



# EINE CHARTA FÜR GESCHLECHTLICHE VIELFALT IM SPORT

Toolkit für die Vereinsentwicklung  
Entstanden im Projekt "Strukturen  
für Trans und Inter im Sport"



# INHALT

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>5</b>
Warum und wozu eine Charta für geschlechtliche Vielfalt?	
Was bedeutet eigentlich trans*, inter* und nicht-binär?	
<b>2. Charta für geschlechtliche Vielfalt .....</b>	<b>13</b>
<b>3. Wissensbausteine .....</b>	<b>17</b>
[1] Annerkenung .....	19
[2] Sprache .....	23
[3] Sichtbarkeit .....	27
[4] Dokumente .....	31
[5] Räume .....	35
[6] Schutz .....	39
[7] Innovation .....	43
[8] Mehrfachzugehörigkeit .....	47
[9] Kommunikation .....	53
Extra: Recht .....	58
<b>Das Charta-Team .....</b>	<b>63</b>
<b>Impressum .....</b>	<b>66</b>



# 1. EINLEITUNG



# EINLEITUNG



## Warum und wozu eine Charta für geschlechtliche Vielfalt?

Wir freuen uns, dass ihr Interesse an dem Thema geschlechtliche Vielfalt im Sport habt. Wenn alle Menschen mitgedacht werden, ist das gut und bereichernd für alle, gut für die Gemeinschaft. Ausschlüsse passieren oft unbeabsichtigt, weil für die, die da sind, die Strukturen meist passend sind und nicht hinterfragt werden (müssen). Menschen und ihre Lebenssituation mitzudenken muss gelernt werden und ist ein (lebenslanger) Prozess. Wir möchten daher alle einladen, mit uns mitzudenken und mitgedacht zu werden.



Am Anfang wird vielleicht einiges von dem, was ihr hier lest, neu, ungewohnt oder sogar irritierend für euch sein. Einige denken vielleicht: „Wir haben gar kein Problem mit trans\*, inter\* und nicht-binären Personen, zu uns können alle kommen, wenn sie wollen.“ Dies ist ein sehr häufiges Argument und aus der oben beschriebenen Perspektive auch nachvollziehbar. Deshalb ein Beispiel zur Verdeutlichung: Wart ihr schon mal auf einer Party, wo ihr das Gefühl hattet, ihr fühlt euch einfach nicht so richtig wohl? Ihr hattet euch total auf die Party gefreut, kommt dort an und merkt, dass ihr irgendwie nicht reinpasst. Alle scheinen auf einer Wellenlänge zu sein, erzählen sich Insider-Witze, die ihr nicht versteht und haben einen ähnlichen Kleidungsstil. Vielleicht sind die Leute sogar nett zu euch, aber das ändert nichts an dem Gefühl, dass ihr grundsätzlich anders seid und nicht reinpasst. Trans\*, inter\* und nicht-binäre (TIN) Personen erleben solche „Partys“ in ganz unterschiedlichen Situationen und Kontexten, auch in Sportvereinen, häufig oder sogar täglich. Es hat also nichts damit zu tun, dass die Menschen dort „nicht nett genug“ zu ihnen sind, sondern damit, dass Vereine auf bestimmte Personengruppen ausgerichtet sind, in der Regel z. B. auf Personen, die nicht TIN sind. Das kann dazu führen, dass dann keine oder wenige TIN Personen in den Verein kommen.

Die **Charta für geschlechtliche Vielfalt** ist ein Kondensat. Es ist eine Sammlung der klassischen und vor allem kritischen Themenbereiche, die bei der Umsetzung eines Sportvereins für alle Geschlechter von Bedeutung sind. Die Charta soll vom Vorstand stellvertretend für die Mitglieder, Angestellten und Trainer\*innen im Verein unterzeichnet werden. Damit erklärt der Verein oder Verband die Absicht, sich mit geschlechtlicher Vielfalt befassen und ein Sportverein oder –verband für alle Geschlechter werden zu wollen. Wir selbst, Seitenwechsel, werden die Charta auch unterzeichnen, denn auch wir sind noch auf dem Weg! Es kann ein guter Start sein, die Charta bei der Mitgliederversammlung vorzustellen und dort einen Beschluss zu fassen, die Charta zu unterzeichnen. Zu jedem der neun Chartapunkte haben wir einen kurzen **Wissensbaustein** entwickelt, der anschaulich machen soll, was gemeint ist und was getan werden kann.

Eine Kultur der Offenheit und Vielfalt zu pflegen, kommt nicht nur TIN Personen zugute, sondern führt dazu, dass viele Menschen sich wohler fühlen. Wir würden uns freuen, wenn ihr euch anhand der Bausteine damit beschäftigen möchtet, wie euer Verein ein (noch) besserer Ort für trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen (kurz: TIN Personen) werden könnte. Vielleicht tut ihr bereits einiges, vielleicht ist manches neu für euch. Egal, ob ihr euch gar nicht mit dem Thema auskennt oder schon viel Vorerfahrung habt – die Bausteine liefern euch ganz konkrete Anregungen und Informationen für euren Alltag als Trainer\*in, Schiedsrichter\*in, Vorstandsmitglied oder Geschäftsführung. Die Charta mit den dazugehörigen Wissensbausteinen wurde entwickelt, damit TIN Personen unbeschwert und mit Freude am Sport teilnehmen können.

Uns geht es dabei NICHT darum, euch zu zeigen, was ihr alles „falsch“ oder „richtig“ macht. Auch große Veränderungen beginnen mit kleinen Schritten und jede Person, die Training gibt, weiß: Es läuft nie alles nach Plan. Das Wichtigste ist, überhaupt damit anzufangen und im Verlauf offen dafür zu sein, neue Dinge auszuprobieren. Versteht es als learning by doing – und die Wissensbausteine als Werkzeugkoffer, der euch auf dem Weg zu Veränderungen konkret unterstützen kann. In den 10 Wissensbausteinen findet ihr deshalb nicht nur typische Problembereiche und Lösungsvorschläge, sondern auch unterschiedliche Beispiele aus der Praxis.





## Was bedeutet eigentlich trans\*, inter\* und nicht-binär?

Damit wir mit einer gemeinsamen Sprache sprechen, wollen wir vorab klären, was wir meinen, wenn wir bestimmte Begriffe benutzen.

**Geschlecht** wird in der Regel als etwas verstanden, was bei der Geburt anhand äußerer Geschlechtsmerkmale (z. B. „Penis“ oder „Vulva“) von medizinischem Personal (z. B. Ärzt\*in oder Geburtshelfer\*in) bestimmt wird. Es wird meist davon ausgegangen, dass es ausschließlich zwei Geschlechter, nämlich männlich und weiblich gibt. Geschlecht wird zudem als etwas verstanden, das lebenslang unveränderbar ist. Die meisten Menschen stellen dies erst mal nicht in Frage. Seit es den Geschlechtseintrag „divers“ im Geburtenregister gibt, kommen die fixen Vorstellungen der Zweigeschlechterordnung aber doch zunehmend ins Wanken. Zur Lebensrealität von trans\*, inter\* und nicht-binären (TIN) Personen passt dieses Verständnis von Geschlecht auch überhaupt nicht:



**Trans\*** Personen wissen, dass sie nicht oder nicht ganz dem Geschlecht angehören, das ihnen bei der Geburt zugewiesen worden ist.



**Nicht-binäre** oder abinäre Personen verorten sich zudem außerhalb der Kategorien weiblich/ männlich, fühlen sich zum Beispiel keinem Geschlecht zugehörig oder mehreren Geschlechtern gleichzeitig.



Bei **inter\*** Personen geht es um das angeborene, körperliche Vorhandensein von Geschlechtsmerkmalen, die den typischen Kategorien von weiblich oder männlich nicht entsprechen oder beiden gleichzeitig. Manche inter\* Personen identifizieren sich jedoch als weiblich oder männlich, manche haben eine intergeschlechtliche Identität, die der Erfahrung entspringt, in/ mit einem intergeschlechtlichen Körper zu leben (vgl. Oll Deutschland). Inter\* Personen können auch trans\* sein, wenn ihnen bei der Geburt ein falsches Geschlecht zugewiesen worden ist.

Da die Mehrheitsgesellschaft an der Norm festhält, dass Geschlecht bei der Geburt von außen einer der Kategorien männlich oder weiblich zugeschrieben werden kann oder sollte und dass Geschlecht unveränderbar ist, kommt es zur **Privilegierung** (=Besserstellung) von Menschen, die sich in diesem Verständnis wiederfinden. Privilegien sichern, dass Menschen besser behandelt, in bestimmten Situationen bevorzugt werden oder sich über bestimmte Dinge einfach keine Gedanken machen müssen.

TIN Personen werden demgegenüber gesellschaftlich diskriminiert, also in bestimmten

Situationen benachteiligt und müssen sich beispielsweise die rechtliche Anerkennung des eigenen Geschlechts und Vornamens einklagen. Weil für TIN Personen die rechtliche Situation oft schwierig ist, haben wir zu diesem Thema einen 10. Wissensbaustein geschrieben (→ WB Recht).

Gesellschaftliche Privilegien haben ein Gegenüber: Benachteiligungen (=Diskriminierungen). Wir sprechen von Trans\*-, Inter\*- und Nicht-Binären- oder kurz TIN-Feindlichkeit. Dies ist zwar der inhaltliche Fokus der Wissensbausteine, jedoch gibt es weitere gesellschaftliche Machtverhältnisse. Menschen machen nicht nur aufgrund ihres (vermeintlichen) Geschlechts bestimmte Erfahrungen, sondern immer aufgrund des Zusammenwirkens mehrerer Machtverhältnisse gleichzeitig wie beispielsweise Rassismus, Behindertenfeindlichkeit, Klassismus, Sexismus. Das führt dazu, dass unterschiedliche TIN Personen ganz unterschiedliche Erfahrungen machen können (→ WB 8 Mehrfachzugehörigkeit). Wir als weiße, weitgehend nicht-behinderte trans\* und nicht-binäre Personen, die diesen Text schreiben, machen nicht die spezifischen Erfahrungen einer trans\* Frau of Color, die behindert wird. Unsere gesellschaftliche Positionierung beeinflusst, wie wir diesen Text schreiben, welche Beispiele wir wählen und welche Themen wir zum Beispiel gar nicht angesprochen haben. Diese Erkenntnisse sind Teil des Lernprozesses und der notwendigen Selbstreflexion, wenn wir Ausschlüsse verstehen und beseitigen wollen.

