

RACE

3 Rassismus im Spitzensport – (k)ein Thema? Eine Exploration der Wahrnehmung von BPoC Athlet*innen und Führungskräften in den Bundesfachverbänden

Ilse Hartmann-Tews, Maike Dernbach, Sophia Aalders und Tina Nobis

Abstract

In Deutschland lässt sich ein Forschungsdefizit in Bezug auf Rassismus in der Gesellschaft allgemein und im Sport im Besonderen feststellen. Vor dem Hintergrund der internationalen sportsoziologischen Forschung und ihren Befunden zu Rassismus im Sport, fokussiert dieser Beitrag die Frage, wie BPoC Athlet*innen im Spitzensport den Umgang mit Rassismus erleben und wie Führungskräfte das Thema Rassismus in ihrem Verband einordnen und behandeln. Rassismus verstehen wir als ein historisch gewachsenes, gesellschaftliches Machtverhältnis, in dem *weiße* Personen systematisch von Privilegien profitieren, während rassistisch markierten Gruppen der Zugang zu als wertvoll erachteten Gütern oder Ressourcen erschwert oder verwehrt wird (z.B.El-Mafaalani 2021; Kelly 2021). Datengrundlage sind problemzentrierte Interviews mit BPoC Athlet*innen aus dem Spitzensport (n=19) sowie problemzentrierte und diskursive Expert*inneninterviews mit Führungsspitzen von Bundesfachverbänden (n=11), die nach der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2015) ausgewertet wurden. Durch diesen mehrperspektivischen Ansatz werden , die von BPoC-Athlet*innen wahrgenommenen *weißen* Abwehrmechanismen auch in den Interviews mit den Führungskräften sichtbar und kommen in der Interviewsituation zum Tragen .Damit gibt die Studie gibt einen vertieften Einblick in die Mechanismen der Perpetuierung von Rassismus im Spitzensport.

Keywords: Rassismus, White Fragility, Spitzensport, Diskriminierung, Antirassismus

3.1 Einleitung

Über rassistische Vorfälle im Sport wird seit einigen Jahren in den Medien regelmäßig berichtet, wobei die Nachrichten vor allem auf einzelne rassistische Beleidigungen aufmerksam machen. Werden diese durch die Medien oder Reaktionen in den sozialen Medien skandalisiert, folgen von den Verursachenden oder Verantwortlichen in den Sportorganisationen nicht selten Erklärungen, die den Vorfall relativieren („es war nicht so gemeint“ oder „es handelt sich um eine Entgleisung“) und der Fall bleibt überwiegend folgenlos. Größere Dokumentationen, wie bspw. die Dokumentarfilme „Schwarzer Adler“ (2021) oder „Einigkeit und Recht und Vielfalt“ (2024) geben hingegen einen umfassenderen Einblick in das Phänomen Rassismus im Sport und zeigen, dass Rassismus für BPoC Sportler*innen¹ zum Alltag gehört, sich oft in subtilen Zuschreibungen versteckt und strukturellen Charakter hat. Die Dokumentationen hinterlassen aber zugleich den Eindruck, dass Rassismus ein fußballspezifisches Problem sei.

Genau an dieser Stelle setzt das vom Bundesinstitut für Sportwissenschaft geförderte Forschungsvorhaben „Rassismus im Spitzensport“ an, dessen übergeordnetes Ziel es ist, Wissen darüber zu generieren, ob bzw. wie Rassismus von Spitzensportler*innen sowie von sportverbandlichen Führungskräften wahrgenommen wird und welche Handlungsanforderungen sich daraus ableiten lassen. Im Fokus dieses Beitrags steht die Frage, wie BPoC Athlet*innen den Umgang mit Rassismus erleben und wie überwiegend nicht von Rassismus betroffene Führungskräfte das Thema Rassismus in ihrem Verband einordnen und behandeln.

3.2 Theoretischer Hintergrund

Rassismus bezeichnet ein gesellschaftliches Strukturierungsprinzip, d.h. Diskurse und soziale Praktiken, mit denen Menschen(gruppen) – basierend auf der Annahme einer vermeintlich biologischen oder kulturell determinierten Unterschiedlichkeit – diskriminiert und dabei Machtverhältnisse legitimiert und reproduziert werden (El-Mafaalani, 2021; Melter und Mecheril, 2011). Benannt sind damit Prozesse der Unterscheidung und *Kategorisierung* von Menschen aufgrund von äußerlichen oder biographi-

1 Die Abkürzung BPoC (Black and People of Color) ist eine Sammel- und Selbstbezeichnung von Menschen, die von Rassismus betroffen sind (Aikins et al., 2021).

schen Merkmalen, sowie die daran anschließende *Naturalisierung* der vermeintlich spezifischen Eigenschaften, mit der Personen zugleich als anders markiert werden (*Alterisierung*). Das als Anders markierte wird zum Vorteil der eigenen Gruppe in eine soziale Rangordnung gebracht (*Hierarchisierung*), womit ungleiche Behandlungen und gesellschaftliche Macht- und Dominanzstrukturen reproduziert und begründet werden (*Legitimierung*) (Rommelspacher, 2011). Nehmen Naturalisierungen die Form von Kulturalisierungen mit der Behauptung unaufhebbarer kultureller Differenzen an, wird dies als kultureller Rassismus oder Neorassismus bezeichnet (Scherr, 2017).

