

# ERB

## ERWACHSENENBILDUNG

Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis



## Geschlechtergerechtigkeit



Anne Schlüter Bildung als Domäne des weiblichen Geschlechts? | Eva Fleischer Ins Gespräch kommen zum Thema Geschlecht. Plädoyer für eine theoriebasierte geschlechterreflektierte Bildungsarbeit | Paul Scheibelhofer Männlichkeit als Thema für die Erwachsenenbildung | Angela Kaupp Geschlechtersensibilität als theologische Option

## **EB Erwachsenenbildung**



Vierteljahresschrift für Theorie und Praxis  
Heft 2 | 65. Jahrgang | 2019  
ISSN (Printausgabe): 0341-7905, ISSN (online): 2365-4953  
DOI 10.3278 / EBZ1503W

**Herausgegeben von der Katholischen Erwachsenenbildung Deutschland – Bundesarbeitsgemeinschaft e.V. (KEB Deutschland)**

Vorsitzende: Elisabeth Vanderheiden

Redaktion: Prof. Dr. Regina Egetenmeyer-Neher, Würzburg; Prof. Dr. Christiane Hof, Frankfurt; Dr. Marie-Christine Kajewski, Hannover; Cornelius Sturm, Bonn; Prof. Dr. Ulrich Papenkort, Mainz; Dr. Ingrid Pfeiffer (Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich), Wien; Dr. Michael Sommer, Mülheim a. d. Ruhr (verantw. Redakteur)

Beirat: Prof. Dr. Ralph Bergold, Siegburg (Vors.); Prof. Dr. Johanna Bödege-Wolf, Vechta; Prof. Dr. Norbert Frieters-Reermann, Aachen; Prof. Dr. Josef Schrader, Bonn; Dr. Hermann Kues, Lingen

Anschrift: Rheinweg 34, 53113 Bonn. Tel.: (02 28) 9 02 47-0, Fax: (02 28) 9 02 47-29, Internet: [www.keb-deutschland.de](http://www.keb-deutschland.de), E-Mail: [keb@keb-deutschland.de](mailto:keb@keb-deutschland.de), [sommer@redaktion-erwachsenenbildung.de](mailto:sommer@redaktion-erwachsenenbildung.de)

Bezugsbedingungen: Die Zeitschrift erscheint viermal jährlich. Der Bezugspreis beträgt jährlich print + online: € 40,-/41,20 (A). Inst.-Preis print + online: ab € 75,-/77,20 (A); online: ab € 83,-. Einzelheft: € 13,-/14,- (A). Alle Preise zzgl. Porto. – Preisänderungen vorbehalten. Die Bezugsbedingungen verlängern sich, wenn das Abonnement nicht bis zum 01.10. gekündigt wird. Die Kündigung ist schriftlich zu richten an den Leserservice HGV Hanseatische Gesellschaft für Verlagsservice GmbH, Holzwiesenstr. 2, 72127 Kusterdingen, Tel.: (07071) 9353-16, Fax: (07071) 9353-93, E-Mail: [v-r-journals@hgv-online.de](mailto:v-r-journals@hgv-online.de)

Beiträge und Zuschriften sind an die Redaktion zu richten. Für unverlangt eingesandte Manuskripte einschließlich Rezensionen wird keine Verantwortung übernommen. Sie gelten erst nach ausdrücklicher Bestätigung als angenommen. Namentlich gezeichnete Beiträge sind Meinungsäußerungen der Autoren und Autorinnen und keine Stellungnahmen des Herausgebers oder der Redaktion. Ohne Aufforderung zugestellte Besprechungsstücke werden nicht zurückgesandt. Ihre Rezension liegt im Ermessen der Redaktion.

© 2019, Vandenhoeck & Ruprecht GmbH & Co. KG, Theaterstr. 13, 37073 Göttingen.  
Verantwortlich für die Anzeigen: Anja Küttemeyer, Verlag Vandenhoeck & Ruprecht.  
[www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com](http://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com)

Alle Rechte vorbehalten. Das Werk und seine Teile sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung des Verlages.  
Druck- und Bindearbeiten: Hubert & Co. GmbH & Co. KG BuchPartner, Robert-Bosch-Breite 6, 37079 Göttingen.  
Gedruckt auf alterungsbeständigem Papier.

**Titelfoto: Antonio Recena / Photocase**

1 Beilage: Herder

## Geschlechtergerechtigkeit



Karikatur: Mester

49

### Aus der Redaktion

70 Prozent aller, die in der öffentlichen Erwachsenenbildung arbeiten, sind Frauen. Und bei der Teilnehmerschaft sieht es auch nicht anders aus. Man kann sagen: hier ist das Soll übererfüllt, sofern man eine gute Genderquote mit einem überproportionalen Frauenanteil verbindet. Bei einer statistischen Auswertung der Anwesenden unserer letzten Redaktionsrunde sind wir auf eine Quote von 3:1 gekommen (drei Männer), wobei drei Frauen aus dem Team verhindert waren. Wir führen diese Debatte in der Erwachsenenbildung demnach stark aus einer Außensicht, aus der Beobachtung und unserem gesellschaftlichen Werteverständnis heraus. Bei der Heftgestaltung handeln wir sowieso nach dem Diversitäts-Ansatz: Jede und jeder bringt persönliche Eigenschaften und Fähigkeiten mit ins Team ein. So gelingt – hoffentlich – ein interessantes Heft über Gleichstellung, egal ob es von Frauen oder Männern gemacht wird.

### Vorschau

Heft 3/2019: Unsicherheit und Angst

Heft 4/2019: Schule und Erwachsenenbildung

Autor/-innen, die zu den Schwerpunktheften oder anderen Themen veröffentlichten wollen, können sich gerne an die Redaktion wenden.

Die Ausgaben sind online für Privatabonnenten unter [www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com](http://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com), für institutionelle Abonnenten unter [www.vr-elibrary.de/loi/erbi](http://www.vr-elibrary.de/loi/erbi) abrufbar.

## Thema

- 51 Zum Thema: Geschlechtergerechtigkeit
- 52 Anne Schlüter  
**Bildung als Domäne des weiblichen Geschlechts?** Gleichstellung und Erwachsenenbildung
- 56 Eva Fleischer  
**Ins Gespräch kommen zum Thema Geschlecht.** Plädoyer für eine theoriebasierte geschlechterreflektierte Bildungsarbeit
- 60 Paul Scheibelhofer  
**Reproduzieren oder infrage stellen?** Männlichkeit als Thema für die Erwachsenenbildung
- 63 Angela Kaupp  
**Geschlechtersensibilität als theologische Option.** Gender, Geschlecht und Rollenbilder in Theologie und Kirche

## Bildung heute

- 67 **Studie: »Unzureichende« Finanzierung für die Weiterbildung.** Verlierer sind Benachteiligte und Geringqualifizierte
- 68 OECD: **Weiterbildung braucht nachhaltigere Strukturen**
- 69 **Baden-Württemberg lässt Bildungszeitgesetz evaluieren**
- 70 **Fünf Jahre »EPALE«.** Forum für Erwachsenenbildung in Deutschland und Europa / Jede/r kann sich einloggen

## Aus der KEB

- 71 **KEB Deutschland ruft zur Kampagne für ein gemeinsames Europa auf.** Aktion vor der Europawahl am 26. Mai
- 72 Anneliese Mayer: **Es geht voran ...** Position

## Österreich

- 73 Regina Augustin: **Frauenbildung – eine Chance für die Gleichstellung.** Die »Vernetzung Frauenbildung« des Forums Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich
- 74 Markus Mucha: **Alle machen mit: Projekt Gleichstellung.** Ein Erfahrungsbericht aus den Pastoralen Diensten der Diözese St. Pölten
- 75 **Barrierefreie Erwachsenenbildung.** Neues Dossier auf erwachsenenbildung.at

## Umschau

- 76 Renate Vogelsang: **Jesus als Erwachsenenbildner.** Vorbild für die theologische Erwachsenenbildung heute

## Praxis

- 80 Wiltrud Huml: **Geschlechtersensible Frauenseelsorge.** Der Differenzansatz im Erzbistum München/Freising
- 81 Martina Schöggel: **Frauen gegen Stammtischfloskeln.** Frauennetzwerk Sorority kämpft gegen sexistische Killerphrasen
- 82 Heike Berger, Ulrike Gerdiken: **Politisch, kreativ, vernetzt.** Das Engagement des Katholischen Deutschen Frauenbunds für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit
- 83 Friederike Kuster: **Vom Sinn und Nutzen von Gender-Trainings.** Beobachtungen über den Theorie-Praxis-Graben beim Bemühen, Verhalten zu ändern

## Material

- 88 **Praxishilfen und Publikationen**
- 90 **19% feminin.** Internetrecherche
- 91 **Rezensionen**

## Bildserie

Die Bildserie **Frauen-Bilder** mit Zeichnungen von Marti Faber stellt Frauen vor, die Bedeutendes geleistet haben oder durch äußere Umstände darin gehindert wurden – und zumeist kaum bekannt sind. Seite 55.

## Zum Thema: Geschlechtergerechtigkeit

Geschlechtergerechtigkeit zu erreichen, ist ein permanente gesellschaftlich-politische Aufgabe und damit auch Bildungsziel. Solche politischen, wertebezogenen Ziele gibt es viele: Demokratie, Toleranz oder interkulturelles Zusammenleben sind weitere Beispiele. So manche dieser Ziele konnten durch Kampagnen auf verschiedenen Ebenen tatsächlich weitgehend erreicht werden, wie etwa das Verbot der Prügelstrafe oder das Eindämmen des Rauchens.

Bei der Geschlechtergerechtigkeit, so konstatieren die Autor/-innen in diesem Heft, ist derzeit ebenfalls ein breiter Diskurs im Gange, der in vielen Bereichen Veränderungen gebracht hat. Vor allem im Sektor der Verwaltung und Gesetzgebung ist einiges erreicht worden. In der Erwachsenenbildung ist die Thematik auf ganz unterschiedliche Weise präsent. Bei der Programmgestaltung geht es nicht nur um konkrete Lernangebote, z. B. bei »Gendertrainings«, wie es Friederike Kuster in ihrem Praxisbeitrag beschreibt, sondern auch um eine Orientierung des Gesamtprogrammes, wie der konkreten Durchführung an Anforderungen der Geschlechtergerechtigkeit. Wenn ein Bildungswerk nach diesem Postulat sein Programm gestaltet, sollte man sich immer die Frage stellen: Wie geht das Programm mit Frau-Mann-Stereotypen um? Wie ist die Sprache im Text? Gibt es spezielle Angebote zur Förderung von Frauen – und wie sehen diese aus? Da überwiegend Frauen die Kurse leiten und besuchen, würde sich vielleicht sogar die Frage stellen, ob nicht Männer in der Erwachsenenbildung benachteiligt werden (siehe den Beitrag von Paul Scheibelhofer).

Das Heft durchzieht die Fragestellung, inwieweit Geschlechtergerechtigkeit eine »Frauenangelegenheit« ist. Aufgrund der tatsächlichen, historisch gewachsenen Benachteiligung von Frauen hat der Feminismus – erst recht in seiner radikalen Form – diese Forderung übernommen. Mit seiner Pointierung hat er sicherlich viel erreicht, und ist weiterhin an vielen Stellen eine berechtigte

Kraft. Deutlich wird dies etwa bei den Trainings gegen sexistische Stammtischparolen: Es ist an vielen Stellen des Alltags notwendig, das Verhalten kritisch zu reflektieren und wenn nötig zu korrigieren – sei es das von anderen oder das eigene. Allerdings hat der Feminismus bei vielen (Männern) eine Abwehrhaltung provoziert, zumal Forschungen deutlich machen, dass biologisch und evolutionär bedingten Unterschiede zwischen den Geschlechtern immanent sind und das Verhalten auch des modernen Menschen stark

beeinflussen (siehe die entsprechende Rezension). Fragt man Biologen/-innen, dann ist die unterschiedliche Behandlung von Jungen und Mädchen in der Erziehung nicht nur normal, sondern auch notwendig.

In dem Beitrag von Angela Kaupp wird auch ein Blick auf Gender, Geschlechtergerechtigkeit und Theologie geworfen. Neben der Diskussion um die Klärung der verschiedenen Begriffe mit ihren entsprechenden Konnotationen macht dieser Text deutlich, dass die katholische Kirche eine spezielle Haltung in dieser Frage einnimmt, die sich mit den gängigen »Mainstream«-Forderungen kaum in Einklang bringen lässt.

*Michael Sommer*



**Frauen-Bilder: Alexandra David-Néel (1868–1969)** war eine Abenteurerin und Reiseschriftstellerin, die ab ihrem 17. Lebensjahr vor allem in Asien meist alleine auf Entdeckungsreise ging. Als erste Europäerin besuchte sie den Lhasa-Tempel und wurde in den Stand des Lama erhoben. Ihre Reisen führte sie unter anderem nach China, auf den Himalaya oder in die Wüste Gobi etc. Sie war zeitlebens verheiratet, aber nur wenige Monate tatsächlich mit ihrem Mann zusammen und reiste noch als 70-Jährige. Zeichnung: Marti Faber

Anne Schlüter

# Bildung als Domäne des weiblichen Geschlechts?

Gleichstellung und Erwachsenenbildung

**Betrachtet man den Status der Gleichstellung heute, zeigt sich ein zwiespältiges Gesicht: Zum einen gibt es unzweifelhaft viele Problemfelder, etwa bei den Führungspositionen in der Wirtschaft oder der schlechteren Bezahlung. Andererseits zeichnet sich auf vielen Gebieten eine zunehmende Gleichstellung ab, die nicht zuletzt durch gezielte Konzepte der Frauenförderung oder Gleichstellungspolitik erreicht wurde. Die Erwachsenenbildung ist dabei zu einer deutlich weiblichen Domäne geworden.**

## Gleichstellung als alltägliches Thema

Feminismus ist in der Mitte der Gesellschaft angekommen. Einige behaupten, Feminismus sei cool. Etliche stehen den Zielen gleichgültig gegenüber, weil sie darauf vertrauen, dass das Leben eigene Wege geht. Andere ergehen sich in antifeministischen Äußerungen, die in der Angst gipfeln, dass Gleichstellung die gegebenen Familienverhältnisse zerstört. Wohlmeinende weisen darauf, dass nicht nur Frauen, sondern auch Männer gesellschaftlich unterdrückt seien. Manche Männer leiden durch den Habitus selbstbewusster Frauen, die sie als Alpha-Mädchen unerträglich finden.

Die Anzahl der Single-Haushalte hat stark zugenommen. Beziehungen gehen auseinander – selbst im hohen Alter – und werden offensichtlich schwieriger auszuhalten. Der Traum von Liebe besteht nach wie vor. Die Sehnsucht,

angenommen und geliebt zu werden, führt zu Partner/-innenwechsel und damit auch zu Patchworkfamilien. Konflikte darüber, wer sich wie lange um die Versorgung der Kinder kümmert, haben allerdings auch zu vielen Ideen geführt, wie Mütter mit Baby und Kleinkind trotzdem ins Kino, Museum, Theater oder in die Volkshochschule und einer Erwerbsarbeit nachgehen können. Die Auseinandersetzungen um Zuständigkeiten in der Kindererziehung sind nicht allein Fragen der zeitlichen Gebundenheit, sondern auch der finanziellen Unterstützung und Absicherung im Alter. Vieles im Geschlechterverhältnis ist in Bewegung gekommen. Der Anschein von Gleichstellung blitzt auf, doch je nachdem, wo man hinschaut, ist selbst Gleichstellung ungleich verteilt.

## Ist Gleichstellung erreicht?

Aktuell wird über 100 Jahre Wahlrecht referiert und geschrieben. Weibliche Abgeordnete verschiedener Parteien freuen sich über den Fortschritt. Erinnerung wird an die ersten weiblichen Abgeordneten, wie z. B. Marie Juchacz. Im Rückblick ist rechtlich und politisch in den letzten 100 Jahren viel für die Gleichstellung der Geschlechter getan worden. Prinzipiell gleiche Zugänge für

das weibliche Geschlecht zu Bildung, Ausbildung, Studium, qualifizierter Berufstätigkeit, politischen Ämtern, zu Führungspositionen. Selbst der Gendergap bei Lohn und Gehalt ist geschrumpft.

Seit den 1980-Jahren machen junge Frauen genau so zahlreich wie junge Männer das Abitur. Im Studium haben sie zahlenmäßig gleich gezogen, auch wenn die Besetzung der Studienfächer weiterhin stark nach dem Geschlecht differenziert ist. Das Informatikstudium ist eine Domäne von Männern. An Hochschulen ist die Zahl der Professorinnen in den letzten Jahren merkbar gestiegen. In der Politik hat die Zahl der weiblichen Abgeordneten jedoch aktuell wieder abgenommen. In der Kunst, im Film, am Theater sind die meisten Posten mit Männern besetzt. Auch in der Musik sind junge Frauen noch etwas Besonderes.

Das Neue: Über Gleichstellungserfolge wird gegenwärtig öffentlich diskutiert und berichtet. Die Zeitungen bringen fast täglich Statusberichte. Die Auseinandersetzung über Frauen- und Männerberufe geht weiter. Denn nach wie vor gibt es reine Männerbastionen, u. a. im Bergbau, in der Schifffahrt, im Maschinenbau, in der Elektrotechnik usw. Trotz vieler Initiativen, technische Berufe für Mädchen zu öffnen, sind die Grenzen selten überwunden worden. Und die sogenannten Frauenberufe sind zwar gesellschaftlich wichtig, aber nicht angemessen anerkannt und bezahlt.

Dafür gibt es sicherlich Fortschritte der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Väter können für einige Zeit beim Baby bleiben. Die Organisation solchen

52



**Prof. i. R. Dr. Anne Schlüter ist Universitätsprofessorin für Weiterbildung und Frauenbildung an der Universität Duisburg-Essen.**

Elternurlaubs ist natürlich abhängig vom jeweiligen Beruf. Die Ungleichheit in der Kinderbetreuung ist damit nicht aufgehoben worden. Sicherlich ist dies auch ein Grund, warum jede fünfte Frau kinderlos bleibt (Statistisches Bundesamt, Datenreport 2018).

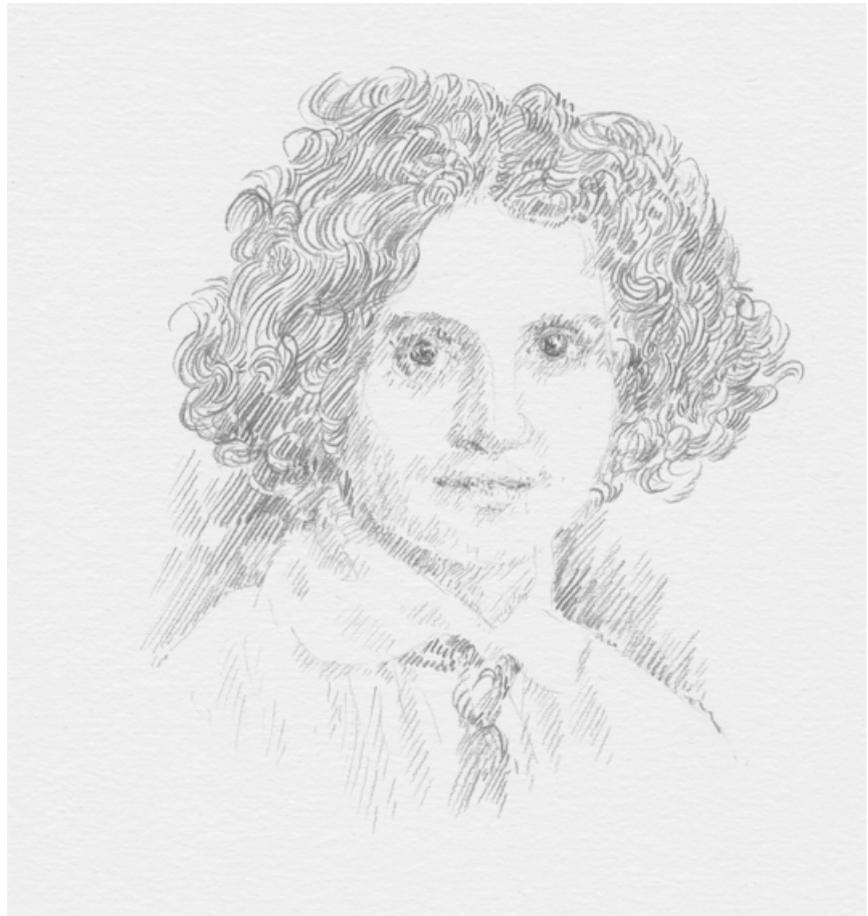
Seit 1976 müssen Paare nicht mehr automatisch den Namen des Mannes als Familiennamen übernehmen. Seit knapp 25 Jahren sind unterschiedliche Namen möglich. 2018 wurde eine Studie der Gesellschaft für deutsche Sprache (GfdS) veröffentlicht, aus der hervorgeht, dass rund drei Viertel aller Eheschließungen den Namen des Mannes als Familiennamen festlegen. Nur einer von 16 Männern in Deutschland nimmt bei der Hochzeit den Namen der Frau an.<sup>1</sup>

Und auch kulturell gibt es immer noch Nachholbedarf in den Kommunen. So sind z.B. Frauennamen bei Straßennamen unterrepräsentiert. In Bochum sind lediglich 10 Prozent der Straßen mit weiblichen Personennamen benannt.<sup>2</sup>

Wenn man in die Geschichte zurückblickt, gibt es Politikerinnen, Schriftstellerinnen, Künstlerinnen, Verlegerinnen, Komponistinnen, deren Engagement und deren Werke Wertschätzung durch Erinnerung verdienen. Es braucht Initiativen, die dies politisch durchzusetzen.

### Wer hat dafür gesorgt, dass Gleichstellung ein Thema ist?

Zunächst sind die Kämpfe der ersten bürgerlichen Frauenbewegungen und der Arbeiterinnenbewegungen im 19. und 20. Jahrhundert zu nennen, die sich für den Zugang von Mädchen und Frauen zum allgemeinen und weiterführenden Bildungswesen, zum Ausbildungs- und Arbeitsmarkt engagiert haben. Die Frage lautete zur damaligen Zeit auch: Ist dem weiblichen Geschlecht zuerst Bildung zu ermöglichen, bevor sie wählen dürfen oder sollten sie zuerst wählen dürfen, um Einfluss auf die Gestaltung des Bildungs- und Ausbildungswesens zu erhalten. Erste Erfolge, wie z. B. die Möglichkeit, poli-



**Frauen-Bilder: Tony Sender (1888–1964).** Ein Studium der Nationalökonomie wurde vom Vater verboten. Sie war Reichstagsabgeordnete in der Weimarer Republik, Gewerkschafterin, SPD-Politikerin und glänzende Rednerin. 1915 will sie eine Kriegsopposition gründen und scheitert in der eigenen Partei. Sie tritt gegen Faschismus und Krieg ein und immigriert in die USA. 1946 ist sie Teilnehmerin der ersten Vollversammlung der Vereinten Nationen. Zeichnung: Marti Faber

tisch wirken zu können, wurden durch die Politik der NS-Zeit stark eingeschränkt. Seit der Gründung der Bundesrepublik haben Frauenvereine und -verbände unterschiedlicher Couleur ihre Arbeit anknüpfend an vorherige Bestrebungen wieder aufgenommen. In Parteien und Gewerkschaften wurden Frauenfragen in gesonderten Arbeitsgruppen thematisiert. Öffentlicher wurden diese allerdings erst mit den neuen Frauenbewegungen und ihren Forderungen nach Frauenförderung als Ausgleich für Ausschluss aus den Bildungs- und Berufsqualifizierungsprozessen. Als Vehikel für die Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit wurden Gleichstellungsstellen auf allen organisationalen Ebenen gefordert.

Gleichstellungspolitik als politikübergreifende Querschnittsaufgabe ist seit den 1980er-Jahren verankert. Maßnahmen, Programme, Projekte zum Abbau von Diskriminierungen und zur Stärkung von Frauenrechten fanden auf kommunaler Ebene statt. Rückhalt erhielten die Bestrebungen durch die Empfehlungen der Europäischen Union, die das Konzept des Gender Mainstreaming entwickelte. So kamen zur Strategie der Frauenförderung die Strategien des Gender Mainstreaming und schließlich des Diversity Managements hinzu. Diese Strategien haben alle nach wie vor ihre Berechtigung, wie im Positionspapier des Deutschen Städtetages von 2016 nachzulesen ist. In diesem Positionspapier wird formu-

liert, dass das Ziel kommunaler Gleichstellungspolitik die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in allen Bereichen der Gesellschaft ist und bleibt. Betont wird, dass gerade in der Bildungsarbeit Jungen und Mädchen andere Bedürfnisse und Entwicklungsstände haben, denen unterschiedlich zu begegnen sei.<sup>3</sup>

Solche Positionspapiere basieren auf der Entscheidung, Gleichstellung ernst zu nehmen. Schließlich wurde 1994 die Gleichstellung als Staatsziel in die deutsche Verfassung aufgenommen. Damit wurden rechtliche Reformen endlich umgesetzt.

Eine über viele Jahre aufgebaute Infrastruktur in der Stadtgesellschaft findet sich heute in Form von kommunalen Gleichstellungsstellen und Frauenbüros, die entsprechend die Politik beobachten, Verbesserung der rechtlichen Grundlagen für gleiche Chancen am Arbeitsmarkt einfordern und die Vereinbarkeit von Familie und Beruf weiterentwickeln. Für die Wiedereinstiegsförderung nach der Familienphase sind Gleichstellungspolitik, Arbeitsmarktpolitik und Bildungspolitik Kooperationen eingegangen.<sup>4</sup> Heute bestehen z. B. lokale Netzwerke in über 40 Standorten in NRW, die einen qualifizierten Wiedereinstieg fördern.<sup>5</sup>

Ohne eine breite Kommunikation und Institutionalisierung der Gleichstellungspolitik wäre der selbstverständliche Einsatz für die Rechte von Frauen nicht so weit gediehen, dass Frauen sich gegen jegliche Übergriffe auch sexualisierter Art wehren können. Es war viel zu lange ein Tabu, Missbrauch offen anzusprechen.

### Wo hat Gleichstellung in der Erwachsenenbildung stattgefunden?

Ein Segment der Erwachsenenbildung ist aus aktuellem Anlass in den Blick zu rücken. Viele Volkshochschulen feiern 2019 ihr 100-jähriges Bestehen. Die Leistungen der Volkshochschulen bestehen traditionell darin, gesellschaftlichen Wandel durch Bildungsangebote anzuregen und zu begleiten. So haben sie in den 1980er- und 1990er-Jahren

Themen wie die Gleichstellung von Frau und Mann, Umwelt und Migration aufgenommen.<sup>6</sup>

1994 wurde im Deutschen Volkshochschulverband ein Frauenausschuss eingerichtet, der sich mit Fragen der Gleichstellung beschäftigte.<sup>7</sup> Dazu gehörte z. B. das Thema Berufsrückkehrer/-innen bzw. Wiedereinstieg nach der Familienphase. Dafür haben u. a. die Volkshochschulen Angebote bereitgestellt. Auch die Leitungsfrage war ein Thema, denn in den 1990er-Jahren waren lediglich etwa 12% Frauen in solchen Positionen. Ein Einstieg in Leitungsfunktionen war zu der Zeit individuell oft nicht geplant, aber aufgrund der Diskussionen um Gleichstellung politisch angesagt.<sup>8</sup> Seit den 1990er-Jahren hat die Zahl der Frauen in Lei-

tungsfunktionen zugenommen. Aktuell liegt ihr Anteil an den Leitungsstellen bei 56,4%.<sup>9</sup>

Die Stellen beim pädagogischen Personal sind aktuell zu 75% mit Frauen besetzt. Das war nicht immer so. 2008 stieg ihr Anteil erstmals auf über 60% an, 2014 auf über 70%.

Fragt man nach Unterschieden bei befristeten und unbefristeten Stellen des pädagogischen Personals, fällt auf, dass der Anteil der Männer bei unbefristeten Stellen höher ist als der der Frauen.

Bei Kursleitungen ist der Frauenanteil ebenfalls hoch. 2017 lag er bei 68,1%.<sup>10</sup> 70,8% aller Teilnehmenden an Kursen sind weiblich. Ihr Anteil ist besonders in den Bereichen Gesundheit (85,6%) und Kultur und Gestal-



**Libertas Schulze-Boysen (1913–1942).** Die Widerstandskämpferin gegen die NS-Diktatur gehörte zum Kreis der »Roten Kapelle« in Berlin und sammelte als Angestellte im Reichspropagandaministerium Bildmaterial über deutsche Kriegsverbrechen. Sie wurde gefasst und durch Enthauptung hingerichtet.

Zeichnung: Marti Faber

tung (80%) hoch. Im Programmbereich Grundbildung/Schulabschlüsse sind Belegungen von Männern mit 52,5% in der Mehrheit.<sup>11</sup>

Aufgrund der sozialen Entwicklungen ist 2015 der Name des Ausschusses und sein Auftrag in »Gender- und Diversityausschuss« geändert worden. Dies ist als Reaktion auf die Nachfrage nach Bildungsangeboten für Zugewanderte und Flüchtlinge zu verstehen, deren gesellschaftliche Integration in den letzten Jahren zu einer neuen Herausforderung für die Kommunen und damit für die Volkshochschulen wurde.

### Gleichstellung ist immer noch ein Thema

Mit der Anforderung, nach verschiedenen Merkmalen zu differenzieren, ist das Thema Gleichstellung nicht erledigt. Denn Diversität gilt für alle Geschlechter.

Diversität beinhaltet die Merkmale: Ethnie, soziale und kulturelle Herkunft, Hautfarbe, sexuelle Orientierung, Behinderung, Sprache, Religion, Alter, Stadt/Land und anderes. Die Einbeziehung der verschiedenen Merkmale macht deutlich, dass interkulturelle Bildungsarbeit auf Wissensbestände angewiesen ist, die über die Vielfalt von Menschen und deren soziale Situationen und Herkunft Auskunft gibt. Die Berücksichtigung von Diversität in der Bildungsarbeit braucht neue Konzepte. Die Diskussionen darüber leben von den Erfahrungen der Kursleiter/-

innen und der Teilnehmenden.<sup>12</sup> Die theoretischen Diskussionen können eine Einordnung liefern, was alles damit an Erwartungen verbunden ist.<sup>13</sup>

Mit dem Ziel der Realisierung von Gleichstellung waren immer auch gesellschaftliche Visionen verbunden, die auf Verteilungsgerechtigkeit und auf Anerkennungsgerechtigkeit abheben. Ziel einer Politik der Differenz und der Differenzierung von Unterdrückung aufgrund von Gruppenzugehörigkeiten ist die Ermöglichung von Teilhabe an der Gesellschaft, die sich nicht in der Teilnahme von Bildung erschöpft, sondern Teilhabe an gesellschaftlichem Reichtum und gesellschaftlicher Anerkennung sowie eine Lebbarkeit von ganz unterschiedlichen Lebensformen zulässt.<sup>14</sup>

Inwieweit das Wissen über fremde Kulturkreise mit unterschiedlichen Zuschreibungen für jeweilige Geschlechterordnungen zu ihrer Anerkennung führt, ist ein neues Thema, das in nächster Zukunft für die Erwachsenenbildung eine besondere Bedeutung erhalten wird.

