



Geschlechterrolle vorwärts

Ein Handbuch zum Umgang mit
Rollenstereotypen in interaktiven Übungen



Deutscher Frauenring e.V.



dissens
Institut für Bildung
und Forschung

Inhaltsverzeichnis

Grußwort	4
1. Warum dieses Handbuch?	5
2. Geschlechterrolle vorwärts	6
Typisch Frau? Typisch Mann?	6
Ziele der Workshops	7
Zielgruppe	7
Vision	8
Ansatz	8
Anwendungsbereiche	8
3. Workshop- Design	9
Methodik der Übungen	9
Tagesworkshops	9
Aufbau	9
Vorbereitung der Workshops	14
4. Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen	15
Was sind Stereotype und wozu dienen sie?	15
Geschlechterstereotype, Geschlechterrollen, Geschichte	18
Arbeitswelt	21

5. Sensibilisierungs- und Bewusstseinsübungen	24
Übung 1: Thesenbarometer	24
Übung 2: Rollenstereotype in verschiedenen Lebensbereichen	26
Übung 3: Geschlechterstereotypen im Alltag begegnen	29
Übung 4: World Café	32
6. Ergebnisse und Erkenntnisse	34
Was bleibt zu tun?	34
Evaluation	36
Schlussfolgerungen	36
7. Weitere Informationen	38
Links	38
Literatur	39
Impressum	42

Grußwort

Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Manuela Schwesig



© Bundesregierung /
Denzel

Die Wirklichkeit verändert sich oft schneller als die Bilder in den Köpfen. Längst gibt es Frauen, die Unternehmen und Staaten führen, physikalische Grundlagenforschung betreiben oder ins Weltall fliegen.

Längst gibt es Männer – und zwar immer mehr –, die sich an Familie beteiligen: nicht am Rande ihrer Berufstätigkeit, sondern partnerschaftlich. Aber traditionelle Rollenstereotype – Männer können dies nicht, Frauen dürfen jenes nicht – halten sich hartnäckig. Sie hindern Männer und Frauen daran, das zu tun, was sie wollen und können. Auf gesellschaftlicher Ebene blockieren sie Gleichberechtigung.

Das Projekt „Geschlechterrolle vorwärts“ des Deutschen Frauenrings verfolgt das Ziel, dass Frauen und Männer jenseits von Klischees bestimmen können, wer sie sind, und leben können, wie sie wollen. Das Bundesfrauenministerium unterstützt dieses Projekt; denn ich finde es wichtig, dass Kinder und Jugendliche ein individuelles Selbstverständnis jenseits von „typisch Mann oder typisch Frau“ bekommen und so ihre eigenen Entscheidungen treffen können – sei es zur Berufswahl oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Nur wenn sich die Rollenbilder ebenso verändern wie die Wirklichkeit, lässt sich Gleichstellung tatsächlich verwirklichen!

A handwritten signature in blue ink that reads "Manuela Schwesig". The script is cursive and fluid.

Manuela Schwesig
Bundesministerin für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

1. Warum dieses Handbuch?

Warum haben wir dieses Handbuch verfasst?

Wir möchten unsere Erfahrungen und Erkenntnisse, die wir mit unseren Workshops gemacht haben, teilen und an andere weitergeben. Damit wollen wir andere unterstützen, die das Thema Rollenstereotype gerne aufgreifen möchten.

Warum sollten Sie das Handbuch nutzen?

Es bietet interessierten Personen und Verbänden Informationen zum Umgang mit Rollenstereotypen in interaktiven Übungen. Neben einer detaillierten Anleitung über Vorarbeit und Workshop-Durchführung, werden essentielle Erkenntnisse und Tipps aus den Erfahrungen von insgesamt sieben Workshops dargestellt. Egal in welchem Bereich oder in welcher Funktion Sie arbeiten, das Handbuch bietet Ihnen Praxistipps für den Umgang mit dem Thema „Rollenstereotype“. Gerne können Sie dazu die vorhandenen Übungen nutzen, sie weiterentwickeln und/ oder eigene Übungen entwickeln oder ergänzen.

Wie sollten Sie das Handbuch nutzen?

Durch das flexible Format müssen Sie nicht zwingend das komplette Handbuch lesen, sondern können auch einfach einzelne Elemente nutzen.



Tipp: Materialien/
Arbeitsblätter der
Übungen auf Projekt-
Website
downloadbar:
<http://geschlechterrollevorwaerts.de/Materialien/>



2. Geschlechterrolle vorwärts

Typisch Frau? Typisch Mann?

Noch immer prägen stereotype Rollenbilder, zum Beispiel über die Aufgabenverteilung oder physische und psychische Eigenschaften von Frauen und Männern, die Gesellschaftsstruktur in Deutschland. Diese Rollenstereotype geben gewisse Leitbilder vor, an denen Menschen sich orientieren und denen sie entsprechen wollen. Dies beginnt bereits bei der Berufswahl von Mädchen und Jungen, was sich darin offenbart, dass Mädchen aufgrund geschlechtsspezifischer Rollenbilder lediglich aus einem begrenzten Spektrum an Berufen auswählen, die sich zudem meist im Dienstleistungssektor und im niedrig bezahlten Bereich befinden, obwohl Frauen seit Jahren die besseren Bildungsabschlüsse haben.

Des Weiteren entscheidet sich ein großer Teil der Frauen in Deutschland für Teilzeittätigkeiten, Männer hingegen sind nur selten in Teilzeit beschäftigt. Frauen sind in Führungspositionen deutlich unterrepräsentiert und ihr Anteil steigt trotz Bundesgleichstellungsgesetz nur sehr langsam an. Der Anteil von Frauen in Leitungspositionen liegt deutlich unter dem EU-Durchschnitt. Es besteht hierzulande weiterhin ein Entgeltunterschied zwischen Frauen und Männern von 22 Prozent, womit Deutschland auch hier einen der hinteren Ränge im europäischen Vergleich einnimmt¹. Als eine der zentralen Ursachen für die bestehende Entgeltkluft nennt das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gelebte Rollenstereotype. Diese vermitteln tradierte Rollenvorstellungen in Partnerschaften von Männern als Hauptverdienern und Frauen als Zuverdienerinnen. Obwohl sich 60 Prozent aller Paare in Deutschland mit kleinen Kindern eine partnerschaftliche Arbeitsteilung wünschen, setzen nur 14 Prozent dieses Modell in die Realität um².

Der kritische Umgang mit dieser Problematik ist in unserer Gesellschaft noch nicht ausreichend vorhanden. Aus diesen genannten Gründen hat sich der Deutsche Frauenring e.V. in Zusammenarbeit mit Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V. für ein Projekt-Konzept entschieden, das die TeilnehmerInnen in interaktiven Übungen für Rollenstereotype sensibilisiert.

¹ Statistisches Bundesamt 2014: <https://www.destatis.de>

² BMFSFJ 2015: <http://www.bmfsfj.de/BMFSFJ/gleichstellung,did=88464.html?view=renderPrint>

Die Workshops haben zum Ziel, unbewusste und bewusste Geschlechterrollenbilder sowie deren Auswirkungen offenzulegen und einen zukunftsgerichteten Umgang damit zu entwickeln.

Ziele der Workshops

1. Bewusstsein und sensiblen Umgang mit alltäglichen Rollenstereotypen in unserer Gesellschaft entwickeln
 - Effekte von Rollenstereotypen auf verschiedene Lebensbereiche bewusst machen
2. Stärkung von Selbstreflexion im Zusammenhang mit Rollenbildern
 - Konfrontation durch Selbsteinschätzung
3. Umgang mit alltäglichen Situationen
 - Zuschreibungen erkennen/ enttarnen
 - Strategieentwicklung für Möglichkeiten der Intervention
4. Raum für Dialog und Austausch zwischen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen schaffen
 - Geschlechter- und Generationsübergreifenden Perspektivenwechsel initiieren – Verständnis entwickeln für die Positionen des/ der anderen
 - Handlungsoptionen reflektieren (politisch, zivilgesellschaftlich, wirtschaftlich)

Zielgruppe

Frauen und Männer jeden Alters ohne besondere Voraussetzungen, die am Thema interessiert sind. Der Fokus liegt auf wechselseitigem Verstehen und Austausch von Perspektiven und Ideen.

