

Inhaltsverzeichnis

<u>Deutsch.....</u>	<u>2</u>
<u>Timeline vor der offiziellen Beschwerde beim DQB.....</u>	<u>2</u>
<u>Timeline ab der offiziellen Beschwerde beim DQB</u>	
<u>.....</u>	<u>3</u>
<u>Vorabbericht an die DQB-Präsidentin.....</u>	<u>6</u>
<u>Offizielle Beschwerde beim DQB.....</u>	<u>10</u>
<u>Nachtrag zur offiziellen Beschwerde beim DQB.....</u>	<u>12</u>
<u>English.....</u>	<u>13</u>
<u>Timeline: before the official complaint submitted to DQB.....</u>	<u>13</u>
<u>Timeline: after the official complaint submitted to the DQB.....</u>	<u>14</u>
<u>Report sent previously to the Official complaint submitted to the DQB.....</u>	<u>16</u>
<u>Official Complaint.....</u>	<u>20</u>
<u>Additional information to the Official complaint submitted to the DQB.....</u>	<u>22</u>

Deutsch

Timeline vor der offiziellen Beschwerde beim DQB

21. Januar 2018 Es findet ein Konfliktlösungstreffen statt, nachdem sich ein Trainer und weitere Spieler*innen im Team mehrfach trans*feindlich positioniert und sich gegenseitig in ihrer Position unterstützt haben.
1. Februar 2018 Die Konfliktklärung wird durch neun Personen abgebrochen: Sie spalten sich ab und erklären per E-Mail, dass sie ein neues Team die Swooping Evils gegründet haben.
6. Februar 2018 Der DQB schreibt uns an, da die Evils eine Vollmitgliedschaft beantragt haben. Es geht nur um die Modalitäten, wer wie gemeldet ist.
6. Februar 2018 Skype-Gespräch mit der DQB-Präsidentin über die trans*feindlichen Vorfälle seitens der Evil-Mitglieder wird vereinbart.
8. Februar 2018 Vorabbericht für das Gespräch mit der DQB-Präsidentin an diese verschickt (siehe 6). Dieser ist inhaltlich bereits nahezu identisch mit der späteren offiziellen Beschwerde. Der DQB ist also darüber im Bilde, dass es trans*feindliches Verhalten gegeben hat.
10. Februar 2018 Skype-Gespräch von zwei Nifflern mit der DQB-Präsidentin. Diese sagt zu die Beschwerde mit in die nächste Vorstandssitzung zu nehmen.
11. Februar 2018 Eine Person des DQB-Vorstands vermeldet per E-Mail, dass die Beschwerde am nächsten Sonntag Thema sein wird. In den öffentlichen Protokollen findet sich nichts dazu.
16. Februar 2018 Der DQB äußert Verständnis für das trans*feindliche Verhalten der Evils: „wir als DQB haben von euren beiden Seiten in letzter Zeit viele Informationen zu eurem Streit und eurer Spaltung bekommen. Wir haben uns natürlich damit auseinander gesetzt und einiges besprochen.
Wir selbst können hier für keine eurer beiden Seiten Partei ergreifen. Ihr habt alle beide eure Gründe, die eure Verhaltensweisen erklären und wir haben uns beide Seiten angehört und verstehen euch auch.“
25. Februar 2018 Der DQB teilt mit, dass er noch keinerlei Verstöße gegen die eigenen Grundsätze erkennen konnte und dass "Es ist nicht unsere Aufgabe als Verband [ist], über vereinsinterne Konflikte zu richten. Wenn es aber eine Person gibt, die sich entgegen der Grundsätze des DQB verhalten oder geäußert hat, dann kannst Du eine Beschwerde gegen sie einbringen und wir werden uns beide Seiten noch einmal anhören und dann ggf. tätig werden."
26. Februar 2018 Bisherige Geschehnisse dem SocialImpact-Team des DQB mitgeteilt. Dieses wurde vom Vorstand bisher nicht in Kenntnis gesetzt. Es beschließt den Vorstand darauf anzusprechen, wieso da nicht mehr passiert.
27. Februar 2018 Der DQB verweist auf sein offizielles Beschwerdeformular, falls ein Verstoß gegen seine Grundsätze vorliegen sollte, obwohl ihm dies bereits am 6. Februar mitgeteilt wurde

(s.o.): „Hallo zusammen, da es offenbar Missverständnisse in unserer letzten Mail gab, möchte ich unsere Position zu Eurem Konflikt hier noch mal genauer erläutern. Wie ich zuletzt geschrieben habe, ist es generell nicht unsere Aufgabe als Verband, teaminterne Konflikte zu schlichten. Nun ist es so, dass sich der Konflikt in Eurem Fall um ein Thema dreht, das für uns als Verband von großer Bedeutung ist, die Geschlechtervielfalt und Geschlechtergerechtigkeit.

Was bedeutet dieses Thema für uns? Wir sind natürlich in erster Linie ein Sportdachverband und damit politisch grundsätzlich neutral. Wir setzen uns aber dafür ein, dass, wie auch im Regelwerk und den Statuten der IQA vorgesehen, in unserem Sport jede Person als das Geschlecht angesehen wird, mit dem sie sich identifiziert, und dass alle Geschlechter gleich viel wert sind. Wir teilen diese Ansichten mit der Öffentlichkeit und arbeiten darauf hin, dass alle Geschlechter bei all unseren eigenen Veranstaltungen und Publikationen Akzeptanz und Integration erfahren. Außerdem geben wir Teams Leitfäden an die Hand, wie sie diese Akzeptanz und Integration auch in ihrem Vereinsalltag umsetzen können und legen ihnen nahe, das zu tun.

Zu kontrollieren oder darüber zu entscheiden, in welchem Ausmaß sie das im individuellen Fall tun, ist nicht unser Ziel. Wir möchten mit gutem Beispiel vorangehen, um das Thema zu normalisieren und Teams dazu zu bewegen, uns aus eigenem Antrieb nachzufolgen. Nur dann kann Geschlechtervielfalt nachhaltig positiv verankert werden. Was wir jedoch in keinem Fall akzeptieren oder gar tolerieren, sind trans*feindliche Äußerungen oder trans*feindliches Verhalten. Sollte es dazu kommen, steht der Weg über eine formale Beschwerde offen. Hierüber entscheiden wir wie bei allen Beschwerden nach Anhörung beider Seiten im Einzelfall. Ein grundsätzlicher Strafenkatalog ist in der Satzung festgehalten. Der Link zum Beschwerdeformular ist hier zu finden:

<http://www.deutscherquidditchbund.de/index.php/de/kontakt/beschwerden>“

15. März

Nachdem die Evils mehrere Gesprächsangebote unsererseits abgelehnt hatten, kommt es durch Drängen des Vereins zu einem ersten Gespräch. Es sind Personen von den Nifflern, den Evils und vom Vorstand des Vereins anwesend. Inhaltlich wird seitens des Vereins lediglich versucht eine Schlichtung zu erreichen, damit möglichst viele Personen im Verein verbleiben. Wir geben den Evils noch einmal die Möglichkeit sich mit ihrem Verhalten auseinanderzusetzen und machen ihnen deutlich wie sich ihr Verhalten auf uns auswirkt, so dass diese bis zum nächsten Treffen davon berichten können wie eine Auseinandersetzung über die Thematik bei ihnen stattfindet.

6. April

Das zweite Gespräch findet statt. Auf Nachfrage, ob eine inhaltliche Auseinandersetzung mit dem eigenen trans*feindlichen Verhalten und dessen Auswirkungen stattgefunden hat, wird deutlich, dass dies nicht der Fall ist. Stattdessen führen die Evils aus wie eine Aufteilung des Equipments funktionieren könnte. Zudem positioniert sich eines der Vereinsvorstandsmitglieder schwulenfeindlich und er betont, dass es aus seiner Sicht gar keine Trans*-Diskriminierung gegeben hat.

