Toolbox Alles Gender, aber wie?

Gender in der
Kinder- und Jugendarbeit

www.bjv.at

Bundes
Jugend
Vertretung

Bundes
Jugend
Vertretung

IMPRESSUM

Österreichische Kinder- und Jugendvertretung
ZVR-Zahl: 902252246

Liechtensteinstraße 57/2
A-1090 Wien

E: office@bjv.at
W: www.bjv.at
F: facebook.com/bjvpage
T: twitter.com/_BJV_
I: instagram.com/bundesjugendvertretung

Der Verein ist die Geschäftsstelle der **Bundesjugendvertretung** gem. § 10 Bundes-Jugendvertretungsgesetz *(BGBl. 127/2000)*.

Bundeskanzleramt

Bundesministerin für Frauen,
Familien und Jugend

Gemäß den Bestimmungen des § 10 Bundes-Jugendvertretungsgesetz wird die Arbeit der Bundesjugendvertretung vom Bundeskanzleramt Sektion V - Familien und Jugend unterstützt.

Komplett überarbeitete Neuauflage der BJV-Toolbox *Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit*
1. Auflage: 2013
2. völlig überarbeitete Auflage: 2019
3. Auflage: 2020

Unter sachgemäßer Angabe der Quelle ist eine Weiterverbreitung der Inhalte dieser Toolbox ausdrücklich erwünscht.

Redaktion und Leitung der Überarbeitung:
Hanna Biller

Konzeption, Texte und Auswahl der Methoden:
Hanna Biller, Elisabeth Hanzl

Lektorat: Wiebke Haag

Layout: Elisabeth Frischengruber

Grafikkonzept: en garde

greenprint*
klimapositiv gedruckt

Vorwort

Die Bundesjugendvertretung (BJV) ist die gesetzlich verankerte Interessenvertretung aller Kinder und Jugendlichen in Österreich. Im Jahr 2013 veröffentlichte die BJV die Toolbox *Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit.* Was ihr nun in den Händen haltet, ist eine überarbeitete und aktualisierte Version dieser Methodensammlung. Struktur und inhaltlicher Schwerpunkt der alten Toolbox wurden beibehalten. Für die neue Version in frischem Design haben wir die Texte überarbeitet und neue Methoden ausgewählt.

Die Toolbox soll für BJV-Mitgliedsorganisationen, weitere Kinder- und Jugendorganisationen und alle Interessierten spannende Anregungen und praktische Methoden im Bereich *Gender Mainstreaming* bieten. Deshalb haben wir uns auf Formate konzentriert, die für die außerschulische Jugendarbeit gut geeignet sind. Manche der Methoden können aber auch gut für die Arbeit im schulischen Kontext herangezogen oder adaptiert werden.

Mit dieser Toolbox möchten wir zudem einen Beitrag zu laufenden Prozessen auf internationaler Ebene leisten. Erstens gibt es die 17 UN-Ziele für nachhaltige Entwicklung (SDGs = Sustainable Development Goals), zweitens haben wir im Jugendbereich auch die Youth Goals, die in einem breiten und partizipativen Prozess von Jugendlichen aus ganz Europa entwickelt wurden. Mit dieser Toolbox hoffen wir zur Umsetzung des SDG 5 *Geschlechtergleichstellung* ebenso beizutragen wie zu den Youth Goals #2 *Gleichstellung aller Geschlechter* und #5 *Psychische Gesundheit und Wohlbefinden*.

Wir wünschen euch eine anregende Lektüre und tolle Stunden mit unseren Methoden!

Inhaltsverzeichnis

EINFÜHRUNG UND BEGRIFFE 4

GENDER MAINSTREAMING IN GRUPPEN UND ORGANISATIONEN 8

Gender-Watch-Protokoll der BJV 10

Durch die Gender-Brille: Analyse und Reflexion der eigenen Gruppe oder Organisation 12

HALTUNG UND HERANGEHENSWEISE 14

Schon mal drüber nachgedacht? 15

Wir laden ein, wir ermöglichen, wir begleiten 18

THEMENSCHWERPUNKTE UND METHODEN 20

I am what I am – Identität und Stereotype 21

- Eine geschlechtslose Geschichte 23
- Geschlechtertausch 25
- Haben Eigenschaften ein Geschlecht? 26
- Geschlechterbiografie 29
- Ratet mal 30

Die Grenzen meiner Welt – Sprache und Medien 32

- Wörter entmachten 34
- Landsmännin und Putzfrauer? 36
- Gerechtigkeit aus Geschlechterperspektive 37
- Rollenbilder in der Werbung 38
- Neue Spielregeln 39

Das halbe Leben – Arbeit und Beruf 42
Baum der Stärken und Erfolge 44
Berufe raten 45
Wer macht was? 46
Quiz: Geschlechtergerechtigkeit 48
No means no – Gewalt und Miteinander 52
Wege aus der Gewalt 54
Achtung Ampel! 56
Gefühlsactivity 59
4 Ecken der Gewalt 60
Assoziationskette 62

QUELLEN & WEITERFÜHRENDE LINKS 63

Einführung und Begriffe

ALLES GENDER, ABER WIE?

Warum brauchen wir das Thema Gender in der Kinder- und Jugendarbeit? Und wie kann genderkompetente Kinder- und Jugendarbeit aussehen? Auf diese Fragen möchten wir hier Antworten geben und gleichzeitig praktische Techniken für die konkrete Arbeit mit Kindern und Jugendlichen bereitstellen. Die Toolbox bietet Methodenanleitungen sowie Hintergrundinformationen zum Thema Gender, um auf der Ebene der Kinder- und Jugendorganisationen einen kritischen Blick auf das Thema zu ermöglichen. So kann in der Kinder- und Jugendarbeit eine gute Basis für spätere Reflexionsfähigkeit gelegt werden. Gesellschaftliche Fragen und Themen wie Rollenbilder, Gewalterfahrungen oder Lebenswege müssen in den Räumen der Kinder- und Jugendarbeit Platz finden. Dafür braucht es genderkompetente Menschen in genau diesen Räumen.[1]

DER BEGRIFF GENDER

Der Begriff Gender stammt aus dem Englischen und wurde ursprünglich in Abgrenzung zum englischen Begriff Sex verwendet, wobei Sex für das biologische Geschlecht stand und Gender für das soziale bzw. sozial konstruierte Geschlecht. An dieser Stelle ist es uns wichtig, darauf hinzuweisen, dass es auch auf der biologischen Ebene nicht immer möglich ist, eine Unterscheidung zu treffen, da es Menschen gibt, die schon rein biologisch nicht in das binäre System von Männern und Frauen passen. Somit kann man auch diese binäre Unterscheidung eigentlich schon als sozial konstruiert ansehen. Wir finden es wichtig, eine Vielfalt der Geschlechter anzuerkennen. Mit Geschlechtervielfalt meinen wir, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und Geschlechtsidentitäten, geschlechtliche Ausdrucksweisen und Körper vielfältig sind.[2]

Gerade in der Kinder- und Jugendarbeit geht es beim Thema Geschlecht immer auch um Genderfragen: Welche Rollen und Zuschreibungen gibt es für Menschen? Mit welchen sozialen und gesellschaftlichen Ausprägungen von Geschlechtern und Geschlechterrollen werden wir konfrontiert oder konfrontieren wir uns gegenseitig? Der Begriff Gender umfasst mehr als nur männlich und weiblich und öffnet somit die Möglichkeit für andere Geschlechterrollen, wie sie ohnehin gelebt werden. Das führt zu dem Verständnis, dass man nicht „ein Gender ist“, sondern dass Gender etwas ist, was man „macht“ (= Doing Gender). Doing Gender beschreibt Geschlecht und Gender auch immer als eine Performance, durch die sich Menschen als männlich oder weiblich zu erkennen geben, sei es durch Kleidung, Sprache, Verhalten oder Ähnliches. Ein ganz einfaches Beispiel dafür ist die weit verbreitete Praxis, Babys in rosa oder hellblau zu kleiden, um damit ihr (vermeintliches) Geschlecht erkennbar zu machen. Aber auch subtile Verhaltensweisen, wie zum Beispiel öfter mit dem Kopf zustimmend zu nicken oder mit den eigenen Ellenbogen die Armlehnen am Kinostuhl zu beanspruchen, sind Teil von Doing Gender.

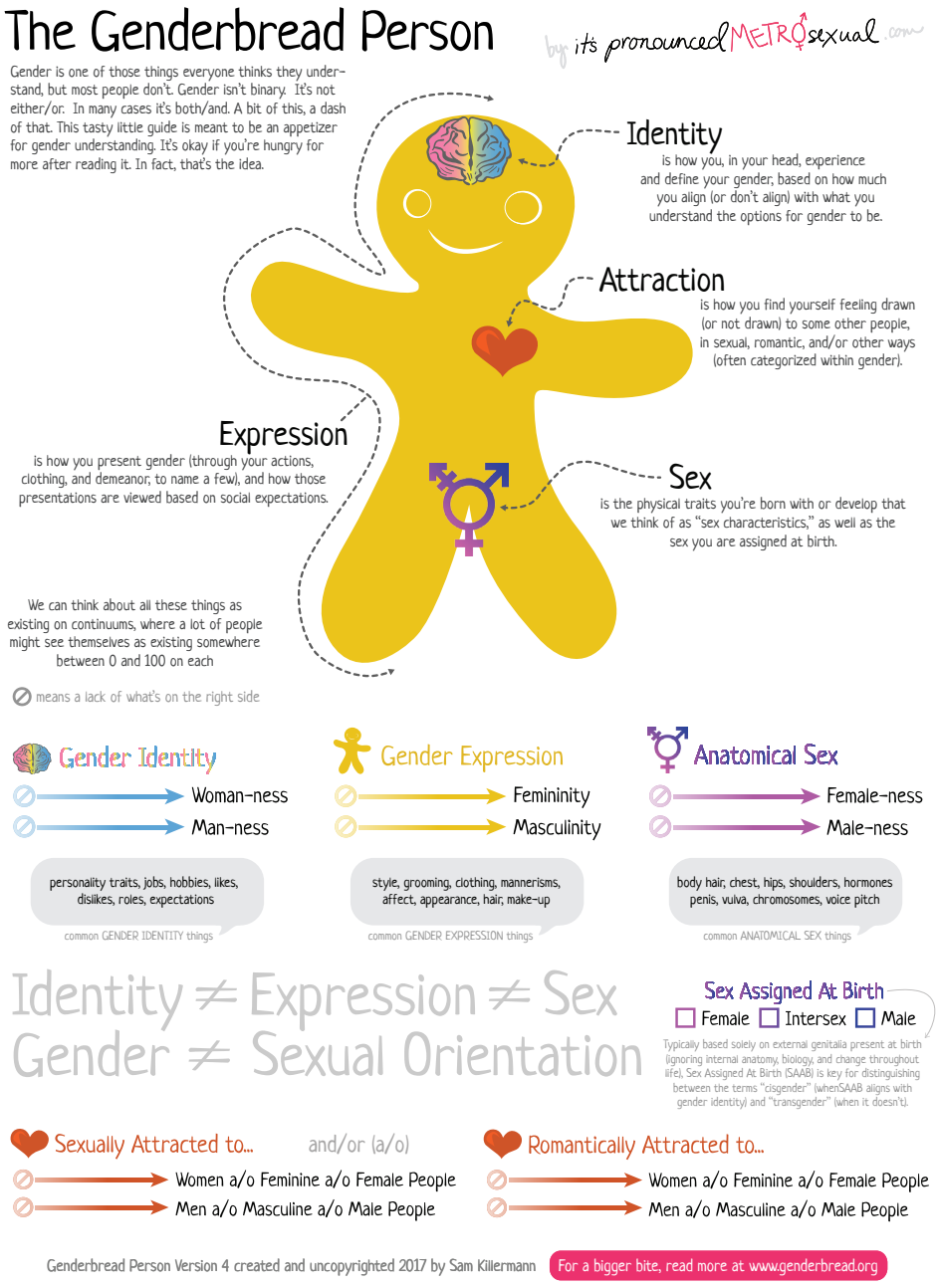
---

1 Zum Thema Genderkompetenz in der Kinder- und Jugendarbeit gibt es eine Publikation des Vereins Wiener Jugendzentren: „Gender que(e)r betrachtet. Leitlinien für genderkompetente Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren“, Wien 2018. https://www.boja.at/news/einzelnews/beitrag/publikation-des-vjz-gender-queer-betrachtet/

2 Zum Thema trans, inter* und nicht-binär gibt es eine Publikation, die vor allem aus sprachlicher Hinsicht eine gute Grundlage für einen gleichberechtigten und reflektierten Umgang mit trans-, inter*- und nicht-binären Personen bietet: „Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten“, Wien 2019. https://gender.univie.ac.at/studium-gender-studies/startnews-einzelansicht/article/tolle-neue-broschuere-trans-inter-nicht-binaer-lehr-und-lernraeume-an-hochschulen-geschlechter/?tx_ttnews%5BbackPid%5D=109425&cHash=4b3dcc87f1deaafa09b80e38fad8c4c

UND WER ODER WAS HEISST QUEER?

Im Themenbereich Gender geht es nicht nur um Geschlechtszuschreibungen und Geschlechtsperformances. Der ganze Bereich ist vielschichtig und umfasst neben den Ebenen von Identität und Performance auch andere Ebenen wie zum Beispiel Sexualität und Begehren. Eine sehr gute bildliche Darstellung dieser Vielfältigkeit bietet zum Beispiel die Grafik *Genderbread Person*[3], die zwischen *Gender Identity, Gender Expression, Biological Sex und Attraction* unterscheidet und aufzeigt, dass es in all diesen Bereichen immer ein Spektrum an Möglichkeiten gibt.



3 https://itspronouncedmetrosexual.com/2018/10/the-genderbread person-v4/

Der Begriff *queer* war ursprünglich eine abwertende Bezeichnung für Menschen, die von einer Norm abweichen (wie zum Beispiel durch Homosexualität). Seit den 1990er-Jahren wurde der Begriff umgedeutet und als Selbstbezeichnung verwendet. Dabei umfasst queer im weitesten Sinne alle Menschen, die nicht einer heterosexuellen und/oder binären Norm (also entweder weiblich oder männlich) entsprechen. Häufig wird dafür auch der Begriff LGBTQI* verwendet, eine Abkürzung, die für Lesbisch, Gay, Bisexuell, Transsexuell, Questioning/Queer, Intersex* steht.[4] Das Sternchen steht dabei für weitere Varianten von Geschlechtsidentitäten und Begehren, die dadurch noch nicht abgedeckt sind.

WE SHOULD ALL BE FEMINISTS[5]

Ursprünglich kommt der Begriff Feminismus aus der Frauenbewegung, heutzutage setzen sich Feminist*innen – Frauen wie Männer – aber für die gleichen Rechte und Chancen aller Geschlechter ein. Trotzdem ist der Begriff zu Unrecht häufig negativ konnotiert und wird mit Dingen wie Männerhass oder der Ablehnung von Weiblichkeit in Verbindung gebracht. Sehr oft kämpfen Feminist*innen auch gegen andere Formen von Diskriminierung und gegen die Verschränkungen, Zuspitzungen und Schnittstellen verschiedener Formen von Diskriminierung. Das wird als intersektionaler Ansatz bezeichnet. Neben der Diskriminierung aufgrund von Gender gilt es auch noch viele andere Arten der Ausgrenzung einzubeziehen – zum Beispiel aufgrund von Klasse, Ethnizität, Nationalität, Alter, Behinderung oder anderem. Intersektionalität bedeutet, dass diese sozialen Kategorien nicht isoliert voneinander betrachtet werden können, sondern ineinander verwoben sind und zusammenwirken.

HABEN WIR NICHT EH SCHON FAST ALLES ERREICHT?

Der Gender Pay Gap, die Schieflage bei Elternzeit/Karenz und unbezahlter Arbeit, der hohe Anteil von Frauen an der von Armut betroffenen Bevölkerung, die medial oft transportierten stereotypen Bilder von Frauen und Männern sind nur einige Beispiele dafür, dass wir noch lange nicht in einer geschlechtergerechten Welt leben. Außerdem zeigen aktuelle Tendenzen einer Re-Traditionalisierung in der Geschlechterfrage, dass bisherige Errungenschaften im Bereich Gender Equality wieder in Frage gestellt werden (können) und der Kampf nicht nur der Weiterentwicklung gelten kann, sondern immer wieder auch der Verteidigung bisheriger Errungenschaften gelten muss. Als Beispiele dafür können Sprachregelungen genannt werden, die bewusst wieder nur männliche Formen vorschreiben, oder aber der verstärkte Einsatz von Farbcodierungen wie männliche und weibliche Zuschreibungen bei Kinderkleidung und Spielsachen (z. B. rosarote T-Shirts mit Aufdruck „Princess“ oder blaue T-Shirts mit Aufdruck „Hero“).

QUERSCHNITTSTHEMEN

Da wir bei der Überarbeitung der Toolbox an der grundlegenden Struktur der ursprünglichen Publikation festgehalten haben und weil das Thema Gender in beinahe alle Bereiche des Lebens hineinwirkt, decken die hier präsentierten Themenblöcke bei weitem nicht alle relevanten Bereiche ab. Einige wichtige Themen, die nicht durch ein eigenes Kapitel abgebildet sind, wie zum Beispiel der Bereich Digitalisierung und Internet oder die Verankerung von LGBTQI*-Themen, haben wir in die unterschiedlichen Kapitel einfließen lassen.

4 Gute Erklärungen für diese Begriffe gibt es im Glossar der „Rainbow Ressources. Compasito Companion zu Sexualität und Gender“, Seiten 84–87. Download: http://ifm-sei.org/en/publications-2/educational-resources/rainbow-resources-deutsche-version/ [Dieses Glossar unterliegt einer Creative Commons Lizenz 3.0]

5 Das ist auch der Titel eines Essays und eines TEDxTalks der nigerianischen Autorin Chimamanda Ngozi Adichie.

Gender Mainstreaming in Gruppen und Organisationen

Gender Mainstreaming bedeutet, die Gleichstellung der Geschlechter als Querschnittsthema in allen Bereichen mitzudenken und umzusetzen. Das heißt, das Thema Gender soll in allen Politikfeldern, Aktivitäten und Maßnahmenbereichen integriert werden.

Um in der praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen das Thema Gender gut einbinden zu können, kann es hilfreich sein, sich das Thema auch auf der strukturellen Ebene in einer Organisation anzuschauen. Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts sind immer noch gesellschaftlich und strukturell bedingt. In diesem Sinn bedeutet Gender Mainstreaming, soziale Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Alle Aktionen und Vorhaben sollen auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen hin überprüft und in weiterer Folge so gestaltet werden, dass sie einen Beitrag zur Gleichstellung der Geschlechter leisten.

In der Bundesjugendvertretung (BJV) arbeiten wir dafür einerseits mit einer geschlechterparitätischen Besetzung unserer wichtigsten Strukturen (Vorsitz, Vorstand, Delegierte zur Vollversammlung). Das heißt, dass in allen gewählten Funktionen immer gleich viele Frauen und Männer vertreten sein müssen. Darüber hinaus haben wir einige andere praktische Werkzeuge entwickelt, um in unserer alltäglichen Arbeit Geschlechtergerechtigkeit zu fördern. Wir wenden beispielsweise eine *Selbstverpflichtungserklärung Gender Mainstreaming* an, die für alle Akteur*innen in der BJV gilt, egal ob haupt- oder ehrenamtlich. Diese Erklärung betrifft unterschiedliche Bereiche, Gremien und Aktionsfelder der Organisation – von geschlechtergerechtem Sprachgebrauch bis hin zur Kampagnenplanung. Sie ist öffentlich auf der BJV-Website zugänglich.[6] Sitzungen, aber auch die Vollversammlung, werden von einzelnen Mitgliedern anhand eines *Gender-Watch-Protokolls* beobachtet, am Ende des Treffens wird über die Ergebnisse berichtet (siehe Seite 10). Die Beobachteten werden dabei geschlechtsspezifisch, aber anonym, erfasst.

