

Kleines Hintergrundwissen zu Gender



Inhalt

Was ist Gender?	2
Was ist Gender Mainstream?	3
Wie kann man geschlechterspezifisch miteinander umgehen?	3

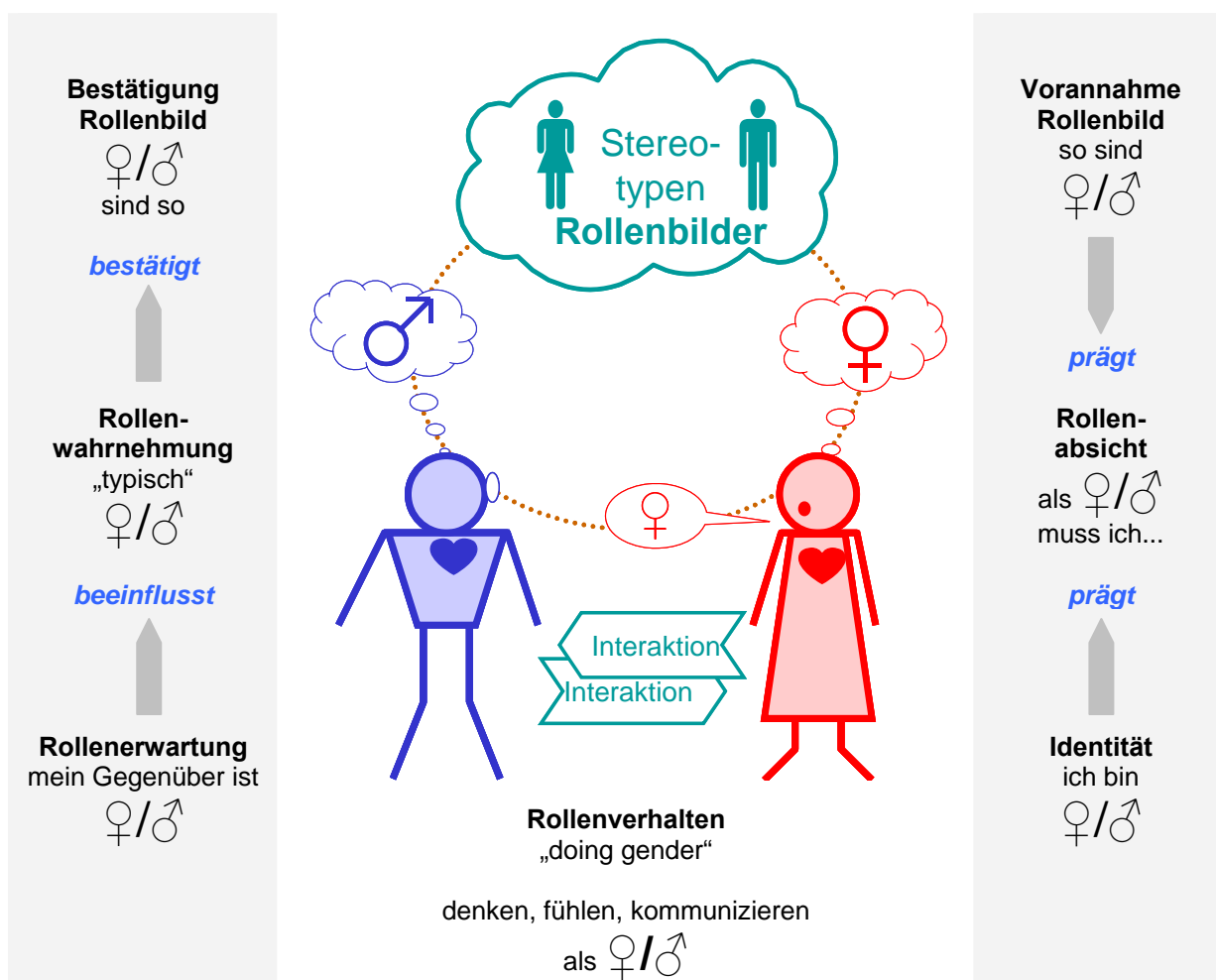
© 2007 Karl Kreuser
SOKRATeam GbR

Was ist Gender?

Der Begriff „Gender“ stammt aus dem Englischen. Dort bezeichnet Gender das soziale Geschlecht, die Geschlechterrolle, im Gegensatz zu „sex“, dem biologischen Geschlecht.

Die moderne Gender-Theorie betrachtet die Geschlechterrolle als ein soziales Konstrukt (Rollenbild, Stereotypen). Das Geschlecht ist die erste Rolle, die dem Menschen im Leben zugewiesen wird, somit ist sie sehr eng an die Identität geknüpft. Gender ist aber auch die Inszenierung des Geschlechtes, also Rollenverhalten, das situationsspezifisch reproduziert werden kann (= „doing gender“). Gender prägt Werte, Absichten, Verhalten und Wirkung und trägt so zu selbstorganisiertem Handeln im komplexen Umgang miteinander bei.

Sinngemäß finden diese Überlegungen ebenso Anwendung auf unterschiedliche ethnische Herkunft (Ausländer, andere Kulturen), Gruppen mit besonderen Anliegen (z.B. Behinderte), andere Religionen oder Lebensformen (z.B. Lesben und Schwule), wie sie unter dem Begriff „Diversity Management“ zu finden sind.



Was ist Gender Mainstream?

