

GeQuaB-Arbeitsmaterial Nr. 4

<http://www.gender-qualifizierung.de/links/Kaschuba%20Laechele%20Materialien%204.pdf>

Gender Training – Konzepte – Erfahrungen¹

Gerrit Kaschuba/Carlos Lächele

Wir arbeiten als Gender Training-Team seit Beginn der 90er Jahre mit Fachkräften im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit, mit Multiplikator/innen und Führungskräften in der Bildungsarbeit (Erwachsenenbildung, Jugendbildung, Schule, Hochschule), Kirche, Verwaltungen, Gewerkschaften, und führen im Zusammenhang mit EU-Programmen wie dem Europäischen Sozialfonds und EQUAL Gender-Trainings durch. Auch im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten haben wir mit verschiedenen Gremien und der Geschäftsstelle Trainings realisiert. Die Beratung bei der Implementierung von Gender Mainstreaming-Prozessen ist ein weiterer Aspekt unserer Tätigkeit. Deren Voraussetzungen und Konzept beschreiben und begründen wir in diesem Beitrag.

Die bunte Vielfalt von Gender Trainings

Seit Anfang der 90er Jahre werden Gender Trainings durchgeführt. Zunächst wurde im Kontext der Entwicklungszusammenarbeit damit begonnen (vgl. Frey 2003). Seit Mitte der 90er Jahre finden diese Trainings wachsenden Zuspruch in vielen gesellschaftlichen Bereichen und Organisationen in Deutschland – vor allem auch im Bildungsbereich. Sie knüpfen an das Wissen und die Erfahrungen der geschlechterbezogenen Bildungsarbeit in Deutschland an, die sich in enger Wechselwirkung mit der Frauen- und Geschlechterforschung entwickelt hat. Zu nennen sind vor allem die seit den 70er Jahren sich immer weiter ausdifferenzierenden Ansätze der emanzipatorischen oder feministischen Frauenbildung, aber auch Ansätze der emanzipatorischen oder antisexistischen Männerbildung und Bildungsveranstaltungen, die sich an Frauen und Männer richten und die Geschlechterrollen in den Blick nehmen wie etwa der Geschlechterdialog (vgl. Kaschuba 2004a).²

Gender Training ist ein ungeschützter Begriff, er steht nicht für bestimmte Methoden oder einen bestimmten Ansatz. Es bestehen Gemeinsamkeiten zwischen verschiedenen Trainings, sofern diese die Kategorie Geschlecht in den Mittelpunkt stellen. Gender Trainings sind Workshops zur geschlechterbezogenen Sensibilisierung und Qualifizierung. In diesen Fortbildungsveranstaltungen machen sich die Teilnehmenden die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für ihren persönlichen und beruflichen Alltag bewusst und entwickeln Handlungsmöglichkeiten. Doch nun wird es bereits Zeit, die Unterschiede zu beschreiben. Vor allem in Bezug auf die übergreifende Zielsetzung der beabsichtigten Wirkungen zeigt sich ein deutlicher Unterschied: Wollen sie zu einer Transformation der Geschlechterverhältnisse beitragen, d. h. zu

Gender Trainings sind Workshops zur geschlechterbezogenen Sensibilisierung und Qualifizierung

¹ AB 2-04 Schwerpunkt

² Auf die verschiedenen Ansätze können wir an dieser Stelle nicht eingehen.

einer Veränderung von Strukturen, Werten und Normen unserer Gesellschaft und der Individuen beitragen (vgl. Kirleis 2004)? Inwieweit knüpfen sie dabei an die frauen- und gleichstellungspolitische Geschichte an? Oder aber beabsichtigen sie eine Integration von Frauen und Männern in bestehende Verhältnisse, ohne vorhandene Werte und Ordnungen in Frage zu stellen? Diese Zielsetzung wird etwa in dem Humanressourcen-Ansatz mit der Vorstellung einer synergetischen Ergänzung von Frauen und Männern deutlich. Mit der Frage nach der strategischen Zielsetzung hängt eine weitere zentrale Frage nach der theoretischen Verortung zusammen: Inwieweit wird die Mehrdimensionalität von Geschlecht in den Blick und auf Ergebnisse der Frauen-/Männer- und Geschlechterforschung Bezug genommen? Aufgrund solcher unterschiedlichen Koordinaten entfalten sich unterschiedlichste Konzepte.

