

How to?

Geschlechtervielfältige und inklusive Lernräume gestalten

Elli Scambor, Heidi Gaube, Živa Humer, Rowan Stein, Valentina Pettinger,
Jonas Pirerfellner



How to?

Geschlechtervielfältige und inklusive Lernräume gestalten

Elli Scambor, Heidi Gaube, Živa Humer, Rowan Stein,
Valentina Pettinger, Jonas Pirerfellner

Diese Broschüre wird im Rahmen des EU Erasmus+ geförderten Projekts FemQueer veröffentlicht. (2024)

FemQueer - Common strategies for Gender Equality
2023-1-AT01-KA210-ADU-000159261

Die in dieser Broschüre vorgebrachten Argumente, Ansichten und Darstellungen sind jene der Autor*innen und spiegeln nicht notwendigerweise die der Europäischen Union oder der OeAD-GmbH wider. Weder die Europäische Union noch andere Bewilligungsbehörden können dafür verantwortlich gemacht werden.

Lektorat: Daniela Jauk-Ajamie

Layout, KI Fotogenerierung | Fotobearbeitung: .siacus)



Informationen:

<https://www.nowa.at/projekte/internationale-projekte/femqueer-erasmus/>

<https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/femqueer>

<https://www.mirovni-institut.si/en/projects/femqueer-common-strategies-for-gender-equality/>

Inhalt

05	Warum machen wir diese Broschüre?
07	1. Let's start: Richtlinien und Studien
11	2. Safe Spaces and Brave Spaces. Zwischen Schutz und Empowerment
15	3. "calling in" and "calling out" – what's that?
19	4. Gendergerechte und genderneutrale Sprache und Umgang mit Pronomen
23	5. Das Glossar Spiel
29	6. Strategien zum Umgang mit Antifeminismus im Überblick
39	7. Geschlechtergleichstellung in der Erwachsenenbildung - notwendige Kompetenzen
42	8. Partner*innen

SEITEN



Warum machen wir diese Broschüre?

Die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit ist eine große Herausforderung für die Gesellschaft, dies betrifft auch das Feld der Erwachsenenbildung. Gender-Sensibilität ist wichtig für Trainer*innen⁰ und Stakeholder*innen in der Erwachsenenbildung, weil diese dazu beiträgt, ein inklusives Lernumfeld zu schaffen und alle Lernenden anzuerkennen und zu respektieren, unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität oder ihrem Hintergrund.

In jüngster Zeit sind feministische und queere Akteur*innen verstärkt in den Medien präsent. Transexklusiver Feminismus (TERF)¹ hat sich deutlich zu Wort gemeldet und hat Position bezogen gegen TIN (Trans, Inter und Nonbinary) Personen, so dass viele Menschen unsicher sind, wie sie angesichts dieser Entwicklungen handeln sollen. Die Erwachsenenbildung ist ein Feld, in das hegemoniale Logiken und neoliberal kapitalistische Verhältnisse eingelassen sind, das bestimmte Personen privilegiert und andere ausschließt. Wir leben in einer Gesellschaft, der Diskriminierungen vertraut sind und wir haben diskriminierende Sprache, Denk- und Handlungsweisen verinnerlicht². Wenn wir uns dessen bewusst werden (wollen), wenn diese Logiken sichtbar werden, wenn eingrenzende Geschlechternormen zum Thema gemacht und Ausschließungen kritisiert werden, dann bewegen wir uns auf einem Pfad hin zur Anerkennung von Geschlechtervielfalt. Dieser Pfad kann holprig sein und verunsichern. Menschen, die in der Erwachsenenbildung tätig sind, sind angesichts der skizzierten aktuellen Entwicklungen unsicher geworden, wie sie ihre Angebote strukturieren und in Trainings so handeln können, dass die Teilnahme aller, unabhängig von Geschlecht oder anderen Diversitätsmerkmalen, möglich ist.

Die Erwachsenenbildung soll Lernräume anbieten, in denen es allen Personen möglich ist, gemeinsam zu lernen und Wissen hervorzubringen. Doch wie kann die Erwachsenenbildung als inklusives, diskriminierungskritisches und emanzipatorisches Lernfeld etabliert werden? Das ist eine der zentralen Fragen, der wir in dieser Broschüre nachgehen. Diese Broschüre setzt an einem Verständnis von Feminismus an, das auf Geschlechtervielfalt und -gerechtigkeit basiert und Inklusion und Solidarität ermöglicht. Zu Beginn der Broschüre werden kontextuelle Informationen über LGBTQ+ (Lesbian, Gay, Bisexual, Trans*, Intersexual, Queer und andere soziale Marker, die von den genannten Konzepten nicht erfasst werden)-Studien und Strategien bereitgestellt, gefolgt von Konzepten zur Selbstreflexion und zum kritischen Denken. Des Weiteren werden verschiedene Strategien zum Umgang mit Antifeminismus sowie eine Reihe von Kompetenzen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in der Erwachsenenbildung diskutiert. Im letzten Teil der Broschüre geben wir Tipps und Empfehlungen zur Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Anerkennung von Geschlechtervielfalt in der Erwachsenenbildung.

⁰ In dieser Broschüre verwenden wir den Genderstern. Ein Sonderzeichen, das der sprachlichen Gleichbehandlung aller Geschlechter bzw. der geschlechtergerechten Sprache dienen soll. Ein Sternchen (Asterisk), das bei Personenbezeichnungen zwischen dem Wortstamm bzw. die maskuline Endung und die feminine Endung eines Wortes gesetzt wird, um Raum für weitere Geschlechter zu markieren, z.B. Student*innen (Quelle: Freie Universität Berlin, Glossar geschlechtliche Vielfalt 2022).

¹ Trans-Exclusive Radical Feminism (TERF for short) is the term for feminism that excludes trans people, whose representatives refuse to recognize trans women as women. In addition, trans men* and nonbinary people are accused of betraying feminism. See also <https://queer-lexikon.net/2020/04/29/terf>

² Debus, Katharina (2020). Dealing with problematic terms in learning about discrimination. www.dissens.de/fileadmin/Interventionen/redakteure/Debus_-_Umgang_mit_probematischen_Begriffen_im_Lernen_zu_Diskriminierung.pdf



1. Let's start: Richtlinien und Studien

Die Agentur für Grundrechte (FRA) untersucht seit 2012 kontinuierlich und systematisch den Umgang mit Grundrechten von LGBTIQ-Personen³. Die FRA-Studie zu LGBTIQ im Jahr 2019 unterstreicht die Notwendigkeit politischer Maßnahmen, um sicherzustellen, dass die Grundrechte von LGBTIQ-Personen geschützt werden⁴. Die erste LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie 2020-2025⁵ wurde 2020 von der Europäischen Kommission auf der Grundlage der Ergebnisse der FRA-Studie zu LGBTIQ im Jahr 2019 angenommen, in der ein Vergleich zwischen den Erhebungen von 2012 und 2019 ergab, dass die allgemeine Diskriminierung aufgrund von Geschlechtsmerkmalen, Geschlechtsidentität oder -ausdruck und sexueller Ausrichtung zugenommen hat. Trotz der Fortschritte bei der rechtlichen Anerkennung und dem Schutz von LGBTIQ-Rechten in einigen EU-Ländern gibt es in Europa immer noch erhebliche Unterschiede⁶. Die LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie 2020-2025 ist die allererste LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie mit dem Ziel, die Gleichstellung von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen, intersexuellen und queeren Personen (LGBTIQ) zu fördern, indem die LGBTIQ-Gleichstellung in alle Politikbereiche integriert wird und LGBTIQ mehr Gehör finden. Sie legt eine Reihe von Maßnahmen fest, um bis 2025 die Maßnahmen zu verstärken und Diskriminierung wirksamer zu bekämpfen. Die LGBTIQ-Gleichstellungsstrategie 2020-2025 ergänzt die Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025⁷, die eine integrative Gesellschaft anstrebt, in der Menschen aller Geschlechter in allen Lebensbereichen die gleichen Rechte, Chancen und Vertretungen haben. Ein weiteres wichtiges Dokument sind die Yogyakarta-Prinzipien⁸ (2006), die eine solide Grundlage auf der Basis internationaler Menschenrechtsstandards für den Schutz der Rechte von LGBTIQ-Personen sowie einen Leitfaden für politische Entscheidungsträger*innen bieten. Im Jahr 2017 wurden die Yogyakarta-Prinzipien durch die Yogyakarta-Prinzipien plus 10 (YP+10) ergänzt und erweitert, um neue Erkenntnisse (Geschlechtsausdruck und Geschlechtsmerkmale) sowie staatliche Verpflichtungen in Bereichen wie Folter, Asyl, Privatsphäre, Gesundheit und Schutz aufzunehmen⁹.

³ Drei Studien wurden durchgeführt, 2012, 2019 und 2023.

⁴ <https://fra.europa.eu/en/publication/2020/eu-lgbti-survey-results>

⁵ European Commission (2020): Union of Equality: LGBTIQ Equality Strategy 2020-2025. Accessible at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/lesbian-gay-bi-trans-and-intersex-equality/lgbtiq-equality-strategy-2020-2025_en

⁶ European Union Agency for Fundamental Rights (2020): A long way to go for an LGBTI equality. Luxembourg: Publications Office of the European Union. European Union Agency for Fundamental Rights (2024): LGBTIQ equality at the crossroads. Progress and Challenges. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accessible at: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtiq-equality_en.pdf

⁷ European Commission (2020): A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Accessible at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

⁸ The Yogyakarta Principles. Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, 2007. Accessible at: <https://yogyakartaprinciples.org/>

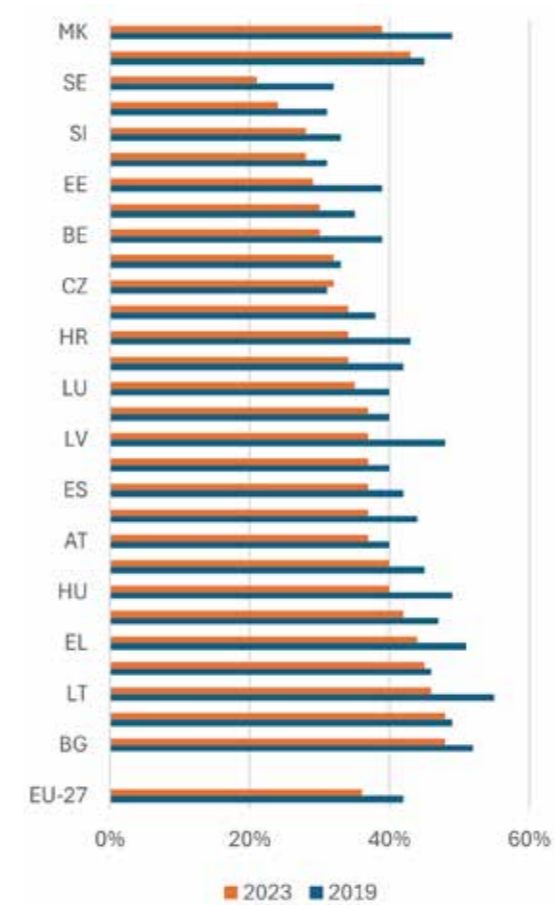
⁹ The Yogyakarta Principles plus 10 (YP+10). Additional principles and state obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement The Yogyakarta Principles, 2017. Accessible at: <https://yogyakartaprinciples.org/>

