



Gleichstellungsfacharbeit und Qualitätskriterien von Dresdner Projekten & Institutionen

Stand: März 2023

Vorwort

Am 23.06.2016 trafen sich die in der Gleichstellungsarbeit tätigen Projekte und Institutionen Dresdens im FrauenBildungsHaus, um sich in einen gemeinsamen Diskussionsprozess zur Erarbeitung von Qualitätskriterien ihrer Arbeit zu begeben. Der auf ca. 1,5 Jahre angelegte Prozess dauerte schlussendlich mehr als 4 Jahre. Anfangs noch gemeinsam und moderiert, begannen sich zeitnah Facharbeitsgruppen¹ zu bilden, die sich selbstorganisiert trafen, um an der Fertigstellung ihrer Texte zu arbeiten. Dabei wurden Themen diskutiert, die grundlegend für die Alltagspraxis sind und gleichzeitig durch diese immer wieder verhindert werden. Dazu gehörten u. a. diese Fragestellungen:

Nach welchen Theorien arbeitet „Ihr“ eigentlich? Wo gibt es Gemeinsamkeiten in der alltäglichen Arbeitspraxis, wo Differenzen? Haben wir alle ein gemeinsames Ziel vor Augen oder jede Facharbeitsgruppe ein anderes? Wo sind Hürden in der Umsetzung unserer Ansprüche? Welche Zielgruppen versuchen wir zu erreichen und wie? Welche Kriterien der Qualität unserer Arbeit können anhand welcher Indikatoren nachvollzogen werden? Was hat sich über die letzten 30 Jahre in der Gleichstellungsarbeit verändert und wie passen wir unsere Arbeit an die geänderten gesellschaftlichen Realitäten an?

Während die Frauen*facharbeitsgruppe auf den Ergebnissen des Hearings-Prozesses von 2006 (siehe Seite 5.) aufbauen konnte, berichteten die Männer* - und LSBTIQ*²-Facharbeitsgruppe zum ersten Mal aus ihrem Arbeitsalltag.

Im vorliegenden Dokument werden die Ergebnisse dieses Prozesses zusammengetragen und spiegeln in ihrer Unterschiedlichkeit die Vielfalt der Institutionen und Projekte mit ihren thematischen Schwerpunkten, Arbeitsansätzen und -weisen wieder. Es wendet sich vorrangig an Fachkräfte und Multiplikator*innen der Gleichstellungsfacharbeit.

Die von uns erarbeiteten Qualitätskriterien der Gleichstellungsarbeit stellen den Stand der aktuellen Auseinandersetzung und Diskussion der durch die Dresdner Gleichstellungsbeauftragte geförderten Projekte dar. Diese Qualitätskriterien

1 Folgende Facharbeitsgruppen haben mitgewirkt: Frauen*facharbeit, Männer*facharbeit, Facharbeit mit Fokus auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, Politischer Anspruch, Definition, Parteilichkeit, Feminismus, Organisation und Struktur

2 LSBTIQ steht für Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queers. Nähere Informationen unter: www.bpb.de/themen/gender-diversitaet/geschlechtliche-vielfalt-trans/500939/lgbtiq-lgbtiq/ (Abruf 21.3.2023)

stellen nicht den Anspruch auf Absolutheit und Abgeschlossenheit, im Gegenteil: Qualitätskriterien werden in der Praxis angewendet und regelmäßig an die jeweils neuen Anforderungen der Gleichstellungsarbeit angepasst.

Wir verpflichten uns, die Qualitätskriterien alle 5 Jahre gemeinsam zu überprüfen und, wenn nötig, weiterzuentwickeln.

Danksagung

Wir danken allen an den Diskussionen und Niederschriften Beteiligten, hier in alphabetischer Reihenfolge:

Ausländerrat Dresden e.V. (Frauentreff) // Büro der Gleichstellungsbeauftragten für Frau und Mann der Landeshauptstadt Dresden // Frauenbildungshaus Dresden e.V. (Frauen*bildungszentrum & Frauenstadtarchiv) // Frauenförderwerk e.V. // Frauen für Frauen e.V. (*sowieso* Kultur Beratung Bildung) // Frauen- und Mädchengesundheitszentrum MEDEA e.V. // Gerede e.V. // Kreative Werkstatt Dresden e.V. // Lebendiger Leben! e.V. // Männernetzwerk Dresden e.V. // Sozialwerk des dfb, LV Sachsen e.V. (Frauzentrum "Guter Rat") // Väterzentrum Dresden e.V.

Redaktionsschluss: 10.12.2020 / Endredaktion 21.03.2023

Inhalt

Inhalt	4
1. Definition Gleichstellung	1
2. Parteilichkeit	2
3. Politischer Anspruch	3
3.1 Definition	3
3.2 Politischer Anspruch und gleichstellungspolitische Arbeit in und für die eigene Praxis	3
4. Frauen*facharbeit	5
4.1 Über die Verfasserinnen*	5
4.2 Geschichte	6
4.3 Definition	6
4.4 Abgrenzung und Positionierung	7
4.4.1 Feministischer Anspruch / Autonomie	7
4.4.2 Professionalität	9
4.4.3 Arbeitsstrukturen	10
4.5 Zielgruppe(n)	12
4.5.1 Unmittelbare Zielgruppe	12
4.5.2 Mittelbare Zielgruppe	13
4.6 Fachlichkeit in der Frauen*facharbeit	13
4.7 Vision	14
5. Männer*facharbeit	15
5.1 Definition	15
5.2 Ansätze der Männer*arbeit	15
5.3 Charakteristik der Männer*facharbeit	16
5.4 Selbstverständnis	16
5.5 Zielgruppen der Männer*facharbeit	17
5.5.1 Die primäre Zielgruppe	17
5.5.2 Sekundäre Zielgruppen	17
5.6 Fachlichkeit	18
5.6.1 Kritische Männer*arbeit beinhaltet:	18
5.6.2 Aktuelle Arbeitsfelder der Männer*facharbeit	19
5.6.3 Aktuelle Themen der Männer*facharbeit	19
5.7 Vision	19

5.7.1 Herausforderung	19
5.7.2 Ziele	20
5.7.3 Aufbau von Unterstützungsstrukturen & -angeboten zur Erreichung der oben genannten Ziele	20
5.8 Qualitätskriterien für die Männer*facharbeit	21
6. Facharbeit mit Fokus auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt	25
6.1 Einleitung	25
6.2 Theorie: definitorische Abgrenzungen und Positionierungen	26
6.2.1 Queer-feministische Theorien	26
6.2.2 Heteronormativität	26
6.2.3 Queere Offenheit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt	27
6.3 Praxis	28
6.3.1 Adressat*innen	28
6.3.2 Der Bezug zu den Menschenrechten	28
6.3.3 Arbeitsweisen	29
6.3.4 Arbeitsschwerpunkte	29
6.4 Konfliktlinien und Visionen	33
6.5 Kriterien, Indikatoren und deren Spezifizierung in der Facharbeit	35
7. Anlagen	40
7.1 Anlage I - „Theoretische Grundlagen, Erläuterungen zum „Politischen Anspruch“	40
7.2 Anlage II - Weiterführende Links und Glossare	44
8. Quellen- und Literaturnachweise	44
9. Anmerkung zur Genderschreibweise	46
9.1 Verwendung der Asterisk	46
9.2 Gendern im Kapitel Männer*facharbeit	46

1. Definition Gleichstellung

Gleichstellung ist das aktive Wirken durch politische, rechtliche, ökonomische, soziale und kulturelle Maßnahmen, um geschlechter- und sexualitätenbezogene Barrieren zu reflektieren und abzubauen. Dabei wird anerkannt, dass diese Barrieren mit anderen Ungleichheit generierenden Strukturkategorien verschränkt und in ihren Wechselwirkungen zu betrachten sind. Gleichstellung zielt darauf ab, eine gleichberechtigte Teilhabe an Entwicklungsmöglichkeiten im gesellschaftlichen Raum zu gewährleisten sowie Chancen im Lebensverlauf unabhängig von Geschlechtlichkeiten, Sexualitäten und Lebensweisen zu verteilen und Risiken zu minimieren. Sie ist Bestandteil von Chancengleichheit sowie sozialer Gerechtigkeit und ein Prozess mit dem Ziel, Sexualitäten- und Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen.

Gleichstellung sieht sich und gelingt nur in Verbindung mit Intersektionalität³, Antidiskriminierungsarbeit und einem heteronormativitätskritischen Ansatz⁴

Mögliche Ebenen der Gleichstellung

- Politik und Gesetzgebung (Legislative)
- Verwaltung (Exekutive)
- Judikative
- Projekte und Einrichtungen der Facharbeit
- Zivilgesellschaft³
- Wirtschaft
- Medien
- Individuum

Bedeutende Methoden und Ansätze zur Sicherung von Professionalität

- Zielgruppenorientierung
- Partizipation
- Subjektorientierung
- Weiterbildung
- Reflexion (Debatten, Diskurse, Verständigung)
- Vernetzung und Kooperation
- Lobbyarbeit
- Bildung
- Beratung
- Genderbudgeting
- Öffentlichkeitsarbeit
- Politisches und fachpolitisches Wirken

³ Unter dem Begriff Intersektionalität wird die Verschränkung verschiedener Ungleichheit generierender Strukturkategorien verstanden. Näheres dazu: www.gender-glossar.de/post/intersektionalitaet (Abruf am 21.3.2023)

⁴ Heteronormativität ist ein Begriff, mit dem Naturalisierung und Privilegierung von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit in Frage gestellt werden. Näheres siehe: www.gender-glossar.de/post/heteronormativitaet (Abruf am 21.3.2023)

2. Parteilichkeit

Grundlegend für die Arbeit im Bereich der Gleichstellung ist die Parteilichkeit für die jeweilige Zielgruppe(n).

Parteilich zu sein heißt dabei, sich an den Bedürfnissen der jeweiligen Zielgruppe(n) zu orientieren, Zeit und Raum für die Wahrung des Anliegens der jeweiligen Zielgruppe(n) zu schaffen und zu erhalten, die Perspektive der jeweiligen Zielgruppe(n) einzunehmen – jedoch nicht zu übernehmen beziehungsweise gleichzeitig eine kritische Distanz zu wahren – und die Interessen der jeweiligen Zielgruppe(n) nach außen zu vertreten.

Dabei ist die Auslegung einer parteilichen Grundhaltung und ihre Übersetzung ins alltagspraktische Handeln individuell unterschiedlich; wir achten und erkennen den subjektiven Hintergrund der jeweiligen Mitarbeiter*innen an ebenso wie den sich daraus ergebenden Gestaltungsrahmen in der Arbeitspraxis.

Umso wichtiger ist daher das Verständigen auf folgende ethische Haltungen und Überzeugungen, die die Grundlage für eine professionelle parteiliche Arbeit im Bereich der Gleichstellung bilden.

- **queer*/-pro-/feministisch beziehungsweise antisexistisch**
Unterschiedliche feministische Ansätze, die die kritische Analyse der bestehenden Geschlechterordnung und die Forderung nach Gleichberechtigung, Menschenwürde, Selbstbestimmung aller Menschen jeglichen Geschlechts eint, stehen in der Gleichstellungsarbeit gleichberechtigt nebeneinander.
- **emanzipatorisch**
Ziel emanzipatorischen Bestrebens ist die Befreiung aus gesellschaftlich geschlechtsspezifischen, paternalistischen d.h. männlich geprägten Strukturen.
- **selbstermächtigend/ empowerend**
Das Nutzen von Strategien und Maßnahmen, um die jeweilige Zielgruppe in die Lage zu versetzen, ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten.
- **patriarchatskritisch**
Eine Kritik der patriarchalen Systemordnung und Forderung eines grundlegend neuen Ordnungs- und Symbolsystems, das nicht mehr einseitig männlich sondern ganzheitlich-menschlich definiert ist und in der weder Geschlecht, race, Klasse, Behinderung etc. den Wert und die Rolle eines Menschen in der Gesellschaft bestimmen.

- **gewaltfrei**
Das Beachten des Gebots der völligen Abwesenheit aller Gewaltformen, ebenso wie der vollständige Verzicht von Bewertung, insbesondere Abwertungen, gegenüber und in Bezug auf die Personen der jeweiligen Zielgruppe(n).
- **respektvoll**
Das grundlegende Verständnis für die Lebenssituation und die Gefühle anderer, das seinen Ausdruck in achtungsvoller, annehmender Verhaltensweise und Umgangsformen gegenüber der jeweiligen Zielgruppe(n) findet.

3. Politischer Anspruch

3.1 Definition

Unter politischem Anspruch verstehen wir, das Ziel zu verfolgen, auf Veränderungen der Gesellschaft hinzuwirken. Wir ergreifen Partei für bestimmte, selbstgewählte Zielgruppen und vertreten ihre Interessen gegenüber Einzelpersonen, staatlichen und nicht-staatlichen Institutionen sowie politischen Entscheidungsträger*innen. Ziele der gleichstellungspolitischen Arbeit leiten sich ab aus einer grundlegenden kritischen Haltung gegenüber wirkmächtigen Unterdrückungsstrukturen beziehungsweise Herrschaftsdiskursen.

Unsere Herangehensweise /gesellschaftspolitische Analyse inkl. feministischer Kapitalismus- und Patriarchatkritik entnehmen Sie bitte der **Anlage I „Gesellschaftspolitische Analyse“**.

3.2 Politischer Anspruch und gleichstellungspolitische Arbeit in und für die eigene Praxis

Gleichstellungspolitische Arbeit benennt und bekämpft kapitalistische Herrschaftsmechanismen und -verhältnisse durch die Förderung von gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Partizipation der jeweils von Diskriminierung und Benachteiligung Betroffenen und eröffnet Diskurse, um auf gewaltvolle unterdrückende Strukturen hinzuweisen und diese zu hinterfragen. Der politische Anspruch in einigen Einrichtungen ist darauf ausgerichtet, gemeinsam mit von Diskriminierung, Unterdrückung und Gewalt Betroffenen gesellschaftliche, wirtschaftliche, politische und rechtliche Alternativentwürfe zu erarbeiten, die es allen Menschen ermöglichen, ein Leben in Würde und Unversehrtheit zu führen.