Weitere Unterschiede ergeben sich aus der Intention, Zielgruppe, Dauer, ob es sich um eine Art Grundseminar handelt mit allgemeiner Einführung oder um eine Schwerpunktsetzung und fachliche Vertiefung (z. B. mit dem Fokus auf Planung, Durchführung und Evaluation geschlechtergerechter Bildungsarbeit). Des Weiteren gibt es Gender Trainings mit dem Fokus auf Implementierung von Gender Mainstreaming in Organisationen.

Für Abnehmer/innen dieser Angebote hat sich ein nicht mehr zu überblickender Markt entwickelt. Deshalb werden die Entwicklung von Qualitätskriterien für Gender Training sowie die Auseinandersetzung und der Austausch in Netzwerken und Organisationen immer wichtiger (vgl. Kaschuba 2004b).³ Besonders wichtig ist u. E., Transparenz über den eigenen Ansatz mit seiner Verortung in Theorie und Politik, die Ziele, zentralen Bestandteile und das Vorgehen herzustellen – auch im Prozess von Gender Trainings.

In welchem politischen und historischen Kontext stehen Gender Trainings?

Die Rahmenbedingungen werden durch den Gleichberechtigungsartikel in unserer Verfassung von 1949 bestimmt, der durch den Zusatz von 1994 verstärkt den Staat in die Pflicht nimmt, zur Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern aktiv beizutragen. Frauenbewegungen und -verbände, Frauenbildung, Frauen- und Geschlechterforschung und institutionalisierte Frauen- und Gleichstellungspolitik haben seit den 70er Jahren nie aufgehört, diesen Grundsatz weiter auszubuchstabieren. Dem Engagement von Frauen auf nationaler und internationaler Ebene ist es auch im Wesentlichen zu verdanken, dass Geschlecht als Querschnittsperspektive in die Politik Eingang fand. Seit der zweiten Hälfte der 90er Jahre ist Gender Mainstreaming als gleichstellungspolitische Strategie auf UN- und EU-Ebene und seit 1999 in der Bundesregierung Deutschland verbindlich geregelt. Gender Trainings werden in diesem Kontext als ein wichtiges Instrument zur geschlechterbezogenen Sensibilisierung und Implementierung von Gender Mainstreaming gesehen.

Vom Nutzen geschlechtertheoretischer Ansätze für Gender Trainings

„In welchen Prozessen vollzieht sich nun im Alltag die Blau-Rosa-Färbung von Personen, Räumen, Gegenständen, Praxisfeldern?“ (Becker-Schmidt 2000, S. 73) Grundlagen von Gender Trainings sind der wissenschaftliche Diskurs zur Kategorie Geschlecht und Erkenntnisse der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung. Die geschlechterbezogene Bildungspraxis knüpft häufig an differenztheoretischen Ansätzen an, geht von Unterschieden zwi-

³ z. B. Netzwerk Gender Training des NRO-Frauenforums (www.gender-netzwerk.de) , Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung (tifs) e.V. (www.tifs.de)

schen Frauen und Männern aus, wenig aber wird bislang an den sozial- und dekonstruktivistischen Theorieansätzen in der Praxis angesetzt. Das Differenzmodell verstellt aber den Blick auf Mechanismen der Unterscheidung, auf die Konstitutions- und Konstruktionsprozesse, an denen Frauen wie Männer beteiligt sind - und damit auch auf die Veränderungsmöglichkeiten. Differenzen unter Frauen und unter Männern machten Frauen- wie Männerforschung bereits in den 80er Jahren sichtbar: Dazu gehören die theoretischen Konstrukte der „Mittäterschaft von Frauen“ (Thürmer-Rohr 1984) und die Dominanzverhältnisse unter Frauen sowie das Konstrukt der „hegemonialen Männlichkeit“ (Connell 1999). Daran knüpfen sozial- und dekonstruktivistische Ansätze an, die die gesellschaftliche Zweigeschlechtlichkeit als Konstruktion definieren.

Es gibt Untersuchungen darüber, wie sich die Zuschreibungsprozesse und Vorstellungen von Frauen und Männern im Alltag und in der Erwachsenenbildung ereignen (vgl. Derichs-Kunstmann u. a. 1999, Kaschuba 2001). Die ethnomethodologische Theorie nennt diesen Prozess „doing gender“. Wir agieren als Geschlechtswesen.⁴ Sprache und Interaktion in Bildungsprozessen rücken in den Mittelpunkt des Interesses von Forschung und Praxis. Frauen und Männern werden in sozialen und historischen Zusammenhängen unterschiedliche Eigenschaften und Fähigkeiten zugesprochen, mit denen die geschlechtshierarchische Arbeitsteilung begründet wird. Damit verbunden sind hierarchisierende Bewertungen von Tätigkeiten. Institutionalisierte Handlungsbedingungen und Rollenzuschreibungen treten den Individuen in Form von „gendered institutions“ (Acker 1991) entgegen. Dazu gehören Bildungseinrichtungen, Familie, Sprache etc. Diese stereotype Zweiteilung jedoch verdeckt eine latente oder manifeste Vielfalt von Unterschieden unter Frauen und unter Männern. Es stellt sich die Frage: Wie kann ein „undoing gender“ (Goffman) aussehen, die Möglichkeit, die starren Vorstellungen zu differenzieren oder aufzulösen, den Fixierungen von Geschlechtsrollen entgegenzusteuern bei gleichzeitiger Thematisierung ungerechter Geschlechterverhältnisse?

