



Landesverband
Berlin e.V.

Inklusive Geschlechtergerechtigkeit im AWO Landesverband Berlin e.V.

Sensibilität im Sprechen und Schreiben

**AWO
Landesverband
Berlin**

Herausgeber: **AWO Landesverband Berlin e.V.**
Blücherstraße 62
10961 Berlin
www.awoberlin.de

Verantwortlich: Ute Kumpf, Landesvorsitzende

Redaktion: Jana van Wahden, Birgit Münchow, Jörg Meese

Ansprechpartnerin: Birgit Münchow, Fachreferentin Frauen und Gleichstellung
E-Mail: birgit.muenchow@awoberlin.de

Layout / Satz: AWO Neukölln Marketing und Service GmbH
www.awo-nemus.de

Abdruck, auch in Auszügen, nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Herausgebers.
Alle Rechte vorbehalten.

AWO Landesverband Berlin e.V., Januar 2017

Inhalt

1. Entwicklung des Vorhabens: Inklusive Geschlechtergerechtigkeit	4
2. Unser Denken schreibend und sprechend hinterfragen	5
2. a) Wissen und Normen	5
2. b) Sprachgebrauch: Sprache als ein Instrument für die Anerkennung von Vielfalt.....	6
3. Leitfaden zur Umsetzung im AWO Landesverband Berlin e.V.	9
3. a) Die Anwendung des Sternchens (*).....	9
3. b) Notwendige Übergangslösungen in der Umsetzung mit der * - Variante.....	13
3. c. Leitlinien zur Orientierung im Arbeitsalltag	14
4. Weitergedacht im Rahmen der Initiative <i>Inklusive Geschlechtergerechtigkeit</i>.....	15
4. a) Kurzfristig	15
4. b) Mittelfristig	16
4. c) Langfristig	17
5. Schlusswort: Wohin mit möglichen Verunsicherungen.....	18

■ 1. Entwicklung des Vorhabens: Inklusive Geschlechtergerechtigkeit

Im Juni 2016 veröffentlichte der AWO Bundesverband e.V. die Broschüre „Die Werte der AWO in Sprache und Schrift: Bausteine zum vielfaltssensiblen Formulieren“, in der sprachliche Anpassungen im Kontext von Fragen zu >Geschlecht< als ein wesentlicher Baustein aufgenommen wurden. Die Veröffentlichung wurde zur Ausgangsbasis einer zielgerichteten Weiterentwicklung des bereits begonnenen Prozesses zur Umsetzung geschlechtersensibler Sprache im AWO Landesverband Berlin e.V.


Im August 2016 wurde die Initiative Inklusive Geschlechtergerechtigkeit gegründet. Als erstes Projekt nahm sich die Initiative¹ die Umsetzung geschlechtersensibler Sprache in den internen Dokumenten des AWO Landesverbandes Berlin e.V. vor. Innerhalb der ersten zwei Wochen entstand so ein konkreter Prozessablauf, der sowohl die Überarbeitung der internen Dokumente des AWO Landesverbandes Berlin e.V. als auch die Evaluation der sprachlichen Anpassungen in regelmäßigen Gesprächsrunden im Team – in Abstimmung mit der Geschäftsführung – umfasste. Mit dem Fortschreiten des Projekts konnten erste Problematiken für die konkrete Umsetzung im Rahmen der Dokumentenanpassungen identifiziert und Lösungsansätze entwickelt werden. Diese Phase wurde binnen sechs Wochen erfolgreich abgeschlossen.

Das Ergebnis des zweiten Projektes ist die vorliegende Broschüre. Diese soll Transparenz über die aktuellen Entwicklungen schaffen und sie mit dem Kapitel Unser Denken schreibend und sprechend hinterfragen: warum machen wir das und wie machen wir das? als zentral für die Handlungsmaxime Inklusion durch Anerkennung von Vielfalt und Gleichstellung verorten.

Die Broschüre dient durch die im Kapitel Leitfaden zur Umsetzung im AWO Landesverband Berlin e.V. aufgeführten Regeln als Hilfestellung für die zukünftige Umsetzung geschlechtersensibler Sprache im Sprechen und Schreiben im Arbeitsalltag der Mitarbeiter*innen. Das letzte Kapitel umfasst die formulierten Ziele der Initiative Inklusive Geschlechtergerechtigkeit und Maßnahmen zur Umsetzung dieser.

Beim Lesen der Broschüre werden Sie eingeschobene, markierte Kästen finden. Diese enthalten anregende Fragen und Gedankenanstöße zur kritischen Reflexion.

