

# GENDER QUE(E)R BETRACHTET

LEITLINIEN FÜR GENDERKOMPETENTE JUGENDARBEIT IM VEREIN WIENER JUGENDZENTREN



IMPRESSUM:

Verein Wiener Jugendzentren

1210 Wien, Prager Straße 20

Tel.: 01 / 278 76 45

E-Mail: [wien-jugendzentren@jugendzentren.at](mailto:wien-jugendzentren@jugendzentren.at)

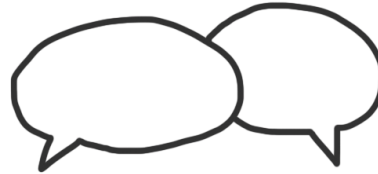
Wien 2018, [www.druck.at](http://www.druck.at)

# INHALT

|                                                     |      |
|-----------------------------------------------------|------|
| Vorwort                                             | S 4  |
| Einleitung                                          | S 5  |
| Warum Leitlinien für genderkompetente Jugendarbeit? | S 6  |
| Das Genderkompetenzmodell                           | S 7  |
| Die Haltung                                         | S 8  |
| 4 Elemente des Genderkompetenzmodells               | S 9  |
| 1. <b>Wollen</b>                                    | S 9  |
| 2. <b>Dürfen</b>                                    | S 12 |
| 3. <b>Wissen</b>                                    | S 15 |
| 4. <b>Können</b>                                    | S 20 |
| Schlussbemerkung                                    | S 25 |
| Anhang: Links und Literatur                         | S 26 |

# VORWORT

---



Es ist soweit, mit Stolz präsentieren wir die neuen Leitlinien für genderkompetente Jugendarbeit des Verein Wiener Jugendzentren: „Gender que(e)r betrachtet“. Sie sind eine logische, inhaltliche Weiterentwicklung aus der feministischen Mädchenarbeit und der antisexistischen Burschenarbeit, die in den Wiener Jugendzentren lange Tradition haben.

Wir begegnen Jugendlichen mit einer offenen Haltung und möchten sie dabei stärken, ihren eigenen Weg zu gehen. Daher verfolgen wir das Ziel, individuelle, vielfältige Lebensentwürfe und jugendliche Diversität für alle erlebbar zu machen. Da ist es besonders in polarisierten Zeiten – in denen eine Fülle an geschlechtlich fluiden Identitätskonstruktionen zur Verfügung stehen und andererseits konservative gesellschaftliche Normen wieder Boden gewinnen – wichtig, das gesellschaftspolitische Spannungsfeld, in das Jugendarbeit hier tritt, kompetent bearbeiten zu können. Dabei setzen wir auf einen emanzipatorischen Ansatz, der Jugendlichen mehr individuelle Freiheit ermöglicht und so auch auf die Persönlichkeit stärkend wirkt. In unseren Jugendzentren treffen die jungen Besucher\_innen auf Erwachsene, mit denen sie über sensible Themen des Erwachsenwerdens sprechen können und die ihnen unvoreingenommen begegnen. Gerade in der Jugendphase, die geprägt ist von einem starken Selbstfindungsprozess, ist ein vertrauensvoller Austausch zu zentralen Themen der Identitätsbildung wichtig. Um als Organisation mit der entsprechenden Offenheit und Sensibilität auf das Thema Geschlechteridentitäten eingehen zu können, braucht es einen breiten Diskurs und eine tiefgreifende Auseinandersetzung auf unterschiedlichen Ebenen.

Die vorliegenden Genderleitlinien werden quer durch alle Organisationsebenen bearbeitet und geben praxisnahe Handlungsanleitungen für die Arbeit mit Jugendlichen. Gender que(e)r zu betrachten und zu denken, bedeutet sich bei jeder Aktivität die Frage zu stellen, welche Wirkung sie auf junge Frauen\* und junge Männer\*, Mädchen\* und Burschen\* hat und ob sie dazu führt überkommene Rollenzuschreibungen fortzuschreiben oder aufzubrechen. Hier setzen wir im Verein Wiener Jugendzentren an und arbeiten so gemeinsam an einer offenen und gleichberechtigten Gesellschaft.

Wir laden herzlich zum Querdenken ein!

**Ilkim Erdost**, Geschäftsführerin Verein Wiener Jugendzentren

**Tanja Wehsely**, Obfrau Verein Wiener Jugendzentren

# EINLEITUNG

Die vorliegenden Leitlinien stellen den inhaltlichen Rahmen für genderkompetente Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren (VJZ) dar und bieten den pädagogischen Mitarbeiter\_innen konkrete Handlungsanleitungen. Des Weiteren wird die grundsätzliche Haltung der Organisation zu Genderfragestellungen auf allen Ebenen definiert und damit verbundene Zuständigkeiten und Aufgabenstellungen beschrieben. Wir haben uns im Laufe des Prozesses auf die Gendergap-Schreibweise<sup>1</sup> verständigt. Dies gilt für die gesamte Organisation und alle Veröffentlichungen. Darüber hinaus kann der Stern\* bei vermeintlich homogenen Kategorien verwendet werden. In „Infoboxen“ werden zentrale Begrifflichkeiten kurz erklärt, in „Praxisboxen“ anschauliche Beispiele aus der Arbeitsrealität beschrieben.

Der Erarbeitungsprozess erstreckte sich über 1 ½ Jahre, in dessen Verlauf sich die Mitarbeiter\_innen in unterschiedlichem Maße einbringen konnten. Der inhaltliche Auftakt war der 2-tägige Workshop „Gender que(e)r-betrachtet“ mit Claudia Wallner und Michael Drogand-Strud. Gesteuert durch ein 7-köpfiges Kernteam wurden die wesentlichen Inhalte in einer Arbeitsgruppe, bestehend aus 12 Personen, erstellt. Feedbackschleifen gab es in den Arbeitskreisen und in einem Leiter\_innenworkshop. Im Rahmen des „Gender Open House“ konnten sich alle Mitarbeiter\_innen (rund 130 haben teilgenommen) über die Inhalte informieren und Feedback und Anregungen einbringen.

Der Prozess ist nicht beendet. Nach dem Motto „wir sind nie fertig gegendert“ wird mit diesem Papier der interne Diskurs auf allen Ebenen der Organisation weiter gefördert, aber auch der Diskurs mit der Fachöffentlichkeit – in Fortbildungen, durch Veröffentlichungen – gesucht und dadurch Austausch und Reflexion unterstützt. Weiterführende Informationen (z.B. Genderglossar,...) und hilfreiche Tools (z.B. Checklisten, Intersektionalitätsblume, ...) werden im Intranet des Vereins zur Verfügung gestellt und regelmäßig aktualisiert.

Wir wünschen spannende Lektüre und freuen uns über Feedback und Anregung!

