten vielfach junge Mitglieder – sowohl junge Frauen als auch junge Männer - von Ungleichbehandlung im Zusammenhang mit ihrem Alter.

Junge Vereinsaktive fühlen sich häufig nicht ernst genommen, müssen sich zunächst beweisen und sehen ihre Ideen und Vorschläge durch eine „Das war schon immer so“-Haltung behindert. Anerkennung erfolgt oft erst durch formale Qualifikationsnachweise wie einen Trainerschein. Sie berichten auch von Stereotypen gegenüber der Jugend. Diese betreffen insbesondere Annahmen, junge Menschen hätten wenig Durchhaltevermögen oder seien nur kurzfristig interessiert.

Junge Frauen stehen oft vor besonderen Herausforderungen im Ehrenamtsumfeld. Wenn sich Sexismus und Altersdiskriminierung überschneiden, potenzieren sich oft auch die negativen Effekte. Junge Frauen berichten, dass sie wegen ihres Geschlechts und ihres Alters nicht ernst genommen werden und dass gesellschaftliche Rollenmuster besonders stark als Hemmnis für eine ehrenamtliche Rolle wirken.

Dabei zeigt die Studie auch: Altersgemischte Strukturen werden vielfach als gewinnbringend beschrieben, da sich unterschiedliche Stärken ergänzen und Aufgaben gezielt verteilt werden können.

Ausschlüsse und Inklusion und von Menschen mit Behinderung

Wenngleich der Anteil der Befragten, die Behindertenfeindlichkeit (🗉 Glossar) im Ehrenamt im Sport selbst erlebt haben klein ist, ist das Thema Inklusion wichtig. Denn die geringen Zahlen spiegeln wider, dass der Anteil von Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung unter den Ehrenamtlichen aktuell gering ist.

Die Interviews zeigen eine große Bereitschaft der Vereine, Menschen mit Behinderungen zu integrieren. Dennoch sind im Vereinsalltag zahlreiche Hürden zu finden. Die Interviewpartner sehen auch grundsätzliche Grenzen und betonen, dass nicht alle Sportarten für jede Behinderungsform geeignet sind.

” *Es funktioniert nicht alles. Man kann nicht jeden Menschen in eine beliebige Sportart reinstecken, da muss man schon etwas differenzieren – aber das kann man ja bei uns ‚Normalen‘ auch nicht.“* (Interviewteilnehmerin, 50–69 Jahre, Verein)

Auch bestehen Unsicherheiten und fehlt Wissen hinsichtlich der praktischen Umsetzung von Trainingskonzepten sowie der Bewertung der Leistung in Wettbewerben. Die unterschiedlichen Behinderungsformen erfordern neben baulichen Veränderungen jeweils spezifische Trainingsmethoden, Ausrüstung und organisatorische Lösungen. Einige Anpassungen sind leicht umsetzbar, andere mit hohem technischem und organisatorischem Aufwand oder einer speziellen Trainerausbildung verbunden.

Rassismus & kulturelle Vielfalt

Die Studienergebnisse weisen darauf hin, dass Rassismus (🗉 Glossar) auch im ehrenamtlich organisierten Sport ein relevantes Thema darstellt. Etwa jede sechste Person (17 %) der Befragten, die Diskriminierungserfahrungen machen, ordnet diese als rassistisch ein. Die Ergebnisse zeigen, dass der Reflexionsgrad und das Wissen über Formen und Mechanismen von Rassismus insgesamt eher gering ist. Das kann dazu führen, dass zentrale Aspekte von Diskriminierung im Ehrenamt unbewusst ausgeblendet werden. So stoßen viele Vereine, die grundsätzlich Vielfalt und Integration begrüßen und fördern wollen auf strukturelle und soziale Herausforderungen.

Hier ist insbesondere der Zugang zum Ehrenamt zu benennen. Etablierte Netzwerke und Zugangswege erreichen bestimmte Gruppen seltener. Gleichzeitig besteht häufig die implizite Erwartung, dass Interessierte selbst aktiv Kontakt aufnehmen. In der Praxis wird Teilhabe so teilweise an individuelle „Integrationsbereitschaft“ geknüpft. Dabei gelingt erfolgreiche Integration häufig durch persönliche Kontakte, niedrigschwellige gemeinsame Aktivitäten und Offenheit für kulturelle Unterschiede, wie Essensangebote oder die Berücksichtigung religiöser Praktiken. Es braucht folglich in den Vereinen eine gezielte, proaktive Ansprache sowie Willkommensformate.

Trotz der Offenheit und Wertschätzung vieler Vereine gegenüber Vielfalt und Integration, zeigt die Studie bestehende Wissens- und Wahrnehmungslücken. So kommt es in den Vereinen stellenweise zu impliziten Formen von Diskriminierung wie beispielsweise der Hierarchisierung von Herkunft. Während Personen aus westlichen EU-Ländern häufiger als zugehörig wahrgenommen werden, werden Menschen aus anderen und nicht-europäischen Ländern eher als „abweichend“ markiert. Darüber hinaus wird vereinzelt auch von deutlicheren Formen von rassistischen und rechtsextremen Einstellungen im Vereinsumfeld berichtet. Im Vereinskontext können solche Vorfälle klar und wirksam sanktioniert werden, während Äußerungen außerhalb des Vereins schwieriger zu adressieren sind und rechtsextreme Einstellungen in der lokalen Gemeinschaft weiterhin bestehen bleiben.