Vision

Frauen und Männer sollen ihre Stärken und Talente unabhängig von ihrem Geschlecht entwickeln können, sodass Individualität nicht hinter Rollenstereotypen verschwindet.

Dazu möchten wir zunächst bestehende Stereotype bewusst machen und im Anschluss Handlungsoptionen reflektieren.

Ansatz

Die Workshops setzen sich aus ca. 20 TeilnehmerInnen zusammen. Es soll eine gewisse Heterogenität in der Gruppe bestehen, basierend auf den Variablen Geschlecht und Alter. Dafür ist es hilfreich, dass jede Organisation, die das Rollenstereotype-Projekt durchführt, im Vorfeld eine sogenannte „Komplementär-Organisation“ identifiziert. Damit ist eine Institution gemeint, die dem jeweiligen Verband ergänzend gegenübersteht, sodass es zu einem Austausch und Perspektivenwechsel kommen kann. Im Falle eines Frauenverbandes kann dies eine beliebige männlich dominierte Gruppe sein, die sich für das Thema interessiert (z.B. Sportvereine/Interessenverbände). Optimalerweise liegt das Geschlechter-Verhältnis bei 50 zu 50 und es sind Personen aller Generationen vertreten.

Anwendungsbereiche

- Verbände und Vereine
- Firmen
- Gewerkschaften
- Kitas
- Behörden
- Schulen



Tipp: Je heterogener die Gruppe, desto vielfältiger gestalten sich erfahrungsgemäß die Diskussionspunkte sowie der Erfahrungsaustausch

3. Workshop- Design

Methodik der Übungen

Übungen erfahrungsorientierten Lernens aus Gender- und Diversitytrainings, abwechslungsreiche und kreative Methoden sowie theoretische Inputs, Erfahrungsaustausch der Teilnehmenden mit unterschiedlichen Hintergründen in Kleingruppen.

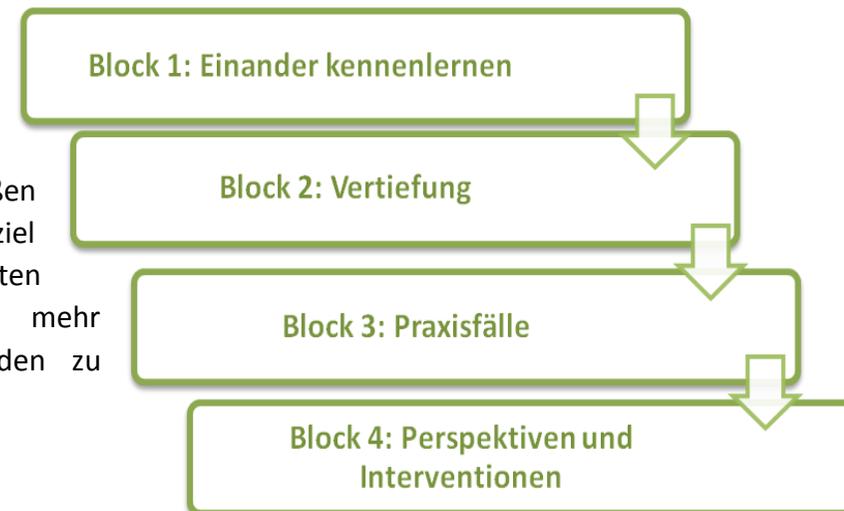
Tagesworkshops

Wir haben uns zu Tagesworkshops als Form entschieden, weil diese (im Gegensatz zu einem Halbtagesworkshop oder einer Diskussionsveranstaltung) die Möglichkeit bietet, sich intensiv, interaktiv und auf vielfältige Weise mit dem Thema, der eigenen Haltung und den anderen in der Gruppe auseinanderzusetzen. Zudem scheinen diese (im Gegensatz zu einer mehrtägigen Veranstaltung) niedrigschwellig genug, um auch vielbeschäftigte Personen zur Teilnahme zu bewegen.

→ Dennoch gab es hin und wieder die Anregung aus Workshop-Gruppen, das Konzept auf ein zweitägiges Seminar auszuweiten, sodass beispielsweise im Rahmen eines *Get-Togethers* am Folgetag ein intensiverer Austausch über das in den interaktiven Übungen erarbeitete ermöglicht werden kann.

Aufbau

Die Tagesworkshops lassen sich grob in vier Blöcke gliedern: Kennenlernen, Vertiefung, Praxis und Intervention. Man kann sagen, dass sich der Tag damit von „innen“ (eigene Haltung und Erfahrung) nach „außen“ (Politik, Gesellschaft) bewegt, auch wenn die Verschränkungen von Innen und Außen in jeder Sequenz deutlich werden. Letztlich bestand ein Kernziel eines Tages darin, TeilnehmerInnen Wege und Möglichkeiten aufzuzeigen, für progressive Geschlechterverhältnisse, mehr Handlungsfreiheit und gegen Diskriminierung aktiv werden zu können.



Tipp: Ausweitung auf zweitägiges Seminar möglich



Tipp: Genügend Pausen ermöglichen, Warm-Up-Übung nach Mittagspause

Selbstverständlich ist auf genügend Pausen zu achten – länger als 90 Minuten sollte nur ausnahmsweise am Stück gearbeitet werden. Werden Pausen nicht „gegeben“, so die Erfahrung, „nehmen“ sich die TeilnehmerInnen ihre eigenen Pausen und unterbrechen damit den Ablauf. Ebenfalls hat sich als sinnvoll erwiesen, an manchen Stellen (wie nach der Essenspause) ein kurzes *Warm-up* zu machen, das die TeilnehmerInnen körperlich aktiviert, zum Durchatmen animiert, Spaß macht und das Gruppengefühl stärkt. „Intellektuelle Arbeit“ und Reden sind eben auch bei einem Seminar/Workshop nicht alles.

Block 1: Einander und das Thema kennenlernen

Das Kennenlernen wird nicht nur interaktiv, sondern mittels des Thesenbarometers auch inhaltlich gestaltet: Hier geht es darum, dass sich die TeilnehmerInnen zu Thesen des Seminars im Raum auf einer Skala zwischen Zustimmung („JA“) und Ablehnung („NEIN“) aufstellen sollen. Sie sollen dies kurz begründen, aber es wird darauf geachtet, dass an dieser Stelle noch nicht diskutiert wird. Dies hat Effekte auf mehreren Ebenen: Die TeilnehmerInnen befassen sich einführend mit zugespitzten Themen des Workshop-Tages und werden an diese herangeführt; sie zeigen einander, wo sie stehen und lernen sich dadurch kennen. Nicht zuletzt machen sie über ihre Positionierungen deutlich, wie groß die Bandbreite möglicher und begründbarer Haltungen zu einer These sein kann.

Block 2: Vertiefung

Auf einen einführenden Input (siehe Punkt 4), der das Thema theoretisch und historisch greifbar machen soll, folgt eine Gruppenübung zu „Geschlechterstereotypen in verschiedenen Lebensbereichen“. Diese Übung ist auf die Alltagswelt und das alltägliche Erleben der TeilnehmerInnen ebenso zugeschnitten wie auf ihre Biographien. An dieser Stelle des Workshops wird deutlich, dass Stereotype und Rollenzwänge - aber durchaus auch ihre willkommenen Effekte - nicht nur in der medialen oder politischen Außenwelt erzeugt werden und stattfinden, sondern ebenso konkret bei uns selbst.



