



## **Allgemeiner Anti-Diskriminierungs-Leitfaden**

Wir, der Allgemeine Turnverein zu Berlin 1861 e.V., lehnen jegliche Form der Diskriminierung, sowohl gegenüber unseren Mitgliedern, gegenüber unserer Übungsleiter\*innen und Mitarbeitenden als auch grundsätzlich gegen alle Menschen, innerhalb und außerhalb des Vereins.

Die Sicherheit und das Wohlbefinden aller Einzelnen, sowohl physisch als auch psychisch, haben immer oberste Priorität und sind nicht verhandelbar. Und ist es wichtig, eine inklusive und respektvolle Umgebung zu schaffen, in der sich alle wohl und geschützt fühlen können.

Ein Antidiskriminierungsleitfaden ist ein wichtiges Instrument, um sicherzustellen, dass im ATV keine wie auch immer geartete Diskriminierung stattfindet und um den Mitgliedern und Mitarbeitenden eine Anlaufstelle und Unterstützung zu bieten.

Als Basis wird das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Deutschland herangezogen, um die verschiedenen Formen von Diskriminierung zu erfassen und zu verhindern.

Im ersten Schritt wird ein allgemein gehaltener Antidiskriminierungsleitfaden vorgestellt,

der nur als grober Rahmen dienen kann, da auf die verschiedenen Arten der Diskriminierung getrennt eingegangen werden muss und beispielhafte Szenarien mit entsprechenden Handlungsempfehlungen aufzeigen werden. Außerdem werden wir Informationen zu Ansprechpartner\*innen sowohl im Verein als auch externe Beratung- und Hilfsangebote zur Verfügung stellen.

.

# Vorstellung des allgemeinen Anti-Diskriminierungs-Leitfadens

## 1. Einleitung

Ein Antidiskriminierungsleitfaden hat mehrere wichtige Ziele und Zwecke. Im Folgenden wird ein Überblick über Sinn und Zwecke gegeben.

### 1.1 Förderung von Diversität und Inklusion

Dieser Antidiskriminierungsleitfaden soll dazu beitragen, ein Umfeld zu schaffen, welches vielfältig ist und in dem Menschen unabhängig von ihrer ethischen Herkunft, Religion, Geschlecht, sexuellen Orientierung, Alter oder anderen Merkmalen gleichberechtigt teilnehmen können.

### 1.2 Verhinderung von Diskriminierung

In diesem Leitfaden werden wir klare Richtlinien und Standards festsetzen, um Diskriminierung in jeglicher Form zu verhindern.

Um dies zu gewährleisten, werden wir unsere Mitarbeitenden und Mitglieder für die verschiedenen Themen sensibilisieren und die Themen transparent besprechen und uns dazu positionieren. Dies wird auf unserer Webseite und unseren öffentlichen Kanälen wie Instagram und LinkedIn geschehen. Aber wir werden auch Schulungen zu den entsprechenden Themen durchführen und klare Verhaltensregeln erstellen.

### 1.3 Schaffung eines sicheren Umfelds

Durch die Definition von Diskriminierung und die Festlegung, wie in einem akuten Fall gehandelt werden soll, wird ein sicherer Raum geschaffen, in dem sich Mitglieder und Mitarbeitende frei und sicher von Diskriminierung fühlen können.

### 1.4 Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung

Durch die aktive Auseinandersetzung mit dem Leitfaden wird das Bewusstsein für Diskriminierung und deren negativen Auswirkungen deutlich. Eine Sensibilisierung und ein Bewusstsein für diese Themen zu schaffen ist der erste Schritt für Veränderungen von Einstellungen und

Verhaltensweisen, welche unbewusst übernommen wurden und nie hinterfragt wurden.

#### 1.5 Reaktionsmöglichkeiten bei Diskriminierungsfällen

Durch die klaren Handlungsempfehlungen, welche regelmäßig überarbeitet und auf ihre Gültigkeit überprüft werden, im Umgang mit Diskriminierungsfällen, soll sichergestellt werden, dass diese wirksam und angemessen behandelt werden.

#### 1.6 Unterstützung für Betroffene

Mit diesem Antidiskriminierungsleitfaden stellen wir sicher, dass es Unterstützung und Ressourcen für diejenigen gibt, die von Diskriminierung betroffen werden. Dies kann sowohl psychologische Unterstützung, Beratung oder andere Hilfsangebote umfassen.

#### 1.7 Rechtliche Einhaltung

Ein Leitfaden hilft uns als Verein, die gesetzlichen Anforderungen, wie sie beispielsweise im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) festgelegt sind, einzuhalten.