Gleichstellungspolitische Arbeit bedeutet auch Empowerment, beinhaltet also Strategien und Maßnahmen, die es den Klient*innen beziehungsweise Nutzer*innen der Angebote ermöglichen, einen erhöhten Grad an Autonomie und Selbstbestimmung zu erreichen und ihre Interessen (wieder) eigenmächtig, selbstverantwortlich und selbstbestimmt zu vertreten. Wir unterstützen Menschen dabei, ihre Gefühle der Macht- und Einflusslosigkeit zu überwinden und eigene Gestaltungsspielräume und Ressourcen wahrzunehmen und zu nutzen.

Wir unterscheiden den **Politischen Anspruch** innerhalb eigener Organisation und den politischen Anspruch nach außen. Dazu sind die Qualitätskriterien links in der Tabelle aufgestellt und zur deren Überprüfung rechts die Indikatoren benannt.

Qualitätskriterien	Indikatoren
Politischer Anspruch <u>innerhalb</u> eigener Organisation:	
Solidarische und respektvolle Arbeit mit und für unsere Klient*innen beziehungsweise Nutzer*innen, besonders die Interessenvertretung der von Benachteiligung, Unterdrückung und Gewalt Betroffenen.	Leitbildarbeit/Wertediskurs kontinuierlich durchführen; Diskriminierungsinhalte in unseren Konzepten, in der Öffentlichkeitsarbeit / Werbung, in den Einstellungskriterien generell ausschließen / vermeiden; zielgruppenspezifisches Setzen von feministischen und politischen Themen innerhalb einer Organisation
(Mit-)Gestaltung der eigenen Arbeitsweise	Innerhalb eigener Organisation (nach Möglichkeit) flache Hierarchien und weitumfassende Mitspracherechte der Mitarbeiter*innen einführen. Die Abweichungen sind zu begründen.
Bereitschaft der Mitarbeiter*innen zu permanenter Selbstreflexion (Individuelle Verortung im vieldimensionalen Gesellschaftsstrukturen bewusst machen als Voraussetzung um eigene Privilegien und die Diskriminierung Anderer zu sehen, kritisch zu hinterfragen und verändern zu wollen)	Rahmenbedingungen zur Selbstreflexion schaffen (Supervision, Fach- und kollegiale Beratung, Nutzung biografischer Methoden und andere)
Das Team der Mitarbeiter*innen arbeitet miteinander und mit den Teilnehmer*innen nach Leitspruch „Wir fordern und fördern qualifiziert produktiven Eigensinn“	Orientierung am Handlungsansatz „Empowerment“ mit seinen Methoden

Politischer Anspruch <u>nach außen</u>:	
politische Positionierung / Vertretung / Engagement jeder Organisation beziehungsweise jedes Projektes	Initiierung beziehungsweise Mitgestaltung gesellschaftlicher (politischer) Diskurse und Aktionen im öffentlichen Raum (klar benennen, planen, durchführen, Kooperationen suchen, reflektieren)
Gendergerechte Sprache ist politisch	Anwendung der geschlechtersensiblen Sprache in interner und externer Kommunikation: Alltagssprache (mündlich / schriftlich), in Textarbeit, Konzepten, Stellungnahmen, Öffentlichkeitsarbeit, Werbung und andere
Solidarisch miteinander (nach innen und außen) sein	<p><u>Nach innen</u>: Bewusstheit für strukturelle Ursachen der Konkurrenz der Projekte durch das Fördermittelsystem und möglichst solidarischer Umgang miteinander;</p> <p>Politischer Konsens <u>nach außen</u>: „Mit einer Stimme sprechen“ in gemeinsamer Vertretung gegenüber politischen Strukturen, Fördermittelgeber;</p> <p>Fachlich: in Fachgremien laut mit vielfältigen Stimmen sprechen</p>

4. Frauen*facharbeit

4.1 Über die Verfasserinnen*

Die folgenden Seiten enthalten eine Zusammenfassung der sich für die Qualität von Frauen*facharbeit als relevant gezeigten Kriterien, Indikatoren und Methoden. Diese basieren auf den über die letzten Jahre und Jahrzehnte gesammelten Erfahrungen aus dem Praxisalltag. Als beständiger Referenzpunkt dienten dabei die Ergebnisse des Hearings - Prozesses zur Entwicklung von Qualitätsstandards in der Frauen*facharbeit (von 1997 bis 2006), die in dem seit 2016 begonnenen Prozess sowohl eine Überprüfung als auch Aktualisierung und Anpassung an die sich gesellschaftlich ständig verändernden Realitäten erfahren haben.

Die Verfasserinnen* dieses Kapitels sind Mitarbeiterinnen* aus sechs Dresdner Projekten und Trägervereinen, die teilweise seit Anfang der 1990-er Jahre für

die Gleichstellung von Frau* und Mann* arbeiten. Dazu zählen der Frauen- und Mädchengesundheitszentrum MEDEA e. V., der Kreative Werkstatt Dresden e. V., der *sowieso* Frauen für Frauen e. V., der Lebendiger Leben! e. V., der Frauenförderwerk Dresden e. V., der Frauentreff des Ausländerrat Dresden e. V. sowie das Frauen*bildungszentrum „Hilfe zur Selbsthilfe“.

4.2 Geschichte

„Und vor, zurück, zur Seite, vor...“

Unter dieser Überschrift veröffentlichte die „Hearings-Gruppe“ der Fachfrauen* aus einigen sächsischen Frauen*projekten die Resultate ihrer reflektierten Arbeit (ab 1997) über die Entstehung der Qualitätskriterien der FrauenFachArbeit bei dem 1998 in Dresden stattfindenden Bundeskongress „Soziale Arbeit“. Das war die erste Veröffentlichung dieser Art im gesamten Bundesgebiet und wurde sehr positiv von den Kongressteilnehmenden aufgenommen. Im Prozess mehrerer Hearings wurden Kriterien, Standards und Ansprüche deutlich sichtbar. Zum „Feministischen Anspruch / Autonomie“, zu „Weiblichen Leitungsstrukturen“ und zur „Professionalität“ beschrieben die Fachfrauen* die Qualitätskriterien ihrer Arbeit und die Indikatoren zu deren Überprüfung. Der Begriff „Frauenprojekt“ wurde definiert und alle Resultate des Hearing-Prozesses mit Feministinnen*, Frauenprojekte-Frauen*, Sozialarbeiterinnen* und Interessentinnen* aus Ost- und Westdeutschland bei dem FrauenProjekteGipfel 2006 in Meißen intensiv diskutiert und feministische Perspektiven aufgezeigt.

4.3 Definition

In Ermangelung einer wissenschaftlich gültigen, spezifischen Definition von „Frauen*facharbeit“ (F*FA) arbeiten wir mit einer sehr groben Begriffsbestimmung. Frauen*facharbeit heißt für uns: Interdisziplinäre Facharbeit von weiblichen* Fachkräften für und mit Frauen* beziehungsweise allen, die sich als solche definieren [siehe Abschnitt 4. Zielgruppe(n)].

In den grundlegenden Zielen der Frauen*facharbeit gewinnt die definitorische Unschärfe an Klarheit: wichtigstes Anliegen der Frauen*facharbeit ist die Zielgruppe bei der Erreichung einer positiven Lebensgestaltung zu unterstützen, der Zielgruppe einen diskriminierungsfreie(re)n Lebensraum zu eröffnen, Verantwortung für sich selbst und für die Gesellschaft zu übernehmen und gleichzeitig daran mitzuarbeiten, geschlechtsspezifische Diskriminierungsformen auf gesellschaftlicher, politischer und wirtschaftlicher Ebene abzubauen.

4.4 Abgrenzung und Positionierung

Das Charakteristische der F*FA ist die Arbeit im Spannungsfeld zwischen Feministischem Anspruch / Autonomie, Professionalität und spezifische Arbeitsstrukturen.

4.4.1 Feministischer Anspruch / Autonomie

<u>Kriterien</u>	<u>Indikatoren</u>
Politischer Anspruch nach innen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Leitbildarbeit / Wertediskurs ▪ Einstellungskriterien ▪ zielgruppenspezifisches Setzen von feministischen und politischen Themen
politischer Anspruch nach außen: politische Positionierung / Vertretung / Engagement (siehe Gleichstellungsarbeit „Politischer Anspruch“)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beschäftigen mit aktuellen Ereignissen (aktuelle Öffentlichkeitsarbeit, aktuelle Veranstaltungen) ▪ Leitbildarbeit / Wertediskurs ▪ Themen der Einrichtung zur Sensibilisierung der Bevölkerung ▪ Aktionen im öffentlichen Raum ▪ Begrenzung der politischen Einflussnahmen auf Zielgruppe und Institution
Parteilichkeit für die jeweilige unmittelbare Zielgruppe (siehe Gleichstellungsarbeit „Parteilichkeit“)	<p>Basierend auf Grundgesetz Empowerment (wie werden Frauen* einbezogen, können sie gestärkt werden)</p>
Geschlechtersensible Sprache: Generisches Femininum und / oder gendersensible Sprache (unter Berücksichtigung der Zielgruppenspezifik)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Interne Kommunikation: Alltagssprache (mündlich / schriftlich), in Textarbeit, ... ▪ Externe Kommunikation: Öffentlichkeitsarbeit und Werbung,....
Auseinandersetzung mit kultureller geschlechtsspezifischer Sozialisation und Rollenbildern	<p>Thematische Bildungsarbeit zu Sensibilisierung, Aufbrechen von Rollenbildern in Form von</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Kursen, Seminaren, Workshops, Vorträgen, ▪ Öffentlichkeitsarbeit

<u>Kriterien</u>	<u>Indikatoren</u>
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Beratung ▪ Herausgaben von Publikationen
Genderkompetenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sensibilität gegenüber der Zielgruppe ▪ Angemessene Umgangsweise und Ansprache der Zielgruppe
Praxiserfahrung inspiriert Forschungsarbeit und umgekehrt, Anregung aus der Forschung wirkt in Praxisarbeit ein und Erfahrung fließen zurück	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Angestrebt: Regelmäßige Weiterbildungen der (haupt- / ehrenamtlichen) Mitarbeiterinnen* ▪ Mitarbeit in (interdisziplinären) Gremien ▪ Forschungsarbeiten unterstützen ▪ Forschungsergebnisse in Konzepte integrieren
Schaffung von Schutz- und Aneignungsräumen	<p><u>Schutzraum:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten, in denen die Zielgruppe das Gefühl von (relativer) Sicherheit erleben kann ▪ Verantwortungsübernahme der Aufrechterhaltung eines ideellen Schutzraums durch die Mitarbeiterinnen*, wenn die Räumlichkeiten selbst keinen Schutzraum darstellen können beziehungsweise wenn es innerhalb eines Schutzraums zu diskriminierendem Verhalten innerhalb der Zielgruppe kommt <p><u>Aneignungsraum:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Zurverfügungstellung von Räumlichkeiten, in denen Aneignungsprozesse der Zielgruppe gefördert und ermöglicht werden ▪ Ermöglichung von Konzepten / Methoden / Bedingungen zur Entfaltung und Selbststärkung beziehungsweise Erfahrung von Wirkungsmächtigkeit der Zielgruppen

4.4.2 Professionalität

<u>Kriterien</u>	<u>Indikatoren</u>
Achtung und Respekt vor den Anderen und ihren Grenzen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Handeln und Kommunikation nach innen und außen angelehnt an: ▪ Leitbild / Konzeption / Verschriftlichung in gleich welcher Form
Qualität durch formale Bildungsabschlüsse sowie durch individuelles und einrichtungsspezifisches Erfahrungswissen	<p>Erfüllung des Fachkräftegebots der Mitarbeiterinnen*:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Studium von Gender Studies und / oder ▪ Vorhandensein von Einstellungskriterien (zum Beispiel langjährige praktische Erfahrung, fachliche-feministische Weiterbildungsbereitschaft) und fachlichem Auswahlverfahren der Einrichtungen
fachlich begleitete Experimentier- und Weiterbildungsräume	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Für Fachkräfte: <ul style="list-style-type: none"> · Team- / Fallsupervision, · Inhouse - Weiterbildungen durch Kompetenzweitergabe zwischen Fachkräften, Aktualisierung des Wissensstandes ▪ Für Zielgruppe: <ul style="list-style-type: none"> · Zurverfügungstellung von Ressourcen (Räume, Wissen, Kompetenzen, Materialien,...)
Intersektionalität / Komplexität der Lebenswirklichkeit der Zielgruppe beachten <ul style="list-style-type: none"> - Selbstreflexion und Sensibilität für die eigene privilegierte Position als Fachkraft gegenüber der Zielgruppe 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Klausuren, Fortbildungen, Supervision ▪ Feedback der Zielgruppe / vom Kollegium ▪ Erwerb von intersektionaler Kompetenz ▪ eine auf die Zielgruppen ausgelegte Öffentlichkeitsarbeit / Sprache / Personalauswahl ▪ Kooperationen mit auf andere Zielgruppen ausgerichteten Institutionen

<u>Kriterien</u>	<u>Indikatoren</u>
- intersektionale Öffnung der Ein- richtung	
Professionelle Grenzen beachten, anerkennen, äußern	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Stabile Teams ▪ Handlungsspielräume der Realität anpassen
Bereitschaft zur Entwick- lung von Selbstkompe- tenz	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Weiterbildungsbereitschaft fachlich und feministisch ▪ Konfliktfähigkeit ▪ kritische Selbstreflexionsfähigkeit / -bereitschaft mit Hilfe ▪ Entwicklungsorientierte Feedbackkultur von Zielgruppe / vom Kollegium
Controlling	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Regelmäßige Evaluation der Konzeptionsarbeit durch Vorlegen eines Sachberichts <ul style="list-style-type: none"> · gegenüber der Mitfrauen* / Mitgliederversammlung · gegenüber dem Vorstand · gegenüber den Fördergeldgeber*innen ▪ Anwendbare Methoden: <ul style="list-style-type: none"> · Soll / Ist - Vergleich · Mitarbeiterinnen*gespräche · Aufwand / Nutzen - Vergleich

4.4.3 Arbeitsstrukturen

<u>Kriterien</u>	<u>Indikatoren</u>
Aufbau	Reflexion über und Regelung von unter anderem: <ul style="list-style-type: none"> ▪ Struktur (zum Beispiel als Organigramm) ▪ Funktionen ▪ Verantwortlichkeiten ▪ Berücksichtigung von sozialen / gesundheitlichen Kriterien der Mitarbeiterinnen* ▪ Gesundheitsmanagement ▪ Stellenbeschreibungen für jede Stelle

Kriterien	Indikatoren
Ablauf / Prozesse	<p>Reflexion über und Regelung von unter anderem:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Entscheidungsprozessen ▪ Erstellen von Arbeitsabläufen / worksheets ▪ Verschriftlichung und Transparenz von Arbeitsregeln ▪ Festlegung und Umsetzung von Arbeitsstandards ▪ transparente Kommunikationsstrukturen ▪ gruppendedynamischen Prozessen <ul style="list-style-type: none"> · Soziogramme erstellen · Macht thematisieren · Rollen von Einzelnen klären
Eigenverantwortliche, gemeinschaftliche, hierarchiearme, freudvolle Teamarbeit	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Durchführen von Mitarbeiterinnen*gespräche oder Befragungen ▪ Teambildende Maßnahmen ▪ Entwicklung von persönlichen Kompetenzen, zum Beispiel <ul style="list-style-type: none"> · Eigene Gestaltungs- / (Handlungs-)macht annehmen für sich selbst und im Team · Übernahme von Verantwortung für die Institution und das eigene Arbeitsgebiet durch jede Mitarbeiterin*
Netzwerkarbeit [intern/extern]	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Kontinuierliche Netzwerkpflege [auch durch personelle Beständigkeit] ▪ Kooperation [zum Beispiel Durchführen von Kooperationsveranstaltungen]
Evaluation und Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturen	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Organisationsentwicklung ▪ Supervision

4.5 Zielgruppe(n)

F*FA richtet sich an zwei Zielgruppen: die unmittelbaren und die mittelbaren Nutzer*innen.

