

# **Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in der Bildungsarbeit mit älteren Menschen**

Dorothea Sauer M.Ed., Dr.in Elisabeth Hechl

## **Impressum**

### **Medieninhaber und Herausgeber:**

Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK)  
Stubenring 1, 1010 Wien

### **Verlags- und Herstellungsort:** Wien

**Autorinnen:** Dorothea Sauer M.Ed., Dr.in Elisabeth Hechl

**Druck:** BMSGPK

Wien, 3. überarbeitete Auflage, 2022

### **Alle Rechte vorbehalten:**

Jede kommerzielle Verwertung (auch auszugsweise) ist ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig. Dies gilt insbesondere für jede Art der Vervielfältigung, der Übersetzung, der Mikroverfilmung, der Wiedergabe in Fernsehen und Hörfunk, sowie für die Verbreitung und Einspeicherung in elektronische Medien wie z. B. Internet oder CD-Rom.

Im Falle von Zitierungen (im Zuge von wissenschaftlichen Arbeiten) ist als Quellenangabe anzugeben: Bundesministerium für Soziales, Gesundheit, Pflege und Konsumentenschutz (BMSGPK) (Hg.); Titel der jeweiligen Publikation, Erscheinungsjahr.

## **Inhalt**

<b>1 Einleitung.....</b>	<b>4</b>
<b>2 Gesetzliche und strategische Grundlagen.....</b>	<b>5</b>
<b>3 Gender Mainstreaming – Strategie .....</b>	<b>8</b>
<b>4 Gender Mainstreaming – Umsetzung in Bildungsangeboten.....</b>	<b>10</b>
<b>5 Geschlechtersensible Gestaltung von Bildungsangeboten .....</b>	<b>16</b>
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>21</b>

# 1 Einleitung

Unterschiede in Bildung, Einkommen, Gesundheit und gesellschaftlichen Zuschreibungen wirken sich auf Möglichkeiten der Teilhabe von Frauen und Männern an der (Wissens-) Gesellschaft aus. Bei Angeboten und Aktivitäten für ältere Menschen gilt es, diese Unterschiede zu beachten, indem

- bei der Entwicklung der Angebote relevante Unterschiede zwischen älteren Frauen und Männern (z.B. Einkommen, Mobilität, Gesundheit) berücksichtigt sind und damit eine Teilhabe aufgrund einer bestehenden Ungleichstellung nicht verhindert wird
- alle Angebote und Aktivitäten dazu beitragen, die Vielfalt der Lebenssituationen älterer Menschen zu zeigen und der Fortschreibung und Verfestigung von Geschlechterstereotypen und Klischees entgegenwirken.

Der vorliegende Leitfaden soll bei der Umsetzung der Gleichstellungsstrategie in Bildungsangeboten unterstützen. Er richtet sich an jene Personen, die Konzepte für die Bildungsarbeit mit älteren Menschen erarbeiten oder als Trainerinnen und Trainer für die Umsetzung von Bildungsangeboten verantwortlich sind.

Der Leitfaden soll dazu beitragen, Bildungsangebote für ältere Menschen so zu gestalten, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu und Nutzen von Bildungsangeboten haben.

## 2 Gesetzliche und strategische Grundlagen

Die Verpflichtung zur aktiven Politik zur Gleichstellung von Frauen und Männern basiert auf einem internationalen und nationalen Prozess, der in Vereinbarungen und gesetzlichen Vorgaben seinen Niederschlag findet.

