



## 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, regelmäßig alle Maßnahmen zur geschlechtlichen Vielfalt im Verein zu kommunizieren, zu thematisieren und fortlaufend zu aktualisieren.

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

### 1. Direkte, klare und transparente Kommunikation

*Yasmine ist vor einigen Monaten einem Verein beigetreten. Dieser Verein hatte auf der Webseite veröffentlicht, dass er in einer Mitgliederversammlung die „Charta für geschlechtliche Vielfalt“ beschlossen hat. Yasmine ist trans\* und hat die Hoffnung, dass das ein Verein sein könnte, bei dem sie endlich mal wieder in entspannter Atmosphäre Sport machen kann. Sie probiert zunächst Fechten aus. Die Fecht-Trainerin findet die Charta toll und hat sie gleich nach der Mitgliederversammlung (MV) gemeinsam mit ihren Trainingsgruppen umgesetzt. Yasmine merkt am respektvollen Umgang der Trainerin, dass diese sich mit geschlechtlicher Vielfalt auseinandergesetzt hat. Trotz der netten Atmosphäre merkt sie, dass Fechten nichts für sie ist und möchte ein Probetraining in der Leichtathletikgruppe mitmachen. Vorab telefoniert sie mit dem Trainer. Als sie sich bei ihm als trans\* Frau outet und ihn auf die Charta anspricht, die in der Mitgliederversammlung verabschiedet wurde, reagiert er verwundert: „Das heißt du bist jetzt ein Mann oder eine Frau? Ich war nicht auf der Mitgliederversammlung und weiß nichts von irgendeiner Charta.“*

Zunächst wird deutlich, dass die Information, dass der Verein die Charta verabschiedet hat nicht bei allen Vereinsmitgliedern angekommen ist. Möglicherweise wurde dies nur

auf der Mitgliederversammlung besprochen, an der in den seltensten Fällen alle anwesend sein können. Es könnte den Leichtathletik-Trainer frustriert haben, von der Charta durch den Anruf einer neuen Teilnehmerin zu erfahren statt von den Vereinsverantwortlichen. Die Reaktion des Trainers wirkt zudem, als sei er nicht motiviert, die Charta umzusetzen. Möglicherweise ist das so, weil ihm der Sinn und Zweck der Charta nicht klar ist. Wenn nicht klar ist, warum es wichtig ist, etwas zu verändern, ist verständlich, dass die Motivation, dies zu tun eher gering ist.



### **Vereinsstrukturen etablieren, in denen Veränderungen transparent und klar und wiederholt kommuniziert werden**

**Transparente Kommunikation durch Vereinsverantwortliche:** Veränderungen müssen allen Vereinsmitgliedern auf eine Art und Weise zugänglich gemacht werden, dass möglichst alle wissen, was sich verändert hat. Um möglichst viele Mitglieder zu erreichen, könnt ihr viele Informationskanäle nutzen: z. B. Mitgliederversammlung, Arbeitsgemeinschaften, Social Media, E-Mails/ Newsletter, Website und im Einzelfall ggf. Telefonate oder SMS.

**Versucht Wissen über geschlechtliche Vielfalt inhaltlich zugänglich zu machen:** Das Vorwissen zu geschlechtlicher Vielfalt ist unterschiedlich. Am besten sollte bereits vor dem Verabschieden der Charta überlegt werden, wie verschiedenen Personen mit unterschiedlichen Rollen im Verein die Inhalte der Charta verständlich gemacht werden können. Vor allem Trainer\*innen haben bei der Umsetzung eine Schlüsselrolle. Mögliche Sensibilisierungsmaßnahmen könnten neben Schulungen zum Beispiel sein, dass Charta-erfahrene Vereinsmitglieder solchen mit weniger Erfahrung für Fragen zur Verfügung stehen („Mentoring-Programm“). Oder einzelne Vereinsmitglieder, die sich gut mit der Charta auskennen, besuchen verschiedene Trainingsgruppen und erzählen dort kurz etwas darüber. Nur wenn alle verstehen, warum die Charta verabschiedet wurde, kann erwartet werden, dass Leute sie gutheißen und den Mehraufwand auf sich nehmen, diese umzusetzen.

