

## Gendersensibilität in der Ausbildung

### Modul für Auszubildende

**Anzahl der Teilnehmenden:** 8 bis 25 Personen

**Dauer:** 135 Minuten exkl. Pausen (≈drei Schulstunden)

**Modalität:** Präsenzworkshop oder Webinar

**Ziele:** Inkorporiertes Geschlechter-Wissen in Bezug auf Ausbildung wird in Frage gestellt. Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Geschlechtern werden beispielhaft erkannt. Auswirkungen von Geschlechterungleichheit im Ausbildungskontext sind bekannt, Motivation zur Veränderung ist angestoßen und erste Handlungsoptionen werden entwickelt. Darüber hinaus kennen die Teilnehmenden weitere Diversity-Dimensionen.

#### Inhalt

Teil 1: Einstieg

- Willkommensgruß und Einführung
- Vorstellungsrunde und thematischer Einstieg
- Ablaufplan

Teil 2: Geschlecht und Diversity

Teil 3: Auswirkungen

Teil 4: Handeln / Handlungsoptionen

Teil 5: Abschluss / Feedback und offene Fragen

#### Benötigte Materialien

- Präsentation inkl. Ablaufplan, Fotos von diversen Menschen, Input zu Vorurteilen und Stereotypen sowie Auswirkungen auf geschlechtsuntypische Auszubildende (Anhang 1)
- Laptop/PC und Projektionsgerät mit Lautsprechern zur Reproduktion von Audio-Dateien
- Pinwand und Pins oder Tafel und Magnete/Kreppklebeband
- Anordnung der Sitzplätze im „U“ ohne Tische.
- Flipchartbögen (ca. 10 Stück)
- Handout: Handlungsoptionen einfache Sprache (Anhang 2)
- Moderationskarten (mind. 4/TN)
- Kugelschreiber/Stifte (mind. 1/TN)
- Evaluationsbögen (Anhang 3)
- Drehbuch (Anhang 4)



## Vorbereitung

Anordnung des Raumes mit Stühlen im U-Form. Die vorderen Stühle an jeder Seite sind für die Trainer: innen. Tafel, Flipchart, Pinnwände im vorderen Bereich aufstellen.

Ablauf:

### 1. Einstieg

#### Willkommensgruß und Einführung (5 Minuten)

Heßen Sie die Teilnehmer: innen zum Workshop mit dem Titel „Gendersensibilität in der Ausbildung“ willkommen und stellen Sie sich vor. Informieren Sie über den Grund und Kontext des Workshops. Seien Sie dabei positiv und schaffen Sie eine einladende Arbeitsatmosphäre. Stellen Sie kurz den geplanten Ablauf vor (anhand einer Folie oder einem vorab gestalteten Flipchart). Stellen Sie die Ziele des Workshops vor: Gefördert werden soll die Sensibilität für Gender und Diversity. Zum Abschluss werden gemeinsame Veränderungen für ein besseres Zusammenleben vereinbart.

#### Vorstellungsrunde und thematischer Einstieg (20 Minuten)

Ziel dieser Übung ist es Unterschiede wahrzunehmen und Gemeinsamkeiten in der Gruppe zu entdecken. Zunächst lassen Sie alle Teilnehmer:innen gemäß ihres Herkunftskontinents aufstellen. Dann werden mehrere Fragen gestellt. Diejenigen, die diese Fragen mit "Ja" beantworten, kommen in die Mitte. Auf diese Weise werden die Gemeinsamkeiten hervorgehoben, die sie miteinander haben.

Diese Fragen können beispielsweise gestellt werden:

- Wer ist älter als 25 Jahre?
- Wer hat ein Haustier?
- Wer war in der Schule der/die Klassenclown:in?
- Wer hat ein Tattoo?
- Wer ist immer unpünktlich?
- Wer ist Einzelkind?
- Wer hat in seinem Leben schon mal eine schwierige Situation überstanden?
- Wer ist in einer Gewerkschaft?
- Wer will (Beruf einfügen) werden?

Die Fragen können ergänzt, erweitert oder auch gekürzt werden.

Schließen Sie diesen Teil mit dem Hinweis auf Gemeinsamkeiten, die vielleicht vorher nicht sichtbar waren. Sie können auch zum Ende noch die Frage stellen, welche Gemeinsamkeiten die TN noch wahrnehmen.

### 2. Geschlecht und Diversität (30 Minuten)

„Foto-Raten“: Berichten Sie, dass wir alle Vorurteile haben. Dieser nächste Block zielt darauf ab, das Bewusstsein für Stereotype und Vorurteile zu schaffen, die wir alle haben. Als Übung in diesem Teil wird eine Reihe von Fotos von Gesichtern verschiedener Personen unterschiedlichen Alters, Geschlechts usw. gezeigt (Anhang 1). Bitten Sie die Teilnehmer: innen, sich die Fotos einige Sekunden anzusehen und zu notieren, was diese Person besonders gut macht oder kann. Es geht nicht um richtig oder falsch, sondern darum welche Gedanken zuerst kommen, ohne nachzudenken. Am Ende der Fotopräsentation gehen Sie zu den ursprünglichen Fotos zurück und gehen Foto für Foto durch und sprechen darüber, was diese Person besonders gut kann



oder wofür sie bekannt ist. Fragen Sie die TN zunächst, wie sie sich mit der Übung fühlen. Sammeln Sie dann beispielhaft Antworten und Ideen. Diskutieren Sie mit den TN über Vorurteile, die alle haben:

Warum haben wir eine Eigenschaft einer Person zugeordnet?