- Auf nationaler Ebene hat Österreich die 1979 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossene **UNO-Konvention** zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen im Jahr 1982 ratifiziert.
- **Weltaltenplan 2002** (Artikel 8): „Die Zahl der älteren Frauen übersteigt die der älteren Männer, und zwar mehr noch mit zunehmendem Alter. Die Situation älterer Frauen muss bei den zu ergreifenden politischen Maßnahmen überall in der Welt Priorität haben. Die Erkenntnis, dass das Altern unterschiedliche Auswirkungen auf Frauen und Männer hat, ist eine Voraussetzung für die Gewährleistung der vollen Gleichstellung von Frauen und Männern und für die Entwicklung wirksamer und effizienter Maßnahmen zur Erreichung dieses Ziels. Es ist daher von entscheidender Bedeutung, dass die Einbeziehung einer Geschlechterperspektive in alle Politiken, Programme und Rechtsvorschriften sichergestellt wird.“ (Vereinte Nationen 2002, S. 8)
- Österreich ist als EU-Mitgliedsstaat zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern verpflichtet. Im Art. 3 des **Amsterdamer Vertrages** heißt es: „Bei allen in diesem Artikel genannten Tätigkeiten wirkt die Gemeinschaft darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“
- In der **Österreichischen Bundesverfassung** sind die Verpflichtung zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern und das Diskriminierungsverbot festgeschrieben (Art. 7 Abs. 1 und 2 B-VG).
- Gender Mainstreaming wurde auf Bundesebene durch die **Ministerratsbeschlüsse** vom 11. Juli 2000, vom 3. April 2002 und vom 9. März 2004 institutionell verankert.

- **Novelle des Bundes- Verfassungsgesetzes 2008**, mit dem das Bundes-Verfassungsgesetz und das Bundeshaushaltsgesetz geändert wurden: Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben haben. Weiters wurde die Verpflichtung des Bundes verankert, bei seiner Haushaltsführung die Grundsätze der Wirkungsorientierung insbesondere auch unter Berücksichtigung des Ziels der tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern zu beachten.

### **Bundesplan für Seniorinnen und Senioren**

„Generell muss festgehalten werden, dass der Beitrag der Frauen zur gesellschaftlichen Gestaltung weniger sichtbar ist und auch gegenüber jener der Männer oft minder bewertet wird. Es ist dies ein Grundwiderspruch, den auszugleichen oder gar aufzulösen, zu den vordringlichen politischen Aufgaben gehört.“ (Sozialministerium 2015, S. 19)

Zu Alter- und Genderfragen wurden im Bundesplan folgende Ziele formuliert:

- Abschaffung bestehender Benachteiligungen in allen Lebensbereichen, insbesondere im Bereich der Armutsgefährdung
  - Schaffung von adäquaten Mitspracherechten für ältere Frauen in allen politischen und gesellschaftlichen Bereichen entsprechend ihrem Anteil an der Bevölkerung
  - Einbindung von älteren Frauen in politische Prozesse der Entscheidungsfindung auf nationaler, regionaler und lokaler Ebene (vgl. Sozialministerium 2015, S. 18f.).
- In der **Strategie zum lebensbegleitenden Lernen in Österreich LLL:2020** (Aktionslinie 9: Bereicherung der Lebensqualität durch Bildung in der nachberuflichen Lebensphase) ist „Gender und Diversity“ eines von vier Grundprinzipien und wird wie folgt definiert: „Die Gleichstellung von Frauen und Männern in Bildung und Ausbildung, Arbeit und Karriereverlauf sowie in der Familienarbeit ist ein wichtiges Ziel der LLL-Strategie. [...] Sämtliche Aktionslinien zielen darauf ab, dieses gesellschaftliche Potenzial sichtbar zu machen. Dabei spielen Geschlecht, Alter, physische und psychische Fähigkeiten, Ethnie/Herkunft, soziale Schicht, Betreuungspflichten, Zugang zu Bildungsangeboten, Ausbildung, Berufserfahrung,

Arbeitsinhalt/-umfeld und Netzwerke als übergreifende Aspekte bzw. Kriterien eine Rolle. Gender bleibt im Rahmen von Diversity prioritäres Kriterium.“ (Republik Österreich 2011, S. 10)

- Über die Verpflichtung zur aktiven Gleichstellung im Kontext von öffentlichen Förderungen sagt das **Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich** vom 22. August 2014, 208. Verordnung: **Allgemeine Rahmenrichtlinien für die Gewährung von Förderungen aus Bundesmitteln** (ARR 2014), folgendes aus: § 11 (2): „Die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist bei der Gewährung, Durchführung und Evaluierung von Förderungen zu berücksichtigen.“

# 3 Gender Mainstreaming – Strategie

**Gender Mainstreaming** ist der strategische Ansatz, die Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Handlungsfeldern und auf allen Ebenen zu verfolgen.