Ungeachtet dieses Verständnisses von Rassismus als ein gesellschaftliches Strukturierungsprinzip, wird Rassismus häufig auf individueller Interaktionsebene gefasst. Hierbei spielen sowohl explizit und intentionale rassistische Beleidigungen eine Rolle als auch subtile und nicht-intendierte Formen. Weniger sicht- und hörbar, aber deswegen umso wirksamer ist allerdings struktureller Rassismus: dieser bezeichnet ein gesellschaftliches Machtsystem, das sowohl mit seiner politischen und ökonomischen Verfasstheit als auch mit seinen sozialen Strukturen in Form von Normen, Deutungsmustern und Kulturen das Handeln von individuellen und korporativen Akteuren prägt und Ausgrenzungen bewirkt (Kelly, 2021).

Versteht man Rassismus als gesellschaftliches Strukturierungsprinzip, mit dem ein komplexes Herrschaftsverhältnis (re-)produziert wird, ist offensichtlich, dass alle Akteure involviert sind – sei es durch Benachteiligung oder Privilegierung. Die kritische *Weißseinsforschung*² (Critical Whiteness Studies), die sich seit den 1990er Jahren im akademischen Diskurs der USA entwickelte, rückt die privilegierte Position der *weißen* Norm ins Blickfeld. Allerdings werden Effekte des *Weißseins* und *weißen* Denkens auch in der Rassismusforschung wenig beleuchtet, weil es die unhinterfragte und unmarkierte und damit unsichtbare Norm ist, die die Machtverhältnisse aufrechterhält (Bonilla-Silva, 2021; Arndt, 2023). In diesem Kontext wird auch der „colorblind racism“ wirksam (Bonilla-Silva, 2021). Der Begriff bezieht sich auf die Überzeugung, dass „*race*“³ oder ethnische Zugehörigkeit einer Person vermeintlich keinen Einfluss auf ihre rechtliche oder soziale Behandlung in der Gesellschaft hat. Als Ideologie bewirkt dieses Deu-

2 Wir schreiben im Folgenden *weiß* kursiv und Schwarz bewusst groß, um durch die Schrift- und Sprachgestaltung hervorzuheben, dass es bei diesen Bezeichnungen nicht um invariable biologische Eigenschaften geht, sondern um soziale Konstruktionen und gesellschaftliche Positionen.

3 i.S. einer sozialen Kategorie entsprechend der Definition von Rassismus

tungsmuster für *weiße* Personen, sich von (Gesprächen über) Rassismus distanzieren oder Rassismus völlig ignorieren zu können, wobei rassistische Strukturen reproduziert werden.

Aus der Perspektive der *Weißseinsforschung* entwickelte DiAngelo (2011) das Konzept der „White Fragility“. Damit bezeichnet sie den Disstress, also den aversiven Zustand in den *weißen* Menschen geraten, wenn bspw. eine BPoC Person über ihre Erfahrungen mit Rassismus berichtet oder die Objektivität der *weißen* Person in Diskussionen über Rassismus in Frage gestellt wird. Als Ausdruck bzw. Effekt dieser *weißen* Empfindlichkeit identifiziert sie verschiedene Abwehrmechanismen in Interaktionen, bspw. Schweigen, Verlassen der Situation oder Rechtfertigungsargumentationen. Unabhängig davon und sowohl auf interaktiver als auch auf struktureller Ebene angelegt, identifiziert Messerschmidt (2011) in Deutschland vier Distanzierungsmuster bzw. Abwehrmechanismen im Umgang mit Rassismus: Etikettierung und „Skandalisierung“ als Vorfall, „Verschiebung“ in die Vergangenheit des Nationalsozialismus, „Verlagerung“ in bzw. Gleichsetzung mit Rechtsextremismus und „Kulturalisierung“ von Rassismus.

3.3 Forschungsstand

In Deutschland lässt sich ein Forschungsdefizit über Rassismus im Sport konstatieren. Bei den wenigen vorhandenen Studien zeigt sich ein Schwerpunkt auf Fußball (Ungruhe, 2018; Claus und Pilz 2015; Nobis und Lazari-dou, 2022), wohingegen das Thema im internationalen Kontext seit mehreren Jahrzehnten fester Bestandteil der sportsoziologischen Forschungsagenda ist. Diese Nicht-Thematisierung von Rassismus im deutschsprachigen Kontext kann selbst als ein Moment von strukturellem Rassismus verstanden werden (Kelly, 2021).

Die internationale sportsoziologische Forschung ist breiter aufgestellt. Als eine Form des strukturellen Rassismus wird hier bspw. die Unterrepräsentanz von BPoC Personen in Führungspositionen von Sportorganisationen differenziert betrachtet. In diesem Kontext werden diskriminierende Einstellungspraktiken diskutiert, in wenigen Fällen auch mit speziellem Blick auf doppelte Benachteiligungen, die Schwarze Frauen erfahren (z.B. Hylton, 2018; Heim et al., 2021). Die mangelnde Diversität in Führungspositionen wird zunehmend aber auch als Effekt komplexer sozialer Strukturen verstanden, die im *weißen* Denken verwurzelt sind (McKenzie et al., 2024).

In Bezug auf das Erleben von Rassismus und Diskriminierungserfahrungen im Sport liegen primär Fallstudien vor, die meist auf einer kleinen Anzahl an Interviews oder Fokusgruppen basieren (Engh et al., 2017; Mas-sao und Fasting, 2014). Wenngleich diese Studien nicht unmittelbar miteinander vergleichbar sind, da sie in unterschiedlichen Ländern realisiert wurden und sich auf unterschiedliche Kontexte des Sporttreibens (auf den Breiten-, Spitzen- und den Schulsport) beziehen, wiederholen sich einige Befunde: Schwarze Sportler*innen berichten davon, dass sie als anders markiert werden und rassistischen Vorurteilen über ihre körperliche Stärke begegnen. Sie erleben einen Druck, mehr leisten zu müssen als ihre *weißen* Mitspieler*innen, fühlen sich gedrängt, rassistische Bemerkungen ihrer Vereinskolleg*innen herunterzuspielen und berichten, dass ihnen rassistische Erfahrungen abgesprochen werden.

