

# Rassismuskritik im Spitzensport

---

## Orientierungswissen für die Praxis

**Eine Broschüre des Forschungsprojekts „Rassismus im Spitzensport“**

Tina Nobis & Sophia Alders | Arbeitsbereich Sportsoziologie, Bergische  
Universität Wuppertal

Ilse Hartmann-Tews & Maike Dernbach | Abteilung Diversitätsforschung,  
Deutsche Sporthochschule Köln

Deborah Levi & Maryse Luzolo | Anti-Rassismus AG, Athleten Deutschland

## Vorbemerkungen

### Danksagungen

---

Die vorliegende Broschüre ist im Rahmen des Forschungsprojekts „Rassismus im Spitzensport“ entstanden, das an der Bergischen Universität Wuppertal und der Deutschen Sporthochschule Köln durchgeführt wurde.

Für die Förderung und Unterstützung des Forschungsprojekts bedanken wir uns beim Bundesinstitut für Sportwissenschaft.

Bei den Athlet\*innen, die an den Erhebungen teilgenommen haben, bedanken wir uns für ihr Vertrauen, ihre Zeit und Offenheit sowie für die wertvollen Einsichten und Sichtweisen, die sie mit uns geteilt haben. Unser Dank gilt außerdem den Vertreter\*innen der Bundesfachverbände mit denen wir Interviews geführt haben und die uns wichtige Einblicke in Perspektiven und Aktivitäten ihrer Organisation gewährt haben.

Für die Unterstützung bei der Rekrutierung von Interviewpartner\*innen und Befragungspersonen, die Beratung des Forschungsprojekts und die Kommentierung der Forschungsergebnisse bedanken wir uns bei Athleten Deutschland, dem Deutschen Basketball Bund, dem Deutschen Tischtennis-Bund, dem Deutschen Olympischen Sportbund sowie bei den Athlet\*innen, die an den Workshops des Projekts teilgenommen haben.

### Zentrale Begriffe und Schreibweisen

---

#### **BIPoC (Black, Indigenous, People of Color)**

Die Abkürzung BIPoC setzt sich aus den Selbstbezeichnungen Black, Indigenous und People of Color zusammen. Mit der Verwendung dieser Selbstbezeichnung werden Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen sowie Rassismuserfahrungen von indigenen Menschen gesondert hervorgehoben. Bei der Bezeichnung PoC handelt es sich um einen Sammelbegriff, der die geteilte Rassismuserfahrung von Personen betont, die „rassifiziert oder migrantisiert werden“ (El-Mafaalani, 2021, S. 155).

#### ***weiß* und Weißsein**

Mit den Begriffen *weiß* und Weißsein wird keine Hautfarbe beschrieben, sondern eine soziale Position, die im Kontext von Rassismus mit Vorteilen und Privilegien einhergeht. Weißsein ist eine Norm, die unsere Gesellschaft maßgeblich prägt, die aber häufig unsichtbar ist und unmarkiert bleibt.

#### **Schreibweisen**

Um zu verdeutlichen, dass es sich bei den Bezeichnungen Schwarz und *weiß* nicht um Adjektive zur Beschreibung der Hautfarbe von Personen handelt, sondern um soziale Positionen, schreiben wir – in Anlehnung an gängige Praxen – Schwarz groß und *weiß* klein und kursiv.

## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung: Zur Notwendigkeit der Etablierung von Rassismuskritik im Spitzensport	1
2	Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Rassismus im Spitzensport“	1
3	Was ist Rassismuskritik? Konzeptionelle Erläuterungen	5
4	Rassismuskritik konkret: Drei Beispiele aus dem Spitzensport	8
5	Fazit	11

### **Content Warning**

Die Auseinandersetzung mit den Inhalten dieser Broschüre kann fordernd sein. Für Leser\*innen, die selbst von Rassismus betroffen sind, können die Schilderungen und Analysen schmerzhaft Erfahrungen hervorrufen und triggernd sein. Wir bitten Sie, bewusst auf sich Acht zu geben und die Lektüre gegebenenfalls zu unterbrechen oder Abschnitte zu überspringen.

## 1 Einleitung: Zur Notwendigkeit der Etablierung von Rassismuskritik im Spitzensport

Rassismus ist keine Ausnahmerecheinung und kein Relikt der Vergangenheit, sondern eine über Jahrhunderte gewachsene Struktur, die sich durch alle Bereiche der Gesellschaft zieht (Mecheril & Melter, 2011). Der (Spitzen)Sport und seine Organisationen stehen nicht außerhalb dieses Systems und so tritt Rassismus auch dort nicht nur als Ausnahmefall in einer Fankurve auf. Vielmehr zeigen wissenschaftliche Studien, dass Rassismus für BIPOC im Spitzensport eine Alltagserfahrung ist und auch strukturelle und subtile Formen annehmen kann (z.B. Engh et al., 2017; Hartmann-Tews et al., 2025; Nobis & Lazaridou, 2023). Auf der einen Seite ist eben dieses Erkennen und Benennen von Rassismus für rassismuskritisches Handeln zentral. Auf der anderen Seite scheint das Konzept der Rassismuskritik in den Strukturen des Spitzensports noch wenig bekannt zu sein und einiges deutet darauf hin, dass die Notwendigkeit für rassismuskritisches Handeln noch nicht flächendeckend gesehen wird (genauer hierzu: Abschnitt 2).

An diesem Ausgangspunkt setzt die vorliegende Broschüre an, die auf der Grundlage von Forschungsergebnissen Anregungen dazu gibt, wie Rassismuskritik im Spitzensport gestaltet werden kann. Sie richtet sich somit an alle Akteur\*innen des Spitzensports: an Sportverbände und die in diesen Organisationen tätigen Personen (z.B. Vorstands- und Präsidiumsmitglieder, Antidiskriminierungsbeauftragte), an Förder- und Unterstützungsstrukturen des Spitzensports (z.B. Olympia-, Bundes- und Landesstützpunkte, Nachwuchsleistungszentren, Bundespolizei), an Sportvereine, die in den Spitzensport involviert sind sowie an Personen aus der Praxis, die sich (auch) jenseits von Funktionsrollen gegen Rassismus im Spitzensport einsetzen (möchten).

Ausgehend von dieser Zielstellung werden in dieser Broschüre ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Rassismus im Spitzensport“ vorgestellt (Abschnitt 2). Anschließend wird das Konzept der Rassismuskritik erläutert (Abschnitt 3). Anhand von drei konkreten Situationen wird sodann exemplarisch diskutiert, wie Rassismuskritik im Spitzensport umgesetzt werden kann (Abschnitt 4). Abschließend wird ein Fazit gezogen (Abschnitt 5).