## **Definition: Gender Mainstreaming**

Mit Gender Mainstreaming wird die Auswirkung von Gender-Zuschreibungen auf Chancen und Möglichkeiten von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft bei allen Entscheidungen und Vorhaben integriert betrachtet. Dabei geht es darum, Strukturen und Prozesse zu überprüfen und dahingehend zu verändern, dass Frauen und Männer aufgrund von Geschlechterzuschreibungen weder bevorzugt noch benachteiligt werden.

Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteure und Akteurinnen den Blickwinkel der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Ebenen einnehmen (Europarat 1998).

Gender Mainstreaming bedeutet, dass alle Vorhaben aus der Perspektive der Gleichstellung von Frauen und Männern betrachtet werden und so in Richtung der Verwirklichung der tatsächlichen Gleichstellung wirken können.



**Gleichstellung** von Frauen und Männern ist die auf gleichen Rechten und gleichen Ressourcen basierende Partizipation beider Geschlechter in allen Bereichen der Gesellschaft.

**Definition: Gleichstellung (Territorialer Beschäftigungspakt Österreich, TEP)**

Gleichstellung ist erreicht, wenn alle Strukturen und Entscheidungsprozesse so gestaltet sind, dass Frauen und Männer aufgrund ihrer Geschlechterrollen in Bezug auf die individuelle Lebensgestaltung und die Verteilung von Macht, Ressourcen und Arbeit weder bevorzugt noch benachteiligt sind.

**Gender** bezeichnet im Gegensatz zum „biologischen“ (engl. „sex“) das „soziale“ Geschlecht bzw. die „Geschlechtsidentität“ (engl. „gender“). Mit Gender ist das „sozial konstruierte Geschlecht“ gemeint, also Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Der Begriff Gender verdeutlicht, dass Geschlechterrollen von der Gesellschaft zugewiesen werden bzw. erlernt sind und sich somit auch verändern können.

**Definition: Gender**

Der Begriff Gender bedeutet einerseits ökonomische, soziale, kulturelle Zuschreibungen (Konstrukte) in Bezug auf geschlechtsspezifische Rollen, Rechte und Pflichten. Andererseits meint er, dass (soziale) Geschlechterdifferenzen nicht angeboren, sondern im historischen Wandel konstruiert und daher veränderbar sind. Ziel ist, soziale Geschlechterdifferenzen kritisch zu reflektieren und Veränderungen zugunsten von Gleichstellung zu fördern.

**Gleichstellung** ist das politische Ziel. **Gender Mainstreaming** ist die Strategie (die Vorgehensweise) zur Zielerreichung und **Frauen-/Männerförderung** ist eine Möglichkeit, bestehende Ungleichstellungen auszugleichen.

# 4 Gender Mainstreaming – Umsetzung in Bildungsangeboten

Die Umsetzung von Gender Mainstreaming ist ein systematisches Vorgehen und lässt sich daher gut in die Entwicklung von Projekten und Bildungsangeboten einpassen. Das 4-Schritte-Modell<sup>1</sup> ist eine Methode, die sich in alle Planungslogiken in öffentlichen und öffentlichkeitsnahen Bereichen integrieren lässt.

## 4x4 des Gender Mainstreaming in Bildungsangeboten für ältere Menschen

### 1. Schritt: Analyse

- Beschreibung des IST-Zustandes
- Beschreibung der Anspruchsgruppe/Zielgruppe
- 4-R-Methode: Instrument zur Überprüfung des IST-Zustandes und zukünftiger Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung

### 2. Schritt: Definition Gleichstellungsziel

- Was soll in Richtung Gleichstellung erreicht werden

### 3. Schritt: Entwicklung von Maßnahmen

- Ausformulierte Möglichkeiten zur Erreichung der Gleichstellungstrategie

### 4. Schritt: Evaluierung

- Bewertung und Überprüfung der Zielerreichung

---

<sup>1</sup> In Anlehnung an die 4-GeM-Schritte der GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF in Bergmann/Pimminger 2004.