Für den Beginn der Beschäftigung mit dem Thema in euren Organisationen schlagen wir euch im Folgenden einige Reflexionsfragen vor (siehe Seite 12).

Werkzeuge, wie das Gender-Watch-Protokoll, können auch schon am Beginn einer Auseinandersetzung mit dem Thema stehen und recht einfach ausprobiert werden. Eine organisationsinterne Selbstverpflichtungserklärung kann als Ergebnis eines längeren Prozesses rund um das Thema Gender in einer Organisation entstehen – und damit auf eure Organisation maßgeschneidert erarbeitet werden.

6 https://www.bjv.at/requirements/selbstverpflichtungserklaerung-gender-mainstreaming/

GENDER-WATCH-PROTOKOLL DER BJV

Die Vorstandssitzungen werden gender bezogen beobachtet (z. B. Sprache) – die Verantwortung dafür wechselt zwischen den Mitgliedern des Vorstands, die Berichte werden im Protokoll festgehalten (Punkt 11 der Selbstverpflichtung der Bundesjugendvertretung zu Gender Mainstreaming).

Datum		**Name Beobachter*in**	
Vorstand ♀	♂	**Büro + GF** ♀	♂
Gäste ♀	♂		

ÜBERSICHT WORTMELDUNGEN (bitte ein Strich pro Wortmeldung)

Tagesordnungspunkt	♀	♂
TOP 1		
TOP 2		
TOP 3		
TOP 4		
TOP 5		
TOP 6		
TOP 7		
TOP 8		
TOP 9		
TOP 10		
TOP 11		
TOP 12		
TOP 13		
TOP 14		

Störungen	♀	♂
Killerfaces (z. B. Grimasse schneiden, Augen verdrehen, abwertende Gesten)		
Andere Arten der Störung, bitte definieren:		

Unterbrechungen (Wort abschneiden/übernehmen, Zwischenrufe)	♀→♀	♀→♂	♂→♀	♂→♂

Lächerlich-Machen	♀→♀	♀→♂	♂→♀	♂→♂

Zwischengespräche	♀ mit ♀	♀ mit ♂	♂ mit ♂

Sprache	♀	♂
Nicht geschlechtergerecht gesprochen (nur männliche/weibliche Form verwendet)– je Wortmeldung gewertet		
Sexistische Wortmeldung		

Sonstige Anmerkungen/ Beobachtungen/ Empfehlungen (genderspezifisch)	Sonstige Anmerkungen/ Beobachtungen/ Empfehlungen (allgemein)

DURCH DIE GENDER-BRILLE: ANALYSE UND REFLEXION DER EIGENEN GRUPPE ODER ORGANISATION

In Gruppen und Organisationen gibt es auf allen Ebenen Gestaltungsspielraum und in den eigenen Strukturen und Handlungen kann viel zu mehr Geschlechtergerechtigkeit beigetragen werden. Zum Beispiel können passend für die eigene Gruppe Strategien entwickelt werden, um ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu erreichen. Oder es können konkrete Maßnahmen gesetzt werden, damit die Bedürfnisse von Menschen mit nicht-binären Geschlechtsidentitäten bei Veranstaltungen beachtet und erfüllt werden (z. B. wenn bei der Angabe von Personendaten mehr als nur zwei Geschlechterkategorien zur Auswahl stehen). Und nicht zuletzt können wir als Gruppe oder Organisation auch die „Gender-Budgeting-Brille“ aufsetzen und kritisch analysieren, wofür wie viel Geld geplant und ausgegeben wird.

Die folgenden konkreten Fragen sind nur ein Ausschnitt aus einem breiten Spektrum und setzen zunächst nur oberflächliche Schlaglichter auf das Thema. In der Reflexion ist es dann eure Aufgabe als Gruppe oder Organisation, die Fragen zu ergründen und zu entscheiden, an welchen Aspekten ihr etwas verändern und verbessern wollt.

1) Gruppen- und Organisationsstruktur

Wie ist das Geschlechterverhältnis bei unseren haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeiter*innen und unseren Mitgliedern?

- Wie ist das Geschlechterverhältnis bei unseren Entscheidungsträger*innen, besonders in Führungspositionen?
- Wie ist das Geschlechterverhältnis bei unseren Mitgliedern?
- Stellen wir ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in unseren Gremien sicher?

Wer spricht in der Öffentlichkeit für die Gruppe/Organisation – wer repräsentiert uns nach außen?

- Sind unsere Auswahlverfahren für Positionen gendersensibel und diskriminierungsfrei gestaltet?

Was tun wir konkret, um Barrieren im Zugang zu unserer Gruppe/Organisation abzubauen?

- z. B. Kinderbetreuungsangebote, Unisex-Toiletten, Halal-Verpflegung, Gebärdendolmetschen (um intersektionale Diskriminierungen zu reduzieren) usw.

Welche Standards und Richtlinien haben wir in unserer Gruppe/Organisation, wie wir mit sexueller Belästigung, Übergriffen, Diskriminierung und Gewalterfahrungen umgehen?

- Welche Standards und Richtlinien gibt es auf lokaler, regionaler und bundesweiter Ebene und wie sind sie strukturell verankert?
- Sind diese Standards und Richtlinien öffentlich zugänglich und wie wird darüber in der Organisation informiert?

2) Planung von Aktivitäten und Kommunikation

Welche Zielgruppe(n) erreichen wir, welches Geschlechterverhältnis ergibt sich daraus?

- als Teilnehmer*innen bei Veranstaltungen
- als Mitglieder in Gruppen oder Teilorganisationen
- Wodurch ermöglichen wir die Teilhabe unterschiedlicher Menschen?

Wie stellen wir Gender im Außenauftritt unserer Organisation dar?

- Welchen Eindruck vermitteln wir auf unserer Website?
- Wen repräsentieren wir durch unsere Fotos, Flyer, Broschüren oder in Berichten?

Inwiefern ist die Sprache in unserer Organisation gendersensibel?

- Welche gendergerechten Schreibweisen verwenden wir auf der Website, in sozialen Medien und in Broschüren?
- Welche Bezeichnungen von Rollen/Positionen in der Organisation sind bei uns üblich?
- Wie achten wir darauf, dass Menschen bei uns mit dem richtigen Geschlecht und Pronomen angesprochen werden?

Wodurch fördern wir eine gendergerechte, diskriminierungsfreie Diskussionskultur?

- Welche Regeln, Hilfsmittel und Strategien verwenden wir dafür?

3) Verteilung von Budget und Ressourcen

Wer profitiert vom Einsatz finanzieller, materieller und personeller Ressourcen – sind das tendenziell eher Mädchen/Frauen oder Buben/Männer?

- Wie ist das Verhältnis von Veranstaltungen (Anzahl, finanzielle Ressourcen), die tendenziell eher von Buben besucht werden, im Vergleich zu Veranstaltungen, die eher von Mädchen besucht werden?
- Bekommt ein männlicher freier Mitarbeiter für einen Auftrag (bspw. durch sein Verhandlungsgeschick) ein höheres/niedrigeres Honorar als seine Kollegin?
- Ist das vorhandene Budget für das Projekt eines männlichen Mitarbeiters größer/kleiner als das einer weiblichen Mitarbeiterin?

Wer entscheidet über die Ressourcen- und Budgetverteilung?

- Werden Budgetentscheidungen häufiger von Männern oder Frauen getroffen?
- Werden die organisationsinternen Finanzen eher von Männern oder Frauen verwaltet?

Welche langfristig budgetierten Mittel stellen wir für Genderarbeit zur Verfügung?

- Wird Geld für Gender-Projekte zur Verfügung gestellt?
- Wenn Geld für Gender-Projekte zur Verfügung gestellt wird, wie viel Prozent des Jahresbudgets umfasst es?

Haltung und Herangehensweise

SCHON MAL DRÜBER NACHGEDACHT?

Um in der praktischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen das Thema Gender bearbeiten zu können, ist es wichtig, sich auch mit der eigenen Haltung und den Gender-Strukturen im eigenen Denken auseinanderzusetzen.

Wir sind alle Teil dieser Gesellschaft, sind mit Gender-Sozialisierungen aufgewachsen und haben dadurch mitunter Strukturen im Kopf, die uns im Alltag begleiten. Diese „Schablonen" können wir aber auch durch unser Lernen, durch Reflexion und Erfahrungen verändern und abbauen. Wenn wir Gender-Stereotype, Rollenbilder und Vorurteile allerdings unhinterfragt weitertragen, dann verstärken wir sie. Wodurch könnte sich das in einem Workshop mit Kindern und Jugendlichen ausdrücken? Im Folgenden haben wir ein paar Beispiele gesammelt, die mögliche Schablonen kritisch in den Blick nehmen:

Situation/Szene	Denk-Schablone	... weiterdenken
Das Mädchen trägt oft rosa Kleidung, spielt mit Barbies und will sich im Fasching als Prinzessin verkleiden.	„Sie interessiert sich bestimmt sehr für Äußerlichkeiten, möchte immer brav sein und traut sich selbst wenig zu."	„Welche positiven Vorbilder gibt es von starken, unabhängigen ‚Prinzessinnen', die ich ihr mitgeben könnte?"
Die Mädchen und Buben können gemeinsam für technische Basteleien und Handwerk begeistert werden.	„Super, so geht Gleichberechtigung und Empowerment. So viel einfacher, als wenn wir versuchen, die Buben für ‚Mädchendinge' zu begeistern."	„Ist ein Zugang zu ‚Mädchendingen' nicht genauso emanzipatorisch für Buben (selbst wenn der Widerstand dagegen anfangs größer ist)?"
Die Mädchen unterhalten sich über Make-up, Kleidung und Nagellack.	„Sicherlich haben sie ein eingeschränktes Verständnis von Geschlechterrollen und nehmen ihr Aussehen ernster als ihre berufliche Zukunft."	„Inwiefern können auch Dinge wie Make-up und Kleidung zu Selbstbestimmung und Selbstbewusstsein beitragen?"
Die junge Muslima im Jugendzentrum trägt ein Kopftuch.	„Vermutlich trägt sie das Kopftuch wegen ihrer Familie."	„Welche selbstbestimmten, kopftuchtragenden Muslimas fallen dir ein?"
Zwischen den Buben führen Spiele und Streits oft zu körperlichen Auseinandersetzungen und Rangeleien.	„Die brauchen die Reibung und das Kräftemessen, da ist es auch für alle ok, wenn's mal heftiger zugeht."	„Werden in solchen Situationen auch Grenzen überschritten?" „Woran erkennst du, was für Einzelne nicht mehr ok ist?" „Ist körperliche Gewalt zwischen Buben wirklich weniger schlimm?"

Tom kleidet sich immer recht unauffällig, Hose, T-Shirt, Pulli, und spielt mit den anderen Buben oft Computerspiele.	„Keine Frage, dass Tom sich selbst als männlich und heterosexuell definieren würde.”	„Das Geschlecht und die sexuelle Orientierung sieht man einem Menschen nicht an.“
Sina kommt schon seit zwei Jahren in den wöchentlichen Mädchenraum. Seit einigen Wochen spielt Sina oft draußen Fußball, trägt jetzt ganz kurze Haare und immer öfter Kleidung aus der Männerabteilung.	„Nachdem Sina weiterhin jeden Mittwoch im Mädchenraum ist, möchte Sina sicherlich einfach weiterhin als Mädchen angesprochen und bezeichnet werden.”	„Wie kann ich Sina sensibel auf das Thema Geschlechtsidentität ansprechen, um zu erfahren, ob ich sie weiterhin richtig anspreche?“ „Wie kann ich den Raum so inklusiv gestalten, dass sich Sina weiterhin willkommen fühlt?“
Franziska und Simon sind 18 Jahre alt und seit kurzem verlobt.	„Wenn sie so früh heiraten wollen, dann haben sie bestimmt traditionelle Rollenbilder verinnerlicht und Franziska wird sich später mehr um den Haushalt kümmern.”	„Welche anderen Gründe könnte es für diese Entscheidung geben?“ „Wieso traue ich ihnen aufgrund ihres Alters diese Entscheidung nicht zu?“
Ana trägt ein goldenes Kreuz an ihrer Halskette.	„Bei ihr muss ich beim Sexualpädagogik-Workshop besonders aufpassen, damit sie sich zum Beispiel beim Thema Schwangerschaftsabbruch nicht angegriffen fühlt.”	„Wieso bin ich gerade bei Ana vorsichtig (und nicht auch bei anderen Teilnehmenden)?“ „Was verhindere oder verunmögliche ich durch meine Vorsicht?“
Jonas benützt einen Rollstuhl und kommt zum ersten Mal mit zum Ferienlager.	„Für ihn ist es sicherlich nicht so wichtig, vor den Mädchen gut dazustehen und erste Dates zu haben wie für die anderen Buben.”	„Spreche ich Jonas aufgrund seiner Behinderung ab, mit denselben Themen beschäftigt zu sein, wie andere Buben in seinem Alter?“ „Wie kann ich dafür sorgen, dass er als Jugendlicher genauso ernst genommen wird wie alle anderen?“

- Welche „Schablonen” sind dir vertraut, welche fremd?
- In welchen Situationen sind dir deine eigenen unbewussten Annahmen, Vorurteile und Stereotype bewusst geworden?

Je nachdem, wo und wie wir selbst in der Gesellschaft positioniert sind, bringen wir für die eine oder andere Situation aus unserer eigenen Erfahrung mehr Sensibilität mit. Insofern geht es immer auch darum, sich bewusst zu machen, wo die eigenen Privilegien liegen. Eine Übung, die sich für die Reflexion von Privilegien, Marginalisierung und Macht in der Gesellschaft eignet, ist die Methode *Power Flower* aus der Anti-Bias-Werkstatt. Die Übung kann im Jugendarbeiter*innen-Team, aber auch als Einzelarbeit durchgeführt werden.[7]

Haltung ist in der praktischen Workshop-Situation mit Jugendlichen auch dann gefragt, wenn es darum geht zu entscheiden, wie viel wir als Jugendarbeiter*innen von uns selbst preisgeben:

- Wie viel von meinen eigenen Erfahrungen möchte ich teilen?
- Welche Fragen in Bezug auf Gender gehen mir zu nahe?
- Wo ziehe ich eine Grenze?
- Welche Antworten gebe ich dann?

Die eigene Rolle als Jugendarbeiter*in, Workshopleiter*in, Trainer*in zu reflektieren und immer wieder neu auszudifferenzieren, zu gestalten und zu klären, ist ein laufender Prozess. Wichtige Bausteine dafür sind unter anderem Feedback, Austausch mit Kolleg*innen und Selbstreflexion.

7 https://www.mangoes-and-bullets.org//wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf

WIR LADEN EIN, WIR ERMÖGLICHEN, WIR BEGLEITEN

DREI ANSÄTZE FÜR SAFER SPACES UND GENDERSENSIBLE JUGENDARBEIT

Einen geschützten Raum als *Safer Space* zu gestalten, bedeutet aktiv Diskriminierung und Gewalterfahrungen aus dem Alltag entgegenzuwirken. Dieser Raum entwickelt sich nicht von selbst, auch nicht in den vermeintlich reflektierten, gleichberechtigten Räumen der Jugendarbeit. In der Praxis heißt das, immer wieder Handlungen zu setzen, die Respekt vor der Vielfalt der Geschlechtsidentitäten ausdrücken (und auch einfordern). Außerdem ist es grundsätzlich wichtig, sensibel mit Grenzüberschreitungen und Gewalterfahrungen umzugehen. Dadurch wird das Thema aus der Tabuzone geholt und Betroffene werden darin gestärkt, sich Unterstützung zu holen.

EINLADEN: „HALLO, MEIN NAME IST …"

In der klassischen Vorstellungsrunde kann die Moderation unkompliziert einen gendersensiblen Raum öffnen: beim Namensspiel, bei der Namensrunde oder bei anderen Aktivitäten, um die Namen aller kennenzulernen. Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert, zu ihrem Namen auch das jeweilige Pronomen, mit dem sie angesprochen werden wollen, zu nennen. Zum Beispiel: „Hallo, mein Name ist Lis, ich möchte mit dem Pronomen _____ (sie/er/genderneutral/etc.) angesprochen werden." Wenn eine Pronomen-Runde zu kompliziert für das Alter oder Sprachniveau der Teilnehmenden ist, dann können alternativ auch Selbstbezeichnungen als Mädchen, Bub, Weder-Noch etc. verwendet werden.

Methodenbeschreibung und weitere Infos:

- Anleitung Pronomenrunde für Kinder ab 6 Jahren: Broschüre „Gender Equality", Seite 6: http://ifm-sei.org/en/publications-2/educational-resources/
- Broschüre „trans. inter*. nicht-binär. Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten.", Seiten 8–13: www.akbild.ac.at/trans-inter-nichtbinaer-lehre

ERMÖGLICHEN: „UND WO GEHÖRE ICH DAZU?"

Für eine gendersensible und LGBTQI*-inklusive Arbeit mit Kindern und Jugendlichen sollten binäre Zuteilungen (in entweder männlich oder weiblich) und stereotype Gruppenteilungen bei Kindern und Jugendlichen möglichst vermieden werden. Zum Beispiel, indem man bei entsprechenden Aktivitäten drei Gruppen bildet: eine gemischte Gruppe, eine Mädchengruppe und eine Bubengruppe. Oder indem eine Gruppenaufteilung entlang von Geschlechtsidentität ganz vermieden wird.

Es geht hier darum, Handlungsspielräume für alle Geschlechter zu erweitern. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen können vielfältige Geschlechtsidentitäten Ausdruck erhalten, so dass die Teilnehmenden in ihrer Selbstwahrnehmung und Entwicklung gestärkt werden.[8]

Zum Weiterlesen:

- „Gender que(e)r betrachtet. Leitlinien für genderkompetente Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren.": https://www.boja.at/news/einzelnews/beitrag/publikation-des-vjz-gender-queer-betrachtet/
- Rainbowscouting Austria: http://rainbowscouting.at
- „Free to be you and me – Toolkit for youth workers, volunteer coordinators and trainers" (engl.): https://www.sci.ngo/freetobeyouandme

8 In der gendersensiblen Kinder- und Jugendarbeit kann es natürlich trotzdem Situationen geben, in denen homogene Gruppenbildungen einen wichtigen Platz einnehmen, z. B. in der spezifischen Mädchen- und Bubenarbeit. Wichtig ist dabei immer das Hinterfragen eigener Denkmuster (siehe auch „Denkschablonen" Seite 15) und das aufmerksame Hinschauen, wenn Menschen sich nicht in das binäre System einordnen wollen oder können.

