

## Transkript zum podcast „Genderfit argumentieren!

**Dominik Sandner:** Genderfit argumentieren! Ein podcast für die Gleichstellung!

Hallo und herzlich willkommen! Ich bin Dominik Sandner und begrüße Sie zum ersten podcast des Dezernats Gender Mainstreaming der Stadt Wien. Er widmet sich ganz dem „Argumentieren für Gleichstellung“.

Denn: Alle, die sich für Gleichstellung und Gender Mainstreaming engagieren, sind immer wieder mit Gendermythen, Ablehnung oder mit „guten“ Ausreden konfrontiert! Ruhe, gute Argumente, eine persönliche Strategie, Verbündete und wohl auch eine Prise Humor helfen im Umgang damit!

Und hoffentlich auch unsere neue Broschüre „Genderfit argumentieren!“!

Wir haben mit Kolleg\*innen dafür typische Widerstandsmuster und Ausreden gesammelt.

Daraus ist eine Argumentationsbroschüre entstanden, die Basisinformationen, mögliche Antworten und Strategien zu den „Top of the Pops“ der Widerstände und Ausreden bietet.

„Genderfit argumentieren“ finden Sie auf der Intranetseite unseres Dezernats Gender Mainstreaming!

Tja, und weil wir nicht nur die Broschüre zu diesem Thema sprechen lassen möchten, sondern begleitend auch eine Expertin, haben wir mit Elli Scambor für heute eine sehr erfahrene eingeladen.

Wir möchten vor allem auch über die persönlichen Strategien im Umgang mit Widerständen gegen Gleichstellung sprechen! Gemeinsam mit ihr, Iris Mendel und unserem Team ist auch die neue Broschüre „Genderfit argumentieren“ entstanden.

1. Hallo, liebe Elli, was sollten denn unsere Hörerinnen und Hörer zu Beginn über dich wissen?

**Elli Scambor:**

Vielleicht, dass ich mich schon lange mit dem Thema beschäftige, Studien zum Thema durchgeführt habe, an der Entwicklung von Broschüren zum Umgang mit Ausreden mitgearbeitet habe und dass ich seit vielen Jahren Argumentationstrainings zum Thema durchführe – in denen wir gemeinsam erproben, welche Strategien gut wirken. 😊  
Was gibt es noch zu sagen? Ich leite das Institut für Männer- und Geschlechterforschung in Graz, bin Mitglied der GenderWerkstätte und Vorstandsmitglied im DMÖ. Und ich bin Soziologin. Und Managing Diversity Expertin. Und Lehrbeauftragte an Unis und FHs. So, das reicht mal.

2. Gendermythen, Ablehnung und „gute Ausreden“ – manchmal zeigen uns diese Widerstände, dass wir am richtigen Weg sind, manchmal nerven sie, manchmal lassen sie uns mit anderen verbünden und manchmal entmutigen sie uns schlichtweg.

Elli, du bist schon viele Jahre wissenschaftlich und mit Studien und Projekten rund um die Themen Gender, Gender Mainstreaming, Männlichkeiten tätig: Was machen die Widerstände, Ausreden & Gendermythen mit dir persönlich?

Oh, das ist eine historische und persönliche Frage 😊 (lacht)

Ja, ich arbeite inzwischen seit mehreren Jahrzehnten an Geschlechterfragen. Wenn ich an meine ersten Forschungsprojekte zum Thema Geschlecht, insbesondere Männlichkeiten zurückdenke, dann erinnere ich mich vor allem an eine aufregende Zeit. In den Neunzigerjahren war es noch nicht selbstverständlich in Österreich, dass sich Forscherinnen mit Thema Männlichkeiten auseinandersetzen. Ich hatte also gleich mit mehreren Widerstandsmustern zu tun.

Und ich bin anfangs in eine klassische Falle getappt. Den Ausreden gegen Gleichstellung bin ich zum Beispiel mit Argumenten begegnet, mit Statistiken und mit aktuellen Befunden aus dem Feld der Geschlechterforschung. Mein Ziel war damals sicher, mein Gegenüber zu überzeugen. Zum Beispiel bin ich Personen, die den Gender Pay Gap verleugnet oder bagatellisiert haben, mit inhaltlichen Argumenten begegnet. Mit dem Hinweis auf unterschiedliche Entlohnung in verschiedenen Berufen, Arbeitszeitvereinbarungen, Karenz oder einfach mit dem Hinweis auf den Wert von Arbeit – von bezahlter und unbezahlter Arbeit.

