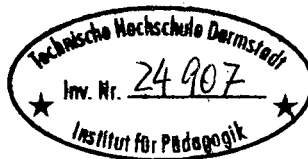


21-8-37

Karin Derichs-Kunstmann
Susanne Auszra
Brigitte Müthing

Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik

Konstitution
und
Reproduktion
des Geschlechterverhältnisses
in der Erwachsenenbildung



Kleine Verlag • Bielefeld

SEITE

	Vorwort	11
1.	Theoretischer Hintergrund, Untersuchungsdesign und Vorgehensweise	14
1.1	'Geschlecht' als Forschungskategorie	14
1.1.1	Zur Bedeutung der Koedukationsforschung für die Erwachsenenbildung	15
1.1.2	Der 'Gender'-Ansatz und seine Konsequenzen für die empirische Forschung	15
1.2	Zum Untersuchungsfeld gewerkschaftliche Bildungsarbeit	17
1.3	Zu Untersuchungsdesign und Vorgehensweise	18
1.4	Erhebungsinstrumente und empirische Datenbasis	21
1.4.1	Erhebung und Analyse des Interaktionsgeschehens in Seminaren der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit	21
1.4.1.1	Zu den untersuchten Seminaren	22
1.4.1.2	Zur Auswertung der Seminarbeobachtungen	22
1.4.2	Zur Befragung von Teamerinnen und Teamern	24
1.4.3	Zur Befragung von Teilnehmerinnen und Teilnehmern	25
1.5	Zu den Konsequenzen aus unserer Analyse	25
2.	Zum Geschlechterverhältnis in der Bildungsarbeit mit Erwachsenen	27
2.1	Zum Geschlechterverhältnis in den Einrichtungen der Erwachsenenbildung	27
2.1.1	Frauen und Männer als Beschäftigte in der Erwachsenenbildung	27
2.1.2	Frauen und Männer als Teilnehmende in der Erwachsenenbildung	28
2.2	Koedukation in der Erwachsenenbildung	29
2.2.1	Koedukation als Regelangebot in der Erwachsenenbildung	30
2.2.2	Eigenständige Frauenbildungsangebote als Ausdruck des Unbehagens an der Koedukation	30
2.2.3	Zum geschlechtsdifferenter Verhalten in Kommunikationssituationen	31
2.3	Zum Geschlechterverhältnis in den Gewerkschaften und der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit	32
2.3.1	Gewerkschaften zwischen Gleichstellungspostulat und "Männerbündelei"	33
2.3.2	Frauen und Männer als Teilnehmende an gewerkschaftlicher Bildungsarbeit	33
2.3.3	Geschlechterverhältnis in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit	35
2.4	Ansätze geschlechtsbezogener Bildungsarbeit in den Gewerkschaften	35
2.4.1	Entwicklung der Frauenbildungsarbeit in den Gewerkschaften	35
2.4.2	Erste Ansätze der Männerbildung in den Gewerkschaften	37
2.4.3	Geschlechterdialog in der Bildungspraxis	38
2.4.4	Perspektiven für geschlechtsbezogene Angebote in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit	39
2.5	Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension für gewerkschaftliche Bildungsarbeit	39

2.6	Geschlechter-Training: Fortbildungskonzept zur Geschlechterthematik	42
2.6.1	Gender-Training, Geschlechter-Training - neue Konzepte in der Erwachsenenbildung	42
2.6.2	'Geschlechter-Training' und 'geschlechtsspezifische Analyse' als gewerkschaftspolitische Frauenforderungen	42
3.	Zum Verhalten der Teilnehmenden in Plenumssituationen	44
3.1	Orientierung vor Beginn des Seminars	45
3.2	Vorstellung zu Beginn des Seminars	45
3.2.1	Länge und Ausführlichkeit der Vorstellung	46
3.2.2	Fremdbeschreibungen und Kommentierungen	47
3.2.3	Selbstbeschreibungen	49
3.2.4	Erwähnung gewerkschaftlicher und/oder betrieblicher Funktionen	50
3.2.5	Hinweise auf private Lebensumstände	50
3.2.6	Witzige Bemerkungen und Lachanlässe	51
3.3	Kommunikationsverhalten der Teilnehmenden in ausgewählten Plenumssituationen	52
3.3.1	Quantitative Beteiligung von Frauen und Männern	52
3.3.2	Erster Redebeitrag nach der/dem Teamenden	53
3.3.3	Kritische Äußerungen und Widersprüche	54
3.3.4	Witzige Bemerkungen	55
3.3.5	Relativierende Redebestandteile	55
3.3.6	Unterbrechungen	56
3.3.7	Namentliche Bezüge	57
3.3.8	Präsentation der Arbeitsgruppenergebnisse im Plenum	59
3.4	Plenumsverhalten zwischen männlichem Dominanzanspruch und weiblicher Gesprächsarbeit	60
4.	Zum Verhalten der Teilnehmenden in Seminaren mit höherem Frauenanteil	62
4.1	TeilnehmerInnenstruktur der 'Frauseminare'	63
4.2	Selbstdarstellungen in Anfangssituationen	63
4.3	Kommunikationsverhalten in Plenumssituationen	64
4.3.1	Selbstdarstellung contra Gesprächsarbeit	64
4.3.2	Kritik	65
4.3.3	Witzige Bemerkungen	66
4.3.4	Unterbrechungen und provokantes Verhalten von Männern	66
4.3.5	Parasprachliche Reaktionen von Frauen	67
4.3.6	Namentliche Bezüge oder: Verbünden bedeutet Verbrüdern	68
4.3.7	Präsentation der Arbeitsgruppenergebnisse im Plenum	69
4.4	Freizeitgestaltung	70

