

Geschlechtergerechte Bildung – wie geht das?

Impulse für Frauen und Männer, die Bildungsveranstaltungen planen und durchführen



Bildungsarbeit kann dazu beitragen, Geschlechterdifferenzen sensibel wahrzunehmen und nach dem Sinn ihrer Konstruktion zu fragen.

Bildungsarbeit kann aber auch noch mehr: Sie kann Frauen und Männer dabei unterstützen, diese Differenzen nicht nur wahrzunehmen, sondern auch einengende Entgegensetzungen zu überwinden.

Ein Hilfsmittel bei der Gestaltung einer geschlechtergerechten Bildungsarbeit können so genannte Checklisten sein. Das Ziel derartiger Checklisten ist es, die Geschlechterperspektive in den Gesamtzusammenhang der Gestaltung von Bildungsprozessen und Bildungsangeboten aufzunehmen. In diesem Sinne wäre geschlechterorientierte und –reflektierte Bildungsarbeit eine Querschnittsaufgabe, die sich grundsätzlich auf alle Veranstaltungen der Erwachsenenbildung bezieht. Intendiert ist, dass in Bildungsplanung, Durchführung und Auswertung stärker als bisher geschlechterbezogene Gesichtspunkte eingehen.

Hier eine kleine Auswahl von Checklisten, die speziell für die Bildungsarbeit konzipiert wurden:

- Die katholische Erwachsenenbildung Rheinland-Pfalz hat zum Thema Geschlechtergerechtigkeit eine sehr umfangreiche Arbeitshilfe herausgegeben mit dem Titel „Geschlechter bilden“. Diese Arbeitshilfe enthält unter anderem in ihrer Materialsammlung eine Checkliste der Arbeitsgemeinschaft katholisch-sozialer Bildungswerke in der Bundesrepublik Deutschland.
<http://www.geschlechter-bilden.de>

- Der Bundesarbeitskreis „Arbeit und Leben“, eine Einrichtung der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung in Trägerschaft des Deutschen Gewerkschaftsbunds und der Volkshochschulen, hat „Empfehlungen zur geschlechtergerechten Bildungsarbeit“ entwickelt und in Form eines Flyers veröffentlicht.
<http://www.arbeitundleben.de/download/empfehlungen.pdf>
- Speziell für die Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Bildungsarbeit für Kinder und Jugendliche hat das Institut für sozial-ökologische Forschung (ISOE) eine Checkliste zur geschlechtergerechten Bildung zusammengestellt.
http://www.isoe.de/ftp/nrwgender/Konzept_Eckp_Bildung.pdf
- Ein Leitfaden zur gendersensiblen Durchführung von Veranstaltungen und Workshops wurde in Österreich vom Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie herausgegeben.
<http://www.bmvit.gv.at/innovation/humanressourcen/downloadhuman/leitfadenveranstaltungen.pdf>
- Für die Institution „Sozialpädagogische Fortbildung Jagdschloss Glienicke“ hat Gerrit Kaschuba eine Handreichung mit dem Titel „Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung“ erstellt, die eine ausführliche Checkliste zur geschlechtergerechten Didaktik enthält.
http://www.berlin.de/imperia/md/content/senatsverwaltungen/senwaf/gm/geschl_did_fort_weit.pdf

Diese Checklisten sollen Anregungen geben, ermutigen auszuprobieren und zu reflektieren. Es geht nicht um ein reines Abhaken von Fragen. Der Blick muss auf die Vielfalt von Lebensbezügen und Lebensformen und die Unabgeschlossenheit von Identitätsentwürfen gerichtet sein. Statt vorschnell Frauen und Männer auf Geschlechterstereotype festzulegen, sind Spielräume zur Neuaushandlung von Geschlechterverhältnissen zu eröffnen. Grundsätzlich sind die Planerinnen und Planer dazu aufgerufen, auch die eigenen Geschlechterkonstruktionen vor dem Hintergrund persönlicher Erfahrungen und Kenntnisse kritisch zu reflektieren. Das gilt auch für Bilder von unterschiedlichen Milieus oder ethnischen Zugehörigkeiten. Dieser kritische Selbstreflexionsprozess bezieht sich auf alle Phasen der Veranstaltung (Planung, Durchführung und Evaluation).