BEGLEITEN: „JETZT MÖCHTE ICH MICH JEMANDEM ANVERTRAUEN …"

Egal wie groß die Gruppe ist, egal wie lange das Treffen dauert (vom Workshop bis zum mehrwöchigen Sommercamp) und wo es stattfindet: Eine unklare (Flirt-) Situation, grenzüberschreitendes Verhalten und sexualisierte Gewalt können immer und überall passieren – zwischen den Teilnehmenden und auch zwischen Teilnehmenden und Leitungspersonen. In der alltäglichen Praxis der Jugendarbeit und auch bei größeren Veranstaltungen (bundesweiten Aktionen, Konferenzen etc.) ist es daher wichtig, für solche Situationen und Krisen sensibilisiert zu sein, von Beginn an offen mit dem Thema umzugehen und vertrauliche Ansprechpersonen bereitzustellen.[9]

Je nach Organisation und Aktivität bedarf es unterschiedlicher Präventionsstrategien. Folgende erprobte Konzepte gibt es bereits:

VERTRAUENSPERSONEN, die längerfristig in der Organisation tätig sind und auch außerhalb von Aktivitäten Ansprechperson beim Thema sexualisierte Gewalt sind. Dafür sind Personen geeignet, die sich mit Unterstützung von Betroffenen auskennen und über Interventionsstrategien Bescheid wissen. Die Vertrauenspersonen werden für diese Rolle idealerweise in einem Training oder Workshop ausgebildet, sind mit ihrer Rolle strukturell in der Organisation verankert und können bei Bedarf professionelle Unterstützung für ihre Arbeit erhalten.

- Der Bayerische Jugendring (BJR) stellt dazu online ein umfassendes Konzept zur Verfügung: https://www.bjr.de/themen/praevention/praevention-sexueller-gewalt/vertrauenspersonen/

ANSPRECHPERSONEN, die sich zu Beginn des Treffens oder der Veranstaltung vorstellen und für die Teilnehmenden während der Veranstaltung persönlich, niederschwellig und vertraulich erreichbar sind – sie sind temporär in der Rolle von Vertrauenspersonen. Idealerweise setzt sich das Team der Ansprechpersonen aus unterschiedlichen Geschlechtern zusammen – mit mindestens einer Frau – und hat Hintergrundwissen zu den Themen Gewaltprävention, Intervention und Unterstützung von Betroffenen.

AWARENESS-TEAMS, die während einer (öffentlichen) Veranstaltung darauf achten, dass die Veranstaltung möglichst diskriminierungsfrei ist und im Bedarfsfall Ansprechpersonen für Teilnehmende sind. Awareness-Teams können beispielsweise auf Partys und Festen eine ergänzende Funktion zu Securities einnehmen.

- ASTA-Awareness-Struktur, Allgemeiner Studierendenausschuss Goethe-Universität Frankfurt am Main: https://asta-frankfurt.de/angebote/beratung-hilfe/asta-awareness-struktur

KLARE UND VERPFLICHTENDE STANDARDS seitens Organisation und Veranstalter*innen, was den Umgang mit grenzüberschreitendem Verhalten, sexualisierter Gewalt und sexuellen Übergriffen betrifft. Diese Standards sind öffentlich zugänglich und werden als Richtlinien und Grundsätze in der Organisation verankert.

Beispiele aus BJV-Mitgliedsorganisationen:

- Kinderschutzrichtlinien (EJÖ): https://www.ejkinderschutz.at/de/ej-kinderschutz/die-richtlinie/
- Grundsatzpapier Österreichischer Alpenverein: http://www.alpenverein.at/jugend_wAssets/docs/Ehrenamt/Praevention/Grundsatzpapier-Praevention-Diskriminerung-und-Gewalt.pdf
- „Sicherheitshalber" der Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs: https://ppoe.at/ueber-uns/sicherheitshalber/

9 Zum Weiterlesen: Broschüren Verein Selbstlaut „Handlung, Spiel & Räume" und „Spiel, Lust & Regeln" für Pädagog*innen: https://selbstlaut.org/publikationen-und-materialien/unsere-publikationen/

Themenschwerpunkte und Methoden

I AM WHAT I AM – IDENTITÄT UND STEREOTYPE

Wer bin ich? Welche Eigenschaften habe ich? Und was wird mir aufgrund meiner äußeren Erscheinung und meiner Geschlechtsidentität zugeschrieben?

Im Politiklexikon für junge Leute[10] findet sich für den Begriff Identität folgende Beschreibung: „Identität ist das, was jeden Menschen ausmacht, was unverwechselbar mit uns verbunden ist. Die Identität besteht aus vielen unterschiedlichen Teilen und verändert sich im Lauf des Lebens. Identität entsteht in der Familie, durch Gleichgesinnte (wie Freunde und Freundinnen) oder über unsere politischen, religiösen oder sexuellen Einstellungen. Auch unsere Arbeit, unsere Interessen (wie Hobbys) und unsere Zugehörigkeit zu einem bestimmten (Bundes-) Land oder zu unserer Heimat bestimmen unsere Identität. Die einzelnen Bestandteile unserer Identität ergänzen sich."

Gleichzeitig bildet sich unsere Identität auch immer entlang dessen, wie uns andere Menschen wahrnehmen. Für Kinder und Jugendliche ist es deshalb wichtig, einerseits darin bestärkt zu werden, ihre Identität auf unterschiedliche Weisen auszuprobieren und zu leben. Gleichzeitig ist aber auch die Reflexion darüber wichtig, wie unterschiedliche Aspekte einer Identität in der Gesellschaft wahrgenommen werden.

Fixe Vorstellungen von Rollenbildern begleiten uns leider immer noch durch unseren Alltag. Dass man als Frau häuslich, fürsorglich und emotional zu sein hätte, ist in den Köpfen vieler Menschen nach wie vor tief verankert, ebenso das Bild des starken, machoiden Mannes mit Führungsanspruch. Diese Stereotype müssen dann oft als Erklärung für „typisch weibliche" und „typische männliche" Interessen, Berufswahl, Verhaltensmuster, Begehren und vieles mehr herhalten. Care-Arbeit, das heißt Betreuungs-, Pflege-, Sorge- und Erziehungsarbeit, ist sowohl im bezahlten als auch im unbezahlten Bereich immer noch zu einem großen Teil weiblich besetzt. Auch wenn die Arbeitswelt und die Gesellschaft einem steten Wandel unterliegen und manche Bereiche heute eben nicht mehr nur Frauen oder Männern vorbehalten sind, so sind die alten Rollenbilder und Muster in vielen Branchen und Berufen immer noch offensichtlich.

Wenn wir von klein auf davon begleitet werden, dass Mädchen rosa tragen und auf ihren Kleidern „Prinzessin" steht (und auf den blauen Sweatshirts der Jungs „Brave Hero"), sind die tief verankerten, damit assoziierten Zuschreibungen – aus denen in weiterer Folge dann die fixierten Stereotype werden – eigentlich nicht verwunderlich. Auch wenn rosaroter und hellblauer Kinderkleidung sicher nicht die Schuld an allen Geschlechtsstereotypen gegeben werden kann[11], so spielen Äußerlichkeiten wie eben Kleidung eine große Rolle in der Wahrnehmung der Identität, sowohl der eigenen, als auch der anderer Menschen.

10 Das Politiklexikon für junge Leute ist online und als Buch verfügbar und entstand im Jahr 2008 im Auftrag des österreichischen Bildungsministeriums: http://www.politik-lexikon.at/

11 Noch im 19. Jahrhundert war es übrigens so, dass rosa als die stärkere Farbe der Herrschenden wahrgenommen wurde und damit für Jungen bestimmt war, wohingegen die Farbe (hell-) blau mit Maria assoziiert wurde, als feiner und eleganter wahrgenommen wurde und somit für Mädchen bestimmt war.

Stereotype und Rollenbilder greifen in sehr viele unterschiedliche Lebensbereiche ein. Frauenkörper werden in Werbung und Medien nach wie vor häufig sexualisiert und in unrealistischen bearbeiteten Varianten dargestellt. Dass mittlerweile auch Männerkörper häufig so dargestellt werden und auch hier ein Drang zur Makellosigkeit und Perfektion entsteht, ist dabei nicht als Angleichung und Fortschritt zu werten, sondern im Gegenteil als ebenso wenig erstrebenswert anzusehen. (Mehr dazu im Kapitel Sprache und Medien ab Seite 32)

In der gendersensiblen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht es nicht darum, Verhältnisse umzukehren, sondern alle Lebensbereiche bespielbar zu machen. Wenn Mädchen und Buben schon im Kindesalter flexibel mit unterschiedlichsten Rollen umzugehen lernen (mit Puppen oder Autos spielen, Haushalt spielen, wild sein, laut sein, weinen dürfen), werden diese Rollen für sie auch im weiteren Leben eher zugänglich und bespielbar sein. Wenn Jugendliche schon frühzeitig lernen, eigene Klischees und Rollenbilder kritisch zu beleuchten, zu hinterfragen und aufzubrechen, wird ihnen das auch im Erwachsenenalter leichter fallen. Wichtig dabei ist, dass ein Aufbrechen von fixen Geschlechterrollen in jedem Fall Vorteile für alle Geschlechter mit sich bringt. Im gesellschaftlichen Diskurs wird geschlechtersensible Arbeit und Feminismus oft als weibliches Thema oder Frauenförderung verstanden. Aber nicht nur Mädchen und Frauen profitieren davon, wenn sich ihr Handlungsspielraum in männlich konnotierte Räume erweitert. Auch für Buben und Männer eröffnet sich dadurch ein viel größerer Raum für ihre eigene (Geschlechts-) Identität. Außerdem wird dadurch klar, dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt, sondern eine Vielzahl von geschlechtlichen Identitäten: queere, trans*, inter und nicht-binäre Identitäten bekommen Raum.

Eine geschlechtslose Geschichte

Ziele	• Geschlechtsneutrale Sprache fördern • Stereotype überwinden
Dauer	30 Minuten
Gruppengröße	5–10 Personen
Alter	ab 6
Material	Papier (ein Blatt pro Person), bunte Stifte und/oder Kreiden
Quelle	IFMSEI Broschüre „Gender Equality Handbuch deutsch", Seite 11
Kurzbeschreibung	Diese Methode spricht durch das Anhören einer Geschichte und das Zeichnen von Bildern geschlechtsneutrale Sprache an und deckt Stereotype auf.

Durchführung

Die Moderation gibt allen Teilnehmenden jeweils ein Blatt Papier und Stifte/Kreiden zum Malen. Den Teilnehmenden wird erklärt, dass sie eine Geschichte über ein Kind hören werden. Die Geschichte wird vorgelesen. Anschließend werden die Teilnehmenden gebeten, einen Teil der Geschichte auszuwählen und zu malen. Wenn die Bilder gemalt sind, hat jedes Kind die Möglichkeit, das eigene Bild vorzustellen.

Fragen zur Auswertung in der Gruppe

- War die Geschichte anders als andere Geschichten, die ihr kennt? Warum?
- Wie unterscheiden sich eure Bilder voneinander?
- Wurde in der Geschichte gesagt, ob das Kind ein Bub oder ein Mädchen ist?
- Warum dachtet ihr, das Kind sei ein Mädchen/Bub?
- Können Buben und Mädchen dieselben Dingen tun? Warum?

Eine geschlechtslose Geschichte

Es war einmal ein abenteuerlustiges und cleveres Kind, das keine Herausforderung und Schwierigkeit scheute. Ganz egal, wie unmöglich die Situation oder wie schwer das Rätsel war, es bewältigte einfach alles. Es schien, als würden Ärger und Abenteuer ihm überallhin folgen: immer gab es ein Problem zu lösen!
Eines Tages lief das Kind durch den Park und hörte einen leisen, traurigen Ruf, der aus den Sträuchern kam. Es schob die Äste beiseite und sah, dass ein kleiner Hund in einen alten Brunnen gefallen war und nicht mehr herauskam. Er winselte um Hilfe und versuchte verzweifelt, seinem feuchten Gefängnis zu entfliehen. Das Kind sah, dass der Hund verängstigt war und wollte helfen.

Es musste einen Weg finden, ihn zu erreichen.

Zum Glück war kein Wasser mehr im Brunnen, doch er war tief und die Seiten waren zu glitschig zum Klettern. Das Kind setzte sich, um über das Problem nachzudenken. Wie konnte der Hund erreicht und sicher gerettet werden?

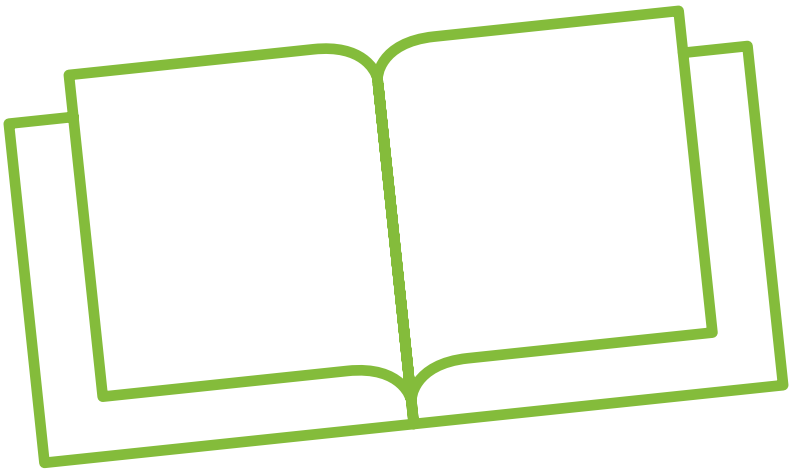
Nach ein paar Minuten fand es die Antwort, aber es musste ein paar Dinge für die Rettung finden.

Fest entschlossen, dem Hund zu helfen, rannte das Kind los, um zu suchen, was es brauchte. Der erste Halt war der See, hier konnte das Kind ein zurückgelassenes Stück altes Seil in einem der Bootshäuser finden – perfekt für diese Aufgabe! Als nächstes holte es sein Taschenmesser heraus und suchte sorgfältig ein paar lange, biegbare Äste von einem nahen Baum aus. Das Kind bog die Äste zurecht, band sie zusammen und formte daraus einen Korb, der groß genug war, damit der Hund sich hineinsetzen konnte. Es war sicher, dass der Hund sicher aus dem Brunnen kommen könnte, wenn er sich in den Korb setzte – aber wie das dem Hund erklären?

Wieder setzte es sich, dachte nach und aß etwas von seinem Sandwich – da kam ihm die Idee. Natürlich! Futter! Das Kind legte den Rest des Sandwichs in den Korb und ließ ihn vorsichtig am Seil hinunter auf den Boden des Brunnens. Erst war der Hund ängstlich und wich zurück, aber mit ein wenig Ermutigung verstand er schließlich, was zu tun war. Als der Hund erst einmal im Korb saß, begann das Kind zu ziehen, aber der Hund war zu schwer. Ein weiteres Problem, das zu lösen war!

Einen Moment des Nachdenkens später war das Kind in der Lage, das Problem mithilfe des Wissens über Flaschenzüge aus der Physikstunde zu lösen. Das Seil um einen nahestehenden Baum zu wickeln würde die Kraft verringern, die gebraucht würde, um den Korb hochzuziehen. Mit dem notdürftigen Flaschenzug konnte es den Hund nun endlich sicher hochziehen!

Das Kind und der Hund wurden beste Freunde. Nach diesem Tag waren sie beinahe unzertrennlich und lösten zusammen viele Geheimnisse und erlebten Abenteuer!



Geschlechtertausch

Ziel	• Stereotype wahrnehmen
Dauer	30 Minuten
Gruppengröße	ab 6 Personen
Alter	ab 6
Material	–
Quelle	IFMSEI Broschüre „Gender Equality Handbuch deutsch", Seite 9
Kurzbeschreibung	Diese Aktivität ermutigt dazu, darüber nachzudenken, welche Vorurteile und Stereotype in der Gruppe vorhanden sind und was diese mit der Wirklichkeit zu tun haben. Die Teilnehmenden werden angehalten, ihr eigenes Verhalten zu reflektieren und zu überlegen, was sie besser machen können.

Durchführung

Die Teilnehmenden teilen sich in zwei Gruppen[12], Buben und Mädchen, auf. Sie bekommen von der Moderation die Anweisung, dass sie (in ihrer Gruppe) fünf Minuten Zeit haben, um ein kleines Theaterstück vorzubereiten, in dem sie darstellen, wie sie die andere Gruppe wahrnehmen. Anschließend spielen beide Gruppen ihr Stück nacheinander vor.

Fragen zur Auswertung

- War das Stück eine wahrheitsgetreue Abbildung der anderen Gruppe und ihres Verhaltens?
- Kann die eine Gruppe auch das machen, was die jeweils andere Gruppe dargestellt hat (z. B. Fußball spielen)?
- Welche Stereotype können aufgedeckt werden? Warum existieren diese? Woran merkt man das im Alltag?
- Wie tragen die Teilnehmenden diese Stereotype selbst weiter? Gibt es etwas, was sie tun können, um ihr eigenes Verhalten zu ändern?

12 Diese Methode bezieht sich auf ein binäres Konzept von Gender. Bei der Gruppenteilung sollte die Moderation daher sensibel darauf achten, dass niemand in eine unangenehme Situation gebracht wird. Außerdem kann bei der Auswertung der Übung auch hinterfragt werden, ob sich alle Teilnehmenden immer als Buben/Mädchen fühlen oder manchmal anders.

Haben Eigenschaften ein Geschlecht?

Ziel	• Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Zuschreibungen zu Geschlechterrollen
Dauer	ca. 90 Minuten
Gruppengröße	ab 6 Personen
Alter	ab 10
Material	Arbeitsblatt (kopiert), Eigenschaften/Begriffe auf Kärtchen, Flipchart-Papier
Quelle	„Gender, Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung. Texte, Unterrichtsbeispiele, Projekte.“, Zentrum polis (Philipp Leeb, Renate Tanzberger, Bärbel Traunsteiner), Seite 27
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden teilen Eigenschaften den gesellschaftlichen Kategorien „weiblich", „männlich" und „neutral" zu. Im anschließenden Austausch setzen sich die Teilnehmenden mit gesellschaftlichen Zuschreibungen zu Geschlechterrollen auseinander.

Vorbereitung

Die Begriffe vom Arbeitsblatt auf Kärtchen schreiben/drucken und zwei Plakate mit den Überschriften „gesellschaftlich eher Männern zugeordnet” und „gesellschaftlich eher Frauen zugeordnet” vorbereiten.

Durchführung

Die Teilnehmenden bekommen einen Fragebogen mit Eigenschaften und kreuzen an, welche der Eigenschaften gesellschaftlich eher als weiblich oder männlich gelten bzw. neutral sind. Dann kreuzen sie an, welche Eigenschaften sie sich selbst zuordnen würden.

Wenn alle fertig sind, sollen die gesellschaftlichen Zuordnungen verglichen werden. Dazu können in einem ersten Schritt (je nach Gruppengröße) auch Kleingruppen gebildet werden. Die Eigenschaften-Kärtchen werden von der Moderation inzwischen am Boden ausgelegt. Die Gruppenmitglieder haben nun die Aufgabe, jene Eigenschaften-Kärtchen, bei denen sie sich als Gruppe einig sind, auf zwei Plakate zu hängen: „gesellschaftlich eher Frauen zugeordnet" und „gesellschaftlich eher Männern zugeordnet".

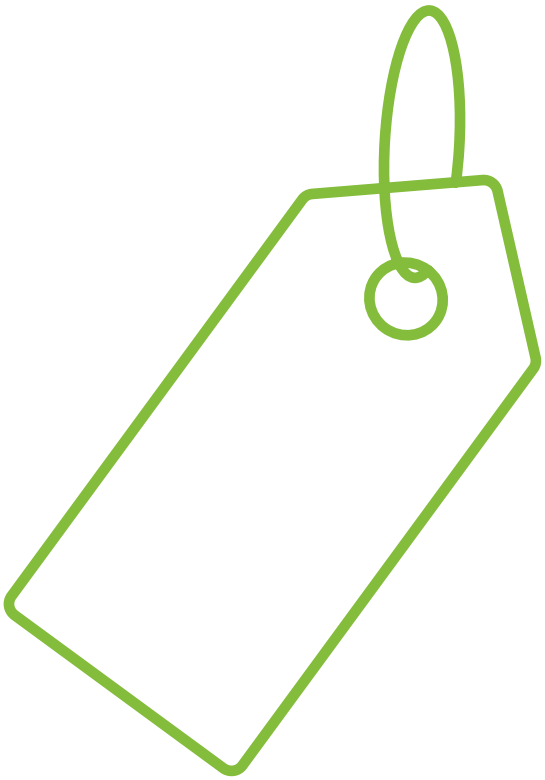
Daran anschließend hebt die Moderation hervor, dass Eigenschaften an sich weder weiblich noch männlich sind, sondern dass diese sowohl Frauen als auch Männer innehaben können (und abhängig vom Beruf, vom sozialen Umfeld, der Situation stärker oder weniger stark entwickeln oder einsetzen). Gemeinsam können Beispiele, die das unterstreichen, gesucht werden (z. B. starke Sportler*innen).

