



## WISSENSBAUSTEINE

1. Anerkennung
2. Sprache
3. Sichtbarkeit
4. Dokumente
5. Räume
6. Schutz
7. Innovation

### 8. Mehrfachzugehörigkeit

9. Kommunikation
- Extra: Recht

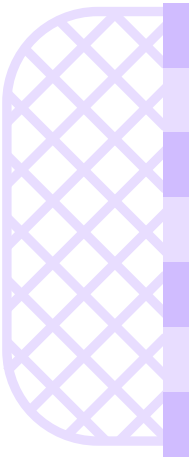
Wir treten verbindlich dafür ein, Mehrfachdiskriminierungen durch Überschneidung von z. B. Rassismus, Antisemitismus, Klassismus, Behindertenfeindlichkeit, Sexismus, LSBTIQ\*-Feindlichkeiten gleichermaßen mitzudenken und zu bekämpfen.

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

Mehrfachzugehörigkeit bzw. Mehrfachdiskriminierung meint, dass ein Mensch immer auf Grund mehrerer Machtverhältnisse wie beispielsweise Rassismus, Antisemitismus, Klassismus und Behindertenfeindlichkeit gleichzeitig bestimmte Erfahrungen macht. Dazu zählt nicht nur das tatsächliche oder vermutete Geschlecht. Menschen machen außerdem vor dem Hintergrund ihrer tatsächlichen oder zugeschriebenen Herkunft, Religion, sozialen Herkunft oder weil sie behindert werden, bestimmte Diskriminierungs- bzw. Privilegierungserfahrungen. Menschen werden nicht nur diskriminiert, weil sie zu einer Gruppe gehören, sondern oft, weil dies vermutet/unterstellt/angenommen wird. Dies wird als Zuschreibung bezeichnet. Diese spezifischen Erfahrungen, die durch Überschneidung und Wechselwirkungen von Diskriminierungsformen entstehen, werden im täglichen Leben oft unsichtbar (gemacht). Unter dem Begriff „Intersektionalität“ könnt ihr ebenso Informationen zu dem Thema finden.

### 1. Die meisten Menschen, auch TIN Personen, sind mehrfachzugehörig

*Erinnerst du dich an Ali (→ WB 2 Sprache)? Ali ist nicht-binär und die einzige Person of Color im Team und hört einen Mitspieler sagen: „Für einen Türken spielst du ganz schön gut.“ Dabei wird Ali darauf reduziert, eine Person of Color zu sein und mit dem Vorurteil konfrontiert, dass Türken nicht gut Handball spielen.*



Dieses Beispiel zeigt, dass TIN Personen neben Ausschlüssen auf Grund von TIN-Diskriminierung auch Ausschlüsse auf Grund von anderen Diskriminierungsformen, z. B. Rassismus, erfahren können. Menschen, die auf Grund mehrerer Merkmale diskriminiert werden, sind **mehrfachdiskriminiert**. Dabei können die Zugehörigkeiten real oder zugeschrieben sein. Oft finden Diskriminierungen statt, weil angenommen (= zugeschrieben, unterstellt) wird, dass eine Person so oder so sei. Ali erlebt wiederum keine Ausschlüsse auf Grund von Behinderung oder weil angenommen wird, dass Ali weniger gebildet sei. Ali ist in dieser Hinsicht also privilegiert und wird nicht benachteiligt oder infrage gestellt.



### Sich bewusst sein darüber, dass die Lebensrealitäten von TIN Personen sehr vielfältig sein können

Welche Erfahrungen eine Person jeweils macht, hängt neben ihrem Geschlecht gleichzeitig zum Beispiel davon ab, welche Klassenzugehörigkeit, welches Alter und welche Religion der Person zugeschrieben werden. Und selbst bei Geschlecht verschränken sich verschiedene Formen von Diskriminierung miteinander. Zum Beispiel wird die Trans\*-Diskriminierung, die eine Schwarze trans\* Frau erfährt anders sein als die, die eine weiße trans\* Frau erfährt. Daher ist es nicht möglich, ein Merkmal wie Geschlecht getrennt von anderen Kategorien zu betrachten. Frauen werden gegenüber Männern benachteiligt, trans\* und nicht-binäre Personen gegenüber cis Personen. Trans\* Frauen machen teilweise andere Erfahrungen als trans\* Männer oder inter\* Personen. Dabei ist es uns wichtig, nicht zu vergleichen, wer mehr oder weniger benachteiligt wird.