Timeline ab der offiziellen Beschwerde beim DQB

6. April 2018

Nach dem Treffen mit den Evils und den Vereinsvertreter*innen Einreichung der „offiziellen“ Beschwerde beim DQB (siehe 10)

[nach oben](#)

6. April 2018 Automatische Antwort des DQB: „Vielen Dank für deine Nachricht über das DQB-Beschwerdeformular. Wir nehmen deine Einsendung sehr ernst und werden uns umgehend damit befassen.“
18. April 2018 Der DQB erläutert lediglich mit einer zusammengefassten Version unserer Beschwerde an die Evils zu treten, fordert aber weitere Details von uns an:
„Hallo liebe Niffler, entschuldigt bitte die lange Wartezeit; wir arbeiten leider gerade am Rande unserer Kapazitäten. Wir werden entsprechend unserer internen Verfahren im nächsten Schritt mit einer zusammengefassten Version dieser Beschwerde an die Swooping Evils treten und ihnen Gelegenheit geben, Stellung zu beziehen. Für unsere Einschätzung oder vielleicht unsere Einordnung der Situation, wäre es möglich, dass Ihr uns mehr Informationen zu den trans*feindlichen Äußerungen gebt, die im Rahmen des Konfliktlösungstreffens gemacht wurden?“
26. April 2018 Wir reichen die angeforderten Ergänzungen zur Beschwerde ein. (siehe 12)
- ...
- nichts passiert
- ...
16. Juni 2018 Nachdem wir nahezu 2 Monate nichts vom DQB gehört haben, fragen wir nach wie der Stand der Dinge ist:
„wir wollten mal fragen wie der Stand der Dinge bzgl. unserer Beschwerde ist. Wir wissen, dass ihr viel um die Ohren habt, jedoch haben wir seit bald zwei Monaten nichts mehr von Seiten des DQB gehört.“
- ...
- weiterhin nichts
- ...
30. Juni 2018 Erneute Nachfrage:
„Lieber Vorstand,
da wir auf unsere Mail von vor zwei Wochen noch keine Antwort erhalten haben, schreiben wir euch diesmal alle noch einmal an.
Wir haben seit zwei Monaten nichts mehr von Seiten des DQB bzgl. der Beschwerde gehört.
Wie ist der Stand der Dinge bzgl. unserer Beschwerde? Bitte nehmt nach der WM Stellung dazu.
Es ist uns immer noch ein wichtiges Anliegen!“
5. Juli 2018 Wir erhalten folgende E-Mail:
„Liebe Niffler, ich muss Euch leider mitteilen, dass Eurer Beschwerde nicht stattgegeben wird. Wir haben die Beschwerde inhaltlich geprüft und die Swooping Evils damit konfrontiert. Diese haben dem Inhalt der Beschwerde ausdrücklich widersprochen. So steht nun Euer Wort gegen ihres. Uns sind ohne Aussage einer unbeteiligten dritten Partei die Hände gebunden. Es tut uns Leid, dass wir hier keine zufriedenstellende Lösung finden konnten.“

[nach oben](#)

[nach oben](#)

Vorabbericht an die DQB-Präsidentin

zur Vorbereitung unseres Gesprächs haben wir den Verlauf der Dinge bei uns im Team zusammengefasst, damit ein möglichst nachvollziehbares Bild entsteht. Klingt dadurch vielleicht an einigen Stellen recht trocken oder nüchtern, aber das Ziel ist auch, es so sachlich wie möglich darzustellen.

Die von den Swooping Elvis geschaffenen Tatsachen – von denen wir lediglich in Kenntnis gesetzt wurden, es gab keinen gemeinsamen Prozess – sind in der Tat keine Lösung, welche wir angestrebt haben oder mittragen wollen. Aufgrund der ausgrenzenden Verhaltensweisen der SE sehen wir derzeit keine Basis auf einer MV mit einer Stimme zu sprechen. Dies würde die betroffenen Personen bei den Niffeln und in der Community vor den Kopf stoßen.

Schließlich hat sich der DQB Genderinklusivität auf die Fahnen geschrieben und hält die Teams in seiner Satzung dazu an sich den ethischen Grundsätzen des DQB entsprechend zu verhalten.

Quove

30. September 2017

Unser 4-köpfiges Trainer*innen-Team setzt sich für die Trainingsplanung zusammen. Alle vier haben sich bis Ende Dezember bereit erklärt das Training gemeinsam zu leiten. Trainer A erklärt am Ende des Treffens, dass er geschlechterinklusive Sprache nicht nutzen werde, was der vorherige Trainer immer versucht hatte. Eine Begründung nennt Trainer A nicht. Trainerin B und Trainer C denken, dass er dies aus Unsicherheit nicht machen will. Trainer C ermutigt ihn es zumindest mal zu probieren. Trainer A äußert sich nicht konkret dazu. Es wird nicht weiter darauf eingegangen.

Zwischenzeit

Trainer A wird nicht noch einmal auf seine Entscheidung angesprochen.

Ein Training im Oktober

Trainer A leitet zum ersten Mal das Training an. Er erklärt auch dem Team gegenüber, dass er keine genderinklusive Sprache verwenden werde und wen das störe, der könne ihn ja ansprechen.

Eine Person äußert ihre Unzufriedenheit mit dieser Entscheidung. Die gleiche Person spricht den Trainer nach dem Training darauf an und erläutert, wieso sie seine Entscheidung nicht gut findet. Sie und weitere Personen werden durch die ausschließliche Verwendung der männlichen Form nicht angesprochen, was ausgrenzend wirkt. Der vorherige Trainer hatte sich immer bemüht genderinklusive Sprache zu verwenden. Trainerin B spricht Trainer A ebenfalls an. Sie fragt noch einmal nach, ob er dies wirklich aus Überzeugung nicht machen wolle oder aus Unsicherheit. Trainer A verneint Unsicherheit und macht beiden deutlich, dass er nicht auf ihre Wünsche eingehen möchte. Er erläutert zudem, dass Sprache keinen Einfluss hätte wie Menschen sich angesprochen fühlen sollten und das sein Verhalten nichts mit Ausgrenzung zu tun hätte.

Zwischenzeit

Trainer A wird nicht erneut auf seine Entscheidung angesprochen.

15. Oktober – bei/nach dem Training

Auf Wunsch mehrerer Personen soll ein Workshop zum Thema Gender(n) organisiert werden, da viele unterschiedliches Vorwissen und Erfahrungen haben und sich so ausgetauscht werden könnte. Dazu wird ein Online-Pad eingerichtet, so dass alle die Möglichkeit haben Themenwünsche, Fragen etc. einzubringen.

Freitag, 17. November, drei Tage vor dem Strukturtreffen des Teams

Am kommenden Sonntag steht ein Strukturtreffen an, bei dem u.a. geklärt werden soll wie es im nächsten Jahr mit dem Training weitergeht, da ab dann neue Trainer*innen gefunden bzw. die alten weiter bestätigt

[nach oben](#)

werden müssen. Trainer A schreibt über Telegram in den Social-Gruppenchat, dass er an diesem Treffen nicht teilnehmen kann. Trainer A erklärt Folgendes:

„Da ich morgen beim strukturtreffen leider nicht dabei sein kann wollte ich dennoch eine sache ansprechen, die mich schon seit längerem sehr stört. Ich fühle mich durch das thema gendern im team sehr unter druck gesetzt und habe das gefühl, dass ich mich für bestimmte dinge rechtfertigen muss. Mir gefällt nicht, mit welcher aggresivität das thema gendern in unserem team voran getrieben wird und man sich wie ein schlechter mensch fühlt, der andere ausgrenzt nur weil man z.b. seine sprache nicht gendern möchte. Es ist meine freizeit die ich da im team verbringe und in dieser freizeit habe ich mich für sport entschieden und nicht für eine politische aktivisten gruppe.