Studien, die sich explizit mit Deutungsmustern und Zuschreibungspraxen von Funktionsträger*innen des Sports befassen, liegen nur vereinzelt vor (Engh et al., 2017; Rasmussen et al., 2005). Sie zeigen ebenfalls, dass Trainer*innen Schwarze Fußballspieler*innen als anders wahrnehmen und vor allem ihre Körperlichkeit und Athletik hervorheben. Auch Sportlehrkräfte in Schulen sind geprägt von hegemonialen Vorstellungen von *weißer* Normalität und beteiligt an der Konstruktion von Differenz (Bartsch et al., 2019; Flintoff und Dowling, 2019). Die Studien illustrieren auch verschiedene Muster der Abwehr der Sportlehrkräfte, Rassismus als strukturelles Phänomen zu erkennen. Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt eine Studie mit *weißen* Führungskräften, die in ihrer Sportorganisation für Antirassismusarbeit verantwortlich sind: ihr durch *weißes* Denken geprägtes Handeln perpetuiert das rassistische Herrschaftsverhältnis (McKenzie et al., 2024).

Vor dem Hintergrund des skizzierten theoretischen Ansatzes sowie des Forschungsstandes fokussiert der Beitrag die Frage, ob, bzw. wie Rassismus als Thema im Spitzensport wahrgenommen und damit umgegangen wird. Dafür greifen wir auf zwei Interviewstudien des Forschungsprojektes „Rassismus im Spitzensport“ zurück, das durch das Bundesinstitut für Sportwissenschaft 2023 bis 2025 gefördert wurde: zum einen mit BPoC Athlet*innen, zum andern mit Führungskräften aus Bundesfachverbänden. Diese Mehrperspektivität, d.h. die Exploration des alltagspraktischen Umgangs mit Rassismus im Spitzensport über verschiedene Akteure – den von Rassismus Betroffenen selbst und den Führungskräften – ermöglicht erste Einblicke in Prozesse und Wirkweisen strukturellen Rassismus im Spitzensport.

3.4 Methoden

Um das Erleben und die Wahrnehmung von Rassismus von BPoC Athlet*innen zu erfassen, wurden 19 problemzentrierte Interviews mit Spitzensportler*innen geführt. Die Rekrutierung erfolgte im Sinne eines Samplings durch Selbstselektion (Reinders, 2012) über einen Interviewaufruf (Flyer) mit der Headline *„Deine Perspektive zählt! Athlet*innen aus dem Spitzensport als Interviewpartner*innen für das Projekt Rassismus im Spitzensport gesucht!“*. Zielgruppe waren von Rassismus betroffene Athlet*innen mit Kaderzugehörigkeit und/oder Wettkampfteilnahme auf mindestens nationalem Niveau ab 18 Jahren. Die Rekrutierung erfolgte in zwei Erhebungsphasen Mitte 2023 und Mitte 2024 und wurde im Zuge der theoretischen Sättigung nach 19 Interviews abgeschlossen. Das Sample setzt sich aus zehn Frauen und neun Männern aus sieben Sportarten (Individual- und Mannschaftssport) zusammen. Themenschwerpunkte der Interviews waren u.a. das Verständnis von Rassismus der interviewten Person, erlebte oder beobachtete Fälle von Rassismus in der eigenen Sportart und Reaktionen auf Rassismus. Der zeitliche Umfang der Interviews betrug durchschnittlich 1:31 Stunden und variierte zwischen 38 Minuten und 2:43 Stunden.

Um zu erfahren, wie sportverbandliche Führungsspitzen Rassismus und den Umgang damit in ihren Verbänden wahrnehmen, wurden elf problemzentrierte Expert*innen-Interviews mit Führungskräften von neun Olympischen Bundesfachverbänden realisiert. Die Rekrutierung erfolgte mit einer Mail an ausgewählte Bundesfachverbände, mit der Bitte um Teilnahme an dem Forschungsprojekt *„Rassismus im Spitzensport“*, das kurz erläutert wurde. Das Sample umfasst elf (Vize-) Präsident*innen, Vorstandsmitglieder und oder Sportdirektor*innen von neun Fachverbänden mit unterschiedlich hoher Diversität unter den Mitgliedern sowohl aus den Individual- als auch den Mannschaftssportarten. Die meisten Führungskräfte waren *weiße* Personen, die nicht von Rassismus betroffen sind, darunter zehn Männer und eine Frau. Schwerpunkte des Interviews waren u.a. das Rassismusverständnis, die Thematisierung von Rassismus im Verband sowie Aktivitäten des Verbands gegen Rassismus. Die Interviews wurden von Juni bis August 2024 durchgeführt, wobei der zeitliche Umfang durchschnittlich 45 Minuten betrug und zwischen 28 Minuten und 1:06 Stunde variierte.

In beiden Interviewstudien konnten die Interviewten im Rahmen der gesetzten Problemzentrierung frei zu Wort kommen und eigene Relevanzsetzungen vornehmen ohne dabei unterbrochen zu werden. Alle Interviews

wurden anschließend nach der qualitativen Inhaltsanalyse von Mayring (2015) analysiert und ausgewertet. Um eine möglichst valide Analyse zu erzielen, wurden die deduktiv abgeleiteten und induktiv entwickelten analytischen Dimensionen in mehreren gemeinsamen Analyserunden unter den Autorinnen diskutiert und abgestimmt.