Ausgangspunkt im **1. Schritt: Analyse** stellt das generelle Ziel des Bildungsangebotes dar. Hier ist zu definieren, was mit dem Bildungsangebot (für wen) generell erreicht werden soll und wer die Ziel- und Anspruchsgruppen sind.

Die zentrale Fragestellung dieses Schrittes lautet: „Wie sieht der Ist-Zustand bezüglich Gleichstellung von Frauen und Männern im entsprechenden Handlungsfeld/Vorhabensbereich aus?“ Voraussetzungen dafür sind das Wissen um relevante gesetzliche Grundlagen und Rahmenbedingungen sowie die genaue Kenntnis über den IST-Zustand und ein daraus erkennbarer Handlungsbedarf.

#### **4-R-Methode**

Die 4-R-Methode<sup>2</sup> eignet sich als Instrument zur Überprüfung des IST-Zustandes sowie dazu, künftige Maßnahmen im Hinblick auf Gleichstellung zu überprüfen. Sie teilt Fragen für die Analyse in vier Kategorien:

1. Fragen zur **Repräsentation** von Frauen und Männern:

- Wie setzt sich die Zielgruppe zusammen? (Frauenanteil/Männeranteil)
- Wie viele Frauen und wie viele Männer wirken im betreffenden Bereich bzw. am geplanten Vorhaben mit, in welcher Position?

2. Fragen zu den zur Verfügung stehenden **Ressourcen**, die relevant dafür sind, dass für Frauen und Männer gleichermaßen eine Teilhabe möglich ist (z.B. Zeit, Geld, Raum, Bildung, Fachwissen, Macht, Information, Gesundheit, Mobilität...), wie zum Beispiel:

- Über welche Ressourcen verfügen die Frauen, über welche die Männer der Zielgruppe?
- Wenn eine ungleiche Verteilung festgestellt wird: Welche Auswirkungen hat das Projekt/das Angebot darauf?

3. Fragen zu den **Realitäten**, die der betreffenden geschlechtsspezifischen Verteilung zu Grunde liegen (wie soziale Rahmenbedingungen, unterschiedliche

---

<sup>2</sup> Die ursprünglich 3-R-umfassende Methode wurde von der Swedish Association of Local Authorities entwickelt.

Anliegen, geschlechtsspezifische Werte und Normen als Ursache ungleicher Verteilung), wie zum Beispiel:

- Welche (geschlechtsspezifischen) Werte und Normen sind im betreffenden Bereich wirksam?
- Welche spezifischen Bedürfnisse haben Männer und Frauen aufgrund ihrer sozialen Rollen?
- Welche spezifischen Hindernisse oder Benachteiligungen treffen Männer und Frauen aufgrund ihrer sozialen Rollen?

4. Fragen nach dem **rechtlichen** Hintergrund bezüglich Gesetze, Weisungen und dergleichen:

- Haben die gleichen Rechte unterschiedliche Auswirkungen auf Männer und Frauen?
- Haben Männer und Frauen die gleichen Rechte? (z.B. unterschiedliche Pensionsantrittsalter, etc.)
- Beziehen vorhandene Regelungen und rechtliche Grundlagen geschlechtsspezifische Realitäten ein?

*Wichtig ist, dass die vier Bereiche stets in ihrem Zusammenhang betrachtet werden!*

Bezugspunkt im **2. Schritt: Definition Gleichstellungsziel** stellt der zukünftig gewünschte Zustand dar. Im ersten Schritt wurden die im Vorhabensbereich relevanten Unterschiede festgestellt. Im zweiten Schritt – Gleichstellungsziel – wird im Vorhaben auf diese Unterschiede reagiert.

