

FLINTA*

WORKSHOP



Besonderheiten und Leitbild	
Geschützter Raum (Safer Space)	• Ein expliziter FLINTA*-only-Raum schafft Sicherheit, da gesellschaftliche Machtverhältnisse draußen bleiben. • Klare Regeln gegen Diskriminierung, Dominanzverhalten und ungefragtes Belehren. • Moderation sorgt aktiv dafür, dass alle gesehen werden und niemand marginalisiert wird.
Sensibilität für strukturelle Erfahrungen	FLINTA*-Personen erleben häufig: • Abwertung im technischen/handwerklichen/physisch aktiven Bereich • Unterbrechungen, „Mansplaining“ oder „Gaslighting“ • Diese Ausgangslage muss anerkannt werden, ohne zu stereotypisieren.
Empowernde Didaktik	• Fokus auf Selbstbestimmung, nicht auf Perfektion. • Fehlerfreundlichkeit fördern: Fehler als normaler Lernprozess. • Teilnehmer*innen ernst nehmen, nicht bevormunden. • Raum geben, um eigene Erfahrungen, Grenzen und Bedürfnisse zu verbalisieren.
Kommunikation & Sprache	• Klar, wertschätzend, nicht hierarchisch. • Fachbegriffe erklären, ohne zu infantilieren. • Keine Annahmen über Vorkenntnisse treffen. • Genderinklusive Sprache verwenden (siehe unten).
Partizipation & Autonomie	• Die Gruppe entscheidet mit, was sie braucht. • Möglichkeit zur Tempo- und Schwierigkeitsanpassung.

	• Wahlfreiheit: Niemand muss etwas tun, wozu sie sich nicht bereit fühlt.
Umgang mit Angst & Unsicherheit	FLINTA*-Workshops berühren oft Themen, die im Alltag mit Zurückhaltung belegt sind. Daher: • Ängste normalisieren („Viele von uns kennen das.“). • Praktische Unterstützung anbieten, aber Handlungshoheit bei den Teilnehmenden lassen. • Mut machen, ausprobieren statt „richtig machen“.
Rollenbilder bewusst durchbrechen	• Sichtbarkeit von FLINTA*-Expert*innen stärkt Empowerment. • Reflexion gesellschaftlicher Zuschreibungen, ohne moralischen Druck.
Sicherheit & Barrierefreiheit	• Physische, psychische und soziale Sicherheit beachten. • Barrierearme Zugänge (körperlich, sprachlich, neurodivers). • Sensibilität für diverse Hintergründe, Lebensrealitäten und Belastungen.
Gruppenprozess bewusst halten	• Darauf achten, dass einzelne Personen nicht dominieren. • Stillere Teilnehmer*innen aktiv einbinden. • Raum für Austausch, Solidarität und gemeinsames Lernen schaffen.
Langfristige Effekte	• Nach dem Workshop Möglichkeiten zur Weiterentwicklung anbieten. • Informationsmaterial teilen (Orte, Netzwerke, FLINTA*-Communities). • Langfristigen Empowerment-Effekt berücksichtigen.

Gendern & gendersensible Sprache

Warum gendern?	• Sichtbarkeit von Menschen jenseits des männlichen Standards. • Machtstrukturen aufbrechen. • Inklusiv kommunizieren.
-----------------------	--

Tipps für gendersensibles Sprechen	- Wir können anderen ihre Pronomen nicht ansehen. Annahmen über Geschlecht vermeiden! - neutrale Begriffe verwenden (Team, Leute, Person). „Teilnehmende/Teilnehmer*in“ statt „Teilnehmer“. - Wenn wir von einer Person weder die Pronomen noch den Namen kennen, können wir die Person auch einfach beschreiben. ➔ Am Anfang Namensschild mit Pronomen aufschreiben lassen und sich in der Runde damit vorstellen (freiwillig, keiner muss seine Pronomen nennen) (auch wir Moderatorinnen tragen ein Namensschild mit Pronomen)
Non-binär	- Gewisse non-binäre Personen verwenden die Pronomen «sie» oder «er». Sie sind deswegen nicht weniger non-binär. - Verwendet eine Person keine Pronomen, können wir den Namen benutzen. - Neopronomen sind Wortneuschöpfungen, um sich auf non-binäre Personen beziehen zu können. Beispiele für Neopronomen sind: dey, hen, nin, xier. (siehe unten)