**Kernteam:** Christian Holzhacker, Philipp Kastenhuber, Magdalena Mangl, Baldur Sailer, Verena Scharf, Magda Schilcher, Manuela Smertnik; **Arbeitsgruppe:** Kernteam + Birgit Koska, Mäx Lauscher, Petra Loinger, Hüseyin Sözeri, Joe Weinschenk

1 Der Gendergap schafft Sichtbarkeit von Menschen, die sich nicht in das zweigeschlechtliche System einordnen lassen wollen bzw. können. Darüber hinaus entsteht die Möglichkeit sich selbst zu verorten. Außerdem schafft der Stern \* hinter vermeintlich homogenen Kategorien die Vielfalt der Individuen innerhalb dieser Zuordnung deutlich zu machen. Beispiel: Mitarbeiter\_innen, Mädchen\* und Burschen\*. Vgl. Nordhoff Karina: Spannungsfelder heteronormativitätskritischer Mädchenarbeit, (S.129ff), In: Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? Evelyn Kauffenstein, Brigitte Vollmer-Schubert (Hrsg.), Beltz Juventa, Weinheim und Basel 2014.

# WARUM

## LEITLINIEN FÜR GENDERKOMPETENTE JUGENDARBEIT?



Die Auseinandersetzung mit unterschiedlichen Stereotypen, gesellschaftlichen Rollenbildern, Ungleichheiten, Geschlechtsidentitäten oder auch Orientierungen stellt die pädagogische Arbeit mit Jugendlichen vor eine ständige Herausforderung. Diese haben stark mit der eigenen Persönlichkeit, der eigenen Geschichte zu tun und sind allgegenwärtig: Beim Interagieren, beim Sport, beim Aufnehmen im Tonstudio etc. – Gender wirkt, noch immer und wieder. Die Auseinandersetzung mit Gender ist niemals statisch und entwickelt sich stets weiter. Daher ist es wichtig, Rahmenbedingungen für genderkompetente Jugendarbeit in Leitlinien festzuhalten.

Einerseits haben sich der theoretische Diskurs und die gesellschaftliche Realität weiterentwickelt und weitere Begrifflichkeiten (z. B. queer, Intersektionalität, Heteronormativität) sind ins Zentrum der Aufmerksamkeit gerückt. Andererseits leben wir alle, nicht nur die Jugendlichen, in den vorherrschenden Geschlechterverhältnissen, die für Menschen aller Geschlechter prägend und gelebte Praxis in der Jugendarbeit verankert sind. Die Grundvoraussetzung für diesen Anspruch ist Gendersensibilität bei Jugendarbeiter\_innen, auf Leitungsebene sowie in der Organisationsstruktur. Genderkompetente Jugendarbeit bedeutet mehr fachliche und strukturelle Qualität, von der alle profitieren.

Die folgenden Leitlinien definieren Genderkompetenz als Haltung. Sie leiten zum Umgang mit Widersprüchen und Spannungsfeldern an und unterstützen beim Erreichen der gewünschten Wirkungen im Sinne des Wirkungskonzeptes<sup>2</sup>. Darüber hinaus enthalten sie Reflexionsfragen, Begriffserklärungen und Anregungen für die Praxis und sind somit die Grundlage für genderkompetente Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren.

2 vgl. Wirkungskonzept – Qualität und Wirkung der offenen Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren (2012) <http://www.jugendzentren.at/publikationen-blogbeitraege/publikationen/>

# DAS GENDERKOMPETENZMODELL

## THEORETISCHE GRUNDLAGE UND ANLEITUNG FÜR DIE PRAXIS

Genderkompetenz<sup>3</sup> kann mit Hilfe von 4 Elementen anschaulich beschrieben werden. Die vier Bausteine: Wollen, Dürfen, Wissen und Können sind eingebettet in Organisationsstrukturen, Politik sowie gesellschaftspolitische Verhältnisse. Diese sind eng miteinander verbunden. Daraus wird eine Haltung abgeleitet, die Grundlage für unsere pädagogische Praxis darstellt und Querschnittsfunktion hat. Es wird vorausgesetzt, dass Jugendarbeiter\_innen bereit sind, sich mit genderrelevanten Themen auseinanderzusetzen. Zusätzlich braucht es die Bereitschaft, Methoden und Settings kennenzulernen, die eine gendersensible Praxisgestaltung unterstützen. Darüber hinaus ist auch genderspezifisches Fachwissen notwendig sowie Strukturen, die ein genderkompetentes Arbeiten ermöglichen.

Dieses Modell dient der Definition des komplexen Begriffes Genderkompetenz, stellt ihn in einen Kontext und bietet Analyse- und Reflexionsmöglichkeit für die Praxis.



<sup>3</sup> vgl. Böllert, Karin & Karsunky, Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008. Adaptiert von Magda Schilcher im Rahmen des Erarbeitungsprozesses der Leitlinien.

# HALTUNG

## DIE BASIS FÜR GENDERKOMPETENZ

Es ist von großer Wichtigkeit, dass ALLE Mitarbeiter\_innen über ein gewisses Maß an Genderkompetenz verfügen. Das bedeutet nicht, dasselbe Wissen bzw. dieselben Zugänge zu haben, sondern vielmehr, sich über die eigene Vorbildwirkung gegenüber jungen Menschen bewusst zu sein und diesbezüglich Verantwortung zu übernehmen. Wichtig ist vor allem die Bereitschaft, sich neues Wissen anzueignen und sich laufend mit der eigenen Person auseinanderzusetzen. Es ist notwendig, sich selbst und das eigene Tun in Bezug auf die eigene Sozialisation, (re)produzierte Genderstereotypen bzw. vorgelebte Geschlechterrollen, immer wieder zu reflektieren. Dies soll die eigenen Privilegien nicht außer Acht lassen (z.B. universitäre Abschlüsse, Gesundheit, Alter, Ethnizität).

Alle Menschen, egal ob Mitarbeiter\_innen oder auch Jugendliche, haben Sozialisationsprozesse durchlaufen, die wesentlichen Einfluss auf ihr Geschlechterrollenverständnis haben. Das eigene Bewusstsein in Bezug auf die Genderthematik stetig weiter zu entwickeln, ist ein wesentlicher Bestandteil eines professionellen Zuganges. Durch diesen und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung sensibilisieren wir auch unsere Jugendlichen für diese Thematik.



Haltung muss Anschlussfähigkeit an die Lebensrealitäten unserer Zielgruppen gewährleisten. Ein wesentlicher Anteil dabei ist es auch auszuhalten, wenn diese ein anderes Verständnis mitbringen. Durch Irritationen werden Widersprüche in scheinbar feststehenden Überzeugungen sichtbar gemacht, die mit kreativen Zugängen bearbeitet werden können. Um der Gefahr einer entstehenden „Schwere“ entgegenzuwirken ist ein humorvoller Zugang sinnvoll, in dem alle Beteiligten sich auf die Dynamik von Widersprüchen einlassen. Es gibt kein „fertig gegendert“! Die im Prozess auftauchenden Spannungsfelder sind Teil informeller Lernprozesse, in denen „Fehler“ – auch von Jugendarbeiter\_innen – wichtige Lernerfahrungen sind.





# 4 ELEMENTE

## DES GENDERKOMPETENZMODELLS

### 1. WOLLEN BEREITSCHAFT UND SELBSTREFLEXION



„Wollen“ bezeichnet in diesem Zusammenhang die Bereitschaft gendergerecht zu handeln. Dazu zählen die Auseinandersetzungen mit der eigenen Sozialisation, dem eigenen Handeln wie auch die Reflexion von Interaktionen im Team.