## 2 Ausgewählte Ergebnisse des Forschungsprojekts „Rassismus im Spitzensport“

Das Forschungsprojekt „Rassismus im Spitzensport“ verfolgte zwei Ziele. Erstens sollte erforscht werden, wie Rassismus im Spitzensport von BIPOC Athlet\*innen wahrgenommen und erlebt wird, welche (Problem-)Wahrnehmungen *weiße* Athlet\*innen und sportverbandliche Führungskräfte in Bezug auf Rassismus haben und welche Herausforderungen und Handlungsbedarfe Athlet\*innen und sportverbandliche Führungskräfte in Bezug auf Rassismus im Spitzensport sehen. Zweitens sollte hierüber ein Orientierungs- und Handlungswissen für die Etablierung rassismuskritischer Strukturen im Spitzensport zur Verfügung gestellt werden.

### Was ist Rassismus?

Rassismus ist ein historisch gewachsenes und bis heute wirksames Macht- und Ungleichheitsverhältnis. Rassismus basiert auf der Vorstellung, dass es unterschiedliche soziale Gruppen gibt, die sich in ihrer Natur und/oder ihrer Kultur angeblich fundamental voneinander unterscheiden. Rassismus geht damit einher, dass nicht-weißen Menschen auf pauschale Weise Eigenschaften zugeschrieben werden, während Weißsein in der Regel wesentlich differenzierter betrachtet wird und oft unmarkiert bleibt. Zudem ist Rassismus ein Machtsystem, denn die angeblichen Unterschiede werden in der Regel in ein Verhältnis von Höher- bzw. Minderwertigkeit gesetzt. Sie dienen dazu Ausschlüsse zu legitimieren und weiße Privilegien zu sichern. Rassismus äußert sich sowohl im individuellen Handeln (z.B. als Hate Speech in den sozialen Medien oder über rassistische Witze und Sprüche) als auch in den sozialen Strukturen (z.B. als mangelnde Repräsentation von BIPOC in Führungsgremien) (Essed, 1990; Fereidooni, 2017; Rommelspacher, 2011).

Es gibt keine einheitliche Antwort auf die Frage, wer von Rassismus betroffen ist. In Deutschland werden oft die folgenden Formen von Rassismus genannt: anti-Schwarzer Rassismus, anti-muslimischer Rassismus, anti-asiatischer Rassismus, Rassismus gegen Sinti\*innen und Rom\*innen und zum Teil anti-slawischer Rassismus (z.B. DeZIM, 2022; Mecheril & Melter, 2011).

### Les- und Hörempfehlungen zum Thema Rassismus

- Alice Hasters (2019). *Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten*. Hanserblau. Auch als Hörbuch erhältlich.
- Noah Sow (jetzt: Swami Dhyānānanda Saraswati) (2018). *Deutschland Schwarz Weiß* (umfassend aktualisierte Neufassung). Books on Demand. Auch als Hörfassung in einer gekürzten Version erhältlich.
- Aladin El-Mafaalani (2021). *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. Kiepenheuer & Witsch.
- Tupoka Ogette (2019). *Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen*. Unrast. Auch als Hörbuch erhältlich.

Im Folgenden wird über Ergebnisse aus verschiedenen Teilstudien des Forschungsprojekts „Rassismus im Spitzensport“ berichtet. Dazu gehören:

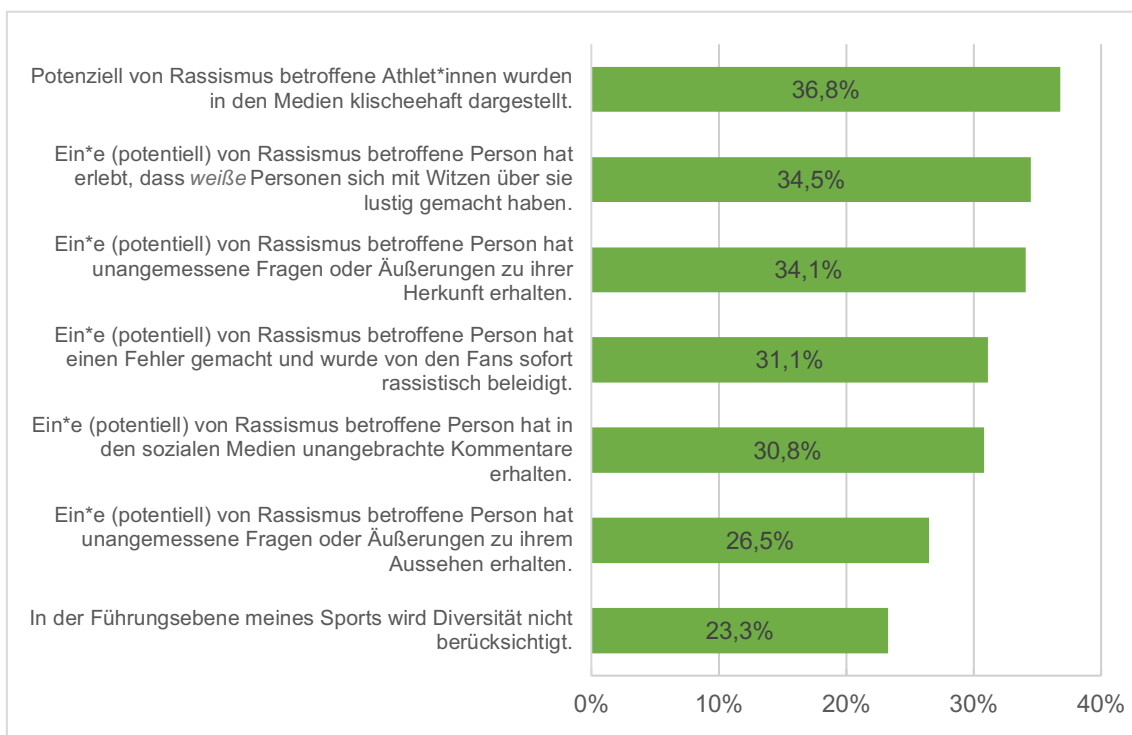
- qualitative Interviews mit 19 BIPOC Athlet\*innen im Spitzensport (davon zehn Frauen und neun Männer aus sieben unterschiedlichen Sportarten)
- standardisierte Befragung von N = 391 Kader- und weiteren Spitzensportler\*innen, von denen sich 353 als weiß und 38 als BIPOC identifizieren (davon 49% Männer und 51% Frauen aus 36 unterschiedlichen Sportarten)
- problemzentrierte Expert\*innen-Interviews mit elf Führungspersonen von neun Olympischen Bundesfachverbänden.