Manchen Menschen macht die Konfrontation mit dem Thema Geschlecht und geschlechtliche Vielfalt Angst oder es verunsichert sie. Im Sport sind wir Herausforderungen gewohnt: Wir atmen tief ein und aus und machen weiter. Wir hoffen, dass wir euch mit der Charta und den Wissensbausteinen auf diesem Weg und bei diesem Prozess der Auseinandersetzung und des Lernens ein bisschen unterstützen können. Dinge zu verändern ist nicht immer leicht, aber wir können euch versichern – es lohnt sich!

Wir freuen uns auf den Austausch mit euch und auf eure Rückmeldungen zu unserer „Toolbox“! Bei Fragen zu den Wissensbausteinen wendet euch gerne an Seitenwechsel e.V. oder an eine TIN-Beratungsstelle in eurer Region.

Berlin, im August 2021

Martin Muñoz, Conny-Hendrik Schälicke  
Projektleitung „Strukturen für Trans\* und Inter\* im Sport“  
Seitenwechsel Sportverein für FrauenLesbenTrans\*Inter\* und Mädchen e.V.

#geschlechtlichevielfalt #lebenslangeslernen #sportfueralle



Wenn ihr zusätzliche Informationen zu dem Thema sucht, nutzt gerne die Internetseiten von Selbstorganisationen wie:

**Intersexuelle Menschen e.V.**, [im-ev.de](http://im-ev.de)

**OII Deutschland**, [oiigermany.org](http://oiigermany.org)

**Bundesverband Trans\***, [bv-trans.de](http://bv-trans.de)

**DGTI**, [dgti.org](http://dgti.org)

**LesMigraS**, [lesmigras.de](http://lesmigras.de)

**GLADT**, [gladt.de](http://gladt.de)

**Migrationsrat Berlin**, [migrationsrat.de](http://migrationsrat.de)

**ISL**, [isl-ev.de](http://isl-ev.de)





## **2. CHARTA FÜR GESCHLECHTLICHE VIELFALT IM SPORT**



# CHARTA FÜR GESCHLECHTLICHE VIELFALT IM SPORT



Die Vereinszugehörigen und Ehrenamtlichen des Vereins/Verbands

\_\_\_\_\_ e.V.

insbesondere verantwortliche Personen wie Vorstand, Trainer\*innen und Angestellte, treten verbindlich für die Förderung geschlechtlicher Vielfalt ein. Dies beinhaltet folgende Themenfelder:

<b>1. ANERKENNUNG</b>	trans*, inter* und nicht-binäre Sportler*innen anzuerkennen, einzubeziehen und zu unterstützen.
<b>2. SPRACHE</b>	eine inklusive Sprache zu verwenden, die alle Geschlechter (wirklich alle) anspricht und keine Geschlechterstereotypen transportiert.
<b>3. SICHTBARKEIT</b>	trans*, inter* und nicht-binäre Sportler*innen bei der Besetzung von Funktionen und Ämtern aktiv zu fördern und zu ermutigen.
<b>4. DOKUMENTE</b>	Formulare, Satzungen, Verträge, Anschreiben und sonstige Dokumente bzgl. der Inklusion aller Geschlechter zu überarbeiten.
<b>5. RÄUME</b>	die räumlichen Gegebenheiten auf Barrieren für trans*, inter* und nicht-binäre Sportler*innen zu überprüfen und kreative und tragfähige Lösungen zu entwickeln.
<b>6. SCHUTZ</b>	ein Schutzkonzept für geschlechtliche Vielfalt zu entwickeln, das die Intim- und Privatsphäre und das erhöhte Sicherheitsbedürfnis aller trans*, inter* und nicht-binären Sportler*innen respektiert und beachtet.
<b>7. INNOVATION</b>	geschlechterinklusive Sportangebote zu entwickeln.
<b>8. MEHRFACH-ZUGEHÖRIGKEIT</b>	Mehrfachdiskriminierungen durch Überschneidung von z. B. Rassismus, Antisemitismus, Klassismus, Behindertenfeindlichkeit, Sexismus, LSBTIQ*-Feindlichkeiten gleichermaßen mitzudenken und zu bekämpfen.
<b>9. KOMMUNIKATION</b>	regelmäßig alle Maßnahmen zur geschlechtlichen Vielfalt im Verein zu kommunizieren, zu thematisieren und fortlaufend zu aktualisieren.

Antidiskriminierungsarbeit ist ein kontinuierlicher Prozess. Die Charta kann hier als ein Start-Punkt verstanden werden. Hilfen zur Umsetzung der Charta gibt es auf [charta.seitenwechsel-berlin.de](http://charta.seitenwechsel-berlin.de)

gez.: \_\_\_\_\_ am: \_\_\_\_\_

Eine Initiative von Seitenwechsel Sportverein für FrauenLesbenTrans\*Inter und Mädchen e.V. Berlin im Rahmen des Projekts "Strukturen für Trans\*und Inter\* im Sport" - gefördert durch die Senatsverwaltung für Inneres und Sport 2020/21.



2021 Seitenwechsel e.V. - [charta.seitenwechsel-berlin.de](http://charta.seitenwechsel-berlin.de) - [tin-strukturen@seitenwechsel-berlin.de](mailto:tin-strukturen@seitenwechsel-berlin.de)





The background features a large, light purple circle on the left side. A white circle is positioned in the upper right quadrant. A white, curved shape separates the purple circle from a yellow area in the bottom right corner. The text '3. WISSENSBAUSTEINE' is centered in a bold, purple font.

## **3. WISSENSBAUSTEINE**





## 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



### 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.



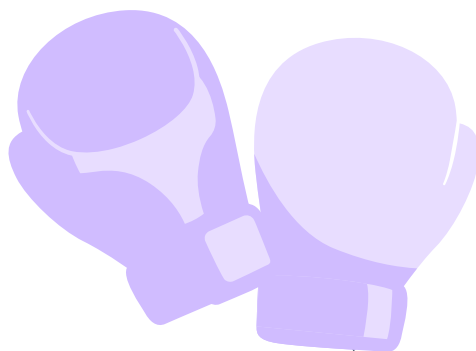
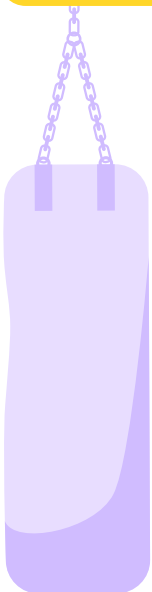
„**Nicht ohne uns über uns**“: Dies bedeutet, dass es wichtig ist, TIN Personen zu fragen, ob sie sich an Auseinandersetzungen zu Themen, die für sie relevant sind, beteiligen möchten. Die Betonung liegt hierbei auf „möchten“. Das Gegenteil wäre, sie dafür verantwortlich zu machen, dass sich etwas im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





## 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, im Sportverein eine inklusive Sprache zu verwenden, die alle Geschlechter (wirklich alle) anspricht und keine Geschlechterstereotypen transportiert.

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

### 1. Sprache beinhaltet Vorannahmen und formt Realität

*Ali ist 16 und spielt seit 10 Jahren Handball. Ali ist nicht-binär und benutzt „Ali“ als Pronomen und nicht „er“ oder „sie“. Das weiß im Verein bisher niemand. Seit dieser Saison darf Ali sogar in der A-Jugend spielen und freut sich darauf. Beim ersten Training wird Ali von dem Trainer begrüßt und allen vorgestellt. „Das ist Ali! Er ist jetzt neu im Team!“ Dann geht es gleich los mit dem Training. „Männer, lauft euch warm. Jeder Spieler macht 5 Runden!“ Ali traut sich in der Situation nicht, den Trainer zu korrigieren.*

Der Trainer benutzt ein falsches Pronomen für Ali, nämlich „er“. Er spricht das Team als „Männer“ an und verwendet für alle die männliche Form „Spieler“, was vermittelt, dass der Trainer davon ausgeht, dass alle im Team Männer sind, auch Ali. Da Ali neu im Team und jünger als die meisten ist, traut sich Ali nicht, sich zu offenbaren.



## Eine Sprache verwenden, die die Teilhabe von TIN Personen fördert

**Gendergerechte Sprache:** Studien haben ergeben, dass Zuhörer\*innen sich bei der ausschließlichen Verwendung der männlichen Form („die Spieler“) mit hoher Wahrscheinlichkeit nur Männer vorstellen. Zudem fühlen sich dadurch nicht alle Geschlechter gleichermaßen angesprochen, da sie sprachlich unsichtbar bleiben. Wir verwenden in den Wissensbausteinen den Gender-Stern „\*“ (die Spieler\*innen). Der Stern steht zwischen der männlichen und weiblichen Form und beschreibt so alle Geschlechter. Alternativ zum „\*“ können auch der Unterstrich „\_“ oder Doppelpunkt „:“ verwendet werden. Eine Sprache zu verwenden, die alle Geschlechter einschließt, mag am Anfang ungewohnt und eine sprachliche Umstellung sein. Für viele TIN Personen ist diese Umstellung aber sehr wichtig, um sich anerkannt zu fühlen.

**Genderneutrale Ansprache von Gruppen:** Geschlecht ist von außen nicht sicht- oder hörbar. Daher ist es sinnvoll, Gruppen neutral anzusprechen, ohne dabei allen ein Geschlecht zuzuweisen. Hierfür gibt es zwei Möglichkeiten: entweder 1) eine Form zu verwenden, die alle Geschlechter einschließt wie „Spieler\*innen“ oder „Teilnehmer\_innen“ oder 2) einen Begriff zu verwenden, der kein Geschlecht zuweist wie „Leute“, „Teilnehmende“ oder „Team“.

**Das richtige Verwenden von Pronomen:** Wenn ich mich auf einzelne Menschen aus der Gruppe in der dritten Person beziehen will (z. B. „er spielt echt gut“), kann es Sinn machen, in regelmäßigen Abständen zu Beginn des Trainings eine kurze Vorstellungsrunde zu machen. In dieser kann jede Person ihren Vornamen sagen und welches Pronomen für sie heute im Training verwendet werden soll, z. B. „sie“, „er“, „er\*sie“, den Vornamen statt eines Pronomens zu verwenden. Dadurch kannst du vermeiden, einer Person durch ein falsches Pronomen ein falsches Geschlecht zuzuschreiben.

