

## 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 bei der Besetzung von Funktionen und Ämtern aktiv zu fördern und zu ermutigen.

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

### 1. TIN Personen in verantwortungsvollen Positionen zu sehen, stärkt andere TIN Personen

*Richard spielt seit 20 Jahren Eishockey im Verein. Er ist trans\*. In seinem alten Verein hat er wegen Transfeindlichkeit oft Probleme gehabt. Vor allem, als es darum ging, den Namen in seinem Spielerpass zu ändern. Daher hat er seit kurzem den Verein gewechselt. Es freut ihn total, dass im neuen Verein bei der letzten Wahl Julia, eine trans\* Person, in den Vorstand gewählt wurde und somit eine TIN Person eine wichtige Vereinsfunktion innehat. Das gibt ihm das Gefühl, in seinem neuen Verein wirklich willkommen zu sein. Richard hofft auch, dass durch die neue Zusammensetzung des Vorstands TIN-Belange in den Sitzungen berücksichtigt werden. Vielleicht versucht Richard jetzt, seinen Vornamen auf dem Spieler\*innenpass korrigieren zu lassen. Er wird mit Julia mal einen Gesprächstermin vereinbaren, um sich dazu auszutauschen.*

Zu TIN-inklusiven Vereinsstrukturen gehört, dass auch TIN Personen in Entscheidungspositionen, wie zum Beispiel als Mitglied des Vorstands, Trainer\*in oder Schiedsrichter\*in vertreten sind. Wenn TIN Personen den Verein nach außen vertreten, schafft das Sichtbarkeit für TIN Personen allgemein, stärkt TIN Personen im Verein und

signalisiert auch potentiellen Neumitgliedern, dass sie willkommen sind. Das gilt auch für Personen, die anderweitig von Diskriminierung betroffen sind.



### **TIN Personen ermutigen, verantwortungsvolle Positionen im Verein zu übernehmen**

**Leute gezielt ansprechen:** Häufig trauen sich privilegierte Menschen mehr zu als Menschen, die regelmäßig Diskriminierung erleben. Wartet nicht darauf, dass sich TIN Personen für bestimmte Positionen von alleine melden, sondern fragt aktiv nach, ob Personen Lust darauf haben oder was sie bräuchten, um einen bestimmten Posten anzunehmen. Diese Personen können dann aber nur für sich und nicht für alle TIN Personen sprechen: Oft wird eine einzelne trans\* Person als Vertretung aller trans\* Personen wahrgenommen – wenn sie zum Beispiel gefragt wird, was trans\* Personen im Allgemeinen zu einer bestimmten Sache denken. Das ist wenig sinnvoll, da trans\* Personen eine große Gruppe ganz unterschiedlicher Menschen mit ganz unterschiedlichen Erfahrungen sind.

**Sich für TIN-Belange engagieren:** TIN Personen sind nicht für TIN-Themen verantwortlich. Wenn eine TIN Person in verantwortungsvoller Position ist, passiert es häufig, dass sie verpflichtet wird, sich um Geschlechter- oder Diskriminierungsthemen zu kümmern. Das führt häufig dazu, dass die Person den Eindruck bekommt, auf ihr TIN-Sein reduziert zu werden und nicht gewählt worden zu sein, weil sie wichtige Dinge zu sagen hat. Das kann auch dazu führen, dass die Person mit dem Thema allein gelassen wird. Es ist gut, die Person zu fragen, inwiefern sie Lust hat, sich um bestimmte Themen zu kümmern. Die Person automatisch dafür verantwortlich zu machen und damit alleine zu lassen ist nicht besonders TIN-inklusiv. Ganz davon abgesehen kann eine TIN Person nicht die Perspektive von allen TIN Personen auf dem Schirm haben.

## **2. Bilder verschiedener Personen auf Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit schaffen Sichtbarkeit**

*Wenn sich Amira die Fotos auf den Flyern ihres Vereins anschaut, fragt sie sich, ob sie als trans\* Frau wirklich zum Verein dazu gehört. Soweit sie das beurteilen kann, sind nur Bilder aus den Männergruppen abgebildet. Dabei fällt Amira auch auf, dass die abgebildeten Personen sich alle sehr ähnlich sehen, zum Beispiel sind sie bis auf wenige Ausnahmen alle weiß und werden nicht sichtbar behindert.*

Die Auswahl der Personen, die auf Homepages, Flyern oder sonstigen Öffentlichkeitsmaterialien abgebildet ist, hat Einfluss darauf, inwiefern sich (nicht nur) TIN Personen im Verein willkommen und eingeladen fühlen.