Für die Bildung bedeutet dies, strukturelle Geschlechterverhältnisse als Machtverhältnisse (zwischen Frauen und Männern, aber auch unter Frauen und unter Männern) in Institutionen wie der eigenen Bildungseinrichtung und Gesellschaft ebenso in den Blick zu nehmen wie geschlechterbezogene Interaktionen und Zuschreibungsprozesse im Alltag und in der Bildungsarbeit selbst. Dabei muss wegen der Bedeutung sozialer Strukturkategorien wie Ethnizität, Schicht/Klasse, Region, Alter, sexuelle Orientierung etc. differenziert werden.

Wir gehen davon aus, dass die Verbindung von theoretischen Ansätzen zu Gleichheit (bezogen auf die rechtliche Ebene), Differenz(en) (bezogen auf die strukturelle Ebene) und (De-)

Die Kunst besteht darin, Unterschiede aufzudecken und gleichzeitig nicht wieder zuzuschreiben

)Konstruktion (bezogen auf die Ebene der Interaktion) einen sinnvollen Theorierahmen für Gender Trainings und die Erwachsenenbildung generell abgeben kann, um zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen (vgl. Knapp 1998). Dieser Theorierahmen scheint uns auch angesichts der Diskussion um Diversity hilfreich.⁵ Nicht die gemeinsame Identität von Frauen/von Männern stiftet die Ziele, sondern die gesellschaftspolitischen Ziele sind

tität von Frauen/von Männern stiftet die Ziele, sondern die gesellschaftspolitischen Ziele sind

⁴ Die Beobachtung von Männerforschern, dass sich Männer nicht als Geschlechtswesen wahrnehmen und reflektieren, verändert sich im Zuge der Gender Mainstreaming-Diskussion (vgl. Höyng/Lange).

⁵ Das Diversity-Konzept kommt aus der Wirtschaft und zielt – ohne Fokussierung auf Machtverhältnisse - auf die Gleichwertigkeit von Differenz (neben Geschlecht vor allem ethnische Herkunft, aber auch Alter etc.) und die Beseitigung aller Ungleichheiten beim Zugang zu Gestaltungsressourcen. Grundüberlegung ist, dass bessere Qualität durch größere Vielfalt geleistet wird. Die Strukturkategorie Geschlecht wird in der Umsetzung nicht unbedingt berücksichtigt.

immer wieder in bestimmten Kontexten neu zu bestimmen (vgl. Young 1994). Die Kunst besteht darin, Unterschiede aufzudecken und gleichzeitig nicht wieder erneut zuzuschreiben. Diese Mehrdimensionalität von Gender ist wichtig. Ohne die Berücksichtigung der theoretischen Ansätze sind Gender Trainings allenfalls Make up ohne tiefer gehende Lernmöglichkeiten.

Konzeptbestandteile

Unser Konzept orientiert sich an diesem Theorierahmen. Es will die Veränderbarkeit der Geschlechterverhältnisse deutlich machen, indem es die strukturellen Bedingungen unserer Gesellschaft, das gesellschaftliche Werte- und Normengefüge mit seinen hierarchischen und dualen Geschlechtszuschreibungen und die Beteiligung der Individuen an geschlechterbezogenen Konstruktionen im Alltag aufzeigt. Gender Trainings zielen auf Sensibilisierung und Motivierung, Qualifizierung der Teilnehmenden und den handlungsorientierten Transfer auf das eigene Arbeitsgebiet. Dazu gehören die Vermittlung und Erweiterung von Gender-Kompetenzen in den Dimensionen Selbstreflexivität, Wissen und Können (vgl. ausführlicher Kaschuba 2004b). Unsere didaktischen Prinzipien sind die Prozess- und die Subjektorientierung. Das bedeutet, an vorhandenen Kompetenzen und Interessen der Teilnehmer/innen anzusetzen und sie zu beteiligen. Diese Einbeziehung der Teilnehmenden findet im Vorfeld der Veranstaltung und am Beginn bei der Interessenserhebung, fortlaufend und in (Zwischen)Evaluationen statt.