- Woher kommen Stereotype?
- Wurden wir selbst schon einmal Stereotyp behandelt?
- Welche Vorurteile fallen den TN ein?
- Welche Vorurteile haben Sie selbst?
- Was macht das mit dem Menschen?

Hier erschließt sich die bestehende Vielfalt in den Dimensionen der Diversität, die unsere Persönlichkeit ausmacht. Weisen Sie auch darauf hin, dass wir alle divers sind. So wie wir Gemeinsamkeiten haben und z.B. unseren Freundeskreis aufgrund solcher aufbauen, gibt es auch Unterschiede zu allen anderen.

Geben Sie den Input (10 Min.) Dieser Teil dient der Informationsvermittlung (Anhang 1).

Warum sehen wir, was wir sehen? In diesem Abschnitt vermitteln Sie Grundwissen über die bewussten und unbewussten Denksysteme, die sich in uns bildenden unbewussten Vorurteile und die vier Schritte zur ehrlichen Voreingenommenheit.

### 3. Auswirkungen von Diskriminierung (35 Minuten)

In diesem Block reflektieren Sie mit den TN über die alltäglichen Geschlechterungleichheiten. Während dieser Sequenz zeigen Sie zunächst ein Video, dass z.B. die geschlechtsspezifischen diskriminierenden Erfahrungen von Frauen auf dem Bau widerspiegelt. Beispielsweise das Video: "Ausbildung in Handwerk: Als Frau auf dem Bau" (Dauer ca. 5 Min). Danach fragen Sie die TN wie sie sich fühlen und ob ihnen ähnliche Beispiele einfallen. Bilden Sie Kleingruppen (2-5 Personen), die mit Flipcharts und Marker ausgestattet werden. Für diese Übung werden die TN von Ihnen gebeten, ähnliche Erfahrungen aufzuschreiben, die sie (idealerweise) im Kontext der Ausbildung gemacht haben und welche Auswirkungen dies auf die Betroffenen hat.

Diese Ideen werden dann im Plenum vorgestellt und eine Diskussion anhand von Leitfragen geführt, wie zum Beispiel:

- Wie geht es Ihnen gerade?
- War es einfach auf Beispiele zu kommen?
- Wie sieht es in den Berufsschulen/Ausbildungsbetrieben aus?
- Wie sieht es in unsere Gesellschaft aus?
- Erfahren wir solche Dinge in den Medien?
- Wie könnten Betroffene sich fühlen?
- Was passiert, wenn man etwas dagegen sagt oder für jemanden einsteht?

Sie können diese Fragen nach eigenem Ermessen bearbeiten.

Dieser Block endet mit einem Input Ihrerseits zu den Zahlen und Auswirkungen von Diskriminierung. Fragen Sie abschließend die Gruppe, an wen diese sich bei Diskriminierungserfahrungen wenden könnten und geben Sie dann entsprechende Information<sup>1</sup> weiter.

<sup>1</sup> Es ist wichtig im Vorfeld zu klären, wer im Betrieb oder der Schule hier Ansprechperson ist.



4. Handlungsoptionen (30 Minuten)

In diesem Block erarbeiten Sie mit den TN zu Handlungsoptionen. Hierzu werden Sie eine Kaskaden-Übung-Diversity durchführen. Jede:r erhält eine Moderationskarte. Den TN wird die Frage gestellt: „Was brauche ich, um mich wohl zu fühlen in der Berufsschule/im Betrieb? Oder: Was wünsche ich mir (von Anderen) für eine gute Lernumgebung?“. Einige Bedingung ist, bereits zu sein, den Wunsch auch selbst zu erfüllen. Haben alle etwas aufgeschrieben, werden die TN aufgefordert mit der Person neben sich eine gemeinsame Idee aus beiden individuellen zu entwickeln oder sich für eine der beiden zu entscheiden. Danach werden die TN-Paare aufgefordert mit dem Paar neben sich, erneut eine gemeinsame Idee zu entwickeln.

Am Ende dieses Blocks bitten Sie die Gruppen die entwickelten Ideen im Plenum vorzustellen. Notieren Sie diese auf einem Flipchart und fragen Sie in die Runde, ob alle sich dazu verpflichten wollen, diese Ideen umzusetzen (da alle etwas geschrieben haben, dass sie auch selbst machen würden, ist die Wahrscheinlichkeit der Zustimmung hoch). Lassen Sie das Plakat am Ende der Veranstaltung im Raum, bzw. übergeben Sie es einem:r verantwortlichen Person. Danach verteilen Sie die Handouts mit den Handlungsoptionen. Sollte noch Zeit zur Verfügung stehen, gehen Sie es gemeinsam mit den TN durch und fragen Sie nach möglichen Vorteilen und Nachteilen, die eine Umsetzung haben könnte. Schließen Sie mit dem Hinweis, dass jede:r sich eine Sache vornehmen kann, „denn es ist besser was zu tun, als nichts zu tun“.

5. Abschluss (10 Minuten)

Bitten Sie die TN um ein kurzes offenes Feedback. Geben Sie Raum für abschließende Fragen der TN. Verteilen Sie dann die Evaluationsbögen (Anhang 3) und bitten darum, diese anonym auszufüllen und Ihnen beim Verlassen des Raums zu übergeben. Als Handout erhalten die TN eine Liste mit Handlungsoptionen mit Handlungsmöglichkeiten zur Verbesserung der Gendersensibilität im Ausbildungskontext. Bedanken Sie sich für die Teilnahme.

