



Hinweisblatt

Genderkompetenz

**Landeszentrum für Gleichstellung
und Vereinbarkeit in M-V**

Heiligengeisthof 3
18055 Rostock

März 2024

Das *Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V* ist ein Projekt des Landesfrauenrats M-V e.V. Es wird gefördert durch das Land Mecklenburg-Vorpommern mit Mitteln der Europäischen Union.



Genderkompetenz

Was ist das und wie kann ich sie erwerben?*

In der begleitenden Unterstützung zur Umsetzung des Querschnittsziels Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Sozialfonds Plus in Mecklenburg-Vorpommern (ESF Plus) wird angestrebt, dass alle Personen, die am Förderprozess beteiligt sind, d.h. in der Planung, Durchführung und Evaluation von Förderinstrumenten bzw. Projekten, über Genderkompetenz verfügen. Oft ist dabei jedoch nicht klar, was ‚Genderkompetenz‘ genau ist. Im Folgenden wird dies insbesondere für die Fachreferate aber auch weitere Interessierte erläutert, sowie Möglichkeiten aufgezeigt, wie Menschen ihre Genderkompetenz weiterentwickeln können.

A) Was ist Genderkompetenz?

Gen·der
/ˈdʒeндə/
Substantiv, Neutrumb [das]

1. „Geschlechtsidentität des Menschen als soziale Kategorie (z. B. im Hinblick auf seine Selbstwahrnehmung, sein Selbstwertgefühl oder sein Rollenverhalten)“¹
2. „Die englische Sprache unterscheidet das biologische Geschlecht („sex“) vom sozialen Geschlecht („gender“), der gesellschaftlich geprägten und individuell erlernten Geschlechterrolle. [...] Die Rollenzuweisungen können in verschiedenen Gesellschaften und auch innerhalb einer Gesellschaft stark variieren“² und sind wandelbar.
3. Politische Maßnahmen, die die gesellschaftlichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen verringern sollen (Gleichstellungsmaßnahmen), bauen auf dieser Flexibilität der Geschlechterrollen auf. „Sie berücksichtigen die unterschiedlichen Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern und die Tatsache, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt.“³

* In der vorliegenden Handreichung wird genderinklusive Schreibweise verwendet, da es mehr als zwei Geschlechter bzw. Geschlechtsidentitäten gibt und geschlechtliche Ausdrucksweisen vielfältig sind. Geschlechtsbezogene gesellschaftliche Ungleichheiten werden jedoch in erster Linie anhand der Kategorien ‚Mann‘ und ‚Frau‘ dargelegt, da diese zum einen als soziale Ordnungskategorien sehr einflussreich sind sowie zum anderen umfassende Daten zu den gesellschaftlichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen vorliegen.

Kom-pe-tenz
/kompə'tənts, Kompeténz/
Substantiv, feminin [die]

1a. Sachverstand; Fähigkeiten

1b. besonders Rechtssprache: Zuständigkeit⁴

„Unter Kompetenz wird in der breiteren Bildungsdiskussion allgemein die Verbindung von Wissen und Können in der Bewältigung von Handlungsanforderungen verstanden. Als kompetent gelten Personen, die auf der Grundlage von Wissen, Fähigkeiten und Fertigkeiten aktuell gefordertes Handeln neu generieren können“⁵:

- „Kompetenzen schließen Fertigkeiten, Wissen und Qualifikationen ein, lassen sich aber nicht darauf reduzieren.“
- Kompetenzen gehen unmittelbar vom beobachtbaren und beschreibbaren Handeln der Menschen aus.
- Kompetenzen sind Handlungsvoraussetzungen, also grundlegende Fähigkeiten, sich in neuen, offenen, unüberschaubaren, dynamischen Situationen zurecht zu finden und aktiv zu handeln.“⁶

Oft wird Wissen (bzw. Fertigkeit oder Qualifikation) bereits als Kompetenz angesehen und benannt. Wissen – auch das Erfahrungswissen – ist jedoch keine Handlungsfähigkeit. Es ist aber eine operativ wichtige Voraussetzung dafür, denn: Ohne Wissen keine Kompetenz.⁷

Genderkompetenz

„Genderkompetenz“ ist demnach Sachverstand zu Geschlecht, Geschlechterrollen und Geschlechterungleichheiten sowie dessen Anwendung. Man könnte auch bspw. von „Geschlechtersensibilität“ oder „Gleichstellungskompetenz“ sprechen, aber mittlerweile hat sich der Begriff „Genderkompetenz“ etabliert.