Queerfeindlichkeit und queere Vielfalt

21% der queeren Menschen erleben in ihrem ehrenamtlichen Sportengagement diskriminierendes Verhalten. Zur Erinnerung: Die queeren Menschen machen unter den befragten Funktionsträger*innen 2 % aus (weitere 2 % machten hierzu keine Angabe), während man in Deutschland von einem Anteil von 12% ausgehen kann. Es ist also anzunehmen, dass viele queere Menschen von vornherein nicht in Sportvereinen ehrenamtlich aktiv werden. Die Ergebnisse der Interviews zeigen, dass es ein Spannungsverhältnis zwischen einer grundlegenden Akzeptanz gegenüber queerer Vielfalt und ein gleichzeitiges Wissensdefizit diesbezüglich gibt. Geringes Wissen und teilweise auch Vermeidung des Themas waren in den Interviews immer wieder zu beobachten. Aussagen wie „Das macht keinen Unterschied“ oder „Die Sexualität spielt für uns keine Rolle“ können einerseits eine grundsätzliche Offenheit und Akzeptanz widerspiegeln. Andererseits verhindern sie unter Umständen auch die Offenlegung von Bedarfen und Barrieren queerer Menschen. Dies kann die Entwicklung gezielter Maßnahmen hemmen.

Sportvereine stoßen im Umgang mit queeren Menschen außerdem auf strukturelle Barrieren. Als solche werden beispielsweise Herausforderungen hinsichtlich Umkleide- und Duschsituationen sowie Unsicherheiten zu Wettkampfkategorien und Leistungsbewertungen für trans Personen beschrieben.

In der Studie wird auch von alltäglicher Queerfeindlichkeit (🗨️ Glossar) berichtet. Befragte erzählen zum Beispiel von subtilen Abwertungen oder Kontaktvermeidung gegenüber queeren Personen. Auch gravierende Vorfälle, wie das Androhen eines Fremd-Outings werden geschildert. Dabei gibt es regionale und sportartspezifische Unterschiede, die den Umgang mit queeren Menschen im Sport und die damit einhergehenden Herausforderungen betreffen. Queerfeindlichkeit im Fußball wird beispielsweise als besonders ausgeprägt wahrgenommen. Außerdem beschreiben Menschen aus ländlichen Regionen ein offenes Outing dort als besonders schwierig.



4. Worin liegen Chancen & Potenziale vielfältiger Ehrenamts-teams?

Der Breitensport hat eine verbindende und generationenübergreifende Wirkung. In den ehrenamtlichen Teams kann sich Zusammenhalt, gesellschaftliche Teilhabe und Inklusion entfalten.

Beitrag zum gesellschaftlichen Zusammenhalt

Der organisierte Sport hat eine hohe gesellschaftliche Integrationsfunktion. Er bietet einen Raum für Gemeinschaft und ist wichtiger Gestalter der Lebensmöglichkeiten vor Ort, insbesondere in kleinen Gemeinden.

” *Ich sehe den Sport immer noch als eine ganz starke Kraft in der Gesellschaft. Ich glaube, dass es so ein extrem verbindendes Element haben kann, auch gerade jetzt heute, wo wir so merken, dass man eigentlich das Gefühl hat, die Gesellschaft fällt mehr und mehr irgendwie in Gräben auseinander.“* (Interviewteilnehmer, 36-49 Jahre, Verein)

Der Sport kann deshalb auch eine wichtige Rolle in der Stärkung der Demokratie einnehmen, indem er Möglichkeiten der Verbindung für verschiedene gesellschaftliche Gruppen schafft.

Ehrenamt ermöglicht Teilhabe

Ein Ehrenamt im Sportverein ermöglicht Einblicke in Aufgaben und Verantwortung jenseits der eigenen beruflichen Tätigkeit. Menschen können sich bei Dingen einbringen, die ihnen am Herzen liegen und zu deren Fortbestand beitragen.

” *Ohne Ehrenamt würde der Sport so nicht existieren. Also nur mit Hauptamt geht es eigentlich nicht. Ich sehe da für mich eine Spielwiese, die mir ganz viel zurückgibt. Ich brauche nicht das Lob von außen, sondern es genügt einfach das Einbringen. Wo Sie sagen, ich habe Fähigkeiten, die ich gerne Nutzen stiftend einbringen möchte. Das ist es hauptsächlich und einfach den Sport, den ich liebe, am Leben zu erhalten mit all dem, was es braucht. Also da meinen Teil beizutragen.“* (Interviewteilnehmerin, 36-49 Jahre, Verband)

Das Ehrenamt schafft außerdem eine Verzahnung mit Strukturen vor Ort, zur Kommunalpolitik und in die Verwaltung und ist somit Herzstück der Zivilgesellschaft.