Das alles sind wichtige inhaltliche Argumente. Ohne Zweifel!

Doch ich musste feststellen, dass es immer zu wenig war. Ich bin oft frustriert und entmutigt aus solchen Diskussionen gegangen und mit dem Gefühl, dass sich das alles nie ändern wird. Das ist jetzt anders.

3. Ah, gab's also eine Veränderung, höre ich. Hast du einen anderen Umgang damit gefunden?

Ja! Genau!

Ich habe im Laufe der Zeit gelernt, dass ich Widerständen anders begegnen muss. Dazu möchte ich kurz ausholen und auf eine Erfahrung hinweisen, die ich mit anderen teile. Alle, die sich für Geschlechtergerechtigkeit einsetzen, spüren Gegenwind. Wieso? Weil sie sich zugleich auch immer mit Ungleichstellung beschäftigen und weil sie sich weigern, den ihnen zugewiesenen Platz einzunehmen. Sie spüren deshalb sozialen Druck. Und sie leisten doppelte emotionale Arbeit, weil es eben auch anstrengend sein kann, darüber zu sprechen, was anstrengend ist – schrieb Sara Ahmed im „Manifest für Spaßverderberinnen“. Zudem gilt immer noch, dass Personen, die Probleme ansprechen, schnell selbst zum Problem gemacht werden.

4. Ok, das ist ein toxischer Punkt, durch das Ansprechen von Problemen selbst zum Problem gemacht zu werden. Was fandest du dabei unterstützend?

Ich würde sagen ...

1. Die Auseinandersetzung mit Antifeminismus hat mir geholfen, verbreitete Widerstandsmuster besser zu erkennen. Dadurch ist es mir möglich, eine durchaus wünschenswerte und legitime Kritik von Diffamierungen unterscheiden zu können. Das ist sehr hilfreich. Ich werde hellhörig, wenn ich das Gefühl habe, dass Begriffe wie ‚Gleichstellung‘ zu ‚Gleichmacherei‘ umgedeutet werden, wenn sofort auf so etwas wie

eine natürliche Geschlechterordnung Bezug genommen wird, hauptsächlich biologisch argumentiert wird oder wenn Halbinformiertheit augenscheinlich wird.

2. Hilft es, sich darüber im Klaren zu sein, dass nicht jeder Kampf geschlagen werden muss. Es ist besser, die Ressourcen dort einzusetzen, wo es sich lohnt!
  3. In diesem Sinn ist Selbstsorge zentral. Rechtfertigungsdruck wird uns ohnehin ausreichend vermittelt. Wir müssen uns selbst gegenüber großzügig und wohlwollend sein! Das heißt nicht, dass wir uns widerstandslos fügen, es heißt einfach, dass wir es uns erlauben können, Pausen zu machen, Fehler zu machen – und dass wir das auch anderen zugestehen können.
  4. Es gibt keine Patentlösungen. Aber was wir jetzt schon wissen: hartnäckig dranbleiben lohnt sich, respektvoll miteinander umgehen und sich nicht entmutigen lassen ebenso. Wer hätte gedacht, dass im Jahr 2020 ein Duden Handbuch geschlechtergerechte Sprache publiziert wird, das mit den Worten beginnt – ich zitiere: *„Nicht mehr diejenigen, die sprachlich fair und nicht diskriminierend kommunizieren wollen, sind in der Rechtfertigungspflicht, sondern diejenigen, die die Auffassung vertreten, dass es so, wie es bisher war, auch bleiben soll.“* Das haben wir erreicht 😊
5. Ha, ja, das Dudenzitat bringt da ja schon sehr, sehr viel Erreichtes auf den Punkt. Nicht zuletzt auch durch den klaren Niederschlag im Duden selbst. Gleichzeitig haben wir festgestellt, dass in den letzten Jahren einige Publikationen zum Umgang mit Gendermythen und Widerständen entstanden sind. Da gibt es anscheinend mehr Bedarf! Nehmen die Widerstände zu?