### Unterschiedliche Menschen abbilden

Achtet bei der Abbildung von Personen in Werbemitteln darauf, dass unterschiedliche Menschen sichtbar werden und marginalisierte (benachteiligte) Gruppen genügend Raum in Dokumentationen und Materialien zur Öffentlichkeitsarbeit bekommen (z. B. im Jahresbericht). Dabei muss euch jedoch immer klar sein, dass nicht alles „sichtbar“ gemacht werden kann – zum Beispiel ist das Geschlecht einer Person und ob sie behindert wird nicht immer von außen sichtbar.

## 3. Sich proaktiv für Gleichstellung einsetzen, um TIN Personen Offenheit zu signalisieren

*Eric hatte bei der Demonstration am Christopher-Street-Day (CSD) eine sehr nette und angenehme Unterhaltung mit einer Person, die für einen Judo-Verein Flyer verteilte, auf denen für ihr neues TIN-inklusives Sportangebot geworben wurde. Eric kennt den Verein, das Training findet zwei Straßen entfernt von seiner Wohnung statt. Bisher hat er sich nicht getraut, einen Termin für ein Probetraining zu vereinbaren. Nachdem er so angenehm auf dem CSD vom neuen Sportangebot erfahren hat, ist er zuversichtlicher, dass er als trans\* Person im Verein willkommen sein könnte.*

Für TIN Personen ist es nicht immer einfach und es kann sogar gefährlich sein, sich an neue Orte und in unbekannte Räume zu begeben, von denen nicht klar ist, inwiefern die eigene Geschlechtsidentität dort anerkannt wird. Wenn ein Verein bei TIN-relevanten Veranstaltungen vertreten ist, kann das TIN Personen erleichtern, Kontakt zu dem Verein aufzunehmen.



### Engagement für (geschlechtliche) Gleichstellung

- Seid bei relevanten Veranstaltungen, wie beispielsweise den EuroGames, Gay Games, dem CSD oder queeren Stadtfesten vertreten, unterstützt Leute aus eurem Verein daran teilzunehmen und macht Werbung dafür.
- Unterstützt queere und trans\* Vereine, Initiativen und Veranstaltungen finanziell oder mit anderen Ressourcen. Auch projektbezogene Kooperationen (z. B. mit queeren Jugendnetzwerken) sind ein guter Weg, um eure Expertise als Verein für queere und trans\* Personen einzusetzen und zudem TIN Personen auf euren Verein aufmerksam zu machen.

- Verteilt Flyer auf TIN-Veranstaltungen oder seid als Verein dort sichtbar.
- Bedruckt eure Vereinskleidung mit Slogans, die sichtbar machen, dass ihr für Gleichstellung und gegen Diskriminierung seid.
- Wenn ihr Social-Media-Kanäle betreibt, abonniert Kanäle von Leuten oder Organisationen, die sich gegen Diskriminierung einsetzen und teilt deren Inhalte.



### Fragen zum Weiterdenken

- Gibt es auf den wichtigen Vereinspositionen- und ämtern Menschen, die Diskriminierungserfahrungen machen? Wenn die Gruppe sehr homogen ist: Wie könntet ihr das gezielt ändern?
- Wer ist für die Förderung der Teilhabe von TIN Personen im Verein zuständig?
- Wie sind Homepage, Flyer und andere Materialien der Öffentlichkeitsarbeit bisher gestaltet? Wer ist darauf sichtbar und wer nicht?
- Bei welchen Veranstaltungen, die sich gezielt gegen Diskriminierung von TIN Personen richten, könnte euer Verein teilnehmen? Wie kann euer Verein sich gegen die Diskriminierung von TIN Personen engagieren (z. B. Unterzeichnung/ Unterstützung von Kampagnen/durch die Bereitstellung von Ressourcen)?
- Seid ihr auf Social-Media-Plattformen vertreten? Wem könntet ihr folgen und wessen Inhalte könntet ihr teilen?