#### 1.8 Förderung eines positiven Images

Wir möchten uns als ATV klar gegen jede Art der Diskriminierung positionieren und dagegen vorgehen. Als Verein setzen wir damit ein klares Statement nach außen, dass wir ein inklusiver und respektvoller Ort sind, an dem sich alle sicher fühlen können.

#### 1.9 Prävention und Schulung

Wir möchten unsere Mitglieder und Mitarbeitenden ermutigen, selbst aktiv Diskriminierung zu verhindern und, wenn nötig, dagegen vorzugehen. Um das zu gewährleisten, werden wir Materialien und Schulungen, die zur Sensibilisierung dieser Themen beitragen, bereitstellen.

### 1.10 Fortlaufende Verbesserung

Wir werden außerdem dafür sorgen, dass der Leitfaden regelmäßig überprüft und aktualisiert wird, um sicherzustellen, dass er den aktuellen Standards entspricht.

## 2. **Geltungsbereich**

Die Richtlinien und Grundsätze des Anti-Diskriminierungs-Leitfadens gelten uneingeschränkt für alle Mitglieder, Mitarbeitenden und Beteiligten am Vereinsleben des ATV. Es werden keine Ausnahmen geduldet oder zugelassen.

## 3. **Definition von Diskriminierung**

In Kürze werden hier die ersten sechs unterschiedlichen Formen von Diskriminierung aufgelistet und kurz erläutert. Diese Liste lässt sich immerfort und wenn nötig erweitern. An dieser Stelle weisen wir noch einmal darauf hin, dass wir jegliche Form der Diskriminierung ablehnen und verurteilen. Hierbei handelt es sich bei allen Punkten noch um eine allgemeine Darstellung. Eine detaillierte Ausarbeitung folgt.

### 3.1 Ethische Herkunft bzw. die sogenannte Rasse

Das Merkmal bezieht sich auf Kategorien wie Hautfarbe, äußere Erscheinung, Sprache oder Migrationshintergrund. Niemand darf wegen dieser Kategorien diskriminiert werden.

### 3.2 Geschlecht

Der Schutz in Bezug auf das Geschlecht gilt für Frauen, Männer, Trans\*Personen und intergeschlechtliche Menschen.

### 3.3 Religion und Weltanschauung

Geschützt wird die Zugehörigkeit oder Nichtzugehörigkeit zu einer Religion oder Weltanschauung sowie deren Ausübung

### 3.4 Behinderung und chronische Erkrankung

Menschen gelten als behindert, wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit dauerhaft eingeschränkt sind und in Wechselwirkung mit Barrieren aus dem sozialen Umfeld die Teilhabe an der Gesellschaft nachhaltig beeinträchtigt werden kann. Auch durch chronische Erkrankungen können solche Barrieren für die gesellschaftliche Teilhabe entstehen.

### 3.5 Alter

Der Schutz vor Diskriminierung aufgrund des Alters bezieht sich auf das Lebensalter allgemein. Somit sind Ungleichbehandlungen wegen eines zu jungen oder zu hohen Alters untersagt.

### 3.6 Sexuelle Identität

Der Begriff sexuelle Identität bezieht sich auf lesbische, schwule, hetero- und bisexuelle sowie asexuelle Menschen. Niemand darf aufgrund der sexuellen Identität benachteiligt werden.

## **4. Beispiele für Diskriminierungen/Szenarien**

Für die unterschiedlichen Arten von Diskriminierung werden exemplarische Szenarien präsentiert, um dadurch ein besseres Verständnis zu ermöglichen. Das können z.B. sexistischen Kommentare sein, rassistische Äußerungen oder auch Altersdiskriminierung.

## **5. Handlungsempfehlungen**

Es muss klare Anweisungen geben, wie im Falle von Diskriminierung gehandelt werden sollte, welche Schritte für die Meldung von Vorfällen gegangen werden müssen und wie der Untersuchungsprozess ablaufen muss.

Im Folgenden eine allgemeine Handlungsempfehlung für jede\*n, die sicherstellen soll, dass wir als Verein ein inklusives und diskriminierungsfreies Umfeld bieten.

#### 5.1 Sofortiges Eingreifen

Unverzüglich eingreifen, wenn eine Diskriminierung bemerkt oder gehört wird.

Aufzeigen, dass ein solches Verhalten nicht akzeptabel ist.

#### 5.2 Deeskalation

Versuchen, die Situation zu deeskalieren, ohne selbst aggressiv zu werden.

Das Gespräch auf eine respektvolle und konstruktive Ebene lenken.

#### 5.3 Meldung des Vorfalls

Betroffene und Zeug\*innen sollten ermutigt werden, den Vorfall zu melden. Dafür müssen klare Anweisungen bereitgestellt werden, wie dies anonym oder vertraulich geschehen kann.