3.5 Ergebnisse

Im Folgenden werden zunächst die Erfahrungen der BPoC Athlet*innen vorgestellt, welche dann anschließend mit der Wahrnehmung der Führungskräfte kontrastiert und ergänzt werden.

3.5.1 Perspektive der BPoC Athlet*innen – erlebte Abwehr und Absprache von rassistischen Erfahrungen

Auch wenn viele der von uns interviewten Athlet*innen ein hohes Maß an Deutungsunsicherheit äußern, ob das Erlebte als rassistisch einzuordnen sei, dokumentieren ihre Erzählungen das Erleben einer Vielzahl von konkreten rassistischen Vorfällen der Verunglimpfung, Beleidigung oder Diskriminierung. Dies wird auch in anderen Studien mit BPoC Athlet*innen bestätigt (Massao und Fasting, 2014; Engh et al., 2017). Hinzu kommt die Erfahrung vieler Athlet*innen einer mangelnden Sensibilität des unmittelbaren spitzensportlichen Umfelds oder des Verbandes in Bezug auf Rassismus. Dazu gehören bspw. auch eine abwehrende Haltung oder mangelnde Unterstützung, wenn BPoC Athlet*innen Rassismus zur Sprache bringen oder Kritik an rassistischem Verhalten äußern.

Aus den Erzählungen lassen sich vier Dimensionen des abwehrenden Umgangs ableiten: BPoC-Athlet*innen erleben das Ignorieren von Rassismus, die Relativierung oder Verharmlosung ihrer rassistischen Erfahrungen, das Negieren solcher Erfahrungen sowie die aktive De-Thematisierung von Rassismus.

(1) Ignorieren von Rassismus

Ein dominantes Muster der Abwehr, das in insgesamt 12 der 19 Interviews erkennbar wird, ist das Ignorieren und Nichternstnehmen von rassistischen Vorfällen oder der diesbezüglich geäußerten Kritik der BPoC Athlet*in-

nen. So werden die Athlet*innen damit konfrontiert, dass Akteur*innen im spitzensportlichen Umfeld entweder die rassistische Konnotation einer Situation und Handlung nicht wahrnehmen und erkennen oder diese nicht beachten. Eine Person drückt dies wie folgt aus:

„Ich glaube, ich musste dann dreimal in drei verschiedenen Situationen was sagen, bis dann die Person verstanden haben, dass, dass ich so was nicht hören will.“ (PK, 144).

Andere Athlet*innen berichten (PD, PH, PP), dass, wenn sie auf Situationen aufmerksam machen und rassistische Vorfälle melden, Reaktionen und Konsequenzen des Vereins oder des Verbandes bei rassistischen Vorfällen ausbleiben.

(2) Relativierung und Verharmlosung rassistischer Erfahrungen

Darüber hinaus berichtet die Hälfte der Athlet*innen, dass rassistische Vorfälle im Training oder bei Wettkämpfen in ihrer Bedeutung heruntergespielt und bagatellisiert werden. So werden beispielsweise rassistische Handlungen als singulärer Vorfall etikettiert und als eine Ausnahme relativiert (PC, PG). Teilweise wird dies von der Strategie des „Victim Blaming“ begleitet, indem die betroffene Person, die sich zur Wehr setzt, als zu empfindlich markiert wird (PC, PG, PH, PJ, PR). Rassistische Äußerungen werden dabei oft als Humor verharmlost und die Erwartungshaltung vermittelt, dass die betroffene Person das Gesagte nicht so ernst nehmen solle, nach dem Motto „hab dich jetzt nicht so“ (PC, 86). Eine Person empfindet diese Täter-Opfer-Umkehr sehr explizit, wenn sie sagt:

„... so ein bisschen schon der Vorwurf ist so: ‘Du bist zu sensibel’, so ‘stell dich mal nicht so an, das ist witzig.’“ (PR, 92).

Ein weiteres Moment der Relativierung und Verharmlosung findet statt, wenn auf die Intention der Verursacher*innen verwiesen wird, indem das rassistische Verhalten als nicht-vorsätzlich, als „es war nicht so gemeint“ und damit als unproblematisch klassifiziert wird (PC, PG, PO). Dazu gehört auch, rassistische Äußerungen mit Hinweisen auf sprachliche Normen als normal zu etikettieren „das hat man doch auch früher schon gesagt“ (PC, PH, PJ, PO, PR).

(3) Negieren von Rassismus

Fünf der 19 Interviewpartner*innen (PA, PC, PF, PH, PQ) berichten von Erfahrungen des Verneinens oder der Zurückweisung bei der Benennung rassistischer Vorfälle. So wird Rassismus in ihrer Sportart oder dem Verband generell negiert, was bspw. Person H so zum Ausdruck bringt:

„Aber man muss gefühlt Leute überzeugen, dass es das Problem wirklich gibt. Also und das macht es irgendwie noch schmerzhafter, weil du hast irgendwie (...) ein Problem und Leute glauben dir nicht, dass es das gibt.“ (PH, 54).

Auch wiederholen sich Erzählungen, dass, wenn Athlet*innen auf rassistische Äußerungen oder Handeln aufmerksam machen, das Umfeld den Rassismusvorwurf zurückweist, wie bspw. die Reaktion eines Bundestrainers auf die Thematisierung von Rassismus durch eine*n BPoC Athlet*in:

„Bist du bescheuert? Das gibt es doch gar nicht bei uns oder den Trainern.“ (PA, 12).

