Arbeitshilfe zum Thema Parität

HAI ihr Lieben
außerhalb meines Aquariums,

ich bin übrigens Lovis. Ja, der Fisch, den ihr immer mit soviel Freude anschaut, hat einen Namen.

Und obendrein bin ich ein Anemonenfisch. Ihr kennt mich aber meistens als so-genannten Clownfisch. Witzig wie ein Clown sind wir Anemonenfische tatsächlich ab und zu. Denn das kann ich euch im Zusammenhang mit dieser Arbeitshilfe echt gut verraten. Wir sind bekannt dafür, dass wir zwar bei der Geburt immer männlich sind. Wenn es dann aber um das Zusammenleben im Paar oder in kleinen Kolonien geht, dann wird der bestimmungsstärkste Fisch zum Weibchen. Und dieser Prozess findet immer wieder statt, wenn das Weibchen nicht mehr da ist.

Man könnte ja sagen, uns Anemonenfischen ist es wichtig, dass da, wo Jungs und Männer sind, eben auch Mädels und Frauen mit dabei sein müssen. Weiter gedacht möchte ich mit Überzeugung sagen: Damit alles gut funktioniert müssen sich alle Geschlechter in der Gemeinschaft beteiligen können.
Ich begleite euch durch diese Arbeitshilfe. Darum viel Spaß damit vom Jugendring Enzkreis e.V.

Viele Grüße Lovis

Warum Parität?

Auf zu neuen Gewässern...

4 **Kleines Pari-Quiz:**
Wie gut kennst du dich aus?

16 **Welcher „Paritätstyp“ bist du?**

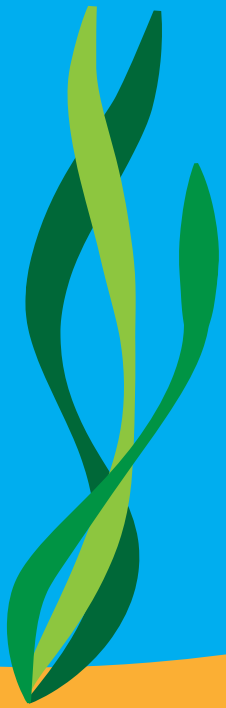
20 **Jetzt wird´s praktisch:**
Tipps und Tricks für die Umsetzung

30 **Damit Euer Wissen nicht *Links* liegen bleibt.**

31 **Glossar**

32 **Impressum**

32 **Lesezeichen**



Frauenanteil

Wie hoch ist der Frauenanteil der Bevölkerung in Deutschland?

A 43 % B 47 %
C 51 % D 55 %

Welche Parlamente haben den höchsten Frauenanteil?

A Island, Dänemark, Neuseeland
B Ruanda, Kuba, Bolivien
C Frankreich, Deutschland, Belgien
D Costa Rica, Österreich, Namibia

Richtige Antwort: Frage 1 C 51 % / Frage 2 B Ruanda, Kuba, Bolivien

Seit dem 19. Januar 1919 können Frauen in Deutschland wählen. Von diesem Recht machen Frauen auch Gebrauch, so haben bei der Bundestagswahl 2017 76,0 % der wahlberechtigten Frauen gewählt (bei den Männern waren es 76,3 %).[1] Trotzdem zeigt sich das leider nicht in den Parlamenten. Der Frauenanteil im Bundestag liegt 100 Jahre nach Einführung des Frauenwahlrechts bei 31,4 % und ist damit im Vergleich zur Wahlperiode davor sogar gesunken.[2] Auch in Unternehmen und Verbänden sieht es bei Frauenanteilen in Entscheidungspositionen nicht besser aus. Dies ist problematisch, da Frauen genauso von den getroffenen Entscheidungen betroffen sind und einen wichtigen Anteil an der Funktionsfähigkeit des Staates haben.

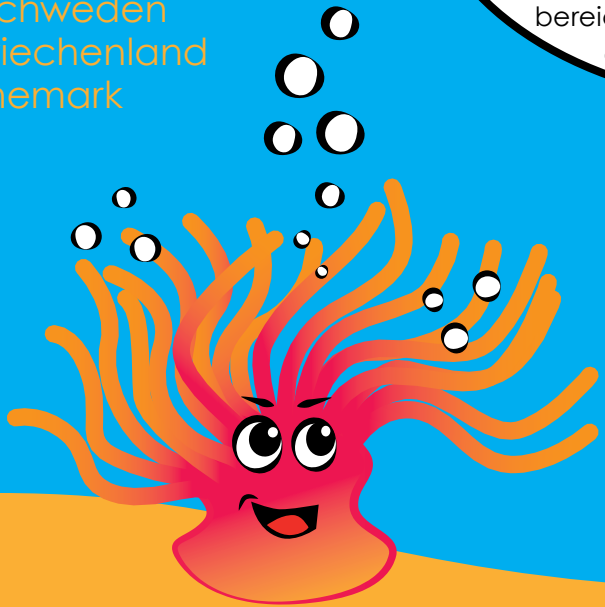
Deshalb braucht es ein festgeschriebenes Recht auf Mitgestaltung, auch in Vereinen/Verbänden, da sich auch dort getroffenen Entscheidungen auf alle Mitglieder auswirken. Zudem bieten Erfahrungen mit demokratischen Prozessen in Jugendverbänden die Chance, Beteiligung hautnah zu erfahren, ein Verständnis für Demokratie zu entwickeln und bestärken darin sich auch später an demokratischen Prozessen zu beteiligen.

[1] https://www.bundeswahlleiter.de/dam/jcr/e0d2b01f-32ff-40f0-ba9f-50b5f761bb22/btw17_heft4.pdf
[2] https://www.bundestag.de/abgeordnete/biografien/mdb_zahlen_19/frauen_maenner-529508

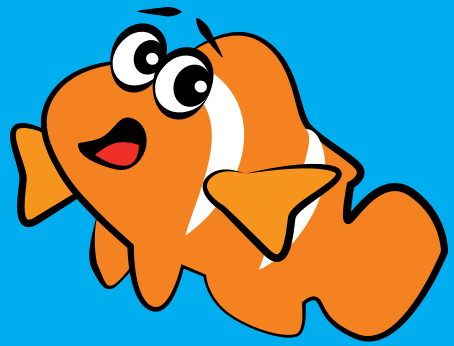
Rechtliches

Welche Länder in Europa haben eine Paritätsregelung?