Tipp: An dieser Stelle noch keine vertieften Diskussionen



Tip: Kleingruppen
möglichst heterogen
zusammensetzen
nach Alter und
Geschlecht

Es zeigt sich, dass Rollenbilder uns zutiefst prägen und dass sie manchmal sehr starr und dauerhaft, manchmal aber auch veränderbar sind. Zudem stecken sie oft sehr tief in unserem Unterbewusstsein. Die Ergebnisse bringen die Kleingruppen mit ins Plenum und stellen sie einander in Form von Wandzeitungen vor, über die in der gesamten Gruppe diskutiert werden kann. In jedem der Workshops haben sowohl der Klein- als auch der Großgruppeneustausch für viele „Aha! –Effekte“ gesorgt: Stereotype sind ebenso vielfältig wie die Lebensbereiche und die individuellen Erfahrungen damit. Besonders der Austausch zwischen TeilnehmerInnen verschiedener Generationen sowie unterschiedliche Aspekte zwischen Frauen und Männern waren hier sehr fruchtbar und boten großes Diskussionspotenzial. Die Übung „Geschlechterstereotypen im Alltag begegnen“ konfrontierte die TeilnehmerInnen mit Alltagskonflikten, in denen Stereotype, aber durchaus auch Ausgrenzungen und Diskriminierungen zum Tragen kommen.



Tip: Dieses
interaktive Element
diente dazu, sich
einmal in andere
Rollen hinein zu
versetzen

Block 3: Praxisfälle

Auf die Mittagspause folgt ein Warm-up, um die Gruppe mit Spaß wieder zusammen zu bringen und auf den gemeinsamen Nachmittag einzustimmen. Im darauf folgenden Teil des Workshops geht es darum, anhand realistischer Situationen, in denen Rollenzuschreibungen stattfinden, mögliche Reaktionen und den Umgang mit Rollenstereotypen im Alltag zu analysieren. Außerdem sollen sich die TeilnehmerInnen eigene Beispiele überlegen und diese in einem kurzen Rollenspiel der ganzen Gruppe präsentieren. Dieser interaktive Teil der Übung hat den TeilnehmerInnen erfahrungsgemäß viel Freude bereitet, die Stimmung in der Gruppe aufgelockert und dazu angeregt, sich einmal in andere Rollen und Perspektiven hineinzuversetzen.

Block 4: Perspektiven und Interventionen

Abschließend sollen noch einmal Anregungen gegeben werden, über die Themen Rollen und Stereotype weiterhin nachzudenken und – wo Bedarf besteht – aktiv zu werden. Methodisch wird hierfür das vielen bekannte Worldcafé genutzt.

Wir behandelten beispielsweise – je nach TeilnehmerInnen-Gruppe – folgende Themen:

- Geschlechtergerechte Sprache
- Sexismus in den Medien
- Vereinbarkeit von Beruf und Familie – für beide Geschlechter
- Geschlechtssensible pädagogische Arbeit.

In jedem Seminar hatten freiwillige TeilnehmerInnen die Möglichkeit, einen sogenannten „Jokertisch“ mit den Themen zu besetzen, die ihnen am Herzen liegen. So kamen auch beispielsweise die Themen „Mehrfachdiskriminierungen“ oder „Rollenstereotype und Schule“ zustande.

Ein Tagesworkshop kann ein neues Thema anreißen und dafür sensibilisieren – oder ein bereits bekanntes Thema vertiefen und differenzieren. Mit etwas Geschick und bei Interesse der TeilnehmerInnen lassen sich auch Ideen erzeugen, wie diese mit dem Thema in ihrem Alltag umgehen können – z.B. indem sie sich politisch möglichst effektiv engagieren können. Menschen, die sich einer Sache (noch dazu einer recht komplexen wie den Geschlechterverhältnissen) intensiv widmen wollen, werden um eine regelmäßige Beschäftigung nicht herumkommen. Hierzu sind z.B. gezielte Aus- und Weiterbildungsangebote (etwa mehrtägige Gender-Trainings) sinnvoll.



Tipp: Es ist wichtig, die Möglichkeiten eines Tages nicht zu überschätzen

Ablaufentwurf Seminar „Geschlechterrolle vorwärts“



Hinweis: Dient nur der Orientierung, je nach Diskussionsbedarf flexibel

9.30	Begrüßung, Vorstellung der TeamerInnen, wichtige Organisations-Punkte
Block 1: Einander kennenlernen	
9.45	Kurze Runde: Name, Tätigkeit, „Ich bin heute hier, weil...“
9.55	Übung 1: Thesenbarometer
Block 2: Vertiefung	
10.25	Impulsvortrag Teil 1: Was sind Geschlechterstereotype?
10:40	Pause
11.00	Übung 2: Rollenstereotype in verschiedenen Lebensbereichen
12:00	Impulsvortrag Teil 2 und anschließende Diskussion
12.30	Mittagspause
Block 3: Praxisfälle	
13.30	Kurzes Warm-up
13.40	Übung 3: Geschlechterstereotypen im Alltag begegnen
14.40	Pause
Block 4: Perspektiven und Interventionen	
14.55	Übung 4: World Café
16.10	Kurze Abschlussrunde Evaluationsbögen
16.30	Schluss



Tipp: Achten Sie beispielsweise auch bei der Vorbereitung der Thementische darauf, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen von den Themen angesprochen fühlen und alle mitdiskutieren können

Vorbereitung der Workshops

Frauen und Männer jeden Alters sollen für die Teilnahme an den Workshops gleichermaßen angesprochen werden. Rollenstereotype sind ein gesamtgesellschaftliches Problem und betreffen daher uns alle. Nur wenn wir uns gemeinsam – geschlechter- und generationenübergreifend – damit auseinandersetzen, lassen sich die alten Rollenklischees überwinden.

Es ist sinnvoll, dass auch das Workshop-Team aus Frauen und Männern besteht. Unser Team hat sich beispielsweise aus zwei Frauen und einem Mann zusammengesetzt. Wichtig ist es dabei, darauf zu achten, dass man in der Aufgabenverteilung nicht in klassische Rollenverteilungen verfällt. Zuständigkeiten wie „Männer kümmern sich um die Technik“ und „Frauen assistieren ihnen“, sollten vermieden werden.

Die Workshop-Leitung sollte möglichst auf eine geschlechtergerechte Sprache achten und bei der Moderation eingreifen, wenn einzelne Personen die Diskussion mit Wortbeiträgen dominieren. Dennoch sollten zunächst einmal alle Wortbeiträge angehört und ernst genommen werden. Hierfür ist es sinnvoll, ein Team zu wählen, das schon über Erfahrungen mit der Moderation von Veranstaltungen verfügt.

Checkliste für die Vorbereitung der Workshops

- ✓ Wer leitet die Workshops und in welcher Rolle? Wie sind die Kompetenzen im Team verteilt?
- ✓ Welche Zielgruppe soll angesprochen werden und auf welche Art und Weise wird die Veranstaltung beworben?
- ✓ Wie viele TeilnehmerInnen sollen die Veranstaltung besuchen?
- ✓ Wie sollen diese geworben werden?
- ✓ Welcher Veranstaltungsort und welche Zeit werden gewählt?

4. Geschlechterstereotype und Geschlechterrollen



45 Minuten

Um den Wandel der Geschlechterrollen zu verstehen, ist es wichtig, sich nicht nur die Praxis und das Handeln von Personen anzuschauen. Auch die Ideen davon, wie Geschlechter sein sollen, sind wichtig: also Ideale, Ideologien und Stereotype von Geschlecht. Ein Input bringt die TeilnehmerInnen der Workshops auf einen gemeinsamen Wissensstand und hilft, die Diskussion um Stereotype und ihre Veränderung zu vertiefen.

Was sind Stereotype und wozu dienen sie?

Der Begriff Stereotyp leitet sich von den griechischen Vokabeln *steréos* (fest, starr) und *typos* (Zeichen, Markierung) ab. Stereotype sind kognitive (also gedankliche, das Bewusstsein formende) Strukturen, die generalisierende Ansichten über soziale Gruppen verdichten. Hierbei fallen uns oft zuerst die negativen Aspekte des Begriffes ein und somit die Verbindung zu Vorurteil, Stigma und Diskriminierung, die damit auch oft verbunden sind. Allerdings ist zu betonen, dass Stereotype wichtige soziale Funktionen erfüllen, da sie abstrahierende Zusammenfassungen unserer gemeinsamen Alltagserfahrung darstellen. Sie dienen der Reduktion von Komplexität und geben uns Orientierung, ohne dass wir jedes Mal eine empirische Studie machen, bevor wir eine Situation beurteilen, mit anderen kommunizieren und handeln. Jedoch sind sie immer auch reflexionsbedürftig, weil sie unsere Weltwahrnehmung verzerren und leicht in Stigmatisierung bzw. Diskriminierung übergehen, die mit nationalen, rassistischen, sexistischen oder gegen schwächere Gruppen gerichteten Zuschreibungen einhergehen können.