¹ Mitglieder der Initiative: Birgit Münchow, Fachreferentin Frauen und Gleichstellung und Jörg Meese, Leiter der Stabsstelle für Qualitätsmanagement im AWO Landesverband Berlin e.V., Jana van Wahden – Master Soziokulturelle Studien mit den Schwerpunkten: Interdependente Gleichheitsforschung und Politiken der Anerkennung, freie Mitarbeiterin im AWO Landesverband Berlin e.V.

Überdies finden Sie Beispiele, die durch ein Fähnchen  und in einem **gelben Feld** hervorgehoben sind – diese beinhalten illustrierende Beispiele für zuvor Gesagtes .

Wir hoffen, die Broschüre lädt Sie dazu ein, in Ihren Teams und mit Ihren Kolleg*innen in Austausch zu gehen und dabei inklusive Gedanken in Ihren Arbeitsalltag aufzunehmen.

■ 2. Unser Denken schreibend und sprechend hinterfragen

Warum machen wir das und wie machen wir das? Eine erste Anregung.

Der AWO Landesverband Berlin e.V. geht mit den Forderungen des AWO Bundesverbandes dahingehend konform, dass gesellschaftliche Entwicklungen, wie zum Beispiel Geschlechternormen, im Rahmen der Anerkennung von Vielfalt, Inklusion und Gleichstellung zur Debatte gestellt werden müssen. Auch Zweigeschlechtlichkeit als Norm kann und muss diskutiert werden.

(Vgl. AWO Bundesverband e.V. 2016: 7)

■ 2. a) Wissen und Normen

Wir lernen, anhand von äußeren Merkmalen, vermeintlich zu erkennen, was eine ›Frau‹ und was ein ›Mann‹ ist. Wir haben gelernt zu handeln, wie ein ›Mann‹ es vermeintlich tut und wie eine ›Frau‹ es vermeintlich tut. Wir haben gelernt, dass ein ›Mann‹ eine ›Frau‹ begehrt und umgekehrt. Dieses in der Sozialisation erworbene ›Wissen‹ besteht aus verschiedenen Codes. Dieses ›Wissen‹ erscheint uns als Wahrheit, dabei vergessen wir, dass es biologisiert, naturalisiert und ideologisch abgesichert wird, das heißt ›gefiltert‹ wird. (vgl. Perko 2014: 9)

Um Normen zu diskutieren, bedarf es zunächst einer Sensibilisierung und Einsicht dafür, dass Normen immer gesellschaftlich konstruiert sind. Normen stellen somit keine absolute Wirklichkeit dar, sondern sind durch bestimmte machtvolle Verhältnisse hervorgebrachte, soziale Konstrukte, die unseren Blick auf unser Umfeld leiten und strukturieren. Sie können in alltäglicher Kommunikation und Handlungspraxis geprägt, stabilisiert und fortgeschrieben, aber auch verändert werden.

„Um etwa als Frau oder als Mann (an-)erkennbar zu sein, braucht es eine Vielzahl von Prozeduren, Wiederholungen und Anstrengungen, die als solche nie zu einem Ende kommen.“

(Plösser 2014: 16)



Beispiele für solche ›Prozeduren‹ sind die (Nicht-)Anwendung von Kosmetika, das Rasieren oder eben nicht Rasieren, sowie das Auswählen vermeintlich eindeutiger Kleidungsstücke.

Wir können uns fragen, welcher Anstrengungen es bedarf, der Normen ›guter‹ Vater- und Mutterschaft beziehungsweise Elternschaft gerecht zu werden. So bekommen wir eine Idee davon, wie sehr diese Anstrengungen mit normativen Männer- und Frauenbildern verknüpft sind.

■ 2. b) Sprachgebrauch: Sprache als ein Instrument für die Anerkennung von Vielfalt

Wir ›sehen‹ nur das, was wir ›sehen‹ können. Diese Aussage bezieht sich nicht auf die physische Fähigkeit zu ›sehen‹. Sie beschreibt viel mehr, dass erfahrbar und (an-) erkennbar für uns nur das wird, was unser Denksystem zulässt.

Das, worauf sich ›sehen‹ hier bezieht, ist also eine Fähigkeit, die sich aus unserer Art zu denken ergibt. Und hier liegt ein wesentlicher Anhaltspunkt für die zentrale Rolle unseres Sprachgebrauchs.

Sprache formt unser Denken. In der Anwendung von Sprache lassen sich Normen mitgestalten, da Sprache gedankliche Bilder entstehen lässt, die wiederum unser Handeln bestimmen (vgl. AWO Bundesverband e.V. 2016: 5). Was wir in unserem Sprechen und Schreiben nicht zum Ausdruck bringen, wird nicht erkennbar, nicht mitgedacht – es existiert nicht! Wir können über unser Sprechen und Schreiben also auch unsere Denkräume und die unserer Gegenüber erweitern. Wir können Normen irritieren, kritisch hinterfragen und damit weitere Perspektiven eröffnen und zulassen.