Wir wünschen uns ein Bewusstsein dafür, dass die Lebensrealitäten von TIN Personen sehr vielfältig sein können.

## 2. Ohne das Zusammenhängen verschiedener Formen von Diskriminierung zu berücksichtigen ist nur die Teilhabe bestimmter TIN Personen möglich

*Erinnerst du dich an Mo (→ WB 5 Räume)? Mo ist nicht-binär und benutzt einen Rollstuhl. Mo kann wegen der baufälligen Rampe die Halle nur schwer betreten und die Toilette gar nicht. In der Umkleide sind die Bänke so aufgestellt, dass sie den Weg zur Toilette versperren.*

Wenn nicht berücksichtigt wird, dass eine TIN Person beispielsweise auch einen Rollstuhl nutzt, kann Mo nicht mitmachen. Mo würde zum Beispiel eine genderneutrale Toilette nichts bringen, wenn diese nicht mit dem Rollstuhl befahrbar ist. Ohne die Verschränkung verschiedener Formen von Diskriminierung zu berücksichtigen, sondern sich ausschließlich auf Geschlecht zu fokussieren hat zur Folge, dass ausschließlich einigen privilegierten TIN Personen die Teilhabe ermöglicht wird.



### **Sich über Lebensrealitäten von Menschen mit Mehrfachdiskriminierung erkundigen**

Wenn es euer Ziel ist, alle TIN Personen am Sport teilhaben zu lassen, ist es notwendig, sich mit allen Formen von Diskriminierung auseinanderzusetzen. Dadurch könnt ihr mehr darüber erfahren, was unterschiedliche Menschen ausschließen kann. Wir laden euch deshalb dazu ein, verschiedenen Menschen mit verschiedenen Lebensrealitäten zuzuhören. Welche Erfahrungen machen Menschen außerhalb deiner eigenen Lebensrealität?

## **3. Die meisten Menschen sind mehrfachzugehörig**

*Erinnerst du dich an Julia (→ WB 3 Sichtbarkeit)? Julia ist seit kurzem im Vorstand eines Eishockeyvereins. Richard, der auch trans\* ist, und Julia haben den Wunsch, dass sich der Gesamtverein mehr mit geschlechtlicher Vielfalt auseinandersetzt und die „Charta für geschlechtliche Vielfalt“ unterzeichnet. In der nächsten Vorstandssitzung wollen sie gemeinsam die Idee vorstellen. Julia hat etwas Angst, dass der Vorstand nicht begeistert sein wird von dem Mehraufwand, der mit der Charta verbunden ist. Im Baustein „Mehrfachzugehörigkeit“ wird dann auch noch gefordert, dass sich mit allen Formen von Diskriminierungen und Privilegien auseinandergesetzt werden soll. Julia hat Angst, dass der Vorstand sich davon überfordert fühlt und den Chartapunkt „Mehrfachzugehörigkeit“ außen vor lassen möchte.*

Wenn ein Verein sich erstmal mit einer Diskriminierungsform auseinandersetzt, bedeutet das automatisch, dass sich die Bedingungen im Verein ändern, die Offenheit für unterschiedlichste Menschen steigt und davon profitieren am Ende alle im Verein. Wenn das Lernen und die Auseinandersetzung erst mal losgehen, ist der Prozess nicht mehr zu stoppen. Vereine werden sich also quasi automatisch mit verschiedenen Diskriminierungsformen beschäftigen. Die Wirkmechanismen sind oft ähnlich.