### Anmerkungen

- 1 WAZ 20/12/2018.
- 2 WAZ 5.1.2019, Bürgerseite.
- 3 www.staedtetag.de.
- 4 Schlüter 2014.
- 5 Vgl. www.wiedereinstieg.nrw.de.
- 6 DVV 2011, S. 11.
- 7 Beier 2015.
- 8 Schlüter 2011.
- 9 Reichart u. a. 2018.
- 10 Ebd.
- 11 Ebd.

<sup>12</sup> Schlüter 2017.

<sup>13</sup> Schlüter/Berkels 2012.

<sup>14</sup> Zur Diskussion der theoretischen Ansätze vgl. auch das Lehrbuch Gender und Queer: Czollek u. a. 2009, S. 54.

### Literatur

- Beier, M. (2015): Frauenförderung – Gender Mainstreaming – Diversity. Ein viertel Jahrhundert Frauenförderung im DVV. In: dis:kurs 1/2015, S. 19–20.
- Czollek, L. C.; Perko, G.; Weinbach, H. (2009): Lehrbuch Gender und Queer. Grundlagen, Methoden und Praxisfelder. Weinheim, München.
- Deutscher Volkshochschul-Verband e. V. (2011) (Hg.): Die Volkshochschule in öffentlicher Verantwortung. Bonn.
- Reichart, E. u. a. (2018): Volkshochschulstatistik – 56. Folge, Arbeitsjahr 2017.
- Schlüter, A. (2011): Erfolgsfaktoren für den Einstieg in Leitungsfunktionen in der Erwachsenenbildung. In: Dies. (Hg.): Offene Zukunft durch Erfahrungsverlust? Zur Professionalisierung der Erwachsenenbildung. Opladen, Farmington Hills, S. 55–53.
- Schlüter, A. (2014): »Ab morgen gibt es mein Programm« – Von der »beruflichen Frauenbildung« zum Beratungs- und Unterstützungsangebot für den beruflichen Wiedereinstieg. In: Pätzold, Henning u. a. (Hg.): Programme, Themen und Inhalte in der Erwachsenenbildung. Baltmannsweiler, S. 227–246.
- Schlüter, A. (2017): Schulische Weiterbildung an Volkshochschulen. Eine Perspektiveneröffnung wohin? In: Niedermair, Gerhard (Hg.): Berufliche Benachteiligtenförderung. Linz, S. 253–266.
- Schlüter, A.; Berkels, B. (2012): Erwachsenenbildung, Gender und Didaktik, S. 429–441. In: Kampshoff, M.; Wiepcke, C. (Hg.): Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik. Wiesbaden.

### Zu den Bildern in diesem Heft

Unsere Bildserie **Frauen-Bilder** zeigt aktuelle und historische Beispiele von Frauen, die bedeutsame Leistungen erbracht haben oder die Fähigkeiten dazu gehabt hätten – aber in Vergessenheit geraten sind oder im Schatten bekannter Männer stehen. Die Beispiele wurden von Mitgliedern der Redaktion recherchiert und ausgewählt. Die Künstlerin Marti Faber hat aus dem Material Zeichnungen für diese Bildserie exklusiv für die Erwachsenenbildung angefertigt. Marti Faber ist freie Künstlerin, die in Malaga studierte und ihr Atelier in Zülpich hat. Sie ist nicht nur für ihre urbanen Metall-Kunstwerke bekannt, sondern auch für ihre filigranen Porträts. Dafür unternimmt sie lange Reisen und zeichnet überall die Gesichter der Menschen, die ihr begegnen. In dieser Zeitschrift wurde bereits eine von ihr gestaltete Bildserie über Sterbende in einem Hospiz abgedruckt.



Marti Faber

Eva Fleischer

# Ins Gespräch kommen zum Thema Geschlecht

Plädoyer für eine theoriebasierte geschlechterreflektierte Bildungsarbeit

**In Zeiten von Kampagnen, die sich gegen den Begriff »Gender« wenden, oft als Kampf gegen den »Genderismus“<sup>1</sup> tituliert, erscheint es gerade in der Erwachsenenbildung notwendig, sich fundiert mit Theorieansätzen der Geschlechterforschung auseinanderzusetzen. Es geht um weit mehr als nur um einen Kampf um Wörter. »Gender« ist ja nicht nur ein analytischer Begriff, sondern steht auch in Verbindung mit einer Reihe von geschlechterpolitischen Maßnahmen wie Quotenregelungen oder geschlechtergerechte Sprache.**

**In Gender-Trainings, aber auch in anderen Veranstaltungen, in denen Themen der Geschlechterverhältnisse angesprochen werden, wird von den Teilnehmer/-innen und Leiter/-innen von ihrem jeweiligen theoretischen Hintergrund her argumentiert, wobei dies nicht immer bewusst geschieht. Wenn nun diese Positionen explizit besprochen werden, geht es nicht darum, den einen richtigen Standpunkt zu vermitteln. Vielmehr sollte das Ziel sein, dass die Teilnehmer/-innen die Vorzüge und Beschränkungen jeder Theorie kennen lernen und ihre Position reflektieren können. In dem Beitrag wird ein Überblick über die wichtigsten Ansätze gegeben.**

56

Ausgehend von einer grundsätzlichen Klärung der Begriffe »Sex« und »Gender« erläutere ich wichtige Etappen der feministischen Theorieentwicklung, hier jeweils in eine Alltagssprachliche Aussage übersetzt. Dabei eines vorweg: Die eine feministische Theorie gibt es nicht, feministische Theoriebildung zeichnet sich durch Vielstimmigkeit und Kontroverse aus.

Gleichheit: Frauen und Männer sind in ihren Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten gleich und haben die gleichen Rechte.



**Prof. Dr. Eva Fleischer ist Professorin am Studiengang für Soziale Arbeit am Management Center Innsbruck**

**und als Trainerin in der Erwachsenenbildung mit den Schwerpunkten Anti-Diskriminierung und Social Justice tätig.**

Differenz: Frauen und Männer sind von Natur aus und grundsätzlich verschiedenen und haben daher unterschiedliche Kompetenzen und Bedürfnisse, die eine unterschiedliche Behandlung erfordern.

Intersektionalität: »Die« Frauen oder »die« Männer gibt es nicht, dafür sind Unterschiede wie Hautfarbe, Nationalität, Behinderung oder sexuelle Orientierung zu wesentlich.

Dekonstruktion: Geschlecht ist nicht etwas, das wir haben, sondern etwas, das historisch entstanden ist und im Alltag immer wieder hergestellt wird. Dazu gehört auch die Vorstellung, dass es zwei Geschlechter gibt.<sup>2</sup>

## Sex/Gender

Im 18. Jahrhundert wurde die Ableitung psychischer Merkmale aus körperlicher Gegebenheit zur Wissenschaft. Damals wurden die Geschlechtscharaktere als Beschreibungen des Ist-Zustandes, aber auch als Soll-Forderungen

gen an Frauen und Männer definiert. Frauen galten als passiv und emotional, Männer als aktiv und rational. Darüber hinaus wurden diese Charakterbeschreibungen auch mit Tätigkeitsfeldern verknüpft. Frauen galten etwa für das häusliche Leben deshalb besser geeignet, weil auch ihre Geschlechtsorgane im Inneren des Körpers liegen.<sup>3</sup> Das Modell hinter diesen Zuweisungen war eines der Polaritäten – Mann und Frau ergänzen sich – und eines der Hierarchie – der Mann gilt als Norm, als Ideal, die Frau als »die Andere«, als Abweichung, die weniger wertgeschätzte Eigenschaften hat bzw. Tätigkeiten übernimmt.

Die zweite Frauenbewegung in den USA bzw. Großbritannien führte die Unterscheidung zwischen »sex« und »gender« ein, die im Deutschen mit »natürlichem« bzw. »sozialem« Geschlecht übersetzt wurde, um diesem Modell entgegenzutreten. Sex galt als das Unveränderliche, das die anatomischen, hormonellen und physiologischen Geschlechtsunterschiede umfasste, Gender demgegenüber war der veränderliche, durch kulturelle und soziale Einflüsse geformte Teil des Frau- bzw. Mann-Seins.

Weiterhin diskutiert wurde, ob es eine »natürliche« soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern gibt und falls ja, wie diese aussieht bzw. wie diese zu bewerten ist. Zunächst geht es um die Frage, ob es eine Differenz – etwa, dass Frauen stärker an anderen Personen orientiert sind – überhaupt gibt. In der Folge stellt sich die Frage, wie damit umgegangen wird. Hier gibt es eine ganze Spannbreite von Positionen, die ich kurz skizzieren werde.

## Differenz und/oder Gleichheit?

Der Differenzfeminismus (auch gynozentrischer Feminismus oder Denken der Geschlechterdifferenz) geht davon aus, dass Männer und Frauen grundsätzlich verschieden sind, wobei die Verschiedenartigkeit nicht nur biologische Unterschiede betrifft, sondern auch soziales Verhalten, Fähigkeiten und Eigenschaften. Je nach Ausrichtung werden diese Unterschiede biologisch begründet, etwa von der Gebärfähigkeit hergeleitet oder sozial, dass etwa durch die unterschiedliche Sozialisation und die unterschiedlichen Lebensbedingungen Männer und Frauen verschiedene Denk- und Handlungsmuster entwickeln. Eine Sichtweise wäre, dass dies ein Defizit ist, dass z. B. über kompensatorische Förderung hin zu mehr Rationalität auszugleichen wäre, eine andere wäre, dass gerade diese Haltung der Fürsorge für andere Frauen besonders auszeichnet, eine besondere Kompetenz ist, die Frauen zu »besseren« Menschen macht. Je nachdem, wie diese Fragen beantwortet werden, ergeben sich auch unterschiedliche politische Strategien.

Das Ziel des Differenzansatzes liegt im Abbau der gesellschaftlichen Verhältnisse, die Frauen abwerten und benachteiligen. Dies soll geschehen, ohne dass sich Frauen an männliche Normen angleichen müssen, z. B. durch Regelungen, die die spezifischen Lebenszusammenhänge von Frauen berücksichtigen, wie die Anrechnung von Erziehungszeiten für die Rente. Das Dilemma des Differenzansatzes liegt darin, dass durch die Suche nach den Unterschieden zwischen Männern und Frauen und der Betonung der besonderen Fähigkeiten von Frauen die Gefahr besteht, traditionelle Stereotype weiterzuführen. Differenz ohne Gleichheit bedeutet unter gegenwärtigen Bedingungen, dass Frauen weiterhin gesellschaftlich und kulturell abgewertet bleiben und ihre Kompetenzen bzw. Arbeitsleistungen ökonomisch ohne Gegenleistung bleiben.

Die Vertreterinnen des Gleichheitsfeminismus postulieren, dass es keine

natürlichen Unterschiede im Verhalten zwischen den Geschlechtern gibt bzw. diese Unterschiede keine gesellschaftliche Relevanz haben sollen. Es gibt zwar empirisch nachweisbare Unterschiede, aber diese lassen sich zur Gänze »durch geschlechtsspezifische Sozialisation, unterschiedliche Lebensweisen und gesellschaftliche Strukturbedingungen erklären«<sup>4</sup>. Ausgehend von dieser grundsätzlichen Gleichheit der Geschlechter wird männliche Herrschaft kritisiert, die zu einer ungleichen Verteilung der Ressourcen führt. Die Utopie hinter dieser Sichtweise ist eine Gesellschaft, wo es keine natürlichen Ungleichheiten gibt bzw. diese für den gesellschaftlichen Status keine Rolle spielen, wo etwa das Geschlecht ähnlich behandelt wird wie die Ohrenform. Ausgehend von dieser Utopie wird Gleichberechtigung, gleicher Zugang zu allen gesellschaftlichen (Macht) positionen gefordert, ohne allerdings

die geltenden Maßstäbe in Frage zu stellen. In der Praxis heißt das, dass Frauen der Aufstieg in Führungspositionen ermöglicht werden soll, zu den Arbeitsbedingungen, die dort eben vorzufinden sind. Das Dilemma dieser Position entsteht dadurch, dass die Gleichbehandlung von Ungleichheiten weitere Ungleichheit produziert, weil spezifische Lebenszusammenhänge ignoriert werden. Gleichheit ohne Differenz führt zu Anpassung und Verlust der eigenen Identität bzw. zur Ausgrenzung der nicht-passenden Anteile bzw. Personen.

## Differenzen unter Frauen – Intersektionalität

War bis Ende der 1980er-Jahre die Frage Gleichheit bzw. Differenz zwischen den Geschlechtern zentral, wobei Männer und Frauen jeweils als homogene Gruppen gedacht wurden, so änderte



**Frauen-Bilder: Rosalind Franklin (1920–1958).** Die Molekularbiologin ist die eigentliche Entdeckerin der DNA. Ihre Arbeit wurde aber von einem anderen Forscherteam ohne ihr Wissen übernommen, das dann dafür den Nobelpreis erhielt. Sie starb früh an Krebs. Jetzt soll der nächste Mars-Rover nach ihr benannt werden.

Zeichnung: Marti Faber

sich mit Beginn der 90er-Jahre die Blickrichtung hin zu den Differenzen unter Frauen. Ausgangspunkt waren Erfahrungen von schwarzen Frauen oder Frauen mit Behinderungen, die fanden, dass die Forderungen der Frauenbewegungen, die sich an der Lebenssituation von weißen Mittelschichtsfrauen orientierten, ihrer Lebensrealität nicht entsprachen. Kimberlé Crenshaw führte 1989 die Metapher der »intersection« (angelehnt an das Bild einer Straßenkreuzung) ein. Gemeint ist damit, dass sich die individuelle Stellung in der gesellschaftlichen Hierarchie aus der Kreuzung mehrerer Differenzlinien bestimmt. Lebenssituationen von Menschen können also nicht durch eine Differenz allein, wie z.B. Geschlecht oder Religion erklärt werden, weitere Differenzen wie Klasse, Hautfarbe, Herkunft, sexuelle Orientierung, physische und psychische Handicaps, Alter, Religion / Kultur, Aufenthaltsstatus können eine Rolle spielen.<sup>5</sup> Dabei kann ich aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Gruppe privilegiert sein, auf Grund der Zugehörigkeit zu einer anderen diskriminiert, z.B. eine Akademikerin mit ungesichertem Aufenthalt. Die Betonung der Differenzen unter Frauen zieht auch eine differenzierte Sicht auf Männer als heterogene Gruppe nach sich.

58

### Von der Differenz zur Dekonstruktion

Die Diskussion um die Differenzen unter Frauen brachte Verunsicherung, insbesondere bei den politischen Akteurinnen. Das Subjekt der Frauenbewegung, »Frauen« als Gruppe, hatte seine Legitimation verloren. Wie kann von gemeinsamen Interessen, Erfahrungen von Frauen gesprochen werden, wenn ihre soziale Lage doch so unterschiedlich ist? Was verbindet Frauen über Hautfarbe, Schicht, ethnische Herkunft usw. hinweg? An dieser Stelle kam es zu einem erneuten Blick auf das bisher scheinbar Feststehende: die Trennung zwischen Sex und Gender. Sex als das scheinbar Unabänderliche geriet in das Blickfeld der Kritik, es stellte sich die Frage: wie weit ist der Körper selbst konstruiert, historisch veränderbar?

Die feministische Kritik hatte sich bis zu

diesem Zeitpunkt sehr stark auf Fragen des Geschlechterverhältnisses zwischen Männern und Frauen konzentriert: Wie sind Macht, Ressourcen, symbolisch-kulturelle Anerkennung zwischen Männern und Frauen verteilt? Die Voraussetzung dieser Kritik ist die Annahme, dass zwei Geschlechter biologisch gegeben sind. Aus dieser Annahme werden alle weiteren Phänomene abgeleitet. Der neue Fokus war nun, die körperliche Zweigeschlechtlichkeit an sich in Frage zu stellen. Wesentliche Impulse für diese Diskussion kamen aus den USA, insbesondere aus der Queer-Theorie<sup>6</sup> sowie aus Studien zur Transgenderpersonen.

### Die Dekonstruktion der Zweigeschlechtlichkeit

Wenn ein Kind geboren wird, ist die erste Frage nach dem Geschlecht. Dabei wird angenommen, dass das Kind entweder ein Mädchen oder ein Junge ist, dass dies anhand der Ge-

nitalien eindeutig feststellbar ist, und dass das Kind dieses Geschlecht sein Leben lang beibehalten wird. Diese Alltagsannahme, dass »Zweigeschlechtlichkeit« ein »als natürlicher, biologisch eindeutig bestimmbarer Tatbestand«<sup>7</sup> sei, wurde aus der Kulturanthropologie und der Soziologie als Konstrukt kritisiert.<sup>8</sup> So gibt es Kulturen, die nicht nach diesem strikten binären Muster aufgebaut sind, wo auch die Zuordnung zu einem Geschlecht nicht überwiegend an körperlichen Merkmalen festgemacht wird. In manchen Kulturen werden etwa »unfruchtbare« Frauen zu »Männern«, die dann andere Frauen heiraten und auf diese Weise Kinder haben oder auch Kulturen, in denen schon seit langem von mehr als zwei Geschlechtern ausgegangen wird, etwa in Indien mit den Hijras.<sup>9</sup> Auch in der Biologie selbst ist das Verhältnis zwischen männlichem und weiblichem Geschlecht eher als ein »Kontinuum« gesehen, denn »zwei entgegengesetzte, einander ausschließende Kategorien«<sup>10</sup>. Geschlecht wird



**Hildegard Lea Burjan (1883–1933).** Sie war als christlich-soziale Abgeordnete Mitglied in der Konstituierenden Nationalversammlung Österreichs und kämpfte für soziale Belange und die Rechte der Frauen. Sie gründete die Schwesterngemeinschaft Caritas Socialis. Am 29. Januar 2012 wurde sie selig gesprochen.

Zeichnung: Marti Faber

innerhalb der Biologie auf mehreren Ebenen repräsentiert, etwa Chromosomen (genetisch), Gonaden (Keimdrüsen), über den Körperbau, die genitale Ausstattung sowie sekundäre Geschlechtsmerkmale, über die Hormone, über reproduktives und sexuelles Verhalten sowie gehirnanatomisch und –physiologisch.<sup>11</sup> Wobei es eine Reihe von Kombinationen gibt, die eine eindeutige Zuordnung unmöglich machen, z.B. können Menschen mit Penis und Vagina zugleich geboren werden. Transgenderpersonen, die zwar auf der körperlichen Ebene von Chromosomen, Gonaden und Hormonen zunächst als männlich bzw. weiblich identifiziert werden, sich aber diesem Geschlecht nicht zugehörig fühlen und sich durch medizinische Maßnahmen dem gewünschten Geschlecht anpassen, stellen auch die Unveränderbarkeit der Einordnung in Frage. Dem wird mittlerweile auch in den Geburtenregistern durch die Einführung weiterer Kategorien wie »ohne Angabe« oder »divers« neben weiblich und männlich Rechnung getragen.<sup>12</sup> Unter dem Blickwinkel der Dekonstruktion ist nun nicht mehr die Frage: »Wer ist wie?« im Vordergrund, sondern die Frage: »Wie werden Geschlechter im Alltag hergestellt?« Ziel ist dabei, die impliziten Normen des Alltagslebens über genaue Dokumentation und Interpretation der Diskurse und Symbole sowie der scheinbar banalen Handlungen, Gesten und Mitteilungen herauszufiltern. Diese alltäglichen Routinen werden mit dem Begriff des »Doing Gender« beschrieben, der das aktive Herstellen des Geschlechts betont, z. B. über Kleidung oder Gestik/Mimik. Das Ziel der Dekonstruktion ist die grundsätzliche Kritik an der Struktur der Zweigeschlechtlichkeit, die Befreiung von allen Zuschreibungen aufgrund des Geschlechts und gleichwertige Anerkennung unterschiedlicher Lebensweisen und geschlechtlicher Identitäten. Daraus ergibt sich das Dilemma, dass allgemeine Aussagen über Frauen bzw. Männer nicht mehr möglich sind, das Subjekt der Frauenpolitik quasi verloren geht.

## Fazit

Dieser kurze Überblick über einen Ausschnitt<sup>13</sup> an geschlechtertheoretischen Ansätzen zeigt die Vielfalt an Positionen auf, die zu dem Thema eingenommen werden können. Gleichzeitig wurde deutlich, dass jede Position ihre Stärken und Schwächen hat. Es braucht das Zusammenwirken aller Zugänge auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Gesellschaft. Insofern geht es bei der Beschäftigung mit den Theorien der feministischen Forschung in der Erwachsenenbildung nicht darum, den einen richtigen Standpunkt zu vermitteln, sondern eher zu reflektieren, welche Ansätze wofür geeignet sind und wie sie sich gegenseitig korrigieren und ergänzen können. Geschlechterreflektierte Erwachsenenbildung heißt deshalb, die Teilnehmenden mit den Grundzügen geschlechtertheoretischer Ansätze vertraut zu machen, um faktenbasiert diskutieren zu können. Zentral ist die Frage, was die Teilnehmenden unter »Geschlecht« verstehen und was im wissenschaftlichen Diskurs darunter verstanden wird. Dies ermöglicht einen Brückenschlag zwischen Alltagsverständnis und wissenschaftlicher Analyse. Über die die jeweiligen konkreten Themen des Seminars können oft konkrete Anknüpfungspunkte gefunden werden, z. B. bieten die Paradigmen Gleichheit – Differenz – Dekonstruktion ein brauchbares Analyseraster für die Positionen der Interessensgruppen zur Familienpolitik oder zur Vereinbarkeitsdebatte. Ergänzt sollte ein Input durch einen persönlichen Austausch, z. B. durch die Methode der »Diskursaufstellung«<sup>14</sup>. Wenn die unterschiedlichen Positionen in angstfreier Atmosphäre sichtbar werden können, werden die Gemeinsamkeiten und Unterschiede in der Gruppe leichter besprechbar. Und ein unaufgeregtes Ins-Gespräch-Kommen von Menschen mit unterschiedlichen Positionen zum Thema Gender wäre ein Gewinn für alle.

## Anmerkungen

- 1 Nähere Ausführungen zu den unterschiedlichen Gruppierungen, die diese Kritik äußern und den vorgebrachten Argumenten finden sich bei Frey et al. 2014.
- 2 Vgl. Abdul-Hussein 2012.
- 3 Möbius zit. n. Hausen 2001, S. 172.
- 4 Wesely 2000, S. 20.
- 5 Vgl. Walgenbach 2017, S. 53ff.
- 6 Degele 2008.
- 7 Wetterer 2010, S. 126.
- 8 Knapp 2000, S. 68ff.
- 9 Hijras sind Personen, die als physiologische Männer oder Intersexuelle geboren wurden und sich selbst als drittes Geschlecht, Transgender, transsexuelle Frauen oder weibliche Männer verstehen.
- 10 Lorber et al. zit. nach Knapp 2000, S. 69.
- 11 Vgl. Maurer 2002, S. 73.
- 12 <https://www.bundestag.de/dokumente/textarchiv/2018/kw41-de-geburtenregister-570762>.
- 13 Einen umfassenden Überblick bietet Abdul-Hussein 2012.
- 14 Abdul-Hussain 2012, S. 170ff. Bei dieser Methode positionieren sich die Teilnehmenden entsprechend ihrer Sympathie für die jeweiligen Ansätze im Raum.

## Literatur

- Abdul-Hussain, S. (2012): Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Wiesbaden.
- Beauvoir, S. de (1986): Das andere Geschlecht. Sitte und Sexus der Frau. Reinbek.
- Frey, R.; Gärtner, M.; Köhnen, M.; Scheele, M. (Hg.) (2014): Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse. Heinrich-Böll-Stiftung, 2., aktualisierte Aufl., Berlin.
- Degele, N. (2008): Gender/Queer Studies. Eine Einführung. Paderborn.
- Hausen, K. (2001): Die Polarisierung der »Geschlechtscharaktere«. Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In: Hark, S.: Dis/Kontinuitäten: Feministische Theorie. Opladen, S. 162–185.
- Knapp, G. (2000): Achsen der Differenz – Strukturen der Ungleichheit. In: Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A.: Feministische Theorien zur Einführung. Hamburg, S. 103–123.
- Maurer, M. (2002): Sexualdimorphismus, Geschlechtskonstruktion und Hirnforschung. In: Pasero, U.; Gottburgsen, A. (Hg.): Wie natürlich ist Geschlecht? Gender und die Konstruktion von Natur und Technik. Wiesbaden, S. 65–108.
- Walgenbach, K. (2017): Heterogenität – Intersektionalität – Diversity in der Erziehungswissenschaft. 2., durchges. Aufl., Opladen, Toronto.
- Wesely, S. (2000): Einführung in Gender Studies. In: Wesely, S. (Hg.): Gender Studies in den Sozial- und Kulturwissenschaften. Einführung und neuere Erkenntnisse aus Forschung und Praxis. Bielefeld, S. 14–97.
- Wetterer, A. (2010): Konstruktion von Geschlecht. Reproduktionsweisen von Zweigeschlechtlichkeit. In: Becker, R.; Kortendiek, B.; Budrich, B. (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. 3., erw. und durchges. Aufl. Wiesbaden, S. 126–136.

Paul Scheibelhofer

# Reproduzieren oder infrage stellen?

## Männlichkeit als Thema für die Erwachsenenbildung

**Die Auseinandersetzung mit Männlichkeit ist in der Erwachsenenbildung nicht weit verbreitet. Während im Zuge feministischer Bewegungen die Bildungsfrage für Frauen zu einem zentralen Thema wurde und Frauen heute vielfach als Zielgruppe der Erwachsenenbildung angesprochen werden, gibt es auf Seiten der Männer nur zögerliche Entwicklungen. Dabei könnte eine Erwachsenenbildung, die sich kritisch mit Fragen von Männlichkeit befasst, Räume zur Reflexion herrschender Männlichkeitsbilder und für das Entwickeln neuer Selbstverständnisse schaffen. Dadurch kann sie nicht nur interessante Bildungsangebote für Männer schaffen, sondern auch einen wichtigen Beitrag zur Förderung von Geschlechterdemokratie leisten. Um auszuloten, wie Männlichkeit zu einem Thema für die Erwachsenenbildung werden kann, werden im Folgenden einige zentrale Forschungserkenntnisse diskutiert und Konsequenzen für die Bildungspraxis gezogen.**

### Man wird nicht als Mann geboren

Bereits vor mehreren Jahrzehnten hat die französische Feministin Simone de Beauvoir<sup>1</sup> mit dem Satz »Man wird nicht als Frau geboren, man wird dazu« auf den gesellschaftlich konstruierten Charakter von Geschlecht hingewiesen. Was es heißt, eine Frau zu sein und ein Leben als Frau zu führen, leitet sich demnach nicht aus körperlichen Eigenschaften ab (wie wären sonst historische Veränderungen und kulturelle Unterschiede von weiblichen Lebensentwürfen erklärbar?). Vielmehr sind dafür soziale Strukturen und gesellschaftliche Normen verantwortlich. Für Frauen bilden diese Strukturen und Normen einen Orientierungsrahmen bei der Entwicklung weiblicher Geschlechtsidentität. Was de Beauvoir über Frauen

gesagt hat, kann auch auf Männer übertragen werden: Auch sie werden nicht »als Männer geboren«, auch sie sind mit Erwartungen und Normen konfrontiert und auch sie eignen sich männliche Geschlechtsidentität in Lernprozessen und durch Einübung an. Diese Prozesse finden jedoch in einer Gesellschaft statt, in der Männer als Gruppe die dominante Position innehaben und dies sich in der Konstruktion von Männlichkeit niederschlägt.

So gibt es überall, wo es männliche Herrschaft gibt, auch bestimmte Ideen über »richtige Männlichkeit«, die Männer zu erreichen haben. Dieses Idealbild »hegemonialer Männlichkeit«, wie es die australische Männlichkeitsforscherin Connell<sup>2</sup> bezeichnet hat, ist heute eng mit Macht, Kontrolle und Konkurrenz verbunden und stellt sich vielfach über Abwertung von allem, was als »unmännlich« gilt, her. Das Verkörpern normativ männlicher Eigenschaften vermittelt, so Meuser<sup>3</sup>, »habituelle Sicherheit« und damit einen klaren Orientierungsrahmen dafür, was es bedeutet, ein »richtiger« Mann zu sein und wie ein »erfolgreiches« Leben als Mann auszusehen hat. Mit der Ausrichtung

am männlichen Ideal geht aber laut Connell auch das Versprechen auf eine »patriarchale Dividende« einher. Diese Dividende drückt sich etwa in einem Mehr an Anerkennung, Entscheidungsmacht oder Bezahlung für Tätigkeiten in »männlichen« Berufsfeldern aus.

Die Orientierung an herrschenden Männlichkeitsidealen fördert Ungleichheitsstrukturen zwischen den Geschlechtern und verspricht einzelnen Männern unterschiedliche Formen von Privilegien.<sup>4</sup> Sie geht aber auch mit Kosten für Männer einher, wie unlängst die *American Psychological Association*<sup>5</sup> feststellte. Diese Kosten drücken sich etwa in verkürzter Lebenserwartung, Gesundheitsrisiken, Suizidalität, Gewaltbetroffenheit oder Entfremdung von Familie, sozialem Umfeld und eigenen Emotionen aus. Diese negativen Konsequenzen von herrschender Männlichkeit sind jedoch unauflöslich mit ihrer dominanten gesellschaftlichen Position verknüpft, sie können also als »Kosten der Dominanz« beschrieben werden. Um diese Kosten zu überwinden, muss demnach auch die dominante Position der Männer in unserer Gesellschaft überwunden werden.

### Privilegienverlust und Prekarisierung

Das Leben der Männer ist heute von vielfachen Umbrüchen und Veränderungen geprägt, die mitunter als krisenhaft erlebt werden, jedoch Veränderungspotenzial bergen. Feministische Bewegungen sind seit Jahrzehnten ein wichtiger Motor für diese Veränderungen, da Emanzipationserfolge von Frauen auch männliche Lebensrealitäten veränderten. Ob Wahlrecht und Arbeitsmarktzugang für Frauen oder Modernisierung des Familienrechts:

60



**Paul Scheibelhofer ist Universitätsassistent am Institut für Erziehungswissenschaft der Universität Innsbruck und befasst sich dort mit kritischer Männlichkeitsforschung.**

Vielfach gegen den Widerstand eigener Partner, Politik und Kirche erkämpft, führten Ausweitungen der Rechte von Frauen zu einem Abbau der Privilegien von Männern und zur Notwendigkeit, neue Lebensentwürfe und Selbstbilder zu entwickeln. Während der Privilegienverlust und die damit einhergehenden Veränderungen in Medien gerne als krisenhafte Bedrohung für Männer diskutiert werden, stellen sie tatsächlich eine große Chance dar. Sie eröffnen die Möglichkeit, den engen Rahmen hegemonialer Männlichkeitsnormen zu überwinden und dadurch Handlungsspielräume zu erweitern und vielfältige, gleichberechtigte soziale Beziehungen zu leben.

Ein weiterer wichtiger Motor für die Veränderung von Männlichkeiten findet sich in ökonomischen Umbrüchen und dem neoliberalen Umbau von Wirtschaft und Sozialstaat. Dieser führt für eine immer größer werdende Gruppe von Männern zu einer Prekarisierung von Lebensbedingungen. Zeichnete sich die männliche »Normalbiografie« zuvor durch Kontinuität und Planungssicherheit aus, wird diese zunehmend brüchig. Bildungsabschlüsse geben keine Jobgarantie, Anstellungsverhältnisse führen nicht zu langfristigen Karrieren, Löhne sinken im Vergleich zu den Lebenskosten. Aus Sozialstatistiken wissen wir zwar, dass Männer im Durchschnitt noch immer die besser bezahlten Jobs, die besseren Arbeitsbedingungen und ein geringeres Armutsrisiko als Frauen haben. Doch die aktuellen Prekarisierungstendenzen erfassen männliche Lebensentwürfe und machen es immer schwerer, alten Idealen der »Ernährermännlichkeit« zu entsprechen.

