

Gender - Training

Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung

*„Jede Person ist gleich an Würde.
Gleichwürdigkeit bedeutet,
die Lebenserfahrungen anderer Personen zu achten,
ohne sie zu beurteilen oder zu bewerten.*

*Als Erwachsenenbildner!n leben wir als Vorbild
die gleichwürdige und nicht bewertende Haltung vor
und vermitteln damit den Teilnehmenden
praktische Genderkompetenz.“*

Ina Biechl

Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung oder Abdruck, auch auszugsweise,
bedürfen der schriftlichen Genehmigung der Autorin.
Die Verwendung des Skriptums in anderen Seminaren als der der Autorin ist nicht gestattet.

Copyright: Ina Biechl
Eigenvervielfältigung. Wien 2020

*„Jede Person ist gleich an Würde.
Gleichwürdigkeit bedeutet,
die Lebenserfahrungen anderer Personen zu achten,
ohne sie beurteilen oder zu bewerten.“*

*„Als Erwachsenenbildner und/oder Beraterinnen
leben wir als Vorbild
die gleichwürdige und nicht bewertende Haltung vor
und vermitteln damit den Teilnehmenden
praktische Genderkompetenz.“*

Ina Biechl

Alle Rechte vorbehalten.
Vervielfältigung oder Abdruck, auch auszugsweise,
bedürfen der schriftlichen Genehmigung der Autorin.
Die Verwendung des Skriptums in anderen Seminaren als der der Autorin ist nicht gestattet.

Copyright: Ina Biechl
Eigenvervielfältigung. Wien 2020

Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung

	Seite
Was heißt Gender Mainstreaming?	2
Gender Mainstreaming in Europa	3
Gleichwürdigkeit als Genderkompetenz	
in der Aus- und Weiterbildung	4
Anregungen für die Arbeit mit Gruppen	7
wie sag ich's?	12
feministische Sprachkritik	13
Literaturliste	17
Gender Mainstreaming	18

Was heißt Gender Mainstreaming?

Gender = „Soziales Geschlecht“

Mit Gender sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Menschen sind und sein sollen.

Mainstreaming = „in den Hauptstrom bringen“

Mainstreaming heißt, ein bestimmtes Denken und Handeln in den Hauptstrom" - in Politik und Verwaltung, Programme und Maßnahmen – zu übernehmen und es zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster werden lassen.

GENDER MAINSTREAMING ist also eine Strategie zur Erreichung der Gleichstellung von allen Menschen.

Gleichstellung der Geschlechter bedeutet:

die Akzeptanz und die Wertschätzung der Unterschiede beinhalten:
das Recht unterschiedlich sein zu dürfen die Freiheit, die persönlichen Fähigkeiten zu entwickeln und ohne Einschränkungen durch "strikte, geschlechterspezifische Rollenverteilung" eine Wahl treffen zu können

Gleichstellung ist erreicht,

wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass alle Menschen aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit in Bezug auf individuelle Lebensgestaltung, Verteilung von Ressourcen, Macht und Arbeit weder bevorzugt noch benachteiligt sind.

Genderkompetenz in der Aus- und Weiterbildung wozu?

Die Lernforschung zeigt auf, wie wichtig in der Didaktik der Aus- und Weiterbildung einerseits die Gestaltung einer geeigneten Lernumgebung ist und andererseits Anregungen zu selbstgesteuertem und kooperativem Lernen gegeben sein sollen. Zur Lernumgebung zählen neben Methoden, Materialien und Medien auch die aktuelle zeitliche, räumliche und soziale Lernsituation. Auch der gesellschaftliche und kulturelle Hintergrund gehört dazu. Und damit die Gleichwürdigkeit aller Menschen.

Lernen erfordert Motivation, Interesse und Aktivität der Lernenden. Es sollte oberstes Ziel jeder Aus- und Weiterbildung sein, den Lernenden Orientierung, Anleitung und unterstützende Begleitung anzubieten.

Gender Mainstreaming in Europa

oder: von Nairobi bis Brüssel

- 1985** Gender Mainstreaming wird auf der 3. Weltfrauenkonferenz der Vereinten Nationen in Nairobi als politische Strategie vorgestellt.
- 1994** Das Gender-Mainstreaming-Konzept wird auf der Ebene des Europarats aufgegriffen
- 1995** Auf der 4. Weltfrauenkonferenz in Peking wird das Prinzip des Gender Mainstreaming verankert, für alle Mitgliedstaaten ergibt sich daraus die Verpflichtung nationale Strategien zur Umsetzung von (Gender Mainstreaming zu entwickeln.
- 1996** Die Europäische Union verpflichtet sich dem neuen Ansatz des Gender Mainstreaming.
- 1998** Definition von „Gender Mainstreaming“ durch Europarat.
- 1999** Mit Inkrafttreten des Amsterdamer Vertrages (formuliert 1997) am 1. Mai wird der Gender-Mainstreaming-Ansatz zum ersten Mal auf EU-Ebene in rechtlich verbindlicher Form festgeschrieben. Art 2 und Art. 3 Absatz 2 des EG-Vertrag verpflichten die Mitgliedstaaten zu einer aktiven Gleichstellungspolitik im Sinne des Gender Mainstreaming.
- 2000** Bekenntnis zu Gender Mainstreaming in Österreich durch die Bundesregierung und Einsetzen der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming durch einen Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000.
- 2002** in Österreich: Unterschiedliche Aktivitäten auf Ressorts-, Landes- und Regionalebene, in ausgelagerten Organisationen und Projekt- & Maßnahmenträgern: Sensibilisierung und Schulung zu konkreten, operativen Umsetzungsschritten