#### PRAXISBOX: *Reflexionsfragen*

- Welche Linie vertreten wir als Team gegenüber den Jugendlichen?
- Wie setzen wir das als Team in der Praxis um?
- Wer übernimmt welche Zuständigkeiten im Team?
- Sprache schafft Realitäten: Wie und welche Sprache verwende ich/das Team (z.B. tradierte Stereotype, positive und negative Diskriminierungen etc.)?
- Welche unterschiedlichen Lebensentwürfe bieten sich bei uns im Team an?
- Welche Räume eignen sich welche Personengruppen an? Wie divers sind die angebotenen Räume für Jugendliche (Online-Räume, öffentlicher Raum, Räumlichkeiten in den Jugendeinrichtungen etc.)?
- Welche Möglichkeiten gibt es zur Diskussion und Selbstreflexion im Zusammenhang mit einer genderkompetenten Haltung?



Während davon auszugehen ist, dass es in einem heterogenen Team zu Widersprüchen kommen kann, wird gegenüber der Zielgruppe eine einheitliche Linie vertreten. Unterschiedliche Haltungen sind im Umgang mit der Zielgruppe so lange vertretbar, als sie der gemeinsamen Linie nicht widersprechen und niemand aus dem Team bloßgestellt wird.



### PRAXISBOX: *Rotation von Zuständigkeiten*

Zuständigkeiten im Team sollten in regelmäßigen Abständen zur Diskussion gestellt und auf ihre Außenwirkung überprüft werden.

- Wer leitet welche Aktivität an?
- Wer ist für bestimmte Aufgabenbereiche zuständig (Sport, Kreatives, Medien, Reparaturen, Öffentlichkeitsarbeit ...)?

Änderungen der Zuständigkeiten sorgen für Irritation, diese wiederum regen zur Auseinandersetzung an und brechen festgefahrene Denk- und Verhaltensmuster auf. Aufteilung der Zuständigkeiten und Verantwortungen im Team ist ein gesteuerter Prozess und hängt nicht (nur) von persönlichen Vorlieben und Kompetenzen ab. Eine Möglichkeit ist es, im Team zu vereinbaren, wer eine gewisse Zeit die „Genderbrille“ auf hat und damit bewusst auf Muster und Verhaltensstereotype achtet, die danach gemeinsam im Team reflektiert werden.



Sprache schafft Realitäten, über die wir uns verständigen können, deshalb ist es wichtig, sie als wesentliches Element unserer Arbeit zu sehen. Wir bemühen uns um eine jugendadäquate Sprache. Wir können unsere Sprache so wählen, dass Hierarchien möglichst vermieden werden, sowie keine Ausschlüsse von Personen(gruppen) produziert werden.



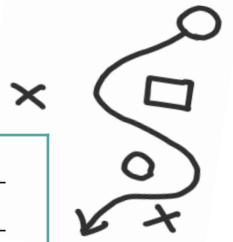
### PRAXISBOX: *Sprache*

- Bei Turnieren von „Teams“ statt von MANNschaften sprechen.
- Wenn wir über eine Gruppe gleichaltriger Jugendlicher sprechen, dann sprechen wir NICHT von Männern\* und Mädchen\* – das würde eine Hierarchie aufmachen.
- Statt Burschen\* oder Mädchen\* jeweils zu fragen: „Und, hast du gerade eine Freundin/einen Freund?“ besser zu fragen: „Und, hast du gerade eine Beziehung?“

Eine weitere herausfordernde Aufgabe als Jugendarbeiter\_in ist es, auf die Vielfalt von Lebensentwürfen hinzuweisen. Innerhalb des Teams ist zu reflektieren, ob unterschiedliche Lebensentwürfe Platz haben und Respekt finden. Auch traditionelle Lebensentwürfe unterscheiden sich oft stark voneinander.

### PRAXISBOX: *Lebensentwürfe*

Dies bedeutet, beispielsweise bei Diskussionen rund um Familienkonzepte nicht nur den Blick auf die Partner\_innenwahl, Verhütungsmethoden oder bestenfalls mögliche sexuelle Orientierungen zu reduzieren. Sämtliche Lebensaspekte könnten hier Berücksichtigung finden: z.B. Patchworkfamilien, Regenbogenfamilien, Pflegschaft, Adoption, Co-Elternschaft. So können Grenzen aufgeweicht oder falls nötig an anderen Stellen gezogen werden.



Sozialräumlich orientierte Jugendarbeit wirkt in vielfältigen Räumen: öffentliche Räume, Online-Räume, Räumlichkeiten in Jugendeinrichtungen. In diesem Kontext bedeutet das, genderrelevante Aspekte in sozialen Räumen wahrzunehmen und aktiv zu gestalten. Hier sind vorgegebene Strukturen ebenso zu beachten wie verhandelbare Elemente.

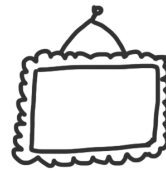


### PRAXISBOX: *Räume*

Arrangements bereitstellen, die vielfältige Nutzung von Räumen ermöglichen bzw. dafür sensibilisieren. Bspw.: Wie ist das permanente Raumarrangement, die permanente Angebotsstruktur in der Einrichtung? Was sind dominante Elemente im Raum? Wo stehen der Tischtennistisch, die X-Box, die Sofas? Wie veränderbar/variabel ist das Raumarrangement? Änderungen in Raumgestaltung => was ändert sich bei Zielgruppen? Vielfältigere Raumgestaltungsmöglichkeiten unterstützen Zugänge für unterschiedliche Zielgruppen. Inszenierungen im öffentlichen Raum. Bspw.: Nicht nur Fußball im Park, sondern Raum für Kreatives und Kommunikation inszenieren. Damit werden neue Räume geschaffen und für Nutzer\_innen mit unterschiedlichen Bedürfnissen geöffnet.



## 2. DÜRFEN RAHMENBEDINGUNGEN UND STRUKTUREN



Hierbei geht es darum, ob die individuelle Kompetenz auch angewendet werden darf. Denn letztendlich ist das abhängig von den Rahmenbedingungen und Strukturen am Arbeitsplatz.

### PRAXISBOX: Reflexionsfragen

- Welche Weiterbildungs- und Reflexionsmöglichkeit gibt es für Teams und Mitarbeiter\_innen?
- Was bedeutet die Aufgabe der kontinuierlichen Auseinandersetzung und Weiterentwicklung für Selbstreflexion, Teamarbeit sowie die pädagogische Praxis? Wie kann dies umgesetzt werden?
- Welche Möglichkeiten und Ressourcen gibt es in den Jugendeinrichtungen?

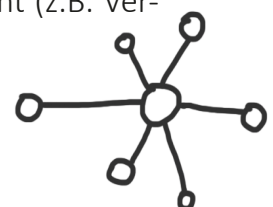


## ORGANISATION

Die Leitlinien für genderkompetente Arbeit im Verein Wiener Jugendzentren dienen zum einen als Unterstützung, Orientierung, Anregung und Anleitung für die konkrete Arbeit der Mitarbeiter\_innen auf allen Ebenen. Zum anderen stellen die Richtlinien einen dezidierten Auftrag zur Auseinandersetzung dar.