(4) De-Thematisierung

Eine weitere Dimension des Widerstandes, Rassismus wahrzunehmen oder als Phänomen im Spitzensport zu problematisieren, lässt sich als De-Thematisierung kennzeichnen. Sie umfasst Erfahrungen von fünf Athlet*innen, dass (Kritik an) Rassismus nicht nur nicht zum Gegenstand der Reflektion im Team, Verein oder Verband gemacht wird, sondern rassismuskritische Diskussionen auch aktiv unterbunden werden, wie bspw. ein Trainer, der bei einer Auseinandersetzung unter Athlet*innen über eine rassistische Äußerung im Training, die weitere Thematisierung von Rassismus mit der Begründung untersagt, dies würde das Training stören (PH, 94). Auch erleben die Athlet*innen zum Teil deutliche Kritik und Zurechtweisung durch Führungskräfte, wenn sie einen Vorfall öffentlich machen oder Rassismus öffentlich kritisieren, womit die Führungskräfte einem strukturellen Silencing von Rassismus Vorschub leisten (PD, PH).

Die Effekte dieser Erfahrungen des abwehrenden Umgangs mit rassistischen Erfahrungen der Athlet*innen und der Thematisierung von Rassismus sind vielschichtig und vor allem emotional belastend. BPoC Athlet*innen empfinden diese Haltung und Verhaltensweisen als „schmerzhaft“, „anstrengend“ und „frustrierend“ und antizipieren aufgrund dieser Erfahrun-

gen, dass der Verband sie nicht schützt und sie auf sich allein gestellt sind (PD, PF, PH, PO, PP, PQ). So konstatiert einer der Interviewpartner*innen

„In dem Raum gibt es für mich keinen Schutz oder keine Hilfe. Dann ist das so, wenn ich mich da weiterbewegen will, was ich ja auch wollte, dann weiß ich halt zumindest, was ich erwarten kann.“ (PP66).

Ein*e andere*r Athlet*in erlebt sich infolgedessen als machtlos und versucht sich mit Rassismus als „Part of the game“ zu arrangieren (PD, 65-80).

Oft wird bei den Erzählungen deutlich, dass BPoC Athlet*innen die Abhängigkeit von *weißen* Personen, insbesondere Funktionsträger*innen, erleben, die aufgrund fehlender Rassismuserfahrung ein mangelndes Problembewusstsein aufweisen. Ihnen obliegt die Definitions- und Handlungsmacht zu entscheiden, was als Rassismus gilt und ob dieser im Sport thematisiert und sanktioniert wird. Eine der Athlet*innen drückt dies wie folgt aus:

„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).

3.5.2 Perspektive der Führungskräfte – vermeintliche Irrelevanz von Rassismus in der eigenen Sportart

In den Interviews mit den Führungskräften dominierten in Bezug auf die Frage, ob Rassismus in der jeweiligen Sportart oder dem Verband eine Rolle spielt zwei Deutungsmuster. Zum einen, dass es keinen Rassismus in der Sportart gebe, d.h. man hat noch nie rassistische Anfeindungen beobachtet, kennt persönlich keinen Fall und hat von keiner Beschwerde gehört (P2, P3, P4, P7, P8, P9, P11). Zum anderen das Deutungsmuster, dass es Rassismus im Spitzensport und auch in der eigenen Sportart gibt (P1, P6, P10). Diese polaren Deutungsmuster werden in Reinform allerdings nur von je einer Führungsperson eindeutig im Verlauf des ganzen Interviews eingenommen. Alle anderen ergänzen ihre grundsätzliche Haltung mit Hinweisen darauf, es gebe „ganz, ganz vereinzelt und sehr selten“ (P2, 20) mal einen Fall oder man kann sich „das“ in jedem Sport theoretisch vorstellen oder „irgendwo, in irgendeinem Verein auf irgendeinem Wettkampf wird es so etwas geben“ (P3, 26). Eine Person deckt im Laufe des Interviews alle drei Positionen ab (P5).

Bei den Erklärungen dafür, dass es keinen oder wenn, dann selten Rassismus gebe, sind zwei Narrative dominant und stehen sich diametral gegenüber. Einerseits, dass die Sportart so *weiß* sei und es entsprechend wenige oder keine potentiell von Rassismus betroffene Athlet*innen gebe (P6, P9, P10, P11). Andererseits, dass die Sportart so *divers* sei (P1, P4, P5, P8) und einige BPoC Athlet*innen anerkannte Leistungsträger*innen sind, weshalb diese keinen Rassismus erleben würden.

In den Interviews kristallisieren sich drei Muster des Umgangs mit (der Thematisierung von) Rassismus heraus, die in vielschichtiger Form auf ein mangelndes Bewusstsein gegenüber strukturellem Rassismus verweisen und sich als Reflex *weißen* Denkens interpretieren lassen: Relativierung, Verschiebung und Individualisierung von Verantwortung und De-thematisierung in Form eines Themenwechsels.

(1) Relativierung von Rassismus

In fast allen Interviews versehen die Führungskräfte entweder ihre grundlegende Negierung von Rassismus im Spitzensport oder umgekehrt ihre Problemwahrnehmung von Rassismus mit unterschiedlichen Formen der Relativierung (P1, P2, P3, P4, P6, P7, P9, P10, P11). So wird Rassismus im eigenen Verband mit einem Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Bereichen, anderen Sportarten oder früheren Zeiten als weniger präsent und relevant eingeordnet: „Auf gar keinen Fall ist es so ein großes Thema wie vielleicht in anderen Kontexten in unserer Gesellschaft.“ (P3, 26). Ebenso wird der Vergleich zu anderen Sportarten, insbesondere Fußball, herangezogen (P1, P3, P4, P6, P7, P10), wodurch Rassismus im eigenen Verband heruntergespielt wird, wie:

„wir haben ja keine Sprechchöre. Das ist nicht so wie im Fußballstadion.“ (P4, 29).