Ein erster Schritt kann sein, sich darin zu üben, mögliche Mehrfachdiskriminierungen überhaupt wahrzunehmen und anzuerkennen. Dies macht oft schon einen großen Unterschied und weckt auch die Neugier, mehr über Mehrfachzugehörigkeiten zu erfahren. Inwiefern ein Mensch sich für eine antidiskriminierende Grundhaltung entscheidet, bleibt aber jeder Person selbst überlassen. Das kann nicht von außen oder einer Gruppe festgelegt werden. Leider ist aber jeder Mensch – ob er es möchte oder nicht - in Machtverhältnisse verstrickt und eigene Privilegien nehmen die meisten Menschen oft erst mal nicht so schnell wahr. Wenn du dir über eine Sache nie Gedanken machen musst, z. B. wen du in der Öffentlichkeit küsst, mit welcher Person du Hand in Hand gehst oder ob du einfach von „meiner Frau“ oder „meinem Mann“ sprechen kannst, bist du vermutlich heterosexuell und diesbezüglich gesellschaftlich privilegiert. Auseinandersetzung und Austausch über (die eigene) Mehrfachzugehörigkeit kann mehr Verständnis füreinander schaffen und allgemein für mehr Offenheit im Verein sorgen.

**Machtverhältnisse** führen dazu, dass bestimmte Personengruppen **Privilegien** gegenüber anderen Personengruppen haben, die **Diskriminierungen** erleben. Privilegien sichern, dass ein Mensch besser behandelt wird. Menschen, die beispielsweise als dünn, erwachsen, cisgeschlechtlich, weiß, heterosexuell, reich und/oder als nicht behindert wahrgenommen werden, profitieren von Machtverhältnissen. Menschen, die beispielsweise als dick, Kind/jugendlich, trans\*, Schwarz, homosexuell, arm und/oder behindert wahrgenommen werden, werden durch dieselben Machtverhältnisse benachteiligt. Diskriminierung und Privilegien bedingen sich gegenseitig.

Die meisten Menschen sind mehrfachzugehörig und bezogen auf manche Machtverhältnisse privilegiert oder eben benachteiligt. Wenn eine Person sich wirklich gegen Diskriminierung einsetzen möchte, ist es deshalb unabdingbar, sich damit auseinanderzusetzen, durch welche Machtverhältnisse diese Person selbst profitiert oder benachteiligt wird.





## Eine antidiskriminierende Grundhaltung lädt dazu ein, sich besser kennenzulernen

Ein wichtiger Teil von Antidiskriminierungsarbeit ist Selbstreflexion. Wo profitiert ihr von Machtverhältnissen und wo werdet ihr benachteiligt? Wie könnt ihr mit Privilegien so umgehen, dass andere Menschen dadurch nicht ausgeschlossen werden? Wie könnt ihr mit Menschen, die diskriminiert werden, solidarisch und verbündet sein? Diese Reflexionsprozesse schließt ihr in der Regel nicht nach kurzer Zeit ab. Sie gehören zum lebenslangen Lernen dazu.

## 4. Es kann strategisch sinnvoll sein, ein Merkmal wie Geschlecht in den Vordergrund zu stellen

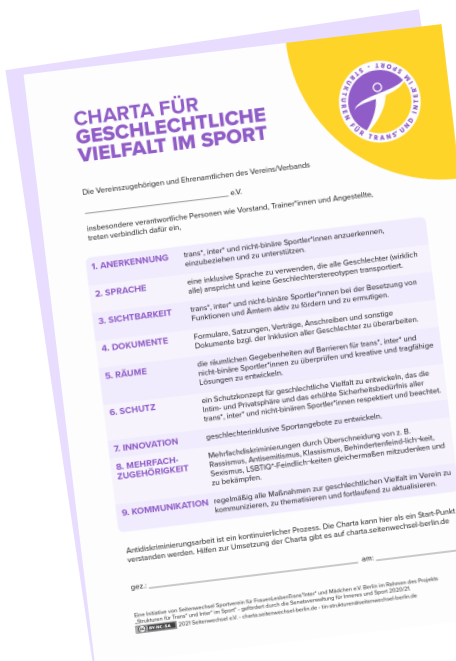
*Das Vorstellen in der Vorstandssitzung löst verschiedene Diskussionen aus. Özcan merkt beispielsweise an, ob es nicht etwas ungerecht ist, sich so viel mit Geschlecht im Verein auseinanderzusetzen, wenn doch alle Formen von Diskriminierung wichtig sind?*