Leitende Fragestellungen sind hier zum Beispiel: Welche der in der Analyse festgestellten Unterschiede sollen/können im Rahmen des Projektes/Angebotes ausgeglichen werden? Was soll in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern mit dem Projekt/Angebot erreicht werden? Gibt es übergeordnete Gleichstellungsziele (z.B. von Fördergeber/innen)?

### Beispiele für Gleichstellungsziele in Bildungsangeboten

Wird in der Analyse zum Beispiel festgestellt, dass Frauen/Männer unterschiedlichen Zugang zu Information haben, könnte das Gleichstellungsziel lauten: „Es ist gewährleistet, dass Frauen und Männer gleichermaßen Zugang zu Information über das Angebot haben.“

Wird in der Analyse zum Beispiel festgestellt, dass Frauen/Männer über unterschiedlich viel Geld verfügen und eine Teilhabe deshalb in Frage gestellt ist, könnte das Gleichstellungsziel lauten: „Die Preisgestaltung des Angebotes berücksichtigt Einkommensverhältnisse in der Zielgruppe.“

Wird in der Analyse zum Beispiel festgestellt, dass Männer aufgrund sozialisationsbedingter Vorurteile an einem Weiterbildungsangebot zu Gesundheitsthemen nicht teilnehmen, könnte das Gleichstellungsziel lauten: „Das Bildungsangebot ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und berücksichtigt geschlechtsspezifische Zugänge zu Gesundheit.“

Wird in der Analyse zum Beispiel festgestellt, dass Frauen aufgrund sozialisationsbedingter Vorurteile an Weiterbildungsangeboten im technischen Bereich nicht teilnehmen, könnte das Gleichstellungsziel lauten: „Das Bildungsangebot ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und baut Geschlechterstereotype im Zugang zu Technik ab.“

Bezugsrahmen für den **3. Schritt: Entwicklung von Maßnahmen** stellt das Ziel der Erreichung von Gleichstellung dar. Zur Erreichung der definierten Gleichstellungsziele bestehen meist verschiedene Handlungsmöglichkeiten.

Dafür sind beispielsweise folgende Fragestellungen hilfreich: Wie wirken die geplanten Maßnahmen/Aktivitäten auf das formulierte Gleichstellungsziel? Welche Maßnahmen/Aktivitäten sind zu setzen, damit das Gleichstellungsziel erreicht werden kann? Auf Basis der Analyseergebnisse werden dann verschiedene Lösungsansätze formuliert.

Die Entwicklung und Umsetzung der Maßnahmen erfordert Gender Expertise. Das bedeutet Wissen über 1. Daten und Fakten (Interpretation von geschlechtsspezifischen Statistiken, Studienergebnisse), 2. geschlechtersensible Gestaltung von Information, 3. geschlechtergerechte Bildungssettings, 4. geschlechtergerechte Beratung und Gruppenleitung und 5. gendersensible Methodik und Didaktik zu haben. Ohne dieses Know-how können unbeabsichtigt Geschlechterstereotype noch verstärkt werden!

### **Beispiele für Maßnahmen zur Zielerreichung**

**Ziel:** „Frauen und Männer haben gleichermaßen Zugang zu Information über das Angebot.“

Mögliche Maßnahmen: Je nach Analyseergebnis könnte zum Beispiel überlegt werden, die Information über Organisationen/Multiplikator/innen zu streuen, damit Frauen und Männer gleichermaßen erreicht werden, spezifische Informationsunterlagen aufzubereiten, die Frauen oder Männer ganz gezielt ansprechen, Beispiele die Frauen und Männer gleichermaßen ansprechen in die Information einzubauen.

**Ziel:** „Die Preisgestaltung berücksichtigt die Einkommensverhältnisse in der Zielgruppe.“

Mögliche Maßnahme: Je nach Analyseergebnisse und wirtschaftlicher Realisierbarkeit könnten einkommensabhängige Kursbeiträge eingeführt werden. (Auch wenn sich die Statistik im jeweiligen Vorhaben bestätigt, dass Frauen über weniger Einkommen verfügen als Männer, würde es dem Gleichheitsgrundsatz widersprechen, dass Männer höhere Kursbeiträge zahlen als Frauen. Die Statistik muss sich nicht an jedem Individuum bestätigen – deshalb individuell einkommensabhängig).

