

WISSENSBAUSTEINE

1. Anerkennung

2. Sprache
 3. Sichtbarkeit
 4. Dokumente
 5. Räume
 6. Schutz
 7. Innovation
 8. Mehrfachzugehörigkeit
 9. Kommunikation
- Extra: Recht



Wir treten verbindlich dafür ein, trans*, inter* und nicht-binäre Sportler*innen anzuerkennen, einzubeziehen und zu unterstützen.

Was hat Anerkennung mit der Teilhabe von trans*, inter* und nicht-binären (TIN) Personen im Sport zu tun?

1. Eine anerkennende Grundhaltung ist grundlegende Voraussetzung für die Teilhabe von TIN Personen

Ola boxt seit vielen Jahren. Sie ist trans, identifiziert sich als Frau und ist auf der Suche nach einem neuen Verein. In ihrem alten Verein hatte sie ihr Coming-out und danach immer wieder Probleme. Sie hatte dort bei den Männern trainiert, wollte aber dann zu den Frauen. Das wäre jedoch im alten Verein erst mit der rechtlichen Vornamens- und Personenstandsänderung erlaubt worden. Auf diese wartet sie nun schon seit über einem Jahr. Außerdem fühlt sie sich in einem Verein nicht wohl, der ihre geschlechtliche Selbstbestimmung nicht anerkennt.*

TIN Personen müssen in vielen Bereichen ihres Lebens immer wieder das eigene Geschlecht vor anderen Menschen belegen und beweisen. Das ist sehr mühsam und belastend. Der Geschlechtseintrag im Personenstand stimmt nicht immer mit der Geschlechtsidentität einer Person überein, also mit dem, was die Person über ihr Geschlecht weiß und wie sie sich wahrnimmt. Sportvereine können durch eine anerkennende Grundhaltung mit positivem Beispiel vorangehen und TIN Personen dadurch das Leben wesentlich erleichtern.



Eine anerkennende Grundhaltung signalisieren

Zeigt eure Offenheit für TIN Personen und die Anerkennung geschlechtlicher Selbstbezeichnungen: Das könnt ihr zum Beispiel, indem ihr gendergerechte Sprache in Öffentlichkeitsmaterialien verwendet und TIN Personen als Zielgruppe explizit benennt. Eine weitere Möglichkeit ist, dass ihr euch zum Ziel setzt, euch gegen Diskriminierung einzusetzen und dieses Ziel öffentlich verkündet bzw. dokumentiert.

Ermöglicht Zugänge zum „passenden“ Team: Menschen haben das Geschlecht, welches sie als eigenes Geschlecht benennen. Super simpel heißt das: Eine trans* Frau ist eine Frau, ein trans* Mann ein Mann, eine nicht-binäre Person ist nicht-binär. Vereinsintern sollte jede Person in dem Team trainieren können, in dem sie trainieren möchte. Bei Wettbewerben kann es - je nach Verband und Sportart - unterschiedliche Regelungen dazu geben, wer im Wettbewerb in welcher Kategorie (Männer, Frauen, gemischt) teilnehmen darf. Meist gibt es noch keine festen Regelungen zur Teilhabe von TIN Personen. Das heißt auch, hier lässt sich mit etwas Engagement einiges bewegen.

Was Diskriminierung bedeutet, entscheidet die Person, die sie erlebt: Wenn viele unterschiedliche Menschen zusammentreffen, ist es fast unvermeidbar, dass es – meist ungewollt – zu diskriminierenden Situationen kommt. Neben einer kontinuierlichen Auseinandersetzung mit eigenen Vorurteilen ist es wichtig, dass eine Atmosphäre geschaffen wird, in der Verletzungen ernst genommen werden. Dies kann zum Beispiel dadurch erleichtert werden, dass es feste Ansprechpartner*innen zu dem Thema gibt. Außerdem könnte es Schulungen geben und konkrete Strategien, wie mit einer Diskriminierungserfahrung innerhalb eines Teams oder Vereins umgegangen wird.

2. Eine anerkennende Grundhaltung erleichtert Coming-out-Situationen

Ola hat die Homepage eines Vereins gefunden, der mit Gender-Sternchen gendert. Beim weiteren Durchstöbern der Webpage sieht sie, dass die Mitgliederversammlung eine Selbstverpflichtung verabschiedet hat, dass sich der Verein gegen Diskriminierung einsetzen möchte. Das macht Ola Hoffnung, dass sie bei diesem Verein mehr Anerkennung erfährt. Sie vereinbart einen Termin zum Probetraining. Sie fragt die Trainerin vorab, ob es möglich sei, dass sie sich 10 Minuten vor Trainingsbeginn alleine mit ihr unterhält. Es freut Ola, dass die Boxtrainerin dem zustimmt. Ola möchte sich nämlich zunächst bei ihr outen und schauen, wie sie darauf reagiert.