Die Moderation fragt die Teilnehmenden außerdem, ob sie Eigenschaften bei sich angekreuzt haben, die gesellschaftlich eher einem anderen Geschlecht zugeordnet werden. Dann kann noch diskutiert werden, welche Folgen es hat, wenn bestimmte Eigenschaften einer Personengruppe zugeordnet und einer anderen aberkannt werden.

Alternative Methoden

- Für spielerische Gruppen (ab 8 Jahren) gibt es eine vergleichbare Methode mit dem Titel „In einer Reihe". Dabei entwickeln die Teilnehmenden Charaktere und ordnen sie anschließend auf einer Skala zwischen „weiblich" und „männlich" ein: „Rainbow Ressources. Compasito Companion zu Sexualität und Gender", Seiten 46–48. Download: http://ifm-sei.org/en/publications-2/educational-resources/rainbow-resources-deutsche-version/

- Die Methode „Was ich will und was ich tu ..." (ab 8 Jahren) in: „Compasito, Handbuch zur Menschenrechtsbildung mit Kindern", Seite 170. Download (englische Version): http://www.eycb.coe.int/compasito/chapter_4/4_35.asp



Typisch männlich – typisch weiblich – typisch ich

Eigenschaft	eher „männlich"	eher „weiblich"	neutral	ich
abenteuerlustig				
angepasst				
aggressiv				
beharrlich				
bescheiden				
cool				
dominierend				
draufgängerisch				
einfühlsam				
emotional				
empfindsam				
entgegenkommend				
friedliebend				
gewalttätig				
leidenschaftlich				
herausfordernd				
hübsch				
intuitiv				
kampflustig				
kompetent				
kooperativ				
logisch				
neugierig				
mitteilsam				
realistisch				
risikofreudig				
ruhig				
sportlich				
technisch begabt				
überlegen				
vertrauensvoll				
verträumt				
wohlwollend				
zickig				
zurückhaltend				
zynisch				

Geschlechterbiografie

Ziel	• Reflexion der eigenen Gender-Identität
Dauer	60 Minuten
Gruppengröße	variabel
Alter	ab 14
Material	Papier, Stifte
Quelle	Verein Selbstlaut, abgewandelt nach Methoden der Biografiearbeit, z. B. „Handbuch für politische Bildung in der Basisbildung“. In: „Handbuch für WorkshopleiterInnen – GewaltFREI leben Du & Ich“ (BJV), Seite 141
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden reflektieren ihre Erlebnisse, Erfahrungen und Prägungen in Bezug auf ihre Gender-Identität.

Durchführung

Alle Teilnehmenden bekommen ein leeres Blatt, auf dem sie horizontal eine Linie einzeichnen. Links beginnt die Linie mit dem Tag der Geburt und rechts endet sie mit dem aktuellen Alter. Nun ist die Aufgabe, sich an Dinge zu erinnern, die in irgendeiner Form eine Rolle für die eigene geschlechtliche Prägung gespielt haben.

- Wann habe ich mich welchem Geschlecht zugehörig gefühlt?
- Und wann genau dazwischen, ohne Wunsch mich in die Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ einzusortieren?
- Oder war das schon immer alles einfach ganz klar: Ich bin ein Mädchen? Ein Bub? Ein Alles? Ein Weder-Noch? Ein Mädchenjunge oder ein Jungemädchen?
- Oder sowieso ein Einhorn mit Flügeln?
- Oder schaue ich jeden Tag neu, wie ich mich heute fühle?
- Welche Personen und Situationen haben dabei eine große Rolle gespielt und/oder spielen sie momentan? Es können NachbarInnen sein, die Vorbilder waren (oder nicht), FreundInnen, Spielzeuge, Hobbys, Gespräche, Konflikte …

Die jeweiligen Situationen sollen mit Punkt und Stichwort auf der Linie beim entsprechenden Alter eingezeichnet werden. Mit verschiedenfarbigen Stiften kann die Biografie darüber hinaus auch ausgemalt werden, bestimmte Erlebnisse können mit bestimmten Farben markiert werden … Im Anschluss werden Kleingruppen gebildet, in denen sich die Teilnehmenden miteinander über ihre Erinnerungen austauschen können. Niemand muss etwas Konkretes erzählen, wenn er*sie das nicht will.

Gemeinsam kann dann in der Gruppe besprochen werden, was den Teilnehmenden aufgefallen ist: Welche Gemeinsamkeiten und Unterschiede sie festgestellt haben; ob die Erinnerungen eher positiv oder eher negativ besetzt sind; ob es Situationen gibt, in denen man gern in einem anderen oder in gar keinem Geschlecht wäre; ob es Situationen gibt, in denen die Teilnehmenden froh sind, als Mädchen/Junge/Trans/anderes gesehen zu werden …

Für diese Methode ist es wichtig, eine Atmosphäre zu schaffen, in der es auch möglich ist, nicht dabei zu sein oder nichts dazu zu sagen.

Ratet mal

Ziele	• Hinterfragen von Vorurteilen, basierend auf dem Aussehen von Menschen • Die Konzepte Geschlecht, Gender und sexuelle Orientierung kennenlernen
Dauer	45–60 Minuten
Gruppengröße	5–20 Personen
Alter	ab 10
Material	je zwei A5-Zettel mit den Worten Mann, Frau, hetero und schwul/lesbisch, Gesichtskarten farbig ausgedruckt, Schnur oder Klebeband, Flipchart-Papier und Marker
Quelle	„Rainbow Ressources. Compasito Companion zu Sexualität und Gender“, Seiten 49–52. Download Gesichtskarten und Antworten: http://ifm-sei.org/en/publications-2/educational-resources/rainbow-resources-deutsche-version/ (Diese Methode unterliegt einer Creative Commons Lizenz 3.0.)
Kurzbeschreibung	Indem sie Geschlecht, Gender und sexuelle Orientierung verschiedener Personen erraten, lernen die Teilnehmenden mehr über diese Konzepte und können ihre eigene Wahrnehmung hinterfragen.

Vorbereitung

- Mit Klebeband oder Schnur ein Koordinatensystem auf dem Boden markieren. Die Zettel mit der Beschriftung „Mann“ und „Frau“ liegen an den beiden horizontalen Enden, die Zettel mit den Begriffen „lesbisch/schwul“ und „hetero“ liegen an den vertikalen Enden.
- Die Gesichtskarten drucken/kopieren (eventuell vergrößern) und ausschneiden.
- Die Definitionen (s. u.) von Geschlecht, Gender und sexueller Orientierung auf ein Flipchart schreiben.
- Sich mit den Begriffen (pansexuell, nicht-binär etc.) zu den Gesichtskarten vertraut machen.

Durchführung

Die Moderation fragt die Teilnehmenden, was sie über Gender wissen und schreibt ihre Antworten auf ein Flipchart. Dann fragt sie, was der Unterschied zu Geschlecht ist. Anschließend können mithilfe der Definitionen die Begriffe erklärt werden.

Definition „Geschlecht”

Die Organe, Gene und Hormone die jemanden männlich, weiblich oder intersexuell machen. Etwa 1 % der Menschen sind intersexuell. Sie haben genetische Eigenschaften, die nicht komplett männlich oder weiblich sind, oder eine Kombination von beiden. Intersexualität ist ein Spektrum, es gibt viele Arten, intersexuell zu sein.

Definition „Gender”

Die sozialen Rollen und Normen, die einem biologischen Geschlecht zugeordnet werden, aber sozial konstruiert sind. Gender wird oft in Mann und Frau unterteilt, aber genau wie beim Geschlecht gibt es viele Kategorien und ist „Gender“ nicht binär (entweder/oder) einteilbar, sondern bildet ein Spektrum ab.

Die Moderation fragt die Gruppenmitglieder, was sie über sexuelle Orientierung wissen und schreibt ihre Antworten auf ein Flipchart, bevor diese Definition erklärt wird.

Definition „Sexuelle Orientierung"

Drückt aus, von wem sich Menschen angezogen fühlen. Menschen, die sich in Menschen des gleichen Genders verlieben, werden schwul/lesbisch oder homosexuell genannt. Menschen, die sich zu Menschen des anderen Genders hingezogen fühlen, werden heterosexuell genannt. Menschen, die sich in Männer und Frauen verlieben, werden bisexuell genannt, und Menschen, denen das Gender ganz egal ist, sind pansexuell.

Die Moderation verteilt die Gesichtskarten. Die Teilnehmenden erfahren, dass es sich um reale Personen handelt – sie werden nun gebeten, die Gesichter zu positionieren (entlang von Gender und sexueller Orientierung, nicht Geschlecht): bei Mann, Frau, schwul/lesbisch oder hetero oder dazwischen.

Fragen zur Auswertung

- War es schwerer, Gender oder sexuelle Orientierung zu erraten?
- Wie habt ihr eure Annahmen getroffen?
- Wie habt ihr euch dabei gefühlt, diese Annahmen zu treffen?

Die Moderation verteilt nun die Antworten (richtige Zuordnung der Personen), die Gruppe verändert die Positionierung der Karten entsprechend.

- Hattet ihr alles richtig?
- Überraschen euch einige der Antworten?
- Was sagt dies darüber aus, Annahmen über sexuelle Orientierung und Gender zu machen?
- Was für Probleme können dabei entstehen, wenn wir annehmen, dass jemand ein bestimmtes Gender oder eine bestimmte Sexualität hat?

DIE GRENZEN MEINER WELT[14] – SPRACHE UND MEDIEN

Mit Sprache bilden wir unsere Umwelt ab. Gleichzeitig schaffen wir mit unserer Sprache aber auch Wirklichkeit und Fakten und formen insofern mit Sprache auch unsere Umwelt. Dinge, die wir nicht benennen können, sind sehr schwer zu denken. Sprache ist außerdem ständig im Wandel, so wie auch unsere Umwelt sich stetig verändert. Gesellschaftliche Strukturen bilden sich in unserer Sprache ab, wie zum Beispiel die männliche Vorherrschaft in vielen Bereichen oder patriarchale Denkmuster.

Indem wir einen Text lesen, von einer Situation erzählen oder eine Person ansprechen, werden Vorstellungen und Bilder dazu in unseren Köpfen erzeugt. Oft sind das dann Professoren und Sekretärinnen und keine Kindergartenonkel oder Fahrradmechanikerinnen. Diese von Sprache ausgelösten Bilder sind also auch diskriminierend: Gerade Deutsch bevorzugt sprachlich Männer, während viele abwertende Worte (z. B. schlampig) im Grunde eine frauenfeindliche Bedeutung haben. In der noch immer üblichen Verwendung der männlichen Pluralform für eine Mehrzahl von Personen mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten werden Frauen nicht erwähnt: Neun Studentinnen und ein Student werden zehn Studenten. Verfechter*innen dieser männlichen Pluralform, dem sogenannten „generischen Maskulinum“, argumentieren oft, dass Frauen mitgemeint wären. Doch die Intention, dass der Begriff Lehrer auch Lehrerinnen umfassen soll, verflüchtigt sich auf dem Kommunikationsweg – es gibt wissenschaftliche Studien dazu, dass trotzdem mehrheitlich Bilder von Männern in den Köpfen entstehen.[15] Auch bei geläufigen Redewendungen, wie zum Beispiel „zum Arzt gehen”, wird nicht neutral formuliert, sondern der Eindruck erweckt, es handle sich immer um einen Arzt und nicht um eine Ärztin, die aufgesucht wird. Das sexistische Bild eines Berufes, der „idealerweise“ von Männern ausgeübt wird, bleibt damit aufrecht. Bei vielen Begriffen lässt sich stattdessen eine geschlechtsneutrale Bezeichnung bilden, z. B. Beobachtende und Teilnehmende.[16]

14 Schon der österreichische Philosoph Ludwig Wittgenstein formulierte Anfang des 20. Jahrhunderts in seinem Hauptwerk den Satz „Die Grenzen meiner Sprache bedeuten die Grenzen meiner Welt”.

15 Vgl. z. B. den folgenden Überblick aus dem Jahr 2001: https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf

16 Ein Beispiel für einen Leitfaden zu geschlechtergerechter Sprache findet sich unter folgendem Link: http://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf

Wenn wir an Sprache denken, denken wir meist zuerst an Wörter und Texte. Aber ebenso wie Wörter und Texte als Kommunikationsmittel funktionieren, tun es auch Bilder. Nicht umsonst verwendet man dafür auch das Wort „Bildsprache". Auch die bildliche Sprache formt unsere Umwelt mit. Deshalb ist es zum Beispiel so wichtig, dass Werbung damit aufhört, sexistische Muster immer wieder zu reproduzieren und stattdessen damit anfängt, Bilder zu verwenden, die die Vielfalt der Menschheit, unserer Körper und Lebensweisen abbildet.[17]

Klassische Medien (z. B. Fernsehen, Radio, Zeitungen) arbeiten mit Text und Bildern, ihnen kommt besonders viel Deutungsmacht und damit auch Möglichkeit zur Veränderung zu. Es ist dabei nicht nur eine wichtige Frage, wie die verwendete Sprache Geschlechter abbildet und Zuschreibungen reproduziert (oder eben nicht). Genauso relevant sind die Fragen, wer in den Medien zu Wort kommt (z. B. als Moderator*in oder als Expert*in) und auch, über wen und über welche Themen berichtet wird und welche Bilder dafür verwendet werden.[18]

Dass digitale Medien für viele – gerade junge Menschen – eine größere Rolle spielen als klassische Medien, ist inzwischen offensichtlich. In den sozialen Medien stellt sich dabei noch eine zusätzliche Frage, nämlich wie Menschen sich selbst darstellen. Welche (geschlechtsspezifischen) Stereotype werden dadurch erst recht wieder reproduziert (z. B. durch Influencer*innen), welche werden verändert und aufgebrochen? Soziale Medien bieten auch unbegrenzte Möglichkeiten, um mit Geschlechtszuschreibungen, binärer Heteronormativität und anderen Stereotypen zu brechen. Mit den eigenen Bildern und Umdeutungen können Nutzer*innen eine große Reichweite erzielen und selbst ihre Geschichte und Identität erzählen.

In der gendersensiblen Kinder- und Jugendarbeit kann ein kritischer und spielerischer Zugang zu Sprache und Medien erarbeitet werden. Sensibilität für Sprache fängt schon bei der Alltagssprache, bei verletzenden Schimpfworten und märchenhaften Gutenachtgeschichten an. Medienkompetenz wiederum kann kreativ in einem Medienprojekt, mit Collagen aus Zeitungsartikeln und durch selbstgemachte Videos behandelt werden. Mit kreativen Zugängen und Methoden werden die (sprachlichen) Grenzen der Welt somit Stück für Stück erweitert – für mehr Handlungsspielräume für alle.

17 Es gibt Beispiele von Werbung, die mit sexistischen Stereotypen und Gender-Zuschreibungen bricht. Oft bleiben Werbemittel allerdings in einem binären Muster (männlich und weiblich) und kehren einfach Zuschreibungen um (z. B. „run like a girl" oder „the best men can be"). Trotzdem ist es ein guter Start, wenn Werbekampagnen von großen Konzernen andere Bilder verbreiten.
„The best men can be": https://www.youtube.com/watch?v=koPmuEyP3a0&t=21s
„Run like a girl": https://www.youtube.com/watch?v=XjJQBjWYDTs
„Dream crazier": https://www.youtube.com/watch?v=whpJ19RJ4JY

18 Es gibt jede Menge Studien dazu, dass Frauen in den Medien immer noch unterrepräsentiert sind und dass es zusätzlich zum Gender-Gap in der medialen Darstellung und Repräsentation auch noch einen massiven „Age-Gap" gibt (dass also vor allem junge Frauen vorkommen, ältere Frauen hingegen weniger). Mit einer kurzen Suche im Internet finden sich dazu auch aktuelle Zahlen aus dem deutschsprachigen Raum.

Wörter entmachten

Ziele	• Sensibilisierung dafür, dass auch Worte schwer im Magen liegen und verletzen können • Unterscheidung, welche Worte weh tun und welche nicht • Entmachtung von sexualisierten Schimpfwörtern
Dauer	30 Minuten
Gruppengröße	5–15 Personen
Alter	für alle Altersgruppen geeignet, sofern die Schimpfwörter entsprechend angepasst werden
Material	Papier, Stifte, großes Tabellen- oder Kurvenplakat
Quelle	Verein Selbstlaut: „Ganz schön intim", Seite 22
Kurzbeschreibung	Manche Worte liegen schwer im Magen. Wenn sie ausgesprochen werden, fühlt es sich verletzend und belastend, vielleicht auch beschämend, jedenfalls sehr unangenehm an. Sexualisierte und andere Schimpfwörter können von Erwachsenen entmachtet werden, wenn sie ausgesprochen und möglichst sachlich erklärt werden. Damit verlieren die Wörter und Ausdrücke oft an Reiz und jedenfalls werden diejenigen Kinder und Jugendlichen, die unter den Wörtern leiden, gestärkt und unterstützt.

Durchführung

Die Teilnehmenden nennen sexualisierte (Schimpf-) Worte und sagen dazu, wie schwer im Magen liegend sie diese einschätzen. Auf dem Plakat wird eingezeichnet, wie schwer das Wort (oder ein Kürzel dafür) in der Auffassung der einzelnen Teilnehmenden wiegt.

Dabei wird deutlich werden, dass die Teilnehmenden verschiedene Worte als verschieden belastend einstufen. Das soll nicht angeglichen werden. Manche*r findet etwas ganz unproblematisch, was jemand anderes als verletzend einordnet. In der Gruppe wird besprochen, wieso unterschiedliche Worte verschieden schwer im Magen liegen, je nachdem auch, wer es wann zu wem sagt. Durch das Ansprechen und möglichst sachliche Erklären der Schimpfworte durch die Moderation werden sie entmachtet.

Anschließend wird gemeinsam überlegt, was gegen Schimpfworte helfen könnte. Dabei sollen alle Strategien, mit Beschimpfungen umzugehen, stehen bleiben können. Es gibt nicht *die* richtige Art, mit Beleidigungen umzugehen. Erfahrungsgemäß gibt es viel Wissen und Erfahrung bei Kindern im Reagieren und auch im aktiven Nicht-Reagieren auf verbale Verletzungen.

Beispiele

Fick deine Mutter

Ficken ist ein Wort für Geschlechtsverkehr. Für Geschlechtsverkehr gibt es sehr viele verschiedene Wörter, z. B. miteinander schlafen, Liebe machen, Sex haben … Viele Menschen empfinden das Wort „ficken" als sehr unangenehm. Kinder sind sexuelle Wesen und haben auch Lustgefühle. Aber Geschlechtsverkehr ist Erwachsenensexualität und nicht für Kinder. Geschlechtsverkehr haben Erwachsene und Jugendliche, weil sie sich gernhaben und einander auch körperlich-sexuell nah sein wollen und/oder weil es ihnen einfach Spaß macht. Und es müssen immer beide wollen. Ist das nicht so, dann ist das eine Form von Gewalt und das darf niemand

verlangen. Das ist auch verboten. Kinder wollen von sich aus keinen Geschlechtsverkehr mit Erwachsenen. Wenn Erwachsene das mit einem Kind machen, dann ist das immer verboten, das dürfen Erwachsene nicht.