## 2. Sprache kann Vorurteile verfestigen

*„Für das Konditionstraining bauen wir Stationen mit Bänken und Matten auf. Ich brauch' mal ein paar starke Jungs, um die Bänke zu tragen.“ erklärt der Trainer. Als eine\*r nach 20 Liegestützen erschöpft liegen bleibt, ruft der Trainer: „Komm, du bist doch kein Mädchen, da geht doch noch mehr, sonst musst du Frauenliegestütze machen.“*

Der Trainer verfestigt mit seinen Aussagen zu starken Jungs und schwachen Mädchen das Vorurteil, dass nur Jungs stark sind. Auch der Begriff „Frauenliegestütze“ (statt „Knieliegestütze“) unterstellt, dass Frauen immer weniger Kraft haben als Männer. Gleichzeitig wird hier der Verweis auf „Frauenliegestütze“ zur Abwertung von Menschen verwendet, die aus welchen Gründen auch immer Knieliegestütze machen.



*Im neuen Team fällt Ali gleich auf, dass Ali die einzige Person of Color ist, alle anderen sind weiß. Mitspieler Matthias klopft Ali in der ersten Trinkpause lächelnd auf die Schulter und sagt: „Für einen Türken spielst du ganz schön gut.“*

Matthias, der Ali auf die Schulter klopft, offenbart sein rassistisches Vorurteil, dass „Türken“ kein Handball spielen können. Außerdem schreibt er Ali zu, Türke zu sein, ohne zu wissen, wie Ali sich selbst beschreiben würde.



### **Sprachlich formulieren, ohne Stereotype zu bedienen**

Eigene Vorurteile hinterfragen: Durch Aussagen können Vorurteile festgeschrieben werden, die Diskriminierungen fortsetzen. Alle Menschen haben Vorurteile verinnerlicht. Ein guter Anfang, um sich gegen Diskriminierung einzusetzen, kann deshalb darin liegen, die eigenen Vorurteile und Annahmen zu hinterfragen. Es ist möglich, konkret zu benennen, was gemeint ist, ohne dabei z. B. geschlechts- oder herkunftsbezogene Anspielungen oder Abwertungen zu verwenden: „Komm, drei Liegestütze schaffst du noch!“ oder: „Ich brauche vier Leute, die die zwei Bänke da rüber tragen können.“ oder „Du spielst super. Wo hast du früher trainiert?“

### **3. Sprache ist ein Spiegel dafür, was gesellschaftlich (nicht) anerkannt ist**

*Bei einer Wurfübung hört Ali, wie ein Junge als „Schwuchtel“ und „Memme“ beschimpft wird. Der Trainer reagiert nicht darauf.*

Beschimpfungen, Schimpfwörter und Bezeichnungen von Menschen, die sich diese nicht selbst ausgesucht haben („Fremdbezeichnungen“), sind leider häufig im Sport zu finden. Beleidigungen wie „Weichei“, „Du Mädchen“ oder ähnliche sind nicht nur reine Beschimpfungen der Person, an die sie gerichtet sind. Mit solchen Abwertungen werden gesellschaftliche Diskriminierungsstrukturen fortgesetzt. In dem Beispiel wird der Junge als „Schwuchtel“ beschimpft. Gleichzeitig wird die Sichtweise bestätigt, dass „Schwulsein“ etwas Negatives sei. Oft sind solche beleidigenden und verletzenden Bezeichnungen zudem Fremdbezeichnungen für marginalisierte gesellschaftliche Gruppen, die dieses Wort selbst so nicht verwenden. „Schwuchtel“ ist in der Regel keine Selbstbezeichnung, die schwule Menschen für sich benutzen. Wenn auf Beleidigungen dieser Art nicht reagiert wird, entsteht schnell der Eindruck, dass alle Anwesenden damit einverstanden sind, „Schwulsein“ als etwas Abwertendes zu sehen. Dieses Beispiel lässt sich auch auf andere Formen von Diskriminierung übertragen wie z. B. rassistische oder sexistische Äußerungen.



## Selbstbezeichnungen anerkennen, Beschimpfungen unterbinden

Diskriminierte Gruppen haben Selbstbezeichnungen, an denen du dich zur Benennung orientieren kannst, z. B. People of Color, Schwarze Menschen, trans\* Person, inter\*/intersex Person. Überlegt euch im Verein Reaktionsmöglichkeiten auf diskriminierende Beschimpfungen zum Beispiel im Training oder bei Wettkämpfen.



## Fragen zum Weiterdenken

- Welche Bilder hast du von den Fähigkeiten verschiedener Menschen? Was können zum Beispiel Frauen oder Männer in deiner Vorstellung gut und was nicht so gut? Stimmt das?
- Wie sprichst du über Personen? Welche Vorannahmen transportierst du damit? Woher erfährst du, wie Leute angesprochen werden möchten?
- Welche Sprache verwendet ihr z. B. im Training (englisch, deutsch, Laut/Gebärden)? Wie gendert ihr? Wen schließt ihr damit unbewusst ein und wen aus?
- Welche Grundregeln für das Miteinander gibt es im Verein (z. B. hinsichtlich respektvoller Kommunikation)? Wie wird das neuen Spieler\*innen vermittelt?
- Welche Rolle haben Trainer\*innen/Geschäftsstellen-Mitarbeitende usw. in der Umsetzung des Wissensbausteins Sprache?
- Wie geht ihr mit eigenen Unsicherheiten in Bezug auf Sprache um?
- Welche Konsequenzen haben solche Formen von verbaler Gewalt wie sie oben geschildert wurden bei euch im Verein?

### Zum Weiterlesen:

[geschicktgendern.de](https://geschicktgendern.de)

[genderleicht.de](https://genderleicht.de)

[ida-nrw.de/aktuelles/detail/sprachemachtrassismus](https://ida-nrw.de/aktuelles/detail/sprachemachtrassismus)



## 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-inklusive 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?



## 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, Formulare, Satzungen, Verträge, Anschreiben und sonstige Dokumente bzgl. der Inklusion aller Geschlechter zu überarbeiten.

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

### 1. Dokumente so gestalten, dass sie die Teilhabe von TIN Personen fördern

*Keno wurde bei Geburt das weibliche Geschlecht zugewiesen, Keno ist aber nicht-binär. Keno war bereits bei einigen Probetrainings und möchte nun dem Verein beitreten. Die Übungsleitung gibt Keno ein Anmeldeformular mit. Nun ist sich Keno unsicher, ob der Vorname bei der Anmeldung verwendet werden darf, obwohl dieser noch nicht im Personalausweis steht. Keno wird auf dem Bogen zudem aufgefordert, als Anrede „Herr“ ODER „Frau“ anzukreuzen. Da Keno nicht-binär ist, passt das beides nicht. Statt Pronomen (sie, er etc.) verwendet Keno den Vornamen. Außerdem soll Keno die Nationalität angeben und versteht nicht, warum das für den Sportverein wichtig ist.*

TIN Personen fühlen sich nicht oder nur teilweise dem Geschlecht zugehörig, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Für viele passt deshalb auch nicht der Name, der in ihrer Geburtsurkunde steht. Aus diesem Grund ändern TIN Personen häufig ihren Vornamen und/oder ihren Personenstand. Häufig stimmt dann zeitweise der Name in Ausweisdokumenten nicht mit dem gewünschten Namen überein.



## Anerkennung des Vornamens und des Geschlechts

Der selbstgewählte Name kann überall genutzt werden. Rechtlich ist festgelegt: Ausschließlich als Zeug\*in vor Gericht, bei der Identitätsfeststellung durch die Polizei und bei der Eröffnung eines Bankkontos muss der Name, der im Personalausweis steht, verwendet werden. Es gibt daher keinen Grund, den selbstgewählten Namen nicht anzuerkennen. Auch bei Einzugsvollmachten und Banküberweisungen kann der selbst gewählte Namen verwendet werden. Ebenso sollte das Geschlecht akzeptiert werden, dem eine Person sich zugehörig fühlt. Hilfreich ist es, in Anmeldeformularen Geschlecht und Pronomen, bei Bedarf auch die Anrede (neutral, Frau, Herr) abzufragen. Wenn ihr bei Spieler\*innenpässen oder anderen Wettbewerbsunterlagen oder bei der Vereinsstatistik unsicher seid, wie ihr vorgehen sollt, spricht das am besten mit der Person ab, um die es geht. Meistens gibt es für alles eine kreative Lösung. Wenn ihr an Grenzen stoßt, zum Beispiel wegen Vorgaben des Verbandes, nehmt das als Anlass, um euch zu engagieren. In vielen Verbänden gibt es bislang kaum feste Regelungen zu TIN Personen im Sport. So lässt sich hier mit mehr Engagement von Seiten der Vereine einiges bewegen! Vor einigen Jahren war es zum Beispiel auch undenkbar, dass beim Boxen Hijab (ein Kopftuch) getragen werden durfte. Nun ist Zeina Nassar, die Hijab trägt, national und international erfolgreich.

### ANMELDUNG

1. NAME: .....

2. VORNAME(N): .....

ANREDE: Wir schreiben euch alle mit Guten Tag oder Hallo und dem Vornamen an.

3. PRONOMEN: .....

4. GESCHLECHT (für die Verbandsstatistik:)

w  d  m  kein Eintrag

Hinweis: Wenn Dein rechtlicher Personenstand von der Geschlechtskategorie, in der Du starten/teilnehmen möchtest, abweicht, Du unsicher bist, ob Du dort starten kannst und was Du angeben kannst/musst, wende Dich gerne an [Ansprechperson].

5. Von welchem Konto soll der Beitrag abgebucht werden:

IBAN: .....

## Hinterfragen der Notwendigkeit von Angaben

Überlegt euch, welche Angaben für die Mitgliedschaft im Verein wirklich relevant sind und warum. Vermeidet das Abfragen von Angaben, wenn bzw. solange sie nicht notwendig sind.

## Alle Geschlechter berücksichtigen

Verwendet in allen Formularen wie den Beitrittsformularen, Ermäßigungsanträgen, Abrechnungsformularen und in der Vereinssoftware (und auch sonst immer, wenn Geschlecht abgefragt werden muss) alle vier Geschlechtsangaben. Formulare könnt ihr selbst ändern. Die Software muss ggf. angepasst oder gewechselt werden. Ist in der Verbandsstatistik die Abfrage aller Geschlechter vorgesehen? Wenn nicht, mahnt dies



## 2. Gendergerechte Sprache in Dokumenten verwenden

Zeynep möchte nach Jahren wieder turnen und recherchiert online nach einem Sportverein in der Nähe. Auf den Webseiten der Homepage, in Satzungen und Formularen ist jeweils nur von „Trainer“, „Mitglied“ oder „dem Vorstand“ die Rede. Zeynep fragt sich, inwiefern sie in dem Verein als (trans\*) Frau willkommen ist.

