



Gender

Training

Vorwort

Diese Broschüre entstand im Kontext eines Seminars zu Gender Training an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg. Die Inhalte dieses zweitägigen Seminars bilden die Basis dieser Broschüre.

Die Broschüre ist in zwei Teile aufgeteilt. Der erste Teil beschäftigt sich mit grundlegenden Fragen des Gender Trainings. Ziel ist es den Lesern*innen sowohl einen Einblick in das Feld des Gender Trainings zu geben, als auch eventuelle Vorurteile zu beseitigen. Im zweiten Teil der Broschüre werden Methoden in den Fokus gerückt, welche als hilfreich erachtet werden, um die Zielsetzungen von Gender Trainings zu erreichen.

Eine kurze Anmerkung, welche beim Lesen des zweiten Teils der Broschüre zu berücksichtigen ist. Zum besseren Verständnis der Methoden werden Beispiele für eine mögliche Umsetzung angeführt. Es ist jedoch zu betonen, dass die aufgezeigten Beispiele nur zur Veranschaulichung dienen. Die Methoden müssen auf die jeweilige Situation, die jeweiligen Teilnehmer*innen oder Wünsche inhaltlich angepasst werden.

Gender - Was ist das?

Grundlegend sollte zu Beginn jedes Gender Trainings geklärt werden, was überhaupt gemeint ist, wenn man von *Gender* spricht. Häufig ist dies schon eine der ersten Hürden, die in einem Training gemeistert werden muss.

Sex:

biologisches Geschlecht

Gender:

soziales Geschlecht

Gender

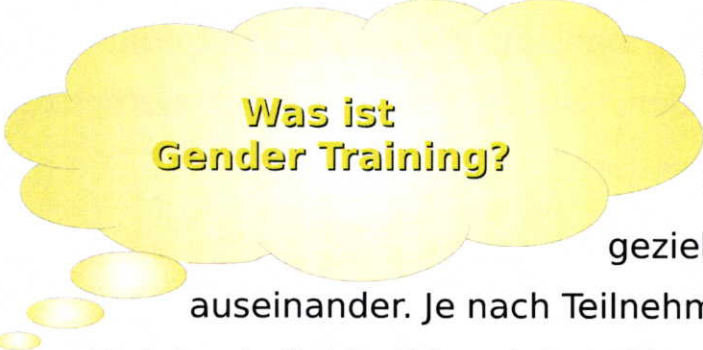
„Geschlechtsidentität des Menschen als soziale Kategorie (z. B. im Hinblick auf seine Selbstwahrnehmung, sein Selbstwertgefühl oder sein Rollenverhalten).“

Duden 2015

„[Das] soziale Geschlecht (>>gender<<) [ist] keine biologische, sondern nahezu völlig eine soziale Folge der Funktionsweise einer Gesellschaft.“

Goffman 1994

Allgemeine Informationen zum Thema Gender Training



Was ist Gender Training?

Gender Trainings sind Veranstaltungen oder Workshops. Sie setzen sich gezielt mit dem Thema Gender auseinander. Je nach Teilnehmern*innen wird das Gender Training individuell konzipiert. Dies hat zur Folge, dass zu vermittelnden Inhalte sowohl auf teilnehmende Personen, in Bezug auf deren Vorwissen, als auch auf eventuell auftretende Problematiken angepasst werden.

Ein Gender Training sollte im Idealfall mindestens ein bis zwei Tage dauern.

Dieser Zeitraum erscheint zur Vermittlung und Verarbeitung der Inhalte als sinnvoll.

Am ersten Tag wird der Fokus auf die Vermittlung des Wissens gelegt. Zudem sollen an diesem Tag Denkanstöße für alle Teilnehmer*innen geliefert werden, die dazu beitragen sollen über den jeweiligen Alltag nachzudenken. Dies kann schon in dieser frühen Phase zu einer Sensibilisierung bezüglich der Thematik Gender führen.

Der zweite Tag wird tendenziell individuell gestaltet. Je nach Gruppe und deren Vorwissen, kann die verbleibende Zeit zur weiteren Wissensvermittlung, als Vertiefung des bisher erworbenen Wissens oder zur Klärung von Fragen genutzt werden.