die Bedeutung von Gender Mainstreaming für Europa:

Durch den Vertrag von Amsterdam (1997) wurde Gender Mainstreaming in alle Programme der Europäischen Union aufgenommen. Damit zählt es ausdrücklich zu den Aufgaben und Zielsetzungen der Europäischen Gemeinschaft, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Die Herstellung von Chancengleichheit ist nun ein verbindliches Kriterium zur Vergabe von arbeitsmarktpolitischen Aufträgen. Zukünftig werden Förderungen vermehrt an jene Unternehmen vergeben, die über die "Gender Perspektive" verfügen.

Gleichwürdigkeit als Genderkompetenz

in der Aus- und Weiterbildung

Wenn Sie sich mit dem Thema Geschlechtergerechtigkeit/Gleichwürdigkeit näher befassen wollen, ist es notwendig, dass Sie sich persönlich mit dem Thema auseinandersetzen. Vor allem, wenn Sie in der Folge achtsam und verantwortungsvoll mit den persönlichen Erfahrungen der Kursteilnehmenden umgehen wollen. Offenheit und Bereitschaft, sich selbst auf das Thema einzulassen, sind wichtig.

So selbstverständlich es für uns ist, wir selbst zu sein, so unbewusst ist das System der Unterschiedlichkeit und dessen Folgen. Dass Unterschiede bereichernd sein können, beschäftigt uns erst dann, wenn es klar angesprochen und hinterfragt wird. Dann jedoch weckt das Thema meist starke Emotionen, weil es immer einen zentralen Punkt unserer eigenen Identität berührt. Dies kann sehr schnell Abwehr hervorrufen, denn praktisch alle Menschen haben als Individuen oder als Angehörige einer Gruppe schon Verletzungen und Kränkungen erfahren.

Gleiche Chancen für Frauen im Erwerbsleben – diese Forderung ist mittlerweile unbestritten – bringt eine einseitige Optik. Neben der politischen Beteiligung von Frauen kommt diesem Bereich die größte Aufmerksamkeit zu, hier werden die meisten Anstrengungen unternommen. Dass die Resultate nicht mit den Anstrengungen Schritt halten – der Chefsessel ist männlich, die Leichtlohngruppe weiblich geblieben, hat wesentlich damit zu tun, dass der Blickwinkel/die Sicht beim Thema Gleichstellung weitgehend auf den Frauen bleibt; und auf der „Außenwelt“. Der Unterschied nimmt aber anderswo seinen Anfang, in der „Innenwelt“.

Es gilt also, den Blick nicht allein auf den Frauen (in der Erwerbswelt) zu belassen, sondern auch auf alle anderen möglichen ethischen und kulturellen Unterschiede zu lenken.

Für Gleichwürdigkeit braucht es nicht nur eine scharfe Beobachtungsgabe, sondern auch einen Grundstock an Wissen. Und zwar das Wissen über Prägungen in der Kindheit und auch über große und kleine Unterschiede in den verschiedensten kulturellen Bereichen.

Geschlechtergerechtigkeit muss sich an einer Perspektive der Gleichwertigkeit aller Lebenswelten orientieren, nicht nur am vorrangig gesetzten einstigen „Männerpart“ und dessen Öffnung für Frauen. Für das Kerngeschäft einer Gesellschaft, nämlich die Sicherung eines verantwortlichen Umgangs der Gemeinschaft untereinander und der natürlichen Ressourcen für die Zukunft, ist die einseitig geprägte Ausrichtung an den Außenweltmaximen Konkurrenz und Profit denkbar ungeeignet.

Geschlechtergerechtigkeit in einem umfassenden Verständnis hat weit mehr mit Fortschritt und Fortbestand zu tun, als es derzeit gesehen wird. Wir sind gefordert, Abspaltungen zu überwinden und Ungleichgewichte auszugleichen. Das bedeutet einerseits, dass die ganze vielfältige Palette menschlicher Eigenschaften und Fähigkeiten wieder allen zugänglich wird, und andererseits, dass beispielsweise die an die Frauen delegierten Werte, eine für alle Menschen verbindliche unbegrenzte Innenweltethik wird. Damit wäre allen gedient.