4.5.1 Unmittelbare Zielgruppe

Die unmittelbare Zielgruppe ist definiert als Frauen*⁵ beziehungsweise alle, die sich als Frauen* verstehen.

Bei der Mehrheit der Zielgruppe handelt es sich dabei um Menschen, deren bei der Geburt zugeschriebenes Geschlecht mit der (späteren) Geschlechtsidentität als Frau* zusammenfällt und die in den allermeisten Fällen eine weibliche Sozialisation durchlebt haben. Diese werden im fachlichen Kontext mit dem Begriff cis - Frauen* gefasst.

In Anerkennung der gesellschaftlichen Entwicklungen, die die Binarität der Einteilung in zwei Geschlechter (weiblich / männlich) nicht nur hinterfragt, sondern aufzulösen beginnt, ist eine Personengruppe als neue Zielgruppe der F*FA hinzugekommen: jene Personen, deren bei der Geburt zugeschriebenes Geschlecht nicht mit der (späteren) selbstgewählten Geschlechtsidentität als Frau* zusammenfällt und die in den allermeisten Fällen keine weibliche Sozialisation durchlebt haben. Diese werden im fachlichen Kontext mit dem Begriff ‚trans - Frauen*‘ gefasst.

Ebenfalls zur Zielgruppe gehören Menschen, deren körperliche Merkmale keine Festlegung auf eine eindeutige Geschlechtsidentität zulassen (Inter) sowie Menschen, die sich weder als eindeutige cis- / noch trans- Frauen* bezeichnen (zum Beispiel Personen, deren Geschlechtszuschreibung weiblich war und die eine weibliche Sozialisation erlebten, die aber nicht als Frauen* gelesen werden wollen), deren Bezugsrahmen zu einem spezifischen Zeitpunkt im Laufe ihrer Biografie jedoch ein weiblicher war.

F*FA unterstützt, ermutigt und begleitet Menschen, die im Laufe ihrer Biografie ihre geschlechtliche Identität hinterfragen und sich neu dazu positionieren.

Gleichwohl ist es eine große Herausforderung für die F*FA, den sich in dieser Hinsicht beständig im Wandel befindlichen gesellschaftlichen Veränderungen

⁵ Um zu verdeutlichen, dass es mehr Geschlechtsidentitäten als nur ‚Männer‘ und ‚Frauen‘ gibt, setzen wir ein * bei Personenbezeichnungen. Durch das Sternchen soll deutlich werden, dass hier all die Geschlechtsidentitäten mitgedacht sind, die sich nicht in das „Entweder-Frau-oder-Mann“-Schema fügen und wir Menschen in ihrer Vielfalt verstehen und denken.

Rechnung zu tragen und den unterschiedlichen Bedarfen der unmittelbaren und in sich diversen Zielgruppe in Angeboten, Methoden, Ansprachen und Rahmenbedingungen gerecht zu werden. Es obliegt der in der F*FA tätigen Institution, den Fokus auf bestimmte Personengruppen innerhalb der beschriebenen Zielgruppe selbst zu setzen und ihn entsprechend der inhaltlichen Ausrichtung des Vereins mit Leben zu erfüllen.

4.5.2 Mittelbare Zielgruppe

Die mittelbare Zielgruppe der F*FA besteht aus gesellschaftlichen Akteur*innen wie Expert*innen, Multiplikator*innen, Politiker*innen, Fördergeldgeber*innen sowie der Bevölkerung im weitestgehenden Sinne.

Dabei geht es im Wesentlichen darum, die Anliegen und Bedürfnisse der Zielgruppe in die Gesellschaft zu tragen, Formen geschlechtsspezifischer Diskriminierung weiterhin sichtbar zu machen und mit allen Teilen der Gesellschaft an der Überwindung dieser Diskriminierungen zu arbeiten.

Dazu braucht es Multiplikator*innen, zum Beispiel in Form von Medienvertreter*innen, die über die Bedarfslagen und Themen der Frauen*Facharbeit in der Öffentlichkeit berichten, Politiker*innen, die sich für eine tatsächliche Gleichstellung aller Geschlechter in allen Bereichen des Lebens einsetzen und Fördergeldgeber*innen, die die dazu notwendige Arbeit finanzieren.

Die damit sehr breit aufgestellten Adressat*innen der Frauen*Facharbeit stellen die Mitarbeiterinnen* vor die ständige Herausforderung der Fokussierung und des sich Bewegens im Spannungsfeld zwischen den unterschiedlichen und teilweise konträr verlaufenden Interessenlagen der unterschiedlichen Zielgruppen.

4.6 Fachlichkeit in der Frauen*facharbeit

Einige Methoden/Arbeitshaltungen/Theorien haben sich in der Frauen*facharbeit als besonders hilfreich erwiesen. Historisch aus der Frauenbewegung erwachsen sind die Überwindung von Binaritäten, Empowerment und Ressourcenorientierung, die exemplarisch an dieser Stelle für viele weitere Methoden / Arbeitshaltungen / Theorien aus verschiedenen Disziplinen stehen, auf die die Frauen*Facharbeit zurückgreift.

- **Empowerment**

Unter Empowerment verstehen wir gleichermaßen das Ziel der Erfahrung von Selbstwirksamkeit als auch die zur Erreichung des Ziels zu nutzenden Stra-

tegien. Durch empowernde Methoden sollen konkrete Erfahrungen von Gestaltungs- und Handlungsmacht Gefühlen von Macht- und Einflusslosigkeit gegenübergestellt und auf diese Weise durch sie „überschrieben“ werden. Die Erfahrung von Selbstwirksamkeit zielt darauf hin, eigenverantwortliche, selbstermächtigte und selbstbestimmte Frauen* hervorzubringen, die ihr Leben autonom und freiheitlich gestalten.

- **Ressourcenorientierung**

Wir arbeiten ressourcenorientiert, das heißt wir fokussieren weniger auf die persönlichen Problemlagen – die es gleichwohl zu hören und anzuerkennen gilt – als vielmehr auf die ebenfalls vorhandenen persönlichen Fähigkeiten unsere Nutzerinnen* zur positiven Lebensgestaltung, die wir helfen zu entdecken, zu nutzen, zu fördern und zu erweitern. Dazu nutzen wir vielfältige Methoden aus den Bereichen der Bildungs-, Beratungs-, Kreativ-, Kultur- und Körperarbeit.

- **Ausstieg aus dem dualistischen Denksystem**

Wir arbeiten an der Überwindung des Denkens in Binaritäten, das die Welt in scheinbar unüberwindbare Strukturkategorien (schwarz / weiß, oben / unten, gebildet / ungebildet, gesund / krank, reich / arm, ...) ordnet, obgleich diese das Ergebnis menschlichen Handelns sind⁶. Gleichzeitig erkennen wir an, dass oben genannte binäre Kategorien und ihre weitreichenden Konsequenzen Lebensrealität für unsere Nutzerinnen* sind und versuchen durch gezielte Bewusstseinschaffung und Selbstermächtigung der Zielgruppe (vergleiche: Empowerment), Auswege aus dem dualistischen Denk- und Handlungssystem aufzuzeigen.

4.7 Vision

Die Chancengleichheit ist umgesetzt und gelebte Realität!

6 Zum Habituskonzept und der strukturierten und strukturierenden Struktur vgl. Bourdieu, 1982.

5. Männer*facharbeit

5.1 Definition

„Kritische Männer*arbeit“ beziehungsweise „kritische Männer*forschung“ sind Ansätze innerhalb der psychosozialen Arbeit, in der Sozialen Arbeit und Forschung, aber auch in der Beratung oder dem Training im Allgemeinen, die in ihrem Selbstverständnis stets eine geschlechterreflektierende und gesellschaftspolitische Dimension tangieren.

Kritische Männer*arbeit orientiert sich an einer gleichstellungsorientierten Männer*- und Geschlechterpolitik sowie an Geschlechterdemokratie. Dies stellt eine Grundlage dar, um in der Arbeit mit Männern* *festgefahrene* Vorstellungen von Männlichkeit zu hinterfragen und alternative Konzepte von Männlich*keiten auszuleuchten und zu entwickeln. Das wiederum berührt gleichzeitig scheinbar selbstverständliche, heteronormative Konstruktionen von Geschlecht und damit verbundene Zuschreibungen und Rollenerwartungen. Die hegemonialen⁷ Strukturen, Vormachtstellungen und Privilegien, von denen Männer* im Allgemeinen und unterschiedlich stark im Einzelnen nach wie vor profitieren (Raewyn Connell spricht von der sogenannten „patriarchalen Dividende“), führen aus Sicht kritischer Männer*arbeit nicht nur zu einer einseitigen Benachteiligung von Frauen*. Gleichzeitig werden auch die negativen Kosten für Männer* sowie die negierte und marginalisierte Diversität von Männern* in den Blick genommen.

5.2 Ansätze der Männer*arbeit

Männer*arbeit ist in ihrer Entstehung stark mit den Ausprägungen und Einflüssen der Männerbewegung verbunden. Sie entstand in Westdeutschland Mitte der 1970-er Jahre und wurde durch den Feminismus geprägt. Verschiedene Ansätze entwickelten sich in der Auseinandersetzung mit einem sich verändernden männlichen Selbstbild und den Anforderungen, mit denen die Frauen- die Männerbewegung konfrontierte. Anfang der 1990-er Jahre verdeutlichen sich

⁷ Hegemoniale Männlichkeit: Definition von Connell - „Hegemoniale Männlichkeit ist kein starr über Zeit und Raum unveränderlicher Charakter. Es ist vielmehr eine Form von Männlichkeit, die in einer gegebenen Struktur des Geschlechterverhältnisses die bestimmende Position einnimmt, eine Position allerdings, die jederzeit in Frage gestellt werden kann.“

vier Strömungen, die profeministische, die „Neue – Mann - Bewegung“, die spirituelle und die Männerrechtsbewegung / Maskulinismus. In den neuen Bundesländern kam es diesbezüglich Mitte der 1990-er Jahre zu den ersten Entwicklungen.

Heute sehen wir folgende Ansätze, die sich z. T. überschneiden:

- Antisexistische
- Profeministische
- Kritische
- Mythopoetische
- Maskulinistische (Männerrechtsbewegung)

5.3 Charakteristik der Männer*facharbeit

Durch die implizite und explizite Abwertung traditioneller Männlichkeit von Seiten der Gleichstellungsarbeit haben es Männer* oft schwer, sich vorbehaltlos der Position der Gleichstellungsarbeit anzuschließen. Schließlich dreht sich der Kern um die Kritik patriarchaler und männlich traditioneller Strukturen und Vormachtherrschaft. Hier als männlich gelesen eigene Positionen zu vertreten und für Veränderung offen zu sein, fordert Männer* in einem ganz besonderen Maße, da dies oft die eigene Identität betrifft.

Zudem ist die Gleichstellungsarbeit noch überwiegend in einem weiblich* dominierten Bereich der Gesellschaft angesiedelt. Männliche* Absolventen Sozialer Arbeit machen zum Beispiel gerade einmal 15 Prozent aus und Genderforschung wird oft aus einem feministischen Blickwinkel betrieben. Die kritische Männer*facharbeit kann die Brücke zur Einbindung der Männer* in die Gleichstellungsarbeit bieten, um alle Geschlechter am Prozess der Gleichberechtigung aktiv zu beteiligen.

5.4 Selbstverständnis

Kritische Männer*arbeit als Teil von Gleichstellungsarbeit sieht sich den allgemeinen Menschenrechten, einem humanistischen Menschenbild und einer Vielfalt in der Auffassung von Junge*-, Mann*- und Vater*sein verpflichtet. Sie positioniert sich deutlich gegen jegliche Diskriminierungsformen und steht für ein gleichberechtigte Teilhabe aller Geschlechter in einer pluralistischen Gesellschaft. Entsprechend grenzt sie sich von Akteur_Innen* und Bewegungen ab, die sich zu Lasten anderer Geschlechter profilieren oder sich in sonstiger Weise antidemokratisch, populistisch oder autokratisch geben.