Generationen zusammenbringen

In Sportvereinen kommen Menschen unterschiedlicher Generationen zusammen, die abgesehen von familiären Kontexten gegebenenfalls wenig miteinander zu tun hätten. Von diesem Austausch profitieren alle Seiten und altersgemischte Gremien können auch die Mitgliedschaft besonders gut vertreten. Junge Menschen können sich ausprobieren, von erfahreneren Mitgliedern lernen und neue Ansätze einbringen, während ältere Menschen jahrelange Erfahrung teilen und sich bis weit in den Ruhestand hinein aktiv halten und einbringen können.

” *Ja. Ich glaube einfach, dass die Institution Verein wichtig ist in der Gesellschaft. Es sind alle Generationen drin, auch generationenübergreifend, das ist so was wie ein gesellschaftlicher Kitt.“* (Interviewteilnehmer, 50-69 Jahre, Verband)

Nicht zuletzt wirken auch über die Generationen hinweg der gesellschaftliche Zusammenhalt und die breite Teilhabe unterschiedlicher Menschen.

Bildungsarbeit und Sport sind eng verbunden

Sport und Bildungsarbeit gehen Hand in Hand. Dies ermöglicht die Teilhabe und den Zugang für unterschiedliche Kinder und Jugendliche. Wo Vereine und Schulen bzw. Bildungspartner gut zusammenarbeiten, kann Aktivierung von Kindern und Jugendlichen gelingen, die man sonst vielleicht nicht erreicht hätte.

„Diese Ganztagesbetreuung mit außerschulischen Bildungspartnern, das bietet natürlich unheimlich viele Chancen, auch Chancen im Sport. Denn, wenn wir unsere Grundschüler angucken, wo findet man eine größere Vielfalt als in den Schulen? Und wenn da die richtigen Übungsleiter in den Sport in die Schulen gehen, die können ganz viel bewirken.“ (Interviewteilnehmerin, 50-59 Jahre, Verein)

Integration und Inklusion fördern

Sportvereine und deren Veranstaltungen vor Ort können in die gesamte Gemeinde ausstrahlen und Anlaufpunkte zum Zusammenkommen schaffen. So können beispielsweise Zugezogene sowie geflüchtete Kinder und Erwachsene in die Gemeinschaft integriert werden, verschiedene Kulturen miteinander verbunden und Sprachbarrieren überwunden werden.

Und auch für Menschen mit Behinderungen und chronischen Erkrankungen kann die Teilhabe an Sportangeboten Selbstwirksamkeit und Gesundheit fördern und sie mit anderen Menschen über den gemeinsamen Sport in Verbindung bringen.

„Also Inklusion ist bei uns schon ein wichtiger Baustein in unserem Verständnis, um ein Breitensportverein zu sein.“ (Interviewteilnehmer, 50-69 Jahre, Verein)

Nachwuchsproblemen aktiv begegnen

Durch die Aktivierung breiter Zielgruppen für die ehrenamtliche Arbeit kann Nachwuchsproblemen begegnet werden. Viele Vereine arbeiten nach der Devise, dass sich Interessierte jederzeit aktiv melden können und dies wird teilweise auch implizit erwartet. Gezielt auf Menschen zuzugehen, die nicht in der aktuellen Gremienzusammensetzung repräsentiert sind und diese proaktiv einzubeziehen, kann mehrere positive Effekte vereinen: Nachwuchsprobleme lösen und breitere Repräsentation erzielen. Die persönliche Ansprache ist hierbei ein wichtiger Erfolgsfaktor.



5. Was können Vereine und Verbände konkret tun?

Vielfältige Repräsentation als Bestandteil der Zukunftssicherung fördern

Vielfalt sollte als elementarer Bestandteil der Zukunftssicherung des organisierten Sports in Deutschland verstanden und an die Basis getragen werden. Bestenfalls ist sie im Sinne von Mainstreaming wo immer möglich sichtbar – nicht in Form von Statistiken, sondern mit Bildern und Erzählungen von guten gemeinsamen Erfahrungen, von Stärke, Innovationskraft und Mehrwert.

Auf Augenhöhe und wertschätzend kommunizieren

Für eine Kommunikation, die alle mitnimmt, wird am besten die Sprache der Ehrenamtlichen genutzt werden. Dabei gilt es, auch Generationenunterschiede zu beachten. Ablehnung oder Widerstand zu bestimmten Themen durch den Gebrauch zu theoretischer oder komplexer Sprache sollte vermieden werden. Bei der Kommunikation von Veränderungen oder neuen Schwerpunktsetzungen in der Ehrenamtsorganisation sollte das bisher Erreichte wertschätzend anerkannt werden. Dabei ist bestenfalls zu vermeiden, den Fokus zu sehr auf Defizite zu legen. So können auch langjährig Engagierte bei (notwendigen) Veränderungen mitgenommen werden.

Das Miteinander in den Mittelpunkt stellen

Der ehrenamtlich organisierte Sport als Ort des Miteinanders sollte in der Kommunikation rund um vielfältige Repräsentation im Ehrenamt im Mittelpunkt gestellt werden. Denn das Miteinander unterschiedlicher Menschen ermöglicht Begegnung, Teilhabe, Lernräume und Inklusion, während der gemeinsame Nenner und das zentrale Verbindungselement der Sport ist.