Dafür benötigen wir Achtsamkeit. Das heißt, die Wahrnehmung für etwas Selbstverständliches zu schulen, ein Sensorium für gleichwürdiges Handeln zu entwickeln. Denn daraus ergeben sich handlungsleitende Konsequenzen für uns alle. Gerechtigkeit ist etwas, was wir tun.

In diesem Seminar wollen wir uns mit den Wechselwirkungen und Zusammenhängen beschäftigen. Rollenmuster und Musterrollen sichtbar machen und verstehen, was Gleichwürdigkeit für uns in der Erwachsenenbildung bedeutet.

Geschlecht ist etwas, was wir tun. Genderkompetenz heißt, die Wahrnehmung für etwas Selbstverständliches zu schulen, ein Sensorium für angemessenes Handeln zu entwickeln. Neue Traditionen zu entwickeln.

Doch was heißt hier schon traditionell?

Die Zweiteilung in eine außer- und eine innerhäusliche Welt ist nicht älter als 200 Jahre. Erst im Zuge der Industrialisierung entstanden überhaupt die ökonomischen Voraussetzungen dafür. Zuvor hatten alle – Frauen, Männer, Kinder – zum gemeinsamen Auskommen beizutragen, von Geld war kaum die Rede, auch nicht von Männer- oder Frauenarbeit. Erst nach dem 2. Weltkrieg wurde das „traditionelle“ Familienmodell für breitere Kreise Realität.

In heutigen Köpfen ist es jedoch verankert, als sei dies die älteste und natürlichste Form des Zusammenlebens der Geschlechter. – Schon Familie Feuerstein lebte in der Kleinfamilie mit traditioneller Arbeitsteilung, nicht wahr?

Für die Auseinandersetzung mit dem sozialen Geschlecht braucht es nicht nur eine scharfe Beobachtungsgabe sondern auch einen Grundstock an Wissen, Das Wissen über die bewusste Einrichtung unserer heutigen zweigeteilten Lebenswelt. Verankert im kollektiven Bewusstsein ist es überhaupt nicht. Das macht es schwierig, nicht nur die „männlichen“ und „weiblichen“ Ausprägungen von Gender, sondern auch die Auswirkungen angemessen zu erfassen.

Was bedeutet es, dass mit den Frauen auch die ihnen zugeordneten Eigenschaften und Werte weitgehend in den Privatbereich abgedrängt worden sind? Natürlich sind heute fürsorgliche Väter genauso gefragt wie durchsetzungsfähige Berufsfrauen, aber fürsorgliche Konzernleitungen? Das ist doch weltfremd. Die unterschiedlichen Normen in den beiden Bereichen, ungleiche gesellschaftliche Bewertung und Bedeutung von „Innenwelt“ und „Außenwelt“ sind ungebrochen; mit entsprechenden Konsequenzen.

Geschlechtergerechtigkeit muss sich an einer Perspektive der Gleichwertigkeit aller Lebenswelten orientieren, nicht nur am vorrangig gesetzten einstigen „Männerpart“ und dessen Öffnung für Frauen. Für das Kerngeschäft einer Gesellschaft, nämlich die Sicherung eines verantwortlichen Umgangs der Gemeinschaft untereinander und der natürlichen Ressourcen für die Zukunft, ist die einseitig geprägte Ausrichtung an Konkurrenz und Profit denkbar ungeeignet.

Geschlechtergerechtigkeit in einem umfassenden Verständnis hat weit mehr mit Fortschritt und Fortbestand zu tun, als es derzeit gesehen wird. Wir sind gefordert, Abspaltungen zu überwinden und Ungleichgewichte auszugleichen. Das bedeutet einerseits, dass die ganze vielfältige Palette menschlicher Eigenschaften und Fähigkeiten allen Menschen zugänglich wird und andererseits, dass die an die Frauen delegierten Werte, eine für alle Menschen verbindliche unbegrenzte Innenweltethik wird. Damit wäre allen gedient.

Anregungen für die Arbeit mit Gruppen

Unterschiedlichkeit hat viele Facetten

In unserer Gesellschaft sind wir gewohnt, zu vereinfachen und zuzuordnen. Wir ordnen Menschen, Tiere, Pflanzen, aber auch Eigenschaften, Verhaltensweisen, Qualitäten usw. nach spezifischen – sehr persönlichen - Kriterien ein. Das geschieht, ohne dass wir merken, dass wir diese Zuordnungen vornehmen, also weitgehend unbewusst.

Unser Umfeld bestimmt mit, wie wir empfinden und bezeichnen.

Italiener sind unzuverlässig, Muslime sind Terroristen, Polinnen sind schön, blonde Menschen sind dumm, Japaner sind fleißig, Mädchen sind hilfsbereit. Buben sind aggressiv,. ...

Unzählige solcher Aussagen werden oft unhinterfragt übernommen. Erst wenn wir Personen kennen lernen, die dieser Meinung/diesem Vorurteil nicht entsprechen, ändern wir – möglicherweise - unsere Meinung.