Zwei Seiten von Stereotypen sind aus Forschungssicht grundlegend: Eine „deskriptive Seite“, die eher be- oder zuschreibenden Charakter hat und die vorherrschende Annahmen enthält, wie etwa Gruppe A (in Abgrenzung zu Gruppe B) ist, welche Merkmale dazugehören, welche Eigenschaften die Mitglieder haben und wie sie sich verhalten, z.B.: Die Deutschen arbeiten viel, Brasilianer haben Rhythmus im Blut, Männer haben nur ihre Karriere im Kopf, Frauen wollen immer Schuhe kaufen, Schwule sind kunstsinnig und feminin. Solche und andere Zuschreibungen (die bereits diskriminierend sein können) sind uns zur Genüge bekannt.



Hinweis: Powerpoint-Präsentation zu diesem theoretischen Input auf der Website downloadbar



Hinweis: Neben negativen Eigenschaften haben Stereotype wichtige soziale Funktionen

Es gibt aber auch eine „präskriptive Seite“, die Annahmen darüber enthält, wie Gruppenmitglieder sein oder sich verhalten sollen; eine Verletzung dieser präskriptiven Stereotype oder Verhaltensvorschriften führt zur Sanktion, Abwertung, Ablehnung oder Ausschluss. So sollen Männer stark sein und/ oder Karriere machen (sonst sind Partnerin, Eltern oder Freunde enttäuscht), Frauen sollen warmherzig, zugewandt oder eben „mütterlich“ sein (sonst sind der Partner oder das soziale Umfeld enttäuscht). Wenn Wissenschaftler ältere Herren mit Brille und Professorentitel sind, sind wir eher geneigt, ihnen zu glauben, als wenn eine 32-jährige Frau zu uns spricht, und dies zunächst unabhängig von Qualifikation und Qualität.

Hier sind bereits Geschlechterstereotype angesprochen. Der Sozialpsychologe Eckes³ definierte sie 2008 als

„... kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern enthalten.“

Ansichten darüber, was Männer und Frauen ausmacht, werden seit den 1960er Jahren mit dem *Sex Role Stereotype Questionnaire*⁴ und anderen Methoden gemessen und verglichen. Die wenigsten Ergebnisse solcher Tests dürften uns erstaunen – wo wir die Stereotype nicht selbst teilen, kennen wir sie zumindest gut:

In der Regel ist vielen von uns bewusst, dass nicht alle Mitglieder die jeweiligen Gruppenstereotype erfüllen. Dennoch gelten recht viele dieser Stereotype als in hohem Maße präskriptiv. Wir können dies bei Frauen in Führungspositionen, die dann eben nicht mehr als „weiblich“ angesehen werden, ebenso beobachten wie bei Männern mit Kinderwagen oder in vermeintlich weiblichen Berufen.

In der Tat gilt eine etwas stärkere Variabilität und Veränderung bei Frauen, während für Männer Geschlechterstereotype – und auch die Geschlechterrollen – häufig noch starrer sind.

³ Eckes 2008: Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen

⁴ Rosenkrantz u.a.1968



Hinweis: Stereotype
für Männer häufig
noch starrer

Insbesondere Kleidung unterstreicht oder konterkariert Geschlechterstereotype: denken Sie an das Outfit des Cowboys, an Uniformen und Kleider. Während aber der Hosenanzug für Frauen nichts Ungewöhnliches mehr ist (von der Krawatte abgesehen), ist der Rock für einen Mann in unserer Kultur immer noch stark sanktionsbewehrt.



Übrigens: Wir alle wissen ja, welche Kinder rosa und welche hellblau tragen (sollen). Die historische Entwicklung ist aber vielen nicht bekannt:⁵

Das Rosa und Blau-Beispiel

Die Unterscheidung von Jungen und Mädchen durch die Farben Blau und Rosa hat sich erst seit den 1920er Jahren langsam durchgesetzt. Davor war die Farbsymbolik unseres Kulturkreises eng mit der christlichen Symbolik verknüpft. Diese verband mit Rot „königlich“ und „männlich“. Kleine Jungen wohlhabender Familien wurden deshalb gerne in das „kleine Rot“, also in Rosa gekleidet. Blau dagegen wurde als Farbe des „Himmlischen“ und „Weiblichen“ gesehen und symbolisch auf Kleidung für Mädchen übertragen.

Geschlechterstereotype, Geschlechterrollen, Geschichte

Weil viele – nicht alle – Geschlechterstereotype in vielen Kulturen vorkommen und relativ stabil sind, wird oft angenommen, dass sie evolutionäre, biologische, natürliche Grundunterschiede zusammenfassen. Wir alle kennen Bücher, nach denen „Männer vom Mars und Frauen von der Venus“ kommen, Männer nicht zuhören und Frauen nicht einparken können und jede Verständigung zwischen den Geschlechtern im Grunde an ein Wunder grenzt.

⁵ Zentrum Frau in Beruf und Technik 2006

Tatsächlich ist es aber so, dass die Unterschiede viel, wenn nicht gar überwiegend, mit gesellschaftlichen Faktoren zu tun haben. Wie sonst sollte zu erklären sein, dass in manchen Gesellschaften eine Kinderbetreuung für 1-Jährige völlig normal ist, wo sie in anderen den Untergang des Abendlandes bedeutet?

Ein Blick in die Geschichte zeigt, dass die Ansichten über Frauen und Männer genauso wie deren soziale Realitäten einem sozialen Wandel unterliegen. So haben Frauen in bäuerlichen Gesellschaften ebenso wie in frühen Phasen der Industrialisierung immer schon (u.a. körperlich besonders anstrengende) Arbeiten gemacht, die in der bürgerlichen Gesellschaft eher als „männlich“ gelten. Überhaupt wurden in der frühen Moderne männliche und weibliche „Wesenseigenschaften“ streng voneinander unterschieden, die vorher als gar nicht so wirkmächtig galten. In die moderne Arbeitsteilung wurden die Geschlechter einbezogen – dies kann quasi als Grundform moderner Arbeitsteilung aufgefasst werden. So heißt es in Schillers „Lied von der Glocke“ (1799):

„(...) Der Mann muss hinaus
Ins feindliche Leben.
Muss wirken und streben
Und pflanzen und schaffen,
Erlisten, erraffen,
Muss wetten und wagen
Das Glück zu erjagen.
(...)
Und drinnen waltet
Die züchtige Hausfrau,
Die Mutter der Kinder,
Und herrschet weise
Im häuslichen Kreise,
Und lehret die Mädchen,
Und wehret den Knaben,
Und reget ohn' Ende
Die fleißigen Hände (...)"

Frauen werden auf den Bereich des Gefühls, der Reproduktion, der Familie, auf Kinder, Küche, Kirche verwiesen; dem Mann werden Rationalität, Produktion, Öffentlichkeit (besonders in Politik und Wirtschaft) zugeschrieben. Auch die Orte der Aktivität – Innen und Außen – sind klar unterschieden.