Genderkompetenz besteht aus den drei Dimensionen „Wissen“, „Wollen“ und „Können“:⁸

1. Wissen: Genderkompetenz bedeutet zum einen, Wissen darüber zu haben, wie sich die Lebenslagen von Männern und Frauen unterscheiden und was die Ursachen dafür sind. Ursächlich für gesellschaftliche Geschlechterungleichheiten (siehe Infobox S. 3) sind dabei nicht in erster Linie biologische Unterschiede, sondern Geschlechterstereotype sowie strukturelle Benachteiligungen (s. auch B). Wichtig ist dabei, dass das Geschlecht einer Person zusammen mit bspw. ihren sozioökonomischen Voraussetzungen, ihrer Religionsausübung oder ihrer sexuellen Orientierung zu unterschiedlichen bzw. weiteren Benachteiligungen führen kann (Intersektionalität). Daher ist es wichtig, dass sich das Wissen zu den Geschlechterungleichheiten und ihren Ursachen aus möglichst vielen verschiedenen Perspektiven speist.
2. Wollen: An starren Geschlechtervorstellungen und Geschlechterungleichheiten etwas ändern zu wollen, ist die zweite Dimension von Genderkompetenz. Dazu gehört die „Anerkennung der

Vielfalt geschlechtlicher Existenzweisen“ und das Bewusstsein für Machtverhältnisse zwischen Frauen und Männern. „Wollen“ beinhaltet ebenfalls, sich für die Gleichstellung der Geschlechter einzusetzen, auch wenn sich daraus zusätzlicher Aufwand ergibt oder eigene Verhaltensweisen hinterfragt werden müssen. Es geht bei Genderkompetenz v.a. auch darum, Verständnis für andere zu entwickeln, und bereit zu sein dafür, sich selbst zu ändern, auch wenn es nicht leicht ist oder schnell geht. Ohne diese Grundhaltung kann Genderkompetenz nicht entwickelt werden.

3. Können: Drittens beinhaltet Genderkompetenz die Fähigkeit, das Wissen zu gesellschaftlichen Geschlechterungleichheiten im alltäglichen Handeln anzuwenden. Im beruflichen Kontext geht es v.a. darum, das Geschlechterwissen mit anderem Fachwissen zu verknüpfen. Ein Beispiel: Im Bereich der ESF Plus-Förderung arbeiten alle Beteiligten darauf hin, bestimmte Probleme zu lösen oder Ziele zu erreichen. Dafür werden Ansätze entwickelt, die auch darauf geprüft werden, inwiefern sie für Männer und Frauen gleichermaßen geeignet sind bzw. wie sie Geschlechtergleichstellung fördern. Entsprechend werden die neuen Richtlinien und Projekte konzipiert. Hierfür braucht es ausreichend Zeit. Denn die Generierung von vorhabenspezifischem Geschlechterwissen – bspw. eine detaillierte Datenauswertung, die Suche nach als Vorbild taugenden Umsetzungsbeispielen oder der Austausch mit anderen Fachpersonen – ist ein nicht zu unterschätzender Aufwand. Und auch die Umsetzenden müssen die Möglichkeit

Infobox: Beispiele für Geschlechterungleichheiten

Männer....

- sind sehr viel öfter in wirtschaftlichen und politischen Entscheidungspositionen
- geben durch ihre Überrepräsentanz im Bereich Informations- und Kommunikationstechnologie den Ton bei der digitalen Transformation an;
- besitzen bedeutend mehr Vermögen;
- stellen die überragende Mehrheit der Strafgefangenen, begehen häufiger Suizid und sind häufiger sowohl Täter als auch Opfer von physischer Gewalt.

Frauen....

- machen sehr viel mehr Hausarbeit und betreuen öfter Kinder und pflegebedürftige Angehörige;
- weisen in Teilzeitbeschäftigung einen digitalen Rückstand gegenüber Frauen in Vollzeitbeschäftigung und noch stärker gegenüber Männern auf;
- sind öfter von Armut bedroht und
- sind sehr viel häufiger Opfer sexualisierter Gewalt.
- ...

bekommen zu lernen, wie sie neue Instrumente und Methodiken anwenden können, um Vorhaben geschlechtergerecht durchzuführen.

B) Warum brauche ich Genderkompetenz?