Ein genderbewusster Zugang wird im VJZ auf allen Ebenen – von Vorstand und Geschäftsführung über zentrale Abteilungsleiter\_innen und Mitarbeiter\_innen bis zu dezentralen Leiter\_innen und Mitarbeiter\_innen – benannt und gelebt. Dafür ist es notwendig Strukturen und Rahmenbedingungen bereitzustellen, die eine regelmäßige Auseinandersetzung ermöglichen und auch einfordern. Die konkrete Umsetzung liegt bei allen Mitarbeiter\_innen.

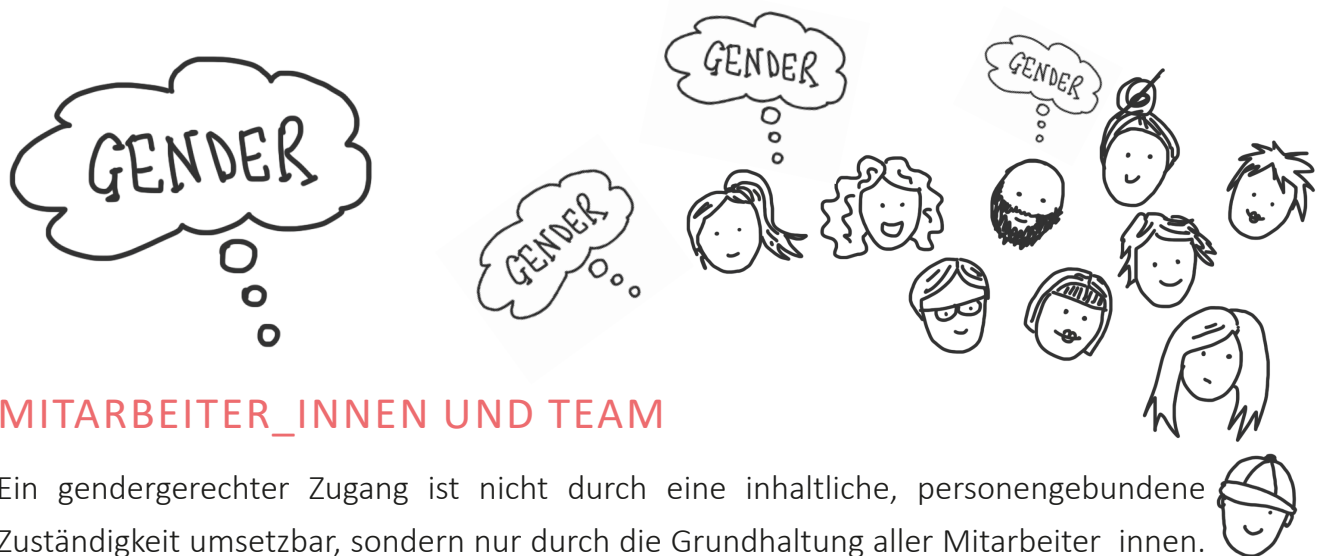
Der Verein Wiener Jugendzentren bekennt sich zu einer kontinuierlichen Auseinandersetzung und Weiterentwicklung im Sinne einer lernenden Organisation und ist interessiert an Austausch und Vernetzung bezüglich Genderthemen. Der Diskurs mit anderen Institutionen wird aktiv gesucht und entsprechende Aktivitäten veröffentlicht (z.B. Vernetzungstätigkeiten, Forschungsprojekte etc.).



## LEITER\_INNEN

Die Leiter\_innen haben in ihrer Schnittstellenfunktion zwischen den Abteilungen der zentralen Geschäftsstelle und den Teams die Aufgabe, die Genderthematik prozesshaft als Teil der Personal-/Teamentwicklung anzuleiten bzw. zu begleiten. Ihnen kommt damit eine zentrale Funktion zu, für die sie in der Führungskräfteentwicklung sensibilisiert werden.

In der Verantwortung der Leiter\_innen liegt es auch, dass Raum für Genderthemen in Teambesprechungen vorhanden ist bzw. dass Genderfragestellungen als Querschnitt in Planung, Durchführung und Evaluierung aller Aktivitäten berücksichtigt werden.



## MITARBEITER\_INNEN UND TEAM

Ein gendergerechter Zugang ist nicht durch eine inhaltliche, personengebundene Zuständigkeit umsetzbar, sondern nur durch die Grundhaltung aller Mitarbeiter\_innen. Genderkompetente Jugendarbeit ist nicht nur ein weiteres Handlungsfeld im Rahmen des Wirkungskonzeptes. Das Thema Gender und die Herausforderungen, die der Anspruch eines gleichberechtigten Miteinanders aller Geschlechter mit sich bringt, werden als Querschnitt betrachtet. Es ist notwendig, Gender in allen Handlungsfeldern mitzudenken und zu reflektieren. Das betrifft somit Angebotsplanung, Durchführung, Reflexion, Raumgestaltung, Aufgabenverteilung im Team und Regeln in der Jugendeinrichtung.

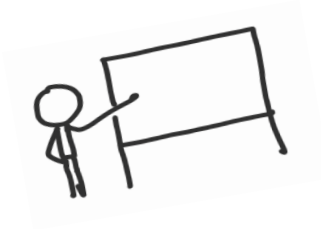


Genderkompetente Auseinandersetzungen und Diskussionen in allen Teams des Vereins Wiener Jugendzentren dienen der Qualitätsentwicklung und Sicherung. Durch regelmäßige Reflexion und unterstützende Weiterbildungsangebote wird eine konstante Entwicklung gewährleistet, die Teil der inhaltlichen Evaluation in den Einrichtungen ist.



## EVALUIERUNG, REFLEXION, WEITERBILDUNG

Um die Leitlinien einzuführen bzw. umzusetzen, braucht es auch einige Reflexionstools. Genderrelevante Gesichtspunkte und Fragestellungen werden in den bestehenden Strukturen und Tools eingearbeitet. Die grundsätzliche Bereitschaft zur Weiterbildung im Feld Genderarbeit steht als Voraussetzung für alle Mitarbeiter\_innen fest. Darüber hinaus braucht es Bearbeitungsmöglichkeiten mit Expert\_innen in Weiterbildungen und Arbeitskreisen. Innerhalb der Teams wird die Bereitschaft vorausgesetzt, die pädagogische Praxis genderreflektiert zu planen.



### INFOBOX: *Strukturen und Maßnahmen*

Stellenausschreibungen sind entsprechend formuliert. Die Haltung und die Bereitschaft zur Auseinandersetzung werden im Bewerbungsprozess thematisiert und nachgefragt. Reflexionsstrukturen sind in die Alltagsarbeit und in standardisierte Abläufe integriert. Reflexion und Weiterentwicklung erfolgt:

- in Fortbildungen (es finden spezifische Fortbildungen statt und Genderthematiken werden als Querschnitt in allen Fortbildungen berücksichtigt)
- in Arbeitskreisen (die Arbeitskreisstrukturen werden regelmäßig evaluiert und Genderthematiken werden als Querschnitt in allen Arbeitskreisen diskutiert und bearbeitet)
- im Team
- in Supervisionen

Planungs- und Evaluierungsinstrumente sind entsprechend formuliert und werden laufend adaptiert.