Unterrepräsentierte Gruppen gezielt stärken

Um die Ehrenamtsbasis zu stärken und von der Perspektivenvielfalt und dem Erfahrungsschatz unterschiedlicher Menschen profitieren zu können, sollten verschiedene gesellschaftliche Gruppen in den Vereinen und Gremien repräsentiert sein. Um dies zu erreichen, hilft es, die jeweiligen Gruppen gezielt zu adressieren und fördern.

Frauen

Geschlechterstereotype und Rollenzuschreibungen können in den Vereinen kritisch hinterfragt und Frauen in unterschiedlichen Rollen gleichberechtigt einbezogen werden. Beispielsweise kann bewusst eine Frau für den Vorsitz und ein Mann für die Schriftführung vorgeschlagen werden, um ‚klassische‘ Verteilung aufzubrechen. Zudem könnten Modelle wie Doppelspitzen (Co-Leadership) geprüft und Sitzungszeiten angepasst werden, um die Vereinbarkeit mit Sorgearbeit (Care-Arbeit) zu gewährleisten. Sexismus und Belästigung muss aktiv entgegengewirkt werden. Beispielsweise indem sich Vorstandsmitglieder zum Thema informieren, dafür vorhandene Angebote und Materialien nutzen und das Thema auf niedrigschwellige Weise in die Vereine tragen, beispielsweise als Tagesordnungspunkt oder als Thema in Mitgliederschreiben.

Mentoringprogramm „Mehr Frauen im Sport“

Der WLSB stärkt mit diesem Mentoringprogramm Mädchen und Frauen aus den Sportvereinen für ein Ehrenamt. Die weiblichen Nachwuchskräfte werden während der Projektlaufzeit von erfahrenen Vorständinnen oder Trainerinnen begleitet und unterstützt.

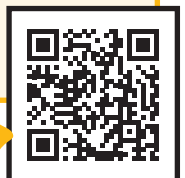
Digitale Frauengespräche

Die digitalen Frauengespräche sind eine Online-Veranstaltungsreihe, die sich auf Themen aus dem Bereich Frauen im Sport fokussieren und finden vierteljährlich statt.

Regionalforum Frauen im Sport

Einmal im Jahr veranstaltet der WLSB ein Regionalforum Frauen im Sport. Die Veranstaltung stellt die Bedeutung von Frauen im Ehrenamt in den Mittelpunkt. Mit Beiträgen von Expertinnen sowie interaktiven Formaten wird der Mehrwert von Frauen im Sport diskutiert und beleuchtet.

Weitere Informationen:



Queere Menschen

Im Umgang mit geschlechtlicher und sexueller Identität bestehen teilweise große Unsicherheiten. Nicht selten wird dadurch die Auseinandersetzung mit dem Thema und der Dialog dazu verhindert. Um das Thema besprechbar zu machen, können im ersten Schritt vorhandene Materialien und Quellen genutzt werden und die Offenheit für queere Menschen in Leitbild oder Satzung festgehalten werden. Auf Vorurteile, abwertenden Aussagen und ausgrenzenden Verhaltensweisen queeren Menschen gegenüber sollte unabhängig vom Wissenstand der Beteiligten aktiv reagiert werden.

Hier finden sich weiterführende Informationen zum Thema Queerness im Sport.



Menschen mit Behinderung, chronischer Erkrankung oder Neurodivergenz

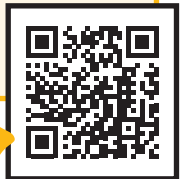
Vorhandene Bemühungen für mehr Inklusion, wie bauliche Maßnahmen oder individuelle Lösungen vor Ort, sollten weiterverfolgt werden. Neben passender Ausrüstung und räumlichen Zugängen geht es dabei auch um geeignete Kommunikation und Bereitstellung von Informationen. Gleichzeitig ist es wichtig zu beachten, dass es auch zahlreiche unsichtbare Behinderungen und körperliche, psychische oder neurologische chronische Erkrankungen gibt, die andere Maßnahmen erfordern können.

Der WLSB setzt gemeinsam mit Special Olympics Baden-Württemberg die Qualifizierung „**Übungsleiter-Assistent*in inklusiv**“ um, in der sportbegeisterte Menschen mit geistiger Behinderung gemeinsam mit ihren Trainerinnen lernen, Verantwortung im Training zu übernehmen und aktiv bei Sportstunden, Wettbewerben und Veranstaltungen mitzuwirken.

Mit dem **WLSB Praxisleitfaden „Barrieren entdecken und abbauen“** können Vereine bauliche Barrieren im Vereinsumfeld identifizieren und erhalten Tipps, wie diese schrittweise abgebaut werden können.

WLSB Vereine können ihre Internetauftritte kostenfrei mit dem **Eye-Able®-Tool** barrierearm und leicht verständlich gestalten.

Weitere Informationen:



Menschen mit Migrationsgeschichte

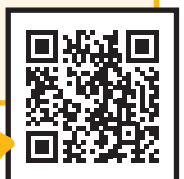
Für eine offene und einladende Atmosphäre gegenüber zugewanderten Menschen oder solchen, deren Familien eine Migrationsgeschichte haben, hilft es unbewusste und ausgrenzende Denkmuster wie rassistische und fremdenfeindliche Vorurteile anzuerkennen und zu reflektieren. Auch die Vermittlung von Grundwissen zum Thema Rassismus ist hilfreich und trägt zum Abbau von Stereotypen bei. Die Sportvereine sollten ausgrenzendem Verhalten entgegenreten und deutlich machen, dass alle Menschen unabhängig ihrer Herkunft willkommen sind.