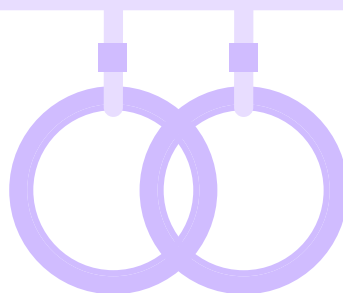
Je nachdem, welche Ansprachen, Begriffe oder Bezeichnungen in Dokumenten verwendet werden, fühlen sich TIN Personen mehr oder weniger angesprochen, anerkannt (→ WB 1 Anerkennung) und repräsentiert (→ WB 3 Sichtbarkeit). So deutet das ausschließliche Verwenden der männlichen Form in Dokumenten (z. B. „Spieler“) häufig darauf hin, dass es noch keine intensive Auseinandersetzung mit geschlechtlicher Vielfalt in diesem Verein gab (→ WB 2 Sprache).



### Wie kann ich Dokumente in gendergerechter Sprache gestalten?

Gendergerechte Bezeichnungen: Im Wissensbaustein 2 Sprache sind Möglichkeiten der gendergerechten Sprache und der genderneutralen Ansprache aufgezeigt. Speziell für Vereinsdokumente haben wir eine Auflistung von gendergerechten Bezeichnungen erstellt, mit denen ihr traditionelle Bezeichnungen ersetzen könntet:

<b>Traditionelle Bezeichnungen</b>	<b>Gendergerechte Bezeichnungen</b>
Übungsleiter	→ Übungsleiter*in, Übungsleitung
Trainer	→ Trainer*in, Coach, Trainer*innen
Mannschaft/Frauschaft	→ Team
Spieler	→ Spielende/ Spieler*innen
Fußballer, Handballer usw.	→ Leute, die Fußball/ Handball usw. spielen
Kassenprüfer, Schriftführer, Kassenwart	→ Kassenprüfung, Schriftführung, Kassenführung (Schrift- und Kassenführung müssen nach BGB übrigens nicht als feste Rollen in der Satzung festgelegt werden.)
Vereinsmitglied	→ Vereinszugehörige
Kontoinhaber	→ Kontoinhaber*in, kontoinhabende Person
Sehr geehrte/r Frau/ Herr (Nachname)	→ Guten Tag (Vorname Nachname)





### 3. Zugänglichkeit durch Sprache in Dokumenten schaffen

*Meral ist inter\* und erst vor ein paar Monaten nach Deutschland gezogen. Basketball ist seine\*ihre große Leidenschaft und er\*sie spielt auch ziemlich gut. Bisher hat Meral nur Vereine gefunden, in denen die Webseite und die Aufnahmeformulare ausschließlich in deutscher Lautsprache formuliert sind. Merals Erstsprache ist arabisch, Meral spricht auch fließend Englisch. Dokumente auf Arabisch oder Englisch würden ihm\*ihr weiterhelfen.*

Vereinsdokumente wie zum Beispiel Satzungen, Anmeldeformulare oder Anschreiben sind häufig ausschließlich auf Deutsch verfasst. Das verwehrt vielen Personen den Zugang zu diesen Dokumenten. Das Übersetzen von Dokumenten in weitere Sprachen, aber auch Gebärden- oder leichte Sprache, können Dokumente für mehr Personen zugänglich machen. Dies macht jedoch nur Sinn, wenn für die jeweiligen Gruppen auch ein Trainingsangebot in der jeweiligen Sprache besteht.



#### Fragen zum Weiterdenken

- Für wen ist und soll euer Verein zugänglich sein?
- Wo braucht ihr in eurem Verein wirklich Geschlechtsangaben und weitere Angaben (z.B. Nationalität) und wo werden sie abgefragt, da dies in den Dokumenten schon immer so war?
- Was sind äußere Verbandsstrukturen, an die ihr euch halten müsst und welche Handlungsspielräume habt ihr bei Dokumenten? Könnt ihr dazu beitragen, die Strukturen zu verändern?
- Welche Vorannahmen habt ihr im Kopf, die euch davon abhalten, Vornamen und Geschlecht von Menschen anzuerkennen?
- Welche Regelungen findet ihr wie sinnvoll und warum? Wie engagiert ihr euch für die Änderung von Regelungen, die TIN Personen von der Teilhabe abhalten?



## 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, die räumlichen Gegebenheiten auf Barrieren für trans\*, inter\* und nicht-binäre Sportler\*innen zu überprüfen und kreative und tragfähige Lösungen zu entwickeln.

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

### 1. Die Gestaltung von Räumen kann zu diskriminierenden Situationen führen

*Mo benutzt einen Rollstuhl, ist nicht-binär und verwendet statt „er“ oder „sie“ den eigenen Vornamen als Pronomen. Im Internet fand Mo einen Selbstverteidigungs-Verein, der Training für trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen anbietet. Auf Mos Anfrage hin wird gesagt, dass Mo gerne dazukommen kann. Vor der Halle findet Mo eine alte, baufällige Holzrampe vor, die aber zum Glück für den Rollstuhl breit genug ist. Es gibt nur Frauen- und Männer-Umkleiden. Mo entscheidet sich nach kurzem Überlegen für die Männer-Umkleide, da es dort laut Aussage des Trainers eine rollstuhlbefahrbare Toilette gibt. In der Umkleide sind die Bänke jedoch so aufgestellt, dass sie den Weg zur Toilette versperren. In der Männerumkleide hängen noch ein paar Jungs aus dem Schulsport ab, der vorher stattgefunden hat. Sie schauen Mo misstrauisch an, tuscheln kurz und laufen dann lachend aus der Umkleide.*

Ein häufiges Problem bei der geschlechterinklusive Gestaltung von Sportangeboten ist, dass die Räume mit unterschiedlichen Gruppen geteilt werden müssen, die nicht alle für trans\*, inter\* und nicht-binäre Belange sensibilisiert sind. Das kann auch in scheinbar

„sicheren“ Räumen (wie einer TIN-Sportgruppe) zu unangenehmen Situationen führen. Die Räume sind für Mo aus drei Gründen nicht barrierefrei: erstens, weil Mo sich als nicht-binäre Person in der Einteilung in Männer und Frauen nicht wiederfindet. Zweitens, weil Mo in der Männer-Umkleide Diskriminierungserfahrungen macht. Drittens, weil Halle, Umkleide und Sanitäranlagen nicht rollstuhlgänglich sind.



### Räume (z. B. Hallen, Umkleiden, Sanitäranlagen) barrierefrei und gendergerecht gestalten

Wenige Vereine haben vereinseigene Räumlichkeiten. Eure Räume könnt ihr dennoch zugänglicher machen, indem ihr zunächst folgendes überprüft:

- Macht euch Gedanken über die **geschlechtliche Einteilung** von Toiletten, Umkleiden und Duschen: Wie viele Umkleideräume stehen zur Verfügung? Welche Möglichkeiten gibt es, Einzelkabinen - insbesondere in den Duschräumen - zu installieren? Wie könnt ihr die Aufteilung möglichst zugänglich für alle Geschlechter gestalten? Die Trainer\*innen können mit den Gruppen besprechen, was für Schilder an die Kabinen gehängt werden und was das bedeutet. Noch besser, die Gruppe entscheidet gemeinsam, welche Kabinen benötigt werden.
- Wie ist der **Zustand** der rollstuhlgerechten WCs, der Duschen und Umkleiden? Entsprechen sie noch den aktuellen Anforderungen an barrierearme Räumlichkeiten? Wo können erforderliche Reparaturen oder Umbauten gemeldet werden?

Dies ist häufig keine leichte Aufgabe und kann nicht immer zur Zufriedenheit aller gelöst werden. Bei mindestens drei Räumen schlagen wir vor: einen Raum für alle Geschlechter, einen für Männer und einen für Frauen. Da manche TIN Personen (auch) Männer oder Frauen sind, sollten sie auch die Männer- und Frauen-Räume nutzen können. Bei zwei Räumen könnte es z. B. eine Frauen- und eine Umkleide für alle Geschlechter geben.

- Um eure Raumeinteilung sichtbar zu machen, könnt ihr **Bilder oder Aufschriften** (z. B. „Umkleide für alle Geschlechter“) an die Türen machen.
- Grundsätzlich sollte es in eurem Verein die **Übereinkunft** geben, dass alle TIN Personen die Umkleiden, WCs und Duschen nutzen, in denen sie sich am wohlsten fühlen. Darauf sollten alle Vereinszugehörigen hingewiesen werden.
- Es geht nicht nur darum, drei feste Möglichkeiten zu haben, sondern entsprechend der **Bedürfnisse** der anwesenden Personen die Kabinengestaltung anzupassen. Die Raumsituation sollte auch auf der Website **transparent** gemacht werden (→ WB 9 Kommunikation).

**Safer Spaces schaffen:** Es kann keine Räume geben, die komplett frei von Diskriminierung sind. Mit „Safer Spaces“ sind keine konkreten Räume gemeint, sondern die Idee, möglichst gewaltfrei/ diskriminierungsarm miteinander umzugehen. Eine erste Strategie zur Schaffung von Safer Spaces sind Angebote speziell für ausgegrenzte Gruppen (z. B. Schwimmtraining für TIN Personen). Durch solche Angebote haben TIN Personen einen Raum, in dem sie mit weniger Trans\*/ Inter\*-Feindlichkeit rechnen können. Zweitens können im Verein möglichst viele Maßnahmen ergriffen werden, um Gewalt zu verhindern. Im Beispiel könnte der\*die Selbstverteidigungs-Coach schon vorab mit den Lehrkräften der Schulklasse gesprochen haben, um für TIN-Belange zu sensibilisieren. Die Idee von „Safer Spaces“ soll ermöglichen, dass Personen wissen, was sie im Fall von Diskriminierung tun können: Gibt es eine konkrete Ansprechperson im Verein, an die sich Mo wenden könnte, um über die Situation zu sprechen (→ WB 6 Schutz)?

## 2. Die Vergabe von Trainingszeiten kann Personen ausschließen

*Lea, eine trans\* Frau, spielt seit mehreren Jahren mit viel Spaß Fußball im Frauen-Team des SV Berlin 1920. Im ersten Training nach der Sommerpause hat sie schlechte Nachrichten zu verkünden: „Ich kann leider nicht mehr zum Training kommen“, sagt sie. „Ich bin in meiner Firma befördert worden und kann nicht mehr drei Mal pro Woche früher gehen.“ Die anderen aus dem Team nicken – 17:30-19:00 Uhr ist bei allen eine unbeliebte Trainingszeit. Leider ist da „nix zu machen“, wie es von Seiten des Vorstands heißt. Die späteren Hallenzeiten sind traditionell den Männerteams vorbehalten, selbst wenn das Frauenteam jetzt Regionalliga spielt.*

Oft werden Hallen oder Plätze so vergeben, dass bestimmte Sportarten (z. B. Fußball) und bestimmte Personengruppen (z. B. Männer, Erwachsene) dabei besser wegkommen als andere. Häufig ist die Begründung dafür, dass das „immer schon so war“. Diese ungleiche Verteilung von „Sportraum“ schränkt die Teilnahme am Training für viele ein.



