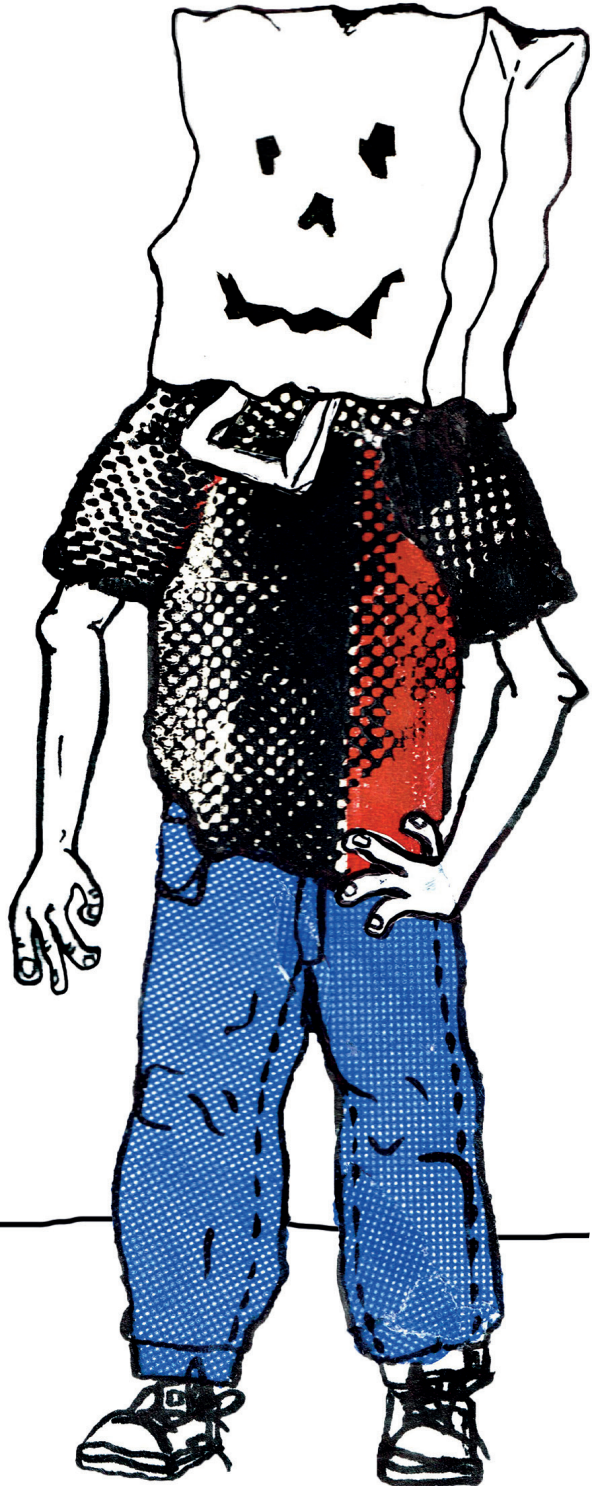


Was, Sexismus ir Szenä?!

Sexistische Handlungsmuster
in Gruppen erkennen und bekämpfen



INHALTSVERZEICHNIS

I	Was bisher geschah	S. 3	IV	Ein bisschen Selbstkritik	S. 6
II	Worum geht's	S. 3	V	Grundbegriffe	S. 7
III	Weshalb sollten wir uns mit unseren eigenen Strukturen beschäftigen?	S. 4			

TEIL 1

1	Männliche) Dominanz in der Diskussionskultur	S. 9	6	Anti-feministische/sexistische Argumentationen	S. 22
2	Aufgabenteilung nach Geschlechterstereotypen	S. 12	7	Sexistische Witze/Sprüche	S. 25
3	Unterschiedliche Wertschätzung von Aktivismen	S. 14	8	Grenzüberschreitungen innerhalb der Gruppe	S. 28
4	Kein Raum für Emotionen und Schwäche	S. 16	9	Beschützer*innen-Instinkt oder: Wie unterstütze ich sinnvoll als Drittperson?	S. 30
5	Druck, sich der Mackerkultur anzupassen	S. 20			

TEIL 2

1	Fragen an die Gruppe	S. 34	3	Übung in der Gruppe: Worin willst du dich verbessern?	S. 38
2	Solidarische Sprache	S. 37			

I) ZWEITE AUFLAGE - WAS BISHER GESCHAH

Vor einem Jahr erschien die erste Auflage dieser Broschüre – und in kürzester Zeit waren alle 800 gedruckten Exemplare vergriffen. Die Nachfrage hat uns gezeigt, dass nach wie vor grosser Diskussions- und Handlungsbedarf in Bezug auf Sexismus in den uns vertrauten Räumen besteht. Andererseits haben uns die vielen Workshops, die im Anschluss an die Veröffentlichung der Broschüre veranstaltet wurden (und noch heute werden), verdeutlicht: die Bereitschaft ist da, die eigenen Strukturen und Handlungsmuster zu verändern.

Dass etwas in Bewegung gekommen ist, freut uns! Und doch wissen wir, dass wir alle einen langen Atem brauchen. Nur wenn wir dranbleiben können wir verhindern, dass in ein paar Jahren ein anderes Kollektiv die selbe Arbeit von Neuem leisten (und dabei bei Null beginnen) muss. Dies wird klar, wenn wir uns vor Augen führen, dass bereits vor ca. 10 Jahren die FAntifa in der Reitschule eine ähnliche Broschüre verbreitet hat. Viele der Probleme von damals sind auch heute noch aktuell.

II) WORUM GEHT'S

«Lieber Glitzer» begann als Zusammenschluss von Menschen, die Sexismus und Mackertum in aktivistischen Gruppen satt hatten. Dass wir mit diesem Anliegen nicht alleine sind, hat sich schnell gezeigt. Doch was können wir MACHEN, um die Macht- und Mackerstrukturen in den uns vertrauten Räumen zu verändern?

Um herauszufinden, welchen Problemen Kollektive in Bezug auf Sexismus begegnen und um gemeinsame Handlungsstrategien zu diskutieren, haben wir uns in verschiedenen Workshops mit Aktivist*innen ausgetauscht. Es entstand das Bedürfnis, die diskutierten Probleme und Lösungsansätze festzuhalten – daraus ist die Broschüre entstanden, welche du in den Händen hältst. Somit ist die Broschüre eine Sammlung von real erlebten Problemen und Lösungsansätzen von politischen Aktivist*innen. Im zweiten Teil der Broschüre werden diese mit grundsätzlichen Fragen zur eigenen Gruppenkultur, die für die Reflexionen im Kollektiv hilfreich sein können, ergänzt.

Die Tipps sind keine Anleitung, der blind gefolgt werden soll, sondern vielmehr ein Baukasten für mögliche Reaktionsweisen. Manche Tipps sind angriffiger als andere und es muss je nach Situation und abhängig

von den involvierten Personen abgeschätzt werden, wann welche Reaktionsweise hilfreich sein kann oder eben auch nicht. Schliesslich soll es darum gehen, die Gruppe zu stärken und nicht, andere Menschen vor den Kopf zu stossen oder Spaltungen innerhalb der Gruppe zu erzeugen. Und dennoch: Mensch muss nicht immer nett sein!

Im besten Fall können wir mit der vorliegenden Broschüre etwas zur Ermächtigung der einzelnen Mitglieder und der Gruppe als Ganzes beitragen. Und obwohl wir die Handlungsstrategien im Hinblick auf Sexismus entwickelt haben, kann (und muss) damit auch anderen Machtstrukturen – wie z.B. Rassismus – entgegengewirkt werden. Lass dich inspirieren, entwickle weiter und diskutiere. Denn es reicht nicht, sich nur auf eine Gruppenkultur zu einigen. Eine Gruppenkultur muss gelebt werden.

Diese Broschüre ist ein gemeinsames Projekt, das in den letzten Jahren entstanden ist - Danke an alle, die daran mitgewirkt haben!

III) WESHALB SOLLTEN WIR UNS MIT UNSE- REN EIGENEN STRUKTUREN BESCHÄFTIGEN? WIR WOLLEN DOCH DIE GESELLSCHAFT VER- ÄNDERN!

