

Dokumentation



ROLLEN NEU MISCHEN – RAUS AUS DEN STEREOTYPEN

Fachtag des Landesfrauenrates Baden-Württemberg
am 28. Juni 2024 in Stuttgart



Inhaltsverzeichnis

Vorwort des Landesfrauenrates Baden-Württemberg	Seite 4
1. Grußwort Dr.in Ute Leidig, MdL	Seite 5
Staatssekretärin im Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg	
2. Einführung Verena Hahn	Seite 7
Zweite Vorsitzende LFR BW, Leiterin AK Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie des LFR BW „Rollenstereotype – Begriff, Historie, Gegenwart“	
3. Interview Alma Drekovic	Seite 9
Sprachwissenschaftlerin, Autorin, Karriere- und Businesscoach „Einfluss interner und externer Barrieren auf die Sichtbarkeit weiblicher Intelligenz“	
Workshop Verena Hahn & Jessica Messinger (LFR BW)	Seite 12
„Gesellschaftlich-strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Sichtbarkeit von Frauen“	
4. Vortrag Elke-Maria Rosenbusch	Seite 13
New Learning Specialist & Kompetenz Entwicklerin, Dozentin FOM Hochschule für Oekonomie & Management „Impulse für mehr Rollenvorbilder und weniger Rollenstereotype in der Bildung“	
Workshop Elke-Maria Rosenbusch &	Seite 16
Prof.in Dr. Ute Mackenstedt „Lightning Session: Umsetzungsideen zu Gendersensibilität und deren Umsetzung an Hochschulen“	
5. Workshop Carmen Kremer & Heike Fiestas (LFR BW)	Seite 17
„Rosarot und Himmelblau – das darf doch nicht wahr sein!? Stereotype Rollenbilder erkennen – Auswirkungen und Folgen bearbeiten – Handlungsoptionen eröffnen“	

Liebe Interessierte,

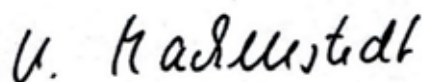
wir alle kennen Rollenstereotype. Sie sind uns geläufig. Aber lachen wir immer noch über Scherze, wenn zum zigsten Mal angeblich der Mann grillt, die Frau angeblich nicht einparken kann, er angeblich die „Hosen anhat“? Denn vielleicht grillen doch beide gern, vielleicht ist sein Fahrstil so fahrig, dass allen anderen im Auto schlecht wird, vielleicht verdient sie weit mehr als er? Sind diese Plattitüden somit heute nicht mehr lustig? Einen Fachtag zu Rollenstereotypen zu gestalten, ist eine große Herausforderung, denn wir wollen Stereotype nicht wiederholen.

Wir wollen stattdessen herausfinden, warum sie sich so nachhaltig halten, wann sie endlich keine Basis mehr für dann altbackene Frauen-Männer-Scherze bieten. Nach dem Grußwort von Frau Dr.in Leidig (1. Kapitel) folgt die Einführung in die Definition der Rollenstereotype (2. Kapitel). Es gibt Zuschreibungen, die sich nachhaltig halten: Das angeblich „schwache Geschlecht“ wird immer noch auf Emotionalität oder auf die Rolle als aufopfernde Mutter reduziert. Wird Frauen somit die Fähigkeit abgesprochen, relevantes Wissen zu erlangen, stehen sie als Wissensträgerinnen nicht mit Männern auf gleicher Stufe. Um diese folgenschwere Sichtweise geht es bei Alma Drekovic (3. Kapitel). Die Zusammenhänge zwischen unseren inneren Bildern und stereotypen Einflüssen durch Sprache, Produkte und Bildung stellt Elke-Maria Rosenbusch vor (4. Kapitel). Sie gibt darüber hinaus Impulse, wie eine einseitige Beeinflussung auch in Schulen und Hochschulen verhindert werden könnte.

Das Improtheater „Wildwechsel“ hatte die anspruchsvolle Aufgabe, nicht in übliche Stereotype zu verfallen und meisterten dies bravourös u.a. über festgefrorene Grimassen, die stereotyp Verhaltensweisen erwartbar machten, und Transfers ins Tierreich.

Herzlichen Dank auch an alle Teilnehmenden, die sich in den drei Workshops engagiert einbrachten. Wir freuen uns, dass die wertvollen Ergebnisse des Fachtags unsere Arbeit im LFR BW präzisieren und unterstützen.

Mit freundlichen Grüßen



Prof.in Dr. Ute Mackenstedt
Erste Vorsitzende LFR BW



Verena Hahn
Zweite Vorsitzende LFR BW

1. Grußwort von Staatssekretärin Dr.in Ute Leidig

*Mitglied des Landtags, Staatssekretärin im Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration Baden-Württemberg*

Es gilt das gesprochene Wort.

Sehr geehrte Frau Prof.in Mackenstedt,
sehr geehrte Frau Hahn,
sehr geehrte Teilnehmende,



[...] „Rollen und Stereotypen“ stehen heute im Mittelpunkt und damit ein Thema, das für die Gleichstellung der Geschlechter eine wichtige Rolle spielt. Denn nach wie vor prägen Rollenbilder und Stereotype unsere Gesellschaft. Vermittelt werden sie meist unbewusst und bereits früh – in der Erziehung, zu Hause, in der Schule, durch Freund*innen, Medien oder auch durch die allgemeine gesellschaftliche Haltung. [...] Stereotype geben uns vor, wie wir uns als Mädchen/Frau oder Junge/Mann zu verhalten haben, welcher Beruf zu uns passt, und welche Rolle wir in der Familie und in der Gesellschaft einnehmen sollen.