A Frankreich, Spanien
B Finnland, Schweden
C Ungarn, Griechenland
D Italien, Dänemark



Art. 3 (2) GG
„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.“ Für diese Formulierung kämpften die Mütter des Grundgesetzes, da sie nicht nur die strafrechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern, sondern alle Lebensbereiche umfasst, also auch die Vereins- und Verbandsarbeit.



Richtige Antwort: A Frankreich, Spanien

Gehört dazu auch Geschlechterparität?

Ja!

Bekräftigt Prof. Dr. Jutta Limbach, die erste und bisher einzige Präsidentin des Bundesverfassungsgerichts. Diese meinte: „Endlich Halbe/Halbe! Frauen haben in der Demokratie ein selbstverständliches Anrecht auf Teilhabe an politischer und wirtschaftlicher Macht. Erst wenn das Ziel erreicht ist, sind wir in Deutschland in guter Verfassung“.[3]

Auch die EU und die UN schreiben ein Diskriminierungsverbot aufgrund von Geschlechtern fest. In Artikel 8 des AEUV legt die EU ihre Strategie des Gender Mainstreaming fest: „Bei allen ihren Tätigkeiten wirkt die Union darauf hin, Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern.“ Die UN hat zudem eine Frauenrechtskonvention, welche in Art. 13 die Beseitigung von Diskriminierung im sozialen Bereich und der Freizeitbeschäftigung festschreibt.[4]

[3] Vgl. Deutscher Juristinnenbund, Pressemitteilung 16-24 vom 12.09.2016 – danach lies das Zitat im BMJ am 27.11.2014; s. Wahre Hyänen, 2016, S. 91

[4] https://www.frauenrechtskonvention.de/diskriminierung-im-wirtschaftlichen-und-sozialen-leben-23579/

Gender Mainstreaming

Wann und von wem wurde der Begriff „Gender Mainstreaming“ geprägt?

A UN-Weltfrauenkonferenz 1995
B EU Vertrag von Lissabon 2007
C Frauenrechtsbewegung in England 1918
D CSD 2012 in New York

Richtige Antwort: A UN Weltfrauenkonferenz 1995

Durch die Strategie des Gender Mainstreaming berücksichtigt eine Institution/Organisation bei sämtlichen Entscheidungen, die sie trifft, wie sich diese auf die verschiedenen Geschlechter und ihre Lebenswirklichkeiten auswirkt. Dies wird unabhängig vom Politikbereich bei jeder Entscheidung gemacht.[5] Somit wird nicht nur durch spezielle Gleichstellungsgesetze auf den Abbau von Nachteilen aufgrund des Geschlechts hingewirkt, sondern es wird in Mobilitätsgesetzen die verschiedenen Mobilitätsmuster von Frauen und Männern berücksichtigt, ebenso in weiteren Politikfeldern. Damit erkennt diese Strategie an, dass alle Geschlechter von politischen Entscheidungen in allen Bereichen betroffen sind, zum Teil auf verschiedene Weise, dies wird in der Formulierung von Policies[6] berücksichtigt.

Auch in der Vereins- und Verbandsarbeit werden Entscheidungen getroffen, die alle Mitglieder unterschiedlichen Geschlechts betreffen. Und auch dort können sich Entscheidungen unterschiedlich auf die verschiedenen Geschlechter auswirken. Deswegen kannst du auch bei dir im Verein/Verband die Strategie des Gender Mainstreaming einführen. Dazu braucht es Personen verschiedenen Geschlechts im Leitungsgremium die die verschiedenen Bedürfnisse sowie Auswirkungen kennen und einbringen.

[5] https://www.bpb.de/gesellschaft/gender/gender-mainstreaming/
[6] Richtlinien

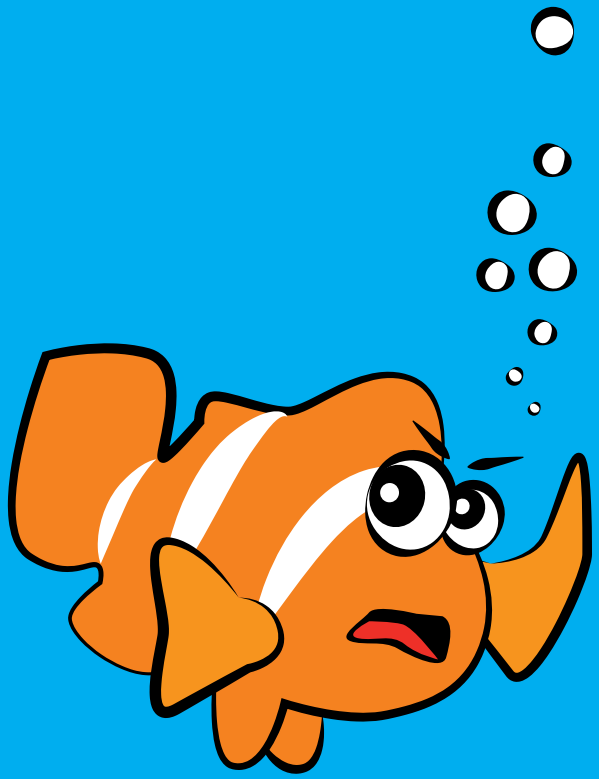
Geschlechter-unterschiede

Wie groß ist der Anteil an Partnerschaftsgewalttaten pro 100.000 Frauen?

A 288 B 309 C 408 D 562

Wie groß ist der Anteil an Partnerschaftsgewalttaten pro 100.000 Männern?