Ein Bursch kann sich sehr fürsorglich verhalten, ein Mädchen sehr aggressiv werden. Frauen sind kooperativ und beziehungsorientiert, Männer orientieren sich an Wettbewerb und Erwerbswelt heißt es. Aber auch ein Mann kann sich eine hohe Sozialkompetenz aneignen und eine Frau kann sich in einer Führungsposition hart durchsetzen oder anstrengende körperliche Arbeit leisten.

Wir lernen, dass jeder Person bestimmte Verhaltensweisen, Räume und Positionen zugeordnet sind.

Jede Gesellschaft braucht Strukturen und Konventionen, um die Kommunikation unter den Menschen zu vereinfachen und die gesellschaftlichen Regelungen durchzusetzen.

Was uns in der Regel nicht beigebracht wird, ist das Wissen, dass die Unterschiede im Wesentlichen etwas sind, was wir unablässig herstellen, und dass auf Grund unserer Lebensverhältnisse in einer Schicht oder Klasse oder auf Grund unserer Herkunft von einer ethnischen Gemeinschaft oder auf Grund unseres Alters, unserer Zugehörigkeit zu einer Altersgruppe zugeordnet wird.

Für uns ist es daher wichtig, **bewusster die Unterschiede wahrzunehmen und sie als Chancen zu erkennen**, um sowohl privat als auch beruflich davon zu profitieren.

Bewusstes Wahrnehmen kann sichtbar machen

- dass die erlernten Zuordnungen gesellschaftlich konstruiert sind und individuell gestützt weitergegeben werden
- dass die tägliche unhinterfragte Zuordnung zu einer „Gruppe“ dazu beiträgt, die Aufteilungen festzuschreiben
- dass bewusstes Wahrnehmen und Hinterfragen einen Denkprozess einleiten kann und dadurch Veränderungen möglich sind.
- dass die soziale Zuordnung nicht nur das Ergebnis kultureller Zuschreibungen ist, sondern vorrangig das Ergebnis einer historisch belegten, interessen gebundenen Organisation der Machtverhältnisse zwischen Menschen.

Zuordnung ist was wir tun:

Zuordnung zu Gruppierungen als Teil der Wirklichkeit wird nicht vorgefunden, sondern unablässig hergestellt - und ist damit veränderbar.

Wirklichkeit entsteht in den verschiedensten Situationen. Wir alle sind daran beteiligt, ohne es zu merken. Zuordnung als soziale Kategorie spielt wie Rang, Status, Normen und Werthaltungen in jede soziale Interaktion hinein.

Zuordnungen sind individuell geprägte, gesellschaftlich-politische Arrangements zwischen Personen (Gruppen).

Sozialisation ist der Prozess, in dem Menschen sich in eine bestehende Gesellschaft integrieren. Wir verinnerlichen dabei Werte, Normen, Sitten, Sprachgebrauch, Frauen- und Männerbilder usw. Dies geschieht im Wechselspiel von gesellschaftlich vermittelter sozialer und materieller Umwelt. Wir nehmen immer aktiver an den sozialen Praktiken teil, in denen die Gesellschaft sich selbst produziert und verändert! Zur sozialen Umwelt gehören alle am Sozialisationsprozess beteiligten Personen genau so wie Lebensformen oder gesellschaftlich-kulturelle Veränderungen.

Kategorie - Stereotyp - Vorurteil

Sobald wir von FRAUEN und MÄNNERN, von MÄDCHEN und BUBEN reden, nehmen wir Bezug auf Geschlechterstereotype, denn DIE Frau, DEN Mann gibt es nicht. Von Frauen und Männern zu reden ist eine soziale Konstruktion. Sehr oft fühlen wir uns als Individuen nicht wirklich gemeint, wenn von DEN FRAUEN oder DEN MÄNNERN die Rede ist: «Frauen müssten eben solidarischer sein», «Männer sind egoistisch und dominant». Wir kommen auch selbst immer wieder ins Dilemma, dass wir andere Menschen in Kategorien zusammenfassen, obwohl wir wissen, dass wir ihnen damit als Individuen nicht gerecht werden. Das gilt nicht zuletzt für die Kategorie Geschlecht. Und dennoch gibt es Gründe, verallgemeinernd von FRAUEN und von MÄNNERN zu reden. Es sind in der Regel gesellschaftliche, politische Gründe: Wenn wir uns beispielsweise für Gerechtigkeit, Chancengleichheit, gleichen Lohn für gleichwertige Arbeit, eine ausgewogene Verteilung von unbezahlter und bezahlter Arbeit usw. einsetzen wollen, kommen wir nicht um die Geschlechterkategorien herum.

Typisierungen sind ein Grunddilemma beim Thema Gleichwürdigkeit

Sie dienen der Vereinfachung und haben das Ziel, Übersicht herzustellen, indem wir Menschen und ihre Verhaltensweisen in Kategorien fassen und dadurch die Welt ordnen: ICH - WIR - DIE ANDEREN. Mit Typisierungen betonen wir innerhalb einer Gruppe das Gemeinsame auf Kosten der Unterschiede - beim WIR wie bei DEN ANDEREN. Das ermöglicht uns die Identifikation mit der eigenen Gruppe und die Abgrenzung von anderen.