[...] Strukturell schränken Stereotype den sozialen und wirtschaftlichen Fortschritt ein und fördern Ungleichheiten in unserer Gesellschaft. Zudem verstärkt die digitale Welt Rollenstereotype. [...] Da KI-Systeme auf Basis von Daten arbeiten gewinnt eine geschlechtersensible Daten- und Wissenspolitik an Bedeutung. Frauen sind in den bestehenden Datenbeständen unterrepräsentiert. Wenn zu wenige Daten von oder über Frauen vorliegen und/oder diese Daten Geschlechterstereotype oder rassistische Vorurteile enthalten, können KI-Systeme bestehende Diskriminierungen reproduzieren und verstärken. Ein Beispiel: Laut einer aktuellen UNESCO-Studie bringen KI-basierte Chatbots wie ChatGPT Frauen bis zu viermal häufiger mit Hausarbeit in Verbindung als Männer. [...] Auf der Konferenz der Gleichstellungs- und Frauenministerinnen, -minister, -senatorinnen und -senatoren der Länder unter Vorsitz von Baden-Württemberg haben wir daher die Bundesregierung aufgefordert, klare und verbindliche Standards für die Entwicklung geschlechtergerechter und diskriminierungsfreier KI-Systeme zu definieren. Nur so können wir die Potenziale von KI gleichstellungspolitisch nutzen und KI zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit einsetzen. [...]

Das Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration hat im Februar eine Analyse zum Stand der Gleichstellung im Land veröffentlicht. Sie zeigt deutlich, wie sich Stereotype und Rollenbilder auswirken. So waren in den MINT-Ausbildungsberufen, also in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik laut Statistischem Bundesamt im Jahr 2022 nur 10,7 Prozent der Auszubildenden weiblich. Umgekehrt lag der Männeranteil in den Ausbildungsberufen im Gesundheits- und Sozialwesen bei nur 9 Prozent. [...] Frauen sind zwar im Vergleich zu den 50er Jahren häufiger erwerbstätig und immer mehr hochqualifiziert, jedoch arbeitet jede zweite erwerbstätige Frau in Teilzeit. Insbesondere Mütter bleiben in Baden-Württemberg länger zu Hause und kümmern sich um Kinder und Haushalt.

Die Betreuungsquote von unter 3-jährigen Kindern liegt im Land unter dem Bundesdurchschnitt. Eine eklatante Folge daraus sind hohe Gehaltsunterschiede von Frauen und Männern. [...] Auf all diese Missstände müssen wir reagieren!

Das Ziel der Landesregierung ist klar: Wir wollen eine inklusive Gesellschaft, eine Gesellschaft ohne Ausgrenzung und Barrieren. [...] Dazu ergreifen wir zahlreiche Maßnahmen. So fördern wir bereits seit vielen Jahren die Initiative Girls' und Boys' Day. Hier bekommen Mädchen und Jungen Einblicke in verschiedene Berufsfelder – jenseits von Geschlechterklischees. Damit soll Stereotypen und Rollenvorstellungen bei der Berufs- und Studienwahl entgegenwirkt werden. [...] Es geht darum, junge Menschen frühzeitig darin zu bestärken, ihre eigenen Interessen und Talente zu verfolgen - ohne sich von gesellschaftlichen Erwartungen und Stereotypen einschränken zu lassen. Wichtig ist, dass Unternehmen und Institutionen im öffentlichen Dienst Strukturen schaffen, die Vielfalt fördern und es ermöglichen, dass Menschen unabhängig von Geschlecht und anderen Identitätsmerkmalen ihr volles Potenzial entfalten können.

All diese Herausforderungen wollen wir in Baden-Württemberg mit unserer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie angehen. Unser Ziel ist die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen. Am 7. Juni haben wir dazu den Beteiligungsprozess gestartet. Ich freue mich sehr, dass so viele an der Entwicklung von neuen Ideen und Maßnahmen mitwirken. [...]

Doch nicht nur Strukturen und Institutionen müssen sich verändern. Für gleichberechtigte Teilhabe und echte Gleichstellung sind wir alle gefragt. Es ist wichtig, dass wir unser Schubladendenken, Rollenmuster und Stereotype als solche wahrnehmen, hinterfragen und letztlich auch überwinden.

„Wichtig ist, dass Unternehmen und Institutionen im öffentlichen Dienst Strukturen schaffen, die Vielfalt fördern und es ermöglichen, dass Menschen unabhängig von Geschlecht und anderen Identitätsmerkmalen ihr volles Potenzial entfalten können.“

2. Rollenstereotype – Begriff, Historie, Gegenwart

Einführung von Verena Hahn

Zweite Vorsitzende LFR BW, Leiterin AK Ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie des LFR BW



Unter **Stereotypen** verstehen wir Vorstellungsbilder von Personen und Gruppen, die im Alltagswissen vereinfacht werden, um bildhaft und dadurch besser einprägsam zu sein. Die Kehrseite ist, dass Stereotype dadurch relativ starr und oft unbewusst existieren. Bei **Geschlechtsstereotypen** werden Frauen und Männern bestimmte Merkmale zugeordnet, die sie haben oder haben sollten: Verhalten, Eigenschaften, Einstellungen, Fähigkeiten, Erwartungen etc. Ein bekanntes Modell der Anordnung von Geschlechtsstereotypen ist das „Stereotype Content Model“ nach Fiske, Cuddy, Glick, Xu (2002) mit folgenden Hauptdimensionen: Kompetenz (Frauen weniger), Wärme (Frauen mehr).

Die Prägung der Stereotype erfolgt durch kognitive Schemata und Kategorien, die mental abgespeichert und automatisch aktiviert werden. Folglich nehmen wir neue Informationen somit entweder gar nicht wahr oder ignorieren sie (sie passen nicht ins Schema). Vielmehr werden Informationen bevorzugt automatisch kategorisiert oder interpretiert. Darüber hinaus füllen wir wahrgenommene Lücken mit weiteren vorgefertigten Schemata. Bereits als Kinder ab 3 Jahren erlernen wir diese Vorgehensweise.

Die Vor- und Nachteile liegen klar auf der Hand: Stereotype helfen zwar, schnell zu kategorisieren und Entscheidungen zu treffen. Aber auf der anderen Seite führen Stereotype zu Verallgemeinerungen von Verhalten, Eigenschaften, Positionen, Rollenerwartungen etc. und dadurch unglücklicherweise auch zu falschen Schlussfolgerungen und folgenschweren Verzerrungen (engl. Biases).