### 3. WISSEN - DEFINITIONEN, GRUNDLAGEN THEORIEN FÜR DIE PRAXIS



„Wissen“ bezieht sich hier auf genderspezifisches Fachwissen. Dieses Fachwissen umfasst genderrelevante Theorien, Konzepte und Diskurse. Genderkompetentes Handeln beinhaltet, zu wissen, was unter Gender im Fachdiskurs verstanden wird. Die Wissensbestände zum Thema sind vielfältig, reichhaltig, kontrovers und – wie alles Wissen – der Veränderung unterworfen.

Das heißt auch, dass alle Mitarbeiter\_innen sich mit dem Thema stetig auseinandersetzen müssen. Es gibt unterschiedliche Theorien und Begrifflichkeiten, die sich in den letzten Jahrzehnten etabliert und die Diskussion weiterentwickelt haben.

#### INFOBOX: *Intersektionalität*

Dieses Konzept aus der schwarzen Frauen\*rechtsbewegung untersucht die Kategorie „Geschlecht“ in ihren Überschneidungen und Wechselwirkungen mit anderen sozialen Hierarchisierungen. Intersektionalität bezieht sich auf das breite Feld der Überschneidungen von Diskriminierungs- und Gewaltformen in Bezug auf alle Diversitykategorien sowie auf die Idee, dass z.B. Sexismus als Diskriminierung aufgrund von Geschlechterzugehörigkeiten Gemeinsamkeiten und Anschlusspunkte mit z.B. Rassismus, Antisemitismus, Antiziganismus oder Heterosexismus und mit anderen Diskriminierungsformen und -strukturen aufweist.<sup>4</sup>

<sup>4</sup> vgl. Czollek, L. & Perko, G. & Weinbach, H.: Lehrbuch Gender und Queer – Grundlagen, Methoden und Praxisfelder, Juventa, Weinheim und München, 2009.

### INFOBOX: *Hegemoniale Männlichkeit*

Das Konzept der hegemonialen Männlichkeit ist eines der am weitesten rezipierten in der Männlichkeits\*forschung. Für die Jugendarbeit ist es deshalb wichtig, weil es männliche Vorherrschaft und Macht in zweifacher Hinsicht analysiert. Erstens in den Beziehungen zwischen den Geschlechtern als die männliche Dominanz gegenüber Frauen\*, zweitens in den Beziehungen innerhalb des männlichen Geschlechts. Hegemoniale Männlichkeit bedeutet die Vorherrschaft eines bestimmten Männlichkeitsideals über Frauen\* und über nicht-hegemoniale Männlichkeiten.<sup>5</sup>

### INFOBOX: *Queer theory > We are here and we are queer*

Queer Theory entstand Anfang der 1990er Jahre in den USA und verbindet feministische Theorien und die Kritik seitens der Schwulen- und Lesbenbewegung am homophoben, heterosexistischen Mainstream. Sie kritisiert aber auch die eigene Bewegung und distanziert sich dahingehend von normativen Vorgaben zur Zweigeschlechtlichkeit. Queer Theory beschäftigt sich mit dem Zusammenhang von Sex, Gender und sexuellem Begehren.

Im Fokus steht die Dekonstruktion der Annahme, dass sowohl die sexuelle als auch die Geschlechtsidentität naturgegeben sind. Vielmehr sind sie, genauso wie der Körper, sozial bzw. kulturell konstruiert und gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Normen unterworfen. Identität wird nicht als starre Größe gesehen, sondern vollzieht sich in immer wieder wechselnden Entwürfen.<sup>6</sup>

<sup>5</sup> vgl. Thorpe, Christopher et al (Hrsg.): Das Soziologie Buch – Wichtige Theorien einfach erklärt, Penguin Random House, London, 2015  
<sup>6</sup> vgl. Queer Theory. Eine Einführung von Annamarie Jagose (2005) <http://genderplanet.univie.ac.at>; <https://www.quixkollektiv.org>



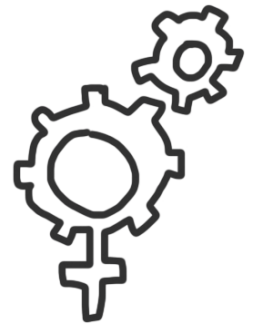
Ein kurzer Blick auf die Geschichte der Mädchen\*- und Burschen\*arbeit erläutert die Bedeutsamkeit des Wandels von genderrelevantem Wissen für die Jugendarbeit. Im Zuge feministischer Kämpfe und Theoriebildungen entsteht die feministische Mädchen\*arbeit. Diese fordert auch Burschen\*arbeit ein und feministisch bewegte Männer\* folgen diesem Appell. Beide beschäftigen (und beschäftigen) sich kritisch und in emanzipatorischer Absicht mit Geschlechterstereotypen, Rollenbildern, Weiblichkeits- und Männlichkeitsanforderungen. Und beiden gemein ist, dass sie von zwei Geschlechtern ausgehen: eben Mädchen und Burschen.

Zentrale Ausgangspunkte waren: es gibt nur zwei Geschlechter, die Geschlechtszugehörigkeit einer Person bleibt ein Leben lang dieselbe und das Geschlecht ist biologisch begründet. Mit dem derzeitigen Forschungsstand lässt sich belegen, dass die obigen Punkte nicht haltbar sind. Es gab und gibt mehrere Geschlechter, die Zugehörigkeiten sind wandelbar – z.B. Transsexualität – und Gender ist nicht als der soziale Anhang eines biologischen Geschlechts zu denken.

#### INFOBOX: *Heteronormativität und Heteronormativitätskritik*

Der Begriff Heteronormativität benennt Heterosexualität als Norm der Geschlechterverhältnisse, die unseren Alltag strukturiert. Kritisiert an diesem Konzept wird die damit einhergehende Naturalisierung und Privilegierung von Heterosexualität und Zweigeschlechtlichkeit. Das bedeutet die Kritik an der Annahme, dass es nur zwei gegensätzliche Geschlechter gibt, die sich gegenseitig begehren. Kritisiert wird auch die damit zusammenhängende Abwertung aller anderen Formen von sexueller und geschlechtlicher Ausprägung, Orientierung und Identität (z.B. Homosexualität, Bisexualität, Asexualität, Transsexualität etc.)<sup>7</sup>

<sup>7</sup> Hartmann, Klesse et al (Hrsg.): Heteronormativität – Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, Wiesbaden 2007, VS Verlag für Sozialwissenschaften (S.17); Gender Glossar: <https://gender-glossar.de/glossar/item/55-heteronormativitaet>

**INFOBOX: „still loving feminism“**

Dieser oft verwendete Slogan bedeutet ein klares Commitment zu einer feministischen Grundhaltung, differenziert aber gleichzeitig die vielfältige Geschichte und Gegenwart feministischer Bewegungen. Auch der durch gesellschaftspolitische und mediale Diskurse oft überstrapazierte Begriff Feminismus an sich findet mit diesem Slogan augenzwinkernd Beachtung. Bei einer feministischen Grundhaltung soll auch kein Unterschied zwischen Frauen\* und Männern\* (im Sinne einer pro-feministischen Grundhaltung) gemacht werden:

„Feminismus bezeichnet Einstellungen und Handeln, die auf die radikale Gleichstellung von Menschen aller Geschlechter bei gleichzeitiger Wertschätzung von individueller Unterschiedlichkeit ausgerichtet sind und sich im Bewußtsein um intersektionale Verschränkungen auch gegen andere Dominanzverhältnisse wie Rassismus, Klassismus...etc. richten.“<sup>8</sup>

Trotzdem ist die Auseinandersetzung mit Männlichkeits\*- und Weiblichkeits\*anforderungen auch gegenwärtig wichtig sowie sich als Jugendarbeiter\_in kritisch zur Reproduktion von vermeintlicher Normalität zu verhalten und Wahlmöglichkeiten zu eröffnen.