In dem Maße, indem an den alten Strukturen gerüttelt wird – sei es in der Sprache, sei es in der Aufteilung von Ressourcen, Führungspositionen, Entscheidungsmacht, Entlohnung etc. – in dem Maße nimmt der Widerstand zu. Der Wind schlägt uns aus unterschiedlichen Richtungen entgegen: ‚besorgte Eltern‘ die gegen eine vermeintliche Frühsexualisierung antreten, rechtskatholische Vertreter, die die göttliche Geschlechterordnung in Gefahr sehen, Männer- und Väterrechtler\*innen, die ein Bild von Männer und Burschen als Opfer des Feminismus zeichnen, rechtskonservative Kräfte, die das Ende der Familie beklagen ... wie gesagt, der Wind weht aus unterschiedlichen Richtungen.

Die Geschlechterverhältnisse sind seit geraumer Zeit in Bewegung - das Zitat im Duden weist auch darauf hin. Nicht alle wollen das?

Zugleich habe ich den Eindruck, dass es salonfähiger geworden ist, den Widerstand zu formulieren. Das ist gut so – denn nur so können wir diesem auch begegnen.

6. Ja, das teile ich, da ist sehr vieles wieder salonfähig geworden. Aber sind denn alles Ausreden, Mythen & Widerstände? Kritik kann uns ja auch weiterbringen! Widerstand kann eine ja auch Schutzmaßnahme darstellen, die für die Äußernden im Moment sehr bedeutsam ist? Machen wir es uns da nicht leicht, indem wir vielleicht auch etwas zu schnell als Ausrede titulieren und dadurch nicht mehr die Person da abholen, wo sie steht – mit ihren Zweifeln, ihrem Widerstand und ihrer Kritik?

Wichtig ist, dass wir unterscheiden lernen, ob es sich um eine Ausrede gegen Gleichstellung handelt oder einfach um eine andere Perspektive auf ein Phänomen. Habe ich zum Beispiel dein Eindruck, dass sich die Person mit dem Gegenstand auseinandergesetzt hat? Dass der Tonfall polemisch, personalisierend oder abwertend ist? Dass homogenisiert wird – DIE Frauen, DIE Männer etc. – dass generalisiert wird? Biologisiert? Dass von unveränderlichen Wahrheiten ausgegangen wird? Wenn ich solche Fragen mit Ja beantworten muss, dann sind das Hinweise auf Mythen, Ausreden und ähnliches.

Dazu wurden in den letzten Jahren hilfreiche Broschüren herausgegeben, zum Beispiel die Broschüre "No more Bullshit" oder eben die neue Broschüre „Genderfit argumentieren!“

Für den Fall, dass es sich um eine Ausrede handelt, interessiert mich selbstverständlich, woher der Widerstand kommt. Was steckt dahinter?

7. Mein erster persönlicher Impuls bei Widerständen geht oft ins direkte Reagieren und Erwidern rein: ein Gegenargument finden und die andere Person überzeugen – Angriff und Verteidigung. Letztendlich oft auch argumentative Eskalation. Die von dir erwähnte Frage nach dem „Dahinter“ bleibt dadurch ja dann meist unbeantwortet.

Wenn ich wissen will, was dahinter steckt, muss ich nachfragen. Fragen stellen ist überhaupt die wichtigste Strategie im Umgang mit Widerstand.

Einem ersten Impuls folgenden, setzen viele zu Gegenargumenten an. Aber halt! Häufig handelt es sich bei Ausreden um Phrasen wie „Wir sind doch schon alle gleichgestellt!“. Sollen wir solche Phrasen argumentativ entkräften? Nein. Das geht nicht. Viel besser ist, nachfragen und zuhören! Wenn wir fragen, stellen wir eine Verbindung her, treten in Beziehung, möglicherweise kommt dadurch ein interessantes Gespräch zustande? Und wenn ein wirkliches Gespräch zustande kommt, dann heißt, es zuhören – aber ‚aktiv zuhören‘. Das ist eine weitere wichtige Strategie.

8. Was bedeutet ‚aktiv zuhören‘? Was meinst du damit? Gibt es einen Unterschied zwischen Zuhören und aktivem Zuhören?

Was ich meine ist, nicht in jedem Fall lassen sich die Menschen aufeinander ein. Manchmal werden sofort Mauern der Abwehr hochgezogen. Oder strategische Mauern im Sinne von: Wenn er A sagt, dann sag ich B. Aktives Zuhören meint tatsächliches Zuhören und nicht sofort daran zu denken, was ich erwidern könnte. Dadurch entstehen auch Pausen in Gesprächen und das ist gut so.