Es ist jedem sich selber überlassen wie er leben möchte, leben und leben lassen, ich akzeptiere vollkommen, wenn menschen anders leben möchten und sich in einer form von vielen zb einem anderen oder keinem geschlecht zugehörig fühlen. Es soll aber genauso akzeptiert werden, dass ich nicht dafür kämpfe, dass diese minderheit eine extrem großem aufmerksamkeit bekommt und ich nicht große teile meiner energie aufbringe möchte damit diese minderheit gehört wird. Ich akzeptiere es, mach keinen großen wirbel drum und fertig.

Auch gehören für mich postings wie „gerichtshof fordert drittes geschlecht“ nicht in die niffler gruppe, weil es eben nur einen kleinen teil des teams interessiert, dafür könnt ihr dann auch eine eigene gruppe aufmachen.

Mein hauptanliegen: ich möchte dass es mehr durchlässigkeit für andere positionen gibt und worum es mir aber auch geht, man beginnt zu beobachten wie dieses thema unsere gruppe spaltet und bis zu einem gewissen grad kann eine gruppe sowas auch aushalten. Aber eben nur bis zu einen gewissen grad. Ich möchte nicht dass unsere gruppe daran kaputt geht, also wünsche ich mir, dass auch andere meinungen akzeptiert werden und wir uns in erster linie als eine sportgruppe sehen.“

Keine Person hat von Trainer A verlangt, dass er dafür kämpfen soll, dass diese „Minderheit“ eine extrem große Aufmerksamkeit bekommt – es wurde lediglich sachlich vorgetragene Kritik an seiner Entscheidung und seinem Verhalten geäußert.

An dieser Stelle sei noch einmal darauf verwiesen, dass sich lediglich drei Leute geäußert haben, dass sie seine Entscheidung nicht gut finden und sich zwei dadurch auch nicht mitgedacht sehen. Was sonst mit Aggressivität gemeint sein könnte, lässt sich nur vermuten:

– Es gibt Personen im Team die genderinklusive Sprache verwenden.

– Es wurde ein paar Mal (innerhalb von über 12 Monaten) darum gebeten, zu versuchen Team anstatt Mannschaft zu sagen.

– Es gibt Personen im Team, die gefragt wurden, wieso sie bestimmte genderinklusive Worte verwenden und andere nicht. Diese haben darauf geantwortet, jedoch keine Forderung damit verknüpft.

– Im Team wurden – vom vorherigen Trainer – bei der Namensrunde, wenn neue Leute dabei sind auch die Pronomen mit abgefragt (siehe DQB SI-Team – Materialsammlung). Es wurde auch jedes Mal erklärt, wieso dies gemacht wird. Hier gab es die Kritik, dass dies neue Personen abschrecken könnte, die sich einfach als 'weiblich' bzw. 'männlich' definieren. Das Argument, dass dies Non-binary, Trans* und Inter* einen mitdenkenden Rahmen gibt, wurde von einigen als weniger wichtig eingestuft.

Die Forderung nach einer neuen Chat-Gruppe für Themen, die nur eine Minderheit interessieren, innerhalb des Social-Chats des Teams können wir nicht nachvollziehen. Zumal die Entscheidung des BGH im Grunde unterstützt, was in der Quidditch-Community bereits aktive zu leben versucht wird. Trainer A postet in zwei Wochen später in der gleichen Gruppe, dass es für den Heidepark ein tolles Jahreskartenangebot gibt.

Die Akzeptanz von anderen Meinungen ist im Team gegeben. Ausgrenzendes Verhalten wollten und wollen wir jedoch nicht akzeptieren. Trainer As ausgrenzende Verhaltensweisen wurden also kritisiert, wobei der Großteil des Teams diese zunächst unkommentiert hingenommen oder vielleicht auch befürwortet hat. Eine Person bedankt sich im Team-Chat bei Trainer A.

18. November 2017

Trainerin B schreibt, dass sie in mehreren Punkten nicht mit Trainer A übereinstimmt. Zudem greift sie noch einmal die Idee auf, den vom Team angedachten Workshop zum Thema Gender zu machen, damit diese Punkte, Unsicherheiten zum Thema etc. dort bearbeitet werden können.

Trainer C gibt Infos in den Chat, inwiefern Quidditch und aktive Auseinandersetzung mit Genderinklusivität in Verbindung stehen (Verweise auf IQA Vorwort im Rulebook, Gender-Rule, DQB-Anliegen auch in Bezug auf Sprache, Verweis auf Gender-Broschüre des DQB).

Mehrere Personen gehen inhaltlich nicht auf das Geschriebene ein, sondern fordern, dass dies persönlich besprochen wird.

Eine weitere Person äußert sich, dass die Äußerungen des Trainers von ihr als sehr verletzend empfunden werden und dass sie nicht durch Schweigen Zustimmung zu diskriminierenden Äußerungen geben will. Sie verweist darauf, dass Quidditch als Mixed-Gender-Sport alternativlos ist für Personen, die sich als non-binary definieren oder auch für Trans* und Inter*. Dass es für Betroffene eben keine Kleinigkeit ist und Minderheiten Unterstützung benötigen.

Eine weitere Person pflichtet den Äußerungen von Trainer A bei.

? . November 2017

Mehrere Personen, die durch die getätigten Aussagen ausgegrenzt werden und deren Unterstützer*innen kümmern sich darum den Workshop zum Thema zu organisieren. Es wird um Unterstützung von Personen gebeten, welche z.B. genderinklusive Sprache nicht als sinnvoll erachten. Diese Unterstützung gibt es leider nicht. Auf dem Online-Pad, auf dem Themen, Fragen etc. gesammelt werden können, gibt es kaum Beteiligung.

6. Dezember 2017

Da das letzte Strukturtreffen nicht stattfand, ergreift Trainer C die Initiative und übernimmt die Organisation eines neuen Treffens (21. Januar 2018), damit der Konflikt angegangen werden kann. Betroffene Personen sind weiterhin (bereits seit den verletzenden Aussagen) nur selten beim Training, da sie sich nicht mehr wohlfühlen.

Die Entscheidung wie das Training im Januar weitergeht, wird ohne Gegenstimmen aus dem Team, ins Trainer*innen-Team ausgelagert.

Im Dezember 2017

Das Trainer*innen-Team hatte sich wie gesagt nur bis Ende Dezember verpflichtet. Trainerin B schlägt einen Termin für die Absprache der Trainer*innen vor. Trainer A lehnt diesen ab.

Trainer C schlägt einen neuen Termin vor. Trainerin D lehnt diesen ab. Es gibt jeweils keinen Alternativvorschlag von Trainer A oder Trainerin D.

Trainerin B und Trainer C äußern deshalb separat per E-Mail ihre Bedenken, dass Trainer A weiterhin als Trainer im Januar fungiert. Sie denken, dass es besser wäre, wenn er dies bis zur Konfliktklärung nicht macht. Auf die sachlichen Ausführungen wird nicht eingegangen, sondern nur verneint, dass dies nicht passieren werde.

Im Januar 2017

Die Entscheidung von Trainer A wird von Trainerin B und Trainer C nicht in Frage gestellt. Trainer A leitet also weiterhin Trainings, auch gemeinsam mit Trainer C.