Studien

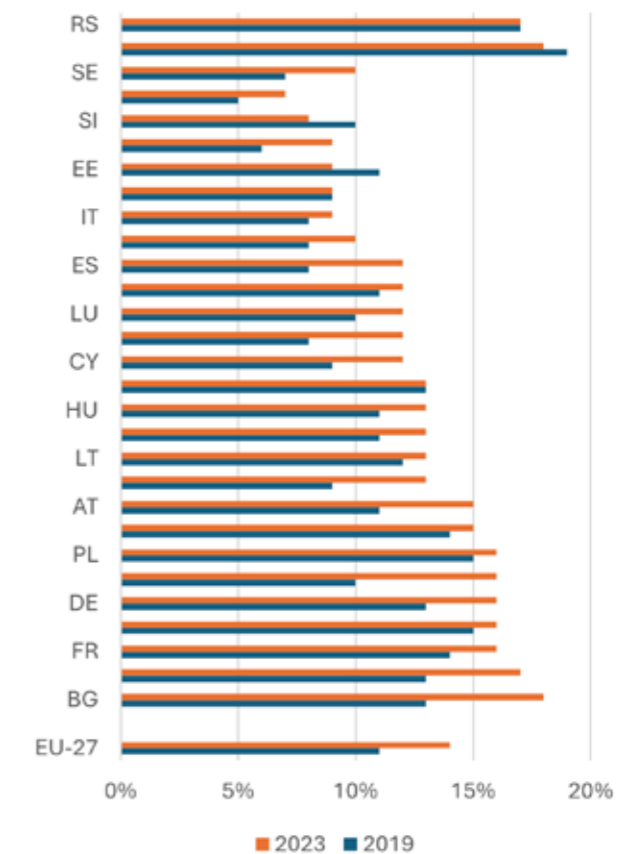
Die Ergebnisse der dritten FRA-Studie im Jahr 2023 zeigen, dass LGBTIQ-Personen nach wie vor Gewalt und Diskriminierung im Bildungssystem, am Arbeitsplatz, im Alltag sowie beim Zugang zur Gesundheitsversorgung und zu sozialen Diensten und bei der Wohnungssuche erleben. Unter den LGBTIQ-Personen sind vor allem trans- und intergeschlechtliche Personen betroffen. Der Anteil derjenigen, die sich in den 12 Monaten vor Erhebung in mindestens einem Lebensbereich diskriminiert fühlten¹⁰, sank von 42% im Jahr 2019 auf 36% im Jahr 2023.

Der höchste Anteil derer, die sich diskriminiert fühlten, war bei trans* Personen (61% im Jahr 2019 und 54% im Jahr 2023) und intergeschlechtlichen Personen (62% im Jahr 2019 und 61% im Jahr 2023) zu verzeichnen.¹¹ In der Erhebung von 2023 wurde in allen Ländern ein hohes Maß an Gewalt und Belästigung festgestellt. Außerdem ist im Vergleich zu den Ergebnissen der Umfrage von 2019 ein Anstieg zu verzeichnen. Im Jahr 2019 gaben 11% der Befragten an, dass sie in den letzten fünf Jahren körperliche und/oder sexuelle Übergriffe erlebt hatten, weil sie LGBTIQ sind, im Vergleich zu 14% im Jahr 2023. trans* Frauen (29%), trans* Männer (23%) und intersexuelle Befragte (32%) erlebten höhere Raten von Angriffen im Vergleich zu anderen LGBTIQ-Befragten und intersexuelle Befragte (32%) erlebten im Vergleich zu anderen LGBTIQ-Befragten mehr Übergriffe.¹²

Diskriminierung aufgrund von LGBTIQ in mindestens einem Lebensbereich im Jahr vor der Erhebung, nach Land, 2019 und 2023 (%)



Erfahrungen mit körperlichen und/oder sexuellen Übergriffen aufgrund von LGBTIQ in den 5 Jahren vor der Erhebung 2019 und 2023, nach Land (%)



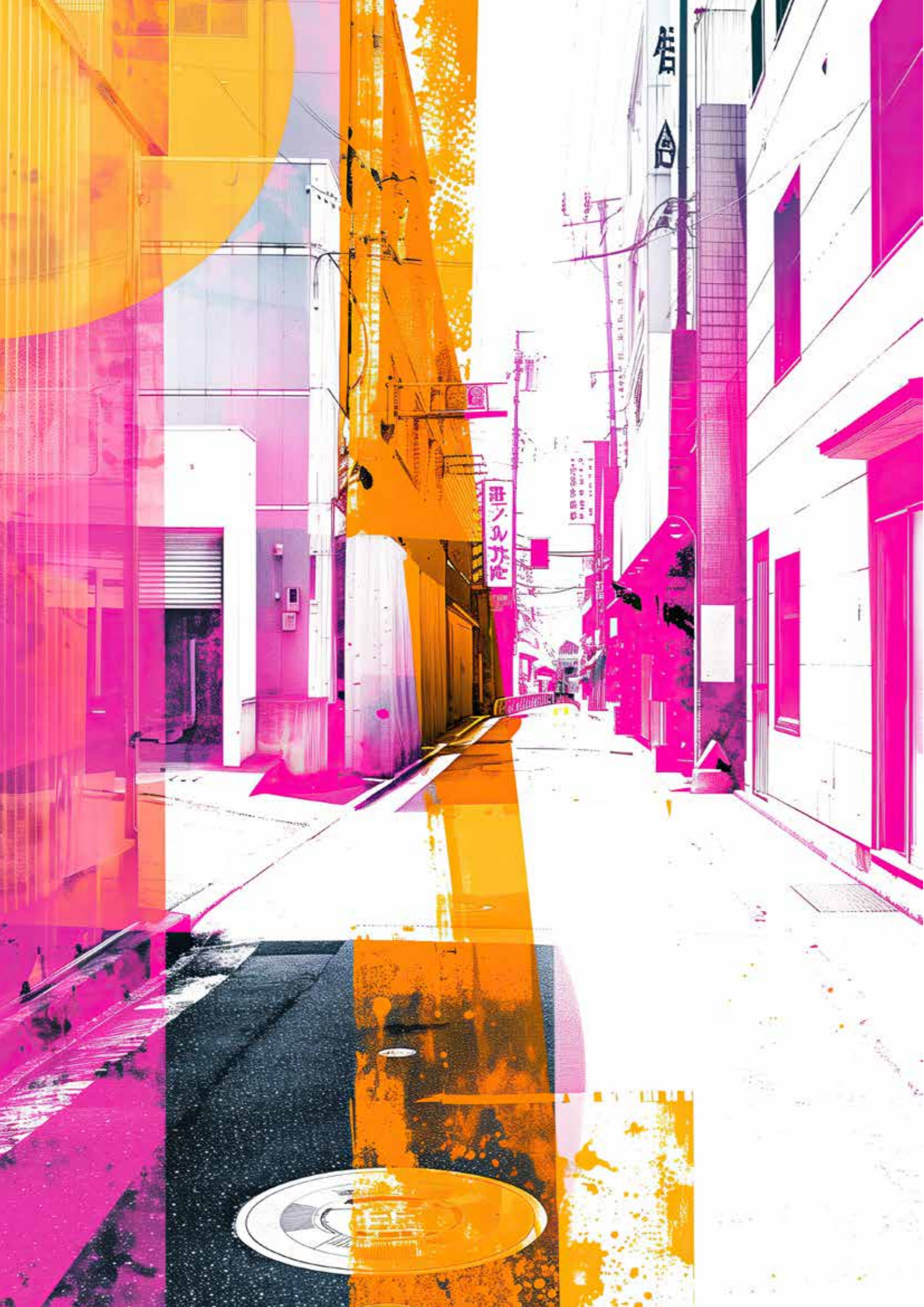
8 The Yogyakarta Principles. Principles on the application of international human rights law in relation to sexual orientation and gender identity, 2007. Accessible at: <https://yogyakartaprinciples.org/>

9 The Yogyakarta Principles plus 10 (YP+10). Additional principles and state obligations on the application of international human rights law in relation to sexual orientation, gender identity, gender expression and sex characteristics to complement The Yogyakarta Principles, 2017. Accessible at: <https://yogyakartaprinciples.org/>

10 Zu den acht Bereichen gehören Wohnung, Arbeit, Gesundheits- oder Sozialdienste, Schulen und Universitäten, Cafés, Bars oder Nachtclubs sowie die Vorlage eines Ausweises oder eines offiziellen Dokuments. In: Europäische Kommission (2020): Eine Union der Gleichstellung: Gleichstellungsstrategie 2020-2025. Zugänglich unter: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

11 European Commission (2020): A Union of Equality: Gender Equality Strategy 2020-2025. Accessible at: https://commission.europa.eu/strategy-and-policy/policies/justice-and-fundamental-rights/gender-equality/gender-equality-strategy_en

12 European Union Agency for Fundamental Rights (2024): LGBTIQ equality at the crossroads. Progress and Challenges. Luxembourg: Publications Office of the European Union. Accessible at: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2024-lgbtqi-equality_en.pdf



2. Safe Spaces and Brave Spaces. Zwischen Schutz und Empowerment

Antidiskriminierende Bildungsarbeit oszilliert zwischen Momenten des Schutzes und des Mutig-Seins. Wie sehen „sichere“ Lernräume aus, in denen (potenziell) unangenehme Themen diskutiert werden und Lernen im Kontext genau dieser „Unsicherheit“ stattfinden kann?

Im Kontext von Bildungskonzepten für Diversität, Antidiskriminierung und soziale Gerechtigkeit in der Erwachsenenbildung wird der Schwerpunkt auf Gruppenregeln gelegt, die das Miteinander in Gruppensettings so strukturieren, dass möglichst diskriminierungsfreie Räume entstehen. Die partizipative Entwicklung und Umsetzung soll allen Gruppenmitgliedern eine Lernumgebung ermöglichen, die von gegenseitigem Respekt und von Sensibilität geprägt ist. Der Fokus liegt auf dem Erlernen von Machtungleichheiten und es geht meist entweder um den Umgang mit den eigenen Privilegien (z.B. in einem Critical Whiteness Training) oder um die Arbeit an der eigenen marginalisierten Position mit dem Ziel der Selbstermächtigung, z.B. in antirassistischen Empowerment-Trainings. Diese Positionen variieren stark je nach Fachgebiet und Person.

Eine Art dieser Lernräume wird als Safe Spaces bezeichnet. Der Begriff ist eine Botschaft an alle Gruppenmitglieder, die sich nicht wohl dabei fühlen, ihre Erfahrungen und Gedanken zu sensiblen und kontroversen Themen mit anderen zu teilen (vgl. Arao & Clemens, 2013¹³). Safe Spaces sind u.a. Rückzugsorte für (potenziell) marginalisierte Menschen, möglichst frei von diskriminierenden Äußerungen, geprägt von einer nahbaren und aufmerksamen Atmosphäre, einer Culture of Care¹⁴. Die Herkunft des Begriffs Safe Space ist noch unklar (vgl. Ali, 2017¹⁵), aber er stellt ein etabliertes und weit verbreitetes Konzept dar, das integraler Bestandteil vieler der oben genannten Bildungskonzepte ist.