Die dazu passenden Geschlechtsmerkmale kann man auf verschiedenen Ebenen entsprechend darstellen⁶:

	Männer	Frauen
zugeschriebene Fähigkeiten	Durchsetzung, Delegation, Machtausübung, körperliche Kraft, Ehrgeiz...	Diplomatie, Kommunikation, Teamfähigkeit, Konsens-/Konfliktfähigkeit, Einfühlungsvermögen...
zugeschriebene Eigenschaften	risikofreudig, zielstrebig, rational, kühl, verschlossen...	zurückhaltend, ängstlich, emotional, warm(herzig), offen...
zugeschriebene Sphären	Öffentlichkeit, kraftfordernde Arbeit, Chefetage, Arbeit mit anderen Männern	Familie, Empathie fordernde Arbeit, Assistenzarbeit, Arbeit mit Kindern und Pflegebedürftigen
Grundtendenzen	<i>Agency</i> : aufgabenbezogene Tendenz; Instrumentalität	<i>Communion</i> : gemeinschaftsbezogene Tendenz; Expressivität

⁶ German Consulting Group (2005), Eckes (2008), eigene Ergänzungen

Arbeitswelt

Entsprechend diesem bürgerlichen Ideal werden Frauen – besonders um die Reproduktion des wirtschaftlich und militärisch dringend benötigten Nachwuchses sicherzustellen – wo irgend möglich aus Teilen der Produktion, insbesondere, wo diese gefährlich oder körperlich besonders fordernd war, ausgeschlossen.⁷

So entwickelte sich das Familienideal der Versorger-/Hausfrauenehe, das allerdings nur für relativ kurze Zeit – etwa 1930er bis 1980er Jahre – und auch nur in bestimmten Gesellschaften und Milieus dominierende Wirklichkeit wurde. Es prägt jedoch verbreitete Ansichten sowie politische und rechtliche Realitäten bis in die jüngste Zeit (z.B. hierzulande in Form von Ehegattensplitting, fehlender Kindertagesstätten insbesondere in Westdeutschland, beruflicher Segregation, geschlechtsbezogener Einkommensdifferenzen).

Wo Frauen einer Erwerbsarbeit nachgehen, sind Unterschiede zu Männern hinsichtlich Tätigkeiten, Hierarchiepositionen, Arbeitszeiten und Bezahlung deutlich. Es gibt darüber hinaus viele Berufsgruppen und Tätigkeiten, die im Verlauf der Geschichte mehrfach ihr Geschlecht gewechselt haben, wie etwa Sekretär/Sekretärin, Krankenpfleger/-schwester, Heilerin/Arzt. Besonders augenfällige Beispiele: Volksschullehrer wird zu Grundschullehrerin, der einst nahezu rein männliche Beruf des Apothekers wird heute zu etwa 2/3 von Frauen ausgeübt.

Die britische Soziologin Witz untersuchte in ihrer Studie „Professions and Patriarchy“ (1992) die wechselnden Geschlechtszuschreibungen von Berufen und Tätigkeiten. Die Röntgenschwester war etwa bis in die 1920er Jahre in England mehrheitlich ein Frauenberuf. Der Grund: Er entwickelte sich unregelmäßig und lag daher zunächst in den Händen von Krankenschwestern, die die Röntgenbilder herstellten. Diese *X-Ray-Nurses* wurden später auf reine Assistenz Tätigkeiten verwiesen, obwohl sie für weiterreichende Arbeiten (etwa die Anfertigung der Bilder bis hin zu ihrer Interpretation – aufgrund ihrer Erfahrung qualifiziert waren). Die technische und diagnostische Expertise der Frauen wurde (weil sie dem Weiblichkeitsstereotyp nicht entsprach) aus dem Berufsbild herausgenommen und den fast ausschließlich männlich besetzten (ranghöheren und besser bezahlten) Berufsgruppen Röntgentechniker und Röntgenarzt zugeschrieben.

⁷Birgit Schaufler 2002: „Schöne Frauen – Starke Männer“ Zur Konstruktion von Leib, Körper und Geschlecht

So wurde ein untypischer Frauenberuf auf das „zurechtgestutzt“, was wieder dem Geschlechterstereotyp entsprach. Dies war kein Einzelfall, denn ähnlich ging es ja vielen Frauen, die zu Kriegszeiten die Männer in der industriellen Produktion ersetzten. War der Krieg vorbei und die Männer meldeten Ansprüche an, waren viele Fähigkeiten dieser Frauen wieder obsolet.

Dabei wurde der Geschlechtsstempel der Berufe nicht selten auch mittels geschlechterstereotypen „Fähigkeiten“, „Eignungen“ oder dem „Wesen“ von Frau und Mann begründet. Es ist erstaunlich, wie klar oft die gleichen Berufsgruppen in einer Epoche einmal als „Männer-“ und einmal als „Frauenberuf“ und umgekehrt gelten konnten und können. Frauen- oder Männerberuf. Dies wird nicht zuletzt dadurch entscheiden, welchen Rang dieser Beruf in der Gesellschaft hat. Die Bildungssoziologin Rabe-Kleberg⁸ definiert Frauenarbeit auch als Arbeit, „die Männer nicht tun wollen, also übrig lassen.“

Nicht zuletzt der Weg nach oben wird Frauen erschwert (und lange Zeit versperrt gewesen), weil höhere Positionen stereotyp einfach viel leichter für Männer zu „denken“ sind als für Frauen. Die Organisationspsychologin Schein spricht etwa vom *think manager–think male*-Phänomen, nachdem sie Stereotype geschlechtsbezogen untersuchte.

Sie stellte heraus:

- Stereotype über Männer und Führungskräfte sind ähnlich.
- Stereotype über Frauen und Führungskräfte sind nicht ähnlich.
- Somit gilt als Idealtypus der Führungskraft ein Mann, solange sich die Bilder nicht ändern. Da die Bilder aber auch aus der Realität gespeist werden, sind sie mindestens so beharrlich wie die Wirklichkeit.

⁸ Rabe-Kleberg 1993: Weiterbildung, Lebenslauf, sozialer Wandel

Stereotype reflektieren also historisch gewachsene, hierarchisch geordnete Geschlechterdifferenzen – und sie reproduzieren sie. Sie wirken insofern konservierend; daher ist Gleichstellungspolitik nicht nur gegen strukturelle Ungleichheiten, sondern auch gegen Stereotype gerichtet.

Männer wie Frauen haben aber nicht nur ein Interesse daran, Stereotypen zu entsprechen (weil sie Sanktionen befürchten müssen). Sie haben vielmehr auch ein Interesse daran, für möglichst viele Bereiche des Lebens eine Entscheidungsfreiheit über ihre Lebensgestaltung und damit verbundene Tätigkeiten zu erlangen. Stereotype schränken da nur ein, also gibt es das gegenläufige Interesse bei vielen, mit diesen Stereotypen gründlich aufzuräumen.



30 Minuten

5. Sensibilisierungs- und Bewusstseinsübungen

Übung 1: Thesenbarometer

Ziele:

Eigene Position und die Position anderer wahrnehmen; Positionen ausprobieren; gegenseitiges Kennenlernen; konträre Positionen akzeptieren; lernen für die eigene, statt gegen die andere Position Argumente zu finden.

Gruppengröße: Max. 25 Personen

Ablauf:

Es wird eine (gedachte) Linie durch den Raum gezogen, an deren jeweiligem Ende ein JA und ein NEIN mit Schildern angezeigt werden. Zu verschiedenen Thesen (je nach zeitlichem Rahmen zwischen vier und sieben Thesen) sollen sich die einzelnen Personen abhängig von ihrem Zustimmungs- oder Ablehnungsgrad auf der Linie »positionieren«.

Wer möchte, kann kurz erläutern, warum er/sie genau da steht, wo er/sie sich positioniert hat. Je nach Zielsetzung ist es notwendig darauf zu achten, dass die Wortbeiträge nicht zu lang werden, sondern eher Blitzlichtcharakter haben

Hier sollte möglichst noch nicht in Diskussionen eingestiegen und ein „Schlagabtausch“ kontroverser Diskussionen vermieden werden.