### **Rassismus wird flächendeckend und vielschichtig erlebt und beobachtet**

**Alle interviewten und befragten BIPOC Athlet\*innen berichten über Erfahrungen mit Rassismus im Spitzensport.** Zudem wird deutlich, dass sich Rassismus in vielen Formen darstellt. Die BIPOC Athlet\*innen verweisen auf rassistische Witze oder Beleidigungen, die sie in ihrem Trainings- und Wettkampfumfeld erleben. Sie berichten von ungleichen Chancen beim Abschluss von Werbe- und Sponsoringverträgen und davon, dass sie trotz herausragender Leistungen nicht für Wettkämpfe nominiert werden. Zudem wird in den Interviews auf Erfahrungen von Othering verwiesen, also etwa darauf, dass die Körper der BIPOC Athlet\*innen als anders oder besonders wahrgenommen werden, dass sie als kulturell rückständig dargestellt werden oder dass ihnen abgesprochen wird, Deutschland repräsentieren zu können. Die interviewten Spitzensportler\*innen gehen außerdem auf rassistische Kommentare in den sozialen Medien ein, berichten von einer fehlenden Diversität in den Führungsetagen der Sportverbände und -vereine sowie von einer mangelnden Sensibilität für Rassismus in ihrem spitzensportlichen Umfeld.

**Auch die standardisierte Befragung zeigt, dass die meisten Spitzensportler\*innen in ihrer sportlichen Karriere rassistische Situationen beobachtet haben.** Viele dieser Beobachtungen spiegeln das Erleben der interviewten BIPOC Athlet\*innen wider. Zu den Situationen, die Spitzensportler\*innen am häufigsten beobachten haben, gehören klischeehafte Darstellungen von BIPOC Athlet\*innen in den Medien, rassistische Witze und Beleidigungen, unangemessene Fragen oder Äußerungen zur Herkunft und zum Aussehen von BIPOC Athlet\*innen oder eine mangelnde Diversität in Führungsebenen des Sports (vgl. Abbildung 1).

**Abb. 1: Beobachtungen rassistischer Situationen im Spitzensport (n =390)**



**Lesehinweis zur Abbildung:** 36,8% der Befragten haben beobachtet, dass potenziell von Rassismus betroffene Athlet\*innen in den Medien klischeehaft dargestellt wurden.

### **Rassismus geht von vielen Akteur\*innen aus**

Die Ergebnisse der qualitativen Interviews und der standardisierten Befragung zeigen, **dass in der Erfahrung der Spitzensportler\*innen eine Vielzahl von Akteur\*innen in rassistische Praktiken involviert ist.** Hierzu gehören Fans und gegnerische Sportler\*innen oder Teams, aber zum Beispiel auch Trainer\*innen, Funktionsträger\*innen, eigene Teamkolleg\*innen, Physiotherapeut\*innen oder Journalist\*innen.

### **Abwehrender Umgang mit Rassismus im Spitzensport**

**In den qualitativen Interviews wird auf einen abwehrenden Umgang mit Rassismus im Spitzensport verwiesen.** Die interviewten BIPoC Athlet\*innen erläutern, dass Reaktionen auf rassistische Vorfälle seitens der Trainer\*innen und Sportverbände ausbleiben. Sie zeigen auf, dass Rassismus verharmlost wird, zum Beispiel wenn rassistische Erfahrungen von ihrem Umfeld als Humor abgetan oder als „nicht böse gemeint“ relativiert werden. Zudem verweisen einige Interviewpersonen darauf, dass Rassismus geleugnet wird. Das ist etwa dann der Fall, wenn ihnen *weiße* Personen absprechen, Rassismus zu erleben. Stellvertretend für diese Erfahrungen steht das folgende Zitat einer Schwarzen Spitzensportlerin.

*„Aber es wurde einfach gesagt, dass bei uns im Verband Rassismus keine Rolle spielt. Aber, wo sich alle PoC-Athleten nur gedacht haben ‚Also wieso fragt ihr nicht uns?‘ Ja, also ich finde, da müsste noch sehr, sehr, sehr viel, viel, viel, viel mehr gemacht werden. Viel, viel mehr“ (PF, 55).*

Diese von den BIPoC Spitzensportler\*innen **thematisierten Abwehrhaltungen sind auch im Großteil der Interviews erkennbar, die mit Führungspersonen aus Sportverbänden geführt wurden.** Nur selten wird benannt, dass es Rassismus im Spitzensport gibt. Von mehreren Funktionsträger\*innen wird hingegen reklamiert, dass Rassismus in der eigenen Sportart oder dem eigenen Verband keine Rolle spiele oder dass es in anderen Lebensbereichen oder Sportarten mehr Rassismus gebe. Bei einigen Funktionsträger\*innen ist zudem eine Verantwortungsverschiebung erkennbar, zum Beispiel wenn erwartet wird, dass sich Betroffene selbst gegen Rassismus wehren (anstatt dass dies Verbände tun). Schließlich sind in den Interviews De-Thematisierungen zu finden: einige Interviewte wechseln das Thema, wenn Fragen zu Rassismus gestellt werden oder sie antworten auf Fragen zu rassismuskritischen Maßnahmen mit Aussagen zur Geschlechtergleichstellung.

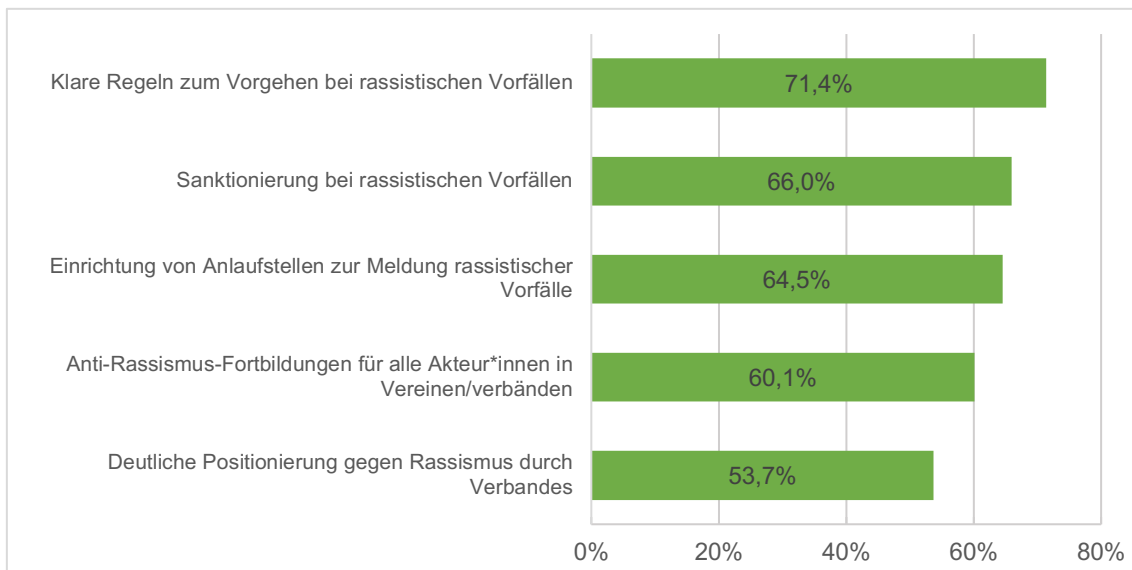
### **Mangel an Anlaufstellen gegen Diskriminierung**