Das Ordnen der Umwelt in Kategorien hat zwei wichtige Funktionen:

- Die Kategorisierung erlaubt, die Komplexität der Umwelt besser zu begreifen.
- Die Kategorisierung ermöglicht die Bildung einer sozialen Identität.

Typisierungen funktionieren mit Hilfe von Vereinfachungen und Verallgemeinerungen. Wir können Bilder so in unser Denk- und Wahrnehmungssystem integrieren, dass sie die Wahrnehmung maßgeblich steuern - und vereinfachen. Die Gefahr liegt darin, dass unsere Wahrnehmung unter Umständen sehr stark von solchen Vorurteilen, eben Stereotypen beeinflusst wird.

Ein Experiment der Forscher Rosenthal und Jacobson belegt die positive Wirkung von Vorurteilen: Die Forscher benachrichtigten die Lehrpersonen einer Klasse, ein Intelligenztest habe ergeben, dass einige ihrer Schülerinnen und Schüler voraussichtlich intellektuell mehr leisten werden als die anderen. Faktisch waren diese „Begabten“ aber zufällig ausgewählt worden. Vier, acht und zwanzig Monate nach dieser Mitteilung erreichten die als intellektuell überlegen bezeichneten Schülerinnen und Schüler im Test tatsächlich höhere Intelligenzquotienten als jene, über die keine entsprechende Information abgegeben wurde. Außerdem erhielten sie bessere Schulnoten.

Das bedeutet: Unsere Vorstellungen über andere Personen beeinflussen unsere Beurteilung stärker als unsere direkte Wahrnehmung. Zudem wird dieses Urteil rückgekoppelt und verstärkt entsprechende Vorurteile auf beiden Seiten.

Wir erkennen oft nicht, was hinter einer Persönlichkeit steckt und wie wir die Kompetenzen und Ressourcen einer anderen Person entdecken könnten. Durch die „Vereinfachung“ und „Typisierung“ entgehen uns häufig die Möglichkeiten, die in einem Individuum stecken.

Auch wir selbst sind geprägt von Aussagen und Zuschreibungen, die wir im Laufe unseres Lebens erhalten haben. Oft wehren wir uns gegen Zuschreibungen. Häufig jedoch nehmen wir sie an und glauben daran. Manche dieser Zuschreibungen behindern unsere persönliche Entwicklung, ohne dass wir uns dessen bewusst sind. Es lohnt sich durchaus, herauszufinden, welche Talente und Begabungen in uns noch stecken. Die eigenen Fähigkeiten und Möglichkeiten zu entdecken und zu nützen ist eine spannende Herausforderung für die eigene Weiterentwicklung.

Die wichtigste Lernform ist Lernen durch Praxis, durch Nachmachen und Mittun, durch Aneignung von Routinen und Gewohnheiten und durch dementsprechende Entwicklung von Denk-, Wahrnehmungs-, Urteils- und Handlungsmustern, die aus der Herkunftskultur stammen und in ihr ihren Sinn haben. Für das Kind ist die Familie, die soziale Herkunft Schicksal; es hat keine Wahl. Wie hier mit Sprache und Vorleben vermittelt wird, ist prägend.

In unserem Schulsystem dürfen wir beispielsweise nicht so lernen, wie wir es am besten könnten. Die meisten werden über Jahre angehalten, an ihren Schwächen zu arbeiten und Dinge zu tun, die ihnen nicht liegen; daher wissen die Menschen am Ende ihrer Schulausbildung immer noch nicht, wo ihre größten Stärken liegen.

Viele studieren jahrelang Dinge, die ihnen nichts bedeuten und verschwenden wertvolle Lebensjahre, bevor sie umsatteln oder – schlimmer – einen Beruf ergreifen, der sie innerlich nicht ausfüllt.

Bei dieser kulturell bedingten Begabungs- und Talentfeindlichkeit erstaunt es kaum, dass in internationalen Untersuchungen nur jede fünfte erwachsene Person aussagt, dass sie an ihrem Arbeitsplatz täglich die Gelegenheit hat, etwas zu tun, das ihren individuellen Stärken entspricht.

Die Verschwendung von menschlichen Ressourcen und Talenten an der falschen Stelle, die seelischen Verkrüppelungen von vielen, die ein Berufsleben lang Dinge tun, die ihre Seele verstummen lässt, sollte uns betroffen machen und aus unserer Gleichgültigkeit reißen.

Ein chinesisches Sprichwort sagt:

„Das Letzte, was ein Fisch entdecken wird, ist die Existenz von Wasser“

Das heißt, was uns ständig umgibt, was wir wirklich gut können, wird so sehr ein Teil unseres Selbstverständnisses, dass es uns gar nicht mehr bewusst wird. Das, was wir können, scheint uns einfach; was wir nicht können, scheint schwierig zu sein. Oft werden wir von anderen für unsere Talente und unser Können bewundert; uns selbst fällt gar nicht mehr auf, dass wir Besonderes leisten.