Allein deshalb ist dieses Schimpfwort ein Blödsinn, denn Kinder wollen keinen Geschlechtsverkehr mit Erwachsenen. Manchmal wünscht sich das ein Kind vielleicht, aber nur, weil es nicht versteht, was Geschlechtsverkehr überhaupt bedeutet und dass das nichts ist, was für Kinder und Erwachsene passt. Keine Mutter darf das verlangen. Eigentlich wird bei diesem Schimpfwort die Mutter beleidigt, nicht das Kind. Und weil kein Kind will, dass die eigene Mama von anderen beschimpft wird, tut vielen dieses Schimpfwort besonders weh. Wenn man sich vorstellt, dass die Mütter aller Kinder, die so beschimpft werden, das erfahren und dann in die Schule kommen und von den Kindern, die „Fick deine Mutter“ gesagt haben, wissen wollen, warum sie beleidigt werden, na ja …

Wichser

Wichsen ist ein abwertendes Wort für Selbstbefriedigung. Fremdwörter dafür sind masturbieren oder onanieren. Selbstbefriedigung heißt, dass sich eine Person an den Geschlechtsteilen selbst streichelt oder an etwas reibt, so, dass es angenehm und aufregend ist. So wird der eigene Körper erforscht. Das machen schon kleine Kinder und es ist ganz normal. Aber es ist vielen Menschen peinlich, darüber zu sprechen. Vor allem, weil früher viel Unsinn über Selbstbefriedigung geredet wurde – wie übrigens überhaupt über Sexualität. Das Wort „wichsen“ bedeutet eigentlich, dass jemand weiß, wie sie oder er gut zu sich selbst sein kann. Verwendet wird es meistens von Männern und Buben, denen es eigentlich peinlich ist, über ihren Körper und Sexualität zu reden oder von Kindern, die gar nicht wissen, was es heißt.

Hure

Hure ist eine Bezeichnung für eine Frau, die Sex für Geld anbietet. Andere Ausdrücke sind Sexarbeiterin oder Prostituierte. Sexarbeit ist sehr schwere Arbeit und wird oftmals nicht freiwillig ausgeübt. Es gibt auch Männer, die Sexarbeit machen (müssen). Die heißen Strichjunge (wenn sie jung sind) oder Stricher oder Sexarbeiter. Es gibt Menschen, meist Männer, die diesen Sex kaufen. Es ist aber verboten, wenn sie Sex von Kindern oder Jugendlichen kaufen oder verlangen. Egal, wie viel sie dafür bezahlen. Eigentlich können Kinder gar keine Huren oder Stricher oder Sexarbeiter*innen sein, weil sie noch keinen Beruf haben.

Landsmännin und Putzfrauer?

Ziel	• Sichtbarmachung von geschlechtergerechter Sprache
Dauer	30–60 Minuten
Gruppengröße	5–20 Personen
Alter	ab 10
Material	Papier, Stifte, Flipchart-Plakate, Begriffskärtchen
Quelle	adaptiert von: „Gender, Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung. Texte, Unterrichtsbeispiele, Projekte.", Zentrum polis (Philipp Leeb, Renate Tanzberger, Bärbel Traunsteiner), Seite 35
Kurzbeschreibung	Die Alltagssprache ist nach wie vor männlich geprägt, obwohl es entsprechende weibliche oder neutrale Bezeichnungen gibt. In der Methode erfahren die Teilnehmenden, dass einige Berufsbezeichnungen historisch gewachsen sind welche geschlechtergerechten Formulierungen stattdessen verwendet werden können.

Vorbereitung

Die Begriffe gegebenenfalls überarbeiten, ergänzen und für Gruppengröße und Alter der Teilnehmenden passend auswählen. Anschließend die Begriffe auf Kärtchen gedruckt vorbereiten.

Durchführung

Alle Begriffskärtchen sind verdeckt in einer Kiste oder auf einem Stapel. Nun gibt es mehrere Varianten:

Die Kiste wird nacheinander herumgegeben und jede*r Teilnehmende nimmt sich ein Kärtchen und liest vor, was darauf steht. Zuerst wird nach der Bedeutung des Berufs gefragt und dann soll jeweils eine weibliche/männliche/neutrale Bezeichnung dazu gefunden werden. Die anderen Teilnehmenden können dabei gerne helfen. Zum Schluss werden die verschiedenen Formen nebeneinander aufgelegt.

Die Gruppe wird in Kleingruppen (zu je 4–5 Teilnehmenden) geteilt. Jede Gruppe zieht aus dem Begriffsstapel zufällig ihren Anteil an Kärtchen und bekommt ein Plakat mit drei Spalten „männlich", „weiblich" und „neutral". Nach dem Start-Signal der Moderation geht es darum, welche Gruppe am schnellsten (ohne technische Hilfsmittel) für ihre Begriffe die weiteren Spalten füllen kann.

Mögliche Begriffe

- Stationsschwester
- Programmiererin
- Rezeptionistin
- Kindergärtnerin
- Mechatronikerin
- Reinigungsfrau
- Skispringerin
- Mädchen für alles
- Hebamme
- Pilotin
- Forscherin
- Sekretär
- Bauherr
- Chauffeur
- Bischof
- Manager
- Geigenbauer
- Masseur
- Tankwart
- Zimmermann
- Kapitän

Gerechtigkeit aus Geschlechterperspektive

Ziel	• Die Teilnehmenden überlegen, was Gerechtigkeit in Bezug auf soziale und gesellschaftliche Geschlechterordnungen bedeutet bzw. bedeuten kann.
Dauer	variabel
Gruppengröße	variabel
Alter	ab 10
Material	Textauszug aus „Die Töchter Egalias"[19]
Quelle	„Gender, Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung. Texte, Unterrichtsbeispiele, Projekte.", Zentrum polis (Philipp Leeb, Renate Tanzberger, Bärbel Traunsteiner), Seiten 54–57. Download des Textes unter folgendem Link verfügbar: https://www.politik-lernen.at/gender_gleichstellung
Kurzbeschreibung	Angeregt durch einen Impulstext entwickeln die Teilnehmenden gemeinsame Visionen vollkommen anderer Geschlechterordnungen, um anschließend gemeinsame Kriterien von Geschlechtergerechtigkeit zu entwickeln.

Vorbereitung

Den Textausschnitt aus „Die Töchter Egalias" ausdrucken und für alle Teilnehmenden kopieren.

Durchführung

Die Teilnehmenden werden in zwei bis vier gleich große Gruppen geteilt und bekommen je Gruppe einen der Textauszüge aus „Die Töchter Egalias" als Input zur Lektüre.
Im Rahmen eines „Was wäre, wenn-Gedankenexperiments" sollen sich die Teilnehmenden in den jeweiligen Kleingruppen Gedanken machen, Überlegungen und Visionen zur Frage „Wie würde eine in geschlechtlicher Hinsicht gerechte Welt aussehen?" anstellen.

Als zusätzliche Anregung von Seiten der Moderation können auch noch beispielsweise folgende Fragen in den Raum gestellt werden:

- Wie würde eine Welt aussehen, in der alle gesellschaftlichen Positionen (Politik, Arbeit, Erziehung, Haushalt etc.) gleichermaßen von Männern und Frauen besetzt wären?
- Wie würde eine Welt aussehen, in der es normal ist, dass Männer menstruieren und Kinder gebären?
- Wie würde eine Welt aussehen, in der die deutsche Sprache sowohl von männlichen als auch von weiblichen Sprachwendungen wie den Begriffen „frauschen" und „herrschen", „dämlich" im gleichen Sinne wie „herrlich" oder „Männlein" im Sinne von „Fräulein" durchzogen wäre? Oder in der es in der deutschen Sprache zusätzlich zu „er" und „sie" noch weitere Pronomina gäbe?
- Wie würde eine Welt aussehen, in der es ganz normal ist, dass es nicht nur zwei, sondern viele Geschlechter gibt?
- Wie ginge es mir persönlich in einer geschlechtergerechten Welt?

19 Der Roman „Die Töchter Egalias" von der norwegischen Autorin Gerd Brantenberg erschien 1979 und verkehrt unsere Welt und Sprache ins Gegenteil: Aus typisch männlichen Zuschreibungen werden weibliche – und umgekehrt.

Rollenbilder in der Werbung

Ziel	• Auseinandersetzung mit Stereotypen in Medien und Werbung
Dauer	ca. 90 Minuten
Gruppengröße	ab 6 Personen
Alter	ab 10
Material	Zeitschriften, Schere, Papier, Klebstoff, Stifte, Smartphones
Quelle	BJV „Toolbox Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit", 1. Auflage 2013.
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden analysieren Werbung in Bezug auf Geschlechterrollenbilder, indem sie einerseits bestehende Werbungen interpretieren und andererseits selbst erfundene Werbungen kreieren.

Vorbereitung

Im Vorfeld werden Zeitschriften mit Werbungen gesammelt – oder den Teilnehmenden die Aufgabe gegeben, selbst welche mitzubringen.

Durchführung

Die Teilnehmenden sollen aus Zeitschriften Werbungen, in denen Frauen oder Männer abgebildet sind, ausschneiden und jeweils eine Anzeige auf ein Blatt Papier kleben. Dabei sollte noch Platz für eine Beschriftung bleiben.

Die Hauptperson in der Werbung soll dann mit einem kurzen Profil beschrieben werden. Die Beschreibungsmerkmale werden dabei von den Teilnehmenden erkannt oder vermutet, beispielsweise: Größe der Person, Alter, Aussehen, Ausdruck (worauf wird die Aufmerksamkeit gelenkt?), Kleidung, Familienstand, Beruf … Welchen Bezug hat die Person zu dem beworbenen Produkt? Was ist für den Werbezweck an der Person besonders wichtig? Wer soll als Käufer*in angesprochen werden?

In einem Auswertungsgespräch können die Werbeanzeigen auf Gemeinsamkeiten hinsichtlich der jeweiligen Frauen- und Männerbilder verglichen werden, so dass diverse Typisierungen beschreibbar werden (z. B. Hausfrau, Karrierefrau, Geschäftsmann, Handwerker …). Mit Hilfe der Profile lassen sich zusammenfassend typische Eigenschaften benennen und den Stereotypen kann somit ein Name gegeben werden.

Weiters kann mit der Gruppe über die folgenden Fragen diskutiert werden: Warum wird so stark mit Stereotypen geworben? Was soll damit erreicht werden? Warum gibt es besonders für Kinder und Jugendliche so viele Produkte, die spezifisch für Mädchen (rosa, glitzernd, Fee …) oder spezifisch für Buben (blau, kämpferisch, Spiderman …) produziert werden?

Kreative Umdeutung

Die Teilnehmenden sollen sich gegenseitig für selbst erfundene Werbungen fotografieren oder kurze Videoclips mit dem Smartphone produzieren. Sie können entweder die Geschlechterklischees umdrehen oder neue Geschlechterentwürfe entwickeln. In einer gemeinsamen Ausstellung (oder Slideshow mit dem Beamer) wird über die Ergebnisse diskutiert.

Neue Spielregeln

Ziele	• Beschäftigung mit dem Problem sexistischer Beschimpfung im Internet, besonders in der Gaming-Community • Kompetenzen für Internet-Kampagnen entwickeln
Dauer	90 Minuten
Gruppengröße	ab 15 Personen
Alter	ab 14
Material	Flipchart und Filzstifte, Beispiele von Hate Speech (siehe Downloadlink)
Quelle	gekürzt und adaptiert von: „Bookmarks – Bekämpfung von Hate Speech im Internet durch Menschenrechtsbildung". Download: https://www.politik-lernen.at/bookmarks
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden beschäftigen sich mit Hate Speech im Online-Gaming-Bereich und entwickeln Strategien, wie das Bewusstsein dafür bei involvierten und verantwortlichen Personengruppen erhöht werden kann.

Vorbereitung

Die Arbeitsaufträge für die Kleingruppen und Beispiele von Hate Speech sind vorzubereiten (siehe Bookmarks, Seiten 59–61), alternativ können auch andere, deutschsprachige Hate-Speech-Beispiele recherchiert und bereitgestellt werden.

Durchführung

Die Teilnehmenden erhalten die Hate-Speech-Beispiele und werden nach ihren Ansichten gefragt:

- Wie fühlt sich eurer Meinung nach eine Frau oder eine LGBTQI*-Person, wenn sie so eine Nachricht bekommt?
- Glaubt ihr, dass solche Beschimpfungen häufig vorkommen?
- Was denkt eurer Meinung nach eine Frau, die an einem Spiel teilnehmen will und viele solche Kommentare über andere Spieler*innen sieht?

Die Moderation erklärt, dass Beschimpfungen von Frauen extrem häufig sind, nicht nur in der Online-Gaming-Community, sondern auch in anderen Online-Interaktionen – und fragt, ob jemand bei eigenen Online-Aktivitäten Beispiele erlebt hat und ob Teilnehmer*innen selbst solchen Beschimpfungen ausgesetzt waren.

Die Moderation erläutert, dass das alles reale Beispiele von Hate Speech im Internet sind und dass Hate Speech eine Menschenrechtsverletzung ist. Wenn solche Dinge Frauen oder Mädchen gegenüber offline geäußert würden, wäre das illegal.

Optional: Die TeilnehmerInnen werden kurz darüber informiert, dass der Europarat 2013 eine europaweite Kampagne initiiert hat, die Jugendliche dazu motivieren soll, gegen Hate Speech im Internet aufzutreten. Weitere Informationen über die Kampagne und Mitmach-Möglichkeiten:
https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign
http://blog.nohatespeechmovement.org/

Anschließend wird den Teilnehmenden erklärt, dass die Übung sich auf Beschimpfungen gegen Online-Gamer*innen konzentriert und Möglichkeiten auslotet, etwas dagegen zu tun. Die Teilnehmenden entwickeln ihre eigenen Mini-Kampagnen zu diesem Problem. Sie arbeiten in Kleingruppen, um zu erkunden, wie man unterschiedliche Zielgruppen ansprechen und erreichen kann.

Folgende Zielgruppen werden kurz vorgestellt:

- Gruppe 1: Gamer*innen
- Gruppe 2: diejenigen, die Gamer*innen beschimpfen oder dazu neigen könnten
- Gruppe 3: andere Gamer*innen (die sich nicht unbedingt an den Beschimpfungen beteiligen, sie aber auch nicht verhindern)
- Gruppe 4: politische Verantwortungsträger*innen, lokale oder nationale Parlamentsabgeordnete, Ministerien etc.
- Gruppe 5: Online-Provider, wie etwa Website-Eigentümer*innen, Internetprovider, Administrator*innen von Online-Communitys
- Gruppe 6: die breite Öffentlichkeit, um ihr den Ernst dieses Problems verständlich zu machen und sie zur Unterstützung bei der Bekämpfung des Problems zu motivieren

Die Teilnehmenden formen etwa gleich große Gruppen (ab 3 Personen/Gruppe) zu den Zielgruppen. Bei kleinen Gruppen müssen nicht alle Zielgruppen bearbeitet werden, die Moderation wählt dann diejenigen aus, die für die Gruppe am relevantesten erscheinen.

Jede Gruppe erhält einen Bogen Flipchart-Papier und ihren Arbeitsauftrag (siehe Bookmarks, Seiten 59–60). Die Kleingruppen haben 20–40 Minuten Zeit, um spezifische Ansatzpunkte, Methoden und Wege festzuhalten, mit denen sie ihre Zielgruppe ansprechen können. Gegebenenfalls erinnert die Moderation die Gruppe daran, dass sie mit unterschiedlichen Zielgruppen arbeiten: Sie sollten sich auf die Methoden und Botschaften konzentrieren, die am wahrscheinlichsten die Aufmerksamkeit ihrer Zielgruppe erreichen.

Nach etwa 20 Minuten präsentieren die Gruppen ihre Vorschläge.

Nachbereitung

Die Nachbereitung beschäftigt sich mit den Ansichten der Teilnehmenden über ihren Erstentwurf einer Strategie. Außerdem werden die Teilnehmenden dazu eingeladen, einige der Spiele vorzustellen, die sie kennen, und Hate Speech im Gamingbereich zu diskutieren.

Fragen zur Auswertung (Auswahl)

- Ist es euch leichtgefallen, über Online-Aktionen nachzudenken?
- Welche Vor- und Nachteile haben Online-Aktionen?
- Glaubt ihr, dass eure Strategie gut auf eure Zielgruppe ausgerichtet ist? Wie seid ihr dabei vorgegangen?
- Ist es wichtig, das Problem von Sexismus im Online-Gaming-Bereich anzusprechen? Warum oder warum nicht?
- Ist es wichtig, Hate Speech im Internet im Allgemeinen anzusprechen? Warum oder warum nicht?
- Glaubt ihr, dass ihr hinsichtlich dieser Probleme etwas verändern könnt? Seid ihr dazu motiviert?
- Habt ihr das Gefühl, aus dieser Übung etwas gelernt zu haben? Habt ihr eure Meinung irgendwie geändert oder versteht ihr Dinge jetzt etwas besser?

Weiterführende Ideen und Ansätze

Die Gruppenarbeit kann mit Teilnehmenden auch über einen längeren Zeitraum (z. B während einer Projektwoche) gemacht werden, mit dem Ziel, eigene Kampagnenaktivitäten zu gestalten und umzusetzen. Kurze Recherchen der Teilnehmenden zum Ausmaß von Online-Sexismus können dabei das Problemfeld vertiefen oder verbreitern. Kleingruppen könnten sich auch bestimmte Spiele ansehen und Fälle von Hate Speech dokumentieren. Hate Speech kann dann an Dokumentationsstellen (https://www.coe.int/en/web/no-hate-campaign/reporting-hate-speech) und auch an die Websites selbst gemeldet werden. Bei der Umsetzung von Kampagnenaktivitäten sind keine Grenzen gesetzt: Von kreativen Online-Beiträgen bis zu simplen Social-Media-Postings können alle Facetten bespielt werden.

Praktische Digital Tools für DIY-Projekte

Sammlung digitaler Apps und Programme
http://socialna-akademija.si/digitaleducationaltools/

Videos & Präsentationen
https://www.magisto.com/
https://www.powtoon.com
http://zipstrr.com

Grafiken erstellen
www.canva.org
https://unsplash.com/creative-commons-images

Musik
http://freemusicarchive.org/curator/Creative_Commons/

Lern-Quizze
https://kahoot.com/

Digitale Post-Its, Fotos und Text zusammenführen
https://padlet.com/

DAS HALBE LEBEN – ARBEIT UND BERUF

Gerade am Arbeitsmarkt hat sich in den letzten Jahren und Jahrzehnten vieles sichtbar verändert und auch einiges verbessert. Dennoch: von einem gleichberechtigten und gleich bezahlten Zugang zum Arbeitsmarkt für alle sind wir noch weit entfernt. Diskriminierung gegenüber Frauen, aber auch gegenüber LGBTQI*-Personen, ist leider in vielen Bereichen immer noch alltäglich.