<sup>8</sup> vgl. Debus Katharina: Du Mädchen! (S.79ff). In: Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Andreas Hechler, Olaf Stuve (Hrsg.), Verlag Barbara Budrich; Opladen, Berlin, Toronto 2015

**INFOBOX: *Tradierte Weiblichkeits-/Männlichkeitsanforderungen***  
*(wenn es um tradierte Normen geht, wählen wir die Schreibweise ohne \*)*

Im nach wie vor gesellschaftlich vorherrschenden System der Zweigeschlechtlichkeit (wo davon ausgegangen wird, dass es nur Männer und Frauen gäbe) wird uns oft gesagt/gezeigt oder spüren gelassen, wie sich ein „echter“ Mann oder eine „echte“ Frau zu verhalten hat und welche Eigenschaften er\_sie mitbringen muss. Wenn jemand diesen Anforderungen nicht entspricht, bekommt er\_sie das – gerade während der Adoleszenz – zu spüren: Eigenschaften, die nicht in diese Anforderungen passen, werden z.B. bei Jungs\* mit dem Prädikat „weiblich“ oder „schwul“ versehen, bei Mädchen\* hingegen mit „Mannsweib“, „Kampflesbe“ oder Ähnlichem tituliert. Oft werten sich Frauen\* noch zusätzlich untereinander ab, da Weibliches defizitär und männliche Eigenschaften als wertvoller angesehen werden: (z.B. „Ich war nie so eine Tussi“, „Ich habe immer mit Jungs gespielt“).

Gerade in der offenen Jugendarbeit ist es wichtig, sensibel mit diesen suggerierten Männlichkeits- und Weiblichkeitsbildern umzugehen: Das kann z.B. bedeuten Solidarität unter Mädchen\* zu fördern, die sich gegenseitig abwerten, alternative Vorbilder anzubieten, aber auch der Wut über die Unvereinbarkeit mancher Anforderungen (z.B. gleichzeitig attraktiv, erfolgreich im Privaten und Beruf, flexibel und stark sein zu müssen) Raum zu gewähren. Bei Burschen\* hingegen ist es sicher sinnvoll, diese Anforderungen zu thematisieren und als einengend zu kritisieren oder alternatives Handeln – beispielsweise einen liebevollen Umgang mit dem eigenen Körper oder erfüllende Begegnungen auf Augenhöhe – zu fördern.<sup>9</sup>

Weiterführend ist eine Auseinandersetzung mit aktueller Forschung (z.B. zu Themen wie Gendermarketing, Machtasymmetrien in der Sprache etc.) zur inhaltlichen Weiterentwicklung notwendig.

<sup>9</sup> vgl. Debus Katharina: Du Mädchen! (S.79ff). In: Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Andreas Hechler, Olaf Stuve (Hrsg.), Verlag Barbara Budrich; Opladen, Berlin, Toronto 2015, (S.79ff)



## 4.KÖNNEN - METHODEN UND SETTINGS GESTALTUNG GENDERGERECHTER PRAXIS

Die Kategorie „Können“ bezieht sich auf die Handlungsebene und beschreibt die Fähigkeit Gender-Aspekte in den Handlungsfeldern des Vereins<sup>10</sup> zu erkennen. Jugendarbeiter\_innen müssen Methoden und Instrumente kennen und anwenden können, um die pädagogische Praxis gendergerecht gestalten zu können<sup>11</sup>. Grundvoraussetzung für eine gendergerechte Praxis ist die beschriebene genderkompetente Haltung, die alle Mitarbeiter\_innen teilen. Um passende Angebote zu entwickeln, ist es notwendig, sich mit der Ausgangslage am jeweiligen Arbeitsplatz auseinanderzusetzen: Welche Möglichkeiten gibt es in Bezug auf die Jugendeinrichtung und das Arbeitsumfeld (zum Beispiel: Jugendtreff/Jugendzentrum, Mobile Jugendarbeit, Öffnungszeiten, personelle Ressourcen etc.)?



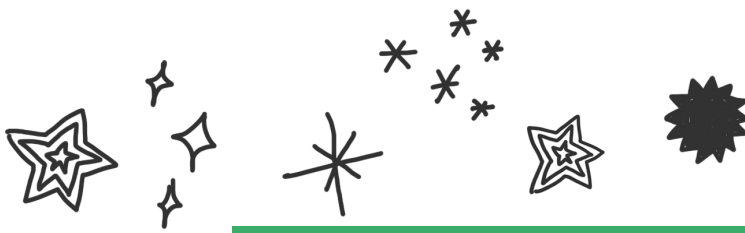
Welche Bedürfnisse, Gewohnheiten, Wünsche, ... hat die Zielgruppe? Wen wollen wir erreichen? Wer nutzt unsere Einrichtung? Eine Analyse der Ausgangssituation bildet somit die Basis für die Planung und Gestaltung einer gendergerechten Praxis. Die Ausgangssituation wird reflektiert, um Angebotsformen und Methoden auszuwählen, zu entwickeln und einzusetzen. Ziel hierbei ist es, die gewünschten Wirkungen<sup>12</sup> im Rahmen einer genderkompetenten Jugendarbeit zu erreichen.

Je nach Situation und Einrichtung werden Angebotsformen wie Jugendbetrieb, Jugendarbeit im öffentlichen Raum, Mädchen\*tag, Burschen\*runde, Events, punktuelle Programmangebote, Schwerpunktstage, ... angeboten. Diese Angebotsformen sind der Rahmen in welchem bestimmte Methoden zum Einsatz kommen: Diskussionsrunden, Spiele, Quiz, Mädchen\*streetwork, Verkleidungen, Quoten, Plakate, Turniere, Girls\*playlist etc.

<sup>10</sup> vgl. Wirkungskonzept – Qualität und Wirkung der offenen Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren: Offene Jugendarbeit im VJZ bietet eine Bandbreite an unterschiedlichen Aktivitäten, die sich verschiedenen Handlungsfeldern zuordnen lassen (bspw. Treffpunkt Raum; Jugendarbeit im öffentlichen Raum; Jugendkulturen; Medien & E-youth work; Spiel, Sport, Erlebnis etc.)

<sup>11</sup> Böllert, Karin & Karsunky, Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.

<sup>12</sup> vgl. Wirkungskonzept – Qualität und Wirkung der offenen Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren



### PRAXISBOX: *Einladungspolitik Flyer mit \**

Den Asterisk (oder auch Stern) zu verwenden, ist ein wichtiges (gender)politisches Signal. Um diese Form der Einladungspolitik konsequent leben zu können, braucht es eine Auseinandersetzung zur Vielfalt von Genderidentitäten. Ein Beispiel:

Mädchenabend > wer wird angesprochen und nützt dieses Angebot? (Cis-)Mädchen und alle, die als Mädchen gelesen werden.