Tipp: Bei Gruppengrößen von über 25 Personen oder Platzmangel, kann die Übung auch entsprechend abgewandelt werden, beispielsweise mit Antwortkärtchen, die jede/r in die Hand bekommt



Tipp: Wichtig ist es, andere oder gegensätzliche Positionen stehen zu lassen und anstatt zu diskutieren, für die eigene Position Gründe zu nennen

4-Thesen-Abfrage (Aufstellung „ja“ – „nein“)

Beispiel-Thesen:

- *Ich beschäftige mich beruflich mit dem Thema Geschlecht.*
- *Die Geschlechter sind heute im Wesentlichen gleichberechtigt.*
- *Es ist mir wichtig, dass ich als Frau/Mann wahrgenommen werde.*
- *Geschlechterstereotype schränken Frauen mehr ein als Männer.*

Dauer: 20–40 Minuten

Material: 2 Schilder (Ja/Nein)



Tipp: Es ist sinnvoll, parallel zentrale Aussagen zu protokollieren



Übung 2: Rollenstereotype in verschiedenen Lebensbereichen⁹



1 Stunde

Ziele:

Bestehende Stereotype offenlegen, Austausch von Erfahrungen in verschiedenen Generationen, Einschränkungen und Auswirkungen reflektieren (Biografie-Arbeit)

Gruppengröße:

Max. 25 Personen, ca. 3-5 Personen pro Kleingruppe

Ablauf:

- Vorstellung der Übung und der Metaplanwände mit Lebensbereichen (5 Min.)
- Kleingruppen á 4-6 Personen bilden & Kleingruppen-Arbeit (30 Min.)
- Kleingruppen-Ergebnisse (auf Karten) aufhängen, kurze Vorstellung und Diskussion („Spannende Punkte und Kleingruppen-Diskussionsthemen“) (25 Min.),
- am Ende knappe Zusammenfassung (5 Min.)

Dauer:

Insgesamt ca. 1 Stunde

Material:

Moderationskarten, Stifte, Stellwände, Pinnadeln, Arbeitsblätter mit Anweisungen



Tipp: In dieser Übung wird in erster Linie biografisch gearbeitet → daher empfiehlt sich, intensiv auf Gefühls und Erlebtes einzugehen



⁹ Weiterentwicklung der Methode „Wo spielt Geschlecht in meinem Leben eine Rolle?“ aus dem Projekt „Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule“ von Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.

Durchführung:

Welche Geschlechterstereotype begegnen uns in verschiedenen Lebensbereichen?

Folgende Lebensbereiche können dabei wichtig sein:

- eigene Kindheit und Jugend
- Familie
- Freundeskreis
- Berufswelt
- Gesellschaft
- Politik
- andere Bereiche, z.B. Freizeit oder Engagement

**Tipp:**

Verschiedene Räume
für Kleingruppen,
wenn möglich

Diskutieren Sie in Kleingruppen die Fragen:

- 1) Wo spielen oder spielten Geschlechterstereotype in meinem Leben eine Rolle?
- 2) Wie haben sie auf mich gewirkt, welche Effekte haben/hatten sie für mich?

Bitte schreiben Sie, die diskutierten Ereignisse, Situationen, Themen, Ergebnisse, Aspekte zu den jeweiligen Lebensbereichen (Minimum 1 Beispiel pro Bereich) auf Moderationskarten auf.



Bei der Rückkehr ins Plenum stehen zu den einzelnen Lebensbereichen Plakate bereit, zu denen die Moderationskarten hinzugefügt werden sollen.

Mögliche Fragen für die Auswertung:



Tipp: Jede Gruppe möglichst nur ein Diskussionsthema nennen lassen

- Worüber haben Sie in der Gruppe am meisten diskutiert?
- Gab es etwas, was jemanden überrascht hat?
- Gab es etwas, was jemanden ärgerlich oder wütend machte?

→ Abschließend erwähnen: Geschlechtliche und sexuelle Stereotype und Zuschreibungen existieren in allen Lebensbereichen und Lebensphasen. Sie überhaupt wahrzunehmen und bewusst zu machen hilft dabei, etwas dagegen zu tun.

Übung 3: Geschlechterstereotypen im Alltag begegnen¹⁰**Ziele:**

Umgang mit alltäglichen Zuschreibungen erlernen, Reaktionsmöglichkeiten reflektieren, andere Rollen annehmen und nachvollziehen, Austausch von Erkenntnissen

Gruppengröße: max. 25 Personen

Ablauf:

Im ersten Teil der Übung werden bereits vorgegebene Situationen diskutiert, bevor im zweiten Teil durch die TeilnehmerInnen selbst ein Beispiel erarbeitet und als kurzes Rollenspiel inszeniert wird.

Dauer: 1 Stunde

Material: Arbeitsblätter (2-3 pro Gruppe)



1 Stunde



¹⁰ Weiterentwicklung der Methode „Praxissituationen entgeschlechtlichen“, zuletzt veröffentlicht in Könnecke/Laumann/Hechler (2015)

Durchführung:

1. Kurze Einleitung:

In der folgenden Übung geht es darum, mit Geschlechterstereotypen im Alltag umzugehen. Oft sind wir ja, wenn sie uns begegnen, nicht direkt in der Lage, mit ihnen umzugehen. Und oft ärgert man sich währenddessen und danach, dass man keine passende Antwort gefunden hat. Uns geht es darum, realistische Situationen zu besprechen und nach Antwortmöglichkeiten zu suchen.

2. 4 Kleingruppen (à 4-6 Personen) einteilen, jeweils Papier mit allen Praxisbeispielen

3. Die Kleingruppen erhalten die Aufgabe: Beginnen Sie an Ihrem Tisch mit den vorhandenen Beispielen, und diskutieren Sie die folgenden Fragen/Aufgaben

- Wo finden hier geschlechtliche Zuschreibungen statt, die Menschen in ihren Möglichkeiten einschränken?
- Finden Sie Möglichkeiten der Intervention. Wie könnte sich die Situation darauf hin entwickeln?
- Finden Sie nach der Bearbeitung der vorhandenen Beispiele ein eigenes Praxisbeispiel (eigene Erfahrung oder erfunden) und bereiten Sie ein kurzes Rollenspiel für das Plenum vor.



Tipp: Nicht zu viele Beispiele, erfahrungsgemäß werden nicht mehr als 4 Beispiele besprochen → genug Zeit für das anschließende Rollenspiel einplanen

Praxissituationen:

- Ein Mann erzählt seinen Kollegen, dass er demnächst auf Teilzeit umsteigen wird. Die Kollegen schauen ihn fassungslos an und einer fragt: „Packst du’s nicht mehr? So alt bist du doch noch gar nicht!“.
- Eine Frau trifft eine alte Schulfreundin in der Stadt und erzählt, dass sie im Sommer heiraten wird. Die Freundin antwortet: „Oh herzlichen Glückwunsch! Wie heißt denn der Glückliche?“.
- Im Bus nimmt eine offenbar transsexuelle Frau Platz. Ein Mitfahrer sagt vernehmlich: „Der sollte sich schämen, in Frauenkleidern rumzurennen.“
- Zwei Kolleginnen werden zu einem beruflichen Abendempfang eingeladen. Eine Kollegin fragt die andere: „Hast du schon ein passendes Kleid für den Abend?“.
- Die Tochter einer Bekannten hat sich zu Beginn ihres Studiums in eine Frau verliebt. Die Bekannte sagt: „Ich find’s ja nicht so schlimm, aber ich hoffe, es ist nur eine Phase. Sonst wird sie es mal schwer haben im Leben.“



Tipp: Falls keine Gruppe freiwillig beginnen möchte, einfach eine auswählen – der Rest folgt dann

4. Im Plenum Diskussion und Auswertung der eigenen Praxisbeispiele. Jede Gruppe spielt ihre Situation vor, daraufhin fragen:
 - An die Gruppe: Warum haben Sie das Beispiel gewählt? Echtes Beispiel oder erfunden? Wie fühlt man sich beim Nachspielen?
 - An das Plenum: Was ist Ihnen aufgefallen? Wie geht man mit solchen Situationen um? Besprechen von Interventionsmöglichkeiten.

Übung 4: World Café

1 Stunde

Ziele:

Konstruktiv diskutieren und gemeinsam Handlungsoptionen, Strategien und Zukunftsperspektiven erörtern;
Bereitschaft zu Mitwirkung an Veränderungsprozessen wecken

Gruppengröße: ca. 25 Personen (je nach Anzahl der TischgastgeberInnen)

Ablauf:

4 Tische mit GastgeberInnen zu folgenden Themen:

→ Positive Beispiele für kollektive/politische Interventionen und Möglichkeiten eigenen Engagements, Raum für Diskussionen unter den Gästen. Abschließend resümieren die TischgastgeberInnen die Ergebnisse für die ganze Gruppe.