Frauen verdienen für gleichwertige Arbeit oft weniger als Männer („Gender Pay Gap").[20] Es gibt nach wie vor eine „Gläserne Decke" – eine unsichtbare Barriere für Frauen, die sie daran hindert, in Führungspositionen vorzudringen. Die Benachteiligung von Frauen bei der Besetzung von Führungspositionen passiert selbst dann, wenn Frauen in dem Bereich (in dem Studienfach, in dem Unternehmen, in der Partei ...) stark vertreten und bestens qualifiziert sind. Dass Frauen seltener in Führungspositionen sind, hat nicht nur Einfluss auf ihr persönliches Einkommen (und damit auf ihre gesellschaftlichen Möglichkeiten), sondern auch auf die Außenwirkung: Gerade für Mädchen und junge Frauen macht es einen großen Unterschied, ob sie andere Frauen in Führungspositionen als Vorbilder haben oder nicht. Das gilt für alle gesellschaftlichen Bereiche, ganz besonders aber für die Personen, die in ihrer Rolle auch in der Öffentlichkeit stehen, wie zum Beispiel Politiker*innen oder Journalist*innen.

Gleichzeitig kann man beobachten, dass Berufe, die früher als männlich galten (z. B. Lehrer) und besser angesehen und bezahlt waren, durch ihre Verlagerung in den weiblich-stereotypen Aufgabenbereich gesellschaftlich weniger wert (geworden) sind und geringer entlohnt werden.[21] Die Forderung nach mehr Frauen in technischen Berufen ist insofern wichtig, um Barrieren abzubauen und Chancengleichheit im Zugang herzustellen. Gleichzeitig gibt es aber die Gefahr, dass eine höhere Repräsentanz von Frauen eben auch mit einer Abwertung des Berufes oder des Berufsfeldes einhergeht.

20 Und selbst wenn man alle erklärbaren Faktoren – wie Teilzeitarbeit, Karenzzeiten o. Ä. – rechnerisch abzieht, bleibt ein unerklärbarer Rest Unterschied in der Bezahlung. Vgl. z. B. https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichstellung-arbeitsmarkt/einkommen-gender-pay-gap.html

21 Vgl. z. B. Sarah Lillemeier „Der ‚Comparable Worth'-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen.": https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf

Es geht bei der Ungleichheit also bei weitem nicht nur um Gehalt oder Führungspositionen, sondern auch um das gesellschaftliche Ansehen und die Wertschätzung, die einem Beruf entgegengebracht wird. Die bezahlte Arbeit, also die Tätigkeiten, die ein Mensch gegen finanzielle Entschädigung verrichtet, können auch einen Teil der Gender-Identität ausmachen. Insofern hat es unterschiedliche Auswirkungen, ob ein Mann oder eine Frau in einem stereotyp weiblichen oder männlichen Berufsfeld arbeitet (als Krankenpfleger, Fahrradmechanikerin etc.) und mit welchen Zuschreibungen und Abwertungen sie dadurch konfrontiert sind.

Immer noch sind mehrheitlich Frauen für die unbezahlte (und oft nicht als „echte" Arbeit wahrgenommene) Care-Arbeit in der Familie und im Haushalt verantwortlich. Immer noch gehen wesentlich mehr Frauen in Karenz, wenn ein heterosexuelles Paar ein Kind bekommt.

All diese Unterschiede wirken sich im Alter auf Frauen negativ aus. Viele Frauen erhalten wesentlich geringere Pensionen als Männer („Pension Gap") und sind dadurch entweder von ihrem Partner oder ihrer Familie abhängig oder von Altersarmut bedroht. Die Benachteiligung von Frauen am Arbeitsmarkt beginnt also oft mit der geringeren Bezahlung von stereotyp weiblichen Berufen, zieht sich durch das Arbeitsleben von Frauen (Stichwort Vereinbarkeit von Familie und Karriere) und endet selbst nach dem Pensionsantritt nicht.

Die Arbeitswelt ist voller komplexer Abläufe und festgefahrener Muster – deshalb braucht es sowohl kurzfristige Maßnahmen als auch längerfristige Strategien, um Gleichberechtigung herzustellen. In der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen ist vor allem eine gendersensible Berufsorientierung ohne festgefahrene Geschlechterstereotype grundlegend. Indem Jugendliche ihre alternativen Berufswünsche äußern und gedanklich ausloten können, erweitern sie ihren eigenen Handlungsspielraum und werden darin bestärkt, einen für sie passenden Bildungsweg einzuschlagen. Außerdem bietet die Kinder- und Jugendarbeit ideale Rahmenbedingungen, um über verschiedene Formen von Arbeit (z. B. bezahlte und unbezahlte, sichtbare und unsichtbare) zu sprechen und die eigenen Fähigkeiten und Stärken zu entdecken.

Baum der Stärken und Erfolge

Ziel	• Selbsterfahrung, um die eigenen Stärken sich selbst und anderen sichtbar zu machen
Dauer	30–60 Minuten
Gruppengröße	variabel
Alter	ab 6
Material	A3 oder A4-Papier, Buntstifte, Filzstifte, Kreiden
Quelle	BJV „Toolbox Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit", 1. Auflage 2013
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden zeichnen ihre Stärken und Erfolge als Baum.

Durchführung

Die Moderation bereitet, gegebenenfalls gemeinsam mit der Gruppe, den Raum auf die Methode vor: für jede*n Teilnehmer*in soll es einen (Sitz-) Platz geben, um für die nächsten 30 Minuten in Ruhe arbeiten zu können.

Anschließend werden die Teilnehmenden eingeladen, sich ein Blatt Papier sowie einige Farbstifte zu nehmen und sich im Raum verteilt einen guten Platz zu suchen.

Mit folgender Anleitung führt die Moderation durch die Übung:

Zeichne auf ein Blatt Papier einen Baum mit Wurzeln.

*Nun nimm dir kurz Zeit, um über deine Stärken nachzudenken. Was kannst du gut? Schreibe die Dinge, die du gut kannst zu den Wurzeln deines Baums. Das kann ein Schulfach sein, in dem du gut bist, aber auch eine Charaktereigenschaft oder Komplimente, die dir schon Familienmitglieder oder Freund*innen gesagt haben ...*

Schreibe in den Stamm, was du in deinem Leben gerne lernen möchtest. Das kann ein Beruf sein, aber auch Fähigkeiten/Hobbys/Erfahrungen, die du noch machen möchtest ...

Ganz oben in die Baumkrone schreibst du, worauf du stolz bist, was dir schon gut gelungen ist! Achte darauf, dass es um dich geht und die Dinge, die dich an dir stolz machen!

Wenn du möchtest, kannst du deinen Erfolgsbaum anmalen, einen guten Platz im Zimmer suchen oder ihn mit nach Hause nehmen. Manchmal hilft es, deine vielen tollen Eigenschaften vor Augen zu haben, wenn manches gerade nicht so gut läuft.

Abschließend können sich die Teilnehmenden beispielsweise zu zweit über ihre Zeichnungen austauschen oder in der Gruppe jeweils ihren Baum (und etwas worauf sie besonders stolz sind) präsentieren.

Berufe raten

Ziel	• Stereotype und Geschlechterrollenbilder enttarnen
Dauer	90 Minuten
Gruppengröße	5–20 Personen
Alter	ab 6
Material	Kärtchen mit Berufsbezeichnungen, Spielstand-Zähler (Tafel, Whiteboard, Plakat)
Quelle	IFMSEI Broschüre „Gender Equality Handbuch deutsch", Seite 16
Kurzbeschreibung	Die Gruppe spielt eine Art „Tabu", um genderspezifische Stereotype und wirtschaftliche Diskriminierung am Arbeitsplatz aufzudecken.

Durchführung

Die Teilnehmenden werden in zwei Gruppen aufgeteilt, wobei Mädchen und Buben möglichst gleichmäßig in den Gruppen verteilt sind.

Die Moderation erklärt, dass nun eine Version des Spiels „Tabu" gespielt wird: Eine Person des ersten Teams bekommt eine Job-Karte. Sie soll nun ihrer Gruppe den Beruf auf der Karte erklären, ohne die explizite Bezeichnung des Berufes zu erwähnen. Das Team muss den Beruf erraten. Sie haben einen Versuch. Wenn sie falsch raten, hat das andere Team einen Versuch. Das Team, das richtig rät, bekommt einen Punkt und darf eine neue Karte ziehen.

Die Moderation ordnet ungesehen nach jeder Runde die Job-Karte dem Stapel „Frau" oder „Mann" zu, je nachdem, ob die Teilnehmenden die Tätigkeiten des Berufs mit „sie" oder „er" beschrieben haben.

Nach dem Spiel werden folgende Fragen in der Gruppe besprochen:

- Bei welchen Berufen wurde angenommen, dass sie von Frauen bzw. von Männern ausgeübt werden? (Die Moderation zeigt der Gruppe die „sie"- und „er"-Stapel)
- Warum gibt es einen Unterschied zwischen „weiblichen" und „männlichen" Berufen?
- Kennt ihr Menschen, die einen Beruf ausüben, der als „dem anderen Geschlecht zugeordnet" angesehen wird? Machen sie einen guten Job?
- Gibt es Berufe, die nur Frauen oder nur Männer ausüben können?

Nun erklärt die Moderation, dass eine Seite des Raumes „gut bezahlt" repräsentiert und die andere Seite „schlecht bezahlt". Die Teilnehmenden sollen die Job-Karten danach auf dem Boden verteilen, wie sie die Bezahlung einschätzen.

Fragen zur Auswertung

- Welche Berufe liegen an welchem Ende des Raumes?
- Gibt es einen Unterschied zwischen „typisch weiblichen" und „typisch männlichen" Berufen? Ist das gerecht?
- Wer hat in diesem Vergleich einen Vorteil? Warum könnte das so sein? Wie könnte es gerechter sein?

Wer macht was?

Ziele	• Sensibilisierung für Arbeitsverteilung • Thematisieren von sichtbarer und unsichtbarer Arbeit
Dauer	30 Minuten
Gruppengröße	variabel
Alter	ab 10
Material	Papier, Stifte, Kärtchen mit Tätigkeiten, Klebeband oder Seil
Quelle	BJV (Autorin)
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden überlegen, welche Arbeiten im Alltag (mehrheitlich) von Frauen, Männern oder beiden gleichermaßen erledigt werden.

Vorbereitung

Die Kärtchen (ca. A5-Format) mit den Tätigkeiten werden einseitig ausgedruckt oder gut lesbar aufgeschrieben.

Durchführung

Je nach Gruppengröße wird die Gruppe in Kleingruppen zu je 4–5 Teilnehmenden aufgeteilt. Jede Kleingruppe erhält verdeckt einen Teil der Tätigkeiten-Kärtchen und zusätzlich noch 4–5 Blanko-Kärtchen.

Die Kleingruppen haben die Aufgabe, ihre Kärtchen kurz zu diskutieren:

- Sind ihnen die Tätigkeiten aus ihrem Alltag (in der Familie, mit Freund*innen, in der Schule) bekannt?
- Wer fühlt sich der Erfahrung nach für welche Tätigkeiten eher verantwortlich?
  Wer übernimmt sie öfter – Frauen oder Männer?
- Welche Tätigkeiten werden wirklich von Frauen und Männern gleichermaßen (auch gesellschaftlich betrachtet) übernommen?
- Welche anderen Tätigkeiten fallen der Gruppe noch ein, die mehrheitlich von entweder Männern oder Frauen gemacht werden?

Nach einem kurzen Austausch werden die Gruppen gebeten, jeweils ihre Blanko-Kärtchen mit zusätzlichen Tätigkeiten zu befüllen, die ihrer Erfahrung nach entweder mehrheitlich von Frauen oder von Männern gemacht werden. In der Zwischenzeit unterteilt die Moderation den Raum quer mit einem Klebeband oder einem Seil in zwei Bereiche: Frauen und Männer.

Nun hat jede Gruppe die Aufgabe, ihre Kärtchen in die Bereiche Frauen und Männer zu verteilen, je nachdem welche Tätigkeit mehr/ausschließlich von Frauen, mehr/ausschließlich von Männern oder dazwischen zugeordnet wird.

Wenn die Gruppen mit der Aufteilung der Kärtchen fertig sind, lädt die Moderation dazu ein, kurz durch den Raum zu gehen und sich die Verteilung durchzulesen.

Anschließend werden zwei neue Begriffe eingeführt: „sichtbar" und „unsichtbar". Die Begriffe sind ebenso auf Zettel geschrieben und werden quer in zwei Spalten (im 90°-Winkel zu den Begriffen Frauen/Männer) aufgelegt. Die Moderation erklärt dabei den Teilnehmenden, dass die verschiedenen Tätigkeiten zu sichtbaren Er-

gebnissen führen können, oder oft nebenbei und unbemerkt erledigt werden – und dass es davon abhängig meistens mehr (oder weniger) Anerkennung oder Lob gibt.

Nun hat die Gesamtgruppe die Aufgabe, die Kärtchen non-verbal (ohne sich darüber auszutauschen) innerhalb der Bereiche Frauen und Männer in die Spalten sichtbar und unsichtbar (und dazwischen) aufzuteilen.

Abschließend wird in der Großgruppe im Kreis das Gesamtbild diskutiert:

- War die Aufteilung der Tätigkeiten schwierig oder eindeutig?
- Bei welchen Tätigkeiten war eine Zuordnung schwer? Welche treffen wirklich auf beide Bereiche gleichermaßen zu?
- Was bedeutet es, wenn Frauen mehr sichtbare oder unsichtbare Tätigkeiten übernehmen? Woran liegt das?
- Was bedeutet es, wenn Männer mehr sichtbare oder unsichtbare Tätigkeiten übernehmen? Woran liegt das?
- Welche Tätigkeiten machen die Teilnehmenden selbst öfter in ihrem Alltag? Welche nicht?
- Ist den Teilnehmenden die Trennung der Tätigkeitsbereiche zwischen Frauen und Männern bzw. zwischen Mädchen und Buben und Schwestern und Brüdern in ihrem Alltag bekannt? Finden sie sich darin wieder?

Beispiel-Tätigkeiten

- Mit der Bohrmaschine ein Loch bohren, um ein Regal aufzuhängen
- Geschirrspüler einräumen
- Wäsche waschen und bügeln
- Im Winter das Auto vom Schnee befreien
- Fenster putzen
- Staubsaugen
- Fernseher kaufen
- Etwas reparieren
- Socken stopfen
- Am Griller Feuer machen
- Beim Auto die Sommer- und Winterreifen wechseln
- Mit den Kindern zum Arzt gehen
- Am Elternsprechtag in der Schule teilnehmen
- Für die Tochter Binden, Tampons (etc.) einkaufen
- Freunde zum Essen einladen
- Kuchen backen
- Batterien der Fernbedienung wechseln
- Ein neues Antiviren-Programm am Computer installieren
- Keller aufräumen
- Baum fällen
- Lampe montieren
- Gefrierschrank abtauen
- Für Familienangehörige oder Freund*innen, die krank sind, Besorgungen machen
- Auto bei der Zulassungsstelle anmelden
- Beim Umzug schwere Möbel tragen
- Fliesen schrubben
- Familienkonto verwalten
- Eine neue Hängevorrichtung für die Balkonblumen bauen
- Glühbirnen wechseln
- Gemüse pflanzen und ernten
- Wände neu streichen
- Werkzeug im Baumarkt einkaufen

Quiz: Geschlechtergerechtigkeit

Ziele	• Sensibilisierung für Diskriminierung • Wissen über Geschlechtergerechtigkeit
Dauer	30 Minuten
Gruppengröße	variabel
Alter	ab 14
Material	Arbeitsblätter (1x/Gruppe kopiert), Stifte, Glocke/Triangel/Klingel
Quelle	BJV (Autorin)
Kurzbeschreibung	Mit einem kurzen Quiz werden die Teilnehmenden für Diskriminierung und (historische) Benachteiligung sensibilisiert.

Vorbereitung

Die Moderation überprüft im Vorfeld das Quiz auf Aktualität und adaptiert, wenn nötig, einige Fragen und Antworten. Außerdem kann von der Moderation in der Vorbereitung noch Hintergrundwissen zu einzelnen Fragen erworben werden – für eventuelle Rückfragen der Teilnehmenden.

Durchführung

Die Teilnehmenden werden in Kleingruppen aufgeteilt (per Zufall, mit Durchzählen oder beispielsweise durch verschiedenfarbige Zuckerl) und erhalten pro Gruppe einmal den Lückentext als Handout. Sie werden gebeten, sich als Gruppe zusammenzusetzen (Gruppen eventuell im Raum verteilt) und für die nächsten Quiz-Runden sich jeweils auf eine gemeinsame Antwort auf jede Frage zu einigen.

Anschließend beginnt das Quiz:

Die Moderation liest jeweils die Frage und die dazugehörigen Antwortmöglichkeiten vor – und gibt den Gruppen kurz Zeit, ihre Antworten auszufüllen bzw. zu markieren. Die Zeit wird dabei gestoppt (z. B. 30 Sekunden). Es geht dabei nicht darum, richtige Antworten schnell zu recherchieren, sondern darum, als Gruppe einen Tipp oder eine Vermutung abzugeben.

Wenn alle Fragerunden abgeschlossen sind, werden die Gruppen gebeten, ihren Antwort-Zettel im Kreis an die jeweils nächste Gruppe weiterzugeben – so dass jede Gruppe einen anderen, bereits ausgefüllten Text vor sich hat.

Jede Gruppe wertet nun das Quiz einer anderen Gruppe aus und trägt die richtigen Antworten, die die Moderation währenddessen vorliest, und die gewonnenen Punkte rechts in die Tabelle ein. Anschließend bekommt die Gewinner*innen-Gruppe einen Applaus (und vielleicht auch einen kleinen Preis).

Nachbereitung

Gemeinsam werden anschließend an das Quiz einzelne Fragen und Antworten vertieft, diskutiert und miteinander in Bezug gesetzt.

Mögliche Fragen

- Welche Antworten haben euch überrascht?
- Was habt ihr genau so vermutet (oder bereits gewusst)?
- Welche anderen Themen und Bereiche, in denen Geschlechtergerechtigkeit noch nicht hergestellt ist, fallen euch ein?
- Wieso ist es diskriminierend, dass …?
- Welche Vorteile hätte es, wenn mehr Männer Kinderbetreuungsgeld beziehen würden?
- …

Alternative Methoden

Andere Quizfragen gibt es in der Methode „Geschlechter-Quiz: Wie schaut die Welt aus?" in: „IFMSEI Handbuch Gender Equality", Seite 21: http://ifm-sei.org/publications/gender-equality-handbook-de/

Quiz: Geschlechtergerechtigkeit

Fragen (komplett) und die richtigen Antworten **grün** markiert (Stand 2020)

1) Wie viel Prozent der Väter sind in Österreich im Jahr 2017 insgesamt in Väterkarenz (ab 2 Monaten Dauer) gegangen und haben Kinderbetreuungsgeld bezogen?

a) 12 % **b) 19 %** c) 27 % d) 43 %

2) In welchem österreichischen Bundesland haben die meisten Männer Kinderbetreuungsgeld in Anspruch genommen? **(Wien)**

3. Im Juni 2019 gab es insgesamt 120.985 Kinderbetreuungsgeld-Bezieher*innen, wie ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern:

a) 95,2 % Frauen zu 4,8 % Männer
b) 86 % Frauen zu 14 % Männer
c) 72 % Frauen zu 28 % Männer

4. Welche der Frauen hat/haben einen Nobelpreis erhalten?

a) Elfriede Jelinek Literatur (2004) b) Ingeborg Bachmann **c) Bertha von Suttner Friedensnobelpreis (1905)**

5. Warum war die südafrikanische Weltmeisterin und Olympiasiegerin (über 800 m Laufen) Semenya Caster laut IAAF (Leichtathletikverband) von internationalen Wettkämpfen ausgeschlossen?

a) wegen ihrer Testosteron-Werte
b) aufgrund eines positiven Doping-Tests
c) weil sie mit einer Frau verheiratet ist

6. Thema Gehaltsunterschied zwischen Frauen und Männern: Um wie viel Prozent lag das Einkommen von Frauen im Jahr 2016 in Österreich unter dem von Männern?
(Anmerkung: Gesucht ist hier die Höhe des nicht-bereinigten Gender Pay Gaps.)

a) 10% b) 18% **c) 20%** d) 35%

7. Laut dem Verhütungsreport 2015 (statistisch repräsentative Umfrage, GYNMED):

a) Frauen und Männer verhüten gleich viel/oft (74 % und 64 %)
b) Männer verhüten deutlich mehr als Frauen (72 % zu 48 %)
c) Frauen verhüten deutlich mehr als Männer (83 % zu 56 %)

8. Wann wurden Frauen zur katholisch-theologischen Fakultät an der Universität Wien zugelassen?

a) 1845 b) 1901 c) 1918 **d) 1945**

9. Politik: Der österreichische Nationalrat besteht aus 183 Abgeordneten (Parlamentarier*innen), wie sieht das Verhältnis zwischen Frauen und Männern aktuell aus?

a) 63 % Männer, 37 % Frauen
b) 45 % Männer, 55 % Frauen
c) ____ % Männer, ____ % Frauen (Bitte aktuell richtiges Verhältnis recherchieren und eintragen.)