Mädchen\*abend > wer wird angesprochen und nützt dieses Angebot? Mädchen\* und alle, die sich als Mädchen\* identifizieren, also auch Trans\*Inter\*Non-binary\*-Mädchen\*.

Situationen, in denen Burschen\* am Mädchen\*abend auftauchen und darlegen, sie fühlen sich wie ein Mädchen\*, stellen die Mitarbeiter\_innen vor Herausforderungen. Dies kann auch ein Akt der Provokation oder der Forderung nach Aufmerksamkeit sein und erfordert klare Argumentation und Erklärung. Kommt hingegen beispielweise ein Trans\*mädchen\*, das als Junge gelesen wird, zum Mädchen\*abend, ist dies dem Wunsch geschuldet auch als Mädchen\* partizipieren zu können.

Darüber hinaus muss mit allen Jugendlichen über das Thema „Sternchen“ gesprochen werden, um Irritationen vorzubeugen und einen Raum zu schaffen, in dem sich alle Mädchen\* wohlfühlen können.

### PRAXISBOX: *„Kann ich Rosa Luxemburg mieten?“*

Die Spinde im Jugendzentrum haben keine Nummern, sondern Namen – in dem Fall von bedeutenden Frauen\*; darüber werden Frauen\* und ihre Bedeutung und Leistungen sichtbarer, alltäglich und zum Thema gemacht.

## PRAXISBOX: „JUST In Company“

Temporäre Intervention zur Quotenregelung im Jugendbetrieb. Pro 2 Burschen\* soll auch zumindest 1 Mädchen\* da sein. Burschen\* dürfen erst rein, wenn die „Quote“ erfüllt ist. Ziel war es, zu thematisieren, warum mehr Mädchen\* im Jugendzentrum erwünscht sind und wieso es zu diesen Ungleichheiten überhaupt kommt. Diese Aktion bot viel Raum zum Diskutieren, Irritationen wurden ausgelöst, bearbeitet und reflektiert. Viele Mädchen\*, die zuvor aufgrund eines „Familienbeschlusses“ „nur“ am Mädchen\*tag kommen durften, ermöglichte diese Aktion mit ihren Brüdern auch den Jugendbetrieb zu besuchen und schließlich selbst zu entscheiden, ob sie regelmäßig kommen wollen oder nicht.

Die Kategorie „Können“ bezieht sich auf themenzentrierte Arbeit mit den Zielgruppen sowie spezielle Methoden und Angebotsformen. Dies ist notwendig, aber nicht ausreichend. Genderkompetenz umfasst die gesamte Praxis der Jugendarbeit als Querschnitt, im homogenen und gemischtgeschlechtlichen Bereich und auch unter Einsatz von Crosswork<sup>13</sup>.



Jede Situation verlangt eine genderreflektierte Planung. Es ist wichtig in allen Angebotsformen und Situationen auf Stereotype und Abwertungen zu reagieren, Sozialisationsprozesse aufzuzeigen, Reflexionsprozesse anzuleiten und Handlungsmöglichkeiten zu erweitern (z.B. Gestaltung von Turnieren, Rollen- und Aufgabenverteilung unter den Kolleg\_innen, achten auf Sprechzeiten bei Diskussionen ...).

<sup>13</sup> Crosswork: Genderreflektierte Überkreuzpädagogik. Geschlechtsbewusste pädagogische Arbeit von Männern\* mit Mädchen\*, Frauen\* mit Burschen\*. Vgl. Wallner Claudia, Drogand-Strud Michael: Crosswork: warum der Ansatz so gehypt wird und was er für eine geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe tatsächlich leisten kann? In: Betrifft Mädchen 3/2012 (S. 107-113): <http://www.claudia-wallner.de/wp-content/uploads/2016/02/Ist-Crosswork-nur-ein-Hype.pdf>

### PRAXISBOX: *Mädchen\*räume*

In den meisten Angebotsformen der offenen Jugendarbeit werden mehr Buben\* und junge Männer\* erreicht als Mädchen\* und junge Frauen\*. Das bedeutet eine Schieflage in der Ressourcenverteilung. Ob ein ganzes Jugendzentrum, ein Zimmer, ein Teil des öffentlichen Raumes oder andere Angebotsformen gewählt werden, ein exklusiver, geschützter Ort für Mädchen\* eröffnet Chancen.

Rückzug, Freiwilligkeit und Niedrigschwelligkeit sind dabei wichtig sowie die Möglichkeit abseits von Stereotypen, Druck und Bewertung in Beziehung miteinander zu sein. Mädchen\*- und Frauen\*räume sind ein wichtiger Teil von Mädchen\*politik und ((queer-) feministischer) Mädchen\*arbeit. Sie sind ein Meilenstein auf dem Weg zur Gleichberechtigung der Geschlechter.

### PRAXISBOX: *Homogenes Setting Burschen\*arbeit*

Burschen\*Teestunde: regelmäßig wird räumlich getrennt im homogenen, gesprächsorientierten Setting zu burschen\*spezifischen Themen diskutiert. Um dieses zu inszenieren, wird ritualisiert Tee miteinander getrunken. In diesem Rahmen werden, spontan oder geplant, Themen aufgegriffen.

Wie gehe ich mit Maskulinitätsdruck um? Welche Definitionen und Zuschreibungen in Bezug auf Männlichkeit in meinem Umfeld beeinflussen mich? Wie definiere ich Männlichkeit selbst? Das Setting lebt vom offenen Austausch, an dem sich auch die Mitarbeiter\* in ihrem individuellen Mann\*sein beteiligen.

**PRAXISBOX: Wichtige Fragestellungen in der Planung und Durchführung von Aktionen im gemischtgeschlechtlichen Setting und auch in der Online-Arbeit**

- Welche Aktivitäten finden statt?
- Wie kommt's zur Auswahl der Aktivitäten?
- Wie werden die Zielgruppen miteinbezogen?
- Wie werden jene miteinbezogen, die nicht am lautesten sind?
- Wer leitet die Aktivität an?
- Wer übernimmt welche Aufgabe?
- Wann und wo findet die Aktivität statt?
- Wie wird die Aktivität beworben? Wen schließe ich ein?
- Wen schließe ich aus, und warum?

Setting: Besprechung von Aktionen in der Teamsitzung, Vor- & Nachbesprechungen; Sichtbarmachen: besonders wichtig auch bei Aktionen im öffentlichen Raum. Generell auf gendergerechte Sprache achten und sich der eigenen Vorbildwirkung bewusst sein.

Evaluierung: Wer und wie viele haben mitgemacht? Welches Feedback gab's? Wie wurde zur Beteiligung angeregt? Was ist für's nächste Mal wichtig?



**PRAXISBOX: „Sind wir nicht alle ein bisschen hetero“?**

Irritieren, diskutieren und reflektieren: Bilder, Fotos und Illustrationen ermöglichen einen leichten Einstieg in Diskussionen zu genderspezifischen Themen. Ausgewählte Bilder eignen sich auch dazu „Zweigeschlechtlichkeit“ und „Heteronormativität“ zu thematisieren, ohne Fremdwörter zu verwenden und nahe an der Lebenswelt der Jugendlichen zu bleiben. Egal, ob Gesichter wie du und ich, ausgewählte Comics oder berühmte LGBTIQ Personen, sie erinnern daran, dass jedes Mal, wenn wir Menschen in eine Schublade stecken, wir ein Urteil über sie fällen. Dabei können Abwertung, Diskriminierung und Ausgrenzung entstehen, die den Jugendlichen aufgezeigt und mit ihnen thematisiert werden sollen.