7. Januar 2018

Trainer C schlägt Trainerin D vor sich zu Zweit zu treffen, um sich über den Konflikt auszutauschen und so schon einmal Spannungen abzubauen, auch im Sinne der Gruppendynamik. Trainerin D sagt zunächst zu, dann aber ein paar Tage vor dem Termin ab und schlägt erneut keinen Alternativtermin vor. Ein Treffen findet somit leider nicht statt.

21. Januar 2018 – Das Strukturtreffen

Zunächst werden gemeinsam im Team die Konfliktlinien in Bezug auf den Umgang mit Gender herausgearbeitet. Dabei kommt es gegen Ende der Methode zu einer trans*feindlichen Aussage einer Person, worauf u.a. eine Trans*-Person den Raum verlässt.

Nach einer kurzen Pause: Bei der anschließenden Entschuldigung beginnt die Person die trans*feindliche

Aussage zu wiederholen, obwohl sie bereits darauf hingewiesen wurde es bei einer Entschuldigung zu belassen, wenn sie dies ernst meint. Die Person verlässt daraufhin das Treffen, da sie sich als Betroffener sieht, der nicht frei seine Meinung äußern dürfe. Kurze Zeit später verlassen weitere Leute, wohl teils aufgrund des Vorfalls, teils aus Zeitgründen das Treffen.

Etwas mehr als die Hälfte führt die Methode zu Ende. Es wird verabredet, dass eine Person die Ergebnisse abfotografiert und bis spätestens Mittwoch allen zur Verfügung stellt. Eine weitere Person übernimmt es ein Doodle zu erstellen, damit möglichst schnell ein Anstusstermin gefunden werden kann, um den Prozess zu Ende zu führen und zu einem Konsens zu kommen. Und im Anschluss eine Mediation zum Konflikt(-verhalten) organisieren zu können.

Zwischenzeit

Die Person stellt die Unterlagen des Strukturtreffens nicht wie besprochen zur Verfügung und reagiert nicht auf Nachfragen und Bitten, dass dies für die Konfliktklärung wichtig sei.

28. Januar 2018

Nur ein Drittel des Teams findet sich zusammen und führt den begonnenen Prozess zu Ende. Es wird ein Team-Standpunkt zum Thema Gender formuliert. Dieser wird allen zugänglich gemacht und darum gebeten, sich zum Treffen in zwei Wochen Gedanken zu machen und Kritik, Anregungen etc. möglichst schon im Vorfeld bei einer Person einzureichen, damit diese die nach Themen sortieren und dann vor dem Treffen allen zur Vorbereitung zugänglich machen kann.

Erst nach dem Treffen werden die vorher angefragten Unterlagen kommentarlos zugeschickt.

1. Februar 2018

Statt der erhofften Rückmeldungen für eine weitere gemeinsame Auseinandersetzung und zur Findung eines Konsens kam stattdessen eine E-Mail, in der neun Personen erklären, dass sie ein neues Team gegründet haben.

Es gibt bereits einen Team-Namen, vom Verein wurde bereits das Einverständnis eingeholt, dass beide Teams im Verein das Gelände und Material nutzen können und Kontakt zum DQB sei auch schon aufgenommen worden. Für das Gründungstreffen des neuen Teams wurden nur ausgewählte Personen angesprochen. Darunter keine direkt betroffene Person der ausgrenzenden Verhaltensweisen oder Personen die Kritik daran geäußert haben.

Des Weiteren wird in der Mail davon gesprochen, dass Trainer A in E-Mails beleidigt worden sei, was nicht der Fall ist. Es geht um die E-Mails, in denen Trainerin B und Trainer C geäußert haben, dass Trainer A ihrer Meinung nach nicht weiter trainieren sollte, bis der Konflikt gelöst sei. Seine Entscheidung dies doch zu tun, aber nicht in Frage gestellt haben.

Zudem wird in der E-Mail geäußert, dass eine Auseinandersetzung mit dem Thema Gender unter solchen druckhaften Bedingungen nicht möglich gewesen sei. Wie dieser 'Druck' aussah wurde ja bereits beschrieben.

Es wurden noch weitere Vorwürfe formuliert, die uns teilweise traurig und teilweise unverständlich lassen und wir hier nicht alle im Detail wiedergeben wollen (z.B. Weitgehende Einschränkung der Meinungsfreiheit im Team).

Offizielle Beschwerde beim DQB

Du hast uns die folgenden Informationen übermittelt:

Name: Hannover Niffler

E-mail: info@hannover-niffler.de

Ich möchte mich beschweren über: ... ein Team.

Nachricht:

Wir reichen hiermit offiziell Beschwerde gegen das Team "Swooping Evils" ein, welches über die SG74 beim DQB gemeldet ist.

Die Mitglieder der Swooping Evils waren zur Zeit der untenstehenden Ereignisse noch Teil der Hannover Niffler.

Das Team "Swooping Evils" hat sich trans*feindlich verhalten und somit im Sinne des Quidditchs gegen den Sportsgeist verstoßen.

Im Herbst vergangenen Jahres hatte sich einer unserer neuen Trainer*innen so geäußert, dass er lediglich das generische Maskulinum (also nur die männliche Form) verwenden werde. Dies war bis dahin nicht der Fall, es wurde vom vorherigen Trainer immer versucht alle Personen anzusprechen. Daraufhin haben Personen den neuen Trainer angesprochen, dass sie sich damit unwohl fühlen, wenn er sich so positioniert. Weiterhin wurde er darauf angesprochen, dass der DQB die Empfehlung, im Sinne der Genderinklusivität gegeben hat, Sprache zu gendern, um keine Person auszuschließen. Er wurde darum gebeten dies zumindest zu versuchen. Fehlerfreundlichkeit war dabei bisher immer Bestandteil, sowohl von Seiten der einzigen Trans*person im Team, wenn diese falsch gendert wurde als auch von anderen Personen. Der Trainer verwies darauf, dass dies nichts an seiner Einstellung ändere und einige Zeit später im Social-Chat des Teams, dass er nicht "dafür kämpfe, dass diese Minderheit eine extrem große Aufmerksamkeit bekommt und ich nicht große Teile meiner Energie aufbringen möchte damit diese Minderheit gehört wird." Wir möchten ausdrücklich darauf hinweisen, dass es hier lediglich darum ging, dass es die Bitte gab, dass er wenigstens versuchen möge seine Sprache zu gendern. Dabei ging es uns in dem Moment darum, den persönlichen Umgang untereinander zu klären und nicht die politische Dimension zu bearbeiten. Ansonsten wurden keinerlei Forderungen gestellt, seine Entscheidung wurde auch nicht weiter diskutiert und er auch wochenlang nicht darauf angesprochen. Eine weitere Ansprache geschah erst nachdem er sich wie oben geschrieben im Social-Chat äußerte.

Des Weiteren nahm er in diesem Beitrag Bezug darauf, dass eine Person im Social-Chat unseres Teams die Nachricht, dass der BGH entschieden hat, dass das Personenstandsgesetz angepasst werden muss (drittes Geschlecht), geteilt hatte: "Auch gehören für mich Postings wie 'Gerichtshof fordert drittes Geschlecht' nicht in die Niffler Gruppe, weil es eben nur einen kleinen Teil des Teams interessiert, dafür könnt ihr dann auch eine eigene Gruppe aufmachen." Mit der Aussage "Es ist meine Freizeit die ich da im Team verbringe und in dieser Freizeit habe ich mich für Sport entschieden und nicht für eine politische Aktivistengruppe." argumentierte er außerdem, dass Sport (Quidditch) und Politik (Genderinklusivität/ Gendern der Sprache) nicht zusammengehören würden.