In der Geschichte legte die Soziale Rollentheorie von Eagly im Jahr 1987 die Grundlagen für die Einordnung der Geschlechtsstereotype durch die Erkenntnis der Entstehung von Rollenstereotypen aus Erfahrungen. Typische Rollen führten demnach zu generellen Schlussfolgerungen und Aktivitäten wurden mit Persönlichkeitseigenschaften gleichgesetzt. Die Wahrnehmung von bestimmtem Rollenverhalten analysierten in 1999 Bussey und Bandura in ihrer sozial kognitiven Lerntheorie. Demnach erfolgt die Selbstwahrnehmung über drei Wege: Erlernen durch Imitation, direkte Vermittlung durch Interaktionen und Beobachten und als Reaktion auf Erfahrungen und Konsequenzen. Daraus wird klar, wie eklatant wichtig und entscheidend unterschiedlichste Rollenvorbilder sind – und wie andererseits die den althergebrachten Geschlechtsstereotypen entsprechenden Fotos in Schulbüchern verhindern, Geschlechterrollen aufzubrechen.

Die **Auswirkungen auf die Selbstverwirklichung von Frauen** sind massiv, die bekannten Missstände als externe Barrieren wie die zahlreichen Gaps (Gender Pay Gap etc.), Sexismus, Gewalt gegen Frauen, strukturelle Diskriminierung von Frauen brauchen an dieser Stelle nicht aufgezählt zu werden. Die externen Barrieren haben jedoch auch ihre Entsprechungen in den internen Barrieren der Frauen.



Eine der Zuschreibungen, die Frauen ins Mark treffen, ist die Infragestellung der **Frauen als Wissens-trägerinnen**. Nicht nur, dass ihnen über Jahrhunderte abgesprochen wurde, genauso begabt und intelligent zu sein wie Männer. Frauen wurden darüber hinaus sowohl auf Emotionalität reduziert und zugleich wurde nicht die Tiefe ihrer Sensitivität anerkannt, sondern Intelligenz kurzerhand auf den IQ-Quotienten beschränkt. Frauen werden auch heute noch gern impulsartig unterschätzt oder ins Abseits gestellt. Welcher Mann muss sich folgende Anmerkungen anhören: „Sei doch nicht so emotional!“ oder „Warum nimmst du das denn so persönlich?“. Folgen sind eine für die Frauen schmerzliche Ausgrenzung und die Negierung ihrer geistigen Fähigkeiten. Mit solchen Anmerkungen werden Frauen auf dem Feld eingehegt, auf das sie angeblich gehören: Das der Gefühle.

Wie wichtig die **Erweiterung des Verständnisses menschlicher Intelligenz**, nicht nur zur Erfassung weiblicher Intelligenz, ist, wird auch bei dem Begriff der Künstlichen Intelligenz (KI) deutlich: Gedankenlos wird die KI als „Intelligenz“ definiert. Dabei handelt es sich hier nur um eine eindimensionale Form der Intelligenz, denn das breite Spektrum des „Denkens, Fühlens, Wahrnehmens“ wurde kurz und schmerzlos eliminiert. Neben anderem ist das breite Spektrum von Intelligenz im nachfolgenden Vortrag von Alma Drekevic nachzulesen.

„Nicht nur, dass Frauen über Jahrhunderte abgesprochen wurde, genauso begabt und intelligent zu sein wie Männer. Frauen wurden darüber hinaus auf Emotionalität reduziert.“



3. Einfluss interner und externer Barrieren auf die Sichtbarkeit weiblicher Intelligenz

Interview mit Alma Drekovic

Sprachwissenschaftlerin, Autorin, Karriere- und Businesscoach

Was bedeutet es, klug zu sein? Für die meisten von uns ist Klugheit mit Begriffen wie Begabung, Talent, Genie, Hochbegabung und Intelligenz verbunden. Wenn man heute in den meisten Kulturen nach der Vorstellung eines klugen Menschen fragt, kommt einem meistens ein erwachsener weißer Mann in den Sinn. Während des größten Teils der Geschichte der Psychologie bedeutete Genie, dass Männer in Tätigkeiten, die von anderen Männern hochgeschätzt werden, die höchsten Ehrungen erreichen.



Intelligenz steht für die Fähigkeit eines Menschen, seine kognitiven Fertigkeiten zur Lösung von Problemen einzusetzen, die logischer oder sprachlicher Natur sind. Eine umfassende **Definition von Intelligenz** ist nicht möglich. Mein Verständnis von Intelligenz fußt auf dem Ansatz des amerikanischen Psychologen und Psychiaters Kazimierz Dabrowski, nach welchem Begabung den ganzen Menschen durchdringt, Körper, Geist und die Seele, die untrennbar zusammengehören.

Dabrowski spricht von fünf Formen der sog. erhöhten Sensitivität: intellektuell, emotional, imaginativ, psychomotorisch und sensorisch. Das Verständnis von Intelligenz schließt demzufolge ein breites Spektrum ein, das sich auch als Komplexität des Denkens, des Fühlens und des Wahrnehmens beschreiben lässt. Die Auswirkungen für Mädchen und Frauen sind immens.

Das breitere Spektrum von Intelligenz

1. Zur Komplexität des Denkens gehören die Sprachkomplexität, ein hervorragendes Gedächtnis, Begeisterung für komplexe Sachverhalte, geistige Autonomie, Schnelligkeit und Originalität in der Lösungskompetenz. Die Besonderheiten wie abstraktes, vernetztes, komplexes und verästeltes Denken führen in ihrer Wechselwirkung dazu, dass auch an dieser Stelle insbesondere Frauen aufgrund der Erwartungen der Gesellschaft den diffusen Eindruck haben, anders zu sein als andere. Das kann viele unangenehme Gefühle und Erlebnisse zur Folge haben, wie z.B. Einsamkeit und Verunsicherung, ein überhöhtes Streben nach Perfektion bei gleichzeitiger Schwierigkeit der Meinungsbildung und soziale Ausgrenzung.

2. Die Komplexität des Fühlens zeigt sich bei klugen Frauen primär durch ihre Sensibilität und Intensität, ihre erhöhte geistige Aktivität und das besondere Talent der präzisen Wahrnehmung eigener und fremder Gefühle. Die Auswirkungen auf Frauen können neben dem hohen Sinnerleben eine hohe Schmerzempfindlichkeit und ausgeprägte Psychosomatik sein.

Mädchen, die i.d.R. mehr als männliche Kinder auf interpersonelle Beziehungen angewiesen sind, lernen, ihre wirklichen Emotionen zu unterdrücken und entwickeln oft ein sog. falsches Selbst. Sozialisationsbedingt entsteht das große Bedürfnis, den Erwartungen ihrer Eltern, Lehrer und Professoren zu

entsprechen und nicht selten setzen Mädchen und Frauen ihre Priorität nicht bei sich, sondern bei Familienmitgliedern und Partnern.