Dieser Gedanke ist oft zu hören und natürlich haben auch wir ihn uns schon gemacht. Manchmal kommt er als Vorwurf daher («das ist doch Selbstzerfleischung»), manchmal ist er Ausdruck von Ermüdung («sich immer nur mit sich selbst beschäftigen... wir wollen endlich aktiv werden!»). Hier ein paar Überlegungen und Antworten von uns dazu. Zuallererst: Natürlich gibt es in unserer Gesellschaft genug zu tun – auch wir würden uns gerne mehr mit dem «aussen» beschäftigen. Doch die letzten Jahrzehnte queerfeministischen Aktivismus haben gezeigt, dass Sexismus und sexualisierte Gewalt keinen Halt machen vor linken Bewegungen. Nein, diese Phänomene sind in allen Gesellschaftsschichten und Räumen vorhanden. Auch linke Aktivist*innen sind in einer patriarchalen Gesellschaft aufgewachsen und können ihre Prägung durch diese nicht ohne weiteres durch eine antisexistische Haltung abwerfen. Was wir jedoch oft beobachten, ist ein Widerspruch zwischen dem, was verkündet wird (kein Sexismus!) und dem was gelebt wird.

Dabei stellt sich folgendes Problem: Wenn nicht versucht wird, in den eigenen Strukturen umzusetzen, was nach aussen hin gefordert wird, verliert eine linke Bewegung nach innen und aussen an Glaubwürdigkeit. Nach aussen hat das einen Einfluss auf die Anziehungskraft einer Bewegung: Eine Mackerkultur hält Menschen davon ab, sich einer politischen Bewegung anzuschliessen. Wir kennen viele Personen, welche gerne politisch aktiv wären. Beobachtetes Szene- und Mackerverhalten führt jedoch dazu, dass sie sich nicht trauen, bei einer Gruppe aktiv zu werden oder Räume zu betreten. Nach innen können sexistische Strukturen und Kulturen bewirken, dass Menschen Gruppen oder eine ganze Bewegung verlassen, weil sie nicht wahr- und ernstgenommen, an den Rand gedrängt werden oder im schlimmsten Fall Gewalt erleben. Die fehlende Beständigkeit von Kollektiven und Strukturen beschäftigt viele. Kollektive haben damit zu kämpfen, dass Menschen ihre Strukturen verlassen oder keine neuen dazukommen. Das macht die politische Arbeit unwirksam und führt zu Motivations- und Wissensverlust. Wir wissen, dass sexistische Strukturen für diese Probleme mitverantwortlich sind. Denn sie entziehen Energie und verletzen Menschen, psychisch und physisch.

Diese Realität muss uns allen bewusst sein. Aus solch frustrierenden Erfahrungen mit politischen Kollektiven ist unsere Gruppe entstanden. Dass wir uns mit Sexismus innerhalb der linken Szene beschäftigen, hat also nicht damit zu tun, dass wir keinen Bock hätten oder uns davor scheuen würden, mit unserem politischen Aktivismus die breite Gesellschaft zu verändern – dies versuchen wir nämlich tagtäglich zu tun. Es hat damit zu tun, dass die eigenen (sexistischen und von Macker-tum geprägten) Strukturen einen Aktivismus für die Veränderung der Gesellschaft verhindern. Umgekehrt bedeutet dies: Wenn wir uns mit uns selber und den in unseren Kollektiven vorherrschenden Strukturen auseinandersetzen, nützt dies der gesamten linken Bewegung und ermächtigt uns, diese Welt zu einer besseren zu machen. In diesem Sinne:

AUF GEHT'S!

IV) EIN BISSCHEN SELBSTKRITIK // FÜR EINE FEHLERKULTUR, EINE KULTUR DES ERKLÄRENS UND DES FRAGENS

Wie in jeder Szene bilden sich auch in der queerfeministischen bestimmte «Codes», Verhaltens- und Handlungsmuster heraus, welche innerhalb dieses Raumes als «normal» angesehen werden (z.B. bestimmte Kleidung oder Arten zu sprechen/sich zu verhalten). Dies kann für ein positives Gruppengefühl hilfreich sein. Jedoch kann es dazu führen, dass Menschen, welche die «Codes» nicht kennen oder von ihnen abweichen, abgewertet werden. Sie fühlen sich in der Folge nicht wohl oder nicht akzeptiert. Sie trauen sich nicht mehr, etwas zu sagen, da sie Angst haben, gegen die unausgesprochenen Regeln zu verstossen oder etwas falsch zu machen.

Solche Strukturen werden dem Anspruch einer Linken, die grösser und schlagkräftiger werden und somit zugänglich sein will, nicht gerecht. Was können wir dagegen unternehmen? Unserer Meinung nach ist es wichtig, Raum zu geben für eine Fehlerkultur. Wenn wir unserer Prägung durch eine sexistische Gesellschaft entgegen wirken wollen, müssen wir vieles neu lernen. Und Lernen geschieht bekanntlich durch Fehler. Dies bedeutet, dass wir Geduld für uns selbst und andere aufbringen müssen, um nicht die selben Muster zu reproduzieren, welche wir kritisieren.

V) GRUNDBEGRIFFE: WAS MEINEN WIR MIT...

1 Gender

In Abgrenzung zum biologischen Geschlecht meinen wir mit Gender die sozialen Merkmale von Geschlecht, also zum Beispiel Normen, Rollen und vereinfachende Bilder (Stereotypen).

2 Geschlechtsidentität

Die Geschlechtsidentität eines Menschen bezeichnet, mit welchem Geschlecht sich ein Mensch selbst identifiziert. Die Geschlechtsidentität eines Menschen muss nicht mit dem Geschlecht übereinstimmen, das der Person bei der Geburt zugewiesen wurde.

3 Weiblich/männlich

Weiblich/männlich meint in dieser Broschüre soziale Merkmale, die in unserer Gesellschaft Frauen bzw. Männern zugeschrieben werden.

4 Frauen/Männer

In dieser Broschüre meinen wir mit Frauen/Männer alle Menschen, die sich als Frauen oder Männer identifizieren, unabhängig vom Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde.

