

Gender und Diversity in Theorie und Praxis

Erkenntnisse & Perspektiven



Dokumentation
der Fachtagung vom 26. bis 27. Juni 2014
Haus auf der Alb, Bad Urach



Landeszentrale
für politische Bildung
Baden-Württemberg



Baden-Württemberg
MINISTERIUM FÜR ARBEIT UND SOZIALORDNUNG,
FAMILIE, FRAUEN UND SENIOREN



Vorwort

Harald Frank, Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

„Nichts ist so beständig wie der Wandel“. Das gilt natürlich gerade auch für die Wissenschaften und die politischen, gesellschaftlichen Entwicklungen. Da ist es gut, immer mal wieder für einen Moment innezuhalten und darüber nachzudenken, wie die Entwicklung verlaufen ist und, nicht minder bedeutend, wohin sie laufen könnte oder sollte, und welche Weichenstellungen dafür erforderlich sind.

In diesem Sinne bot die Tagung des Forschungsinstituts tifs sowohl eine aktuelle wissenschaftliche Standortbestimmung, als auch einen Rückblick auf die vergangenen Jahre der genderbezogenen Theorie- und Praxisvermittlung und, davon ausgehend, einen Ausblick auf künftige Tendenzen.

Ein zentrales Ergebnis der Tagung bestand in der Erkenntnis, dass es durchaus Sinn macht, von „Gender“ in einem größeren Diversity-Bezug auszugehen, also davon, das Geschlecht nicht als einzige Kategorie sozialer Ungleichheit zu betrachten ist, sondern vielmehr in Wechselwirkung steht mit anderen Ungleichheitskategorien.

Von Bedeutung in diesem Zusammenhang ist sicherlich der Hinweis bzw. die Erkenntnis, dass eine solche Erweiterung, entgegen vielfach geäußerter Befürchtungen, nicht zwangsläufig zu

einer Schwächung oder einer – wie auch immer gearteten – „Aufweichung“ der Gender-Positionen führen muss.

Dieser Ansatz kann im Gegenteil zu einer weiteren Stärkung des Gedankens und der konkreten Gender-Anliegen führen.

Klar war auch: Gender und Diversity verbleiben eine fortlaufende, vor allem auch von Fragen der Gerechtigkeit begründete Aufgabe der Reflexion von Praxis und Politik, ein Prozess, die mit hin niemals wirklich abgeschlossen sein kann.

Zu den Verdiensten der Veranstaltung gehört es sicher auch, dass auf die Gefahren einer Verkürzung in den Begrifflichkeiten und, mehr noch, in ihrer konkreten Umsetzung hingewiesen wurde: Gender darf nicht gegen Diversity ausgespielt werden. Vielmehr muss es immer darum gehen, Diskriminierungen aller Arten von Gender und Diversity sichtbar zu machen und zugleich Personen, Gruppen und Strukturen zu fördern, die gegen solche Benachteiligungen vorgehen oder selbst benachteiligt sind.

Die Veranstaltung bot neben dem wissenschaftlichen und praxisbezogenen Diskurs auch die willkommene Möglichkeit, ein beeindruckendes Ereignis

angemessen zu würdigen: 20 Jahre
Forschung am tifs, 20 Jahre tifs!

Auch eine Oberste Landesbehörde bzw.
die dort tätigen Menschen können
selbstverständlich nicht über alle Be-
reiche eines Wissensgebietes infor-
miert sein. Aber sie sollten wissen,
wen sie fragen können. Dieses „Nach-
fragen“ bei den Wissenschaftlerinnen
des tifs hat sich über viele Jahre hin-
weg immer wieder wunderbar bewährt.

Auch dafür gebührt dem tifs und sei-
nen Mitarbeitenden großer Dank und
Anerkennung!

*Harald Frank,
Ministerium für Arbeit, Sozialordnung,
Familie, Frauen und Senioren
Baden-Württemberg*

Inhaltsverzeichnis

Vorwort

Harald Frank, Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg 1

Inhaltsverzeichnis 3

Einleitung

Forschungsinstitut tifs 5

Grußwort

Beate Dörr, Landeszentrale für politische Bildung 8

Eröffnungsvortrag

Den Wechsel im Blick – Gender und Diversity in Theorie, Politik und Praxis
Maria Bitzan, Gerrit Kaschuba und Barbara Stauber, 10

Foren

Forum 1: Diversity für alle? Mädchen- und Jungenarbeit neu positioniert.
Aktuelle Diskurslinien und Praxisentwicklungen
Maria Bitzan, Ulrike Sammet, Yvonne Wolz, Thomas Knichal 26

Forum 2: Geschlechtergerechte und diversity-sensible Gestaltung von
Ausbildungen
Barbara Stauber, Sibylle Hahn, Albert Scherr 36

Forum 3: Gender und Diversity in Kommunen – Strategien im Widerstreit?
Gerrit Kaschuba, Cornelia Hösl-Kulike, Rudolf Leiprecht und Vera Nkenyi 55

Forum 4: Arbeit im Kontext alltäglicher Lebensführung
Helga Huber, Angelika Diezinger, Ralf Lange 73

Vorträge

**Erkenntnis in Bewegung – Inspirationen einer sich verändernden
theoretischen Praxis**

Susanne Maurer

101

**Körperliche Praxen subversiv wenden. Intersektionale Einschreibungen in
den Körper am Beispiel von Bauchtanz und Fußball**

Bettina Staudenmeyer

116

Podiumsdiskussion

**Gleichstellung – Sozialpolitische und betriebswirtschaftliche Interessen und
Möglichkeiten**

mit Cornelia Helfferich, Ursula Schwarzenbart, Renate Bitzan

125

Vortrag

**feministisch_vernetzt_verschieden_verbunden! Jüngere Perspektiven und
Positionen!**

Linda Kagerbauer

135

Anhänge

149

Impressum

153

Einleitung

Forschungsinstitut tifs

Die Fachtagung des Forschungsinstituts tifs e.V. knüpfte anlässlich seines 20jährigen Institutsjubiläums an die viel diskutierten theoretischen Konzepte Gender, Diversity und Intersektionalität an. Seit vielen Jahren engagiert sich tifs in der Vermittlung zwischen Theorie und Praxis, um aktuelle theoretische Gender- und Diversity-Diskurse mit den Belangen vielfältiger Praxisfelder zu verbinden. So ging es auch auf der Tagung darum, Entwicklungen in der Umsetzung von politischen Vorgaben wie Gender Mainstreaming und Veränderungen in der gender- und diversitätsbewussten Praxis aufzuzeigen und „Den Wechsel im Blick“ zu behalten – so der Titel der tifs-Tagung 1996 – zwischen Theoriediskussionen, Praxisentwicklungen und politischen (Diskurs-)Vorgaben.

Die Tagung bot sowohl eine wissenschaftliche Standortbestimmung als auch einen Rückblick auf die Entwicklungen der vergangenen Jahre in Forschung, Politik und Praxis. Gleichzeitig und davon ausgehend öffnete sie Ausblicke auf aktuelle und zukünftige Tendenzen in der Vermittlung von wissenschaftlichen Erkenntnissen im Kontext von Gender und Diversity und Fragen der politischen und praktischen Umsetzung. Dabei ist in Forschung und Praxis von Gender im Diversity-Bezug auszugehen, also davon, dass Geschlecht nicht als einzige oder zentrale Kategorie sozialer Ungleichheit be-

trachtet wird, sondern in Wechselwirkung steht mit anderen Ungleichheitskategorien wie soziale Herkunft, Alter etc.. Diese Erweiterung führt, entgegen den Befürchtungen einiger Protagonistinnen und Protagonisten, nicht zwangsläufig zu einer Schwächung oder einer "Aufweichung" der Kategorie Geschlecht und geschlechterpolitischer Positionen und Anliegen, sondern kann im Gegenteil zu einer Stärkung des Gedankens und der konkreten Anliegen beitragen.

Das liegt vor allem daran, dass auch in anderen Ungleichheitsperspektiven, wie sie im Antidiskriminierungsgesetz bzw. Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz aufgeführt werden, Gender-Aspekte in den Blick genommen werden. Damit lassen sie sich jeweils spezifischer konkretisieren. Mit einer Erweiterung der Perspektive und Thematik geht auch eine Ausweitung der Zahl der Akteure und Akteurinnen einher, die aber letztendlich an einem Strang ziehen: ihnen allen geht es um die Sensibilisierung und Qualifizierung für Gender und Diversität mit dem Ziel der Gleichstellung und Gerechtigkeit in (sozial)pädagogischen Angeboten, Unternehmen und Behörden und im Alltag der Menschen.

Die Herangehensweise zur Umsetzung von Strategien der Beachtung von Gender und Diversität ist *zum einen eine pragmatische und kontextabhän-*

gige. Am deutlichsten hat dies die Diversity-Beauftragte der Daimler AG ausgedrückt, die angeführt hat, dass der alleinige Verweis auf das Grundgesetz, Artikel 3, in ihrem Unternehmen niemanden beeindruckt habe. Im Kontext eines Ingenieursunternehmens, in dem einzig Zahlen und messbare Vorgänge mit dem Ziel des Profits im Vordergrund stehen, konnte auf der Basis konkret erhobener Zahlen aber gezeigt werden, dass sich die konsequente Umsetzung von Strategien zu Gender und Diversity in positiven Zahlen niederschlägt – in Form von mehr Zufriedenheit der Mitarbeitenden, höherer Produktivität, weniger Fehlzeiten etc. Nachdem dies bei der Umsetzung klar geworden sei, hätten auch die vormals größten Kritiker den Sinn und Nutzen von Gender und Diversity – Perspektiven verstanden und die Umsetzung nicht mehr länger blockiert, sondern befördert. Doch auch sie machte deutlich, dass ihr Unternehmen bisher überwiegend mit der Umsetzung der *Gender*-Perspektive beschäftigt sei; es sei deutlich geworden, dass es hierfür zentrale Grundlagen und Instrumente im Management und auf allen Organisationsebenen braucht, und nicht alle Kategorien sozialer Ungleichheit gleichzeitig angegangen werden könnten.

Zum anderen bleibt die Berücksichtigung von Gender und Diversity *eine fortlaufende, mit Fragen der Gerechtigkeit begründete* Aufgabe der Reflexion von Praxis und Politik und ist als solche niemals abgeschlossen. Sie bedarf vielmehr einer konsequenten,

kontinuierlichen und forschungsgestützten Begleitung in Form von Fortbildungen, Trainings, Beratung/Coaching. Dies wurde in den Beispielen der Leiterin des 'Kompetenzzentrum Gender & Diversity' der Technischen Hochschule Nürnberg ebenso deutlich wie in den Foren zu verschiedenen Themenbereichen wie Jugendarbeit, Ausbildungspolitik, Balancen von Arbeit und Leben sowie kommunaler Arbeit und Beteiligungsmöglichkeiten. Unter dieser Perspektive der Gerechtigkeits-Aufgabe zeigt sich deutlicher, wie in allen Praxis- und Politikfeldern Gefahren der Verkürzung stecken, wenn 'Diversity' gegen 'Gender' ausgespielt wird. So gehören beispielsweise zu einer diversitätsbewussten Jugendarbeit sowohl der Ansatz geschlechtshomogener Arbeit wie auch reflexive koedukative Angebote sowie Interessen- oder lebenslagenbezogene Angebote.

Immer geht es darum, Diskriminierungen aller Arten von Gender und Diversity sichtbar zu machen und zugleich Personen bzw. Gruppen zu fördern, die aufgrund von Diversity-Kategorien, welche sich auch gegenseitig verstärken können, benachteiligt sind. Insofern kann als politische Botschaft für die Gender Mainstreaming-Politik im Land Baden-Württemberg, das diese Tagung finanziell förderte, eine Bestätigung der im Koalitionsvertrag vorgesehenen Ausrichtung der Umsetzung von Gender Mainstreaming gesehen werden. Wichtige Impulse für die politische Umsetzung – durchaus auch auf Bundesebene – ergeben sich aus der Erkenntnis, die sich durch alle inhaltli-

chen Diskussionen der Tagung herauskristallisierte: Gender-Aspekte sind sowohl hinsichtlich unterschiedlicher struktureller Ausgangsbedingungen als auch hinsichtlich sozialer geschlechterbezogener Zuschreibungen in verschiedenen gesellschaftlichen Feldern zu berücksichtigen. Sie müssen in der Analyse und in der Ausrichtung auf Anerkennung und Akzeptanz (Toleranzplan) mit weiteren Diversity-Aspekten verschränkt werden zu einem Ansatz, der „Gender*_und_*Diversität“ gleichermaßen verfolgt.

Aufgrund der Unterstützung durch das Sozialministerium Baden-Württemberg war es nicht nur möglich, die Tagung durchzuführen, sondern auch die konkreten Impulse und Ergebnisse der Tagung in einer Online-Veröffentlichung durch das Forschungsinstitut tifs zu dokumentieren und zu einer Verstetigung des Diskurses über forschungs- und theoriegeleitete Austauschrunden beizutragen. Dafür bedanken wir uns herzlich. Außerdem möchten wir uns an dieser Stelle auch bei allen Referierenden und allen Teilnehmerinnen und Teilnehmern der Tagung für ihre engagierte Mitarbeit bedanken. Die Tagung erfüllte das Anliegen, einen verwertungsfreien Raum herzustellen, um aktuelle Verunsicherungen und Neu-Anforderungen auszutauschen und weiterzudenken, in gelungener Weise und genau diese Möglichkeit wurde von allen Teilnehmenden auch in den Rückmeldungen zur Tagung als besonders produktiv hervorgehoben.

Mit der Online-Dokumentation geben wir Teilnehmenden als auch anderen Interessierten die Möglichkeit, einzelne Gedanken oder den Gesamtzusammenhang der Tagung nachzuvollziehen und sich zukünftig an dem begonnenen Diskurs zu beteiligen – was unter anderem auch durch unsere Diskussionsforen im tifs ermöglicht wird. Der Aufbau der Dokumentation folgt dem Tagungsprogramm und stellt bei den einzelnen Programmpunkten jeweils unterschiedliches Material zusammen: so sind es teilweise Manuskripte der gehaltenen Vorträge, für die Foren kurze Zusammenfassungen und zusätzlich Einzelbeiträge und aus dem Podium zusammengefasste Statements der Beitragenden.

Forschungsinstitut tifs e.V.

Beate Dörr, Landeszentrale für politische Bildung

Ein kleiner, aber feiner „think tank“ feiert Jubiläum: Seit 20 Jahren setzt das Forschungsinstitut tifs wichtige Impulse in den Debatten um Gender und Diversity. Aktuelle Theoriediskussionen führen die Tübinger Forscherinnen dabei stets auf der Folie konkreter Praxisentwicklungen und politischer Diskursvorgaben. Davon profitieren nicht zuletzt wir Praktikerinnen einer gendersensiblen politischen Bildung.

Für den Fachbereich Frauen und Politik der Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg ist es deshalb eine große Freude, Gastgeberin der tifs-Jubiläumstagung sein zu dürfen. Bereits zum dritten Mal findet eine tifs-Tagung in der LpB-Tagungsstätte „Haus auf der Alb“ in Bad Urach statt – und ich hoffe, dass in unserem Fall „aller guten Dinge“ mehr als drei sein werden!

Ein Blick auf die Titel der Uracher tifs-Tagungen zeigt plakativ, dass Gender-Theorie(n) und -Praxis sich in den letzten Jahren stark entwickelt und ausdifferenziert haben:

1996 ging es den beteiligten Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen der Tagung „Den Wechsel im Blick“ um einen Verständigungsprozess über praxisorientierte Frauenforschung.

„Genderforschung im Praxisbezug“ war das Motto der tifs-Tagung im Jahr 2005. Sie beleuchtete vor dem Hinter

grund von Gender Mainstreaming vor allem die Auswirkungen sozial- und bildungspolitischer Maßnahmen auf die Geschlechterverhältnisse.

Heute stehen mit dem Thema „Gender und Diversity in Theorie und Praxis“ forschungs- und handlungsrelevante Kategorien im Zentrum der Tagung, die vor wenigen Jahren noch kaum im Blick der Beteiligten waren.

Wie aktuell diese Fragestellungen sind, zeigt die hohe Zahl der Anmeldungen zu dieser Tagung. Gekommen sind Menschen verschiedener Generation und aus ganz unterschiedlichen Arbeitsfeldern:

- der Schulsozialarbeiter und die Hochschulprofessorin,
- die kommunale Gleichstellungsbeauftragte und ihre Kollegin aus Bundes- oder Landesbehörden,
- die Mädchenpolitikerin und der Jungearbeiter,
- die Frauenakademie-Leiterin und der Migrationsspezialist,
- die parlamentarische Beraterin und der Ministerialbeamte –

danke, dass Sie sich auf den Weg auf die Schwäbische Alb gemacht haben und herzlich willkommen!

Mein zweiter Dank gilt dem Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie,

Frauen und Senioren Baden-Württemberg für die großzügige Unterstützung dieser Tagung, ohne die es nicht möglich gewesen wäre, eine solche Vielzahl von ReferentInnen zu verpflichten.

Der wichtigste und größte Dank geht aber an die tifs-Aktiven Prof. Dr. Maria Bitzan, Sibylle Hahn, Helga Huber, Dr. Gerrit Kaschuba und Prof. Dr. Barbara Stauber. Danke für die Idee zur Tagung, für die überzeugende Konzeption, für Energie, Kreativität und Zähigkeit – nicht nur im Rahmen dieser Tagung!

Danke für die gute Kooperation – es ist ein Geschenk, mit tifs zusammenzuarbeiten und an der tifs-Expertise teilhaben zu dürfen.

Ein Satz aus der Einleitung zum Tagungsband der ersten tifs-Tagung gilt auch heute:

„Den Wechsel im Blick zu haben – zwischen Forschung und Praxis, zwischen Theorie und Empirie, zwischen ForscherInnen und ‚Beforschten‘, zwischen Wissenschaft und Politik – und im Wechsel zwischen den Perspektiven nicht den Kopf zu verlieren, dies geht nur in einem lebendigen Diskussionszusammenhang.“

(Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung (Hg.): Den Wechsel im Blick – Methodologische Ansichten feministischer Sozialforschung, Pfaffenweiler 1998)

In diesem Sinn wünsche ich uns allen eine lebendige und anregende Tagung!

*Bea Dörr
Landeszentrale für politische Bildung,
Fachbereich Frauen und Politik*

Eröffnungsvortrag

Den Wechsel im Blick – Gender und Diversity in Theorie, Politik und Praxis

***Maria Bitzan, Gerrit Kaschuba und Barbara Stauber,
Forschungsinstitut tifs***

Den Wechsel im Blick – so hieß unsere Publikation von 1998, mit der wir unsere Überlegungen zu einer feministisch orientierten Praxisforschung zu Papier brachten. Den Wechsel im Blick verfolgen wir nach wie vor als Leitmotiv unserer Arbeit. Damit meinen wir mehr, als mal hierhin (Praxis) oder dorthin (Theorie) zu schauen. Uns interessieren die Wechselwirkungen zwischen Diskurslinien in der Wissenschaft, in Ansätzen von Politik und in der Praxisentwicklung.

Für ein Forschungsinstitut, das Praxis- und Politikberatung sowie Praxisforschung zum zentralen Gegenstand hat, sind gerade solche Erkenntnisse spannend, die aus widersprüchlichen Anforderungen und unterschiedlichen Rationalitäten der Felder erwachsen.

In den letzten Jahren wurde und wird der Gender-Diskurs angereichert – wenn nicht teilweise sogar abgelöst – durch die Propagierung und Theoretisierung von Vielfalt (Diversity) und ihren Querverbindungen und Verstrickungen (Intersektionalität). In einem gesellschaftlichen Klima, in welchem Genderfragen sowieso schwieriger zu thematisieren sind als in den Aufbruchsjahren, sie zunehmend als nicht mehr relevant erklärt werden, gilt es, Wege zu suchen, wie die verschiede-

nen Diskurse so aufeinander bezogen werden können, dass das gesellschaftliche Projekt der Geschlechtergerechtigkeit nicht aus dem Blick gerät.

Unser Vortrag will dies in der Weise versuchen, dass wir nach den Knackpunkten, den Schwierigkeiten schauen, die sowohl den theoretischen Diskurs als auch die genderpolitische Praxis unübersichtlich machen, bzw. die die herausfordernde, weil widersprüchliche, Wechselwirkung zwischen Theorie und Praxis hervorbringen.

So haben wir für den Vortrag paradigmatisch ein Zitat gewählt, an welchem diese Widersprüchlichkeiten und ihre Konsequenzen für Praxisforschung aufgezeigt werden können und anhand dessen wir diskutieren möchten, wie Praxisforschung Gender und Diversität konstruiert und dekonstruiert.

„Wir behandeln alle gleich“ – egal ob Frau oder Mann, mit oder ohne Migrationshintergrund... so das Zitat einer Vermittlungsfachkraft einer Agentur für Arbeit im Rahmen einer Untersuchung des tifs in Kooperation mit dem IAW und ISG, in der es um die Umsetzung der Gleichstellung in der Bundesagentur für Arbeit im SGB III ging. Solchen Annahmen der Gleichbehandlung begegnen wir auch

in verschiedenen anderen Untersuchungen:

„Also es spielt eigentlich gar keine Rolle. Es kommt immer darauf an, wie der Kunde oder die Kundin überkommt. Die meisten sind aufgeschlossen, man hat einen respektvollen Umgang. Und da spielt es für mich keine Rolle, ob die Person jung oder alt ist, oder ob das Mann oder Frau ist. Man hat aber durchaus den Eindruck, dass Frauen erst mal zielstrebig sind. Die Zusammenarbeit grad mit jüngeren Frauen, etwa U25 besser funktioniert im Vergleich zu männlichen U25. Häufig steckt noch ein bisschen der Schlendrian drin. (...) Im Prinzip macht man (...) keine Unterschiede zwischen Mann/Frau /alt/jung. (...)“ (BMAS 2014)

Aussagen wie „Geschlecht (oder Alter) spielt keine Rolle“, „Wir behandeln alle gleich“ bei gleichzeitiger Aussage, (junge) Frauen seien zielstrebig als junge Männer unter 25, (in der scheinbar Wissen zum Vorschein kommt, wer wie bzw. was wer *ist*), geben beinahe zu viele Anstöße für unseren Vortrag. So könnten wir an diesem Punkt auch verführt werden zu einem Exkurs zu den Begriffen „Chancengleichheit“ und „Gleichstellung“, die vielfach synonym verwendet werden, zu Auslassungen darüber, dass „Chancengleichheit“ dabei häufig auf formale Chancengleichheit im Sinne von *Gleichbehandlung* reduziert wird.

Doch fokussieren wir **folgende beide Themen**:

Zum einen suchen wir theoretische und methodologische Antworten auf die Fragen, **wie dem Essentialisierungsdruck von kategorialen Benennungen und Zuschreibungen zu entgehen ist**, also der Suggestion, mit der Benennung „Frau“ und „Mann“ auf eine Liste von Eigenschaften zurückgreifen zu können, was diese zu Merkmalsträger_innen macht. *Gleichzeitig muss es zum andern* darum gehen, „das Kind nicht mit dem Bade auszuschütten“ sprich: dafür zu sorgen, dass mit einer Infragestellung von zuschreibenden Geschlechter-Kategorien **nicht das Unsichtbarmachen ungleicher struktureller Bedingungen** einhergeht. Dies diskutieren wir im Lichte von **Praxisforschung** – einem Feld, das unserer Erfahrung nach besonders stark dem pragmatischen Druck ausgesetzt ist – und mit dieser Pragmatik einher geht oft ein allzu schlichtes Benennen, ein Personifizieren und damit ein Unsichtbarmachen von Strukturen.

Mit Praxisforschung meinen wir hier die Beschreibung, Analyse und Bewertung von Maßnahmen, Programmen und Einrichtungen und deren Praxisprozessen. Beispielhafte Themen für *unsere* Projekte sind z.B. die Evaluation und Begleitung der Umsetzung der Gender Mainstreaming-Strategie (also der europa- und bundesweit für die öffentliche Verwaltung verbindlichen Organisationsentwicklungsstrategien zur Umsetzung von Gleichstellung) in verschiedenen Kommunen (GeKom), die Evaluation von innovativen pädagogischen, gleichstellungspolitischen und

sozialpolitischen Konzepten – etwa von Fortbildungsmaßnahmen in der Bundesverwaltung zur Umsetzung von Gender Mainstreaming (BMFSFJ), in dem Bereich der Gemeinwesenarbeit oder von Modellprojekten etwa zu beruflichen Orientierungsmaßnahmen für Mädchen und Jungen mit/ohne Migrationshintergrund.

In unserem Vortrag geht es also darum,

1. aufzuzeigen, dass in modernen Gleichheits- bzw. Gleichbehandlungsauffassungen *Essentialisierungen* stecken, und dass und wie eine reflexive Gender- und Diversityforschung hier weiterhelfen könnte;

2. die *Bedeutung der strukturellen Ebene* hervorzuheben, die leicht aus dem Blick gerät. Sobald dies aber passiert, entsteht eine ungewollte Nähe zu neoliberalen Modernisierungsstrategien;

3. *gender-bezogenes Alltagswissen als Gegenstand und Herausforderung für Gleichstellungspolitik und Praxisforschung* quer zu lesen, d.h. zu beleuchten, welche Produktivität für Praxisforschung darin zu finden ist;

4. „den Wechsel im Blick“ als methodologische Grundüberlegung für eine Praxisforschung kurz darzustellen, die einerseits das vorhandene (Alltags-) Bewusstsein und die Alltagspraxen nicht ignoriert oder gar denunziert, und andererseits versucht, der komplexen Konstruktion von Geschlecht gerecht zu werden.

1. Essentialisierungen

Gleichstellungspolitische und -pädagogische Maßnahmen und auch Forschungen, die schlicht von dem Unterschied zwischen Frauen und Männern ausgehen, unterliegen (zurecht!) sehr schnell dem Essentialisierungsverdacht. Was ist damit gemeint? Es bedeutet im Hinblick auf Geschlecht das Festschreiben von „Frau“/„Mann“ als quasi-ursprüngliche oder natürliche Wesenheit (Essenz) mit bestimmten Eigenschaften (Frauen *sind* fürsorglich, Männer *sind* technisch interessiert), wobei interne Differenzen nivelliert werden.

Diesbezüglich musste die Geschlechterforschung immer wieder feststellen, dass innerhalb von (vermeintlich) geschlechtshomogenen Gruppen sehr große Unterschiede bestehen, mindestens so große wie zwischen ihnen. So sind die sogenannten geschlechtertypischen Eigenschaften eher normative Vorstellungen darüber, wie Frauen/Männer zu sein haben bzw. was an ihnen als typisch (und damit oft auch „richtig“) wahrgenommen wird. Das wird uns im historischen Rückblick meist deutlicher als in Bezug auf die Gegenwart, in der wir leben, und in der wir ja in die zum Großteil subtilen Konstruktionsprozesse von Geschlecht eingebunden sind.

Geschlechterbezogene Essentialisierungen sind also nicht nur verbunden mit binären (= polar einander gegenüberstehenden), sondern implizit auch mit hierarchischen Vorstellungen darüber, was welche Wertigkeit hat.

Nicht nur diese Hierarchie, sondern auch das Homogenisieren („alle Frauen“) wurde schon früh zum Stachel der Kritik innerhalb der Frauenbewegungen und Frauenforschung. Kritik wurde vor allem aus einer rassismuskritischen Perspektive laut, und damit einher ging eine Kritik an Geschlecht als Masterkategorie: Mit der schlichten Differenzsetzung Frau–Mann gehe– so die Kritik vor allem des US-amerikanischen Black Feminism, aber auch von ADEFRA, *einem Zusammenschluss Schwarzer deutscher Frauen und Schwarzer Frauen in Deutschland* – eine zu einfache Homogenisierung einher, eine Vereinnahmung geradezu, und vor allem ein Ausschluss von Lebensformen, die gesellschaftlich marginalisiert sind, und die es durch die schlichte Differenzsetzung entlang der Geschlechterlinie noch einmal werden.

Das Vereinheitlichen und binäre Unterteilen waren und sind auch Gegenstand der verschiedenen Bewegungen, die sich als „queer“ verstanden und verstehen, und die das Übergehen der Realitäten von lesbischen, schwulen, bisexuellen, transsexuellen und transgender Lebensformen monierten; auch in diesen Kämpfen um das Recht auf unterschiedliche Lebens- und Liebensformen zeigt sich das Herrschaftsmoment von Essentialisierungen – gerade ja wieder ganz aktuell am Beispiel der homophoben Demonstrationen gegen eine Bildungsplanreform, die lediglich sicherstellen wollte, dass im Schulunterricht die heterosexuelle Kleinfamilie nicht zur *einzigen* familialen Lebensform stilisiert wird.

Wichtig ist dabei: Essentialisierung bzw. die Vereinheitlichungen und kategorialen Zuschreibungen waren und sind bis heute das zentrale Thema feministischer Kritik, in den sozialen Bewegungen wie auch in der Forschung (queere Bewegungen wie auch queer studies, Krüppelbewegung wie auch disability studies, rassismuskritische Bewegungen wie auch critical race theory (Yıldız/Stauber 2014)). Diese wechselseitige Verstärkung von sozialen Bewegungen und Forschungsrichtungen dokumentiert, dass Vereinheitlichungen immer ein Herrschaftsmoment enthalten, und es mithin immer zu prüfen ist, wer dadurch was gewinnt (Mecheril 2006; Rendtorff 1998).

Essentialisierung passiert auch da, wo soziale Prozesse nicht als Prozesse angeschaut, sondern mit dem Ergebnis verwechselt werden. Ein Beispiel hierfür ist die vermeintlich „geschlechtertypische“ Berufswahl – im öffentlichen Diskurs vor allem als Festgelegt-Sein der jungen Frauen verhandelt: „Die Mädchen wollen halt auch immer nur Verkäuferin oder Friseurin werden!“ (hierzu BMBF 2011: S. 29 und 30, Schaubilder 3 und 4).