Wenn wir sprechen und schreiben, sollten wir uns deshalb fragen:

- Wie drücke ich etwas aus?
- Welche Bewertungen vollziehe ich im Sprechen/ Schreiben?
- Welche Bilder rufe ich bewusst oder unbewusst auf?
- Welche Vorstellungen manifestieren sich durch und in meinen Aussagen?
- Wie spreche ich über mich oder Andere?

(vgl. hornscheidt 2012: 35)

Im Rahmen des aktuellen Leitfadens des AWO Bundesverbandes e.V. wird eine *inklusive Vision von Geschlechtergerechtigkeit* zu einem **Grundpfeiler** der Führungs- und Personalpolitik sowie der sozialarbeiterischen Dienstleistungen des AWO-Unternehmens (AWO Bundesverband e.V. 2016: 4).

Der Begriff *Geschlechtergerechtigkeit* regt an:

- Diskriminierungen im Bereich Geschlecht konsequent entgegenzuwirken (*Social Justice* als Ziel sozialer Arbeit, s. Perko 2014: 7)
- vermeintlich natürliche Zweigeschlechtlichkeit zu hinterfragen, beziehungsweise Zweigeschlechtlichkeit als konstruiert zu entlarven,
- anzuerkennen, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und multiple Möglichkeiten, sich geschlechtlich zu verorten (Geschlechtsidentität).

Mit der Hinwendung zu einer *inklusive Vision von Geschlechtergerechtigkeit* nehmen wir eine Perspektive ein, die eine auf ›Geschlecht‹ gerichtete Diskriminierung als nicht losgelöst von anderen Diskriminierungsachsen betrachtet und hinterfragt.

„Um gegen Diskriminierungen und Gewalt vorzugehen, ist es notwendig, mehrdimensional zu denken. Das Problem der intersektionalen² Diskriminierung wird durch die voneinander getrennte Betrachtung unterschiedlicher Diskriminierungsmerkmale und die damit in der Regel einhergehende Hierarchisierung von Zugehörigkeiten nicht ausreichend berücksichtigt und erzeugt Ausblendungen und Ausgrenzungen. Nur durch die Orientierung an den Lebenswirklichkeiten und nicht an der bloßen Zuordnung zu Kategorien lassen sich ganzheitliche Konzepte gegen Diskriminierungen erarbeiten. Wichtiger Bestandteil dabei ist die Veränderung von Strukturen und die Auseinandersetzung mit Privilegien, Vorurteilen, Stereotypen, Ausgrenzungsmechanismen und Machtverhältnissen.“

(Tschörtner und Ölki – GLADT e.V. 2011: 47)

Für eine inklusive Vision von *Geschlechtergerechtigkeit* ist es also unverzichtbar, dass wir uns auch das Zusammenwirken mit anderen normativen und wirkmächtigen Kategorisierungen vor Augen führen, beispielsweise im Rahmen von Herkunft, Hautfarbe, Alter, Glauben, gesundheitlicher Befähigung, Sexualität und Klasse.³



Wie sind unsere Annahmen über ›Geschlecht‹ mit Vorstellungen im Rahmen von anderen Kategorisierungen verbunden?

- Welche Assoziationen haben wir beim Wort ›Familie‹? Wie sind unsere Vorstellungen von ›Eltern sein‹ mit Geschlechtszuschreibungen, Sexualität, Glauben etc. verbunden?
- Sind wir uns darüber bewusst, wie wir zumeist scheinbar logische Verbindungen zwischen äußerem Erscheinungsbild und Geschlecht(-sidentität) oder sexuellem Begehren ziehen?

Und was bedeuten unsere Annahmen für unsere alltägliche soziale Arbeit als Mitarbeiter*in im AWO Landesverbandes Berlin e.V.?

- Wie machen sich unsere normativen und individuellen Annahmen in der Interaktion mit unseren Kolleg*innen bemerkbar?
- Wie machen sich unsere Annahmen in der Erarbeitung von Förderprogrammen, in Beratungssituationen etc. bemerkbar?
- Welche Diskriminierungsstrukturen schreiben wir fort?