Wie sich im globalen Erstarken rechter politischer Bewegungen erkennen lässt, wird auf diese Veränderungen vielfach mit maskulinistischem Widerstand reagiert. Althergebrachte Privilegien werden verteidigt und klassische Männlichkeitsideale in Stellung gebracht, um Dominanz und Sicherheit in stürmischen Zeiten zu bewahren. Es gibt jedoch auch andere Reaktionen. Insbesondere unter jüngeren Männern gibt es offensichtlich einen großen Wunsch für neue Lebensentwürfe. In Umfragen wird deutlich, dass sie gleichberechtigte Partnerschaften

führen wollen, eine einseitige Orientierung an Berufstätigkeit ablehnen und sich gleichberechtigt an Kindererziehung und Familienarbeit beteiligen möchten. Während also auf der Einstellungsebene bereits Veränderungen sichtbar werden, sind diese Veränderungen auf der tatsächlichen Handlungsebene jedoch bei weitem weniger gravierend, als die Willensbekundungen glauben machen. Betrachten wir etwa den familiären Bereich, so zeigt sich: Männer übernehmen noch immer den kleineren Anteil der Hausarbeit und der familiären Pflégetätigkeiten, werden sie Väter, gehen sie eklatant kürzer in Karenz als ihre Partnerinnen und – anders als Mütter – reduzieren sie danach kaum ihre Arbeitszeit. Es braucht also offensichtlich weitere Schritte, damit aus Wünschen und Vorstellungen über andere Männlichkeitsentwürfe tatsächlich gelebte Alternativen werden.

## Normative Männlichkeit in der Erwachsenenbildung

Betrachten wir den Bereich der Erwachsenenbildung, so zeigen sich auch hier die Spuren dominanter Männlichkeit. So berichten Studien für Deutschland wiederholt davon, dass Männer im Vergleich zu Frauen eher betriebliche Weiterbildungen besuchen als allgemeine Bildungsangebote in Anspruch zu nehmen.<sup>6</sup> Männer wählen also eher jene Angebote aus, die sie in ihrem beruflichem Fortkommen unterstützen, während Frauen zwar ebenfalls solche berufsbezogenen Angebote nutzen, darüber hinaus aber auch ein breites Spektrum an allgemeinen Angeboten in Anspruch nehmen. Unterschiede gibt es auch in der Motivation für den Besuch von Fort- und Weiterbildungen. So zeigt die genannte Studie, dass Männer mit Weiterbildungen öfter als Frauen die Erwartung des beruflichen Aufstiegs verbinden. Frauen geben



**Frauen-Bilder: Olympe de Gouges (1748–1793).** Die Tochter einer Wäscherin war Revolutionärin, Frauenrechtlerin, Schriftstellerin, Autorin feministischer Schriften im Geist der Aufklärung und Verfasserin der Erklärung der Rechte der Frau von 1791. Sie wurde 1793 zur Zeit der Terrorherrschaft Robespierres durch die Guillotine hingerichtet. Zeichnung: Marti Faber

hingegen öfters an, Weiterbildungsangebote zur Steigerung der persönlichen Zufriedenheit zu besuchen. Die Studie von Nuissl und Heyl<sup>7</sup> zeigt dabei die tiefer liegende Skepsis der Männer gegenüber allgemeinen Weiterbildungsangeboten: Sie schätzen diese als grundsätzlich minderwertig gegenüber betrieblicher Fortbildung ein. Wenn Männer Angebote der allgemeinen Erwachsenenbildung nutzen, so besuchen sie insbesondere Fortbildungen aus den Bereichen Natur, Technik und Computer. Nuissl und Heyl fassen zusammen, dass Frauen eher solche Angebote besuchen, die »Kreativität fördern und auf die Sorge für sich und andere zielen«, während Männer »personen- und identitätsbezogene allgemeine Weiterbildungsangebote geradezu meiden«<sup>8</sup>.

Hier spiegeln sich also einige Aspekte herrschender Männlichkeitsnormen wieder: Männer sehen die Erwachsenenbildung häufig aus instrumenteller Perspektive. Sie ordnen sie einer Orientierung an der Erwerbsarbeit unter und sehen ihren Nutzen vor allem darin, sie fitter für die Arbeit zu machen und ihnen dort einen Vorteil zu verschaffen. Geht es in den besuchten Angeboten nicht um die Beförderung von Karriere und Erfolg, so sind die Interessen oftmals nahe an klassisch männlichen Themen orientiert. Männer nutzen Bildungsangebote hingegen kaum, um die eigene Lebensqualität zu steigern, Interessensgebiete auszuweiten oder um Selbsterkenntnis und Selbstreflexion zu fördern. So eine Personen- und identitätsbezogene Auseinandersetzung erscheint vielen anscheinend als zu »weiblich« und dementsprechend nicht in das Korsett der dominanten Männlichkeit passend.

### Das Potenzial der Erwachsenenbildung

Als Teil der Gesellschaft ist also auch die Erwachsenenbildung von herrschenden Geschlechterverhältnissen geprägt und so ist sie heute oftmals ein Ort, an dem sich dominante Männlichkeitsideale reproduzieren statt infrage gestellt werden. Dadurch vergibt

die Erwachsenenbildung ein wichtiges Potenzial, um einen Beitrag zur Geschlechterdemokratie zu leisten und um Bildungsangebote für Männer zu schaffen in denen Alternativen ausgelotet werden können. Abschließend sollen einige Überlegungen skizziert werden, wie Angebote der Erwachsenenbildung das Thema Männlichkeit aufgreifen können. Dabei wird zwischen allgemeinen Angeboten und solchen, die sich speziell an Männer richten, unterschieden.

Die meisten Angebote der Erwachsenenbildung, seien sie berufsorientiert oder nicht, haben keinen besonderen Fokus auf Geschlecht. Im Sinne des Gender-Mainstreaming-Gedankens kann das Thema Männlichkeit jedoch in die Gestaltung jedes Angebots der Erwachsenenbildung einfließen. Meist wird dies auf der Ebene der expliziten inhaltlichen Thematisierung möglich sein (so können etwa im Seminar für angehende Führungskräfte bewusste Reflexionsschleifen zur geschlechtlichen Codierung »guter Führung« eingebaut werden). Neben der inhaltlichen Ebene können Angebote der Erwachsenenbildung auf sozialer und didaktischer Ebene reflektiert werden: Liegen einem Bildungsangebot etwa implizite Männlichkeitsnormen zugrunde? Welche Annahmen gibt es über männliche Teilnehmer, ihre Motivationen und Interessen? Prägt männlich-normatives Verhalten die Kommunikation während des Bildungsangebotes und wie wird diesem begegnet? Solche Überlegungen schaffen eine Sensibilität dafür, welche Rolle männliche Geschlechterstereotype für Bildungsangebote spielen und wie diese Angebote so gestaltet werden können, dass sie einen Beitrag zur Förderung alternativer Männlichkeiten leisten.

Spezifische Angebote für Männer laufen Gefahr, männliche Stereotype zu reproduzieren, wenn sie nicht mit einer Reflexion herrschender Geschlechterverhältnisse einhergehen. Sie können Männer aber bei der Ausweitung von Interessensgebieten und Kompetenzbereichen unterstützen, die bisher nicht Teil des männlichen Selbstverständnisses waren. So vermitteln etwa

Väterkurse oder Männergesundheitskurse Wissen und Fähigkeiten, die in der männlichen Sozialisation oftmals ausgespart bleiben. Um das Potenzial auszuschöpfen, Räume für alternative Männlichkeiten zu eröffnen, gilt es jedoch, das jeweilige Thema explizit mit Geschlechterfragen in Beziehung zu setzen. Die Teilnehmer können dann erkennen, inwiefern ihr eigenes Handeln durch Strukturen männlicher Dominanz geprägt ist, welche Kosten dadurch für ihre soziale Umgebung und auch für sie selbst anfallen. Vor diesem Hintergrund können alternative Haltungen und Praktiken ausgelotet werden, die tatsächlich das Korsett dominanter Männlichkeit sprengen. So eine Erwachsenenbildung kann dazu beitragen, dass alternative männliche Lebensentwürfe nicht bloß Wunschvorstellungen bleiben, sondern konkrete Realität werden.

### Anmerkungen

- 1 Beauvoir 2000 (1949).
- 2 Connell 2015.
- 3 Meuser 2006.
- 4 Scheibelhofer 2016.
- 5 APA 2018.
- 6 Etwa Bilger et al. 2017.
- 7 Nuissl und Heyl 2010.
- 8 Ebd., S. 78.

### Literatur

- APA – American Psychological Association (2018): *APA GUIDELINES for Psychological Practice with Boys and Men*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Beauvoir, S. d. (2000 [1949]): *Das Andere Geschlecht*. Hamburg.
- Bilger, F.; Behringer, F.; Kuper, H.; Schrader, J. (2017): *Weiterbildungsverhalten in Deutschland 2016. Ergebnisse des Adult Education Survey (AES)*. Bonn.
- Connell, R. W. (2015): *Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten*. Wiesbaden.
- Meuser, M. (2006): *Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster*. Opladen.
- Nuissl, E.; Heyl, K. (2010): *Probleme der Teilnahme an allgemeiner Weiterbildung: Personengruppen und ihr Weiterbildungsverhalten*. Düsseldorf.
- Scheibelhofer, P. (2016): *Männer: zum Netzwerken gemacht?* In: z.B. – Zeitschrift für Jugendarbeit 1/2016, S. 12–13.

Angela Kaupp

# Geschlechtersensibilität als theologische Option

Gender, Geschlecht und Rollenbilder in Theologie und Kirche

**Was lässt sich über das Geschlecht als Kategorie in der katholischen Theologie sagen? Wie ist »Doing-Gender« in der pastoralen Arbeit der Kirche möglich? Das 2. Vatikanische Konzil hat ein eindeutiges Diskriminierungsverbot formuliert, an dem sich die Realität der Kirche mit ihrer bipolaren Männer-Frauen-Ausrichtung noch zu orientieren hat.**

Geschlecht ist ein Unterscheidungsmerkmal, ebenso wie Alter, Religion, Rasse oder kulturelle Herkunft, um nur einige Facetten zu nennen. Diese Merkmale dienen dazu, eine Gesellschaft zu strukturieren, dienen aber auch der Herstellung von Hierarchien. Ein geschichtlicher Rückblick zeigt, dass sich diese Strukturierungen im Laufe der Zeit verändern (können). Ein kultureller Seitenblick belegt, dass synchron in verschiedenen Gesellschaften unterschiedliche Strukturierungsmerkmale gelten. Immer jedoch handelt es sich um Kategorien, die Menschen Zugang zu Räumen oder Prozessen gewähren oder sie davon ausschließen. Obwohl heute Gesetze bestimmen, dass kein Mensch aufgrund solcher Unterscheidungsmerkmale benachteiligt werden darf, ist eine Gleichstellung aller immer noch nicht erreicht. Der folgende Beitrag beleuchtet nur die Unterscheidungskategorie »Geschlecht«,



**Prof. Dr. Angela Kaupp ist Professorin für Praktische Theologie, Religionspädagogik und Fachdidaktik/**

**Bibeldidaktik an der Universität Koblenz-Landau. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u. a. religiöse Entwicklung entlang des Lebenslaufs, Gender und religiöse Lehr-/Lernprozesse.**

da Ansätze, die mehrere Dimensionen verschränken, bisher kaum vorliegen.

## Die Gender Studies und das Verhältnis von sex und gender

Im deutschsprachigen Bereich etablierten sich seit den 1990er-Jahren »Gender Studies«. Da im Deutschen das Wort »Geschlecht« uneindeutig ist (neben der Bezeichnung des biologischen und des soziokulturellen Geschlechts kommt z. B. die Verwendung im Sinn von »Adelsgeschlecht« hinzu), etablierte sich die englischsprachige Unterscheidung zwischen *sex* und *gender*, um zwischen biologischem/physiologischem Geschlecht (*sex*) und den sozialisierten/kulturellen Geschlechtszuschreibungen bzw. Geschlechtsrollen (*gender*) zu unterscheiden.

Es kennzeichnet die *Gender Studies*, dass sie auf sehr unterschiedlichen Theorieentwürfen aufbauen und sich in den einzelnen Wissenschaften je nach Forschungsperspektive pluriform darstellen. Das Zueinander von *sex* und *gender*, Körper und Symbolisierung, Natur und Kultur wird auch in den *Gender Studies* sehr unterschiedlich diskutiert.

Die Analysekategorie *gender* wendet sich gegen eine Kausalverbindung von (weiblichen und männlichen) Körpern und bestimmten gesellschaftlichen Rollen(erwartungen) und zeigt die Verbindung zwischen Geschlechterbe-

ziehungen und anderen kulturellen oder gesellschaftlichen Aspekten auf. So können Geschlechterverhältnisse differenziert in den Blick genommen werden ohne eine Unter- bzw. Überordnung vorauszusetzen. Der sozialkonstruktive Ansatz macht deutlich, dass das breite Verhaltensspektrum von Menschen meist nicht durch die Natur festgelegt ist. Auch wenn bestimmte Dispositionen möglicherweise biologische / medizinische Gründe haben, eröffnet die moderne Gesellschaft Frauen und Männern einen individuellen Gestaltungsspielraum ihrer Geschlechtlichkeit, der weit über die traditionellen Geschlechtsrollen hinausgeht. Mit Hilfe der Begriffe *sex* und *gender* kann folglich zwischen dem weiblichen und männlichen Körper und zeitbedingten, gesellschaftlich oder kulturell geprägten Geschlechterrollen unterschieden werden.

Candance West und Don Zimmerman schlagen auf der Basis ihrer Forschungen zur Transsexualität vor, ergänzend zu *sex* und *gender* mit *sex category* zu arbeiten, um der Tatsache gerecht zu werden, dass das biologische Geschlecht einer Person nicht immer eindeutig festzulegen ist. *Sex category* ist dann die geschlechtsrelevante Zuordnung, d. h. jemand wird aufgrund seines Verhaltens für weiblich oder männlich gehalten. Diese Zuschreibung ist eine Interpretationsleistung, die inhaltlich und strukturell in einem engen Verhältnis zur natürlichen Geschlechtlichkeit steht, jedoch nicht mit ihr identisch ist. Die Beziehung zwischen *sex category* und *gender* realisiert sich ausschließlich auf der interaktiven Ebene. Mit der Einführung der *sex category* als dritter Variabler neben

sex und gender lässt sich somit ein konzeptuelles Problem des Modells kultureller Zweigeschlechtlichkeit lösen. Demnach bezeichnen seine beiden grundlegenden Prinzipien den Zusammenhang zwischen sex category und gender, insofern jede Form interaktiver Geschlechtlichkeit im Blick auf die beiden Kategorien »weiblich« und »männlich« gedeutet wird. Das natürliche Geschlecht wird nicht als Tatsache geleugnet, spielt aber für diesen Zusammenhang im eigentlichen Sinn keine Rolle, denn der Zusammenhang bedarf keiner physiologischen Geschlechtsmerkmale. Dies ist für Bildungszusammenhänge von Bedeutung, da hier die physio-

gischen Zusammenhänge (sex) nicht offensichtlich sind.

### Doing gender als Konstruktion von Geschlechterbeziehungen

Das gender-Konzept erforscht die alltäglichen Zuschreibungen, Wahrnehmungs- und Darstellungsmuster, in denen die Wirklichkeit von Geschlechtszugehörigkeit bzw. -identität und Geschlechterbeziehungen aufgebaut werden („doing gender“). Die Frage lautet: »Wie und in welchen Prozessen nehmen sich Menschen als wer wahr?«. Doing gender geschieht z. B. durch geschlechter-differente Stimm-

höhe und -melodie, Gesprächsstile, körperlichen Ausdruck, Kleiderordnung sowie Benimmregeln und wird schon von Kindern im Vorschulalter erlernt. Die Wahrnehmung führt zu geschlechter-differentem Verhalten einer Person gegenüber und lässt Geschlechtsstereotype wirksam werden, die Zuschreibungen von »typisch weiblich« oder »typisch männlich« mit (Rollen-)Erwartungen an die Person verknüpfen. Diese Logik reduziert die Komplexität und ist daher ein sozial sehr erfolgreiches Ordnungsmuster, das jedoch dem Individuum nicht immer gerecht wird.

Das Ordnungsmuster »weiblich-männlich« führt zu einem Kreislauf: Die Zuordnung von Mann und Frau führt zu geschlechts-typischem Verhalten und verstärkt dadurch wiederum die Typologie »weiblich-männlich«. Stereotypenbildung erschwert bis heute die Ausweitung des Rollenspektrums.

### Ambivalenzen im Geschlechterverhältnis

Oft nutzen Menschen beiderlei Geschlechts Rollenstereotype für ihre Zwecke – manchmal ohne sich dessen bewusst zu sein. In diesem Zusammenhang wird auffallend oft von einer »Falle« gesprochen: So wird der Rückgriff auf alte Muster in der Arbeitsteilung in Paarbeziehungen als »Beziehungsfalle« oder als »Traditionalisierungsfalle« bezeichnet. Ein Beispiel: Frauen arbeiten nach Familiengründung häufiger in Teilzeit als Männer und übernehmen alte Rollenmuster. Sie verdienen auch aus diesem Grund bis heute in Deutschland 21% weniger als Männer und erleben »gläserne Decken«, wenn es um Führungspositionen geht. Viele fühlen sich vor allem durch die Doppelbelastung von Familie und Beruf benachteiligt. Obwohl 80 % der Männer Kinder als Element eines erfüllten Lebens bewerten, wird dies jedoch – anders als unter Frauen – im Berufsalltag kaum thematisiert, weil Männer annehmen, dass ihre männlichen Kollegen dem Thema »Kind und Beruf« weniger Bedeutung beimessen. D. h. Rollen(erwartungen) an



**Frauen-Bilder: Apostelin Junia.** Junia ist eine biblische Frauenfigur, die im Römerbrief genannt wird (16,7) und wahrscheinlich in den Bibelübersetzungen und -übertragungen in Junias (männlich) umfunktionierte, um die Rolle der Frau einzuschränken. Zeichnung: Marti Faber

sich selbst und andere werden häufig noch nach traditionellen Kategorien gestaltet.

Besonders schwierig ist es, wenn Ängste um die eigene Position in die Diskussion um das Geschlechterverhältnis einfließen. Mangelnde Arbeitsplätze oder finanzielle Engpässe lassen Ängste und Vorurteile aufkommen und die eigene Situation als Benachteiligung erscheinen, auch wenn es nicht den Tatsachen entspricht.

### Gender Studies in der Praktischen Theologie

In den letzten zwei Jahrzehnten wurde die Frage von *sex* und *gender* auch in der Theologie wissenschaftlich reflektiert und zum Teil sehr kontrovers diskutiert.

Die theoretische Vielfalt der *Gender Studies* führt dazu, dass nicht alle Ansätze mit einer christlichen Anthropologie kompatibel sind. Daher ist es notwendig, die verschiedenen Konzepte auf ihre theologische Anschlussfähigkeit zu überprüfen. Es ist jedoch auch darauf hinzuweisen, dass von Kritiker/-innen der Begriff *gender* oft missverständlich gebraucht oder sich einseitig nur auf bestimmte Theorien bezogen wird ohne die qualifizierten Überlegungen theologischer *Gender Studies* aufzugreifen. Die Erforschung von Geschlecht kann entlang zweier Forschungsperspektiven eingeordnet werden. In einer ersten Phase stand die Kritik der Nichtberücksichtigung der Kategorie »Geschlecht« in der Theologie im Mittelpunkt und es wurde daran gearbeitet, Frauen in der Bibel und der Kirche sichtbar zu machen und in der Bildungsarbeit zu thematisieren. Die zweite Phase lehnt sich stärker an den *gender*-Diskurs an und legt den Schwerpunkt auf die Erforschung der Konstruktionsprozesse von Geschlechterrollen. Neben *sex* und *gender* wird *sex category* in diesen Überlegungen selten verwendet, bietet aber m.E. die Möglichkeit, im praktisch-theologischen Geschlechterdiskurs sowohl essentialistischen als auch dualistischen Deutungen zu entgehen, die dem Reflexionsgegenstand nicht gerecht werden.



**Donna Strickland (geb. 1959).** Die kanadische Laserphysikerin erhielt 2018 als dritte Frau den Nobelpreis für Physik. 2014 und kurz vor der Preisverleihung 2018 wurden Wikipedia-Einträge über sie von den Moderatoren wieder gelöscht, wegen »mangelnder Bedeutung« bzw. »mangelnder Quellenlage«. Nur 17 % aller biografischen Wikipedia-Einträge beziehen sich auf Frauen.

Zeichnung: Marti Faber

Da im Bildungskontext medizinische oder biologische Gegebenheiten nicht erfasst werden können, lassen sich mit Hilfe der *sex category* sowohl die Variationen zwischen den Geschlechtern als auch innerhalb eines Geschlechts beschreiben. Die (praktisch-)theologische Forschung führt zum Aufdecken von Ein- und Ausschließungsprozessen, d.h. von Diskriminierungen, die der theologischen Aussage der Ebenbildlichkeit Gottes aller Menschen widersprechen.

### Geschlechtersensibilität als Option für mehr Gerechtigkeit

Eine Diskriminierung wird schon im 2. Vatikanischen Konzil kritisiert, wenn es heißt:

»[J]ede Form einer Diskriminierung in den gesellschaftlichen und kulturellen Grundrechten der Person, sei es wegen des Geschlechts oder der Rasse, der Farbe, der gesellschaftlichen Stellung, der Sprache oder der Religion, muß überwunden und beseitigt werden, da sie dem Plan Gottes widerspricht.« (Gaudium et spes 29)

Vor diesem Hintergrund stehen Verantwortliche in kirchlichen Handlungsfeldern vor der Aufgabe, zu reflektieren, wo aufgrund geschlechtsbezogener Rollenerwartungen Diskriminierungen erfolgen und wie diese zu eliminieren sind. Es ist zu prüfen, ob das – oft noch sehr bipolar angelegte – kirchliche Frauen- und Männerbild dem Anspruch der gleichen Würde in Theorie und Praxis gerecht wird oder ob es zu Ausschließungsprozessen führt. Vor-

herrschende Rollenbilder führen auch in der kirchlichen Praxis dazu, in Fällen des Geschlechterverhältnisses zu geraten. Möglicherweise spielen in Konfliktsituationen neben philosophisch-theologischen Grundsatzüberlegungen auch (bewusste oder unbewusste) emotionale Ambivalenzen gegenüber der Forderung nach Gleichberechtigung aller und deren Realisierung eine Rolle. Gefordert ist daher eine Geschlechtersensibilität, die Menschen in ihrer jeweiligen Einzigartigkeit und Divergenz wahr- und ernstnimmt und sie nicht auf bestimmte Rollenerwartungen festlegt.

Wer sich für eine geschlechtersensible Pastoral ausspricht, trifft eine Option: Sie oder er setzt voraus, dass die Frage des Verhältnisses der Geschlechter theologisch von Bedeutung ist und optiert dafür, dass alle theologischen bzw. bildungstheoretischen Aussagen auf ihre Geschlechtersensibilität hin zu befragen sind. Wer diesen Fragen eine nachrangige oder gar keine Bedeutung zuweist, trifft ebenfalls eine Option, legt jedoch andere Kriterien zugrunde. Optionen sind Entscheidungen,

die nicht nur durch rationale Gründe, sondern ebenso durch Motivationen gesteuert werden. Hierfür ist es unverzichtbar, die eigenen Motivationen zu ergründen (Warum ist mir das Thema wichtig, warum nicht?), aber ebenso den Motivationen der Institution und der Adressat(inn)en im Umgang mit Geschlechterdifferenzen (Wer möchte evtl. etwas durchsetzen? Wer möchte wo dazugehören? Wer hat welches Leitbild?). Der Einfluss von Motivationen kann auch erklären, warum die Umsetzung von Geschlechtersensibilität in der Praxis oft hinter Absichtserklärungen und theoretischen Entwürfen zurückbleibt.

Im Sinne einer kontext-bezogenen Theologie ist die Pastoral und die Bildungsarbeit herausgerufen, nicht länger von »dem Menschen« oder »den Kindern und Jugendlichen« zu sprechen. Eine geschlechtersensible Pastoral erfordert eine sensible Wahrnehmung von Unterschieden, das Ernstnehmen der Sichtweisen sowohl von Männern als auch von Frauen und die Fähigkeit, mit Ambivalenzen umzugehen.

Geschlechtersensibilität als eine Querschnittsaufgabe in der Praktischen Theologie und kirchlichen Bildungsarbeit ist nur dann gegeben, wenn sie von allen und nicht nur von Frauen- oder Männerreferent/-innen oder anderen *gender*-interessierten Personen betrieben wird. Die Forschung der *Gender Studies* kann zu einer theorie-bezogenen Verortung von Geschlechtersensibilität beitragen und bleibt daher weiterhin ein Desiderat.

### Anmerkungen

- Überlegungen zu intersektionalen Theorien, die mehrere Kategorien verschränken, stehen noch ganz am Anfang. Vgl. Knauth 2017.
- Vgl. die interdisziplinäre Anlage der einschlägigen Handbücher zu Gender Studies und die Auseinandersetzungen mit den verschiedenen Ansätzen exemplarisch in: Becker-Schmidt/ Knapp 2000.
- Ebd., S. 75.
- Rüling 2007.
- Vgl. <https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesamtwirtschaftUmwelt/VerdiensteArbeitskosten/VerdiensteVerdienstunterschiede/VerdiensteVerdienstunterschiede.html>.
- Zur Spannweite der theologischen Diskussion Kontext vgl. Laubach 2017.
- Vgl. ausführlich hierzu: Kaupp 2013.
- Vgl. hierzu die Diskussionen um *gender*-Theorien

in: Laubach 2017.

- Vgl. zum Forschungsstand Pithan/Arzt/Jakobs/Knauth 2009; Qualbrink/Pithan/Wischer 2011; Wieser: Artikel »Gender«.
- Vgl. Riegel/Kaupp 2006.
- Zum Einblick in die kirchliche Situation vgl. die Beiträge in Bode 2013.
- Vgl. Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der DBK / Kirchliche Arbeitsstelle für Männerseelsorge und Männerarbeit in den deutschen Diözesen e.V. 2015.

### Literatur

- Knauth, T.; Jochimsen, M. A. (Hg.) (2017): *Einschlüßungen und Ausgrenzungen. Zur Intersektionalität von Religion, Geschlecht und sozialem Status für religiöse Bildung*. Münster.
- Becker-Schmidt, R.; Knapp, G.-A. (2000): *Feministische Theorien zur Einführung*. Hamburg.
- Rüling, A. (2007): *Jenseits der Traditionalisierungsfällen. Wie Eltern sich Familien- und Erwerbsarbeit teilen*. Frankfurt a. M.
- Laubach, T. (Hg.) (2017): *Gender – Theorie oder Ideologie*. Freiburg.
- Kaupp, A. (2013): *Gender Studies – ein Mehrwert für die Praktische Theologie?* In: Pemsel-Maier, S. (Hg.): *Blickpunkt Gender. Anstöß(ig)e(s) aus Theologie und Religionspädagogik*. Frankfurt, S. 215–243.
- Pithan, A.; Arzt, S.; Jakobs, M.; Knauth, T. (Hg.) (2009): *Gender, Religion, Bildung. Beiträge zu einer Religionspädagogik der Vielfalt*. Gütersloh.
- Qualbrink, A.; Pithan, A.; Wischer, M. (Hg.) (2011): *Geschlechter bilden. Perspektiven für einen genderbewussten Religionsunterricht*. Gütersloh.
- Wieser, R.: Artikel »Gender«. In: *WiReLex*. Permanenter Link zum Artikel: <https://www.bibelwissenschaft.de/stichwort/100084>.
- Riegel, U.; Kaupp, A. (2006): *Sex Category und Gender – Geschlecht aus praktisch-theologischer Perspektive*. In: *Theo-Web. Zeitschrift für Religionspädagogik* ([www.theo-web.de](http://www.theo-web.de)) 4, H 1, S. 78–93.
- Bode, F.-J. (Hg.) (2013): *Als Frau und Mann schuf er sie. Über das Zusammenwirken von Frauen und Männern in der Kirche*. Paderborn 2013.
- Arbeitsstelle für Frauenseelsorge der DBK / Kirchliche Arbeitsstelle für Männerseelsorge und Männerarbeit in den deutschen Diözesen e.V. (Hg.) (2015): *Geschlechtersensibel: Gender katholisch gelesen*. Bonn.



**Frauen-Bilder: Maria Anna Walburga Ignatia Mozart (1751–1829).**

Die Schwester von Wolfgang Amadeus war ebenso ein musikalisches Wunderkind und Pianistin wie ihr Bruder. Sie wurde verheiratet und arbeitete als Klavierlehrerin.

Zeichnung: Marti Faber

# Studie: »Unzureichende« Finanzierung für die Weiterbildung

Verlierer sind Benachteiligte und Geringqualifizierte

Das Fazit der neuesten Studie der Bertelsmann-Stiftung »Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995–2015« ist ernüchternd: Die Finanzierungsbasis der Weiterbildung sei vor allem im Bereich der öffentlichen bzw. staatlichen Investitionen quantitativ (Ressourcen) wie qualitativ (besondere Zielgruppen) »unzureichend ausgestaltet«. Das betrifft besonders den Bereich der öffentlichen Finanzierung, z. B. durch die Länder, »die sich seit Jahren auf einem abgesenkten Niveau stabilisiert haben. Dies hatte unter anderem zur Folge, dass es in den letzten zwanzig Jah-

ren bei der Ressourcenaufwendung zu einer deutlichen Umschichtung zu Lasten der privaten Finanzierung von Weiterbildung kam.« Zudem »verharrte bis zuletzt die öffentliche Finanzierung auf Basis von SGB II und SGB III über Jahre hinweg auf einem niedrigen Niveau, sodass (auch angesichts der guten Haushaltslage) Spielräume nach oben durchaus denkbar wären«, heißt es weiter.

**Staat engagiert sich immer weniger**

»Der Staat engagiert sich immer we-

niger in der öffentlich geförderten Weiterbildung. Gerade für Geringqualifizierte und Erwerbslose bedeutet dies eine ernste Zukunftsbedrohung – insbesondere bei den Risikogruppen, die nicht oder nur in geringem Maße in der Lage sind, Weiterbildungskosten aus eigener Kraft zu tragen.« Kein gutes Zeugnis also für 20 Jahre Weiterbildungsfinanzierung, das die Untersuchung »Weiterbildungsfinanzierung in Deutschland 1995–2015. Aktueller Stand, Entwicklung, Problemlagen und Perspektiven« der Wissenschaftler Rolf Dobischat, Dieter Münk und Anna Rosendahl von der Universität Duisburg-Essen im Auftrag der Bertelsmann Stiftung ausstellt.