Vorstellungen dazu, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollten, sind in unserer Gesellschaft allgegenwärtig. Entsprechend lernen Kinder bereits früh, was für das eigene Geschlecht ‚richtig‘ ist. Im Laufe des Lebens werden diese Geschlechterstereotype immer weiterentwickelt und gefestigt und beeinflussen, wie eine Person sich selbst sieht und bewertet, wie sie mit anderen umgeht und welche Entscheidungen sie trifft.

Kulturell werden Frauen und die gesellschaftlichen Aufgabenbereiche, die sie vorrangig ausführen, als weniger wertvoll angesehen als Männer und die von ihnen vorrangig ausgeführten Aufgabenbereiche. Auch deswegen ist unsere Gesellschaft, insbesondere Bereiche wie Arbeit, Politik und Recht, sehr stark an einem Standard ausgerichtet, der eher Verhaltensweisen, Lebensverläufen und körperlichen Eigenschaften von Männern entspricht als von Frauen. Personen, die von diesem Standard abweichen, haben entsprechend oft Nachteile. Das Resultat sind die bestehenden gesellschaftlichen Ungleichheiten zwischen Männern und Frauen. Beziehen Entscheidungstragende diese Ungleichheiten nicht mit ein und versuchen nicht diese abzubauen, wird der ungleiche Status Quo fortgeschrieben oder sogar verstärkt.

Keine Frage: Die Entwicklung von Genderkompetenz braucht Zeit und Energie. Aber diese Investition lohnt sich, und zwar nicht nur deswegen, weil dadurch einem politischen Gleichstellungsanspruch entsprochen werden kann. Vielmehr erhöht sich durch die geschlechtergerechte Ausgestaltung die Qualität von Vorhaben insgesamt. Denn: Lösungen, die für einen Teil der anvisierten Zielgruppe weniger geeignet sind oder dazu führen, dass sich neue Probleme auftun, verschenken nicht nur Potenzial, sondern verschwenden auch Ressourcen. Die Entwicklung und Anwendung von Genderkompetenz kommen also langfristig der gesamten Gesellschaft zugute.

C) Wann brauche ich Genderkompetenz besonders?

Genderkompetenz ist potenziell immer hilfreich, da sie dazu befähigt, sich selbst in Verbindung mit geschlechtsbezogenen gesellschaftlichen Ungleichheiten wahrzunehmen und diese durch eigenes Handeln zu verringern. Aufgrund der Unmittelbarkeit bzw. Tragweite ist Genderkompetenz aber insbesondere in folgenden Situationen wichtig:

1. Beim Umgang mit Kindern und Jugendlichen, insbesondere in pädagogischen Kontexten. Denn junge Menschen sollten Geschlechterstereotype möglichst früh in Frage stellen, auf Geschlechterungleichheiten aufmerksam werden und sich klischeefrei entwickeln können;
2. In Beratungs- und Unterstützungs situationen, d.h. wenn Menschen darauf angewiesen sind, dass ihnen möglichst vorurteilsarm und gleichzeitig für ihre Lebensumstände passend Informationen und Hilfsangebote unterbreitet werden;
3. Wenn weitreichende Entscheidungen anstehen:

- Dies kann im privaten Bereich beispielsweise die Leistungsfach- oder Berufswahl oder die Erfüllung eines Kinderwunsches sein.
- Im beruflichen Bereich ist dies insbesondere bei individuellen Beurteilungen wie Stellenbesetzungsverfahren der Fall, aber auch bei Beschlüssen auf Leitungsebene dazu, welche Ziele verfolgt werden, mit welchen Maßnahmen diese erreicht werden und welche Ressourcen dafür zur Verfügung gestellt werden sollen. Aktuelle besonders genderrelevante Herausforderungen sind hier bspw. wie man Arbeits- und Fachkräftemangel verringert oder inwiefern der digitale Wandel gleichermaßen Frauen und Männern zugutekommen kann.

D) Wie kann ich meine Genderkompetenz weiterentwickeln?

Die persönliche Genderkompetenz verbessert sich durch die praktische Anwendung im Alltag. Frei nach dem Motto „Übung macht Meister*innen“. Regelmäßige Selbstreflexion und der Austausch mit anderen sind gute Ansätze, um die eigenen Fähigkeiten weiterzuentwickeln, geschlechtsbezogene gesellschaftliche Ungleichheiten wahrzunehmen und diese durch eigenes Handeln zu verringern.

Genderkompetent zu sein heißt dabei nicht, sich immer und überall selbst zu disziplinieren und immer alles richtig zu machen. Kein Mensch ist perfekt und es gibt stressige oder unbedachte Situationen, in denen man in geschlechterstereotype Verhaltensmuster fällt. Einmal eingefahrene Denkroutinen sind schwer ganz loszuwerden, aber neue Denk- und Verhaltensroutinen können etabliert werden und das Alltagshandeln – ob im privaten oder beruflichen Bereich – verändern.