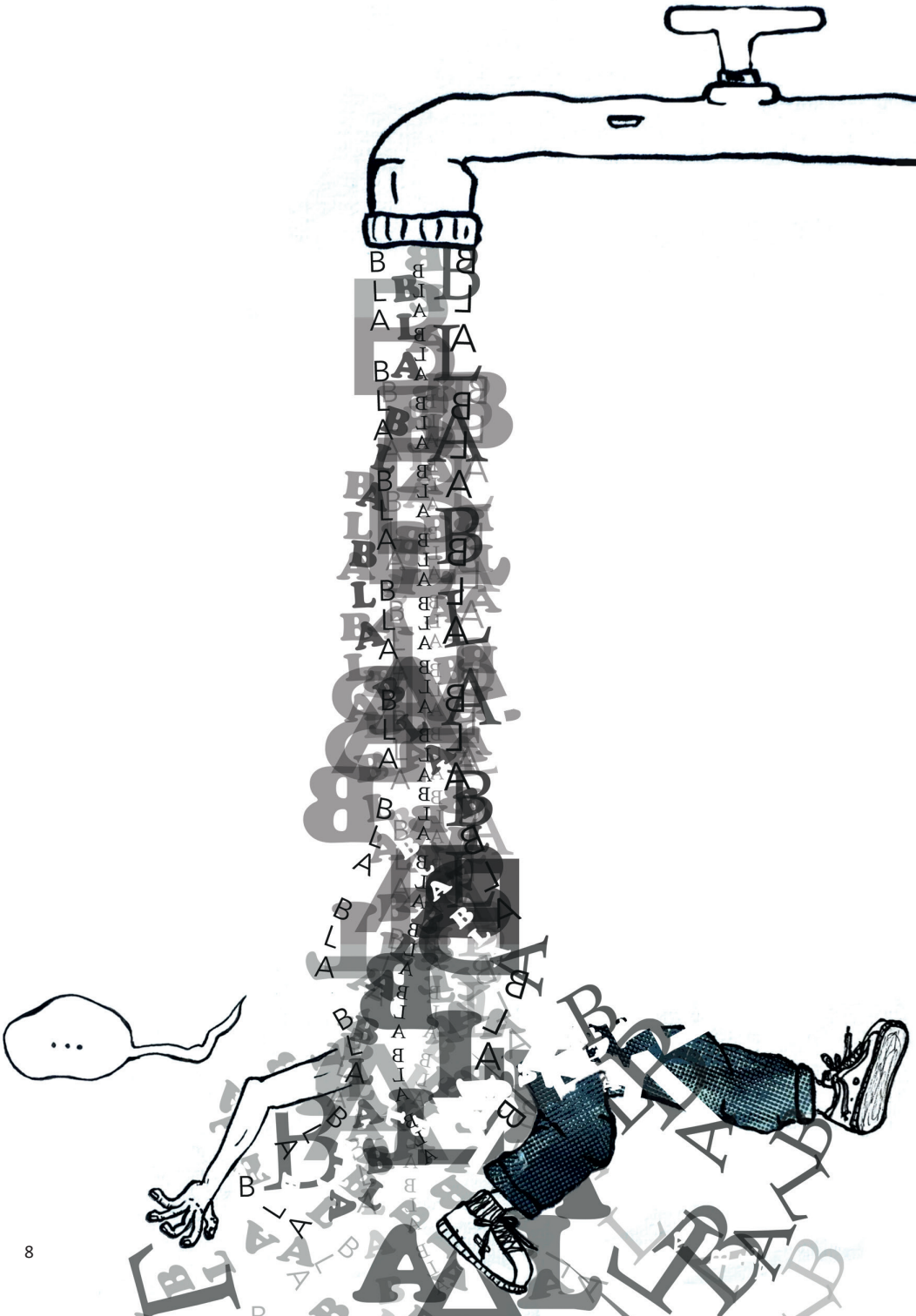
5 Cis-Frau/Cis-Mann

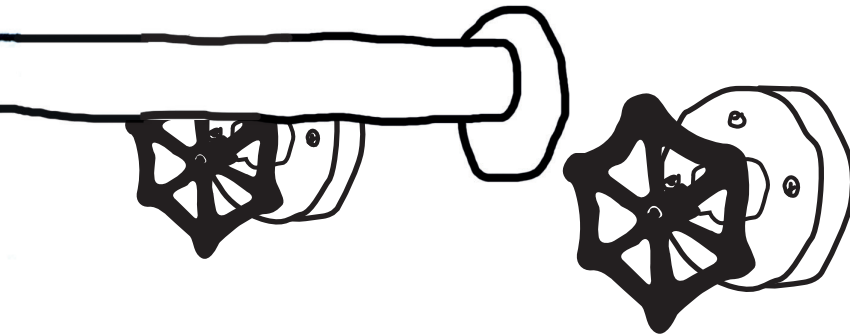
Menschen, die sich mit dem ihnen bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren.

6 Sexismus

Als Sexismus bezeichnen wir einerseits jede Form der Diskriminierung, Unterdrückung und Abwertung von Menschen aufgrund ihres zugeschriebenen Geschlechts. Andererseits Verhaltensweisen, Stereotypen und Einstellungen, welche diese Diskriminierung, Unterdrückung und Abwertung fördern. Die Grundlage von Sexismus ist die Vorstellung, dass heterosexuelle Cis-Männer allen anderen Formen von Geschlecht überlegen sind (Patriarchat).

TEIL 1





I (MÄNNLICHE) DOMINANZ IN DER DISKUSSIONS- KULTUR

BEISPIEL Während einer Sitzung wird eine Person immer wieder laut und reißt das Wort an sich, unterbricht andere, spricht anderen ihre Kompetenz ab und präsentiert überlange das eigene Wissen. Kurz: Die Person dominiert das Gespräch, so dass nicht alle zu Wort kommen oder sich nicht mehr trauen, etwas zu sagen.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION

ALS DRITTPERSON

1 Dominanz unterbrechen

Die Person ebenfalls unterbrechen.
Achtung: Dies könnte die Diskussion noch weiter verschlimmern bzw. dafür sorgen, dass sich einige überhaupt nicht mehr melden (können).
Deshalb anschliessend:

2 Dominanz ansprechen

Ich-Botschaften verwenden
(z.B. «Ich habe das Gefühl, hier reden nur zwei Leute miteinander, nicht die ganze Gruppe.»)

3 Dominanz übergehen

Sich auf vorherige Redner*innen beziehen, nicht auf die dominante Person.

4 Anderen Menschen Raum geben

Z.B. indem mensch sie anschaut, oder sich ihnen zuwendet anstatt der dominanten Person. Personen ermutigen, welche noch nicht viel gesagt haben. z.B. «Was meinst du dazu?». Dies sollte jedoch nicht als Zwang wirken, sondern als Einbindung in die Diskussion.

5 Informationshürden abbauen

Vermeintlich geteiltes Wissen noch einmal ausdrücklich erwähnen.
Dadurch sinkt die Schwelle, sich an der Diskussion zu beteiligen auch für Menschen, welche sich weniger mit dem Thema beschäftigt haben oder neu in der Gruppe sind (gilt z.B. auch für Protokolle).

ALS DOMINANTE PERSON

1 Sich selbst zurücknehmen und beobachten.

2 «Stille» Personen einbinden

Nach ihrer Meinung fragen, sich non-verbal zuwenden, Menschen anschauen.

3 Jeweils drei Wortmeldungen von anderen Menschen abwarten, bis ich selbst wieder etwas sage.

4 Den Ball abgeben

«Ich habe nun schon genug gesagt, mich würde eure Meinung dazu interessieren».

STRUKTURELL

1 Diskussionskultur besprechen

Z.B. wer redet wie oft und wie lange?
Wie stellen wir sicher, dass auch leise Stimmen gehört werden?

2 Sitzungsregeln vereinbaren

Z.B. Menschen lassen einander ausreden, alle Redebeiträge sind wichtig, etc.

3 Rotierende Sitzungsleitung

(an jeder Sitzung übernimmt eine andere Person aus der Gruppe die Leitung) einführen, welche den Gesprächsverlauf beobachtet und die Sitzung strukturiert.

4 «2-Sekundenregel»

Zwei Sekunden abwarten, bevor mensch sich meldet, damit alle die Gelegenheit erhalten, ihre Gedanken mental zu formulieren.

5 Zeit geben, Gedanken schriftlich zu formulieren, damit dies nicht gleichzeitig während dem «Kampf um das Wort» geschehen muss.

6 Nonverbales Stoppzeichen für den Fall, dass jemand zu lange redet.

7 Redezeitbeschränkungen: besonders in grossen Gruppen

8 Redner*innenlisten führen, damit nicht nur die Lautesten sprechen. Die Listen können auch getrennt nach Geschlecht, Gruppenalter, Ethnizität, etc. geführt werden.

9 Diskussionsformen abseits der Vollversammlung fördern

Kleingruppengespräche unterstützen das Selbstvertrauen, um sich auch in einer grossen Gruppe zu Wort zu melden.

10 Informelle (Wissens-) Hierarchien ansprechen

Handzeichen vereinbaren als Signal, wenn etwas nicht verstanden wurde.

11 Informationshürden abbauen

Für alle zugängliche und detaillierte Protokolle führen, um Wissenshierarchien zu verringern.



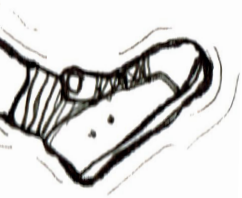
2 AUFGABENTEILUNG NACH GESCHLECHTERSTEREOTYPEN

BEISPIEL Frauen übernehmen in einem Kollektiv die Aufgaben, welche weniger sichtbar sind (z.B. Protokoll schreiben, Finanzen, Putzen). Männer sind für die Aufgaben zuständig, die am meisten Anerkennung und Entscheidungsmacht erhalten (z.B. Sitzungsleitung, am Megafon stehen).

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION UND IMMER

Ständige Reflexion

Hat jede Person aktuell die Aufgabe, die sie gerne machen würde?
Wenn nicht, Aufgabenverteilung ansprechen und anregen, Aufgaben regelmässig zu wechseln.



STRUKTURELL

1 Wissen und Fähigkeiten...

...weitergeben als Chance für die Gruppen (-struktur). Z.B. andere in der Gruppe darüber informieren, wie ich meine Aufgabe konkret umsetze.

2 Zugangshürden abbauen

Jede Person soll, unabhängig von Vorwissen, Erfahrungen und Kompetenzen, die Möglichkeit erhalten, jede Aufgabe zu übernehmen.

3 Aufgabenrotation

Die Aufgaben werden in der Gruppe rotiert. Dabei soll die Person, die die Aufgabe bisher gemacht hat, der Person, die neu zuständig ist, als Unterstützung zur Verfügung stehen. So werden Spezialist*innentum aufgelöst und Kompetenzen weitergegeben. Die Wertschätzung für andere Aufgaben steigt.


4 Step up/Step back

Anderen bewusst Raum lassen. Zurücktreten als Expert*in

5 Aufgabenverteilung regelmässig thematisieren

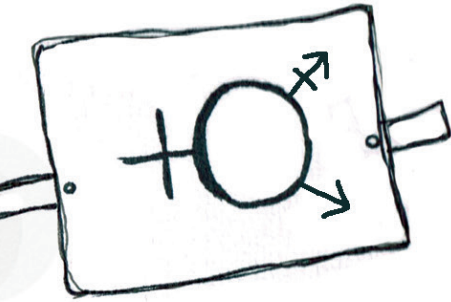
Wer hat welche Aufgaben gemacht?
Wie läuft die Aufgabenverteilung im Kollektiv?