Unser Ansatz umfasst die drei Säulen:



In den Trainings geht es unter Gender-Gesichtspunkten um die Person in ihrer persönlichen Auseinandersetzung mit den Geschlechterverhältnissen, um das jeweilige fachliche Handlungsfeld - etwa die Planung oder Durchführung von Bildung - und die Organisation, in der die Teilnehmenden arbeiten. Je nach Kontext, Zielgruppe, Organisation, Zielsetzung und zur Verfügung stehender Zeit variiert die Gewichtung zwischen diesen Säulen. Von besonderer Bedeutung ist es, im Vorfeld möglichst viele Informationen zu erhalten, genau mit den Auftraggeber/innen herauszuarbeiten, was ihr und das (möglichst nachgefragte) Interesse der Teilnehmenden ist. Häufig besteht hierin bereits der erste größere inhaltliche Arbeitsschritt.

Unterschiede in der inhaltlichen und methodischen Anlage unserer Trainings ergeben sich des Weiteren dadurch, ob es sich bei den Teilnehmenden um Angehörige einer Organisation oder um Teilnehmende aus verschiedenen Organisationen handelt, aber auch ob Vorgesetzte und Mitarbeitende gemeinsam ein Training belegen, ob es sich ausschließlich um Führungskräfte handelt, oder ob etwa Verwaltungsleute mit Pädagog/innen gemeinsam ein Training besuchen. Die Zusammensetzung der Teilnehmenden nach Frauen und Männern entspricht nicht ausschließlich dem Grundsatz der Parität, sondern auch dem prozentualen Vorkommen von Frauen und Männern in einer Organisation oder Maßnahme. Doch gibt es auch Trainings ausschließlich mit Frau-

en oder mit Männern aufgrund spezifischer Zielsetzungen. Hierzu gibt es einen großen Bedarf an Diskussion, die bislang eher am Rande stattfindet.

Inhalte von Gender Trainings sind: Sensibilisierung zu geschlechterbezogener Wahrnehmung und Kommunikation; Informationen zur Frauen-/Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming, Gender-Theorie und ihr Nutzen für die Praxis; Konkretisierung des Ziels „Geschlechtergerechtigkeit“; die Einführung und Anwendung von Gender-Analyse-Instrumenten auf Organisation und Programme/Projekte; Planung.

Dabei setzen wir vielfältige Methoden ein wie Rollenspiel, Arbeiten mit Skulpturen, Malen, Anwenden von Instrumenten und Checklisten, Referate. Ein wichtiges Element bei verschiedenen Übungen ist der Perspektivenwechsel, der es ermöglicht, aus einer anderen zeitlichen Perspektive und von einem anderen Standort, von einer anderen (Geschlechter-)Perspektive Alltagssituationen zu reflektieren. Es findet ein Wechsel von Plenum und geschlechtshomogenen und geschlechtsgemischten Arbeitsgruppen statt. Gerade das Arbeiten in geschlechtshomogenen Arbeitsgruppen erweist sich immer wieder entgegen Befürchtungen einer erneuten Verfestigung von Geschlechterdifferenz als ein bewährtes Mittel, um die Vielfalt innerhalb einzelner Geschlechtergruppen sichtbar zu machen.

Beispiel für den Aufbau eines dreitägigen Gender Trainings für ErwachsenenbildnerInnen⁶:

1. Tag

- Vorstellung der Personen, ihrer Erwartungen und Interessen
- Einnehmen von persönlichen Standpunkten zu Thesen zu Geschlechterverhältnissen und Gleichstellungspolitik
- Sensibilisierungsübungen zur Wahrnehmung von Geschlecht
- Input zu Sex und Gender, Ansätzen der Gender-Theorie und ihrem Nutzen für die Weiterbildungspraxis
- Verständnis von Gender Mainstreaming (oder Bestandsaufnahmen zu Gender Mainstreaming, wenn es bereits einen Vorlauf gibt)
- Input zu Frauen- und Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming

2. Tag

- Schwierige Situationen in der Bildungsarbeit, die mit den Geschlechterverhältnissen zu tun haben – Rollenspiele und Auswertung
- Geschlechtergerechtigkeit – Was ist das? Übung zur Zielklärung

3. Tag

- Input: Instrumente zur Implementierung von Gender Mainstreaming: Analyse und Planung
- Anwendung der Instrumente (z.B. 3R-Methode, Frageleitfaden zur Organisationsanalyse, Gender Mainstreaming-Kräftefeld-Analyse) auf Programme oder Organisation⁷
- Planung der nächsten Schritte
- Auswertung des Trainings.