² sich überschneidend, überlappend und zusammenwirkend

³ Sprache verstehen wir als Konzept, das neben gesprochener und geschriebener Sprache auch Bildsprache umfasst. Die Umsetzung der Maxime in Bildsprache kann ebenfalls konfliktbehaftet sein. Es besteht die Gefahr, bestimmte Stereotypisierungen zu wiederholen, zu prägen und somit an ihrer Festschreibung mitzuwirken. Ein konkretes Beispiel für einen solchen Fall bildet die Debatte um das Plakat zum Lesbisch-Schwulen Stadtfest in Berlin im Jahr 2015. Siehe dazu: <http://www.migrationsrat.de/dokumente/pressemitteilungen/Stellungnahme%20zum%20lesbisch-schwulen%20Stadtfest.pdf>

Eine zentrale Frage für die Umsetzung einer inklusiven Vision von Geschlechtergerechtigkeit muss deshalb lauten:



Wie können wir unsere Annahmen hinterfragen, unsere Interaktion so offen und respektvoll wie möglich gestalten und damit unser Bewusstsein für Diskriminierungen und unsere möglichen Privilegierungen im (Arbeits-)Alltag kenntlich machen und schärfen?

Wie können wir Diskriminierungen entgegenwirken ohne eine Differenzmarkierung als ›unnormale‹ fortzuschreiben?

Sprache kann für uns zu einem Werkzeug für die Anerkennung von Vielfalt als Bereicherung unserer Gesellschaft und einer inklusiven sozialen Arbeit werden. Dies kann uns gelingen, indem wir **schon unser Sprechen und Schreiben als Handeln verstehen**. Durch dieses Sprachhandeln signalisieren wir unser Bewusstsein dafür, dass wir alle unterschiedlich positioniert sind, beziehungsweise werden, und unterschiedlich diskriminiert oder privilegiert werden. Wir schaffen auf diese Weise eine Grundlage für Austausch und Solidarisierungen mit Menschen und Organisationen in Berlin, die u.a. vielfaltssensible soziale Arbeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten bereits praktizieren, beziehungsweise fördern wollen.

■ 3. Leitfaden zur Umsetzung im AWO Landesverband Berlin e.V.

■ 3. a) Die Anwendung des Sternchens (*)

Im AWO Landesverband Berlin e.V. wird in Anlehnung an den AWO Bundesverband für den durchgängigen Einsatz des Sternchens (*), anstelle des Unterstrichs (_), in der schriftsprachlichen Kommunikation plädiert. Das Sternchen soll die zweigeteilte Geschlechterlogik öffnen und steht für eine vielfaltssensible Perspektive.

Es ermöglicht erstens, Menschen anzusprechen, die sich keinem der beiden Geschlechter *Frau oder Mann* zuordnen (wollen) und zweitens, Menschen anzusprechen, die sich im Laufe ihres Lebens dazu entschieden haben, ihre Zuordnung zu verändern.

Einige Beispiele für (Selbst-)Positionierungen, die in der Schreibweise mit Sternchen mitgedacht werden sollen⁴:

Genderqueer: Genderqueere Menschen verorten sich außerhalb der Zwei-Geschlechter-Ordnung und den daraus abgeleiteten Begriffen sexueller Orientierung (heterosexuell, homosexuelle etc.)

Inter*(mensch oder –person): In der Inter*-Community geprägter emanzipatorischer Sammelbegriff für die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten. Das Sternchen dient hier als Platzhalter für verschiedene mögliche Endungen: intergeschlechtlich oder intersex.

Trans*(mensch oder –person): Im Deutschen zunehmend verbreiteter Oberbegriff, der auf die Vielfalt transgeschlechtlicher und anderer nicht der Norm entsprechender Geschlechtsidentitäten, Selbstbezeichnungen und Lebensentwürfen hinweist. Das Sternchen dient hier wie bei inter* als Platzhalter für verschiedene mögliche Endungen: transgender, transident, transsexuell. **Wichtig:** Der Begriff »transsexuell« wird wegen seiner Geschichte als medizinische Fremdbezeichnung und psychiatrische Diagnose zur Selbstpositionierung häufig abgelehnt.

Cisgender (Cis-Mann, Cis-Frau): Cisgender identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei Geburt zugewiesen wurde.

Mit der Nennung der Positionierung Cisgender wird deutlich, dass die Verwendung des Sternchens im AWO Landesverband Berlin e.V. eben auch das kritische Hinterfragen von Stereotypisierungen zu (Selbst-)Positionierungen als *Frau* beziehungsweise *Mann* unterstützen soll.

Das Sternchen soll uns einen Reflexionsraum in den einzelnen Zuschreibungen und Selbstpositionierungen schaffen. Hierüber wird es uns ermöglicht, Zusammenhänge zwischen Sprechen und Denken immer wieder neu auf (Mehrfach-)Diskriminierungen hin zu betrachten.