4.5	'Frauen'- bzw. 'Männerseminare' in der Einschätzung der Teamenden	71
4.6	'Frauseneminare': Rückzug von Frauen und Lerngelegenheiten für Männer	72
5.	Zur Aufgabenteilung in selbständigen Arbeitsgruppen	74
5.1	Die Teilung von Aufgaben in Arbeitsgruppen	75
5.1.1	Selbständige Arbeitsgruppen als Untersuchungsgegenstand	75
5.1.2	Zur Vorgehensweise	76
5.1.3	Die Aufgaben Diskussionsleitung und Schriftführung	77
5.1.4	Die quantitative Verteilung der Aufgaben nach Geschlecht	78
5.2	Der aktive Anteil von Frauen und Männern an der Herstellung einer geschlechtsbezogenen Verteilung von Aufgaben	79
5.2.1	Formen der Übernahme der Diskussionsleitung	79
5.2.2	Verweigerungen der Diskussionsleitung	80
5.2.3	Weitere Faktoren bei der Verteilung der Diskussionsleitung: Geschlechterzusammensetzung, Sitzordnung, Redelänge und Redehäufigkeit	83
5.2.4	Die Verteilung der Diskussionsleitung zwischen männlichem Führungsanspruch und weiblicher Rollenzuweisung	86
5.2.5	Formen der Übernahme der Schriftführung	86
5.2.6	Verweigerungen der Schriftführung	91
5.2.7	Die Geschlechterzusammensetzung als Einflußfaktor bei der Verteilung der Schriftführung	92
5.2.8	Die Verteilung der Schriftführung zwischen männlicher Rollenzuweisung und vorausseilender Akzeptanz durch die Frauen	93
5.3	Der Stellenwert von Kompetenzen bei der Aufgabenverteilung	93
5.3.1	Gemeinsamkeiten im Verhalten der DiskussionsleiterInnen	93
5.3.2	Rollenbrüche bei der Diskussionsleitung	96
5.3.3	Unterschiede und Gemeinsamkeiten im Verhalten der Schriftführerinnen	98
5.4	Die Verschränkung von hierarchischer Aufgabenbewertung und geschlechtsbezogener Zuordnung	101
5.4.1	Die hohe Bewertung der Diskussionsleitung und ihre Zugewiesenheit an Männer: Auf der Suche nach dem besten Diskussionsleiter	102
5.4.2	Die Herabsetzung der Schriftführung und ihre Zuweisung an Frauen: Von der Kunst, Argumente in ihr Gegenteil zu verkehren	104
5.4.3	Unterschiedliche Bedeutungen der Schriftführung	107
5.4.4	Exkurs: Wandzeitungs-SchreiberInnen	108
5.5	Verstärkende Momente in der geschlechtshierarchischen Aufgabenteilung	109
5.5.1	Interaktionen zwischen Männern	109
5.5.2	Interaktion zwischen Männern als Spielart der Machtausübung	112
5.5.3	Unterschiede im Verhalten der DiskussionsleiterInnen	112