Die gesetzliche Gleichstellung von Frauen und Männern gilt als vollzogen. Dennoch gibt es in der Gesellschaft zahlreiche Phänomene, die belegen, wie unterschiedlich Männer und Frauen sich in ihrer Geschlechterrolle verhalten oder behandelt werden.

Gender Mainstream ist ein strategischer Ansatz, alle relevanten Fragen auch aus der Perspektive der Geschlechter mit ihren Prioritäten und Bedürfnissen zu betrachten, die Geschlechterperspektive in alle Maßnahmen und Programme zu integrieren sowie die Geschlechterfrage explizit zu thematisieren. Gender Mainstream wird häufig als ein Teilaspekt von Diversity Management betrachtet. Gleichstellungsfragen oder die Förderung von „Beruf und Familie“ können erste Schritte zu Gender Mainstream sein, sofern sie strategiegetrieben sind.

Ziel des strategischen Ansatzes ist neben höherer subjektiver Zufriedenheit die gezieltere Nutzung von Kompetenzen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Unternehmen bereiten sich auf den „Kampf um Talente“ gezielt vor. Ferner kommen gelegentlich, dem Diktat der Mode folgend, Imageaspekte hinzu.

Die Verknüpfung von Gender Mainstream mit anderen strategischen Komponenten wie Kompetenzmanagement wird die Herausforderung der Zukunft sein.

Wie kann man geschlechterspezifisch miteinander umgehen?

Um die Potenziale von Frauen und Männern gezielt zur Wirkung zu bringen und um die subjektive Zufriedenheit im Miteinander zu fördern, braucht es den reflektieren Umgang mit den Rollen und den persönlichen Bedürfnissen. Der geschlechterspezifische Umgang leugnet Gender nicht oder versucht, die Geschlechter anzupassen (unisex, geschlechterneutral, „schauspielerisches“ Aneignen von Verhalten einer anderen Rolle...)

Gender ist eine identitätsnahe Rolle und gibt als verinnerlichtes Wertegefüge gerade in komplexen und unüberschaubaren Lebenslagen Halt und Sicherheit. Es wäre gerade in kritischen Situationen, wie unter Stress oder in Konflikten, fatal zu erwarten, sich von unreflektierten Werten zu trennen. Deshalb reicht es für den geschlechterspezifischen Umgang nicht aus, nur Verhalten zu trainieren. Vielmehr muss auch eine bewusste Haltung entwickelt werden. Um Gender reflektieren zu können, hilft zunächst Wissen um dieses Phänomen sowie angeleitete Selbsterkenntnis zum eigenen Geschlechterverhalten.

Als Schlüssel betrachten wir erlernbare systemische Fähigkeiten im Umgang mit Komplexität und Kompetenzen. Es gibt einige hilfreiche Konzepte, die Ansätze zu geschlechterspezifischem Umgang bieten:

Zunächst geht es darum, sein Gegenüber als Individuum und nicht als Vertreter einer Gruppe anzunehmen.

Ein hilfreicher Ansatz ist der werteorientierte Umgang, der die eigenen und anderen Bedürfnisse respektiert und gleichzeitig existieren lassen kann. Marshall Rosenberg weist mit seinem Konzept der „gewaltfreien Kommunikation“ hier einen Beitrag.

Anregungen finden sich ferner im „Harvard-Konzept“ sowie in der Denkwelt der Mediation, die win-win-Lösungen anstreben.

Lothar Krappmann zeigt in seiner "Balancierenden Identität" den Mittelweg zwischen der „Nicht-Identität“ (dem Aufgehen in allen Erwartungen der anderen) und der Verweigerung der Erwartungen der anderen (die überdimensionierte "individualisierte Identität"). Folgende Fähigkeiten sind dafür förderlich:

- Rollendistanz
- Empathie
- Ambiguitätstoleranz*
- Identitätsdarstellung

In allen Fragen zu Diversity spielt Macht eine wesentliche Rolle. Sie wird dazu eingesetzt, die bestehenden Vorteile aus der Rolle zu sichern oder Rollenänderungen zum eigenen Vorteil herbeizuführen. Maria-Anna Müller skizziert in ihrer These vom „legitimen Machtgebrauch“ Ansätze zu transparenterem und berechenbarerem Umgang mit Macht unter Vermeidung von Manipulation.

Im beruflichen Umgang können umfassende Konzepte für Personal- und Führungsinstrumente, die an Überlegungen zum Umgang mit Komplexität und Kompetenzmanagement geknüpft sind, sowie durchdachte Methoden der Prozesssteuerung dazu verhelfen, angemessener mit Gender umzugehen.

Die Rolle von Führung ist dabei eine wesentliche Definitionsgröße.

Umgang mit Gender ist letztlich eine Manifestierung der Unternehmenskultur und der Grundenergien, die sie ausmachen. Aufgesetzte Leitbilder oder singuläre Maßnahmen der Personalentwicklung in Bewusstseinsbildung und Verhaltenstraining reichen also nicht aus, der Fragestellung gerecht zu werden. Vielmehr bedarf es eines strategischen Konzeptes, das ernsthaft eingeführt, sinnvoll evaluiert und angemessen abgefordert wird.

*(lat. ambiguus schwankend, ungewiss, zweideutig, tolerare ertragen, dulden; engl. ambiguity tolerance). Die Fähigkeit, komplexe, unterschiedlich interpretierbare und in ihrer Entwicklung offene Situationen zu ertragen. Eine hohe Ambiguitätstoleranz gilt im Allgemeinen als Zeichen seelischer Ausgeglichenheit und Ichstärke.