3 UNTERSCHIEDLICHE WERTSCHÄTZUNG VON AKTIVISMEN

BEISPIEL Nicht militante Aktionen oder die Auseinandersetzung mit feministischen Themen werden heruntergespielt oder nicht wahr- und ernst genommen. Verschiedenen Formen von Aktivismus kommt nicht gleich viel Wertschätzung zu. Radikal ist nur, was laut, gefährlich und krass ist.



HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION

ANDERE GRUPPEN

Andere aktivistische Kollektive aktiv wertschätzen und bestärken. Eine «unser Aktivismus ist geiler»-Attitüde bringt niemandem etwas.

EIGENE GRUPPE

Sich bewusst von solchen Haltungen abgrenzen und stattdessen die Haltung hinterfragen: Warum gibt es das Bedürfnis, andere Aktivismen abzuwerten?

STRUKTURELL

1 Reflexion

Sich als Gruppe damit auseinandersetzen, weshalb gewisse Aktionen mehr Wertschätzung erfahren als andere. In der Gruppe diskutieren, wie verschiedene Aktionsformen gesehen und eingeschätzt werden.

2 Ziele festlegen

Sich vor jeder Aktion fragen, was und wer damit erreicht werden soll. Was möchten wir mit der Aktion vermitteln?

3 Auswertung der Aktion/Rückblick

Wie wirksam war die Aktion in Bezug auf unsere Ziele? Mobilisierung, (Medien-) Aufmerksamkeit, Anzahl erreichte Personen? Wie waren die Reaktionen? Hat die Aktion etwas angestoßen? Hat sie die Gruppe selbst weitergebracht?

4 Wirkung «nach innen» miteinander

Gewisse Aktionen sind schon an sich wertvoll (z.B. Kleider oder Geld sammeln, #KüFa etc.). Wenn nicht viele Menschen erreicht wurden, bedeutet dies nicht, dass die Aktion ein Misserfolg war.

KüFa

Küche für Alle. Gruppenkochen zu Kollektenpreis oder gratis.

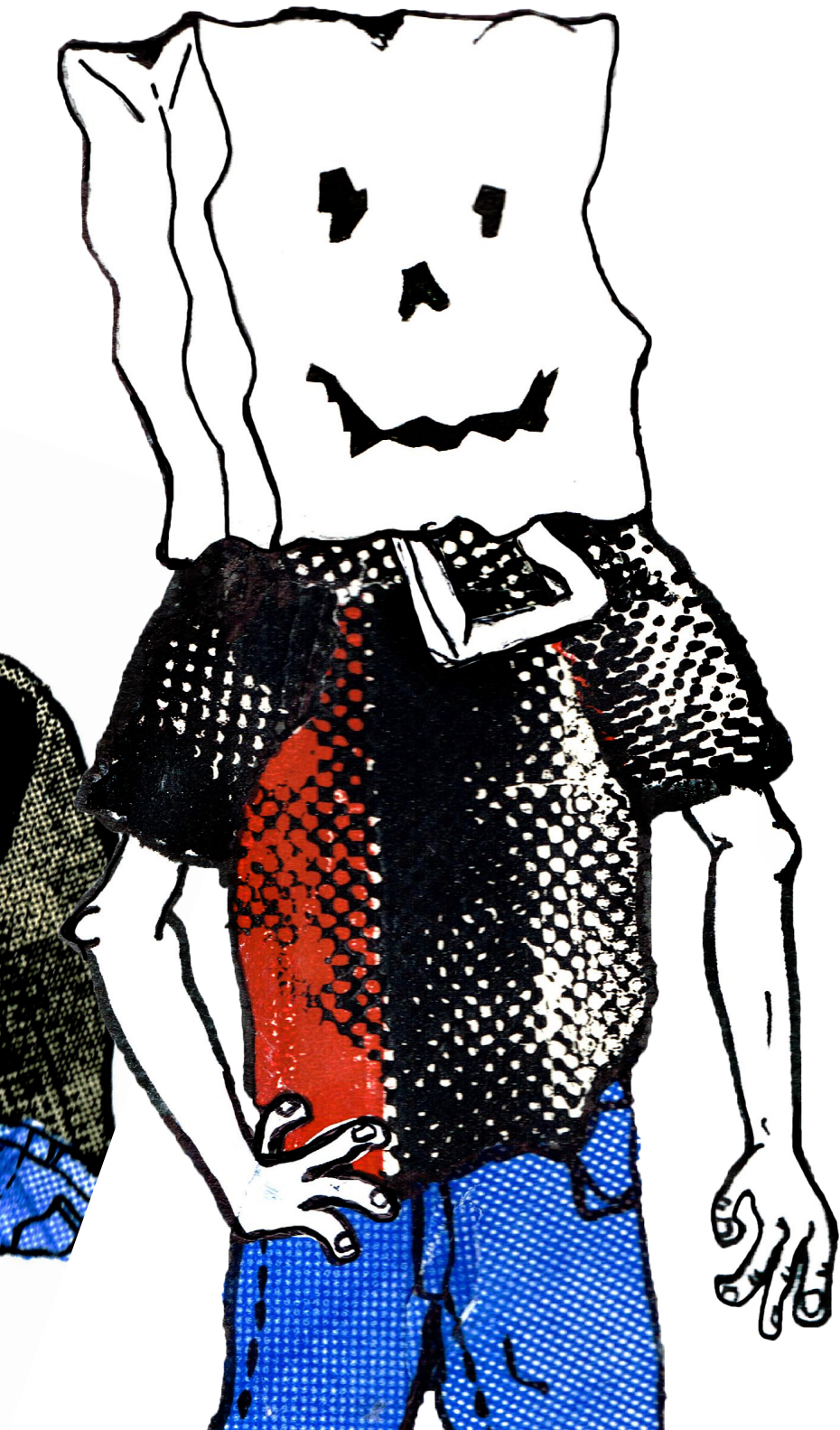
4 KEIN RAUM FÜR EMOTIONEN UND SCHWÄCHE »

BEISPIELE In einer Gruppe wagt sich mensch nicht zu sagen, dass er*sie sich mit einem Vorschlag oder in Bezug auf eine gemeinsame Aktion nicht wohl fühlt – aus Angst, sich zu blamieren bzw. als schwach oder feige zu gelten.

Kein Raum für schwierige Gefühle

Wenn es mensch nicht gut geht/mensch sich unwohl fühlt, zieht sich die Person zurück, anstatt dies zu thematisieren oder darauf angesprochen zu werden.





HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION UND IMMER

1 Atmosphäre in der Gruppe und eigene Emotionen ansprechen

«Ich finde, es hat zu wenig Platz für Schwäche in unserer Gruppe.»

2 Offen über eigene Schwächen und Ängste sprechen, um als Vorbild für andere zu wirken und die Gruppenkultur zu verändern.

3 Aufeinander zugehen

Auf Menschen reagieren, deren Verhalten sich verändert oder wenn mensch das Gefühl hat, die Person fühle sich nicht wohl, z.B. im Zweiergespräch und mit Ich-Botschaft: «Ich habe den Eindruck, dass es dir gerade nicht so gut geht. Weil es mir wichtig ist, dass sich alle in unserer Gruppe wohl fühlen, möchte ich dich fragen, ob alles in Ordnung ist.»

4 Sich solidarisieren mit Menschen, die sich trauen «Schwäche» zu zeigen. Diese Menschen bestärken.

5 Haltungen oder Aussagen, welche das Ausdrücken von Gefühlen unterdrücken (z.B. „Tu nicht so emotional“) hinterfragen und widersprechen.

Besser: «Was ist es, dass dich jetzt grad so traurig macht? Was wäre dir jetzt grad wichtig? Was wünschst du dir von der Gruppe?»

STRUKTURELL

1 Check-in und Check-out bei Sitzungen

Alle sagen zu Beginn der Sitzung, wie sie sich fühlen oder was sie momentan beschäftigt (Check-in) und zum Schluss, wie sie die Sitzung erlebt haben (Check-out).

2 Vertrauenspersonen/Sorgenkasten (bei grösseren Gruppen)

Über eine andere Person aus der Gruppe können anonym Sorgen angemeldet werden. Die Vertrauensperson äussert stellvertretend die Bedenken an der nächsten Sitzung. Es kann ein Sorgenkasten organisiert werden, wo Bedenken und Sorgen anonym eingeworfen werden können. Diese werden an der nächsten Sitzung besprochen.

3 Abstufung von Konsens und Dissens

Beim Entscheiden über einen Vorschlag meldet sich jede Person bei einer der folgenden Konsensstufen und bezieht so Stellung zu dem Problem. 1. Vollständig einverstanden 2. Einverstanden mit leichten Bedenken 3. Einverstanden mit starken Bedenken 4. Veto 5. Step-Aside (kein Veto, aber keine Beteiligung an Umsetzung des Vorschlags)- Danach gibt es eine Diskussion über die verschiedenen Meinungen und Lösungssuche.