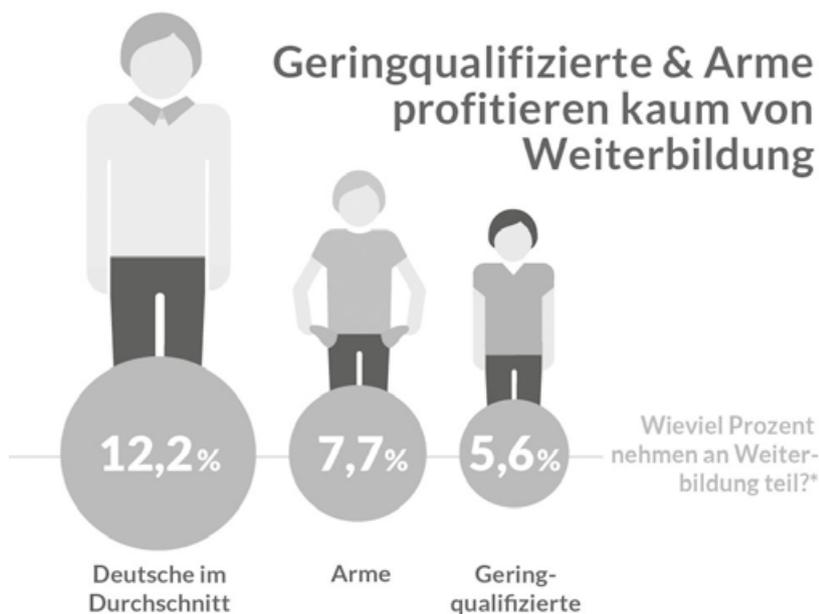
**Großteil wird privat finanziert**

Nach der Analyse werden in Deutschland pro Jahr rund 26,9 Milliarden Euro für die Weiterbildung ausgegeben. Der Großteil – knapp 20,6 Milliarden Euro – wird privat finanziert, durch Betriebe oder die Teilnehmenden selbst. Nur 6,3 Milliarden Euro bringt die öffentliche Hand für Weiterbildungen auf. 1995 leistete der Staat sich noch Weiterbildungen in Höhe von 11,1 Milliarden Euro – ein Rückgang um 43,3 Prozent. Demnach ist hier, anders als in allen anderen Bildungsbereichen, die öffentliche Finanzierung stark gesunken. Dies müssen bislang die Betriebe und die Lernenden selbst kompensieren.

Seit dem Tiefpunkt 2012 gab es zuletzt wieder einen Anstieg der öffentlichen Mittel für Weiterbildung von damals noch 4,9 Milliarden Euro auf nun 6,3 Milliarden Euro. Dieser kommt vor allem den Beziehern des Arbeitslosengelds I zu Gute, adressiert aber nur selten Geringqualifizierte oder Hartz-IV-Empfänger.

Auch Unternehmen engagieren sich seit 2012 etwas stärker bei der Weiterbildung und verzeichnen einen Anstieg von 4,7 Prozent ihrer Ausgaben auf insgesamt 11,1 Milliarden Euro pro Jahr. Hingegen gingen die Ausgaben für Weiterbildung von Privatpersonen im gleichen Zeitraum um fast

## ZU WENIG GELD FÜR WEITERBILDUNG



\*Teilnahmequote an mindestens einer allgemeinen oder beruflichen Weiterbildung in den letzten 12 Monaten

Quelle: Deutscher Weiterbildungsatlas 2018

BertelsmannStiftung

14 Prozent auf 9,5 Milliarden Euro pro Jahr zurück. Dieser jüngste Rückgang der individuellen Ausgaben hat verschiedene Hintergründe. Zum einen gaben die Betriebe mehr für die Qualifizierung ihrer Belegschaften aus – Arbeitnehmer mussten sich zuletzt in geringerem Umfang an den Kosten einer betrieblichen Weiterbildung beteiligen als noch im Jahr 2012. Zum anderen gibt es durch die Digitalisierung vermehrt preiswerte, teilweise auch kostenlose Weiterbildungsangebote. Lagen etwa 2012 die durchschnittlichen Weiterbildungskosten noch bei 298 Euro pro Teilnehmendem, waren es 2016 nur noch 254 Euro.

Dass bei der Weiterbildungsteilnahme noch Ausbaubedarf besteht, zeigte unlängst der Deutsche Weiterbildungsatlas, demzufolge nur 12,2 Prozent der Bevölkerung in den letzten 12 Monaten eine Weiterbildung besucht hatten. Bei von Armut gefährdeten Menschen waren es sogar nur 7,7 Prozent und bei Menschen ohne formalen Berufsabschluss nur noch 5,6 Prozent. Auch der Fachkräftemangel in den Betrieben lasse sich durch die

schlechte Weiterbildungsfinanzierung kaum bekämpfen.

Die Autoren fordern darum: »Um diese Risikogruppen in den Arbeitsmarktprozessen anschlussfähig zu halten und dem Problem des Fachkräftebedarfs zu begegnen, ist eine erhebliche Steigerung der Investitionen in die Weiterbildung erforderlich. Gerade den Betrieben kommt hier eine besondere Aufgabe zu, denn sie profitieren direkt von der Weiterbildung ihrer Beschäftigten (wenngleich die Beschäftigten von der Finanzierung natürlich nicht zu entbinden sind).

Eine Verbreiterung der Finanzierungsbasis einhergehend mit einer Erhöhung des Finanzvolumens und einer gerechten Verteilung der Lasten würde das notwendige Fundament dafür legen, viele Problemlagen der Weiterbildung (wie z. B. qualifikatorische Zugangsbarrieren, prekäre Beschäftigung in der Weiterbildungsbranche, Qualitäts- und Transparenzfrage) aus dem einseitig auf Kosten und Optimierung abstellenden Fokus herauszunehmen.«

so

Arbeitnehmer/-innen unerlässlich. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Arbeitswelt der Zukunft für alle funktioniert, so die Studie »Getting Skills Right: Future-Ready Adult Learning Systems.«

Heute nehmen weltweit jährlich nur zwei von fünf Erwachsenen an Weiterbildung teil. Vor allem ohnehin schon gut ausgebildete Erwerbstätige bilden sich am häufigsten fort. Für niedrig qualifizierte Erwachsene ist es dreimal weniger wahrscheinlich, an einer Weiterbildung teilzunehmen als für Hochqualifizierte. Andere Gruppen, die kaum von Weiterbildung profitieren, sind ältere Menschen, Niedriglohn- und Zeitarbeitskräfte sowie Arbeitslose.

Laut OECD-Analysen wird zwar nur etwa jeder siebte Arbeitsplatz durch Automatisierung wegfallen, weitere 30 Prozent werden sich jedoch wahrscheinlich grundlegend verändern. Ein Problem ist die mangelnde Motivation zur Teilnahme an Fort- und Weiterbildung: Innerhalb der OECD-Länder haben rund die Hälfte der Erwachsenen kein Interesse an solchen Angeboten. In Deutschland nehmen 46 Prozent der Erwachsenen an berufsbezogener Fort- und Weiterbildung teil, was über dem OECD-Durchschnitt von 40 Prozent liegt.

Der Bericht vergleicht anhand mehrerer Indikatoren die Situation in den untersuchten Ländern und identifiziert für jedes Land die wichtigsten Reformbereiche. Hier schneidet Deutschland in vier der analysierten Dimensionen unterdurchschnittlich ab, und zwar bei Inklusion, Flexibilität und Beratung, Anpassungsfähigkeit an den Qualifikationsbedarf sowie subjektive Wirkung des Erwachsenenbildungssystems.

Die OECD empfiehlt, die Hürden für Fort- und Weiterbildung insbesondere für unterrepräsentierte Gruppen abzubauen, zum Beispiel durch finanzielle Anreize, Bildungsurlaub und Anerkennung am Arbeitsplatz erworbener Kompetenzen. Darüber hinaus wäre eine Flexibilisierung des Weiterbildungsangebots sinnvoll.

OECD

## OECD: Weiterbildung braucht nachhaltigere Strukturen

Viele OECD-Länder müssen ihre Systeme zur Erwachsenenbildung dringend verbessern, um den Menschen bei der Anpassung an die zukünftige Arbeitswelt zu helfen. Zu diesem Schluss kommt eine neue OECD-Studie. Deutschland schneidet im OECD-Vergleich in vier der analysierten Dimensionen unterdurchschnittlich ab. Die OECD hat für die Studie neue »Dashboard Prioritäten in der Erwachsenenbildung« (Priorities of Adult Learning, PAL) entwickelt. Das PAL ermöglicht Vergleiche, inwiefern Bildungssysteme für Erwachsene in der OECD fit für die Zukunft sind, d.h. sich an neue Herausforderungen anpassen.

Das Dashboard vergleicht die Zukunftsfähigkeit von Erwachsenenbildungssystemen in sieben Dimensionen: Dringlichkeit, Reichweite, Inklusion, Flexibilität und Beratung, Anpassungsfähigkeit an den Qualifikationsbedarf, subjektive Wirkung und Finanzierung. Es bezieht sich auf berufsbezogene Erwachsenenbildung, d. h. Aus- und Weiterbildung, von der erwartet wird dass sie einen Einfluss auf die Leistung und Produktivität am Arbeitsplatz hat.

Neue Technologien, Globalisierung und eine alternde Bevölkerung werden Arbeitsplätze und die erforderlichen Qualifikationen verändern. Deshalb sind bessere Qualifizierungs- und Umschulungsmöglichkeiten für die betroffenen

# Baden-Württemberg lässt Bildungszeitgesetz evaluieren

Die 2015 in Baden-Württemberg eingeführte Regelung zum Bildungsurlaub (»Bildungszeit«) war von Beginn an nicht unumstritten. Die gesetzliche Grundlage (BzG BW) gewährt Beschäftigten mit Tätigkeitsschwerpunkt in Baden-Württemberg einen Anspruch auf Bildungszeit an bis zu fünf Arbeitstagen im Jahr. Sie werden dafür von ihrem Arbeitgeber unter Fortzahlung ihrer Bezüge freigestellt.

Eine Evaluation des Gesetzes wurde nach dessen Einführung im Rahmen späterer Koalitionsvereinbarungen nach zwei Jahren festgelegt. Im Jahr 2018 fand die Evaluation auf Basis einer Ausschreibung des Ministeriums für Wirtschaft, Arbeit und Wohnungsbau Baden-Württemberg vom Juli 2017 statt, die nun veröffentlicht wurde.

Die Evaluation wurde vom Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) durchgeführt. Auf der Grundlage von über 1.750 per Fragebogen sowie leitfadengestützt durchgeführten Interviews hat die Evaluation unter anderem folgende Ergebnisse gebracht: Schätzungsweise 1,1 Prozent der Anspruchsberechtigten in Baden-Württemberg (hochgerechnet rund 53.000) nahmen 2017 Bildungszeit in Anspruch (ohne Ehrenamtsqualifizierung im Sport). Damit liegt die Inanspruchnahme in etwa auf dem gleichen Niveau wie in anderen Bundesländern.

## Jüngere nutzen Ansprüche stärker

34,5 Prozent der Anspruchsberechtigten ist das Bildungszeitgesetz bekannt, 34,4 Prozent dieser haben Bildungszeit in Anspruch genommen. Eine höhere Inanspruchnahme liegt bei jüngeren Beschäftigten zwischen 18 und 44 Jahren (55 Prozent), Führungskräften (52 Prozent) und befris-

tet Beschäftigten (58 Prozent) vor. Bildungszeit wurde im Durchschnitt für circa 4,45 Tage in Anspruch genommen (berufliche Weiterbildung 4,47; Ehrenamtsqualifizierung 3,73; politische Weiterbildung 3,67).

Am häufigsten wurde Bildungszeit für berufliche Weiterbildungen verwendet (75,5 Prozent), gefolgt von politischer Weiterbildung (23,8 Prozent) und Ehrenamtsqualifizierung ohne den Bereich Sport (0,7 Prozent).

Aus Sicht der Anspruchsberechtigten (86,1 Prozent) und der Betriebe (78 Prozent) hat die berufliche Weiterbildung im Vergleich der Bildungszeitebereiche den höchsten Stellenwert.

67,8 Prozent der Unternehmen gaben an, dass Bildungszeit für das Erreichen eines Aufstiegsfortbildungsabschlusses genutzt wurde; 45,2 Prozent der Unternehmen sagten, dass

Bildungszeit von Mitarbeitenden für das Erreichen eines Studienabschlusses verwendet wurde. 3,4 Prozent der Unternehmen geben an, dass an- oder ungelernte Beschäftigte Bildungszeit genutzt haben, um sich beruflich fort- oder weiterzubilden.

22,3 Prozent der Unternehmen gehen durch die Maßnahmen von einer Vorbereitung auf die Digitalisierung aus. 24,8 Prozent der Unternehmen gehen von einer Steigerung der digitalen Kompetenzen durch die besuchte Weiterbildung aus. Bei 23 Prozent der Träger hat sich die Zahl der Teilnehmenden seit Gesetzeseinführung erhöht. Von 22 Prozent der Träger wurden neue Angebote entwickelt bzw. bei weiteren 8 Prozent der Träger neue Maßnahmen geplant, vor allem im Bereich beruflicher Weiterbildungen. Der Anerkennungsprozess wird durch die Träger größtenteils positiv beurteilt. Verbesserungspotentiale sieht das f-bb unter anderem bei der Verringerung der Bürokratiebelastung in den Betrieben und bei der Verständlichkeit und Eindeutigkeit des Gesetzestextes.

f-bb

69

## NRW stellt Datenreport Weiterbildung vor

Insgesamt 425 der 456 nach dem Weiterbildungsgesetz anerkannten und geförderten Weiterbildungseinrichtungen in Nordrhein-Westfalen haben ihre Leistungen in einem Datenreport sichtbar gemacht. Nach der Erhebung, die von der Supportstelle Weiterbildung bei der Qualitäts- und Unterstützungsagentur – Landesinstitut für Schule des Landes Nordrhein-Westfalen (QUA-LiS) verantwortet wird, verfügen die Einrichtungen über rund 35 Millionen Euro mehr als im Vorjahr – ein Zuwachs, der vor allem in der Erhöhung der öffentlichen Förderung begründet liegt.

Die Landesförderung ist um knapp 10 Millionen Euro auf 113 Millionen Euro gegenüber dem Vorjahr gestiegen. Über die Hälfte davon geht auf die Rücknahme des Konsolidierungsbeitrags durch Landesregierung nach der Landtagswahl. Mit diesen Mitteln wurden vor allem Investitionen im Bereich Personal.

Im vierjährigen Rhythmus soll ein ausführlicher Weiterbildungsbericht erscheinen. In den Jahren dazwischen erscheint für jedes Berichtsjahr ein Datenreport. Der nun erschienene Datenreport für das Berichtsjahr 2017 liefert damit erstmals Daten, die in einen Jahresvergleich gesetzt werden können. Die Daten des Reports basieren auf Selbstauskünften von 130 Volkshochschulen, 106 Einrichtungen der Familienbildung, 44 Einrichtungen der politischen Bildung sowie 145 weitere Einrichtungen in anderer Trägerschaft, die sich zwischen März und Ende Juni 2018 am Berichtswesen zur Weiterbildung beteiligt haben. Basis für die Berichterstattung ist das Jahr 2017.

# Fünf Jahre »EPALE«

Forum für Erwachsenenbildung in Deutschland und Europa / Jede/r kann sich einloggen

Um der Erwachsenenbildung einen besseren Zusammenhalt und größere Sichtbarkeit in Europa zu geben, hat die Kommission 2014 die »Electronic Platform for Adult Learning in Europe EPALE« ins Leben gerufen – Zeit für eine Zwischenbilanz.

Der Grundgedanke von EPALE ist es, für jede Community der Erwachsenenbildung in einem Land eine Möglichkeit zu schaffen, Informationen, News und Ressourcen auszutauschen und in Kommunikation zu treten. Jeder kann nach kurzer Registrierung seine Texte einstellen oder sich an Diskussionen beteiligen. Außerdem werden relevante Beiträge aus anderen Ländern übersetzt und zur Verfügung gestellt. Aktuell hat EPALE rund 50.000 registrierte Nutzer in Europa. Hohe Aktivitäten sind in Ländern wie Polen oder der Türkei zu sehen, in anderen, wie z. B. in den skandinavischen Ländern, tritt EPALE kaum in Erscheinung. Die Evaluation von 2017 kommt zu dem Schluss, dass vor allem einzelne, interessierte Nutzer von EPALE profitieren, der Verbreitungsgrad aber insgesamt zu niedrig sei.

## EPALE-Teams in jedem Land

Solche EPALE-Teams gibt es insgesamt in jedem Land der Europäischen Union bzw. Sprachregion, insgesamt 36. Sie bestehen aus bis zu fünf fest angestellten Mitarbeitende und sind bei sogenannten National Support Services (NSS) von EPALE beschäftigt, die meist jenen Agenturen angegliedert sind, die sich auch um die Abwicklung der Erasmus+-Projekte kümmern. Neun sind bei Ministerien angesiedelt. Aufgabe dieser Teams ist es etwa, Experten als »Botschafter« aus dem Land einzubinden und zu schulen, die für Vernetzung sorgen und Inhalte einstellen. Außerdem pflegen die nationalen EPALE-Mitarbeiter ihre Seiten, sorgen für Inhalte und Support. Neben den



einzelnen Servicestellen gibt es eine übergeordnete Agentur, die von Ecorys in Großbritannien betreut wird und die die Aktivitäten insgesamt koordiniert. Falls es zum harten Brexit kommen sollte, könnte möglicherweise eine der Tochterfirmen von Ecorys, z. B. in den Niederlanden, das Projekt übernehmen.

## Investition in die Erwachsenenbildung

Ein Blick auf die Finanzierung von EPALE zeigt, wie wichtig die Plattform von der Kommission gesehen wird. Rund 14 Millionen Euro sind insgesamt für die Arbeit der Servicestellen für jeweils zwei Jahre vorgesehen.

## AKSB: Thema Europa

Christian Kremer, stellv. Generalsekretär der EVP, hat sich der Arbeitsgemeinschaft der katholisch-sozialen Bildungswerke (AKSB) über europäische Themen, Rechtspopulismus und Bildung ausgetauscht. Die AKSB traf sich zu einer Tagung in der Akademie Klausenhof, auf der sich vor allem die unterschiedlichen Fachgruppen zu einem Austausch trafen. Kremer rief dazu auf, sich für die europäische Sache zu engagieren.

Das Budget wird nach Ländergröße aufgeteilt, Litauen als kleinstes Land erhält 87.000 Euro, Deutschland als größtes Land 798.000 Euro. Davon können Personalkosten, Ausgaben für Werbung, Honorare, Konferenzen etc. bezahlt werden. Da die Plattform selber auf dem EU-Server läuft, auch mit dem entsprechenden Design und technischen Möglichkeiten, fallen hier keine zusätzlichen Kosten an.

Auf dem letzten Treffen aller Beteiligten in Budapest im Herbst 2018 waren diese begrenzten technischen Bedingungen einer der wenigen Kritikpunkte an dem System: Zu langsam, zu umständlich der Login-Prozess, zu eingeschränkt und starr die Möglichkeiten. Man kann eben nicht mal schnell eine Funktion neu programmieren, auch wenn dies noch so nötig wäre. Auf der Konferenz zeigte sich, dass es eine Kern-Nutzerschaft gibt, die EPALE intensiv einsetzt, etwa in der Ausbildung von Studierenden oder bei Projekten. Vorbildlich ist das Europäische Netzwerk zur Grundbildung, das seine Kommunikation komplett über EPALE abwickelt. Sinnvoll ist es auch, wenn Erasmus-Agenturen explizit auf EPALE verweisen. In Frankreich gibt es etwa zusätzliche Pluspunkte bei der Bewertung von Erasmus-Projekten, wenn die EPALE-Plattform genutzt wird.

Alle Interessierten können sich unter <https://ec.europa.eu/epale/de> einloggen und selber Beiträge, News oder Terminhinweise erstellen oder auch Ressourcen hochladen.

*Michael Sommer*



**Christian Kremer, stellv. Generalsekretär der EVP, im Klausenhof**

Foto: Sommer

# KEB Deutschland ruft zur Kampagne für ein gemeinsames Europa auf

**Aktion vor der Europawahl am 26. Mai**

Die Europawahl steht in diesem Jahr unter besonderen Vorzeichen. In der durch den Brexit geschwächten EU besteht die Gefahr, dass EU-skeptische und rechtspopulistische Parteien ihre jüngsten Wahlerfolge fortsetzen. Die KEB Deutschland hält es deshalb für geboten, sich für ein vereintes und demokratisches Europa einzusetzen. »Wir rufen alle Wahlberechtigten auf, am 26. Mai ihre Stimme für ein solidarisches Miteinander abzugeben«, so die KEB-Bundesvorsitzende Elisabeth Vanderheiden.

## Zeichen für Europa setzen

Die KEB Deutschland hat dazu einen Button entwickelt, den alle, die sich für ein demokratisches, vereintes und demokratisches Europa einsetzen, auf ihre Homepage und in den sozialen Medien einsetzen dürfen. »Wir wollen unseren Mitgliedern ein niederschwelliges Angebot unterbreiten, um gemeinsam ein Zeichen zu setzen

## DigiEB: Forschungsprojekt zur Digitalisierung in der Erwachsenenbildung

Die KEB Deutschland nimmt als Praxispartnerin am Forschungsprojekt »Digitalisierung in der Erwachsenenbildung und beruflichen Weiterbildung« (DigiEB) der Universität Würzburg teil. Mitverantwortlich für das BMBF-geförderte Projekt ist Regina Egetenmeyer, Professorin für Erwachsenenbildung/Weiterbildung und Redaktionsmitglied der Zeitschrift EB – Erwachsenenbildung. Wesentliches Element des Forschungsvorhabens ist die enge Kooperation zwischen Forschenden und Praxisvertreter/-innen.



und an diesen wichtigen Termin zu erinnern« erklärt Vanderheiden den Ansatz der Kampagne.

Viele Einrichtungen der Katholischen Erwachsenenbildung werden darüber hinaus Veranstaltungen zu diesem Thema anbieten oder die Kampagne mit Aktionen begleiten. Unter anderem lädt die Katholische Arbeitnehmerbewegung (KAB) am 14. Mai 2019 zu den Kölner Europa-Gesprächen ein, die Thomas-Morus Akademie Bensberg veranstaltet am Wahltag

selber, dem 26. Mai 2019, ein »politisches Frühstück« zum Thema »Die USA und Europa am Scheideweg«. Sie wirft damit einen Blick auf die notwendige zukünftige Aufstellung der EU. Die KEB Rheinland-Pfalz wiederum erstellt Videos, in denen ihre Mitglieder ihre Gründe darlegen, warum ihnen die EU wichtig ist und sie wählen gehen.

Den Button zum Downloaden findet sich auf der KEB-Homepage <https://keb-deutschland.de>

## Digital 2020: Die Attraktion des Extremen

Welche Rolle spielt das Internet bei Radikalisierungsprozessen tatsächlich und was sind geeignete Gegenstrategien? Wie können sich demokratische Gesellschaften am besten gegen die Kommunikation extremistischer und antidemokratischer Gruppen wehren? Diesen Fragen widmet sich die Fachtagung »Digital 2020: Die Attraktion des Extremen. Radikalisierungsprävention im Netz«, die am 16. und 17. Mai 2019 im Bonifatiushaus Fulda stattfindet. Veranstalter sind die Arbeitsgemeinschaft der katholisch-sozialen Bildungswerke (AKSB) gemeinsam mit dem Bonifatiushaus und der Clearingstelle Medienkompetenz der Deutschen Bischofskonferenz.

In den Vorträgen wird es etwa um den Salafismus, den Rechtsextremismus, Gegenstrategien und die Kommunikation in Chaträumen gehen. Podiumsdiskussionen bieten die Möglichkeit, den Austausch zu vertiefen. Den Tag rundet ein Akademieabend mit Dr. Jürgen Rink ab. Der Chefredakteur des c't Magazin für Computertechnik wird dort über »Emotion versus Diskussion: Wie digitale Medien die Kommunikation bestimmen« sprechen. Am zweiten Tag werden in Workshops einzelne Präventionsmaßnahmen erprobt.

Anmeldung und Infos unter: <https://www.aksb.de/veranstaltungen/aksb-fachtagungen/digital-2020>

## Position



**Dr. Anneliese Mayer**

*Ordinariatsrätin, Leiterin der Hauptabteilung Außerschulische Bildung im Erzbischöflichen Ordinariat München, stellvertretende Bundesvorsitzende der KEB Deutschland e.V.*

## Es geht voran ...

»Die Zahl der weiblichen Vorstände wächst, wenn auch nur langsam«, schreibt die SZ in einem Bericht über Frauen in Dax-Vorständen (9. Januar 2019). Vorständinnen werden sie genannt, weil kein besseres Wort zu finden ist. Im Durchschnitt liegt der Frauenanteil in der Führungsebene bei großen deutschen Aktienkonzernen bei 16%. Im deutschen Bundestag ist der Anteil der weiblichen Abgeordneten von 36,3% (2013-2017) auf 30,7% (ab 2017) gesunken. Begonnen wurde im 1. Bundestag im Jahr 1949 mit 6,8% Frauenanteil.

## Qualität und Fachlichkeit beachten

Geht es voran mit der Gleichstellung oder sind wir noch weit weg davon? Ist Gleichstellung an Zahlen zu messen, mit dem Ziel 50:50? Oder mit der verpflichtenden Einführung der »geschlechtergerechten Sprache«? Oder sollte nicht stärker die Qualität bedacht werden, die Frauen und Männer einbringen aufgrund

ihrer Fachlichkeit? Zählt die Kompetenz einer Person mehr als das Geschlecht, egal ob weiblich, männlich oder divers? Das sind nur einige Fragen, die in Gleichstellungs-Debatten immer wieder erörtert werden, mit den unterschiedlichsten und auch gegensätzlichen Antworten dazu. Viele weitere (familiäre oder berufliche) Gründe werden genannt, warum Frauen es schwerer haben, in Führungspositionen zu kommen.

## Wichtige Rolle für Laien in der katholischen Kirche

Gewinnorientierte Unternehmen suchen Personen in den Vorständen, die Firmeninteressen in den Vordergrund stellen: den knallharten Manager, für den »Soziales« oder Arbeitsplätze zweitrangig sind. Politische Parteien suchen Personen, mit denen sie Wahlen gewinnen können, und dazu zählen immer mehr Frauen. Die katholische Kirche hat nach dem 2. Vatikanischen Konzil den »Laien« eine wichtige Rolle eingeräumt. In Liturgie und Sakramenten-Vorbereitung, in Räten, Verbänden und Vereinen sind Frauen und Männer gleichgestellt, wenn sie in der Kirche ehren- und hauptamtlich mitwirken wollen. Ausgenommen sind die Weiheämter (Diakon, Priester, Bischof).

## »Die Zeit für Diakoninnen ist gekommen«

Frauen haben dazu keinen Zugang, obwohl es viele Initiativen gibt, die zumindest die Weihe zur Diakonin fordern, weil das auch theologisch begründbar ist. »Die Zeit für Diakoninnen ist gekommen« – unter diesem Motto haben im Januar 2019 katholische Gruppen in München protestiert, als sich dort die Sprecher der Diakone aller deutschen Bistümer getroffen haben. Doch der Diskurs dazu wird von »Kirchen-Männern« weiterhin eher blockiert als gefördert.

Sind wir also noch weit weg von der Gleichstellung in Gesellschaft und Kirche? Oder kann uns ein Blick in die Geschichte ermutigen? »100 Jahre Frauenwahlrecht« feiern wir in 2019, wozu die Deutsche Post sogar eine Sonderbriefmarke herausgegeben hat. Wir haben seit 2005 eine Bundeskanzlerin. Ministerinnen in Bundes- und Länderkabinetten werden bei Regierungsbildungen stark eingefordert. Die Zahl der Frauen in Leitungspositionen innerhalb der Verwaltung der Katholischen Kirche auf Bundes- und Diözesanebene hat zugenommen. Es ging kontinuierlich voran mit der Gleichstellung, das lässt sich in der Rückschau sagen.

## Der Blick aufs Ganze steht im Vordergrund

Haben die Frauen andere Qualitäten eingebracht, die in »Männer-Hochburgen« gefehlt haben?

Mary Barra, Chefin bei General Motors (USA), sagt in einem Interview (Süddeutsche Zeitung, 9. Januar 2019) dazu: »Man muss bereit sein, sich durchzusetzen. Es sollte aber auf eine entschlossene und gleichzeitig respektvolle Weise geschehen«. Barra sagt »wir« statt »ich«, wenn es um Erfolge in der Firma geht. Der »Blick auf das Ganze« steht im Vordergrund, nicht das eigene Ego.

## Es gibt viel zu tun

Gleichstellung in Gesellschaft und Kirche heißt für mich: Es zählt die »Qualität« einer Persönlichkeit, egal ob Frau oder Mann. »Quantität« mit dem Ziel 50:50 ist anzustreben, aber immer unter dem Aspekt, dass die persönlichen, sozialen und fachlichen Kompetenzen für eine Führungsaufgabe entscheidend und ausschlaggebend sind. Es gibt noch viel zu tun – aber es geht voran mit der Gleichstellung von Frauen in der Gesellschaft, in Wirtschaft, Politik und Kirche.

Regina Augustin

# Frauenbildung – eine Chance für die Gleichstellung

Die »Vernetzung Frauenbildung« des Forums Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich

Die Katholische Frauenbewegung Österreichs (kfbö) ist eine der größten Organisationen von und für Frauen in Österreich. Sie ist in neun Diözesen vertreten und bietet vielen Frauen eine kirchliche Heimat. Seit ihrer Gründung 1947 in Maria Plain versteht sich die kfbö als Anwältin von Frauen in Kirche und Gesellschaft. Von Anfang an waren Persönlichkeitsbildung, das Leben in Gemeinschaft und besonders in Frauengruppen zentrale Anliegen. Sie orientiert sich in ihrer Arbeit an den Grundvollzügen der Kirche: Verkündigung, Liturgie, Diakonie, Gemeinschaft. Seinen gesellschaftlichen Ausdruck findet dies in der entwicklungspolitischen Arbeit und z.B. in den Bereichen Gewalt gegen Frauen, Armutsbekämpfung und solidarisches Handeln.

Die kfbö setzt thematische Jahreschwerpunkte, wie zum Beispiel 2019 »frauen.leben.stärken«. Die Themen sind vielfältig und widmen sich auch herausfordernden Fragen: Christin sein heute, faires Wirtschaften, politische Partizipation. In den Diözesen gibt es ein breites Spektrum an Vermittlungsmethoden und -formaten für die gewählten Themen. Die zeitgemäße Vermittlung ist eine kontinuierliche Herausforderung für die Bildungsarbeit der kfbö.

## Vernetzung Frauenbildung

Die kfbö ist aktiv durch ihre Diözesenstellen in das Forum Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich in die »Vernetzung Frauenbildung« eingebunden und fühlt sich somit deren Grundsätzen der Bildungsarbeit verbunden.



**Broschüre zum Schwerpunkt**  
»frauen.leben.stärken«

Frauengerechte Bildung entspricht einer Haltung und folgt bestimmten Prinzipien, die sich konsequent und unabhängig vom Inhalt in jedem Bildungsangebot finden sollen. Teilnehmerinnen von Bildungsangeboten sind immer vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Situation und strukturellen Betroffenheit von Frauen zu sehen und zu bedenken: Frauen sind nach wie vor häufiger betroffen von prekären Arbeitsverhältnissen, schlechter bezahlten Berufsfeldern, der gläsernen Decke für höhere Positionen in Wirtschaft und Politik, Haushaltsarbeit, Betreuungsarbeit, häuslicher Gewalt, sowie von Armut und Armutsgefährdung.

## Frauen stärken

Bildungsangebote können bewusst oder unbewusst Klischees und die

Logik benachteiligender Systeme fortsetzen und unterstützen; sowohl inhaltlich als auch strukturell. Damit werden Entwicklungschancen verbaut und Frauen in benachteiligten Positionen festgehalten.