⁴ Die hier aufgeführten Positionierungsmöglichkeiten basieren auf dem „Trans*Inter*Queer ABC“ von TransInter-Queer e.V., Anlaufstelle für transgeschlechtliche, intergeschlechtliche und queer lebende Menschen in Berlin. Die Beschreibungen wurden teilweise gekürzt bzw. ergänzt, um sie dem Anliegen der vorliegenden Broschüre anzupassen.



Denkräume konsequent öffnen:

- ▶ Was macht das Sprechen und Schreiben über eine Gruppe als die Kunden oder die Kundinnen des AWO Landesverbandes Berlin e.V. aus? Beziehungsweise von welchen Stereotypisierungen innerhalb einer Gruppe die Kundinnen bin ich in meinem Denken geprägt?
- ▶ In der Kita: Wen erziehe ich, leite ich an, ermuntere ich zu was? Wie hängt das mit den normativen Vorstellungen zu Geschlecht zusammen?
- ▶ Habe ich mich schon einmal selber dabei beobachtet, wie ich auf vermeintlich ›untypische‹ weibliche oder vermeintlich ›untypische‹ männliche Verhaltensweisen reagiere? Bin ich durch diese irritiert, gar verärgert? Was resultiert für mich oder mein Gegenüber daraus?

Beispiele für Formulierungen mit * im Arbeitsalltag im AWO Landesverband Berlin e.V.

Bis jetzt häufig	Ab jetzt bitte	Notiz/Erklärung
Mitarbeiter, Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, Mitarbeiter/-innen, MitarbeiterInnen	Mitarbeiter*innen	Ausdrücke wie ›Mitarbeitende‹ werden vermieden, da ihre Kraft im Hinblick auf das Durchbrechen von Stereotypisierungen im Denken nicht so groß ist, wie das Einfügen des Sternchens.
Kollege/-n	Singular: ersetzt durch den*die Mitarbeiter*in im Team, andere Teammitglieder Plural: Kolleg*innen	In Fällen, in denen die Anpassung durch das Sternchen im Singular eine grammatikalisch unkorrekte Form kreiert, wird diese vorerst durch die Verwendung eines anderen Begriffs gemieden.

Bis jetzt häufig	Ab jetzt bitte	Notiz/Erklärung
Sozialpädagog/-in	sozialpädagogische Fachkraft, wenn möglich, ansonsten wird die Berufsbezeichnung beibehalten, zum Beispiel bei Stellenausschreibungen	An mancher Stelle scheint es eine rechtlich bindende Grundlage zu geben.
Fachreferenten	Fachreferent*innen	
Teilnehmer/-innen	Teilnehmer*innen	
Senioren Seniorenarbeit	Senior*innen Senior*innenarbeit	
Klient, Klienten	Klient*in, Klient*innen	
Abteilungs-/Teamleiter	Abteilungs-/Teamleiter*in	

■ 3. b) Notwendige Übergangslösungen in der Umsetzung mit der * - Variante

Begriff	Erklärung/Notiz
Kundenzufriedenheit etc.	Nach Din EN ISO 9000:2005-12 ist ›Kunde‹ eine Person oder Organisation, die eine Dienstleistung empfängt. Diese Definition soll alle Geschlechter, Personengruppen (Jugendliche, Frauen, Schwarze, Lesben etc.) und Institutionen sowie Organisationen einschließen. Im Zuge dieser Definition wird der Begriff als solcher in ›Kundenzufriedenheit‹ zunächst beibehalten. Eine Anpassung durch die Aufnahme des Begriffes ›interessierte Parteien‹ in der DIN EN ISO ist in Arbeit. Da dies ein Umdenken aller Verhältnisse und Prozesse im Landesverband bedingt, stellt die Umsetzung der geschlechtersensiblen Sprachanpassung hier ein mittelfristiges Ziel dar.
Anpassung des Kundenbegriffs durch Bezug auf konkrete Situationen/Kontexte	In vielen Fällen in den alltäglichen Arbeitsabläufen im Verband lässt sich die Bezeichnung Kunde/Kunden vermeiden, beziehungsweise konkretisieren. Auch hier ist durch kritisches Reflektieren eine Anpassung in geschlechtersensible Sprache möglich. <u>Beispiele:</u> Wann handelt es sich um Klient*innen? Wann handelt sich es im direkten Kontakt wirklich um eine Kundin und nicht um einen Kunden? Wann wissen wir nichts weiter über die geschlechtliche Selbstpositionierung?
Kaufmännischer Abschluss	Dieser Begriff steht für den Abschluss im Rahmen einer festgeschriebenen Ausbildung und bleibt deshalb zunächst erhalten.
Debitoren Kreditoren	Beide Begriffe bleiben erhalten, da diese in den Dokumenten des AWO Landesverbandes Berlin e.V. als Instanzen bzw. juristische Personen zu verstehen sind.
Träger	Bezeichnung bleibt bestehen, da sie juristische Personen bezeichnet.
§ 85 TKG Fernmedegeheimnis § 4 ... gegenüber dem Führer des Fahrzeugs oder seinem Stellvertreter ...	Zitate bei juristischen oder behördlichen Vorgaben werden vorerst nicht in geschlechtersensible Sprache angepasst, da die rechtlichen Folgen im Konfliktfall momentan nicht überschaubar sind.