⁶ Wir sprechen erst bei einer Dauer von mehr als einem Tag von einem Gender Training, sonst ist es u. E. richtiger, von Gender Workshops zu sprechen.

⁷ Edda Kirleis, Wolfram Walbrach, Carlos Lächele und Gerrit Kaschuba haben einen Fragenkatalog der Organisationsanalyse von Anne Marie Goetz aus dem Englischen übersetzt (vgl. Goetz 1997). Er beinhaltet Fragen nach der Organisationskultur, Geschichte, Wertesystem, Autoritätsstrukturen, Arbeitsbeziehungen, Sexualität, Arbeitszeit/-ort, Anreizsystemen.

Reflexion der Erfahrungen mit exemplarischen Übungen aus Gender Trainings

Wir möchten auf einzelne Übungen eingehen und ihren Einsatz sowie die Resonanz der Teilnehmenden reflektieren und dabei die Frage stellen, welchen Beitrag sie zur geschlechterbezogenen Sensibilisierung und Qualifizierung leisten können.

▪ Geschlechtergerechtigkeitsübung:

1. Die Gruppe wird aufgeteilt in Männer- und Frauengruppen – bevorzugt in zwei Frauen- und zwei Männergruppen à jeweils ca. vier bis fünf Personen.

Jede Gruppe bekommt ein Plakat, auf dem in der Mitte „**GESCHLECHTERGERECHTIGKEIT**“ steht.

Außerdem erhält jede Gruppe die Arbeitsanweisung, ohne zu sprechen mit einem Stift abwechselnd ihre Assoziationen, Gedanken zum Thema Geschlechtergerechtigkeit aufzuschreiben. Im Anschluss an diese stille Phase unterhalten sich die Gruppenmitglieder über ihre aufgeschriebenen Assoziationen, stellen Nachfragen und ergänzen ihre schriftlichen Aussagen. Nach der Erläuterungsphase sollen sich die Teilnehmenden auf die drei wichtigsten Aussagen einigen und diese auf dem Plakat kenntlich machen.

2. Das Gespräch zwischen allen Gruppen über die Plakate im Plenum wird folgendermaßen strukturiert: Eine Männergruppe spricht über das Plakat einer Frauengruppe, die zunächst nur zuhört. Die Männer assoziieren laut, stellen Fragen. Anschließend kann die Frauengruppe reagieren, Kommentare zu Interpretationen und Bemerkungen der Männer abgeben und ihr Plakat erläutern. Dabei hören die Männer zu. In einem dritten Schritt kommen Frauen und Männer ins Gespräch über das Plakat und die verschiedenen Assoziationen. Dann spricht eine Frauengruppe über das Plakat einer Männergruppe, die wiederum nur zuhört. Das weitere Verfahren entspricht dem soeben dargestellten. Bei zwei Männer- und zwei Frauengruppen sind anschließend die beiden Gruppen an der Reihe, deren Plakate noch nicht besprochen wurden.

3. In dem Plenumsgespräch über die gesamte Übung werden folgende Fragen bearbeitet:

- Lassen sich Gemeinsamkeiten und Unterschiede in Bezug auf die Zielsetzung „Geschlechtergerechtigkeit“ feststellen? Womit hängen diese zusammen?
- Wie wirkt sich die Struktur der Übung auf das Kommunikationsverhalten zwischen Frauen und Männern, unter Frauen, unter Männern aus? Welche Veränderungen kommen gegenüber dem Alltagsverhalten zum Zuge?
- Welche Verletzungen werden erkennbar? Welche Zuschreibungen werden sichtbar?
- Welche Konsequenzen können daraus für die eigene Praxis gezogen werden?