### Zu einer gerechteren Raumverteilung beitragen

Es gibt große Unterschiede dahingehend, wie viel Sportvereine bei der Platzvergabe oder Verteilung von Hallenzeiten mitentscheiden dürfen. Wenn euch als Verein Räume lediglich vom Bezirks- oder Sportamt zugeteilt werden, könnt ihr versuchen, euch für mehr aktives Mitspracherecht einzusetzen, indem ihr zum Beispiel mit den Verantwortlichen das Gespräch sucht. Wenn ihr Hallenzeiten, Plätze etc. selbst an eure Teams vergeben dürft,



könntet ihr als ersten Schritt eine selbstkritische Bestandsaufnahme zur aktuellen Raumvergabe machen. Gibt es Gruppen, die immer die beliebtesten Zeiten bekommen und wenn ja, warum? Wachsen manche Gruppen vielleicht nicht, weil sie immer zu ungünstigen Zeiten trainieren müssen? Eine Möglichkeit zur gerechteren Vergabe von Platzzeiten wäre zum Beispiel, alle Gruppen ein Mal pro Jahr nach ihren Top-3 Platzzeiten zu fragen und aus diesen Angaben dann einen Zeit- und Raumplan zu erstellen. Wenn es Teams gibt, die schon seit Jahren unzufrieden mit ihren Zeiten oder Räumen sind, könntet ihr diese Teams bei der Neuvergabe bevorzugt behandeln. Auch hier gilt: Sucht das Gespräch miteinander und gemeinsam nach konstruktiven Lösungen. Ein Verein kann Einfluss darauf haben, wen er fördert und für wen er attraktiv ist.



### Fragen zum Weiterdenken

- Welche Teams, Sportler\*innen und Sportarten haben bei eurem Verein die „beliebten“ Zeiten?
- Wer darf an gut erreichbaren Orten trainieren und wer muss zum Training bis an den Stadtrand fahren?
- Wer trainiert auf Rasen und wer auf einem Ascheplatz? Wer mit Flutlicht und wer nicht? Wer in modernen Anlagen und wer in heruntergekommenen Hallen?
- Wie tragt ihr dafür Sorge, dass Sportler\*innen eures Vereins ausreichend und angemessene Räume haben, um am Sport teilzuhaben?
- Wer nimmt wieviel Raum ein in eurem Verein? Welche Teams überziehen z. B. eher das Training und welche sind besonders laut?
- Welche Sorgen habt ihr in Bezug auf eine barrierefreie, gendergerechte Raumeinteilung? Welche davon beruhen auf Vorurteilen?
- Welche Ideen habt ihr in eurem Verein, um eure Räume barriereärmer und sicherer für TIN Personen zu machen?

#### Zum Weiterlesen:

<https://nullbarriere.de/din-18040-1-sanitaerraume.htm>

## 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, ein Schutzkonzept für geschlechtliche Vielfalt zu entwickeln, das die Intim- und Privatsphäre und das erhöhte Sicherheitsbedürfnis aller trans\*, inter\* und nicht-binären Sportler\*innen respektiert und beachtet.



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

### 1. Erhöhtes Schutzbedürfnis von TIN Personen kennen und mitdenken

*Şeyda, eine 18-jährige trans\* Frau ist zu Fuß auf dem Weg zum Badminton-Training. Sie freut sich darauf, ist aber auch etwas nervös. Das Training war früher immer in einer zentral gelegenen Halle und tagsüber. Da die Männergruppe die beliebte Halle jetzt zu dieser Zeit braucht, findet das Training heute das erste Mal in einer anderen Halle am Stadtrand und später am Abend statt. Şeyda hat auf einer Online-Karte gesehen, dass die Halle abgelegen ist und sie, um dahin zu gelangen durch einen unbeleuchteten Park gehen muss. In dem Park hat vor ein paar Woche eine trans\* Frau of Color Gewalt erfahren, Şeyda hat davon in der Zeitung gelesen. Deshalb ist ihr bei dem Weg durch den Park noch mulmiger zu Mute als sonst, wenn sie abends alleine unterwegs ist. Als sie endlich an der Halle angekommen ist, ist sie bereits fix und fertig, bevor das Training überhaupt angefangen hat.*

TIN Personen erfahren im Alltag überdurchschnittlich viel Diskriminierung. Zum Beispiel gaben in einer Studie 34 % der befragten trans\* Personen an, dass ihnen in den letzten fünf Jahren körperliche Gewalt angedroht wurde oder sie diese erfahren (FRA, 2015). Bestimmte Gruppen von trans\* Personen, v. a. Personen, die auf Grund mehrerer

Diskriminierungsformen gleichzeitig benachteiligt werden, wie trans\* feminine Personen of Color, sind besonders gefährdet, Gewalt zu erfahren. Neben der Familie und dem Arbeitsplatz passiert die Gewalt häufig in der Öffentlichkeit (z. B. auf öffentlichen Plätze, in öffentlichen Verkehrsmitteln). Im Beispiel wird deutlich, dass sich dies auch auf die Möglichkeit für TIN Personen, an Sportangeboten teilzuhaben auswirken kann. Şeyda hat die nachvollziehbare Sorge, dass ihr auf dem Weg zur Halle etwas passieren könnte. Dies könnte auch dazu führen, dass sie gar nicht mehr am Training teilnehmen

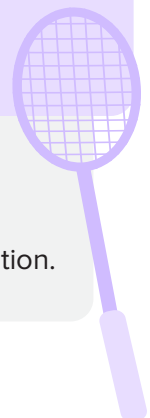


### Als Verein Verantwortung für den Schutz von TIN Personen übernehmen

**Gefahrenpotentiale für TIN Personen identifizieren:** Zu Beginn der Auseinandersetzung mit dem Thema Schutz in eurem Verein könnt ihr euch fragen, welche potentiell gefährlichen Situationen es für TIN Personen in eurem Verein geben könnte. Damit ist nicht nur die Gefahr von physischer Gewalt, sondern auch die Gefahr diskriminierenden Verhaltens (z. B. Beleidigungen, falsches Gendern) gemeint. Neben dem Weg zum Training können beispielsweise alle Situationen, in denen TIN Personen (ungewollt) geoutet werden gefährlich werden, sei es in der Umkleide, auf Toiletten, bei der Ausweiskontrolle usw. (→ WB 4 Dokumente). Um hierfür aufmerksamer zu werden kann es u. a. helfen, Studien oder Erfahrungsberichte zu Gewalt/Diskriminierung von TIN Personen zu lesen.

**Prävention ist der beste Schutz vor Gewalt:** Der beste Schutz vor Gewalt ist es, zu versuchen, diskriminierende Situationen zu verhindern. Das ist mit Prävention gemeint. Indem ihr die Punkte der Charta umsetzt und Vereinszugehörige dazu schult, könnt ihr bereits viele Situationen vermeiden, die zu Gewalt führen können.

**Schutzaufgabe als Verein annehmen:** Wenn nur die TIN Personen selbst für ihren eigenen Schutz verantwortlich sind, schafft ihr zusätzliche Barrieren zur Teilhabe im Verein. Strukturen als Einzelne zu verändern und sich immer wieder alleine kreative Lösungen zu überlegen, ist anstrengend und überfordernd. Auch ihr könnt die Gegebenheiten in Parks etc. erst mal nicht ändern. Trotzdem sind Vereinsverantwortliche und alle Mitglieder gefragt, Strukturen zu schaffen, die zum Schutz von TIN Personen beitragen. Zum Beispiel könntet ihr anregen, dass Sportgruppen sich überlegen, wie sie mit aufkommenden potentiell diskriminierenden Situationen (z. B. einem sehr unangenehmen Weg zum Training) gemeinsam umgehen wollen. Um solche Veränderungen auf Vereinsebene anzuregen, können das im nächsten Punkt beschriebene Schutzkonzept und das Benennen von Schutzbeauftragten hilfreich sein.



**Schutzkonzepte** dienen der Prävention von Gewalt und regeln den Umgang mit Gewalterfahrungen. Es ist ein Zusammenspiel aus Analyse, strukturellen Veränderungen, Vereinbarungen sowie Absprachen und Haltung einer Organisation.



## 2. Das Fehlen von Konzepten zum Umgang mit Gewalt kann Diskriminierte belasten

*Erinnert ihr euch noch an Mo (→ WB 5 Räume) Mo ist nicht-binär, benutzt einen Rollstuhl und wurde beim ersten Training in der Umkleide von Jungs aus einer anderen Sportgruppe ausgelacht. Mo wendet sich mit dieser Erfahrung an den Trainer. Dieser ist etwas ratlos – so einen Fall hatte er noch nie. Gleichzeitig merkt er, dass es Mo belastet und möchte, dass es Mo bessergeht. Deshalb sagt er zu, sich darum zu kümmern. Er spricht auch kurz einen Kumpel aus dem Vorstand an. In der nächsten Vorstandssitzung spricht er den Fall an und alle kommen überein, dass sie so einen Fall noch nicht hatten und Mo deshalb selbst eine Lösung finden soll, z. B. könnte Mo ja das nächste Mal die Frauen-Umkleide benutzen? Als Mo durch den Trainer die Rückmeldung erhält, wird Mo sehr traurig und entscheidet sich, doch lieber den Verein zu wechseln.*

Anhand des Beispiels wird deutlich, dass nicht nur die Diskriminierung an sich, sondern auch der (fehlende, unwissende...) Umgang damit für TIN Personen belastend sein kann. Auf Gewalt, Abwertung und Diskriminierung als Verein nicht zu reagieren kann TIN Personen vermitteln, dass sie nicht ernst genommen werden und ihr eigener Schutz dem Verein nicht wichtig genug ist.