10. Stichwort Alter: Der statistische Unterschied in der Lebenserwartung zwischen Frauen und Männern ...

a) schrumpft b) steigt c) bleibt gleich d) den gibt es nicht

Quiz: Geschlechtergerechtigkeit

1) Thema/Frage: _____

a) 12 % b) 19 % c) 27 % d) 43 %

2) In welchem österreichischen Bundesland haben es die meisten Männer in Anspruch genommen?

Antwort:_____

3) Im Juni 2019 gab es insgesamt 120.985 _____, wie ist das Verhältnis zwischen Frauen und Männern:

a) 95,2% Frauen zu 4,8% Männer b) 86% Frauen zu 14% Männer c) 72 % Frauen zu 28% Männer

4) Welche der Frauen hat oder haben _____

a) Elfriede Jelinek b) Ingeborg Bachmann c) Bertha von Suttner

5) Warum war die südafrikanische Weltmeisterin und Olympiasiegerin (800 m Laufen) _____ laut dem IAAF (Leichtathletikverband) von internationalen Wettkämpfen ausgeschlossen?

a) wegen ihrer T_____- Werte >> ja/nein
b) aufgrund eines _____ Tests >> ja/nein
c) weil sie mit _____ verheiratet ist >> ja/nein

6) Thema: Lohn und Gehälter _____

A) 10 % B) 18 % C) 20 % D) 35 %

7) Laut einer repräsentativen Umfrage von 2015:

a) Frauen und Männer _____ beinahe gleich viel/oft selbst (74% und 64%)
b) Männer _____ deutlich mehr/öfter als Frauen (72% zu 48%)
c) Frauen _____ deutlich mehr als Männer (83% zu 56%)

8) Wann wurden Frauen zur _____ Fakultät an der Universität Wien zugelassen?

a) 1845 b) 1901 c) 1918 d) 1945

9) Politik: Der österreichische _____ besteht aus 183 _____, wie sieht das Verhältnis zwischen Frauen und Männern aktuell aus?

a) ___ % Männer, ___ % Frauen b) ___ % Männer, ___ % Frauen c) ___ % Männer, ___ % Frauen

10) Stichwort Alter, der _____

a) schrumpft b) steigt c) bleibt gleich d) den gibt es nicht

Auswertung

Frage Nr.	richtige Antwort	Punkte 0/1
1		
2		
3		
4		
5		
6		
7		
8		
9		
10		
Summe		

Pro richtiger Antwort gibt es 1 Punkt

NO MEANS NO – GEWALT UND MITEINANDER

Gewalt hängt immer mit Machtverhältnissen zusammen. Erstens ist gewaltvolles Verhalten individuelle Machtausübung gegen andere Personen und Personengruppen. Zweitens beschreibt der Begriff „strukturelle Gewalt" Machtverhältnisse, die auf gesellschaftlicher Ebene diskriminierend sind und somit die Handlungsmacht von Personengruppen einschränken (zum Beispiel, wenn Frauen kein eigenes lebenserhaltendes Einkommen haben und deshalb die Trennung vom gewalttätigen Partner besonders schwerfällt). Insofern hat Gewalt in vielen Fällen eine Genderkomponente. Dann spricht man von geschlechtsspezifischer Gewalt, entstanden durch Machtstrukturen, die sich entlang von Geschlechterdifferenzen zeigen und negativ auswirken. Geschlechtsspezifische Gewalt ist tief in der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts verwurzelt und immer noch eine der häufigsten Menschenrechtsverletzungen in allen Gesellschaften. Die Mehrheit der Betroffenen sind Frauen, Mädchen und LGBTQI*-Personen.

Jede fünfte Frau in Österreich ist mindestens einmal in ihrem Leben von Gewalt durch einen nahen männlichen Angehörigen betroffen. Untersuchungen zeigen, dass für viele Frauen das Zuhause der gefährlichste Ort ist, weil Frauen dort am häufigsten körperlichen, sexuellen und/oder psychischen Gewalthandlungen ausgesetzt sind.[22]

Gewalterfahrungen sind somit für viele Frauen trauriger Alltag – ob im eigenen Zuhause, innerhalb einer Partnerschaft, bei der Arbeit oder im öffentlichen Raum. Kinder und Jugendliche sind bei Gewalt in der Familie nahezu immer direkt oder indirekt mitbetroffen. Schätzungen zufolge ist jedes vierte Kind zumindest einmal von Gewalt betroffen – in Form von psychischer, körperlicher oder sexueller Gewalt. Neben Gewalt im familiären Umfeld (angefangen bei körperlicher und psychischer Gewalt in der Erziehung), kann es sich dabei auch um Gewalt zwischen Kindern und Jugendlichen handeln. Auch in intimen Beziehungen zwischen Jugendlichen kommt es häufig zu Gewalterfahrungen. Da intime Beziehungen und Sexualität für Jugendliche noch Neuland sind, können gerade das Wahrnehmen und Kommunizieren von wichtigen Grenzen, das Nein-Sagen, die Stopp-Signale schwierig sein. Außerdem fehlen Jugendlichen oft der Vergleich mit gesunden Beziehungen oder eigene Strategien, um mit der Gewalterfahrung umzugehen und sich zu schützen. Deshalb ist es unerlässlich, Kinder und Jugendliche dafür zu sensibilisieren, was Gewalt bedeutet und sie darüber zu informieren, welche Ursachen, Formen und Auswirkungen Gewalt hat und welche Hilfsangebote es für sie gibt.

22 Vgl. Österreichisches Institut für Familienforschung: „Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld. Österreichische Prävalenzstudie zu Gewalt an Frauen und Männern.", Wien 2011.

Das Thema Gewalt und Gewaltprävention kann nicht ohne Gewalt und Hass im Netz gedacht und verhandelt werden. Das Internet bietet zahlreiche Wege, sich zu äußern und eröffnet Möglichkeiten, sich vielen Menschen weltweit mitzuteilen. Gleichzeitig sagen, beziehungsweise schreiben, Menschen im Internet – unter dem Deckmantel der Anonymität – oftmals Dinge, die sie unter ihrem Klarnamen und „Face to Face" vermutlich nicht sagen würden. Dadurch haben sich neue Ausformungen von Gewalt und Hassrede entwickelt. Bemerkenswert ist, dass sexualisierte Gewalt und Hass im Netz wiederum sehr häufig Frauen und LGBTQI*-Personen betreffen.

Gleichzeitig bieten Online-Tools, Apps und soziale Medien auch viele Instrumente, die zur Sensibilisierung und auch zur Prävention von gewalttätigen Übergriffen verwendet werden können. Eine weltweite Bewegung wie #metoo wäre in Zeiten vor Social Media nur sehr schwer möglich gewesen. Die Breitenwirksamkeit der sozialen Medien hat eindeutig positive Auswirkungen: Das Thema Belästigung und sexuelle Gewalt (gegen Frauen und LGBTQI*-Personen) ist dadurch in den Medien viel präsenter geworden und die Stimmen von Betroffenen werden (öffentlich) gehört. Durch die Bewusstseinsbildung und Sensibilisierung wird die Häufigkeit von Übergriffen sichtbar und Betroffene können sich leichter untereinander austauschen, vernetzen und Hilfe holen.

Diskriminierende Machtstrukturen zu hinterfragen und zu beseitigen ist zweifelsohne einer der wichtigsten Schritte in Richtung einer gewaltfreien Gesellschaft. Die Kinder- und Jugendarbeit bietet einen idealen Rahmen dafür, sensibel und altersadäquat auf das Thema Gewalt aufmerksam zu machen und somit junge Menschen darin zu stärken, achtsam die eigenen Grenzen wahrzunehmen und Zivilcourage zu entwickeln. Gleichzeitig ist es sehr wichtig, aufmerksam und mit offenen Ohren hinzuhören, wenn junge Menschen selbst von Gewalterfahrungen erzählen – und aktiv hinzuschauen, wenn der Verdacht von Gewalterfahrungen in der Familie und in Beziehungen aufkommt. Als Jugendarbeiter*in ist es unerlässlich, sich bei Verdachtsmomenten zuallererst selbst professionelle Unterstützung und Beratung zu holen, um die Situation besser einschätzen zu können – dafür gibt es spezialisierte und kompetente Beratungsstellen mit Expert*innen.[23] Jedenfalls gilt: Hinschauen statt Wegschauen und Ansprechen statt Verleugnen, um das Thema Gewalt aktiv aus der Tabuzone zu holen.

23 Hier findet sich ein Überblick der Anlaufstellen, Beratungs- und Hilfseinrichtungen in ganz Österreich: https://www.gewaltinfo.at

Wege aus der Gewalt

Ziele	• Sensibilisierung für die Anzeichen von Gewalt • Entwicklung gewaltfreier Konfliktstrategien • Diskussion über Ursachen und Hintergründe von Gewalt
Dauer	60 Minuten
Gruppengröße	4–20 Personen
Alter	ab 7
Material	–
Quelle	gekürzte Fassung aus: „Compasito, Handbuch zur Menschenrechtsbildung mit Kindern“, Seiten 182–183
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden stellen eine Konflikt- oder Gewaltsituation in einem „Menschenfoto” dar und zeigen dann, wie diese Situation gewaltfrei gelöst werden könnte.

Durchführung

Die Moderation spricht mit der Gruppe über Gewalt und vermittelt ein erweitertes Verständnis von Gewalt, das z. B. auch Beleidigung, psychische Gewalt und Bedrohungen umfasst: Was ist Gewalt? Welche Formen von Gewalt fallen den Teilnehmenden ein?

Es werden Kleingruppen aus je 4–6 Teilnehmenden gebildet, mit dem Auftrag, sich in den Gruppen 15 Minuten lang über Gewaltsituationen, die die Teilnehmenden selbst erlebt oder beobachtet haben (z. B. in der Schule, in der Familie, mit Freund*innen ...) auszutauschen. Sie können auch eine „typische” Situation auswählen und müssen nicht über sich selbst sprechen.

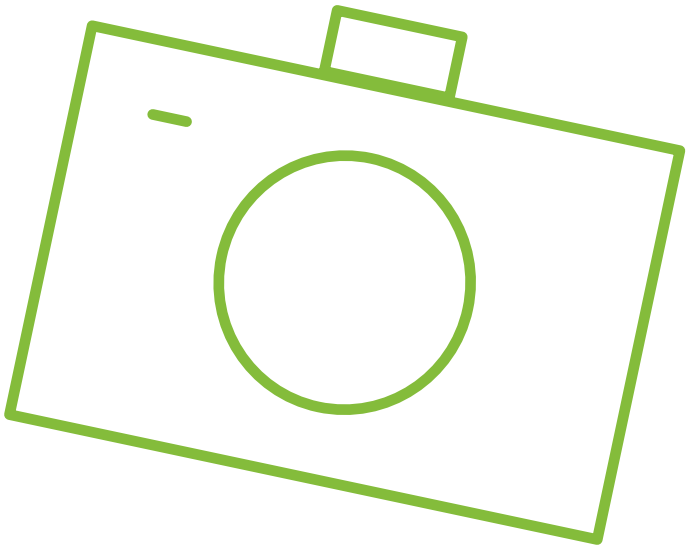
Die Gruppe soll sich für eine Situation, über die sie gesprochen hat, entscheiden und dann ein „Menschenfoto” darstellen, um den anderen die Situation zu verdeutlichen. Das Menschenfoto sollte alle Gruppenmitglieder einbeziehen und ein Stillleben sein, ohne Ton oder Bewegung. Haltung und Mimik sollten die Rolle im „Foto” (z. B. Opfer, Täter*in, Zeuge ...) zum Ausdruck bringen.

Jede Kleingruppe stellt ihr Menschenfoto dar. Die anderen Teilnehmenden raten, welche Situation das Foto darstellt. Die darstellende Gruppe sollte jedoch keine Kommentare dazu abgeben.

Anschließend gehen alle in ihre Kleingruppen zurück und diskutieren darüber, wie die von ihnen dargestellte Situation bzw. der Konflikt gewaltfrei gelöst werden könnte. Dann entwickeln sie ein neues Menschenfoto, das zeigt, wie die Situation gelöst wurde. (Es könnte sein, dass Kinder Schwierigkeiten haben, realistische Lösungen für Gewaltsituationen zu entwickeln, besonders für solche, an denen Erwachsene beteiligt sind. Die Moderation sollte dann aufzeigen können, wo man Hilfe und Schutz finden kann, zum Beispiel bei Kinderschutzorganisationen vor Ort.)
Anschließend zeigt jede Gruppe ihr „Konfliktlösungsfoto” im Plenum. Diesmal sollte nach jeder Darstellung kurz diskutiert werden, wobei die Zuschauenden zunächst sagen, was sie gesehen haben und die Darstellenden anschließend die Situation und ihre Lösung erläutern. Die Moderation fragt dann nach alternativen Lösungsmöglichkeiten und bittet die Teilnehmenden, diese Lösungen anhand ihrer Alltagserfahrungen zu bewerten: Was funktioniert für mich im Alltag gut? Welche Lösung habe ich selbst schon einmal ausprobiert? ... Wichtig ist dabei, zu betonen, dass es meist mehr als nur einen Lösungsweg gibt.

Fragen zur Auswertung (Auszug)

- Konntet ihr euch mit den „Menschenfotos" zu Gewalt identifizieren? Habt ihr schon mal eine Gewaltsituation erlebt?
- War es schwer, eine gewaltfreie Lösung für die Situation zu finden? Warum?
- Wie seid ihr zu eurer Lösung gekommen?
- Wie war es, Teil des Menschenfotos zu sein? War es angenehmer, das Foto mit der gelösten Situation darzustellen? Warum?
- Warum werden Situationen bzw. Menschen gewalttätig?
- Wie könnt ihr in schwierigen Situationen Gewalt eindämmen oder vermeiden?
- Woran merkt ihr, dass jemand gewalttätig ist?



Achtung Ampel!

Ziele	• Sensibilisierung für Grenzverletzungen • Erkennen und Mitteilen von Grenzen und Wünschen • Sichtbarmachen von Graubereichen (in der Ampel gelb)
Dauer	20–30 Minuten
Gruppengröße	variabel
Alter	für alle Altersgruppen geeignet (je nach Beispielen)
Material	pro Teilnehmer*in drei Kärtchen in den Farben rot, grün, gelb
Quelle	Verein Selbstlaut, „Ganz schön intim", Seite 17
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden bewerten nach dem Ampel-Modell, ob und wie Grenzen der Protagonist*innen in Kurzgeschichten überschritten wurden.

Durchführung

Um die Gruppe auf einen gemeinsamen Wissensstand zu bringen, kann zu Anfang Zustimmung besprochen werden – zum Beispiel mit folgenden Worten:

„Kein Kind (und kein Mensch) darf so angefasst werden, wie er oder sie das nicht mag. Um sicherzugehen, dass Berührungen gewünscht sind, braucht es Absprachen (z. B. durch Nachfragen und/oder Äußern von Wünschen). Nur wenn jemand einer Berührung zustimmt, ist diese auch okay. Zustimmung heißt also, dass eine Handlung von allen Beteiligten erwünscht ist und ein Ja dazu gegeben beziehungsweise abgeholt wurde."

Wenn es keine Fragen mehr gibt, wird das Ampel-Modell vorgestellt:

„Stellt euch vor: Berührungen zu erleben ist, wie über eine Kreuzung zu fahren. Die Ampel zeigt entweder grün, gelb oder rot an. Grün bedeutet vorwärts/weiter. Rot heißt stopp, es gibt keine Zustimmung/Einvernehmlichkeit. Gelb bedeutet: Ich bin mir nicht sicher."

Auf dieser Grundlage werden die Kurzgeschichten vorgelesen. Ein gemeinsamer Austausch darüber, wie es den in den Geschichten beteiligten Kindern ergangen ist und welche Farbe die Ampel bei wem gezeigt hat, kann entweder direkt in der Großgruppe geschehen oder nach einer kurzen Austauschphase zu zweit zusammengetragen werden.

A Drei Kurzgeschichten für die Jüngeren (6–12 Jahre)

1 A

Rojda und Norma haben einen Krafttrainingsparcours aufgebaut. Zu ihrem Training gehören Liegestütze, Kniebeugen, Gewichtheben und Speed-Seilspringen. Rojda spielt die Rolle der Trainerin und fordert Norma ziemlich heraus: noch zehn Liegestütze und mindestens 15 Kniebeugen schafft Norma zusätzlich. Rojda ist stolz auf sie und sagt, dass zum Trainingsprogramm auch eine Massage gehört. Sie fragt Norma, ob sie das mag. Die freut sich und legt sich auf den Bauch, um sich den Rücken kneten zu lassen. Trainerin Rojda fragt nach einiger Zeit, ob eine Wadenmassage auch okay ist. Norma nickt und murmelt ein „mhm“.

- Welche Farbe hat Normas Ampel zum Schluss der Geschichte?
- Gibt es Zustimmung für die Wadenmassage?
- Was hat Rojda gemacht, um sicherzugehen, dass Norma dem nächsten Schritt zustimmt?

2 A

Mittwochnachmittags geht Ünal in den Hort. Mit einer Gruppe von Freundinnen und Freunden spielt er meistens „Fangen mit Kitzeln“, weil das so lustig ist. Wenn ein Kind gefangen wird, darf es so lange gekitzelt werden, bis ein anderes Kind es befreit. Heute ist Ünal zu spät, weil er müde ist und alles länger gedauert hat. Als er ankommt, haben die anderen schon mit dem Spiel begonnen. Rahel, die gerade die Fängerin ist, rennt auf Ünal zu. Er verzieht das Gesicht, schüttelt den Kopf und hebt schützend die Arme. Trotzdem stürzt sich Rahel auf ihn und fängt an, ihn durchzukitzeln.

- Welche Farbe hat Ünals Ampel? Wie hat er das gezeigt?
- Besprechen: Nur weil eine Handlung oft schon gut gepasst hat, muss das nicht heißen, dass das immer so ist. Auch ritualisierte Abläufe sind hinterfragbar und können abgebrochen werden, wenn ein beteiligtes Kind nicht weitermachen möchte. Es ist wichtig, situationsbezogen zu handeln.