Wir haben bei dieser Übung mehrfach die Erfahrung gemacht, dass neben dem Austausch über die inhaltlichen Aspekte zur Zielsetzung der Geschlechtergerechtigkeit die Reflexion des alltäglichen Kommunikationsverhaltens und der Wahrnehmung für alle Beteiligten einen wichtigen Erkenntnisgewinn gebracht haben. In einem Gender Training mit Professionellen aus der Jugendarbeit nahmen männliche Teilnehmer wahr, dass die „konkreteren“ Zielvorstellungen eher oder zahlreicher auf den Plakaten der Frauengruppen zu finden seien und die „philosophischeren“ Zielvorstellungen eher und zahlreicher auf den Plakaten von Männergruppen. Im gemeinsamen

Gespräch über diese Beobachtung kamen die Teilnehmenden darauf, dass sich hier bereits wieder polarisierende Bewertungen und Zuschreibungen aufbauen („doing gender“). So konnten einige Frauen und einige Männer diese Unterscheidung aufgrund der konkret vorliegenden Plakate nicht nachvollziehen. Vielmehr fanden sie, dass sich die beiden Plakate der Männer deutlich voneinander unterschieden.⁸ Das weitere Gespräch verlief sehr intensiv und nachdenklich darüber, wie wichtig das gegenseitige Zuhören für eine Gesprächskultur zwischen und unter Frauen und Männern ist, und wie oft alte Zurücksetzungen, Nicht-Beachtung von Gesprächsbeiträgen von Frauen wie von Männern (z. B. erleben Männer, wenn sie sich zu Gender-Themen äußern, als nicht ernst genommen von Frauen), Interpretationen oder Belächeln das Verstehen und das Zusammenarbeiten von Frauen und Männern beeinträchtigen.

(© Kaschuba/Lächele)

▪ **Rollenspiele zu schwierigen Situationen in der Bildungsarbeit, die mit den Geschlechterverhältnissen zu tun haben:**

Arbeitsgruppen beschäftigen sich mit der Frage, welche schwierigen Situationen ihnen aus ihrer Bildungsarbeit einfallen, die mit den Geschlechterverhältnissen zu tun haben. Nach einem Austausch entscheiden sie sich für eine Situation, die sie den anderen Teilnehmenden vorspielen.

Im Plenum werden die Rollenspiele vorgespielt, besprochen und ausgewertet. Dies erfolgt in verschiedenen Schritten: Die Zuschauenden äußern ihre Wahrnehmungen, was sie gesehen haben, was ihrer Meinung nach das Problem in der Situation darstellt; es erfolgen Rückmeldungen der Spielenden, wie sie ihre Rolle erlebt und wie sie sich gefühlt haben und wo sie das Problem in der Situation sehen.

Darauf aufbauend findet eine systematische Auswertung unter den Überschriften Probleme – Gender-Dimension – mögliche Interventionen auf einer Moderationswand statt.



Dieses methodische Vorgehen verlangt von den Teilnehmenden hohe Konzentration. Es ermöglicht die Reflexion von Situationen in ihrer Bildungsarbeit, die zu einer Differenzierung der Problemursachen (Frage nach dem Zusammenhang zwischen dem Konflikt und der Gender-Dimension oder mit anderen strukturellen, persönlichen, situativen Faktoren), ihres Verhaltens und der Interventionen beitragen, die auf verschiedenen Ebenen – präventiv, situativ, konsekutiv - liegen können. Bei der Reflexion der Interventionen stellt sich häufig heraus, dass manche Situationen anders verlaufen würden, wenn bestimmte gender-relevante Kriterien bereits vorab, quasi präventiv bei der Planung von Veranstaltungen berücksichtigt werden. In der Bildungssituation zeigen sich Interventionen häufig von Geschlechterstereotypen bestimmt. Alternativen können entweder besprochen oder noch einmal gespielt werden.⁹ Mögliche Interventionen nach der Veranstaltung können sich sowohl auf Teilnehmende als auch auf das Leitungsteam beziehen.

(© Derichs-Kunstmann/Kaschuba)

⁸ Wenn es jeweils zwei Frauen- und zwei Männergruppen gibt, können solche Differenzierungen innerhalb der Genusgruppen leichter vorgenommen werden.

⁹ Vgl. Anregungen aus dem Forumtheater nach Augusto Boal

▪ **Gender Mainstreaming-Kräftefeldanalyse nach Lewin:**

Diese Übung eignet sich, um Mitarbeiter/innen von Organisationen zu verdeutlichen, an welchen Stellen Möglichkeiten bestehen, eigene Stärken auszubauen, um Gender Mainstreaming implementieren zu können, aber auch wo die Möglichkeit besteht, Abhängigkeiten zu verringern, die die Implementierung von Gender Mainstreaming behindern.

Die Teilnehmenden erhalten eine Arbeitsanweisung für die GENDER MAINSTREAMING - KRÄTFELDDANALYSE (in Anlehnung an Kurt Lewin)

1. Beschreiben Sie bitte die Kräfte, die auf die Organisation von außen einwirken und die Kräfte, mit denen die Organisation nach außen wirkt.
2. Schätzen Sie bitte die Stärke der einzelnen Kräfte (von außen, nach außen ein: schwach = 1; mittel = 2; stark = 3; sehr stark = 4)
3. Welche Kräfte sind hinderlich, welche förderlich für die Implementierung von Gender Mainstreaming?
4. Wie können (beispielhaft) förderliche Kräfte verstärkt, hindernde Kräfte geschwächt werden?

