

Maskulinität und Femininität am Arbeitsplatz

Beschreibung der Methode: Diese Übung besteht aus verschiedenen Phasen:

- 1) In der Gruppe wird eine durch den/die TR geleitete kurze Diskussion (5–10 Minuten) darüber geführt, dass in jedem Menschen eine unterschiedliche Kombination von Eigenschaften steckt, von denen einige in unserer Gesellschaft als feminin, andere als maskulin kategorisiert werden. De facto haben aber alle Menschen so genannte „maskuline“ und „feminine“ Eigenschaften.
- 2) Die TN werden gebeten, für sich privat (die Ergebnisse müssen nicht in der Gruppe veröffentlicht werden!) aufzuschreiben, welche fünf so genannte „maskulinen“ und so genannten „femininen“ Eigenschaften sie in sich selbst entdecken. Danach sollen sie sich mit ein bis zwei NachbarInnen (Murmelgruppen, höchstens drei Personen, die spontan durch Zusammenrücken der Sessel entstehen!) über die Erfahrungen beim Erfüllen der Aufgabe unterhalten: Wie ist es Euch/Ihnen dabei ergangen? Dabei ist nochmals darauf hinzuweisen, dass die Eigenschaften selbst nicht offen gelegt werden müssen. Danach fragt der/die TR, ob es Einsichten gibt, die für das Plenum von Interesse sind. Diese werden dann kurz im Plenum gehört und eventuell kommentiert. Wenn die Diskussion nicht in Gang kommt, können folgende Impulsfragen unterstützen:
 - Bei welchen Eigenschaften fiel das Aufschreiben schwerer?
 - Wie geht es mit Eigenschaften, die von der Gesellschaft dem anderen Geschlecht zugeordnet sind?
- 3) Alle rücken die Sessel wieder zum Kreis, der/die TR führen ein, dass es auch am Arbeitsplatz/in Organisationen Eigenschaften gibt, die als männlich oder weiblich kategorisiert werden. Die TN werden gebeten, auf die „maskulinen“ Farbkarten, die so genannten „maskulinen Eigenschaften“, die Sie in der Organisation ihres letzten Arbeitsplatzes erlebten, aufzuschreiben. Diese Karten werden wahllos in die Mitte des Sesselkreises gelegt. Das Tuch bleibt aber frei. Anschließend wird der Vorgang für die femininen Eigenschaften wiederholt und die beschrifteten „femininen“ Farbkarten werden ebenfalls in die Mitte platziert. Gemeinsam werden nun jene Karten beider Farben herausgesucht, die aus Sicht der Gruppe negative Eigenschaften tragen, d.h. Eigenschaften, die sie in einer Organisation nicht gern sehen. Diese werden an die Pinnwand gesteckt. Karten über die keine Einigung erzielt werden kann, bleiben liegen und werden mit Blitz markiert. Aus den liegen bleibenden Karten suchen sich die TN jene heraus, die sie für eine grundsätzlich gute Organisation für unabdingbar, wichtig oder wünschenswert halten. Diese kommen in die Mitte auf das Tuch. Die TN sollen jeweils erklären, warum sie bestimmte Karten ausgewählt haben. Nachdem alle TN, die wollten, Karten in die Mitte gelegt haben, leitet der/die TR eine Diskussion über die Karten in der Mitte an Hand folgender Fragestellungen ein:
 - Wie viele „männliche“ und wie viele „weibliche“ Farbkarten liegen in der Mitte, und was sagt das aus?
 - Welche Eigenschaften haben sich der geschlechtlichen Zuordnung entzogen?
 - Wie empfindet die Gruppe die Kategorisierung in maskuline und feminine Eigenschaften? Ist diese Polarisierung wünschenswert? Warum existiert sie?
 - Sind die so genannten maskulinen Eigenschaften eher bei Männern zu finden? Sind die so genannten femininen Eigenschaften eher bei Frauen zu finden?
 - Wie werden die Eigenschaften, die auf rosa Karten stehen, bewertet (in Form von Gehaltsklassen, Beförderungspotenzial, Hierarchiestufen, Status etc.) Wie ist das bei blauen Karten?

- 4) Schließlich wird die Diskussion übergeleitet in eine Schlussreflexion zum Ertrag der Übung. Dabei werden folgende Fragestellungen behandelt:
- Welche Eigenschaften konnten keinem Geschlecht eindeutig zugeordnet werden?
 - Welche Auswirkungen hat die Geschlechterkategorisierung in Arbeitsorganisationen für Männer und für Frauen?
 - Wem nützt das bipolare Geschlechtsdenken, wem schadet es, warum?
 - Welche Handlungsoptionen leiten die TN daraus für ihren künftigen Arbeitsplatz ab? Was erwarten sie sich von der Organisation und von sich selbst im Umgang mit diesen Kategorisierungen.