3 A

Fernando und Martin spielen Straßenverkehr. Fernando bremst ruckartig und stürzt vom Rad. Martin kommt schnell mit dem Krankenwagen und lädt den Verletzten ein. Im Krankenwagen fängt Martin an, Fernando hin- und herzudrehen, um den Oberkörper mit dem Spiel-Verband einzuwickeln. Fernando grinst und genießt die Pflege. Dann will Martin Fernando die Hose ausziehen, um das gebrochene Bein einzugipsen. Aber er ist sich nicht sicher, ob Fernando das mag und kann seine Körpersprache nicht deuten.

- Was glaubt ihr, welche Farbe Fernandos Ampel zum Schluss dieser Geschichte hat? Und warum glaubt ihr das?
- Was kann Martin tun, um sicherzugehen, dass er nicht über Fernandos Grenzen geht?

B Drei Kurzgeschichten für die Älteren (ab 12 Jahren)

1 B

Rasa und Julia sind beste Freundinnen und sind zusammen auf einer Party. Rasa bemerkt, dass Julia ziemlich viel trinkt und es ihr langsam schwer fällt zu reden. Mike, ein süßer Junge auf der Party, geht auf Julia zu, die mittlerweile total betrunken ist. Mike fragt Julia, ob sie rummachen möchte. Julia nickt und wird von Mike mit nach oben genommen. Rasa sieht, wie Julia praktisch die Treppe hochfällt.

- Was denkst du über die Situation?
- Ist Zustimmung in dieser Situation möglich? Warum ja oder nein?
- Wäre es ein Unterschied, wenn beide betrunken wären?
- Was könnte Rasa machen, um ihrer Freundin zu helfen? Was könnte einer von Mikes Freunden machen?

2 B

Pavel und Leila sind seit sechs Monaten zusammen. Pavel denkt, dass er bereit ist, Sex zu haben. Er lädt Leila an einem Eltern-freien Wochenende zu sich nach Hause ein. Allein zu Hause erzählt Pavel ihr von seinem Sex-Wunsch und Leila sagt ihm, dass sie nicht bereit dafür ist. Ein bisschen später machen die beiden in Pavels Zimmer rum und er fragt Leila erneut nach dem Sex. Leila schüttelt den Kopf und guckt weg. Pavel ist enttäuscht, aber geht nicht weiter.

- Gab es Zustimmung in diesem Szenario?
- Was hat die Person gesagt oder getan, damit du das weißt?
- Was denkst du über Pavels und Leilas Beziehung

3 B

Anna läuft mit Tijana nach Hause, nachdem die beiden im Kino waren. An Tijanas Haus angekommen, reden die beiden noch eine Weile. Als Anna Tijana umarmt, gibt Tijana ihr einen kleinen Kuss auf den Mund. Anna lächelt und sagt: „Können wir das nochmal machen?“ Tijana lacht und sie küssen sich länger. Sie gehen ins Haus und knutschen dort weiter. Anna will weiter gehen, aber weiß nicht so recht, was Tijana will und kann es auch nicht an ihrer Körpersprache ablesen.

- Gab es Zustimmung für den Kuss? Was hat die Person gesagt oder getan, damit du das denkst?
- Gibt es Zustimmung/Einvernehmlichkeit, um weiter zu gehen als Knutschen?
- Was sollte Anna in der Situation tun?

Gefühlsactivity

Ziele	• Gefühlswahrnehmung und Ausdrucksfähigkeit stärken • Aktivierung
Dauer	20 Minuten
Gruppengröße	ab 4 Personen
Alter	für alle Altersgruppen geeignet
Material	viele verschiedene Gefühle auf Kärtchen
Quelle	„STARK! Aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention.“, Seite 49
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden ziehen Gefühlsbegriffe und stellen die Gefühle pantomimisch dar, während die anderen versuchen zu erraten, um welchen Begriff es sich handelt. Die Methode kann entweder in Kleingruppen oder in der Großgruppe durchgeführt werden.

Vorbereitung

Die Moderation bereitet die Gefühlsbegriffe auf Zetteln oder Kärtchen vor. Beispiele für Gefühle: Liebe, Wut, Traurigkeit, Hass, Angst, Aufregung, Einsamkeit, Verzweiflung, Freude, Eifersucht, Langeweile, Hilflosigkeit, Verwunderung, Neugier, Nachdenklichkeit, Erregung, Schock, Überraschung, Scham, Stolz, Freude ...

Durchführung

Die Moderation erklärt den Teilnehmenden, dass es darum geht, Gefühle pantomimisch (ohne Worte) darzustellen und diese zu erraten. Dazu zieht jede Person einen Zettel mit einem Gefühl und soll dieses dann vor der Gruppe darstellen. Die Gruppe versucht das dargestellte Gefühl zu erraten.

Je nachdem, ob alle Teilnehmenden darstellen wollen oder nur einige, wird der*die nächste Darstellende bestimmt, z. B. wer es errät, kann es mit dem nächsten Begriff versuchen, oder jemanden auswählen, der*die noch nicht gespielt hat; es ist auch eine alphabetische Abfolge möglich usw.

Nachbereitung

Anschließend an das Spiel wird eine kurze Reflexion dazu angeleitet, welche Darstellungen den Teilnehmenden leichtgefallen sind, welche sie gut erkennen konnten, aber auch bei welchen Begriffen es schwieriger war. Aufgrund der meist sehr lebendigen und witzigen Dynamik empfiehlt es sich, die Methode nicht allzu sehr zu „zerreden”. Der Effekt liegt hier mehr im Schauspiel und dem szenischen Ausprobieren bzw. in der Herausforderung der Fremdwahrnehmung.

Varianten

Statt der vorbereiteten Gefühlszettel kann die Moderation die Teilnehmenden auch bitten, selbst solche Zettel zu verfassen (hier kann es allerdings viele Wiederholungen geben). Es ist auch gut möglich, die Gefühle einmal in einer „männlichen” Version und einmal in einer „weiblichen” Version zu spielen. (Gibt es hier Unterschiede? Wie sehen diese aus? Was ist bei wem leichter zu erkennen? ...)

4 Ecken der Gewalt

Ziele	• Einstieg ins Thema • Einordnung und Abgrenzung verschiedener Formen von Gewalt • Sichtbarmachen der subjektiven Wahrnehmung
Dauer	30 Minuten
Gruppengröße	mind. 10 Personen
Alter	für alle Altersgruppen geeignet
Material	Beispielsätze, 4 A4-Zettel mit den Begriffen „Aggression", „Beleidigung", „Gewalt", „Sonstiges"
Quelle	„Handbuch für WorkshopleiterInnen – GewaltFREI leben Du & Ich" (BJV), Seite 10
Kurzbeschreibung	Die Teilnehmenden positionieren sich zu unterschiedlichen Beispielsätzen und Situationen.

Vorbereitung

Die Moderation wählt passende Beispiele je nach Alter der Teilnehmenden aus und achtet dabei darauf, dass verschiedene Formen von Gewalt (und Nicht-Gewalt) enthalten sind. Im Raum werden die vier Begriffsblätter (Aggression, Beleidigung, Gewalt, Sonstiges) in je einer Ecke aufgehängt.

Durchführung

Die Teilnehmenden bekommen nun die Aufgabe, sich in jener Ecke zu positionieren, der sie den vorgelesenen Satz zuordnen würden. Nach jedem Beispielsatz werden einzelne Teilnehmende nach den Gründen ihrer Positionierung gefragt (kurz).

Alternativ können auch nach jedem Statement der Gruppe die Aufgaben gegeben werden:

- Tauscht euch mit einer Person, die in eurer Nähe steht, über eure Positionierung aus.
- Geht mit einer Person, die in einer anderen Ecke steht, zu zweit zusammen und sprecht 2 Minuten über eure Positionierungen (wenn sich die Gruppe auf verschiedene Ecken verteilt hat).

Variante

Diese Methode kann auch für einen Einstieg in Gruppenvereinbarungen verwendet werden, wenn die Beispielsätze und Situationen so angepasst sind, dass sie für die jeweilige Gruppe realistisch und relevant sind (z. B. belästigendes Verhalten am Feriencamp).

Beispielsätze

- Ein Ehemann schlägt und beschimpft seine Frau.
- Zwei Jugendliche provozieren einander, bis einer zum anderen „Hurenkind“ sagt.
- Philipp denkt, es sei die Aufgabe des Mannes, für sich und seine Partnerin Entscheidungen zu fällen.
- Drei PolizistInnen intervenieren bei einer Schlägerei mit mehreren Jugendlichen in einem Park.
- Klaus wird trotzig und reagiert beleidigt, wenn seine Partnerin mit einem anderen Mann spricht.
- Ein Kind bekommt Hausarrest.
- Du fährst in der Straßenbahn und beobachtest, wie ein älterer Mann ein junges Mädchen gierig von oben bis unten anschaut.
- Ein Vater schlägt seinen Sohn, weil dieser um zwei Stunden zu spät nach Hause gekommen ist.
- Anton mag es, Freund*innen zu erschrecken, indem er waghalsig mit dem Auto fährt.
- Zwei befreundete Buben sitzen in der U-Bahn einem Mädchen gegenüber. Plötzlich sagt einer der beiden zu dem Mädchen: „Willst du mir einen blasen?” Beide Buben lachen laut.
- Isabella und Aisha werfen mit Steinen nach ihrer Katze und sperren sie anschließend in eine Kiste ein.
- „Schwule Sau!“
- Im Jugendzentrum läuft ein Bub an einer Gruppe von Mädchen vorbei. Er stolpert und fällt fast hin, die Mädchengruppe lacht ihn aus.
- In einer Disco kommt ein Bub auf ein Mädchen zu und sagt: „Geile Beine hast du.”
- Zwei junge Frauen schreien sich in einem Lokal an, die eine zieht die andere an den Haaren.
- „Du Opfer.”
- Zwei Boxer stehen im Ring, kurz vor Beginn des Kampfes.
- Weil Sabine auf einer Party keinen Alkohol trinken will, muss sie sich ständig Sprüche wie „Komm, sei doch nicht so fad.” anhören.
- Du bekommst ein schönes Lächeln von einem Menschen, den du magst.
- Eine Mutter schreit ihr Kind an: „Hör jetzt endlich auf, so lästig zu sein!”
- Ein 16-jähriger Bub will mit seiner Freundin schlafen, sie hat schon gesagt, dass sie das jetzt nicht möchte. Trotzdem fragt er sie am selben Abend eine halbe Stunde später erneut.
- Ein Jugendlicher geht auf der Straße. Plötzlich wird er von einem anderen Fußgänger unabsichtlich angerempelt.
- Peter zertrümmert öfters zuhause Gegenstände, wenn er wütend ist.
- Immer, wenn Tante Margit zu Besuch kommt, busselt sie Michael von oben bis unten ab, obwohl er das gar nicht mag.
- Du bekommst Lob von einer Person, die dir nahesteht.
- Ein Mädchen stiehlt im Sommer in einem Freibad die Geldbörse eines anderen Mädchens.
- Piotrs Vater bittet ihn, den Mist runter zu tragen. Piotr antwortet: „Mach es doch selber!”
- Du bemerkst, dass jemand hinter deinem Rücken schlecht über dich spricht.
- Ein Jugendlicher wird auf der Straße von einer Gruppe anderer Jugendlicher überfallen. Sie bedrohen ihn und wollen ihm das Handy wegnehmen. Als er versucht, sich zu wehren, fällt einer der Angreifenden auf die Gehsteigkante und bricht sich das Nasenbein.

Assoziationskette

Ziele	• Einstieg ins Thema • Verschiedene Formen und Zusammenhänge von Gewalt sichtbar machen • Eine gemeinsame Wissensbasis herstellen
Dauer	15 Minuten
Gruppengröße	6–20 Personen
Alter	für alle Altersgruppen geeignet
Material	Kärtchen und Stifte, (Pinn-) Wand, Nadeln oder Klebeband
Quelle	„Handbuch für WorkshopleiterInnen – GewaltFREI leben Du & Ich“ (BJV), Seite 8
Kurzbeschreibung	Gedanken und Assoziationen zum Thema Gewalt werden sichtbar gemacht und besprochen.

Durchführung

Die Teilnehmenden bekommen pro Person 8 Kärtchen (oder Zettel) um 8 verschiedene Assoziationen zum Begriff Gewalt aufzuschreiben (eine Assoziation pro Kärtchen). Bei jüngeren Kindern oder bei schriftlichen Barrieren kann durch Zurufe gesammelt werden.

Die Teilnehmenden tauschen sich in einer ersten Runde mit ihren Sitznachbar*innen zu zweit darüber aus und vergleichen ihre Assoziationen.

In einer zweiten Runde werden alle Kärtchen gemeinsam auf einer (Pinn-) Wand nach Themen und Gemeinsamkeiten geclustert sowie die verschiedenen Kategorien, offene Fragen und unklare Begriffe besprochen.

Nachbereitung

Die Methode kann mit einem Input über verschiedene Formen und Dimensionen von Gewalt aufgelöst und abgeschlossen werden.

Quellen & weiterführende Links

METHODEN

„Bookmarks – Bekämpfung von Hate Speech im Internet durch Menschenrechtsbildung.“ Edition polis, Wien 2017, 2. aktualisierte und erweiterte Auflage.
Download: https://www.politik-lernen.at/bookmarks

„Compasito, Handbuch zur Menschenrechtsbildung mit Kindern.“
Download (englische Version): http://www.eycb.coe.int/compasito/

„Free to be you and me – Toolkit for youth workers, volunteer coordinators and trainers.“
Download (englische Version): https://www.sci.ngo/freetobeyouandme

„Gender, Geschlechtergerechtigkeit, Gleichstellung. Texte, Unterrichtsbeispiele, Projekte.“
(Leeb, Philipp/Tanzberger, Renate/Traunsteiner, Bärbel), Zentrum polis, Wien 2014.
Download: https://www.politik-lernen.at/gender_gleichstellung

Gender-Toolbox der Heinrich-Böll-Stiftung.
Download: https://www.gwi-boell.de/de/2010/03/31/gender-toolbox-%C3%BCbungen

„Handbuch für WorkshopleiterInnen – GewaltFREI leben Du & Ich“ (BJV), Wien 2015.
Download: https://www.bjv.at/activities/projekt-gewaltfrei-leben/

IFMSEI Broschüre „Gender Equality Handbuch deutsch.”
Download: http://ifm-sei.org/publications/gender-equality-handbook-de/

„Rainbow Ressource. Compasito Companion zu Sexualität und Gender.“
Download (deutsche Version): http://ifm-sei.org/en/publications-2/educational-resources/rainbow-resources-deutsche-version/
Download (englische Version): http://ifm-sei.org/en/publications-2/educational-resources/rainbow-resources/

Rainbowscouting Austria: http://rainbowscouting.at

„STARK! Aber wie? Methodensammlung und Arbeitsunterlagen zur Jungenarbeit mit dem Schwerpunkt Gewaltprävention“, Wien 2001.
Download: https://whiteribbon.at/

Verein Selbstlaut, Broschüren: „Ganz schön intim“
Download: https://selbstlaut.org/wp-content/uploads/2017/01/ganz_schoen_intim_2017_WEB_korr.pdf

„Handlung, Spiel & Räume” und „Spiel, Lust & Regeln”
Download: https://selbstlaut.org/publikationen-und-materialien/unsere-publikationen/)

PRAKTISCHE TOOLS UND HINWEISE

ASTA-Awareness-Struktur, Allgemeiner Studierendenausschuss Goethe-Universität Frankfurt am Main: https://asta-frankfurt.de/angebote/beratung-hilfe/asta-awareness-struktur

„Gender and Diversity Mainstreaming Toolkit." World Association of girl guides and girl scouts (WAGGGS): https://www.wagggs.org/en/resources/europe-region-gender-and-diversity-mainstreaming-toolkit/

„Gender Training. Theorie und Praxis in der Geschlechterforschung. Ein Handbuch mit praktischen Anwendungsbeispielen." ZAG, Uni Freiburg, 2014: https://www.genderstudies.uni-freiburg.de/lehre/Gendertraining/broschueren-zum-gender-training-mit-melanie-ebenfeld-und-melanie-bittner/broschuere-jenny-schnaller

Guide zum Thema Grauzone bei Belästigung und sexuellen Übergriffen: „It´s not that grey" (Sara Hassan, Juliette Sanchez-Lambert), 2019: https://period-brussels.eu/guide/

„It´s pronounced metrosexual": Informationsseite über soziale Gerechtigkeit, Gender und Sexualität: https://itspronouncedmetrosexual.com/2018/10/the-genderbread-person-v4/

Konzept zu Vertrauenspersonen des bayerischen Jugendrings: https://www.bjr.de/themen/praevention/praevention-sexueller-gewalt/vertrauenspersonen/

„Lehr- und Lernräume an Hochschulen geschlechterreflektiert gestalten.", Wien 2019: https://gender.univie.ac.at/studium-gender-studies/startnews-einzelansicht/article/tolle-neue-broschuere-trans-inter-nicht-binaer-lehr-und-lernraeume-an-hochschulen-geschlechter/?tx_ttnews%5Bback-Pid%5D=109425&cHash=4b3dcc87f1deaafa09b80e38fad8c4ce

Power Flower: Tool zur Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung und Privilegien: https://www.mangoes-and-bullets.org//wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf

Redelisten vom Deutschen Bundesjugendring: https://tooldoku.dbjr.de/category/redelisten/ https://lab.dbjr.de/rede/

HINTERGRUND UND INFORMATIONEN

Bundeskanzleramt Österreich: https://www.frauen-familien-jugend.bka.gv.at/frauen/gleichstellung-arbeitsmarkt/einkommen-gender-pay-gap.html

„Der ‚Comparable Worth'-Index als Instrument zur Analyse des Gender Pay Gaps. Arbeitsanforderungen und Belastungen in Frauen- und Männerberufen." (Sarah Lillemeier), 2016.
Download: https://www.boeckler.de/pdf/p_wsi_wp_205.pdf

„Gender que(e)r betrachtet. Leitlinien für genderkompetente Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren", Wien 2018: https://www.boja.at/news/einzelnews/beitrag/publikation-des-vjz-gender-queer-betrachtet/

„Gewalt in der Familie und im nahen sozialen Umfeld. Österreichische Prävalenzstudie zu Gewalt an Frauen und Männern.", Österreichisches Institut für Familienforschung, Wien 2011.
https://www.bmdw.gv.at/Presse/AktuellePresseMeldungen/Documents/Gewaltpr%C3%A4valenz-Studie%202011-Executive%20Summary.pdf

Grundsatzpapier Österreichischer Alpenverein zur Prävention von Diskriminierung und Gewalt: http://www.alpenverein.at/jugend_wAssets/docs/Ehrenamt/Praevention/Grundsatzpapier-Praevention-Diskriminerung-und-Gewalt.pdf

Kinderschutzrichtlinien der evangelischen Jugend Österreich: https://www.ejkinderschutz.at/de/ej-kinderschutz/die-richtlinie/

Politiklexikon für junge Leute: http://www.politik-lexikon.at/

„Sicherheitshalber": Leitfaden der Pfadfinder und Pfadfinderinnen Österreichs gegen Gewalt und Übergriffe: https://ppoe.at/ueber-uns/sicherheitshalber/

Überblick zum Thema Generisches Maskulinum: https://www.fh-muenster.de/gleichstellung/downloads/Generisches_Maskulinum_Stahlberg.pdf

„ÜberzeuGENDERe Sprache – Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache":
http://gedim.uni-koeln.de/sites/genderqm/user_upload/Leitfaden_geschlechtersensible_Sprache_5.Auflage_2017.pdf

Liechtensteinstr. 57|2
Austria – 1090 Wien

TEL + 43 (0)1 214 44 99
FAX + 43 (0)1 214 44 99-10

W www.bjv.at
M office@bjv.at

ZVR-ZAHL
902252246