3. Die Komplexität des Wahrnehmens beinhaltet eine hohe Auffassungsgabe und eine gute Detailwahrnehmung mit allen Sinnen. Dazu gehören auch eine starke Intuition und ein hohes ethisches Verständnis. Aufgrund der netzwerkartigen Ausbreitung der Gedanken und Gefühle kann es zu häufigen Stimmungswechseln kommen. Innere Impulse und Affekte werden sehr stark erlebt; das Ausrastieren der starken und vielschichtigen Gefühle fordert häufig viel Kraft bei dem Wunsch nach Anpassung an die Norm, was zu psychosomatischen Erkrankungen führen kann. Die positive Seite ist, dass kluge Frauen aufgrund ihrer neuronalen Beschaffenheit wie Phönix aus der Asche emportreten können.

Da manche von ihnen ihre intellektuelle Kapazität vornehmlich zur Regulation ihres Lebens nutzen, um einfach gut zu funktionieren, wird ihre Kompetenz kaum sichtbar. In der Außenwahrnehmung erbringen sie normale Leistungen, befinden sich aber auf einem extremen Stresslevel und bleiben oft hinter ihrem eigentlichen Leistungspotenzial zurück.

Externe Barrieren zur Selbstverwirklichung von Frauen und epistemische Ungerechtigkeit.

Diese beschriebenen Eigenschaften inklusive der negativen Implikationen treffen auf alle Frauen zu ungeachtet ihrer Begabung. Die verbindende Naht ist die epistemische Ungerechtigkeit, die sich gegen alle Wissensträgerinnen richtet, ganz gleich ob hochbegabt oder intelligent im Bereich der Norm liegend, und zur epistemischen Dysfunktion führen, indem über epistemische Institutionen die althergebrachten intellektuellen Traditionen aufrechterhalten werden. Die Umstände, die dazu führen, dass Frauen grob vereinfacht als weniger klug und weniger witzig (auch von sich selbst) wahrgenommen werden, ist durch die Geschichtsschreibung zu erklären sowie durch die institutionelle und strukturelle Diskriminierung von Mädchen und Frauen.

Lange Zeit hat sich die Wissenschaft ausschließlich mit männlichen klugen Köpfen befasst. Bis zum 20. Jahrhundert war die intellektuelle Unterlegenheit von Frauen tief verankert im Geiste der Psychologen, Anthropologen und Wissenschaftler, die Frauen aus ihren Forschungen ausschlossen. Auf diese Weise sollte die weibliche Inferiorität bewiesen werden. Es gibt inzwischen zunehmend mehr Frauen an den Spitzen von Wirtschaft, Politik, Kunst, Wissenschaft und Sport, doch ein beträchtlicher Teil von Frauen wirkt im Hintergrund.

Die **Mehrheit der Frauen wurde durch das Bildungssystem konditioniert, sich als weniger fähig zu sehen als Männer** und sozialisiert, weniger Risiken einzugehen und geringere Erfolgserwartungen zu haben. Leistungsorientierte Mädchen und Frauen erleben nicht selten Ausgrenzung, Einsamkeit und das Gefühl des Verzichts auf Weiblichkeit. Insbesondere herausragend begabte Frauen werden zu einem großen Teil durch althergebrachte Strukturen und männliche Dominanz gebremst. Das Patriarchat und die stereotypen Rollenbilder tendieren dazu, Frauen in Klischees zu pressen und sie auf tradierte Rollenerwartungen zu reduzieren.



Frauen entwickeln ihre Begabung manchmal unter enormen Widerständen wie Geldmangel, Sexismus, Entmutigung durch Familie und Gesellschaft, Mangel an akademischer Unterstützung, Stigmatisierung und Ausgrenzung, unzureichende Vorbereitung auf ein unabhängiges Leben, berufliche Isolation, Diskriminierung begabter Frauen mit Migrationshintergrund und sexueller Diversität. **Externe Barrieren** erschweren erheblich die Identitätsbildung und Talententwicklung. Die Probleme, die der Selbstverwirklichung (kluger) Frauen im Wege stehen, haben ihren Ursprung in der sozialen, kulturellen und wirtschaftlichen Topografie. Dieses Unbehagen auch über Kultur, Ethnie und sozio-ökonomischen Status hinaus und wird durch die Tatsache verstärkt, dass es keine allgemeine akzeptierte, kulturübergreifende

oder gefühlsneutrale Akzeptanz weiblicher Begabung gibt. Frauen, die intellektuelle Herausforderungen außerhalb der Erwartungen von Familie und Gesellschaft stellen, gefährden die Kohärenz der imaginären Binarität Frau - Mann / Natur – Kultur, auf der das soziale System beruht.

Interne Barrieren zur Selbstverwirklichung von Frauen

Die Angst vor Erfolg Die Angst der Frauen vor ihrem Erfolg wird als Hauptgrund für die Unsichtbarkeit von Frauen in akademischen, sozialen oder beruflichen Positionen gesehen. Sie geht oft einher mit einem geringen Selbstwertgefühl und einem hohen Maß an Empathie. Intelligente Frauen, die an einem geringen Selbstwertgefühl leiden, trauen sich nicht, sich zu entfalten. Die Angst wird verstärkt durch die Vorstellung, etwas Großes leisten zu müssen und mit den Konsequenzen des Erfolgs nicht umgehen zu können. Kluge Frauen, die Angst vor Erfolg haben, möchten andere mit ihrer Intelligenz nicht überstrahlen und von Männern nicht als zu kompetent und unweiblich gesehen werden.

Perfektionismus Angst und Perfektionismus stellen die größten Herausforderungen und Blockaden für intelligente Mädchen und Frauen dar. Sie sehen sich bei all ihren Unternehmungen mit einer Fülle an Möglichkeiten konfrontiert und nehmen aus Unentschlossenheit ein Vorhaben vielleicht gar nicht erst in Angriff. Sie stellen den Anspruch an sich, alles perfekt zu machen und haben die vermeintliche Gewissheit, anderen seien besser und klüger. Zu viele Frauen verbringen ihr Leben damit, perfekt zu sein und anderen zu gefallen.