Bildungsangebote sollen demnach nach folgenden Prinzipien<sup>1</sup> erarbeitet werden:

- Frauen zu stärken, selbstbewusst aufzutreten und gerechte Lebensbedingungen für Frauen und für sich persönlich einzufordern und zu schaffen
- klischeehafte Rollenbilder, Verhalten, Weltsicht hinterfragen und Mut und Lust auf Neues, Noch-Nicht-Gedachtes und – Gewagtes machen
- zum Fragen und Reflektieren anregen über herrschende (benachteiligende) Systeme
- zu geschlechtergerechtem Handeln sensibilisieren

Dem voraus gehen frauenspezifische Zielgruppenanalysen. Diese auszuwerten und in die Entwicklung neuer Formate einfließen zu lassen, stellt einen wichtigen Fokus dar. Die Analyse von gesellschaftlichen und strukturellen Zusammenhängen ist auch ein inhaltlicher Faktor in der Bildungsarbeit. Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen – besonders bildungsfernen, ressourcenschwachen, mit Care-Arbeit befassten – eine Teilnahme ermöglichen, ist eine bleibende Herausforderung.

Mittels zeitgemäßer didaktischer und methodischer Ansätze der Erwachsenenpädagogik will die »Vernetzung Frauenbildung« ideenreiche Lernmöglichkeiten bieten, die die Selbstverantwortung der Lernenden respektieren. Der christlich fundierte Respekt vor

dem einzelnen Menschen schlägt sich in einem Verständnis von Lernen als einem selbstgesteuerten, biografisch beeinflussten Prozess und dem pädagogischen Tun der Leiterinnen und Begleiterinnen nieder.

Wichtigstes Prinzip ist, Wissen und Deutungen in konstruktiver und nicht in manipulativer Weise, die anderes Denken ausschließt, anzubieten.

Die Vernetzungsgruppe Frauenbildung des Forums Katholischer Erwachsenenbildung in Österreich hat sich fünf Zielen<sup>2</sup> verpflichtet, die für eine frauenspezifische und geschlechtergerechte Bildungsarbeit stehen:

**Gestaltungsfähig** – Frauen sind in ihrem Leben, in ihrem individuellen sozialen Kontext und in einer pluralen Welt handlungs- und gestaltungsfähig. Christlich – Aufgrund ihrer Lebenserfahrungen/Lebensumstände als Christinnen setzen sich Frauen mit einem christlichen Welt- und Menschenbild auseinander und gestalten es kritisch mit.

**Erreichbarkeit** – Bildungsformate auf die Lebenswelt und Milieus abstimmen. Alle aktuellen Kommunikationswege zielgruppenspezifisch in die Bildungsarbeit einbauen.

**Ganzheitlich** – Bildungsangebote gezielt auf die Bedürfnisse von Frauen abstimmen in Kombination mit persönlicher Stärkung, Orientierungshilfe und Ermutigung von Frauen gegen strukturelle Benachteiligung.

**Austausch** – mit anderen Veranstalter/-innen von Bildungsformaten, die sich einer geschlechtergerechten Arbeit verpflichtet fühlen.

In der Bildungsarbeit der kfbö werden diese Faktoren ganz bewusst gesetzt und die Selbstverpflichtungen ernst genommen und umgesetzt. Eine Vielzahl von Angeboten in ganz Österreich richtet sich an (kirchliche) Frauen, um sie zu ermutigen und zu bestärken, sich in Kirche und Gesellschaft aktiv einzubringen.

#### Anmerkungen

1 Positionspapier der Vernetzung Frauenbildung – Stand 11. Januar 2017.

2 Positionspapier der Vernetzung Frauenbildung –

Mag.a Dr.in Regina Augustin ist Generalsekretärin der Katholischen Frauenbewegung Österreichs.

Markus Mucha

# Alle machen mit: Projekt Gleichstellung

Ein Erfahrungsbericht aus den Pastoralen Diensten der Diözese St. Pölten

Wie in vielen Einrichtungen der katholischen Erwachsenenbildung besteht auch in den Pastoralen Diensten der Diözese St. Pölten das Leitungsteam ausschließlich aus Männern, obwohl 2/3 der Mitarbeitenden Frauen sind. Das führte zunehmend zu Unbehagen, wenn zum Beispiel in der Zeitschrift der Pastoralen Dienste über mehrere Nummern die Beiträge auf den ersten Seiten ausschließlich von Männern geschrieben wurden. Das hat zu einem ersten Umdenken und der Auseinandersetzung mit dem Thema Frauen und Gleichberechtigung innerhalb der Organisation geführt. Sowohl im Redaktionsteam der Zeitschrift als auch im (ausschließlich männlichen) Leitungsteam ist dadurch die Sensibilität merklich gestiegen, auch wenn sich fürs Erste strukturell nichts änderte. Es führte aber schließlich dazu, dass sich das gesamte Team vor über einem Jahr entschiedener an das Thema herangewagt und mit externer Begleitung auf einen umfassenden Prozess eingelassen hat. Sein Ziel war es, konkrete Änderungsvorschläge zu formulieren. An ihrer Umsetzung wird derzeit gearbeitet.

## Das Projekt und sein Ablauf

Ein Blick auf den Ablauf des Prozesses »Gleichstellung« lohnt sich. Die Einladung dazu ist durchaus als Aufforderung zur Nachahmung zu verstehen:

– Externe Berater (eine Frau und ein Mann) entwickelten gemeinsam mit einer Gruppe aus den Mitarbeitenden – der sogenannten Entwicklungsgruppe – in Abstimmung mit

der Leitung das Prozessdesign.

- Diese Entwicklungsgruppe bestand aus Vertreter/-innen aller Gruppen und bezog diese mit ein (männlich/weiblich, Ausbildung, div. Altersgruppen etc.), bereitete die Interviews vor, wertete aus und plante die größeren Events im Rahmen des Projekts.
- Die organisationsinterne Steuerungsgruppe führte die »Feinorganisation« durch und bestand aus zwei Frauen und zwei Männern.
- Interviewpartner/-innen wurden aus den oben genannten Gruppen per Zufallsprinzip ausgewählt. Die Interviews führten die externen Berater.
- Präsentation der Ergebnisse aus den Interviews vor allen Mitarbeitenden, Themen für konkrete Maßnahmen wurden gesammelt.
- Auswertung und Formulierung von insgesamt 11 Maßnahmen durch die Steuerungsgruppe, Weiterleitung an die Leitung, bzw. andere entscheidungsbefugte Stellen
- Organisationsintern wurde bereits mit der Umsetzung begonnen.

Wie lassen sich die einzelnen Schritte dieses Prozesses bewerten?

Wichtig sowohl für die Akzeptanz als auch für das Gelingen des Projekts war es, ein externes, heterogenes Beratungsteam zu haben. Auch die Mitarbeit des Direktors der Pastoralen Dienste in der Steuerungsgruppe hat den Erfolg wesentlich mitbestimmt, da der ganze Prozess durch sein Engagement ein Gewicht erhielt, das allein durch seine Zustimmung nicht zu erreichen gewesen wäre. Zusätzlich hat

sich die positive Haltung des gesamten Leitungsteams vorteilhaft ausgewirkt. Und nicht zuletzt kam es auch darauf an,

- die Entwicklungsgruppe repräsentativ für die Gesamtorganisation aufzustellen,
- alle Mitarbeitenden einzubeziehen und auch
- das Know-how der Betriebsrätin für die angestrebten Entwicklungen zu nützen.

Insgesamt scheint es durch das transparente, breit angelegte Vorgehen gelungen zu sein, dass sich praktisch alle in einer positiven Art und Weise für den Prozess engagiert haben und es de facto keine »Querschüsse« gegeben hat.

Zumindest die Ziele, die im direkten Einflussbereich der Pastoralen Dienste stehen, werden sukzessive umgesetzt, und die anderen werden weiterfolgt. Der umfassende Prozess hat gezeigt, dass es neben der Gleichstellung von Frauen und Männern auch um eine Transparenz von Abläufen und Entscheidungen geht. Entsprechend wurde seit Beendigung des Projekts der Informationsfluss innerhalb der Pastoralen Dienste deutlich verbessert. Mittels eines adaptierten Mailvertellers werden nun auch die Außenstellen laufend mit Informationen versorgt. Auch die Leitungsteamsitzungen werden durch Protokollauszüge für alle transparent gemacht. Und der neue Diözesanbischof wird in seinen Bemühungen bestärkt, Frauen in die diözesanen Beratungsgremien zu berufen. Diese vergleichsweise kleinen Bewegungen erweisen sich als entscheidende Verbesserungen der Arbeitsatmosphäre und schaffen eine gute Basis für weiterreichende Veränderungen.

Mag. Markus Mucha ist Theologe und Leiter des Bereichs Familie der Pastoralen Dienste der Diözese St. Pölten.

## Barrierefreie Erwachsenenbildung

### Neues Dossier auf [erwachsenenbildung.at](https://erwachsenenbildung.at)

Um Zugang zu (Erwachsenen-)Bildung zu bekommen bzw. daran teilnehmen zu können, benötigen Personen mit Behinderungen oder Beeinträchtigungen spezifische Hilfestellungen und Informationen. Das Portal [erwachsenenbildung.at](https://erwachsenenbildung.at) aus Wien hat ein aktuelles ein Dossier zusammengestellt, wie sich Barrierefreiheit in der Erwachsenenbildung realisieren lassen könnte.

Beatrix Eder-Gregor, Eva-Maria Speta und Karl Bäck stellen darin Beispiele vor, wie Barrierefreiheit in der Praxis umgesetzt werden kann. Diese reichen vom Bildungsangebot über die Weiterbildung von Mitarbeitenden bis zur Präsentation einer Bildungseinrichtung nach außen. Darüber hinaus bieten die Autor/-innen einen Überblick über gesetzliche Grundlagen und die Geschichte der inklusiven Bildung.

### Barrierefreiheit in der Bildungseinrichtung

Um barrierefrei zu werden, sind für eine Bildungseinrichtung sowohl bauliche als auch organisatorische Maßnahmen umzusetzen. Zu den baulichen Maßnahmen zählen etwa die Installation von »induktiven Höranlagen«, die Entfernung potenzieller Hindernisse, das Anbringen von kontrastreichen Markierungen und Orientierungstafeln und ein schwellenloser und ausreichend breiter Zugang vom Parkplatz bis zum Kursraum und zur Toilette.

Organisatorisch kann eine Bildungseinrichtung bei Bedarf Schriftdolmetscher/-innen, Gebärdensprachdolmetscher/-innen und Lernassistent/-innen zur Verfügung stellen.

### Inklusive Kurs- und Seminarmodelle

Barrierefreie Kurse unterscheiden sich nicht grundlegend von anderen. Sie gehen gezielt auf die Bedürfnisse und Bedarfe der einzelnen Teilnehmer/-innen ein. Um dies zu gewährleisten, sollten die Gruppen möglichst klein sein (max. 6 bis 10 Personen), es sollten entsprechend aufbereitete Skripten zur Verfügung gestellt werden, damit die Teilnehmer/-innen nicht mitschreiben müssen. Zudem empfiehlt es sich, Menschen mit Behinderungen vor der ersten Einheit ein Vorgespräch anzubieten, um die jeweiligen Bedarfe direkt zu erfragen und gegebenenfalls Assistenzpersonen für den Kurs organisieren zu können.

Das 50-seitige Dossier ist in sieben Kapitel aufgeteilt: Barrierefreiheit ist »mehr wert«, Geschichte der inklusiven Bildung, Praxis: barrierefreie Bildungs- und Beratungsangebote, Mitarbeiter/-innen schulen, barrierefreie Öffentlichkeitsarbeit: Präsentation nach außen, Umsetzung der barrierefreien Erwachsenenbildung im deutschsprachigen Raum und Informationsmaterial, Quellen und Kontakte. Die drei Autor/-innen sind ausgewiesene Experten/-innen in dem Feld.

Der Bildungsverein *CONEDU – Verein für Bildungsforschung und -medien* mit Sitz in Graz veröffentlicht neben dem Portal [erwachsenenbildung.at](https://erwachsenenbildung.at) und dem gleichnamigen Onlinemagazin auch regelmäßig Dossiers zu verschiedenen Fachthemen. Ziel der Dossiers, dessen Veröffentlichung aus Mitteln des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung gefördert wird, ist, zu einem bildungspolitisch, wissenschaftlich und/oder didaktisch relevanten Themenkreis einen Überblick zu geben, fundierte Hintergrundinformationen aufzubereiten, den Diskurs abzubilden und mit zahlreichen Links und Hinweisen eine weiterführende Recherche zu ermöglichen.

Das Dossier ist online kostenfrei verfügbar unter: <https://erwachsenenbildung.at/themen/barrierefreie-erwachsenenbildung>

Renate Vogelsang

# Jesus als Erwachsenenbildner

Vorbild für die theologische Erwachsenenbildung heute

**Organisierte und institutionalisierte Erwachsenenbildung fand erstmals im späten 18. Jahrhundert statt. Allerdings kannte bereits die frühe Kirche das Erwachsenenkatechumenat<sup>1</sup>, und auch in den Synagogen und Philosophenschulen wurden Erwachsene unterrichtet. Im Grunde kann auch Jesus als Erwachsenenbildner bezeichnet werden. Er sammelte eine Gruppe von Menschen um sich bzw. ging zu den Menschen und lehrte sie. Seine Praxis der Erwachsenenbildung folgte wichtigen andragogischen Grundsätzen, die auch für die theologische Erwachsenenbildung heute Leitbild sein können und sollten.**

## Zielgruppe

Zielgruppe von Jesu Wirken waren Erwachsene. Besonders zugewandt hat er sich den Menschen, die von anderen ausgegrenzt wurden und am Rande der Gesellschaft lebten. Vor allem das Lukasevangelium schildert Jesus als Heilbringer der Armen, Kranken, Verachteten, Ausgestoßenen und Sünder.

Wer sind die Zielgruppen theologischer Erwachsenenbildung heute? Sind Randgruppen unserer Gesellschaft Hauptzielgruppen der Bildungsarbeit oder erreichen die Angebote doch eher die ohnehin schon Privilegierten? Wie müsste theologische Erwachsenenbildung gestaltet werden, um auch Randgruppen zu erreichen?

## Ziele

Jesus sah als Ziel seiner Bildungsarbeit, Menschen im Leben zu unterrichten: »Ich bin gekommen, damit sie das Leben haben und es in Fülle haben« (Joh 10,10). Was bedeutet »Leben in Fülle«? Wodurch zeichnet sich »erfülltes Leben« aus? Konkret mag dies für verschiedene Menschen unterschiedlich sein. Es scheint jedoch drei Grundbedürfnisse zu geben: das Bedürfnis nach Selbstbestimmung, nach Zugehörigkeit und nach Kompetenz (Entfaltung von Talenten und Fähigkeiten)<sup>2</sup> oder, anders ausgedrückt, nach

»Freisein«, »Dazugehören« und »Selbstverwirklichen«<sup>3</sup>.

*Selbstbestimmung:* Menschen möchten über ihr Leben selbst bestimmen. Sie wollen zum Beispiel selbst darüber entscheiden, welchen Beruf sie ausüben, mit wem sie zusammenleben, an welchem Ort sie wohnen und wohin sie reisen. Sie wollen nicht fremdbestimmt werden, sondern frei über ihr Leben entscheiden. Gefahren für die Freiheit kommen aber nicht nur von außen, etwa durch die Einschränkung der Berufswahl, Reisefreiheit oder freien Meinungsäußerung. Gefahren für die Freiheit können auch in einem Menschen selbst begründet sein. So kann die Existenzangst eines Menschen seine Freiheit zu selbstlosem Handeln gegenüber seinen Mitmenschen einschränken. Auch sog. »Glaubenssätze« können die innere Freiheit behindern. Richtet sich ein Mensch bei seinen Entscheidungen nach dem »Glaubenssatz« »Was werden denn die Leute denken?«, so beschneidet er seine Freiheit selbst. Seine Entscheidungen und damit sein Leben sind dann von der Meinung anderer Menschen abhängig, oder genauer ausgedrückt davon, was er für die Meinung anderer Menschen hält. Er ist dann nicht mehr selbst »Herr« über sein Leben, sondern seine Ängste und/oder die Erwartungen anderer Menschen bestimmen ihn.

Fremdbestimmt werden können Menschen aber auch von der Gier nach Macht, Besitz oder Ansehen. Freiheit ist ein zentrales Thema des christlichen Glaubens. Im Buch Exodus stellt sich Gott vor als »Ich bin Jahwe. Ich führe euch aus dem Frondienst für die Ägypter heraus und rette euch aus der Sklaverei« (Ex 6,6). Zeugnis von Gottes befreiender Liebe zu geben war ein Kernanliegen Jesu. Das Vertrauen in Gottes bedingungslose Liebe relativiert die Existenzangst des Menschen und macht innerlich frei. Jesus war ein innerlich freier Mensch und hat den Menschen den Weg zur inneren Freiheit gezeigt. Aber innere Freiheit bedeutet nicht nur frei sein von lähmenden Ängsten und Erwartungen, sondern auch frei sein für ein erfülltes Leben mit Gott und den Menschen.

*Zugehörigkeit:* Zu einem erfüllten Leben gehören auch gute Beziehungen. Annahme und Wertschätzung durch andere Menschen sind wichtig für die psychische Gesundheit. Nur wenn ich mit mir selbst im Einklang bin, kann ich auch gute Beziehungen zu meinen Mitmenschen haben. Selbstliebe ist Voraussetzung für Nächstenliebe.

Gottesliebe, Selbstliebe und Nächstenliebe bedingen und ergänzen einander. Deshalb antwortete Jesus einem Gesetzeslehrer auf die Frage nach dem wichtigsten Gebot:

76



**Dr. Renate Vogelsang ist freiberufliche Erwachsenenbildnerin aus Berlin.**

»Du sollst den Herrn, deinen Gott, lieben mit ganzem Herzen, mit ganzer Seele und mit deinem ganzen Denken. Das ist das wichtigste und erste Gebot. Ebenso wichtig ist das zweite: Du sollst deinen Nächsten lieben wie dich selbst. An diesen beiden Geboten hängt das ganze Gesetz und die Propheten« (Mt 22,37–40).

*Kompetenz:* Menschen möchten ihre Fähigkeiten und Talente entwickeln und einsetzen. Anerkennung und Wertschätzung sind in unserer Gesellschaft wesentlich an die Kompetenz eines Menschen gebunden. Jesus fordert die Menschen dazu auf, ihr Leben ernst zu nehmen und ihre Begabungen für die Arbeit am Reich Gottes zu nutzen. Paulus spricht von den Gnadengaben (Charismen), die Menschen von Gott zum Aufbau der Gemeinden erhalten haben und dafür einsetzen sollen (1 Kor 12). Aber nicht nur Fähigkeiten und Fertigkeiten im engeren Sinne, sondern die gesamte Persönlichkeit soll entwickelt werden, so dass Menschen aus der Tiefe ihres Wesens wirken und ihr Leben gestalten können.

Welche Ziele verfolgt theologische Erwachsenenbildung heute? Gehören Selbstbestimmung (Mündigkeit), Selbst-, Gottes- und Nächstenliebe sowie Persönlichkeitsentwicklung zu ihren Zielen? Wie muss bzw. müsste theologische Erwachsenenbildung inhaltlich und methodisch gestaltet werden, um diese Ziele zu verfolgen und zu erreichen?

### Zentrales Thema: Gottes bedingungslose und vorleistungsfreie Liebe zu den Menschen

Kernbotschaft der Erwachsenenbildung Jesu ist Gottes bedingungslose und vorleistungsfreie Liebe zu den Menschen. Seine Worte und Taten dienten dazu, den Menschen Gottes Liebe erfahrbar werden zu lassen. »Wer mich gesehen hat, hat den Vater gesehen« (Joh 14,9). Menschliche Liebe ist oft an Bedingungen – Erfüllung von Erwartungen, Leistung – gebunden. Gottes Liebe ist größer als menschliche Liebe. Gott liebt die Menschen bedingungslos und unabhängig von ihrer Leistung.

Ein Beispiel für Jesu Verkündigung der bedingungslosen und vorleistungsfreien Liebe Gottes ist sein Verhalten gegenüber dem Zöllner Zachäus (Lk 19,1–10). Zachäus wurde von seinen Mitmenschen als Sünder angesehen und verachtet. Aber Jesus wendet sich ihm zu und bringt ihm seine Wertschätzung entgegen, indem er seinen Besuch bei ihm bewusst vor den Menschen ankündigt. Jesus steht zu Zachäus, auch wenn die anderen Menschen dies nicht gutheißen. Diese Annahme und Wertschätzung durch Jesus bewirkt in Zachäus eine Veränderung. Er schenkt die Hälfte seines Vermögens den Armen und gibt das Vierfache zurück, falls er zu viel gefordert hat. Wichtig ist die Reihenfolge der Ereignisse: Zuerst zeigt Jesus Zachäus, dass er ihn annimmt und wertschätzt. Erst danach ändert Zachäus sein Leben. Jesus liebt Zachäus also nicht, weil dieser sich bekehrt hat, sondern er liebt ihn bereits vorher, also vorleistungsfrei.

Im Gleichnis vom barmherzigen Vater (Lk 15,11–24) zeigt

Jesus, dass Gott die Menschen auch dann noch liebt, wenn diese schuldig geworden sind. Die Gleichnisse vom verlorenen Schaf (Lk 15,4–6) bzw. der verlorenen Drachme (Lk 15,8–10) verdeutlichen, wie wertvoll jeder Einzelne für Gott ist. Bei der Taufe bezeichnet Gott Jesus als seinen geliebten Sohn (Lk 3,22).

Jesus spricht Gott mit dem aramäischen Wort »Abba« an, eine vertraulich-familiäre Anrede im Sinne von lieber, guter Vater.<sup>4</sup> Aber nicht nur Jesus, sondern jeder Mensch ist geliebte Tochter bzw. geliebter Sohn Gottes. Jeder Mensch darf Gott mit Abba anreden und ist eingeladen, aus einer liebevollen Beziehung mit Gott zu leben.

Weshalb ist die Botschaft von der bedingungslosen und vorleistungsfreien Liebe Gottes zu jedem einzelnen Menschen so entscheidend? Sie ist so überaus wichtig, da das Vertrauen in Gottes unbedingte Liebe zu einem erfüllten Leben Selbstbestimmung, guten Beziehungen, Kompetenz – wesentlich beitragen kann. Wenn ich mich von Gott geliebt weiß, relativiert das meine Existenzangst, die in meiner Verletzbarkeit und Sterblichkeit begründet ist. Baue ich auf Gottes unbedingte Liebe zu mir, verlieren meine Ängste, die Erfolgskategorien dieser Welt sowie Erwartungen anderer Menschen Macht über mich und ich gewinne so an innerer Freiheit. Fühle ich mich von Gott angenommen, kann ich mich auch selbst annehmen und zu mir selbst stehen, und zwar so wie ich bin und nicht wie ich oder andere Menschen mich haben möchten. Vertraue ich auf Gottes unbedingte Zuwendung, leitet nicht die Angst um mich selbst und damit Willkür mein Handeln, sondern ich tue, was mir meine Vernunft als ethisch richtig anzeigt und werde so bereit zu mitmenschlichem Verhalten. Selbstannahme und Selbstvertrauen sind Voraussetzung einerseits für gute zwischenmenschliche Beziehungen und andererseits für die Entwicklung meiner Begabungen und meines Wesens insgesamt.

Welche Kernbotschaft vermittelt theologische Erwachsenenbildung heute? Theologische Erwachsenenbildung ist eine spezifische Form der Verkündigung, die sich im Wesentlichen mit der Frage nach sich selbst, der Frage nach Gott und dem Grund ethischen Handelns beschäftigt.<sup>5</sup> Wie andere Formen der Verkündigung basiert sie auf dem christlichen Gottes- und Menschenbild: Gott ist die Liebe. Der Mensch wird von Gott bedingungslos und vorleistungsfrei geliebt.

Auch wenn theologische Erwachsenenbildung keine Katechese oder Glaubensunterweisung darstellt, müsste nicht das christliche Gottes- und Menschenbild in ihren Veranstaltungen »durchscheinen«? Sollte theologische Erwachsenenbildung nicht Gelegenheiten eröffnen, um Gott als Liebe und sich selbst als geliebte Tochter bzw. als geliebten Sohn zu erfahren? Sollte theologische Erwachsenenbildung nicht dazu beitragen, Vertrauen anstelle von Angst als Leitprinzip für das Leben zu entwickeln? Neben allen Angeboten die theologische Erwachsenenbildung sonst noch machen kann, wäre die Weitergabe der Kernbotschaft Jesu von der bedingungslosen und vorleistungsfreien Liebe

Gottes nicht das »Alleinstellungsmerkmal« und damit die Hauptaufgabe theologischer Erwachsenenbildung? Um Gottes unendliche Liebe vermitteln zu können, muss ich als theologischer Erwachsenenbildner selbst aus dieser Liebe leben (vgl. Joh 15, 1–8). Der Theologe Otto Haendler betont: »Wir können den Weg des Glaubens nur so verkünden, wie wir ihn selbst gegangen sind.«<sup>6</sup>

### Orte der theologischen Erwachsenenbildung

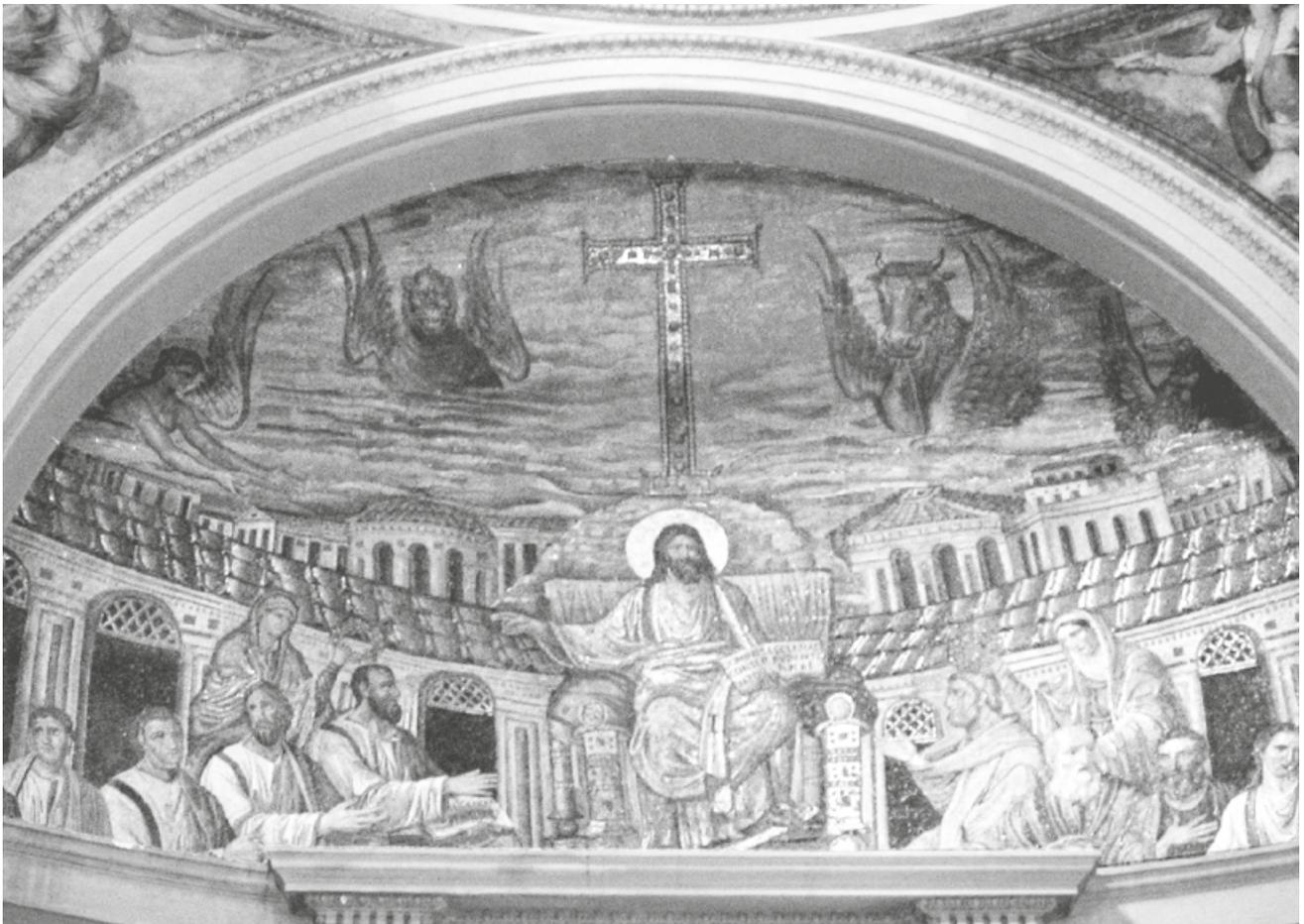
Jesus hat nicht zu einem bestimmten Zeitpunkt an einem festgelegten Ort Bildungsangebote gemacht, sondern hat aus dem Leben heraus gelehrt. Alltägliche Ereignisse an verschiedenen Orten hat er genutzt, um seine Kernbotschaft zu vermitteln und damit die Ziele seiner Bildungsarbeit zu erreichen. Ausgangspunkt waren die Alltagserfahrungen der Menschen, ihre Lebenswelt. Jesus ist zu den Menschen gegangen, hat sie angesprochen und ist auf ihre Fragen eingegangen. Er hat nicht gewartet, bis sie zu ihm kommen.

Wie ist das bei theologischer Erwachsenenbildung heute? Setzt Bildungsarbeit dort an, wo die Menschen konkret stehen, sowohl geografisch (z. B. »Citypastoral«), als auch inhaltlich (»teilnehmerorientierte Angebote«)?

### Methodisch-didaktische Herangehensweise

Jesus hat sich sowohl an Einzelne als auch an Gruppen gewandt. So hat er zu Beginn seines öffentlichen Wirkens Jünger/-innen um sich gesammelt, die ihn begleiten und von ihm lernen sollten. Er wusste, für Veränderungs- und Wachstumsprozesse ist eine kleine Gruppe förderlich, in der eine Atmosphäre des gegenseitigen Vertrauens, der Offenheit und Dialogbereitschaft herrscht. Diese kleine Gruppe von Jüngerinnen und Jüngern wurde zum Multiplikator, die seine Bildungsarbeit nach seinem Tod fortführten. Aber er hat auch Einzelne angesprochen, um ihnen Gottes lebensfördernde Botschaft zu bringen und gleichzeitig den Zuschauer/-innen ein Beispiel für konkrete Nächstenliebe zu geben. Beispiele dafür sind Jesu Besuch bei Zachäus (Lk 19,1–10), die Heilung eines Aussätzigen (Mk 1,40–45) und sein Umgang mit der Ehebrecherin (Joh 8,1–11).