Allgemein: Zum Thema Entscheidungsfindung in Gruppen gibt es verschiedene Modelle und viel Literatur – Basisdemokratie ist ein Sammelbegriff, es gibt auch andere Modelle wie Soziokratie etc. Eine Auseinandersetzung damit, wie in der Gruppe Entscheidungen gefällt werden sollen, lohnt sich.

4 Einräumen von Bedenkzeit für eine Entscheidung/Meinungsbildung

So können Einwände, die später auftauchen, auch noch eingebracht werden und Menschen erhalten die Gelegenheit, sich genauer über das Thema zu informieren und auszutauschen.

5 Nachdenken im Kollektiv

Wer hat bei welchen Aktionen mitgemacht? Wer nicht? Weshalb? Wer hat welche Aufgaben übernommen?

6 Vorhandene Ressourcen klären

Offener Austausch darüber, wer wie viel Energie, Zeit, Motivation, etc. hat, um bei Aktionen mitzumachen. So können falsche gegenseitige Erwartungen und die Überlastung von Personen vermieden werden.

7 Regelmässig Retraiten durchführen

In Retraiten ziehen sich Gruppen an einem anderen Ort als üblich zurück. Hier werden Dinge besprochen, für welche an Sitzungen oft keine Zeit ist, wie z.B. Gruppenfindung, Zukunftspläne, Rückblick und Sitzungskultur.

5 DRUCK, SICH DER MACKERKULTUR ANZUPASSEN

BEISPIEL Mensch muss sich der #Mackerkultur anpassen, um gehört, ernst genommen oder respektiert zu werden: Laut, krass, belastbar sein, keine Schwäche zeigen.

Sascha erzählt mal wieder Räubergeschichten, wie krass er letztes Mal bei der Demo abgegangen ist.

Im Kollektiv gibt es einen unausgesprochenen «Szene-Dresscode» (z.B. möglichst schwarz und eher männlich gekleidet). Farbige/als weibliche gelesene Kleidung wird belächelt.

- # Mackerkultur
Kultur, in welcher sich Menschen überheblich/
dominant/unterdrückend verhalten und als
Anführer*in in Gruppen auftreten



HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION UND IMMER

1 Ansprechen

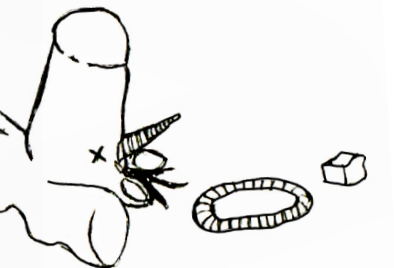
Die Verhaltensweisen kritisieren und mit Ich-Botschaften sprechen: «Mich befremdet deine Erzählung. Es kommt bei mir so an, als ob es um einen Konkurrenzkampf geht, wer die gefährlichsten Sachen macht.»

2 Step-Aside

Wenn ein Projekt in der Gruppe besprochen wird, welches Mackerverhalten verlangt: Signalisieren, dass ich das Projekt nicht unterstützen werde, jedoch auch kein Veto einlege. Dadurch wird mein Unmut über das Projekt sichtbar und wenn dies mehrere Personen tun, zeigt sich, dass das Projekt so nicht umsetzbar ist.

3 Relativieren

Eine Aussenperspektive auf die «krassen» Geschichten einbringen und die Aussage abschwächen. Auf die weniger schönen Erfahrungen aufmerksam machen: «Ich habe mir dabei fast in die Hose gemacht».



STRUKTURELL

1 Empowerment

Sich gezielt gegenseitig unterstützen und wertschätzen, wenn Gruppenmitglieder Verhalten zeigen, welches nicht der Mackerkultur entspricht: «Ich finde es schön, dass du uns erzählt hast, wie schwierig die Situation für dich war.»

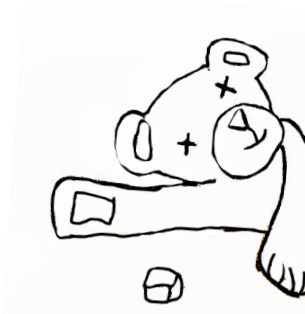
2 Gemeinsam in der Gruppe die Sitzungskultur reflektieren

Wie respektieren wir einander?
Wie hören wir uns gegenseitig zu?
Lassen wir Raum für Emotionen, die nicht in die Mackerkultur passen?
Kann ich zugeben, wenn mir etwas peinlich/unangenehm ist?

3 Retraiten und Check-in/Check-out (s. a. Kapitel 4)

4 Sich in der Gruppe mit kritischen Männlichkeiten auseinandersetzen

Mackerkultur ist gelernt und spiegelt das vorherrschende Männlichkeitsbild der Gesellschaft wieder. Für eine gleichberechtigte Gruppenkultur müssen Männer sich ihrer Privilegien bewusst werden und ihr Selbstkonzept als Mann hinterfragen.



6 ANTI-FEMINISTISCHE / SEXISTISCHE ARGUMENTATIONEN

BEISPIEL «Mit der Überwindung des Kapitalismus wird sich das Patriarchat sowieso auflösen (also ist euer Kampf gegen das Patriarchat überflüssig).»

«Ich will mich verhalten/reden/ Musik abspielen wie ich will, euer feministisches Gelaber schränkt meine persönliche Freiheit ein, ihr Spassverderber*innen.»

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION UND IMMER

1 Offen bleiben für einen Austausch

Versuchen zu erklären, wieso sexistische Argumentationen deplatziert sind und somit dem Gegenüber die Chance geben, deine Argumentation zu verstehen und die eigene zu hinterfragen. Achtung: Du musst dich aber nicht rechtfertigen, warum sexistische Sprüche nicht gehen!

2 Als Drittperson

Sich solidarisieren mit der Person, die sich wehrt: «Das sehe ich auch so.» Wer still bleibt, könnte auf beiden Seiten stehen.



3 In der Gruppe fragen

«Wie gross sind die Kosten der Gruppe, auf die Menschen Rücksicht zu nehmen, die sich unwohl fühlen wenn z.B. sexistische Musik gespielt wird?» Aufzeigen, dass ein Umfeld, das diskriminiert, bestimmte Menschen vertreibt und ausschliesst.

MÖGLICHE ARGUMENTATIONEN BEI EINEM AUSTAUSCH

1 Alle Kämpfe sind wichtig

Es muss vermieden werden, wichtige Kämpfe gegeneinander auszuspielen. Mensch soll sich nicht für einen einzigen entscheiden müssen.

2 #Intersektional argumentieren

Kapital, Patriarchat, Rassismus und Repression stützen sich gegenseitig.

3 Gemeinsame Freiheit, gegenseitiger Respekt. Mensch kann seine eigene Freiheit nicht über die einer anderen Person stellen. Freiheit auszuleben ist solange in Ordnung, bis mensch in die Schutzzone einer anderen Person eindringt. Die Definitionsmacht darüber, wann eine Grenzüberschreitung passiert ist, liegt bei der betroffenen Person.

Intersektionalität bedeutet die Überschneidung verschiedener Diskriminierungs- und Unterdrückungsformen.

4 Es kostet dich nichts, deine Freiheit etwas einzuschränken für mich. Es kostet mich aber emotionale Energie resp. es belästigt mich, wenn du hier ein sexistisches Umfeld schaffst.

5 Fändest du das auch ok, wenn es um Rassismus gehen würde?

6 Darauf aufmerksam machen, dass nicht nach unten getreten werden soll. Nur weil DU dich nicht davon betroffen fühlst, gibt es dir nicht das Recht, es als unwichtig zu definieren.

7 Dein «Spass» ist eine Realität für andere Menschen. Du weisst z.B. nicht, ob ich sexualisierte Gewalt erlebt habe und mich dein «Spass» also direkt betrifft.