### Als Verein Schutzkonzepte für den Umgang mit TIN-feindlicher Gewalt entwickeln

#### Was könnte Teil eines Schutzkonzeptes sein?

**Umgang mit schwierigen Situationen:** Was aber tun, wenn doch etwas Diskriminierendes passiert? Wie im Beispiel deutlich wird, ist ein zeitnaher Umgang mit der Situation für die Betroffenen wichtig. Auch deshalb empfiehlt es sich, standardisierte Abläufe mit niedrigschwelligen Möglichkeiten der Meldung diskriminierender Vorfälle niederzuschreiben. Beispielsweise könnt ihr feste Schutzbeauftragte festlegen, die im Falle von Diskriminierung auch anonym ansprechbar sind (z. B. per E-Mail) und geschult darin sind, angemessen zu reagieren.

**Verhaltenskodex für Mitglieder kommunizieren:** Dieser kann beinhalten, wie sie sich bei Diskriminierung, auch als Zeug\*in verhalten sollen und wie der genaue Ablauf aussieht, wenn eine diskriminierende Situation öffentlich wird.

**Diskriminierte bei der Verarbeitung der Gewalt unterstützen:** Schließlich könnt ihr Diskriminierte unterstützen, indem ihr ihnen die Möglichkeit gebt, diskriminierende Situationen zu verarbeiten. Erstellt beispielsweise Listen von Beratungsstellen für

Diskriminierung in eurer Umgebung und stellt diese euren Mitgliedern zur Verfügung. Wie bei allen Wissensbausteinen lohnt es sich auch hier, verbindlich festzulegen, wer das Schutzkonzept bis wann entwickelt und welche Beteiligungsmöglichkeiten es hierbei für alle Vereinsmitglieder gibt.



### Fragen zum Weiterdenken

- Was wünschen sich eure Mitglieder zum Thema „Umgang mit Diskriminierung“?
- Welche Gefahrenpotentiale/ Risiken für Diskriminierung seht ihr aktuell in eurem Verein?
- In welchen konkreten diskriminierenden Situationen seid/wart ihr unsicher, wie ihr damit umgehen sollt?

#### Zum Weiterlesen:

LesMigraS: Unterstützung geben. 2011. Online:

[https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LM\\_Broschuere\\_Tapesh\\_UnterstuetzungGeben.pdf](https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/06/LM_Broschuere_Tapesh_UnterstuetzungGeben.pdf)





## 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, geschlechterinklusive Sportangebote zu entwickeln.

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

### 1. Zur Schaffung inklusiver Angebote braucht ihr Wissen über die Lebensrealitäten von TIN Personen

„Endlich mal wieder schwimmen gehen, das wäre richtig cool“, sagt Michael zu seiner Freundin Sophie als sie überlegen, was sie beim nächsten Treffen unternehmen könnten. Michael ist trans\* männlich, benutzt das Pronomen „er“ und war seit seiner Jugend nicht mehr schwimmen. Seit der Pubertät fühlte er sich mit seinem Oberkörper unwohl – dazu kommt, dass er dick ist und schon oft abwertende Kommentare zu seinem Körper bekommen hat. Beides hat dazu geführt, dass er die letzten 20 Jahre Schwimmbäder vermieden hat, obwohl Schwimmen ihm früher sehr viel Spaß gemacht hat. „Kennst du das Trans\*-Inter\*-Schwimmen?“ fragt Sophie, „Meine Partnerin, Selma, geht da öfters hin. Ich kenne das von ihr, dass sie sich normalerweise in Schwimmbädern nicht wohl fühlt. Dadurch, dass trans\*, inter\* und nicht-binäre Personen das Projekt mitgestaltet haben, wurde da aber echt Vieles bedacht, z. B. bei den Umkleiden.“



## Durch Innovation niedrigschwellige Angebote schaffen, die die Teilhabe von TIN Personen fördern

**Bedarfsermittlung:** Wenn ihr als Verein beginnt, euch mit Teilhabe von TIN Personen auseinanderzusetzen stehen zwei Fragen am Anfang: a) wie könnt ihr bestehende Angebote besser an den Bedarf von TIN Personen anpassen? Und b) wenn manche Angebote nicht so gestaltet werden können, dass TIN Personen die Teilhabe ermöglicht wird, welche Angebote schafft ihr dann speziell für TIN Personen?

**Gestaltung der Angebote:** Wenn ihr euch dafür entschieden habt, ein Sportangebot speziell für TIN Personen (z. B. TIN-Schwimmen) zu schaffen, folgt die Frage danach, wie ihr das Angebot konkret ausgestaltet. Dabei könnten euch die Fragen leiten, a) wie diese Angebote möglichst niedrigschwellig zugänglich sein können und b) welche Bedürfnisse von TIN Personen ihr dabei besonders berücksichtigen möchtet (z. B. sich in der Umkleide wohlzufühlen)?

**Einbezug von TIN Personen:** Wenn möglich, bezieht TIN Personen in die Beantwortung dieser Fragen ein. Zum Beispiel könntet ihr in eurem Verein eine anonyme Umfrage für TIN Personen zu ihren Bedarfen durchführen oder in Innovations-Arbeitsgruppen TIN Personen aktiv einbeziehen. In eurer Nähe oder in der nächsten großen Stadt gibt es mit Sicherheit eine TIN-Gruppe, die ihr kontaktieren könnt. Darüber hinaus wäre es auch möglich, sich an Studien zu dem Thema zu orientieren, mit anderen Organisationen zusammenzuarbeiten oder TIN-inklusive Angebote anderer Vereine als Vorbild zu nehmen. Ein paar Beispiele hierfür findet ihr in der Linksammlung am Ende dieses Wissensbausteins.

## 2. Zur Schaffung inklusiver Angebote braucht es Strukturen der Innovationsentwicklung

*„So...und was machen wir jetzt damit?“ Auf die Frage des Vorstandsvorsitzenden zuckt Tino als Stellvertreter nur mit den Schultern. Auch die anderen cis Männer in der Vorstandsrunde sind etwas ratlos. Alle waren sich bei der letzten Mitgliederversammlung einig, dass sie die Charta für geschlechtliche Vielfalt im Sport auch in ihrem Verein implementieren wollen. Als einen ersten Schritt haben sie für sich definiert, dass sie ein Sportangebot nur für TIN Personen schaffen wollen. Dieser Punkt steht jetzt auf der Tagesordnung und große Ratlosigkeit macht sich im Raum breit. „Wir können ja alle noch mal drüber schlafen und bei der nächsten Vorstandssitzung hat dann vielleicht wer eine zündende Idee?“, schlägt Robert, der Schatzmeister, vor. Alle nicken erleichtert und gehen zum nächsten Tagesordnungspunkt über.*

Allein die Verabschiedung der Charta macht euren Verein leider noch nicht TIN-inklusiver. In der Praxis zeigt sich häufig, dass die Bereitschaft zur Veränderung groß ist, der Prozess dann aber ins Stocken kommt, wenn Ideen in konkrete Handlungen umgesetzt werden müssten. Hierfür braucht es neben einem sportlichen Pragmatismus auch Kreativität und Zeit, die in Vorstandssitzungen selten ausreicht. Im schlimmsten Fall kann das dazu führen, dass die Arbeit an konkreten Veränderungen immer weiter verschoben wird, wie im Beispiel deutlich wird.

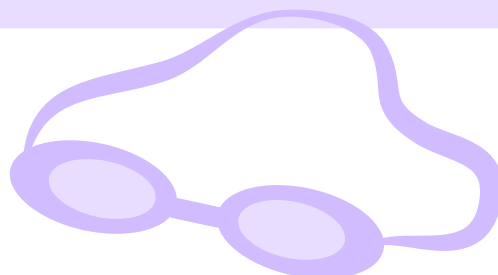


### Strukturen schaffen, die Innovation fördern

**Verantwortung für Innovation vergeben:** Um dafür zu sorgen, dass die Schaffung neuer Angebote nicht im Sande verläuft würde es sich anbieten, eine\*n oder mehrere Verantwortliche für Innovationsprozesse zu benennen. Eine Möglichkeit hierfür wäre beispielsweise eine „Innovations-AG“. Diese Arbeitsgruppe könnte dann die Aufgabe haben, Ideen für geschlechterinklusive Sportangebote zu kreieren, diese Ideen weiterzuentwickeln und auszugestalten und schließlich auf den Weg zur Umsetzung zu bringen.

**Haltung zu Innovation im Verein:** Vereine, Organisationen, Großgruppen eint, dass sie träge sind und sich ungern verändern. Möglicherweise habt ihr es im Verein schon erlebt, dass auf vorgeschlagene oder angestoßene Veränderungen eher skeptisch oder ablehnend reagiert wurde. Wichtig ist einerseits, dass ihr als Verein generell eine positive Haltung zu Veränderungen demonstriert (zum Beispiel durch das Bereitstellen von Ressourcen für Veränderungsprozesse, das Verankern von Innovation in der Satzung u. v. m.). Andererseits bleibt dabei wichtig, dass auch Kritiker\*innen und Skeptiker\*innen zu Veränderungen gehören und bestenfalls in Veränderungsprozesse aktiv involviert werden können. Dadurch zeigt ihr, dass euch alle Meinungen wichtig sind, was wiederum dazu beitragen kann, dass sich auch Kritiker\*innen für Veränderungen öffnen.

**Projekte schon am Anfang zu Ende denken:** Überlegt euch zu Beginn bereits, was das Ziel eurer Innovation sein soll. Was wäre das Kennzeichen/ ein Indikator dafür, dass eine Maßnahme erfolgreich eingeführt worden ist? Orientiert euch auch bei Schwierigkeiten im Prozess stets am Ziel und an den Indikatoren, damit die Maßnahme letztendlich erfolgreich sein kann. Inklusion und Antidiskriminierung ist Arbeit – die sich lohnt.





### Fragen zum Weiterdenken

- Welche TIN-inklusive Sportangebote kennt ihr? Was findet ihr daran gut, was würdet ihr anders machen?
- Welche Möglichkeiten gibt es, neue Ideen für Angebote in eurem Verein einzubringen?
- Wie ist die Haltung zu Veränderung in eurem Verein?
- Wie ist dann das weitere Vorgehen bis zur Umsetzung?  
Welche Hindernisse müssen neue Ideen dabei überwinden?
- Welches Wissen habt ihr zu Lebensrealitäten von TIN Personen? Wie könnt ihr daraus Bedarfe für Sportangebote ableiten?
- Wie könnt ihr die Expertise von TIN Personen nutzen, ohne sie dafür auszunutzen?
- Wo seid ihr im Verein schon gut, was TIN-Inklusivität betrifft?  
Worauf könnt ihr stolz sein?
- Wo wäre mehr TIN-Inklusivität nötig?