Zusammenfassung zentraler Begriffe zu Gender, Geschlecht & Sexualität

Geschlecht (Sex / Gender)	
Biologische Geschlecht („Sex“)	Bezieht sich auf körperliche Merkmale: Chromosomen, Hormone, Anatomie (Genitalien, sekundäre Geschlechtsmerkmale) → Nicht immer eindeutig, da es Varianten gibt (inter*).
Soziale Geschlecht („Gender“)	- Gesellschaftliche Rollen, Erwartungen und Zuschreibungen: z. B. „Frauen sind...“, „Männer machen...“ - Beschreibt Verhaltensnormen, Ausdrucksweisen und Identitäten. ➔ In vielen Fällen entspricht das biologische Geschlecht dem Geschlecht, mit dem sich eine Person identifiziert. Es gibt jedoch auch Menschen (unabhängig von ihren körperlichen Merkmalen) die sich nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizieren, sich keinem Geschlecht zugehörig fühlen oder sich zwischen mehreren Geschlechtern verorten.
Geschlechtsidentität	Das innere Wissen und Gefühl einer Person, welchem Geschlecht sie angehört

	Beispiele: Frau, Mann, nichtbinär, trans*, agender etc.
Geschlechtsausdruck	- Wie eine Person ihr Geschlecht nach außen zeigt: Kleidung, Stimme, Frisur, Auftreten - Kann mit der Identität übereinstimmen oder nicht.
Geschlechtliche Vielfalt	
Cis	Menschen, deren Geschlechtsidentität dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht entspricht.
Trans / trans*	- Der Oberbegriff für Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht dem bei Geburt eingetragenen Geschlecht entspricht. - Hat nichts mit sexueller Orientierung zu tun.
Nichtbinär	- Geschlechtsidentität außerhalb von „Mann“ oder „Frau“. Kann bedeuten: - Beides, weder noch, fluid, dazwischen, wechselnd
Inter / inter*	- Menschen, die körperliche Merkmale haben, die nicht eindeutig in die Kategorien „männlich“ oder „weiblich“ passen. - Inter ist keine Geschlechtsidentität, sondern bezieht sich auf körperliche Vielfalt.
Agender	Menschen, die sich als ohne Geschlecht erleben
Genderfluid	Geschlecht, das sich verändert oder flexibel ist.
Begrifflichkeiten rund um Diskriminierung & Vielfalt	
Queer	- Selbstbezeichneter Sammelbegriff für Menschen, die nicht hetero und/oder nicht cis sind. - Steht auch für eine politische Haltung.
Patriarchat	Gesellschaftliches System, in dem Männer strukturell bevorzugt werden.
Sexismus	Diskriminierung aufgrund von Geschlecht oder Geschlechtszuschreibungen.
Transfeindlichkeit / Transphobie	Feindseligkeit, Diskriminierung oder Vorurteile gegenüber trans* Personen.
Heteronormativität	Annahme, dass es nur zwei Geschlechter gibt und dass Heterosexualität „normal“ sei.
Queerphobie	Abwertung von queeren Identitäten allgemein.

FLINTA*	- Frauen, Lesben, inter, nichtbinär, trans, agender - Gemeinsamer politischer Begriff für Menschen, die unter patriarchalen Strukturen marginalisiert sind.
Transition	Der persönliche Prozess einer trans* Person, ihr Leben an die eigene Identität anzupassen.
Assigned Sex at Birth (ASAB)	- Bezeichnet das Geschlecht, das man bei der Geburt eingetragen bekommt (meist nach äußeren Genitalien): - AFAB („female assigned at birth“) - AMAB („male assigned at birth“)
Ally	- engl. Verbündete_r / Unterstützer_in - Bezeichnet Personen, die nicht Teil einer marginalisierten Gruppe sind, sich aber aktiv für deren Rechte und Anliegen einsetzen. - Allies nutzen ihre Position (und ihr Privileg), um die Belange der marginalisierten Gruppe zu unterstützen.