A 42 B 69 C 112 D 309



Richtige Antwort: Frage 1 B 309 / Frage 2 B 69

In Bezug auf die Thematik Gewalt und Geschlecht lassen sich deutlich Unterschiede erkennen: „Werden Frauen Opfer körperlicher, sexueller und psychischer Gewalt, handelt es sich überwiegend um Gewalt durch aktuelle oder frühere Beziehungspartner, während Männer häufiger Opfer von körperlicher Gewalt im öffentlichen Raum durch bekannte und unbekannte Personen werden, insbesondere bis zum Alter von etwa 25 oder 30 Jahren. Frauen wie Männer werden weit überwiegender Opfer von Gewalt durch männliche Täter.“ [7]

Anhand dieser Studie zeigt sich, dass dasselbe Thema (Gewalt), sich unterschiedlich auf die unterschiedlichen Geschlechter auswirkt. Dies ist auch bei anderen Themen so und muss berücksichtigt werden, zum Beispiel bei Schutzkonzepten,… Um das zu gewährleisten braucht es die Perspektiven von Personen verschiedenen Geschlechts.

[7] Schröttle, Monika; Gewalt: zentrale Studien und Befunde der geschlechterkritischen Gewaltforschung; Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, ein Teil von Springer Nature 2019 B. Kortendiek et al. (Hrsg.), Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung, Geschlecht und Gesellschaft, https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_72

Gender Pay Gap

Wie groß ist der Männeranteil an den nicht akademischen Gesundheitsberufen?

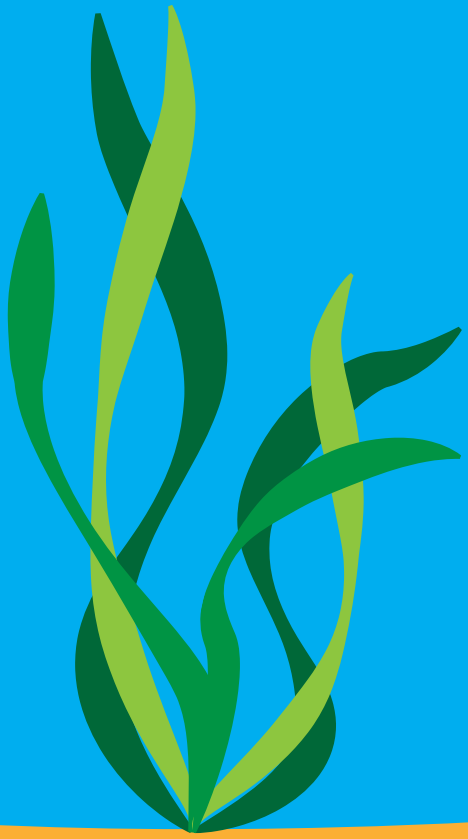
A 6,6 % B 12,3 % C 15,7 % D 20,6 %

Wie groß ist der Frauenanteil an technischen Ausbildungsberufen?

A 7,8 % B 11,2 % C 18,5 % D 20 %

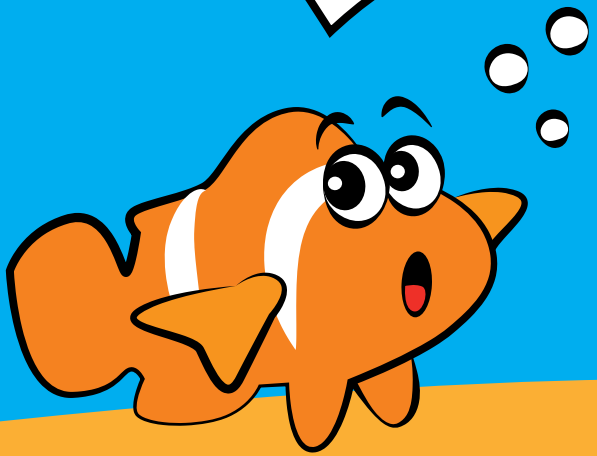
Wie groß ist der Frauenanteil an Promotionen?

A 38,60 % B 45,50 % C 55,80 % D 62,40 %



Richtige Antwort: Frage 1 C 15,7 % / Frage 2 B 11,2 % / Frage 3 B 45,50 %

2021 war der
Equal Pay Day am 10. März.
Bis dahin haben Frauen aufgrund des Gehaltsunterschieds zwischen den Geschlechtern (Gender Pay Gap) quasi unbezahlt gearbeitet. Der Lohnunterschied zwischen Männern und Frauen beträgt im Jahr 2021 immer noch 18 %. Dieser Wert zeigt den Unterschied, wenn man die Gehälter aller männlichen und weiblichen Arbeitnehmer*innen zusammenrechnet und die Differenz berechnet.



Neben diesem Wert gibt es noch die bereinigte Gender Pay Gap. Dieser Wert rechnet Unterschiede durch Teilzeit, unterschiedlich bezahlte Berufe,... heraus und zeigt somit den Gehaltsunterschied bei vergleichbarer Qualifikation, Tätigkeit und Erfahrung. Diese bereinigte Gender Pay Gap liegt seit mehreren Jahren bei 6 %.[8] Besonders groß ist der Gehaltsunterschied bei Frauen mit Migrationshintergrund.

Dieser Umstand zeigt auf, warum wir in unserer Gesellschaft mehr auf vorhandene Ungerechtigkeiten achten sollten. Diese Ungerechtigkeiten sind auch in Verbänden/Vereinen vorhanden, dies sollte vor allem ein hauptamtlicher Vorstand beachten und verändern.

[8] https://www.zdf.de/nachrichten/politik/equal-pay-day-2021-100.html

Geschlechter-stereotype

Wie hoch ist die Väterbeteiligung am Elterngeld?