¹³ Brian Arao & Kristi Clemens (2013). The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators.

¹⁴ Scambor, Eli und Johanna Stadlbauer (Hrsg.) (2019). Unterstützende Lebenswelten gegen sexualisierte Gewalt schaffen. Ein praktisches Handbuch für Profis, die mit Jungen* arbeiten. https://boyscultureofcare.wordpress.com/wp-content/uploads/2021/06/bcoc_handbook_at.pdf

¹⁵ Diana Ali (2017). Safe Space und Brave Space. Historischer Kontext und Empfehlungen für Fachleute für studentische Angelegenheiten. In: NASPA Policy and Practice Series, Nr. 2, Okt. 2017

Die praktische Erfahrung hat deutlich gemacht, dass Safe Spaces de facto oft keine risikofreien Räume sind und dass Betroffene nicht vor diskriminierenden Handlungen von Teilnehmenden in privilegierten Positionen geschützt sind (vgl. Ali, 2017). Auch Arao und Clemens (2013) haben darauf hingewiesen, dass Sicherheit und Komfort oft gleichgesetzt werden. Dies führt dazu, dass Menschen in privilegierten Positionen in Situationen, in denen sie mit ihren Privilegien konfrontiert sind und möglicherweise auch schmerzhaftes Lernen machen, sich mit dem Hinweis auf die Sicherheit des Raumes vor diesen Lernmöglichkeiten verschließen. Diese Erfahrungen haben unter anderem dazu beigetragen, dass das Safe Spaces Konzept in Richtung Brave Spaces weiterentwickelt wurde. Der Begriff Brave Space wurde erstmals von Brian Arao & Kristi Clemens (2013) eingeführt.

Brave Space ist ein Konzept, das eher darauf ausgerichtet ist, Mitglieder einer Gruppe dabei zu unterstützen, über potenziell beschämende Themen (z. B. die eigenen Privilegien) nachzudenken - dies kann auch zu Verletzungen führen. Brave Spaces erfordern ein hohes Maß an Bereitschaft zur Auseinandersetzung und können die Teilnehmenden dazu befähigen, sich mit tabuisierten Themen in offener Weise auseinanderzusetzen. Insbesondere im Zusammenhang mit Anti-Rassismus-Arbeit werden ‚mutige Räume‘ gefördert, da die Auseinandersetzungen mit Fragen des Weißseins, Rassismus, Privilegien und Unterdrückung Herausforderungen darstellen, insbesondere für privilegierte Gruppen (siehe z. B. die Ressourcen für die Auseinandersetzung mit Weißsein von The Alliance of White Anti-Racists Everywhere in Los Angeles¹⁶).

Räume der Erwachsenenbildung sind insofern mutige Räume, als Trainer*innen sich der unterschiedlichen (auch unbekannt) Positionen der Teilnehmenden bewusst sind und dessen gewahr sind, dass diese mit unterschiedlichen Verletzlichkeiten verbunden sind. Außerdem müssen die Trainer*innen „mutig“ sein und sich mit ihrer eigenen sozialen Positionierung, auch in Relation zu den Lernenden, auseinandersetzen. Der Schutz eines sicheren Raumes kann in der Erwachsenenbildung nicht gewährleistet werden. Dadurch verändert sich das Verhalten der Teilnehmenden und es eröffnen sich Lernmöglichkeiten, die eigene Position zu hinterfragen und neue Perspektiven kennenzulernen. Brave Spaces setzen auf Lernerfahrungen in gemischten Gruppen und müssen von den Trainer*innen so gestaltet werden, dass die Teilnehmenden auch mit unangenehmen Inhalten umgehen können, mit berührenden Erfahrungen und dass Voneinander-Lernen in Vielfalt möglich ist. Ziel ist es unter anderem, dass die Menschen ein Bewusstsein für die eigene Position und die damit verbundenen Privilegien entwickeln, auf Basis dieses Wissens das eigene Handeln reflektieren und Handlungsalternativen (weniger dominantes Verhalten) entwickeln. So dienen Brave Spaces eher dazu, sich mutig auf die Konfrontation einzulassen, mit dem Ziel, sich gemeinsam zu verändern und gemeinsam zu lernen.

16 www.awarela.org

Arao und Clemens haben dafür fünf Indikatoren definiert¹⁷:

- „Agree to disagree & controversy with civility“ – unterschiedliche Meinungen werden akzeptiert, unterschiedliche Positionen werden auf würdige Weise debattiert;
- „Owning intentions and impacts“ – die Handlungsabsicht wird von ihrer Wirkung getrennt, es werden Fälle diskutiert, in denen das Wohlergehen anderer beeinträchtigt wird;
- „Challenge by choice“ – die Teilnehmenden entscheiden selbst, wann sie in eine Diskussion ein- und aussteigen und reflektieren über diese Entscheidungen;
- „Respect“ – die Teilnehmenden zeigen Respekt für andere und reflektieren, wie aktiver Respekt aussieht;
- „No Attacks“ – die Teilnehmenden verletzen sich nicht gegenseitig und sind offen für Kritik, anstatt sie als Angriffe zu werten.

Die beiden Konzepte verfolgen unterschiedliche Ziele, Schutz und Sicherheit auf der einen Seite und die Notwendigkeit, die eigenen Gewissheiten zu hinterfragen, um in einen Veränderungsprozess eintreten zu können, auf der anderen Seite. Beiden Konzepten gemein ist eine kritische Auseinandersetzung mit hegemonialen Strukturen in der Gesellschaft, die dazu beitragen, dass Menschen unterschiedlich positioniert werden und unterschiedliche Erfahrungen machen.

	Safe Space	Brave Space
Ziel	<ul style="list-style-type: none"> • Sicherer Raum für Betroffene von Diskriminierung • Raum für Austausch über die eigenen Erfahrungen und Empowerment 	<ul style="list-style-type: none"> • Ermöglichen von Lernerfahrungen entlang von Privilegien • Selbstreflexion ermöglichen und die eigene Positionierung hinterfragen
Gruppe	<ul style="list-style-type: none"> • So homogen und freiwillig wie möglich 	<ul style="list-style-type: none"> • Heterogene Zusammensetzung, freiwillig und nicht freiwillig
Struktur	<ul style="list-style-type: none"> • Selbstorganisierte Räume (z.B. von Institutionen zur Verfügung gestellt) 	<ul style="list-style-type: none"> • Räume, die von Trainer*innen geöffnet und gehalten werden
Rahmen	<ul style="list-style-type: none"> • Closed Group setting mit klaren Einladungsrichtlinie • Gruppenregeln, Verhaltenskodex und (un)erwünschtes Verhalten 	<ul style="list-style-type: none"> • Hohes Maß an Strukturierung durch Trainer*innen • Vereinbarte Verhaltensregeln, die einen respektvollen Umgang miteinander ermöglichen

17 Brian Arao & Kristi Clemens (2013). The Art of Effective Facilitation: Reflections From Social Justice Educators.



3. „calling in“ and „calling out“ – what’s that?

„To call someone out‘ bedeutet, eine Person – meist öffentlich – auf diskriminierendes Verhalten hinzuweisen. Das Konzept von ‚calling in‘ bedeutet ebenso, Menschen auf diskriminierendes Verhalten hinzuweisen, allerdings mit zusätzlichen Zielen in Bezug auf Solidarität und Zusammenhalt.“¹⁸

In der Erwachsenenbildung kommt es - wie auch in anderen Bereichen - zu Diskriminierungen. Gemeinsam lernen bedeutet, auf diese hinzuweisen. Doch wie kann dies wertschätzend und gleichzeitig solidarisch geschehen? Wie kann ein Bildungsraum geschaffen werden, in dem das Lernen nicht auf Kosten anderer geht, in dem nicht gefürchtet werden muss, etwas Falsches zu sagen, der durch eine Kultur der Wertschätzung und Fürsorge gegenüber anderen Teilnehmenden gekennzeichnet ist. Im Folgenden werden einige kritische Aspekte des „calling out“ angesprochen, denn tatsächlich führt Kritik oft zu einer Individualisierung von diskriminierendem Verhalten. Dies macht es schwierig, sich auf die zugrundeliegenden und umfassenderen Machtmechanismen zu konzentrieren bzw. diese zu verstehen.

- Bestrafung und Beschämung mit der Absicht, gerechte Bedingungen zu schaffen¹⁹
- Wettbewerb (oder Aktivismus) bedeutet, gegeneinander anzutreten, besser als andere zu sein, im Bemühen, gerechte Bedingungen schaffen
- Binäre Denkmuster schaffen Differenzbeziehungen (das Richtige und das Falsche) und halten Individuen in einem Zustand der Angst, etwas Falsches zu tun²⁰
- Hegemoniale Machtstrukturen bleiben stabil, wenn wir uns nur mit individueller Schuld auseinandersetzen. Im Kampf gegen Unterdrückung produzieren wir genau diese unterdrückenden Aktionen und Strukturen durch individuelle Schuldzuweisungen.

18 Krämer, Conni*(2016). Solidary criticism. In: Discrimination-Critical Teaching Thought-Provoking Impulses from Gender Studies, pp.27-32.

19 Johnson, Maisha Z. (2016), in Krämer, 2016: „6 Signs Your Call-Out Isn’t Actually About Accountability“, Online: <http://everydayfeminism.com/2016/05/call-out-accountability/> [23.7.2024]

20 Okun, Tema Jon (2010), in Krämer 2016: The Emperor Has No Clothes: Teaching About Race and Racism to People Who Don’t Want to Know. Greensboro: The University of North Carolina at Greensboro. https://libres.uncg.edu/ir/uncg/f/Okun_uncg_0154D_10299.pdf [23.7.2024]

Eine Person erzählt von einem Erlebnis und beginnt mit "da kam diese Frau...", wird aber von einer anderen Person zurechtgewiesen: "Falsch! Das bedeutet, dass eine Person als weiblich gelesen wird, weil wir nicht wissen, wie sie sich identifiziert!" Danach verstummt die erzählende Person.

Auf Basis dieser Befunde gibt Krämer (2016) Denkanstöße für das "calling in"²¹, also Ansätze, die darauf ausgerichtet sind, "uns gegenseitig und uns selbst solidarisch zu verantwortlichem Handeln zu bewegen und so diskriminierungskritischere und inklusivere Räume zu gestalten, in denen wir gemeinsam gegen Machtstrukturen arbeiten können." (Krämer, 2016: 29)

Wie kann Kritik geäußert werden, ohne hegemoniale Strukturen zu reproduzieren, die Gruppen spalten und Menschen gegeneinander ausspielen?