**Lediglich 17% der in dem Survey befragten Spitzensportler\*innen geben an, dass es in ihrem Verein eine offizielle Anlaufstelle oder eine Person gibt, die sie im Fall von rassistischer Diskriminierung kontaktieren könnten.** Die meisten Spitzensportler\*innen (48%) berichten, dass in ihren Vereinen keine entsprechende Einrichtung vorhanden ist und weitere 35% wissen nicht, ob es eine solche gibt. Somit haben sowohl Betroffene als auch Bystander (Personen, die eine rassistische Situation beobachten aber nicht unmittelbar aktiv werden), wenig Möglichkeiten in ihrem Verein, rassistische Vorfälle zu melden.

## Vielfältiger Handlungsbedarf für die Etablierung von Rassismuskritik im Spitzensport

In der quantitativen Befragung wurden die Spitzensportler\*innen unter anderem gefragt, welchen Handlungsbedarf sie in Bezug auf Rassismuskritik sehen. Aktivitäten und Strategien, die sie diesbezüglich als besonders wichtig erachten, waren: klare Regeln zum Vorgehen im Fall von Rassismus, Sanktionierung von rassistischen Vorfällen, Einrichtung von Anlaufstellen zur Meldung rassistischer Vorfälle, antirassistische Fortbildungen und eine deutliche Positionierung des Verbandes gegen Rassismus (vgl. Abbildung 2).

Abb. 2: Wahrgenommene Handlungsbedarfe im Hinblick auf Rassismuskritik (n =391)



*Lesehinweis zur Abbildung: 71,8% der Befragten geben an, dass klare Regeln zum Vorgehen bei rassistische Vorfällen sinnvoll und notwendig wären.*

Lässt man diese Ergebnisse Revue passieren, wird deutlich, dass sich die Etablierung von Rassismuskritik im Spitzensport als eine wichtige Herausforderung erweist. Insofern wird im Folgenden das Konzept der Rassismuskritik vorgestellt (Abschnitt 3) und anschließend wird anhand von Beispielen konkretisiert, wie Rassismuskritik im Spitzensport verankert werden kann (Abschnitt 4).

### 3 Was ist Rassismuskritik? Konzeptionelle Erläuterungen

Unter Rassismuskritik werden Haltungen und Praktiken verstanden, die auf das Entgegenwirken von Rassismus abzielen. Rassismuskritik ist somit eine „Perspektive auf die Welt“ (El-Mafaalani, 2021, S. 142) und ein mit Maßnahmen hinterlegtes, aktives Tun. Im Folgenden wird konkretisiert, was damit gemeint ist und was Rassismuskritik für Organisationen im Spitzensport bedeuten kann.

#### (1) Rassismuskritik als reflektierte Haltung

Auf der Ebene der Haltung besteht Rassismuskritik darin, sich mit Rassismus zu befassen sowie rassistische Realitäten und eigene Positionen zu reflektieren. Konkret sind damit die folgenden Aspekte gemeint, die sowohl von einzelnen Personen aber auch von Organisationen im Spitzensport ausgehen können.

- **Informieren:** Eine wichtige Voraussetzung für Rassismuskritik ist das Einholen von Informationen über Rassismus. Die Autorin und Beraterin Tupoka Ogette erläutert dies wie folgt: „Wissen ist Macht. Je mehr Du über Rassismus und andere Diskriminierungsformen weißt, desto mehr wirst Du sehen und desto größer ist die Chance einzugreifen, etwas zu tun“ (Ogette, 2019, S. 121).
- **Formen von Rassismus (er)kennen:** Um Rassismus konstruktiv anzugehen, ist es wichtig unterschiedliche Formen von Rassismus zu kennen und zu erkennen. Zentral ist die Einsicht, dass Rassismus nicht nur als offene rassistische Beleidigung am rechten Rand der Gesellschaft auftritt, sondern etwa auch auf subtile und strukturelle Weise. Zudem erkennt man Rassismus nicht an der Intention. Es kann auch etwas Rassistisches gesagt werden, ohne dass die Verursacher\*innen sich darüber bewusst sind (Broden, 2017; Kelly, 2021; Narku Laing, 2022).
- **Rassistische Wissensbestände sabotieren:** Eine rassismuskritische Haltung beinhaltet die Einsicht, dass es sehr wahrscheinlich ist, dass wir im Laufe unserer Sozialisation rassistisches Wissen internalisiert haben. In der Folge gilt es, diese eigenen rassistischen Wissensbestände aktiv zu sabotieren. Das kann bedeuten, sich selbst kritisch zu fragen, woher bestimmte Annahmen und Ideen stammen, pauschale Urteile zu vermeiden und wiederholt einen Perspektivwechsel zu vollziehen (Castro Varela, 2017; Ogette, 2019).
- **Vorhandensein von Rassismus anerkennen:** Bei Rassismuskritik geht es nicht darum, sich selbst oder die eigene Organisation von Rassismus frei zu sprechen, sondern darum, eine solche Leugnungstradition aufzugeben (Narku Laing, 2022). Sunbal Mahmood bringt dies auf den Punkt: „Es ist ungemütlich, sich mit Rassismus auseinander zu setzen. Keine Frage. Aber wie ungemütlich ist es dann wohl, tagtäglich davon betroffen zu sein? Ich wünsche mir, dass wir einen Schritt nach vorne gehen und da ansetzen, zu sagen: Es gibt Rassismus. Rassismus ist sichtbar und klar benannt. Erst dann können wir dem entgegenwirken“ (Mahmood, 2025, o.S.).
- **Es gibt keine neutrale Position:** Mit dem Begriff der Rassismuskritik (statt dem des Antirassismus) soll verdeutlicht werden, dass es nicht ausreicht, sich gegen Rassismus zu positionieren, als hätte man damit nichts zu tun. Für eine rassismuskritische Haltung ist es vielmehr wichtig anzuerkennen, dass es im System Rassismus keine neutrale Position gibt. Wir sind alle involviert: als Betroffene oder als Privilegierte, aber auch, in dem wir Rassismus erkennen, ansprechen, dulden, übersehen oder ignorieren (Broden, 2017; El-Mafaalani, 2021; Ogette, 2019).
- **Privilegiencheck:** Das Nachdenken über Privilegien und Vorteile, die *weiße* Personen haben und die oft gar nicht als solche wahrgenommen werden, ist ebenfalls Teil einer rassismuskritischen Haltung (Castro Varela, 2017; El-Mafaalani, 2021; Tißberger, 2020). Beispiele für solche *weißen* Privilegien sind: Rassismus übersehen zu können, weil man als *weiße* Person nicht alltäglich damit konfrontiert ist; in der Regel nicht die einzige *weiße* Person in einer Gruppe zu sein; nach dem Training nach Hause fahren zu können, ohne Angst vor rassistischen Übergriffen haben zu müssen oder davon ausgehen zu können, dass bei der Sieger\*innenehrung eines Turniers der eigene Name richtig ausgesprochen wird.