Abgesehen davon, dass die Jungen seit Jahrzehnten auch nur ganz bestimmte Berufe favorisieren, abgesehen davon, dass es insgesamt sehr viel mehr männlich dominierte als weiblich dominierte Ausbildungsberufe gibt (in rund 65 % der Ausbildungsberufe liegt der Anteil junger Männer bei über 60 %, aber nur in 23 % der Ausbildungsberufe liegt der Frauenanteil über 60 %), und es nicht so auffällt, dass junge

Männer seit Jahren wesentlich seltener in weiblich dominierte Berufe, als junge Frauen in männlich dominierte Berufe gehen (Pimminger 2011; Granato/Schittenhelm 2004: 6), ist berufliche Orientierung vor allem ein langer Prozess der Empfehlungen, Gratifikationen, Anpassungen und Erfahrungen von Passung oder von Diskriminierung. Ein Prozess, in dem das Schul- und Ausbildungssystem mit den berufsorientierenden Instanzen (Ostendorf 2005) sowie der Arbeitsmarkt, aber auch weiterhin anhaltende Rollenvorstellungen und Arbeitsteilungen in Erwerbs- und Care-Arbeit ihre jeweilige Rolle spielen. Dies zeigen auch unsere Untersuchungen zum Übergang Schule-Beruf, etwa in der Begleitung und Evaluation eines Modellprojekts zur beruflichen Orientierung von Mädchen aus Familien mit türkischem Migrationshintergrund (tifs-Evaluation des Projekts „Sibille“ in Ulm), in welchem jungen Frauen aus türkischstämmigen Familien von den Beratungsinstitutionen immer nur die Berufsidee der Friseurin angetragen wurde (vgl. auch Kaschuba 2007).¹

Es geht also darum, diesen Prozess als Prozess zu analysieren, und dessen Ergebnis nicht mit dem Berufswunsch zu verwechseln.

Und als einen Prozess, der zeigt: Das Übergangssystem *macht Unterschiede* und bringt so Unterschiede hervor – und eine Forschung, die diesen Prozess des Unterschiede-Machens nicht sieht, hält sich zu sehr am Ergebnis der Prozesse auf und reifiziert somit Geschlecht. Hier ist mit Regine Gildemeister auf einen zentralen Punkt hinzuweisen: ‚Differenz‘ ist systematisch zu unterscheiden von ‚Differenzierung‘, Unterschiede werden erst erzeugt durch Unterscheidungen (Gildemeister 2004)!

Das ist genau der Unterschied zwischen etwas angeblich Essentiellem und dem sozialen Herstellungsprozess.

2. Die Bedeutung der strukturellen Ebene

Nun wäre eine einfache Konsequenz: Weg von den kategorialen Benennungen und ‚Versämtlichungen‘ – wir schauen ganz offen je konkret, wie es den einzelnen geht. Das erinnert an das Eingangszitat, das hören wir auch manchmal von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Jugendarbeit.

Wenn Maßnahmen zur Geschlechtergerechtigkeit bzw. allgemeiner zur Gleichstellung (politisch, fortbildungsmäßig, institutionell) folgerichtig oft an den subjektiven Rollenbildern und Vorstellungen ihrer Adressat_innen ansetzen, dann entsteht der Eindruck, dass sie vornehmlich versuchen, Vorurteile hinsichtlich der Vorstellungen, wie Frauen oder Männer „sind“, aufzuweichen – verknüpft mit dem Gedanken, damit sei das Problem behoben. Darin steckt die Idee, fehlende Gerechtigkeit

¹ Kaschuba, Gerrit 2001: Bericht der Wissenschaftlichen Begleitung des Modellprojekts „Sibille“. In: Stadt Ulm (Hg.): Dokumentation des Modellprojekts „Sibille“ zur Verbesserung der beruflichen Bildung türkischer Mädchen in Ulm 1997–2000, Ulm.

sei ein Modernisierungsrückstand, weil manche noch nicht die neuen vielfältigen Rollenbilder begriffen hätten... (z.B. die Programme, die junge Frauen für technische Berufe gewinnen wollen...; oder etwa die Forderung, Väter sollen doch auch Elternzeit nehmen...).

Damit aber entsteht der Eindruck, als wären diese Orientierungen frei wählbar und es nur eine Frage des Bewusstseins (der Aufklärung), das traditionelle Geschlechterverhältnis zu überwinden. Aber: Neben der durchaus notwendigen Bewusstseinsarbeit ist Geschlechtergerechtigkeit mehr. *Zum einen* sind die individuellen Rollenbilder bereits viel weiter aufgeweicht und die Propagierung individueller rollenüberschreitender Normen und Bilder ist sogar allgegenwärtig (z.B. Conchita Wurst beim Eurovision song contest). *Zum andern* jedoch erweist sich beispielsweise die Wirkmächtigkeit des – zwar etwas modernisierten – „Ernährermodells“ immer wieder – eben trotz aufgeweichter Normen! Was bei den einfachen, auf das Bewusstsein zielenden Maßnahmen nicht gesehen wird, sind Prozesse, die in bestimmte Konstellationen „zwingen“ (die zum Beispiel nahelegen, Dinge des Alltags so und nicht anders zu regeln, bspw. Elternzeitregelungen, grundsätzlicher: Die Organisation sozialer Reproduktion...).

So entsteht ein Dilemma: Wenn sich – auch kritische – Politik, Praxis, Forschung, Bewegung etc. lösen will von Vereinheitlichungen qua Geschlecht (oder anderer Kategorien), wird nicht selten allzu schnell das *Strukturmoment ungleicher Lebensbedingungen*

mit über Bord geworfen. Es wird die herrschaftskritische Komponente, die mit den kategorialen Benennungen auch kenntlich gemacht werden sollte, weggestrichen. Das heißt, der Blick auf die *ungleichen Voraussetzungen*, die die individuellen Strategien von Menschen beeinflussen, geht verloren. So finden sich in der *Idee „Wir behandeln alle gleich“* genauso wie in der *Vorstellung der unendlichen Verschiedenheiten* letztlich dieselben Verkürzungen, wenn sie zu einfach gehandhabt werden: Die Wahrnehmung ist abgelenkt von Strukturmomenten, die eben doch auch kategoriale, das heißt gruppenbezogene, Betroffenheiten erzeugen – und benannt werden müssen.

Diese Strukturen jenseits der individuellen Lebensentwürfe und normativen Vorstellungen der Subjekte sind aber schwerer zu thematisieren, denn es geht um das verdeckte Wirken von Strukturen durch uns hindurch – wir stehen nicht jenseits davon mit dem „objektiven“ Blick. Als wir Kolleginnen vom Tübinger Gender-Forschungsinstitut tifs diesen Gedanken vor Jahren als ‚Verdeckungszusammenhang‘ benannt hatten (tifs 2000), galten wir manchen als altmodisch. Heute, angesichts der breiten Rezeption der Foucault’schen Idee der Gouvernamentalität, befindet sich dieser Gedanke der verdeckten sozialstrukturellen Machtzusammenhänge, die aufgrund diskursiver und praktischer Verlagerungen in die Subjekte hinein umso machtvoller wirken können (er spricht von der Selbst-Führung oder Selbstregierung), im Kern einer der aktuellen

(kritischen) Debatten, die das uns selbst oft verborgene Mit-Tun an der Hervorbringung von fremdbestimmenden Machtstrukturen benennt.

Fraser (2012: 64) konstatiert zudem eine „gefährliche Liebschaft mit dem Neoliberalismus“ in folgender Weise: Frauen-Emanzipation scheint vor allem damit zu gewinnen zu sein, dass Frauen a) erwerbstätig werden (Teilhabe am Arbeitsmarkt) und b) sich nicht an traditionelle Geschlechteraufgaben binden (so wird es in der Alphas-Mädchen-Debatte und dem sog. „neuen Feminismus“ – F-Klasse – verstanden). Auch im unkritischen Diversity-Diskurs wird – ganz ähnlich – Teilhabe als Zugang zu Bestehendem und nicht als grundsätzliches Überdenken der existierenden Arbeitsteilungen diskutiert. Solche affirmativen Diversity-Konzepte arbeiten in der kritischen Lesart von Tove Soiland dieser neoliberalen Individualisierungsstrategie zu, die glauben macht, dass jede aus den gegebenen Chancen das macht, was sie will, – und die keine Kollektivkategorien, keine Betroffenheiten von strukturellen Momenten kennt. (Also im obigen Beispiel: Die Mädchen sind eben selbst schuld, wenn sie sich nicht an andere Berufe trauen; die Frauen sind eben selbst schuld, wenn sie nicht in die Führungsetagen gehen...)

Die nach wie vor vorhandenen grundsätzlichen Widersprüche etwa zwischen den Anforderungen wirtschaftlicher Produktion und denjenigen sozialer Reproduktion werden auf individueller Ebene ausbalanciert. „Und dazu sind gerade keine normativen Geschlech-

terstereotypen, sondern deren Modernisierung erforderlich.“ (Soiland 2009: 46).

Wenn das das ganze Emanzipationskonzept wäre, dann hätte uns der Neoliberalismus zumindest in den westlichen Industriegesellschaften dem ganz nahe gebracht.

Was tun?

Das *unkritische* Festhalten an Kategorien wie Geschlecht ist hier kein Ausweg – das Ignorieren kategorialer Betroffenheit ebenso wenig.

Einen Ausweg sehen wir eher in der theoretischen Öffnung für den Gedanken, der oben auch schon im Kontext von Rassismuskritik und Heteronormativitätskritik aufgeschieden ist: Es geht um einen informierten, analytischen und empathischen Blick auf das Zusammenspiel und die Verschränkung unterschiedlichster Prozesse, d.h. unterschiedlicher Differenzherstellungs- und Diskriminierungsformen (z.B. stellt die unterschiedliche Zuteilung der Care-Aufgaben Differenz her und diskriminiert in Folge diejenigen, die den größten Teil an dieser Aufgabe übernehmen). Es geht also um das, was mit dem Konzept der Intersektionalität – der Überschneidung unterschiedlicher und je nach Kontext unterschiedlich relevanter Differenzlinien – derzeit sehr lebendig diskutiert wird (s. Portal Intersektionalität, Walgenbach 2012). Eine solche differenzierende analytische Herangehensweise ist allerdings für die politisch-praktische Umsetzung

(wie auch für die Forschung) oft sehr herausfordernd, da sie nicht mehr so leicht bestimmten Bereichen, Referaten, und damit Zuständigkeiten zuordenbar ist.

Ein solcher Ansatz führt zu einer selbstkritischeren Beweglichkeit im Nutzen der Kategorie Geschlecht (statt sie zu verabschieden), sie vereinnahmt und vereinheitlicht nicht kritiklos, aber sie bleibt sensibel für die Folgen der Unterscheidungen, welche ja durchaus bedeutungsvoll und eben sehr real sein können (als Beeinträchtigungen, Zuweisungen, Gewalt, und auch in Form von Institutionalisierungen als Gesetze, die etwa bestimmte Lebensweisen begünstigen; als Arbeitsmarkt, der sehr machtvoll unterscheidet, in der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung usw.).

Das hat Carol Hagemann-White (1993) schon sehr früh aufgezeigt, indem sie verdeutlichte, dass es nie darum gehen kann, ausschließlich die (interaktiven, performativen) Konstruktionsweisen in den Blick zu nehmen (so wie häufig der Begriff ‚doing gender‘ – fälschlicherweise – benutzt wird), sondern gleichzeitig auch die *gewordenen* Konstruktionen mit zu analysieren, die sich z.B. in Ordnungsregulierungen der Institutionen niederschlagen, und wiederum *deren Folgen* für die Subjekte, die sich daran orientieren bzw. genauer: die sich daran abarbeiten müssen, zu betrachten (vgl. das Thema: Vereinbarkeit von Beruf und Familienarbeit für Mütter – es wird abgehandelt als Weiterbildungsbedarf von Müttern, als Beratungsbedarf, ihren Alltag zu organi-

sieren, allenfalls noch als Frage der Zugänglichkeit öffentlicher Kinderbetreuung. Aber darin steckt mehr als nur das individuelle Umgehen der Mütter mit dieser Herausforderung: Es ist ja – wie schon gesagt – bereits eine Folge der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und eine Folge der gesellschaftlichen Organisation des Lebens, dass die Sorgearbeit – hier Kinderbetreuung – nicht als notwendige gesellschaftserhaltende *allgemeine* Alltagsarbeit angesehen wird.)

Was in den oben genannten Diskursen (und Maßnahmen) tendenziell Gefahr läuft, unsichtbar zu werden, wird aktuell wiederbelebt in einer neuen Care-Bewegung und müsste zusammen mit weiteren institutionalisierten sozialen Zusammenhängen u.E. wieder stärker in die Debatten um Geschlechtergerechtigkeit hineingebracht werden – gerade weil im Alltagsbewusstsein die Strukturmomente kaum zu greifen sind. Also geht es darum, beides im Blick zu haben und so das Grundsätzliche des gesellschaftskritischen, feministischen Transformationskonzepts nicht zu verabschieden vor lauter Alltags-Gleichstellung.

3. Die Herausforderungen des (Gender-)Alltagswissens

Wenn also Alltagswissen oder „Alltagstheorien“ häufig unter dem Verdacht der unzulässigen Essentialisierung stehen (statt Struktur zu sehen), ist dieser Vorwurf zum Teil sicherlich gerechtfertigt.

So scheint alltagstheoretisch das **formale Ziel von Gleichstellung und**

Geschlechtergerechtigkeit erreicht zu sein, wenn gleichviel Frauen wie Männer an einer Maßnahme teilnehmen (Geschlecht als Zählkategorie) oder wenn in einer Untersuchung **Mädchen als Mädchen und Jungen als Jungen** adressiert werden, ohne auf ihre (weiteren, differenzierten) Erfahrungshintergründe, etwa aufgrund von Körperlichkeit, sexueller Orientierung, Migrationskontexte, Rücksicht zu nehmen.

Die Erkenntnis, dass es sich bei solchen Ideen tendenziell um **Verkürzungen** handelt, ist in der Begleitung und Beratung von Praxis im Zuge von Praxisforschung stellenweise schwer zu vermitteln und bringt die verschiedenen Akteur_innen, die gleichstellungspolitisch bemüht sind und damit ja eine engagierte, verändernde Praxis voranbringen möchten, in **Dilemmata**:

- Geschlecht/Gender soll berücksichtigt werden, wird aber verkürzt (z.B. durch einfache Abfragen oder durch den Duktus des Differenzdenkens und dadurch dass Unterschiede zwischen Frauen und Männern erwartet werden in den Ergebnissen).
- Gender soll nicht verabsolutiert werden, denn Diversity bzw. eine intersektionelle Herangehensweise fordert, auch andere Kategorien einzubeziehen, jedoch besteht dann die Gefahr, dass Gender zu einer Aufzählungskategorie verkommt, deren Wirkung in Bezug auf hintergründig wirkende Ordnungen und strukturell ungleiche Ausgangsbe-

dingungen nicht mehr gesehen werden kann.

- Werden aber aus der Forschung Strukturmerkmale herausgearbeitet, wird der Vorwurf laut, hier Vereinheitlichungen zu konstruieren.
- Individuelle Bedürfnisse und persönliche Faktoren sollen berücksichtigt werden, sind aber oft schon Ergebnisse von vorgängigen gender-bezogenen Einpassungs- und Vereinheitlichungsprozessen (Bsp. Berufsorientierung).

Diese Dilemmata treffen auf Praxisforschung/Auftragsforschung ebenso zu wie z.B. auf Gender Trainings, Begleitung von Gender Mainstreaming-Prozessen und politische Gleichstellungsarbeit und zwingen zu ständigen Kompromissen.

In der **Untersuchung** der Umsetzung von Gleichstellung in der Agentur für Arbeit, aus der das Eingangszitat stammt („wir behandeln alle gleich“), wurden wir Forscher_innen mit Gender-Verständnissen konfrontiert, die häufig **„gender“ mit Frau** gleichsetzen oder **ausschließlich auf Unterschiede** zwischen Frauen und Männern schauten (vgl. BMAS 2014). Interviewte lehnten im Weiteren die Besonderung von Frauen – sowohl im Blick auf die eigene Position in der Agentur als auch bezogen auf die Klientel bzw. Kundschaft – ab, stellenweise durchaus auch geleitet von dem Bedürfnis, nicht zuzuschreiben. Dies mündete dann schon mal in die Hinterfragung

der Sinnhaftigkeit unserer Untersuchung, die dem gesetzlichen Auftrag nachging, inwieweit die rechtlich verankerte Gleichstellung von Frauen und Männern im SGB III tatsächlich umgesetzt wird.

Gleichzeitig ist es durchaus berechtigt, kritisch auf die Untersuchungsfragestellung einzugehen und zu fragen, ob diese nicht bereits per se eine Geschlechterdifferenz festschreibt. Das macht das Dilemma deutlich: Arbeiten gegen horizontale und vertikale geschlechtsbezogene Arbeitsmarktsegregation (u.a. als Ergebnis von Forschung) schlägt sich nieder in rechtlichen Grundlagen (ist ein politischer Erfolg), in diesem Fall in der Pflicht, die Differenzlinie Geschlecht zu beachten. Sie ist durchaus weiterhin im Blick zu behalten, aber eben immer auch in Verschränkung mit weiteren Kategorien.

Das Alltagsverständnis von Gender und Gleichstellung – so ein Ergebnis der Untersuchung der Umsetzung von Gleichstellung in der Agentur für Arbeit – hat zur Folge, dass **Zusammenhänge übersehen werden** zwischen:

- strukturellen Bedingungen, z.B. der vorgegebenen Zielsetzung der schnellen Integration in den Arbeitsmarkt und
- den häufig zum Vorschein kommenden Annahmen der Vermittlungsfachkräfte, dass Frauen die Zuständigen für Fürsorgearbeit sind, und deshalb bei ihnen eher nach ihrer Lebenslage, Vereinbarkeit etc. gefragt wird und Teilzeitarbeitsplätze erwogen werden

(was ja zunächst auch ein Verdienst der Frauenbewegung und Frauenforschung ist und wichtig war), Männer aber seltener nach Vereinbarkeitsthemen gefragt werden (und damit auch Realitäten übergangen oder Geschlechterstereotype wiederum bestätigt werden),

- den mittel- und langfristigen Auswirkungen von Teilzeitarbeit auf eigenständige Existenzsicherung, Rente

Hiermit wird die Macht unbewusster gender-bezogener Zuschreibungen in Verschränkung mit etwa ethnizierenden oder, wie in dem Zitat, altersbezogenen Konstruktionen übersehen.

Doch besteht die Gefahr, in Bezug auf das Alltagswissen wiederum zu verallgemeinern und Zuschreibungen bezogen etwa auf „die Praxis“ vorzunehmen. So hat beispielsweise Angelika Wetterer (2005, 2009) vor dem Hintergrund unterschiedlicher Auffassungen und Wissensbestände zu Gleichstellungsfragen eine Typologie des Geschlechterwissens entworfen und verweist auf Unterschiede zwischen dem „alltagsweltlichen Geschlechterwissen“ der breiten Bevölkerung, der „Gender-Expertise“ von Berater_innen und Trainer_innen sowie dem „wissenschaftlichen Wissen“ der akademischen Welt (hier der Gender-Forschung). Wichtig daran ist, dass verschiedene Wissensformate mit den jeweiligen, unterschiedlichen sozialen Kontexten und Praxen korrespondieren. Wetterer schlussfolgert daraus, dass das jeweilige Gender-Wissen auch aufgrund un-

terschiedlicher Anerkennungsregeln zweckmäßig für den jeweiligen Kontext sei und dass sich die Akteur_innen in der Praxis nur ungern „belehren“ ließen. Sie verweist auf die Begrenzung des Handelns von Genderexpert_innen, da diese „nur in dem Maß zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen können, wie dies mit den Problemdefinitionen und Zielvorgaben ihrer Kunden, Klientinnen oder Auftraggeber korrespondiert“ (Wetterer 2009, 57).

Dies ist einerseits ein nicht zu unterschätzender Faktor. Doch übersieht sie andererseits mit dieser Einteilung die verschiedenen Mischformen von Geschlechterwissen sowohl in der Praxis als auch in der Forschung und leistet einer Hierarchisierung Vorschub, die die Verstrickungen aller verkennt.

So treffen wir in unseren Projekten viel häufiger Mischformen von reflektiertem Wissen und alltagstheoretischen Grundüberzeugungen über Geschlecht in verschiedenen Kontexten an, also in gesellschaftlichen Strukturen, Diskursen, Selbstkonzepten der verschiedenen Akteur_innen. Cecilia L. Ridgeway und Shelley J. Correll unterscheiden dabei zwischen dominanten und alternativen gender status beliefs innerhalb der jeweiligen sozialen Kontexte (Ridgeway/Correll 2004). Und sie verweisen darauf, dass auf der Ebene gelebten Lebens die dominante (und formulierte) Version von Alltagstheorien bereits überlebt sein kann.

Auch bei der wissenschaftlichen Begleitung von Gender Mainstreaming-Prozessen in Organisationen durch das

Forschungsinstitut tifs – etwa in kommunalen Verwaltungen im GeKom-Projekt (Kaschuba/Neubauer/Winter/Huber 2011) – zeigen sich unterschiedliche Wissensbestände und Auffassungen zu Gender- und Gleichstellungsfragen bei den verschiedenen Beteiligten. Häufig scheint ein geschlechterbezogenes Alltagsverständnis, wie etwa die „naturgegebene Unterschiedlichkeit“ von Frauen und Männern, ein Denken in Geschlechterdifferenz oder die bereits „erreichte gesellschaftliche Gleichstellung“ dem professionellen, gender-theoretisch fundierten Wissen der Expert_innen von außen – Berater_innen, Trainer_innen – im Wege zu stehen. Doch zeigt sich gleichzeitig in verschiedenen Organisationen ebenso auch reflektiertes Gender-Wissen, z.T. bei Gleichstellungsbeauftragten, wenn sie sich theoretisch mit Gender und Diversität auseinandergesetzt haben, oder bei Gender-Expert_innen für Gender Budgeting in kommunalen oder Länderhaushalten, Geschäftsstellen Gender Mainstreaming, im Bereich von Jugend und Bildung oder auch in Agenturen für Arbeit etc.

Ebenso kann es passieren, dass in Gender Trainings von den Trainer_innen auf unterschiedliche gender-theoretische Konzepte Bezug genommen wird: So gehen manche von einer Geschlechterdifferenz aus, hingegen andere von der Verschränkung verschiedener Differenzlinien und der Bedeutung von strukturell ungleichen Ausgangsbedingungen und Zuschreibungen. Dies wirkt wiederum in die

Praxis von Organisationen ein. (Ähnliche unterschiedliche Verständnisse zeigen sich im Übrigen auch bei interkulturellen Trainings, wenn zum einen Kultur als geschlossenes Konstrukt zugrunde gelegt oder zum andern die Sicht auf Kultur als Konstruktion verstanden wird.)

Alltagstheorien sind somit ein empirisch offenes Konzept. Kritische Impulse können von verschiedenen Seiten kommen und sind keineswegs Privileg der Forschung bzw. Theorie, aber sie bietet wichtige Ansatzpunkte und Konzepte für eine gender-theoretisch reflektierte Praxis. Untersuchungen machen deutlich, dass es ein theoretisches Verständnis von Gender in der Praxis braucht, dass es gender-und diversitätsbezogene Selbstreflexivität braucht.

Gleichzeitig wird sichtbar, dass wir in Untersuchungen *auch* danach fragen (müssen), wo und wie Impulse aus der Praxis, zum Teil einer Praxis, die an soziale Bewegungen anschließt (Gemeinwesenarbeit, Queerfeminist_innen etc.), dafür gesorgt haben, dass Kategorien aufgebrochen und verflüssigt wurden. Beispielsweise haben sich Frauen in der Gemeinwesenarbeit schon sehr früh gegen Verallgemeinerungen gewehrt und darauf aufmerksam gemacht, wie stark ihre Lebenspraxis von den Klischees abweicht, die über Frauen in Armut kursieren (vgl. Rösgen u.a. 1997).

Daraus folgt für die gender-reflektierte Praxisforschung in einer intersektionalen Perspektive: In der Praxis liegen

gleichermaßen essentialisierende Vorstellungen von Geschlecht sowie widerständige Aspekte und gender-reflektiertes Wissen vor. Wissen, welches jeweils ‚gehoben‘ und von Forscher_innen herausgearbeitet werden muss, die genau diese Praxis dezidiert betrachten. Ein solches Vorgehen erfordert genaueres Zuhören und einen Forschungstyp, der nicht in Schnelldurchläufen zu absolvieren ist.

In unserem Forschungsbuch „Den Wechsel im Blick“ arbeiteten wir dazu Forschungsprinzipien wie Verständigung oder Konfliktorientierung heraus. Praxisforschung ist immer wieder damit konfrontiert, dass gerade in Anwendungsbezügen ‚Fallen‘ der Essentialisierung ‚aufgehen‘. Diese wiederum sind dann Gegenstand der Forschung.

Wir sind herausgefordert herauszuarbeiten,

- warum es so schwierig zu sein scheint, Reflexivität als offenen, systematisch unabgeschlossenen Prozess zu vermitteln bzw. Auftraggebenden zu „verkaufen“
- warum in den allermeisten thematischen Bezügen „eindeutige“ Antworten, die zunächst verlangt werden (z.B. wirkt/wirkt nicht), zu kurz greifen und nicht nur auf theoretischer Ebene, sondern auch im praktischen Sinne eher Stillstand als eine Weiterentwicklung von Praxisansätzen (beispielsweise in der genderpädagogischen Praxis) bedeuten würden

Prozesskategorien erweisen sich in den meisten praktischen Zusammenhängen Ergebniskategorien überlegen – auch deshalb, weil sie, wenn sie ernst gemeint und tatsächlich auch partizipativ angelegt sind, Reifizierung vermeiden helfen.

4. Methodologische Konsequenzen (was heißt das für Forschung/ Praxisforschung und Evaluation?)

Was heißt das nun methodologisch? Offensichtlich gibt es verschiedene Probleme, die damit zu tun haben, dass die Theoriekonstrukte hochkomplex sind, dass sie

- dazu tendieren, die kritische Schärfe von Kategorien zu verwischen
- sich schlecht operationalisieren lassen
- immer wieder zur Beliebigkeit der Kategorien verführen
- und letztlich – und gegen die eigene Intention – ganz unkritisch werden, geradezu der neoliberalen Ideologie zuspielen können

Orientierungen für Forschung wären für uns generell: dekonstruieren, Prozesse erforschen, „lesen können“, das heißt auch, theoretisch rückzubinden.

Konkret geht es um:

- Versuche, sich auf die genannten (kategorialen) Verkürzungen nicht einzulassen, sondern hinter diese zu schauen und komplexere Erfahrungszusammenhänge zur Geltung zu bringen. Diese sind konflikttheoretisch zu deuten auf der Basis eines Wissens um die im jeweiligen Feld herrschende Differenzordnung (Mecheril/Plöber 2011). Dies bedeutet auch, Selbstdarstellungen und -inszenierungen in einem nicht-trivialen Sinne von „Lesen“ dechiffrieren zu können; als Voraussetzung, sie dann auch theoretisch rückbinden zu können.
- Auch das jeweilig Forschungssetting repräsentiert eine soziale Ordnung, auch dessen Wirkungen sind zu berücksichtigen, was sich auf Fragen der Durchführung von Forschung, konkret auch der Interviewmethoden und des Fragestils (Bsp: Bitzan 2004) auswirken muss.
- Versuche, nicht zu essentialisieren, sondern mit offener Subjektkonstruktion zu arbeiten. Aber gleichzeitig wissen: Wir haben es mit den Folgen von Geschlechterkonstruktionen zu tun. Das heißt, wir brauchen die *Unterscheidung zwischen dem Herstellungsprozess* von Geschlecht/anderen Kategorien *und den Folgen dieser Konstruktionen* auf subjektiver Ebene (z.B. in Form von sexueller/sexualisierter Gewalt gegen Frauen, gegen homosexuell lebende oder transgender Menschen) und auf struktureller Ebene.

- Es gilt diese Prozesse der Herstellung von Differenz genauer zu erforschen sowie die Strukturzusammenhänge zu benennen. Diese sind jedoch nicht abstrakt herzuleiten, sondern *aus dem Alltagserleben der Beforschten herauszuarbeiten* (Verdecktumszusammenhang, tifs 2000).
- Hierzu ist es häufig sinnvoll, auch den Forschungsprozess als realen Prozess zwischen den verschiedenen Forschungssubjekten zu organisieren (und zum Beispiel im Forschungsprozess *andere* Erfahrungen von Anerkennung, von Expert_innen-status ermöglichen, die das Normalisierte sonstige Erleben erst zur Sprache bringen lassen).
- Dabei kann die Relevanz einzelner Kategorien bzw. Diskriminierungslinien nur kontextuell beantwortet werden („Die Anerkennung von Kontingenz als Grundzug allen Lebens und Denkens bedeutet vor allem einen 'Abschied vom Prinzipiellen', [...]“ (List 2014. 43).

Dies bedeutet also im Hinblick auf Gender nicht, die Kategorie Geschlecht zu verabschieden, sondern kontextbezogen in einer, wie dies Margrit Brückner (2009) genannt hat, Bewegung zwischen De-Gendering und Re-Gendering zu bleiben. De-Gendering meint hier die dekonstruktive Auflösung falscher Vereinheitlichungen, falscher ‚Wirs‘, und Re-Gendering meint den Verweis auf nach wie vor bestehende strukturelle Ungleichheit und die

Wirkmächtigkeit von Geschlecht als soziale Kategorie.