Das Hochstaplerphänomen Sogenannte Hochstaplerinnen haben ein geringes Selbstwertgefühl und schreiben ihre Erfolge anderen Faktoren als ihren eigenen Anstrengungen zu. Ihr äußeres Bild einer erfolgreichen Leistungsträgerin erleben sie als unverdient oder zufällig. Ihre Fähigkeiten und Leistungen können nicht als persönliche Erfolge internalisiert werden, wodurch sie starke Selbstzweifel und Ängste entwickeln, als Hochstaplerinnen entlarvt zu werden.

Ein Plädoyer für die Sichtbarkeit weiblicher Intelligenz Die manchmal lebenslange Zerrissenheit zwischen Integration und Isolation kann unterschiedliche dysfunktionale Auswirkungen auf Frauen haben wie chronische Depressionen und Angstzustände, Flucht in Krankheiten und Sucht, Essstörungen, Einsamkeit, mangelnde Authentizität, Schwierigkeiten, einen passenden Partner zu finden, prekäre Jobs, Kriminalität und Psychiatrie.

Was sollte sich ändern, um weibliche Intelligenz sichtbarer zu machen?

Schriftstellerinnen, Künstlerinnen, Wissenschaftlerinnen und Schöpferinnen in allen Bereichen interagieren mit **männlichen Produktivitätsstandards**, die innerhalb eines Bereichs als Standard akzeptiert wurden, aber in vielen Fällen tatsächlich nur für Männer gelten. Stereotype Erwartungen beeinflussen immer noch das Verhalten und die Selbstwahrnehmung von Frauen. Die Zentren der Macht werden weitgehend von der Mittelschicht, von männlichen, urbanen, heterosexuellen und westlichen Traditionen und Werten bestimmt. Die Parameter Klasse, Kultur, Sexualität und Biologie interagieren mit der Persönlichkeit einer jeder einzelnen, ihrem Familienkontext und ihrer frühen Prägung.

Um weibliche Intelligenz sichtbarer zu machen, brauchen wir ein strukturell implementiertes **Bewusstsein für den Wert weiblicher Intelligenz**. Weiblichkeit und Intelligenz dürfen nicht als Bedrohung verstanden werden, sondern als Chance und Ressource für alle: für Frauen und Mädchen selbst, ihre Familien, ihre Liebespartner, Schulen und Universitäten, die Wissenschaft und Politik. Menschliche Intelligenz, weibliche und männliche, ist eine soziale, politische und ethische Verantwortung. Mit Blick auf die zunehmende Globalisierung und Diversifizierung der Gesellschaft kann sich die Welt nicht mehr erlauben, die Ressource weibliche Intelligenz ungenutzt zu lassen.

Es braucht eine **systematische und strukturelle Einflussnahme durch staatliche Institutionen** und ein neues Bewusstsein für die Schönheit und Notwendigkeit weiblicher und männlicher Ressourcen.

Workshop „Gesellschaftlich-strukturelle Maßnahmen zur Verbesserung der Sichtbarkeit von Frauen“

Verena Hahn und Jessica Messinger (LFR BW)

Wir haben uns in diesem Workshop schwerpunktmäßig damit beschäftigt, wie wir die Sichtbarkeit von Frauen verbessern könnten durch:

- Eine **Kampagne**, die wie aussehen könnte?
- Ein **Umdenken in der Gesellschaft**, das wie ausgelöst werden könnte?

Sofern festgefahrene Rollenstereotype aufzubrechen wären, sind die Herausforderungen groß: Vieles läuft oft unbewusst ab und es müsste erst bewusst gemacht werden, wie sich das für das Gegenüber anfühlt. Außerdem sind die feststehenden Verhaltensweisen oft gar nicht so leicht zu erläutern, weil sie die Abwertung von Frauen verbrämen.

Häufig überschneiden sich die diskutierten Maßnahmen und hätten für beide Ziele eingesetzt werden können, daher fassen wir sie zusammen:

- **Rollen Vorbilder** in Bildern: viele verschiedene Fotos mit allen möglichen Rollen; auch provokativ (schlechte Mutter, wenn sie Motorrad fährt?), aber nicht abwertend; Social Media-fähig;
- Rollen Vorbilder live in die Schulen;
- **Verdienste von Frauen** öffentlich würdigen; Münzen mit Frauenbildern;
- Frauen in nichtstereotypen Berufen und Männer bei stereotypen Frauentätigkeiten sichtbar machen; (Pflicht-)Praktika für Jungen in den stereotyp nicht zugeschriebenen Bereichen;
- **Sorgearbeit umbenennen** in z.B. „Menschenarbeit“; andere Definitionen für viele Begriffe und andere Redewendungen;
- Rollenstereotype gehören in den **Bildungsplan** und in die Ausbildung von Lehrkräften und Erzieher:innen; Projektstage zur Gleichstellung an Schulen;
- **Kritisches Hinterfragen** von vielen Social Media-Influencer-Geschichten, die Stereotype bedienen;
- Lieber **„Mutmacherinnen“** als Spitzenfrauen; lieber „finde deins“ als „werde erfolgreich“; lieber zu Frauen und Männern auf Augenhöhe erziehen, ohne Abwertungen;
- Wir müssen **Strukturen** anpassen und Forderungen stellen und nicht die Mädchen zu Einzelkämpferinnen erziehen;
- Netzwerkarbeit zur Ermutigung aller.



Kontrovers diskutiert werden folgende Ansätze:

- Ist Bildungsarbeit wichtiger als Kampagnen? Oder brauchen wir beides?
- Könnten auch private Situationen in Kampagnen thematisiert werden, z.B. abwertende Bemerkungen, die meist nicht als solche wahrgenommen werden (ungefähr so: Männer und Frauen hören sich gegenseitig zu, wenn eine Frau länger spricht, unterhalten sich die Männer separat miteinander)?
Pro: Gerade die privaten Situationen werden oft bewusst gar nicht als abwertend oder ausgrenzend wahrgenommen.
Contra: Das Private hat privat zu bleiben.
- Sind mehr gesetzliche Vorgaben notwendig / sinnvoll? Oder sind diese nicht sinnvoll, weil ein Umdenken in den Köpfen anfängt und andere Ansätze braucht? Die übliche Frage bei Gesetzen: Erreichen wir mit Gesetzen ein Umdenken der Bürgerschaft oder müssen die Bürger:innen mehrheitlich bereits voll und ganz hinter den Gesetzen stehen?

