



Diversität im Deutschen Turner-Bund

Herausgeber: Deutscher Turner-Bund

Version: 1

Gültig: Ab 01.06.2025

Diversität im Deutschen Turner-Bund

Das vorliegende Dokument soll die Herangehensweise des Deutsche Turner-Bundes (DTB) an die Themen Diversität und Antidiskriminierung darlegen sowie als Orientierung hinsichtlich des Diversitätsverständnisses des DTB dienen.

Der DTB hat im Jahr 2022 die Charta der Vielfalt unterzeichnet und ist entsprechend des Wortlauts der Charta überzeugt, dass „gelebte Vielfalt und Wertschätzung dieser Vielfalt eine positive Auswirkung auf unsere Organisation und auf die Gesellschaft in Deutschland“ haben. Die Vielfalt der breiten Gesellschaft sollte sich dementsprechend in den Verbandsstrukturen des DTB widerspiegeln. Der DTB stellt sich außerdem gemäß seiner Satzung den „Zielen und Aufgaben in Anerkennung der Menschenrechte, der parteipolitischen Neutralität, religiöser und weltanschaulicher Toleranz sowie unter Berücksichtigung der Vielfalt an Lebensformen und Kulturen (vgl. Präambel 4).“ Weiterhin tritt er „rassistischen, verfassungs- und fremdenfeindlichen Bestrebungen, menschenverachtenden Verhaltensweisen sowie jeder Form von interpersoneller Gewalt, unabhängig davon, ob sie körperlicher, psychischer oder sexueller Art ist, entschieden entgegen“ (vgl. Präambel 5).

Um die eigenen Strukturen auf diese Prinzipien zu prüfen, hat der Deutsche Turner-Bund Anfang 2023 eine Befragung seiner Gremienmitglieder sowie der Mitarbeitenden in der DTB-Geschäftsstelle durchgeführt. Aus der Umfrage ist hervorgegangen, dass der DTB über alle Dimensionen hinweg weitestgehend homogen besetzt ist. Der DTB würde es als Gewinn ansehen, in seinen Gremien und im Hauptamt divers und heterogen besetzt zu sein, um in der Entscheidungsfindung in den verschiedenen Bereichen möglichst viele Perspektiven und Lebensrealitäten mitzudenken und mit einzubeziehen. Um Veränderungen hin zu einem diverseren und weniger homogenen Sportverband anzustreben, hat der DTB im Jahr 2024 einen Beirat für Diversität gegründet. Das übergeordnete Ziel des Beirats ist es, die Förderung von Diversität und die persönliche Entfaltung aller Menschen innerhalb des Verbands als wesentlichen Bestandteil in das Selbstverständnis des DTB zu integrieren.

Das **Diversitätsverständnis des DTB** beruht auf der Beachtung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) sowie der UN-Behindertenrechtskonvention und orientiert sich an den theoretischen Grundlagen der „4 Layers of Diversity“ nach *Gardenswartz und Rowe* (vgl. <https://www.charta-der-vielfalt.de/fuer-organisationen/vielfaltsdimensionen/>).

Die folgenden sieben Kern-Dimensionen haben laut des theoretischen Grundsatzes den größten Einfluss darauf, ob und wie Menschen einbezogen oder ausgeschlossen werden:

- Alter
- ethnische Herkunft und Nationalität
- Geschlecht und geschlechtliche Identität
- körperliche und geistige Fähigkeiten
- Religion und Weltanschauung
- sexuelle Orientierung
- soziale Herkunft.

Diversität beschränkt sich dabei in der Regel nicht lediglich auf eine der Dimensionen. Vielmehr folgt der Ansatz einem intersektionalen Verständnis; das bedeutet, dass die Lebenswirklichkeiten der meisten Menschen von vielfältigen Erfahrungen und Identitätsmerkmalen über verschiedene Diversitätsdimensionen hinweg und deren Wechselwirkungen beeinflusst sein kann. Die sieben

Kerndimensionen können als Analyse Kriterien fungieren, um Unterstützungsbedarfe identifizieren bzw. mögliche Barrieren aufdecken zu können. Sie dienen also nicht der Beschreibung von Menschen, sondern bilden in Anbetracht der Analysefunktion die Basis für mehr Chancengerechtigkeit.

Die Zu- bzw. Abschreibung von Diversitätskategorien, Stereotype und Fähigkeiten können, bewusst oder unbewusst, zu Benachteiligungen führen. Von jenen Benachteiligungen und Barrieren sind insbesondere Menschen betroffen, welche auf verschiedenen Ebenen unterschiedlich sind und den angenommenen Normvorstellungen nicht entsprechen. Um Exklusionsmechanismen aufzudecken, müssen einerseits eigene Strukturen daraufhin geprüft sowie Sensibilisierungsarbeit geleistet werden.

Die benannten Analyse Kriterien können und sollten nach dem Verständnis des DTB auch im Bereich des Sports Anwendung finden, um Hürden abzubauen und mehr Diversität innerhalb der Verbandstrukturen anzustreben. Die interne Erhebung des DTB zum aktuellen Stand der Diversität hat im Detail ergeben, dass sich der DTB besonders in den Kategorien Nationalität & Ethnische Herkunft, Religion & Weltanschauung, soziale Herkunft, körperliche & geistige Fähigkeiten und sexuelle Orientierung weitestgehend homogen zusammensetzt. Während in der Kategorie Geschlecht & geschlechtliche Identität der Anteil von cis* Frauen und Männern relativ ausgeglichen ist, spielen andere geschlechtliche Identitäten kaum eine Rolle.

Aus diesen Ergebnissen lässt sich schließen, dass der DTB aktiv Veränderungen in seiner Praxis anstreben muss. Indem der Verband Menschen, die in verschiedenen Dimensionen der Diversität diskriminiert werden, direkt anspricht und stärkt, sollen diese ermutigt werden, sich innerhalb der DTB-Strukturen zu engagieren und zu bewerben.

Zusätzlich ergeben sich aus den Umfrageergebnissen und der Gründung des Beirats Diversität weitere Ziele für den Verband:

- Förderung von Diversität in ehrenamtlicher und hauptberuflicher Mitarbeit, insb. in Führungsebenen
- Diversität in der Außendarstellung
- Diversitätssensible Veranstaltungen
- Diversitätssensible Fortbildungsangebote

Der **DTB** möchte nicht nur innerhalb der eigenen Verbandsstrukturen mehr Diversität anstreben, sondern eine **Vorbildfunktion** einnehmen und auch Vereine dazu ermutigen, sich diverser aufzustellen und für Vielfalt zu engagieren. Das übergeordnete Ziel ist es hierbei, durch praxisnahe und mitbestimmende Angebote die Mitgliederstrukturen der Vereine und damit des DTB heterogen und diskriminierungsfrei zu gestalten und für mehr Menschen aus verschiedensten Lebenslagen und Gesellschaftsteilen zu öffnen. Angestrebt wird hier unter anderem die Entwicklung von Handreichungen und Bildungsangeboten im Bereich Diversität, die auch für Vereine zugänglich gemacht werden sollen. Andererseits möchte der DTB mit sogenannten Multiplikatoren in Form von Personen aus den Basisstrukturen der Vereine zusammenarbeiten, um beispielsweise durch Mentoring-Programme mehr Diversität und Antidiskriminierung anzustreben und langfristig vom Verband in die Basis zu tragen.

Frankfurt am Main, Juni 2025