## (2) *Rassismuskritik als Implementierung von Maßnahmen*

Zudem beinhaltet Rassismuskritik konkrete Maßnahmen, die sowohl von Organisationen als auch von einzelnen Personen (im Spitzensport) ausgehen können. Einige Maßnahmen werden im Folgenden benannt (für weitere Maßnahmen vgl. z.B. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit, 2020).

- **Einrichtung von Anlauf- und Beschwerdestellen:** Die Einrichtung von Anlauf- und Beschwerdestellen wird häufig – auch von Spitzensportler\*innen selbst (vgl. Abschnitt 2) – als wichtige rassismuskritische Maßnahme betrachtet. Relevant ist hierbei, dass solche Stellen, die ein gewisses Maß an Unabhängigkeit von der Sportorganisation haben sollten, bekannt gemacht werden und anonym zugänglich sind. Zentral ist auch, dass dort geschulte und für Rassismus sensibilisierte Ansprechpersonen aktiv sind, die dafür Sorge tragen, dass sich rassistische Erfahrungen hier nicht noch einmal wiederholen. Zudem kann es sinnvoll sein, diese Stellen mit Kompetenzen auszustatten, zum Beispiel mit Auskunfts- oder Anhörungsrechten gegenüber weiteren Gremien oder Akteur\*innen. Um ein Bewusstsein für Rassismus zu schaffen, kann es außerdem ratsam sein, dass diese Stellen im Rahmen von Mitgliederversammlungen über ihre Arbeit berichten.
- **Verfahren für Umgang mit und Sanktionierung von Rassismus festlegen:** Organisationen können Verfahren für den Umgang mit und die Sanktionierung von Rassismus festlegen – und zwar auch für Situationen und Vorfälle, die strafrechtlich nicht relevant sind. Dies zeigt, dass sich Organisationen mit Rassismuskritik befasst haben und kann dazu beitragen, dass rassistische Vorfälle gemeldet werden. Gleichsam gilt es im Falle von Meldungen, mit den betroffenen Person zu sprechen: sie zu fragen, was sie benötigen und Vorgehensweisen mit ihnen abzustimmen (für eine umfassendere Liste vgl. insbesondere Deutsche Sportjugend, 2025). Wichtig ist außerdem, dass festgelegte Verfahren ein unmittelbares Eingreifen in rassistische Situationen (z.B. wenn ein rassistischer Witz gemacht wird) nicht ersetzen.
- **Öffentliche Stellungnahme gegen Rassismus:** Öffentliche Stellungnahmen gegen Rassismus können wichtige rassismuskritische Maßnahmen sein. Auf diese Weise kann die eigene Position verdeutlicht und die Relevanz von Rassismuskritik betont werden. Wichtig ist hierbei, dass nicht reklamiert wird, dass es in der eigenen Organisation oder der eigenen Sportart keinen Rassismus gibt.
- **Verankerung von Rassismuskritik in der Organisationsstruktur:** Maßnahmen, die auf eine strukturelle Verankerung von Rassismuskritik in Organisationen abzielen, sind relevant. Gemeint ist etwa, dass Rassismuskritik als Ziel in der Vereins- oder Verbandssatzung verankert wird, dass Anti-Rassismusbeauftragte eingesetzt und geschult werden, dass Diversität bei der Besetzung von Gremien und Vorständen berücksichtigt wird oder dass Safer Spaces, die sich ausschließlich an BIPoC richten, eingerichtet bzw. unterstützt werden, da diese eine Möglichkeit bieten dem alltäglichen rassistischen Stress ein Stück weit zu entkommen.
- **Verankerung von Rassismuskritik in der Organisationskultur:** Für eine rassismuskritische Organisationskultur kann es sinnvoll sein, gängige Praktiken der Organisation zu reflektieren. Fragen, die hier gestellt werden sind, wer (nicht) Teil der

Organisation ist, wer in Organisationen wie willkommen geheißen wird, wessen Namen gelernt und korrekt ausgesprochen werden, wie mit unterschiedlichen Wünschen (z.B. im Hinblick auf Duschordnungen oder Speisen) umgegangen wird, wie die Organisation mit Selbstbezeichnungen umgeht, wie die Öffentlichkeitsarbeit gestaltet ist oder wie Räume gestaltet sind (z.B. im Hinblick auf aufgehängte Bilder) (Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit, 2020).

- **Rassismuskritische Bildungsarbeit:** Zu Maßnahmen, die auf die Verankerung einer rassismuskritischen Bildungsarbeit abzielen, gehören zum Beispiel Empowerment-Workshops für BIPoC oder Workshops zu Rassismuskritik und zu Critical Whiteness (in denen *weiße* Menschen eigene Privilegien reflektieren). Eine solche zweigleisig angelegte Bildungsarbeit kann wichtig sein, damit die Verantwortung, gegen Rassismus vorzugehen nicht auf Betroffene verschoben wird (Doğmuş, 2017).