STRUKTURELL

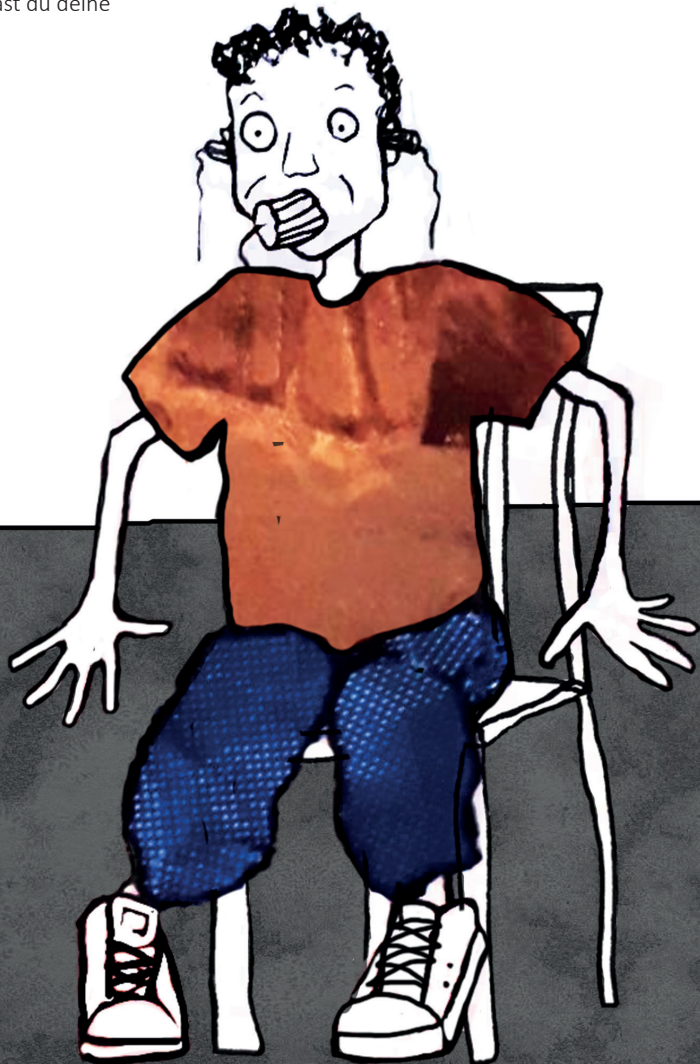
1 Einen Gruppenkodex verfassen, worin diese Thematik enthalten ist. Gruppenkodex immer wieder thematisieren und reflektieren, ob mensch sich dementsprechend verhält oder ob es nur ein Stück Papier ist.

2 Solidarisch sein heisst solidarisch handeln! Es reicht nicht, zu finden, mensch sei als Gruppe gegen Sexismus/Rassismus/Homophobie, wenn mensch keine Konsequenzen für das eigene Handeln daraus ableitet.



7 SEXISTISCHE WITZE / SPRÜCHE

BEISPIEL «Du bist süß, wenn
du dich aufregst. Hast du deine
Tage?»



HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION UND IMMER

1 Wiederholung

Den Witz/Spruch sofort laut wiederholen, so dass ihn alle hören.

2 Nach Wiederholung fragen

«Kannst du den Witz nochmal wiederholen? Ich habe es akustisch nicht verstanden.» Witze verlieren durch Wiederholung die Pointe. Je häufiger die Person ihn wiederholen muss, desto offensichtlicher sexistisch wirkt er.

3 Nach Erklärung fragen

«Ich checke es (immer noch) nicht, kannst du mir den Witz erklären?» Wenn sexistische Witze erklärt werden müssen, werden sie als solche entblöset.

4 Bestätigung verweigern

Mensch muss keinen klugen Spruch parat haben. Die Person direkt anschauen und nicht lachen/bestätigen.

5 Vergleich

Häufig werden sexistische Witze/Sprüche als weniger «schlimm» bewertet als andere diskriminierende Aussagen. Den Vergleich mit rassistischen, antisemitischen etc. Aussagen machen.

6 Solidarität suchen

In die Gruppe fragen: «Bin ich die einzige Person, die das nicht witzig findet?»

7 Humor dekonstruieren

Die Argumentation: «Es ist nur ein Witz!» ist gefährlich. Hinter dem Vorwand von Humor kann mensch alles sagen und es dann zurückziehen. Witze reproduzieren genauso Machtverhältnisse und verfestigen Stereotypen in unseren Köpfen wie andere Aussagen. Grundsätzlich gilt: gute Satire richtet sich gegen oben, nicht gegen unten.

8 Mackertum dekonstruieren

Direkt nach dem (von einem Cis-Mann erzählten) Witz sagen: «Habt ihr gewusst: In einer Studie konnte festgestellt werden, dass Männer, die sexistische und homophobe Witze besonders lustig finden, ein sehr unsicheres Selbstbild ihrer eigenen Männlichkeit haben.»

9 Überzeichnete Reaktion

Übertrieben lachen, den Witz sofort weitererzählen in Hörweite der anderen: «den musst du unbedingt hören!» Achtung: Eine solche Reaktion kann auch Unmut und Anfeindungen in der Gruppe auslösen.

10 Später unter vier Augen mit der Person sprechen

Ihr erklären, weshalb mensch das nicht ok fand. «Es ist mir ein Anliegen, dass sich alle in der Gruppe wohlfühlen. Ich hoffe, dir auch. Ich habe mich dadurch unwohl gefühlt, konnte es aber nicht vor der ganzen Gruppe äussern. Es kostet dich nichts, den Witz nicht zu erzählen.»

ALS SPRÜCHEKLOPFER*IN

1 Eigenes Verhalten reflektieren

Wenn jemand dich kritisiert, versuche nicht sofort in Verteidigungsposition zu gehen, sondern die Kritik einfach mal anzunehmen und dich nicht gleich zu rechtfertigen. Anstatt dich zu erklären, wenn du das Problem nicht verstehst, frag, warum dein Kommentar als sexistisch/homophob/transphob verstanden wird. Es geht um dein Verhalten, nicht um dich als Person, nimm es nicht persönlich. Freu' dich darüber, wenn andere dich in deiner antisexistischen Entwicklung unterstützen.

STRUKTURELL

1 Gruppenkultur

Gemeinsam festlegen, dass eine solche Witze-/Sprüchekultur nicht ok ist. Vereinbaren, dass ihr einander darauf anspricht, wenn solche Situationen vorkommen.

2 Sichtbar machen

Verhaltenskodex definieren: z.B. wenn sexistische Sprüche fallen, laufen wir gemeinsam raus.



8 GRENZÜBERSCHREITUNGEN INNERHALB DER GRUPPE

BEISPIEL Tim massiert Alex von hinten die Schultern. Alex ist dies unangenehm. Unter dem Deckmantel von kollegialer Nähe findet grenzüberschreitender Körperkontakt statt.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION

1 Ansprechen

«Das ist mir zu viel/zu nah». «Vielleicht meinst du das nicht so, aber mir ist das unangenehm».

2 Physisch reagieren

Hand wegnehmen, Platz wechseln, Schritt zurück, wenn nötig auch körperliche Gewalt anwenden.

3 Solidarität suchen

Erlebnis mit vertrauter Person oder mit der Gruppe teilen und gemeinsam nach Lösungen suchen.

4 Wenn bedrängende Person nicht aufhört: Kein Rechtfertigen!
«Ich diskutiere nicht darüber, für mich ist das unangenehm, deswegen pack' deine Finger weg!»

5 Als Beobachter*in

Sich mit betroffener Person solidarisieren, ansprechen/nachfragen.

6 Für alle

Jede Person entscheidet selbst, wo ihre Grenzen liegen.

Nicht alle Menschen haben dasselbe Nähe-/Distanzbedürfnis. Daher immer nachfragen, bevor mensch anderen nahe kommt.

STRUKTURELL

1 Konsens finden

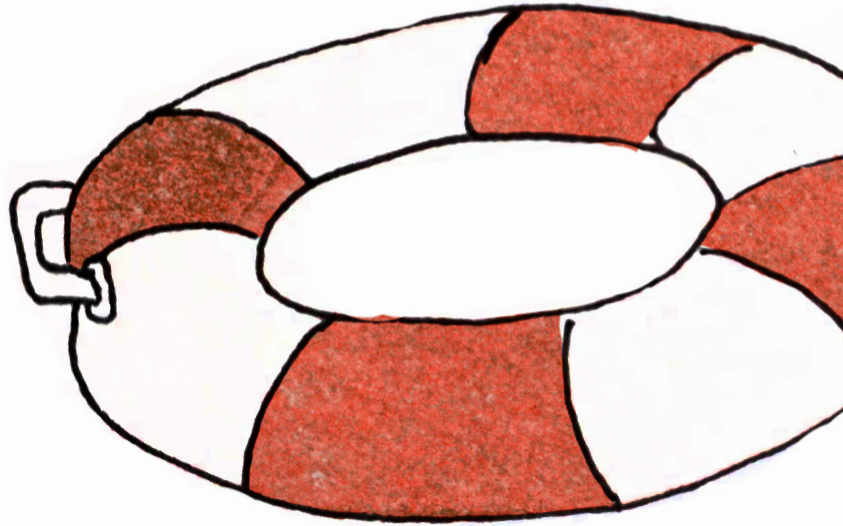
Die Definitionsmacht darüber, was eine Grenzüberschreitung ist, liegt bei der betroffenen Person.