Wie lange dauert ein Gender Training?

Was ist das Ziel eines Gender Trainings?

Ziel eines Gender Trainings ist es Gender-Kompetenzen zu erlangen. Um diese Kompetenzen zu erlangen wird den Teilnehmer*innen Wissen vermittelt, welches diese im Bezug auf Gender sensibilisiert. Zusätzlich wird an der Umsetzung dieser Kompetenzen gearbeitet. Die Wissensvermittlung, Sensibilisierung und Umsetzung des Wissens kann anhand von anschaulichen Beispielen stattfinden. Ein anderer Zugang zur Thematik kann über spielerische Elemente stattfinden, bei denen die Teilnehmer*innen am eigenen Leib erfahren können, was die Kategorie Gender im Alltag bedeutet bzw. bedeuten kann.

Gender Kompetenz

Umsetzung des Gelernten

Es sollte überlegt werden, wie mit dem Thema Gender in den jeweiligen Kontexten zukünftig umgegangen wird. Zur Veränderung von Gegebenheiten können gelernte Instrumente eingesetzt werden.

Bewusstsein gegenüber Gender wird erhöht

Die Teilnehmer*innen sollen durch das Gender Training geschult werden, Gender-Probleme in Alltagssituationen zu erkennen (z. B. Stereotypen aufzudecken) und sensibler damit umzugehen.

Grundwissen bezüglich Gender wird erworben

Je nach Vorwissen der Teilnehmern*innen muss das Gender-Wissen auf eine gemeinsame Basis gebracht werden. Diese Ausgangssituation wird durch Wissensvermittlung erreicht. Zur Nachvollziehbarkeit sind anschauliche Beispiele hilfreich.

**Wozu braucht man
Gender Trainings?**

Macho!

Männer weinen nicht!

Frauen können nicht einparken!

Tussi!

Männer sind das starke Geschlecht!

Frauen sind für den Haushalt und die Kinder zuständig!

Männer regieren die Welt!

Frauen verbringen Stunden im Bad!

Männer können super mit Autos umgehen!

Eines dieser Klischees über Frauen und Männer ist uns im Alltag sicher schon begegnet. Doch genau über solche Klischees sollte genauer nachgedacht werden. Stimmen diese Annahmen? Und wieso geht es bei Klischees meist um Frauen und Männer?

Klischees beziehen sich häufig auf Frauen und Männer, da unsere Gesellschaft heteronormativ geprägt ist. Wir gehen davon aus, dass „natürlicherweise“ lediglich zwei Geschlechter (Frauen und Männer) existieren. Da von diesen beiden Geschlechtern ausgegangen wird, werden sie oft in Relation zueinander gesetzt. Das eine Geschlecht kann etwas besser, schlechter, schneller und so weiter, als das Andere. Aus diesen Annahmen über Frauen und Männer entstehen Stereotypen. Folglich werden den Geschlechtern bestimmte Eigenschaften zugesprochen. Diese Stereotypen werden als scheinbare Tatsachen hingenommen, ohne dass diese hinterfragt wurden bzw. werden und somit von Generation zu Generation weitergegeben werden.

Die Konsequenz aus diesen weit verbreiteten Stereotypen, und der Grundannahme von zweier scheinbar „natürlichen“ Geschlechtern, ist die Omnipräsenz der Zweigeschlechtlichkeit.

Fraglich ist: Kann man den Geschlechtern Eigenschaften zuweisen? Sobald eine Person einer Geschlechtskategorie zugeordnet wurde, wird sie mit Eigenschaften assoziiert, welche der Geschlechtskategorie zugeschrieben werden. Man weist einer Person die Eigenschaft „Frau“ oder „Mann“ zu. Einhergehend mit dieser Zuweisung erfolgen weitere geschlechtsspezifische Eigenschaften. Oder wie Goffman es bildlich ausdrücken würde, „[man] erklärt [...] eine Eigenschaft zum Eimer, in den die anderen Eigenschaften lediglich hineingelegt werden.“ Man muss sich also fragen: Warum heben wir die Eigenschaften „Frau“ und „Mann“ hervor? Eigentlich könnten wir doch auch beispielsweise nach den Eigenschaften „groß“ und „klein“ unterscheiden.