Gendern ohne Pronomen und mit Neopronomen

Beispielsatz mit „Sie“: Quinn mag Musik. Sie mag vor allem Pop. Aber ihre Sammlung enthält auch viele andere Musikstile.

Es: Quinn mag Musik. Es mag vor allem Pop. Aber seine Sammlung enthält auch viele andere Musikstile.

Name verwenden: Quinn mag Musik. Quinn mag vor allem Pop. Aber Quinns Sammlung enthält auch viele andere Musikstile.

Person beschreiben: Die Person [Der Mensch] mit dem blauen Pulli hat eine grosse Musiksammlung.

They: Quinn mag Musik. They mag vor allem Pop. Aber their Sammlung enthält auch viele andere Musikstile.

Dey: Quinn mag Musik. Dey mag vor allem Pop. Aber deren Sammlung enthält auch viele andere Musikstile.

Hen: Quinn mag Musik. Hen mag vor allem Pop. Aber hens Sammlung enthält auch viele andere Musikstile.

Em: Quinn mag Musik. Em mag vor allem Pop. Aber ems Sammlung enthält auch viele andere Musikstile.

Sier: Quinn mag Musik. Sier mag vor allem Pop. Aber siese Sammlung enthält auch viele andere Musikstile.

Xier: Quinn mag Musik. Xier mag vor allem Pop. Aber xiese Sammlung enthält auch viele andere Musikstile

Wenn wir Fehler beim Gendern machen

Es kann uns allen passieren, dass wir bei der Verwendung von Pronomen Fehler machen, d.h. wir eine Person misgenderen. Falls uns hier mal ein Fehler unterlaufen sollte, können wir uns einfach kurz entschuldigen und korrigieren. Wichtig ist, dass wir die Entschuldigung *kurz* halten.

Beispiel:

Entschuldige, ich wollte sagen «hen».

Anmerkung: Falls uns das Misgendering in einer Gruppe passiert, kann es hilfreich sein, wenn wir uns in der Gruppe einfach nur korrigieren und uns dann später in einer 1:1 Situation noch kurz entschuldigen. Dann bekommt die Situation in der Gruppe nicht eine allenfalls unangenehme Aufmerksamkeit.

Wenn andere *in Abwesenheit einer Person* diese misgenderen, sollten wir sie auch auf den Fehler aufmerksam machen oder auch uns selbst korrigieren, falls *uns* der Fehler passiert. So können wir der Gruppe helfen, die noch ungewohnten Pronomen schnell zu lernen.

Beispiel:

Hey du, erinnerst du dich, Quinn verwendet «hen» als Pronomen.

Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik

Ebenfeld, Melanie. 2017. Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik. In: Freie Universität Berlin. Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. URL: http://www.genderdiversitylehre.fuberlin.de/toolbox/_content/pdf/methodenblatt_checkliste.pdf

Quellen:

Hübscher, Evianne (2025): Pronomen Anwendung, <https://www.nonbinary.ch/pronomen-anwendung/>, aufgerufen 15.12.25

Linksjugend Sachsen (o.D.): Feministischer Leitfaden für Basisgruppen und Landesebene der Linksjugend Sachsen, <https://www.linksjugend-sachsen.de/wp-content/uploads/2025/09/Feministischer-Leitfaden-1.pdf>, aufgerufen 15.12.25

Margherita-von-Brentano-Zentrum (o.D.): Gute Lehre ist gender- und diversitätsbewusst! <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/index.html>, aufgerufen 15.12.25

Familien Portal NRW (2025): Glossar zur sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt, <https://www.familienportal.nrw/de/glossar-sexuelle-und-geschlechtliche-vielfalt>, aufgerufen 15.12.25