2 Grenzüberschreitungen

unabhängig von konkreten Vorkommnissen thematisieren: Alle können sich dazu äussern, welche Berührungen/Nähe sie von anderen Menschen des Kollektivs angemessen finden und was zu weit geht.

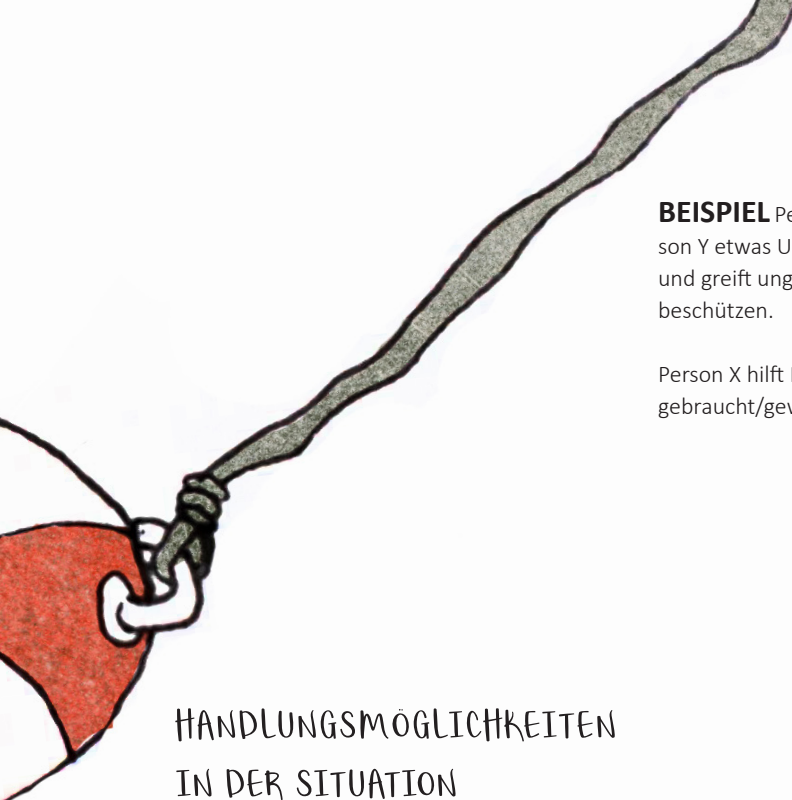
3 Ansprechen

Alle Mitglieder der Gruppe ermutigen, es die anderen wissen zu lassen, wenn ihnen etwas zu nahe geht.



9 BESCHÜTZER*INNEN-INSTINKT

WIE UNTERSTÜTZE ICH
SINNVOLL ALS DRITTPERSON?



BEISPIEL Person X denkt, dass Person Y etwas Unangenehmes geschieht und greift ungefragt ein, um sie zu beschützen.

Person X hilft Person Y, ohne dass sie es gebraucht/gewünscht hätte.

HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN IN DER SITUATION

AUS SICHT DER PERSON, DIE BEI EINER SCHWIERIGEN SITUATION EINGREIFEN MÖCHTE, OHNE #PATERNALISTISCH ZU HANDELN:

1 Fokus auf betroffene Person legen, nicht auf Täter*in

«Ging dir das zu nahe? Wärs du froh, wenn ich eingreifen würde?»

So bleibt die Handlungsmacht bei der betroffenen Person.

2 Einfach in der Nähe sein, für den Fall, dass die Person Hilfe braucht (Gefühl vermitteln, dass mensch nicht alleingelassen wird).

#Paternalismus:

Gut gemeinte Hilfe wird als Bevormundung aufgefasst und drängt die betroffene Person in eine untergeordnete Rolle.

3 Bei akuter Situation

Mit der*dem Täter*in über etwas sprechen, das nicht mit dem Vorgefallenen zu tun hat, um die Situation zu entschärfen.

4 Es gibt Situationen, in denen es ok ist, direkt einzuschreiten. Welche das sind, ist diskutierbar. Wenn eingeschritten wird, sollte mensch im Nachhinein bei der betroffenen Person nachfragen, ob es so ok war, um ihre Bedürfnisse besser zu verstehen.

AUS SICHT DER VON PATERNALISMUS BETROFFENEN PERSON:

1 Einschätzung ist schwierig

Aus welcher Motivation will sich jemand einsetzen? Auf eigenes Gefühl hören. Gefühle benennen: «Das hat sich für mich gerade ... angefühlt».

2 Nachfragen

«Warum hast du gerade so gehandelt?»
«Hättest du gleich reagiert, wenn ich ein Typ wäre?». Zum Nachdenken anregen: «Warum sollte diese Situation für mich gefährlicher sein als für dich?»

3 Überzeichnete Dankbarkeit

«Hey, danke vielmals, ich wäre wohl zusammengekracht, wenn du mir die Kiste nicht abgenommen hättest.»
Dadurch wird das Verhalten gespiegelt und gezeigt, dass es die Bevormundung nicht gebraucht hätte. → Achtung:
Im besten Fall sollte erreicht werden, dass die «beschützende» Person lernt und sich künftig in ähnlichen Situationen anders verhält. Es geht nicht darum die*den Helfer*in zu beleidigen.

AUS SICHT EINER DRITTPERSON, DIE EINE SITUATION VON PATERNALISMUS BEOBACHTET:

1 Unsicherheit benennen:

«Ich bin mir jetzt gerade nicht sicher, aber ich hab' das grad als Bevormundung wahrgenommen. Wie ist das für dich?»

STRUKTURELL

1 Gruppe sensibilisieren, Problematik erklären, über Paternalismus und wohlwollenden Sexismus diskutieren.

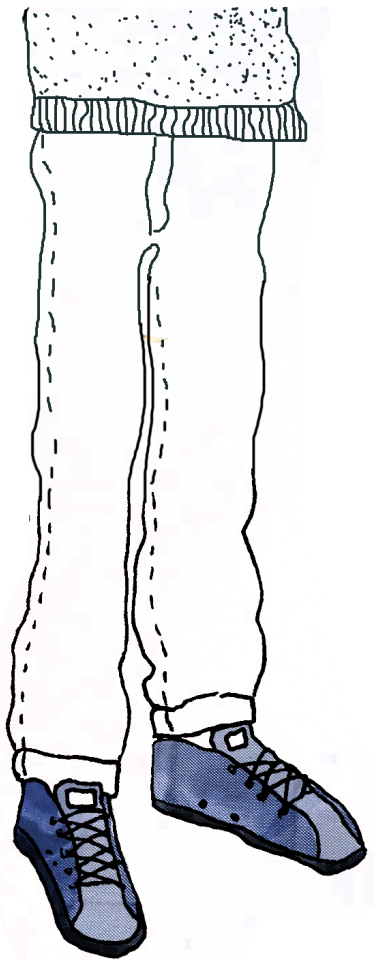
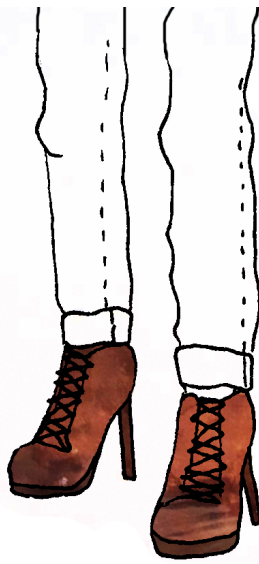
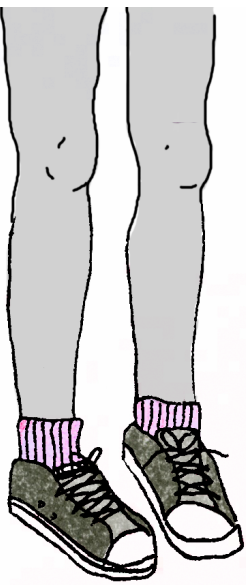
2 Austausch innerhalb der Gruppe

Wie möchte ich, dass andere Menschen reagieren, wenn ich von Sexismus betroffen bin? Jede Person ist anders.

3 Handzeichen abmachen, um zu zeigen, wenn Unterstützung gewünscht wird.

4 Gruppenkodex definieren

Auf diesen kann in konkreten Situationen Bezug genommen und darauf aufmerksam gemacht werden, dass Paternalismus nicht damit übereinstimmt.