Anschauliches Beispiel:

Ein Mensch wird kategorisiert, sobald man ihn sieht. Es wird der Person sofort eine Geschlechtskategorie zugeordnet. Deutlich wird dies bei Neugeborenen. Oft gibt das Aussehen keinen Aufschluss über das Geschlecht. Aus diesem Grund werden Eltern häufig gefragt: „Ist es ein Mädchen oder Junge?“. Anhand der Antwort werden dem Neugeborenen dann geschlechtsspezifische Eigenschaften zugeschrieben.

Was haben Gender Trainings damit zu tun?

Gender Trainings beschäftigen sich genau mit dieser aufgezeigten Problematik. Sie wollen Teilnehmern*innen diese unhinterfragten „Tatsachen“ aufzeigen. Die Zweigeschlechtlichkeit und deren Auswirkung auf die Gesellschaft werden als selbstverständlich und „natürlich gewollt“ dargestellt, jedoch ist dies nicht der Fall. Durch die Verschleierung entsteht das Problem, dass sozial geprägte Ungleichheiten, welche auf der Kategorie Geschlecht basieren, schwierig zu erkennen sind.

Gender Trainings sollen genau hier ansetzen. Sie sollen aufzeigen, wie man aus selbstverständlichem Denken austritt und scheinbar natürliche geschlechtliche Gegebenheiten kritisch hinterfragt.

Methoden

Methoden können ein Bestandteil von Gender Trainings sein. Aus diesem Grund werden nachfolgend drei Übungen vorgestellt, welche sich für ein Gender Training eignen. Zuerst jedoch einige Vorbemerkungen, die bei der Auswahl und Durchführung zu berücksichtigen sind.

Jede Methode muss speziell auf die teilnehmende Gruppe angepasst werden. Hierzu kann im Vorfeld ein kleiner Fragebogen an die Teilnehmer*innen ausgehändigt werden. Durch diesen kann das Vorwissen reflektiert und eventuelle Fragen vorab gestellt werden. Dies hat den Vorteil, dass das Gender Training individueller gestaltet werden kann.

Während eines Trainings, oder bei der Durchführung einer Übung, kann es durchaus vorkommen, dass die im Voraus ausgewählte Methode sich in einer Situation als nicht geeignet erweist. Dies erfordert eine gewisse Flexibilität. Für diesen Fall sollten zusätzliche Übungen eingeplant werden.

Die Dauer der Methoden kann je nach Gruppengröße und Teilnehmern*innen variieren. Aus diesem Grund sollte die zur Verfügung gestellte Zeit immer im Auge behalten werden. Dies führt zu einer angenehmen Atmosphäre, da es keine hektische Ausführung von Übungen gibt, um den Zeitplan einzuhalten. Hierbei gilt das Motto: Weniger ist manchmal mehr. Schließlich soll neben den Methoden immer genug Zeit für Diskussionen sein.

Positionierungsübung



Diese Übung ist zum Einstieg in Trainings und Diskussionen geeignet!

Vorbereitung vor Ort:

Die 4 Karten werden in den Ecken des Raumes angebracht.

Beispielhafte Statements:

- Ich bin Feministin.
- Mein Kind darf Lippenstift tragen.
- Wenn ein Neugeborenes blaue Kleidung trägt ist es ein Junge.
- Ich habe lieber einen Chef als eine Chefin.
- Es gibt zwei Geschlechter.

Umsetzung der Übung:

Ein Statement wird vorgelesen. Die Teilnehmer*innen werden anschließend aufgefordert, sich in einer der Ecken zu positionieren. Anschließend wird gefragt, ob Teilnehmer*innen ihre Positionierung begründen möchten. Personen, die sich in der weißen Ecke befinden, also keine Meinung haben, dürfen sich nicht äußern. Wenn diese Personen an der Diskussion teilnehmen möchten, müssen sie sich zuerst in einer der anderen Ecken positionieren. Personen aus allen Ecken können während der gesamten Diskussion ihre Anfangsposition ändern.