Wo falsch individualisiert wird, muss dann der Verweis mit Nancy Fraser auf machtvolle Diskurse und Ungleichheit erzeugende Strukturen die Basis für Kritik sein. Wo Struktur (oder auch Diskurs) hypostasiert wird, ist der kritische Verweis auf Subjekte (Adressat_innenorientierung, Bitzan/Bolay 2013) wichtig. Dies ist für uns die nach wie vor aktuelle Botschaft unseres methodologischen Grundprinzips, mit dem wir „den Wechsel im Blick“ behalten wollen: den Wechsel zwischen Strukturen und den Akteur_innen, also den zwischen ihnen stattfindenden Interaktionen und Zuschreibungen, den Wechsel zwischen Empirie und Theorie, den Wechsel zwischen Forschung und Praxis.

Literatur

Bitzan, Maria 2004: Lernen, anders zu fragen. Methodologische Anmerkungen zum Forschungsbedarf in der geschlechterbezogenen Kinder- und Jugendhilfe. In: Bruhns, Kirsten (Hg.): Geschlechterforschung in der Kinder- und Jugendhilfe. Praxisstand und Forschungsperspektiven. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 161-183

Bitzan, Maria/Bolay, Eberhard 2013: Konturen eines kritischen Adressatenbegriffs. In: Graßhoff, Gunther (Hrsg.): Adressaten, Nutzer, Agency. Akteursbezogene Forschungsperspektiven in der

Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 35-52

BMAS 2014 (Hg.): Gleichstellungspolitischer Auftrag der Bundesagentur für Arbeit im SGB III. Forschungsbericht Arbeitsmarkt Nr. 443. Autor_innen: Carina Dengler, Michael Fertig, Talke Flörcken, Regina Frey, Katrin Harsch, Katrin Hunger, Gerrit Kaschuba, Andrea Kirchmann, Marco Puxi, Katja Seidel

Brückner, Margrit 2009: Geschlechterverhältnisse und Soziale Arbeit: „De“- und „Re“-Gendering als theoretische und praktische Aufgabe. http://www.hawk-hhg.de/hochschule/media/satz_brueckner.pdf

BMBF 2011: Berufsbildungsbericht 2011, Berlin.

Fraser, Nancy 2012: Feminismus ohne Strategie. Nancy Fraser im Gespräch. In: Luxemburg 4/2012 S. 64-67.

Gildemeister, Regine 2004: Doing Gender – Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung, in: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.) Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung 2004, Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, 132-140.

Granato, Mona/Schittenhelm, Karin (2004). Junge Frauen: Bessere Schulabschlüsse - aber weniger Chancen beim Übergang in die Berufsausbildung. *Aus Politik und Zeitgeschichte (B 28/2004)*, <http://www.bpb.de/apuz/28222/junge-frauen-bessere-schulabschluesse-aber-weniger-chancen-beim-uebergang-in-die-berufsausbildung?p=all>. Zugegriffen: 20. Februar 2014.

Hagemann-White, Carol (1993): "Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen aus einer theoretischen Einsicht", in: Feministische Studien, "Kritik der Kategorie »Geschlecht«", hg. von Hilge Landweer und Mechthild Rumpf (2), 68–78.

Kaschuba, Gerrit/Neubauer, Gunter/Winter, Reinhard/Huber, Helga 2011: Gender-Kompetenz und Gender Mainstreaming im kommunalen Raum. Hrsg. Baden-Württemberg Stiftung, Stuttgart.

Kaschuba, Gerrit/Uhrbach, Gabriela/Waterkemper, Ulla 2007: Berufliches Qualifizierungsnetzwerk zur Förderung der Chancengleichheit von Jugendlichen mit Migrationshintergrund. In: Lehren und Lernen, 33. Jg., H. 4, S.11–20.

List, Elisabeth 2014: Von der Wissenschaftskritik zur Transformation. In: Rendtorff/Riegraf/Mahs (Hg.) 2014: 40 Jahre feministische Debatten. Beltz Verlag.

Mecheril, Paul (2006): Diversity. Die Macht des Einbezugs, http://www.migration-boell.de/web/diversity/48_1012.asp

Mecheril, Paul/Plößer, Melanie (2011): Diversity und Soziale Arbeit, in: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hrsg.) Handbuch Soziale Arbeit, München/Basel: Ernst Reinhardt Verlag.

Ostendorf, H. (2005). Steuerung des Geschlechterverhältnisses durch eine politische Institution. Die Mädchenpolitik der Berufsberatung. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Pimminger, Irene 2011: Junge Frauen und Männer im Übergang von der Schule in den Beruf, Agentur für Gleichstellung im ESF, http://www.esf-gleichstellung.de/fileadmin/data/Downloads/Aktuelles/expertise_uebergang_schule_beruf_aktualisiert2011.pdf. Zugriffen: 31. 1. 2014.

Rendtorff, Barbara 1998: Differenz, Ver-
eindeutigung und Kollektivierung, in .
Dies.: Geschlecht und différence - die
Sexuierung des Wissens: eine Einführung,
Königstein/Taunus: Helmer, Kap.
5.

Ridgeway, Cecilia L./Correll, Shelley J.
2004: Unpacking the Gender System: A
Theoretical Perspective on Gender Beliefs
and Social Relations, in: Gender & Society,
vol.18, 510-531.

Rösgen, Anne, Neumaier, Monika, Hillen-
brand, Wolfgang, Luner, Burkhard (Hg.)
1987: Gemeinwesenarbeit, Jahrbuch 4
Frauen. München: AG-SPAK Verlag.

Soiland, Tove 2009: Gender als Selbst-
management. Zur Reprivatisierung des
Geschlechts in der gegenwärtigen
Gleichstellungspolitik. In: Andresen,
Sünne/Koreuber, Mecht-
hild/Lücke, Dorothea (Hg.) 2009: Gender
und Diversity: Albtraum oder Traum-
paar? Interdisziplinärer Dialog zur „Mo-
dernisierung“ von Geschlechter- und
Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS-
Verlag.

Tifs 2000 (Bitzan, Maria, Funk, Heide,
Stauber, Barbara) (2.Aufl): Den Wechsel
im Blick - Methodologische Ansichten
feministischer Sozialforschung, Pfaffen-
weiler: Centaurus.

Walgenbach, Katharina (2012): Intersek-
tionalität – eine Einführung. URL:
[http://portal-
intersektionali-
taet.de/theoriebildung/schluesselextete/w
algenbach-einfuehrung/](http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schluesselextete/walgenbach-einfuehrung/)

Yildiz, Safiye/Stauber, Barbara (2014):
Kategoriale Kritik: Beiträge der Ge-
schlechterforschung und der rassismus-
kritischen Forschung zur Weiterentwick-
lung der Sozialen Arbeit, [http://portal-
intersektionali-
taet.de/theoriebildung/working-
paper/kategoriale-kritik-beitraege-der-
geschlechterforschung-und-der-
rassismuskritischen-forschung-zur-
weiterentwicklung-der-sozialen-arbeit/](http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/working-paper/kategoriale-kritik-beitraege-der-geschlechterforschung-und-der-rassismuskritischen-forschung-zur-weiterentwicklung-der-sozialen-arbeit/)

Forum 1:

**Diversity für alle? Mädchen- und Jungenarbeit neu positioniert.
Aktuelle Diskurslinien und Praxisentwicklungen**

Maria Bitzan, Ulrike Sammet, Yvonne Wolz, Thomas Knichal

Das Forum stellte sich in zwei Suchrichtungen den Fragen der Tagung nach den Herausforderungen von Diversity-Diskursen in Forschungs- und Praxiskonzepten. Wenn wir unter den Gesichtspunkten der Anforderungen der Theorien zu Diversity und Intersektionalität das Arbeitsfeld der genderreflektierenden Jugendhilfe betrachten, stoßen wir auf ganz unterschiedliche Befunde hinsichtlich der Lebenslagen von Mädchen und Jungen und ihrer Bewältigungsstrategien und somit auch ihres potenziellen Hilfebedarfs und wir haben in diesem Arbeitsfeld eine lebhaft diskutierte Ausrichtung der Angebote. Insbesondere stellen sich Fragen danach,

a) mit welchen Konflikten Mädchen und Jungen häufig in die Einrichtungen kommen, was sie beschäftigt, wo veränderte Herausforderungen zu sehen sind – verändert im Hinblick auf die Gründungszeiten/früheren Jahre und im Hinblick darauf, womit sie klar kommen und womit eher nicht. Z.B. stellt sich aktuell auch die Frage: Wie tauchen Thematiken, die mit indifferenten sexuellen Identitäten und Lebensweisen zu tun haben, auf, wie werden sie von den Subjekten selbst wahrgenommen und interpretiert?

b) Wie lassen sich derzeit Diskurse über Mädchen-/Jungenarbeit, über Erwartungen/Anforderungen von außen (Verwaltung/Öffentlichkeit, Geldgeber_innen...) und Anforderungen aus Fach-Diskursen, Selbstverständnissen, Mitarbeiter_innenperspektiven charakterisieren? Wie geht die Praxis mit neuen Anforderungen um, wie etwa der Anforderung, eine intersektionale Perspektive einzunehmen, oder der Herausforderung, mit der Arbeit nicht Geschlecht in traditioneller Form zu reifizieren?

Zur Konkretisierung dieser Suchrichtungen waren drei Personen aus der Praxis und einer übergreifenden Organisation eingeladen, mit ihren Erfahrungen den Diskurs anzustoßen.

Die Überlegungen der Inputs und der Diskussionen zielten vor allem dahin, unbefangen und mutig mit den neuen Herausforderungen umzugehen, und sich nicht zu sehr im Hinblick auf die "alten" Ziele verunsichern zu lassen, da sie immer noch wichtig bleiben. Zentral ist und bleibt ein sehr offenes Wahrnehmen, wie jugendliche Adressat_innen sich selbst sehen und gesehen werden wollen. Politisch geht es sowohl darum, den genderreflexiven

Ansatz weiterhin und neu zu vertreten, als auch andere Einrichtungen mit ins Boot zu holen, wenn ein breites Spektrum an differenzberücksichtigenden Möglichkeiten für Jugendliche gegeben sein soll.

Zu den Referentinnen und Einrichtungen:

Yvonne Wolz,

Dipl. Pädagogin,
Systemische Therapie-
rapeutin (SG), ar-
beitet im Mäd-
chen-
gesundheitsladen
Stuttgart

Der Mädchengesundheitsladen ist eine Einrichtung zur Gesundheitsförderung, Sexualerziehung, Sucht- und Gewaltprävention von Mädchen und jungen Frauen im Alter zwischen 8 und 20 Jahren.

Aufgabe und Ziel des Mädchengesundheitsladens ist es, Mädchen und junge Frauen darin zu unterstützen, ein positives Selbstbild und Körpergefühl zu entwickeln, eine Auseinandersetzung mit ihrer Situation als heranreifende Frau zu ermöglichen und Weichen für die Akzeptanz der eigenen Sexualität und Weiblichkeit zu stellen – aufgeklärte und selbstbewusste Mädchen sind eher in der Lage, Schwierigkeiten extrovertiert zu lösen, anstatt auf nach innen gerichtete und eventuell selbstzerstörerische Art und Weise. Der MGL bietet Angebote (Workshops, Beratung, Fortbildungen) für Mädchen und junge Frauen, für Eltern und Angehörige und auch für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen.

Thomas Knichal,

Dipl.-Pädagoge,
arbeitet bei JuB –
Jungen im Blick
Stuttgart

„Jungen im Blick – für Jungen und junge Männer“ ist eine Einrichtung für Jungen zu den Themen Gesundheitsförderung, Sexualerziehung und Sucht- und Gewaltprävention.

Ihr Blick richtet sich auf alle Jungs zwischen 8 und 20 Jahren. Aufgabe ist es, die Jungen in den Mittelpunkt zu stellen und ihnen Raum für ihre Themen zu geben. JuB ermöglicht ihnen eine konstruktive Auseinandersetzung mit sich selbst, den Zugang zu den eigenen Gefühlen und erweitert damit die Handlungsspielräume der Jungen.

Ulrike Sammet,

Dipl.-
Sportpädagogin
und Sozialmana-
gerin,
Supervisorin
(DGSv), Coach
und Organisati-
onsberaterin, ar-
beitet als Ge-
schäftsführerin bei
der LAG Mädchen-
politik Baden-
Württemberg

Aufgaben der LAG Mädchenpolitik :

Vernetzung: Die LAG Mädchenpolitik bietet als Kontakt- und Informationsstelle eine landesweite und trägerübergreifende Vernetzung von Mädchenarbeit für alle Bereiche der Jugendhilfe in schulischen und außerschulischen Arbeitsfeldern. Sie bezieht dabei sowohl koedukative als auch Mädchenspezifische Angebote ein.

Fachdiskussion: Die LAG Mädchenpolitik bietet durch Fortbildungen und Fachveröffentlichungen ein Forum für die Reflexion des pädagogischen Alltags in der Mädchenarbeit und für eine mädchenpolitische Standortbestimmung. Sie bündelt und entwickelt fachliche Standards für eine geschlechterdifferenzierende Jugendhilfe.

Fachpolitische Vertretung: Die LAG Mädchenpolitik leistet mädchenpolitische Lobby- und Gremienarbeit auf Landesebene. Die LAG ist u.a. im Beirat für soziale Jugendhilfe des Sozialministeriums und im Landeskuratorium für außerschulische Jugendbildung des Kultusministeriums vertreten.

I. Lebenswelten von Mädchen und Jungen und veränderte Anforderungen im Horizont neoliberaler Individualisierung und Herausforderungen

Yvonne Wolz: Erfahrungen aus dem Mädchengesundheitsladen

Vignetten aus der Praxis: Beobachtungen/Thesen aus den Arbeitsfeldern

- Gewalt großes Thema
- Differenzlinie „Schulform“ oder „class“ spielt innerhalb derselben Gendergruppe eine große Rolle
- In den Beispielen zeigt sich der Eigendruck, wie Mädchen sein müssen/sollen sehr hoch. Sina zeigt hier ein typisches Verhalten für Mädchen der sog. höheren Bildungsschichten (und ihrem Leistungsbezug/ Enhancement), doch auch die Mädchen der Gesamtschule verhalten sich tendenziell so, wie es von ihnen erwartet wird („wir sind halt aggro und asozial“)
- Allgemein: **„Wir erleben Mädchen unter Druck“** – Zeitdruck, Freundschaftsdruck, Schönheitsdruck, sozialer Druck, Leistungsdruck, Schuldruck, Elterndruck, Eigendruck... Umgang mit Druck: internale vs. externale Bewältigungsstrategien. Viele Mädchen begegnen dem Druck, indem sie allen Erwartungen gerecht werden wollen. Immer unter Druck zu stehen ist sehr anstrengend und viel Druck hat Konsequenzen – für die Mädchen konkret in der Zunahme von selbstverletzendem Verhalten, depressiven Verstimmungen und Depressionen, Befindlichkeitsstörungen und psychischen Störungen.

Depression als Ausstiegsmöglichkeit

Sina, 16 Jahre

Sina geht in die 10.Klasse eines Gymnasiums, sie ist Klassensprecherin und engagiert sich bei der SMV. Wenn ein Kuchenverkauf der Klasse oder ein Tag der offenen Tür ansteht, ist sie die Ansprechperson. Aber auch für persönliche Probleme ihrer Mitschüler_innen hat sie immer ein offenes Ohr. Sie ist die fröhliche, gutaussehende, allseits beliebte Schülerin, die auch von Lehrkräften geschätzt wird. Sina nennt diese Seite von sich auch "die Perfekte". Doch es gibt auch eine andere Seite, eine die niemand kennen und schon gar nicht sehen darf. Sina, die sich zu Hause in ihr Bett verkriecht und stundenlang weint, deren Zimmer "total vermüllt" ist, die sich ritualisiert jeden Abend ritzt und manchmal auch ihr Essen erbricht, weil sie sich zu dick fühlt. (Doppelter Druck: Andere dürfen die depressive Seite nicht kennen; perfektes Bild muss aufrecht erhalten werden.)

Aggression als Bewältigungsstrategie

Projekt „Pep up your life“ mit 6.Klässlerinnen einer Gesamtschule.

Klassisch „mehrfachbenachteiligte Mädchen“ (sexualisierte Gewalterfahrungen, Rassismuserfahrungen, schwierige Familienverhältnisse, erschwelter Zugang zu Bildung, Behinderung etc.), die von Lehrkräften als auffällig/ laut/unangepasst und aggressiv beschrieben werden und mit denen niemand gerne arbeiten möchte. In der Klasse haben sie mit Übergriffen einiger Jungs zu tun, auf die einige von Ihnen mit Aggression reagieren und es kommt oft zu Eskalationen. In der Mädchengruppe haben sie viel Power, aber nutzen den Raum auch, um über ihre individuellen Problemlagen und Schwierigkeiten zu sprechen. Sie fühlen sich ernst genommen und verhalten sich in den Einheiten mehr als vorbildlich (hohes Reflexionsniveau, guter sozialer Umgang, Solidarität und Fürsorge).

Gesundheitlich betrachtet zahlen die Mädchen also unter Umständen einen hohen Preis für dieses Engagement.

Dies spiegelt sich für uns deutlich in der seit einigen Jahren enormen Zunahme von Beratungsanfragen wider. Mädchen brauchen durch die Zunahme von psychischen Symptomen vermehrt professionelle Begleitung und fordern diese auch beim Aus-tarieren der Balance zwischen Lebenslust und Leistung ein.

Top Girls, aber auch Top Boys...

**Thomas Knichal berichtet von
Jungen im Blick:**

- Jungen werden häufig zu JuB geschickt, „um zu lernen, sich anständig zu verhalten“
- Jungen sind oft mit ihrer Selbstbehauptung beschäftigt. Manche gehen wenig in Verantwortung für sich und für andere.
- In letzter Zeit nimmt die Elternarbeit zu. Sowohl Eltern als auch Professionelle fühlen sich tendenziell zunehmend überfordert.

Themen der Jungen :

- Bewältigungsformen
- lernen, wie sie in Kontakt mit anderen kommen können.

Aus beiden Praxiseinrichtungen wird von einer großen Nachfrage und Warteplätzen bis zu einem halben Jahr berichtet. Der Bedarf an Beratungen und Kontakt ist sehr groß. Viele Mädchen melden sich selbst.

Ulrike Sammet aus der LAG Mädchen-politik blickt auf das gesamte Feld:

In der LAG werden die aktuellen Mädchen- und Jungenbilder so diskutiert: Mädchen und Jungen erleben Bilder, wie moderne Jugendliche sein sollen:

Mädchen- und Jungenarbeit umfasst eine Vielzahl an Handlungsfeldern, z.B. Beratung, offene Jugendarbeit, Jugendverbandsarbeit, Jugendsozialarbeit, Jugendberufshilfe, Bildungsarbeit (z.B. kulturelle Bildung, politische Bildung) usw.

Mädchen spüren bzw. wissen oft um diese Diskrepanzen und haben (mind.) zwei unterschiedliche Bewältigungsstrategien: Fassade halten, so tun als ob – oder aber: Durchbrechen der Bilder, offensiv nach außen mit anderen Vorstellungen gehen, zwischen Provokation und Depression. Bei Jungen geht es oft erst einmal darum, ihnen die Diskrepanzen zu Bewusstsein zu bringen.

II. Diskurse über Mädchen- Jungenarbeit

1. Veränderungen

These 1:

Während in früheren Jahren in der Praxis und Theorie der Genderpädagogik häufig eher die Mädchen und ihre Benachteiligungen im Mittelpunkt standen, wird im fachpolitischen und öffentlichen Diskurs heutzutage die Berücksichtigung „beider“ Geschlechter (im Sprachgebrauch häufig als „Berücksichtigung von Gender“ titulierte) bzw. die Kooperation von Mädchen- und Jungenarbeit eingefordert (werden „beide“ Geschlechter berücksichtigt, führt das zu anerkennendem Nicken und Wohlwollen) oder es wird argumentiert, dass Jungen heutzutage sogar „stärker“ benachteiligt seien und demzufolge mehr Bedarf hätten.

Diskussionspunkte:

- Infragestellung von geschlechts-homogenen Ansätzen durch „Gender“-Verständnis, der Diskurs um die Berücksichtigung „beider“ Geschlechter befeuert das System der Zweigeschlechtlichkeit und trägt dazu bei, dass strukturelle Aspekte unberücksichtigt bleiben (wenn angeblich alle Kinder und Jugendlichen „gleich“ behandelt werden). Mit dieser „Gleich“-Behandlung passiert eine Verflachung der Arbeitsfelder und -inhalte.
- Kooperation von Mädchen- und Jungenarbeit muss sein, wird als Pflicht vorausgesetzt zur Finan-

zierung. Neben der Gefahr, weiterhin in zwei Geschlechtern zu denken (die jetzt parallelisiert werden), ist die Frage, wo der feministische Arbeitsansatz dabei bleibt?

(Was ist feministisch? - Einig war sich das Forum, dass „feministisch“ jedenfalls nicht ausschließlich bedeutet, dass mit der Zielgruppe Mädchen gearbeitet wird. Vielmehr geht es um gesellschaftspolitische Ziele, die eine andere Realitätsbewertung, ein anderes Leben in geschlechtlicher Vielfalt und Anerkennung ermöglicht.)

In den Anfängen der ersten 20 Jahre der Mädchenarbeit war dieses „überschüssige“ politische Ziel immer mitgedacht und mit-kommuniziert. Mit der Verfachlichung und jugendpolitischen Normalisierung verliert es sich. Die historisch jüngere Jungenarbeit hat anders begonnen – sich von Beginn an mehr als fachlichen Ansatz verstanden. („Für das bisschen Geld kann nicht auch noch politisch gearbeitet werden“ ist mancherorts zu hören...)

- Durch die „Gleichbehandlungen“ wird suggeriert, es gehe um die gleichen Arbeitsinhalte und -formen. Mädchen- und Jungenarbeit lassen sich aber nicht parallelisieren – der Hintergrund des gesellschaftlichen Geschlechterverhältnisses muss als Hierar-

chieverhältnis und soziale Ungleichheit je konkret und spezifisch mitgedacht werden!

These 2:

In der Fachöffentlichkeit wird Mädchenarbeit häufig als in der Kinder- und Jugendhilfe gut etabliertes und traditionsreiches Arbeitsfeld dargestellt. Die Praxis zeigt ein anderes Bild: Gekürzte Ressourcen, Auflösung der Mädchenarbeitskreise, Leitlinien liegen in den Schubladen etc.

Diskussionspunkte:

Aktuelle Bezeichnungen wie „Mädchenarbeit“ oder „Jungenarbeit“ werden schwierig, weil die Bereiche einerseits zu wenig etabliert sind und daher genau auf sie aufmerksam gemacht werden müsste, aber andererseits Infragestellungen von allen Seiten kommen (s. Diskussion oben), Ressourcen gibt es wenige und die Einwerbung erfordert Strategien. Mädchen- (und Jungen-)politik als gesellschaftskritische Politik hat zur Zeit wenig Rückendeckung.

2: Spannungsfelder und Herausforderungen

These 3:

Mädchenarbeit wird häufig als homogenes „oldschool“ Arbeitsfeld angesehen. Dabei wird übersehen, dass die Diskurse um die Weiterentwicklung der Mädchenarbeit (z.B. innerhalb der LAG Mädchenpolitik) auf modernem Stand der Gender- und Diversityforschung sind. Gleichzeitig wird Mädchenarbeit

häufig als Methode missverstanden (ohne machtkritische Perspektive als Grundhaltung).

Diskussionspunkte:

- Theoretische Diskurse sind zur Zeit weniger präsent in der Praxis der Jungenarbeit; viele Jungenarbeiter möchten „nur“ Umgang mit schwierigen Jungs lernen
- Ulrike Sammet/Yvonne Wolz: Mädchenarbeiterinnen scheinen sehr offen für neue Diskurse/Debatten
- Diskrepanzen in dem Informationsstand über die Diskurse machen Verständigungen schwierig.
- Diversity und Intersektionalität werden sehr heftig diskutiert – und immer wieder werden Argumente gesucht, die das Infragestellen der Arbeit durch den Bezug auf Diversity, das ja angeblich – so Politik und Alltagsmainstream – geschlechtshomogenes Arbeiten überholt habe, abwehren können, ohne sich Neuentwicklungen zu verweigern
- Breite Diskussion, auch ausgelöst durch den Einführungsvortrag „Unterschiede werden erst erzeugt durch Unterscheidungen“; z.B. Sexualpädagogik im transkulturellen Kontext (Muslima von vornherein anders ansprechen oder offen lassen: Bewusstsein, dass z.B. ‚kein Sex vor der Ehe‘ Thema sein kann, aber nicht selbst bereits die Kategorie aufmachen und damit „othering“ befördern;) oder Bsp: Schwierig

rigkeiten in der Abfrage für Statistik zu „Mädchen mit Migrationshintergrund“- welche Kategorisierung macht überhaupt Sinn, wo werden falsche Einteilungen und damit Zuschreibungen befördert?

- Zunahme von Transidentität als Thema im Mädchengesundheitsladen (6% der Beratungen zu geschlechtlicher und sexueller Identität), aber wo gehören diese in einer geschlechtshomogenen Einrichtung eigentlich hin? (Wolz: „Wir fragen dann, ob sie zu uns oder zu JUB möchten.“) Dieses Thema bestimmt gerade viele Diskussionen und die Frage ist wichtig: Wie können An-sprachemöglichkeiten für Jugendliche geschaffen werden, die sich nicht als Mädchen oder als Junge „lesen“ lassen möchten?
- Welche Zielgruppen tauchen wo auf?
- Klassisch alte Themen wie „Gewalt gegen Mädchen“ sind präsent, aber wenig im Vordergrund: Nicht-Thematisierung durch die Teilnehmerinnen in Projekten, z.B. Kontinuität von Gewalt im Leben von Mädchen, aber etwa in Selbstbe-hauptungsworkshops wird direkte Gewalt/Übergriffe nicht mehr be-nannt, da Mädchen nicht Opfer sein wollen oder als solche adressiert werden möchten

Problem: Auflösung der Kategorie Geschlecht wird auch politisch gegen geschlechtshomogene Einrichtungen verwendet. Das heißt, hier werden Ziel-

perspektiven („Die Kategorie Geschlecht soll keine zuweisende oder ausschließende Funktion mehr haben“) verwechselt mit Strategien der pädagogisch-politischen Arbeit zur Reflexion und Bewusstmachung der Bedeutung der Kategorien als Ordnungssystem.

Nicht die Mädchenarbeit (oder Jungenarbeit) schafft die Kategorien, nach denen gesellschaftlich geordnet wird – sie benennt sie und macht sie bewusst und erleichtert Strategien, damit (oder dagegen) zu leben.

These 4

Mädchenarbeit in neoliberalen Zeiten: Mädchen- und Jungenarbeit ist öffentlich dann gerne gesehen, wenn sie neoliberalen Verwertungsstrategien dient (z.B. Fachkräftebedarfssicherung).

Diskussionspunkte:

- Worum geht es bei der Förderung von Mädchen? Selbstbestimmung vs. gesellschaftliche Verwertbarkeit (z.B. Fachkräftebedarf – Girls' Day). Oft verstricken sich auch die Jugendarbeiterinnen selbst in diese Begründungs-„Fallen“ und der Eigensinn der Adressat_innen steht nicht immer im Vordergrund.
- Viele, die sich für Jungenarbeit interessieren, wünschen sich „Rezepte“ für den Umgang mit „schwierigen“ Jugendlichen

3: Visionen und Perspektiven

Thomas Knichal: In der Jungenarbeit besteht eine Diskrepanz zwischen Leuchtturmprojekten und nichtreflektierter Jungenarbeit, die hin und wieder gefährliche Nähen zu affirmativen Männlichkeitskonzepten pflegt. Die Frage bleibt: Wie gelingt es, eine jugengerechte Arbeit als Querschnitt zu etablieren? Notwendigkeit von Qualifizierung von Jungenarbeitern.

Ulrike Sammet: Mehr denn je ist es notwendig, die vielfältigen und bunten Lebenswelten von Mädchen in den Blick zu nehmen. Die Frage bleibt: Wie gelingt es, dass Mädchenarbeit wieder politischer (im Sinne von machtkritischer) wird?

Yvonne Wolz: Eine politisch (feministisch) verstandene geschlechtersensible Arbeit stärkt den Blick für den gesellschaftlichen Überbau und legt Mädchen nicht nur auf individuelle Problemlagen fest; z.B. Sexismus als gesellschaftliches Problem thematisieren, veröffentlichen und auch mit Mädchen angehen. Das heißt auch, Selbstbehauptungspraxis nicht als einzige Lösung zu denken.

Zusammengefasst:

Kollektives gesellschaftliches Bewusstsein und Verantwortung müssen geschärft werden. (wider die Vereinzelung; das bedeutet, wenn Mädchen mit Anforderungen nicht zurechtkommen, dann ist dies kein individuelles Scheitern, sondern die gesellschaftlichen Anforderungen sind vielleicht zu hoch – was kommuniziert/herausgearbeitet

werden sollte; aber auch praktische Verantwortung/Solidarität sollte gestärkt werden: z.B. wenn eine Mitschülerin krank ist, die Hausaufgaben bringen; Vereinssport stärken statt Fitnessstudio;...)

Für eine adäquate Unterstützung gilt es daher, die individuellen Herausforderungen der Mädchen ernst zu nehmen und sie zu begleiten, dennoch aber das (feministische) Bewusstsein für gesellschaftliche Bedingungen nicht aus den Augen zu verlieren!