I FRAGEN AN DIE GRUPPE

Um die bisher erwähnten Vorschläge zur Veränderung innerhalb einer Gruppe umsetzen zu können, ist es wichtig, die eigene Gruppenstruktur zu kennen und sich der Dynamiken in der Gruppe bewusst zu sein. Die folgenden Fragen an die Gruppe können als Werkzeuge dienen, um mehr über die eigene Gruppenstruktur herauszufinden und positive Veränderungen anzustossen. Dazu eignet sich eine Retraite (siehe Kapitel 4).

GRUPPENZUSAMMENSETZUNG

1 Wie setzt sich unsere Gruppe in Bezug auf Geschlechtsidentität zusammen?

2 Warum ist die Geschlechter-Verteilung in unserer Gruppe so wie sie ist?

3 Fühlen sich alle Mitglieder in unserer Gruppe mit ihrem Geschlecht akzeptiert? Falls nein: Wieso?

4 Haben Personen die Gruppe verlassen, weil sie sich in unserer Gruppe unwohl fühlten in Bezug auf den Umgang mit ihrer Geschlechtsidentität, sexuellen Orientierung etc.?

5 Aus welcher Motivation bin ich aktiv und Teil dieser Gruppe?

6 Bei welchen Aktionen mache ich gerne mit, bei welchen weniger oder gar nicht? Welche Gründe hat das?

7 Welche Rolle spielt die Geschlechterzugehörigkeit dabei? Wie erkläre ich mir das?

8 Fühlen sich alle Geschlechter in unserer Gruppe und bei unseren Aktivitäten willkommen? Weshalb ist das so?

DISKUSSIONSKULTUR

1 Wer redet wie oft und wie lange in unserer Gruppe?

2 Reden Mitglieder mit einem bestimmten Geschlecht mehr und länger als Mitglieder mit einem anderen Geschlecht?

3 Haben in unserer Gruppe Fragen bezüglich Geschlecht Platz? Weshalb?

4 Wie wird in unserer Gruppe sichergestellt, dass auch leisere Stimmen gehört werden?

5 Müssen wir laut oder auf eine bestimmte Weise sprechen, um gehört zu werden? Weshalb ist das so?

6 Gibt es in unserer Gruppe Menschen, die anderen die Welt erklären, ohne dass danach gefragt wurde?

7 Werden Mitglieder unserer Gruppe ermutigt und darin unterstützt, Unsicherheiten, Ängste oder Bedenken anzusprechen?

8 Wie wird damit umgegangen? Werden sie in unserer Gruppe als Chance genutzt, um die Planung zu verbessern, Risiken zu verringern, bessere Lösungen zu finden oder Unterstützungsformen zu entwickeln?

9 Wer bestimmt in unserer Gruppe, welche Aktionen umgesetzt werden?

10 Wann stufen wir in unserer Gruppe eine Aktion als gelungen ein? Nach welchen Kriterien tun wir dies?

AUFGABENVERTEILUNG

1 Wer leitet die Sitzungen in unserer Gruppe?

2 Wer übernimmt in unserer Gruppe welche Aufgaben? (Putzen, Protokoll, Finanzen, Einkaufen, öffentlich Auftreten, Kontakt zu anderen Gruppen, Deko...)

3 Werden auch weniger beliebte Aufgaben im Hintergrund und ohne Prestige wertgeschätzt, gewürdigt und anerkannt?

4 Übernehmen alle auch solche Aufgaben?

5 Werden auch unerfahrene Mitglieder in unserer Gruppe durch Erfahrenere ermutigt und darin unterstützt, Aufgaben mit mehr Verantwortung zu übernehmen?

6 Werden bestimmte Aufgaben nur aufgrund bestimmter Kriterien vergeben? Welche Kriterien sind das?

7 Wie werden Erfahrung, Wissen und Know-how innerhalb der Gruppe weitergegeben und geteilt?

8 Werden die Fähigkeiten, Anliegen und Interessen aller Gruppenmitglieder berücksichtigt, einbezogen und wertgeschätzt?

9 Welche Eigenschaften werden in unserer Gruppe wertgeschätzt?

UMGANG MIT DIFFERENZEN

1 Wie gehen wir in unserer Gruppe mit Differenzen um? Wie beurteilen wir diesen Umgang?

2 Werden in unserer Gruppe unterschiedliche Sichtweisen als Bereicherung wahrgenommen und genutzt?

ENTSCHEIDUNGSFINDUNG

1 Wie treffen wir in unserer Gruppe Entscheidungen?

2 Wie stellen wir sicher, dass alle Gruppenmitglieder ihre Gedanken und Anliegen äussern können?

3 Was ist uns beim Treffen von Entscheidungen wichtig? Weshalb?

4 Welche Kriterien müssen erfüllt sein, damit wir innerhalb der Gruppe mit einer Entscheidung zufrieden sind?

5 Wie stellen wir sicher, dass diese Kriterien erfüllt sind?

GRENZÜBERSCHREITUNGEN, ÜBERGRIFFE

1 Woran erkenne ich, dass etwas für mich eine Grenzüberschreitung ist?

2 Wenn ich eine Grenzüberschreitung erfahren musste, was unterstützt mich persönlich und was kann ich tun?

3 Wie können wir innerhalb der Gruppe kommunizieren, wenn etwas unsere Grenzen überschreitet?

4 Wie stellen wir in unserer Gruppe eine Diskussionskultur sicher, in der alle Mitglieder mitteilen können, wenn ihnen etwas zu viel ist? Wie können wir gewährleisten, dass sich Betroffene ernst genommen und unterstützt fühlen?

5 Wie gehen wir als Gruppe mit Grenzüberschreitungen um? Wie mit Übergriffen?

6 Wie sprechen wir innerhalb der Gruppe eine Grenzüberschreitung an? Als betroffene oder als beobachtende Person? Wie einen Übergriff?

2 SOLIDARISCHE SPRACHE

PRONOMENRUNDE

Nicht jeder Mensch hat die Geschlechtsidentität, die du ihm von aussen zuschreibst. Deshalb ist es besser, zu fragen oder am Anfang einer Sitzung eine Pronomenrunde zu machen: «Wie heisst du und mit welchem Pronomen möchtest du angesprochen werden (Sie/Er/Namen als Pronomen...)?» Wenn du dir nicht sicher bist, stell dich vor: «Hallo ich bin Meret, Pronomen ‚sie‘, wie heisst du?»

HETERONORMATIVITÄT SPRENGEN

Wenn ich über zwei Menschen spreche, die sich lieben, sind das nicht automatisch «er und sie». Nicht davon ausgehen, dass alle heterosexuell sind. Also nicht fragen: «Hast du einen Freund?» sondern «Bist du in einer Beziehung?»

SOLIDARISCH SCHREIBEN UND SPRECHEN

Möglichkeiten: Beide Formen benutzen («Aktivistinnen und Aktivist») oder neutrale Formulierungen verwenden («Studierende»). Die Verwendung des Gendersternchens «*» oder des Gender Gaps «_» («Arbeiter*in/Arbeiter_in») lässt offen, ob du Frauen, Männer oder Menschen dazwischen oder ausserhalb meinst.

WISSENSHIERARCHIEN ABBAUEN

Fremdwort-Ämtli einführen: Eine Person weist Menschen jeweils auf verwendete Fremdwörter und Anglizismen (englische Wörter) hin. Diese sollen erklärt werden. Solidarität mit Menschen zeigen, die das Wort nicht verstehen, sich aber nicht trauen nachzufragen: «Könntest du den Begriff ‚Heteronormativität‘ nochmals erklären für die, die ihn nicht kennen?»

Heteronormativität: Gesellschaftlich vorherrschende normative Vorstellung, dass nur zwei Geschlechter (Mann und Frau) existieren und dass diese sich gegenseitig begehren (Heterosexualität).

3 WORIN WILLST DU DICH VERBESSERN?

Praktische Übung: Alle nehmen sich 10 Minuten Zeit, um aufzuschreiben, was sie an ihrem eigenen Verhalten in der Gruppe verändern können/möchten. Z.B. «Ich möchte gendgerecht sprechen lernen.» «Ich möchte meine Wortmeldungen kürzer fassen.» «Ich möchte mich aktiver in die Gruppendiskussion einbringen.» Die anderen unterstützen sie dabei und haben die Aufgabe, die Person aktiv darauf aufmerksam zu machen.





Solidarisch sein
heisst solidarisch handeln!

2. Auflage November 2019

Willst du mehr Exemplare, hast Kommentare oder willst mit uns in Kontakt treten?

Downlade die Broschüre unter:

<https://lieberglitzerblog.wordpress.com/>

Oder schreibe eine Mail an:

lieberglitzer@riseup.net

Und trete der Gruppe auf Facebook bei:

<https://www.facebook.com/groups/129104147423870/>

Illustrationen und Layout

Jasna Hollenstein

jasna.hollenstein@gmx.ch