Um zugewanderte Menschen als potenzielle Ehrenamtliche besser einzubinden, kann die niedrighschwellige mündliche und schriftliche Vermittlung der anfallenden Aufgaben in der deutschen Vereinslandschaft und konkret in Sportvereinen helfen. Von leicht verständlichen Informationen können zudem auch andere Menschen profitieren.

Der WLSB bietet regelmäßig die **Weiterbildung „Sportmentor*innen interkulturell“** an. Dabei handelt es sich um eine niederschwellige Einstiegqualifizierung für eine Trainer*innen- oder Übungsleitungstätigkeit im Verein. Die Weiterbildung findet in einfacher Sprache statt. Neben den fachlichen Inhalten wird das Angebot durch eine Vereinshospitation und einen Sprachkurs ergänzt.

Workshopangebot: „Trainingsziel: Sport mit Haltung! Diskriminierung im Verein erkennen und handeln“. Das Angebot kann von Vereinen als Inhouse-Workshop gebucht werden.

Weitere Informationen:



Menschen mit geringen finanziellen Möglichkeiten

Angebote von Vereinen sollten für Menschen unterschiedlicher finanzieller Möglichkeiten zugänglich sein. Bereits vorhandene Unterstützungsstrukturen und solidarische Querfinanzierung können ausgebaut und sollten auch im Vereinsalltag, bei Wettkämpfen, Ausflügen oder Veranstaltungen immer wieder mitgedacht werden.

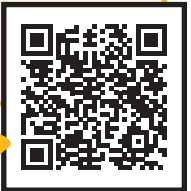
Junge Menschen

Um von altersgemischten Teams profitieren zu können und Nachwuchsprobleme aktiv anzugehen, sollten junge Menschen stärker für ehrenamtliche Funktionen begeistert werden. Um diese niedrigschwellig und durch aktive Beteiligung ins Ehrenamt einzubinden, kann beispielsweise ein JuniorTeam, Jugendspercher*innen oder Sportassistent*innen etabliert werden.

Die WSJ fördert die Vereinsjugendarbeit vor allem mit Weiterbildungsangeboten.

Mit der Qualifizierung zum*zur **JuniorAssistent*in** oder **Sportassistent*in** möchten wir junge Menschen in ihrer Persönlichkeit stärken und ihnen Hilfestellungen für ihre Aktivitäten im Verein an die Hand geben.

Die **Ausbildung Jugendleiter*in** qualifiziert Personen, die in der Kinder- und Jugendarbeit im Verein aktiv sind und stärkt deren Handlungskompetenzen im Vereinsalltag.



Zugänglichkeit zum Ehrenamt und zu Wahlämtern erleichtern

Die mit dem Vereinswesen verbundenen bürokratischen Strukturen können für unterschiedliche Menschen und aus verschiedenen Gründen zur Hürde beim Zugang zu einem ehrenamtlichen Wahlamt werden. Um dem aktiv zu begegnen, kann beispielsweise mit Einführungskursen und Merkblättern für Vorstandsmitglieder gearbeitet werden - auch speziell differenziert für unterschiedliche Funktionen. Wenngleich die Arbeitssprache in den Vereinen und Gremien in der Regel Deutsch ist, können Materialien in unterschiedlichen Sprachen Einstiegshürden minimieren. So könnten Personen mit geringeren Deutschkenntnissen oder solche, die die Sprache gerade noch lernen dennoch erste Informationen zu Ehrenämtern erhalten. Auch deutschsprachige Materialien in einfacher Sprache können für unterschiedliche Zielgruppen hilfreich sein.

Offene Vereinskultur für unterschiedliche neue Menschen schaffen

Um Nachfolgeproblemen wirksam zu begegnen, sollte in den Vereinen und Verbänden generell eine offene Kultur für neue Menschen herrschen. Dabei ist es wichtig zu reflektieren, dass bestehende Strukturen von außen nicht automatisch verständlich sein müssen und dadurch schwer zugänglich wirken können. Einfache Prozesse bzw. Standards für die Einbeziehung neuer Mitglieder und Ehrenamtsinteressierte können diese Zugangsbarrieren senken und neue Menschen gewinnen. Das können beispielsweise standardisierte Abfragen von Interessen, Fähigkeiten und Vorkenntnissen sein. Und auch die oben beschriebenen Informationsmaterialien für zugewanderte Menschen bzw. Menschen mit Sprach-Barrieren können für alle Neumitglieder eine wertvolle Quelle sein.

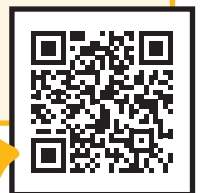
Wege der Ansprache potenzieller Ehrenamtlicher erweitern

Die persönliche Ansprache durch aktuelle Funktionsträger*innen sollte weiterhin bei der Ehrenamtsrekrutierung zum Einsatz kommen. Dabei sollten die Vorstände möglichst proaktiv unterschiedliche Personen ansprechen oder Andere nach Hinweisen auf passende Personen mit unterschiedlichem Alter, Geschlecht oder Herkunft ansprechen.