Eindrücke, nachhaltige Aspekte, Fragen der Teilnehmerinnen (auf Kärtchen am ersten Tag erhoben):

- Kritische geschlechtersensible Pädagogik
- Wie kann trotz notwendiger geschlechtsspezifischer Räume vermieden werden, dass die Rollen verfestigt werden?
- Thematisieren ohne zu reproduzieren!
- Notwendigkeit von gender- und machtsensibler Arbeit, die sich abhebt von weiblichen und männlichen Engführungen
- sensibles und politisches Bewegen im bipolaren Raum
- gesellschaftliche Dimension deutlich machen – weg von individuellen Deutungen von Probleme
- die Strukturen einbeziehen
- CARE REVOLUTION

III. Ergebnisse

Drei zentrale Diskussionspunkte prägten die Fortsetzung am Freitag zum Ausblick:

- Wie kann eine Arbeit so gestaltet werden, dass die Adressatinnen und Adressaten den gesellschaftlichen 'Überbau' auch wahrnehmen können?
- Wie kann das neoliberale Interesse an Mädchen- und Jungenarbeit genutzt werden, ohne dass die Arbeit vernutzt wird?
- Wie können die Betroffenen sich angesprochen fühlen, insbesondere wenn sie in ihrer Identität die Geschlechterzuschreibungen überschreiten?

Wichtig war letztlich: Die meisten Mädchen und Jungen wollen als Mädchen und Jungen gelesen werden, was rechtfertigt, die Angebote als Mädchen- oder Jungenangebote zu deklarieren (mit hinzu gesetztem Sternchen, das auch anderen einen Zugang signalisiert). Auch Mädchen- und Jungenarbeit ist, wie jede Pädagogik, vor allem Beziehungsarbeit und es kommt daraufhin an, öffnende, anerkennende Beziehungen zu gestalten und Offenheit in jede Richtung offensiv zu zeigen. Die Idee allerdings, Anlaufstellen als "offen für alle" auszuschreiben, wird nicht favorisiert, da ein solches unbestimmtes Kennzeichen verdeckende Wirkung hat, und sich niemand mehr wirklich angesprochen fühlt.

Strategisch geht es darum, Mädchen- und Jungenarbeit weiterhin zu vertreten und in Kooperationen zu versuchen, politisch am gleichen Strang zu ziehen (sich nicht in Konkurrenz bringen zu lassen). Zur Zeit ist z.B. ein funktionierendes Vehikel die Gesundheitsförderung. Diese Orientierungen können strategisch genutzt werden.

Eindrücke, nachhaltige Aspekte, Fragen der Teilnehmerinnen (auf Kärtchen am Schluss erhoben):

- Schwieriges Spannungsverhältnis in der geschlechtsspezifischen Jugendarbeit: „feministisch“ kein Label, mit dem sie sich verkaufen kann -> trotzdem feministisch bleiben und sich öffnen für Queerfeminismus
- Kategoriale Einengungen überwinden – neue Denkräume eröffnen
- Was könnten Kategorien sein, die alltagstauglich sind für Professionelle und Nicht-Professionelle (Öffentlichkeit, Betroffene)?
- Räume für genderreflektierte Perspektive finden, in denen Interaktionen mit machtkritischen Momenten relevant werden, hat hohe Relevanz
- Es braucht mehr Denk-Räume zur Entwicklung von Strategien (so wie hier im Workshop)

- Nicht nur pädagogische Interaktionen, sondern machtstrategisches Agieren und Benennen von Strukturen notwendig
- Wichtig ist, dass Mädchenarbeiterinnen sich dafür verantwortlich fühlen, sich in die Jugendhilfeplanung vor Ort einzumischen und/oder andere Formen der Einmischung nutzen!

Maria Bitzan

Forum 2:

Geschlechtergerechte und diversity-sensible Gestaltung von Ausbildungen

Barbara Stauber, Sibylle Hahn, Albert Scherr

Intro

Das Forum 2 geht davon aus, dass der Übergang von der Schule in den Beruf ein für alle möglichen latenten und offenkundigen Diskriminierungsprozesse hochsensibler Bereich ist: Er ist anfällig sowohl für alle möglichen subtilen Botschaften an die Jugendlichen (und ihre Herkunftsfamilien) wie auch für alle möglichen expliziten Zuschreibungen, die mit dem Ansehen der Schule, dem Stadtteil, der Herkunft, dem zugewiesenen Geschlecht zu tun haben können. Er ist anfällig für Ermutungserfahrungen wie auch für Entmutigungen und Frustrationen – mit dem Effekt, der in der Forschung „cooling out“ von Motivationen genannt wird.

Wer bekommt wo *fraglosen* Zugang?

Wer bekommt wo Unterstützung?

Wer bekommt *welche* Unterstützung?
Wird diese selbstverständlich vorgehalten oder ist mit ihr wieder eine Stigmatisierung und damit potentiell eine Diskriminierungserfahrung verbunden?

Was kann hier der Beitrag von Unternehmenskulturen sein (Vortrag von Albert Scherr) und welche Möglichkeiten für einen besseren Zugang zu beruflicher Qualifizierung sind mit dem Modell der Teilzeitausbildung verbunden (Vortrag Sibylle Hahn)?

Ergebnisse

Der unternehmerische Blick hat sich schon stark in die pädagogische Arbeit eingetragen – wir müssen, und das ist im Hinblick auf ein Gegensteuern von Diskriminierungsprozessen zentral, uns als Sozialpädagog_innen gegen den Nutzungs-, Verwertungs-, Aktivierungsgedanken stark machen; wir müssen diesen Nutzungs- und Verwertungsgedanken als Logik z.B. der Unternehmensseite akzeptieren, dürfen ihn aber nicht für unsere eigene Arbeit übernehmen.

Dies ist besonders dann wichtig, wenn Sozialpädagogik eng mit Firmen kooperiert (oder aber, wenn sie, wie die Schulsozialarbeit, in eine nach anderen Maßstäben funktionierende Institution integriert ist. Auch hier geht es darum, nicht deren Logik, in diesem Fall: der Logik des formalen Bildungserfolgs, zu folgen). Das heißt: Junge Frauen und Männer vorbehaltlos begleiten, anstatt ihnen die Unternehmenslogik (oder die formale Bildungslogik) von sozialpädagogischer Seite näherzubringen.

Auch wenn (oder gerade weil) es immer noch als eines der Professionalisierungsprobleme der Sozialen Arbeit gelten darf, sich immer wieder in angepasster Logik zum Gesundheitssys-

tem, zum ökonomischen System, zum Rechtssystem etc. zu bewegen, bedarf es eines eigenen Ortes der Unterstützung.

In dieser Grenzbearbeitung muss sich Soziale Arbeit weiterqualifizieren! Hier genau entsteht ein zentraler Auftrag zur fortlaufenden Selbstreflexion. Dieser begründet sich daraus, dass die genannten dominanten Logiken immer auch sozialen Ausschluss legitimieren und damit für größere oder kleinere Minderheiten Diskriminierungserfahrungen bedeuten.

Zur konzeptionellen Entwicklung von solchen eigenen Orten der Unterstützung können nicht nur die Nutzer_innen gefragt werden – es sind auch Angebote zu entwickeln, in denen wir als Professionelle ein Potential sehen. Für die Schaffung eigener Orte der kollektiven Selbstreflexion sind Fortbildungen ein bewährter Weg.

Barbara Stauber

Forum 2

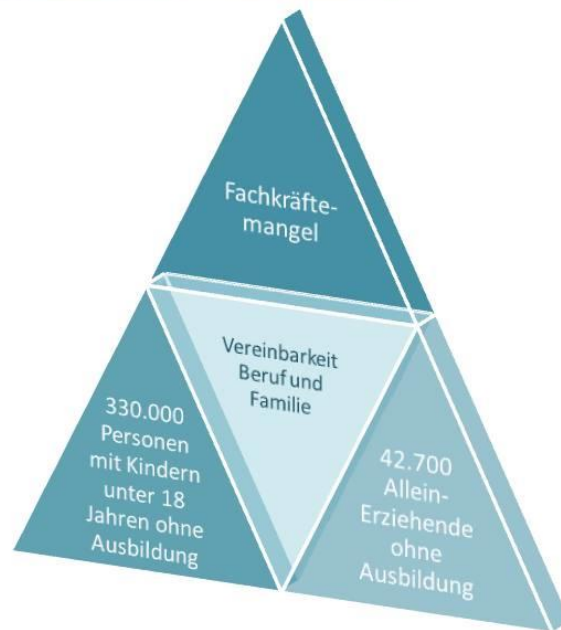
Sibylle Hahn, LAG Mädchenpolitik und Forschungsinstitut tifs



GLIEDERUNG

- Informationen zu unserer Arbeit
- Grundlagen zum Instrument Teilzeitausbildung
- Herausforderungen
 - > Perspektive Betriebe
 - > Perspektive Auszubildende
- Chancen und Grenzen des Modells
- Ziele unserer Arbeit und Ausblick

HINTERGRUND



3

GRUNDLAGE



Seit 2005 besteht u.a. für junge Mütter und Väter sowie für Personen mit pflegebedürftigen Angehörigen nach § 8 Berufsbildungsgesetz BBiG die Möglichkeit zur beruflichen Ausbildung in Teilzeit.

4

FÜR WEN IST AUSBILDUNG IN TEILZEIT MÖGLICH?

- Frauen und Männer, die bereits eine Ausbildung begonnen haben, diese aufgrund von Elternschaft oder Pflegetätigkeit unterbrochen haben und diese Ausbildung nun beenden möchten
- Frauen und Männer, die noch keine Ausbildung begonnen haben, also während/nach der Schule Eltern wurden oder in Pflege eingebunden waren
- u.a.



5

VARIANTEN

- Teilzeitausbildung **ohne** Verlängerung der Ausbildungszeit.
Die Arbeitszeit einschließlich des Berufsschulunterrichts beträgt mindestens 25 und maximal 30 Wochenstunden.
- Teilzeitausbildung **mit** Verlängerung der Ausbildungszeit.
Die Arbeitszeit beträgt einschließlich des Berufsschulunterrichts mindestens 20 Wochenstunden.

6

BERUFSWÜNSCHE

- Eine Teilzeitberufsausbildung ist theoretisch in allen anerkannten Berufen des dualen Ausbildungssystems möglich. Eine Liste der dualen Ausbildungsberufe finden Sie auf der Internetseite des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) unter www.bibb.de
- Die Möglichkeit auf Teilzeitberufsausbildung gibt es aber auch in schulischen Ausbildungsbereichen wie z.B. der Altenpflege, Krankenpflege – nicht jede Schule bietet aber diese Modelle an.

7

HERAUSFORDERUNGEN IN DER UMSETZUNG

Auf Seiten der Betriebe:

- Information
- Motivation
- Flexibilität
- ...

Auf Seiten der Auszubildenden:

- Information und Beratung
- Flexibilität in der Berufswahl
- Ausbildungsbetrieb
- Kinderbetreuung
- Existenzsicherung
- ...

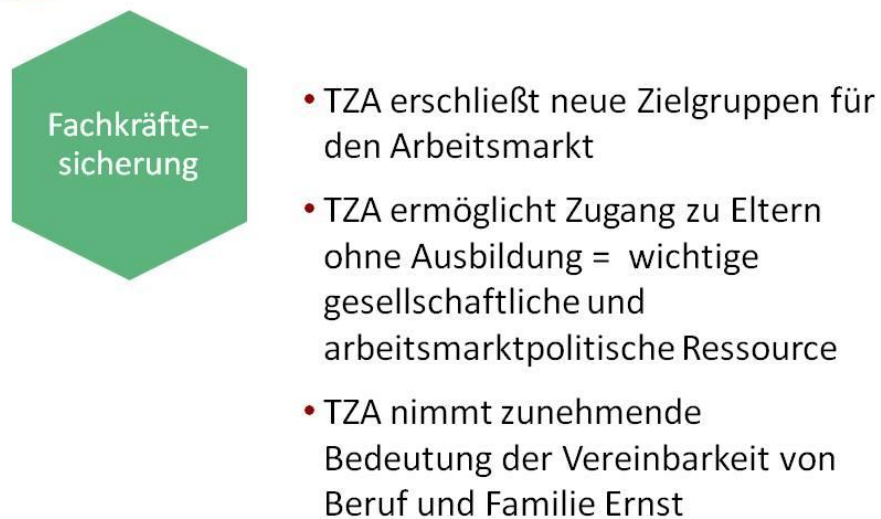
8

CHANCEN FÜR UNTERNEHMEN



9

CHANCEN FÜR UNTERNEHMEN



10

CHANCEN FÜR UNTERNEHMEN

geringes
Risiko

- Bewerber_innen können über Bildungsträger vermittelt werden, d.h. sie werden passgenau ausgewählt, vorbereitet und qualifiziert
- Bei Bedarf werden begleitende Beratungs- und Unterstützungsleistungen für Auszubildende angeboten

11

CHANCEN FÜR UNTERNEHMEN

Ent-
lastung

- Bildungsträger bieten Ausbildungsbetrieben Unterstützungsleistungen in Bezug auf Information und Beratung zur TZA, Übernahme von Formalitäten, Konflikt- und Krisenmanagement

12

CHANCEN FÜR UNTERNEHMEN



- Auszubildende mit Motivation, Verantwortungsbewusstsein, Selbständigkeit und Ausbildungsreife
- Attraktivität durch Familienfreundlichkeit
- soziales Prestige (CSR)

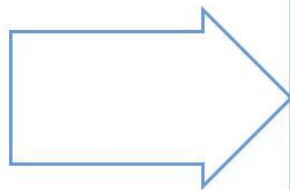
13

GRENZEN DES MODELLS



14

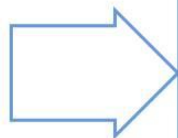
ZIELE



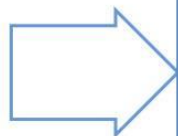
Bekanntheit und Akzeptanz der Teilzeitausbildung in Baden-Württemberg erhöhen und sie nachhaltig als reguläre Form der Ausbildung im Ausbildungssystem etablieren

15

ZIELGRUPPEN



Akteur_innen und Multiplikator_innen im Handlungsfeld, Vertreter_innen aus Politik, Verwaltung und Wirtschaft



Mütter und Väter ohne Berufsausbildung, unabhängig von Familienstand, Alter, Bildungsabschluss, Migrationshintergrund, Beratungs- und Unterstützungsbedarf

16

ZIELE UND AUFGABEN

- Information und Öffentlichkeitsarbeit
- Politische Interessenvertretung
- Förderung der Kommunikation zwischen Betrieben und Bildungsträgern
- Verbesserung der strukturellen Rahmenbedingungen
- Belebung der Diskurse zur Vereinbarkeit Beruf und Familie sowie zur Familienfreundlichkeit der Systeme
- Sicherung der Nachhaltigkeit des Netzwerks

17



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Netzwerk Teilzeitausbildung
Baden-Württemberg
c/o LAG Mädchenpolitik BW
Siemensstr. 11
70469 Stuttgart
0711-8382157
www.netzwerk-teilzeitausbildung-bw.de

18

Albert Scherr, Pädagogische Hochschule Freiburg:

Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerber/innen um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt?

Zusammenfassung¹

In der Diskussion über eine sozial gerechte Gestaltung der Einwanderungsgesellschaft wird den Schulen eine zentrale Bedeutung zugesprochen: Schulische Bildung soll gleiche Chancen der gesellschaftlichen Teilhabe gewährleisten, unabhängig auch von der Herkunft, der Hautfarbe oder der Religion. Weniger Beachtung findet in der politischen Diskussion jedoch die Frage, was Betriebe zur Herstellung oder aber zur Verhinderung gleicher Teilhabemöglichkeiten von Migrant/innen beitragen. Die betriebliche Ausbildung stellt aber für die Mehrzahl der Jugendlichen mit Migrationshintergrund die

entscheidende Schwelle für den Zugang zu qualifizierten Positionen auf dem Arbeitsmarkt dar und ist deshalb integrationspolitisch von zentraler Bedeutung.

Obwohl die Praxis der betrieblichen Vergabe von Ausbildungsstellen und Arbeitsplätzen bislang nicht zureichend erforscht ist, lässt sich nachweisen, dass auch hier das Prinzip der Chancengleichheit nicht umfassend gewährleistet ist:² Betriebe benachteiligen migrantische Bewerber/innen auch dann, wenn diese über gleiche Qualifikationen verfügen wie Einheimische. Dies geschieht nicht allein aufgrund von Vorurteilen, sondern auch aufgrund von Kalkülen, die Diskriminierung als rational oder gar als notwendig erscheinen lassen. Um Diskriminierung aufzubrechen, genügt es deshalb nicht, auf die Vorgaben des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes zu verweisen. Vielmehr ist es erforderlich, Personalverantwortliche und Betriebsräte dafür zu sensibilisieren, wie Dis-

¹ Prof. Dr. Albert Scherr ist Direktor des Instituts für Sozialwissenschaften an der Pädagogischen Hochschule in Freiburg. Beim vorliegenden Text handelt es sich um den überarbeiteten Nachdruck eines Textes, der in einer Reihe der Friedrich-Ebert-Stiftung veröffentlicht wurde: Scherr, Albert: Betriebliche Diskriminierung. Warum und wie werden migrantische Bewerberinnen und Bewerber um Ausbildungs- und Arbeitsplätze benachteiligt? Bonn 2014: Friedrich-Ebert-Stiftung, Abt. Wirtschafts- und Sozialpolitik, (WISO direkt). Online verfügbar unter: <http://library.fes.de/pdf-files/wiso/10470.pdf>

Mit freundlicher Genehmigung der WISO-Redaktion zum Wiederabdruck.

² In die folgende Darstellung gehen Ergebnisse mehrerer Forschungsprojekte ein. Aktuell leitet der Verfasser das Forschungsprojekt ‚Auswahlprozesse bei der Lehrstellenvergabe‘, ein Projekt im Programm „Netzwerk Bildungsforschung“ der Baden Württemberg Stiftung.

kriminierung zu Stande kommt und eine aktive Auseinandersetzung mit betrieblicher Diskriminierung einzufordern.

Was ist unter betrieblicher Diskriminierung zu verstehen?

Gewöhnlich wird angenommen, dass Betriebe bei Personalentscheidungen strikt leistungsgerecht vorgehen, dass sie sich für diejenigen entscheiden, die den Leistungsanforderungen des Berufs und des Betriebs möglichst gut entsprechen. Und dies ohne Berücksichtigung der Frage, ob ein Migrationshintergrund vorliegt oder nicht. Denn betriebswirtschaftlich gesehen wäre es ja eigentlich durchaus irrational, sich gegen diejenigen zu entscheiden, welche die bestmögliche Arbeitsleistung erbringen. Tatsächlich werden aber in betrieblichen Personalentscheidungen Überlegungen bedeutsam, die faktisch zur Diskriminierung von Migrant/innen führen. Dies ist dann der Fall, wenn Einheimische auch dann Migrant/innen vorgezogen werden, wenn gleiche schulische Qualifikationen vorliegen und keine erheblichen Unterschiede der für den Beruf bedeutsamen Kompetenzen erkennbar sind.

Berufliche Diskriminierung liegt immer dann vor, wenn eine nicht durch Qualifikationsunterschiede erklärbare Benachteiligung a) beim Zugang zu Ausbildungsstellen und zu Arbeitsplätzen sowie b) bei Positionszuweisungen in den Hierarchien der beruflichen Ausbil-

dung und der beruflichen Positionen festzustellen ist.

Diesbezüglich sind zwei Formen zu unterscheiden:

(1) Die *legale Diskriminierung*, also die rechtlich zulässige bzw. vorgeschriebene Benachteiligung von Personen, die keine EU-Staatsangehörigkeit besitzen (Nachrangigkeit bei der Vermittlung und Einstellung; unzureichende Anerkennung von Abschlüssen) sowie derjenigen, die sich als Asylbewerber/innen oder als Geduldete in Deutschland aufhalten (Nachrangigkeits- und Anerkennungsproblematik sowie zudem befristete Arbeitsverbote). Dies ist durchaus keine vernachlässigbare Größe: Nach aktuellen Zahlen leben in Deutschland ca. 95.000 Geduldete, von denen sich 35.000 seit mehr als 10 Jahren im Duldungsstatus befinden. Hinzu kommt die prekäre Situation derjenigen, die sich als Undokumentierte (sog. ‚Illegale‘) im Land aufhalten, ggf. Opfer von Menschenhandel sind und auf rechtlich kaum geschützte Arbeitsverhältnisse und auf Formen der Zwangsarbeit verwiesen sind.³

(2) Die *rechtswidrige Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrundes*. Entscheidend ist hier nicht, ob tatsäch-

³ Siehe dazu als Überblick: Barbara Weiser: Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktzugangs von Flüchtlingen. Asylmagazin 2/1012 (http://www.asyl.net/fileadmin/user_upload/redaktion/Dokumente/Publikationen/Beilage_Arbeitsmarkt_fin.pdf).

lich eine eigene Migrationsgeschichte vorliegt oder nicht bzw. ob die Herkunftsfamilie eine Zuwanderungsgeschichte aufweist. Entscheidend ist vielmehr, ob Bewerber/innen als Nicht-Dazugehörige, als Andere und Fremde wahrgenommen werden, die sich in irgendeiner Weise von dem unterscheiden, was im Fall der einheimischen Mehrheitsbevölkerung als normal betrachtet wird. Folgenreich können dabei ethnisch-kulturelle Annahmen sein, aber auch Vorurteile und ablehnende Haltungen gegenüber bestimmten ethno-national gefassten Gruppen, islamischer Religiosität sowie ggf. aufgrund klassisch rassistischer Unterscheidungen in Bezug auf die Hautfarbe.

Im Weiteren wird ausschließlich auf den zweiten Aspekt näher eingegangen.

Dabei ist zu berücksichtigen, dass die Forschung erhebliche Defizite aufweist: Einigermassen gesicherte Aussagen sind allein zu Personen mit türkischem Migrationshintergrund und zur Diskriminierung von Muslimen und Muslimas möglich, nicht aber zu Migrant/innen aus anderen Herkunftsregionen, nicht zu einheimischen Minderheiten, wie insbesondere den Sinti und auch nicht zur biologisch-rassistischer Diskriminierung.

Was weiß die Forschung über das Ausmaß betrieblicher Diskriminierung?

Die weitreichende Benachteiligung von Migrant/innen im Bereich der beruflichen Bildung und auf dem Arbeitsmarkt ist durch zahlreiche Studien immer wieder nachgewiesen worden.⁴ Diese ist zweifellos zu einem erheblichen Teil als Folge schulischer Benachteiligung und Diskriminierung erklärbar: Migrant/innen scheitern an den Hürden des Ausbildungs- und Arbeitsmarktes, weil sie keine zureichenden schulischen Qualifikationen erwerben konnten. Dies gilt jedenfalls für diejenige Teilgruppe, die einen qualifizierten Schulabschluss oder „nur“ einen Hauptschulabschluss erwirbt.

Die Benachteiligung von Migrant/innen auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt geht jedoch über die Nebenwirkungen schulischer Benachteiligung und Diskriminierung hinaus. Die verfügbaren Daten lassen aufgrund erheblicher Forschungsdefizite zwar keine wirklich verlässlichen und bundesweit repräsentativen Aussagen darüber zu, in welchem Umfang Diskriminierung stattfindet und wer davon in besonderer Weise betroffen ist. Mit einiger Si-

⁴ Siehe etwa 9. Bericht der Beauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration über die Lage der Ausländerinnen und Ausländer in Deutschland. Berlin 2012, S. 243ff.

cherheit kann jedoch folgendes festgestellt werden:⁵

(1) Von Diskriminierung bei Personalentscheidungen betroffen sind vor allem Bewerber/innen aus Nicht-EU-Ländern, insbesondere aus der Türkei und aus Afrika, aber auch Roma aus Süd- und Osteuropa.

(2) Diskriminierung betrifft nicht nur schulisch relativ gering qualifizierte Bewerber/innen, sondern auch hoch qualifizierte und Hochschulabsolvent/innen.

(3) Dabei sind muslimische Bewerber/innen Objekt einer direkten und offenen Diskriminierungsbereitschaft: In den von uns erhobenen Daten zur Vergabe von Ausbildungsstellen äußern

⁵ Siehe als Überblick zu den Forschungsergebnissen: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2013): Diskriminierung im Bildungsbereich und im Arbeitsleben sowie Albert Scherr/Caroline Janz/Stefan Müller: Diskriminierungsbereitschaft in der beruflichen Bildung. Ergebnisse und Folgerungen aus einer Betriebsbefragung. In: Soziale Probleme, 24. Jg. H. 2/2013, S. 245-269 sowie Albert Scherr/René Gründer: Toleriert und benachteiligt. Jugendliche mit Migrationshintergrund auf dem Ausbildungsmarkt. Stuttgart 2011 (Online: http://www.wi-jhw.de/tl_files/Bilder/WI-Bilder/PDFs/Forschungsprojekte/

[Scherr Gruender 2011 Toleriert und benachteiligt final.pdf](http://www.wi-jhw.de/tl_files/Bilder/WI-Bilder/PDFs/Forschungsprojekte/Scherr_Gruender_2011_Toleriert_und_benachteiligt_final.pdf) (http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Gemeinsamer_Bericht_2013.html?nn=4193516)

ca. 35 % der Betriebe, dass sie keine kopftuchtragenden Muslimas einstellen und über 10 %, dass sie generell keine muslimischen Menschen einstellen. In Interviews berichten Muslimas wiederkehrend über direkte Diskriminierung durch Arbeitgeber/innen.

(4) Betriebe, die langjährige Erfahrungen mit migrantischen Mitarbeiter/innen haben, sind diesen gegenüber erheblich positiver eingestellt als Betriebe, die über keine Erfahrungen verfügen. D. h.: Wer bislang nicht bereit war, migrantische Mitarbeiter/innen einzustellen, glaubt auch gute Gründe zu haben, dies weiterhin nicht zu tun.

(5) Das Ausmaß der Diskriminierungsbereitschaft ist in Klein- und Mittelbetrieben tendenziell höher als in Großbetrieben, in ländlichen Regionen größer als in städtischen Zentren. Es gibt jedoch bislang keine Daten, die es erlauben würden, die Bundesländer und Regionen sowie die Branchen und Betriebe diesbezüglich verlässlich zu vergleichen.

(6) Obwohl Betriebe vielfach der Logik zu folgen scheinen „Sofern ich die Wahl habe, ziehe ich einheimische Bewerber/innen migrantischen Bewerber/innen vor“, sind die Auswahlkriterien der Einzelbetriebe recht unterschiedlich. Einer Reihe von Betrieben gelingt es, nicht mehr zu diskriminieren, andere halten an diskriminierenden Praktiken fest. Daten, die es ermöglichen, auf betrieblicher Ebene Auskunft über (Un-)Gleichbehandlung

zu geben, sind nur in Ausnahmefällen verfügbar.⁶

Was veranlasst Diskriminierung aufgrund des Migrationshintergrunds?