5.5 Zielgruppen der Männer*facharbeit

5.5.1 Die primäre Zielgruppe

- Die Jungen* und Männer* selbst

Wollen wir Männer* erreichen, müssen wir sie in ihren jeweiligen Lebenswirklichkeiten abholen. Dies können sein - Männer* als: Väter*, Partner*, Sohn*, Enkel*, Arbeiter* oder Angestellter*. Des Weiteren sei Männern* in Übergängen eine besondere Aufmerksamkeit gewidmet, wie vom Übergang vom Mann* zum Vater*, vom Erwerbsleben in den Ruhestand. Hier finden wir Männer* häufig in Veränderungs- und auch Krisensituationen vor, in dem sich ihr Lebensinhalt grundlegend verändert (Arbeit, Versorgerrolle). Veränderungen haben dabei eine Katalysatorfunktion, wenn sie positiv bewältigt werden können.

5.5.2 Sekundäre Zielgruppen

- Frauen*, die den Zugang zu Jungen* und Männern* ermöglichen können (Motivator_Innen* und Infoträger_Innen*)

In der Praxis ist deutlich geworden, dass zu den traditionell nicht - männlichen Lebensbereichen ein Zugang über die Frauen* erreicht werden kann. Dies sind beispielsweise die Bereiche Soziale Kontakte, Beratung, Care und Familie.

- Fachkräfte, die mit Jungen* und Männern* arbeiten

Menschen, die Jungen* und Männer* als Adressaten* haben, können ebenso als Zielgruppe benannt werden. Durch das Bewusstwerden von einseitig tradierten Rollenvorstellungen, die unbewusst vermittelt werden, können Multiplikator_Innen* im Sozialbereich aktiv der Reduktion auf einseitige Rollenzuschreibungen entgegenwirken und so Jungen* wie Männern* mehr Möglichkeiten von Lebensentwürfen eröffnen und ganz grundsätzlich zu Bildung und Öffnung beitragen.

- Unternehmen und die Arbeitswelt als wichtiger Lebensbereich „männlicher“ Selbstdefinition

Im Kontext von Arbeit finden Männer* traditionell einen hohen Anteil an Selbstvergewisserung, Motivation und Stärkung der Selbstkompetenz. Fragen wie Vereinbarkeit Familie und Beruf, Teilzeitarbeit, Arbeitslosigkeit, Lebensplanung können hier Themen der Männer* aufgreifen und die im Arbeitsfeld gefundenen positiven Impulse auf weitere Lebensbereiche übertragen helfen. Innere und äußere Konflikte müssen dabei methodisch bearbeitet werden, um alternative Lösungsszenarien auszuprobieren und zu integrieren.

- **Politiker_Innen***

Um die Rahmenbedingungen für eine gelingende Männer*facharbeit bereitstellen zu können, sind ebenso Politiker_Innen* als Zielgruppe zu erreichen, denn nur durch entsprechende Fördermöglichkeiten und Unterstützungen aus der Politik können derartige Strukturen aufgebaut werden. Ferner muss Politik den Dialog der Geschlechter fördern und strukturelle Rahmenbedingungen so verändern, dass dies die Gleichberechtigung der Geschlechter voranbringt.

- **Gesellschaft mit ihren Rollenerwartungen**

Das Ziel der Arbeit mit Männern* besteht darin, auf traditionelle Benachteiligungen der Geschlechter aufmerksam zu machen, diese zu hinterfragen und Geschlechterrollen zu erweitern. Es soll so auf eine gesellschaftliche Veränderung hingewirkt werden. Denn nur durch das Verständnis aller an der Gesellschaft beteiligten Menschen ist es möglich, diese gleichberechtigt zu gestalten.

5.6 Fachlichkeit

5.6.1 Kritische Männer*arbeit beinhaltet:

- Wissen über Inhalte und Zusammenhänge von Geschlechter(de)konstruktionen sowie Rollenzuschreibungen
- Methodenkenntnis in der Erreichung der Zielgruppen und der Umsetzung der Inhalte
- Reflexionsbereitschaft und ständige Reflexion innerhalb des eigenen und gesellschaftlichen Veränderungsprozesses – Reduzierung von Doing - Gender Prozessen, Öffnung für eine Vielfalt von Männlich*keiten
- Selbstreflexion und Erweiterung männlicher* Sozialisationsprinzipien durch Entwicklung von ausbalancierten Männlichkeits*modellen
- Positionierung in diesem Prozess, um Entwicklungsprozesse der Männer*facharbeit selbst und im Austausch mit der Frauen*facharbeit sowie Facharbeit mit Fokus auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zu ermöglichen
- Praxisberatung und Theorieverschränkung, da viele Veränderungsprozesse in der Praxis ausprobiert und durch Wissenschaft kritisch begleitet werden sollten
- Politische Arbeit, um auf gesellschaftliche Strukturen und Veränderungsprozesse Einfluss zu nehmen

5.6.2 Aktuelle Arbeitsfelder der Männer*facharbeit

Sind unter anderem

- Jungen*arbeit
- Väter*arbeit
- Arbeit mit gewaltausübenden Männern*
- Arbeit mit gewaltbetroffenen Männern*
- Männer*beratung
- Männer*gesundheitsarbeit
- Migrationsarbeit

5.6.3 Aktuelle Themen der Männer*facharbeit

Sind unter anderem

- Selbstbild, Identität, Kultur, Lebensübergänge und Ressourcen
- Krisenintervention und –begleitung
- Work – Life – (Family) - Balance und Selbstfürsorge
- Care- und Sorgearbeit
- Migration und Fluchterfahrungen
- Ältere Männer*
- Sexualität und -entwicklung (Hetero-, Homo-, Inter-, Transsexualität)
- Auseinandersetzung mit Homophobie
- Gestaltung von Übergängen (Kita, Schule, Berufsausbildung, Mann* zum Vater*, Berufstätig zum Rentner* ...)

5.7 Vision

5.7.1 Herausforderung

Die größten Herausforderungen bestehen in der Veränderung kulturell geprägter Männlichkeit beziehungsweise Weiblichkeit. Hierbei spielen folgende Bereiche eine zentrale Rolle:

- Dualität der Geschlechter mit heterosexueller Normativität
- Zuschreibung von Männlichkeit und Weiblichkeit in Abgrenzung zueinander
- Männlichkeit = Externalisierung und Weiblichkeit = Internalisierung

- Heteronormativität der Anforderungen an Männer* beziehungsweise Frauen* unabhängig von Individualität
- Männliche* und weibliche* Macht und Herrschaft
- Gestaltung von Gegenwart und Zukunft in der Definition hegemonialer Männlichkeit
- Unterdrückung „unmännlicher“ Bedürfnisse
- Doing - Gender als Hindernis von Veränderungsprozessen
- Auflösung von Geschlechterzuschreibungen, wie Täter-Opfer, Macht-Ohnmacht, Externalisierung - Internalisierung

5.7.2 Ziele

Die Ziele der kritischen Männer*facharbeit sind die Auflösung dualistischer Geschlechterzuschreibungen und die damit verbundenen Einschränkungen aller Geschlechter. Darüber hinaus soll eine Erweiterung männlicher Identitätsvorstellungen erreicht werden, in denen das Ausprobieren und Finden der eigenen individuellen (männlichen*) Identität unter Achtung und Wahrung anderer geschlechtlicher Identitäten von zentraler Bedeutung ist. Dies führt zu einem Abbau hegemonialer Machtstrukturen und zu gleichen Lebensverwirklichungschancen und Ressourcen für Menschen unabhängig vom Geschlecht.

5.7.3 Aufbau von Unterstützungsstrukturen & -angeboten zur Erreichung der oben genannten Ziele

Dies gelingt in der Gesellschaft durch:

- Bewusstwerden von gelebten Einschränkungen aller Geschlechter
- Gesellschaftlichen Wandel denken und begleiten
- gesellschaftliche Rahmenbedingungen verbessern
- Vielfalt von Männlich*keiten sichtbar machen, Abwertung / Bewertung von bestimmten Männlich*keitskonzepten reduzieren – Vielfalt ermöglichen

Dies gelingt für Männer* durch:

- Männer* mit ihren Bedürfnissen ernst nehmen
- Frei- und geschützte Räume für Männer* initiieren und Austausch ermöglichen / fördern
- Bewusstmachen und Äußern von Bedürfnissen
- Männer* mit männer*untypischen Lebenserfahrungen und Lebensgestaltung (zum Beispiel Gewaltwiderfahrnisse, Ohnmachtserfahrungen, Geschlechtsvarianz ...) ernst nehmen und Angebote schaffen

- Männer* in der Veränderung begleiten
- Geschlechtsbewusste Beratungen für Männer* ausbauen und publizieren

Dies gelingt außerdem durch Austausch und Zusammenarbeit mit Frauen*facharbeit und der Facharbeit mit Fokus auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sowie dem Voranbringen gemeinsamer Vorstellungen.

5.8 Qualitätskriterien für die Männer*facharbeit

<u>Qualitätskriterium</u>	<u>Indikatoren</u>
Strukturqualität	
Männer*facharbeit ist konzeptionell verankert	<p>Angebote und Einrichtungen der Männer*facharbeit verfügen über verschriftlichte Konzeptionen, die sich auf den aktuellen Stand von Forschung und Fachdiskurs beziehen.</p> <p>Darüber hinaus gibt es Selbstaussagen, wie Leitbilder, welche die eigene Haltung zu Geschlecht und Geschlechterverhältnissen transportieren.</p>
Männer*facharbeit agiert professionell	<p>Angebote der Männer*facharbeit werden von qualifizierten Fachkräften entwickelt und umgesetzt.</p> <p>Methoden der Reflexion und Evaluation werden genutzt (zum Beispiel: Feedback, Supervision, Teambesprechungen, Klausuren) Mitarbeiter_Innen* sind geschlechterreflektiert ausgebildet.</p>
Männer*facharbeit verpflichtet sich zu einer stetigen Qualitätsentwicklung	<p>Angebote und Einrichtungen der Männer*facharbeit nutzen Methoden und Formate der Evaluation und Qualitätssicherung wie Supervision, Kollegiale Beratung und Organisationsentwicklung</p> <p>Mitarbeiter_Innen* in der Männer*facharbeit qualifizieren sich fortlaufend fachspezifisch weiter, dazu werden Fort- und Weiterbildung, Fachliteratur und die Beteiligung an aktuellen Fachdiskursen genutzt.</p>

<p>Männer*facharbeit sorgt für förderliche Bedingungen ihrer Mitarbeiter_Innen*.</p>	<p>In Angeboten und Einrichtungen der Männer*facharbeit sind Strukturen etabliert, die geeignet sind, Transparenz, Verantwortungsübernahme und Stabilität sicherzustellen. Dazu zählen Instrumente wie Organigramme, Stellenbeschreibungen, Mitarbeiter_Innen*gespräche, formalisierte Besprechungsformate, Fachstandards, Verfahrensabläufe etc.</p> <p>Personalentwicklung findet mit Rücksichtnahme auf individuelle Möglichkeiten und Grenzen der Mitarbeiter_Innen* statt. Sie thematisiert die Förderung von Gesundheit und personeller Kontinuität. Methoden und Formate der Teambildung beziehungsweise -entwicklung sind verankert und die Auseinandersetzung mit Kritik und individuellen Entwicklungsmöglichkeiten wird durch die Etablierung einer wertschätzenden Feedbackkultur gefördert.</p>
<p>Männer*facharbeit bietet geschützte Räume</p>	<p>In Angeboten und Einrichtungen der Männer*facharbeit gibt es Räume, die Sicherheit und Schutz ausstrahlen, damit sich Männer* mit sich selbst, ihren Identitätsentwürfen, inneren und äußeren Konflikten, aber auch mit gesellschaftlichen Zuschreibungen und Geschlechteranforderungen auseinandersetzen können. Damit sind sowohl reale als auch virtuelle Räume gemeint.</p>
<p>Männer*facharbeit unterstützt Männer* in ihrem individuellen Entwicklungsprozess</p>	<p>Sie begleitet Männer*, sich mit inneren und äußeren Konflikten auseinanderzusetzen, Begleitung ist wertschätzend und ergebnisoffen, akzeptiert die individuellen Entwicklungsschritte, stellt die Ressourcen in den Mittelpunkt, gibt Feedback und ermöglicht die Erweiterung eigener Entwicklungspotentiale, geht von einer positiv erfahrenen und von Gleichberechtigung getragenen Individualität und Gemeinschaft aus</p>

Prozessqualität	
Männer*facharbeit orientiert sich an den Bedarfen von Jungen* und Männern* und berücksichtigt gesellschaftliche Rahmenbedingungen	Die Bedarfe der Männer* werden mit geeigneten Mitteln erhoben, zum Beispiel durch Befragung, Auswertung empirischer Forschung, Praxis- und Expert_Innen*interviews.
Männer*facharbeit ist beteiligungsorientiert	Angebote der Männer*facharbeit enthalten Methoden und Sequenzen, mit denen sich Männer* an der Angebotsgestaltung beteiligen und diese mitgestalten können. Möglichkeiten der Rückmeldung zum eigenen Erleben der Angebote sind selbstverständlich.
Männer*facharbeit ist parteilich und emanzipatorisch	Männer* fühlen sich in ihren Interessen und Bedürfnissen sowie in ihrer individuellen Identitätsentfaltung gesehen und wertgeschätzt. Männer* sind befähigt, ihre Interessen und Wünsche wahrzunehmen, zu äußern und selbst dafür einzutreten.
Männer*facharbeit ist an Vielfalt orientiert.	In Angeboten der Männer*facharbeit findet eine Sensibilisierung für und Auseinandersetzung mit der Vielfalt des Mann*seins statt. Männer*facharbeit ist bestrebt, die Wertschätzung von Vielfalt auch im Kreis ihrer Akteur_Innen* und Mitarbeiter_Innen* sichtbar zu machen. Männer*facharbeit nimmt eine intersektionale Perspektive ein und ist sich der Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen bewusst.
Männer*facharbeit begrüßt unterschiedlichste Persönlichkeits- und Lebensentwürfe sowie geschlechtliche und sexuelle Vielfalt	In der Gestaltung von Räumen, Publikationen und sonstigen Mitteln der Außendarstellung zeigt sich eine Haltung, die Vielfalt betont, Diskriminierungen vermeidet und eine Einladung an alle Männer* ausdrückt. Damit verbunden ist ein reflektierter und bewusster Umgang mit (An-)Sprache.