Auch wird öfters zum Ausdruck gebracht, Rassismus im Spitzensport sei heutzutage nicht (mehr so) präsent wie früher und eher ein marginales Phänomen (P4, P6, P10, P11). Alle Formen der Relativierung suggerieren, Rassismus sei eher irrelevant in der eigenen Sportart und man müsse sich damit nicht beschäftigen.

(2) Verschiebung und Individualisierung von Verantwortung

Ein anderes Muster des abwehrenden Umgangs mit Rassismus wird in drei Interviews sichtbar, wenn betroffene Personen als vermeintlich zu empfindlich markiert werden (P6, P9, P11). So komme es auf

„die einzelne, auf die Sensibilität ... des Einzelnen an, in welchem Kontext wie er in dem Augenblick auch mental drauf ist und welche Erfahrungen er bisher gemacht hat.“ (P9, 58).

Damit wird die Wahrnehmung der Personen, die Rassismus erleben, zum Problem gemacht, nicht jedoch Rassismus selbst. Darüber hinaus findet in sieben Interviews auch eine Verschiebung der Verantwortung, sich gegen Rassismus zu positionieren, auf die betroffenen Personen statt (P1, P2, P4, P6, P9, P10, P11). So führt ein Vorstandsmitglied, dass Rassismus in seiner Sportart wahrnimmt, an:

„Sollte ich was sagen? Ich bin immer der Meinung, Athleten sollten eh selber sagen Stopp!“ (P10, 70).

Damit verbunden ist auch die implizite Erwartung, dass Betroffene sich selbst dafür einsetzen müssten, dass Sanktionen gegen rassistische Vorfälle erfolgen. Damit wird die Verantwortung des Verbands, sich gegen Rassismus einzusetzen, individualisiert und auf die betroffene Person verschoben, so auch bei Hasskommentaren in den sozialen Medien:

„Und da kommen dann leider auch immer wieder (...) rassistische Sachen vor. Aber das ist auf seinen privaten Accounts, das ist nicht über unsere Verbandsaccounts vorgekommen, weil dann würden wir natürlich, ja auch natürlich auch juristisch dagegen vorgehen wollen.“ (P2, 28).

(3) Themenwechsel

In fünf Interviews mit Führungskräften ist eine De-thematisierung von Rassismus erkennbar, also eine aktive Verhinderung, über Rassismus zu sprechen (P1, P2, P3, P6, P8). Dieses Muster der Abwehr wird auch im Verlauf der Interviews sichtbar, indem die Führungskräfte gelegentlich einen – mehr oder weniger abrupten – Themenwechsel vollziehen und auf andere Aspekte der Verbandspolitik eingehen. So erfolgt bspw. in einem Interview auf die Frage nach Antirassismusmaßnahmen im Verband der Hinweis auf vorhandene Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung:

„(Lacht) Erstaunlicherweise war wirklich jetzt, am vergangenen Wochenende war ein Damenworkshop.“ (P1, 79).

Außerdem verweisen Interviewpartner*innen bei der Frage nach Maßnahmen gegen Rassismus öfters auf Aktivitäten im Bereich Safe Sport, also sexualisierte oder interpersonelle Gewalt:

„Da [bei sexualisierter Gewalt] haben wir die Baustelle. Rassismus haben wir überhaupt keine.“ (P8, 2).

Viele Führungskräfte kommentieren im Verlauf des Interviews ihre eigenen Aussagen zur geringen Diversität im Vorstand, der Nicht-Wahrnehmung von Rassismus in der Sportart sowie der Inaktivität in Bezug auf Antirassismusmaßnahmen. So erklären einige, dass man in der Verbandsspitze unter Umständen von Vorfällen nichts mitbekomme, weil diese von Landesverbänden oder Betroffenen nicht an den Verband gemeldet würden (P11, P8, P9, P6, P4, P1). Darüber hinaus verweisen sie auch auf fehlende Ressourcen, fehlende Zuständigkeiten oder auch „träge“ Strukturen im Verband, mit denen Veränderungen bspw. in Richtung höherer Diversität im Vorstand nur langsam zu gestalten seien (P11, P10, P9, P8, P7, P6, P4, P3, P2). Diese Kommentare rechtfertigen ihre Darstellungen, dass Rassismus höchstens als Einzelfall vorkomme und kein Thema sei, als vertretbar und nicht vorwerfbar. Dabei kommt auch die Sorge zum Ausdruck, es könnte ein „falscher“ Eindruck entstehen:

„dass wir irgendwo etwas vertuschen, was, was irgendwelche Vorfälle anbelangt, ganz und gar nicht.“ (P9, 98).

Ein weiterer Interviewpartner kommentiert seine Äußerungen, dass Rassismus kein akutes Thema sei, mit einer selbst-reflexiven ironischen Brechung:

„...hört sich immer an wie eine Ausrede, ist es vielleicht auch ...“ (P7, 8).

Auch dieses Darstellungsmanagement im Kontext der Interviewsituation deutet auf White Fragility nach DiAngelo (2011) hin.