Die gesellschaftlich inzwischen übliche Unterscheidung von „normalen“ Deutschen und Personen mit Migrationshintergrund wird vielfach nicht neutral gebraucht, sondern verweist auf die Annahme, dass mit einem Migrationshintergrund Unterschiede, und der Möglichkeit nach problematische Unterschiede zur Mehrheitsbevölkerung einhergehen. Wer – warum auch immer – als Migrant/in wahrgenommen wird, ist damit dem Verdacht ausgesetzt, potenziell problematisch zu sein, etwa in Hinblick auf unzureichende Sprachkenntnisse, auf unzureichende Vertrautheit mit hierzulande üblichen Verhaltensregeln oder auf kulturell bedingte Gewohnheiten, die zu Schwierigkeiten in betrieblichen Abläufen führen können. Dies kann aus drei Gründen bei betrieblichen Personalentscheidungen relevant werden:

(1) Betriebe treffen Personalentscheidungen pragmatisch, nicht zuletzt auch unter dem Gesichtspunkt, mögliche Risiken, Störungen des Betriebsablaufs und deren Folgekosten zu vermeiden. Sie tendieren damit dazu, eine Einstel-

lung von Bewerber/innen zu vermeiden, deren problemlose Einfügung in den Betrieb als fraglich gilt. Dabei werden u.a. folgende Auswahlkriterien von Betrieben als wichtig bewertet:

Auswahlkriterium	Bewertung als wichtig
Deutsch als Muttersprache	77%
Kultureller Hintergrund	44%
Herkunftsland	19%
Religionszugehörigkeit	13%

(2) Bei der Einstellung von künftigen Auszubildenden und Mitarbeiter/innen sind aus der Sicht der Betriebe nicht nur formelle Qualifikationen und messbare Kompetenzen wichtig, sondern auch die Bewertung sogenannter ‚soft skills‘ (etwa: Teamfähigkeit, Sozialkompetenz, Kreativität) sowie die Passung der ‚ganzen Person‘ zum Betrieb. Dies gewinnt in dem Maß an Bedeutung, wie Betriebe als ‚Leistungsgemeinschaften‘, in denen von Mitarbeiter/innen ein hohes Maß an sozialer Einfügung und ggf. auch an Identifikation mit der Betriebskultur erwartet wird. Damit werden Gesichtspunkte bedeutsam, die nicht exakt überprüfbar sind, sondern bei der das zum Tragen kommt, was Personalverantwortliche das „Bauchgefühl“ nennen, der subjektive Eindruck. All dies führt aber dazu, dass diejenigen bevorzugt werden, deren sozialer und kultureller Hintergrund dem der Personalverantwortlichen ähnlich ist. Denn je mehr Unterschiede im Auftreten und Sprechen sichtbar werden, desto eher entsteht

⁶ Siehe zu den Möglichkeiten betrieblicher Gleichstellungsberichte INFIS: Betrieblicher Gleichstellungsbericht. Bahlingen 2012.

der Eindruck, dass jemand nicht zu einem selbst und zum Betrieb passt. Entsprechend wird z. B. in einem Interview von einem Personalverantwortlichen formuliert: „Also, wir haben hier definitiv Azubis mit Migrationshintergrund, machen durchaus positive Erfahrungen, das ist nicht zu bestreiten. Ein bisschen das Thema Multikulti. Allerdings machen wir es gezielt und in einer unkritischen Masse; das heißt pro Ausbildungsjahr maximal einer. Damit wir hier – und auch pro Beruf einer – damit wir keine Rudelbildung haben. Und das funktioniert gut.“

(3) Betriebe unterscheiden Migrant/innen in Hinblick auf national, ethnisch und religiös gefasste Teilgruppen. Sie verwenden Annahmen über vermeintlich typische, negative wie positive Eigenschaften dieser Teilgruppen als Kriterium bei der Einschätzung individueller Bewerber/innen. Wer einer Teilgruppe zugerechnet wird, für die es z. B. als typisch gilt, dass ihre Mitglieder Frauen nicht als Vorgesetzte akzeptieren, handelt sich damit Nachteile in Betrieben ein, die Wert auf eine betriebliche Gleichstellungspolitik legen. Da Betriebe in der Regel nur begrenzt Zeit für eine umfassende Einschätzung jeder einzelnen Bewerbung haben, verwenden sie gruppenbezogene Eigenschaftszuschreibungen als Bewertungskriterien, die mit hoher Wahrscheinlichkeit zutreffend sind („Statistische Diskriminierung“⁷). Da-

⁷ Siehe dazu klassisch: Edmund Phelps (1972): *The Statistical Theory of Racism and Sexism*. *The American Economic Review* 62/4, S.659-666.

bei ist die Grenze zwischen aus Sicht der Betriebe berechtigten Einschätzungen und ethno-nationalen Vorurteilen fließend, wie in der folgenden Aussage von Personalverantwortlichen deutlich wird:

„Also die Hauptursache sehe ich eigentlich in der Ausbildung und in den Deutschkenntnissen. [...] Also die schulische Bildung, aber auch Erziehung vom Elternhaus, die lässt vielmehr bei Leuten mit Migrationshintergrund doch zu wünschen übrig.“

„Also, man muss halt auch sehen, dass häufig ist es so, dass eben ich sage mal so das Klischee beim türkischen Bewerber wäre dann so, ja Schulnoten wäre im Dreier-Viererbereich, ich sage jetzt wirklich Klischees, muss nicht so sein, Dreier-, Viererbereich und bei Hobbys steht dann drin Fitnessstudio. Also das wäre dann so das Klischee. Das trifft halt dann oft auch zu.“

Hinzu kommen weitere Aspekte, die zu Diskriminierung führen können:

(1) Personalverantwortliche verweisen auf die Notwendigkeit, auf Kundenerwartungen sowie auf die Akzeptanz in der Belegschaft Rücksicht nehmen zu müssen. Darüber hinaus sind insbesondere Klein- und Mittelbetriebe veranlasst, Personalentscheidungen im sozialen Umfeld, gegenüber Verwandten und Bekannten zu rechtfertigen.⁸

⁸ Siehe dazu Christian Imdorf (2010): *Die Diskriminierung ‚ausländischer‘ Jugendlicher bei der Lehrlingsauswahl*. In: Ulrike Hormel und Albert Scherr (Hg.): *Diskriminierung. Grundlagen und*

Dies kann bei einer Dominanz der Mehrheitsgesellschaft in einem Umfeld, in dem ablehnende Haltungen gegenüber Migrant/innen einflussreich sind, dazu führen, dass Betriebe der Überzeugung sind, Migrant/innen diskriminieren zu müssen, um Konflikte mit Kund/innen, im Betrieb und im sozialen Umfeld zu vermeiden.

(2) Bewerbungen sind vor allem in Klein- und Mittelbetrieben dann aussichtsreich, wenn sie durch Empfehlungen vertrauenswürdiger Personen gestützt werden. Dies bedingt Netzwerkeffekte: Wer keine guten Beziehungen zu Personen hat, die seitens der Betriebe als Vertrauenspersonen anerkannt sind, hat keine oder schlechtere Bewerbungschancen. Und dies trifft in einem mehrheitsgesellschaftlich dominierten Umfeld auf Migrant/innen eher zu als auf Einheimische. Aber auch in einigen Großbetrieben gibt es noch Betriebsvereinbarungen, die eine relative Bevorzugung von Mitarbeiterkindern und Kundenkindern vorsehen.

Sind in Betrieben, bei Personalverantwortlichen, in Betriebsräten und unter Mitarbeiter/innen zudem manifeste fremdenfeindliche und rassistische Ressentiments verbreitet? Auch diese Frage lässt sich nicht verlässlich beantworten, da einschlägige Studien fehlen. Es wäre aber erstaunlich, wenn sich die nachgewiesene Verbreitung von Formen der „gruppenbezogenen

Menschenfeindlichkeit“ in der Mitte der Gesellschaft nicht auch auf betrieblicher Ebene wiederfinden würde.

Einen zugespitzten Sonderfall stellt die Diskriminierung kopftuchtragender Muslimas dar: Kopftuchtragende Muslimas sind mit einer gesellschaftlich weit verbreiteten Ablehnung konfrontiert, ihre Diskriminierung scheint erlaubt oder gar geboten zu sein. In Betrieben ist vielfach kein Problembewusstsein dazu vorhanden, dass Diskriminierung von kopftuchtragenden Muslimas einen eindeutigen Verstoß gegen das Anti-Diskriminierungsgesetz darstellt. Auch durch Kopftuchverbote für Lehrkräften in Schulen in einigen Bundesländern wird die Annahme gestärkt, dass der Ausschluss von Muslimas gesellschaftlich akzeptiert ist auch in der Privatwirtschaft zulässig wäre. Es handelt sich um einen skandalösen Fall der Akzeptanz von Diskriminierung und es gibt zudem Hinweise darauf, dass die Bereitschaft einflussreicher politischer Akteure zu einer öffentlichkeitswirksamen Skandalisierung dieses Verstoßes gegen den Anti-Diskriminierungsgrundsatz gering ist.

Forschungsergebnisse. Wiesbaden:
Verlag für Sozialwissenschaften, S. 197–
219.

Handlungserfordernisse

Demonstrative Bekenntnisse zu Diversity-Programmen genügen nicht. Vielmehr ist es erforderlich, diskriminierende Einstellungen und Praktiken als Problem anzuerkennen und sie auch auf betrieblicher Ebene genau zu analysieren. Ein wichtiger erster Schritt ist eine Überprüfung der betrieblichen Rekrutierungs- und Einstellungspraxis sowie eine Auswertung der vorhandenen Daten der betrieblichen Personalstatistik. Auf dieser Grundlage sind betriebliche Anti-Diskriminierungsstrategien zu entwickeln, die den jeweiligen Gegebenheiten des Einzelbetriebs und seines Umfelds angemessen sind. Um auch Kleinbetriebe zu erreichen und diese zu einer nicht-diskriminierenden Personalpolitik zu befähigen, sind die Kammern und Verbände als strategische Partner wichtig, da ihnen von den Betrieben am ehesten zugetraut wird, nicht einfach Recht und Moral auch gegen die Interessen der Betriebe durchsetzen zu wollen, sondern ein Verständnis für deren Bedarfe und Erfordernisse zu haben.

Unverzichtbar sind für Fälle offenkundiger Diskriminierung zudem politische und mediale Öffentlichkeitsarbeit, die – nicht zuletzt im Hinblick auf die Diskriminierung kopftuchtragender Muslimas – Problembewusstsein erzeugt bzw. verstärkt sowie Beschwerdestellen, die für Betroffene erreichbar und mit Eingriffs Kompetenzen ausgestattet sind.

Forum 3:

Gender und Diversity in Kommunen – Strategien im Widerstreit?

***Gerrit Kaschuba, Cornelia Hösl-Kulike,
Rudolf Leiprecht und Vera Nkenyi***

Inwieweit stellen sich Kommunen der Herausforderung der Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit? Welche Strategien sind derzeit ‚en vogue‘?

Einige Kommunen haben die Strategie Gender Mainstreaming verankert, andere haben einzelne Instrumente wie Gender Budgeting installiert und wiederum andere fokussieren hauptsächlich ‚klassische‘ Gleichstellungspolitik im Sinne der Frauenförderung und Familienfreundlichkeit. Die Vielfalt der Gleichstellungspolitik in Kommunen in Baden-Württemberg kennt – positiv formuliert – keine Grenzen. Dazu gehört auch, dass Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte keineswegs überall Standard sind.

Weitere Ansätze wie Inklusion oder interkulturelle Öffnung stehen meist unverbunden neben der Strategie Gender Mainstreaming bzw. einer Gleichstellungspolitik für Frauen und Männer. Gleichzeitig gibt es neuere Diskussionen in Richtung Diversity Management. Dieses Konzept hat ebenso wie Gender Mainstreaming seinen historischen Ursprung in sozialen Bewegungen, die sich für das Ziel der sozialen Gerechtigkeit und gegen Diskriminierung einsetzen. In der Form des Diversity Management zielt es in Wirtschaftsunternehmen jedoch vor allem darauf ab, betriebswirtschaftlichen

Nutzen aus dem Potential der Vielfalt der Beschäftigten eines Unternehmens zu ziehen.

Das Forum, an dem in der Mehrzahl Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte, aber auch weitere Vertreter_innen von Initiativen, Projekten, Organisationen teilnahmen, griff diese gegenwärtigen Entwicklungen und Diskurse sowohl in kommunalen Verwaltungen als auch im Gemeinwesen auf, um zur Klärung, Standortbestimmung und Entwicklung von Perspektiven beizutragen.

Folgende Fragen wurden im Forum diskutiert: Wer sind die Akteure und Akteurinnen im Bereich Gender und Diversity? Wer bewegt was in Kommunen? Welche Konzepte, Ansätze (Gender Mainstreaming, Interkulturelle Öffnung, Diversity Management, Managing Diversity etc.) sind hilfreich für die Umsetzung von sozialer Gerechtigkeit und insbesondere Geschlechtergerechtigkeit? Was ist gegenwärtig bereits erreicht und was wird umgesetzt? Welche Stolperfallen und Widerstände werden festgestellt?

Prof. Dr. Rudolf Leiprecht von der Universität Oldenburg führte in den Stand des wissenschaftlichen Diskurses zu ‚Gender und Diversity‘ ein und stellte auf dem Hintergrund einer intersektio-

nellen Perspektive die Verschränkung von Geschlecht mit anderen Kategorien wie etwa Migrationshintergrund in der Bedeutung für die verschiedenen kommunalen Ebenen dar. Die Differenzierung zwischen Gender Mainstreaming und Diversity Management machte deutlich, dass es in einer Verwaltungen immer auch um ethische und soziale Fragen der Gerechtigkeit gehen muss – neben Fragen der Effizienz und des wirtschaftlichen Nutzens, die auch hier gestellt werden können. Darauf aufbauend warnte er vor „luftigen Instrumenten“ – egal unter welchem Vorzeichen – als Gefahr, wenn keine ernsthafte vertiefende Auseinandersetzung um Diskriminierung und Gerechtigkeit stattfindet (s. ppt).

Daran knüpfte der Beitrag von Dr. Cornelia Hösl-Kulike an: Sie berichtete über den Stand der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der Stadt Freiburg und ihre Rolle als Inhaberin der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming, die mit der Gleichstellungsbeauftragten die Stabstelle Gleichstellung bildet. Sie schilderte die Verankerung auf verschiedenen Hierarchieebenen, die wichtige Rolle des Oberbürgermeisters und die Verbreitung in verschiedene fachliche Bereiche der Stadtverwaltung über Projekte und Fortbildungen. Instrumente wie der Gender Kompass mit den Fragen nach den Zielgruppen und Auswirkungen von Planungen schilderte sie als wichtige Impulse zur Übersetzung gendertheoretischer Erkenntnisse für die praktische Anwendung auf kommunaler Ebene. Über den Zugang einer

differenzierten Zielgruppenorientierung gelingt es, die Geschlechterperspektive in der Verschränkung mit weiteren Diversity-Kategorien in der Praxis der kommunalen Verwaltung anzuwenden (s. ppt).

Vera Nkenyi vom Sompon-Socialservice in Esslingen fokussierte die Gemeinwohlperspektive. In ihrem Beitrag zeigte sie auf, wie über bürgerschaftliches Engagement das Einsetzen für soziale Gerechtigkeit und Geschlechtergerechtigkeit – in dem Fall ihrer Organisation vor allem für Menschen mit afrikanischem Migrationshintergrund – vorangetrieben werden kann. Sie benannte als zentrale Anforderung für alle Beteiligten in der Kommune die persönliche Haltung, die die Wirksamkeit von Ansätzen wie interkultureller Öffnung und Gender Mainstreaming erst ermögliche. Das schließe das Hinterfragen von Machtverhältnissen und die Frage „Wie kann Veränderung geschehen, ohne andere zu verletzen, Schuldgefühle zu vermitteln?“ mit ein. Bezogen auf die Kommunalpolitik und die Rolle des Gemeinderats stellte sie eine Diskrepanz zwischen dem Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund an der Bevölkerung und deren Anteil im Gemeinderat fest, dies zeige sich auch im Verhältnis zwischen Frauen und Männern. Institutionell schlägt sich ihrer Meinung nach der gegenwärtige Diskurs in der institutionalisierten Form nieder: Es gibt z.B. in Esslingen keine kommunale Antidiskriminierungsstelle, aber eine Beauftragtenstelle für Migration und Integration sowie eine Gleichstellungs-

stelle im Sinne einer „positiven Diskriminierung“. Am Beispiel der Arbeit des Vereins Sompon mit Kindern, Jugendlichen und deren Eltern (vor allem mit afrikanischem Migrationshintergrund) zeigte sie die Notwendigkeit auf, an Geschlechterrollen und unterschiedlichen Erziehungsverständnissen zu arbeiten und dabei auch Erfahrungen von Diskriminierung miteinzubeziehen. Bürgerschaftliches Engagement geht, so Vera Nkenyi, über Selbsthilfegruppen, Vereine etc. hinaus und reicht bis in die Nachbarschaft und Familie hinein. In ihrer Arbeit ist das gesellschaftliche Engagement von Jüngeren ein wichtiges Anliegen und dabei vor allem die Ermutigung von Frauen/Mädchen, sich zu engagieren.

Aufbauend auf den Statements der drei Referent_innen wurden unterschiedliche Ausgangsbedingungen und Handlungsperspektiven zu Gender und Diversity in Kommunen diskutiert. Es zeigte sich ein weites Spektrum an erprobten und geplanten Strategien zur Umsetzung der Gleichstellung von Frauen und Männern (unter Berücksichtigung unterschiedlicher Ausgangsbedingungen innerhalb der Genusgruppen).

Als wichtige Rahmenbedingungen wurden genannt, dass es Strukturen braucht, aktive Unterstützung der obersten Führungskräfteebene und damit zusammenhängend auch klare Entscheidungen in einer Kommune für eine solche Strategie. Netzwerke – kommunal und interkommunal – werden als ebenso zentrale Voraussetzung

benannt, um Gleichstellung in der Kommune voranzutreiben.

Äußerst spannend wurde es, als unterschiedliche Positionen unter den Teilnehmenden deutlich wurden, was den Umgang mit „Gender“ und „Diversity“ bzw. Gender Mainstreaming und Diversity Management perspektivisch als kommunale Strategien anbelangt. So schilderten einzelne Diversity Management als Möglichkeit, um (endlich) Gehör bei den Vorgesetzten in den Rathäusern für Gerechtigkeitsfragen zu erlangen. Andere wiederum sehen hier keine Chance bzw. die Gefahr der Überformung von gleichstellungspolitischen Fragestellungen durch neoliberale Gedanken, die Machtverhältnisse verdecken – und sehen vor allem die Überforderung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten durch das steigende Aufgabenvolumen, wenn gleichzeitig in der Verwaltung wie auch im Gemeinderat die Bedeutung dieser Themen nicht wirklich gesehen und anerkannt wird. Auch wurde von einigen geäußert, dass es an Handlungsstrategien mangelt, die ‚adoptiert‘ bzw. angepasst werden können.

Einhellig äußerten sich die Teilnehmenden, dass Macht- und Dominanzverhältnisse im Denken immer wieder durchschlagen. Auch wurden „Kannibalisierungseffekte“ bei dem Auspielen der verschiedenen Kategorien kritisiert. Es zeige sich, wie schwer es ist, im Blick auf Andere das eigene Denken und Handeln zu reflektieren. Das Zusammenspiel von personellen und strukturellen Veränderungen muss, so die überwiegende Meinung im Forum,

deshalb immer im Blick derjenigen bleiben, die an Veränderungsprozessen maßgeblich arbeiten.

Als perspektivische Herausforderungen wurden folgende Themen in der Diskussion benannt: Die Nachhaltigkeit von Gender- und Diversity-Prozessen in einer diversitätsbewussten und intersektionellen Perspektive mit dem Ziel eines guten Lebens für Frauen und Männer; Bewusstsein schaffen für vertikale und horizontale Chancengerechtigkeit entlang der Differenzlinien; die Notwendigkeit einer kommunalen Antidiskriminierungspolitik; das Erreichen von Jüngeren mit der Gender-Thematik; gerechte Kommunikationsstrukturen in kommunalen Verwaltungen für alle; Gender und Diversity in Zielvereinbarungen für die LOB (Leistungsorientierte Bezahlung im öffentlichen Dienst) integrieren.

Bezogen auf das Landesrecht für die Kommunen wurde die Frage aufgeworfen: Soll es Beauftragte für Chancengleichheit (ChancenG), für Behinderte (LBGG), für Integration geben – oder Diversitybeauftragte? Gewünscht wurde eine Bundestagung vom Forschungsinstitut tifs zu „subversiven Strategien in kommunalen Verwaltungen“. Im Forum wurde deutlich, dass es Raum für eine theoretisch reflektierte Praxis braucht, um verschiedene Ansätzen und Strategien auf die jeweiligen Kontexte hin beziehen und dementsprechend auch unterschiedliche Strategien entwickeln zu können.

Gerrit Kaschuba

Forum 3

Rudolf Leiprecht, Universität Oldenburg



„Gender und Diversity in Theorie und Praxis –
Erkenntnisse & Perspektiven“
Forschungsinstitut tifs e.V.
Bad Urach, 26./27. Juni 2014

Forum:
**Gender und Diversity in Kommunen –
Strategien im Widerstreit?**

**Folgenreiche Differenzverhältnisse und
das Feld von Organisationsentwicklung in Kommunen
(Rudolf Leiprecht)**

- Institut für Pädagogik
Carl von Ossietzky Universität Oldenburg

CENTER FOR MIGRATION
EDUCATION AND
CULTURAL STUDIES



Gliederung:

- 1) Umgang mit Diversity in Kommunen
im Kontext von Globalität und Interaktion
- 2) Organisationsentwicklung in der Kommune:
Unternehmen am Markt,
öffentlich-gemeinnütziger Bereich,
Professionalität
- 3) Aufmerksamkeit für Differenzverhältnisse
- 4) Erfahrungen mit Differenzverhältnissen

1) Umgang mit Diversity in Kommunen im Kontext von Globalität und Interaktion

Makro-Ebene

(Welt, EU, Nationalstaat, Bundesland)

ökonomische, politische, juristische, mediale ...

Ordnungen, Strukturen und Prozesse

Meso-Ebene

Kommunen mit Quartieren/Nachbarschaften/Gebieten

- Verwaltungen
- Einrichtungen
(Kindertagesstätte/Schule/Jugendarbeit, Altenarbeit,
,Kulturarbeit', Müllabfuhr, Polizei ...)
- Unternehmen
- Kirchen/Initiativen/Vereine
- Medien/lokale Öffentlichkeit
- Berufe/Professionen

Mikro-Ebene

- individuelle Subjekte
- ,innerfamiliär'
- Interaktionen

<u>Makro-Ebene</u> (Welt, EU, Nationalstaat, Bundesland) ökonomische, politische, juristische, mediale ... Ordnungen, Strukturen und Prozesse		<u>Differenzverhältnisse:</u> Geschlechterverhältnisse Migrationsverhältnisse Soziale Schichtungsverhältnisse
<u>Meso-Ebene</u> Kommunen mit Quartieren/Nachbarschaften/Gebieten – Verwaltungen – Einrichtungen (Kindertagesstätte/Schule/Jugendarbeit, Altenarbeit, ‚Kulturarbeit‘, Müllabfuhr, Polizei ...) – Unternehmen – Kirchen/Initiativen/Vereine – Medien/lokale Öffentlichkeit – Berufe/Professionen	{<=>}	<u>Differenzverhältnisse:</u> Geschlechterverhältnisse Migrationsverhältnisse Soziale Schichtungsverhältnisse
<u>Mikro-Ebene</u> – individuelle Subjekte – ‚innerfamiliär‘ – Interaktionen	{<=>}	<u>Differenzverhältnisse:</u> Geschlechterverhältnisse Migrationsverhältnisse Soziale Schichtungsverhältnisse

<u>Makro-Ebene</u> (Welt, EU, Nationalstaat, Bundesland) ökonomische, politische, juristische, mediale ... Ordnungen, Strukturen und Prozesse		
<u>Meso-Ebene</u> Kommunen mit Quartieren/Nachbarschaften/Gebieten – Verwaltungen – Einrichtungen (Kindertagesstätte/Schule/Jugendarbeit, Altenarbeit, ‚Kulturarbeit‘, Müllabfuhr, Polizei ...) – Unternehmen – Kirchen/Initiativen/Vereine – Medien/lokale Öffentlichkeit – Berufe/Professionen	{<=>}	<u>Konzepte von</u> <u>‚Organisationsentwicklung‘:</u> Gender Mainstreaming Interkulturelle Öffnung Managing Diversity
<u>Mikro-Ebene</u> – individuelle Subjekte – ‚innerfamiliär‘ – Interaktionen		

<u>Makro-Ebene</u>		
(Welt, EU, Nationalstaat, Bundesland)		
ökonomische, politische, juristische, mediale ...		
Ordnungen, Strukturen und Prozesse		
<u>Meso-Ebene</u>		
Kommunen mit Quartieren/Nachbarschaften/Gebieten		
– Verwaltungen		
– Einrichtungen		
(Kindertagesstätte/Schule/Jugendarbeit,		
Altenarbeit, ‚Kulturarbeit‘, Müllabfuhr, Polizei ...)	{<=>}	<u>Konzepte von</u>
– Unternehmen		<u>„Organisationsentwicklung“:</u>
– Kirchen/Initiativen/Vereine		Gender Mainstreaming
– Medien/lokale Öffentlichkeit		Interkulturelle Öffnung
– Berufe/Professionen		Managing Diversity
		(Soziale Schichtungsverhältnisse?)
<u>Mikro-Ebene</u>		
– individuelle Subjekte		
– „innerfamiliär“		
– Interaktionen		

2) Organisationsentwicklung in der Kommune:

Unternehmen am Markt, öffentlich-gemeinnütziger Bereich, Professionalität

Konzepte von Organisationsentwicklung

- Gender Mainstreaming
Interkulturelle Öffnung /
migrationssensible und rassismuskritische Öffnung
Managing Diversity /
diversitätsbewusste Öffnung oder Entwicklung
- Organisationen werden als lernende Einheiten betrachtet, in denen es – wenn es gut läuft – prozesshaft, kritisch und kreativ gehandelt, reflektiert und evaluiert wird

Bereiche, die in den Blick kommen:

- Personal/Belegschaft
(Einstellung, Zusammensetzung, Ausbildung, Fortbildung)
- Kundschaft
- Produkt
- Interessengruppen (z.B. Aktionäre)
- Recht (Politik)

Feld von Wirtschaftsunternehmen/ öffentlich-gemeinnütziges Feld

- Während bei der Führung eines Wirtschaftsunternehmens für *Managing Diversity* ein spezifischer Business Case im Kontext von Konkurrenz und der Durchsetzung am Markt, Gewinn etc. im Vordergrund stehen muss,
- sollte es im öffentlich-gemeinnützigen Bereich beim Umgang mit Diversity (also zum Beispiel soziale Schichtungs-, Geschlechter-, Migrationsverhältnisse) vor allem um Ziele wie *Chancengleichheit*, *Soziale Gerechtigkeit* und *Soziale Anerkennung* gehen

	Produkt	Personal	Kunden
Central Bank (Zentrale Frankfurt a.M.)	Kredite, Anlagen	Bankkaufmann/ Bankkauffrau, Wirtschaftswissenschaftler/innen, Börsenfachleute	Kreditnehmer/innen, Sparer/innen, Geschäftsleute (Mittelstand) (Aktionäre)
Gesamt-schule Mühlbach (Frankfurt Nord)	Bildungsabschlüsse (Lebenschancen), Wissen/Bildung, soziale Kompetenzen, Mündigkeit, Normen und Werte, Demokratiebewusstsein, soziale Selektion und ihre Legitimierung	Lehrer/innen, Schulsozialarbeiter/innen	Schüler/innen (Kinder und Jugendliche) (Eltern)

3) Aufmerksamkeit für Differenzverhältnisse

<u>Kategorien</u> (mit Gruppen- konstruktionen verbunden)	<u>Grunddualismus</u> (Konstruktionsmuster)	
	<u>dominierend</u>	<u>dominiert</u>
Geschlecht	männlich	weiblich
Sexualität	heterosexuell	homosexuell
„Rasse“	„weiß“	„schwarz“
Ethnie	dominante Gruppe = nicht ethnisch	ethnische Minderheit(en) ethnisch
Nation / Staat	Angehörige Staatsbürger/in	Nicht-Angehörige Nicht-Staatsbürger/in
Kultur	„zivilisiert“	„unzivilisiert“
soziale Klasse / soziale Schicht	„oben“ / etabliert	„unten“ / nicht etabliert
Besitz	reich / wohlhabend	arm
Generation	alt jung	jung alt
„Behinderung“	ohne „Behinderungen“/ „gesund“	mit „Behinderungen“/ „krank“

Soziale Bewegungen und ihre zentralen Kategorien (Gruppenkonstruktionen)

<u>Kategorien</u> (mit Gruppen- konstruktionen verbunden)	<u>Grunddualismus</u> (Konstruktionsmuster)	
	<u>dominierend</u>	<u>dominiert</u>
Geschlecht	männlich	weiblich
Sexualität	heterosexuell	homosexuell
„Rasse“	„weiß“	„schwarz“
Ethnie	dominante Gruppe = nicht ethnisch	ethnische Minderheit(en) ethnisch
Nation / Staat	Angehörige Staatsbürger/in	Nicht-Angehörige Nicht-Staatsbürger/in
Kultur	„zivilisiert“	„unzivilisiert“
soziale Klasse / soziale Schicht	„oben“ / etabliert	„unten“ / nicht etabliert
Besitz	reich / wohlhabend	arm
Generation	alt jung	jung alt
„Behinderung“	ohne „Behinderungen“/ „gesund“	mit „Behinderungen“/ „krank“

**Feministische Bewegung,
Bewegung von Schwulen und Lesben**

**Schwarze Bürgerrechtsbewegung,
antikoloniale Bewegungen,
Bewegungen von Migranten**

**Arbeiterbewegung
(Studentenbewegung)**

**Jugendbewegung (Studentenbewegung)
graue Panther**

Bewegungen von „KrüppelInnen“

Fachdisziplinen / Fachdiskurse und ihre zentralen Kategorien (Gruppenkonstruktionen)

<u>Kategorien</u> (mit Gruppen- konstruktionen verbunden)	<u>Grunddualismus</u> (Konstruktionsmuster)	
	<u>dominierend</u>	<u>dominiert</u>
Geschlecht	männlich	weiblich
Sexualität	heterosexuell	homosexuell
„Rasse“	„weiß“	„schwarz“
Ethnie	dominante Gruppe = nicht ethnisch	ethnische Minderheit(en) ethnisch
Nation / Staat	Angehörige Staatsbürger/in	Nicht-Angehörige Nicht-Staatsbürger/in
Kultur	„zivilisiert“	„unzivilisiert“
soziale Klasse / soziale Schicht	„oben“ / etabliert	„unten“ / nicht etabliert
Besitz	reich / wohlhabend	arm
Generation	alt jung	jung alt
„Behinderung“	ohne „Behinderungen“/ „gesund“	mit „Behinderungen“/ „krank“

**Geschlechterforschung,
Genderpädagogik, Queer Studies**

**Migrationsforschung,
Interkulturelle Pädagogik/Bildung,
Migrationspädagogik**

**Soziologie sozialer Ungleichheit,
Soziale Arbeit
(Sozialpädagogik/Sozialarbeit)**

**Pädagogik,
Jugendforschung, Jugendarbeit
Gerontologie**

**Sonderpädagogik, Heilpädagogik,
Special Needs Education**

<u>Kategorien</u> (mit Gruppenkonstruktionen verbunden)	Systeme von Negativbewertung, Hierarchisierung, Benachteiligung, Ausgrenzung, Unterdrückung, Ausbeutung, ...
Geschlecht Sexualität	Paternalismus Sexismus Heteronormativität
„Rasse“ Ethnie Nation Kultur	Rassismus Ethnozentrismus Nationalismus kulturalisierender Rassismus [Kolonialismus / Nationalsozialismus]
soziale Klasse / soziale Schicht / soziale Kasten / Besitz	Klassismus [Feudalismus / Kapitalismus]
Generation / Alter	Adultismus Altersdiskriminierung
„Behinderung“	„Krüppel_innenfeindlichkeit“ / „Behindertenfeindlichkeit“ / Ableism (Bodyismus)

Diversitätsbewusste Aufmerksamkeit

- Weshalb, in welcher Weise, für/durch wen und mit welchen Folgen spielt ein bestimmtes Ensemble von Differenzlinien in einem konkreten sozialen Kontext eine Rolle?
- Und danach: Weshalb, in welcher Weise, für/durch wen und mit welchen Folgen wird in diesem sozialen Kontext beispielsweise die Frage nach der Kultur besonders bedeutsam?
- breite Aufmerksamkeit für das *Allgemeine folgenreicher Differenzverhältnisse* (Kooperation, Bündnis)
- spezielle Aufmerksamkeit für *ein* Differenzverhältnis und seine „Tiefenstrukturen“ (Fachdisziplin, soziale Bewegung, „Anlaufstelle“)

Forum:
„Gender und Diversity in Kommunen –
Strategien im Widerstreit?“

Bad Urach Haus auf der Alb
26. und 27.6.2014



Geschäftsstelle
Gender Mainstreaming

Freiburg
IM BREISGAU

Doppelstrategie

Gender Mainstreaming:

- ▶ *Integrativer* Gleichstellungs-
Ansatz der gesamten
Organisation (alle!)
 - ▶ Aktiv
 - ▶ Alle Beteiligten
 - ▶ Alle Ebenen und Bereiche
- ▶ Integrative und nachhaltige
Wirkungen

↓

Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

Frauenpolitik:

- ▶ Spezielle Förderung *zum
Ausgleich* geschlechter-
bezogener Ungleichheiten ...
 - ▶ Reaktiv
 - ▶ Einzelne Beteiligte
 - ▶ Bestimmte Zielgruppen
- ▶ Spezifische und direkte
Wirkungen

↓

Stelle zur Gleichberechtigung der Frau



Freiburg
IM BREISGAU

Aufgaben der Geschäftsstelle Gender Mainstreaming

- ▶ Zuständig für die Prozesskoordination GM
- ▶ Geschäftsführung der AG Gender
- ▶ Ansprechpartnerin für Dezernate/Ämter
- ▶ Beratung der Fachämter bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming
- ▶ Konzeption der Gender Mainstreaming-Qualifizierungen und -Veranstaltungen
- ▶ Öffentlichkeitsarbeit (Internet ...)