■ 3. c. Leitlinien zur Orientierung im Arbeitsalltag

Es wird unterschieden in Bezeichnungen auf struktureller Ebene, nach Funktionen und Bezeichnungen, die in direktem Bezug zu aktuellen Stelleninhaber*innen genannt werden.

Begriffe in konkreten Beispielen	Erklärung/Notiz
Berlin, 14.04.2016 gez. König Ort, Datum Geschäftsführerin	Namentliche Nennung erfordert geschlechterspezifische Anpassung der Funktions- bzw. Stellenbezeichnung.
Die Schlüsselvergabe für das Dienstfahrzeug erfolgt jeweils durch die betreffenden Einrichtungen bzw. nach vorheriger Anmeldung im Büro der Landesgeschäftsführung nach Vorlage des Führerscheins.	Aussagen, die Einteilungen und Zuständigkeiten auf <u>struktureller</u> Ebene im Verband betreffen, werden über Funktions- und Institutionsbezeichnungen angegeben.

Ansprachen in Briefen, Emails etc. verlangen ebenfalls nach einer geschlechtersensiblen, sprachlichen Anpassung.

Begriffe in konkreten Beispielen	Erklärung/Notiz
Sehr geehrte*r [...], Guten Tag [...],	Die internen Dokumente wurden so angepasst, dass damit in Zukunft jede*r im ersten Kontakt angesprochen wird. Gewählt werden kann zwischen den Ansprachen ›Sehr geehrte*r [dann Vorname und Nachname]‹ und ›Guten Tag [dann Vorname und Nachname]‹. Bitte ohne Zusatz ›Frau‹ oder ›Herr‹. Sofern der Vorname unbekannt ist, bietet es sich an, ein offenes ›Guten Tag‹ ohne weitere Namensangabe zu wählen.

■ 4. Weitergedacht im Rahmen der Initiative *Inklusive Geschlechtergerechtigkeit*

Im Folgenden werden die in der Initiative identifizierten Ziele aufgelistet und Maßnahmen zur Umsetzung dieser Ziele benannt.

■ 4. a) Kurzfristig

- **Sensibilisierung für Inklusive Geschlechtergerechtigkeit im gesamten Team des AWO Landesverband Berlin e.V.**
 - ▶ Broschüre Inklusive Geschlechtergerechtigkeit im AWO Landesverband Berlin e.V.: Sensibilität im Sprechen und Schreiben
 - ▶ Einführung zur Umsetzung im Rahmen einer gemeinsamen Teamsitzung des Verbandes
 - ▶ Formulierung einer Arbeitsanweisung für alle Mitarbeiter*innen des AWO Landesverbandes Berlin e.V. durch die Geschäftsführung
 - ▶ Workshops, Impulsreferate durch interne/externe Fachkräfte
 - ▶ Schulung von Multiplikator*innen
- **Kooperative Vernetzung mit Institutionen (Nicht-Regierungsorganisationen, Vereinen und Verbänden) in Berlin, die Sensibilisierungs- und Antidiskriminierungsarbeit leisten und an diskriminierungsfreien ›Szenen‹ arbeiten**
 - ▶ Recherche von möglichen Kooperationspartner*innen
 - ▶ Einrichtung eines ›runden Tisches‹

■ 4. b) Mittelfristig

- **Einbezug medialer und politischer Öffentlichkeiten in die Veränderungen durch die Initiative Inklusive Geschlechtergerechtigkeit im AWO Landesverband Berlin e.V.**
 - ▶ Pressemitteilungen; Kontaktaufnahme mit Medien
- **Erarbeitung eines Antidiskriminierungskonzepts für den AWO Landesverband Berlin e.V.**⁵
 - ▶ Auseinandersetzung mit (Mehrfach-)Diskriminierung bzw. gesellschaftlichen Machtverhältnissen, z.B. Einrichten anonymisierter Bewerbungsverfahren, inhaltliche Überarbeitung des Personalfragebogens (hier z.B. noch aktuell: „Versorgung durch Ehegatten“ und „Angabe des Geschlechts“)
 - ▶ Forcierung der Inanspruchnahme des Beschwerdemanagements bei Diskriminierungserfahrungen
 - ▶ Sensibilisierung des Teams des Landesverbandes als Multiplikator*innen im Kontakt mit Öffentlichkeit, Kooperationspartner*innen und korporativen Mitgliedern
- **Praktische Umsetzung von inklusiver Geschlechtergerechtigkeit in den Räumlichkeiten im AWO Landesverband Berlin e.V., z.B.**
 - ▶ Einrichtung von sog. UnisexToiletten, die jeder Person unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität zur Verfügung stehen.⁶
 - ▶ Barrierefreie Toiletten
- **Überarbeitung der Leitsätze des AWO Landesverband Berlin e.V.**