A 16 % B 28 % C 32 % D 44 %

Richtige Antwort: C 32 %

Diese und weitere Geschlechterstereotype kennen wir alle und hören sie im Alltag immer noch häufig. Geschlechterstereotype sind verallgemeinernde Aussagen über ein Geschlecht, welche es vom anderen Geschlecht abzugrenzen scheinen und stammen meist aus veralteten Geschlechterrollen. Diese Geschlechterstereotype beeinflussen unsere Selbstwahrnehmung und was wir uns zutrauen. So zeigte eine Meta-Analyse von Appel und Weber, dass Frauen, die mit stereotypen Darstellungen in den Medien konfrontiert wurden, anschließend geringere kognitive Leistungen erbrachten und sich mathematische Leistungen weniger zutrauen.[9] Diese von außen beeinflusste Selbsteinschätzung gibt es auch im Bereich der Beteiligung, da dort für nicht männliche Personen oft die Vorbilder und Förder*innen fehlen. Das hat, wie in anderen Bereichen auch, Auswirkungen auf die Chancengleichheit. Alle Geschlechter sind von solchen Einschränkungen in der Chancengleichheit aufgrund von Geschlechterstereotypen und daraus entstehenden Strukturen beeinflusst.

Viele der Geschlechterstereotype betreffen auch die Aufgabenteilung. So verrichten Frauen Stand 2019 immer noch 52,4 % mehr unbezahlte Care-Arbeiten im Vergleich zu Männern.[10] Kommt dir die traditionelle Aufgabenverteilung bekannt vor, wenn du die Aufgabenverteilung bei dir im Verband betrachtest? Wer steuert das Essen fürs Buffet bei? Und wer macht den Technikaufbau bei einer Veranstaltung?

Die Jugendarbeit als wichtiger Bestandteil im Leben vieler junger Menschen, der sie einen großen Teil ihrer Zeit widmen, nimmt erheblichen Einfluss auf das Welt- und Selbstbild. Mit Blick auf diese Verantwortung sollten veraltete Geschlechterstereotypen keine Chance im Verein/Verband haben. Stattdessen soll jedes Mitglied darin bestärkt werden sich beteiligen zu können und jede Aufgabe im Verein/Verband anhand persönlicher Stärken und Interessen wählen können und nicht aufgrund von Geschlechterstereotypen.

[9] https://de.in-mind.org/article/starke-frauen-schoene-maenner-inhalte-und-konsequenzen-von-geschlechterstereotypen-in-den

[10] https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gender-care-gap/indikator-fuer-die-gleichstellung/gender-care-gap-ein-indikator-fuer-die-gleichstellung-137294

Persönlichkeitsquiz: Welcher Paritätstyp bist du?

Frage 1:

Welches Ziel hat dein Verein/Verband?

A Mein Verein soll seine Mitglieder in ihrem Leben weiterbringen, sie sollen sich ausleben können und sich als wichtigen Teil dieser Gruppe verstehen.

B Mein Verein soll vor allem Spaß machen, ich will, dass die Leute gern kommen und mit einem Lächeln gehen können.

C Er soll gelebte Demokratie verkörpern, die Mitglieder sollen von Beginn an lernen, was es bedeutet, Verantwortung zu tragen, aber auch zu teilen. Gemeinsam geht mehr.

Frage 2:

Welche Prinzipien hat dein Verein/Verband?

A Mitbestimmung, Engagement

B Gemeinschaft, Wohlbefinden

C Strukturen, Ordnung

Frage 3:

Wie ist dein Verein/Verband strukturiert?

A Wir haben ein paar gewählte Vertreter*innen, aber wir stimmen alle gleichberechtigt ab.

B Wir entscheiden alles zusammen. Niemand hat mehr zu sagen als der andere.

C Wir haben klare Strukturen, alles ist demokratisch strukturiert und dokumentiert.

Frage 4:

Wie viele Mitglieder hat dein Verband/Verein?

A Wir sind schon ziemlich viele, mindestens mehr als hundert Mitglieder.

B Nicht viele, wir sind ein kleiner Ortsverband.

C Wir sind wirklich gut vertreten, unser Verband wächst stetig und wir führen fleißig eine Mitgliederliste.

Frage 5:

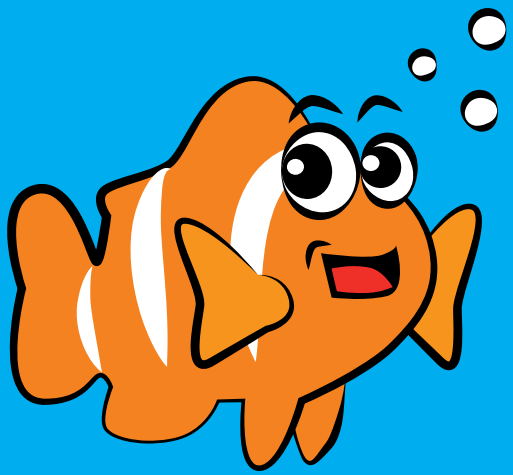
Warum engagierst du dich in deinem Verein/Verband?

A Ich möchte meine Perspektive einbringen.

B Ich möchte unsere Gemeinschaft nach meinen Werten gestalten.

C Ich möchte mich dabei beteiligen, für alle gültige Regeln aufzustellen.

Persönlichkeitsquiz:
Des Rätsels Lösung:



Wenn du am meisten Antwort A gewählt hast, bist du dieser Typ:

Du bist der Typ, der voll auf Mitgestaltung und Partizipation steht. Dir ist es wichtig, dass sich alle wohlfühlen und beteiligen können. Du bist der Meinung, dass durch die Möglichkeit der Mitgestaltung vieler verschiedener Menschen mit unterschiedlichen Perspektiven und Erfahrungen Verbände/Vereine bereichert und verbessert werden. Damit dies gelingt, ist es wichtig, dass Menschen verschiedenen Geschlechts in deinem Verband/Verein repräsentativ mitwirken können. Dies ist heute leider nicht immer so einfach möglich, da auch wir in unserer heutigen Gesellschaft stark von veralteten Geschlechterverständnissen und aus ihr entstandenen ungleichen Strukturen beeinflusst werden. Damit dein Wunsch nach gleicher Mitgestaltung und Beteiligung auch funktionieren kann, brauchst du dringend Personen verschiedener Geschlechter in deinem Verband/Verein, welche ihre Bedürfnisse, Erwartungen, Erfahrungen und Expertisen einbringen können. Durch diese Diversität, kann dein Verband/Verein wachsen und gleichzeitig dafür sorgen, dass sich jeder repräsentativ vertreten fühlt.