Unser Potenzial ist unsere Kompetenz. Kompetenz ist die Gesamtheit der Talente, des Wissens und der Fähigkeiten, über die wir verfügen. Das Wichtige dabei ist herauszufinden, wie jede Person mit ihrem persönlichen Potenzial das Beste für das eigene Leben „herausholt“.

Wie sag ich´s?

In einer guten/konstruktiven Kommunikation sprechen wir kurz, verständlich und richtig etikettiert. Wir drücken uns möglichst eindeutig aus und vermeiden Andeutungen, Anspielungen und emotionale Untergriffe. Eine strukturierte und anschauliche Botschaft ermöglicht unseren Zuhörenden die Aufnahme unserer Aussagen. Langes Reden ohne konkrete Beispiele, mit denen die Erfahrungen der Zuhörenden angesprochen werden, behindert die Informationsaufnahme.

Wir stellen Tatsachen als Tatsachen, Meinungen als Meinungen, Ideen als Ideen und Gefühle als Gefühle dar.

Tatsachen und Fakten sind Darstellungen der Außenwelt. Da sie überprüfbar sind, kann bezüglich ihrer Anerkennung verbindliche Übereinstimmung erzielt werden.

Meinungen, Annahmen und Wertungen sind ebenso wie Ideen, Modelle und Vorschläge im gedanklichen Bereich begründet. Sie können durch Auseinandersetzung, Überzeugung oder ähnliches verhandelt, angenähert und verändert werden.

Sie können aber auch unverändert und unterschiedlich bleiben.

Nicht diskutiert werden können dagegen Visionen, Träume und Intuitionen. Sie sind Ausdruck der subjektiven Innenwelt einer Person und können nur akzeptiert oder abgelehnt werden.

Eigene Erfahrungen, Gefühle und Empfindungen können ebenfalls nur als subjektive Tatsachen besprochen werden. Persönliche Erfahrungen unterstützen die Argumente und machen unsere Botschaft anschaulich und lebendig, ohne Widerstand hervorzurufen. Ich arbeite beispielsweise gerne mit Geschichten und Anekdoten. Für mich ist das eine gute Möglichkeit, meine persönlichen Sichtweisen zu vermitteln und einen anderen/neuen Blickwinkel auf Situationen anzuregen.

Wenn – beispielsweise – ein Gruppenmitglied ein irritierendes Verhalten zeigt, ist es wenig sinnvoll, dies als „Störung“ zu bewerten. Meistens handelt es sich dabei um ein Unbehagen dieser Person. Für uns als Leitende ist es in dieser Situation wichtig, dass wir uns bemühen, dieses Unbehagen zu beseitigen. Konstruktive Kritik hilft, trotz gegenteiliger Meinung, die Bedürfnisse der anderen Person nicht außer Acht zu lassen.

Die Anerkennung anderer Sichtweisen und Bedürfnisse verbessert die Beziehung und erhöht die Wahrscheinlichkeit, dass gute Zusammenarbeit möglich wird. Dabei wirkt vor allem die Mischung aus Verständnis und Forderung. Jede der beiden Vorgangsweisen für sich alleine ist unwirksam.

Feministische Sprachkritik

Seit rund dreißig Jahren erforschen feministische Linguistinnen das Sprachsystem sowie Sprechen und Gesprächsverhalten von Frauen und Männern.

Dabei stellen sie immer wieder fest, dass Frauen in der Regel zwar über eine höhere kommunikative Kompetenz verfügen, damit aber nicht die entsprechende Wirkung, nämlich gleichwertige Anerkennung, erzielen. Zwar hat die Feminisierung der Sprachformen dank hartnäckiger feministischer Sprachpolitik zweifellos beachtliche Resultate gebracht - die gesellschaftliche Realität hat das noch wenig verändert. Feministische Sprachkritik ist weiterhin notwendig; sie ist zugleich Gesellschafts- und Wissenschaftskritik, denn mit Sprache schaffen wir unsere Wirklichkeit und wenn wir diese verändern wollen, müssen wir (auch) Sprache verändern.

Die feministische Systemlinguistik zielt auf Veränderung der Sprache und des Denkens, hin zu einer Sprache von Männern und Frauen, in der beide Geschlechter dieselben Chancen des Gemeintseins haben.