Wer hilft mir dabei, meine Genderkompetenz weiterzuentwickeln?

Es gibt viele Anlaufstellen oder Funktionsträger*innen, die dabei behilflich sein können, die eigene Genderkompetenz zielgerichtet weiterzuentwickeln. Dies kann in Form eines intensiven Trainings passieren, aber auch durch gezielte Ansprache von Personen mit Expertise für Gleichstellungsfragen in der eigenen Institution. Hier sind ein paar Möglichkeiten:

- Punktuelle Beratung oder Schulung durch Gleichstellungsbeauftragte bzw. Beauftragte für Chancengleichheit der eigenen Einrichtung
- Zertifizierte Weiterbildungsträger und Datenbanken in MV:
 - [Frauenbildungsnetz MV e.V.](#) mit einem Dozent*innenpool für unterschiedlichste Gleichstellungsthemen auf Anfrage sowie eigenen Veranstaltungsformaten
 - Suche oder Anfrage bei der [Weiterbildungsdatenbank](#) oder dem [Bildungsserver Mecklenburg-Vorpommern](#) oder beim [Deutschen Bildungsserver](#)
 - [Institut Lernen und Leben e.V.](#)
 - Lehrkräftefortbildungsinstitutionen ([IQ M-V](#), [Kompetenzzentrum für Berufliche Schulen M-V](#), [GEW M-V](#))

- Weitere Angebote zu Vorträgen, Beratung, Workshops, Vorlesungen etc.
 - Das Institut für Sozialforschung und betriebliche Weiterbildung (ISBW) stellt mit dem [Methodenset „Gender und Beruf“](#) sowie [der Toolbox „Unternehmenserfolg in MV“](#) sowohl für Unternehmen als auch Schüler*innen, Berufsschüler*innen und (weibliche) Fach- und Führungskräfte viele Informationen und Instrumente zur Verfügung und hält auch Workshopangebote bereit.
 - Bei Dau Wat e.V. bietet das [Betriebliche Beratungsteam Mecklenburg-Vorpommern \(BBT\)](#) Beratung und einen Workshop dazu, wie Gleichstellung im Unternehmenskontext gefördert werden kann.
 - Das [Landeszentrum für Gleichstellung und Vereinbarkeit in M-V](#) berät und unterstützt ministerielle Fachreferate und andere Multiplikator*innen im ESF Plus-Kontext.
 - [Dissens – Institut für Bildung und Forschung](#) bietet diverse Workshops zu Geschlechterthemen, gerade auch für den pädagogischen Kontext.
 - Im [Genderkompetenzzentrum Sachsen](#) können feste oder individuelle Weiterbildungstermine vereinbart werden.
 - Die [Fachstelle Gender und Diversität NRW](#) bietet (online) Workshops für Pädagog*innen und Interessierte, aber auch Inhouse- oder Selbstlernangebote.
 - Das [Gunda-Werner-Institut für Feminismus und Geschlechterdemokratie in der Heinrich-Böll-Stiftung](#) bietet Gender Trainings, aber auch Veranstaltungen zu aktuellen Themen und Publikationen.
 - Diverse Universitäten und Hochschulen bieten Veranstaltungen an, bspw. die [Universität Greifswald](#).

Wo finde ich Informationen und Daten, um meine Genderkompetenz weiterzuentwickeln?

Um die Wissensbasis zum Themenfeld Gleichstellung zu festigen und zu erweitern, gibt es vielfältige Angebote. Dazu eine erste Auswahl:

Websites

- [Pinkstinks](#)
Online-Magazin, Kampagnenbüro, eine Bildungsorganisation gegen Sexismus u.v.m.
- [Klischeefrei - Initiative zur Berufs- und Studienwahl](#)
Die Initiative Klischeefrei setzt sich für eine Berufs- und Studienwahl frei von Geschlechterklischees ein. Die Website bietet Daten und Fakten zu Frauen und Männern am Arbeitsmarkt, in Ausbildung und Studium sowie Anregungen und Best Practice-Beispiele.