⁵ Eine gute Anregung bietet der Leitfaden „Leitfragen für diskriminierungsfreie Einrichtungen“ des Netzwerkes *Miteinander – Füreinander Diskriminierungsfreie Szenen für alle*.

⁶ „Entgegen der getrennten Räumlichkeiten sollen Unisextoiletten unabhängig von der Geschlechtszugehörigkeit bzw. Geschlechtsidentität genutzt werden. Insbesondere für trans* und inter* Personen, für Menschen, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen können oder wollen und auch für Menschen, denen aufgrund des Äußeren ein anderes Geschlecht zugeschrieben wird, bedeutet dies weniger Alltagsdiskriminierung.“ (Jugendnetzwerk Lambda Berlin-Brandenburg e.V.: Pressemitteilung 24.09.2014)



→ „Wir unterstützen Menschen, ihr Leben eigenständig und verantwortlich zu gestalten, und fördern **alternative Lebenskonzepte.**“ (Veröffentlichung AWO Landesverband Berlin e.V. 2016 online)

Frage: Was impliziert das Wort ›alternativ‹ an dieser Stelle eigentlich? Alternativ zu was? Eine solche Formulierung reproduziert bestimmte Vorstellungen des Normalen und bildet eine Grundlage für nicht gewollte Diskriminierungen. Ziel wäre es, von **unterschiedlichen Lebenskonzepten** zu sprechen/schreiben. Dies fördert die Wahrnehmung dieser Konzepte als gleichwertig und schließt damit an ein zentrales Ziel des Leitbildes der AWO ein, das Ziel der Gleichheit.

■ 4. c) Langfristig

- **Überarbeitung des Leitbildes der AWO, selbstreflexive Auseinandersetzung mit unseren Werten und Normen**
- **Annäherung des AWO Landesverbandes Berlin e.V. und seiner korporativen Mitglieder an queere⁷ Perspektiven**
 - ▶ Teilnahme und Mitwirkung an und in themenbezogenen queeren Netzwerken
 - ▶ Sensibilisierungsprojekte auch in Zusammenarbeit mit dem AWO Bundesverband, Referate: Frauen und Gleichstellung und Queere Lebensweisen und Geschlechtsidentitäten

Das Dilemma, mit dem wir uns konsequent und situationsabhängig immer wieder neu auseinandersetzen müssen, betrifft die Tatsache, dass wir „Differenzen, die aus sozialer Positionierung hervorgehen wahrnehmen [müssen], aber nicht in Bezug auf Merkmale oder Verhaltensweise fest-schreiben“ (Perko 2014: 12) dürfen.

⁷ Der Begriff ›queer‹ tauchte in den USA zuerst als Schimpfwort auf und bezeichnete dabei „jene, die den gesellschaftlichen Normen geschlechtlicher und sexueller Identitäten in ihrer Zweigeschlechtlichkeit nicht entsprachen“ (Perko 2014: 8). Ende der 1980er Jahre wurde sich der Begriff in den USA von Menschen als Selbstbezeichnung angeeignet, um gegen heteronormative Lebensweisen aufzubegehren. 1991 bezeichnet Teresa de Lauretis mit ›queer‹ erstmalig eine wissenschaftliche Ausrichtung. (ebd.) ›Queer‹ impliziert in diesem Kontext eine kritische Perspektive auf gesellschaftliche Normalisierungen und die (Re-)Produktion von Stereotypisierungen

■ 5. Schlusswort: Wohin mit möglichen Verunsicherungen

**„zweifel
unsicherheiten
ambivalenzen
dürfen sein
im anwesend sein mit anderen“**

(kollektief umkrepeln 2016: 55)

Zweifel, Diskussionen, Verärgerungen, Annäherungen, das Alles haben wir während der Erstellung dieser Broschüre im Miteinander erfahren. Wie ist es 'richtig', was sollen/ wollen/ müssen wir ändern im Rahmen einer Initiative mit dem Namen *Inklusive Geschlechtergerechtigkeit*? Und wo stehen wir mit unseren zum Teil privilegierten Positionierungen darin eigentlich? Viele Fragen an uns selbst, aber auch an unsere Gegenüber waren notwendig.