Nachfolgend will ich nun der Frage nachgehen, welche Anforderungen und Ansprüche sich konkret für eine geschlechtergerechte Konzeption von Bildungsveranstaltungen ergeben. Ich will mich dabei auf die drei zentralen Dimensionen konzentrieren: Thema bzw. Inhalt, Teilnehmende und Methodik.

Thema, Inhalt

Die Themen der Erwachsenenbildung sind gewiss in unterschiedlichem Maße dafür geeignet, geschlechterpolitische Aspekte zu transportieren. Dennoch sollten Planerinnen und Planer von Veranstaltungen im Blick haben, dass das Geschlechterthema gewissermaßen eine Querschnittsfunktion hat.

Die Herausforderung besteht darin, Geschlecht zu thematisieren, ohne dass es aufgesetzt wirkt und ohne erneut festzuschreiben, was unter „männlich“ und „weiblich“ zu verstehen ist. Es geht darum, die Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit zu benennen und Geschlechterunterscheidungen zu rekonstruieren, bzw. zu dekonstruieren. Hilfreich erscheint es mir, als Planerin oder Planer insbesondere folgende Aspekte zu berücksichtigen:

- *Den analytischen und kritischen Gehalt des Begriffs Gender im Blick behalten*
Vielfältig sind inzwischen die Erkenntnisse aus der Frauen- und Männerforschung und den Geschlechterstudien. Hier gilt es, den aktuellen Wissenschaftsdiskurs zu verfolgen und dabei auch angrenzende Disziplinen, wie etwa die Ungleichheits- oder die Migrationsforschung, zu berücksichtigen und die Erkenntnisse in das Arbeitsgebiet der Erwachsenenbildung zu transformieren.
- *Orientierung an biografischen und lebensweltlichen Dimensionen der Teilnehmenden*
Werden die Seminarinhalte auf die vielfältigen Lebenswelten und Biografien von Frauen und Mädchen, bzw. Männern und Jungen bezogen? Werden außer der Kategorie Geschlecht beispielsweise auch Kategorien wie soziale Herkunft oder die Generation berücksichtigt? Ist es gesichert, dass auch die Themen der Teilnehmenden genügend Raum haben? Wird die Thematisierung der vielfältigen Lebensentwürfe und Männlichkeits- bzw. Weiblichkeitsentwürfe ermöglicht?

Teilnehmende

Sinnvoll ist es, zwischen den Begriffen „Zielgruppe“ und „Teilnehmende“ zu unterscheiden. Zielgruppe ist eine Planungskategorie mit soziodemografischen Merkmalen, während Teilnehmerinnen und Teilnehmer die konkreten Personen meint, die einen Bildungsprozess mitmachen und die tatsächlich anwesend sind.

In der Phase der Planung einer Veranstaltung steht die Frage nach den Zugängen zu Zielgruppen im Zentrum. Wie werden Frauen und Männer unterschiedlicher Herkunft und Generationenzugehörigkeit angesprochen? Ist es möglicherweise sinnvoll, die Zielgruppe durch Kooperationen mit anderen Institutionen und Gruppen zu erweitern?

Bei der Dimension Teilnehmende erscheinen mir folgende Fragen relevant:

- *Analyse der Teilnehmenden im Vorfeld der Veranstaltung*
Veranstalterinnen und Veranstalter nehmen die tatsächliche Zusammensetzung der Lerngruppe in den Blick. Wie sieht die Zusammensetzung nach Schicht bzw. Milieu, Generation, Geschlecht, Ethnizität, Religionszugehörigkeit etc. aus? Was bringen die Teilnehmerinnen und Teilnehmer möglicherweise an

Lebenserfahrung mit? Über welches Wissen bezüglich der Geschlechterfrage verfügen sie vielleicht?

- *Beziehungen in der Gruppe*
Während der Durchführung der Veranstaltung rücken insbesondere die Beziehungen in der Lerngruppe in den Blick. Wie sehen die Rollenverteilungen aus? Wo muss gegebenenfalls gegengesteuert werden, damit sich nicht geschlechtsspezifische Muster einschleichen?
- *Interessen und Bedürfnisse der Gruppe*
Werden die gegebenenfalls unterschiedlichen Sichtweisen und Betroffenheiten der männlichen und weiblichen Teilnehmenden berücksichtigt? Werden Interessen und Bedürfnisse in den Ablauf der der Veranstaltung aufgenommen?
Hier besteht ein enger Zusammenhang zu den unter der Dimension „Themen und Inhalte“ formulierten Aspekten hinsichtlich der Orientierung an biografischen und lebensweltlichen Bezügen.