Gleichzeitig ist es wichtig auch andere Wege der Ansprache zu etablieren oder auszubauen, um den weiter oben beschriebenen Auswahl-Bias entgegenzuwirken. Hierbei könnte z.B. auf bestehende Mitglieder von der Basis zurückgegriffen werden, die bei der Neugewinnung Ehrenamtlicher unterstützen. Auch schriftliche Aushänge, Mitgliederrundschreiben oder Infoveranstaltungen zu Vorstandsämtern und anderen Funktionen können ein wirksames Mittel sein.

Ehrenamtsgewinnung braucht Strategie! Mit einer **WLSB Zukunftswerkstatt** können Vereine und Verbände im Rahmen eines internen, eintägigen Workshops Ideen und Projekte im Themenfeld entwickeln.

Weitere Informationen unter
beratung@wlsb.de | 0711 280 77 176



6. Welche Unterstützungsangebote gibt es vom WLSB?

Finanzielle Unterstützung durch den WLSB

Bundesprogramm Integration durch Sport

Projekte für Menschen mit Zuwanderungsgeschichte und sozial benachteiligte Menschen

Förderprogramm Inklusion im und durch Sport

Projekte für Menschen mit Behinderung

Fördermöglichkeiten für Kinder- und Jugendarbeit im Sport

Ferienfreizeiten und Ausflüge

Förderprogramm Kooperation Schule Verein | Kooperation Kindergarten Verein

Überblickseite zu den Förderprogrammen des WLSB:



Ansprechpersonen im WLSB:

Demokratieförderung und Antidiskriminierung

✉ zusammenhalt@wlsb.de

☎ 0711/28077-158

Inklusion von Menschen mit Behinderung

✉ inklusion@wlsb.de

☎ 0711/28077-157

Jugendarbeit im Sport

✉ info@wsj-online.de

☎ 0711/28077-140

Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt im Sport

✉ integration@wlsb.de

☎ 0711/28077-158

Aktiv älter werden im Sport

✉ gesundheit@wlsb.de

☎ 0711/ 28077-168

Prävention interpersonelle Gewalt

✉ schutz-praevention@wsj-online.de

☎ 0711/28077-140

Frauen im Sport

✉ frauen@wlsb.de

☎ 0711/ 28077-174

Kontaktstelle Antidiskriminierung

✉ antidiskriminierung@wlsb.de

☎ 0711/28077-166

Teilhabe von Menschen mit Flucht- und Zuwanderungsgeschichte

✉ integration@wlsb.de

☎ 0711/28077-158

7. Fazit

Die vorliegende Studie im Auftrag des WLSB unterstreicht die zentrale Rolle, die Sportvereine für den gesellschaftlichen Zusammenhalt, die Gesundheitsförderung und die Gemeinschaften vor Ort haben. Sie zeigt auch, dass dies ohne ehrenamtliche Arbeit nicht möglich wäre.

Gleichzeitig belegt die Studie, dass aktuell nicht alle Menschen den gleichen Zugang und die gleichen Teilhabemöglichkeiten an ehrenamtlichen Funktionen in Sportvereinen, Sportkreisen und Sportverbänden haben. Bestimmte gesellschaftliche Gruppen wie Frauen, Jüngere, Menschen mit Migrationshintergrund, solche mit Behinderung oder chronischer Erkrankung, Personen ohne akademischen Abschluss und insbesondere queere Personen sind in den Gremien deutlich unterrepräsentiert. Es ist davon auszugehen, dass dies auch auf die Mitglieder in einem Teil der Vereine zutrifft.

Die Gründe dafür sind komplex und können gesellschaftlich, strukturell und individuell bedingt sein. Innerhalb des ehrenamtlich organisierten Breitensports hat es sowohl mit den gängigen Zugangswegen und persönlichen Anknüpfungspunkten als auch den Rahmenbedingungen innerhalb der Vereinslandschaft zu tun, dass es bestimmte Personen und Gruppen einfacher haben, sich einzubringen als andere. Einigen dieser Hürden kann durch die Vereine vor Ort aktiv und erfolgsversprechend begegnet werden.

Darüber hinaus erleben bestimmte Gruppen und Personen mit höherer Wahrscheinlichkeit und Frequenz Ausschlüsse oder Benachteiligung und werden daher diskriminiert. Fast jede dritte befragte Person hat derartiges schon beobachtet. Am häufigsten sind dabei geschlechterbasierte Benachteiligung und Sexismus. Aber auch andere Ungleichbehandlungen, Vorurteile und Ausschlüsse, etwa aufgrund des Alters, der Migrationsgeschichte, Hautfarbe oder des Queerseins stellen ein ernstzunehmendes Problem dar.

Viele Vereine arbeiten bereits kontinuierlich daran, zugänglicher und niedrighschwelliger für alle Menschen zu werden und Benachteiligungen abzubauen. Nicht selten sind sie dabei mit bürokratischen Hürden und starren gesetzlichen Vorgaben konfrontiert. Für die Verbesserung der Repräsentation vor Ort bedarf es also unter anderem auch eines entsprechenden politischen Willens. Gleichzeitig kann nur durch die kontinuierlichen Bemühungen vor Ort Inklusion und Repräsentation erreicht werden und somit auch den vorhandenen Nachwuchsproblemen aktiv und nachhaltig begegnet werden.