- Einfühlungsvermögen und Geduld sind unerlässlich, da es darum geht, unsere Unvollkommenheit zu kennen und daher die Notwendigkeit, uns Fehler zu erlauben.²²
- Absichten können gut gemeint sein und dennoch diskriminierende Wirkungen haben. Die Auswirkungen einer diskriminierenden Handlung sind spürbar, auch unabhängig von beabsichtigter oder unbeabsichtigter Handlungsintention. Diskriminierende Handlungen, v.a. aufgrund von Unwissenheit, eröffnen einen Lernraum für Reflexion und Verhaltensänderung.²³
- Menschen, die ihr Handeln ändern wollen, sollten bei dieser Veränderung unterstützt werden. Statt eines öffentlichen „calling out“ sollte es darum gehen, sich gegenseitig zu unterstützen und gemeinsam besser zu werden. together.

„Wenn ich mich selbst nicht in der Binarität von gut/böse verorte, gebe ich mir selbst auch andere Chancen zu lernen und weniger schamerfüllt und gerade dadurch selbstkritisch über mein Handeln nachzudenken und so weiter zu wachsen.“ (Krämer, 2016: 31).

21 Das Konzept Calling In wurde zuerst von Loan Tran geprägt, US Aktivist*in. Die Schwarze Aktivistin Loretta Ross hat mit Loan Tran im Einsatz für Gerechtigkeit zusammengearbeitet und das Konzept durch ihren TED-Talk einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Ein MUST für Interessierte: https://www.ted.com/talks/loretta_j_ross_don_t_call_people_out_call_them_in?subtitle=en&lang=de&geo=de Für diejenigen, die tiefer eintauchen und mehr über die feministischen und antirassistischen theoretischen Grundlagen dieser praktischen Menschenrechtsarbeit erfahren möchten: <http://www.lorettaross.com>

22 Tr n, Ngoc Loan (2013) in Krämer, 2016: „Calling IN: A Less Disposable Way of Holding Each Other Accountable“, Online: <http://www.blackgirldangerous.org/2013/12/calling-less-disposable-way-holding-accountable/> [23.07.2024]

23 Ferguson, Sian (2015), in Krämer, 2016: „Calling In: A Quick Guide on When and How“, Online: <http://everydayfeminism.com/2015/01/guide-to-calling-in/> [23.7.2024]

Eine Person erzählt von einem Erlebnis und beginnt "da kam dieser Mann ..." Nachdem sie die Geschichte zu Ende erzählt hat, fragt eine andere Person: "Bist du sicher, dass die Person ein Mann war? Hast du jemals den Begriff männlich gelesen gehört?" Der Erzähler scheint nachdenklich zu sein. "Hmm, das habe ich noch nie gehört, was bedeutet das?"

Wir leben in einer Gesellschaft, in der hegemoniale Strukturen vorherrschen. Umso wichtiger ist es, sich im Kampf gegen Machtstrukturen von hegemonialen Logiken zu lösen und sich mithilfe von solidarischer Kritik gegenseitig zu unterstützen.

Die Moderation startet das Seminar mit folgenden Worten: "Wir sind es gewohnt, wettbewerbsfähig zu sein und diskriminierend zu denken, so auch ich. Heute wollen wir jedoch versuchen, gemeinsam zu wachsen. Dazu möchte ich Sie bitten, sich gegenseitig zu unterstützen und nicht zu verurteilen, dazu gehört Empathie und die Übernahme von Verantwortung für das eigene Handeln und dessen Wirkung, auch wenn wir es gut meinen."





4. Gendergerechte und genderneutrale Sprache und Umgang mit Pronomen

Bevor wir beginnen, ein kleines Rätsel: Wer ist der Chirurg?

„Ein Vater und sein Sohn haben einen furchtbaren Autounfall, bei dem der Vater ums Leben kommt. Der Sohn wird ins Krankenhaus gebracht; gerade als er operiert werden soll, sagt einer der Chirurgen: „Ich kann nicht operieren - der Junge ist mein Sohn!“

Hast du dir vorgestellt, dass der Chirurg der zweite Vater des Jungen ist? Wenn ja, geht es dir wie den meisten Personen. Wenn von Chirurgen gesprochen wird, haben die wenigsten Menschen das Bild, dass einer der Chirurgen die Mutter des Jungen sein könnte²⁴.

Das Rätsel-Beispiel zeigt, dass Sprache Bilder im Kopf entstehen lässt. Sprechen wir von den Chirurgen, den Abteilungsleitern oder den Mitarbeitern, entsteht meist ein männliches Bild vor Augen. Es werden nicht alle mitgedacht, wenn wir in der männlichen Form über eine Allgemeinheit sprechen.



²⁴ Rich Barlow (2004): A Riddle Reveals Depth of Gender Bias: Boston University

Allgemeine Tipps

- Manchmal ist es sinnvoll, das Geschlecht einer Person zu erwähnen, z.B. Ärztin/abinäre Ärzt:in, um Geschlechter sichtbar zu machen (Genderismus).²⁵ Hinterfragen Sie aber, wo es relevant ist, dass Geschlecht in der Sprache sichtbar zu machen.
- Die Selbstdefinition einer Person ist zu respektieren. Selbstbezeichnungen insbesondere Begriffe aus den jeweiligen Communities haben Vorrang gegenüber Fremdbezeichnungen.²⁶
- Vermeiden Sie es, eine Gruppe als normal zu definieren – damit geht eine andere Gruppe (automatisch) als nicht normal/„anders“ einher.
- Bei einer sogenannten ‚people-first‘ Bezeichnung steht der Mensch im Mittelpunkt und Adjektive o.ä. werden verwendet, um Aspekte der Person zu benennen, z.B. „trans* Mann“ gegenüber „Transmann“ bevorzugt, weil dadurch „trans“ zu einem Adjektiv wird und das zentrale Mannsein unabhängig von Trans- oder Cis-Status ist.²⁷

Wie werden Pronomen verwendet?

Pronomen sind Fürwörter, die stellvertretend für Namen oder Nomen/Hauptwörter stehen oder sie näher bestimmen, z.B. ‚meine‘. Da viele Pronomen in der deutschen Sprache geschlechterbezogen sind, z.B. ‚er‘, ‚sie‘, ‚ihre‘, werden alternative Formen, wie z.B. ‚xier‘, ‚en‘, ‚per‘ bevorzugt oder keine Pronomen (sondern stattdessen Namen) verwendet. Da die Geschlechtsidentität von Menschen weder aus dem Aussehen noch aus dem Namen verlässlich abzuleiten ist, ist es hilfreich, ergänzend zum Namen das präferierte Pronomen zu erfragen bzw. anzugeben, z.B. in Vorstellungsrunden und in E-Mail-Signaturen. Das gilt gleichermaßen für trans* und cis Personen (wenn nur trans* Personen ihre Pronomen nennen müssen, ist das stigmatisierend²⁸ und führt womöglich zu einem Zwangsoouting)²⁹. Die Geschlechtsidentität ist weder auf eine Binärform beschränkt (Mädchen/Frau, Junge/Mann) noch ist sie statisch; sie existiert entlang eines Kontinuums und kann sich im Laufe der Zeit verändern. Die Sprache verändert sich ständig. Verschiedene Sprachen haben unterschiedliche Ansätze. Hier finden Sie eine Liste und Tipps mit verschiedenen englischen³⁰, slowenischen³¹ und deutschen³² Pronomen.

25 Lann Hornscheidt & Ja'n Sammla (2021) – Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache

26 Goethe Universität (2021): Quick Guide – Gender inclusive language guidelines

27 Freie Universität Berlin, https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf Glossar geschlechtliche Vielfalt 2022

28 Freie Universität Berlin, https://www.fu-berlin.de/sites/diversity/_media/FU-Glossar-geschlechtliche-Vielfalt-Stand-220623.pdf Glossar geschlechtliche Vielfalt 2022

29 Akademie für bildende Künste: 2019. Akademie der bildenden Künste Wien (2019) - <https://www.akbild.ac.at/de/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/non-binary-uni-accessible-300ppi.pdf> trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten

30 <https://www.them.us/story/gender-neutral-pronouns-101-they-them-xe-xem>

31 <https://www.yumpu.com/xx/document/read/66004597/nebinarni-zin> - S. 13 - 18

32 <https://nibi.space/pronomen>

Tipps für die Verwendung von Namen und Pronomen:

Stellen Sie sich mit Ihrem Namen und Pronomen vor. Sie können andere fragen, welche Namen und Pronomen sie verwenden. Wenn Sie nicht wissen, welche Pronomen eine Person verwendet, können Sie deren Namen verwenden und zuhören, wie die Person über sich selbst spricht. Im richtigen Moment können Sie dann fragen welche Pronomen sie bevorzugen.

- Fehler passieren: Wenn Sie merken, dass Sie eine Person falsch angesprochen haben, entschuldigen und korrigieren Sie sich. Versuchen Sie, die unerwünschte Aufmerksamkeit nicht auf die Person zu lenken.
- Die Verwendung der richtigen Namen und Pronomen von Personen sollten selbstverständlich sein. Betrachten Sie es als eine Lernmöglichkeit, von anderen Personen darauf aufmerksam gemacht zu werden. Agieren Sie selbst behutsam, wenn Sie andere auf Fehler aufmerksam machen. Tipps für empathisches Äußern von Hinweisen und Kritik finden Sie im Kapitel Calling In und Calling Out (Seite 15).
- Seien Sie achtsam, wenn Sie den früheren Namen (und/oder Pronomen) einer Person kennen. Es könnte sein, dass Sie die Person versehentlich outen.³³

Eine Übung zur Geschlechtervielfalt:³⁴

Schreiben Sie eine kurze Geschichte über Ihr tägliches Leben.

- Schreiben Sie über sich selbst in der dritten Person.
- Verwenden Sie nur geschlechtsneutrale Pronomen, z. B. per/pers, en/enes oder andere bevorzugte geschlechtsneutrale Pronomen.

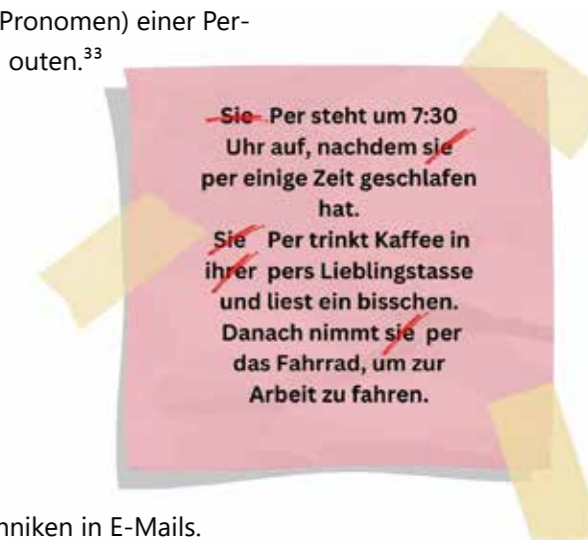
Tipps für E-Mails

- Verwenden Sie genderneutrale Begrüßungen und Schreibtechniken in E-Mails.
- Anstelle von „Sehr geehrte Damen und Herren“ können Sie „Liebes Team“ oder „Liebe Kolleg*innen“ schreiben.
- Anstelle von „Sehr geehrte Frau Simpson“ können Sie Personen mit ihrem vollen Namen ansprechen, z. B. „Guten Tag Marge Simpson“.
- Sie können auch neutrale Grußformeln wählen, wie „Guten Morgen“
- In Ihrer E-Mail-Signatur können Sie dem Namen ihre Pronomen, wie „(er/ihm)“, „(sie/ihr)“ oder „(they/them)“, „(per/pers)“ hinzufügen. Sie können auch „Meine Pronomen sind ...“ als Erläuterung hinzufügen. Dies hilft allen, sich gegenseitig respektvoll anzusprechen.³⁵

33 Akademie der bildenden Künste Wien (2019) - trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten

34 TransFocus: Strategies for Gender Inclusive Language

35 <https://www.lse.ac.uk/media-and-communications/about/Gender-Inclusive-Language-Guidelines>





5. Das Glossar Spiel

In diesem Teil stellen wir einige Definitionen zur Verfügung, die vielleicht nicht allen Leser*innen geläufig sind. Die Sprache ändert sich. Einige Definitionen sind zu dem Zeitpunkt, an dem Sie diese Broschüre lesen, womöglich schon wieder veraltet. Nichtsdestotrotz sollten sie Ihnen helfen, noch etwas mehr in die behandelten Themen einzutauchen.