5.6	Gegensteuernde Momente	115
5.6.1	Interaktionen zwischen Frauen in bezug auf die Diskussionsleitung	115
5.6.2	Interaktionen zwischen Frauen in bezug auf die Schriftführung	119
5.7	Jenseits von Diskussionsleitung und Schriftführung: Beteiligungsformen an der Peripherie	119
5.7.1	Der Sprüchemacher	119
5.7.2	Nebengespräche	120
5.7.3	Außenkontakte	121
5.8	Inszenierung des Geschlechterverhältnisses in selbständigen Arbeitsgruppen	122
6.	Zum Verhalten von Teamenden im Seminar	125
6.1	Selbstdarstellungsformen der Teamenden	126
6.1.1	Die persönliche Vorstellung zum Seminarbeginn	126
6.1.2	Selbstdarstellung und Territorialverhalten	129
6.1.3	Selbstdarstellung und Entertainment	129
6.1.4	Selbstdarstellung contra Selbsttäuschung?	131
6.2	Methodeneinsatz im Seminar	132
6.2.1	Methodeneinsatz der Teamerinnen	133
6.2.2	Methodeneinsatz der Teamer	134
6.2.3	Methodeneinsatz zwischen Lehrgespräch und selbständigen Arbeitsgruppen	136
6.3	Namentliche Bezüge und Anreden	137
6.4	Sexistische Anspielungen	139
6.5	Teamer, Teamerin oder Team: Auswirkungen auf das Seminar- geschehen	141
6.5.1	Einzelner Teamer oder einzelne Teamerin im Seminar	141
6.5.2	Besonderheiten bei den Teamerinnen	142
6.5.3	Besonderheiten bei den Teamern	143
6.5.4	Besonderheiten von Teams	143
6.6	Vom Beitrag der Teamenden zur Inszenierung des Geschlechterverhältnisses	144
7.	Bildungsarbeit aus der Sicht der Beteiligten	147
7.1	Die Teilnehmenden aus der Sicht der Teamenden	148
7.1.1 ^δ	Wahrnehmung der männlichen und weiblichen Teilnehmenden im Seminar	148
7.1.1.1	Auffallende Teilnehmerin oder auffallender Teilnehmer	148
7.1.1.2	Wahrnehmung geschlechtsdifferenter Verhaltensweisen im Seminar	149
7.1.2	Zur Wahrnehmung des Teilnehmendenverhaltens durch die Teamenden	151
7.1.2.1	Einschätzungen zum Seminarverhalten von Männern und Frauen	151

7.1.2.2	Weibliche und männliche Teilnehmende in der TeamerInnen-wahrnehmung	152
7.1.2.3	Von schwierigen Teilnehmenden	154
7.1.2.4	Imponiergehabe und Anmache: Konflikte im Seminar	156
7.1.3	Reaktionen der Teilnehmenden auf Teamer und Teamerinnen	157
7.1.3.1	Geschlechtsdifferenzen im Umgang mit Teammitgliedern	157
7.1.3.2	Sexuelle Anmache - ein Problem für die Teamenden?	158
7.2	Das Seminargeschehen aus der Sicht der Teamenden	159
7.2.1	Zur Einschätzung des aktuellen Seminars	159
7.2.2	Methodenpräferenzen der Teamenden	160
7.2.2.1	Die Einstellungen der Teamerinnen zum methodischen Vorgehen im Seminar	160
7.2.2.2	Die Einstellungen der Teamer zum methodischen Vorgehen im Seminar	161
7.2.2.3	Geschlechtsdifferenzen in den Begründungen für Methodeneinsatz	163
7.2.3	Teamarbeit im Urteil der Teamenden	164
7.2.3.1	Geschlechtsdifferente Wahrnehmungen von Teamarbeit	164
7.2.3.2	Teamarbeit als Möglichkeit gegenseitiger Unterstützung	166
7.2.4	Exkurs: Zur Professionalität des Lehrens	166
7.2.5	Lernverhalten von Männern und Frauen in der Unterrichtsplanung	167
7.3	Bildungsarbeit aus der Sicht der Teilnehmenden	168
7.3.1	Seminarerfahrungen der Teilnehmenden	168
7.3.2	Beurteilung von Unterrichtsmethoden durch die Teilnehmenden	170
7.4	Die Inszenierung des Geschlechterverhältnisses in der Bildungsarbeit im Urteil der Beteiligten	175
8.	Vom 'heimlichen Lehrplan der Geschlechtererziehung' zur geschlechtsgerechten Erwachsenenendidaktik: Resümee und Konsequenzen	177
8.1	Zum Ausgangspunkt unserer Untersuchung	177
8.2	Zum Verhalten von Teilnehmenden in Seminarveranstaltungen	178
8.3	Zum Verhalten von Teamenden in Seminarveranstaltungen	181
8.4	Zur Inszenierung des Geschlechterverhältnisses in der Bildungsarbeit	182
8.5	Zur Übertragbarkeit der Ergebnisse auf andere Felder der Erwachsenenbildung	184
8.6	Konsequenzen für die Bildungsspraxis: Bausteine für eine geschlechtsgerechte Erwachsenenendidaktik	185
8.6.1	Geschlechterperspektive als Inhaltsdimension von Seminaren	186
8.6.2	Zur methodischen Gestaltung von Seminaren	187
8.6.3	Zur Gestaltung der Rahmenbedingungen von Bildungsarbeit	189
8.7	Resümee	189

9.	Daten zum Untersuchungsfeld	191
9.1	Zu den untersuchten Seminaren	191
9.2	Zu den Seminarteams	193
9.3	Zu den Teamenden der Seminare	193
9.4	Zu den Teilnehmenden der Seminare	196
9.5	Zu den Beteiligten an der TeilnehmerInnenbefragung	197
9.5.1	Formale Qualifikation der Befragten	199
9.5.2	Lebenssituation der Teilnehmenden	201
10.	Literatur	204
	Tabellenverzeichnis	214
	Zu den Autorinnen	215