Da ihm eine weitere Person beipflichtete, wurde klar, dass es einer Konfliktlösung bedarf. Von Seiten der betroffenen Trans*person und den Personen, die Genderinklusivität im Team wichtig finden, gab es schon zuvor die Initiative einen Team-Workshop zu machen, bei dem alle Fragen zum Thema, Unsicherheiten etc. geäußert werden können und ein Input einer externen Person war angedacht. Mit diesem Vorgehen waren alle einverstanden. Leider beteiligte sich an der Vorbereitung (Fragen sammeln etc.) lediglich eine Person derer, die sich später vom Team abgespalten haben.

Stattdessen fand mit Einverständnis aller im Januar 2018 ein Konfliktlösungstreffen statt, bei dem wir Konfliktlinien herausarbeiten konnten und auf einem Weg zu einem möglichen Konsens waren. Während des Treffens machte eine Person eine trans*feindliche Äußerung, die die anwesende Trans*person dazu veranlasste den Raum zu verlassen. Anschließend gab die Trans*person, im Versuch die Situation und das

[nach oben](#)

Verlassen des Raumes zu erklären, viel von der eigenen Verletztheit und Privates preis. Die Person, die sich trans*feindlich geäußert hatte, war leider in dem Moment nicht in der Lage, es bei einer Entschuldigung zu belassen, sondern begann die trans*feindliche Äußerung im Rahmen einer Rechtfertigung zu wiederholen. Daraufhin stoppten Personen die Person und erklärten, dass sie das nicht machen solle, da sie damit wieder verletze, es könne aber im Nachhinein gerne darüber gesprochen werden, ohne Anwesenheit der Trans*person. Die Person sah sich daraufhin in ihrer Meinungsfreiheit eingeschränkt und verließ das Treffen. Eine Person ging direkt mit. Ein paar Leute gingen anschließend ebenfalls, verwiesen dabei aber auf die fortgeschrittene Zeit des Treffens. Die übrige Hälfte arbeitete die Konfliktlinien zu Ende aus (inkl. Personen, die sich nach dem Treffen abspalteten) und verabredete, dass in zwei Wochen mit der Konfliktlösung weitergemacht werden könne, da ein Konsens möglich sein könnte. Die Person, die die Notizen gemacht hatte und allen zur Verfügung stellen wollte, meldete sich dann aber nach dem Treffen nicht mehr, blockte Kontakt ab und behielt die Unterlagen auch nach mehreren Nachfragen und Bitten für sich.

Beim nächsten Treffen erschienen dann nur noch fünf Personen, anstatt neun, die sich angemeldet hatten (von insgesamt 18 Nifflern). Diese arbeiteten einen möglichen Konsensvorschlag aus und stellten diesen allen zur Verfügung, um sich auf das nächste Treffen vorzubereiten, bei dem dieser dann ggf. verabschiedet werden könnte.

Dazu kam es aber leider nicht, da diese fünf Personen nach ihrem Treffen vor vollendete Tatsachen gestellt wurden:

Nach dem ersten Konfliktklärungstreffen hatten sich ein paar Personen zusammengefunden und beschlossen ein neues Team, die Swooping Evils, zu gründen, da "es bestimmte Konflikte im Team gibt, die in einem solchen Rahmen mit den vorhandenen Personen, nicht klärbar sind."

Die "vorhandenen Personen", welche bewusst nicht angesprochen und somit ausgegrenzt wurden, sind die einzige Trans*person im Team als auch die Personen, die sich für Genderinklusivität im Team eingesetzt haben. Über diese Entscheidung wurden die verbliebenen Niffler lediglich per E-Mail in Kenntnis gesetzt. Bei den Nifflern sind nun nur noch fünf Personen übrig. Die Swooping Evils (neun Personen) haben im Anschluss mehrere Gesprächsangebote unsererseits abgeblockt und darauf verwiesen, dass sie "doppelt so viel Vereinsmitglieder aufweisen", weshalb aus ihrer Sicht weitere Absprachen über eine gemeinsame Zukunft ggü. dem Verein und DQB (VV-Stimme) nicht nötig sein. Für sie ergab sich hingegen logischerweise, dass sie die Spartenleitung stellen werden und als Erstteam beim DQB gemeldet werden.

Erst als sich der Verein einschaltete, kam es zu einem Treffen. Bei diesem wurde deutlich, dass es von Seiten der Evils keinerlei Bewusstsein darüber gibt, dass die Gründung des neuen Teams in sich trans*feindlich ist, und auch keinen Anspruch sich mit dem Geschehenen auseinanderzusetzen. Im Gegenteil, es wurde in diesem Treffen weiterhin ein zwischenmenschlicher Umgang gepflegt, der auch den beiden anwesenden Vereinsvertretern negativ aufgefallen ist.

Aufgrund der geschilderten Vorgänge hoffen wir, dass der DQB anerkennt, dass eine Trans*person und Personen, welche sich mit dieser solidarisch gezeigt haben, aktiv von den Mitgliedern des Teams "Swooping Evils" ausgeschlossen wurden. Dies ist eine eindeutig trans*feindliche Vorgehensweise, die allgemein und insbesondere im Quidditchsport keinen Platz haben sollte.

Für Rückfragen stehen wir natürlich gerne zur Verfügung.

Nachtrag zur offiziellen Beschwerde beim DQB

bei der Beschreibung der folgenden Situation, ist es uns wichtig herauszustellen, dass es sich dabei um nur ein Beispiel handelt. Es gab noch weitere Situationen, so wurde z.B. im Rahmen von Trainings geäußert, dass eine Namens- und Pronomenrunde nicht gut sei, da dies Personen verschrecke, die sich binär verorten, deshalb sollten wir dies nicht weiter machen.

Zur Situation beim Konfliktlösungstreffen:

Wir haben dort auch versucht zu schauen, was sich strukturell ändern müsste, damit sich z.B.

Trans*personen willkommener und gesehener fühlen.

Ein Punkt der dabei aufkam, war die Dusch- und Umkleidesituation, die bei uns im Verein wie wohl in fast allen anderen auch, nur Personen berücksichtigt, welche sich binär verorten.

Hier gab es Vorschläge die Situation zu verändern wie es auch bei DQB-Turnieren der Fall ist, in dem z.B. die WCs, während unserer Trainingszeiten, anders gelabelt werden etc. Bei dieser Diskussion haben mehrere Personen geäußert, dass sie dagegen sind, die Situation zu verändern, weil diese Einrichtungen, ihrer Meinung nach, nach sex/biologischem Geschlecht getrennt sein sollten.

Als Begründung wurde dafür von einer Person angegeben, dass er es für sich nicht vorstellen kann eine Umkleide mit Menschen zu teilen, die nicht "biologisch" männlich sind. Er müsse auf sich achten und deshalb kann er nicht eine Umkleide mit Menschen teilen, die keinen Penis hätten. Dieser Wortbeitrag wurde unterbrochen als eine Trans*person aufgrund dieser Aussage den Raum verließ. Danach hat er noch bedauernd gefragt, ob das so schlimm war, was er gesagt hat und er weiß nicht, wie die Situation der anwesenden Trans*person ist. Dabei hat er sich klar auf die Geschlechtsteile der anwesenden Trans*person bezogen.

Wie in unserer Beschwerde bereits getan, möchten wir erneut betonen, dass es uns primär nicht um diese Äußerungen geht, obwohl diese an sich verletzend und trans*feindlich sind. Sondern darum, dass nachdem geäußert wurde, dass dahinter trans*feindliche Meinungen stecken, eine Auseinandersetzung damit verwehrt wurde. Das weitere Handeln der Mehrheit des Teams hat diese Einstellungen noch stärker gezeigt, da die einzige Trans*person und die Unterstützer*innen, die gemeinsam eine aktive Auseinandersetzung mit dem Thema eingefordert haben, ausgeschlossen wurden.