**Überlegt euch konkrete Schritte zur Umsetzung für verschiedene Bereiche:** für Leute aus dem Vorstand stehen vielleicht andere Aspekte der Charta im Vordergrund als für Trainer\*innen. Überlegt euch deshalb beim Beschließen der Charta gleich für verschiedene Abteilungen Schritte zur Umsetzung und legt diese konkret fest. Formuliert diese einzelnen Schritte möglichst klar und einfach und verbindet sie mit einem zeitlichen Ziel (z. B. In der ersten Woche sollten alle die Charta gelesen haben, im ersten Monat bilden sich Arbeitsgruppen aus verschiedenen Bereichen, die sich weitere Schritte zur Umsetzung (s. o.) überlegen usw.).

**Kommuniziert den Stand von Veränderungen möglichst aufrichtig:** Seid ehrlich zu euch selbst, wenn ihr Veränderungsprozesse reflektiert. Vereine umzugestalten, so dass es weniger Barrieren für die Teilhabe verschiedener Personen gibt, braucht Zeit und Durchhaltevermögen. Kommuniziert als Verein möglichst transparent, wo ihr steht und was ihr verändern wollt, so dass alle wissen, woran sie sind.

## 2. Kommunikation der existierenden Charta für neue Vereinsmitglieder

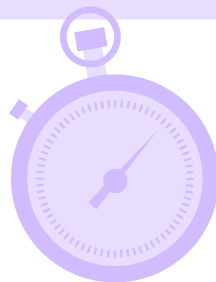
*Rosa ist inter\* und hat sich sehr gefreut, dass die Charta im neuen Verein verabschiedet wurde. Rosa kann jetzt bei den Männern mittrainieren, obwohl Rosa häufig für eine Frau gehalten wird. Das ist in der Umkleidekabine und auf dem Platz gar kein Thema mehr, da die Teamkolleg\*innen sensibilisiert wurden. Nach der Winterpause kommen zwei Neue ins Team. Rosa bemerkt, dass die beiden miteinander tuscheln, als Rosa die Umkleidekabine betritt.*

Im Beispiel wird deutlich, welche Folgen es haben kann, wenn neue Vereinsmitglieder beim Vereinsbeitritt nicht über die Charta informiert werden – sie sind für TIN Personen im Team nicht sensibilisiert, was für TIN Personen wiederum zu schwierigen Situationen führen kann.

### **Gewährleisten, dass Veränderungen nachhaltig kommuniziert werden**

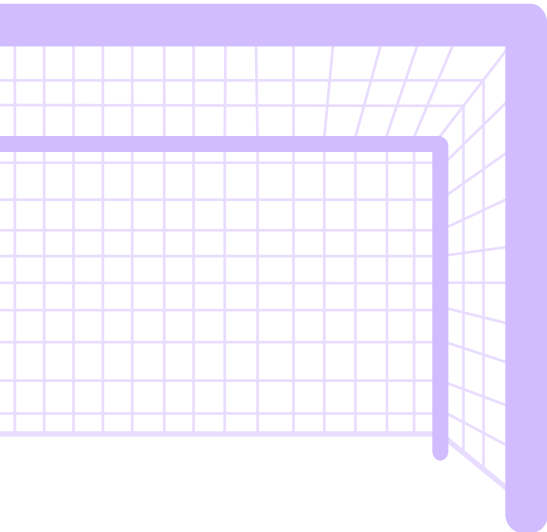
Neue Mitglieder sollten bereits bei Vereinsbeitritt über die Charta informiert werden und ihnen der Sinn und Inhalt der Charta mitgeteilt werden.