<p>Einrichtungen und Projekte der Männer*facharbeit kooperieren miteinander sowie mit Einrichtungen und Projekten, die sich der geschlechterreflektierenden Arbeit verpflichtet fühlen</p>	<p>Es gibt Formate des fachlichen Austauschs die regelmäßig genutzt werden.</p> <p>Unterschiedliche Meinungen und Haltungen können gemeinsam ausgehalten und produktiv genutzt werden.</p> <p>Ein gemeinsames Verständnis von Gleichstellungsarbeit drückt sich auch in Kooperationsveranstaltungen und Kooperationsvereinbarungen aus.</p> <p>Kooperation benötigt Schutz und basiert auf der Gewissheit, nicht in wechselseitiger Konkurrenz zu stehen und auf einem Vertrauen, dass die eigene fachliche Entwicklung anerkannt und respektiert wird.</p> <p>Einrichtungen und Projekte der Männer*facharbeit verfügen und/oder entwickeln ein individuelles und abgegrenztes Profil hinsichtlich ihrer Themen- und Arbeitsschwerpunkte.</p>
<p>Männer*facharbeit agiert vernetzt</p>	<p>Angebote und Einrichtungen der Männer*facharbeit beteiligen sich aktiv in Netzwerken und Gremien der sozialpädagogischen, soziokulturellen und fachübergreifenden Arbeit. Sie bringen dort die Bedarfe und Perspektiven ihrer Adressaten* ein.</p>
<p>Mitarbeiter_Innen* in der Männer*facharbeit nehmen ihre eigene geschlechtliche Sozialisation und Identität in den Blick</p>	<p>Angebote und Einrichtungen der Männer*facharbeit pflegen eine Kultur der Selbstreflexion.</p> <p>Mitarbeiter_Innen* setzen sich mittels geeigneter Formate kritisch mit ihren eigenen Geschlechterbildern und Identitätsentwürfen auseinander.</p>
<p>Männer*facharbeit versteht sich als Teil soziokultureller Bildung und lebenslangen Lernens</p>	<p>Männer*facharbeit markiert sich selbst als Ort und Medium des Lernens. Adressat_Innen* und Mitarbeiter_Innen* teilen gemeinsame Lerner-</p>

	fahrungen hinsichtlich gesellschaftlicher (Ungleichheits-)Verhältnisse, Geschlechteranforderungen, Stereotypisierungen, innerer und äußerer Konflikte und damit verbundener Herausforderungen.
Gelingende Männer*facharbeit ist auf die Etablierung einer tragfähigen Beziehung angewiesen und strebt Kontinuität und Verbindlichkeit in den Angeboten an	Angebote der Männer*facharbeit sind gemäß der jeweils angestrebten Ziele auf eine längerfristige Dauer und Intensität hin angelegt.

6. Facharbeit mit Fokus auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

»Leben liebt Vielfalt und ist auf Variation hin ausgerichtet«

Simon Zobel (2015: 227)

6.1 Einleitung

Facharbeit umfasst - ganz wie es den queer - feministischen Theorien eigen ist – theoretische wie auch praktische Bewegungsebenen, die miteinander Hand in Hand gehen. Ziele einer heteronormativitätskritischen beziehungsweise sensiblen Haltung gegenüber sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sind vor allem: Respekt, Wertschätzung und Anerkennung sowie Gleichberechtigung.

Wichtige Mittel zur Umsetzung sind unter anderem:

- Sichtbarmachung geschlechtlicher und sexueller Vielfalt;
- Sichtbarmachung heteronormativer und damit diskriminierender Strukturen;
- Empowerment;
- Partizipation;
- Interessensvertretung gegenüber Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sowie die
- Sensibilisierung und Bildung

6.2 Theorie: definitorische Abgrenzungen und Positionierungen

6.2.1 Queer-feministische Theorien

Die umkämpften Ursprünge queer-feministischer Theorien liegen in den feministischen Kämpfen, die Geschlecht aus dessen kulturellem und sozialem Geworden-Sein heraus beschreiben, es damit beginnen zu dekonstruieren und es gleichzeitig in Verbindung zu Sexualität setzen und verstehen (vergleiche Engel 2002). Diese Ursprünge radikalisiert das Queere und setzt die Heteronormativität in ihrer Verwobenheit von Geschlecht und Sexualität in den Mittelpunkt. Queer-feministische Theorien thematisieren und problematisieren Heteronormativität, also vermeintliche Selbstverständlichkeiten und Vorstellungen zu Geschlechtskörpern, sexuellen Praxen und Politiken. Sie hinterfragen die damit verbundenen Identitätskonstruktionen und die zugrundeliegenden hegemonialen Gesellschaftsstrukturen und Herrschaftsverhältnisse. Diese gilt es nicht nur anzugreifen, zu destabilisieren und zu dekonstruieren, gleichsam benötigt es die Anerkennung der bestehenden Vielfalt sowie das Gestalten und den Kampf für neue, alternative Lebens- und Liebesformen.

6.2.2 Heteronormativität

Heteronormativität ist somit eine gesellschaftliche Struktur, die Menschen als vermeintlich „Andere“ positioniert und damit diskriminiert, abwertet und unterschiedlichsten Formen der Gewalt aussetzt. Wir verstehen sie als Herrschaftsverhältnis, das „Heterosexualität als Norm der Geschlechterverhältnisse (setzt), die Subjektivität, Lebenspraxis, symbolische Ordnung und das Gefüge der gesellschaftlichen Organisation strukturiert. Die Heteronormativität drängt die Menschen in die Form zweier körperlich und sozial klar voneinander unterschiedener Geschlechter, deren sexuelles Verlangen ausschließlich auf das jeweils andere gerichtet ist“ (Wagenknecht 2007: 17). Sie ist eine institutionalisierte Struktur, die Abweichung und Norm definiert, hierarchisch sortiert und entsprechend gewertet behandelt. Diese machtvolle und reproduzierende Struktur gibt vor, was „angemessenes“ Sozialverhalten, „gesunde“ Körper und „normale“ Geschlechtsidentitäten seien und schafft beziehungsweise fundiert gleichsam „den Glauben an die Natürlichkeit, Eindeutigkeit und Unveränderbarkeit von Geschlecht und sexueller Orientierung“ (Hartmann & Klesse 2017: 9).

6.2.3 Queere Offenheit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt

Historisch verortet entstanden die ersten queeren Emanzipationsbewegungen in den USA. „Es waren (...insbesondere) '(S)chwarze und Drag Queens / Transgender of colour aus der Arbeiterklasse“, die schon in den 1960-er Jahren den Widerstand gegen das heteronormative Zwangssystem trugen und „sich in Abgrenzung zu weißen Mittelklasse - Schwulen und Lesben ‚queer‘ nannten, lange bevor deren akademische Nachfahren sich diese Identität aneigneten“ (Hartaworn zitiert nach Voß & Wolter 2013: 28). Beispiele dafür lassen sich nicht nur in den Revolten und Unruhen in der New Yorker Christopher Street finden, sondern auch in den solidarischen Kämpfen von insbesondere obdachlosen Jugendlichen, Sexarbeiter*innen als auch Schwarzen trans* Frauen, die sich gemeinsam gegen die vorherrschende Polizeiwillkür in den 1960-er Jahren in San Francisco zur Wehr setzten. Queer an diese Geschichte anknüpfend als „verquer“, „pervers“ zu verstehen zeitigt eine konzeptionelle Offenheit: seine Bedeutungen verschieben sich stetig und bedürfen permanenter Aushandlungen. Eine mögliche Fixierung, die queer zutiefst widerspricht, wird unterbunden, gleichzeitig können auch bisher marginalisierten Bedeutungen und/oder Menschen Zugang erhalten. Die Verbindung von queeren und feministischen Theorien zu Queer-Feminismus hat dabei den Vorteil, dass der Fokus der Denk_Bewegung auf dem gegenseitigen Konstituierungsverhältnis von Geschlechterdifferenz und (Hetero)Sexualität liegt, die beide sowohl hierarchisierend als auch normativ wirken. Gleichzeitig „ist eine Arbeitsteilung in Frage gestellt, die feministischen Ansätzen die analytische Kategorie Geschlecht und queeren Ansätzen die Kategorie Sexualität zuweist, da mittels einer solchen weder die Heterosexualisierung von Geschlecht noch die Relevanz der Geschlechterhierarchie für die soziale Organisation von Sexualität theoretisiert werden können“ (Engel 2002: 10). Schlussendlich wird mit einer queer - feministischen Positionierung ein größtmöglich uneingeschränkter Blick auf Heteronormativität möglich. Zudem werden Anknüpfungen an gesellschaftliche Komplexitäten durch die konzeptionelle Offenheit, Flexibilität und Breite von Queer - Feminismus an Theorien zu Intersektionalität und deren Facetten wie Klassismus, Rassismus, Ableismus et cetera und zu Ökonomiekritik geschaffen.

6.3 Praxis

6.3.1 Adressat*innen

Da die Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ein Querschnittsthema ist, sind die Adressat*innen dieser Arbeit entsprechend vielfältig. Diese richtet sich dabei insbesondere an:

- LSBTIAQ*: hier vor allem Beratungs-, Bildungs- und Begegnungsangebote, Förderung von Partizipation und Empowerment;
- eine allgemeine Öffentlichkeit: hier vor allem Sensibilisierung mit Blick auf Diskriminierungen und Ungleichheitsstrukturen, Bildungsangebote;
- Multiplikator*innen: hier vor allem Weiterbildungen und Sensibilisierung im schulischen und außerschulischen Bildungsbereich, in der Kinder- und Jugendhilfe sowie im Sport;
- Entscheidungsträger*innen: hier vor allem Weiterbildungen, Sensibilisierung in den Bereichen und Fachexpertise für die Bereiche Politik und Verwaltung.

6.3.2 Der Bezug zu den Menschenrechten

Die Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ist Arbeit für die Erfüllung der allgemeingültigen Menschenrechte und beruht damit auf dem angeborenen Recht aller Menschen auf Freiheit, Würde und Gleichstellung. In ihrer Erklärung „Sexuelle Rechte“ weist die International Planned Parenthood Federation (2009) – eine weltweite Bewegung nationaler Nichtregierungsorganisationen – mehrere Grundsätze aus: „Sexualität ist ein wesentlicher Teil der Persönlichkeit jedes Menschen. Aus diesem Grund müssen positive Rahmenbedingungen geschaffen werden, innerhalb derer jeder Mensch alle sexuellen Rechte als Teil seiner Entwicklung in Anspruch nehmen kann.“ (ebenda: 9) Dazu gehört auch das Recht, vor jeder Form von Gewalt und Schaden geschützt zu sein: „Die Sicherstellung sexueller Rechte für alle Menschen bedeutet auch ein Bekenntnis zur Freiheit und zum Schutz vor Schaden.“ (ebenda: 10) Die Arbeit für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt dient in diesem Sinne der Gewaltprävention. „Zu sexualitätsbezogener Gewalt gehören sowohl Gewalt und Missbrauch körperlicher, verbaler, psychologischer, ökonomischer und sexueller Art als auch Gewalt gegen Individuen aufgrund von Geschlecht, Alter, Gender, Gender-Identität, sexueller Orientierung, Familienstand, sexueller Entwicklung oder tatsächlichem oder unterstelltem Sexualverhalten, Sexualpraktiken oder der Art

und Weise, wie sie ihre Sexualität ausdrücken.“ (ebenda) Sexualität ist ein wesentlicher Aspekt des menschlichen Daseins – und zwar unabhängig von der Reproduktion. „Das Recht, Sexualität unabhängig von Reproduktion und Reproduktion unabhängig von Sexualität zu erfahren und leben zu können, muss geschützt werden.“ (ebenda: 9)

Es gilt, mit der Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt den Schutz und die Förderung sexualitäts- und geschlechtsbezogener Menschenrechte umzusetzen. Positive Rahmenbedingungen, die es allen Menschen ermöglichen, ihre sexuellen und geschlechtlichen Rechte in Anspruch zu nehmen, bilden die Grundlage, um aktiv an ökonomischen, sozialen, kulturellen und politischen Entwicklungsprozessen teilnehmen zu können. „Sexualität ist ein Aspekt des menschlichen und sozialen Lebens, an dem stets Körper, Geist, Politik, Gesundheit und Gesellschaft beteiligt sind.“ (ebenda)

Der Erfüllung dieser Rechte stehen wirkungsvolle Macht- und Herrschaftsstrukturen entgegen, die eng miteinander verknüpft sind: die binäre Geschlechterordnung, Heteronormativität, Kapitalismus, Patriarchat, Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Klassismus, Ableismus, Lookismus sowie Ageismus (vergleiche Kapitel Politischer Anspruch ab Seite 9). Eine queer-feministisch ausgerichtete Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt kritisiert diese Strukturen beziehungsweise Herrschaftsdiskurse, arbeitet auf ihre Überwindung hin und gestaltet alternative Liebes- und Lebensformen.

6.3.3 Arbeitsweisen

Die Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt orientiert sich an den in Kapitel 3 (Politischer Anspruch) geschilderten Arbeitsweisen und Zielen politischer Arbeit.

6.3.4 Arbeitsschwerpunkte

Vergleichbar mit der Frauen*- und der Männer*facharbeit bilden auch in der Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt Sensibilisierung- und Bildungs-, Beratungs-, Begegnungs- sowie kulturelle Angebote und fach-politische Arbeit die Schwerpunkte.

- **Beratung**
darunter verstehen wir die verschiedenen Formen der psychosozialen Beratung, Begleitung und Unterstützung zu allen Fragen rund um sexuelle

und geschlechtliche Vielfalt. Themen können unter anderem sein: Trans- und Intergeschlechtlichkeit, sexuelle Orientierung, Diskriminierungserfahrungen, Coming Out, Kontaktsuche zu Selbsthilfegruppen, Kultur- oder Freizeitangeboten. Ziel ist es, Menschen in ihren unterschiedlichen Lebens- und Liebensweisen und in ihrem Sein zu stärken, sie in ihren Problemlagen zu unterstützen, sie bei Lösungsfindungen zu begleiten und dabei Strukturen ihres direkten Lebensumfeldes mit einzubeziehen.