In einem Training teilten Geschäftsstellenmitarbeiter/innen einer Erwachsenenbildungsorganisation folgende Einschätzung in Bezug auf die Implementierung von Gender Mainstreaming: „Wir können nichts machen, wir haben keinen Einfluss“, „Wir unterliegen den Regeln, die uns die Geldgeber vorgeben“. Die daraufhin durchgeführte Kräftefeldanalyse ermöglichte es, hinter diese Lähmung zu gehen. Sie motivierte die Mitarbeiter/innen, konkretisierte die Grenzen, zeigt aber auch neue Perspektiven und Handlungsansätze der Implementierung von Gender Mainstreaming auf.

(© Kaschuba/Lächele)

Klippen auf dem Weg zum „undoing gender“

1. *Zwischen Verfestigung und Veränderung*

Durch das Arbeiten an der Kategorie Geschlecht besteht die Gefahr, dass sich die Zuschreibungen verfestigen. Wachsamkeit und immer wieder angebotene Möglichkeiten der Reflexion und Differenzierung lassen diese Gefahr verringern. Wenn wir geschlechterbezogene Zuschreibungen benennen und sie hinterfragen, um sie zu verändern, erfordert dies strukturierte Übungen, situative Interventionen des Trainers/der Trainerin und Reflexionsphasen mit Rückkoppelung an geschlechtertheoretische Ansätze.

2. *Unterschiedliche Vorkenntnisse und Lebenslagen*

Immer wieder zeigen sich unterschiedliche Lebenslagen und Interessen sowie Ungleichzeitigkeiten zwischen großen Teilen von Frauen und Männern in der theoretischen und politischen Auseinandersetzung mit den Geschlechterverhältnissen. Damit müssen wir in den Trainings umgehen. Manchmal können hieraus Konflikte und Widerstände entstehen und sichtbar werden.

3. **Widerstände und Konflikte**

Keineswegs sind es nur Männer, die Widerstand in Gender Trainings an den Tag legen, auch Frauen haben Vorbehalte. Widerstände können sich aus den Teilnahmebedingungen ergeben: Je nachdem, ob es sich um eine Pflichtveranstaltung oder ein freiwillig besuchtes Training handelt, zeigt sich bei den Teilnehmenden eine unterschiedliche Bereitschaft, sich darauf einzulassen. Lernprozesse im Gender Training sind häufig verbunden mit – nicht immer sichtbar, latent - Widerstand und Abwehr. Es kann sich dahinter ein Schutzmechanismus verbergen, um Vertrautes zu bewahren, und die Angst vor Veränderung. Dem kann ein Typus von Angst entgegenwirken, der eine Veränderungsmotivation erzeugt (vgl. Jochmann-Döll 2004; Argyris/Schön 1999).¹⁰ Dies geschieht, sobald deutlich wird, dass das Beibehalten alter Verhaltensweisen für Einzelne, aber auch das Beibehalten herkömmlicher Arbeitsstrukturen für Organisationen zu negativen Konsequenzen führt - etwa wenn Gender Mainstreaming in vielen Institutionen Anwendung findet. Widerstände im Gender Training speisen sich auch aus einer „männerbündisch“ verfassten Organisationskultur, in der Frauen und Männer leben (vgl. Höyng 2002). Bei Männern kann die Angst vor Verlust von Privilegien, Macht und ihrem Image – jeweils unterschiedlich - eine Quelle von Widerstand sein. Widerstände bei Frauen können – ebenfalls unterschiedlich - auftreten, wenn sie die Benennung von Ungleichheiten als Defizite empfinden, die ihnen zugeschrieben werden, aber auch aufgrund von Vorbehalten gegenüber Gender Mainstreaming als Gefahr für die Frauenpolitik.

Wir versuchen daher, an den Kompetenzen anzusetzen, unterschiedliche Meinungen und Ausgangsbedingungen zu akzeptieren und bei den Teilnehmenden zu fördern. Eine verständnisvolle Begleitung, Ermutigung der Teilnehmenden durch Übungsmöglichkeiten und Transparenz der eigenen inhaltlichen Position als Leitung können ein positives Lernklima herstellen. Dazu gehört auch die Reflexion von Alternativen, wie eine verbesserte, kooperative Arbeitskultur aussehen kann, Männlichkeiten, die nicht dem Bild der hegemonialen Männlichkeit entsprechen (vgl. Höyng 2002), vielfältigen Lebensentwürfen von Frauen sowie das Thematisieren der Grenzen von Gender Mainstreaming.