Sportliche Grüße
die Hannover Niffler

English

Timeline: before the official complaint submitted to DQB

21. January 2018 A conflict resolution meeting takes place after one trainer and several players repeatedly made trans* discriminatory remarks and supported each other in their positions.
1. February 2018 The conflict resolution is abandoned by nine persons: they separate themselves and declare in an e-mail to have founded a new team, the Swooping Evils.
6. February 2018 The DQB contacts us, because the Evils have requested a full membership. This merely concerns the question of who is registered and how.
6. February 2018 A skype call with the president of DQB, regarding the trans* discriminatory incidents brought upon by the members of the Evils, is arranged.
8. February 2018 A summary of prior events is sent to the DQB president as preparation for the skype call (see 16). This summary is almost identical to the later official complaint. Thus at this point the DQB already knows about the trans* discriminatory incidents.
10. February 2018 The skype call with two members of the Hannover Niffler and the president of DQB takes place. She agrees to inform the board about the complaint at their next meeting.
11. February 2018 one member of the DQB board announces via e-mail, that the complaint will be discussed at their next meeting on the following Sunday. This cannot be found in the official records.
16. February 2018 The DQB expresses their understanding for the trans* discriminatory behaviour of the Evils: "we as DQB have heard a lot about your conflict from both sides and about the splitting of the team. We have of course discussed this and reviewed some points. We cannot side with either of you.. You both have your reasons that explain your behaviour and we have heard both sides and also understand both sides."
25. February 2018 The DQB informs us, that they could not recognize any violations of their guidelines and that "it is not our duty as association (DQB), to be the judge of club internal conflicts. However you can file a complaint, if there is a person who has violated the guidelines of the DQB through their actions or their words. We will then listen to both sides and act if necessary."
26. February 2018 The former incidents have been disclosed to the Social Impact-Team of the DQB. They haven't been informed by the DQB board so far. The Social Impact-Team decides to ask the board why they haven't done more.
27. February 2018 The DQB refer us to their official complaint form in case there has been a violation of their guidelines. Even though they already have been informed about these violation on the 6. February (see above)

"Hello all, since there obviously have been misunderstandings in our last e-mail, I want to explain our position regarding your conflict in more detail. As I wrote, it is generally not our duty as an association to reconcile team-internal conflicts. However, now it is the case that your conflict regards a topic that is of great importance to us as an association, gender diversity and gender equality. What does this topic mean to us? We are primarily a sports umbrella organization and we are principally politically neutral. But, we support, that in our sport every person is recognised with their self determined gender identity and that all genders are equal, as is provided for by our rules and regulations and the statutes of the IQA. We share these notions with the public and work towards acceptance and integration of all genders at all our events and in all our publications. Furthermore, we make manuals available to the teams as to how they can implement this acceptance and integration into their every day routine at their club and we suggest them to do so. To check or to decide to which extent they do this in their individual practice, is not our goal. We want to set a good example by normalizing this topic and to move teams to follow us on their own accord. Only this way can gender diversity be positively and permanently achieved. What we will not accept under any circumstance or even tolerate are trans* discriminatory remarks or behaviour. Should this happen, it is possible to lodge a formal complaint. We will judge such a complaint just like any other complaint: after listening to both sides individually. A general penalty scale is registered in our rules and regulations. The link to our complaint form can be found here:
<http://www.deutscherquidditchbund.de/index.php/de/kontakt/beschwerden>"

- 15. March 2018 After the Evils have declined several offers of talks from our side, a first meeting takes place due to pressure from the club (SG74). Members of the Niffler, the Evils and the clubs board are present. The club merely tries to reach a reconciliation so that as many persons stay members of the club as possible. We ask the Evils again to reflect upon their behaviour and explicate how it affect us. They can inform us about their team discussions concerning this until the next meeting.

- 6. April 2018 The second talk takes place. We ask the Evils if they have discussed their trans* discriminatory behaviour and its effects. It becomes clear that they haven't done so. Instead, the Evils make a suggestion about how to split the equipment among us. Moreover, one of the clubs board members makes a gay discriminatory remark and emphasizes that in his view no trans* discrimination has taken place.

Timeline: after the official complaint submitted to the DQB

- 6. April 2018 After the meeting with the Evils and the clubs board members, we submit the "official" complaint to the DQB (see 20).

- 6. April 2018 The DQB's automatic response: "Thank you very much for submitting your message via the DQB complaint form. We take your message very seriously and will deal with it immediately."

- 18. April 2018 The DQB informs us, that they will ask the Evils about the incidents. Hereby they will only use a summery of our complaint. They also requests further details from us: "Hello dear Niffler, please excuse the long wait; we are operating at the limits of our

capacity. According to our internal procedures our next step will be to approach the Swooping Evils with a summary of your complaint and give them the opportunity to take a stance. Would it be possible for you to give us more information about the trans* discriminatory remarks that have been made during the conflict resolution meeting, so that we can assess the situation?"

26. April 2018

We submit the requested additions to the complaint (see 22).

...

nothing happens

...

16. June 2018

After we have not heard anything from the DQB for almost 2 months, we ask them about the state of affairs: "We wanted to ask you about the state of affairs concerning our complaint. We know that you have a lot on your plate right now, but we have not heard from you in almost two months."

...

still nothing

...

30. June 2018

A second request: "Dear board, since we have not received a response to our e-mail from two weeks ago, we are addressing all of you with this second e-mail. We have not heard from the DQB for two months regarding our complaint. How is the state of affairs regarding our complaint? Please take a stance regarding this, after the world championship. This is still an important issue for us!"

5. July 2018

We receive the following email: "Dear Niffler, unfortunately I have to inform you, that your complaint has been rejected. We have examined the complaint with regards to its content and questioned the Swooping Evils. They have explicitly disagreed with its content. So it comes down to your word against theirs. Our hands are tied without the statement of an objective third party. We are sorry, that we could not find a satisfying solution."

Report sent previously to the Official complaint submitted to the DQB

To prepare for our Skype-meeting, we summarized the process that took place in our team, so that you can get a comprehensible idea of it. It might sound a bit unemotional or sober, but our goal was to describe it as objective as possible.

The situation brought upon by the Swooping Evils – of which we were only informed after it was done - is indeed not a solution, that we strived for, or can agree to. Due to the discriminatory behaviour of the SE, we currently don't see a basis for sharing a mandate with them at the meeting of the members. This would disrespect the persons affected among the Niffler and in the community.

After all, the DQB stands for inclusion of all gender and requests the teams to adhere to the ethical principles stated in its article of association.

Quove

September 30th, 2017

Our trainer team of four members meets to discuss training strategy. They agree to carry out this task until the end of December. At the end of the meeting, coach A declares, that he will not use gender inclusive language, something the former coach has always tried to do. Coach A doesn't state his motivation. Coach B and coach C think, that he's doing this out of insecurity. Coach C encourages him to at least try. Coach A doesn't express his reasons precisely. The topic is not discussed further at this point.

In the meantime

Coach A is not approached again regarding his decision.

A Training in October

Coach A is in charge of a training for the first time. He announces to the team, that he will not use gender inclusive language. If that disturbed someone, they could speak to him about it.

One person expresses her discontent with his decision. The same person talks to Coach A after the training and explains, why she doesn't approve of his decision. She herself and other persons are not included in the generalized masculine form and that is discriminating. The former coach always aimed to use gender inclusive language. Coach B also addresses coach A. She asks again, if he really doesn't want to do this out of conviction or out of insecurity. Coach A negates insecurity and reveals to both, that he does not want to act as requested. In addition he comments, that using a certain language should not affect whether people are feeling spoken to or not.