Ziel der Übung:

Durch diese Übung soll eine Sensibilisierung hinsichtlich Stereotypen stattfinden. Zusätzlich wird sowohl ein Perspektivwechsel, als auch ein Austausch von verschiedenen Denk- und Wahrnehmungsweisen geübt.

Gruppengröße:

Mindestens 10 Personen, eignet sich für große Gruppen

Zeit:

Variiert je nach Anzahl der Fragen

Material:

→ 4-farbige, beschriftete Karten
Grün: Ich stimme zu.
Rot: Ich stimme nicht zu.
Rot/Grün: Ich bin unentschieden.
Weiß: Ich habe keine Meinung.
 → Vorbereitete Statements

Raum:

Es muss die Möglichkeit bestehen, dass sich die Teilnehmer*innen im Raum an 4 Punkten (vorzugsweise Ecken) positionieren können.

Willkommens-Bingo

Gruppengröße:

Gerade Anzahl an Gruppenmitgliedern ist vorteilhaft

Zeit:

Variiert je nach Anzahl der Teilnehmer*innen

Material:

Bingoblätter

Raum:

Es muss die Möglichkeit bestehen, dass sich die Teilnehmer*innen im Raum an 4 Punkten (vorzugsweise Ecken) positionieren können.



Diese Übung ist zum Einstieg in Trainings und Diskussionen geeignet!

Vorbereitung im Vorfeld:

Vor dieser Übung muss ein Bingo erstellt werden. Die Größe dieses Bingos kann je nach Personenanzahl variieren.

Umsetzung der Übung:

Die Teilnehmer*innen werden dazu aufgefordert andere Personen zu finden, welche auf eine Bingo-Aussage mit JA antworten. Die Person,

welche die Aussage mit JA beantwortet, notiert ihren Namen in dem entsprechenden Feld. Jede Person darf dabei nur einmal im Bingo-Bogen vorkommen. Wenn eine Person zwei Reihen voll hat, wird BINGO gerufen. Diese Reihen können längs, quer oder diagonal verlaufen.

Ziel der Übung:

Diese Übung hat zwei zentrale Ziele. Zum einen soll eine Sensibilisierung gegenüber Stereotypen stattfinden. Zum anderen kann die Übung als Anstoß für Diskussionen über Diskriminierungen dienen.

Als positiver Nebeneffekt lernen sich die Teilnehmer*innen untereinander besser kennen.

Beispiel: Willkommens-Bingo

Anmerkung: Anordnung der Felder eigentlich auf Querformat.

Ich wünsche mir/habe Kinder. <hr/>	Ich bin verheiratet. <hr/>
Die Mehrzahl meiner Freunde ist heterosexuell. <hr/>	Ich achte auf mein Aussehen. <hr/>
Freundschaften sind genauso wichtig wie eine Beziehung. <hr/>	Meine Großeltern sind ein Vorbild für mich. <hr/>
Ich fahre gerne Fahrrad. <hr/>	Ich lese gerne vor dem Einschlafen. <hr/>
Ich habe als Kind Fußball gespielt. <hr/>	Ich spreche zwei Fremdsprachen. <hr/>
Ich komme aus einer traditionellen Kleinfamilie. <hr/>	Ich kenne eine Person, welche alleine wohnt. <hr/>
Es gab Momente, in denen ich gerne ein anderes Geschlecht gehabt hätte. <hr/>	Ich kenne einen Film in dem Geschlechtsklischees vorkommen. <hr/>
Ich habe Geschwister. <hr/>	Familie ist das Wichtigste. <hr/>

Wie im richtigen Leben

Gruppengröße:

10-16 Personen

Zeit:

90 - 120 Minuten

Material:

Rollenkarten und
(mind. 12) Fragen
bezüglich
Diskriminierung und
Privilegien

Raum:

Der Raum muss groß
genug sein, um
Abstufungen zwischen
den Teilnehmer*innen
sichtbar zu machen.