4. Impulse für mehr Rollenvorbilder und weniger Rollenstereotype in der Bildung

Vortrag von Elke-Maria Rosenbusch M.A.
New Learning Specialist & Kompetenz
Entwicklerin, Dozentin FOM Hochschule für
Oekonomie & Management

Welches innere Bild entsteht bei diesem Satz: „Der hervorragend bewertete Professor wird auch im nächsten Semester das Seminar Kompetenzmanagement anbieten.“

Unsere Sprache ist der hör- und sichtbare Teil unseres Denkens. Folglich gilt: Wer nicht in der Sprache vorkommt, ist auch nicht im Bewusstsein. Denn unser Gehirn kann wahrgenommene Sprache nicht „mitmeinend“ übersetzen. Bei der Messe WoMenCONNEX hat ein Referent sich stundenlang dagegen gewehrt, als Referentin benannt zu werden. Nach langer und hartnäckiger Diskussion erfolgreich!

Wie hätten Sie sich in dieser Situation verhalten, wenn auf Ihrem Schild „Referent“ gestanden hätte? Hätten Sie auch auf Änderung gepocht, um sich angesprochen zu fühlen? Sprache drückt aus, was in unserem Inneren ist. Wenn auf der sprachlichen Ebene das große Themenfeld gendgerechte Sprache schon die Welt in Befürwortende und Gegner:innen spaltet, wie anspruchsvoll ist dann erst der Umgang mit den mächtigen inneren Bildern – den Stereotypen.

Stereotype haben auch positive Funktionen, denn sie helfen uns zu kategorisieren, das gibt Sicherheit und Ordnung. Doch diese Eindeutigkeit ist trügerisch. Stereotype wirken sowohl deskriptiv wie auch präskriptiv, so, wie Frauen und Männer angeblich sind und so wie Frauen und Männer sein sollen.



<https://stefanstrobel.net/unter-frauen/>

Wir alle, auch viele Männer, haben von solchen Bildern wie folgendem genug. Wir wollen die Welt anders haben, als sie momentan noch ist.



Spitzentreffen der deutschen Wirtschaft. Sommer 2022

Bildung ist ein entscheidender Faktor und die fängt früh an. Doch eine Frage bewegt: Was bei einem Kind ist Anlage und was beruht auf Umwelteinflüssen? Eines ist sicher: Kinder kommen nicht mit geschlechtsspezifischen Verhaltenscodes auf die Welt. Die Persönlichkeit und das Verhalten werden gemacht – geformt auch durch Stereotype.

Wie sind die Zuschreibungen entstanden, wonach Naturwissenschaften männlich und Geisteswissenschaften weiblich sind? Wir können davon ausgehen, dass in der Familie, im Kindergarten und in der

Grundschule die persönlichen Geschlechterbilder der Eltern und Lehrenden Einfluss nehmen. Eine aktuelle internationale Studie an Grundschulen zeigt: Mädchen werden im Bereich Sprachen in Bezug auf Fähigkeiten überschätzt und in Bezug auf Mathematik unterschätzt. Bei Jungen ist es genau umgekehrt. Wenn Geschlechterbilder gewandelt werden sollen, sind dann rosafarbene Traktoren als Spielzeug für Mädchen eine geeignete Lösung?

Bosch hat mit dem Ixo-Akkuschrauber ein Frauenwerkzeug entwickelt; das Werkzeug gibt es in der Edelversion mit Swarovski-Steinen. Der Clou: der für Frauen konzipierte Akkuschrauber erfreut sich auch bei männlichen Kunden großer Beliebtheit. Manchmal überholt das Leben bestehende Stereotype!



Macht der Traktor in rosa den Unterschied?

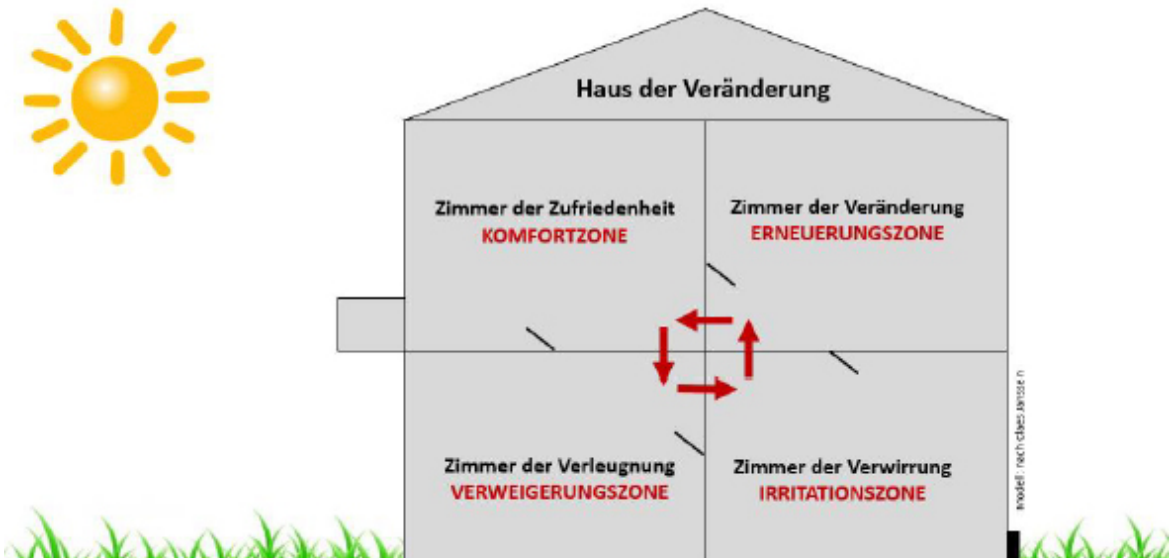


Bosch Ixo: Ein Frauenwerkzeug, das auch Männer schätzen

Im Kreuzfeuer der Kritik in Bezug auf Stereotype stehen KI-Anwendungen. Dazu habe ich ChatGPT mit diesem Prompt befragt: Beschreibe die Eigenschaften einer Frau. Danach habe ich nach den Eigenschaften eines Mannes gefragt: Die KI hat gezeigt, dass sie lernfähig ist und denselben Text für beide Prompts generiert.