#### Leseempfehlungen zum Thema Rassismuskritik

- Für weitere Informationen zu Rassismuskritik im Sport empfehlen wir die von der Deutschen Sportjugend herausgegebene [Broschüre „Von innen nach außen“](#).
- Für einen institutionellen Selbstcheck empfehlen wir die [Materialien des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuserbeit](#).
- Für regelmäßigen Input und Austauschmöglichkeiten zu Rassismuskritik bietet die [Tupokademie](#) einen Raum.
- In dem von Karim Fereidooni und Meral El herausgegebenen [Sammelband „Rassismuskritische Bildungsarbeit. Herausforderungen – Dilemmata – Paradoxien“](#) finden sich zahlreiche Beiträge zu Rassismus und Rassismuskritik.

## 4 Rassismuskritik konkret: Drei Beispiele aus dem Spitzensport

Wie können Akteur\*innen im Spitzensport rassismuskritisch handeln? Im Folgenden wird das anhand von drei Fallbeispielen aus dem Spitzensport diskutiert (vgl. Abschnitt 2). Dabei ist es wichtig zu betonen, dass sich Rassismus im Spitzensport nicht auf diese drei Beispiele begrenzt, sondern dass diese Erläuterungen primär dazu dienen, die bisherigen Ausführungen zu konkretisieren und mit Leben zu füllen.

### Fallbeispiel 1: Rassistische Kommentare in den sozialen Medien

Rassistische Beleidigungen und Kommentare in den sozialen Medien sowie Posts, in denen BIPoC aus dem Spitzensport abgesprochen wird, Deutschland repräsentieren zu können, sind keine Ausnahmefälle. Das zeigen sowohl mediale Berichte als auch die Ergebnisse des Forschungsprojekts „Rassismus im Spitzensport“ (vgl. Abschnitt 2). Im Folgenden wird – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – dargestellt, wie ein rassismuskritisches Handeln von Sportverbänden in dieser Situation aussehen könnte.

- **Community Management:** Zu einer zentralen Maßnahme gehört die Entwicklung von Leitlinien zu rassistischen Kommentaren in den sozialen Medien. User\*innen,

von denen rassistische Kommentare ausgehen, können gesperrt werden und entsprechende Kommentare können gelöscht werden, damit rassistische Botschaften keine Plattform erhalten. Zudem kann die Kommentarfunktion für einzelne Posts deaktiviert werden, Kommentare können moderiert und unterstützend durch künstliche Intelligenz gescreent werden.

- **Proaktives, mit Betroffenen abgestimmtes Handeln:** Betroffene sollten einbezogen werden, allerdings nicht selbst für die Bearbeitung der Situation verantwortlich gemacht werden. Dies kann gelingen, in dem Betroffene nicht symbolisch einbezogen werden (ein als Tokenismus bezeichnetes Phänomen), sondern in dem sie gehört werden und in dem ihre Wünsche und Bedarfe berücksichtigt werden. Zudem sollten sich Sportverbände in diesen Situationen vor – und nicht nur hinter – die Athlet\*innen stellen und der Verband sollte die Abstimmung mit den Athlet\*innen und das weitere Vorgehen proaktiv koordinieren.
- **Gegen Verursacher\*innen vorgehen:** User\*innen, die rassistische Kommentare verfasst haben, können bei den jeweiligen Plattformen gemeldet und gesperrt werden. Bei strafrechtlich relevanten Kommentaren können die Verursacher\*innen angezeigt werden.
- **Stellungnahme veröffentlichen:** Eine öffentliche Stellungnahme ist sinnvoll, um die verbandliche Position zu verdeutlichen und Solidarität mit den betroffenen Athlet\*innen zu zeigen. Dies gilt auch dann, wenn rassistische Kommentare auf den Kanälen von Spitzensportler\*innen (und nicht nur auf Verbandskanälen) gepostet wurden. Zudem trägt ein solches Statement dazu bei, Rassismus klar zu benennen und die Relevanz von Rassismuskritik zu betonen.
- **Einrichtung von Anlauf- und Beschwerdestellen:** Anlauf- und Beschwerdestellen können relevant sein, um zu erfassen, wie verbreitet rassistische Kommentare im Spitzensport in den sozialen Medien sind. Zudem können sie dabei helfen, die betroffenen Athlet\*innen zu unterstützen – und auch solche Fälle betreuen, die zwar nicht strafrechtlich relevant, aber dennoch rassistisch sind.

### **Fallbeispiel 2: Abwehrhaltungen gegenüber rassistischen Realitäten im Spitzensport**

Forschungsergebnisse zeigen, dass BIPoC Spitzensportler\*innen relativierende und abwehrende Reaktionen durch ihr sportliches Umfeld wahrnehmen, wenn Rassismus thematisiert wird. Entsprechende Abwehrhaltungen, die sich zum Beispiel als Relativierung von Rassismus oder als Vermeidung des Themas darstellen, finden sich auch in Interviews mit Führungspersonen aus Bundesfachverbänden (vgl. Abschnitt 2). Wie lassen sich solche Abwehrhaltungen auflösen? In Anlehnung an das Konzept der Rassismuskritik sind folgende Maßnahmen zentral:

- **Wissen aufbauen:** In einem ersten Schritt können sich Organisationen aus dem Spitzensport mit Rassismus befassen. Dabei kann es hilfreich sein, dass auch und gerade Personen in Führungspositionen entsprechendes Wissen aufbauen, Verantwortung übernehmen und Veränderungen anstoßen. Der Aufbau von Wissen kann außerdem dabei helfen, eine Sprache zu finden, um über Rassismus zu sprechen.

- **Rassistische Realitäten und eigene Abwehrhaltungen (an)erkennen:** Um die Thematisierung von Rassismus zu ermöglichen anstatt sie abzuwehren, ist es zentral anzuerkennen, dass es Rassismus gibt (anstatt dies zu leugnen). Zudem geht es darum, sich damit zu befassen, welche Formen von Rassismus es in der eigenen Organisation oder der eigenen Sportart gibt und ein Bewusstsein für eigene Positionen oder Abwehrhaltungen zu entwickeln. Hierbei können Workshops zu Critical Whiteness unterstützen.
- **Betroffene ernst nehmen:** Rassismus erkennt man nicht an der Intention, sondern eher an der Wirkung. Insofern geht es darum, Betroffenen zuzuhören und sie und ihre Erfahrungen ernst zu nehmen.
- **Anlauf- und Beschwerdestellen:** Anlauf- und Beschwerdestellen können wichtige Orte sein, an denen Betroffene über Rassismus sprechen. Zentral ist, dass dort geschultes und für Rassismus sensibilisiertes Personal beschäftigt ist, so dass sich rassistische Erfahrungen hier nicht noch einmal wiederholen.
- **Festgelegte Verfahren:** Vorab festgelegte Verfahren für den Umgang mit rassistischen Situationen können Organisationen Handlungssicherheit geben und für Betroffene eine Entlastung sein. Die Festlegung solcher Regeln sollte dialogisch erfolgen und Betroffene einbinden.
- **Transparenz:** Wenn Verbände zu dem Thema Rassismus arbeiten, kann es hilfreich sein, dies zu kommunizieren. Eine verbandsinterne Transparenz kann dazu beitragen, dass Athlet\*innen sich informiert fühlen und die Gelegenheit bekommen sich einzubringen, bevor das Thema nach außen getragen wird.