His behaviour doesn't have anything to do with discrimination.

In the meantime

Coach A is not approached again regarding his decision.

October 15th, 2017 – at the training

Several people request that there should be a workshop organised on the topic of "gender", because there is a great variety of previous knowledge and experiences among team members and this would be an opportunity to have an exchange. For this purpose an online pad is set up, so that everyone has the opportunity to add questions and ideas concerning the topic.

November 17th, 2017, three days before the team-meeting

A team meeting is scheduled for next Sunday. The aim of the meeting is among other things to decide who will train the team. We either have to appoint new trainers or we have to reaffirm the mandate of the ones,

[nach oben](#)

that are currently active. Coach A sends a message via Team-Social-Chat, that he's not able to attend the meeting. He declares the following:

"Unfortunately I won't be able to make it to the meeting tomorrow. However I'd like to address one topic, that has been troubling me for a long time. I feel pressured, when it comes to the topic of gender inclusive language in our team and I feel like I have to justify myself for some things. I don't like how the topic of gender inclusive language is being pushed in our team so aggressively and how one must feel like a bad person, who discriminates against other people, only because for example one does not want to use gender inclusive language.

It's my leisure time, that I'm spending with the team and in my leisure time I decided to do sports and not to take part in a political group of activists. It is up to any person to decide how he wants to live his life, live and let live, I totally accept it, if someone wants to live differently, for example if they feel related to another gender/sex or to none. Just as well it should be accepted, that I'm not willing to fight for this minority to get such an extreme amount of attention and that I don't want to spend a vast amount of my energy on helping this minority to be heard. I accept it, I don't make a big thing out of it, and that's it. The way I see it, posts like "court claims third gender" don't belong in the Niffler chat group, because they concern only a small part of the team, for that you can start your own group.

My main interest: There should be more acceptance for different positions and what I'm also concerned about: one can observe how this topic is dividing our group and only up to a certain point can a group endure that. But only up to a point. I don't want our group to break up over this, so I wish, that other opinions are accepted as well and that we define ourselves essentially as a sports group."

Not one person demanded from coach A, that he should fight, so that this "minority" would get an extraordinary amount of attention - people only expressed their critique concerning his decision and his behaviour.

We want to state clearly, that there were only three people who communicated to him, that they don't approve of his decision and that two of them also don't feel themselves addressed by his use of language. What he meant by aggressive, we can only guess.

- There are people in the team who use gender inclusive language.
- A few times (in between more than 12 months) people asked members to use the term team instead of "Mannschaft".
- There are people in the team, who were asked, why they use certain gender inclusive words and others not. They answered without expressing any demand that others should do the same.
- The former coach included the stating of 'preferred pronoun' during the introduction round, if there were new people at the training (See the collection of exercises on the DQB website in the section: Social Impact-Team.). It was explained everytime, why we do this.
People expressed concern, that this could scare new people away, who identify themselves as female or male. That this exercise creates a welcoming atmosphere for Non-binary Trans* and Inter*, was less prioritised by these members.

We can't understand at all the demand to create a new chatgroup for topics, which only concern a minority of the team. Especially considering, that the decision made by the Federal High Court of Justice supports, what the quidditch-community is already trying to implement in practice. Two weeks later coach A posts in the same group, that there is a great offer for tickets for an amusement park.

The acceptance of different opinions in the team is given. However what we didn't want and will not accept is discrimination. So coach As discriminating behaviour was criticised, whereupon the majority of the team at first condoned them or perhaps supported them. One person thanked coach A in the team-chat.

November 18th, 2017

Coach B writes, that she doesn't agree with coach A on a number of points. Furthermore she again brings up the idea to organise the gender workshop favoured by the team, so that these points and insecurities related to the topic can be worked on.

Coach C grants informations in the chat, to what extent Quidditch and an active debate regarding gender

inclusivity are connected (Links to the preamble of the IQA-Rulebook, the genderrule, DQB request also related to language, Link to the DQB Gender-Booklet).

Several people don't consider the content, instead they demand, to speak about it personally.

Another person expresses, that she feels pretty much offended by the statements of coach A and that she's not willing to give her approval to discrimination by staying silent. She points out, that Quidditch as a mixed-gender-sport is without an alternative to persons, who define as non-binary or trans* and inter*. That it's an important aspect for persons concerned and that minorities need support. Another person endorses the statements made by coach A.

November ?, 2017

Several people, who are excluded by these statements and their supporters are organising to set up the workshop regarding the topic. They ask for the support of the people, who for example don't think that gender inclusive language is necessary. This support sadly is not to be found. Also there is hardly any participation at the online-pad, where topics, questions and so on could be collected for the workshop.

December 6th, 2017

Given that the last team-meeting didn't take place, coach C takes the initiative to organise a new one (January 21st, 2018), so the conflict can be dealt with. Members affected by the discriminatory behaviour (already since the offending statements) rarely come to the trainings because they don't feel welcome. The decision on how the training will go on from January, is taken on by the team of coaches, without any dissent from team members.

December 2017

As already stated, the mandate of the team of coaches was only granted until the end of December. Coach B suggests an appointment for a meeting of the coaches. Coach A refuses. Coach C suggests a different appointment. Coach D refuses that one. In both cases Coach A or Coach D don't suggest a new appointment.

Under these circumstances coach B and coach C separately disclose their doubts about coach A continuing as trainer in January. They think, it would be better, if he doesn't do that, until the conflict is solved. There is no reaction to these remarks by coach A, only a proclamation that he will go on as trainer.

In January 2017

The decision made by coach A isn't questioned any further by coach B and coach C. So coach A is still in charge of trainings, together with coach C.

January 7th, 2018

Coach C offers Coach D to meet, for an exchange about the conflict in order to reduce tensions, and also to raise the team spirit. At first coach D confirms, but a few days before the meeting she cancels the appointment and doesn't suggest an alternative date. Consequently no meeting takes place.

January 21st, 2018 – The team-meeting

At the beginning of the meeting the team tries to identify points of conflict regarding the topic of gender. At the end of the process a person makes a trans* discriminatory statement, whereupon among others a trans*-person leaves the room.

After a short break: The person apologizes, but hereby starts to repeat the trans* discriminatory statement as well, although he was already asked to leave it at the apology, if he really meant it. Thereupon the person leaves the meeting, because he sees his right to freely express his opinion infringed upon. Shortly after that more people leave, perhaps partly because of the incident, partly due to the length of the meeting.

Slightly more than the half of the team brings the process to an end. They agree on one person taking pictures of the results. He will send those pictures to the others until Wednesday. Another person takes over the responsibility to start an online-poll to find a follow up appointment as soon as possible, so that the process can be brought to an end and an agreement can be made. And to subsequently organize a

meeting with mediation regarding the conflict and our conduct during the conflict.

In the meantime

The person responsible for sharing the documents of the team meeting doesn't share them and doesn't react to demands and requests, that this is inevitable to solve the conflict.

January 28th, 2018

Only one third of the team members attends the next meeting and bring the process to an end. A team point of view on the topic of gender is written down and sent to all team members, with the request to read it through and to think about it and to send remarks, criticism to one person, who will sort them and send them to every member before the next meeting. The requested pictures of the previous meeting were only provided after this meeting, without any comment.

February 1st, 2018

Instead of the expected feedback that is needed to continue to work together on our issues and to come to an agreement, we receive an email, in which nine persons state, that they have founded a new team. They already have a team name, the approval of the club, that both teams can use the pitch and the equipment is already given and the DQB is already informed. Only a selection of member of the Niffler were invited to the founding meeting of the new team. None of the people were invited to the new team, who were directly affected by the discriminatory behaviour, or who have criticised such behaviour.