### Reflexionsfragen

- Welche Aktivitäten, Methoden und Räume werden in der Jugendeinrichtung und im öffentlichen Raum angeboten, die Praxis gendergerecht gestalten?
- Welche Interventionsmöglichkeiten gibt es, um auf diskriminierendes Verhalten zu reagieren?
- Welche Themen oder Aktionen machen Sinn im homogenen Setting durchzuführen?
- Was sind die Vorteile gegenüber einem gemischten Setting? Und natürlich umgekehrt. Wann und warum machen Crossworkansätze einen Sinn?
- Wen schließe ich damit aus? Warum ist manchmal ein bewusster Ausschluss sinnvoll?
- Wie können wir Ungleichheiten sichtbar machen?



## SCHLUSSBEMERKUNG



### UND AUSBLICK

Ganz nach dem Motto „wir sind nie fertig gegendert“ sieht der Verein Wiener Jugendzentren den Auseinandersetzungsprozess mit Fertigstellung der Leitlinien als nicht abgeschlossen. Neben dem Qualitätsdiskurs stellen Gender- und Gleichstellungsthemen gesellschaftspolitische Herausforderungen dar, die auch in der Lebensrealität unserer jugendlichen Zielgruppen wirksam werden. Offene Jugendarbeit leistet Beiträge zur Gleichstellung aller Menschen unabhängig ihrer Geschlechtsidentität und setzt sich für eine offene Gesellschaft ein.

Gesellschaftspolitische Entwicklungen sind somit zentrale Themen in der offenen Jugendarbeit. Genderthemen und Gleichstellungsfragen sind dabei von Beginn an zentral und werden es auch weiterhin sein.



## ANHANG

### **Linkliste zu Methoden in der queeren, intersektionalen, genderbezogenen Jugendarbeit:**

- Gender Gleichstellung Geschlechtergerechtigkeit. Texte Unterrichtsbeispiele Projekte  
Leeb, Tanzberger, Traunsteiner. 2014

[https://www.schule.at/fileadmin/DAM/Gegenstandsportale/Gender\\_und\\_Bildung/Dateien/polis\\_genderbrosch\\_2014\\_07\\_24\\_-\\_komplett.pdf](https://www.schule.at/fileadmin/DAM/Gegenstandsportale/Gender_und_Bildung/Dateien/polis_genderbrosch_2014_07_24_-_komplett.pdf)

- LGBT Methoden Handbuch der Rainbow Scouts Austria in Kooperation mit der WAST: 2015

[http://rainbowscouting.at/cms/wp-content/uploads/2016/03/methodenheft\\_gesamt\\_online-1.pdf](http://rainbowscouting.at/cms/wp-content/uploads/2016/03/methodenheft_gesamt_online-1.pdf)

- Intersektionale Pädagogik (GLADT-Initiative intersektionale Pädagogik ) Ein Beitrag zu inklusiver pädagogischer Praxis, vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung. 2014

<http://www.i-paed-berlin.de/de/Downloads/#broschre>

- Methoden für emanzipatorische Jungenarbeit Berlin: Themen:

<http://hej.gladt.com/>

Homophobie & Transphobie in der Einwanderungsgesellschaft

Homosexualität & Homophobie

Geschlechterkonstruktionen & Sexismus

Identität

Wertvorstellungen

Gewalt

- Toolbox: Handbuch zur Förderung von Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendarbeit der Bundesjugendvertretung. 2014

[http://www.bjv.at/cms/wp-content/uploads/2014/06/toolbox\\_gendermainstreaming\\_bjv.pdf](http://www.bjv.at/cms/wp-content/uploads/2014/06/toolbox_gendermainstreaming_bjv.pdf)

- Broschüre zu den Themen Gender\_Sexualitäten\_Begehren in der Bildungsarbeit mit queer\_feministischen, rassismuskritischen und intersektionalen Perspektive niederschwellig beleuchtet – in der Bildungsarbeit im entwicklungspolitischen Kontext (insbesondere von internationalen Freiwilligendienstenden). 2016

<https://www.quixkollektiv.org/publikationen/>

- Geschlechterreflektierende Arbeit mit Jungen an der Schule

Dissens e.V./Debus, Katharina/Könnecke, Bernard/Schwerma, Klaus/Stuve, Olaf (Hg.) (2012): Berlin; Empfehlenswerter Sammelband nicht nur zu Jungen, auch zu Mädchen, queer, Intergeschlechtlichkeit, Crosswork, (Ent-)(Nicht-) Dramatisierung von Geschlecht, Intersektionalität:

<http://www.dissens.de/de/dokumente/jus/veroeffentlichung/Geschlechterreflektierte-Arbeit-mit-Jungen-an-der-Schule.pdf>

- Comics und Geschichten über Lebensweisen und Erfahrungen von LGBTIQ Personen

<http://www.achsoistdas.com/>

- Portal Intersektionalität: Forschungsplattform und Praxisforum für Intersektionalität und Interdependenzen: <http://portal-intersektionalitaet.de/startseite/>

**Literatur:**

- Böllert Karin, Karsunky Silke (Hrsg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 2008.
- Czollek Leah Carola, Perko Gudrun, Weinbach Heike: Lehrbuch Gender und Queer – Grundlagen, Methoden und Praxisfelder, Juventa, Weinheim und München, 2009.
- Debus Katharina: Du Mädchen! In: Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. Andreas Hechler, Olaf Stuve (Hrsg.), Verlag Barbara Budrich; Opladen, Berlin, Toronto 2015.
- Hartmann, Klesse et al (Hrsg.): Heteronormativität – Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden 2007. Gender Glossar: <https://gender-glossar.de/glossar/item/55-heteronormativitaet>
- Nordhoff, Karina: Spannungsfelder heteronormativitätskritischer Mädchenarbeit, In: Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? Evelyn Kauffenstein, Brigitte Vollmer-Schubert (Hrsg.), Beltz Juventa, Weinheim und Basel 2014.
- Queer Theory. Eine Einführung von Annamarie Jagose (2005)  
<http://genderplanet.univie.ac.at>  
<https://www.quixkollektiv.org>
- Thorpe, Christopher et al (Hrsg.): Das Soziologie Buch – Wichtige Theorien einfach erklärt, Penguin Random House, London 2015.
- Wallner Claudia, Drogand-Strud Michael: Crosswork: warum der Ansatz so gehypt wird und was er für eine geschlechtergerechte Kinder- und Jugendhilfe tatsächlich leisten kann? In: Betrifft Mädchen 3/2012: <http://www.claudia-wallner.de/wp-content/uploads/2016/02/Ist-Crosswork-nur-ein-Hype.pdf>
- Wirkungskonzept- Qualität und Wirkung der offenen Jugendarbeit im Verein Wiener Jugendzentren (2012): <http://www.jugendzentren.at/publikationen-blogbeitraege/publikationen/>