Manchmal sind wir dabei an Grenzen gestoßen, insbesondere weil es an vielen Stellen noch keine 'offiziellen' Festlegungen gibt. Wir können uns gut vorstellen, dass vieles von dem, was in dieser Broschüre zu lesen ist, auch für Sie erst einmal neu, verwirrend, vielleicht auch irritierend erscheint.⁸

Unser Fazit: Trauen wir uns etwas, ermutigen wir uns gegenseitig, nehmen wir die Einwände und Fragen von Dritten als Anregung auf, uns mit unserer Einstellung und Haltung zu inklusiver Geschlechtergerechtigkeit zu hinterfragen. Lassen wir uns im Denken und Handeln verunsichern! So passiert Veränderung. So machen wir einen ersten Schritt, um uns miteinander zu solidarisieren und uns für eine gerechtere Gesellschaft einzusetzen.

⁸ Jana van Wahden dazu: „Ich fragte mich beispielsweise immer wieder, wie ich als weiße, nicht- behinderte, cis-Frau diese Broschüre zu geschlechtersensibler Sprache entwerfen und dabei diskriminierungssensibel für eine *inklusive Vision von Geschlechtergerechtigkeit* einstehen kann, wenn ich auf so vielen Ebenen privilegiert werde. Ich nutze diese Fußnote, um meine Verunsicherung transparent zu machen und in der weiteren Arbeit der Initiative für vielfaltsorientierte Teams zu plädieren.“

■ Quellen

AWO Bundesverband e.V. (2016): *Die Werte der AWO in Sprache und Schrift. Bausteine zum vielfaltssensiblen Formulieren.*

AWO Landesverband Berlin e.V. (2016): *Leitsätze der Arbeiterwohlfahrt.*

Online (Stand 01/2016):

<https://www.awoberlin.de/Leitsaetze-843055.html>

hornscheidt, Iann (2012): *feministische w_orte. ein lern-, denk- und handlungsbuch zu sprache und diskriminierung, gender studies und feministischer linguistik.*

Frankfurt a. M.: Brandes und Apfel.

Jugendnetzwerk Lambda Berlin-Brandenburg e.V.:

Pressemitteilung Nr. 5/ 14: 24.09.2014. Online:

<https://www.lambda-bb.de/wp-content/uploads/2012/12/Pressemitteilung-05-2014.pdf>

kollektief umkrepeln (2016): *kommunizieren wagen.* Berlin: w_orten und meer

Migrationsrat (2015): *Stellungnahme zum diesjährigen lesbisch-schwulen Stadtfest*

Online: <http://www.migrationsrat.de/dokumente/pressemitteilungen/Stellungnahme%20zum%20lesbisch-schwulen%20Stadtfest.pdf>

«Miteinander – Füreinander» – Diskriminierungsfreie Szenen für alle:

Leitfragen diskriminierungsfreie Einrichtungen/ Feste/ Location. Online:

https://diskriminierungsfreeszenenfueralle.files.wordpress.com/2012/05/leitfragen-diskriminierungsfreie-einrichtung_final.pdf

Perko, Gudrun (2014):

Queer-Theorien als pluraler Ansatz und queere Kompetenzen in der sozialen Arbeit in: Sozialmagazin. Die Zeitschrift für soziale Arbeit. Queerfeldein durch die Soziale Arbeit, Heft 3-4.2014. Beltz Juventa: Weinheim, 6-13.

Plösser, Melanie (2014):

Normen, Subjekte, Soziale Arbeit. Queere Perspektiven auf ein ambivalentes Verhältnis in: Sozialmagazin. Die Zeitschrift für soziale Arbeit. Queerfeldein durch die Soziale Arbeit, Heft 3-4.2014. Beltz Juventa: Weinheim, 14-20.

TransInterQueer e.V.: *Trans*Inter*Queer – ABC.* Online (Stand 01/2016):

[http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TriQ-ABC_web\(2\).pdf](http://www.transinterqueer.org/download/Publikationen/TriQ-ABC_web(2).pdf)

Tschörtner, Nelly/ Ölki, Yeter (GLADT e.V.) (2011): *Diskriminierungsfreie Szenen für alle?*, in: apabiz e.V./ Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Berlin (Hg.): Berliner Zustände 2011. Online: https://diskriminierungsfreeszenenfueralle.files.wordpress.com/2012/05/berlinerzu-stacc88nde2011_web-1.pdf



Landesverband
Berlin e.V.