Luise F. Pusch, Mitbegründerin der feministischen Systemlinguistik schreibt:

„Für mich (...) ist die wichtigste Fragestellung an alles, was mir begegnet, was ich im Fernsehen sehe, was ich lese, was ich auf der Strasse begegne: Was bedeutet das für mich als Frau, und was bedeutet das für uns als Frauen? Und so trete ich auch unserer Wissenschaft gegenüber und frage meine Wissenschaft, was bedeuten die Ergebnisse, die da erarbeitet werden, für uns Frauen. Das ist eine Frage, die männliche Kollegen nicht stellen können; sie können nicht fragen, was bedeuten unsere Ergebnisse für mich als Frau. Diese schlichte feministische Feststellung führt dann zu der Feststellung, dass Riesenbereiche der Sprache, das Sprachsystem überhaupt nicht untersucht worden sind innerhalb der männlich geprägten Systemlinguistik. So ist der Gesamtbereich der Personenbezeichnungen, der in sich sehr kompliziert strukturiert ist, eigentlich überhaupt nicht als Thema erkannt worden.“

Wie werden wir als Frauen in der Sprache benannt, gemeint, mitgemeint; wo werden Frauen unsichtbar gemacht, wo entwertet. Die Sprachanalyse zeigt, was sprachensible, genderbewusste Frauen empfinden: Frauen und Männer werden von der Sprache nicht gleichbehandelt; Männer werden vor allem durch Verwendung des sogenannten generischen Maskulinums bevorzugt; Frauen verschwinden im generischen Maskulinum (vgl. folgende Seite). Entgegen gängiger Auffassung sind Sprachsystem und Sprachgebrauch weder <naturgegeben> noch wertneutral, sondern Ausdruck der Machtverhältnisse in unserer Gesellschaft. In patriarchalen Gesellschaften funktioniert die Sprache nach dem Prinzip MANN.

„Wir alle haben von Anfang an Männerdeutsch (Männer-Französisch usw.) gehört, gelernt und verinnerlicht. Mütter und Väter, Nachbarinnen, Nachbarn, Kindergärtnerinnen usw. sprechen in der Regel Männerdeutsch. Eine sexismusfreie Sprache käme uns merkwürdig vor; wir haben sie nie kennengelernt.“
(Ingrid Rusterhoitz)

Grundmuster in Sprachsystem und Sprachgebrauch patriarchal geprägter Sprachen: Frauen haben nicht dieselben Chancen des Gemeintseins wie Männer, denn es wird auf Frauen und Männer unterschiedlich Bezug genommen. Die Verwendung von generischen Maskulina machen Frauen und ihre Leistungen in den betreffenden Sprachen unsichtbar:

Beispiele: Der Bürger, der Steuerzahler, der Rentner, der Staatsmann ...
«Wenn Ute Schülerin ist und Uwe Schüler, dann sind Ute und Uwe Schüler, nicht Schülerinnen - denn Uwe erträgt das Femininum nicht.» (Pusch)
„So war der Altmensch zum waidgerechten Jäger geworden, der durch seine geistigen Fähigkeiten seine Umwelt immer besser beherrschte ... Aus den Knochen fertigte er nun Jagdwaffen und Geräte für alle möglichen Zwecke, ... aus den Fellen nähte er mit feinen Knochennadeln seine Kleidung oder machte aus ihnen Planen für seine Zelte“ (aus einem Schulbuch)

Das zu Grunde liegende Denkmuster lautet: Mannsein ist die Norm des Menschseins, deswegen können männliche Sprachformen und Personenbezeichnungen gleichzeitig für «Mann» und für Mensch stehen. Der Mann ist der Maßstab für das Menschsein, die Frau ist die Abweichung, das Andere, das was - allenfalls - speziell erwähnt werden muss. Männer sind das Eigentliche, Selbstverständliche. Der Schüler Uwe muss nicht befürchten, im Begriff Schülerinnen unterzugehen, selbst wenn er der einzige Schüler ist in der Klasse. Von Ute dagegen wird erwartet, dass sie sich im Begriff «Schüler» wiederfindet. Die Schülerinnen sind laut Grammatik bei den Schülern inbegriffen, auch wenn es doppelt so viele wie Schüler sind. Der Kunde ist König, selbst in der Abteilung für Frauenmode.

Maskuline und feminine Ausdrücke sind semantisch asymmetrisch.

Das Femininum hat einen niedrigeren Rang als das Maskulinum. Die Bezeichnung einer Frau mit einem Maskulinum wird als Aufwertung interpretiert. Die Bezeichnung eines Mannes mit einem Femininum oder schon der Vergleich mit dem weiblichen Geschlecht wird als Degradierung empfunden.