TeilnehmerInnen sitzen im Raum verteilt an verschiedenen Thementischen mit 4-6 Personen. Auf den Tischen liegt ein Flipchart-Papier mit Stiften; jeder Tisch wird moderiert durch eine/n Tischgastgeber/in, der/die für die inhaltliche Verknüpfung der Erkenntnisse sorgt. Jede Gesprächsrunde an den einzelnen Tischen dauert je nach Diskussionsbedarf und Gruppengröße ca. 20 min.

Danach wird der Tisch gewechselt und damit auch die Gruppen neu gemischt, damit nicht immer dieselben Personen miteinander diskutieren. Nur der/die Tischgastgeber/in bleibt fest am Tisch. Nach 2-3 Gesprächsrunden wird das Worldcafé abgeschlossen mit einer Zusammenfassung der Erkenntnisse durch die TischgastgeberInnen im Plenum. Dort gibt es auch noch die Möglichkeit, letzte offen gebliebene Fragen anzusprechen.



Tipp: Je nach Bedarf einen sogenannten „Jokertisch“ anbieten

Dauer: 75 Minuten

Material: Flipchart-Papier, Stifte, Stellwände zur Präsentation der Ergebnisse,
Glocke zur Überleitung zur nächsten Gesprächsrunde, gegebenenfalls Info-Materialien
zu den spezifischen Themen

**Vereinbarkeit von
Familie und Beruf**



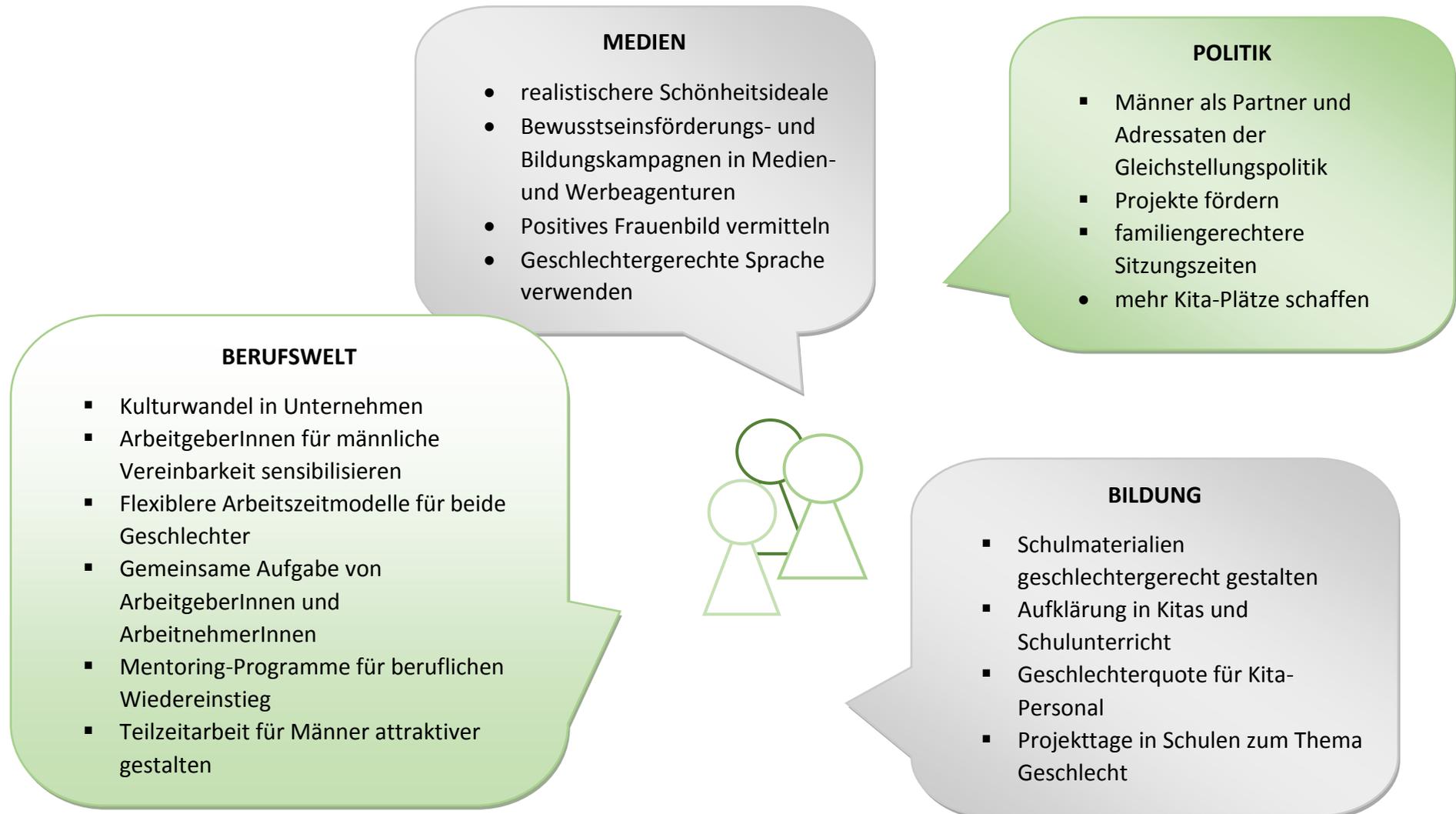
Sprache

Medien

6. Ergebnisse und Erkenntnisse

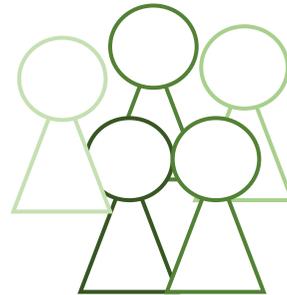
Was bleibt zu tun?

Im Folgenden werden Maßnahmen zum Abbau von Rollenstereotypen in verschiedenen Bereichen aufgelistet, die die TeilnehmerInnen der sieben Workshops in interaktiven Übungen erarbeitet haben.



PRIVAT

- Pflegearbeit aufteilen
- Aufklärung, Vorbild sein
- Vielfalt der Lebens- und Familienmodelle
- Arbeitszeiten für beide Elternteile reduzieren

**SPRACHE**

- Frauen durch Sprache sichtbar machen
- MultiplikatorInnen in Journalismus, Schulen und an Universitäten
- Täglicher, bewusster Sprachgebrauch

WIRTSCHAFT / INDUSTRIE

- Geschlechtsneutrale Produkte
- Kinderbetreuung in Unternehmen

(Zivil)-Gesellschaft

- KonsumentInnen aufklären
- Kita-Zeiten flexibler/familiengerechter gestalten
- mehr Akzeptanz für Männer in Teilzeit und Elternzeit
- Boykott von Produkten mit sexistischer Werbung



Tipp: Es wird empfohlen, eine Struktur-, Prozess- und Ergebnis-Evaluation des Seminars unter verschiedenen Gesichtspunkten durchzuführen

Evaluation

Der Erfolg des Workshop-Konzeptes wurde durch eine Evaluation der einzelnen Seminare ermittelt. Wir empfehlen, eine Struktur-, Prozess- und Ergebnisevaluation unter folgenden Gesichtspunkten durchzuführen:

- Inhalt
- Zusammensetzung der Gruppe
- Organisation
- Struktur
- Bewusstmachen bestehender Rollenbilder
- Austausch zwischen: Geschlechtern & Generationen

Hierfür eignen sich Evaluationsbögen zum Ankreuzen, die am Ende des Seminars verteilt und wieder eingesammelt werden.

Schlussfolgerungen

Es hat sich als sinnvoll erwiesen, dass für die Teilnahme an den Workshops ein geringfügiger Beitrag erhoben wird, um eventuell anfallende Kosten wie beispielsweise für Raummiete, Verpflegung, Materialien etc. abdecken zu können.