**Ziel:** „Das Bildungsangebot ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv und berücksichtigt geschlechtsspezifische Zugänge zu Gesundheit.“

Mögliche Maßnahmen: im Bereich der Information (Männer ganz explizit ansprechen; Information gezielt über Organisationen streuen, in denen Männer organisiert sind), im Bereich der Umsetzung (Orte auswählen, die geschlechtsneutral besetzt sind; ein Angebot ausschließlich für Männer;

Themenauswahl, die Frauen und Männer gleichermaßen abholt;  
geschlechtshomogene Kleingruppen bilden; Methoden anwenden, die auf  
unterschiedliche Nähe-Distanz-Bedürfnisse Rücksicht nehmen...)

**Ziel:** „Das Bildungsangebot ist für Frauen und Männer gleichermaßen attraktiv  
und baut Geschlechterstereotype im Zugang zu Technik ab.“

Mögliche Maßnahmen: Technik entmystifizieren (in der Beschreibung des  
Bildungsangebotes ebenso wie im Training, in der Sprache); auf Informationswege  
achten, Frauen explizit ansprechen; Beispiele an den Lebenswelten der  
Teilnehmerinnen und der Teilnehmer andocken; eventuell geschlechterhomogene  
Gruppen bilden; keine Stereotypen verwenden wie beispielsweise: „das wird jetzt  
ganz besonders die Frauen/die Männer interessieren“

Im **4. Schritt: Evaluierung** erfolgt die Bewertung und Überprüfung der Zielerreichung und  
der „Wirkung“ der Maßnahme. Dazu werden Faktoren, die den Erfolg bzw. den Misserfolg  
bestimmt haben, identifiziert. Aus den Erkenntnissen der Evaluierung werden  
Schlussfolgerungen für weitere (neue) Projekte abgeleitet.

Fragestellungen für die Planung der Evaluierung können zum Beispiel sein: Haben wir  
festgelegt, wie die Erreichung des Gleichstellungszieles gemessen werden kann? Haben  
wir festgelegt, dass die Erreichung der Gleichstellungsziele in das Controlling integriert ist?  
Haben wir festgelegt, wie im Berichtswesen und in der Evaluierung die Erreichung der  
Gleichstellungsziele integriert ist?

# 5 Geschlechtersensible Gestaltung von Bildungsangeboten

Bei der geschlechtersensiblen Gestaltung von Bildungsangeboten geht es um die Veränderung von Strukturen, von Abläufen und Vorgehensweisen. Der Blickwinkel liegt auf dem eigenen (didaktisch-methodischen) Handeln im Rahmen der vorgegebenen Strukturen und dessen Wirkung auf die Zielgruppe.

## 1. Fachlicher Auftrag

Bei der Vermittlung der fachlichen Inhalte ist die Fortschreibung und Verfestigung von Geschlechterzuschreibungen und Klischees zu vermeiden.

### Beispiele

(Text)Beispiele in Übungen, die Männer oder Frauen bestimmten Tätigkeiten zuordnen:

- Wenn im beruflichen Zusammenhang immer vom „Chef“ und der „Sekretärin“ die Rede ist.
- Wenn Frauen prinzipiell „sozialen Tätigkeiten“ und Männer „handwerklichen Tätigkeiten“ zugeordnet werden.
- Wenn Berufe und Tätigkeiten mit Zuschreibungen verknüpft werden (z.B. schwer, technisch, ...).

Arbeitsaufträge, die vorhandene Geschlechterzuschreibungen verstärken und so nicht der Vielfalt der Interessen gerecht werden:

- Wenn es im Computerkurs einen stereotypen Rechercheauftrag gibt, wie zum Beispiel Frauen sollen nach neun „Kochrezepten“ und Männern nach alten „Handwerkstechniken“ suchen.