- [Deutscher Bildungsserver – Geschlechterforschung in Deutschland](#)

Informationen und Links zu Forschungsinstituten und Fachorganisationen im Bereich Geschlechterstudien sowie zu Informationsportalen und Datenbanken für die weitere Recherche zu Geschlechterthemen

- [Bundeszentrale für politische Bildung – Themenseite „Geschlechtliche Vielfalt-trans*“](#)

Dossier zu soziologischen, rechtlichen und sozialen Aspekten von trans* und nicht-binärem Leben; Wissenschaftliche Texte sowie Materialien für interessierte Pädagog*innen

Blog

- [Die Rosa-Hellblau-Falle](#)

Blog der sich mit den Themenbereichen Geschlechtergerechtigkeit, AntiBias, Rollenstereotype und Zugehörigkeit, mit Sprache, Kommunikation und Rhetorik beschäftigt.

Podcast

- [Justicias Töchter Der Podcast zu feministischer Rechtspolitik](#)

Produziert vom Deutschen Juristinnenbund, werden rechtspolitische Forderungen sowie aktuelle Entwicklungen in Rechtsprechung und Gesetzgebung zur Gleichberechtigung der Geschlechter in den Blick genommen.

Insta-Profile

- [@bs.gleichstellung](#): Bundesstiftung Gleichstellung

- [@deutscher_frauenrat](#): Deutscher Frauenrat

- [@gleichberechtigt](#): Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen

- [@maedelsabende](#): Funk Account über Gefühle, Unsicherheiten und Tabus

Literaturtipps

- Aus Politik und Zeitgeschichte / APUZ – Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung: [„Care-Arbeit“, 70. Jahrgang, 45/2020](#)

- Aus Politik und Zeitgeschichte / APUZ – Zeitschrift der Bundeszentrale für politische Bildung: [„Femizid“, 73. Jahrgang, 14/2023](#)

- Emma (2024): Ein anderer Blick. Feministischer Comic gegen die Zumutungen des Alltags.

- Endler, Rebekka (2022): Das Patriarchat der Dinge.

- Gevisser, Mark (2021): Die pinke Linie. Weltweite Kämpfe um sexuelle Selbstbestimmung und Geschlechtsidentität.

- Informationen zur politischen Bildung / izpb, Ausgabe 342 - 1/2020: [„Geschlechterdemokratie“](#)

- Jaspers, Lisa (Hrsg.) (2022): Unlearn Patriarchy.

- Pickert, Nils (2020): Prinzessinnenjungs - Wie wir unsere Söhne aus der Geschlechterfalle befreien.
- Stokowski, Margarete (2016): Untenrum frei.
- Urwin, Jack (2017): Identität, Gefühl und Männlichkeit.
- von Heesen, Boris (2022): Was Männer kosten: Der hohe Preis des Patriarchats.
- Zykunov, Alexandra (2022): „Wir sind doch alle längst gleichberechtigt!“

¹ Definitionen nach Duden, verfügbar unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Gender> (letzter Zugriff: 09.02.2024)

² Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Hrsg.) (unbek. Jahr): Gender. In: Lexikon der Entwicklungspolitik. Verfügbar unter <https://www.bmz.de/de/service/lexikon/gender-14414> (letzter Zugriff: 09.02.2024).

³ Ebenda.

⁴ Definitionen nach Duden, verfügbar unter <https://www.duden.de/rechtschreibung/Kompetenz> (letzter Zugriff: 09.02.2024)

⁵ Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB (Hrsg.) (unbek. Jahr): Definition und Kontextualisierung des Kompetenzbegriffes. Erschienen auf der Webseite des BIBB unter <https://www.bibb.de/de/8570.php> (letzter Zugriff: 09.02.2024).

⁶ Erpenbeck, John; Heyse, Volker (unbek. Jahr): Kompetenzen erschließen die Zukunft! Erschienen auf: Webseite der KODE GmbH unter: <https://www.kodekonzept.com/unternehmen/impressum/> (letzter Zugriff: 09.02.2024).

⁷ In Anlehnung an Ebenda.

⁸ Für den Abschnitt „Genderkompetenz“ wurden folgende Quellen herangezogen: Rendtorff, Barbara (2011): Genderkompetenz [Stichworte und Begriffe aus der Geschlechterforschung]. In: Rendtorff, Barbara; Mahs, Claudia; Wecker, Verena (Hrsg.): Geschlechterforschung. Theorien, Thesen, Themen zur Einführung. Stuttgart: Kohlhammer, S. 220-233; hier S. 223. Sowie GenderKompetenzZentrum (Hrsg.): Gender Kompetenz. Verfügbar unter <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html> (letzter Zugriff: 21.11.2023). Das direkte Zitat stammt von Rendtorff (2011).