### **Fallbeispiel 3: Verbale rassistische Aggressionen während eines Wettkampfs**

Rassistische Beleidigungen und Kommentare gehören zu den Situationen, die von Spitzensportler\*innen vergleichsweise häufig erlebt und beobachtet werden, wobei vor allem Zuschauende und andere Athlet\*innen als Verursacher\*innen genannt werden (vgl. Abschnitt 2). Exemplarisch wird im Folgenden diskutiert, wie auf solche rassistischen Aggressionen reagiert werden kann, wenn diese während eines Wettkampfs auftreten.

- **Einschreiten:** Sofern die Situation selbst beobachtet wird, ist es wichtig, unmittelbar einzuschreiten. Die Auflösung der Situation sollte nicht der betroffenen Person überlassen werden, sondern andere sollten die Situation unterbrechen und dafür Sorge tragen, dass verbale Aggressionen nicht unkommentiert und folgenlos in einem Raum stehen bleiben. Auch hier gilt: Nicht-Einschreiten ist ebenfalls Handeln, denn rassistische Kommentare werden durch Schweigen akzeptiert und rassistische Systeme werden somit aufrechterhalten.
- **Rassismus als solchen benennen:** Es ist – wenn möglich – wichtig, der Person, die die rassistische Beleidigung ausgesprochen hat, zu sagen, dass dies nicht in Ordnung war und dass Rassismus nicht toleriert wird.
- **Gehör und Glauben schenken:** Wird über eine entsprechende Situation berichtet, ist es wichtig, der betroffenen Person Gehör und Glauben zu schenken – und zwar

auch dann, wenn man die Situation selbst nicht miterlebt hat. Rassistische Beleidigungen sollten nicht relativiert werden (z.B. durch Aussagen wie: „Das war sicherlich nicht so gemeint.“).

- **Unterstützung anbieten:** Zudem sollten Betroffene gefragt werden, welche Unterstützung sie sich wünschen. Dies kann auch nach einem Wettkampf geschehen. Die betroffene Person kann zum Beispiel gefragt werden, ob und welche weitere Form der Unterstützung sie sich wünscht; es kann angeboten werden, dass nach Anlauf- und Beratungsstellen recherchiert wird oder dass eine betroffene Person beim Aufsuchen einer entsprechenden Stelle begleitet wird.
- **Vorfälle melden:** Nach Rücksprache mit der betroffenen Person kann direkt eine Meldung erfolgen, zum Beispiel in dem der\*die Trainer\*in, ein\*e Schieds- oder Kampfrichter\*in, eine Turnierleitung oder weitere Funktionsträger\*innen hinzugezogen werden (wenn auch zunächst informell). Darüber hinaus kann der Vorfall im Nachgang gemeldet werden: zum Beispiel an den Vereins- oder Verbandsvorstand, eine Schiedsstelle oder eine offizielle Beschwerdestelle.
- **Vorfälle verfolgen:** Es ist wichtig, dass der Fall von organisationaler Seite aus weiterverfolgt wird und dass das Ergebnis (wie z.B. festgelegte Sanktionen oder abgeleitete präventive Maßnahmen) transparent kommuniziert werden (an die betroffene Personen und anonymisiert in den Verband oder den Verein).
- **Festgelegte Verfahrensregeln/Leitlinien entwickeln:** Da rassistische Beleidigungen keine Seltenheit sind, können Verbände und Vereine Leitlinien zum Umgang mit entsprechenden Vorfällen entwickeln. Festzulegen wäre etwa, wer wann worüber informiert wird, wie und von wem Schritte eingeleitet werden, wer über eventuelle Sanktionen entscheidet und welche Sanktionsmöglichkeiten in Betracht kommen. Bei der Entwicklung von Leitlinien sollten Betroffene eingebunden werden.

## 5 Fazit

Die Broschüre soll Impulse und Anregungen geben, warum Rassismuskritik für den Spitzensport relevant ist, was Rassismuskritik bedeutet und wie Rassismuskritik im Spitzensport umgesetzt werden kann. In der Zusammenschau soll deutlich geworden sein, dass es für den Spitzensport und seine Organisationen wichtig ist,

- sich mit Rassismus zu befassen und sich über Rassismus zu informieren
- Rassismus im Spitzensport und in der eigenen Organisation in seinen unterschiedlichen Formen zu erkennen und zu benennen
- sich mit Maßnahmen zur Umsetzung von Rassismuskritik zu befassen und entsprechende Maßnahmen in der eigenen Organisation zu implementieren und
- Betroffene einzubinden und ernst zu nehmen – sowohl in konkreten Situationen als auch bei der Entwicklung von rassismuskritischen Maßnahmen.

Schlussendlich gilt, dass rassismuskritisches Handeln im Spitzensport Veränderungsbereitschaft erfordert und damit einhergeht, sich bzw. die eigene Organisation auch mit unangenehmen Fragen zu konfrontieren. Für *weiße* Personen ist das bisweilen

schwierig und es kann Abwehrhaltungen hervorrufen. Umso wichtiger kann es sein, sich zu vergegenwärtigen, dass ein Verharren in der bisherigen Situation nicht gleichzusetzen ist mit Nicht-Handeln oder Nicht-Positionieren. Im Gegenteil: jegliche Form des Verhaltens – sei es das erkennen, ansprechen, dulden, ignorieren oder reflektieren von Rassismus – ist ein Handeln, das entweder auf die Stabilisierung oder auf die Veränderung bestehender Verhältnisse abzielt.

Bei den Ansprüchen, die mit Rassismuskritik einhergehen, ist es zudem wichtig, eine gewisse Fehlertoleranz zu bewahren und zu beachten, dass Veränderungen Zeit brauchen. Da rassistische Systeme über Jahrhunderte hinweg gewachsen sind, wird es – auch im Spitzensport – auf absehbare Zeit wohl allenfalls rassismuskritische, aber keine rassismusfreien Räume geben. Dennoch können sich die in den Spitzensport involvierten Akteur\*innen darum bemühen, ihre Haltung und ihr Handeln so anzupassen, dass es möglichst wenig Rassismus gibt. Dabei können auch erste und kleine Schritte wichtig sein und einen relevanten Unterschied machen.