3.6 Diskussion

Vor dem Hintergrund der skizzierten theoretischen Ansätze sowie des Forschungsstandes geben die beiden Interviewstudien in dem mehrperspektivischen Forschungsdesign einen vertieften Einblick, ob, bzw. wie Rassismus

als Thema im Spitzensport wahrgenommen und wie damit umgegangen wird.

Dass Rassismus zur Erfahrung von BPoC Athlet*innen gehört, zeigen die Interviews deutlich und spiegeln damit die Ergebnisse des jüngsten Berichts des Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitors zu Rassismus in anderen Lebensbereichen (Fuchs et. al., 2025). Die Interviews zeigen zugleich, dass BPoC Athlet*innen in ihrer sportlichen Karriere nicht nur vielfältige Formen von Rassismus erleben, sondern auch eine Vielfalt von Abwehrmechanismen des spitzensportlichen Umfeldes. Hierzu gehören das Ignorieren, Negieren, Relativieren von Rassismus und die Unterbindung einer Thematisierung von Rassismus.

Setzt man die Perspektive der Athlet*innen mit denen der Führungskräfte in Beziehung, zeigen sich sowohl kontrastierende als auch kongruente, sich ergänzende Ergebnisse. Das zentrale kontrastierende Ergebnis ist, dass Rassismus von der Mehrheit der interviewten (Vize-) Präsident*innen, Vorstandsmitglieder und oder Sportdirektor*innen in ihrer Sportart als nichtexistierend oder als seltener Einzelfall beschrieben wird, wohingegen die interviewten BPoC-Athlet*innen von vielfältigen rassistischen Vorfällen berichten. Diese gegensätzlichen Wahrnehmungen sind zum einen Ausdruck historisch gewachsener Machtverhältnisse und zum anderen Effekt einer spezifischen Konstellationsstruktur. BPoC Athlet*innen agieren tagtäglich als eine Minderheit in einem überwiegend *weißen* spitzensportlichen Umfeld und müssen sich mit Rassismus auseinandersetzen, wohingegen die Führungsspitze des Verbandes in einem nahezu ausschließlich aus *weißen* Männern bestehenden Umfeld agiert, das selbst keinen Rassismus erlebt und – auf den ersten Blick - auch keinen Rassismus wahrnimmt. Diese Konstellationsstruktur und die damit verbundene Deutungshoheit des *weißen* Denkens, wird in Interviews von den BPoC_Athlet*innen oft als problembehaftet thematisiert. In sportsoziologischen Studien wird diese Machtkonstellation nicht nur selbst schon als Ausdruck von strukturellem Rassismus gekennzeichnet, sondern auch als zentrale Hürde in Bezug auf Antirassismusprogramme identifiziert (McKenzie et al., 2024; Bradbury, 2013).

Die kongruenten Ergebnisse der Interviewstudien liegen in der Übereinstimmung der Wahrnehmung der BPoC Athlet*innen von Abwehrreaktionen des spitzensportlichen Umfelds gegenüber der Thematisierung von Rassismus mit den Darstellungen der *weißen* Führungskräfte in Bezug auf Rassismus in ihrer Sportart. Wahrnehmungen und Darstellungen überschneiden sich in Form des Ignorierens oder Negierens von Vorfällen

ebenso wie in den vielfältigen Formen der Relativierung von Vorfällen und der De-Thematisierung bzw. des Themenwechsels. Auf Seiten der Verbandsspitze wird Rassismus im eigenen Verband durch die Vergleiche, dass Rassismus an anderen Orten, in anderen Sportarten und zu anderen Zeiten ein größeres Problem (gewesen) sei, oder, dass es auf die jeweilige Sensibilität der betroffenen Person ankomme, ob es als Rassismus einzuschätzen sei, relativiert, heruntergespielt und verharmlost. Auch wenn einzelne Studien mit *weißen* Sportlehrkräften oder Mitarbeiter*innen von Sportorganisationen Hinweise auf Abwehrmechanismen identifiziert haben (u.a. Flintoff und Dowling, 2019; McKenzie, 2024), zeigen sich in unseren Interviews vielfältige Facetten von Rassismus und reflektieren die Realität eines strukturellen Rassismus, der nicht ausschließlich von einzelnen Individuen ausgeht (Bonilla-Silva, 2021). Die Komplexität von Rassismus als ein in Diskursen und sozialen Praktiken verankertes strukturelles Phänomen im Spitzensport wird von den Verbandsspitzen nicht wahrgenommen. Verweise auf nicht bekannte oder nicht gemeldete Vorfälle übertragen die Verantwortung auf betroffene Athlet*innen und blenden dabei nicht nur die Machtverhältnisse im Spitzensport aus, sondern verkennen den strukturellen Charakter von Rassismus.

Die Mehrperspektivität dieser Studie gibt einen vertieften Einblick in die Mechanismen der Perpetuierung von Rassismus im Spitzensport und kann damit einen entscheidenden Beitrag zu der Diskussion der Konzeptionierung von Antirassismusprogrammen in den Sportorganisationen leisten. Die Herausforderung, die Wirkkraft von *Weißsein* im Spitzensport abzubauen, wird angesichts der aufgezeigten Mechanismen der Relativierung, Verschiebung und Individualisierung von Rassismus zunächst darin liegen, zu erkennen, dass *weiße* Personen für die Aufrechterhaltung rassistischer Strukturen im Spitzensport verantwortlich sind.