Glossar³⁶

Caring Masculinities: Ein Gegenkonzept zur hegemonialen Männlichkeit, das sich auf die fürsorgende Rolle von Männlichkeit stützt. Fürsorge umfasst sowohl Selbstfürsorge als auch Sorge um andere Menschen, die Umwelt und die Gleichstellung der Geschlechter. Die Ablehnung von Gewalt und männlicher Dominanz sind weitere Aspekte dieses Konzepts.

Cisgender: „Cis“ verweist auf die Übereinstimmung der eigenen Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht (Verwendung: „eine cis Frau“, ausgesprochen: ziss).

Gender: Der englische Begriff „Gender“ hat sich auch im deutschsprachigen Raum etabliert, um zunächst zwischen dem biologisch/körperlichen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) zu differenzieren. Soziale Eigenschaften, Möglichkeiten und Machtverhältnisse, die mit weiblich, männlich oder queer, sowie den Beziehungen zwischen Menschen mit unterschiedlicher Geschlechtsidentität und den Beziehungen zwischen Menschen mit derselben Identität verbunden werden.

Gender Bias: Entscheidungen oder Systeme, die auf Grundlage des Geschlechts konzipiert sind und die dazu führen, dass ein Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugt wird. In vielen Kontexten führt das zur Bevorzugung von Männern* und/oder Jungen* gegenüber anderen Geschlechtsidentitäten.

Geschlechterbinär: In der binären Geschlechterordnung gibt es nur zwei Geschlechter – „Mann“ und „Frau“ – mit klar voneinander abgrenzbaren, körperlichen Geschlechtsmerkmalen. Die beiden Geschlechter werden dabei als sich gegenseitig ausschließende Gegensätze gedacht. Das Konzept grenzt inter* und trans* Personen sowie alle anderen Menschen aus, die sich in ihrer geschlechtlichen Körperlichkeit oder Geschlechtsidentität nicht in dieser binären Ordnung verorten können oder wollen.

³⁶ Quellen:

(CD) Cambridge Dictionary: <https://dictionary.cambridge.org/de/>

(EIGE) European Institute for Gender Equality: <https://eige.europa.eu/thesaurus>

(EU) Scambor, E., Wojnicka, K. Bergmann, N. (Hg.) (2013). The Role of Men in Gender Equality – European strategies & insights [AutorInnen: S. Belghiti-Mahut, N. Bergmann, M. Gärtner, J. Hearn, Ø. G. Holter, M. Hrženjak, R. Puchert, C. Scambor, E. Scambor, H. Schuck, V. Seidler, A. White & K. Wojnicka]. Luxembourg: Publications Office of the European Union. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f6f90d59-ac4f-442f-be9b-32c3bd36eaf1/language-en>

Geschlechtergerechtigkeit: Gleiche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten für alle Geschlechter.

Geschlechtsausdruck: Die Manifestation der Geschlechtsidentität einer Person und diejenige, die von anderen wahrgenommen wird.

Geschlechtliche Identität/ Geschlechtsidentität: Die geschlechtliche Identität umfasst das körperliche und das soziale Geschlecht und beruht auf dem eigenen Geschlechtsempfinden. Es gibt eine Vielfalt von geschlechtlichen Identitäten. Die Geschlechtsidentität eines Menschen kann sich – insbesondere bei trans* Menschen – von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheiden, einschließlich des persönlichen Körpergefühls (das, sofern frei gewählt, eine Veränderung des körperlichen Aussehens oder der körperlichen Funktion durch medizinische, chirurgische oder andere Mittel beinhalten kann). Zur geschlechtlichen Identität eines Menschen zählt auch der Geschlechtsausdruck, wie Kleidung, Sprache und Selbstdarstellung.

Gender-Normen: Zuschreibungen und Erwartungen, die auf Frauen*, abinäre Personen und Männer* innerhalb einer bestimmten Gesellschaft, eines Bereichs, einer Kultur oder Gemeinschaft zu einem definierten Zeitpunkt wirken.

Hegemoniale Männlichkeit: Kulturelle Norm, welche die Idee des Patriarchats verkörpert und Männer* kontinuierlich mit Macht und wirtschaftlichen Errungenschaften verbindet.

Heteronormativität: Die Einteilung in zwei „naturegegebene“, eindeutig voneinander getrennte Geschlechter, die zudem sexuell aufeinander bezogen sind, strukturiert nach wie vor den Alltag und das Denken. Das System grenzt inter* und trans* Personen sowie alle anderen Menschen aus, die sich in ihrer geschlechtlichen Körperlichkeit oder Geschlechtsidentität nicht in dieser binären Ordnung verorten können oder wollen.

Intersektionalität: Beschreibt das Zusammenwirken mehrerer Unterdrückungsmechanismen. Diskriminierung ist nicht eindimensional und ausschließlich auf ein Merkmal bezogen, sondern vielschichtig und mehrdimensional. Unterdrückungsmechanismen entfalten ihre diskriminierende Wirkung im Zusammenspiel von Gender mit anderen sozialen Merkmalen (z.B. Hautfarbe, Religion, Alter, Soziale Klasse). Dieses Konzept wurde von Schwarzen Feminist*innen in den USA entwickelt.

inter*/intergeschlechtlich/ intersexuell: Beschreibt Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten. Von medizinischer Seite wird vermehrt die Bezeichnung „DSD“ (engl: „Disorders of Sexual Development“) bevorzugt, was von vielen Initiativen als pathologisierend kritisiert wird. Der Begriff ‚Inter*‘ hat sich aus der Community entwickelt, als ein emanzipatorischer und identitärer Überbegriff, der die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten bezeichnet. Inter* Personen können, wie alle Menschen, eine weibliche, männliche, trans* oder nicht-binäre Geschlechtsidentität haben.

LGBTQIA+: Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans, Queer/Questioning, Intersex, Agender/Asexuell/Aromantisch, + (offenes Ende, da neue Identitäten und Bezeichnungen möglich sind); wird oft verwendet zur Darstellung für Vielfalt, zum Beispiel für Räume oder Veranstaltungen. Ein Ausdruck für Menschen außerhalb der binären Geschlechterordnung oder Heterosexualität.

Misogynie: Die Verachtung oder systematische Abneigung gegenüber Frauen*. Praktiken, die Frauen* herabwürdigen sind misogyn. Patriarchale Kulturen sind frauenfeindlich, indem sie Frauen* weniger Rechte zugestehen und ihnen im Vergleich zu Männer* weniger Wert zuschreiben.

Nicht-binär/ abinär/ nonbinary/ enby: Überbegriff für alle Geschlechter, die weder männlich noch weiblich sind. Durch ‚abinär‘ anstelle von ‚nicht-binär‘ wird vermieden, diesen Begriff als Abweichung von ‚binär‘ zu begreifen. Abinäre Menschen können z. B. mehrere Geschlechter haben, genderqueer sein oder ein Geschlecht haben, das weder Mann noch Frau ist. Viele abinäre Menschen identifizieren sich gleichzeitig als trans*. Ausschlaggebend für die Identität als abinär ist aber nur das eigene Empfinden.

Patriarchat: Soziales System der männlichen Vorherrschaft über andere Geschlechter.

Queer: Bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität (treffender ist hier der im Englischen gebräuchliche Begriff gender expression, zu Deutsch etwa „Geschlechtsausdruck“) oder sexuelle Orientierung sich nicht mit den gängigen Kategorien der heteronormativen Zwei-Geschlechter-Ordnung erfassen lassen. Queere Menschen sind nicht immer trans- oder intergeschlechtlich. Wird manchmal als Synonym für LGBTIQ* verwendet. Ursprünglich im Englischen eine Beleidigung, wurde queer seit den 1980er Jahren zunehmend als positive Bezeichnung angenommen.

Geschlecht: Die englische Sprache unterscheidet zwischen dem biologischen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender). Im deutschen Begriff Geschlecht findet sich sowohl eine biologische als auch soziale Dimension von Geschlecht (siehe Definition Gender). Das biologische Geschlecht ist die Einteilung der Menschen in Kategorien, die bei der Geburt auf Grundlage biologischer und physiologischer Merkmale wie Genitalien, Hormone oder Chromosomen erfolgt. Mit dem sozialen Geschlecht sind gesellschaftlich geprägte und individuell erlebte Geschlechterrollen gemeint.

Trans*/trans/ transgender: Traditionelle Vorstellungen von Männlichkeit, die auf dominanten Handlungsmustern, Gewalt legitimierenden Männlichkeitsnormen und Unterordnung anderer Geschlechter basieren, die schädlich für alle sind.

Trans*/Transgender: Beschreibt alle Menschen, die nicht in dem Geschlecht leben können oder wollen, welchem sie bei ihrer Geburt zugeordnet wurden. Das Erkennen (und/oder Ausleben) der eigenen Identität als trans* Person kann in jedem Alter erfolgen.

Glossar – Ordne Sie Begriffe zu!

Für alle, die eine Herausforderung lieben – nehmen Sie einen Stift und verbinden Sie die Begriffe mit den dazugehörigen Definitionen. Die Lösung finden Sie am rechten Rand.

Caring Masculinities	01
Cisgender	02
Gender	03
Gender Bias	04
Geschlechterbinär	05
Gender Equality	06
Geschlechtsausdruck	07
Geschlechtsidentität	08
Gender-Normen	09
Hegemoniale Männlichkeit	10
Heteronormativität	11
Intersektionalität	12
Intersex	13
LGBTQIA+	14
Misogynie	15
abinär	16
Patriarchat	17
Queer	18
Geschlecht	19
Toxische Maskulinität	20
Trans*/Transgender	21

M Kulturelle Norm, welche die Idee des Patriarchats verkörpert und Männer* kontinuierlich mit Macht und wirtschaftlichen Errungenschaften verbindet.

A Bezeichnet Menschen, deren Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung sich nicht mit den gängigen Kategorien der heteronormativen Zwei-Geschlechter-Ordnung erfassen lassen.

S Gleiche Rechte, Pflichten und Möglichkeiten für alle Geschlechter.