#### 5.4 Dokumentation

Der Vorfall muss so detailliert und zeitnah als möglich dokumentiert werden. Einschließlich Ort, Zeit, Beteiligte und den genauen Wortlaut der Diskriminierung oder, im schlimmsten Fall, den Tathergang.

#### 5.5 Ansprechpartner\*innen informieren

Die im Verein benannten Personen für Diskriminierung müssen über den Vorfall verständigt werden.

Diese Personen sollten darauf geschult sein, angemessen mit solchen Vorfällen umzugehen.

#### 5.6 Unterstützung für Betroffene

Den Betroffenen Unterstützung anbieten, durch Gespräche, psychologische Hilfe oder andere Ressourcen

### 5.7 Untersuchung einleiten

Es muss eine interne Untersuchung des Vorfalls stattfinden.

Die Untersuchung muss transparent und fair sein.

### 5.8 Konsequenzen

Es müssen Konsequenzen für diskriminierendes Verhalten festgesetzt werden.

Das können Disziplinarmaßnahmen, Schulungen oder andere Maßnahmen umfassen bis hin zum Ausschluss aus dem Verein und der Beendigung der Zusammenarbeit.

### 5.9 Sensibilisierung und Schulungen

Schulungsprogramme im Verein zur Sensibilisierung von Diskriminierung und Bildungsangebote für Vielfalt im Verein. Dies kann dazu beitragen, zukünftige Vorfälle zu vermeiden.

### 5.10 Kommunikation

Die Vereinsmitglieder sollten über den Vorfall informiert werden und auch über die getroffenen Maßnahmen, ohne dabei die Privatsphäre der Betroffenen zu verletzen.

Die Nulltoleranzpolitik des Vereins gegenüber diskriminierendem Verhalten sollte dabei erneut betont werden.

## **6. Ansprechpartner\*innen im Verein**

Benennung von Vertrauenspersonen im Verein.

Informationen, wie diese Personen kontaktiert werden können.

- Allgemeine Adresse: [anti-dis@atv-berlin.de](mailto:anti-dis@atv-berlin.de)

Ansprechpartner\*innen:

Julia Brasch | Celina Adalem | Freya Jungen | Thomas Oschlies

- Kinderschutz:

Corinna Crusius, [corinna.crusius@atv-berlin.de](mailto:corinna.crusius@atv-berlin.de)

Barbara Pawlofsky, [Barbara.pawlofsky@atv-berlin.de](mailto:Barbara.pawlofsky@atv-berlin.de)

## 7. Externe Beratung und Hilfsangebote

Auflistung von externen Organisationen, die Unterstützung und Beratung bei Diskriminierungsfällen bieten können.

**Safe Sport e.V.** <https://www.ansprechstelle-safe-sport.de/>

Unabhängige Ansprechstelle für Betroffene sexualisierter und psychischer Gewalt im Sport (auf unserer Seite gelistet!)

**Das ist Gewalt** <https://www.dasistgewalt.de/de>

Stopp Gewalt gegen Frauen\* und Mädchen\* - Kampagne

**Antidiskriminierungsstelle des Bundes**

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/startseite/startseite-node.html>

**DOSB Safe Sport** <https://safesport.dosb.de/>

## 8. Schulungen und Sensibilisierung

Angebote für Schulungen zum Thema Diversität und Sensibilisierung für Diskriminierung.

Förderung eines Bewusstseins für diskriminierendes Verhalten.

**Charta der Vielfalt** <https://www.charta-der-vielfalt.de/>

**Werden wir als Verein leben und unterschreiben!**

**Das ist Gewalt** <https://www.dasistgewalt.de/de>

Stopp Gewalt gegen Frauen\* und Mädchen\*- Kampagne

**Wie talkst Du eigentlich mit mir?** Diskriminierungsfreie Sprache im Stadion und im Klassenzimmer <https://inklusion-fussball.de/sprachkick4youth>

**Gegenargument** <https://gegen-argument.de/>

## 9. Überprüfung und Aktualisierung

Festlegung eines Zeitplans für die regelmäßige Aktualisierung des Leitfadens, um sicherzustellen, dass er aktuell bleibt.

## 10. Verbreitung des Leitfadens

Klare Maßnahmen, wie der Leitfaden allen Mitgliedern und Mitarbeitenden zugänglich gemacht wird, z.B. direkt bei der Anmeldung als Heft, als Download auf der Website, auf den Social Media Kanälen, Newsletter Versand.

Integration des Leitfadens in die Vereinsdokumente und Schulungsmaterialien.

Weitere/Nächste Schritte:

- schrittweise Ausarbeitung einer ausführlichen Handlungsempfehlung für jedes der 6 Themen
- Ansprechpartner\*innen für die jeweiligen Themen