Anregungen zum gendergerechten Sprachgebrauch:

Vollformen

Teilnehmerinnen und Teilnehmer, Beamtin und Beamter, Bürgerinnen und Bürger

verkürzte Paarformen

Berufung eines Professors/einer Professorin; der/die Mitarbeiter/in

Besser: Berufung für eine Professur, die Mitarbeitenden

Zusammenziehen der Paarform mit Schrägstrich und „I“

Beamt/innen, Bürger/innen; BeamtInnen, BürgerInnen; wird bereits eher vermieden

Das Geschlecht wird mit Artikel, Attributen usw. sichtbar gemacht

die Lehrende – der Lehrende; eine Verantwortliche – ein Verantwortlicher; die Sekretärin

– der Sekretär; die Ministerin – der Minister; die Ärztin – der Arzt; die weiblichen

Bediensteten – die männlichen Bediensteten; Bürokauffrau – Bürokaufmann; Obfrau –

Obmann, die Vorsitzende – der Vorsitzende

Geschlechtsneutrale Formulierungen

Person, Mitglied, Elternteil, Bürokraft

Manche Wörter sind im Singular zuordenbar, im Plural aber geschlechtsneutral

der/die Interessierte – die Interessierten; die/der Bedienstete.- die Bediensteten;

der/die Kranke – die Kranken; die/der Leitende – die Leitenden

Besonders klar und stilistisch einwandfrei sind Umformulierungen

die heutigen ReferentInnen kommen bitte nach vorne.

→ Wer heute referiert, komme bitte nach vorne.

Die Seminarteilnehmenden (-teilnehmerInnen) erhalten die Unterlagen nächste Woche.

→ Wer am Seminar teilnimmt, erhält die Unterlagen nächste Woche.

auch Passiv oder Infinitiv können Sätze geschlechtsneutral formuliert werden.

Die MitarbeiterInnen des Archivs erstellen eine neue Benützungsortung.

→ Für das Archiv wird eine neue Benützungsortung erstellt.

→ Oder die Mitarbeitenden des Archivs...

Die direkte Anrede macht Schriftstücke nicht nur gendergerecht, sondern auch persönlicher

Der/die Antragsteller_in hat Folgendes zu beachten.

→ Bitte beachten Sie Folgendes.

Name des Antragsstellers/der Antragsstellerin

→ Ihr Name.

Der Arbeitnehmer/die Arbeitnehmerin erhält die Familienbeihilfe mit dem Lohn

→ die Familienbeihilfe wird mit dem Lohn ausbezahlt.

Unpersönliche Pronomen können oft ganz leicht ersetzt werden.

JedeR ist für seine/ihre Anmeldung selbst verantwortlich.

→ alle sind für ihre Anmeldung selbst verantwortlich.

Niemand darf aufgrund seiner/ihrer Herkunft benachteiligt werden.

→ Niemand darf aufgrund der Herkunft benachteiligt werden.

weitere Beispiele

Fachmännische Auskunft → fachkundige Auskunft;

die Unterstützung der KollegInnen → die kollegiale Unterstützung;

Herausgeber/in → herausgegeben von;

Verfasser/in → verfasst von;

Doktorin, → Dr.ⁱⁿ;

Magistra, → Mag.^a

Literaturliste:

Halbe/Halbe Utopie Geschlechterdemokratie?

Hildegard Steger-Mauerhofer, Verlag Milena

7 Schritte zur Gleichstellung

Handbuch zur betrieblichen Gleichstellung von Frauen und Männern und zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Privatleben, Frauenbüro Wien

Das andere Geschlecht

Simone de Beauvoir, Reinbeck bei Hamburg

Gender-Aspekte in der sozialen Arbeit

Gruber Christine/Fröschl Elfriede

Warum Feminismus gut für Männer ist

Neue Männer braucht das Land
Jens van Tricht, Ch. Links Verlag

Die Entstehung des feministischen Bewusstseins.

Vom Mittelalter bis zur Ersten Frauenbewegung, Gerda Lerner

Frauensprache – Männersprache

Verschiedene Kommunikationsstile von Männern und Frauen
Oppermann Katrin/Weber Erika

Die Frau ist nicht der Rede wert

Luise F. Pusch

Vater Sprache – Mutter Land

Beobachtungen zu Sprache und Politik, Senta Trömel-Plötz

Gleichwürdigkeit

als Geheimnis des Erfolgs von Trainingskompetenz
Ina Biechl (Hrg.in), Verlag edition va bene

Gleichstellungsprozess von A bis Z

Achtsam sein

Bereitschaft zu Ergebnissen zu kommen

Chancengleichheit anstreben

Differenzen wahrnehmen

Erfahrungen bewusst machen

Fördern der Wahrnehmungskompetenz

Gleichwürdig kommunizieren

Humor als Hilfsmittel

Indikatoren festlegen

Justament-Standpunkte vermeiden

Konstruktive Ansätze gemeinsam entwickeln

Lust auf mehr wecken

Miteinander diskutieren

Nutzen vermitteln

Offen sein für andere Sichtweisen

Praktische Beispiele als positive Anregung

Qualität in der Zusammenarbeit suchen

Ressourcen und Rahmenbedingungen einfordern

Strukturen entwickeln und

Tragfähig machen

Umwege erweitern die Möglichkeiten

Veränderungen einleiten

Werthaltungen sichtbar machen

Xenophobien aufdecken

Yes, we will – als Leitsatz

Zielvereinbarungen reflektieren



institut ina biechl
beratung. training. coaching.

A-1150 wien
hütteldorferstr. 81b/stiege 2/top 3
+43(0)664 230 40 94
institut@ina-biechl.at
www.ina-biechl.at