Literatur

- Aikins, M. A., Bremberger, T., Aikins, J., Gyamerah, D. & Yıldırım-Calıman, D. (2021). *Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland*. <https://afrozensus.de/>
- Arndt, S. (2023). Mythen des weißen Subjekts: Verleugnung und Hierarchisierung von Rassismus. In M. M. Eggers, G. Kilomba, P. Piesche & S. Arndt (Hrsg.), *Mythen, Maske und Subjekte: Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (5., aktualisierte Aufl., S. 340–362). Unrast.

- Bartsch, F., Hartmann-Tews, I., Wagner, I. & Rulofs, B. (2019). Flucht – Migration – Gender: Differenzwahrnehmungen im Sportunterricht durch Lehrkräfte. *Sport und Gesellschaft*, 16(3), 237-264.
- Bonilla-Silva, E. (2021). (6. erweiterte Aufl. von 2003) *Racism without Racists: Color-Blind Racism and the Persistence of Racial Inequality in America*. Rowman & Littlefield.
- Bradbury, S. (2013). Institutional racism, whiteness and the underrepresentation of minorities in leadership positions in football in Europe. *Soccer & Society*, 14(3), 296–314.
- Claus, R. & Pilz, G. A. (2015). Zwischen Diskriminierung und Solidarität - über Fußballfans und Rassismus. *Migration und Soziale Arbeit*, 37(3), 226-232.
- DiAngelo, R. (2011). White Fragility. *International Journal of Critical Pedagogy*, 3(3), 54–70.
- El-Mafaalani, A. e. (2021). *Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand*. Kiepenheuer & Witsch.
- Engh, M.H., Settler, F. & Agergaard, S. (2017): 'The ball aythm in her blood': Racialised imaginaries and football migration from Nigeria to Scandinavia. *Ethnicities*, 17(1), 66–84.
- Flintoff, A.& Dowling, A. (2019): 'I just treat them all the same, really': teachers, whiteness and (anti) racism in physical education. *Sport, Education and Society* 24(2), 121–133.
- Fuchs, L., Gahein-Sama, M., Kim, T. J., Mengi, A., Podkowik, K., Salikutluk, Z., Thom, M., Tran, K. & Zindel, Z. (2025). *Verborgene Muster, sichtbare Folgen. Rassismus und Diskriminierung in Deutschland*. NaDiRa-Monitoringbericht 2025. Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung
- Heim, C., Corthouts, J. & Scheerder, J. (2021): Is there a glass ceiling or can racial and ethnic barriers be overcome? A study on leadership positions in professional Belgian football among African coaches. In C. Heim, S. Bradbury, J. Lusted & J.v. Sterkenburg (Hrsg.), *'Race', Ethnicity and Racism in Sports Coaching* (S. 43–58). Routledge.
- Hylton, K. (2018). *Contesting 'race' and sport: Shaming the colour line*. Routledge.
- Kelly, N. A. (2021). *Rassismus: Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!* (2. Aufl.). Atrium. http://digitale-objekte.hbz-nrw.de/storage2/2021/05/16/file_5/9029622.pdf
- Massao, P. B. & Fasting, K. (2014): Mapping race, class and gender: Experiences from black Norwegian athletes. *European Journal for Sport and Society*, 11(4), 331–352.
- Mayring, P. (2015). *Qualitative Inhaltsanalyse: Grundlagen und Techniken* (12., überarb. Aufl.). Beltz
- McKenzie, B., Joseph, J. & Razack, S. (2024). Whiteness, Canadian university athletic administration, and anti-racism leadership: 'A bunch of white haired, white dudes in the back rooms'. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 16(2), 197–212. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2023.2259397>
- Melter, C. & Mecheril, P. (Hrsg.). (2011). *Rassismuskritik: Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (2. Aufl.). Wochenschau Verlag.

- Messerschmidt, A. (2010). Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus. In A. Broden & P. Mecheril (Hrsg.), *Kultur und soziale Praxis. Rassismus bildet* (S. 41–58). transcript Verlag. <https://doi.org/10.14361/transcript.9783839414569.41>
- Nobis, T. & Lazaridou, F. (2022): Racist Stacking in Professional Soccer in Germany. *International Review for the Sociology of Sport*, 1–20.
- Rasmussen, R., Esgate, A. & Turner, D. (2005). On Your Marks, Get Stereotyped, Go! *Journal of Sport and Social Issues*, 29(4), 426–436. <https://doi.org/10.1177/0193723504273122>.
- Reinders, H. (2012): *Qualitative Interviews mit Jugendlichen führen. Ein Leitfaden*. Oldenbourg Wissenschaftsverlag.
- Rommelspacher, B. (2011): Was ist eigentlich Rassismus? In C. Melter & P. Mecheril (Hrsg.), *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung* (S. 25–38). Wochenschau Verlag.
- Scherr, A. (2017). Rassismus, Post-Rassismus und Nationalismus. Erfordernisse einer differenzierten Kritik. *Peripherie*, 37, 232–249.
- Ungruhe, C. (2018): Ein prekäres Spiel. Erfahrungen von Risiken und Unsicherheit unter afrikanischen Profifußballern in Deutschland. *Berliner Blätter*, 77, 94–114.

Autor*innenangaben

Ilse Hartmann-Tews¹, i.hartmann-tews@dshs-koeln.de; Maïke Dernbach¹, m.dernbach@dshs-koeln.de; Sophia Aalders², aalders@uni-wuppertal.de; Tina Nobis², nobis@uni-wuppertal.de

¹Deutsche Sporthochschule Köln
Institut für Soziologie und Genderforschung
Am Sportpark Müngersdorf 6
50933 Köln

²Bergische Universität Wuppertal
Arbeitsbereich Sportsoziologie
Gaußstr. 20
42119 Wuppertal