- **Sensibilisierung und Bildung**

je nach Adressat*innengruppe, Interessenlage, Vorwissen etc. unterscheiden sich die Sensibilisierungs- und Bildungsangebote. Themen können unter anderem sein: Wissensvermittlung zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt, Reflexion von unterschiedlichen Lebensentwürfen – insbesondere zu Sexualität, Liebe, Partner*innenschaft, respektvoller und anerkennender Umgang mit vielfältigen Sexualitäten und Geschlechtern in Kita, Schule und / oder Unternehmen. Ziel ist es dabei immer, sowohl Wissen zu vermitteln, Auseinandersetzung, Austausch und Reflexion anzuregen, Diskriminierung abzubauen, Toleranz und Akzeptanz zu fördern und Handlungsorientierung zu geben sowie Handlungsmöglichkeiten zu erweitern. Angewandte Methoden, als auch Theorien, sind den Adressat*innen angepasst und bedienen sich unterschiedlicher Forschungs- und Praxisfelder, wie der Antidiskriminierungsarbeit, den queer - feministischen, feministischen und menschenrechtsbasierten Theorien.

- **Begegnung**

ist von großer Bedeutung und kann unterschiedlich gestaltet sein – in Abhängigkeit der Ziele und Bedürfnisse der Anleitenden sowie der Gruppenteilnehmer*innen. Allen gemein ist, dass die Schaffung von Möglichkeiten und Räumen zum Austausch von Erfahrungen und Erlebnissen im Mittelpunkt steht, wobei Mitbestimmung und Selbstwirksamkeitserfahrung sowie Empowerment eine bedeutende Rolle spielen.

- **Kulturelle Angebote**

sie decken eine breite Palette an Möglichkeiten ab - angefangen bei Lesungen oder Filmabenden bis hin zu politischen Aktivitäten und Einmischungen wie beispielsweise Stickergestaltung oder Demonstrationen. Zentrale Punkte bei all diesen Angeboten sind die Stärkung der Sichtbarkeit von Personengruppen und ihrer Anliegen sowie Begegnung und Austausch.

- **Fach - politische Arbeit**

Ziel ist ein Ende der gesellschaftlichen, ökonomischen, medizinischen und rechtlichen Diskriminierung von Menschen, die nicht der heteronormativen und / oder der binären Geschlechterordnung entsprechen. Um dies zu erreichen, wirken die Organisationen in Netzwerken und Arbeitsgemeinschaften und richten ihre Forderungen an Entscheidungsträger*innen aus Politik, Verwaltung, Wirtschaft und Medizin. Sie beteiligen sich an fachlichen Diskursen und gestalten diese mit.

Bei der konkreten Umsetzung dieser Arbeitsschwerpunkte sind insbesondere in Hinblick auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt zudem unter anderem folgende Themen beziehungsweise Dimensionen zu beachten:

Intersektionalität

Die Arbeit für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt beruht daneben auf einer intersektionalen Perspektive. Dieses Konzept beschreibt die Verschränkung verschiedener Strukturkategorien (Geschlecht, Herkunft, Klasse, Religion, Nationalität, Alter et cetera), die Ungleichheit hervorbringen. Diskriminierungsformen wie Rassismus, Antisemitismus, Sexismus, Antifeminismus, Homo-, Trans*- und Inter*feindlichkeit, Ableismus oder Klassismus addieren sich nicht nur in einer Person, sondern führen zu eigenständigen Diskriminierungsformen und -widerfahrnissen. Sie müssen daher – auch und gerade in der Beratungs- und Bildungsarbeit – in ihren Verschränkungen und Wechselwirkungen analysiert und verstanden werden. Keine dieser Strukturkategorien stehen und wirken nur für sich alleine, sondern immer auch im Zusammenspiel mit den anderen. So werden gesellschaftliche Machtverhältnisse mitkonstituiert. Die Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt darf also nicht ausschließlich die Kategorien Sexualität und Geschlecht (Heteronormativität) in den Blick nehmen, sondern muss immer auch die anderen Kategorien mit betrachten, will sie die multiplen Ungleichheits- und Unterdrückungssysteme verstehen und bekämpfen.

Sprache

Verschiedenheit von Menschen benötigt auch Verschiedenheit, die sich in der genutzten Sprache wiederfindet und darin zum Ausdruck kommt. Die bewusst genutzte und reflektierte Sprache unterstützt, Menschen sowie Positionierungen sichtbar zu machen und Diskriminierungen abzubauen. Von besonderer Bedeutung ist deshalb auch die Art der Ansprache der Adressat*innen. Menschen, die sich außerhalb der binären Geschlechterordnung verorten, deren

Geschlechtsidentität fluide ist oder die aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes falsche Zuordnungen erfahren, werden in ihrem Alltag sprachlich fortdauernd unsichtbar gemacht, missgendet und diskriminiert. Vor dem Hintergrund dieser alltäglichen Abwertungs- und Unsichtbarkeitserfahrungen muss eine professionelle Facharbeit sensibel mit Sprache umgehen, da sie andernfalls Menschen ausschließt, die sie eigentlich adressiert. Wichtigster Bezugspunkt ist dabei immer die Selbstbezeichnung der Adressat*innen. Diese muss entsprechend nachgefragt werden, wenn Sprache nicht schon von vorn herein inklusiv gestaltet wird. Zudem ist es wichtig, die wissenschaftlichen und öffentlichen Diskurse um gendergerechte Sprache stetig mitzuverfolgen und offen für sprachliche Neuerungen zu sein. Wir sind neugierig auf Erfindungen von sprachlichen Formen und wir laden dazu ein, eine fehlerfreundliche und experimentelle Haltung einzunehmen, um uns gemeinsam auf die Suche nach neuen Identifikationsmöglichkeiten und Handlungsspielräumen zu begeben – immer im Wissen, dass allein „[d]ie Grenzen meiner Sprache (...) die Grenzen meiner Welt“ (Degele 2004: 35) sind.

Schutzräume

Die Zielgruppen der Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sind in ihrem Alltag vielfach von Gewalt und Diskriminierung betroffen. Umso wichtiger ist es, im Rahmen der Arbeit Schutzräume zu eröffnen, in denen sich die Klient*innen beziehungsweise Nutzer*innen öffnen, austauschen und entfalten können. So umfasst die Arbeit neben offenen Formaten, die für alle Menschen zugänglich sind, auch geschlossene Formate, zum Beispiel bei Workshops, die ausschließlich für FLINT (Frauen*, Lesben, inter*, non-binary und trans*) angeboten werden. Auch Selbsthilfegruppen und Begegnungsangebote für speziell abgegrenzte Personengruppen gehören dazu.

Sprechen mit statt sprechen über

Insbesondere bei marginalisierten und vielfach diskriminierten und von Gewalt betroffenen Menschen ist es wichtig, sie selbst sprechen zu lassen, statt über sie zu sprechen. Dies gilt für alle Arbeitsschwerpunkte der Arbeit für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. So ist es sinnvoll, dass Beratungs-, Bildungs-, Begegnungs- sowie kulturelle Angebote und politische Arbeit auch von Menschen gemacht werden, die selbst nicht cis - geschlechtlich und / oder heterosexuell sind. Hier geht es darum, Sichtbarkeit herzustellen, Raum zu geben, und Anliegen und Forderungen der Menschen Gehör zu verschaffen, die von Ausgren-

zungen betroffen sind. Cis - geschlechtliche und / oder heterosexuelle Menschen können sog. Allies sein, also auf Nachfrage unterstützen, sollten jedoch nicht die Agenda setzen oder bei ihrer Verwirklichung im Vordergrund und ungefragt agieren.

6.4 Konfliktlinien und Visionen

Die Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt bewegt sich in der Wahrnehmung einiger Akteur*innen der Frauen*- und Männer*facharbeit zu dieser in einem Spannungsfeld. Teilweise ist Frauen*facharbeit von einem differenzfeministischen Grundverständnis geprägt. Dieses basiert auf der Annahme der grundsätzlichen Unterschiedlichkeit von Frauen* und Männern* und zielt auf eine gesellschaftliche Aufwertung von Weiblichkeit, die wirtschaftliche, politische und juristische Gleichberechtigung von Frauen* sowie den Abbau jeglicher (struktureller) Formen von Diskriminierung und Gewalt.

Weitere Konfliktlinien finden sich in der Anerkennungspolitik und in aktivistischen Bewegungen für Gleichstellung und Gleichberechtigung von LSBTIAQ*. Beispielhaft sei die Linie zwischen einerseits der Forderung nach Assimilation in bestehende Rechtsinstitutionen wie der Ehe und andererseits der Forderung nach Veränderung und Erweiterung des Verständnisses von Sorge- und Pflegearbeit benannt.⁸ Die Frage lautet zugespitzt: Ist die Eingliederung und damit Gleichstellung in eine grundsätzlich diskriminierende Struktur (wie zum Beispiel die Ehe, die andere Beziehungsformen rechtlich und finanziell benachteiligt) erstrebenswert? Oder sollte es nicht vielmehr darum gehen, eine solche Institution an sich in Frage zu stellen und zu überwinden? Kurz hieße das: entweder Assimilation in die Norm oder Hinterfragen und Umgestalten dieser Norm. Zudem verlaufen Konflikte entlang von rassistischen und nationalistischen Diskursen. So werden beispielsweise die erkämpften Rechte für LSBTIAQ* als Teil der Aufklärung der westlich-europäischen Länder repräsentiert, die es gegen eine anonymisierte, einwandernde Masse – insbesondere aus dem arabisch-islamischen Raum – zu verteidigen gelte. Differenzierungen und Analysen weichen Verallgemeinerungen.⁹

⁸ Ausführlicher beschäftigen sich damit unter anderem Heike Raab (2011) und Heinz-Jürgen Voß (2013).

⁹ Hier sei unter anderem auf Jin Haritaworn (2009), Koray Yılmaz-Günay (2011) und Zülfukar Çetin und Heinz-Jürgen Voß (2016) sowie Heinz-Jürgen Voß und Salih Alexander Wolter (2013) verwiesen.

Die Arbeit für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt fußt hingegen auf einem dekonstruktivistischen, queer-feministischen Verständnis der Verknüpfung von Sexualität und Geschlecht. Grundlage dessen bildet das Verständnis dieser als gesellschaftlich konstruierte, kulturell und historisch heteronormativ geprägte Kategorien, die somit veränderbar sind. Die Zuweisung von Menschen in die Kategorien „Frau“ und „Mann“ werden als patriarchales, heteronormatives Konstrukt (nicht als biologische Tatsache) verstanden, welches es aufzulösen gilt. Nur so können die daraus resultierenden strukturellen Ungleichheiten, Diskriminierungen und Benachteiligungen von Menschen mit vielfältigen Sexualitäten und / oder Geschlechtern bekämpft werden.

Des Weiteren geht mit der Ausweitung von Adressat*innengruppen über Cis - Frauen* hinaus oftmals die Befürchtung einher, das Subjekt „Frau“ ginge in politischen Auseinandersetzungen (einmal mehr) verloren. Das häufig als gemeinsamer Kampfbegriff und als verbindend erinnerte und erzählte „Wir Frauen“ scheint brüchig zu werden und eine Öffnung für queere Zielgruppen wird zum Teil als Angriff erlebt, mit der die über Jahrzehnte hart erkämpften Errungenschaften der Frauen*, das Konzept „Frau“ aufzuwerten, in Frage gestellt wird. Wenn die Arbeit nicht nur auf die Interessen von Frauen*, sondern auch von inter*, non-binären und trans* Menschen abstelle, würden die Frauen* erneut aus dem Blickfeld geraten. Die von ihnen erlebte individuelle wie strukturelle Diskriminierung und Gewalt würde unspezifisch werden und Interessen der unterschiedlichen Personengruppen würden gegeneinander ausgespielt.

Ziel der Arbeit für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ist jedoch, dies nicht zuzulassen. Sie erkennt ein Nebeneinander verschiedener Ansätze queer- / feministischer Theorie und Praxis als wertvoll an und zielt darauf ab, Kämpfe zu verbinden und miteinander solidarisch zu sein. Eine (zeitweise) Öffnung von Räumen muss nicht bedeuten, den Anspruch, Schutz- und Entwicklungsraum zu sein, aufgeben zu müssen, denn ein Raum kann für viele unterschiedliche Menschen Schutz und Entwicklung bieten. Eine Organisation kann für unterschiedliche Menschen Partei ergreifen, ohne diese Unterstützung dabei gleichzeitig anderen Menschen zu entziehen. Eine kritische Reflexion der eigenen Arbeit sowie auch der Arbeit anderer Organisationen bleibt dabei die Basis qualitativ hochwertiger Facharbeit. Jedoch sollten für eine gute Bündnisarbeit Kritik solidarisch geäußert und Differenzen und Konflikte offen thematisiert werden. Denn: Vielfalt ist nicht nur ein Gebot von Geschlecht und Sexualität, sondern auch für Ziele, Arbeitsweisen und Methoden der Facharbeit.

Feministische und queere Forderungen sind u. a. das Ende der Gewalt gegen Frauen* und LSBTIAQ*, Vielfalt und Selbstbestimmung, soziale Sicherheit, reproduktive Rechte, ein Ende des Hurenstigmas sowie eine emanzipatorische und klar antirassistische Politik. Mit der Arbeit setzen wir uns für eine Gesellschaft ein, in der sich alle Menschen unabhängig von Geschlecht, Alter, Gesundheit, Herkunft, Religionszugehörigkeit, Bildung, sozio - ökonomischen Voraussetzungen, sexueller Orientierung und ihrer Lebensweise frei, ohne Diskriminierung und Gewalt entfalten können. Wir unterstützen Menschen unter Beachtung ihrer individuellen Bedarfe auf ihrem Weg zu einer selbstbestimmteren Lebens- und Lebensweise und bekämpfen strukturelle Diskriminierung. Für eine Welt, in der wir ohne Angst verschieden sein können! Für eine Welt, in der wir den Konflikten nicht mit einer Kultur des Verschweigens und Ignorierens, des Unterdrückens und Banalisierens begegnen, sondern im offenen und ehrlichen Austausch über unsere individuellen Hinter- und Beweggründe.