H Überbegriff für alle Geschlechter, die weder männlich noch weiblich sind. Durch ‚abinär‘ anstelle von ‚nicht-binär‘ wird vermieden, diesen Begriff als Abweichung von ‚binär‘ zu begreifen. Ausschlaggebend für die Identität als abinär ist aber nur das eigene Empfinden.

J Der englische Begriff „Gender“ hat sich auch im deutschsprachigen Raum etabliert, um zunächst zwischen dem biologisch/körperlichen Geschlecht (sex) und dem sozialen Geschlecht (gender) zu differenzieren. Soziale Eigenschaften, Möglichkeiten und Machtverhältnisse, die mit weiblich, männlich oder queer, sowie den Beziehungen zwischen Menschen mit unterschiedlicher Geschlechtsidentität und den Beziehungen zwischen Menschen mit derselben Identität verbunden werden.

F In der binären Geschlechterordnung gibt es nur zwei Geschlechter – „Mann“ und „Frau“ – mit klar voneinander abgrenzbaren, körperlichen Geschlechtsmerkmalen. Die beiden Geschlechter werden dabei als sich gegenseitig ausschließende Gegensätze gedacht. Das Konzept grenzt inter* und trans* Personen.

N Entscheidungen oder Systeme, die auf Grundlage des Geschlechts konzipiert sind und die dazu führen, dass ein Geschlecht gegenüber dem anderen bevorzugt wird. In vielen Kontexten führt das zur Bevorzugung von Männern* und/oder Jungen* gegenüber anderen Geschlechtsidentitäten.

K Die Manifestation der Geschlechtsidentität einer Person und diejenige, die von anderen wahrgenommen wird.

U „Cis“ verweist auf die Übereinstimmung der eigenen Geschlechtsidentität mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht (Verwendung: „eine cis Frau“, ausgesprochen: ziss).

I Die Einteilung in zwei „naturegegebene“, eindeutig voneinander getrennte Geschlechter, die zudem sexuell aufeinander bezogen sind, strukturiert nach wie vor den Alltag und das Denken. Das System ist ausgrenzend und wird von Vielen kritisiert.

B Diskriminierung ist nicht eindimensional und ausschließlich auf ein Merkmal bezogen. Unterdrückungsmechanismen entfalten ihre diskriminierende Wirkung im Zusammenspiel von Gender mit anderen sozialen Merkmalen (z.B. Hautfarbe, Religion, Alter, Soziale Klasse). Dieses Konzept wurde von Schwarzen Feminist*innen in den USA entwickelt.

G Ein Gegenkonzept zur hegemonialen Männlichkeit, das sich auf die fürsorgende Rolle von Männlichkeit stützt. Fürsorge umfasst sowohl Selbstfürsorge als auch Sorge um Andere, die Umwelt und die Gleichstellung der Geschlechter. Die Ablehnung von Gewalt und männlicher Dominanz sind weitere Aspekte dieses Konzepts.

E Lesbisch, Schwul, Bisexuell, Trans, Queer/Questioning, Intersex, Agender, Asexuell, Aromantisch, + (offenes Ende, da neue Identitäten und Bezeichnungen möglich sind); wird oft verwendet zur Darstellung für Vielfalt.

T Soziales System der männlichen Vorherrschaft über andere Geschlechter.

C Die geschlechtliche Identität umfasst das körperliche und das soziale Geschlecht und beruht auf dem eigenen Geschlechtsempfinden. Es gibt eine Vielfalt von geschlechtlichen Identitäten. Die Geschlechtsidentität eines Menschen kann sich von dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht unterscheiden.

P Im Begriff Geschlecht findet sich sowohl eine biologische als auch soziale Dimension (siehe Definition Gender). Das biologische Geschlecht ist die Einteilung der Menschen in Kategorien, die bei der Geburt auf Grundlage biologischer und physiologischer Merkmale erfolgt. Mit dem sozialen Geschlecht sind gesellschaftlich geprägte und individuell erlebte Geschlechterrollen gemeint.

R Beschreibt Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten. Der Begriff ‚Inter*‘ hat sich aus der Community entwickelt, als ein emanzipatorischer und identitärer Überbegriff, der die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten bezeichnet.

D Beschreibt alle Menschen, die nicht in dem Geschlecht leben können oder wollen, welchem sie bei ihrer Geburt zugeordnet wurden.

L Die Verachtung oder systematische Abneigung gegenüber Frauen*. Praktiken, die Frauen* herabwürdigen sind misogyn. Patriarchale Kulturen sind frauenfeindlich, indem sie Frauen* weniger Rechte zugestehen und ihnen im Vergleich zu Männern* weniger Wert zuschreiben.

O Zuschreibungen und Erwartungen, die auf Frauen*, abinäre Personen und Männer* innerhalb einer bestimmten Gesellschaft, eines Bereichs, einer Kultur oder Gemeinschaft zu einem definierten Zeitpunkt wirken.

V Traditionelle Vorstellungen von Männlichkeit, die auf dominanten Handlungsmustern, Gewalt legitimierenden Männlichkeitsnormen und Unterordnung anderer Geschlechter basieren, die schädlich für alle sind.

Lösung: 1G, 2U, 3J, 4N, 5F, 6S, 7K, 8C, 9O, 10M, 11I, 12B, 13R, 14E, 15L, 16H, 17T, 18A, 19P, 20V, 21D



6. Strategien zum Umgang mit Antifeminismus im Überblick³⁷

Da Antifeminismus verschiedene Gesichter hat, gibt es nicht die eine richtige Strategie im Umgang damit. Antifeministische Angriffe sind kein persönliches, sondern ein gesellschaftliches Problem, auch wenn sie uns oft persönlich treffen.

Situationsanalyse: Bin ich mit Ausreden gegen Gleichstellung konfrontiert? Wie geht es mir damit und was kann ich für mich und für andere tun?

Lernen Sie, Angriffe zu verstehen und damit umzugehen!
Antifeminismus besser zu verstehen, hilft, Distanz zu den persönlichen Erfahrungen damit zu gewinnen. Dieses Kapitel wird Ihnen dabei helfen. Auch ein bewusster und energischer Umgang mit Antifeminismus kann ermächtigend und nachhaltig sein. Und denken Sie immer an die Worte von Loretta J. Ross: "Fighting hate should be fun. It's being a hater that sucks."³⁸

- Achten Sie auf Folgendes:**
- Unwissenheit oder Halbwissen über Gender, Feminismus und Gleichberechtigung.
 - Biologistische Argumente.
 - Vorstellung von Feminismus und Gleichstellung als mächtige Projekte.
 - Viktimisierung oder Rebellion gegen "Genderismus".
 - Neuinterpretation von Begriffen (z.B. Gleichheit wird zu Egalitarismus).
 - Vorwurf der "Gender-Ideologie".
 - Ungenaue Argumente, Referenzen und Studien.
 - Verweis auf wissenschaftliche Erkenntnisse, die den Antifeminismus unterstützen.
 - Projektion: Antifeminist*innen setzen sich für starre Rollen (Mann-Frau) ein, werfen aber jenen Zwang und Umerziehung vor, die für Freiheit und Vielfalt eintreten.

³⁷ Die folgenden Strategien wurden von Elli Scambor und Iris Mendel im Rahmen eines Projekts der Stadt Wien erarbeitet und für FemQueer erweitert; in Anlehnung an die Broschüre "Let's shut down antifeminism". Verf. v. Irene Zeilinger, Garance ASBL, 2017. <https://www.wave-network.org/2018/10/03/verbal-self-defence-guide-for-feminists-now-available-in-english/> Podcast und Broschüre zum Thema persönliche Strategien im Umgang mit Widerständen gegen Gleichstellung (Stadt Wien). <https://www.wien.gv.at/menschen/gendermainstreaming/broschuere-genderfit-argumentieren.html>
³⁸ https://www.ted.com/talks/loretta_j_ross_don_t_call_people_out_call_them_in?delay=1m&subtitle=en

- Sexismus als Problem „anderer Männer“ verknüpft mit der Behauptung der „eigenen“ Überlegenheit (Rassismus in Kombination mit Sexismus).
- Gleichberechtigte Rhetorik: Die eigenen antifeministischen Ziele werden oft in scheinbar guten Anliegen versteckt (z.B. „Schutz von Frauen“).

Kümmern Sie sich um sich selbst und um andere

Der Einsatz für Gleichstellung ist oft energieraubend. Gegenwind ist spürbar: Sie engagieren sich für Gleichstellung in einer Gesellschaft, die von Ungleichstellung geprägt ist. Sie selbst weigern sich, den ihnen zugewiesenen Platz einzunehmen und verspüren deshalb sozialen Druck. Sie erfahren nicht nur häufig Diskriminierung, sondern beschäftigen sich auch mit Ungleichstellung. Damit leisten Sie doppelte emotionale Arbeit: Es kann anstrengend sein, darüber zu sprechen, was anstrengend ist. Hinzu kommt, dass jene, die Probleme ansprechen, schnell selbst zum Problem gemacht werden („nervende feministische Spaßverderber*innen“).³⁹ Viele Menschen fühlen sich in ihrem Einsatz für Gleichbehandlung erschöpft und ziehen sich zurück. Im Sinne eines nachhaltigen politischen Engagements ist daher Selbstsorge zentral.

Seien Sie großzügig zu sich!

Rechtfertigungsdruck, Scham- und Schuldgefühle werden Menschen im Einsatz für Gleichstellung bereits ausreichend vermittelt. Seien Sie daher großzügig und wohlwollend sich selbst gegenüber! Großzügig sein heißt nicht, sich widerstandslos zu fügen, sondern es sich zu erlauben, Pausen und Fehler zu machen – und dies auch anderen zuzugestehen. Außerdem muss und kann nicht jeder Kampf geschlagen werden. Setzen Sie ihre Ressourcen dort ein, wo Sie den Eindruck haben, dass es sich lohnt!

Choose your battles!

Immer wieder werden Sexismus, Frauenfeindlichkeit und Antifeminismus verleugnet oder relativiert („Eigentlich ist er ein netter Kerl.“). Das ist verletzend, weil es dabei auch um persönliche Bereiche wie die eigene Geschlechtsidentität, körperliche Integrität und die Möglichkeiten der Lebensgestaltung geht. Finden Sie Verbündete, mit denen Sie die politische Position und Ihre Gefühle teilen!

Finden Sie Verbündete!

Seien Sie selbst Verbündete*r, wann immer es Ihnen möglich ist!

Da Angriffe oft persönlich und individuell passieren, hilft es, sich vor Augen zu führen, dass Sie nicht alleine sind. Denken Sie sich Freund*innen herbei oder bekannte Personen, die sich für Gleichstellung einsetzen! Oder erinnern Sie sich an eine Situation, in der Sie sich gemeinsam mit anderen für Gleichstellung eingesetzt haben – eine Situation, die Sie als ermächtigend erleben haben! Wenn die Angriffe in Gegenwart anderer passieren, z.B. bei einer Besprechung, stellen Sie Allianzen her – ad hoc bspw. durch Blickkontakt oder vorab, indem Sie eine gemeinsame Strategie entwickeln.

³⁹ Ahmed, Sara. Feministisch leben! Manifest für Spaßverderberinnen. Unrast Verlag 2017.