Vorbereitung im Vorfeld:

Es muss für alle Teilnehmer*innen eine Rollenkarte erstellt werden. Zudem müssen Fragen im Bezug auf Diskriminierung und Privilegien vorhanden sein.

Umsetzung der Übung:

Bei dieser Übung handelt es sich um ein Rollenspiel, bei dem jede Person eine kurze Rollenbeschreibung erhält. Die Personen können, je nach Rollenbeschreibung, durch einen Schritt nach vorne oder durch Stehenbleiben auf die Fragen reagieren. Wird eine Frage mit JA beantwortet, bewegt sich die Person einen Schritt nach vorne. Ist die Frage mit NEIN zu

beantworten, bleibt die Person stehen. Am Ende der Übung zeigt sich anhand der räumlichen Verteilung ein gesellschaftliches Dominanzverhältnis.

Anleitung für die Teilnehmer*innen:

- Ausgangsbasis ist, dass sich alle Personen an einer Wand des Raumes positionieren. Ab diesem Zeitpunkt darf nicht mehr geredet werden.
- Alle Personen bekommen eine Rollenkarte. Jede*r soll sich in die jeweilige Rolle hineinversetzen und aus dieser Perspektive auf die nachfolgenden Fragen antworten. *(Bei der Verteilung der Rollen sollte darauf geachtet werden, dass Personen aus diskriminierten Gruppen nicht dieselbige Rollenkarte erhalten.)*
- Es werden nun nacheinander Fragen gestellt. Als Reaktion gibt es zwei Möglichkeiten. Bei einer Zustimmung auf eine Frage wird ein Schritt nach vorne gemacht. Bei einer Verneinung der Frage bleibt die Person stehen. Es soll dabei so geantwortet werden, wie die Personen die Situation der Rolle einschätzen.

Auswertung der Methode:

Die Auswertung dieser Methode bildet ein wichtiges Element. Nach der letzten Frage werden die Teilnehmer*innen gebeten an ihrer eingenommenen Position stehen zu bleiben.

Anschließend erfolgen einige Leitfragen, welche zur Reflektion der Übung beitragen sollen. Zwei Fragen sind hierbei nicht zu vernachlässigen:

→ Wie fühlt es sich an diese Position einzunehmen?

→ Ist anhand der Positionierung ein Rückschluss auf Rollen möglich?

Neben diesen beiden zentralen Fragen können weitere Themen angesprochen werden.

Anschließend werden die Personen gebeten ihre Rollenkarten vorzulesen.

Weitere Fragen, die bei der Auswertung hilfreich sein können:

→ Welche Gruppen sind in welchen Situationen nach vorne gekommen?

→ Welche Gruppen wurden in welchen Situationen eingeschränkt?

→ Ist anhand dieser Übung eine Diskriminierung von Personen zu erkennen?

Ziel der Übung:

Diese Übung eignet sich für den Einstieg in eine Diskussionsrunde. Ein Effekt dieses Rollenspieles ist, dass den Teilnehmer*innen ein Einblick in die Situation anderer Menschen ermöglicht wird. Hierdurch kann eine Sensibilisierung stattfinden.

Beispiel: Rollenkarten

40-jähriger, weißer deutscher Mann. Er ist wohnungslos, alkohol- und drogenabhängig. Sein Geld verdient er mit Betteln und Gelegenheitsjobs.

20-jährige Studentin muslimischer Herkunft. Sie ist lesbisch und wohnt in einem religiösen Haushalt bei ihren Eltern.

23-jährige Frau. Alleinerziehend mit zwei Kindern. Lebt von Sozialhilfe. Brach ihre Berufsausbildung während der ersten Schwangerschaft ab.

30-jähriger Mann. Ist in Indien geboren. Hat einen Universitätsabschluss. Er ist arbeitslos und mit einer weißen deutschen Frau verheiratet, welche einen 450 € Job hat.

20-jährige Frau. Hat keine Ausbildung und ist arbeitslos. Ist in einer Beziehung mit einem 50-jährigen Banker mit sehr gutem Verdienst. Lebt mit diesem Mann in einem großen Anwesen.

70-jähriger Rentner, früher Handwerker. Lebt alleine in einer kleinen Wohnung. Verdient sich durch gelegentliche Handwerksarbeiten im Mietshaus etwas dazu.