## 2. Gruppengeschehen

Macht- und Herrschaftsverhältnisse in Gruppen sind durch Geschlechterzuschreibungen beeinflusst. Aufgabe von Trainer/innen ist es, steuernd zu agieren, um Ausgrenzung und Abwertung entgegenzuwirken und den Rahmen für ein diskriminierungsfreies Miteinander zu schaffen.

### Reflexionsfragen für Trainerinnen und Trainer in Bezug auf gendersensibles Gruppengeschehen

- Wird zum Hinterfragen von Einstellungen und Bewertungen angeregt?
- Welches Vorbild geben Trainer/innen und/oder Berater/innen?
- (Wie) wirken Geschlechterzuschreibungen auf die Kommunikation in der Gruppe?
- Wie gestalten sich die Machtverhältnisse der Geschlechter in der Gruppe?
- Wie prägen männliche und weibliche Teilnehmer/innen die Kultur in der Gruppe?
- Wie wird Konkurrenz und Kooperation gelebt?
- Wird auf Fach- und Sozialkompetenz bei Frauen und Männern gleichermaßen geachtet?

### Geschlechtergerechten und gendersensiblen Gruppenleitung

**Ziel** einer geschlechtergerechten und gendersensiblen Gruppenleitung ist die Wahrung der Interessen und Bedürfnisse ALLER, das heißt, alle sollen sich gleichermaßen einbringen können.

### Tipps

- Hinterfragen von Vorurteilen und Zuschreibungen (z.B. „ältere Männer/Frauen sind halt so“ – ist das so? Woher wird diese Gewissheit bezogen?)
- Verwenden von Beispielen, die herkömmliche Geschlechterrollen und Stereotype irritieren (männlich und weiblich zugeschriebene Eigenschaften, Fertigkeiten und Fähigkeiten werden bewusst gegensätzlich verwendet)

- die Gesprächsbeteiligung und Gesprächsbereitschaft aller sichern (u.a. nachfragen, aktives Einbinden der „Stilleren“ in der Gruppe)
- Verwendung von geschlechtergerechter und gendersensibler Sprache (Frauen und Männer sind über die Sprache gleichermaßen sichtbar und sprachlich werden keine Abwertungen/Einordnungen vorgenommen)
- beide Geschlechter durch Nachfragen in den Blick bringen
- sexistische Äußerungen unterbinden
- unterschiedliche Kommunikationsstile beachten (z.B. dafür sorgen, dass alle zu Wort kommen können und auf ihre Weise ihre Anliegen/Statements anbringen können – hier ist manchmal eine Übersetzungsleistung des Trainers/der Trainerin notwendig)
- Redebeiträge beider Geschlechter gleich bewerten
- Steuerung ist möglich, durch das Aufnehmen von Redebeiträgen
- beide Geschlechter selbstverständlich zu ALLEN Themen hereinholen (Männer zu sozialen/familiären Themen, Frauen zu wirtschaftlichen/technischen Themen)
- zielgruppenspezifische Metaphern und Beispiele zum Thema Gleichstellung verwenden

### **Geschlechtergerechten und gendersensiblen (Bildungs-)Beratung**

**Ziel** von geschlechtergerechter und gendersensibler (Bildungs-)Beratung ist, das Individuum in all seinen Möglichkeiten und Fähigkeiten wahrzunehmen.

#### **Tipps**

- Zuschreibungen zu den Geschlechtern werden von dem Berater/der Beraterin nicht übernommen
- Berater/in regt durch Fragestellungen zu einem Perspektivenwechsel an, wenn Rollenzuschreibungen sichtbar werden
- im beruflichen Kontext wird die Bezeichnung Frauen- oder Männerberufe nicht verwendet
- Rollenstereotype-Aussagen werden bei Männern und Frauen hinterfragt
- Verwendung geschlechtergerechter und gendersensibler Sprache