Wenn du am meisten Antwort B gewählt hast, bist du dieser Typ:

Dir ist es besonders wichtig, dein Verhalten an deinen Werten auszurichten. Dabei sind Toleranz, Mitmenschlichkeit, Respekt und Gleichberechtigung für dich sehr wichtige Werte. Es ist dir wichtig, dass sich bei dir im Verein/Verband alle wertgeschätzt und gehört fühlen. Geschlechterklischees gehen dir fischig auf den Keks, durch eine Paritätsregelung kannst du diesen den Wind aus den Segeln nehmen und ein für alle Mal klar machen, dass es das in deinem Verein/Verband nicht gibt, damit sich in deinem Verband bald wirklich jeder frei wie ein Fisch im Ozean entfalten kann.

Wenn du am meisten Antwort C gewählt hast, bist du dieser Typ:

Satzung und klare Regelungen sind für dich der Grundbaustein jeder gelingenden Demokratie. Alles was klar niedergeschrieben und festgehalten ist, kann auch umgesetzt werden und ist für alle gültig. Gesetze und Bürokratie sind für dich kein Hindernis, wohl eher eine Chance auf gelebte Basisdemokratie und den damit verbundenen Schutz vor der vermeidlichen Willkür des Vorstands. Deshalb ist für dich wichtig, alles Wesentliche in der Satzung zu verankern. Dazu gehört für dich auch, dass jeder den gleichen Zugang zu Mitwirkungsmöglichkeiten hat. Zudem bist du überzeugt davon, dass Demokratie auf verschiedenen Ebenen stattfindet und so für alle Bürger*innen erfahrbar ist, somit auch in deinem Verband/Verein. Deshalb findest du es wichtig, dass gerade in den alltagsnahen Strukturen jeder, egal welchen Geschlechts, mitwirkt. Dazu kommt, dass ein beispielsweise niedergeschriebenes Schutzkonzept ein guter Schutz vor Übergriffen aller Art sein kann.

Jetzt wird's praktisch –

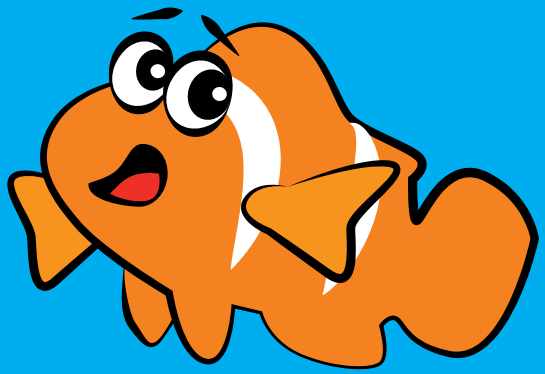
Tipps und Tricks für die Umsetzung

Du suchst nach den passenden Bestandteilen für dein Paritäts-Aquarium?

Schau doch diese mal an:

Vision

Unter Vision versteht man eine motivierende, positiv-formulierte Vorstellung des Zustandes, wo und wofür man in Zukunft stehen möchte.
Eine Vision kann am Anfang des Prozesses hin zu mehr Parität bei dir im Verein stehen. Im gemeinsamen Prozess könnt ihr für euch im Verein erarbeiten, welche Ziele ihr erreichen wollt. Die Vision bildet damit im weiteren Prozess die Grundlage, welche Änderungen und Ergänzungen ihr in eurem Leitbild und eurer Satzung vornehmen müsst, um die gewünschten Ziele zu erreichen.



Leitbild

Sollte dein Verein ein Leitbild/eine Leitlinie für die Vereinsarbeit oder Grundsätze für die Vorstandsarbeit haben, kann es sich lohnen, auch diese näher zu betrachten.

Werden darin die Themen Gleichberechtigung oder paritätische Ämterbesetzung angesprochen? Braucht es Ergänzungen, damit sich eure Ziele aus der Vision auch in diesen Texten wiederfinden?
Da das Leitbild meist die verbindliche Grundlage für den Umgang miteinander und die Wertevorstellung des Vereines bildet, könnte dies ein erster Schritt sein, wie Ziele aus eurer Vision verbindlich festgeschrieben werden.

Auch wenn du hauptsächlich eine Änderung der Satzung anstrebst, ist es sinnvoll, auch einen Blick auf das Leitbild zu werfen, damit die gewünschten Ziele nachhaltig im Vereinsleben umgesetzt werden.

Bei der Erstellung oder Überarbeitung des Leitbildes lohnt es sich auf jeden Fall, alle Mitglieder des Vereines zu beteiligen. So kann man gemeinsam erarbeiten, wofür dein Verein steht und wie man sich das Vereinsleben vorstellt.

Satzung

Für die Umsetzung der gewünschten Parität aus eurer Vision stehen dir bei der Satzung verschiedene Optionen zur Verfügung.

Falls ihr euch beim Formulieren der Satzung unsicher seid, könnt ihr den Text auch durch eine*n Jurist*in prüfen lassen.