Auf die Frage, ob Chat GPT keine Stereotype kenne, wurde ich eines Besseren belehrt. Sollte sich die KI-Anwendung lern- und entwicklungsfähiger zeigen als wir?

Indem wir Stereotype umschreiben, brauchen wir alle mehr Veränderungsfähigkeit. Veränderung bedeutet, den Weg des Lebens zu gehen. In stetigen Schritten gegangen führt dieser Weg zum Ziel. Das „Haus der Veränderung“ zeigt die Phasen von Veränderung auf. Wichtig für die Verweigerung und die Irritationszone: es wirken die Grundsätze von Widerstand: keine Veränderung ohne Widerstand, Widerstand enthält eine verschlüsselte Botschaft, Nichtbeachten von Widerstand führt zu Blockaden, sowie mit dem Widerstand gehen, nicht dagegen.



Haus der Veränderung: Verhaltensänderung notwendig!

So brauchen wir den Diskurs über Stereotype, viel Dialog, Überzeugungsarbeit durch gute Argumente, Bewusstsein, Motivation, indem wir den Nutzen und die Selbstwirksamkeit stärken. Wir müssen neue innere Bilder schaffen. Doch wie? Auf Wunder hoffen ist vergeblich.

Doch so kann es gelingen: Mit role models und Vor- bzw. Leitbild. Vorbilder stehen für das Tun, das Handeln. Sie geben Orientierung, sie eröffnen Möglichkeitsräume und erweitern die Vorstellungskraft. Jede Frau, die aus der Reihe überholter Klischees heraustritt, ist eine Wegbereiterin, ein Vorbild. Vorbilder inspirieren andere, ähnliche Verhaltensweisen und Eigenschaften zu übernehmen, sie motivieren andere, Ziele zu verfolgen, Potenziale zu erkennen und daraus zu schöpfen.

Es gibt bewusste und unbewusste Vorbilder. Bewusste Vorbilder akzeptieren diese Rolle voll und ganz, sie fordern selbstverständlich Entwicklung, haben ein hohes Bewusstsein und stehen für verantwortliches Handeln. Unbewusste Vorbilder sind häufig ahnungslos, dass sie für andere diese Rolle innehaben, sie agieren absichtslos doch handeln wie ein bewusstes Vorbild. Unbewusste Vorbilder sollten sich dieser Rolle bewusstwerden, denn das stärkt die Wirksamkeit.

Wir können gar nicht genug Vorbilder haben – Frauen und Männer. Doch wir brauchen auch Struktur und Verstetigung. Wie kann mehr VersteKung erreicht werden? Was unterscheidet Kompetenz von Wissen? Kompetenz bedeutet, nicht nur über das Wissen zu verfügen, sondern auch in der Lage zu sein, das Wissen anzuwenden.

Future Skills sind zukunftsweisende und bedeutsame Kompetenzen für erfolgreiches und auf Veränderung ausgerichtetes Handeln. Zu diesen Future Skills zählen etwa die Lernkompetenz, die Selbstwirksamkeit und die Ambiguitätskompetenz. Kompetenzen also, die die Kooperation und die Kommunikation stärken.

In diesen Kompetenzkanon gehört die Genderkompetenz. Sie steht dafür, Stereotypen zu erkennen und zu hinterfragen, im eigenen Aufgabenbereich Geschlechteraspekte zu erkennen und in das eigene Handeln einzube-



ziehen. Wer auf den Genderblick verzichtet, vergibt sich die Chance, wesentliche Aspekte unserer Wirklichkeit zu verstehen und angemessen zu handeln. Geschlechtererwartungsbrille runter und Genderblick an!

Mit der Ungleichzeitigkeit werden wir noch längere Zeit leben müssen, denn nicht alle durchlaufen Entwicklungs- und Veränderungsprozesse in gleicher Weise. Wir müssen unser menschliches Potenzial entwickeln. Potenzial ist etwas, das schon da, jedoch noch ungenutzt ist. Genderkompetenz hilft uns mehr die zu werden, die wir sein wollen: chancengleich und gendergerecht.

Workshop „Lightning Session: Umsetzungsideen zu Gendersensibilität und deren Umsetzung an Hochschulen“

Elke-Maria Rosenbusch M. A. & Prof.in Dr. Ute Mackenstedt

In diesem Workshop, einer Lightning Session, haben sich die Teilnehmerinnen gegenseitig mit Umsetzungsideen für mehr Gendersensibilität an Hochschulen erholt. Dabei standen im Fokus der Betrachtung Lehrinhalte, -unterlagen ebenso wie -methoden. Gendersensibilität steht für die systematische Wahrnehmung, Berücksichtigung und Reflexion der unterschiedlichen Lebenssituationen und -bedingungen der Geschlechter. Gendersensibilität zielt darauf, geschlechtsspezifische stereotype Rollenbilder bewusst und die daraus resultierenden verzerrten Wahrnehmungs- und Bewertungsmuster sichtbar zu machen. Mit einer strukturierten Fragenstellung - Was soll sich ändern?, Welche Ziele wollen wir erreichen?, Was kann sich als Hindernis erweisen? und Wie setzen wir das um? – fand ein reger Austausch statt und zündende Ideen wurden gesammelt.

In der Präsentationsrunde wurden drei Ideen im Plenum vorgestellt: Im Hinblick auf Lehrinhalte und -unterlagen wurden besonders die Auswahl der Beispiele zur Veranschaulichung genannt. Auch das Herausarbeiten des jeweiligen persönlichen Nutzens wurde angeregt. Hier greift besonders die Lehrmethodik. In Bezug auf die Curricula wurde darauf hingewiesen, dass Genderkompetenz als „Future Skill“ etabliert werden und gleichberechtigt mit Lernkompetenz, digitaler Kompetenz und weiteren Kompetenzen vermittelt werden sollte. Die gendergerechte Sprache sollte gestärkt werden, indem sie mit anderen Themen besser verbunden wird und die Stärke und der Nutzen, etwa als Wirtschaftsfaktor, besser herausgestellt wird. Und: Warum nicht mit Incentives für mehr Gendersensibilität locken – das bringt Lebensqualität für alle!