Stellen Sie Brave Spaces her

Safe Spaces sind Rückzugsräume für Menschen, die häufig Diskriminierungen erfahren. Safe Spaces sollen möglichst frei von abwertenden Aussagen und grenzüberschreitenden Handlungen sein und von einer Kultur des sorgsamem Umgangs miteinander geprägt sein. Erfahrungen haben gezeigt, dass Safe Spaces tatsächlich keine risikofreien Räume sind und es eine Garantie für Diskriminierungsfreiheit nicht geben kann. Daher wurde das Konzept in Richtung Brave Space weiterentwickelt. Diese sollen Diskussionen fördern über Themen, über die meist nicht gesprochen wird, beispielsweise Rassismus.

Brave Spaces sollen vor allem Diskussionen über Themen stärken, über die ansonsten nicht gesprochen werden, wie zum Beispiel Rassismus. Brave Spaces sollen eine Kultur schaffen, in der Dissens und Kritik möglich sind und so Lernprozesse in Gang setzen. Brave Spaces zeichnen sich durch folgende Regeln aus (siehe Kapitel 2 in dieser Broschüre)⁴⁰:

- Unterschiedliche Meinungen werden akzeptiert.
- Es wird offen diskutiert, wenn das emotionale Wohlbefinden anderer beeinträchtigt wird.
- Mitglieder bestimmen selbst, wann sie in eine Diskussion ein- und wieder aussteigen.
- Mitglieder zeigen Respekt gegenüber anderen.
- Mitglieder verpflichten sich dazu, sich gegenseitig keinen Schaden zuzufügen.

Eine Strategie wählen: sich entziehen, in Diskussion gehen, Grenzen setzen⁴¹

Sich entziehen

Eine wichtige Strategie ist es, eine negative Situation zu vermeiden. Ob Sie sich auf eine Auseinandersetzung einlassen oder nicht, hängt nicht zuletzt von der eigenen Tagesverfassung und der konkreten Situation ab. Wenn das Gegenüber sich aggressiv äußert, kann die beste Strategie sein, dem Angriff auszuweichen und die angreifende Person ins Leere laufen zu lassen. Sie machen sich dabei eine bekannte Technik der Selbstverteidigung zunutze, indem Sie die Kraft Angreifender nicht mit Gegenkraft (hier Argumenten) kontern, sondern für sich nutzen (hier: Ihren wirkungsvollen Abgang).

⁴⁰ Arao, Brian/Clemens, Kristi. From Safe Space to Brave Space. A New Way to Frame Dialogue Around Diversity and Social Justice. In: The Art of Effective Facilitation: Reflections from Social Justice Educators. Sterling, VA: Stylus 2013, S. 135–50.

⁴¹ Strategies described in „Let’s shut down antifeminism! The verbal self-defence guide for feminists.“

Eine Möglichkeit ist, Personen mit Ausreden oder Situationen zu meiden. Wenn das nicht geht, beispielsweise in Besprechungen, bietet sich ein bewusster Themenwechsel an. Verlassen Sie eine destruktive Situation, so lange Sie sich noch gut und stark fühlen. Ihren Widerspruch können Sie dabei körpersprachlich zeigen. Ein wirksames körpersprachliches Mittel ist der Blickkontakt.

„Wir werden uns nicht gegenseitig überzeugen. Unsere Positionen sind klar. Wir müssen uns nicht mehr im Kreis drehen“

Bei einer Besprechung äußert sich ein Kollege über das Aussehen einer nicht anwesenden Kollegin. „Wer hat ein anderes Besprechungsthema?“

„Ich würde auch gerne einmal sexuell belästigt werden.“ Schauen Sie Ihrem Gegenüber in die Augen (oder knapp darüber), atmen Sie ruhig durch, zählen Sie innerlich bis drei und gehen Sie.

In Diskussion gehen

Dies scheint vielen als die naheliegende Strategie im Einsatz für Gleichstellung. Sie haben sich lange mit dem Thema beschäftigt, Studien gelesen, Argumente entwickelt, kennen die wichtigsten Zahlen, Daten und Fakten. Trotzdem finden Sie sich immer wieder in scheinbar aussichtslosen und mühsamen Wortgefechten. Vielleicht haben Sie die wichtigste Regel für eine Diskussion nicht geprüft, nämlich: Sind die Bedingungen für eine Diskussion erfüllt? Ist Ihr Gegenüber bereit, Ihnen zuzuhören und sich mit Ihren Argumenten zu befassen? Wenn dies nicht der Fall ist, dann ist Diskutieren kein sinnvolles und zielführendes Mittel.

In diesen Fällen ist eine Diskussion wenig zielführend. Wählen Sie eine andere Strategie! Achtung, wenn Ihr Gegenüber

- ...sich weigert, Ihnen ernsthaft zuzuhören und auf ihre Argumente einzugehen,
- ...Sie bevormundet und Ihnen die Welt erklärt (Paternalismus und Mansplaining),
- ...sich durch Polemik, Ironie oder Witz un(an)greifbar macht,
- ...Sie persönlich angreift (z.B. Sie als aggressiv bezeichnet oder Ihnen Ihre Lebensweise vorwirft).

- ...Ihnen Dinge in den Mund legt, die Sie nicht gesagt haben,
- ...vom Thema ablenkt und extreme oder irrelevante Fälle ins Spiel bringt,
- ...auf unangemessene Weise vereinfacht und damit die Realität oder Ihre Argumente verzerrt.

Vielleicht überprüfen Sie noch einmal die Voraussetzungen für eine Diskussion: Ist Ihr Gegenüber bereit, Ihnen zuzuhören und sich mit Ihren Argumenten auseinanderzusetzen? Wenn dies nicht der Fall ist, dann ist eine Diskussion kein zielführendes Mittel, auch wenn es Ihrer eigenen Präferenz entsprechen mag.

Wenn die Bedingungen für eine Diskussion erfüllt sind, finden Sie hier ein paar Tipps:

- Legen Sie den Rahmen fest („Wenn Sie genug Zeit für das Thema haben, ...“)!
- Bedenken Sie Ihre Zielsetzung: Was oder wen will ich erreichen?
- Behandeln Sie nicht alle gleich! Sprechen Sie verschiedene Personen unterschiedlich an – manche sind offener für Ihre Argumente als andere.
- Suchen Sie Verbündete und versuchen Sie, Allianzen zu bilden!
- Seien Sie beharrlich! Streuen Sie kleine Samenkörner, die später einmal aufgehen können!
- Nehmen Sie Themenspringen wahr und fordern Sie, dass verschiedene Themen einzeln diskutiert werden!
- Gehen Sie nicht auf alles ein!
- Rechtfertigen Sie sich nicht auf persönliche Angriffe! Dies legt nahe, dass diese Angriffe eine ernsthafte Antwort verdienen.
- Gehen Sie über persönliche Angriffe hinweg! Bewahren Sie Ruhe und setzen Sie Grenzen!
- Nehmen Sie Tempo raus und bleiben Sie ruhig!
- Gestalten Sie die Beziehungsebene (auch einmal zustimmen, ausreden lassen, Verständnis zeigen)!
- Setzen Sie Ihre Körpersprache bewusst ein (Blickkontakt herstellen, aufrecht Sitzen, präsent sein)!
- Vergessen Sie nicht die Wertschätzung – gegenüber anderen und sich selbst!

„Ich mach eh schon so viel.“

„Welche Gender-Projekte werden von eurer Abteilung denn gerade durchgeführt?“

Fragen stellen

Menschen, die sich in Gesprächen für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen, befinden sich zumeist in einer schwierigeren Lage als Personen, die dagegen argumentieren. Bei Statements wie „Wir sind doch schon alle gleichgestellt!“ handelt es sich um Phrasen, die vom Gegenüber argumentativ entkräftet werden sollen. Doch halt! Bedenken Sie, dass solche schnell dahingesagten Äußerungen einer fundierten Grundlage entbehren. Deshalb fragen Sie nach und hören Sie zu! Durch Fragen stellen Sie eine Verbindung her, eine gemeinsame Basis und dabei kommen Sie vielleicht in ein interessantes Gespräch. Dies gilt selbstverständlich nur dann, wenn Sie die Fragen ernst meinen, wenn Sie tatsächlich an den Antworten interessiert sind. Und vergessen Sie nicht, dass Sie damit den Verlauf des Gesprächs maßgeblich beeinflussen können! Probieren Sie es: Stellen Sie Fragen und meinen Sie es ernst!

Aktiv zuhören

Dialoge zeichnen sich dadurch aus, dass sich Menschen gegenseitig zuhören. Das bedeutet, sich auf das Gegenüber einzulassen und nicht sofort Mauern der Abwehr hochzuziehen – so notwendig diese im Umgang mit Ausreden gegen Gleichstellung manchmal sein mögen. Wenn Sie jedoch wirklich an einem Gespräch interessiert sind und diese Bereitschaft auch auf Seiten Ihres Gegenübers vorhanden ist, kann aktives Zuhören vielleicht mehr Verständnis für die Situation anderer bewirken.

Aktives Zuhören erschließt sich dem Gegenüber beispielsweise durch eine offene und zugewandte Körperhaltung und durch das Senden von Zeichen der Aufmerksamkeit („Aha“). Zugleich gilt es, tatsächlich zuzuhören und nicht sofort daran zu denken, was Sie erwidern könnten. Verzichten Sie auf Bewertungen, versetzen Sie sich in die Situation des Gegenübers und versuchen Sie den Standpunkt besser zu verstehen. Ihre Reaktion fällt dann wahrscheinlich anders aus und ein gemeinsamer Dialog wird möglich – vorausgesetzt, das Gegenüber ist dazu ebenfalls bereit.

„Diese Frauen sind alle gleich!“
„Das interessiert mich. Was meinst du damit?“

Nicht alle gleich behandeln: Wo kann im Teich gefischt werden?

Wenn Sie mit mehreren Personen über Gleichstellung sprechen, konzentrieren Sie sich auf jene, die für Argumente offen sind. Stellen Sie Blickkontakt her. Überlegen Sie, wie Sie diese Personen, stärker einbeziehen können: Sprechen Sie sie direkt an. Stellen Sie ihr Fragen. Dadurch entspannt sich das Gespräch und mehrere Perspektiven und mögliche Schlussfolgerungen werden sichtbar.

Allianzen bilden

Vernetzen Sie sich mit anderen Menschen, Gruppen und Institutionen und treten Sie gemeinsam gegen Antifeminismus auf. Versuchen Sie dabei, unterschiedliche Sichtweisen und Haltungen zuzulassen. So verschieden Ihre Positionen sonst sein mögen, gelingt es Ihnen so, mit gemeinsamer Stimme gegen Antifeminismus zu sprechen und sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen. Es kann durchaus sein, dass Menschen in Diskussionen über Gleichstellung schweigen, aber nonverbal Zustimmung zeigen. Beziehen Sie diese Menschen in die Diskussion mit ein.