Und wir müssen auch bedenken, dass, wir den Standpunkt des Gegenübers besser verstehen können, wenn wir uns in dessen Situation versetzen. Dann fällt auch die Reaktion wahrscheinlich anders aus. Ein gemeinsamer Dialog wird möglich.

Eine der schwierigsten Strategien in solchen Diskussionen ist es, ‚Ruhe zu bewahren‘ - vor allem, wenn du mit Vorurteilen konfrontiert bist. Sich zurücklehnen, anstatt sich vom Gegenüber antreiben zu lassen – das ist schwierig. Noch mehr Argumente und noch schnelleres Tempo – das kennen wir alle. Bei sich bleiben, das Tempo drosseln, die Worte gut auswählen und erst dann langsam und ruhig zu sprechen beginnen – das ist die Kunst.

9. Die bislang von dir erwähnten Strategien erfordern Eingehen, argumentative- und empathische Beziehungsarbeit. Das kann – bei aller Erfolgswahrscheinlichkeit, oft auch verdammt anstrengend sein. Wofür nicht immer Energie, Zeit oder Muße vorhanden ist, sich drauf einzulassen. Muss ich denn immer alles allein durchdiskutieren? Können das nicht auch einmal andere machen?

Ich habe gelernt, dass es wichtig ist, sich mit Verbündeten zusammenzutun. Wir erleben die Angriffe ja oft auch als persönliche Angriffe. Es hilft, nicht alleine zu sein. Daran zu denken, dass sich auch andere für Gleichstellung einsetzen!

Ein Beispiel: Bei einer Besprechung erzählt jemand einen sexistischen Witz. Alle Blicke richten sich auf die einzige anwesende Frau.

Wie können wir damit umgehen? Eine Strategie könnte sein, in Allianz zu gehen, zum Beispiel indem ich Blickkontakt mit einzelnen Kollegen herstelle und diese direkt frage: „Wie siehst du das?“

10. Das führt mich gleich auch zur abschließenden Frage: Können Männer auch Verbündete sein in diesem Prozess?

Selbstverständlich. In unterschiedlicher Weise.

Da wäre einmal: Nicht mitlachen bei sexistischen Jokes. Sondern: Klarstellen, dass das unter Sexismus fällt und mit Betroffenen solidarisch sein.

Dann wäre auch sowas wie darüber nachdenken, wieviel Raum eingenommen wird. Ich spreche nicht nur von Manspreading – also beispielsweise viel Raum in der U-Bahn einnehmen, durch das Mit-gespreizten-Beinen-Dasitzen, sondern auch zum Beispiel darüber nachdenken, wieviel Zeit bei Besprechungen eingenommen wird etc.

Sich der eigenen Privilegien gewahr werden, ist ebenso wichtig, wie zum Beispiel Vorbild sein und Gleichstellung ganz praktisch umsetzen (zum Beispiel beim Bügeln oder beim Wäsche waschen).

Männer können in mehrfacher Weise Verbündete in Gleichstellungsfragen sein und einen Beitrag zum Abbau von Diskriminierung und Aufbau von Respekt leisten.

Liebe Elli, damit sind wir auch wieder am Ende unserer Gesprächszeit angekommen! Danke für die vielen strategischen Aspekte, die die rund um den Umgang mit Widerständen aufgezeigt hast: vom Ruhe bewahren, Self Care, aktivem Zuhören bis hin zur Frage nach Verbündeten. Aber auch für die persönlichen Einblicke in deinen eigenen Umgang und deine eigene Herausforderung damit!

Abschließend möchte ich Sie auch noch auf die Homepage eures Instituts für Männer und Geschlechterthemen Steiermark hinweisen: [www.vmg-steiermark.at](http://www.vmg-steiermark.at)

Und unsere neue Broschüre „Genderfit argumentieren“ finden Sie - wie bereits erwähnt - auf der Intranetseite unseres Dezernats Gender Mainstreaming: [www.intern.magwien.gv.at/web/mdo/gm](http://www.intern.magwien.gv.at/web/mdo/gm)

Ich bedanke mich für Ihre Aufmerksamkeit. Wir freuen uns jederzeit über Nachfragen, Anregungen und vielleicht sogar auch Themenvorschläge für etwaige weitere podcasts! Danke!