- Berater/in reflektiert seine/ihre eigenen Genderzuschreibungen und ist sich der Zuschreibungen der zu Beratenden bewusst
- Rollen-, Aufgaben und Verantwortungskklärung in der Beratung
- Rollenverfestigende Fragen und Aussagen vermeiden (Verantwortung für die Kinder in der Familie, Zuordnung handwerklich-technischer Fähigkeiten zu Männern usw.)
- die Aufbereitung von Informationen nimmt Rücksicht auf geschlechtsspezifisch unterschiedliche Zugänge
- statistische Zuordnungen zu den Geschlechtern werden nicht auf das Individuum übertragen, sondern hinterfragt (z.B. Mobilität, Geld, Kraft, Talente, ...)
- abwertende Äußerungen über das eigene oder das andere Geschlecht werden nicht akzeptiert

### Geschlechtergerechte und gendersensible Sprache

**Ziele** von geschlechtergerechter und gendersensibler Sprache sind

1. *beide Geschlechter sind sichtbar* (Wenn wir von Frauen und Männern sprechen oder schreiben, sind sie nur sichtbar, wenn wir sie explizit nennen. Studien und Experimente belegen, dass wir nicht in der Lage sind das nicht genannte Geschlecht „mitzumeinen“.),
2. *es existiert eine Symmetrie zwischen Frauen und Männern* (Es geht darum, dass Frauen und Männer gleichwertig und symmetrisch zu allen Themen unserer Gesellschaft präsent sind.) und
3. *es kommt zu einer Verflüssigung von Geschlechterstereotypen* (Über die Sprache und bildliche Darstellung sollen keine Geschlechterstereotype transportiert werden, sondern Formulierungen und bildliche Darstellungen gewählt werden, die diese Stereotype nicht bedienen und damit zu ihrer Auflösung beitragen).

### Tipps

- Vermeidung sexistischer Aussagen und Darstellungen: Diskriminierung und Abwertung über Sprache oder bildliche Darstellung aufgrund des Geschlechts ist sexistisch (z.B. Witze, Pinups, ...).
- Keine Reproduktion von Geschlechterstereotypen und Klischees: Frauen und Männer bildlich in geschlechtsuntypischen Tätigkeiten, Berufen etc. darstellen und Metaphern und Beispiele wählen, die Klischees hinterfragen.
- Vermeidung indirekter Rollenklischees und Stereotype: Darauf achten, ob mit scheinbar „neutralen“ Beispielen und Aussagen Rollenklischees transportiert werden.

**Sprache gestaltet Wirklichkeit.** Wir geben über den sprachlichen und auch bildlichen Ausdruck die Wirklichkeit wieder, produzieren sie dadurch aber auch permanent aufs Neue. Unser Gehirn reagiert auf Sprache, indem es Bilder produziert, mit der die über Sprache aufgenommenen Impulse verarbeitet werden.

## Literaturverzeichnis

**Bergmann, Nadja/Pimminger, Irene:** PraxisHandbuch Gender Mainstreaming. Wien: BMWA, 2004.

**Sozialministerium:** Altern und Zukunft. Bundesplan für Seniorinnen und Senioren. Wien: BMASK 2015, 5. unveränderte Auflage.  
<https://broschuerenservice.sozialministerium.at/Home/Download?publicationId=198>, 28. Februar 2022.

**Republik Österreich:** Strategie zum Lebensbegleitenden Lernen in Österreich. LLL:2020. Wien: Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur/Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung/Bundesministerium für Arbeit, Soziales und Konsumentenschutz/Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend 2011.  
<https://www.qualifikationsregister.at/wp-content/uploads/2018/11/Strategie1.pdf>, 28. Februar 2022.

**Vereinte Nationen:** Zweite Weltversammlung über das Altern. Madrid, 8.-12. April 2002. A/CONF.197/9 (auszugsweise Übersetzung). Madrid: Vereinte Nationen 2002.  
<http://www.un.org/depts/german/conf/altern/ac197-9.pdf>, 28. Februar 2022.



**Bundesministerium für  
Soziales, Gesundheit, Pflege  
und Konsumentenschutz**

Stubenring 1, 1010 Wien

+43 1 711 00-0

[sozialministerium.at](https://www.sozialministerium.at)