Seine Kernbotschaften hat Jesus nicht nur durch Worte vermittelt, sondern auch durch Taten konkret erfahrbar gemacht. Reden und Handeln stimmten bei ihm überein. Er war authentisch und damit glaubwürdig. Oft hat er durch sein Reden und Handeln vorherrschende Denk- und Verhaltensmuster in Frage gestellt. So hat er einen Mann am Sabbat geheilt (Mk 3,1–6), um damit zu zeigen, dass



Jesus als Lehrer. Mosaik aus dem 4. Jahrhundert in der Apsis von Santa Pudenziana, Rom

die Rettung von Leben Vorrang vor der buchstabengetreuen Befolgung von Gesetzen hat. Es ging ihm darum, die Menschen zum Nachdenken zu bringen und ihnen alternative, lebensfördernde Denk- und Verhaltensweisen aufzuzeigen. Die jüdische Religion verwendet häufig Beispielerzählungen, Streitgespräche, Legenden und Wundergeschichten, um ihre Glaubenslehre zu vermitteln.<sup>7</sup> Dieser Tradition folgend hat Jesus Fragen oft mit Gegenfragen oder mit Geschichten beantwortet. Als ein Gesetzeslehrer Jesus fragte: »Wer ist mein Nächster?« hat Jesus die Geschichte vom barmherzigen Samariter (Lk 10,25–37) erzählt und anschließend die Gegenfrage gestellt: »Wer von diesen dreien meinst du, ist dem der Nächste geworden, der von den Räubern überfallen wurde?« Dabei hat er konkrete Alltagserfahrungen und Geschichten aus der Lebenswelt seiner Zielgruppe verwendet, damit sie sich mit den Protagonisten der Geschichte identifizieren konnten. In manchen Geschichten arbeitete er mit dem Stilmittel des Kontrasts, so zum Beispiel der Zöllner und der Pharisäer, der reiche Prasser und der arme Lazarus, der Tempelpriester und der Samariter.<sup>8</sup> Die Menschen sollten sich mit dem Gesehenen und Gehörten innerlich auseinandersetzen, um so die darin enthaltenen Botschaften selbst zu erkennen.

Jesu Zielsetzung waren mündige Menschen, Menschen mit einem sensiblen Gewissen oder, anders ausgedrückt, Menschen, die gelernt haben, mit moralischen Dilemmata umzugehen. Er wusste, eine Botschaft hat am ehesten Chancen im Leben umgesetzt zu werden, wenn die Schüler/-innen bzw. Jünger/-innen sie innerlich verarbeitet, überprüft und für richtig befunden haben. Nur dann wirkt sie Leben gestaltend und kann von Multiplikatoren/-innen auch lebendig und überzeugend weitergegeben werden. Noch einen weiteren pädagogischen Grundsatz für effektives Lernen bzw. effektive Veränderungs- und Wachstumsprozesse hat Jesu befolgt: Er hat mit seinen lebensnahen Geschichten, seinen Fragen, seinem Verhalten sowie seiner Aufforderung zur konkreten Nachfolge gleichzeitig die affektive, kognitive und konative Seite von Lernprozessen angesprochen.

Wie ist das bei der theologischen Erwachsenenbildung heute? Stimmen bei der theologischen Erwachsenenbildung und der kirchlichen Verkündigung Reden und Handeln überein? Behandeln sie Menschen mit Achtung und Wertschätzung, besonders von der Gesellschaft ausgegrenzte Menschen? Schaffen sie eine Atmosphäre, in der Menschen sich wohlfühlen und öffnen können? Beachten sie methodisch-didaktische Grundsätze der Erwachsenenbildung so selbstverständlich und kompetent wie Jesus dies tat? Sind die Jünger/-innen selbst überzeugt von Jesu Botschaft und können diese deshalb lebendig und glaubhaft vermitteln? Auch hier gilt ein Hinweis von Otto Haendler: »Wir können das Evangelium lebendig verkündigen nur so, wie es uns lebendig geworden ist.«<sup>9</sup>

## Schluss

Auch wenn Jesus durch seinen Tod am Kreuz für viele zunächst als Gescheiterter galt, so haben doch seine Lehre und sein Leben über Jahrtausende Milliarden von Menschen fasziniert. Woran liegt das? An der Übereinstimmung von Reden und Handeln? An der Frohen Botschaft von Gottes unbedingter Liebe? An seinen einprägsamen und unterhaltsamen Geschichten? Am fortdauernden Wirken des Heiligen Geistes? Vermutlich an einer Kombination all dieser Faktoren.

Jesus war auf alle Fälle mit seiner Praxis der Erwachsenenbildung sehr erfolgreich. Deshalb sollte theologische Erwachsenenbildung heute ihm auch in seiner kreativen Praxis der Erwachsenenbildung nachfolgen und sie auf heutige Lebensverhältnisse übertragen. Zutreffend bleibt über die Jahrhunderte hinweg eine Aussage des französischen Philosophen Michel de Montaigne: »Lehren bedeutet nicht, ein Fass zu füllen, sondern ein Licht anzuzünden.«<sup>10</sup>

## Anmerkungen

- 1 Vgl. Leimgruber 2005, S. 47f.
- 2 Vgl. Deci/Ryan 2000, S. 118.
- 3 Vgl. Haunhorst 1995, S. 380.
- 4 Vgl. Imbach 2003, S. 30.
- 5 Vgl. Hartmann 2016, S. 66f.
- 6 Haendler 1960, S. 193.
- 7 Vgl. Imbach 2003, S. 8.
- 8 Ebd. S. 9.
- 9 Haendler 1960, S. 49.
- 10 Zitiert in Pépin 2017, S. 129.

## Literatur

- Deci, E. L.; Ryan, R. M. (2000): The What and Why of Goal Pursuits: Human Needs and Self-Determination of Behavior. In: *Psychological Inquiry* 4, S. 227–268, zitiert in: Bordt, M. (2015): *Die Kunst, sich selbst zu verstehen*. München.
- Haendler, O. (1960): *Die Predigt*. Berlin.
- Hartmann, R. (2016): *Verkündigung als Glaubenskommunikation (AK LB 24)*, hg. von Theologie im Fernkurs. Würzburg.
- Haunhorst, B. (1995): Sinn, Moral, Glaube, Religion. In: rhs 38.
- Imbach, J. (2003): *Und lehrte sie in Bildern. Die Gleichnisse Jesu – Geschichten für heute*. Würzburg.
- Leimgruber, S. (2005): *Geschichtliche Vergewisserung. Kirchliche Erwachsenenbildung zwischen 18. und 21. Jahrhundert*. In: Englert, R.; Leimgruber, S. (Hg.) (2005): *Erwachsenenbildung stellt sich religiöser Pluralität*. Gütersloh, Freiburg, S. 47–82; S. 47f.
- Pépin, C. (2017): *Die Schönheit des Scheiterns*. Berlin.

Wiltrud Huml

# Geschlechtersensible Frauenseelsorge

## Der Differenzansatz im Erzbistum München/Freising

Als katholische Stelle für Frauenseelsorge und Frauenbildung verorten wir uns innerhalb der Frauenbewegung im Bemühen um Geschlechtergerechtigkeit und Gleichstellung im gesellschaftlichen wie auch kirchlichen Umfeld. Wir vernetzen ehren- und hauptamtlich in der Kirche engagierte Frauen im Frauenforum und engagieren uns in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsstelle für mehr Geschlechtergerechtigkeit in der Kirche, z. B. durch ein Mentoringprojekt oder Empfehlungen zur geschlechtergerechten Sprache. Darüber hinaus haben wir differenzfeministische Ansätze in unser Profil integriert, weil sie in besonderer Weise den Sinn geschlechtsspezifischer Angebote für Frauen begründen.

Italienische Frauen haben in den 1970er-Jahren die ausschließliche Fixierung auf den Kampf um Gleichberechtigung kritisiert, weil damit letztlich doch wieder das männliche Geschlecht zum Maßstab gemacht wird und spezifisch weibliche Vorstellungen und Werte unsichtbar und damit irrelevant bleiben. Nur die positive Identifikation mit dem eigenen weiblichen Geschlecht ermöglicht Gleichwertigkeit. »Eine Frau braucht eine positive weibliche Autorität, wenn sie ihr Leben in einem Entwurf der Freiheit leben und darauf ihr Frauen gründen will.«<sup>1</sup>

»Mit Affidamento-Beziehungen aus der Literatur wiesen die Frauen des Mailänder Frauenbuchladens auf die Existenz von Beziehungen unter Frauen hin, in denen Ungleichheit in Kompetenz, Erfahrung, gesellschaftlicher Sichtbarkeit usw. nicht unproduktiv in Neid oder Bewunderung enden, sondern in denen eine Frau von der anderen lernen kann, wodurch das Anliegen beider Frauen,

auf eine bestimmte Weise Einfluss auf die Gestaltung der Welt zu nehmen, verwirklicht werden kann.«<sup>2</sup>

### Eigene Maßstäbe

Damit wird auch deutlich, dass es nicht darum gehen kann, den Differenzansatz gegen die Bemühungen der Frauen um Gerechtigkeit im Miteinander der Geschlechter auszuspielen. Auch die klassische Gleichstellungspolitik bezieht ihre Qualität aus der Fähigkeit der Frauen, von sich selbst auszugehen und sich nicht von Männern gemachten Maßstäben anzugleichen. Das kann nur gelingen, wenn Frauen ihren eigenen Maßstab entwickeln und davon ausgehend die Welt gestalten.

Ein wichtiges Ziel der Frauenbildungsarbeit besteht darin, die Stärken und Kompetenzen von Frauen zu entwickeln, sichtbar zu machen und zu nutzen. Dafür haben sich die Ideen des Affidamento-Ansatzes als sehr hilfreich erwiesen. Auch in der katholischen Frauenbildung und -seelsorge wurden sie deshalb aufgegriffen, reflektiert und umgesetzt.

Die Chancen dieses Ansatzes liegen vor allem darin, die oft unsichtbare und verloren gegangene weibliche Tradition in der Geschichte, im Christentum, in der Rede und in den Bildern von Gott sichtbar zu machen. So finden Frauen ein Symbolsystem (wieder), das ihre Identität als Christinnen stärkt und nicht nur von männlichen Vorstellungen und Bildern ableitet. Dabei werden biblische Frauengestalten und herausragende Frauen der Kirchengeschichte als »Lehrmeisterinnen« weiblicher Spiritualität neu entdeckt. Auf den Spuren dieser »Kirchenmütter« entdecken Frau-

en mit Methoden der Biografiearbeit die konkreten Lehrmeisterinnen in ihrer eigenen Lebensgeschichte. Auch traditionelle Motive der christlichen Kunst wie die Anna-Selbtritt-Darstellungen oder die drei heiligen Frauen Katharina, Barbara und Margaretha werden als stärkende Bilder und Beispiele von Affidamento-Beziehungen neu gesehen. Erni Kutter, eine unserer Referentinnen, beschrieb typische Erfahrungen, die Teilnehmerinnen ihrer Seminare machten: Sie bekamen durch den Differenzansatz vor allem eine neue Sicht der Welt, »so etwas wie eine neue Brille, die tiefere Ein-Sichten ermöglicht und damit auch einen größeren Durch- und Weitblick. Es wuchs ein Selbst- und Weltverständnis, das auf der Wertschätzung des weiblichen Geschlechts und der Beziehungen unter Frauen beruht. So wie die mangelnde symbolische Repräsentanz weiblicher Stärke und das Fehlen weiblicher Gottesvorstellungen weitreichende Auswirkungen auf das Selbstverständnis von Frauen haben, so können Bilder und Symbole weiblicher Größe und Schönheit die Wertschätzung des eigenen Geschlechts wecken und vertiefen.«<sup>3</sup> Unsere Bildungsangebote bieten Frauen spannende Entdeckungsreisen in der Stadt München und im Umland, in Kirchen und Museen auf den Spuren eigensinniger Frauen, deren Leben dazu ermutigt, sich nicht in vorgegebene traditionelle Rollen sperren zu lassen, sondern das eigene Potential wahrzunehmen und kreativ zu entwickeln. Eine große Vielfalt an Themen und Methoden geben Frauen aus unterschiedlichen Milieus und in verschiedenen Lebensphasen die Möglichkeit, das jeweils passende Angebot zu finden.<sup>4</sup>

### Anmerkungen

- 1 Libreria delle donne di Milano, a.a.O., S. 25.
- 2 Markert, D.: Wachsen am Mehr anderer Frauen. Vorträge über Begehren, Dankbarkeit und Politik. Rüsselsheim 2002, S. 124.
- 3 Schlangenbrut: Streitschrift für feministisch und religiös interessierte Frauen, 59, November 1997, S. 11.
- 4 Das Jahresprogramm finden Sie unter: [www.frauenseelsorge-muenchen.de](http://www.frauenseelsorge-muenchen.de).

Wiltrud Huml ist Leiterin der Frauenseelsorge im Erzbistum München und Freising.

Martina Schöggel

# Frauen gegen Stammtischfloskeln

Frauennetzwerk Sorority kämpft gegen sexistische Killerphrasen

»Der Pay Gap ist ein Mythos!«, »Biologisch gesehen haben Frauen und Männer eben unterschiedliche Kompetenzen!« oder »Verstehst du keinen Spaß?«

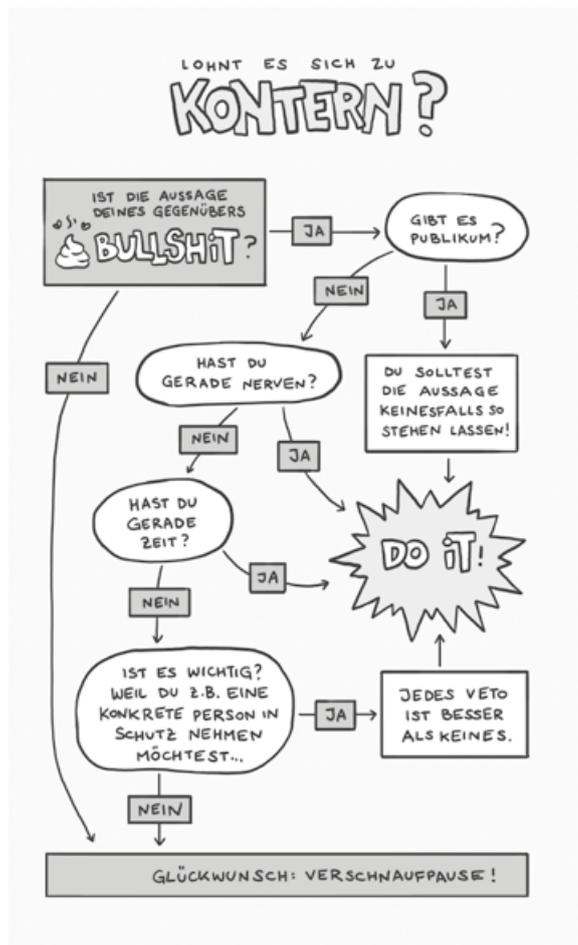
Das Frauennetzwerk Sorority aus Wien hat es sich mit der Veranstaltungsreihe »No More Bullshit!« zur Aufgabe gemacht, altbekannten Killerphrasen etwas entgegenzusetzen: Fakten. Gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen, Expertinnen aus unterschiedlichen Branchen und Künstlerinnen schult die Schwesternschaft den Blick für Stehsätze und liefert schlagkräftige Argumente für die nächste Stammtischrunde.

Die Sorority ist ein unabhängiges Netzwerk für Frauen und all jene, die sich als solche begreifen. Ihre Mitglieder kommen aus Kunst, Kultur, Wissenschaft, Politik, Technik, Medien oder der Wirtschaft, sind unselbstständig und selbstständig beschäftigt. Seit der Gründung 2014 in Wien bieten die Frauen eine Plattform zum feministischen Austausch. Sie wollen Autonomie und Solidarität leben und weitertragen. Dazu gehört, Widerrede zu leisten, wenn Menschen aufgrund von Identitätsmerkmalen herabgewürdigt werden.

Die Sorority imitiert Männerbünde absichtlich ironisch und meint, dass Frauen lange genug überhört oder stumm gehalten worden sind. Sie versteht sich als eine Plattform für alle, die sich mehr feministische Kommunikation rund um Professionelles wünschen. 2017 wurde die Veranstaltungsreihe »No More Bullshit!« ins Leben gerufen, die in unterschiedlichen Eventformaten (Podiumsdiskussionen, Workshops, Impulsvorträgen etc.) Geschlechterklischees mithilfe von Fakten oder ironischen Interventionen dekonstruiert. Auf Basis der Reihe ist jetzt der Band

»No More Bullshit. Das Handbuch gegen sexistische Stammtischweisheiten« entstanden, in der wir hartnäckige Vorurteile rund um Feminismus und Geschlechterrollen gesammelt, hinterfragt und widerlegt haben, um einen neuen Diskurs zu schaffen – für eine Gesellschaft, die Menschen als gleichwertig versteht. Darin finden sich ganz praktische Hilfen, z. B. zum Thema: »Wir haben keine Frau für das Podium gefunden!« – was auch in der Erwachsenenbildung öfters vorkommt. Die Antwort: Man muss nur richtig suchen, das Thema breiter fassen, nicht nur auf die Top-Prominenz aus Politik, NGOs und Kirche achten, die per se schon mit Männern besetzt ist und – warum nicht? – gezielt auf die Bedürfnisse von Frauen eingehen.

Gerade am Stammtisch, in Online-Foren, beim Familienfest oder am Arbeitsplatz halten sich Argumente, oder vielmehr Pseudo-Weisheiten, die meist jeder wissenschaftlichen Grundlage entbehren, besonders hartnäckig. Viele davon sind sexistisch, rassistisch oder klassifizierend. Sie führen nicht selten zu Sprachlosigkeit. Wo anfangen, wie kontern? Ein simples »Bullshit!« auf Phrasen mag der Gesprächskultur nichts Gutes tun. Warum es trotzdem ein Gewinn sein kann, Einspruch zu erheben, dabei locker zu bleiben, sogar nachzuhaken, um schließlich aufzuklären, zeigt der ers-



ter Teil des Handbuchs. Konkrete Argumentationshilfen liefern wir im zweiten Teil gleich mit. Dafür haben wir die gängigsten Trash-Floskeln gesammelt und von Experten/-innen zerlegen lassen. Die Werkzeuge: die Wissenschaft, Statistiken und eine gute Portion Humor.

Martina Schöggel ist Kulturmanagerin und Mitglied im Vorstand des Frauennetzwerks Sorority.

Heike Berger, Ulrike Gerdiken

# Politisch, kreativ, vernetzt

## Das Engagement des Katholischen Deutschen Frauenbunds für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit

»Festverwurzelt standhalten, statt angewurzelt stehen bleiben« – mit diesem Slogan positionierte sich der Katholische Deutsche Frauenbund e.V. (KDFB) mit seinen Positionen und politischen Forderungen im Vorfeld der letzten Bundestagswahl. Das Motto passt auch zum KDFB insgesamt sehr gut, der sich seit seiner Gründung 1903 für die Rechte und Interessen von Frauen stark macht. Von Beginn an wurde er durch Frauen vertreten, die sich in der Politik und im öffentlichen Raum engagierten.

### Gleiche Chancen zur Verwirklichung

Zu unterschiedlichen Zeiten ging es stets darum, standzuhalten und einzutreten für die Belange von Frauen in einer sich verändernden Gesellschaft. Heute engagiert sich der Frauenbund dafür, dass Frauen und Männer im Verlauf ihres Lebens tatsächlich gleiche Verwirklichungschancen in allen Teilen von Gesellschaft haben. Dies zielt vor allem auf die Gleichstellung von Frauen auf dem Arbeitsmarkt, die partnerschaftliche Aufteilung der Haus- und Familienarbeit zwischen Müttern und Vätern oder die Besserstellung von alleinerziehenden Müttern. Menschen muss es im Verlauf ihres Lebens möglich sein, Sorgearbeit oder ein Ehrenamt zu übernehmen, ohne dadurch ein höheres Altersarmutsrisiko einzugehen. Weitere wichtige Arbeitsschwerpunkte sind eine sehr viel stärker geschlechterbezogene Ausrichtung des Gesundheitswesens und der medizinischen Versorgung von Frauen. Neben seiner politischen Lobbyarbeit gehört die Bildungsarbeit von Frauen für Frauen zum Selbstverständnis

des KDFB fest dazu. Mit seinen Veranstaltungen und Aktionen setzt der Frauenbund an den Ressourcen von Frauen verschiedener Altersgruppen und in unterschiedlichen Lebenslagen an. Im Zuge der digitalen Transformationsprozesse stellt dies auch neue Herausforderungen an und Möglichkeiten für frauenverbandliches Handeln dar: Einerseits müssen die Themen und Angebote jene Frauen erreichen, die seit Jahren und Jahrzehnten im KDFB beheimatet sind und sich in ihren Heimatorten für ihn engagieren. Ein Teil dieser Frauen ist kaum oder gar nicht mit den digitalen Medien vertraut. Für sie braucht es analoge und ortsgebundene Formate. Andererseits will und muss der Verband jene Frauen ansprechen, für die digitale Medien ein selbstverständlicher Teil ihrer Lebenswelt sind. Diese Frauen findet er nicht mehr nur vor Ort, sondern bundesweit über das Internet. Um diese Frauen zu erreichen, muss er ergänzend zu analogen Angeboten ansprechende und flexible Online-Formate entwickeln. Schließlich muss der KDFB selbst im Netz präsent sein, um seine Anliegen und Ziele zu verbreiten und sich mit Gleichgesinnten zu verbünden.

### Wir ziehen den Hut

Ein Pilotprojekt, in dem diese Aspekte zusammengeführt wurden, war die Aktion [www.wir-ziehen-den-hut.de](http://www.wir-ziehen-den-hut.de). Im Zuge des Erinnerns an 100 Jahre Frauenwahlrecht waren Frauen eingeladen, sich mit Hut fotografieren zu lassen, dieses Foto auf eine digitale Fotowand hochzuladen und auf diese Weise ein Statement für Freiheit, Demokratie und Gleichberechtigung abzugeben. Gleichzeitig rief der Ver-

band dazu auf, am 19.1.2019 mit Hut auf die Straße zu gehen und so an alle Frauen zu erinnern, die sich seit 150 Jahren politisch engagieren und für Frauenrechte einsetzen. Die Aktion startete am 30. November 2018 und wurde vor allem über Facebook und Twitter bekannt gemacht. Ergänzt wurde sie durch bewährte Formate wie Rundbriefe, Info-Mails und Pressemitteilungen.

Durch die Verbindung des frauenpolitischen Themas mit einem kreativen Element und der intensiven Begleitung in den sozialen Medien hat es der Verband geschafft, die o.g. Zielgruppen zu verbinden und in einer breiteren Netzöffentlichkeit wahrgenommen zu werden. Die Fotowand wurde nicht nur von KDFB-Frauen, sondern auch von Politikerinnen, Einzelfrauen und befreundeten Verbänden bedient. An vielen Orten haben KDFB-Gruppen in Kooperation mit anderen Bildungsanbietern Veranstaltungen zum Thema Frauenwahlrecht organisiert und diese mit einem Fotoshooting verbunden. Eine erste Auswertung des Projekts zeigt, dass Bildungsangebote zu den Themen Frauenrechte und Geschlechtergerechtigkeit nach wie vor wichtig und relevant sind. Attraktiv werden sie, wenn sie von kreativen, alltagsbezogenen Elementen und guter Social-Media-Arbeit begleitet werden. An dieser Stelle ist nach wie vor Aufbauarbeit zu leisten – der KDFB hat sich hutziehend auf den Weg gemacht.

Dr. Heike Berger ist gesellschaftspolitische Referentin des Katholischen Deutschen Frauenbundes und Dr. Ulrike Gerdiken Vertreterin der Einzelmitglieder im Bundesverband des Katholischen Deutschen Frauenbundes.

Friederike Kuster

# Vom Sinn und Nutzen von Gender-Trainings

Beobachtungen über den Theorie-Praxis-Graben beim Bemühen, Verhalten zu ändern

Möglicherweise liegt in der Wahrnehmung eine Übertreibung, aber selten erscheint der Gap, die Kluft zwischen Theorie und Praxis so tief, muten die Sphären von Wissen und Tun so inkommensurabel an wie in der Frage der Geschlechterforschung und der Umsetzung ihrer Resultate.

Während in den außerakademischen lebensweltlichen Milieus das Begriffsungetüm »Gender-Mainstreaming« Achselzucken hervorruft, oder angesichts des Medienbashings von Gender-Forschung und Frauenquote auf tendenzielle Ablehnung trifft, wird freilich auf den Ebenen der öffentlichen Verwaltungen die europaweit verordnete Gleichstellung seit Jahren vorschriftsgemäß – mal mehr, mal weniger leidenschaftlich – exekutiert. In den Diskursen kritischer Gender-Forschung hingegen wird diesem unter neoliberalen Vorzeichen ausgeflagelten »Staatsfeminismus« wiederum mit Skepsis begegnet. So könnte man fast meinen, dass Alltagsbewußtsein und Theorie eine Liaison eingehen: beiden ist der »Genderismus« verdächtig. Freilich sind die Motive nicht identisch. Befürchtet die eine Seite staatliche Umerziehung, eine Art von Genderstalinismus, so sieht die andere den findigen Kapitalismus sich der staatlichen Gender-Politik zu Landnahmezwecken bedienen.

## Mäandernde Frontlinien

Zu einem persönlichen Spagat nötig ist der Theorie-Praxis-Graben ebenfalls dann, wenn man als Geschlechtertheoretikerin regelmäßig Gender-Trainings anbietet. Hier nun mäandern die Frontlinien nach folgender Logik:

angesichts rhetorisch modernisierter Geschlechterverhältnisse<sup>1</sup> muss nämlich zunächst mit einiger Mühe an dem Aufweis gearbeitet werden, dass es nach wie vor Männer und Frauen gibt, in dem Sinn, dass sie heute noch vielfach über verschiedene Erfahrungs- und Bewegungsspielräume verfügen, unterschiedlichen Rollenerwartungen ausgesetzt und weiterhin mit impliziten geschlechtsspezifischen Erwartungen konfrontiert sind. Damit betreibt man allerdings genau das, was man gerade vermeiden sollte – nämlich Essentialisierungen, um zunächst das sichtbar zu machen, was es anschließend möglichst rasch zu dekonstruieren gilt. Dieses Paradox hat auch das Bundesverfassungsgericht, wie immer wieder zu lesen ist, gesehen und mitbedacht, wenn es, das Gender-Mainstreaming erläuternd, festhält, dass es wichtig ist, »Geschlechterdifferenzen wahrzunehmen, sie aber nicht als tradierte Rollenzuweisungen zu verfestigen«.<sup>2</sup> Der Unterschied von einem Training zu einem Seminar liegt darin, dass im Seminar mittels gemeinsamer Lektüre und Diskussion eine Vermittlung von Wissensinhalten, wissenschaftlichen Methoden und Argumenten erfolgt. Eine Lernerfolgskontrolle erfolgt in der Regel in Form von Prüfungen.

Ein Training kann dann als erfolgreich angesehen werden, wenn die Vermittlung von Wissen handlungsrelevante Einsichten befördert und mit der persönlichen Sensibilisierung der Teilnehmenden auch Veränderungen in den individuellen Einstellungen und Verhaltensweisen bewirkt werden. Wenn also die Teilnehmenden eines Trainings nicht nur Neues gelernt haben, sondern über erworbenes Wis-

sen hinaus auch zu einer reflektierten Erweiterung bzw. Veränderung ihres Handlungs- und Verhaltensrepertoires gelangt sind.

## Wirkung nur bedingt überprüfbar

Dieses Ziel kann allerdings nur bedingt überprüft werden. Die mündlichen und schriftlichen Feedbacks der Teilnehmenden am Ende eines Trainings geben zwar durchaus einen Einblick, sind aber nur bedingt verlässlich. Wie nachhaltig ein Gender-Training letztlich ist, lässt sich leider im Rahmen des Trainings selbst nicht nachhalten. Hierzu müsste es Folgetreffen oder Folgekurse, spezifische Follow-ups, geben. Damit sich »etwas« verändert und persönlich in Bewegung gerät, kommt in Trainings eine Methodenvielfalt zum Einsatz. Das macht sie grundsätzlich vorderhand kurzweiliger und anregender für die Teilnehmenden als herkömmliche Seminare. Wesentliche Methoden im Training sind: Perspektivenwechsel, Reflexion, Übungen, Arbeitsgespräche, Arbeitsgruppen, Kurzvorträge, handlungsorientierte Arbeitsaufgaben und gegebenenfalls auch Kollegiale Beratung, darüber hinaus der Einsatz visueller Medien wie Bilder, Bildserien und Filme.

Die Basis meiner Beobachtungen bilden seit vier Jahren regelmäßig durchgeführte Gender-Trainings mit angehenden Erzieher/-innen, die am Ende ihrer Ausbildung stehen und sich im Praxis-Jahr befinden. Es handelt sich um gemischtgeschlechtliche Gruppen von ca. 15–25 Personen, wobei der Anteil der männlichen Teilnehmer bei durchschnittlich zehn bis fünfzehn

Prozent mit kontinuierlich steigender Tendenz liegt. Das Alter der Teilnehmenden beläuft sich im Durchschnitt ausbildungsbedingt auf Anfang Zwanzig; in allen Gruppen sind aber auch einzelne Teilnehmerinnen im Alter von über 40 Jahren anzutreffen.

Mit den Gender-Trainings handelt es sich um eine Fortbildungsmaßnahme, die im Rahmen der Erzieher/-innen-Ausbildung stattfindet und deshalb für die Teilnehmenden verpflichtend ist. Der »workload« von anderthalb Tagen ist im Wechsel mit anderen Fortbildungsinhalten insgesamt über vier Tage verteilt, was dem Prozess des Gender-Trainings zugute kommt.

### Widerstand und Vorbehalte

Der Intention der Trainerin, Männer- und Frauenwelten, die vergeschlechtlichte Wirklichkeit zu thematisieren und gemeinsam am Verständnis von Geschlechtsrollen und Geschlechtsrollenbildern zu arbeiten, stellt sich von Seite der Gruppen zunächst das entgegen, was in der Psychoanalyse als Widerstand bezeichnet wird. Dieser kann vielfältige Formen annehmen und bedient sich im vorliegenden Fall meist aus dem Argumente-Fundus der o.g. rhetorischen Modernisierung. Die expliziten Vorbehalte zu Beginn des Trainings sehen dementsprechend so aus: Es gibt keinen Unterschied zwischen Männern und Frauen mehr, die Geschlechterdomänen haben sich angeglichen. Die Gesellschaft ist grundtolerant, was sexuelle Identitäten angeht, was man daran sieht, dass Homosexualität »kein Thema« mehr ist. Lebensentwürfe sind individuelle Entscheidungen und deshalb von niemandem in Frage zu stellen: eine Frau, die nicht arbeitet und lieber Familienaufgaben übernimmt, ist nicht zu kritisieren. Kurzum: Eine Fortbildungsmaßnahme zu Gender stellt sich gewissermaßen als Anachronismus dar, Geschlecht spielt keine Rolle mehr.

Es erscheint mir angemessen, hier von Widerstand zu sprechen. Gerade das, was gemeinsam erarbeitet werden soll: wie stark nämlich noch aktuell in der Gesellschaft das Geschlecht Hand-

lungsspielräume und Optionshorizonte und den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen bestimmt, und wie tiefgreifend die geschlechtliche Identität das eigene Selbstverständnis, das soziale Beziehungsgeflecht und den individuellen Lebensentwurf bedingt, ist auch genau das, was die Abwehr hervorruft: Geschlecht ist ein Thema, das von vorneherein zu nahe auf den Leib rückt und zu tief in der Seele steckt. Um die geschlechtspädagogische Ebene, die in der Fortbildung angezielt ist, überhaupt erreichen zu können, muss also zunächst einiges an Defensive überwunden werden.