Dr. Cornelia Hosi-Kulike



Freiburg
IM BREISGAU

Eckpunkte für die Implementierung

- ▶ Top Down Prozess
- ▶ Flächendeckende Umsetzung in der Verwaltung
- ▶ AG Gender und Ansprechpersonen
- ▶ Verpflichtende Qualifizierungen (OB und DezernentInnen, Amtsleitungen, Führungskräfte und Personalrat) sowie Qualifizierungsangebote für Gemeinderatsmitglieder
- ▶ Eigenverantwortlichkeit der Dezernate und Ämter
- ▶ Kontinuierliche Prozessbegleitung



Freiburg
IM BREISGAU

Ziel: Qualität durch Chancengleichheit



Mehrwert durch Gender Mainstreaming

- Verbesserungen für die Bürgerschaft
- Verbesserung verwaltungsinterner Prozesse



Verfahrensvereinfachung

- Enge Verbindung zu fachlichen Prozessen
- Qualitätssicherung und Verfahrensvereinfachung durch Standardisierung

Dr. Cornelia Hösl-Kulike



Freiburg
IM BREISGAU

Thematische Schwerpunktfelder

Bearbeitung auch mit Blick auf Diversity-Kriterien (wie z. B. Jugendliche, Senior/innen, Migrant/innen, Handicaps ...)

Arbeit & Beschäftigung ♦ Bildung ♦ Demographischer Wandel ♦ Freizeit ♦ Kriminal- und Gewaltprävention ♦ Kultur ♦ Öffentliche Finanzen ♦ Soziales ♦ Sport ♦ Stadtplanung und Bauwesen ♦ Teilhabe an Entscheidungsprozessen ♦ Vereinbarkeit von Beruf, Privat- & Familienleben ♦ Verkehr & Mobilität ♦ Wohnen

Gender-Qualifizierungen

- ▶ 1-1,5 Tage Gender Basis Fortbildung für ca. 300 Personen (Führungskräfte, Personalräte, Ansprechpersonen ...)
- ▶ Coaching zu konkreten GM-Projekten: ca. 50 Personen
- ▶ Fachfortbildungen (Erzieherinnen und Erzieher, Verwaltungsfachleute i.d. Beratung)
- ▶ Kontinuierlich Informationsveranstaltungen und Fachvorträge zu Gender Mainstreaming

Forum 4:

Arbeit im Kontext alltäglicher Lebensführung

Helga Huber, Angelika Diezinger, Ralf Lange

Angelika Diezinger stellte mit dem Konzept „alltägliche Lebensführung“ ein theoretisches Konzept vor, das die Praxis des Alltags im Blick hat. In der Definition geht es nicht um einen eher engführenden Arbeitsbegriff, sondern um den Zusammenhang aller Tätigkeiten einer Person in den verschiedenen Lebensbereichen, wie Erwerbstätigkeit, Familie, Hausarbeit, Freizeit, sozialer Netze, Bildung etc. Es steht dabei das konkrete Tun im Vordergrund: Was macht jemand wann, womit, wie, mit wem und aus welchem Grund. Jedoch wird nicht eine bloße Aneinanderreihung aller praktischen Tätigkeiten vorgenommen, sondern Lebensführungen werden durch die Art und Weise charakterisiert, wie Menschen zeitlich, räumlich, sachlich, sozial und sinnhaft die je spezifischen Anforderungen in einzelnen Tätigkeitsfeldern organisieren und so ihr Leben „führen“.

Lebensführung ist aber kein „individualistisches“ Konzept. Vielmehr wird folgenden Fragen in ihrer Auswirkung auf die Lebensführung nachgegangen: Welche Aspekte des sozialen Wandels fordern die Alltagspraxis heraus und rufen Verwerfungen, Brüche und Ungleichzeitigkeiten hervor, die Veränderungen in den Arrangements sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, aber auch unter Frauen bewirken? Welche Veränderungen von be-

zahlter und unbezahlter Arbeit wirken sich auf die Gestaltung des Alltags aus? Inwiefern enthalten Veränderungen in der Erwerbsarbeit, der privaten Fürsorgeverhältnisse, der Sozialpolitik widersprüchliche Herausforderungen und unterschiedliche Folgen an den geschlechtsspezifischen, milieuspezifischen und ethnischen Trennlinien der sozialen Ungleichheit?

Anschließend wurde von Ralf Lange, quasi in einem „Ausschnitt“ des sozialen Wandels, die gelingende Lebensführung von Männern, die in einem von Frauen dominierten Berufsfeld tätig sind, thematisiert. Kurzfilme mit Beispielen dokumentierten unterschiedliche Facetten, wie Motivation zum Beruf, Interesse am pädagogischen Beruf, soziale Lebensumstände, etc.

Im Vortrag werden Anforderungen an die Integration beruflicher und sozialer Erfahrungen in eine gelingende Lebensführung deutlich. Beruflich umfasst sie etwa die Beschäftigung, Qualifizierung, aber auch Aufstiegsmöglichkeiten. Sozial ist es etwa die Auseinandersetzung mit der Rolle des Familiennährers oder mit ihrem Minderheitenstatus im Berufsfeld.

Als hinderliche Muster, die sowohl in der täglichen Praxis wirksam sind als auch gesellschaftlich immer wieder

gefördert werden, wurden u.a. genannt: Männer werden pauschal als potenziell ungeeignet für die Arbeit in Kitas eingeschätzt. Sie werden in der Praxis zum einen kritisch beobachtet, erhalten aber auch öfters einen besonderen „Aufmerksamkeitsbonus“. Solchen blockierenden Zuschreibungen wird die Forderung nach Entwicklung moderner Rollen(vor)bilder für Männer und Frauen entgegengesetzt.

In der Diskussion ging es unter anderem um die Notwendigkeit, neben den unterschiedlichen Aspekten für Männer, etwa die Akzeptanz für Männer in Kitas schaffen, und für Frauen, etwa ihren Vorsprung anzuerkennen, die gemeinsamen gesellschaftlichen, berufsstandbezogenen und pädagogischen Interessen, hervorzuheben.

Helga Huber

Getreu dem Motto der Tagung „Gender und Diversity in Theorie und Praxis“ möchte ich ein theoretisches Konzept vorstellen, das Praxis im Blick hat: Die Praxis des Alltags. Ich werde das Konzept „alltägliche Lebensführung“¹ als Rahmen dafür nutzen, Veränderungen von Arbeit (und damit meine ich nicht nur bezahlte Arbeit) auf die Gestaltung des Alltags zu beziehen. Dabei frage ich nach Veränderungen in den Arrangements sozialer Ungleichheit zwischen den Geschlechtern, aber auch unter Frauen.

Ich werde zuerst die wichtigsten Grundzüge des Konzepts darstellen. Anschließend werde ich auf die Aspekte des sozialen Wandels eingehen, die die Alltagspraxis herausfordern und Verwerfungen, Brüche und Ungleichzeitigkeiten im Geschlechterverhältnis hervorrufen.

Die Grundprämisse des Konzepts besagt, dass jede und jeder unabhängig vom Grad der Einbindung in den Arbeitsmarkt und unabhängig von der Art der privaten Lebensform ihren und seinen Alltag gestalten und führen muss. Damit wird die bestehende geschlechtsspezifische Arbeitsteilung nicht zum unhinterfragten Ausgangs-

punkt der Analyse, es kann vielmehr untersucht werden, inwieweit geschlechtsspezifische Zuweisungen befolgt oder umgangen werden oder wie Veränderungsversuche aussehen (Jurczyk/Rerrich 1993; Jurczyk u.a. 2009). Das Konzept ist weder arbeitsmarkzentriert, wie viele Klassen- und Milieutheorien, noch freizeitorientiert, wie die meisten Lebensstilkonzepte. Es enthält daher auch keine Aussagen darüber, wie welche Dimensionen sozialer Ungleichheit berücksichtigt werden sollen, ist daher offen für Fragen von Intersektionalität.

Es lässt sich schließlich auch empirisch überprüfen, wie, in welcher Form und in welchem Ausmaß Personen auf die Ressourcen anderer zurückgreifen können beziehungsweise selbst Beiträge für die Lebensführung anderer leisten (Jürgens 2001). Damit soll deutlich werden, dass Lebensführung kein „individualistisches“ Konzept ist, sondern im Gegenteil dafür sensibilisiert, wie abhängig wir von anderen sind und wie blind wiederum unsere institutionellen Rahmenbedingungen gegenüber dieser Tatsache sind.

Alltägliche Lebensführung wird definiert als der *Zusammenhang* aller Tätigkeiten einer Person in den verschiedenen Lebensbereichen, wie Erwerbstätigkeit, Familie, Hausarbeit, Freizeit, sozialer Netze, Bildung etc. Es steht dabei das konkrete Tun im Vorder-

¹ Das soziologische Konzept wurde vor rund 20 Jahren von einer Münchener Forschungsgruppe entwickelt und empirisch untersucht (Vgl. u.a. Voß 1991; Jurczyk/Rerrich 1993).

grund: *Was macht jemand wann, womit, wie, mit wem und aus welchem Grund* (Jurczyk/Rerrich 1993).

In der immer wiederkehrenden Gegenwart des Alltags müssen wir das Leben „in seiner ganzen Breite“ organisieren, unsere Aufgaben und Aktivitäten in den verschiedenen Lebensbereichen aufeinander abstimmen und in den 24 Stunden des Tages unterbringen. Dabei wird deutlich, dass wir nicht nur als Arbeitskräfte und Familienmitglieder tätig sind, sondern wir pflegen Freundschaften, sind in Vereinen aktiv, lernen und vergnügen uns, kümmern uns um Arzttermine und um unsere Steuererklärung, bringen die leeren Flaschen zum Container und die ausgeliehenen Bücher in die Bibliothek u.ä.

Der Zugang zu wichtigen Ressourcen der Lebensführung, wie etwa Geld, Informationen und soziale Sicherheit, hängt von der Teilnahme an bestimmten Institutionen und Organisationen ab. Zu den wichtigen Ressourcen der Lebensführung zählen infrastrukturelle Bedingungen vor Ort, aber auch persönliche Kompetenzen und die Nutzung der Möglichkeiten, die andere uns überlassen (Zeit, Geld, Fürsorge).

Lebensführungen unterscheiden sich nicht nur danach, wie viele Tätigkeiten und Bereiche koordiniert und synchronisiert werden müssen und in welcher „Konfiguration“, d.h. Gewichtung dies geschieht. Charakterisiert werden Lebensführungen durch die Art und Weise, **wie** Menschen zeitlich, räumlich, sachlich, sozial und sinnhaft die je spezifischen Anforderungen in einzelnen

Tätigkeitsfeldern organisieren und so ihr Leben „führen“. Dabei ist die Alltagspraxis durchtränkt von Wertvorstellungen, Zielsetzungen, Deutungsmustern, kann also nicht einfach nur als funktionales Abarbeiten von Alltagserfordernissen verstanden werden. Daher stellt alltägliche Lebensführung keine bloße Aneinanderreihung oder Abfolge aller praktischen Tätigkeiten einer Person dar. Sie müssen vielmehr zu einem kohärenten und konsistenten Ganzen vermittelt werden (Jurczyk/Rerrich 1993), und zwar so, dass wir mit einiger Zuversicht davon ausgehen können, dass das Leben morgen so weiter geht.

Kohärenz und Konsistenz wird nicht nur dadurch erschwert, dass zusammengebracht werden muss, was gesellschaftlich **getrennt** in vielen verschiedenen Teilbereichen erledigt werden muss, sondern auch, weil Anforderungen dort **nach unterschiedlichen Logiken** organisiert sind. Zudem müssen die Imperative gesellschaftlicher Teilsysteme (wie z.B. des Arbeitsmarktes) **und** eigene lebensweltliche Bedürfnisse der Selbstsorge und Sorge für andere auf die Reihe gebracht werden. Daher entwickeln Muster der Lebensführung eine Eigenlogik: Diese bestimmt, **wie** wir etwa mit zeitlichen Anforderungen, knappen oder reichlichen Ressourcen, widersprüchlichen Interessen etc. umgehen (Voß 1991).

In verschiedenen Untersuchungen, die mit diesem Konzept arbeiteten, zeigen sich typische Muster, die von eher rationalen und planenden, traditionellen und gewohnheitsorientierten, reflek-

tierten und auf Optimierung gerichteten oder spontanen Eigenlogiken (Diezinger 2005, 2008) gekennzeichnet und mit beruflichen und milieuspezifischen Lebensumständen verbunden sind. Muster von Lebensführung sind zwar subjektiv organisiert, aber nicht beliebig. Dieses Handlungssystem muss sowohl anschlussfähig bleiben an die Handlungsmuster in den „mächtigen Strukturgebern“ des Alltags, wie es Betriebe und Schulen, öffentliche Verwaltungen u.ä. sind, als auch an die Muster der Lebensführung der Menschen, mit denen wir unseren Alltag teilen.

Lebensführung als individuelle Gestaltung der Alltagspraxis findet nicht monadisch statt, selbst dann nicht, wenn wir alleine leben. Die Einbettung in soziale Netze und sozialstaatliche Teilhaberechte sind wichtige Stützpfeiler des Alltags, die wiederum von jedem einzelnen „Beiträge“ fordern, materielle wie praktische. Wir werden in unserer Alltagsgestaltung immer direkter abhängig von Institutionen: vom Arbeitsmarkt, auf dem die materiellen Lebenschancen verteilt werden, von den kommunalen Angeboten der Erziehung, Betreuung und Bildung, von wohlfahrtstaatlichen Regelungen. In Institutionen sind wir in der Regel als Einzelperson eingebunden: als Kindergarten- oder Schulkind, als ArbeitnehmerIn, als Vereinsmitglied.

Diese Bedingungen, aber auch milieu- und geschlechtsspezifische Muster formen den Handlungsrahmen und definieren die Optionen, auf die sich Menschen beziehen. Es gibt eine ge-

wisse Häufung bestimmter Muster, die sich als bewährte Lösungen, gangbare oder günstige Wege ergeben.

Beispielhaft möchte ich das vorherrschende Muster rationaler Lebensführung kurz skizzieren:

Zweckrationalität zeigt sich im bewusst geplanten Umgang bei der *zeitlichen Strukturierung*, der sich – ausgehend von der betrieblich organisierten und terminierten Arbeitszeit – auf andere Bereiche des Alltags ausdehnt, die wir längst „managen“. Dabei werden auf *sachlicher Ebene* durchaus Routinen entwickelt, die jedoch im Sinne der Effizienzsteigerung verändert oder delegiert werden. Die Rationalität ergibt sich jedoch nicht durch die Zweck-Mittel-Kalkulation jeder einzelnen Handlung, sondern aus dem Zusammenhang der Aktivitäten. Die *soziale Strukturierung* basiert auf Verhandlung als Prinzip und erzeugt Stabilität durch verbindliche Absprachen. In diese Verhandlungen werden eigene Interessen und Pläne *zielführend* eingebracht und mit denen anderer (z.B. PartnerInnen, KollegInnen, FreundInnen) abgeglichen. Eine solche Alltagsorganisation setzt ein relativ großes Maß an Information und Vorhersehbarkeit (v.a. auch beruflicher Anforderungen und Belastungen) voraus (Diezinger 2005). Dies ist aber gerade unter zunehmend flexibilisierten Arbeits- und Lebensbedingungen nicht mehr der Fall. Daher entstehen typische Planungsfallen: Wenn ein kleines Detail dieses Alltags sich verändert, werden wie im Domino-Effekt alle anderen Aktivitäten in Mitleidenschaft gezogen. Der zusätzliche

Aufwand der Neu-Organisation macht den Alltag nervig und stressig.

Wenn sich in mächtigen Strukturgebirgen Anforderungen verändern, und darum wird es im 2. Teil meines Vortrags gehen, dann geraten jedoch **alle**, nicht nur das rationale Muster unter Druck. Allerdings ist nicht davon auszugehen, dass sich Lebensführungen schnell anpassen und verändern, denn:

Lebensführung gewinnt nicht nur Gestalt, sondern sie wird zu einem Regelsystem, das sich quasi verselbständigt. Erst als dieses kaum mehr bewusste, personale System, entlastet Lebensführung von permanenten Neuentscheidungen, lässt den Alltag „ablaufen“ (Voß 1991; Wehrich 1998). Dies sorgt aber auch für eine Trägheit und Verhaltensresistenz des Alltags, auch dann, wenn Veränderungen sinnvoll, notwendig und auch aus der Sicht der Personen gewünscht werden.

Wenn man von individuellen Lebensführungen ausgeht, dann lässt sich Familie wiederum *als Verflechtung, als Arrangement der individuellen Arrangements* erkennen. Es muss als gelebte und erlebte Beziehung der Gemeinsamkeit selbst aus den individuellen Lebensführungen ihrer einzelnen Mitglieder hergestellt werden (Jürgens 2001). Familie hat man nicht einfach, auch sie muss praktiziert, stabilisiert, re-organisiert werden.

Diese Integrationsleistungen steigern sich in ihrer *Komplexität*, wenn zunehmend mehr Lebensbereiche integriert werden müssen und sie werden

komplizierter, wenn deren Handlungslogiken immer mehr auseinanderdriften oder sich vermischen. Sie werden auch „*verwundbarer*“, weil sie zunehmend von Teilhabebedingungen abhängen, die Einzelpersonen nicht kontrollieren können.

Neue Herausforderungen an alltägliche Lebensführung

Ich möchte im Folgenden widersprüchliche Entwicklungen thematisieren, die die Alltagspraxis der Menschen nachhaltig beeinflussen und dabei auch unterschiedliche Folgen an den geschlechtsspezifischen, milieuspezifischen und ethnischen Trennlinien der sozialen Ungleichheit bewirken.

Im Bereich der Erwerbsarbeit konzentriere ich mich auf die gleichzeitig ablaufenden, sich teils verstärkenden Prozesse der Entgrenzung, Subjektivierung und Prekarisierung. Im Bereich der privaten Fürsorgeverhältnisse werde ich Prozesse der Rationalisierung und Emotionalisierung, der tendenziellen Egalisierung im Geschlechter- und Generationenverhältnis ansprechen, die zu steigenden Anforderungen des „doing family“ führen. Schließlich möchte ich noch auf die sozialpolitischen Veränderungen eingehen, die eine widersprüchliche und ungleichzeitige Entwicklung der De- und Re-Familialisierung von Sorgetätigkeiten aufweisen. Damit verbunden sind sowohl weitere Abwertung von Sorge wie auch Professionalisierungstendenzen –

in der unbezahlten wie der bezahlten Sorgearbeit.

Veränderung in der Erwerbsarbeit und ihre Auswirkungen auf Lebensführung

In einem weiten Spektrum von der Hilfsarbeit bis hin zu akademischer Arbeit, im privaten aber ebenso im öffentlichen Bereich wird Erwerbsarbeit kurzfristiger und projektbezogen organisiert. Dies erzeugt auf allen Qualifikationsebenen einen Zwang zur Flexibilität, was Arbeitsinhalt, Arbeitszeit, Arbeitsort anbelangt und stellt damit schon eine neue Herausforderung an Lebensführung (Gottschall/Voß 2003).

Neue inhaltliche Anforderungen in der Erwerbsarbeit werden mit den Konzepten der „Subjektivierung von Arbeit“ und der „Entgrenzung“ von Arbeit beschrieben (Voß/Pongratz 1998). „Subjektivierung“ meint die Tendenz, dass die Gestaltung und Kontrolle der Arbeitsvollzüge und ihrer Zielführung stärker den Arbeitenden selbst übertragen werden, wobei die Ziele fremdbestimmt bleiben. Dadurch wird ein Zuwachs nicht-formaler und außerberuflicher Kompetenzen für den Arbeitsvollzug konstatiert und als positive Wirkung die Möglichkeit genannt, subjektive Interessen in der Erwerbstätigkeit stärker zur Geltung bringen zu können. Das Konzept der „Entgrenzung“ fasst die damit verbundene Erosion beruflicher und betrieblicher Grenzziehungen der Verfügung über „Arbeitskraft“. Dadurch können andere Lebenstätigkeiten und Alltagsbereiche immer stärker unter das Diktat von beruflichen und betrieblichen Verwer-

tungsgesichtspunkten bzw. subjektiver Leistungsansprüche geraten.

Diese Entwicklungen machen Lebensführung als Ressource von Daseinskompetenzen bedeutsamer. Sie erfordern zugleich eine neue paradoxe Aufgabe: Ging und geht es in der Vermittlungsperspektive alltäglicher Lebensführung v.a. darum, die getrennten Bereiche von Arbeit und Leben im Alltag zu **vereinbaren** (Rerrich 1996), stehen Menschen heute vor der Situation, für sich selbst die offensichtlich nicht mehr so verbindliche **Grenze** der Privatheit zu definieren. Hier finden wir z.B. bei sogenannten „freelancern“ der digitalen Boheme eigenwillige Arrangements, in denen etwa berufliche Beziehungen in den Alltag integriert, wie umgekehrt Freundschaftsnetzwerke als soziales Kapital für die berufliche Integration genutzt werden (Manske 2007). Wir finden aber auch eine Rationierung und Verdrängung lebensweltlicher Bedürfnisse wie Ruhe und Erholung, die gesundheitsgefährdende Ausmaße annehmen kann (Keupp/Dill 2010).

Es lassen sich empirisch **milieuspezifische Re-Aktionen** im Umgang mit Veränderungen der Arbeitswelt erkennen:

In den (hoch-)qualifizierten Berufsmilieus stellt sich v.a. das Problem der Entgrenzung von Arbeit und Leben, die verschärft wird dadurch, dass hier auch die gestiegenen Anforderungen an Elternschaft befürwortet werden. Die „Lösung“ wird in der widerwillig akzeptierten Re-Traditionalisierung auf

Zeit gesucht: Teilzeitarbeit der Mütter. Im Alltag breiten Raum nimmt auch die enge Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit Institutionen der Bildung und Betreuung ein, es werden hier auch erhöhte Ansprüche gegenüber Professionellen gestellt (Merkle/Wippermann 2008).

In den Milieus der Unterschicht stellt die geringere Arbeitsplatzsicherheit die Basis eines bis dahin respektierten Alltags der „kleinen Leute“ in Frage. Sie leiden darüber hinaus unter dem Verlust des Respekts für traditionelle Formen der Lebensführung. Sie versuchen mühsam, zumindest die Konsumstandards der Mittelschicht zu halten. Die sozialen Netze, auf die sie sich stützen, sind begrenzt und leiden unter ähnlichem Ressourcen- und Anerkennungsmangel. Insbesondere Mütter empfinden diese Last: Sie betonen, dass sie funktionieren müssen, sonst sehen sie die Alltagsorganisation in Gefahr (a.a.O.; Lutz 2012).

In unterprivilegierten Milieus geht es darum, über die Runden zu kommen und es zeigen sich Probleme, unter diesen Umständen verlässliche Fürsorge herzustellen. Der Alltag wird beschwerlich, ihn einigermaßen am Laufen zu halten, rangiert vor emotionaler Zufriedenheit. Was an Familienleben realisiert wird, hängt vom Stand des Familienbudgets ab. Es herrscht Unmittelbarkeit: Probleme müssen mit vorhandenen Ressourcen gelöst werden, dabei überwiegt eine defensive Strategie. Es gilt, schlimmeres zu verhüten (a.a.O.).

Dort, wo Arbeitsverhältnisse nicht nur atypisch, sondern prekär werden, das Einkommen keine ausreichende Existenzgrundlage bietet (working poor), nach befristeten Jobs der Anschluss fehlt und kaum Rücklagen für Zeiten der Unterbeschäftigung gebildet werden konnten oder Langzeitarbeitslosigkeit eintritt, können die Aktivitäten und Zeitkontingente des Alltags von der Sorge um die Existenz dominiert werden: Alltag wird „sozial verwundbar“, kreist um die Frage des Umgangs mit Mangel und bietet daher wenig Gestaltungs- und Planungsspielraum.

Frauen stellen das Gros derer, die in riskanten atypischen Arbeitsverhältnissen beschäftigt sind. Doch die Abfederung ihrer „sozialen Verwundbarkeit“ über einen männlichen Haupternährer kann nicht mehr einfach vorausgesetzt werden: Wird z.B. wegen der Erwerbslosigkeit des „Hauptverdieners“ die „Zuverdienerin“ zur Familienernährerin, drohen rapide Verarmungsprozesse (Klenner u.a. 2012). Aulenbacher (2010) hat daher davor gewarnt, den Begriff der Familienernährerin auf diese Situation anzuwenden, denn das normativ mit dem männlichen Familienernährer verbundenen Recht auf Versorgtsein und Freizeit fehlt hier weitgehend.

Alltagsgestaltung unter Armutsbedingungen, das zeigen v.a. Studien zu alleinerziehenden Müttern, verlangt hohe persönliche Daseinskompetenzen und v.a. die notwendige Stabilisierung über soziale Netzwerke (Meier u.a. 2003), die allerdings auch tagtäglich „gepflegt“ werden müssen. Zu beden-

ken ist, dass die Anstrengungen, den Alltag auch unter entsicherten Verhältnissen am Laufen zu halten, keine besonderen Anerkennungsmöglichkeiten bieten. Dagegen werden Schwierigkeiten, „alles unter einen Hut“ zu bringen, wenn materielle Ressourcen fehlen, tendenziell als Versagen oder Abweichung etikettiert.

Der Wandel in den Erwerbsarbeitsverhältnissen kann also mit Veränderungen oder mit relativer Beharrung in den Lebensführungen einhergehen. So sieht Völker (2009) in ihrer Untersuchung prekarisierter Paarhaushalte Hinweise auf „eigensinnige“ Umdeutungen geschlechtsspezifischer Verantwortung für die Aufrechterhaltung des Alltags bei Paaren. Die Kinderbetreuung- wie die Pflegearrangements schließen heute nicht selten die Männer mit ein (Zerle/Keddi 2011). Diese Veränderungen auf der Paarebene sind auch als Ressource im Umgang mit prekären Erwerbschancen und unsicheren oder gesunkenen Einkommen nicht zu unterschätzen.

Es zeigen sich jedoch auch Grenzen „eigenlogischer“ Veränderungen: Egalitär orientierte Frauen und Männer begreifen ihre praktisch ungleiche Arbeitsteilung „im Rest des Lebens“ als „Notlösung“, weil angesichts institutioneller Regeln egalitäre Muster zu unzumutbaren Komplikationen im Alltag führen würden (Jurczyk u.a. 2009 a).

Die Lösung durch Delegation von Teilen der Alltagsarbeit an andere in Form der bezahlten Arbeit im Haus bleibt als „Delegation von Frauen an Frauen“

dagegen im Muster geschlechtsspezifischer Arbeitsteilung, und bedient sich milieuspezifischer und ethnischer Grenzziehungen. Rerrich (2006) hat deutlich gemacht, dass im privaten Haushalt qualitativ unterschiedliche, aber in beiden Fällen strukturell bedingte Notlagen von verschiedenen Gruppen (v.a. von Frauen) aufeinander treffen: Es ist das Angebot an weiblichen Arbeitsmigrantinnen, denen aufgrund spezifischer Migrationspolitiken nur Arbeit im Privaten bleibt. Diese treffen auf eine rege Nachfrage, da andere Ressourcen zur Verrichtung der Hausarbeit knapper werden bei den Frauen, die erwerbsbedingt nicht zuhause sein können oder wollen. Die Übernahme von Hausarbeit wird damit zu einer Trennlinie sozialer Ungleichheit zwischen Frauen verschiedener nationaler oder ethnischer Herkunft.