6.5 Kriterien, Indikatoren und deren Spezifizierung in der Facharbeit

Es folgt eine Übersicht über eine Auswahl von möglichen Kriterien der Beurteilung der Qualität einer auf sexuelle und geschlechtliche Vielfalt ausgerichteten Facharbeit. Dabei ist diese Aufzählung nicht abschließend und sie muss an das jeweilige Angebot in seinem Kontext angepasst werden.

<u>Kriterium</u>	<u>Indikatoren</u>	<u>Spezifizierungen zu den Indikatoren</u>
Sichtbarmachung, Sensibilisierung und Bildung in Bezug auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt sowie auf heteronormative und damit diskriminierende Strukturen	Bildungsarbeit für eine allgemeine Öffentlichkeit sowie Multiplikator*innen: Wissensvermittlung, Auseinandersetzung, Austausch und Reflexion zu	Orientierung an theoretischen und praktischen Ansätzen der Antidiskriminierungsarbeit, den queer - feministischen, feministischen und menschenrechtsbasierten Theorien
	<ul style="list-style-type: none"> ▪ sexueller und geschlechtlicher Vielfalt ▪ unterschiedlichen Lebensentwürfen – insbesondere zu Sexualität, Liebe, 	<p>Einbindung intersektionaler Perspektiven: Thematisierung, Analyse und Berücksichtigung der Verschränkungen und Wechselwirkungen unterschiedlicher Diskriminierungsformen</p> <p>Problematisierung vermeintlicher Selbstverständlichkeiten und heteronormativer Vorstellungen zu Geschlechtskörpern, sexuellen Praxen und Politiken</p>

Kriterium	Indikatoren	Spezifizierungen zu den Indikatoren
	<p>Partner*innen-schaft</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ heteronormativen Diskriminierungs- und Herrschaftsverhältnissen ▪ respektvollem und anerkennendem Umgang mit vielfältigen Sexualitäten und Geschlechtern 	<p>Hinterfragen heteronormativer Identitätskonstruktionen und der zugrunde liegenden hegemonialen Gesellschaftsstrukturen und Herrschaftsverhältnisse</p> <hr/> <p>Förderung von Toleranz und Akzeptanz gegenüber LSBTIAQ* in der Gesellschaft</p> <hr/> <p>Gewaltpräventionsarbeit</p> <hr/> <p>Adressat*innengerechte Anwendung von Methoden und Theorien</p>
	<p>Sensibilisierende Öffentlichkeitsarbeit: Publikationen, Informationsmaterial, Aufklärungskampagnen</p>	<p>Geschlechtersensible und -gerechte Sprache:</p> <p>Unterstützung, Menschen und Positionierungen sichtbar zu machen und Diskriminierungen abzubauen; wichtigster Bezugspunkt: Selbstbezeichnung der Adressat*innen; Gebot: Offenheit für neue Entwicklungen und Nähe zu wissenschaftlichen und aktivistischen Diskursen; Anspruch: fehlerfreundliche und experimentelle Haltung gegenüber neuen sprachlichen Formen</p> <hr/> <p>Sprechen mit LSBTIAQ* statt sprechen über LSBTIAQ*:</p> <p>Herstellung von Sichtbarkeit; Raum geben; Anliegen und Forderungen von Diskriminierung Betroffener Gehör verschaffen; Cis - geschlechtliche, heterosexuelle Menschen können sogenannten Allies, also Unterstützer*innen, sein, sollten jedoch niemals die Agenda setzen oder bei ihrer Verwirklichung im Vordergrund und ungefragt agieren</p>

Kriterium	Indikatoren	Spezifizierungen zu den Indikatoren
Empowerment von LSB-TIAQ*	Beratungsangebote mit und für LSBTIAQ*: verschiedene Formen der psychosozialen Beratung, Begleitung und Unterstützung zu allen Fragen rund um sexuelle und geschlechtliche Vielfalt, unter anderem: Trans- und Intergeschlechtlichkeit, sexuelle Orientierung, Diskriminierungserfahrungen, Coming Out, Kontaktsuche zu Selbsthilfegruppen, Kultur- oder Freizeitangeboten	<p>Problematisierung vermeintlicher Selbstverständlichkeiten und heteronormativer Vorstellungen zu Geschlechtskörpern, sexuellen Praxen und Politiken</p> <p>Hinterfragen heteronormativer Identitätskonstruktionen und der zugrundeliegenden hegemonialen Gesellschaftsstrukturen und Herrschaftsverhältnisse = Heteronormativitätskritik</p> <p>Intersektionale Perspektive in Abhängigkeit der Zielgruppe(n): Mehrsprachigkeit, leichte Sprache, Lesbarkeit etc.</p>
	Bildungsangebote mit und für LSBTIAQ*: Wissensvermittlung, Auseinandersetzung, Aus-	<p>Stärkung von LSBTIAQ* in ihren unterschiedlichen Lebensweisen</p> <p>Unterstützung von LSBTIAQ* in ihren Problemlagen</p> <p>Intersektionale Perspektive (siehe oben)</p> <p>Begleitung von LSBTIAQ* bei Lösungsfindungen unter Einbezug von Strukturen ihres direkten Lebensumfeldes</p> <p>Schaffung von Schutzräumen für LSBTIAQ*: Schutz vor Gewalt und Diskriminierung im Beratungskontext, zum Beispiel durch Gewährleistung der Anonymität der Klient*innen, als auch in Begegnungsangeboten, zum Beispiel in adressat*innen - homogenen Angeboten zum Austausch unter Peers</p> <p>LSBTIAQ* Handlungsorientierung geben und Handlungsmöglichkeiten erweitern</p> <p>Intersektionale Perspektive (siehe oben)</p>

<u>Kriterium</u>	<u>Indikatoren</u>	<u>Spezifizierungen zu den Indikatoren</u>
	<p>tausch und Reflexion, unter anderem zu sexueller und geschlechtlicher Vielfalt und Reflexion von unterschiedlichen Lebensentwürfen</p>	<p>Adressat*innengerechte Anwendung von Methoden und Theorien</p> <hr/> <p>Orientierung an theoretischen und praktischen Ansätzen der Antidiskriminierungsarbeit, den queer-feministischen, feministischen und menschenrechtsbasierten Theorien</p> <hr/> <p>Schaffung von Schutzräumen für LSB-TIAQ*: Schutz vor Gewalt und Diskriminierung, zum Beispiel durch geschlossene Bildungsformate, die ausschließlich für bestimmte Personengruppen zugänglich sind</p>
	<p>Begegnungsangebote mit und für LSBTIAQ*: Peer – to – Peer - Erfahrungsaustausch, Vernetzung, Freizeitgestaltung, kulturelle Angebote</p>	<p>Adressat*innengerechte und bedürfnisorientierte Zielsetzung und Gestaltung der Angebote</p> <hr/> <p>Schaffung von Schutzräumen für LSB-TIAQ*: Schutz vor Gewalt und Diskriminierung, zum Beispiel durch geschlossene Gruppen, die ausschließlich für bestimmte Personengruppen zugänglich sind</p>
<p>Partizipation von LSB-TIAQ*</p>	<p>bereichsübergreifend</p>	<p>Interessierten Personen Ressourcen (Wissen, Informationen, Geld, Räume, Öffentlichkeitsarbeit) zur Verfügung zu stellen, um ihren Aktivismus zu ermöglichen und zu unterstützen</p> <hr/> <p>Vernetzung von Personen, Gruppen und Institutionen zur partizipativen Arbeit</p> <hr/> <p>Innerhalb der Projekte: Anpassung der Facharbeit an rückgemeldete Bedarfe der Klient*innen und Nutzer*innen</p>

<u>Kriterium</u>	<u>Indikatoren</u>	<u>Spezifizierungen zu den Indikatoren</u>
Interessens- vertretung ggü. Politik, Wirtschaft und Gesell- schaft	Arbeit in Gremien und Netzwerken: Interessens- vertretung und Reprä- sentanz von LSBTIAQ* so- wie ihrer Anliegen	Schutz und Förderung sexualitäts- und geschlechtsbezogener Men- schenrechte
		Gewaltpräventionsarbeit
		Abbau von struktureller Diskriminie- rung gegenüber LSBTIAQ* in den Be- reichen Wirtschaft/Arbeit, Recht, Me- dizin
		Förderung von Toleranz und Akzep- tanz ggü. LSBTIAQ* in Politik, Wirt- schaft und Gesellschaft
		Fachberatung: für Ak- teur*innen in den Berei- chen Politik, Wirtschaft, Verwaltung, Wissen- schaft und Kunst
Sensibilisierende Öffent- lichkeitsarbeit: Informa- tions- sowie politische Kampagnen, Aktionen		Geschlechtersensible und -gerechte Sprache (siehe oben)
		Sprechen mit LSBTIAQ* statt sprechen über LSBTIAQ* (siehe oben)
		Intersektionale Perspektive in Abhän- gigkeit der Zielgruppe(n): Mehrspra- chigkeit, leichte Sprache, Lesbarkeit et cetera.

Weiterführende Links und Glossare, Quellen- und Literaturnachweise siehe An-
lage II

7. Anlagen

7.1 Anlage I - „Theoretische Grundlagen, Erläuterungen zum „Politischen Anspruch“

Gesellschaftspolitische Analyse

Allumfassende Grundlage von Unterdrückungsstrukturen bildet die kapitalistische Wirtschaftsordnung, die unter anderem auf abhängiger Lohnarbeit und individuellem Gewinnstreben basiert und mit der die Herrschaft von Menschen über Menschen verknüpft ist. Weltumfassende Ausbeutungsverhältnisse sowie Macht- und Wohlstandsgefälle sind Kennzeichen dieses Systems. Ausgebeutet werden insbesondere Frauen*, die nach wie vor einen Großteil unbezahlter Sorge- und Familienarbeit leisten und gleichzeitig durch eine große Lohnlücke diskriminiert und ökonomisch an den Rand gedrängt werden. Dies ist nur möglich, wenn der sozialen Ordnung eine Binarität von Geschlecht zugrunde liegt.

Hier setzt eine **feministische Kapitalismuskritik** an. Sie untersucht die Einbettung ökonomischer Prozesse in die Geschlechterhierarchie und eröffnet folgende zentrale Fragen:

- Welche Bedeutung haben Bindung und Sozialität für eine ökonomische Organisation, die auf individueller Nutzenmaximierung gründet?
- Wie verhalten sich individuelle Nutzenmaximierung und gesellschaftliche Verantwortung zueinander?
- Wer trägt die Folgekosten in einem ökonomischen System, das Bindung als Voraussetzung für Sozialität und Verantwortung – für die Gesundheit und das Wohlergehen von Menschen, für den Zustand der natürlichen Umwelt, für globale Gerechtigkeit – grundsätzlich ausblendet und in den Bereich des Nicht-Ökonomischen verweist?

Grundlegendes Problem ist, dass die Reproduktion der Gesellschaft als soziales und politisches, nicht aber als ökonomisches Phänomen aufgefasst wird. Feministische Analysen des Kapitalismus hingegen machen die Soziale Reproduktion zum Ausgangspunkt ihrer Untersuchungen, das heißt die gesellschaftliche Organisation der (Wieder-)Herstellung von Arbeitskraft. Diese beinhaltet das Gebären und Aufziehen nachfolgender Generationen (generative Reproduktion) sowie die Regeneration der Arbeitsfähigkeit durch materielle und immaterielle Versorgungsleistungen (alltägliche Reproduktion). Dazu zählt auch die

Versorgung von Menschen, die aufgrund von Alter oder Krankheit nicht selbst für sich sorgen können. Unter aktuellen Verhältnissen der geschlechtshierarchischen Arbeitsteilung werden diese reproduktiven Arbeiten in großer Mehrheit von Frauen* geleistet. Sie erledigen zumeist immer noch den weitaus größten Anteil an unbezahlter familialer Arbeit, versorgen Kinder und stellen so – oft trotz eigener Erwerbstätigkeit – die Verfügbarkeit der männlichen Arbeitskraft für den Arbeitsmarkt sicher. Zudem sind es auch Frauen*, die weitgehend – und dabei oft prekär beschäftigt und schlecht bezahlt – die „Soziale Reproduktion“ in der Sphäre der Erwerbsarbeit übernehmen, sei es in der Betreuung und schulischen Bildung, oder in der Kranken- und Altenpflege. Aus einer feministischen Perspektive verstehen wir Soziale Reproduktion als unbezahlte Arbeit in privaten Haushalten sowie Investitionen in Bildung, Betreuung und Pflege, die als gleichwertiger und ökonomisch ebenso relevanter Bereich wie die marktvermittelte, sogenannte produktive Erwerbsarbeit (Produktion von Waren und Mehrwert) anzusehen ist.

Eine kritische Auseinandersetzung mit der GESAMTEN Ökonomie verlangt somit auch eine Verknüpfung mit der Analyse und Kritik der zweigeschlechtlichen symbolischen Ordnung. Hier werden Bewertungen und Hierarchien entlang der Achse Männlichkeit / Weiblichkeit zugewiesen. Kapitalismus basiert seit seiner Entstehung auf der Spaltung in Kultur und Natur, Produktion und Reproduktion sowie Männlichkeit und Weiblichkeit. Frauen* werden aufgrund ihrer potenziellen Gebärfähigkeit Arbeiten in der Sozialen Reproduktion zugeschrieben und mit der Bindung dieser Produktivität an die Natur abgewertet – das männliche Subjekt wird davon befreit. Die Arbeit für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt richtet sich gegen die materielle und symbolische Minderbewertung von natürlicher und weiblicher (Re)Produktion. Sie diskutiert Ideen von Autonomie und Freiheit sowie wechselseitiger Bindung und Verantwortung jenseits geschlechtshierarchischer Zuweisungen. Alle Menschen, egal welchen Geschlechts, profitieren von einer Auflösung normativer Rollenbilder, da mit ihnen zum einen die Aufwertung reproduktiver Tätigkeiten sowie zum anderen die Entlastung von traditionellen Leistungsanforderungen verbunden ist.