Dieser Wahrnehmung entspricht, dass es in den Kommunikations- und Rhetoriktrainings mit den gleichen Gruppen außer kleineren Schüchternheiten und Hemmungen keine manifesten Widerstände zu überwinden gibt. Dass auch diese Formen von Trainings konkret an der einzelnen Person ansetzen, wird als unproblematisch erlebt, da die Arbeit an sich selbst hier als eine Herausforderung und im Resultat als ein Kompetenzzuwachs erfahren wird. Mögliche Schwächen und Unzulänglichkeiten können in der Gruppe gezeigt und geteilt werden, da alle gemeinsam an der Optimierung ihrer persönlichen Möglichkeiten arbeiten. Demgegenüber ist die Situation in den Gender-Trainings, wie gesagt, durchweg eine andere. Freilich ist auch hier das Ziel ein Erwerb von Kompetenz, und zwar von Gender-Kompetenz. Die angehenden Erzieher/-innen sollten ein Wissen davon haben, dass Geschlecht eine soziale und kulturelle Konstruktion ist und somit veränderbar. D.h. sie sollten in der Lage sein, Geschlechterrollen und Geschlechterrollenbilder kritisch zu hinterfragen sowie ihre eigene Geschlechterrolle zu reflektieren. Auf dieser Grundlage sollten sie im Weiteren die Effekte von Geschlechtsstereotypen in der Kommunikation und der Interaktion innerhalb ihres Berufsfeldes reflektieren können. Das betrifft sowohl die Ebene der kollegialen Zusammenarbeit wie vor allem die pädagogische Interaktion und Kommunikation zwischen Erzieher/-innen und Kindern.

Als eine Fortbildungsmaßnahme zielt ein Gender-Training kurz gesagt darauf, dass die Teilnehmenden zu einer fachlichen Umsetzung genderspezifischer Aspekte in der eigenen Arbeit befähigt werden.

Dieser – freilich nicht explizit verhandelte – Anspruch der Fortbildung trifft anfänglich auf eine gleichfalls implizite tendenzielle Verständnislosigkeit, dass es auch beim Thema Gender um Wissensbestände gehen kann, und dass es auf diesem Feld gleichfalls Kompetenzen gibt, die eine pädagogische Fachkraft erwerben kann. Demgegenüber kristallisiert sich in den Einstiegsrunden regelmäßig heraus, dass Gender bzw. das Thema Geschlecht im Wesentlichen nur zwei Aspekte hat: Geschlecht ist ein natürliches Faktum, und es war historisch anfällig für Diskriminierungen. Am ersten Punkt ist nichts zu ändern, der zweite ist in unserer Gesellschaft überwunden.

### Perspektivwechsel als Einstieg

Doch gerade weil dem Thema zuerst mit Reserve begegnet wird, gestaltet sich der Gruppenprozess in der Sensibilisierungsphase zumeist außerordentlich lebendig. Mit der Einstiegsübung zur Perspektivenübernahme werden die Teilnehmenden aufgefordert, einen Geschlechtswechsel imaginär durchzuspielen. Beim Perspektivenwechsel ist die Fähigkeit und Bereitschaft gefordert, gewissermaßen in den Schuhen des jeweils anderen Geschlechts zu laufen. Das wird als schwierig, aber gleichwohl als reizvoll erfahren. Angestoßen werden dabei eine Reflexion der eigenen Geschlechtsidentität und eine kritische Sichtung der Geschlechtsrollenbilder, die über das eigene und das andere Geschlecht kursieren.

Die Möglichkeit, sich in einem Gender-Training des eigenen geschlechtlichen Standorts bewusst zu werden, schärft die Gender-Sensibilität. Darüber hinaus führt die Übung des Perspektivenwechsels auch ins Zentrum der Sex-Gender-Problematik. Ist der imaginäre Geschlechtswechsel nur physisch oder auch psychisch? Wechselt eine »weib-

liche« Seele in einen »männlichen« Körper bzw. anders herum? Hat Geschlecht nur mit dem Körper zu tun? Gibt es eigentlich nur zwei Geschlechter? Wie verändert sich mit einem anderen Geschlecht mein persönliches Leben? Habe ich jetzt andere Interessen? Habe ich als Mann/als Frau oder als Schwuler/als Lesbe mehr Nachteile in der Gesellschaft oder vielleicht doch eher Vorteile? Folgt meinem Geschlechtswechsel eine gesellschaftliche Aufwärts- oder Abwärtsbewegung? Diese Übung zaubert sehr viel handfeste vergeschlechtlichte Realität an die Pinnwand, wobei regelmäßig zur allgemeinen Heiterkeit ein Punkt von Bedeutung ist, den Lacan »ségrégation urinaire«<sup>3</sup> nennt: die Tatsache, dass der Mensch dem Gesetz der urinalen Teilung untersteht. Während bei Lacan die binäre Logik der Toilettentüren und der Zwang zur Geschlechts-Entscheidung im Vordergrund steht, heben demgegenüber in den Trainings die Teilnehmenden auf die »größere Freiheit« der Männer ab, die auch noch für das Sexualverhalten zugestanden, für andere gesellschaftliche Bereiche allerdings eher verneint wird.

### Doing gender

In der zweiten Phase des Trainings bildet das Konzept des »doing gender« den thematischen Fokus, das mittels kleinerer Vortragseinheiten eingeführt wird. Hier geht es darum, ein Bewusstsein dafür zu wecken, dass Geschlecht und Geschlechtsidentität unablässig hergestellt werden. Und dies in einem Prozess, dem sich keine/r entziehen kann, und der gleichsam konzentrisch die Ebenen der eigenen Person, der unmittelbaren Bezugspersonen und des sozialen Umfeldes, der Gesellschaft, der Sprache und der gesellschaftlichen Institutionen umfasst. Entscheidend ist, dass »doing gender« begriffen wird als etwas, das unablässig stattfindet, da Geschlecht als eine kulturelle Konstruktion zu keinem Zeitpunkt fertig, eindeutig und prägnant vorliegt, und gerade deshalb auch die Möglichkeit zu seiner alternativen Modellierung in sich trägt.

Die fachliche Umsetzung genderspezifischer Aspekte in der eigenen Arbeit wird bei Erzieher/-innen, die kurz vor dem Berufseinstieg stehen, zunächst nicht auf der Ebene von Führungs- und Leitungsaufgaben liegen. Den Mittelpunkt ihrer Tätigkeit bildet vielmehr die tägliche pädagogische Arbeit mit den Kindern.

Genau dabei markiert aber »doing gender« die relevante Schnittstelle zwischen der (früh)kindlichen Adaptation an Geschlechternormen und dem pädagogischen Handeln der Betreuungspersonen. Wenn heute unter dem Wort Geschlechtererziehung nur mehr die Erziehung zur Gleichstellung von Mann und Frau oder sogar eine bewusst geschlechtsneutrale Erziehung verstanden sein will, sollte das nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Blaupause der bürgerlich-geschlechtsständischen<sup>4</sup> Erziehung von Mädchen und Jungen noch tief in die Mikrologien des Alltagshandelns, auch des pädagogischen, eingelassen ist. Eine Trennung nach Werkbank und Strickliesel wird man sicher nicht mehr finden, aber schon ein Blick auf das konventionelle Spielzeug- und Leseangebot reicht, um festzustellen, dass die alten geschlechtskonnotierten Zuordnungen von privat/öffentlich, Innenraum/Außenraum, Fürsorge/Abenteuer, Zuwendung/Eigenständigkeit, Tiere/Maschinen noch insistieren, auch gerne farblich markiert.

Trotz dieser beharrlichen Codierungen herrscht freilich eine neue Unübersichtlichkeit. Es sind, präziser gesagt, aktuelle Ungleichzeitigkeiten von Geschlechterkonzepten im schulischen wie im vor- und außerschulischen Bildungsbereich festzustellen.<sup>5</sup> Das macht es auch für angehende Erzieher/-innen nicht einfach: denn einerseits werben Girls-Days und Kinder-Unis schon früh um die Mädchen für die MINT-Bereiche, andererseits macht die »Pinkifizierung« der Mädchenwelt auch vor der Kita nicht Halt. Mit den Stereotypen von »richtigen« Mädchen und »richtigen« Jungs werden – oft pädagogisch »gut gemeint« – Anreize gesetzt. Verlage bringen »Erstlesebücher – nur für Jungs« heraus

und drucken Ausmalbücher entweder mit Ponyhof oder Baustelle.<sup>6</sup>

Aufmerksamkeit für das »doing gender« bedeutet vor diesem Hintergrund auch: Wie sieht unser Spielzeugangebot aus? Wer bekommt welche Angebote wie schmackhaft gemacht: hier die Raumfahrtritter und dort der rosa Feenreigen?

Freilich, so der regelmäßige Einwand aus der Praxis, die tägliche Arbeit zeige immer wieder, dass Jungen und Mädchen sich genau für diese geschlechtsspezifischen Angebote interessieren, und warum sollen sie nicht dürfen, was sie wollen? Geht es also mit »Gender« letztlich doch um eine Umerziehungsmaßnahme?

### Was Tolles für Jungs

Nun folgen kindliche Interessen freilich keiner genetischen oder neurologischen Programmierung, sondern formen sich in ihrem sozialen Umfeld unter Einflussnahme der Erwachsenen. Sensibilität für »doing gender« heißt, sich dieser oft unbemerkten eigenen Einflussnahme – »Hier habe ich was Tolles für die Jungs!« – bewusst zu werden. Wie viel an Konvention und wie viel an unhinterfragten Selbstverständlichkeiten transportiert mein Reden und Handeln als Erzieher/-in? Es geht darum, Aufmerksamkeit zu entwickeln für die kleinen geschlechtsstereotypisierenden Gesten und Bemerkungen der Alltagsroutine: »Wo sind hier die starken Männer, die mal tragen helfen können?« oder »Die Mädchen können gleich mal ein paar Blumen von draußen holen!«. Haben Jungen den vermeintlich größeren Bewegungsdrang und bekommen deshalb zuerst die Regenkleidung angezogen? Werden Mädchen signifikant länger und intensiver getröstet?

Im letzten Teil der Trainingseinheit berichten die Teilnehmenden Fallbeispiele aus ihren Arbeitskontexten, die gemeinsam diskutiert werden. Ob an dieser Stelle das methodisch relativ strikte und disziplinierte Format der Kollegialen Beratung zur Anwendung kommt, hängt davon ab, wie der Gruppenprozess bislang verlaufen ist. Auf

jeden Fall aber hat sich durch die zurückliegenden gemeinsamen Arbeitsprozesse – Einzelarbeit, Gruppenarbeit und Plenumsdiskussionen – die Haltung dem Thema Gender gegenüber so weit gelockert, dass die Teilnehmenden sich nicht nur ermutigt fühlen, von Problemsituationen in ihren Einrichtungen zu berichten, in denen Fragen von Geschlecht- und Geschlechtsidentität verhandelt werden, sondern die Gelegenheit sogar gerne nutzen, um die Konfliktfälle gemeinsam im Plenum zu besprechen.

Auch hier wiederholt sich eine Beobachtung: Die berichteten »Gender-Fälle« zeugen von einer Realität rigider geschlechtlicher Rollenerwartungen, erzählen stets von Elterndruck und Elternängsten und den entsprechenden Verunsicherungen der Erzieher/-innen. Das prominenteste Beispiel ist Karneval. Während sich die Mädchen als Piratin oder Polizistin und durchaus auch als Feuerwehrmann oder Raumfahrer verkleiden können, haben die Jungen keineswegs die Freiheit als Prinz oder Elfenkönig, geschweige denn als Krankenschwester oder Ballerina zu erscheinen. Karneval fungiert zwar als der gesellschaftlich institutionalisierte jährliche Rollentausch, aber es ist keineswegs unproblematisch, wenn Kinder anfangen, spielerisch mit den Geschlechtsrollen umzugehen. Ganz grundsätzlich scheinen Mädchen den Zugewinn an männlich konnotierten Verhaltensweisen – wenn dieser denn gewollt ist – problemlos genießen zu können: Kleidungstausch, wilde Spiele, Interesse für Handwerkliches und Technik. Während also die »Maskulinisierung« der Mädchen – nicht zuletzt ein gesellschaftlich erwünschter Prozess im Sinne des adult-worker-Programms – ganz offensichtlich keine Probleme in den Einrichtungen schafft, so stellt demgegenüber die »Feminisierung« der Jungen ein vergleichbar großes dar.

Unter dem Firnis der rhetorischen Modernisierung, die zudem bevorzugt an großstädtische Milieus gebunden ist, erweist sich gerade der ländlich-klein-städtische Raum oft noch als eine Welt von kompakter Heteronormativität und

latenter Homophobie, die primär die männlichen Kinder betrifft. Der elterliche Geschlechtsrollendruck lastet wesentlich schwerer auf den Jungen als auf den Mädchen, z. T. noch verstärkt durch kulturspezifische Erwartungen. Berichtet wird an dieser Stelle auch, dass die Konflikte mitunter quer durch das Elternhaus verlaufen, wenn Mütter gemeinsam mit den Erzieher/-innen die Söhne in ihren »weichen« Tendenzen gegen den Vater zu unterstützen versuchen.

Nur selten regelt es sich so, dass ein Vater seinen Sohn, der in der Kita zu rechtgewiesen und umgezogen wurde, weil er im Rock erschienen war, ihn am nächsten Tag selbst im Rock zu Fuß in die Einrichtung bringt.

### Korsetts lockern

Worum geht es am Ende? Nicht um Umerziehung, sondern um Unterstützung. Um die Unterstützung der Kinder, wenn sie ihre durch Geschlechtskonventionen abgezielten Spielräume erweitern wollen. Es geht nicht um das Verbot, ein Geschlechtswesen sein zu dürfen, sondern darum, die eng geschnürten Geschlechtsrollenkorsetts zu lockern und Explorationsbedürfnisse auch dann nicht zu beschneiden und zu verhindern, wenn sie sich auf das angestammte gegengeschlechtliche Feld erstrecken. Das bedeutet, Selbstentwürfe nicht länger im Namen der Geschlechtszugehörigkeit normativ zu beschränken und dabei bestimmte Aspekte als unpassend zu verwerfen oder gleiche Handlungen und gleiches Verhalten unterschiedlichen Bewertungen zu unterziehen. Und es geht auch um Unterbrechung. Die in die Alltagsroutinen eingelassenen Stereotype des Sprechens und Handelns im täglichen Umgang mit (Klein)kindern nicht gewohnheitsmäßig weiterzugeben, dem raschen Reflex zur geschlechtlichen Vereindeutigung Einhalt zu gebieten und so verfestigte Einstellungen ein Stück weit aufzubrechen.

Das entscheidende Ziel der Fortbildung ist erreicht, wenn den Teilnehmenden die eigene Beteiligung, das

unvermeidliche Agieren als Rollenvorbild und das Weitergeben von unhin- terfragten Selbstverständlichkeiten bewusst geworden ist, ebenso wie die Tatsache, dass auch in der Frage von »Gender« viel Verantwortung bei der einzelnen handelnden Person liegt.

#### Anmerkungen

- 1 Den Begriff der rhetorischen Modernisierung der Geschlechterverhältnisse hat Angelika Wetterer geprägt.
- 2 [www.fhvd.de/fhvd\\_we/struktur/frauenbeauftragte/Daten/gendermainstreaming.pdf](http://www.fhvd.de/fhvd_we/struktur/frauenbeauftragte/Daten/gendermainstreaming.pdf), S. 5.
- 3 Lacan 1966, S. 500.
- 4 »Geschlechtsständisch« ist eine Begriffsprägung von Beck/Beck-Gernsheim und bedeutet, dass der Platz in der Gesellschaft qua Geburt als Junge oder als Mädchen angewiesen wird.
- 5 Vgl. Mahs/Rendtorff/Warmuth 2015.
- 6 Vgl. Rendtorff 2015, S. 11–25.

#### Literatur

- Lacan, J. (1966): L'instance de la lettre dans l'inconscient. In: Jacques Lacan, *Écrits*. Paris, S. 493–528.
- Mahs, C.; Rendtorff, B.; Warmuth, A.-D. (Hg.) (2015): *Betonen – Ignorieren – Gegensteuern? Zum pädagogischen Umgang mit Geschlechtstypiken*. Weinheim/Basel.
- Rendtorff, B. (2015): *Betonen – Ignorieren – Gegensteuern? Zum pädagogischen Umgang mit Geschlechtstypiken*. In: Mahs, C.; Rendtorff, B.; Warmuth, A.-D. (Hg.), *Betonen – Ignorieren – Gegensteuern? Zum pädagogischen Umgang mit Geschlechtstypiken*. Weinheim, Basel, S. 11–24.

Der hier abgedruckte Text ist eine veränderte Fassung eines Beitrags, der im Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 37, erschienen ist.

Prof. Dr. Friederike Kuster ist außerplanmäßigen Professorin für Philosophie an der Bergischen Universität Wuppertal und Mitherausgeberin der Fachzeitschrift »Feministische Studien«.

# 15 IDEEN, KIRCHE AN DEN MANN ZU BRINGEN



Günter Kusch (Hg.)  
**Männersachen**  
15 Ideen für die kirchliche Praxis

2019. Ca. 176 Seiten, kartoniert  
ca. € 18,00 D

ISBN 978-3-525-63218-5 (erscheint im August 2019)

Während eines Sargbaukurses das eigene Ende bedenken? Durch Kochkurse in Glaubensdingen auf den Geschmack kommen? Beim Vater-Kind-Wochenende Beziehungen stärken? Mit spirituellem Bogenschießen Lebensziele anvisieren? Oder im Männertreff andere auch einmal in die eigene Seele schauen lassen?

Das Buch zeigt neue Möglichkeiten auf, um Männern in der Kirche Räume zu eröffnen: für Gespräche auf Augenhöhe, für Themen, die man(n) am besten einmal unter Männern bespricht, für geistliche und spirituelle Angebote. Ob Männerrüste, Pilgertage oder Männersonntag – dass diese Angebote so gefragt sind, zeigt: Männer sind an christlichen Fragen und theologischen Themen überaus interessiert. Das Buch inspiriert mit 15 in der Praxis erprobten Ideen, um Kirche (wieder) an den Mann zu bringen.



**Vandenhoeck & Ruprecht Verlage**

[www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com](http://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com)

# Praxishilfen und Publikationen

## Zum Thema



Das Argumentationstraining von Klaus-Peter Hufer gegen Stammtischparolen aus der rechten Ecke ist mittlerweile ein Klassiker und jetzt in der 10. Auflage beim Wochenschau-Verlag erschienen. Die Methode, sich mit einfachen Techniken gegen dumpe Sprüche zu wehren und auch Position zu beziehen, ist also ein Erfolgsrezept, das sich zur Nachahmung empfiehlt. Jetzt hat das Frauennetzwerk Sorority aus Wien das Büchlein **No**

**More Bullshit. Das Handbuch gegen sexistische Stammtischweisheiten** (Kremayr & Scheriau 2018, 192 S., 19,90 Euro) erarbeitet, das mit flotten Illustrationen und detaillierten Ratschlägen Hilfen gibt, wie man gegen die – meist von Männern verbreiteten – dummen, frauenfeindlichen oder unbedacht stereotypen Äußerungen vorgehen kann (siehe dazu den Praxisbericht in diesem Heft).



Das **Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung** (herausgegeben von Beate Kortendiek, Birgit Riegraf, Katja Sabisch, Springer 2019, 1566 S., 2 Bände, 255,20 Euro) bietet einen systematischen Überblick über den Stand der Geschlechterforschung. Disziplinäre und interdisziplinäre Zugänge werden verknüpft und vielfältige Sichtweisen auf das Forschungsfeld eröffnet. Die Beiträge der

Geschlechterforscher/-innen aus unterschiedlichen Fachdisziplinen spannen die Breite des Forschungs- und Wissenschaftsfeldes auf. Hierdurch werden die Debatten, Analysen und Entwicklungen der deutschsprachigen und internationalen Geschlechterforschung deutlich. Zu verdanken ist das Handbuch auch dem interdisziplinären Zusammenschluss des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW, das

als intellektuelle Basis und institutionelles Netzwerk den wissenschaftlichen Austausch und den Wissenstransfer aus der Geschlechterforschung in die (Fach-)Öffentlichkeit fördert.



Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 43/2018

Das Netzwerk veröffentlicht auch die Fachzeitschrift **Gender** mit der aktuellen Ausgabe 1/2019 »Hochschule und Geschlecht«, Studien, eine Buchreihe, einen Blog und die Zeitschrift **Journal des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW** ([www.netzwerk-fgf.nrw.de](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de)). Das Netzwerk besteht aus 152 Professor/-innen und 260 Wissenschaftler/-innen an 33 Hochschulen in NRW. Es ist an die Universität Duisburg-Essen angegliedert.

In der katholischen Kirche wird derzeit stark um die Rollen von Frauen und Männern gerungen. Dazu haben Regina Heyder und Gisela Muschiol einen umfangreichen wie bemerkenswerten Band herausgebracht: **Katholikinnen und das zweite Vatikanische Konzil – Petitionen, Berichte, Fotografien** (Aschendorff 2018, 698 S., 29,80 Euro). Frauen beteiligten sich weit mehr als bislang bekannt am Zweiten Vatikanischen Konzil (1962–1965). Frauenverbände, Theologinnen und Ordensschwestern verfassten zahlreiche Petitionen zu Liturgie, Ökumene, Eheverständnis und dem



Status von Frauen in der Kirche. Frauen gestalteten aktiv die Konzilsrezeption vor Ort; sie erlebten erfüllte Hoffnungen und enttäuschte Erwartungen. Manche Debatten, etwa über die Enzyklika »Humanae vitae« oder über Diakoninnen, wirken bis heute nach. Die in diesem Band edierten Dokumente bieten ungewohnte Perspektiven auf das Konzil; ausführliche Kommentare stellen Kontexte sowie beteiligte Personen und Organisationen vor.

Neu erschienen ist auch das Buch **Care: Praktiken und Politiken der Fürsorge: Ethnographische und geschlecht-**

**tertheoretische Perspektiven** (herausgegeben von Beate Binder et al., Barbara Budrich 2019, 300 S., 39,90 Euro). Der Band beschäftigt sich mit dem Sorgen für sich und andere, kurz Care.

Als Care wird hier neben Pflege und der Reproduktion von Arbeitskraft in einem weiten Sinn die Herstellung und Erhaltung von Lebewesen und deren Umwelten verstanden. Aus der Perspektive einer kulturanthropologischen Geschlechterforschung zeigt sich Care bzw. Fürsorge als machtpolitisch ambivalentes Feld, in dem Zugehörigkeiten diskutiert, Orte zugewiesen und Grenzen bestimmt und in dem Ethiken und Affekte, Subjektpositionen und soziales Miteinander ausgehandelt werden.



Julia Kaschner beschäftigt sich in ihrem Buch **Gender Mainstreaming: Konzepte zur Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt** (Diplomica 2018, 160 S., 49,99 Euro) mit einem Sektor, in dem sich Benachteiligungen in besonderer Weise zeigen, bei der divergierenden Erwerbsbeteiligung von Frauen und Männern und dem Einkommensgefälle zwischen den Geschlech-

tern. Das Hauptziel dieser Untersuchung ist die Konzeptionierung von zusätzlichen gleichstellungsfördernden Gender Mainstreaming-Ansätzen, die die bereits implementierten Ansätze ergänzen und somit einen maßgeblichen zielführenden Beitrag zur vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern auf dem deutschen Arbeitsmarkt leisten sollen. Hierzu sollen diese Ansätze primär die gleichwertige Integration von Frauen und Männern in das Erwerbsleben in Deutschland umfassend fördern – mit einer gleichmäßigeren Verteilung von Erwerbsarbeit und unbezahlter privater Sorgearbeit zwischen Frauen und Männern und der Beseitigung struktureller Ungleichbehandlungen auf dem deutschen Arbeitsmarkt.

### Aktuelle Fachliteratur

Ein Kreis von Expert/-innen der Heinrich-Böll-Stiftung hat Empfehlungen für die **Weiterbildung 4.0** erarbeitet und stellt dabei solidarische Lösungen für das lebenslange Lernen im digitalen Zeitalter in den Mittelpunkt (2019, download kostenlos unter [www.boell.de](http://www.boell.de)).

Ausgehend von einer Analyse des gegenwärtigen Weiterbildungsmarktes machen sie deutlich, dass der Erwerb neuer Qualifikationen und Kompetenzen nicht länger dem Zufall überlassen werden darf: den Fähigkeiten der oder des Einzelnen, sich auf einem weitgehend chaotischen Anbietermarkt das passende Angebot herauszusuchen, den höchst unterschiedlichen regionalen und betrieblichen Gegebenhei-



ten. Stattdessen fordern sie: Weiterbildung gehört in öffentliche Verantwortung. Weil sie der Erstausbildung in puncto Relevanz künftig nicht nachstehen wird, muss sie neben Schule, Ausbildung und Studium eine vierte gleichberechtigte Säule unseres Bildungssystems werden. Dazu unterbreiten die Autorinnen und Autoren Vorschläge: Ein Bundesweiterbildungsgesetz, in dem neben dem Recht auf

Weiterbildung auch Mindeststandards für die Qualität der Angebote festgeschrieben werden sollen. Ein »Parlament der beruflichen Weiterbildung«, in dem Vertreter/-innen von Bund und Ländern, der Tarifparteien und den Akteuren der Weiterbildung sich mit externen Expert/-innen darüber verständigen, welche Kompetenzen künftig gebraucht werden – damit auf dieser Grundlage entsprechende Qualifizierungsmodule entwickelt werden können.

Und schließlich: eine flächendeckende Weiterbildungsinfrastruktur, deren Aufbau nicht länger dem Wirtschaftlichkeitsprimat privater Anbieter überlassen bleibt und in der Berufsschulen zu regionalen Lernwerkstätten und Hochschulen zu Orten lebenslangen Lernens werden.

Durch die Flucht- und Migrationsbewegungen der letzten Jahre rückt ein Bildungsbereich besonders in den gesellschaftspolitischen Blickpunkt: die öffentliche Erwachsenen- und Weiterbildung. Mittlerweile wird nicht nur den vielen Integrations- und Sprachkursen, sondern zunehmend auch den Regelangeboten der familienbezogenen Bildung eine langfristige integrationspolitische Bedeutung beigemessen. Der Band **Familienbildung in der Migrationsgesellschaft. Interdisziplinäre Praxisforschung** (herausgegeben von Thomas Geisen, Carola Iller, Steffen Kleint, Freimut Schirrmacher, Waxmann 2019, 276 S., 29,90 Euro) bringt aktuelle Entwicklungen und Ergebnisse an der Nahtstelle von Migrations-, Familien- und Weiterbildungsforschung ins Gespräch und stärkt damit die fachliche Profilierung der familienbezogenen Bildungsanbietenden und ihrer Verbände. Er ist entstanden aus Anregungen der Fachgruppe Familienbezogene Erwachsenenbildung der DEAE und des Comenius-Instituts. Ebenfalls bei Waxmann ist das Buch **Hochbegabte Erwachsene – ähnlich und doch irgendwie anders. Merkmale, Umgangsstrategien und Rahmenbedingungen im Alltag** von Julia Rau erschienen (2019, 160 S., 22,90 Euro). Man spricht normalerweise nur bei Kindern von Hochbegabung, dieses Buch rückt die Erwachsenen mit diesem Merkmal in den Mittelpunkt. Für Erwachsenenbildner/-innen dürfte sich eine Auseinandersetzung mit diesem Teil der Zielgruppe lohnen. Meistens stehen in der öffentlichen Darstellung extreme oder besonders spektakuläre Fälle im Fokus. Hochbegabung aber spielt



sich besser zu verstehen und ihren Weg zu finden. Es wird dargestellt, wie sich Hochbegabung im privaten und beruflichen Leben bemerkbar macht, und es werden Umgangsstrategien sowie vorteilhafte Rahmenbedingungen vorgestellt.

**Mächtige Religion. Begleitbuch zum Funkkolleg Religion Macht Politik** ist ein lesenswerter Sammelband mit Begleittexten zum Funkkolleg des Hessischen Rundfunks (Wochenschau 2019, 240 S., 26,90 Euro). Die einzelnen Texte greifen meist pointiert kritische und aktuelle Themen heraus, wie etwa die Radikalisierung von muslimischen Jugendlichen, die halbherzige Trennung von Staat und Kirche in Deutschland, die Bewegung der Evangelikalen in Amerika, ein Leben ohne

Religion oder mit Ersatzreligion (»Fußballgott und vegane Erlösung«).

Wie steht es um die Erwachsenenbildung als wissenschaftliche Disziplin? Das Buch **Reputation in der Erwachsenenbildungswissenschaft: Konstituierung einer Disziplin im Spiegel ihrer Rezensionen** von Svenja Möller (W. Bertelsmann 2019, 195 S., 42,90 Euro) geht dieser Frage nach, indem sie in ihrer Habilitationsschrift

Rezensionen auswertet, die in den Zeitschriften »Report« und »Hessische Blätter für Volksbildung« erschienen sind.

Methodische Grundlagen der Arbeit sind quantitative und qualitative Rezensionsanalysen, die Svenja Möller durch problemzentrierte Interviews mit Zeitzeugen ergänzt.

*Michael Sommer*



## Internetrecherche

### 19% feminin

(Fast) jeder Mann und wohl auch fast jede Frau wird behauptet: Ich bemühe mich um Gleichstellung, im Beruf, im Alltag, privat. Tatsächlich? Dann wollen wir das doch überprüfen. Die Antidiskriminierungsstelle ADS des Bundes hat 2017 einen Gleichbehandlungs- und ein Entgeltgleichheits-Check entwickelt, bei dem Betriebe ihren Status in dieser Causa überprüfen können ([gb-check.de](http://gb-check.de)). Eine Projektgruppe soll anhand von Daten im Betrieb etwa im Bereich des Personalmanagements ermitteln und in einem Workshop Verbesserungen erarbeiten. Zur Belohnung gibt es ein Zertifikat von der Antidiskriminierungsstelle und ein Logo. Die ADS vergibt übrigens Fördergelder zur Durchführung.

Man könnte in Firmen spaßeshalber auch den »Bechdel-Test« durchführen, um zu ermitteln, welche Art von Rollen Frauen im Betrieb spielen. Die amerikanische Cartoon-Zeichnerin und Autorin Alison Bechdel machte 1985 diesen Test in ihrem Comic »Dykes to Watch Out For« (»Bemerkenswerte Lesben«) bekannt. Er ist kein wissenschaftlicher Test, wird jedoch herangezogen, um Stereotypisierungen weiblicher Figuren in Spielfilmen wahrzunehmen und zu beurteilen ([bechdeltest.com](http://bechdeltest.com)). »Herr der Ringe« ist hier ebenso durchgefallen wie »Lola rennt«. Der Bechdel-Test besteht aus drei einfachen Fragen. Werden sie positiv beantwortet, hat der Film den Test bestanden: Gibt es mindestens zwei Frauenrollen? Sprechen sie miteinander? Unterhalten sie sich über etwas anderes als einen Mann? Also: Gibt es im Betrieb mindestens zwei Frauen? Sprechen sie miteinander und wenn ja, auch über Nicht-Männer-Themen?