Ruhe bewahren

Ruhe bewahren und zuhören ist schwierig, wenn Sie mit Vorurteilen und Verallgemeinerungen konfrontiert sind. Umso wichtiger ist es, sich nicht von Ihrem Gegenüber antreiben zu lassen – durch immer mehr Argumente und immer schnelleres Tempo. Versuchen Sie, bei sich zu bleiben. Drosseln Sie das Tempo. Schauen Sie ihr Gegenüber an und beginnen Sie langsam und ruhig zu sprechen.

Argumentieren

Ein Argument besteht nicht nur aus einer Behauptung, sondern auch aus einer Begründung, die durch Beispiele oder wissenschaftliche Erkenntnisse gestützt wird. Es ist wichtig, Argumente von Überzeugungen zu unterscheiden. Argumentieren gegen Überzeugungen oder Meinungen ist aussichtslos. Wechseln Sie die Strategie, anstatt sich daran abzuarbeiten!⁴²

42 Mehr Strategien finden Sie in der Broschüre „Gender raus!“ Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik. Verf. v. Franziska Schutzbach. Hg. v. der Heinrich-Böll-Stiftung u. der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Berlin 2018. https://www.boell.de/sites/default/files/gender_raus_epdf_2.pdf

- Überprüfen Sie, ob die Aussagen Ihres Gegenübers durch zuverlässige Quellen belegt werden.
- Differenzieren Sie bei Verallgemeinerungen.
- Zeigen Sie Widersprüche und Übertreibungen auf.
- Fordern Sie Ihr Gegenüber auf, bei Kritik konkret zu werden (Fragen stellen).
- Bringen Sie selbst konkrete Beispiele.
- Verwenden Sie starke Bilder, die in Erinnerung bleiben.
- Fragen Sie nach den Konsequenzen politischer Forderungen („Wo landen wir, wenn?“).

Humor oder feministische Spaßbremse sein

Humor ist eine schwierige Strategie im Umgang mit Antifeminismus, zumal dieser selbst oft die Gestalt von Scherz oder Ironie annimmt, um sich so vor Kritik zu schützen: „War ja nur ein Spaß“, heißt es dann. Lachen ist dabei weniger die Reaktion auf etwas Komisches als das Einvernehmen einer Gruppe. Wer lacht, braucht keine Argumente, um sich der eignen Position zu versichern.

Mitlachen heißt dazugehören und daher ist das Nicht-Mitlachen eine Ablehnung der Übereinkunft. Die feministische Spaßverderberin ist eine Figur, die von Sara Ahmed⁴³ entwickelt wurde. Feministische Spaßverderber*innen verweigern sich der Aufforderung, mitlachen und immer glücklich sein zu müssen und weisen auf die verborgenen negativen Gefühle im Zusammenhang mit Diskriminierungen hin. Bewusste „Humorlosigkeit“ als herrschaftskritische Strategie löst Irritation aus und kann auch Spaß machen. Gleichzeitig ist Humor auch eine hilfreiche Strategie, um mit antifeministischen Angriffen umzugehen. Denn Humor schafft Distanz und eröffnet dadurch neue Blickwinkel und Handlungsmöglichkeiten. Durch Humor können zudem negative Gefühle im Zusammenhang mit Antifeminismus ausgedrückt werden.

Bei einer Besprechung erzählt jemand einen sexistischen Witz. Alle Blicke richten sich auf die einzige anwesende Frau.

Stellen Sie Blickkontakt mit einzelnen Kollegen her und sprechen Sie diese direkt an: „Wie siehst du das?“

43 Ahmed, Sara (2023). The Feminist Killjoy Handbook. Penguin Books UK.





7. Geschlechtergleichstellung in der Erwachsenenbildung - notwendige Kompetenzen

Die Umsetzung der Geschlechtergleichstellung in der Erwachsenenbildung erfordert verschiedene Kompetenzen.

Strategische Kompetenz

- Systemisches Denken
- Verständnis für die sozialen, wirtschaftlichen und politischen Folgen der Ausgrenzung von Einzelpersonen oder Gruppen für die Allgemeinheit
- Aktuelle Studien und Literatur unterstützen Sie und Ihr Verständnis über den Alltag Ihrer Lernenden (z. B. die FRA-Erhebungen siehe Seite 9)

Soziale Kompetenz

- Wissen, wie mit sozialen Dynamiken umgegangen werden kann
- Bereitstellung klarer Rahmenbedingungen und Regeln zur Vermeidung von Diskriminierung, Beispiele setzen
- Einbeziehung unterschiedlicher Meinungen in der Gruppe
- Einnahme einer Vorbildfunktion für geschlechtergerechtes Verhalten und den Abbau von Geschlechterstereotypen
- Einfühlungsvermögen

Methodische Kompetenz

- Einsatz von Methoden, die zur Gleichstellung beitragen
- Erkennen (möglicher) Diskriminierungen - Diskriminierungen sichtbar machen, ansprechen und präventive Schritte setzen
- Methoden aus der Gleichstellungsperspektive reflektieren und ausgrenzende Faktoren identifizieren
- Auswahl von Methoden, die Partizipation und Beteiligung fördern
- Bewusster Einsatz von Sprache und Bildern aus einer geschlechterreflektierenden und gleichstellungsorientierten Perspektive. Einsatz von Methoden, die zur Gleichstellung beitragen.
- Inklusiv Gestaltung von Lernmaterialien (sind darin beispielsweise auch LGBTIQ+-Personen repräsentiert?)

Persönliche Kompetenz

- Fähigkeit zur (Selbst-)Reflexion
- Toleranz gegenüber sich selbst und anderen
- Fähigkeit, die Perspektive zu wechseln
- Den Grund für problematisches Verhalten suchen und erkennen
- Fähigkeit, mit Ambivalenzen umzugehen
- Sensibilität und Bewusstsein für die eigene (vielleicht privilegierte) Position

Fachliche Kompetenz

- Kenntnisse über verschiedene Theorien und Ansätze zu Machtstrukturen, Intersexualität, Gender, LGBTIQ+, Umgang mit Ambivalenzen, Umgang mit Widerstand
- Kenntnisse über die Ursachen und Auswirkungen von Heteronormativität, binären Geschlechtersystemen, Geschlechterstereotypen

Kleine Tipps für eine große Aufgabe

Die konsequente Einnahme der Gender-Perspektive in der Erwachsenenbildung bedeutet, Programme, Maßnahmen und Aktivitäten so zu gestalten, dass sie gleichstellungsorientierte Zugangs- und Teilnahmemöglichkeiten für alle Geschlechter bieten. Alle Personen werden in ihren diversen Realitäten von Ethnie, Fähigkeiten, Religion, Klasse und vielen weiteren Merkmalen, die ein „echtes“, buntes, komplexes Leben ausmachen, anerkannt.

Erwachsenenbildung wirkt

Als Bildungsorganisation orientieren wir uns am aktuellen Erkenntnisstand und gehen damit oft einen Schritt voraus.

Wir können ein Vorbild für alle unsere Lernenden und Kolleg*innen sein.

Kolleg*innen und Expert*innen in der Erwachsenenbildung gehen mit gutem Beispiel voran. Sie müssen sich dessen bewusst sein, dass Zweigeschlechtlichkeit eine Reduktion gesellschaftlicher Realität darstellt.

Das Thema Gleichstellung sollte unsere tägliche Arbeit begleiten. Bringen Sie es als Querschnittsthema ins Team ein, führen Sie das Thema in Netzwerke ein und schaffen Sie Bewusstsein bei Kooperationspartner*innen und Stakeholdern.

Vorgegebene Richtlinien, wie wir uns als Organisation verhalten und was jede*r aus dem Team mittragen muss, verankern das Thema auf struktureller Ebene. Allen im Team muss klar sein, dass Gleichstellungsorientierung eine nicht verhandelbare Haltung darstellt. Stellen Sie sicher, dass alle Mitarbeiter*innen Gleichstellungsstandards vermittelt bekommen und in ihrer Arbeit umsetzen.

Die Zusammenarbeit mit Organisationen, die sich für die Gleichstellung der Geschlechter und gleiche Rechte für queere und trans*Personen einsetzen, ist für alle von Vorteil. Die Einladung und Teilhabe verschiedener Geschlechter (z.B. als Expert*innen) stärkt die Perspektive und wirkt gegen Diskriminierungen im eigenen Tätigkeitsbereich.

Faire Rahmenbedingungen für alle schaffen

Setzen Sie klare Signale, um binäre Menschen, Frauen* und Männer* anzusprechen. Alle Geschlechter werden in allen Programmen, Aktivitäten und Publikationen sichtbar gemacht, sowohl intern als auch extern. Dies geschieht durch Sprache, Bilder, Beispiele und Inhalte.

Niemand ist schuld, alle sind verantwortlich

Geschlechterstereotypen werden als strukturelles und nicht als individuelles Problem erklärt und angesprochen. Keine Person trägt persönlich die Schuld für Zuschreibungen und Diskriminierungen aufgrund des Geschlecht. Aber jede*r Einzelne kann im eigenen Handlungsfeld etwas dagegen tun.

Zeigen Sie Wege zur Gleichstellung der Geschlechter in der Gesellschaft auf und machen Sie unterschiedliche Ansätze zur Vielfalt sichtbar und diskutierbar. Formulieren Sie schwierige Begriffe neu und erklären Sie komplexe Themen adäquat für die Zielgruppe. Initiieren Sie einen Prozess des Perspektivenwechsels und der Perspektiven-erweiterung in Bezug auf abinäre Zugänge.

8. Partner*innen

nowa ist eine gemeinnützige Organisation in Graz (Österreich), die Bildungsangebote für Frauen* und für Menschen aller Geschlechter anbietet. Mit nationalen, regionalen und internationalen Projekten setzt sich nowa für die Gleichstellung der Geschlechter und die gleichberechtigte Teilhabe (z.B. am Arbeitsleben, an der Digitalisierung etc.) aller Menschen ein. <http://www.nowa.at>

Das **Peace Institute** (<http://www.mirovni-institut.si/en>) in Ljubljana (Slowenien) entwickelt seit 30 Jahren interdisziplinäre Forschungs-, Bildungs- und Bewusstseins-Aktivitäten und tritt gegen Diskriminierung von marginalisierter Gruppen ein. Einer der Schwerpunkte ist Gender und Geschlechtergleichstellung.

VMG (Verein für Männer- und Geschlechterthemen) ist eine gemeinnützige Nichtregierungsorganisation, die 1996 gegründet wurde und in Österreich ansässig ist. Der VMG verfügt über profunde Erfahrungen in der kritischen Männlichkeitenforschung und Bildung (Caring Masculinities; www.genderforschung.at) sowie geschlechtssensible Jungenarbeit aus intersektionaler Perspektive (www.burschenarbeit.at), Männerberatung und opferschutzorientierte Arbeit mit Tätern.

Mehr Informationen:

<https://www.nowa.at/projekte/internationale-projekte/femqueer-erasmus/>

<https://www.vmg-steiermark.at/de/forschung/projekt/femqueer>

<https://www.mirovni-institut.si/en/projects/femqueer-common-strategies-for-gender-equality/>

How to?

**Elli Scambor, Heidi Gaube, Živa Humer, Rowan Stein,
Valentina Pettinger, Jonas Pirerfellner**

This booklet is published within the Erasmus+ funded project FemQueer.

2023-1-AT01-KA2.10-ADU-000159261