8. Studiensteckbrief

Die Erhebung wurde mithilfe eines Mehrmethodenansatzes umgesetzt und kombiniert eine standardisierte Onlinebefragung mit vertiefenden Interviews.

Quantitative Erhebung

Methode und technische Umsetzung	■ Standardisierte Onlinebefragung ■ CAWI – Computer Assisted Web Interview ■ Abrufbar auf verschiedenen Endgeräten ■ Gehostet auf LamaPoll
Stichprobe & Zielgruppe	■ Eingeladen wurden 22.244 Funktionsträger*innen von Vereinen, Verbänden und Sportkreisen sowie Übungsleiter*innen und Trainer*innen aus Baden-Württemberg. ■ N=2267 haben die Befragung abgeschlossen und wurden als Netto-Fallzahl in die Auswertung einbezogen. ■ Teilgenommen haben: ■ 94 % ehrenamtlich, 6% haupt- und ehrenamtlich tätig ■ 39 % Übungsleitung/Trainer*in, 32 % Vorstandsvorsitzende, 19 % Weitere Vorstandsfunktion, 17 % Abteilungsleitung, 16 % Schatzmeister*in/Kassierer*in, 10 % Jugendleitung, 8 % Schriftführer*in, 10 % Sonstige ■ 56 % Mehrspartenverein, 38 % Einspartenverein, 13 % Verband, 6 % Sportkreis ■ 34 % bis zu 300 Mitglieder, 30 % 301-800 Mitglieder, 25 % 801-2.000 Mitglieder, 11 % über 2.000 Mitglieder
Feldzeit	Do, 20.03.2025 bis So, 04.05.2025
Sprache	Deutsch
Fragentypen	Geschlossene, halb-offene und offene Fragen

Qualitative Erhebung

Methode und Technik	■ Leitfadengestützte qualitative Einzelinterviews ■ Online als Videokonferenz auf Zoom
Dauer	Zwischen 50 und 90 Minuten (in der Regel etwa 60 Minuten)
Stichprobe & Zielgruppe	Interviewt wurden 20 Personen mit einer Wahlfunktion: ■ 13 Personen aus Vereinen, 7 Personen aus Verbänden ■ 9 Frauen, 11 Männer (darunter zwei queer) ■ 4 Personen bis 35 Jahre, 5 Personen zwischen 36-49 Jahren, 10 Personen zwischen 50 und 69 Jahren, 1 Person 70+ ■ Die Befragten waren gemischt hinsichtlich ihres Wohnortes (Land vs. Stadt) und der Dauer ihres ehrenamtlichen Engagements
Feldzeit	Mo, 02.06.2025 bis Do, 10.07.2025
Sprache	Deutsch

9. Quellenverzeichnis

- ➔ **Breuer, Christoph; Feiler, Svenja (2020):** TrainerInnen und ÜbungsleiterInnen in Sportvereinen in Deutschland. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 - Teil 2, Bundesinstitut für Sportwissenschaft. https://cdn.dosb.de/user_upload/Sportentwicklung/Dokumente/SEB/SEB_2017_2018_Teil_II.pdf, abgerufen am 03.12.2025.
- ➔ **Breuer, Christoph; Feiler, Svenja (2020):** Vorstandsmitglieder in Sportvereinen in Deutschland. Sportentwicklungsbericht für Deutschland 2017/2018 - Teil 3, Bundesinstitut für Sportwissenschaft. https://cdn.dosb.de/user_upload/Sportentwicklung/Dokumente/SEB/SEB_Bericht_Vorstand_bf.pdf, abgerufen am 01.12.2025.
- ➔ **Dialogforum geschlechtliche Vielfalt (2021):** Gesetzlicher Beratungsanspruch für trans*-, intergeschlechtliche und/oder nicht-binäre Menschen und ihre Angehörigen. Positionspapier des Dialogforums Geschlechtliche Vielfalt. https://dgti.org/wp-content/uploads/2021/12/210831_DF_Positionspapier_finale_Fassung_BF_v02.pdf, abgerufen am 03.12.2025.
- ➔ **Ipsos (2024):** LGBT+ PRIDE 2024. A 26-Country Ipsos Global Advisor Survey. https://www.ipsos.com/sites/default/files/ct/news/documents/2024-05/Pride%20Report%20FINAL_0.pdf, abgerufen am: 03.12.2025.
- ➔ **Landeszentrale für politische Bildung (Ipb) Baden-Württemberg (2022):** Die Menschen in Baden-Württemberg. Bevölkerung Baden-Württembergs. Abrufbar unter: <https://www.landeskunde-baden-wuerttemberg.de/bevoelkerung>. Abgerufen am 03.12.2025.
- ➔ **Lohaus, Stefanie (2025):** GEMEINSAM GEGEN SEXISMUS. Maßnahmen gegen Sexismus am Arbeitsplatz, in Kultur und Medien und im öffentlichen Raum, EAF Berlin. Abrufbar unter: <https://www.gemeinsam-gegen-sexismus.de/materialien>, abgerufen am 01.12.2025.