Sind Sie selber nicht über Ihre eigene Rolle und Identität im Klaren? Dann machen Sie doch den Test zur Geschlechterrolle nach einer Studie von Dr. Sandra Lipsitz Bem. Hier können Sie Ihre Persönlichkeit als maskulin oder feminin einstufen lassen: [idrlabs.com/de/geschlechterrolle/test.php](http://idrlabs.com/de/geschlechterrolle/test.php). Sanft, höflich, hingebungsvoll, liebt Kinder, – 36 Eigenschaften soll man auf einer Skala eintragen. Und am Ende kann z. B. rauskommen, dass man sehr wenig feminin (19%) und wenig maskulin (22%) ist. Und die restlichen Prozent? Noch genauer funktioniert der »Kombinierte Geschlechtsidentitäts und Transsexualitätstest (COGIATI)«. Der fängt gleich mit einer furchtbaren Frage an: »Beschreibe Dein Verhältnis zu Mathematik« mit fünf Antworten zur Wahl (»Ich hasse Mathe!«). 65 solcher Aufgaben folgen ([transgender.at/cogiat/cogiatitest.html](http://transgender.at/cogiat/cogiatitest.html)). Etwas globaler ist der Selbsttest vom Projekt »Implicit«, entwickelt von Wissenschaftler/-innen. Beim dem »Impliziten Assoziationstest« oder kurz IAT werden Unterschiede zwischen dem Bewussten und dem Unbewussten aufgezeigt und damit auch Stereotype und Vorurteile aufgedeckt ([implicit.harvard.edu/implicit/germany](http://implicit.harvard.edu/implicit/germany)). Es gibt dort einen Test zum Thema »Geschlecht-Karriere«. Man muss wie bei einem alten Videospiel möglichst schnell Tasten drücken (was Frauen bestimmt besser können als Männer).

*Michael Sommer*

# Rezensionen

## Biologische Unterschiede



Clemens Schwender, Sascha Schwarz, Benjamin P. Lange, Anke Huckauf

### **Die Psychogenese der Menschheit: Geschlecht und Verhalten aus evolutionärer Perspektive**

Lengerich (Pabst Science Publishers) 2018, 316 S., 30 Euro

Über die Unterschiede zwischen Männern und Frauen wird viel geschrieben und

geforscht. Mal geht es um die Frage, wer besser einparken kann, mal darum, wer sich leichter in Betrieben durchsetzen kann. Grundsätzlich ist bei allen diesen Ansätzen die Annahme gleich: Frauen und Männer sind unterschiedlich. Das hat seine Wurzeln in der Biologie und – wie diese Neuerscheinung betont, in der evolutionären Vorgeschichte. Der Sammelband veröffentlicht Vorträge, die auf einer Jahrestagung der internationalen und interdisziplinären Forschergruppe »Menschliches Verhalten in evolutionärer Perspektive« in Ulm gehalten wurden, wobei im Band einige Texte über die Tagungsreferate hinzugekommen sind. Auf diese Weise ist der Reader auch mehr als eine Aneinanderreihung von Forschungsergebnissen zum Thema – er vermittelt eine klare Botschaft: Die Geschlechtsunterschiede haben einen biologischen Sinn und sind evolutionär determiniert. »Das biologische Erbe wirkt kaum durch die Bereitstellung fixierter Verhaltensmuster, sondern durch die Verschiebung bestimmter Motivationsstrukturen« (S. 35). So kommen etwa die Präferenzen bei der Spielzeugwahl oder der Berufswahl zustande. Postuliert wird, sowohl die biologische als auch die soziologische Seite in den Blick zu nehmen. Wir sind eben keine Affen, sondern immer noch Menschen, und haben die Freiheit, unser Verhalten zu bestimmen (S. 10). Gleichzeitig heißt das auch: Es gibt evolutionär-biologisch bestimmte und eminente Unterschiede, auch wenn man sich noch so sehr um Gleichstellung bemüht.

Wichtigstes Argument der biologischen Determination ist die Reproduktion. Frauen können aufgrund der Schwangerschaftszeit nicht so viele Kinder bekommen und müssen darum sorgfältiger und bedachter bei der Partnerwahl vorgehen. Die Frau mit den meisten Kindern soll die Frau des Bauern Fjodor Wassiljew (1707 bis ca. 1782) gewesen sein, die 69 Kinder hatte. Bei den Männern ist Mulai Ismail der Blutrünstige (1672 bis ca. 1727) Weltrekordhalter. Der Sultan von Marokko soll angeblich 888 Kinder gehabt haben. Aufgrund dieser Ungleichgewichte achten Frauen bei der

Partnerselektion auf die Fähigkeit der Männer, Ressourcen wie sozialer Status, Ehrgeiz, gesicherte finanzielle Lage bereitzustellen (S. 81). Männer wiederum müssen zusehen, dass sie die kurze Zeit der Fruchtbarkeit der Frauen nutzen: Dies bedeutet, dass »Männer vor dem adaptiven Problem stehen, fruchtbare Partnerinnen zu erkennen und zu wählen. Signale der Fruchtbarkeit von Frauen werden aber auf Engste mit Jungsein verbunden, da zunehmendes Alter mit abnehmender Fruchtbarkeit einhergeht.« (S. 82) Daraus ergibt sich gleichzeitig ein Konkurrenzkampf zwischen Frauen, die sich entsprechend diesen Auswahlkriterien der Männer in Stellung bringen.

Der erste Themenblock in dem Buch beschäftigt sich mit direkten Vergleichen zwischen männlichem und weiblichem Verhalten. Hier wird auch die Debatte zur biologischen und sozialen Verortung des Handelns geführt. Im nächsten Block werden die Unterschiede speziell bei der Partnerwahl betrachtet. Dieser Abschnitt ist zentral, da sich die Dichotomie hier nicht nur am deutlichsten zeigt, sondern auch erkennbare Auswirkungen hat. Bei der Auswahl der Texte wird besonders deutlich, dass das Buch kein Standardreader ist, sondern nur schlaglichtartig Beispiele aufzeigt. Bei dem Kapitel »Partnerwahl« ist die Themenkomposition entsprechend etwas abstrus: In den vier Beiträgen geht es um »intrasexuelle Paarungskompetenz«, um eine höchst komplizierte, empirische Analyse von nonverbaler Interaktion zwischen Männern und Frauen (z. B. der Unterschied bei der Wippdauer des linken Fußes), dann folgt die Darlegung eines »evolutionspsychologischen Ekelmodells« und schließlich ein Text über die Wahrnehmung »mehrdeutiger Interaktion am Arbeitsplatz«. Irgendwie hätte man sich beim Thema »Partnerwahl« doch etwas mehr Romantik gewünscht.

Deutlich mehr, nämlich zehn Beiträge, sind unter dem Kapitel »Kommunikation und Medien« aufgeführt. Von der Mediennutzung bis zur Mediendarstellung werden Beispiele geschlechtsspezifischer Unterschiede dargestellt. Hier geht die Reise von den Körperdarstellungen im Neolithikum über TV-Werbung und Pornographie bis hin zu Männerphantasien. Die letzte Studie ist bemerkenswert: Sie untersucht die Lesbarkeit von Texten in geschlechterfairer Schreibung. Resultat: Die Verwendung des generischen Maskulinums wird am leichtesten gelesen (also keine besondere Schreibweise), gefolgt von der Verwendung des »Binnen-I«. Ganz schlecht lesbar ist das »Gender-X« (»jedx SchülX«).

Das Buch ist eine interessante Sammlung von Studien und Ansätzen, die Geschlechtsunterschiede aus der biologisch-evolutionären Perspektive betrachten. Gerade bei der z. T. ideologisch aufgeheizten Gender-Debatte ist ein Blick in diese Forschung nicht schädlich. Allerdings muss dabei im Auge behalten werden, dass aus Sicht von (Erwachsenen-)Bildung Veränderung von Verhalten möglich und sinnvoll sein sollte.

*Michael Sommer*

Wilhelm Heitmeyer  
 Autoritäre Versuchungen  
 edition suhrkamp  
 SV

## Autoritärer Staat

Wilhelm Heitmeyer  
**Autoritäre Versuchungen. Signaturen der Bedrohung 1**

Berlin (Suhrkamp) 2018,  
 394 S., 18,50 Euro

Vor zehn Jahren stellte EB (1/09) Wilhelm Heitmeyers Reihe »Deutsche Zustände« vor, die dann 2012 mit Band 10 abgeschlossen wurde. Die 2001 gestartete Reihe,

die der Bielefelder Konflikt- und Gewaltforscher in Zusammenarbeit mit Wissenschaftlern und Journalisten ins Leben gerufen hatte, widmete sich der empirischen Erfassung eines nach allen Regeln der Umfragekunst ausgefüllten Syndroms, der sogenannten gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (GMF). Ein interdisziplinäres Team befasste sich in den vorgelegten Materialien und Analysen mit dem Zusammenhang von Vorurteilen nationalistischer oder rassistischer Machart und etablierte die Reihe damit auch als Quelle für einschlägige pädagogische Bemühungen angesichts der wachsenden rechten Gefahr. Alarmierend waren dabei vor allem die Befunde, die eine Ausbreitung der Ausländerfeindlichkeit in der »Mitte der Gesellschaft« anzeigten und die inzwischen vielfach bestätigt worden sind.

Im Abschlussband hielt Heitmeyer 2010 fest, »dass das zurückliegende Jahrzehnt von Entsicherung und Richtungslosigkeit im Sinne einer fehlenden sozialen Vision gekennzeichnet ist«. Der Wissenschaftler sah in Deutschland eine »rohe Bürgerlichkeit« am Werk, »die sich bei der Beurteilung sozialer Gruppen an den Maßstäben der kapitalistischen Nützlichkeit, der Verwertbarkeit und Effizienz orientiert und somit die Gleichwertigkeit von Menschen sowie ihre psychische wie physische Integrität antastbar macht und dabei zugleich einen Klassenkampf von oben inszeniert«. Der Grund dafür liege in der Herausbildung eines »autoritären Kapitalismus«, d. h. darin, »daß es einen Kontrollverlust der nationalstaatlichen Politik und einen Kontrollgewinn des Kapitals gegeben« habe. Fazit: Der gesellschaftliche Zusammenhalt ist massiv in Frage gestellt – »eine explosive Situation als Dauerzustand«.

In seiner neuen Publikation schreibt Heitmeyer diese Analyse fort, bringt auch einen Wiederabdruck seines »Ankertextes« von 2001 zum autoritären Kapitalismus und thematisiert speziell die nachfolgende – parlamentarische und mediale – Etablierung einer rechten Kraft in Deutschland, der AfD. Heitmeyer gibt dabei das fragwürdige Etikett »populistisch« auf und spricht stattdessen von einem »autoritären Nationalradikalismus«. Das ist eine sinnvolle Entscheidung, denn in der Radikalisierung des Stand-

punkts nationaler Identität liegt das Spezifikum dieser Partei, während die Rede vom Populismus das allgemeine Moment einer zum Machterwerb eingesetzten Volkstümlichkeit oder Volksnähe herausstellt, das aber nicht allein rechte oder linke Parteien, sondern den demokratischen Machtkampf überhaupt auszeichnet. Gleichzeitig grenzt Heitmeyer, was ebenfalls sinnvoll ist, diesen Radikalismus vom Faschismus als dem Gegenspieler der demokratischen Herrschaftsmethode ab. Die Nationalradikalen bedienen sich ja gerade der demokratischen Methoden; bislang jedenfalls hat sich das autoritäre Programm »nicht zu einem gesamtgesellschaftlich wirksamen System ausgewachsen«, also zum faschistischen Gegenentwurf. Dabei lassen aber Heitmeyers Schlussbemerkungen durchaus die Möglichkeit einer weiteren Verschärfung dieses Radikalisierungsprozesses erkennen.

Fragwürdig ist dagegen, dass der Autor von der ersten Seite seines »Ankertextes« bis zu den Schlussbemerkungen des Buchs als Gegenspieler der autoritären Versuchung die »offene Gesellschaft« und die »liberale Demokratie« beschwört, die mittlerweile »in ihrem Kern« angegriffen seien. Die »offene Gesellschaft« ist seit Karl Popper ein beliebter Kampfbegriff, der die Marktwirtschaft idealisiert und ihre Gegner dämonisiert; als Aussage über das deutsche Grenzregime im Rahmen der EU oder Ähnliches ist er eine Lüge. Das Wirken des Liberalismus, der die Selbstbehauptung Einzelner wie sozialer Gruppen bekanntlich »an den Maßstäben der kapitalistischen Nützlichkeit«, an »Verwertbarkeit«, bemisst, ist in den letzten Jahrzehnten vor allem in seiner neoliberalen Variante bekannt geworden. Diese Variante, an der sich außer dem erneuten Auftrumpfen nicht viel Neues erkennen lässt, hat genau die liberale Urmaxime zu bieten, dass die Durchsetzung im Wettbewerb das entscheidende Erfolgskriterium ist. Und im politischen Leben passt ein solcher Liberalismus auch gut mit dem Ruf nach starker Führung zusammen, die der Vernunft der Märkte – ungehindert von sozialen Regulierungsbestrebungen – zum Durchbruch verhilft. In diesen beiden ideologischen Konstruktionen die Gegenkraft zu einem autoritären Radikalisierungsprozess zu sehen, dürfte eher ein Dokument der Ratlosigkeit sein.

Johannes Schillo

## Wirtschaftsethik

Christoph Fleischmann

**Nehmen ist seliger als Geben – Wie der Kapitalismus die Gerechtigkeit auf den Kopf stellt**

Zürich (Rotpunkt) 2018, 237 S., 12,90 Euro

Der Theologe und Journalist Fleischmann legte vor rund zehn Jahren seine wirtschaftsethische bzw. -historische Abhandlung »Gewinn in alle Ewigkeit« vor, die die Entstehungsgeschichte des Kapitalismus im christlichen Abendland – und zwar speziell mit Blick auf die Rolle der Religion – zum



Thema machte (vgl. EB 4/10). Sie erbrachte den Nachweis, dass von der scholastischen Sittenlehre des Hochmittelalters bis zur Etablierung der modernen katholischen Soziallehre im 19. Jahrhundert ein »Prozess der christlichen Akkommodation an den aufkommenden Kapitalismus« stattfand – ein Prozess, in dem es, anders als von Max Weber behauptet, keinen vorausseilenden christlichen Imperativ zur

kapitalistischen Akkumulation gab. Es habe vielmehr einen ideologischen Nachvollzug der Entwicklung gegeben, die an der ökonomischen Basis stattfand; die neue Produktionsweise war demnach nicht das Produkt einer protestantischen (Arbeits-)Ethik, die Durchsetzung solcher und anderer Normen bildete statt dessen den Überbau zu den Triebkräften, wie sie Marx in seiner Kritik der politischen Ökonomie als maßgeblich herausgestellt hat.

Mit seiner neuen Studie über die Tauschgerechtigkeit will Fleischmann seine früheren »Überlegungen zur Veränderung des Wirtschaftsdenkens im Übergang zur Neuzeit« ergänzen. Dabei hat er sich nicht vorgenommen, »eine komplette Geschichte der Tauschgerechtigkeit« zu liefern, er fokussiert vielmehr auf einen Paradigmenwechsel, der mit dem Übergang zu den frühkapitalistischen Verhältnissen im Wirtschaftsdenken erfolgt sei. In vorbürgerlichen Zeiten, die ja schon Warentausch und Geldwirtschaft kannten, habe »ein Handel dann als gerecht« gegolten, »wenn Waren gleichen Wertes oder Ware und Geld gleichen Wertes getauscht wurden«. Diese Vorstellung sei mit dem Siegeszug des Kapitalismus »durch die Idee« abgelöst worden: »Gerecht ist ein Handel, wenn beide Vertragspartner ihm freiwillig zustimmen – unabhängig davon, ob das gezahlte Geld dem Wert der Ware entspricht oder nicht«. Das ist eine kuriose These. Bekanntlich ist erst mit Smith, Ricardo und abschließend dann Marx eine »Arbeitswertlehre« entwickelt worden (die allerdings im Verlauf des 19. Jahrhunderts von der Wirtschaftswissenschaft wegen ihrer kritischen Implikationen ad acta gelegt wurde). Diese Theorie vom Wirken des Wertgesetzes folgte der gesellschaftlichen Durchsetzung des Marktprinzips, wo alles zur Ware wird und jeder erfährt, dass Geld die Welt regiert. Speziell Marx hat, in kritischer Absicht, dargelegt, wie erst die industrielle Vernutzung »abstrakter Arbeit« das Prinzip des Äquivalententausches im ökonomischen Leben verankert. Erst jetzt gibt es den universellen Standpunkt, dass der Austausch gleicher Werte einen »fairen« Handel konstituiert, und der Arbeitsmarkt versetzt die Arbeitskraft selbst in den Status einer Ware, der im Lohn ihr Wert entgolten

werden soll. Dabei bekommt das altehrwürdige Herrschaftsideal der Gerechtigkeit seinen modernen ökonomischen Inhalt, nämlich die Gleichwertigkeit des »do ut des«. Die freiwillige Zustimmung, die Fleischmann hier bemüht, ist nicht das Spezifikum der Transaktion, sondern benennt nur das Prinzip, das in der bürgerlichen Gesellschaft überhaupt gilt: Ob Eheschließung, Eintritt in eine Partei oder Kauf einer Aktie – alles wird in Form eines Vertrags von freien Rechtspersonen abgewickelt.

Kurios ist auch, dass Fleischmann dann am Ende seines Buchs auf Marx, der die moderne Ausbeutung gerade als Leistung des Äquivalententauschs erklärte, als Propheten einer »geglückten Sozialität« zu sprechen kommt. Er zitiert die berühmte Stelle aus der »Kritik des Gothaer Programms«, in der Marx das Prinzip einer zukünftigen Planwirtschaft formulierte: »Jeder nach seinen Fähigkeiten, jedem nach seinen Bedürfnissen«. Fleischmann hält das für utopisch, aber wegweisend. In Kommune-Experimenten sieht er den Vorschein solcher neuen gesellschaftlichen Verkehrsformen, und von den Experimenten sollten auch Impulse für den marktwirtschaftlichen Alltag ausgehen – »etwas mehr Gerechtigkeit beim Tauschen könnte uns diesseits der Kommune weiterhelfen«. Nach dem Durchgang durch mehrere Jahrhunderte Wirtschaftsgeschichte, bei dem sich Fleischmann wieder als Kenner der theologischen Sozialethik erweist, ist das ein bescheidenes Fazit: Ein bisschen Gerechtigkeit soll wie bei Nicoles »Ein bisschen Frieden« die Welt gleich lebenswerter machen!?

Johannes Schillo

## Kritik der BWL



Alexander Melčok  
**Kritik der Betriebswirtschaftslehre – Planungsregeln für erfolgreiches Wirtschaften in der kapitalistischen Konkurrenz**  
 München (Gegenstandspunkt) 2018, 136 S., 10 Euro

Spätestens seit der Ausbreitung des Globalisierungszeitalters macht sich die betriebswirtschaftliche Denkweise im Sozial-, Kultur- und Bildungsbereich breit und will die Akteure darauf verpflichten, die Marktgängigkeit ihres Tuns zu berücksichtigen oder an die erste Stelle zu setzen. So gilt es mittlerweile als Ausweis von Professionalität, dass sich Pädagogen und Pädagoginnen im nonformalen Sektor zielstrebig den Möglichkeiten des »Bildungsmarkts« stellen, indem sie auf »Kundenorientierung« setzen und die Wirtschaftlichkeit ihrer »Produkte«

in den Blick nehmen. Seitdem gibt es in der Erwachsenenbildung ebenfalls eine deutliche Kritik an der »Verbetriebswirtschaftlichung« (Klaus-Peter Hufer). Die Einwände konzentrieren sich meist darauf, den Expansionsdrang des ökonomischen Denkens zurückzuweisen, was etwa in der klassischen Losung »Bildung darf keine Ware werden« zum Ausdruck kommt. Alexander Melčok hat jetzt in einem schmalen, aber gehaltvollen Band nicht nur die Reichweite, sondern überhaupt den Geltungsanspruch dieser Abteilung moderner Wirtschaftswissenschaften auf den Prüfstand gestellt. Das Fazit der Analyse ist – kurz gesagt – vernichtend, es bestreitet im Kern die Wissenschaftlichkeit der eigenartigen Disziplin.

Eigenartig ist sie deshalb, weil sie sich explizit als wissenschaftlicher Support der betrieblichen Realität in der Marktwirtschaft zuwendet, wo private Bereicherung mittels Gewinnerwirtschaftung das Prinzip ist, gleichzeitig aber diesen zentralen Sachverhalt nicht der Erörterung und Erklärung für wert befindet. Die gängige BWL – die alternative, verhaltenswissenschaftliche Richtung wird von Melčok im Anhang seiner Schrift gewürdigt – hält nämlich entschieden an der Fiktion fest, die betriebliche Praxis ziele einzig und allein auf die Lösung eines Grundproblems allen Wirtschaftens ab, nämlich auf den effektiven Mitteleinsatz angesichts prinzipiell knapper Ressourcen und grenzenloser Konsumbedürfnisse. Dieses im Anthropologisch-Überzeitlichen angesiedelte Bild des Wirtschaftslebens ist in seiner allgemeinen Konstruktion wie in seiner konkreten Anwendung seltsam schief. Auf die heutige Situation bezogen: Einerseits sind in der Marktwirtschaft die Konsumwünsche schon auf Grund ihrer Zahlungskraft beschränkt und Unternehmer klagen dauernd darüber, dass die Nachfrage zu wünschen übrig lässt; so sind Finanzpolitiker ja auch schon auf die Idee verfallen, Geld aus Helikoptern abzuwerfen, um den Konsum anzukurbeln. Andererseits ist der industrielle Produktionsprozess – gerade im Unterschied zur menschlichen Bedürfnisstruktur – durch eine grundsätzliche Maßlosigkeit, durch einen Wachstumsimperativ, gekennzeichnet; und moderne Investitionsentscheidungen haben mit der Knappheit der Ressourcen das allergeringste Problem, machen sich z. B. im Fall des Falles, siehe die erneuerbaren Energien, von der Verfügbarkeit eines Naturstoffes unabhängig.

Melčoks Analyse geht von diesem Widerspruch aus: dass in der betrieblichen Realität heutiger Standorte genauso wie zu Zeiten des Manchesterkapitalismus die Vermehrung des eingesetzten Kapitals, der »Return on Investment«, ausschlaggebend ist und dass die BWL dieser Praxis als angewandte Wissenschaft einen Dienst leisten will, ohne sich um eine Klärung zu bemühen. Seine Schrift besichtigt dann minutiös die herrschende Lehre anhand des akademischen Standardwerks, der mittlerweile in 26. Auflage vorliegenden allgemeinen Einführung in die BWL von Günter Wöhe. Dabei kommt die Systematik des Fachs in einem konzisen Abriss vor – vom Ausgangspunkt des Wirtschaftlichkeitsparadigmas über die unternehmerischen

Planungs-, Entscheidungs- und Informationsprozesse sowie die entsprechenden »Optimierungsmaximen« bis zur Finanzplanung und zum betrieblichen Rechnungswesen. Die kritische Analyse lässt sich sachkundig auf alle Details ein, ist aber erkennbar und programmatisch von einem fachfremden, d.h. einem nicht von vornherein für die marktwirtschaftliche Vernunft Partei ergreifenden Standpunkt aus geschrieben. Alles in allem, eine fundierte Polemik gegen eine wissenschaftliche Modedisziplin, die gerne ihren Durchblick und ihren Realismus herausstreicht.

*Johannes Schillo*

## Lehrbücher Erwachsenenbildung

Josef Schrader

### Lehren und Lernen in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Bielefeld (W. Bertelsmann) 2018, 188 S., 19,99 Euro

Marion Fleige, Wiltrud Gieseke, Aiga von Hippel, Bernd Käßlinger, Steffi Robak

### Programm- und Angebotsentwicklung in der Erwachsenen- und Weiterbildung

Bielefeld (W. Bertelsmann) 2018, 188 S., 19,99 Euro

Band 1 und 2 der utb-Reihe: Erwachsenen- und Weiterbildung. Befunde – Diskurse – Transfer

Die roten utb-Bücher sind allen Studierenden und Wissenschaftler/-innen treue Begleiter. Seit 1971 gibt es diese Reihe schon, die von einer Arbeitsgemeinschaft von derzeit 15 Verlagen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz herausgegeben wird. Das Markenzeichen: wissenschaftlich aktuell und korrekt, verständlich und einprägsam geschrieben – bestens als Prüfungsvorbereitung geeignet. Seit 2018 ist der Bildungsv Verlag W. Bertelsmann dabei, der jetzt eine neue Reihe bei utb gestartet hat: »Erwachsenen- und Weiterbildung. Befunde – Diskurse – Transfer«. Die Reihe eröffnet der wissenschaftliche Direktor des Deutschen Instituts für Erwachsenenbildung, Prof. Dr. Josef Schrader. Beim zweiten Band war ein Kollektiv von sechs Autorinnen und Autoren, alles bekannte Namen in der Erwachsenenbildungs-Szene, tätig. Weitere Bände sollen nach Aussagen des Verlags folgen.

Entsprechend dem Lehrbuch-Konzept sind die Publikationen sehr »pädagogisch wertvoll« aufgebaut. Jedes Kapitel ist sehr kurz und prägnant gefasst und wird mit einer Kurzeinführung sowie den wichtigsten Lernzielen eröffnet. Definitionen werden extra hervorgehoben, am Rand besondere Themen markiert. Nach rund zehn Seiten folgen schon eine Zusammenfassung sowie »Fragen & Aufgaben«, zu denen im Anhang Lösungsvorschläge geboten werden. Selbstverständlich gibt es Literaturhinweise sowie ein Glossar. Als Leser schwankt man etwas zwischen Genervtheit von all den gut gemeinten Hilfen und der Dankbarkeit, so

manchen Sachverhalt endlich mal in aller Kürze und Prägnanz präsentiert zu bekommen. Es ist sehr zu würdigen, wie intensiv sich die Autorinnen und Autoren um Kompression und Transfer bemüht haben. Manches wirkt vielleicht etwas banal, wie etwa das Glossar-Stichwort »Angebote« (Band 2, S. 156) oder im Gegenteil zu kompliziert, wie der Versuch, »Programmplanung« in sechs verschachtelten Zeilen als komplexen wissenschaftlich-interpretatorischen Vorgang zu beschreiben (Band 2, S. 50). Praktiker/-innen werden da wohl nur den Kopf schütteln und sagen: Wir machen unser Programm, wie es uns wichtig, gut und erfolgreich erscheint. Auf jeden Fall sollten diese Bände bei keiner Erwachsenenbildnerin und keinem Erwachsenenbildner im Bücherregal (oder eBook-Reader-Store) fehlen, denn hier fassen die führenden Vertreter/-innen den aktuellen Stand der wissenschaftlichen Erwachsenenbildung in übersichtlicher Weise zusammen.

*Michael Sommer*

## Frauen im Porträt

Petra Bachmann, Inka Vigh

### **Frauenpower made in Europe. Große europäische Frauen im Porträt**

München (arsEdition) 2019, 112 S., 16 Euro

Über 70 Europäerinnen aus den verschiedensten Lebensbereichen, mit einem Schwerpunkt auf Frauen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz, werden hier vorgestellt: aus Naturwissenschaft und Technik ebenso wie aus Sport,



Kultur, Gesellschaft und Politik. Hildegard von Bingen ist ebenso darunter wie Marie Curie, Jane Goodall, Steffi Graf, Angela Merkel oder Astrid Lindgren. Das Besondere an diesem Buch ist weniger die Auswahl – hier hätte die Autorin durchaus auch mehr unbekanntere Persönlichkeiten präsentieren können – sondern die Darstellung. Das Buch ist eigentlich

für Jugendliche und junge Erwachsene gedacht, und so haben die Autorin Petra Bachmann und die Grafikerin Inka Vigh den Band im Sprachstil und der Gestaltung ganz auf diese Zielgruppe ausgerichtet.

Der Text ist einfach und klar, es gibt informative Boxen mit Lebensdaten und weiteren Informationen zu den Frauen. Der Impetus, die Bedeutung von Frauen herauszustellen, wird überall auch dank der ansprechenden Aufmachung deutlich. Nicht nur Jugendliche, sondern auch Erwachsene können in dem Buch viele neue Aspekte über diese Frauen lernen. Das gesamte Styling macht etwas den Eindruck der gerade modernen Bastel- und Kreativbewegung im Stile der Zeitschrift »Flow«. Alles ist mit Blümchen verschnörkelt, es überwiegen blasse Pastelltöne in Zartrosé oder Mauve. Als kritischer Geist mag man denken: typisch weiblich, typisch stereotype Darstellung. Schön ist es trotzdem.

*Michael Sommer*

## Themenhefte der EB Erwachsenenbildung

Zu beziehen über Vandenhoeck & Ruprecht als E-Paper (pdf), auch einzelne Beiträge, oder als Print – je nach Verfügbarkeit ([www.vr-elibrary.de/loi/erwachsenenbildung](http://www.vr-elibrary.de/loi/erwachsenenbildung)):

- 1/2019 Sozialpolitik
- 4/2018 Digitalisierung
- 3/2018 Professionalität in der Erwachsenenbildung
- 2/2018 Bildungsarbeit in der Pfarrgemeinde
- 1/2018 Demokratieentwicklung
- 4/2017: Generationen lernen
- 3/2017: Sinnsuche
- 2/2017: Geschichte (in) der Erwachsenenbildung
- 1/2017: Nachhaltigkeit
- 4/2016: Europäische Werte
- 3/2016: Teilnehmende
- 2/2016: Neue Formate
- 1/2016: Ehe, Partnerschaft und Familienbildung

**Gutschein**

von .....

für .....

**V&R**  
Verlagsgruppe Vandenhoeck & Ruprecht | V&R unipress

4 Hefte  
EB Erwachsenenbildung  
als Geschenk



### Autor/-innen\* dieses Heftes

**Dr. Regina Augustin**, Katholische Frauenbewegung Österreichs, Spiegelgasse 3/2/7, A-1010 Wien; **Heike Berger, Ulrike Gerdiken**, KDFB-Bundesgeschäftsstelle, Kaesenstr. 18, 50677 Köln; **Marti Faber**, Bürvenicher Str. 26, 53909 Zülpich; **Prof. Mag. Dr. Eva Fleischer**, MCI Management Center Innsbruck Social Work, Social Policy & Management, Universitaetsstrasse 15, A-6020 Innsbruck; **Wiltrud Huml**, Erzbischöfliches Ordinariat München, Ressort Seelsorge und kirchliches Leben, Schrammerstr. 3, 80333 München; **Prof. Dr. Angela Kaupp**, Institut für Katholische Theologie, Universität Koblenz-Landau, Universitätsstraße 1, 56070 Koblenz; **Prof. Dr. Friederike Kuster**, Bergische Universität Wuppertal, Fach Philosophie, Gaußstrasse 20, 42109 Wuppertal; **Dr. Anneliese Mayer**, Ordinariatsrätin, Hauptabteilung Außerschulische Bildung, Erzbischöfliches Ordinariat München, Kapellenstraße 4, 80333 München; **Mag. Markus Mucha**, Diözese St. Pölten, Bereich Familie, Klostersgasse 15, Ö-3100 St. Pölten; **Dr. Paul Scheibelhofer**, Universität Innsbruck, Institut für Erziehungswissenschaft, Liebeneggstr. 8, A-6020 Innsbruck; **Johannes Schillo**, In der Maar 26, 53175 Bonn; **Martina Schöggli**, Sorority – Verein zur branchenübergreifenden Vernetzung, und Karriereförderung von Frauen in Österreich, Postfach 11, Ö-1081 Wien; **Prof. Dr. Anne Schlüter**, Universität Duisburg-Essen, Fachgebiet Erwachsenenbildung/Bildungsberatung, Campus Duisburg, Forsthausweg 2, 47057 Duisburg; **Dr. Renate Vogelsang**, Annenstraße 14, 10179 Berlin