50-jähriger Top-Manager. Ist verheiratet und hat zwei Kinder. Ist eigentlich homosexuell, hat sich nicht geoutet und hält es geheim.

15-jährige Schülerin mit Migrationshintergrund. Sie lebt bei ihren Eltern, welche einen kleinen Imbiss betreiben. Monatlich stehen ihr 20 € Taschengeld zur Verfügung. Zur Zeit hat sie keinen Freund.

18-jähriger Mann. Ist drogenabhängig und finanziert sein Leben durch Diebstähle. Einen festen Wohnsitz hat er nicht. Er ist sehr dünn und sieht krank aus.

40-jährige Frau, welche halbseitig gelähmt ist. Sie sitzt in einem Rollstuhl und lebt von der Erwerbsunfähigkeitsrente. Sie wohnt noch bei ihren Eltern, welche sich aber aus gesundheitlichen Gründen zunehmend nicht mehr um sie kümmern können. Sie chattet regelmäßig in sozialen Netzwerken, trifft sich aber aus Scham mit niemandem.

Beispiel: Fragen

- Hast du einen Bildungsabschluss oder die Möglichkeit auf einen Bildungsabschluss?
- Kannst du ohne Probleme in den Urlaub fahren?
- Kannst du deine Freizeit gestalten, wie du möchtest? Verschiedenen Aktivitäten nachgehen oder diese ausprobieren? Ins Kino gehen?
- Gehst du einer täglichen Beschäftigung nach, welche dich finanziell absichert?
- Kannst du dich an einen Ort zurückziehen, an dem du dich wohl fühlst?
- Kannst du in ein Krankenhaus gehen, wenn es nötig sein sollte?
- Hast du genug Geld zur Verfügung, um einen Tag ohne Einschränkungen Einkaufen zu gehen?
- Hast du genug Geld zur Verfügung, um dir tägliche Grundbedürfnisse (Nahrungsmittel, Wohnung...) leisten zu können?
- Bist du in einer glücklichen Beziehung?

Kleine Literatúrauswahl

Im Nachfolgenden findet sich eine kleine Auswahl an Literatur zum Thema Gender Training. Diese aufgeführten Werke können bei der weiteren Beschäftigung mit diesem Thema hilfreich sein. Die Literatúrauswahl beinhaltet Fachliteratur, Didaktikhilfen, Methodensammlungen und Links rund um das Thema.

BMFSFJ (2014): Strategie Gender Mainstreaming.

<http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=192702.html>

BMFSFJ (Hrsg.) (2005): Checkliste Gender Mainstreaming bei

Maßnahmen der Presse- und Öffentlichkeitsarbeit. Berlin.

www.bmfsfj.de

Chung, C./Sona, R./Susen, A./Wille, S. (2010): Vielfalt gestalten:

Handreichung zu Diversity in Schule und Berufsvorbereitung.

Herausgegeben von der Stiftung SPI, Berlin.

Ebenfeld, M./Köhnen, M. (Hrsg.) (2011): Gleichstellungspolitik

kontrovers. Eine Argumentationshilfe. Expertise im Auftrag der

Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Frey, Regina (2003): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Anleitung

zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen.

- Knoll, J. (2003):** Kurs- und Seminarmethoden. Ein Trainingsbuch zur Gestaltung von Kursen, Seminaren, Arbeits- und Gesprächskreisen. 10. Auflage. Weinheim/Basel/Berlin.
- Netzwerk Gender Training (Hrsg.) (2004):** Geschlechterverhältnisse bewegen. Erfahrungen mit Gender Training. Königstein/Taunus.
- Timmermann, S. (2008):** Sexualpädagogik der Vielfalt. Praxismethoden zu Identitäten, Beziehungen, Körper und Prävention für Schule und Jugendarbeit. Weinheim/München.



**© 2015 Abteilung Gender Studies des
Zentrums für Anthropologie und Gender Studies (ZAG),
Albert-Ludwigs-Universität Freiburg i. Br.**

Design, Texte und Layout: Barbara Vollmer