Die Frage kommt immer wieder. Es ist wichtig, sich mit allen Formen von Diskriminierung auseinanderzusetzen und wie diese zusammenhängen.



## Die Charta zu geschlechtlicher Vielfalt kann ein Anfang sein, eine antidiskriminierende Grundhaltung im Verein zu etablieren

Es macht durchaus Sinn, sich mit einzelnen Formen von Diskriminierung und Privilegierung getrennt voneinander auseinanderzusetzen, wenn klar ist, was Mehrfachdiskriminierung und Mehrfachzugehörigkeit bedeuten. Bestimmte Ausschlussfaktoren und rechtliche Grundlagen sind spezifisch (→ WB Recht). Wir wünschen euch, dass die Charta für geschlechtliche Vielfalt und die damit verbundenen Auseinandersetzungen der Start für euch sind, eure antidiskriminierende Grundhaltung zu vertiefen.



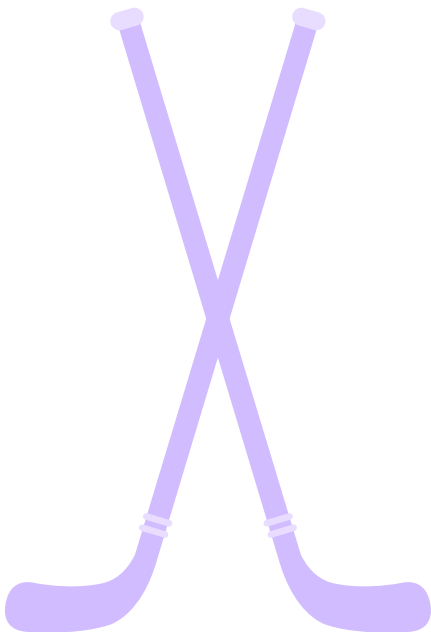


## Fragen zum Weiterdenken

- Welche Diskriminierungsformen kennt ihr? Wo findet im Verein zwischenmenschlich eventuell Diskriminierung statt? Inwiefern wird Leuten von vornherein der Zugang zum Verein verwehrt?
- Mit welchen Diskriminierungsformen setzt ihr euch im Verein auseinander? Wie hängen diese mit TIN-Feindlichkeit zusammen?
- Wie könnt ihr eine diskriminierungskritische Grundhaltung in die Auseinandersetzung mit der Charta einfließen lassen?
- Welchen Rahmen für Selbstreflexion und zur individuellen Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien könnte es in eurem Verein geben?
- Gibt es eine Ansprechperson im Verein bei Diskriminierung oder ein Feedbacksystem? (→ WB 6 Schutz)

### Zum Weiterlesen/-sehen/-hören:

- LesMiGraS: Mehrfachdiskriminierung. [https://lesmigras.de/de/informationen-downloads#was\\_ist\\_mehrfachdiskriminierung](https://lesmigras.de/de/informationen-downloads#was_ist_mehrfachdiskriminierung)
- Rosapedia: Intersektionalität (Youtube-Video). [https://youtu.be/Nw\\_M-FEzsNc](https://youtu.be/Nw_M-FEzsNc)
- Kompetenzstelle i-Päd: Respect Guide. <http://www.i-paed-berlin.de/de/Downloads/>



2021 Seitenwechsel e.V.  
charta.seitenwechsel-berlin.de  
tin-strukturen@seitenwechsel-berlin.de

Ein Projekt von



Gefördert im  
Teilhabeprogramm  
von der  
Senatsverwaltung  
für Inneres und Sport