10. Glossar

➞ Quelle: <https://gemeinsam-gegen-sexismus.de/glossar/>

Behindertenfeindlichkeit bzw. Ableismus	Ableismus ist eine Form von Diskriminierung aufgrund einer (vermuteten) Beeinträchtigung oder Behinderung. Der Begriff ist vom englischen „ableism“ abgeleitet und setzt sich aus „to be able“ („fähig sein“) und „-ism“ („-ismus“) zusammen. Die Endung soll verdeutlichen, dass Ableismus wie Sexismus oder Rassismus ein System aus Denk- und Handlungsweisen ist. Ableismus kann sich auf individueller, gesellschaftlicher, institutioneller oder struktureller Ebene abspielen. Dabei wird von den Beeinträchtigungen einer Person oder Gruppe auf deren Fähigkeiten geschlossen. In der Folge werden Menschen mit Beeinträchtigung oder Behinderung abgewertet und ausgeschlossen, etwa durch fehlende Barrierefreiheit oder fehlende inklusive Angebote.
Diskriminierung	Ungerechtfertigte Benachteiligung oder Ungleichbehandlung einzelner Personen oder Gruppen aufgrund bestimmter (zugeschriebener) Merkmale. Diskriminierungen können bewusst oder unbewusst geschehen. Sie können strukturell angelegt sein, wenn bestimmte Bevölkerungsgruppen aufgrund (unhinterfragter) Werte und Normen benachteiligt werden, die die Gesellschaft und ihre Institutionen durchdringen. Sexismus, Rassismus und Ableismus sind Beispiele dafür. Benachteiligungen können aber auch individuell von einzelnen Gruppen, Personen oder Organisationen ausgehen
Queer	Sammelbegriff für Personen unterschiedlicher sexueller und geschlechtlicher Identitäten und Sexualitäten. Der Begriff kommt aus dem Englischen und wurde in seiner ursprünglichen Bedeutung (seltsam, eigenartig) oft beleidigend genutzt. Heutzutage haben sich viele lesbische, schwule, bisexuelle, trans und intergeschlechtliche Personen den Begriff angeeignet und nutzen ihn als Selbstbezeichnung. Grundlegend geht es darum, zweigeschlechtliche und heteronormative Vorstellungen in Frage zu stellen und sich selbst außerhalb dieser Normen zu positionieren.
Queerfeindlichkeit	Benachteiligung, Ausgrenzung und Unterdrückung aufgrund der queeren geschlechtlichen oder sexuellen Identität. Andere genutzte Begriffe in diesem Zusammenhang sind auch Homophobie und Transfeindlichkeit, die sich auf bestimmte queere Gruppen beziehen.
Rassismus	Benachteiligung, Ausgrenzung und Unterdrückung aufgrund der (zugeschriebenen) ethnischen Herkunft, Hautfarbe, Sprache oder Abstammung. Dieser liegt die Vorstellung zugrunde, es gäbe unterschiedliche „Rassen“ von Menschen und einige seien über- beziehungsweise untergeordnet. Menschen bestimmte Eigenschaften oder (das Fehlen bestimmter) Fähigkeiten aufgrund ihrer Abstammung oder Hautfarbe zuzuschreiben dient zum größten Teil dazu, sie herabzuwürdigen oder auszuschließen.
Sexismus	Bewertung, Herabwürdigung, Benachteiligung oder Bevorzugung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts. Beruht auf Vorstellungen darüber, wie Menschen aufgrund ihres Geschlechts „sind“, „sein sollten“, behandelt oder darge-stellt und welche Rechte und Chancen ihnen zugestanden werden. Die damit zusammenhängenden Praktiken und Machtverhältnisse sind historisch und gesellschaftlich tief verankert. Sexismus ist eine Form von Diskriminierung.

Impressum

Herausgegeben von:

Württembergischer Landessportbund e.V.
Fritz-Walter-Weg 19
70372 Stuttgart
➞ www.wlsb.de

Autorinnen:

Anna Sive
Louisa Zegler
Kathrin Mahler Walther

EAF Berlin. Diversity in Leadership

➞ www.eaf-berlin.de

Satz und Gestaltung:

BRAINWARP Werbeagentur
Göckenhof 1
91189 Rohr
➞ www.brainwarp-werbeagentur.de

Druck:

WIRmachenDRUCK GmbH
Illerstraße 15
71522 Backnang
➞ www.wir-machen-druck.de

Fotos:

Titelbild: Rawpixel.com/stock.adobe.com
Seiten 2, 3, 15, 19, 22, 24: © LSB NRW | Andrea Bowinkelmann
Seite 13: © william87/123RF.com
Seite 16: © DisobeyArt/stock.adobe.com

Redaktionsschluss/Veröffentlichungsdatum:

März 2026

Gefördert vom Bundeskanzleramt aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages im Rahmen des „Bundesprogramms gegen Extremismus und Menschenfeindlichkeit im Sport“

**SPORT
EHRENMT**

Gefördert durch:



Bundeskanzleramt

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages

dsj DEUTSCHE
SPORTJUGEND
im DOSB