### Zum Weiterlesen:

Links zu TIN-inklusive Sportangeboten:

- OUT\*side Programm Seitenwechsel Berlin <https://seitenwechsel-berlin.de/aktuelles/outside-programm>
- Trans\*-Inter\*-Schwimmen Seitenwechsel Berlin <https://seitenwechsel-berlin.de/sportangebote/transinterschwimmen>
- Pfeffersport:
  - Fitness für Queers und Friends <https://pfeffersport.de/sport/mariannenarena/fitnesskurse>
  - TIGERTABS - Thaiboxen für Trans, Inter und Queers <https://pfeffersport.de/sport/mariannenarena/fitnesskurse>
- Trans-Inter-Schwimmen SC Janus Köln <https://sc-janus.de/2020/06/24/trans-inter-schwimmen>



## WISSENSBAUSTEINE

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

### 8. Mehrfachzugehörigkeit

9. Kommunikation
- Extra: Recht

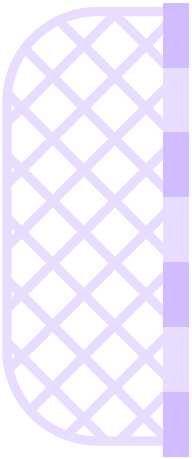
Wir treten verbindlich dafür ein, Mehrfachdiskriminierungen durch Überschneidung von z. B. Rassismus, Antisemitismus, Klassismus, Behindertenfeindlichkeit, Sexismus, LSBTIQ\*-Feindlichkeiten gleichermaßen mitzudenken und zu bekämpfen.

## 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.

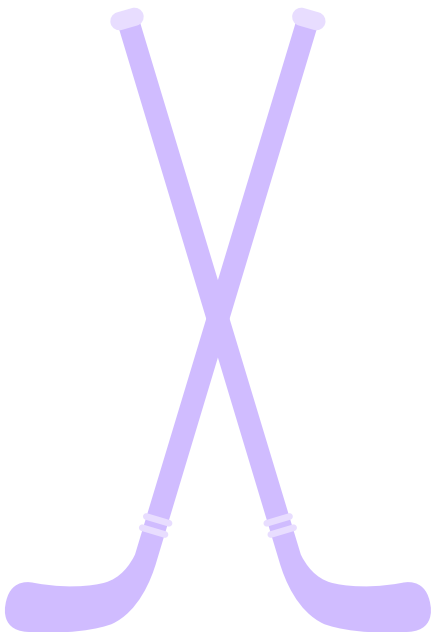


### Fragen zum Weiterdenken

- 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/>





## 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

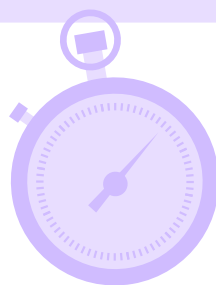
*Rosa ist inter\* und hat sich sehr gefreut, dass die Charta im neuen Verein verabschiedet wurde. Rosa kann jetzt bei den Männern mittrainieren, obwohl Rosa häufig für eine Frau gehalten wird. Das ist in der Umkleidekabine und auf dem Platz gar kein Thema mehr, da die Teamkolleg\*innen sensibilisiert 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

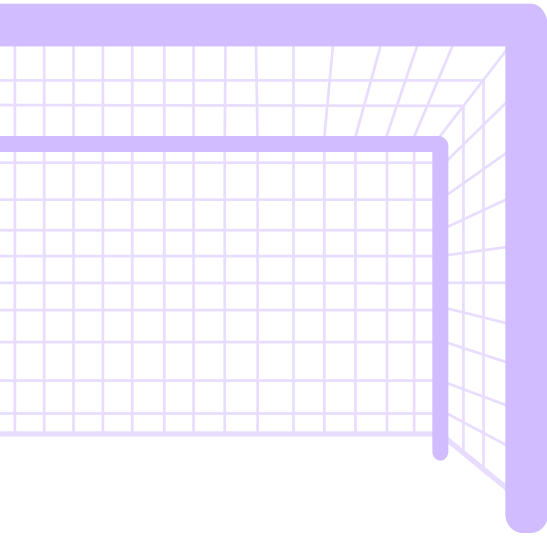
Neue Mitglieder sollten bereits bei Vereinsbeitritt über die Charta informiert werden und ihnen der Sinn und Inhalt der Charta mitgeteilt werden.

**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-inklusive 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-inklusive zu sein. Bitte vergesst dabei aber nicht, dass TIN Personen nicht in eurem Verein sind, damit ihr als Verein TIN-inklusive wirkt.

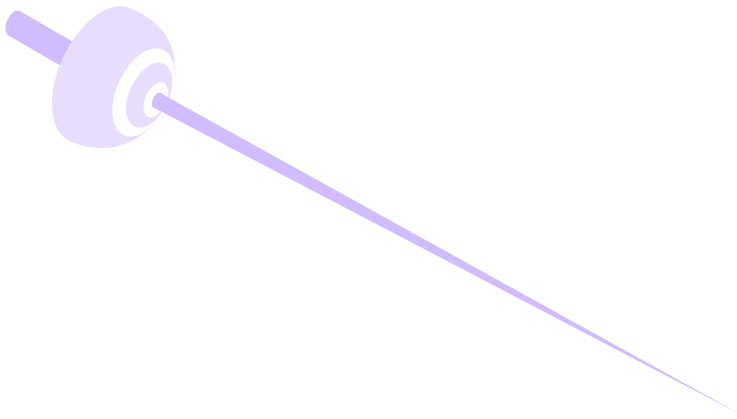






### Fragen zum Weiterdenken

- 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?





## WISSENSBAUSTEINE

1. Anerkennung
2. Sprache
3. Sichtbarkeit
4. Dokumente
5. Räume
6. Schutz
7. Innovation
8. Mehrfachzugehörigkeit
9. Kommunikation

**Extra: Recht**

## Rechtliche Grundlagen und Beispiele aus Sportverbänden

Der eigene Körper, das geschlechtliche Selbstverständnis oder auch eine sogenannte körperliche oder rechtliche Transition sind sehr individuelle und intime Angelegenheiten. Nur der jeweilige Mensch selbst sollte darüber entscheiden dürfen, welche medizinischen Schritte (wie zum Beispiel eine Hormontherapie oder Operationen an Brust oder Geschlechtsorganen) und auch welche rechtlichen Schritte (Vornamensänderung, Änderung des Geschlechtseintrags im Geburtenregister) hierbei gegangen werden. Die gesetzliche Lage ist für TIN Personen in Deutschland weiterhin herausfordernd. Im ersten Abschnitt behandeln wir daher zum Verständnis für die Situation die möglichen rechtlichen Schritte.

Im Breitensport sollte das geschlechtliche Selbstverständnis einer Person ausschlaggebend sein für die Teilnahme an Sportangeboten. Im zweiten Abschnitt stellen wir einige Beispiele für Lösungen zur Berücksichtigung geschlechtlicher Vielfalt in Verbänden vor.

### 1. Rechtliche Grundlagen

In Deutschland gibt es insgesamt 4 Möglichkeiten für den Geschlechtseintrag: „weiblich“, „männlich“, „ohne Eintrag“ und seit Ende 2018 den Eintrag „divers“. Menschen, denen bei Geburt der falsche Geschlechtseintrag zugewiesen wurde, haben aktuell (August 2021) in Deutschland die Möglichkeit, ihren Geschlechtseintrag und auch ihre/n

Vornamen entweder über das sogenannte Transsexuellengesetz (TSG) oder über das Personenstandsgesetz (PStG) zu korrigieren.

Das TSG-Verfahren ist sehr aufwändig, langwierig und teuer. Im Rahmen eines Gerichtsverfahrens muss die antragsstellende Person nachweisen, dass aufgrund von Transgeschlechtlichkeit „mit hoher Wahrscheinlichkeit anzunehmen ist, dass sich ihr Zugehörigkeitsempfinden zum anderen Geschlecht nicht mehr ändern wird.“ Als „Beweis“ werden hierfür zwei Gutachten von Sachverständigen verlangt. Diese Gutachten müssen von der antragstellenden Person selbst bezahlt werden. Der gesamte Prozess dauert zwischen 6 Monaten und mehreren Jahren, je nachdem, welches Gericht und welche Gutachter\*innen zuständig sind. Neben der hohen und langen psychischen Belastung eines solchen Verfahrens kommen auf die antragstellende Person in der Regel 1.000-3.000 Euro an Kosten zu.

Wo immer möglich sollte deshalb dem Wunsch von Sportler\*innen, den neuen Vornamen und das neue Pronomen bzw. die neue Anrede bereits vor Ende des Verfahrens zu verwenden, nachgekommen werden. Um die Übergangszeit bis zum gültigen Gerichtsbeschluss zu überbrücken, gibt es bei der Deutschen Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität (dgti e.V.) die Möglichkeit, einen Ergänzungsausweis zu beantragen, in dem bereits der neue Vorname und Geschlechtseintrag verwendet werden. Dieser Ausweis ist inzwischen so etabliert, dass er selbst bei Polizeikontrollen und bei vielen Versicherungen und sogar Banken anerkannt wird.

Seit Ende 2018 haben Menschen mit „Varianten der Geschlechtsentwicklung“ die Möglichkeit, über § 45b Personenstandsgesetz ihren Geschlechtseintrag mit einer Erklärung gegenüber dem Standesamt zu ändern. Dieser Vorgang ist unkompliziert, schnell und kostengünstig. Aktuell ist dieser Weg jedoch nur für intergeschlechtliche Menschen vom Gesetzgeber vorgesehen, weshalb transgeschlechtliche Menschen laut Bundesgerichtshof weiterhin den langwierigen und teuren Weg über das Transsexuellengesetz gehen sollen.

Diese Ungleichbehandlung beim Zugang zur Personenstandsänderung aufgrund körperlicher Merkmale widerspricht Artikel 3 des Grundgesetzes „(1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich“. Die Einschränkung widerspricht auch dem Urteil des Bundesverfassungsgerichts von 2017, in dem der Gesetzgeber aufgefordert wurde, eine verfassungsgemäße Lösung herbeizuführen für diese Personenstandsfragen. Das Amtsgericht Münster bezeichnete diese Ungleichbehandlung im April 2021 in einem Urteil als verfassungswidrig und verwies den Fall an das Bundesverfassungsgericht zur Klärung (Amtsgericht Münster, Aktenzeichen 22 III 34/20).

Wer den Geschlechtseintrag „divers“ hat oder keinen Eintrag sieht sich in vielen Lebensbereichen nicht repräsentiert, viele Dinge sind sogar nach wie vor nicht geregelt. So sieht es auch in den meisten Sportarten aus.