Sich aus den Spezifika der kapitalistischen Wirtschaftsordnung ergebende Unterdrückungsstrukturen und Herrschaftsdiskurse, denen wir kritisch gegenüberstehen, sind unter anderem:

- **Patriarchat:** eine Geschlechterhierarchie, innerhalb derer das Männliche als höherrangig bewertet wird. Das Patriarchat beschreibt ein System, in dem traditionell männlich zugeschriebene Eigenschaften soziale Beziehungen,

Werte, Normen und Verhaltensmuster prägen, dominieren, kontrollieren und repräsentieren (männliche Hegemonie). Mit der Aufwertung des Männlichen gehen Diskriminierung, Ausbeutung und direkte sowie symbolische Gewalt gegen alles Nicht - Männliche einher. Diese Strukturen werden sowohl von Männern* als auch von Frauen* getragen. Nach Connell existieren zudem unterschiedliche Männlichkeitsmuster, die in unterschiedlicher Weise die „Dominanz der Männer und die Unterordnung der Frauen“ ausdrücken und die miteinander in Beziehung stehen: Hegemonie, Unterordnung, Komplizenschaft und Marginalisierung. Hegemonial verhalten sich Männer*, wenn sie Frauen* und andere „niedrigere“ Männer* ausschließen oder unterordnen. Marginalisiert werden häufig schwule Männer*, die in einer überwiegend heterosexuell ausgerichteten Gesellschaft Diskriminierung und Unterordnung erfahren, auch Schwarze Menschen in einem weißen System oder Proletarier in einem bürgerlichen. Jedoch profitieren alle Männer* von der sog. „patriarchalen Dividende“, am meisten aber der Typus der hegemonialen Männer.

- **Diskriminierung:** die Benachteiligung oder Herabwürdigung von Einzelpersonen oder Gruppen im Zusammenhang mit bestimmten Merkmalen wie Geschlecht, Hautfarbe, Aussehen, Herkunft, Alter, Behinderung, Sprache, Religion, Weltanschauung, sexueller Orientierung, Bildung oder sozialem Status. Diesen Merkmalen wird unreflektiert, das heißt ohne sachliche Begründung, eine Bedeutung zugeschrieben. Grundlage hierfür bilden bestimmte Wertvorstellungen, Einstellungen oder Vorurteile. Jede Benachteiligung im Zusammenhang mit diesen Merkmalen ist Teil eines umfassenden diskriminierenden Systems, das auf individueller, struktureller, institutioneller, symbolischer und sprachlicher Ebene wirkt. Über Jahrhunderte wurden so Unterdrückungssysteme geschaffen, zum Beispiel Sexismus, Rassismus, Klassismus, Homophobie, Antisemitismus, Islamophobie, Ageismus.
- **Sexismus:** Dieser beschreibt Phänomene bewusster wie unbewusster Diskriminierung auf der Basis von Geschlecht. Grundlage für Sexismus bildet die heteronormative, binäre Geschlechterordnung sowie deren patriarchale Ausformung. Sexismus findet sich in unterschiedlichsten Ausformungen: von der offenen geschlechtsbezogenen Diskriminierung über die Leugnung existierender Diskriminierungen bis hin zu Belästigung und der Ausübung von Gewalt.
- **traditionelle Geschlechterrollen:** Geschlechterrollen beschreiben Verhaltensweisen, die für ein bestimmtes Geschlecht als typisch oder akzeptabel gelten und die Individuen unhinterfragt zugewiesen und von ihnen erwartet wer-

den. Sie stehen in einer Tradition, in der das Rollenverhalten und die Rollenerwartungen strikt und „natürlich“ in männlich und weiblich eingeteilt werden. Damit einhergehend bestehen Erwartungen, wie ein Mann* zu sein hat; in der Familie die Ernährer - Rolle übernehmen zu müssen, stark sein zu müssen, keine Schwäche zeigen zu dürfen, negative Gefühle zu unterdrücken. Traditionelle Zuschreibungen an Frauen* sind unter anderem Abhängigkeit von und Unterwürfigkeit unter einen männlichen Beschützer, Zuständigkeit für soziale Bindungen innerhalb der Partnerschaft und Familie, Schwäche, Irrationalität, Ausgleich, sexuelle Passivität oder Desinteresse.

- **Rassismus:** bezeichnet eine Ideologie, die Menschen aufgrund ihres Äußeren, ihres Namens, ihrer (vermeintlichen) Kultur, Herkunft oder Religion abwertet. In Deutschland sind davon insbesondere nicht - weiße Menschen betroffen, die als nicht - deutsch und damit als nicht zugehörig angesehen werden. Wenn Menschen nicht nach ihren individuellen Fähigkeiten und Eigenschaften, sondern als Teil einer vermeintlich homogenen Gruppe beurteilt und abgewertet werden, ist das Rassismus. Dieser rechtfertigt ungleichwertige soziale und ökonomische Lebensverhältnisse, Ausschlüsse und Gewalt. Er basiert auf realen Machtunterschieden in unserer Gesellschaft, in der Menschen in „Wir“ und „die Anderen“ (weniger wert, weniger gut) eingeteilt werden.
- **Antisemitismus:** bezeichnet die weit verbreitete Abneigung, Feindschaft oder den Hass gegenüber Jüd*innen. „Der Antisemitismus richtet sich in Wort und Tat gegen jüdische oder nicht-jüdische Einzelpersonen und / oder deren Eigentum sowie gegen jüdische Gemeindeinstitutionen und religiöse Einrichtungen.“ Häufige Erscheinungsform ist die Aberkennung des Existenzrechts Israels oder eine Gleichsetzung der israelischen Politik mit den Verbrechen des Nationalsozialismus.
- **Klassismus:** bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und / oder der sozialen und ökonomischen Position. Gemeint ist die klassenspezifische Diskriminierung, Unterdrückung, Ausbeutung und Marginalisierung.
- **Ableismus:** bezeichnet die Ungleichbehandlung, Abwertung und Diskriminierung von Menschen mit Behinderung. Ableismus basiert auf gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen, wozu Menschen fähig sein und was sie leisten können sollten, wie sie aussehen und sich verhalten sollten. Aufgrund der Abweichung von diesen gesellschaftlichen Normen werden Menschen mit Behinderung als „anders“ konstruiert, marginalisiert und unsichtbar gemacht.

- **Lookismus:** bezeichnet die Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres äußeren Erscheinungsbildes. Das Aussehen ist ein Indikator für den Wert einer Person. Individuen werden auf der Basis der (geschlechtsspezifischen) Bewertung von Körpermerkmalen stereotypisiert und hierarchisiert. Dem zugrunde liegt die gesellschaftliche Konstruktion von Schönheits- und Attraktivitätsnormen.
- **Ageismus:** bezeichnet Altersfeindlichkeit als Form sozialer und ökonomischer Diskriminierung. Die negative Wahrnehmung des Alters und die damit zusammenhängende Stigmatisierung des Alterungsprozesses, des Altseins und der davon betroffenen Gruppe von Menschen führen zu gesellschaftlichen Ausgrenzungs- und Diskriminierungspraxen.

7.2 Anlage II - Weiterführende Links und Glossare

Das Gender Glossar ist ein transdisziplinäres Online-Nachschlagewerk, das wissenschaftliche Beiträge zu Begriffen, Themen, Personen und Institutionen aus dem Bereich der Gender Studies beinhaltet: www.gender-glossar.de/glossar (Abruf am 21.3.2023) Das Projekt „Interventionen für geschlechtliche & sexuelle Vielfalt“ des Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. bietet eine umfangreiche Materialsammlung sowie ein ausführliches Glossar: <https://interventionen.dissens.de/materialien/glossar> (Abruf am 21.3.2023)

LAG Mädchen* und junge Frauen* in Sachsen e.V., LAG Jungen- und Männerarbeit Sachsen e.V. und LAG Queeres Netzwerk Sachsen e.V. (2020): Fachexpertise zur geschlechterreflektierenden Arbeit mit jungen Menschen im Rahmen des SGB VIII. Download der Expertise samt Glossar unter folgender URL: www.juma-sachsen.de/files/2020/02/GR_Fachexpertise_SN.pdf (Abruf am 21.3.2023)

8. Quellen- und Literaturnachweise

Çetin, Zülfukar & Voß, Heinz-Jürgen (2016): Schwule Sichtbarkeit – schwule Identität. Kritische Perspektiven. Gießen: Psychosozial-Verlag.

Degele, Nina (2004): Sich schön machen. Zur Soziologie von Geschlecht und Schönheitshandeln. Wiesbaden. Springer VS.

Engel, Antke (2002): Wider die Eindeutigkeit. Sexualität und Geschlecht im Fokus queerer Politiken der Repräsentation. Frankfurt am Main: Campus.

Haritaworn, Jin (2009): Kiss-ins und Dragqueens: Sexuelle Spektakel von Kiez und Nation (1 - 65). In: AG Queer Studies (Hrsg.): Verqueerte Verhältnisse. Intersektionale, ökonomiekritische und strategische Interventionen. Hamburg: Männerschwarm.

Hartmann, Jutta & Klesse, Christian (2007): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht – Eine Einführung. In: Hartmann, Jutta; Klesse, Christian; Wagenknecht, Peter; Fritzsche, Bettina & Hackmann, Kristina (Hrsg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: Springer VS.

International Planned Parenthood Federation (2009): Sexuelle Rechte: Eine IPPF-Erklärung. Online verfügbar unter: www.ippf.org/sites/default/files/ippf_sexual_rights_declaration_german.pdf. [Zuletzt abgerufen am: 21.3.2023].

Raab, Heike (2011): Sexuelle Politiken. Die Diskurse zum Lebenspartnerschaftsgesetz. Frankfurt am Main: Campus.

Stadt Wien: Geschlechtsidentität und Geschlecht. Online verfügbar unter: www.wien.gv.at/menschen/queer/transgender/geschlechtsidentitaet.html. [Zuletzt abgerufen am: 21.03.2023].

TrIQ¹⁰ (2015): Inter* & Sprache. Von „Angeboren“ bis „Zwitter“. Berlin: Eigenverlag. Online verfügbar unter https://oigermany.org/wp-content/uploads/InterUndSprache_A_Z.pdf [Zuletzt abgerufen am: 21.03.2023]

Voß, Heinz-Jürgen (2013): Homo-Ehe oder Solidaritätsvertrag? (615 - 630). In: PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, 43 (4).

Voß, Heinz-Jürgen & Wolter, Salih Alexander (2013): Queer und (Anti-)Kapitalismus. Stuttgart: Schmetterling.

Wagenknecht, Peter (2007): Was ist Heteronormativität? Zu Geschichte und Gehalt des Begriffs. In: Hartmann, Jutta; Klesse, Christian; Wagenknecht, Peter; Fritzsche, Bettina & Hackmann, Kristina (Hrsg.): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht. Wiesbaden: Springer VS.

Yilmaz-Günay, Koray (2011) (Hrsg.): Karriere eines konstruierten Gegensatzes: zehn Jahre „Muslime versus Schwule“. Sexualpolitiken seit dem 11. September 2001. Berlin: Eigenverlag.

Zobel, Simon (2015): Intergeschlechtlichkeiten – eigene Realitäten, eigene Normen. In: Schneider, Erik & Baltes-Löhr, Christel (Hrsg.): Normierte Kinder. Effekte der Geschlechternormativität auf Kindheit und Adoleszenz (2. Auflage) (227 - 248). Bielefeld: Transcript.

¹⁰ Abkürzung für TransInterQueers e.V. und sein Projekt „Antidiskriminierungsarbeit & Empowerment für Inter*“

9. Anmerkung zur Genderschreibweise

Die im Dokument verwendete Genderschreibweise ist eine Momentaufnahme, die versucht alle mitzudenken und anzusprechen und aktuelle Diskurse zu berücksichtigen. Aus unserer Sicht kann es keine letztgültige und definitorische Festlegung dazu geben, denn das wäre dogmatisch und würde die Notwendigkeit einer fortlaufenden Selbstklärung negieren. Der Diskurs über die Vielfalt der Geschlechter und deren Abbildung in Sprache wird und muss aber lebendig bleiben, denn Sprache verändert sich und die Vorstellungen, was die Kategorie „Geschlecht“ alles beinhaltet, ebenso."

9.1 Verwendung der Asterisk

Wir verwenden das Asterisk (*) *hinter* vermeintlich geschlechtlich zugeordneten Begriffen wie „Mann“ oder „Mitarbeiterin“ um auf unser Verständnis von Geschlecht als gesellschaftlich konstruierte, kulturell und historisch heteronormativ geprägte Kategorie, die somit veränderbar ist, hinzuweisen. Die Zuweisung von Menschen in die Kategorien „Frau“ und „Mann“ werden als patriarchales, heteronormatives Konstrukt (nicht als biologische Tatsache) verstanden. Nicht alle vermeintlich geschlechtlich zugeordneten Begriffe sind mit Asterisk gekennzeichnet. Das hat folgende Gründe:

- es ist ein Verweis auf das Konstrukt
- es ist eine Selbstbezeichnung (zum Beispiel bei Projektnamen et cetera)
- es ist ein Zitat / Bezugnahme auf ein Zitat

Wir verwenden das Asterisk zum Gendern in der Binnenschreibweise (zum Beispiel Mitarbeiter*in) um alle Geschlechtsidentitäten zu kennzeichnen und anzusprechen.

9.2 Gendern im Kapitel Männer*facharbeit

Im Kapitel „Männerfacharbeit“ wird zur Kennzeichnung geschlechtlicher Vielfalt folgende Schreibweise verwendet: Multiplikator_Innen* . Der Unterstrich verweist auf einen beliebig großen Möglichkeitsraum der Identitäten, deren „Pole“ Frauen und Männern bilden. Das große Binnen – I ist Einladung an alle, die sich bewusst eindeutig beziehungsweise polarisiert verorten möchten, da die Großschreibung eine stärkere Abgrenzung / Unterscheidung zum vorangestellten Begriff herstellt. Der Asterisk (*) steht einerseits für die Binnendifferenzierung und Unterschiede innerhalb der verschiedenen Geschlechter und andererseits als Erweiterungsoption für alle, die keinerlei Kategorisierung von Geschlecht zustimmen können.