**Mitglieder regelmäßig darüber informieren, wie der Verein sich mit Diskriminierung auseinandersetzt:** Bei Vereinsbeitritt und in regelmäßigen Abständen solltet ihr eure Mitglieder darüber informieren, wie der aktuelle Stand des Vereins zur Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist. Zum Beispiel könntet ihr die Frage, was ihr aktuell tut, um eure Angebote zugänglicher und inklusiver zu gestalten als festen Punkt in euren Newsletter aufnehmen.



## 3. Diskretion bei der Kommunikation über TIN Personen

*Robyn hat sich nach vielen Jahren Trainingspause bei einem Fußballverein angemeldet. Er lebt seit vielen Jahren als Mann, ohne dass jemand in seinem Umfeld weiß, dass er trans\* ist. Bei der Anmeldung musste er sich beim Teammanager outen, da sein Spielerpass noch auf seinen alten Namen ausgestellt ist. Der Manager setzt sich schon seit Jahren für eine Öffnung des Vereins für trans\* Personen ein. Er freut sich sehr, dass*



*Robyn jetzt dabei ist und schreibt deshalb sofort im Vereinschat, dass jetzt endlich auch eine trans\* Person dabei ist und alle bitte achtsam im Umgang mit dieser Person sein sollen. Zwei Wochen später ist Robyn das erste Mal im Training dabei. Er war früher in der Berlin-Auswahl und hat seitdem nichts verlernt. Er schießt zwei Tore im Abschlusspiel. Danach wird er vom Kapitän auf ein Bier eingeladen, der ihm ein bisschen vom Team erzählt: „Wir haben eigentlich selten neue Spieler, aber aktuell haben wir ein paar Neue, das bringt frischen Wind rein. Es soll jetzt bald auch eine trans\* Person in unserem Team anfangen, hab ich*

*gehört. Voll krass irgendwie. Denke zwar nicht, dass der bei uns mithalten kann, aber er kann von mir aus gern dazu kommen!“*

Gerade, wenn ihr wollt, dass euer Verein TIN-inklusiver wird, kann es sein, dass ihr euch freut, wenn sich trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen bei euch anmelden. In dem Beispiel wird jedoch deutlich, dass es für TIN Personen wie Robyn unangenehm sein kann, wenn ihr ohne das Wissen der Person von ihrer Identität erzählt.

Es ist nicht immer sichtbar, ob eine Person trans\*, inter\* oder nicht-binär ist und jede Person sollte das Recht haben, selbst zu entscheiden, vor wem sie ihre Identität offenlegt und vor wem nicht.



### **Privatsphäre und Sicherheit von TIN Personen bei der Weitergabe von Informationen priorisieren:**

**Outet niemanden ohne die Zustimmung der Person:** Wenn ihr um die Identität einer Person wisst, erzählt dies auf keinen Fall ohne die Zustimmung der Person weiter. Da trans\* und inter\* Diskriminierung in allen gesellschaftlichen Bereichen spürbar ist, kann es für TIN Personen wichtig sein, nicht immer offen mit ihrer Identität umzugehen. Respektiert das, um die Person(en) zu schützen!

**Die Identität von TIN Personen nicht als Aushängeschild für politische Zwecke nutzen:** Es ist super, wenn ihr euch bemüht, TIN-inklusiv zu sein. Bitte vergesst dabei aber nicht, dass TIN Personen nicht in eurem Verein sind, damit ihr als Verein TIN-inklusiver wirkt.



### Fragen zum Weiterdenken

- Wie werden in eurem Verein Veränderungen kommuniziert? Wie sichtbar sind Veränderungen?
- Inwiefern tragen eure Kommunikationsstrukturen zur Umsetzung der Charta bei, wo stehen diese eher im Weg (z. B. Wer soll die Charta unterschreiben? Wer spielt eine Schlüsselrolle beim Umsetzen?)?
- Wie wird Feedback gegeben und angenommen? Gibt es dafür ein formalisiertes Vorgehen (z. B. Feedback-Formular, Beschwerdewesen, regelmäßige Evaluationen)?
- Wie geht ihr mit sensiblen Daten intern um? Welchen Umgang habt ihr damit, wenn hinter dem Rücken einer Person über sie gesprochen wird?