Wenn es sich realisieren lässt, ist es zudem empfehlenswert, das Seminar auf mehrere Tage auszuweiten, da häufig nach einem Tag noch weiterer Gesprächsbedarf besteht. In diesem Falle bietet sich ein *Get-together* an, das die TeilnehmerInnen nutzen können, um Erkenntnisse, die in den Übungen zum Vorschein kamen, gemeinsam in der Gruppe zu verarbeiten. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass die TeilnehmerInnen sich ein Handout wünschen, um etwas „Greifbares“ aus dem Workshop mit nach Hause zu nehmen. Wir haben dies so gehandhabt, dass wir anschließend an die ganze Gruppe ein Fotoprotokoll sowie die Powerpoint-Präsentation per E-Mail geschickt haben.

Die Maßnahme sollte möglichst frühzeitig und umfassend beworben werden, um die gewünschte TeilnehmerInnen-Zahl zu erreichen. Dafür bietet sich Werbung auf verschiedenen Ebenen und durch unterschiedliche Kommunikationskanäle an, wie etwa E-Mailverteiler, Telefonwerbung, Social-Media und Anzeigen in Print-Medien.

Die Nachfrage nach den Seminaren war stets groß, sowohl unter Frauen als auch unter Männern – wobei der Frauenanteil dennoch durchgehend dominierte. Es hat sich herausgestellt, dass die Diskussionen dann am fruchtbarsten waren, wenn in den Gruppen entweder sowohl Frauen als auch Männer oder Menschen aus unterschiedlichen Generationen vertreten waren. Besonders geschätzt wurden von Seiten der TeilnehmerInnen die Ergebnisoffenheit des Seminarkonzeptes, die Zusammensetzung aus Frauen und Männern aller Generationen sowie die interaktive, sensibilisierende Methodik. Vor dem Start der Workshops wird eine Vorlaufzeit von etwa ein bis zwei Monaten benötigt, um Räumlichkeiten zu organisieren, die Maßnahme bei den AdressatInnen bekannt zu machen und auch ihnen die Möglichkeit zu geben, sich zeitlich auf die Workshops einzustellen.

Der Workshop-Ansatz war in der Hinsicht erfolgreich gewählt, dass in den Seminaren nicht etwas Vorgegebenes vermittelt, sondern Denkprozesse in den Köpfen der TeilnehmerInnen angestoßen wurden. Dadurch ist es uns gelungen, (Selbst-) Erkenntniseffekte in den Gruppen zu bewirken, die erfahrungsgemäß nachhaltiger wirken. Dazu hatten wir uns für eine sehr interaktive Methodik entschieden, die alle TeilnehmerInnen zum Nachdenken und Mitdiskutieren anregte. Insgesamt hat sich ein sehr breites Interesse unter Menschen aus verschiedenen Bereichen und aller Altersgruppen gezeigt.

7. Weitere Informationen

Links

- Projekthomepage „Geschlechterrolle vorwärts“
www.geschlechterrollevorwaerts.de
- Deutscher Frauenring e.V.
www.d-fr.de
- Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.
www.dissens.de
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
www.bmfsfj.de
- EAF Berlin – Diversity in Leadership
[/www.eaf-berlin.de/](http://www.eaf-berlin.de/)
- Equal Pay Day
<http://www.equalpayday.de/startseite/>
- Missy Magazine
www.missy-magazine.de/
- Mein Testgelände - das Gendermagazin
www.meintestgelaende.de

- Neue Wege für Jungs - Bundesweites Netzwerk und Fachportal zur Berufswahl und Lebensplanung von Jungen
www.neue-wege-fuer-jungs.de/
- Pinkstinks
www.pinkstinks.de/
- RollenRollen – Kampagne für selbstbestimmte Geschlechterrollen
www.rollenrollen.ch
- Was verdient die Frau?
www.was-verdient-die-frau.de/

Literatur

Büttgen, Marion/ Ullrich, Jan (2015): *Einfluss des Partners auf Karriereentscheidungen*

[https://www.unihohenheim.de/pressemitteilung?&tx_ttnews\[tt_news\]=29120&cHash=2b7ab2894927a68598d2c39f3cc07fef](https://www.unihohenheim.de/pressemitteilung?&tx_ttnews[tt_news]=29120&cHash=2b7ab2894927a68598d2c39f3cc07fef)

Cyprian, Gudrun (1996): *Veränderungen der Rollenbilder von Mann und Frau im Kontext von Partnerschaft, Ehe und Familie*

Dissens e.V. / Debus, Katharina / Könnecke, Bernard / Schwerma, Klaus / Stuve, Olaf (Hrsg., 2012):

Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungenarbeit, Geschlecht und Bildung

Eckes, Thomas (2008): *Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen*

Fine, Cordelia (2012): *Die Geschlechterlüge: Die Macht der Vorurteile über Frau und Mann*

Gaschke, Susanne (2011): *Die verkaufte Kindheit: Wie Kinderwünsche vermarktet werden und was Eltern dagegen tun können*

Gille, Martina (2000): *Werte, Rollenbilder und soziale Orientierung*

Herpers, Martine (2013): *Erfolgsfaktor Gender Diversity*

Köllner, Tobias/ Stahn, Gudrun (2012): *Rollenstereotype überwinden – Strategien zur Förderung von Frauen in MINT-Berufen*

www.gender-management.de

Könnecke, Bernard / Laumann, Vivien / Hechler, Andreas (2015): *Methode: Praxissituationen entgeschlechtlichen.*
In: Hechler, Andreas / Stuve, Olaf (Hrsg.): *Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts*

Moran, Caitlin (2012): *How to be a woman: Wie ich lernte, eine Frau zu sein*

Orenstein, Peggy (2012): *Cinderella Ate My Daughter*

Röhr-Sendlmeier, Una M./ Schäfer, Barbara/ Vonderbank, Christina (2009): *Kindliche Rollenvorstellungen vom Erwachsensein im Kontext gewandelter Geschlechtsstereotype*

Scherring, Almut/ Verlan, Sascha (2014): *Die Rosa-Hellblau-Falle Für eine Kindheit ohne Rollenklischees*

Valtin, Renate/ Sasse, Ada (2011): *Ich bin gerne ein Mädchen – Ich bin gerne ein Junge*, in: *Deutsch differenziert*, Heft 1/2011: *Typisch Mädchen? Typisch Junge?* Braunschweig, S. 14-16

www.deutsch-differenziert.de

Vinke, Beate (2008): *Wie geht Geschlechterdialog?*

http://www.gesunde-maenner.ch/data/data_206.pdf

Violi, Enrico (2001): *Wie neu sind die «neuen Männer»? Das starke Geschlecht im Spannungsfeld zwischen Fortschritt und Tradition*

<http://www.nzz.ch/article79R2J-1.487405>

Walter, Natascha (2011): *Living Dolls: Warum junge Frauen heute lieber schön als schlau sein wollen*

Wippermann, Carsten/ Calmbach, Marc/ Wippermann, Katja (2009): *Männer: Rolle vorwärts, Rolle rückwärts. Identitäten und Verhalten von traditionellen, modernen und postmodernen Männern*

Zentrum Frau in Beruf und Technik (2006): *Gender & Design Leitfragen*

http://www.zfbt.de/veroeffentlichungen/dokumente/gender_design_2.81%20Leitfragen%20final.pdf

Impressum

Herausgeber:

© Deutscher Frauenring e.V.
Bundesgeschäftsstelle
Brandenburgische Str. 22, 10707 Berlin

Projektleitung:

Stefanie Barthel, M.A. Political and Social Science
Liselotte van den Anker, LL.M. Strafrecht, LL.M. Human Rights and Humanitarian Law

Kooperationspartner:

Dissens – Institut für Bildung und Forschung e.V.
Dr. Marc Gärtner
Bernard Könnecke

AutorInnen:

Stefanie Barthel, Liselotte van den Anker
Dr. Marc Gärtner

Gefördert vom:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Deutscher Frauenring e.V.



dissens
Institut für Bildung
und Forschung