Moreover it is stated, that coach A has received offensive e-mails, which is not the case. They refer to the e-mails, in which coach B and coach C expressed, that from their point of view, coach A shouldn't go on being in charge of trainings until the conflict is solved. They didn't question his decision to stay in his position as coach after that.

In addition to the above, it's stated in the e-mail, that a debate about the topic of gender wasn't possible under such pressure. How this 'pressure' looked like was already described.

There were more accusations expressed, that leave us partly sad and partly we just can't understand them and we don't want to repeat in detail (e.g. extensive limitation of free speech).

Official Complaint

Hereby we lodge an official complaint against the team: Swooping Evils. The team is an official member of DQB (Germany Quidditch Association) and a member of the sport club SG74 in Hannover.

The members of Swooping Evils have been members of Hannover Niffler, as the events have taken place, that will be described in the following.

The „Swooping Evils“ have shown trans*discriminatory behaviour, therefore have acted against the spirit of Fair Play in Sport.

Last fall, one of our new Trainers declared, that he would only use the generalised masculine form when speaking. This was a change to how things have been until then. The previous trainer has tried to include every member of the team through speech. Some members talked to the new trainer to express their dissatisfaction with the situation. They pointed out, that the DQB has advised to use gender inclusive language in order to avoid verbally excluding people. The members have asked him to at least try to use gender inclusive language at the trainings.

Up until that point, there was an attitude of high tolerance for mistakes concerning gender inclusive language practice in the team. Both from the only trans*person in our team, who has been regularly misgendered and from others. The new trainer reacted by telling that he will not change his attitude towards this issue. A bit later on, he posted a message in the social chat group of our team as to the following affect: “I will not fight in order to give such an excessive exposure/attention to a small minority. I don't want to invest my energy into supporting this minority so that they will be heard.”

We would like to stress, that at this point, the only request directed towards him, was to at least try to use gender inclusive language. The topic was more about how we talk to/how we treat each other and not the political dimensions of the issue. There were no other direct requests. His decision was not debated, the issue was not addressed after that for weeks. The next time he was directly addressed, was after his post in our social chat.

His post was a reaction to a weblink another member of the team shared in the group: The Bundesgerichtshof (Federal High Court of Justice in Germany) has decided that the german ID card has to be corrected (in order to make it possible to register as 3rd gender) His reaction: „According to my opinion, such posts do not belong in our Niffler social group, as they are only of interest for a few people. You can create a new separate group for that.” The time I spend in our team is my free time and I have decided to devote this time to sports and not to participate in a political activist group.“ His argument being that quidditch/sports and politics (gender inclusion/gender inclusive speech) do not belong together.

As another person endorsed his opinion, it became clear, that we needed a solution to this conflict. There has been an initiative to organise a workshop for the team. The idea was to invite a person outside of our team to give us an input about the topic. Hereby it would have been possible to raise all kinds of questions concerning the topic, or to express uncertainty about issues. All members of the team agreed to this initiative. Unfortunately the people who have come up with the idea were the people, who have already spoken up for gender inclusion in our team and the trans*person themselves. From among the people, who have later on decided to form a new team, only one person participated in the organisation of the workshop. (To collect the questions... etc.)

The workshop has not been organised. Instead, a meeting took place in January 2018, to which we all agreed to, with the aim of solving our conflict. We wanted to work on our conflicts in order to find a possible agreement among us. During the team meeting, a member made a trans* discriminatory comment. In reaction, the trans* member of the team left the room. After they came back, they have tried to explain the situation and why they left the room before. Throughout the explanation the trans*person shared personal information and talked about the hurt caused by the situation. The person, who has made the trans* discriminatory comments before apologised, but did not stop after that and felt the need to explain himself and thereby to repeat trans*discriminatory remarks.

As a reaction, he was interrupted and was cautioned not to go on, for he could say hurtful things again. It

would be possible to talk about it, if the trans*person is not present. The member felt that his right of freedom of speech was infringed upon and therefore left the room. Another person joined him immediately. More people left the meeting subsequently. They said that they have to leave because it was late. The ones that stayed (approximately half of the team) kept working on the conflict (including persons, who joined the new team afterwards) and agreed, that the process could be continued in two weeks, because it is possible that we come to an agreement.

The person, who took notes at the meeting and assured everyone he would make them accessible for all, didn't get in touch after the meeting, he blocked contact and kept the documents for himself, even after multiple demands and requests.

Out of the nine people, who have registered to come to the next meeting, only five showed up (of 18 Niffler in total). Those five prepared a suggestion for a possible agreement and made it public among the team, so that everyone would be able to prepare themselves for the next meeting, where we could decide on it. Sadly we didn't get to that point, because those five people got unexpected news from the other part of the team.

After the first meeting to solve the conflict, some people have gathered and decided to found a new team, the Swooping Evils, because "there are certain conflicts in the team, that can't be solved in such a setting with the people involved."

The "people involved", who weren't invited to the new team and therefore were excluded, were the only Trans*person in the team as well as those persons, who spoke out for gender inclusion in the team. This was communicated to the remaining Niffler via email. There are only five people remaining in the Niffler team. Subsequently the Swooping Evils (nine persons) denied several offers to talk. According to their view, there was no need to discuss an agreement for the future in relation to the sports-club and the German Quidditch Association (DQB) as there were "twice as many club members in their team as in ours". On the contrary, it was clear for them, that one of them would be head of the quidditch-division of the club and that they would be registered as the first team at the DQB.

A meeting could only take place after the club stepped in. At the meeting it became clear, that the Evils are not aware of the fact, that the founding of a new team is trans*discriminatory and that they are not planning on dealing with this subject at all. On the contrary, the conduct of the Evils at this meeting was even remarked upon negatively by the two attending club representatives.

We hope that the DQB acknowledges, that a trans*person and people, who expressed solidarity with them, were actively excluded by the members of the team "Swooping Evils". This is an explicitly trans*discriminatory course of action, that shouldn't be accepted in general. Particularly not in the sport of Quidditch.

Feel free to ask us further question, if you would like to.

Additional information to the Official complaint submitted to the DQB

We would like to stress the fact, that the situation described in the following is merely an example. There have been several other situations, for example at trainings, where people have spoken out against an introductory round with pronoun(s), because this practice would scare off people, who identify as cis and binary.

As to the situation at the conflict resolution meeting:

Here we've tried to look at the things, that would have to change, so that e.g. trans*persons would feel welcome and seen.

One topic that was discussed, was the shower and changing room situation in our club, which, as mostly everywhere, is designed for people, who identify as cis and binary.

People suggested to implement changes at our club during our training sessions, as it is done at DQB tournaments, where e.g. the toilets are simply labelled differently etc. In this discussion several people have argued against this solution, because in their opinion these facilities should be separated on the basis of sex.

As an explanation one person declared that he would not want to share a changing room with persons who are not "biologically" male. He further explained, that he had to care for himself and could not share a changing room with people who do not have a penis. This statement was interrupted, when one trans*person left the room, because of this declaration. After this he regretfully asked, if the things he said were in fact so bad and said that he did not know about the situation of the trans*person, who was present. With this he referred to the genitals of the present trans*person.

As we have already done in our official complaint, we want to stress the fact that it is not primarily these statements that concern us, even though they were hurtful and trans* discriminatory. Our concern is that after it has been explained, that trans* discriminatory attitudes are the basis for such statements, a further reflection of this matter has been refused. The actions of the majority of the team after that have shown this even clearer, as the only trans*person and their supporters who jointly demanded an active reflection on the topic, have been excluded.

Sporty regards
Hannover Niffler