Du kannst

1. Eine Höchstgrenze für ein Geschlecht festlegen
z.B. X Posten wobei maximal 3 davon männlich/weiblich besetzt sein dürfen
oder z.B. X Posten, wobei maximal 70 % davon männlich/weiblich besetzt sein dürfen

2. Eine Untergrenze für ein Geschlecht festlegen
z.B. X Posten, wovon minimal 2 männlich/weiblich besetzt sein müssen
oder z.B. X Posten, wovon minimal 25 % männlich/weiblich besetzt sein müssen

3. Eine neutrale Formulierung wählen
z.B. X Posten, wobei kein Geschlecht mehr als die Hälfte der Posten/60 %/Y Posten besetzen darf

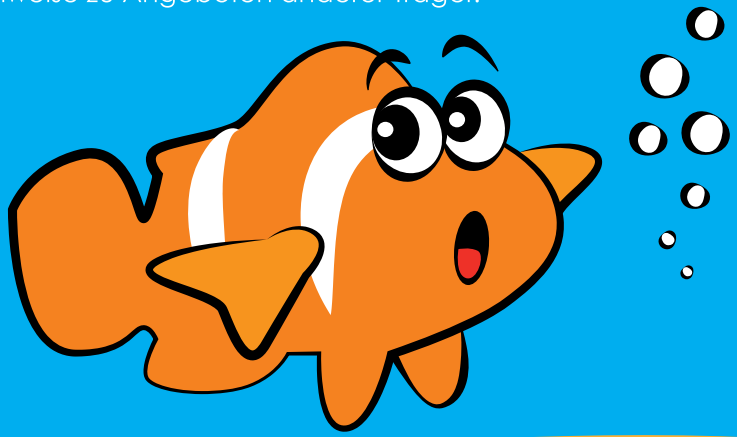
4. Die Quote direkt über entsprechende Ämtertitel festlegen
z.B. der Vorstand besteht aus einem Vorsitzenden und einer Vorsitzenden

Fortbildungen zum Thema

Solltest du dir Fortbildungen zu bestimmten Themen bereichen wünschen, kannst du gerne bei unserer Bildungsreihe des Jugendring Enzkreis e.V. vorbei - schwimmen, ob wir etwas Passendes haben.

Links zum Thema

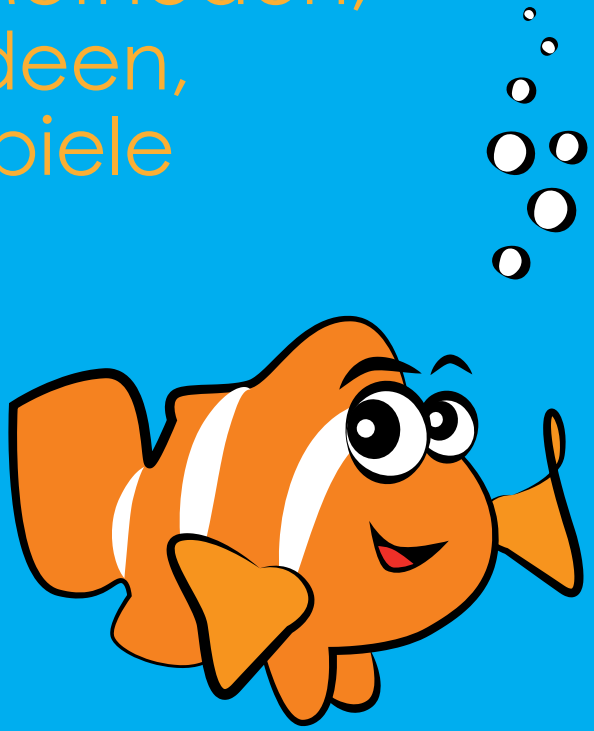
Auf unserer **Homepage** findest du verschiedene Hinweise zu Angeboten anderer Träger.



Ihr wollt noch mehr über das spannende Thema Parität erfahren? Dann schwimmt doch auf der Homepage des Jugendringes vorbei. Dort findet ihr eine Linkliste mit vielen verschiedenen Arbeitshilfen, Kommentaren, Zahlen, Fakten und vielem mehr.
QR-Code:

https://kurzelinks.de/paritaet

Methoden, Ideen, Spiele



1. Let's talk about

Material: -
Form: Gruppe
Dauer: 20 Minuten
Alter: ab 14 Jahren

Es werden provokante Thesen vorgelesen. Die Teilnehmer*innen sollen sich je nach eigener Meinung in den Ecken des Raumes zu den Thesen positionieren.

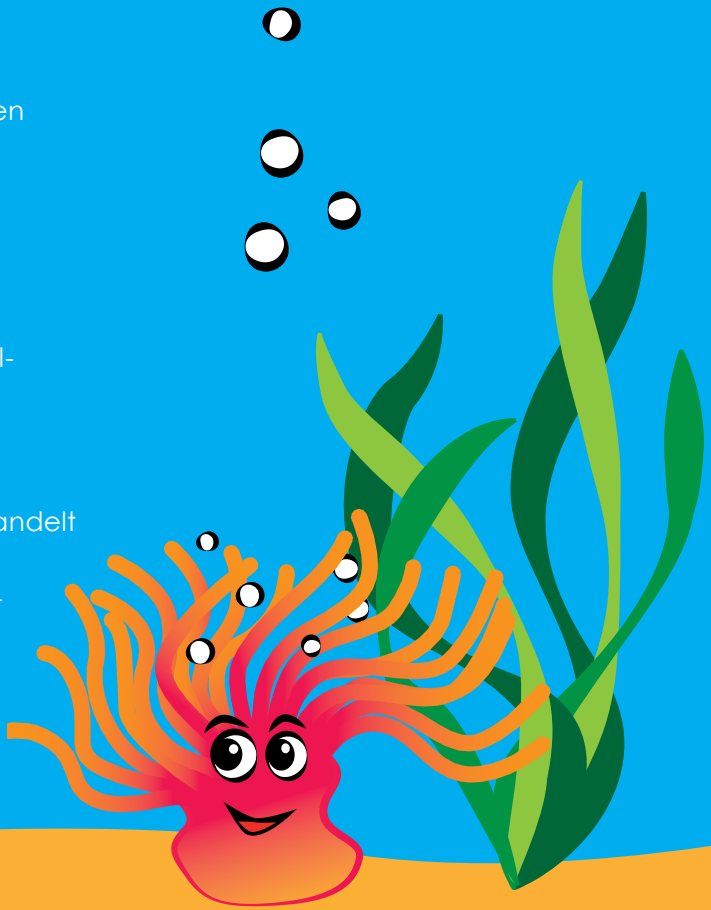
Die Ecken bedeuten

- Ich stimme voll und ganz zu
- Ich stimme zu, ABER…
- Ich stimme nicht zu, ABER…
- Ich stimme überhaupt nicht zu WEIL…

Die Teilnehmer*innen haben anschließend die Möglichkeit, ihren Standpunkt zu erklären und über die Thesen zu diskutieren. Die Spielleitung achtet darauf, dass die Gesprächsregeln eingehalten werden und dass keine Teilnehmer*innen persönlich verletzt werden.