Methodik

Zwar gibt es keine spezielle Methode, die per se als geschlechtergerecht zu bezeichnen wäre. Dennoch sollten die für eine Veranstaltung gewählten Methoden, die in unserer Gesellschaft vorherrschenden Geschlechterkonstruktionen berücksichtigen, geschlechterbezogene Wahrnehmungs-, Deutungs- und Verhaltensmuster der Teilnehmerinnen und Teilnehmer im Blick haben und ebenso geschlechterhierarchische Strukturen und Dominanzen in Veranstaltungen aufbrechen. Wenngleich es also nicht den geschlechtergerechten methodischen Ansatz gibt, so gibt es gleichwohl einige methodische Prämissen, die Vielfalt und eine konstruktive Auseinandersetzung mit der Geschlechterrolle zulassen und fördern.

- *Ein ganzheitliches Methodenverständnis*
Das bedeutet z.B. nicht nur kognitiv, sondern auch körperbezogen zu arbeiten und unterschiedliche Sinne, Erfahrungen, Orientierungen der Teilnehmenden anzusprechen.
- *Wechsel zwischen dem Arbeiten in geschlechtshomogenen und –heterogenen Gruppen und dem Plenum*
- *Eine geschlechtergerechte Sprache*
Die Verantwortlichen der Veranstaltung (Organisation, Moderation etc.) benutzen eine Sprache, die Frauen und Männer gleichermaßen sichtbar macht. Sie vermeiden die Benutzung von sprachlichen Geschlechtsstereotypen. Das Gleiche gilt auch für das Benutzen von bildlichen Darstellungen, die Frauen und Männer auf bestimmte Klischees reduzieren.
- *die bewusste Irritation*
Der Fachbegriff für eine solche Strategie ist „Undoing Gender“ oder auch „Degendering“. Diese Strategien zielen darauf ab, die Bindungen und

Verstrickungen der bipolaren Geschlechterordnung zu lösen und die straffe Schnürung des Genderkorsetts zu lockern. Eine Methode ist beispielsweise die dosierte Irritation in Bildungsprozessen.

Auch unser Themenheft "Vertraut den neuen Wegen" versucht, diesen Aspekt der bewussten Irritation als gestalterisches Mittel aufzunehmen, indem es Bilder und Statements wiedergibt, die quer liegen zu den bekannten Geschlechtsstereotypen und die die Geschlechtergrenzen verwischen.

- *Eine gute methodische Mischung*
Letztlich stehen Planerinnen und Planer von Bildungsveranstaltungen immer wieder vor der Frage, wie eine geschlechtersensible Mischung von Geschlecht konstruierenden und dekonstruierenden Methoden aussehen kann. Wie viel Selbstreflexion und Selbstdistanzierung der Teilnehmenden ist erforderlich? Wie viel ist möglich, ohne bestimmte Gruppen von Lernprozessen aufgrund von Überforderung auszuschließen? Hier gilt es immer aufs Neue mit Sensibilität und Augenmaß den angemessenen Weg zu finden.

Eine ausführliche Fassung sowie weitere Beiträge zum Thema „Geschlechterfrage in Bildungsarbeit und Theologie“ finden Sie im Themenheft:

[Vertraut den neuen Wegen – Impulse für eine geschlechtersensible Bildungsarbeit](#)

herausgegeben vom Zentrum Bildung der EKHN, Fachbereich Erwachsenenbildung und Familienbildung, Darmstadt April 2009

Christiane Wessels
Referentin für Frauenbildungsarbeit
Zentrum Bildung
Fachbereich Erwachsenenbildung und Familienbildung
Erbacher Str. 17
64287 Darmstadt
Tel.: 06151-6690-187
Fax: 06151-6690-189
Mail: christiane.wessels.zb@ekhn-net.de
Internet: www.zentrumbildung-ekhn.de