5. Workshop „Rosarot und Himmelblau – das darf doch nicht wahr sein!? Stereotype Rollenbilder erkennen – Auswirkungen und Folgen bearbeiten – Handlungsoptionen eröffnen“

Carmen Kremer und Heike Fiestas (LFR BW)

An diesem Workshop nahmen ca. 40 Menschen teil. Carmen Kremer begrüßte alle herzlich und erzählte zum Einstieg eine kleine Geschichte: „Als ich 16 Jahre alt war, wollte meine Mutter, dass ich nun meine Kleidung selbst bügeln. So, eigentlich kein Problem, aber ich habe einen Bruder der damals schon 18 Jahre alt war und noch kein Stück gebügelt hatte. Darum war für mich klar, dass ich erst bügeln werde, wenn mein Bruder schon zwei Jahre gebügelt hat. Wie verhielt sich meine Mutter? Sie hat einfach alles weiter gebügelt!“

Danach ging es in Gruppenarbeit weiter. Ziel war es, stereotype Rollenbilder im Alltag zu erkennen. Der Auftrag lautete: „Sammeln der stereotypen Rollen. Welche stereotypen Rollen begegnen Ihnen im Alltag?“

Hier ein Beispiel: „...und fragen Sie Ihre Ärztin, Ihren Arzt oder in Ihrer Apotheke“. Ab heute muss gendergerecht für Heilmittel geworben werden. Der 30 Jahre alte Claim „...und fragen Sie Ihren Arzt oder Apotheker“ hat ausgedient.

Nach ca. zehn Minuten präsentierten die Gruppen ihre Ergebnisse. Diese waren:

- Nonbinäre Menschen = androgynes Aussehen
- Frau kocht (privat, care), Mann arbeitet (öffentlich, akKv)
- Berufswahl
- Anerkennung geben = Frau, Anerkennung bekommen = Mann
- Kuchen backen – Mann wird gelobt
- Männliche Dominanz in Kochshows (Frau=Moderation, Mann=Kompetenz)
- Studiengänge geschlechtsspezifisch
- Teilzeit ist weiblich (z.B. krankes Kind)
- Kinderbetreuung / Carearbeit
- Gender-Reveal-Party
- „Hilft dir dein Mann im Haushalt?“
- Verwaltung Frauen- Männeranteil an Führung
- Frau wird als Assistenz angesprochen, auch wenn sie Führungskraft ist
- Chef und Sekretärin

- Stutenbissigkeit (“Rabenmutter“)
- Sport Mädchen spielt gut Fußball
- Jungs- / Mädchenklamotten statt Kinderkleidung
- Einkommen = männlich, Teilzeit = weiblich
- Altersarmut ist weiblich – alte Frauen sind sichtbar
- Spielzeuge und Hauptpersonen in Büchern, Filmen usw.
- Typische Sportarten
- Männer fallen bei Frauenthemen – Veranstaltungen auf, sie interessieren sich nicht dafür
- Männer tragen dunkle Anzüge, Frauen sehen so maskulin oder unprofessionell aus
- Mädchen sind zickig – Jungen sind bockig
- Ein Indianer kennt keinen Schmerz“
- Mädchen im Prinzessinnenkleid, Spielzeug
- Politik – Gremien
- Metzger und Verkäuferin
- Putzfrau / Reinigungskraft
- Kraftfahrer – Taxifahrer – Omnibusfahrer
- Pilot und Stewardess / Flugbegleiterin
- Busfahrer – „Wow eine Frau“
- Bürgermeister – Vorzimmer Amtsleiterin
- Yoga, Pilates, Gym. Bauch Beine Po / Fußball, Kampfsport, Schwertkampf, Rennfahrer

Handlungsoptionen - Auswirkungen – Folgen:

- Wie können wir diese Rollenstereotypen aufbrechen?
- Was mache ich ab morgen anders?
- Wo sehen wir strukturelle Ansatzpunkte?
- Was passiert?
- Wem passiert es?
- Wie reagiert das Umfeld?

Nach dieser Sammlung legte die Gruppe fest, an welchem Beispiel sie weiterarbeiten möchte. Geplant war, drei Beispiele herauszunehmen, in Anbetracht der zeitlichen Grenze konnten nur noch zwei Beispiele kurz erläutert und mit Handlungsideen versehen werden.

„Hilft dir dein Mann im Haushalt?“:

Durch diese Frage wird die Verantwortung für den Haushalt klar an die Frau delegiert und die Männer sind nur Gäste in ihrem eigenen Haushalt. Es handelt sich um den gemeinsamen Haushalt, darum wurde vorgeschlagen, das Wort helfen in diesem Zusammenhang ganz zu streichen. Es ist eine klare Aufgabenverteilung mit zugewiesener Verantwortung notwendig.

Auf politischer Ebene könnte das skandinavische Modell zu Anwendung kommen. Einig war sich die Gruppe auch darüber, wer verantwortlich ist entscheidet, wie die Aufgaben erledigt werden.

Ein paar Anregungen gab es noch zum Thema Berufswahl:

Die Berufsbezeichnungen müssen immer gegendert werden, damit auch ein gleicher Zugang möglich ist. Vielfalt muss in der Schule geschlechtsunabhängig vorgestellt werden.

Eine Folge ist die eingeschränkte Handlungsmöglichkeit der jeweiligen Geschlechter. Verfestigung der Rollenbilder und immer Weitergabe an die nächste Generation.

Im Workshop wurden viele Rollenbilder erarbeitet und auch erste Ideen entwickelt, was dagegen getan werden kann.

„Die Berufsbezeichnungen müssen immer gegendert werden, damit dadurch ein gleicher Zugang möglich ist. Vielfalt muss in der Schule geschlechtsunabhängig vorgestellt werden.“



Impressum

Herausgeberin

Landesfrauenrat Baden-Württemberg
Gymnasiumstraße 43
70174 Stuttgart

Redaktion

Redaktionsteam des
Landesfrauenrats Baden-Württemberg

Design

Carmen Krafft
Büro für Gestaltung
Reutlingen

Druck

WIRmachenDRUCK GmbH

Download

Diese Version und deren Aktualisierungen
gibt es auch zum kostenlosen
Download auf unserer Website:

www.lfrbw.de

www.facebook.com/landesfrauenratbw

Unterstützt vom Ministerium für Soziales,
Gesundheit und Integration Baden-Württemberg