Mögliche Thesen:

- Als Mädchen kann ich in Deutschland alles erreichen, was ich möchte.
- Als Junge werde ich in der Schule angemessen gefördert.
- Als Frau verdiene ich das Gehalt, welches mir zusteht.
- Als Mann kann ich jeden Beruf ergreifen, den ich möchte.
- Das weibliche Geschlecht ist in unserer Gesellschaft überall ausreichend repräsentiert.
- Familie und Beruf ist als Frau nur schwer zu erreichen.
- Männer werden im Familienrecht gleich behandelt wie Frauen.
- Beim Thema sexuelle Gewalt werde ich/jeder vorurteilsfrei behandelt.



2. Schritt für Schritt

Material: Rollenkarten
Form: Gruppe
Dauer: 30 Minuten
Alter: ab 14 Jahren

Jede*r Teilnehmer*in bekommt eine Rollenkarte, die bis zur Reflexion geheim bleibt. Die Rollen beschreiben Personen, die in einzelnen oder mehreren Situationen benachteiligt werden.

Alle bereiten sich auf Ihre Rolle vor:
Wie stelle ich mir diese Person vor?
Wie fühlt es sich an, so zu sein wie sie?
Was verstehe ich an der Beschreibung nicht?

Die Leitung kann bei evtl. Unklarheiten zur Rolle helfen.

Anschließend stellen sich alle Teilnehmer*innen nebeneinander in einer Reihe auf. Wichtig ist, dass vor Ihnen so viel Platz ist, dass sie so viele Schritte wie Fragen gehen können. Nun werden verschiedene Fragen vorgelesen. Wenn die Teilnehmer*innen (in Perspektive der Rolle!) die Frage mit „Ja“ beantworten können, gehen sie einen Schritt nach vorne. Alle anderen bleiben stehen. Wenn alle Fragen beantwortet sind, folgt die Reflexion. Zunächst sollen die Teilnehmer*innen vorstellen, welche Rolle sie haben. Dann kann beispielsweise über diese Fragen diskutiert werden:

- Bleibt an eurem Platz stehen. Wer steht vor euch, wer hinter euch? Wo steht ihr selber?
- Wie fühlt ihr euch an eurem Platz, was denkt ihr über die Anderen?
- Welche Frage hat in euch besondere Empfindungen hervorgerufen?

Rollen:

- Maya, 17 Jahre, besucht ein Gymnasium
- Mark, 17 Jahre, besucht ein Gymnasium
- Herr Franz, 53 Jahre, Geschäftsführer einer Firma
- Martin, 25 Jahre, arbeitet als Erzieher in einer Kindertagesstätte
- Julia, 21 Jahre, studiert Maschinenbau
- Rainer, Mitte 50, arbeitslos
- Lena, 14 Jahre, besucht eine Realschule
- Max, 14 Jahre, besucht eine Realschule
- Anja, 44 Jahre, alleinerziehende Mutter dreier Kinder, arbeitet im Schichtdienst
- Marta, 73 Jahre, Rentnerin, hat ihre Kinder betreut und deswegen nicht viel arbeiten können
- Paul, 15 Jahre, besucht eine Hauptschule
- Lisa, 15 Jahre, besucht eine Hauptschule
- Maria, 17 Jahre, macht eine Ausbildung zur Schreinerin
- Tom, 18 Jahre, ist der einzige Junge in seiner Ausbildung zum Krankenpfleger
- …

Fragen:

a. Kannst du jede Arbeitsstelle bekommen, die du möchtest?

b. Erhältst du für deine Arbeit den gleichen Lohn wie vergleichbare Kolleg*innen?

c. Fühlst du dich durch Vorbilder in deinem Beruf ausreichend repräsentiert?

d. Wirst du immer rein nach deiner Leistung bewertet?

e. Hast du Angst vor Gewalt in Beziehungen?

f. Wenn ich Kinder bekomme, bleibt mein*e Partner*in zu Hause.

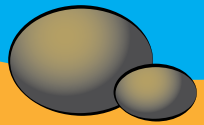
g. Wirst du in deinem Beruf ausreichend respektiert?

h. Haben deine Vorgesetzten das gleiche Geschlecht wie du?

i. Werden deine Leistungen, als deine eigenen anerkannt?

j. Wird deine Berufswahl von deinem Umfeld begrüßt?

k. …



3. Frausein/Mannsein

Ziel: positive und negative Erfahrungen und Vorstellungen der eigenen Geschlechterprivilegien wie auch der von anderen werden deutlich
Anzahl: 10-25 Personen
Zeit: 90 Minuten
Material: Plakate, Permanentmarker, Moderationskarten, Klebeband

Die Leitung hängt vier Plakate im Raum auf, auf denen Satzanfänge stehen:

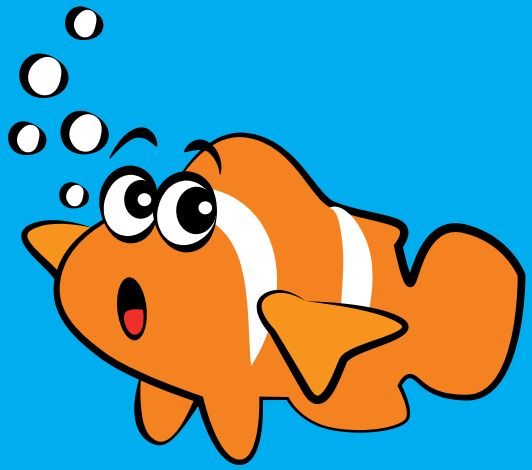
- Plakat 1: „Hier habe ich als Frau/haben Frauen Vorteile…“
- Plakat 2: „Hier habe ich als Mann/haben Männer Vorteile…“
- Plakat 3: „Hier werde ich als Frau/werden Frauen benachteiligt…“
- Plakat 4: „Hier werde ich als Mann/werden Männer benachteiligt…“

Unter jeder Überschrift gibt es zwei Spalten, eine für die Antworten der Frauen, eine für die der Männer. Alle erhalten vier Moderationskarten und beschreiben für jedes Plakat eine Karte mit ihren Vorstellungen. Jedes Geschlecht schreibt dabei auch über die Vorstellungen zum anderen Geschlecht. Im Anschluss kleben alle die Karten auf die Plakate. Am Ende diskutieren die Teilnehmer*innen die Ergebnisse gemeinsam.
Die Leitung kann in der Diskussion auch Zahlen und Erhebungen als Grundlage anbieten.

Mögliche Fragen für die Diskussion:

- Wie nehme ich die Benachteiligungen des anderen Geschlechtes im Alltag wahr? Wie die Vorteile des eigenen Geschlechts?
- Was kann man tun, um die Benachteiligungen zu beseitigen?

(Grundlage: Methode Frausein/Mannsein, aus dem KjG-Kursknacker 7.Auflage)



Glossar

Parität:
Gleichsetzung, -stellung, [zahlenmäßige] Gleichheit.

Gleichberechtigung:
Gleichberechtigung ist die Zusicherungen gleicher Rechte und Vorrechte, rechtliche Gleichstellung ohne Rücksicht auf Geschlecht, Alter, „Rasse", Religion, Behinderungen oder die sexuelle Neigung.

Gleichbehandlung:
allg. der Rechtsgrundsatz, dass Personen, die sich in gleicher Rechtslage befinden, gleich zu behandeln sind.

Gender Mainstreaming:
Gender Mainstreaming ist eine langfristige Strategie zur Förderung der Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Gender Mainstreaming richtet sich gleichermaßen an Männer wie Frauen und will erreichen, dass negative Auswirkungen der derzeitigen Geschlechterverhältnisse auf Frauen, aber auch auf Männer überwunden werden.

Geschlecht:
Umfasst die englischen Begriffe „Gender" und „Sex".

Gender:
Gender ist das soziale Geschlecht von Menschen, also nicht an biologische Merkmale gebundene Geschlechtsaspekte, im Unterschied zum biologischen Geschlecht.

Sex:
Der Begriff „Sex" beschreibt alle biologischen Dimensionen von Geschlecht.

Impressum

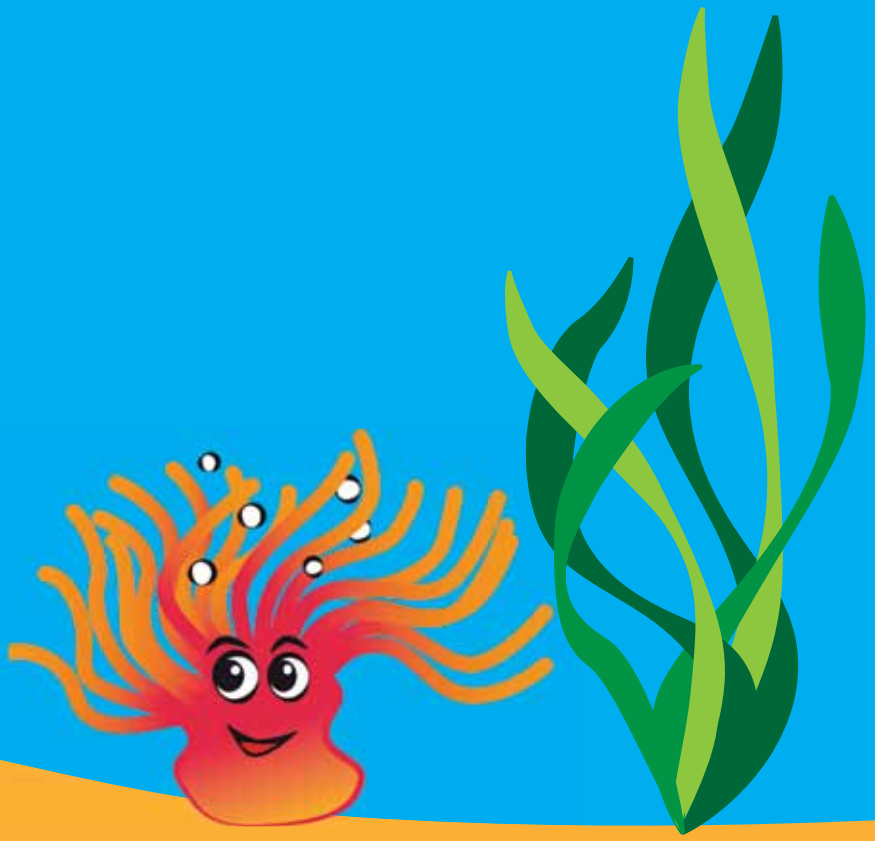
Herausgeber:
Jugendring Enzkreis e.V.
Hohenzollernstr. 34
75177 Pforzheim
www.jugendring-enzkreis.de

Redaktion:
AG Parität (Nina Born, Sascha Ehringer, Klara Gorgs, Simone Neukranz, Lukas Rist, Stefan Schmidt)

Gestaltung:
Sonja Fischpera | Grafik & Internet
www.grafik-fuers-volk.de

Druck:
DTP Medien Service
www.dtp-medien-service.de

Stand: April 2021

HALBE HALBE
PARI PARI

JUGENDRING
Enzkreis e.V.