### Vereine, Initiativen und Beratungsstellen

Die Anti-Rassismus AG von Athleten Deutschland ist eine Initiative von BIPOC Spitzensportler\*innen, die sich zum Ziel gesetzt hat, Spitzensport rassismuskritisch zu gestalten und sich gegen Rassismus einzusetzen.

Der Verein Roots - Against Racism in Sports bietet unter anderem Empowermenttrainings, Vorträge, Schulungen und Workshops zu Rassismuskritik an. Über ein Monitoring-Tool können dort außerdem rassistische Vorfälle im Sport gemeldet werden.

<https://roots-againstracism.com/>

Beratungsstellen, an die sich Personen richten können, die Rassismus erfahren:

- Anlauf gegen Gewalt (Eine Initiative von Athleten Deutschland), Tel.: 0800 – 90 90 444, kontakt@anlauf-gegen-gewalt.org, [www.anlauf-gegen-gewalt.org](http://www.anlauf-gegen-gewalt.org)
- Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Tel.: 0800 – 546 546 5, beratung@ads.bund.de, [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)
- Beratungsstellenkarte des Antidiskriminierungsverbands Deutschland (advd): gibt Auskunft über spezialisierte Antidiskriminierungsberatungsstellen im Umfeld, [www.fachstelle.antidiskriminierung.org/](http://www.fachstelle.antidiskriminierung.org/)
- Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt (VBRG), Tel.: 030 – 33 85 97 77, info@verband-brg.de, [www.verband-brg.de](http://www.verband-brg.de)
- Safe Sport (unabhängige Beratungsstelle gegen Gewalt im Sport), Tel.: 0800 – 11 222 00, [www.ansprechstelle-safe-sport.de/](http://www.ansprechstelle-safe-sport.de/)
- Amadeu Antonio Stiftung: stellt eine Liste mit Beratungsstellen zu Gewalt bereit, [www.amadeu-antonio-stiftung.de](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de)

## Literaturhinweise

- Broden, A. (2017). Rassismuskritische Bildungsarbeit. Herausforderungen – Dilemmata – Paradoxien. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 819-835). Springer VS.
- Castro Varela, M. d. M. (2017). (Un-)Wissen. Verlernen als komplexer Lernprozess. *MIGRAZINE. Online Magazin von Migrantinnen für alle, Ausgabe 2017/1*.
- Deutsche Sportjugend (2025). *Von innen nach außen. Handreichung für rassismuskritisches Handeln und Gestalten im Sportverband und Sportverein*. Deutsche Sportjugend.
- DeZIM. (2022). *Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander?* Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung.
- Doğmuş, A. (2017). Empowerment im Lehramtsstudium. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 771-788). Springer VS.
- El-Mafaalani, A. (2021). *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. Kiepenheuer & Witsch.
- Engh, M. H., Settler, F., & Agergaard, S. (2017). 'The ball and the rhythm in her blood': Racialised imaginaries and football migration from Nigeria to Scandinavia. *Ethnicities*, 17(1), 66-84.
- Essed, P. (1990). *Everyday racism: Reports from women of two cultures*. Hunter House.
- Fereidooni, K. (2017). Rassismuskritik und Widerstandsformen – Eine Einleitung. In K. Fereidooni & M. El (Hrsg.), *Rassismuskritik und Widerstandsformen* (S. 15-25). Springer VS.
- Hartmann-Tews, I., Dernbach, M., Aalders, S., & Nobis, T. (2025). Rassismus im Spitzensport – (k)ein Thema? Eine Exploration der Wahrnehmung von BPoC Athlet\*innen und Führungskräften in den Bundesfachverbänden. In S. Günter & A. Schwark (Hrsg.), *Diversität und Sport. Intersektionale Perspektiven der sportwissenschaftlichen Geschlechter- und Diversitätsforschung* (S. 49-65). Nomos.
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung. (2020). *Institutioneller Selbstcheck zur Rassismus- und Antisemitismuskritik*. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung.
- Kelly, N. A. (2021). *Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!* Atrium Verlag AG.
- Mahmood, S. (2025). *Rassismuskritik endet nicht mit einem Projekt [Vortrag]*. <https://www.dosb.de/aktuelles/news/detail/rassismuskritik-endet-nicht-mit-einem-projekt>
- Mecheril, P., & Melter, C. (2011). Rassismustheorie und -forschung in Deutschland. Kontur eines wissenschaftlichen Feldes. In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (S. 13-22). Wochenschau-Verlag.
- Narku Laing, L. (2022). *Politischer Rassismus in der post-homogenen Gesellschaft. Eine postkoloniale Kritik*. transcript.
- Nobis, T., & Lazaridou, F. B. (2023). Racist Stacking in Professional Soccer in Germany. *International Review for the Sociology of Sport*, 58(2), 23-42.
- Ogette, T. (2019). *Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen*. Unrast.
- Rommelpacher, B. (2011). Was ist eigentlich Rassismus? In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (S. 25-38). Wochenschau-Verlag.
- Tißberger, M. (2020). Critical Whiteness als Maxime des Powersharings. In B. Jagusch & Y. Chehata (Hrsg.), *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen* (S. 84-95). Beltz Juventa.

## Impressum

Prof.in Dr. Tina Nobis | nobis@uni-wuppertal.de

Prof.in Dr. Ilse Hartmann-Tews | i.hartmann-tews@dshs-koeln.de

## Zitiervorschlag

Nobis, T., Aalders, S., Hartmann-Tews, I., Dernbach, M., Levi, D., & Luzolo, M. (2026). *Rassismuskritik im Spitzensport. Orientierungswissen für die Praxis* [Broschüre]. Bergische Universität Wuppertal. <https://doi.org/10.25926/BUW/0-1029>

### Forschungsprojekt

Rassismus im Spitzensport: Problemwahrnehmungen, Erfahrungen und Handlungsperspektiven für diskriminierungsfreie Strukturen im Sport

### Durchführung

Bergische Universität Wuppertal  
Arbeitsbereich Sportsoziologie

Deutsche Sporthochschule Köln  
Abteilung Diversitätsforschung

### Förderzeitraum

12/2022 bis 09/2025

### Kooperationspartner

Athleten Deutschland e.V.

Deutscher Basketball Bund e.V.

Deutscher Tischtennis-Bund e.V.

### Förderung

Bundesinstitut für Sportwissenschaft

Gefördert durch:



aufgrund eines Beschlusses  
des Deutschen Bundestages