## 2. Gleichbehandlung von TIN in Regularien der Sportverbände

Sowohl der Individualsport als auch der Teamsport sind zum großen Teil binär in den Kategorien weiblich und männlich organisiert. Dies stellt im Prinzip eine strukturelle Diskriminierung von TIN Personen dar: Trans\* und inter\* Personen wird oft der Zugang verwehrt oder erschwert, wenn sie nicht als weiblich oder männlich anerkannt werden (mit oder ohne Personenstandsänderung), für nicht-binäre Personen mit Geschlechtseintrag „divers“ oder ohne Eintrag fehlen auf Landes- und Bundesebene noch die Regularien und/oder die passenden Wettbewerbs-Kategorien.

Der Sport fällt juristisch unter das Privatrecht und hat bezüglich der Organisation des Vereinslebens und der Wettbewerbe weitgehende Freiheiten. Typische Aussagen zu fehlenden Rahmenbedingungen für TIN Personen sind: „Bisher hat sich noch keine bei uns gemeldet“ oder „Wir sind ja offen für alle. Hier können alle mitmachen.“

Vereine und Verbände, die ihre Strukturen diskriminierungsfrei entwickeln wollen, dürfen jedoch nicht darauf warten, dass eine trans\* Athletin oder eine Person ohne Eintrag oder mit Geschlechtseintrag „divers“ teilnehmen möchte. Satzungen und Wettbewerbe sollten insbesondere im Breitensport so gestaltet sein, dass nach Möglichkeit alle teilnehmen können, die wollen und dafür nicht ihre Identität kompromittieren müssen. Sport und Sportstätten sollten soweit es geht inklusiv und barrierefrei sein. Dies erfordert eine gründliche Analyse möglicher Ausschlüsse (→ WB 2 Sprache, 4 Dokumente, 5 Räume, 6 Schutz, 8 Mehrfachzugehörigkeit).

### Beispiele guter Praxis

Die folgenden Beispiele zeigen geschlechterinklusive Lösungen auf, die Anregungen für die eigene Praxis im Verein oder Verband geben können. Auf der Projektwebsite werden wir nach und nach weitere Beispiele ergänzen.

- Die **Mustersatzung des Landessportbundes Berlin** benennt in einem "Gewaltparagraphen" die geschlechtliche Identität und körperliche Geschlechtsmerkmale: „Insbesondere ist jede Diskriminierung aufgrund (...) geschlechtlicher Identität und körperlicher Geschlechtsmerkmale untersagt.“ Sie sieht

außerdem die Einrichtung eines Beschwerde-ausschusses vor (→ WB 6 Schutz). Online: <https://lsb-berlin.net/angebote/verbands-und-vereinsberatung/gesetze-ordnungen-mustersatzung-mit-erlaeuterungen-und-hinweisen/>

- Die **Mustersatzung des Landessportbundes Nordrhein-Westfalen** verwendet den Gender-stern, um geschlechtliche Vielfalt sichtbar zu machen. Online: [https://www.vibss.de/fileadmin/Medienablage/Recht\\_und\\_Versicherungen/Mustersatzung/VIBSS-Mustersatzung\\_2021-09-16.pdf](https://www.vibss.de/fileadmin/Medienablage/Recht_und_Versicherungen/Mustersatzung/VIBSS-Mustersatzung_2021-09-16.pdf)
- Der **Deutsche Fußballbund** nutzt den Genderstern auf der Verbandswebsite [www.dfb.de](http://www.dfb.de), wenn alle Geschlechter gemeint sind (→ WB 2 Sprache).
- Die **Meldeordnung des Berliner Fußball-Verbandes** regelt seit 2020 in § 3 (2) die selbstbestimmte Teilnahme von transgeschlechtlichen Spieler\*innen und Spieler\*innen mit dem Geschlechtseintrag divers oder ohne Eintrag. Außerdem wurde eine Vertrauensperson eingeführt, „an die sich Personen, Vereine oder Dritte entsprechend dieser Regelung wenden und denen sie die beschriebenen Nachweise, ärztlichen Atteste und Erklärungen vorlegen können“. (→ WB 7 Innovation). Online: [https://berliner-fussball.de/fileadmin/user\\_upload/der\\_bfv/Downloads/satzung-und-ordnungen/5\\_-\\_MO\\_-\\_Meldeordnung\\_1.\\_Juli\\_2021.pdf](https://berliner-fussball.de/fileadmin/user_upload/der_bfv/Downloads/satzung-und-ordnungen/5_-_MO_-_Meldeordnung_1._Juli_2021.pdf)
- Die **EuroGames Düsseldorf 2020**, die leider der Corona-Pandemie zum Opfer gefallen sind, haben zum ersten Mal ein sportartenspezifisches Inklusionskonzept für alle Geschlechter erarbeitet. Bei den EuroGames Copenhagen 2021 konnten Sportler\*innen in den Geschlechtskategorien weiblich, männlich und nicht-binär antreten und einige Sportarten boten auch Wettbewerbe für gemischtgeschlechtliche Teams an (→ WB 7 Innovation). Online: <https://copenhagen2021.com/eurogames/>

Die hier genannten Beispiele zielen vor allem auf den **Breitensport**, in dem das Anliegen/Ziel "**Sport für alle**" im Vordergrund steht. Im (Hoch-)Leistungssport auf internationaler Ebene haben die Verbände (z. B. IOC, IAAF) spezielle Regelungen erlassen, die in der Regel auf den Testosteronstatus (nur bei Frauen) zielen. Diese Praxis ist umstritten, weil es zu wenig Forschung in diesem Bereich gibt. Während diese Regeln zumindest klarstellen, welche Personen wo teilnehmen können (einige gesunde Sportlerinnen aber zwingen würden Hormontherapien zu machen!), gibt es auch Verbände, die trans\* Frauen ganz ausschließen. Hier ist zu hoffen, dass diese Praxis überdacht und geändert wird. Auf die Diskussion im Leistungssport können und wollen wir hier jedoch nicht weiter eingehen, weil sie den Rahmen sprengen würde.





# IMPRESSUM





# IMPRESSUM

Ein Projekt von



Gefördert im Teilhabeprogramm  
von der Senatsverwaltung für  
Inneres und Sport



## Projektleitung

Conny-Hendrik Schälicke, Martin Muñoz

## Charta-Entwicklung

Adrian Hector, Andrea Gensel,  
Conny-Hendrik Schälicke, Jan Jules  
Himme, Martin Muñoz, May, Michaela  
Jessica Tschitschke, Tom Weller

## Übersetzung

(Deutsch-Englisch): Devin Martini

## Web- und Grafikdesign

Lukas Berredo

## Wissensbausteine

### Texte

Lian Hüntelmann, Sannik Ben Dehler  
(Einleitung, Wissensbausteine 1-9)  
Adrian Hector, Conny-Hendrik Schälicke  
(Wissensbaustein Recht)

### Redaktionsleitung

Tom Weller

### Testlesen

Andrea Gensel, Jan Jules Himme

### Schlussredaktion

Andrea Gensel, Conny-Hendrik Schälicke



2021 Seitenwechsel e.V.

[charta.seitenwechsel-berlin.de](http://charta.seitenwechsel-berlin.de) - [tin-strukturen@seitenwechsel-berlin.de](mailto:tin-strukturen@seitenwechsel-berlin.de)

## Alle Personen im Überblick

(alphabetisch nach Vornamen)



**Adrian Hector** (er/kein Pronomen)

Software-Entwickler, Wettkämpfer  
im Brazilian Jiu Jitsu



**Andrea Gensel** (sie)

ehem. Vorstand Seitenwechsel e. V.,  
Fußballtrainerin, Mediatorin und GfK-Lehrerin



**Conny-Hendrik Schälicke** (CH)

Mitgründer\*in und Vorstand von  
Seitenwechsel e. V., ehem. EGLSF  
Co-president, Referent\*in für  
Antidiskriminierung in der Berliner  
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend  
und Familie, Sprecher\*in Sport des  
Bundesverband Trans\*



**Jan Jules Himme** (kein Pronomen)

LSBT\*I\*QA+-Berater\*in im Sonntags-Club e.V.  
und tätig in der trialog Jugendhilfe Queer  
Leben, liebt den Equality-Paartanz trotz  
heteronormativer Begleiterscheinungen



**Lian Hüntelmann** (er/kein Pronomen)

Psychologischer Psychotherapeut i.A.,  
Bachelor in Kulturwissenschaften/Gender  
Studies, Fußballspieler und Tennis-Trainer



**Martin Muñoz** (kein Pronomen)

Projektmanager\*in Vereinsentwicklung bei  
Seitenwechsel e.V., Berater\*in EU-Berichte  
(EPAS) zum Thema Trans\* und Sport für TGEU  
und EGLSF (2021), (Power\*)Fitness und  
Kanupolo Trainer\*in



**May** (sie)

Freie Mitarbeiterin & Beirat  
Seitenwechsel e. V., Queerfeministisch  
Beachen, 2017-2019 Mitarbeit im  
Seitenwechsel-Projekt OUT\*side,  
Gründerin feministischer Gesprächskreis  
für trans, cis und nichtbinäre Lesben bei  
Rad und Tat (RuT) e. V.



**Sannik Ben Dehler** (er/kein Pronomen)

Antidiskriminierungstrainer\*in,  
Übungsleiter Reitsport, Systemischer  
Therapeut\*in, Autor\*in



**Michaela Jessica Tschitschke** (sie)

Ansprechperson für sexuelle und geschlechtliche  
Vielfalt beim Berliner Fußball-Verband, Trainerin  
beim DFC - Kreuzberg



**Tom Weller** (er\*)

Diplom-Sportlehrer, Filmemacher, Dozent für  
Sport- und Medienpädagogik (Sportschule LSB  
Berlin und SPI-Fachschule für Erzieher\*innen),  
Trainer für Queerfitness bei Pfeffersport e. V.

Besonderer Dank geht an:

- die Trans-Inter-Antidiskriminierungs-AG von Seitenwechsel (Andrea, Christopher, Conny-Hendrik, Martin, May, Noah): Diese Seitenwechsel Arbeitgruppe hat die ersten Ideen für die Charta und die Wissensbausteine gesammelt.
- alle, die mit uns die Chartapunkte in Veranstaltungen diskutiert haben.

**Kontakt**

Seitenwechsel Sportverein für FrauenLesbenTrans\*Inter\* und Mädchen e.V.  
Gneisenaustr. 2a, 10965 Berlin, Deutschland  
Web: [charta.seitenwechsel-berlin.de](http://charta.seitenwechsel-berlin.de)  
Email: [tin-strukturen@seitenwechsel-berlin.de](mailto:tin-strukturen@seitenwechsel-berlin.de)