Grundsätzlich gilt es, auch Grenzen der Trainings zu beachten. So fehlt häufig die Möglichkeit der weiteren Begleitung von Teilnehmenden in ihrer beruflichen Praxis.

Wenn es uns und den Teilnehmenden gelingt, diese Klippen als zentrale Herausforderungen zu begreifen und nicht „aufzulaufen“, bieten Gender Trainings wichtige Lerngelegenheiten für alle Beteiligten in ihrem persönlichen und beruflichen Wachstum, ermöglichen Partizipation und bieten Erprobungsräume für eine geschlechtergerechte Gesellschaft.

Literatur:

Joan Acker: Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: J. Lorbeer/S.A. Farrell: The social construction of gender. London 1991, S. 162-179.

Chris Argyris/Donald A. Schön: Die lernende Organisation. Grundlagen, Methode, Praxis. Stuttgart 1999.

Regina Becker-Schmidt/Gudrun-Axeli Knapp: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg 2000.

Robert W. Connell: Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Opladen 1999.

Karin Derichs-Kunstmann /, Susanne Auszra /, Brigitte Müthing: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Bielefeld 1999.

¹⁰ Andrea Jochmann-Döll hat sich in ihrer Auseinandersetzung mit der Frage des Lernens von Organisationen im Zusammenhang mit Gender Mainstreaming-Prozessen auf wichtige Erkenntnisse von Argyris und Schön bezogen.

- Regina Frey: Gender im Mainstreaming. Geschlechtertheorie und –praxis im internationalen Diskurs. Königstein/Taunus 2003.
- Anne Marie Goetz: Getting Institutions Right For Women In Development. London 1997.
- Stephan Höyng: Gleichstellungspolitik als Klientelpolitik greift zu kurz. In: Silke Bothfeld u. a. (Hrsg.): Gender Mainstreaming – eine Innovation in der Gleichstellungspolitik. Frankfurt/New York 2002, S. 199-228.
- Andrea Jochmann-Döll: Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming. In: Deutsches Jugendinstitut: Gender Mainstreaming in der Kinder- und Jugendhilfe. Dokumentation der Tagung in Bonn am 11.9.2003, München 2004, S. 19-29.
- Gerrit Kaschuba: Gender Training: Feministische Erbschaft mit Verantwortung? In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein 2004a, S.57-70
- Gerrit Kaschuba: Von der Wundertüte zum kontrollierten Einsatz? Anregungen zur prozessorientierten Entwicklung von Qualitätskriterien für Gender Trainings. In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein 2004b, S.117-130.
- Gerrit Kaschuba: „...und dann kann Gender laufen“? Geschlechterverhältnisse in der Weiterbildung. Entwicklung von Qualitätskriterien für Prozesse geschlechtergerechter Bildungsarbeit. Tübingen 2001 (download: www.tifs.de).
- Edda Kirleis: Gender Training – Ein Beitrag zur Transformation von Machtverhältnissen. In: Netzwerk Gender Training (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein 2004, S.21-37.
- Gudrun-Axeli Knapp: Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die Praxis. In: G. Krell (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Wiesbaden1998, S. 73-81.
- Christina Thürmer-Rohr: Der Chor der Opfer ist verstummt. Eine Kritik an Ansprüchen der Frauenforschung. In: beiträge zur feministischen theorie und praxis 11/1984, S. 71-84.
- Iris Marion Young: Geschlecht als serielle Kollektivität: Frauen als serielles Kollektiv. In: Institut für Sozialforschung Frankfurt (Hrsg.): Geschlechterverhältnisse und Politik. Frankfurt a. M. 1994, S.221-261.

Die AutorInnen:

Dr. Gerrit Kaschuba vom Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung (tifs) e.V., ist Gender Trainerin, Supervisorin und führt seit vielen Jahren Untersuchungen zu Geschlechterverhältnissen in der Erwachsenenbildung und Jugendbildung – auch unter Migrationsperspektiven – und Evaluationen von Praxisprojekten und -prozessen durch.

gerrit.kaschuba@t-online.de

Carlos Lächele hat langjährige Erfahrung in der interkulturellen Bildung und in der Weiterbildung von Erwachsenenbildner/innen. Er arbeitet seit vielen Jahren freiberuflich als Gender Trainer.

carlos.laechele@t-online.de