TIN Personen kommen in ihrem Leben immer wieder in die Situation, sich outen zu müssen oder Fehlannahmen über das eigene Geschlecht korrigieren zu müssen. Vereine und Teams, die eine offene Grundhaltung signalisieren, können den Mut fördern, offen mit den eigenen TIN-Themen umgehen zu können. Gleichzeitig hat keine TIN Person die Pflicht, sich zu outen - wer dies nicht möchte, hat dafür gute Gründe und muss das nicht.



Anerkennend auf ein Coming-out reagieren

Bedanke dich für die Offenheit: Viele TIN Personen haben auf ein Coming-out bereits verletzende Reaktionen erlebt, indem zum Beispiel grenzüberschreitende Fragen gestellt wurden. Daher kann es Überwindung kosten, die eigene Geschlechtsidentität zu offenbaren. Eine erste Reaktion auf ein Coming-out kann deshalb sein: „Danke, dass du mir das gesagt hast!“

Biete Unterstützung an, wenn nötig: Manchmal outet sich eine Person mit einer konkreten Bitte oder einem Ziel. In dem Beispiel outet sich Ola, um im Frauenteam mittrainieren zu dürfen. Hilf ihr dabei, wenn du kannst. Sei ehrlich, wenn du unsicher bist. Wenn Du in einer Situation merkst, dass Du nicht so viel Wissen zu geschlechtlicher Vielfalt hast, nutze eine der vielfältigen Quellen, um dich zu informieren.

Biete Unterstützung an, wenn möglich: Manchmal outet sich eine Person, weil es ihr nicht gut geht damit, dass so viele andere Menschen Fehlannahmen über sie haben oder weil sie eine andere Person braucht, mit der sie darüber sprechen kann. In so einem Fall kannst du sie fragen, was sich die Person von dir wünscht oder wie ihr sie unterstützen könnt. Hilfreich kann es auch sein, an professionelle Stellen zu verweisen wie z. B. eine TIN-Beratungsstelle.

3. TIN Personen mitbestimmen lassen, ohne sie für „TIN-Themen“ verantwortlich zu machen

Ola ist gut in dem neuen Boxverein angekommen. Eine Vorständin fragt sie, ob sie dazu bereit sei, ehrenamtlich ein Schutzkonzept zu erarbeiten, weil Ola sich ja gut auskenne, was TIN Personen bräuchten.

TIN Personen werden häufig dafür verantwortlich gemacht, bestehende Strukturen TIN-inklusiver zu gestalten. Manche TIN Personen haben daran Spaß, andere haben keine Lust oder keine Zeit, sich ehrenamtlich zu engagieren. Es kann auch belastend für TIN Personen sein, für den Abbau von Diskriminierung selbst sorgen zu müssen.



„**Nicht ohne uns über uns**“: Dies bedeutet, dass es wichtig ist, TIN Personen zu fragen, ob sie sich an Auseinandersetzungen zu Themen, die für sie relevant sind, beteiligen möchten. Die Betonung liegt hierbei auf „möchten“. Das Gegenteil wäre, sie dafür verantwortlich zu machen, dass sich etwas im Verein hin zu mehr Teilhabe von TIN Personen verändert.

„**Kennst du eine TIN Person, kennst du genau eine TIN Person**“: Die Lebensrealitäten von TIN Personen können sehr unterschiedlich sein, je nachdem, ob sie trans*, inter* oder nicht-binär sind und ob sie in Bezug auf weitere Themen diskriminiert oder privilegiert werden. Daher kann eine TIN Person auch nie für alle TIN Personen sprechen.



Fragen zum Weiterdenken

- Welche Argumente habt ihr im Kopf, weshalb eine TIN Person nicht im für sie passenden Team mitspielen sollte und wie könntet ihr diese entkräften?
- Wie könnt ihr im Verein eine offene Grundhaltung für die Anerkennung geschlechtlicher Selbstbestimmung signalisieren?
- Welche Unterstützungsangebote oder Beratungsstellen für TIN gibt es in eurer Nähe oder online?