Entlastung durch Delegation geschieht hier auf unterschiedliche Weise: entweder, in dem das an sich vermischte Tun der Fürsorge entmischt wird und die eher funktionalen Aufgaben an die „Putzfrau“ abgegeben werden. Oder indem sogenannte „live ins“ genau das übernehmen, was Erwerbstätigen immer schwerer fällt: Dasein, zumindest schnell erreichbar und zuverlässig verfügbar sein, wenn nicht aufschiebbare Bedürfnisse erfüllt werden müssen. Damit gerät allerdings wiederum die Lebensführung der „privaten Helferinnen“ unter „Entgrenzungsdruck“. Dies gilt v.a. dann, wenn die nur im Umfang festgelegten Arbeitszeiten von der Lage her flexibel auf den Bedarf der erwerbstätigen Familienmitglieder ange-

passt werden, um die Stabilität der Lebensführung der Familie zu gewährleisten. Die Lebensführung der privaten Arbeitskräfte bleibt dagegen weitgehend und mindestens so unkalkulierbar wie die flexibler Erwerbstätiger. Schutz, Sicherheit und Vorteile eines regulären Beschäftigungsverhältnisses gelten in der Regel nicht (ebd.). In der „global care chain“ lassen Migrantinnen ihre Familien in ihren Herkunftsländern zurück, gerade um sie finanziell abzusichern. Hier sind ebenfalls Veränderungen in den Geschlechterarrangements zu verzeichnen, da der Status familienernährender Frauen in ihren Herkunftsländern durchaus steigen kann. Der Preis dafür besteht in der partiellen Aufgabe unmittelbar gelebter familialer und weiterer Beziehungen (Aulenbacher 2010).

Dieser Schattenarbeitsmarkt globalisierter Arbeitsverhältnisse im Privaten – die Pflegehilfe aus Ungarn, das Kindermädchen aus Ecuador, die Putzfrau aus Kroatien – machen deutlich: Care ist nicht nur ein Problem geschlechtsspezifischer, sondern auch internationaler Arbeitsteilung und Ungleichheit. Dies gilt auch für die Verlagerung bezahlter Pflege ins Ausland, z.B. nach Polen oder Thailand, und die Anwerbung von Fachkräften aus dem Ausland, die dann dort ein Care-Defizit erzeugt (CareMachtMehr 2013).

Veränderungen in Familienbeziehungen

Empirisch zeigt sich der enorme Druck der „entgrenzten“ Arbeit und der enorm gestiegenen Anforderungen an Elternschaft. Angesichts der Knappheit

an Zeit und Raum können daher auch familiäre Ereignisse wie Familienerweiterung, Pflege von Angehörigen oder Trennungen zu einer Destabilisierung des Alltags führen. Zudem produzieren spätmoderne Familien selbst neue Bedarfe der Abstimmung: etwa als multilokale Familien, deren Zusammenhalt mehr Aufwand an Zeit und Mobilität verlangt (Schier 2009), durch egalitärere Eltern-Kind-Beziehungen, in denen Verhandlungen auch mit Kindern stattfinden, deren individuelle Aktivitäten ebenfalls geachtet werden müssen. Aus einem Erziehungs- wurde ein Beziehungsverhältnis.

Zudem ist Familie eher zu einem Sammelbegriff für unterschiedliche Formen des Zusammenlebens von Erwachsenen mit Kindern geworden. Weder Form noch Ort und Verlässlichkeit sind angesichts der Vielfalt der Lebensformen, der individuellen Einbindungen der Mitglieder in andere Lebensbereiche und der fragilen, weil auf Emotionen basierenden Beziehungen, „gegeben“. Das schafft erst den Spielraum für „eigensinnige“ Gestaltungen der primären Beziehungen. Die neue Herausforderung des „doing family“ bedeutet, die jeweils individuellen Aktivitäten einzelner Familienmitglieder so zu verschränken, abzustimmen und zu koordinieren, dass noch familiäre Gemeinsamkeit gelebt und erlebt werden kann und gleichzeitig die individuellen Interessen aller Beteiligten ausreichend zur Geltung kommen (Jurczyk u.a. 2009 b). Dabei ist zu beachten, dass es nicht nur um „Funktionalität“ des Familienalltags geht, son-

dern auch um Emotionalität. Was Familienalltag funktionieren lässt, muss – in einer Perspektive der Zweckrationalität – keineswegs immer funktional sein und umgekehrt: Was effizient erscheint, geht möglicherweise auf Kosten emotionalen Wohlbefindens (wie etwa eine fest terminierte „quality time“ mit Kindern, vgl. Hochschild 2002).

Größte Herausforderung für spätmoderne Familien ist es, aus all den individuellen Zeiten gemeinsame Zeiträume zu basteln. Die Vervielfältigung der Schnittstellen zu Kontextinstitutionen schafft unterschiedliche Raum-Zeit-Pfade für Familienmitglieder. Das Bemühen, sich zumindest um die Kinder zu sorgen, hat nicht nachgelassen. Eltern, v.a. auch Väter verbringen sogar mehr Zeit mit ihren Kindern als früher. Aber diese gemeinsame Anwesenheit wird zu Lasten der eigenen Erholung und der Partnerbeziehung erreicht.

Privatheit ist heute ein aus externen Zugriffen heraus verfügbares Zeitstückwerk, das jeden Tag erst einmal aufs Neue hergestellt werden muss. Da kann dann durchaus, wie Arlie Hochschild (2002) in einer spannenden Studie erwerbstätiger Eltern in den USA gezeigt hat, der Beruf mehr Befriedigung und v.a. auch gesellschaftliche Anerkennung vermitteln, zum Zuhause werden, wie sie sagt, während zuhause nur mehr Arbeit wartet, die wenig Anerkennung bietet.

Die Familie spielt weiterhin, auch dort wo eine Kinderbetreuungs- und Pflegeinfrastruktur an sich flächendeckend

gegeben ist, eine wichtige, teilweise unverzichtbare Rolle. Sie ist als geschlechter- und generationenübergreifendes Beziehungsnetz nicht nur der Ort existentieller alltäglicher Fürsorge und Unterstützung, sondern auch für die Herausbildung wichtiger Daseinskompetenzen und Lebensinteressen zuständig. Persönliche Beziehungen basieren auf „persönlichem Wissen“ um die Geschichte, Bedürfnisse, Erfahrungen der anderen (Menz 2009). Dieses persönliche Wissen braucht regelmäßige Vergewisserung durch Interaktion, Kommunikation, gemeinsame Routinen und Rituale: also Kopräsenz (Jurczyk u.a. 2009 b). Wird ein für den spezifischen Familienverband kennzeichnendes Niveau der Kopräsenz unterschritten, tangiert dies nicht nur die Zufriedenheit der einzelnen Mitglieder, sondern den Zusammenhalt selbst (Jurczyk u.a. 2009 a).

Als besonders bedeutsam hat sich die „Beiläufigkeit“ von Interaktionen erwiesen, d.h. die Gelegenheiten, ohne „Vorsatz“ v.a. auf emotionale Befindlichkeiten, persönliche Erfahrungen etc. eingehen zu können (ebd.). Da sich auch diese Gelegenheiten immer seltener „von selbst“ ergeben, müssen diese paradoxerweise geplant und organisiert werden, etwa indem „vermisches Tun“ praktiziert wird (etwa gemeinsame Haushaltsaktivitäten, beiläufigen Austausch ermöglichen) oder Koordinierungstätigkeiten wie z.B. Hol- und Bringdienste für die Kinder „beiläufig“ genutzt werden (ebd.). „Rationale“ Praktiken der Planung und Abstimmung nehmen daher nicht nur zu,

um verlässliche Abläufe zu erzeugen, sondern um nicht-kalkulierbaren Bedürfnissen Raum verschaffen zu können. Sie können jedoch auch die Tendenz zur Verdichtung (mehr „sinnvolle Aktivität“ in weniger gemeinsamer Zeit) und Optimierung („Beziehungsqualität“) verstärken. Fürsorgliches Handeln gerät dann unter den Druck eines Planungsdictats und einer Kosten-Nutzen-Maximierung, die seiner spezifischen Logik entgegenstehen. Dabei erleben insbesondere Frauen diesen Druck, denn selbst wenn sie konkrete Arbeit delegieren, sind sie in der Regel diejenigen, die die Organisation der familialen Lebensführung verantworten.

Ganz offensichtlich müssen Belange und Erfordernisse des Lebens erfüllt sein, unabhängig davon, ob jemand in der modernen Marktwirtschaft integriert ist oder nicht. Während die Last der ökonomischen Absicherung zunehmend von beiden Geschlechtern getragen wird, hat sich an der Verantwortung der Frauen für die alltägliche Sorge und auch an der besonderen Belastung bei nicht planbaren und kalkulierbaren Bedarfen, wie Krankheit und Gebrechlichkeit, wenig verändert. Allerdings müssen diese jetzt in die Zeiträumen und Kraftreserven eines zunehmend von Erwerbsarbeit bestimmten und getakteten Alltags integriert werden. Es sind wiederum Frauen, die versuchen, durch die Übernahme von Teilzeitarbeit zumindest ein Zeitkontingent im Alltag zu sichern: Teilzeitarbeit hat sich in den letzten fünf Jahren verdoppelt (auf 8,7 Millio-

nen, BMAS 2012) und ist überwiegend Frauenarbeit geblieben.

Sorgebeziehungen enthalten in der Regel mittel- bis langfristige zeitliche Perspektiven (für Erziehung, Zusammenleben, Pflege) und sind daher auf einen entsprechenden Horizont sozialer Sicherheit angewiesen. Die „Erwartbarkeit“ diese durch eigene Erwerbstätigkeit schaffen zu können, wird durch Flexibilisierung und Prekarisierung nachhaltig gestört. Dies beeinträchtigt wiederum, wie viele empirische Untersuchungen zu Armut und Prekarisierung zeigen, die Qualität der Beziehungen, die Basis lebensweltlicher Fürsorge und deren Verlässlichkeit (Diezinger 2013).

Sozialpolitische Veränderungen

Wir haben ein Defizit an privater Care-Arbeit. Seit einigen Jahren stellt sich daher auch auf der Ebene der Sozialpolitik die Frage nach neuen Arbeitsteilungen zwischen Staat, Markt und Privatheit. Zugang zu Betreuung, Erziehung, Pflege und Unterstützung kann gar nicht mehr nur von familialen Netzwerken garantiert werden und diese Netzwerke sind, selbst wenn sie „emotional“ stabil sind, immer mehr von den Arbeitsmarktchancen aller erwachsenen Familienmitglieder abhängig. Was wir gegenwärtig erleben, ist einerseits die allmähliche Anerkennung von Care als gesellschaftliche und nicht nur private Verantwortung. Diese ist andererseits jedoch begleitet von einer sehr widersprüchlichen Mischung aus Auf- und Abwertung privater Sorgearbeit und einer ebensolchen

Mischung im Bereich bezahlter Sorgearbeit (Senghaas-Knobloch 2013). Bestimmte intensive Zeiten der Sorge für andere werden sozialpolitisch berücksichtigt und gestützt: Kleinkindbetreuung, Pflegeleistung für kranke oder ältere Angehörige. Scheinbar wird hier geschlechtsneutral agiert, indem als Erwerbstätige wie Fürsorgende sowohl Frauen als auch Männer adressiert werden. Die reale Ausgestaltung sozialpolitische Maßnahmen zeigt jedoch, dass z.B. hinter den „neutralen“ Angeboten des „Elterngeldes“ und des „Betreuungsgeldes“ weiterhin geschlechtshierarchische Vorstellungen von Zuständigkeiten stehen. Zudem wird diese Möglichkeit, dem Druck des Arbeitsmarktes eine befristete Zeit auszuweichen und dennoch den sozialen Status sichern zu können, gerade jenen nicht gewährt, die prekariert und ausgeschlossen sind (Hartz IV). Damit wird zugleich soziale Ungleichheit stabilisiert. Gleichzeitig erleben wir die Umstellung der sozialen Sicherung von „welfare“ auf „workfare“, von einem „sorgenden Vater Staat“ auf einen Sozialstaat, der alle Erwachsenen zunächst einmal als Erwerbstätige adressiert: unabhängig vom Geschlecht und weitestgehend unabhängig von der Frage, ob verantwortliche Sorge für andere geleistet wird. Mit dem „adult worker model“ verschwindet Sorge wiederum im Ermessen des einzelnen, in seiner oder besser ihrer Motivation und Bereitschaft, eine solche Haltung zu übernehmen und in den Alltag zu integrieren (Lewis 2003).

Der Ausbau öffentlicher Einrichtungen der Betreuung und Pflege ist explizit als Entlastung dieses „erwachsenen Erwerbstätigen“ von privater Sorgearbeit entwickelt worden, daher stellt sich hier insbesondere die Frage nach Zugang und Qualität der Arbeit. Qualität der Arbeit nicht nur in Bezug auf die Sorge-empfangenden, sondern auch auf diejenigen, die mit dieser Arbeit ihr Brot verdienen.

Fazit

Wir haben es also nicht einfach mit Flexibilisierung zu tun, die alle gesellschaftliche Bereiche erfasst, sondern mit paradoxen Entwicklungen. Die getrennten Logiken des Erwerbs und der Familie haben eine „Steigerung“ erfahren und sie werden zunehmend entgrenzt: Im Betrieb wird unsere Subjektivität verlangt, im Alltagsleben unsere Professionalität als Kundin, Bürgerin, Patientin etc. Das macht diese „Entgrenzung“ so dynamisch und widersprüchlich. Vereinbarkeit als Problem wird dadurch neu strukturiert, sie verlangt zunächst einmal die Definition der offensichtlich nicht mehr so verbindlichen Grenze zwischen Öffentlichkeit und Privatheit, zwischen den Verantwortlichkeiten von Person, Familie, Betrieb, Staat und Gemeinwesen. Dabei stellt sich v.a. die Frage, welchen gesellschaftlichen Stellenwert und Ort die Bedürfnisse nach Geborgenheit, Aufmerksamkeit und Fürsorge („Care“) beanspruchen und erhalten. In der Beschwörungsformel der „work-life-balance“ erscheint die Berücksichti-

gung der „Ansprüche des Lebens“ weitgehend als Aufgabe der einzelnen Menschen. Dass diese dabei auf sozialstrukturelle Gelegenheiten angewiesen sind, wird nur insoweit anerkannt, als bestimmte intensive Zeiten der Sorge für andere sozialpolitisch berücksichtigt werden: Kleinkindbetreuung, Pflegeleistung für kranke oder ältere Angehörige. Doch während die De-Familialisierung noch nicht abgeschlossen ist, laufen in widersprüchlicher Gleichzeitigkeit bereits Prozesse der Re-Familialisierung ab. Letzteres ist einerseits bedingt durch zum Teil mangelhafte Ausstattung und Finanzierung der Kinder-, Kranken- und Altenbetreuung (z.B. „blutige Entlassungen“, Definition der Pflegebedürftigkeit), die damit eine familiäre Versorgung faktisch erzwingen. Seit auch im Bereich der öffentlichen Daseinsvor- und -fürsorge die Gemeinwohlorientierung zugunsten einer Vermarktlichung geschwächt wurde, diese Leistungen also nicht als eine Investition in die Zukunftsfähigkeit von Gesellschaften, sondern als Unkostenfaktor gesehen werden, greifen hier Strategien der Rationierung und der Rationalisierung, die der Logik fürsorglichen Handelns diametral entgegenstehen. Rationierung meint die Kontingentierung von Leistungen, die Beschränkung des Zugangs zu Leistungen, v.a. im Gesundheitsbereich (Senghaas-Knobloch 2013). Eingespielte, meist öffentliche Betreuungsarrangements müssen durch eine privat organisierte Kinderbetreuung oder Pflege ergänzt werden. Das bedeutet viel Aufwand, um ein komplexes Netzwerk zu koordinieren

und durch Gegenleistungen in Schwung zu halten, und es bedeutet Stress, weil kein „Puzzleteilchen“ des Betreuungsnetzwerks ausfallen darf.

Das größte Alltagsproblem ist es m.M. nach, Zeiträume auch für jene Bedürfnisse zu schaffen, die wirklich nicht durch Arbeit, sondern durch Interaktion befriedigt werden können. Identität als Voraussetzung für alltägliche Lebensführung, für berufliche Leistung und für soziale Integration in ein Gemeinwesen ist auf Zuwendung angewiesen. Hier handelt es sich um eine Bedürftigkeit, die unabhängig von Lebensalter, Lebensform, Lebensphase und Geschlecht für jeden gilt, auch für den, der ökonomisch unabhängig und gesund ist. Während entsprechende „soziale Gefühle“ durchaus gesellschaftsfähig sind („ich liebe meine Familie“, „ich schätze meine Freunde“), wird unterschlagen, dass sich Zuwendung in Praxis Ausdruck verleihen muss. Praxis ist Tätigkeit und braucht und verbraucht Zeit, die wir nicht für anderes einsetzen können, bindet emotionale Energien, die anderen Tätigkeiten und Arbeiten nicht zur Verfügung stehen. In der bezahlten Care-Arbeit sehen wir momentan, dass mit der Taylorisierung (etwa im Pflegebereich) diese Momente der Interaktion massiv beschnitten werden.

Die Lebensführung von Menschen wird immer häufiger öffentlich thematisiert, allerdings sozialmoralisch personalisierend. Eltern-Kind-Beziehungen werden unter dem Aspekt der frühen Förderung auf ihre Funktionalität für das Bildungswesen bewertet, das Ernäh-

rungsverhalten unter gesundheitspolitischen Aspekten moralisch aufgeladen. Als Subthema ist ein „Optimierungsdiskurs“ des Alltagslebens erkennbar, der sich in den Debatten um „Beschäftigungsfähigkeit“, „verantwortliche Elternschaft“, „gesundheitsbewussten Lebensstil“ zeigt. Neben den habituellen Praktiken und dem Erfahrungswissen dringen zunehmend Anteile professionellen Wissens in die Aktivitäten des Alltags ein: Als VerbraucherInnen, ErzieherInnen, PatientInnen etc. sollten wir nicht einfach „so weiter leben“, sondern unsere Gewohnheiten überprüfen, verändern, verbessern. Lebensführung ist also keineswegs nur mehr die Grundlage subjektiven oder familialen Wohlbefindens, sondern sie wird zur „Bewährung“ als integrationsberechtigtes Individuum (Lessenich 2008). Wir haben es nicht mit einer größeren Autonomie von Lebensführung zu tun, sondern mit der Aufforderung, bei Strafe der „Verunsicherung der eigenen Existenz“, sich mit den veränderten Anforderungen „eigenverantwortlich“ und tätig auseinander zu setzen. Nur so kann eine Verbindung von Personen mit Ressourcen der Lebensführung erfolgen. Unter dem Stichwort der **„Reproduktionskrise“** hat Kerstin Jürgens (2010) die Gefahr dieser Entwicklung beschrieben. Sie diagnostiziert eine institutionelle Überforderung von Menschen, die vielfach in Demotivation, Identitätskrisen, Erschöpfungszuständen und Krankheit endet und Selbstsorge beeinträchtigt.

Wir erleben weniger einen Zerfall als einen Umbau von Normalitätsfolien des Alltags, die „marktförmiger“ organisiert werden und „näher an die Subjekte“ herangeführt werden. Formen der (erwachsenen) Lebensführung, die weniger oder nicht erwerbszentriert sind, werden zunehmend delegitimiert (Nackel/Suterlütty 2005). Es geht um die Arbeit am Leben, von der Wiege bis zur Bahre. Der prinzipiellen Bedürfnisorientierung von Sorge wird damit die Leistungs- und Erfolgsorientierung des „Berufs“ aufgenötigt und zugleich erwartet, dass unter diesen Bedingungen „ein gutes Leben“ gelebt werden kann.

Um Anliegen des Sorgens Gehör zu verschaffen, wird meist ein Belastungsdiskurs geführt. Das habe ich gerade auch getan, schlicht, weil es empirische Realität ist. Das macht Sorgetätigkeiten nicht attraktiver, weder für Frauen noch für Männer. Was Not tut, ist eine allgemeine Debatte über Bedingungen des „guten“ und nicht nur des „produktiven“ Lebens. Dieses Umdenken setzt auch voraus, dass wir Fürsorglichkeit als ein modernes Verhältnis denken, das nicht Selbstlosigkeit von Helfenden und Schwäche der Empfangenden unterstellt, sondern Wechselseitigkeit.

Literatur

Aulenbacher, Brigitte (2010): What's new? Der Wandel der Arbeitsgesellschaft geschlechter- und arbeitssoziologisch begriffen. In: Frey, Michael u.a. (Hrsg.): Perspektiven auf Arbeit und Geschlecht. Transformationen, Reflexionen, Inter-

ventionen. München und Mering: Hampp Verlag, S. 75-101.

BMAS (2013): Lebenslagen in Deutschland. Der 4. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung. Berlin.

CareMachtMehr (2013): <http://caremacht-mehr.com>

Diezinger, Angelika (2005): „Alltägliche Lebensführung“: Gesellschaftliche Differenzierung und Soziale Ungleichheit vom Subjekt her betrachtet. In: IAW-Report 1/2005, S. 63-84.

Diezinger, Angelika (2008): Alltägliche Lebensführung. Die Eigenlogik alltäglichen Handelns. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. 2. erw. und akt. Aufl., Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 221-226.

Diezinger, Angelika (2013): Alltägliche Lebensführung vor neuen Herausforderungen. In: Alltägliche Lebensführung vor neuen Herausforderungen. In: Gleichstellung in der Praxis (GiP), 4/2013, S. 17-21.

Gottschall, Karin/Voß G. Günter (Hrsg.) (2003): Entgrenzung von Arbeit und Leben. Zum Wandel der Beziehung von Erwerbsarbeit und Privatsphäre im Alltag. München und Mering: Hampp Verlag.

Hochschild, Arlie R. (2002): Keine Zeit: Wenn die Firma zum Zuhause wird und zu Hause nur Arbeit wartet. Opladen: Leske und Budrich.

Jurczyk, Karin/Rerrich Maria S. (Hrsg.) (1993): Die Arbeit des Alltags. Beiträge zu einer Soziologie der alltäglichen Lebensführung. Freiburg: Lambertus.

Jurczyk, Karin/Schier, Michaela/Szymenderski, Peggy/Lange, Andreas/Voß, Günter G. (2009 a): Entgrenzung von Arbeit – Entgrenzung von Familie. Grenzmanagement im Alltag als neue Herausforderung. Berlin: edition sigma.

Jurczyk, Karin/ Keddi, Barbara/Lange, Andreas/ Zerle, Claudia (2009 b): Zur Herstellung von Familie. In: DJI Bulletin Plus, Heft 88, S. 1-8.

Jürgens, Kerstin (2001): „Familiale Lebensführung. Familie als alltägliche Verschränkung individueller Lebensführungen.“ In: Voß G. G./ Wehrich, M. (Hg.): tagaus- tagein. Neue Beiträge zur Soziologie Alltäglicher Lebensführung, München und Mering: Hampp Verlag, S. 33-60.

Jürgens, Kerstin (2010): Deutschland in der Reproduktionskrise. In: Leviathan, Jg. 38, S. 559-587.

Keupp, Heiner/Dill, Helga (Hrsg.) (2010): Erschöpfende Arbeit, Gesundheit und Prävention in der flexiblen Arbeitswelt. Bielefeld: Transcript.

Klenner, Christina u.a. (2012): Flexible Familienernährerinnen. Moderne Geschlechterarrangements oder prekäre Konstellationen? Opladen/Berlin/Toronto: Budrich.

Lenze, A. (2014): Alleinerziehende unter Druck. Rechtliche Rahmenbedingungen, finanzielle Lage und Reformbedarf. Gütersloh: Bertelsmann Stiftung.

Lessenich, Stephan (2008): Die Neuentdeckung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus. Bielefeld: Transcript.

Lewis, Jane (2003): Erwerbstätigkeit versus Betreuungsarbeit. In: Gerhard Ute u.a. (Hrsg.): Erwerbstätige Mütter. Ein europäischer Vergleich. München: CH Beck, S. 29-55

Lutz, Ronald (Hrsg.) (2012): Erschöpfte Familien. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Manske, Alexandra (2007): Prekarisierung auf hohem Niveau. Eine Feldstudie über Alleinunternehmer in der IT-Branche. München/Mering: Hampp.

Menz, Simone (2009): Familie als Resource. Weinheim/München: Juventa-Verlag.

Meier, Uta/Preuße, Heide/Sunnus, Eva Maria (2003): Steckbriefe von Armut. Wiesbaden: Westdeutscher Verlag.

Merkle,/Wippermann (2008): Eltern unter Druck. Stuttgart: Lucius und Lucius.

Neckel, Sighard/Sutterlüty Ferdinand (2005): Negative Klassifikationen. Konflikte um die symbolische Ordnung sozialer Ungleichheit. In: Heitmeyer, Wilhelm/Imbusch Peter (Hrsg.): Integrationspotentiale einer modernen Gesellschaft. Frankfurt/M: Verlag für Sozialwissenschaften, S. 408-425

Rerrich, Maria (1994): „Zusammenfügen, was auseinanderstrebt: zur familialen Lebensführung von Berufstätigen.“ In: Beck, U. / Beck-Gernsheim, E. (Hg.): Riskante Freiheiten. Frankfurt/Main: Suhrkamp, S. 201-218.

Rerrich, Maria S. (2006): Die ganze Welt zu Hause. Cosmobile Putzfrauen in privaten Haushalten. Hamburg: Hamburger Edition.

Senghaas-Knobloch, Eva (2013): Fürsorgliche Praxis als weltweite politische Herausforderung – Perspektiven für eine nachhaltige Organisation gesellschaftlicher Arbeit. In: Feministische Studien. Heft 2/2013, S. 208-224.

Schier, Michaela (2009). Räumliche Entgrenzung von Arbeit und Familie. Die Herstellung von Familie unter Bedingungen der Multilokalität. In: Informationen zur Raumentwicklung, Heft 1/2, 2009, S. 55-66.

Völker, Susanne (2009): 'Entsicherte Verhältnisse'. Impulse des Prekariationsdiskurses für eine geschlechtersoziologische Zeitdiagnose. In: Brigitte Aulenbacher/Angelika Wetterer (Hrsg.): Arbeit. Perspektiven und Diagnosen der Geschlechterforschung. Münster: Westfälisches Dampfboot, S. 268-286.

Voß G. Günter (1991): Lebensführung als Arbeit. Über die Autonomie der Person im Alltag der Gesellschaft, Stuttgart: Enke.

Voß G. Günter/Pongratz Hans J. (1998): Der Arbeitskraftunternehmer. Eine neue Grundform der „Ware Arbeitskraft“? In: Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Jg. 50, S. 131-158.

Wehrich, Margit (1998): Kursbestimmungen. Eine qualitative Paneluntersuchung der alltäglichen Lebensführung im ostdeutschen Transformationsprozeß. Pfaffenweiler: Centaurus.

Zerle Claudia/Keddi Barbara (2011): „Doing Care“ im Alltag Vollzeit erwerbstätiger Mütter und Väter: Aktuelle Befunde aus AID:A. In: Gender. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Jg. 3, H. 3, S. 55-72.



„Doing education“ / „Doing care work“
Männer in einem weiblich konnotierten Arbeitsfeld

Männer in Kitas

**Gelingende Lebensführung jenseits tradiierter Vorstellungen
von „hegemonialer Männlichkeit“?!**

Vortrag im Rahmen der Tagung
„Gender und Diversity in Theorie und Praxis“
am 26. Juni 2014 in Bad Urach

Ralf Lange
M.A., Dipl.-Sozialwirt
Hamburg

© Ralf Lange, Praktikumsstellenvermittlung, Organisationsberatung, Hamburg

Folie 1



Inhalte

1. Auftrag, Ziele und Zielgruppen des BMFSFJ-Modellprogramms
„MEHR Männer in Kitas“ (2011 – 2013)
2. Das Hamburger Modellprojekt im Überblick
3. Beispiele für die Lebensführung und die Einstellungen von
Männern, die als Erzieher in Kitas arbeiten (Kurzfilme)
4. Unsere Kommunikationsstrategie
5. Was wir mit dem Projekt erreicht haben
6. Thesen zur Diskussion

© Ralf Lange, Praktikumsstellenvermittlung, Organisationsberatung, Hamburg

Folie 2

Projektauftrag und Ziele

- Entwicklung **moderner Rollen(vor)bilder** für Männer (und Frauen)
- **Aufmerksamkeit** auf den Erzieherberuf als attraktives Arbeitsfeld für Männer lenken
- **Image** des Berufs aufwerten und positiv in der Öffentlichkeit verankern
- **Akzeptanz** für Männer in Kitas schaffen
- **Gender-Kompetenz** in der frühkindlichen Bildung erhöhen
- Den Anteil männlicher Fachkräfte in Kitas perspektivisch von 3 auf **20 Prozent** erhöhen.

Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik

*„Wir wollen eine **eigenständige Jungen- und Männerpolitik** entwickeln und bereits bestehende Projekte für Jungen und junge Männer fortführen und intensivieren.*

Damit eröffnen wir ihnen auch in erzieherischen und pflegerischen Berufen erweiterte Perspektiven.“

Zitat aus dem Koalitionsvertrag von 2009 (S. 74)

Gute Gründe für MEHR Männer in die Kitas

- ✓ Die Heterogenität der Kinder (und der Gesellschaft insgesamt) sollte sich in der Heterogenität des pädagogischen Personals widerspiegeln (Gender/Diversity)
- ✓ Im Sinne der Gleichberechtigung ist eine Parität der Geschlechter in allen gesellschaftlichen Bereichen wünschenswert – Männer in Kitas sind ein Aspekt davon
- ✓ Männliche Erzieher können neue Ideen und Impulse in die Kita-Einrichtungen einbringen und tragen bestenfalls zu einer Erweiterung des pädagogischen Angebots bei

Gute Gründe für MEHR Männer in die Kitas

- ✓ Die Zusammenarbeit im Kita-Team und die Teamkultur kann durch männliche Kollegen verbessert werden
- ✓ Männliche Fachkräfte in Kitas können den familiären Mangel an männlichen Bezugspersonen abfedern
- ✓ Insbesondere Jungen profitieren in ihrem Sozialverhalten von männlichen Bezugspersonen (Vorbildfunktion)
- ✓ Die Erhöhung des Männeranteils in Kitas trägt zur Erweiterung des Berufswahlspektrums von Männern bei

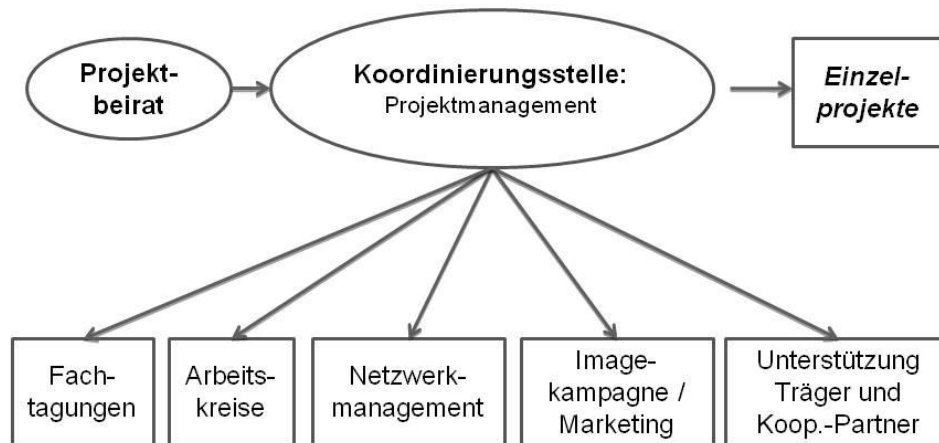
Zielgruppen

- Junge Männer in der Berufsorientierungsphase
- Männer, die den Quereinstieg in den Beruf anstreben
- Frauen, die als Kita-Fachkräfte und Leitungen in Kita-Einrichtungen bzw. beim Kita-Träger arbeiten
- Presse- und Medienvertreter_innen
- Kooperations- und Verbundpartner im Hamburger Netzwerk ‚MEHR Männer in Kitas‘

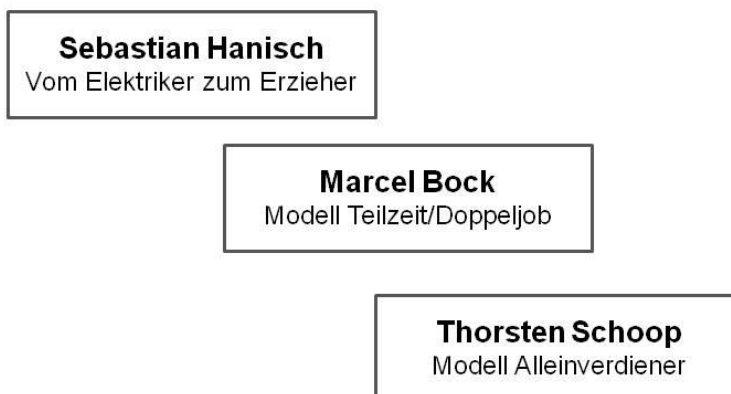
Das Hamburger Netzwerk ‚MEHR Männer in Kitas‘



Die Projektstruktur



Beispiele für die Lebensführung und die Einstellungen von Männern in Kitas



Motive von (jungen) Männern für die Berufswahl

„...Spaß“
 „...Hobby zum Beruf machen“
 „...Abwechslung“
 „...Action“
 „...viel Bewegung nicht nur rumsitzen“
 „...Anerkennung“
 „...Unabhängigkeit erleben“
 „...Kreativität“
 „...Selbstbestimmung“

Slogan / Claim der Hamburger Kampagne

**Vielfalt,
MANN!**

Dein Talent für
Hamburger Kitas

Die Gesichter der Kampagne



Authentizität

Gestalte Zukunft,
werde Erzieher

Gestalte Zukunft,
werde Erzieher!

Echte Erzieher

Persönlicher
Kontakt

Was wir erreicht haben

Das Bild des
männlichen
Erziehers hat sich
gewandelt.

„... Ihre Arbeit hat mir
meine Scheu
genommen, den Beruf
zu ergreifen“

26 % mehr
männliche
Fachkräfte in
Projekt-Kitas

Kita-Bilder in der
Presse zeigen
selbstverständlich
Männer

Spürbar mehr
Akzeptanz in Kitas
für Männer



20 % mehr Männer
in allen Hamburger
Kitas seit 2010

73 % mehr männliche
Ausbildungsanfänger an
Fachschulen seit 2010

Mehr Gender-Kompetenz
in Kitas

Was wir erreicht haben

- Aktive Vernetzung relevanter Akteure in Hamburg
- Fachpublikationen und Arbeitshilfen
- Bundesweites Medieninteresse für „Männer in Kitas“
- Wohlwollende Darstellung des Berufes (Imagewandel)
- Pressestelle des Jahres 2012
- Internationaler Deutscher PR-Preis 2013

Was wir verstanden haben („lessons learned“)

- Männlichkeitsbilder erweitern ist machbar und anschlussfähig
- Zielgruppengerecht kommunizieren und Wege verkürzen (Ansprachekonzept)
- Authentizität durch glaubwürdige „Botschafter“ für Männer
- Vernetzung auf allen Ebenen bringt Erfolge
- Mehr Selbstbewusstsein ist möglich und erforderlich
- Employer Branding – Profession Branding als Zukunftsaufgabe der Führungskräfte in Kitas

Was wir verstanden haben („lessons learned“)

- Die **Attraktivitätsfaktoren** eines Berufsfeldes müssen in den **Mittelpunkt der Kommunikation** gerückt werden (ohne die Verbesserungsbedarfe zu verschweigen).
- Die Arbeit in Kitas ist Quelle von **Anerkennung, Stolz, Selbstwertgefühl und Teamerlebnis**. Sie ist in hohem Maße **sinnstiftend und attraktiv** für Frauen **und** Männer.

Was wir verstanden haben („lessons learned“)

- Statt Selbstabwertung sind **Selbstbewusstsein** und **Identifikation mit dem Beruf** gefragt. „*Tue gutes, rede darüber und stifte zum Weitersagen an!*“
- **Allianzen und Netzwerke** von Kita-Trägern und Verbänden können über eine gemeinsam getragene Öffentlichkeitsarbeit das Image des Erzieherberufes entscheidend beeinflussen!

These I

- *Männliche Fachkräfte erleben den Arbeitsalltag in einem weiblich konnotierten Kontext immer dann als besondere Herausforderung, wenn sie stärker als Frauen auf die Anschlussfähigkeit und Passgenauigkeit ihrer Interaktion und Kommunikation achten sollen.*
- *Ein besonderes Problem zeigt sich, wenn Männer pauschal als potenziell ungeeignet für die Arbeit in Kitas bzw. im Extremfall als übergriffig stigmatisiert werden (pauschale Verdächtigungen; „Generalverdacht“ gegenüber Männern)*

These II

- *Frauen als „Gatekeeper“ in Kitas können dafür sorgen, dass Männer in diesem Berufsfeld willkommen sind. Sie können zugleich den Ausschluss von Männern auf direkte und subtile Weise erreichen.*
- *Männer, die bereits als Erzieher in Kitas arbeiten, sind besonders wichtig als Ansprechpartner für Männer in Ausbildung (Mentoring).*
- *Bestenfalls entwickeln sich tragfähige Koalitionen im Dialog der Geschlechter, die beide Seiten als Bereicherung erleben.*

These III

- *Männer als „Profis in KITAS“ sind besonders sensibilisiert für das alltägliche doing gender, denn sie sind allein aufgrund ihres Minderheitenstatus sichtbarer als Frauen in KITAS. Dieser „Aufmerksamkeitsbonus“ ist häufig ein ungelöstes Problem in den KITAS.*
- *Männer können gleichwohl wichtige Impulse für die Neuausrichtung sozialer Arrangements zwischen Frauen und Männern in Richtung Geschlechterdemokratie jenseits hegemonialer Männlichkeit geben (i.S.v. Gleichwertigkeit in Differenzverhältnissen) – in den KITAS und darüber hinaus.*

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Ralf Lange

M.A. (Soziologie), Dipl.- Sozialwirt

PRAXIS FÜR
SOZIALWISSENSCHAFTLICHE
ORGANISATIONSBERATUNG

Saarlandstraße 6d
22303 Hamburg
Tel. 040/2780 8375
Mobil: 0171-8128 851
E-Mail: r.lange@rl-consulting.de
Internet: www.rl-consulting.de

Erkenntnis in Bewegung

Inspirationen einer sich verändernden theoretischen Praxis

Susanne Maurer, Marburg

Aspekte des Gedankengangs

- ▣ Feministische Erkenntnis-Geschichte(n) aus dem „Geist der Rebellion“
- ▣ Kontextualisierung und Handlungsfähigkeit: ein anderer Blick auf Diversity & Co
- ▣ „Doppelspur der Kritik“ oder: Theorie-Praxis-Verhältnisse ...

I. Erkenntnis aus der Rebellion



Frauen-Bewegungen

- Individuelle und kollektive Geschichte(n) verknüpfen sich in spezifischer Weise – ein neuer (gesellschaftlicher) Raum entsteht ...
- Frauen entdecken sich selbst und einander als politische Subjekte
- Hierarchien werden gesprengt – und reproduzieren sich ...
- Erregung und Erfahrung („eine Aufregung ohne Namen“)

Sich reiben an den Verhältnissen

„... und wusste eigentlich nicht so recht, worum's geht. Aber alles, was Protest war, hat mich interessiert ... ich interessiere mich einfach für Widerstand und Widerspruch, weil mich auch wahnsinnig viel stört, an den Dingen, wie sie sind.“

Theorie-Politik-Praxis

- Radikale, auch totalisierende Analysen der Geschlechterverhältnisse
- Neue Freiheiten und neue Zwänge (Sog der Homogenisierung)
- Feministische Kontroversen
- Frühe Heterogenität
- Feministische Erkenntnis-Vielfalt

Erlebter und gelebter Feminismus

„... das ist im Grunde das, was man mit Bewegung meint: Es gehen plötzlich die Lernprozesse irgendwie zehnmal so schnell und alles wird mitteilbar und die einzelnen Elemente und die einzelnen Fähigkeiten, die die Frauen haben, die schießen produktiv zusammen – es wird was Neues ...“

Erkenntnis-Bildung

- Frauenbewegung als Bildungs-Prozess
- Autodidaktische Theorie-Bildung
- Kritik an theoretischen und politischen (männlichen) Autoritäten
- Subversives Denken, Quer-Denken
- Erkenntnis von unten, vom Rand, von der Seite - „von außen“
- Erkenntnis als Erfahrung, als persönliche Praxis, als Schmerz

Erfahrungen mit Kollektivität

„... das war so eine relativ fiebrige Zeit auch, alle liebten einander unendlich ... es war so ein elektrisches Fieber in der Gruppe – wir haben alles zusammen gemacht: gekocht, gegessen, in die Ferien gefahren, gelernt, Pamphlete geschrieben, Vorträge gehalten und immer alles zusammen ...“

- Faszination und Dynamiken der Kollektivität
- Homogenisierung und Spaltung
- Zur Funktion von Dogmatismen
- Komplexität wird reduziert ...
- ... und entfaltet!
- Separierung, Parallelisierung, Arbeitsteilung
- Der Gesamtzusammenhang löst sich auf?

Der „Sitz der Erkenntnis im Leben“?

- ▣ Feministische Erkenntnis in/durch Bewegung
- ▣ Geschichte des Fragens, der Problematisierungen
- ▣ Institutionalisierung und Professionalisierung feministischer Erkenntnis und ihre zwiespältigen Wirkungen
- ▣ Grenzen und Ent-täuschungen
- ▣ Erkenntnis-Erfahrungen, Erkenntnis-Politiken

„Take a walk on the wild side“

- ▣ Gegen Mythenbildung
- ▣ Gegen vorschnelle Beurteilung
- ▣ Gegen verflachte Erinnerung
- ▣ Gegen falsche Geschichtsschreibung

- ▣ Erinnerungsarbeit – Erinnerungspolitik
- ▣ Spuren lesen
- ▣ Die Geschichte (immer wieder) in Bewegung bringen

II. Diversity & Co.

Zur Bedeutung von Kontextualisierung und Handlungsfähigkeit („agency“)

Warum Kontext?

- Historische und gesellschaftliche Situation/en als je spezifischer Kontext
- gesellschaftlicher Prozesse
- für „Kämpfe um Differenz“ (Fuchs)
- gegen Ungleichheit
- für Anerkennung einer Differenz
- für oder gegen spezifische Deutungen von Differenz
- individueller und kollektiver Praktiken ...

Warum „agency“?

- Wovon geht Veränderung aus, was macht Veränderung möglich, und welche Rolle spielt dabei die menschliche Praxis?
- Wer oder was handelt? (Frage des Subjekts)
- Was macht handlungsfähig, handlungs‘mächtig?
- Was unterstützt oder blockiert Handlungsfähigkeit – und wie?
- Was tun wir, um (unsere) Handlungsfähigkeit (aufrecht) zu erhalten, womöglich gar zu erweitern?

Ganz unterschiedlich verschieden

...

- Diversity und Intersektionalität
- „different kinds of difference“ (Yuval-Davis)
- Ungleichheit und Verschiedenheit
- ‚Vertikale‘ und ‚horizontale‘ Unterschiede?
- How do you think power (relations)?

Lokales Wissen, lokale Kämpfe

- Denken mit Foucault ...
- Netz, Gewebe der Macht
- Orte und Praktiken des Widerstands im Netz der Macht
- Über-Leben unter widrigen Umständen ...
- Widerspenstige Praktiken des Einhakens, des Entwischens, des Verschiebens, des Öffnens, des sich Schützens ...

Positionierung/en

- Schwierigkeiten der (Selbst-)Beschreibung
- Schwierigkeiten der Zugehörigkeit
- Auf der Suche nach (kollektiven? gemeinsamen?)
- Ausgangspunkten (Erfahrungen, Orte, Analysen)
- Bezugspunkten (Kräftefeld von Kritik, Norm, Utopie)
- Zielrichtungen (was soll erreicht werden?)
- Ausrichtungen („Fluchtlinien der Sehnsucht“ /Deleuze)

Feminismus als transformative Politik

- Veränderung als
- Umarbeitung
- Gestaltwandel
- Selbstveränderung
- Andauernde, heterogene und heteronome Praxis

Notwendige (Selbst-)Kritik

- Vereinseitigungen
- Dilemmata
- Dogmatismen
- Verdeckung von Kontroverse und Konflikt

Verbindungen?

- Wie können sich diverse, verstreute Praktiken verdichten, verbinden?
- Bündnis-Politiken?
- Vorübergehend, flüchtig
- Kontinuierlich, verbindlich
- Sich begegnen an der Grenze?

Das kollektiv-heterogene, das heterogen-kollektive ...

- Möglichkeiten gemeinsamen Handelns angesichts von Heterogenität und Diversity?
- Dem Sog der Homogenisierung widerstehen
- Das Kollektive heterogen denken?
- Zur Frage politischer Subjektivität

Kontext und agency

- Kontexte, Bedeutungen und Hierarchien der Verschiedenheit
- Vielschichtiges Gefüge von Bezugspunkten für (eingreifendes, veränderndes) Handeln
- Rekonstruktion von Handlungsfähigkeit und Handlungsmächtigkeit,
 - Individuell, kollektiv,
 - im gesellschaftlichen Raum.

III. Doppelspur der Kritik ...



Kritik in der „Doppelspur“

- ▣ Position und Haltung der Kritik erfordern – zumindest gelegentliche – Distanz zu alltäglichen Handlungsanforderungen
- ▣ Dennoch sind wir auch daran interessiert, eine (möglichst) gute professionelle, (geschlechter)politische Praxis, in kritischer Perspektive und Absicht‘ zu realisieren
- ▣ Kritik wird in diesem Zusammenhang immer auch zu ‚Selbst-Kritik‘

Ein Beispiel

„Frauenfortbildung in der Sozialen Arbeit“:

- ▣ Wissenschaftlerinnen und Praktikerinnen denken gemeinsam, „in und aus der Kontroverse“ ...
- ▣ Von den brisanten Fragen, den ‚Grenzen‘ professionellen Handelns ausgehend, sich in einer Bewegung der Kritik davon abstoßend und darauf in neuer Weise zurück kommend
- ▣ Mit Hilfe des Theoretischen werden Situationen und Ereignisse analysiert und reflektiert
- ▣ Dieser spezifische Prozess der Erkenntnis wird von ihnen auch theoretisch gefasst und im fachlichen Handeln genutzt

Die Doppelspur

▮ *Kritik als Dekonstruktion*

- ▮ Im handlungsentlasteten Raum (als einem ‚dritten Ort‘, der gleichwohl von feministischen Erkenntnis-Interessen geprägt ist) wird auch für die Praktiker_innen diese Form der Kritik möglich
- ▮ Mit ihren eigenen Praxis-Erfahrungen fordern sie die Kritik an anderen Punkten heraus

▮ *Kritik als Rekonstruktion*

- ▮ Indem die praktischen Arbeitssituationen immer wieder zum Bezugspunkt werden, können sie sich auch verändern und ‚öffnen‘
- ▮ Das eigene Selbstverständnis als Professionelle und die konkrete Arbeit im Alltag erweisen sich als inspiriert von der kritischen Reflexion

Was wäre dann also ‚Kritik‘?

- ▮ Eine Haltung
- ▮ Perspektive und Horizont
- ▮ Eine soziale Praxis in Situationen und Kontexten
- ▮ Eine riskante Praxis, die auch sich selbst riskiert
- ▮ Eine nicht-privilegierte Erkenntnis-Position
- ▮ Eine Bewegung, die sich immer wieder neu ausrichten muss

Feministische Impulse

- Öffnung der Wahrnehmung für Geschlechterdimensionen
- Kritik an Androzentrismen (auch innerhalb der Bewegungen der Kritik)
- Parteilichkeit jenseits „naiver“ Identifizierungen
- Riskante, komplexe (solidarische) Professionalität
- Ent-Deckungen und Ver-Deckungen
- DeKonstruktionen und (kritische ReKonstruktionen)
- Perspektive(n) der Handlungsfähigkeit

**Welcome to Plurality?
Feminismen heute ...**

Vortrag

Körperliche Praxen subversiv wenden.

Intersektionale Einschreibungen in den Körper am Beispiel von Bauchtanz und Fußball

Bettina Staudenmeyer

"When I was in graduate school in the early 1980's, some friends and I presented a program on belly dance [...]. During coffee and conversation afterwards, a member of the audience said to me, 'I consider myself a feminist, and I was offended by what you just did [...].' I answered, 'I consider myself a feminist too, and what we just did is a dance by and for women and an expression of women's power'. For a moment we just looked at each other, surprised that two supposedly like-minded individuals could have such exactly opposite interpretations of what our dance had meant."

(Andrea Deagon 1999: Feminism and Belly Dance)

Bauchtanz¹ ist in unserer Gesellschaft eine umstrittene körperliche Praxis.² Wie das Zitat der Tänzerin und Dozentin für Women's Studies Andrea

Deagon aufzeigt, löst der Tanz selbst in feministischen Kreisen konträre Assoziationen und Bewertungen aus. In der beschriebenen Szene fühlt sich die eine Feministin von der tänzerischen Darbietung beleidigt. Vermutlich hat sie das Gefühl, dass sich die Tänzerinnen zu Objekten machen und damit das patriarchale System stabilisieren. Demgegenüber stehen Interpretationen von Bauchtanz als selbstermächtigend. In ihrem Artikel von 1999 macht Deagon jedoch deutlich, dass die von ihr vertretene Sichtweise im zitierten Gespräch vereinfachend war, da Bauchtanz in keinsten Weise nur einen Tanz von Frauen für Frauen darstellt. Das Konstrukt Bauchtanz ist sehr viel komplexer. Im Anschluss daran vertrete ich die These, dass Bauchtanz und auch andere körperliche Praxen weder per se die dominanten Ordnungen stabilisierend noch subversiv sind, sondern dies eine Frage von Aushandlungsprozessen darstellt.

Doch wie kann man diese Aushandlungsprozesse beeinflussen? Ist es möglich Bauchtanz, Fußball, Tango oder Hip Hop zu betreiben, ohne Stereotype zu reproduzieren? Wie kann man mit Sexismus, Rassismus, Homophobie oder Lookismus in diesen Praxen umgehen?

¹ Ich verwende Bauchtanz synonym mit dem häufig verwendeten Begriff Orientalischer Tanz.

² Dieser Artikel ist in gleicher Form im tifs-Newsletter 2014 erschienen (Forschungsinstitut tifs 2014: Newsletter. Tübingen, S.3-11. Online verfügbar unter: tifs.de) und wurde in gekürzter Form als Teil einer Bauchtanz-Performance auf der Tagung gehalten.

An den Beispielen von Bauchtanz und Fußball möchte ich diesen Fragen nachgehen. Auf Grundlage von Judith Butlers Konzept der Performativität (Butler 1995) soll aufgezeigt werden, wie Bauchtanz zu einer weiblichen und Fußball zu einer männlichen Praxis wurde und welche anderen mit Geschlecht intersektional verflochtenen Kategorien sich historisch in die Praxen eingeschrieben haben. Anschließend soll diskutiert werden, ob und wie diese beiden körperlichen Praxen subversiv gewendet werden können.

Theoretischer Rahmen: Performativität und körperliche Praxen

Mit dem Konzept der Performativität geht Butler davon aus, dass in sämtlichen Sprechakten und sonstigen Handlungen gesellschaftliche Normen produziert und reproduziert werden (vgl. Butler 1995: 21-39). Sport als eines der wenigen noch körperzentrierten Felder moderner Gesellschaften ist von besonderer Bedeutung für die Inszenierung von Geschlechternormen (Pfister 2008: 23). Wir kommen nicht umhin, diese bei der Ausübung verschiedener Sportarten in performativen Akten zu verfestigen und sie in unsere Körper einzuschreiben.

Judith Butlers Zeitdiagnose in Bezug auf Geschlechternormen ist die heterosexuelle Matrix, welche als Zwangsordnung der Gesellschaft fungiert. Hiernach wird jedem Subjekt bereits bei der Geburt ein Geschlecht zugeordnet und Geschlecht dabei als binä-

re, trennscharfe, stabile und hierarchische Kategorie gedacht. Das bedeutet, dass Geschlecht genau zwei Ausprägungen hat, welche als eindeutig zuordenbar und ein Leben lang unveränderlich konstruiert werden. Außerdem stehen Weiblichkeit und Männlichkeit nicht gleichwertig nebeneinander, sondern sind durch die Zuordnung sozial verschieden bewerteter Eigenschaften hierarchisch angeordnet. Darüber hinaus ist die geschlechtliche Zwangsordnung unserer Gesellschaft davon geprägt, dass sex, gender und desire als kohärent gedacht werden. Das bedeutet beispielsweise, dass einer Person mit einem als Vulva eingelesenen Genital bestimmte soziale Eigenschaften zugeschrieben werden, welche als weiblich gelten und ein Begehren zugeordnet wird, welches auf Personen des männlichen Geschlechts ausgerichtet ist. Wenn von Frauen und Männern gesprochen wird, sind somit implizit immer schon heterosexuelle Frauen und Männern gemeint. Abweichungen von der heterosexuellen Matrix, wie Homosexualität, Transsexualität oder Intergeschlechtlichkeit, sind nicht intelligibel und werden pathologisiert (vgl. Butler 1994: 22-24, 37-39).

Im Leistungssport zeigt sich die heterosexuelle Matrix besonders deutlich. Geschlecht ist hier eine binäre Leistungsklasse, welche hierarchisch angelegt ist, welcher man sich zwangsweise zuordnen muss, und die keinen Platz für Uneindeutigkeiten lässt. Im Spitzenfußball der Männer in Deutschland, in welchem es noch kein einziges homosexuelles Outing eines aktiven Spie-

lers gibt, zeigt sich die Heteronormativität dieser Geschlechterordnung besonders drastisch.³ Mann sein bedeutet hier ganz klar ein heterosexueller Mann zu sein. Jede andere Männlichkeit wird unsichtbar gemacht (vgl. Müller 2006).

Auch wenn jedes Subjekt notwendigerweise an der Reproduktion von Normen beteiligt ist, beinhaltet Butlers Konzept der Performativität zugleich die Möglichkeit des Wandels. Eine Struktur besteht danach nur durch die Wiederholung ihrer selbst, doch gerade in dieser Notwendigkeit der Wiederholung liegt das Potential zur Unterwanderung (Butler 2003: 213). Bei der Zitation von Normen kommt es immer auch zu Verschiebungen und Verfälschungen, durch welche sich die Normen verändern. Auch den Versuch eines intentionalen Wandels sieht Butler als möglich an,⁴ da das Subjekt zwar von der Struktur konstituiert, nicht aber determiniert ist (Butler 2003:

210). Diese Prozesse bezeichnet Butler als Subversion.

Können demnach körperliche Praxen wie Bauchtanz und Fußball trotz problematischer Einschreibungen emanzipatorisch gewendet werden? Auf einer zweiten Ebene stellt sich die Frage, inwiefern durch subversive Aneignungen die Geschlechternormen gesamtgesellschaftlich verändert werden können. Butlers Subversionsbegriff vernachlässigt die materiellen Grundlagen der Gesellschaft. Es bleibt die Frage, ob subversive Aneignungsversuche in einer kapitalistischen Gesellschaft notwendig scheitern müssen. Diesen Fragen möchte ich im Folgenden nachgehen.

Wie Bauchtanz weiblich wurde

Bauchtanz ist ein Hybrid. Die Herkunft seiner Bewegungen erstreckt sich von Nordafrika über Westeuropa und den Balkan bis Zentralasien. Er befindet sich in ständiger Weiterentwicklung und ist in seinen Erscheinungsformen extrem vielfältig. Gemeinsam sind allen Formen jedoch die isolierten Bewegungen von Becken, Hüfte, Brustkorb, Armen, Händen und Kopf. Melodiebögen und Rhythmen werden am Körper sichtbar gemacht. Ein besonderer Schwerpunkt liegt auf der Improvisation (vgl. Shay, Sellers-Young 2003: 13-15).

Bauchtanz entstand in Ägypten unter Einfluss der ersten europäischen Reisenden. Diese Reisenden beschrieben die Tänze, die sie auf den Straßen

³ Am 8. Januar 2014 sprach Thomas Hitzlsperger kurz nach Ende seiner Karriere über seine Homosexualität und ist damit der erste ehemalige Nationalspieler, der sich geoutet hat. Es wäre möglich, dass dieses Coming-Out eine Vorbildfunktion auch auf aktive Profifußballer entwickeln wird (Zeit Online 2014).

⁴ Wobei sie betont, dass die Intention nicht die Ursache für den Wandel sein kann. Ursache für Wandel ist immer die Konvention, auf die man sich auch in einer von der Konvention abweichenden Handlung bezieht (Butler 1993: 123-124).

Kairos sahen, durch eine Brille, die von kolonialistischem Rassismus und Sexismus geprägt war. Sie nahmen die Tänze stark sexualisiert wahr, da ihnen Hüftbewegungen fremd waren und werteten insbesondere weibliche Sexualität aus der christlichen Sexualmoral heraus ab. Sie klassierten den Tanz als wild, weil es keine Choreografie gab und sie deshalb keine Struktur erkennen konnten (Keft-Kennedy 2010). Er erschien ihnen faszinierend und abstoßend zu gleich. Es fand eine Exotisierung statt. In den Berichten tauchten vor allem Tänzerinnen auf, obwohl es gesichert ist, dass auch Männer tanzten. Mit dieser verzerrten Berichterstattung begann eine Verdrängung von tanzenden Männern, die sich mit dem zunehmenden Einfluss westlicher Mächte verstärkte und zu einer Feminisierung des Tanzes führte (Shay 2005). Als Wiege des Bauchtanzes gilt die World's Columbian Exposition von 1893, welche anlässlich des 400. Jahrestages von Kolumbus in Nordamerika in Chicago stattfand. Auf dieser „Entdeckungfeier“ erhielten die auf das westliche Publikum zugeschnittenen ägyptischen Tänze, welche den skandalösen Publikumsmagnet darstellten, erstmals die abwertend gemeinte Bezeichnung „Belly Dance“ (vgl. Keft-Kennedy 2010: 282).

Die Weiterentwicklung von Bauchtanz fand in den nächsten Jahrzehnten vor allem in den USA und nordafrikanischen Ländern statt. Elemente des Balletts flossen in den Tanz ein und er wurde zunehmend an westliche Geschlechterstereotype und das Kon-

strukt „Orient“⁵ angepasst. Es tanzten vor allem Frauen. Es gab jedoch auch gegenläufige Tendenzen, wie etwa im American Tribal Belly Dance, welcher in den 60er Jahren entwickelt wurde und zunächst mehrere gemischtgeschlechtliche Gruppen hervorbrachte, die sich dezidiert der Loslösung von den Geschlechternormen verschrieben hatten.⁶

In den 70er Jahren wurde Bauchtanz von der Frauenbewegung aufgegriffen, welche in ihm das Potential zu sexueller Befreiung und Ermächtigung sah. In Ablehnung von normierten Tanzformen wie Ballett oder Standardtanz wurden im Bauchtanz Improvisation, Schwertschaft und die Akzeptanz verschiedener Körperformen zelebriert. Gleichzeitig wurde der Tanz durch eine differenzfeministische Perspektive mit einem matriarchalen Ursprungsmythos aufgeladen. Es wurde also versucht Bauchtanz aus seinem patriarchalen Kontext zu lösen und umzudeuten. Die patriarchale Konstruktion von Bauchtanz als essentiell weiblich wurde damit jedoch verfestigt (Deagon 1999: 9, 12).

Neuere Entwicklungen im Bauchtanz zielen stärker auf Wettbewerb, Selbstdisziplinierung sowie hegemoniale Schönheits- und Schlankkeitsideale ab, wie man beispielsweise an den 2004

⁵ Vgl. die Ausführungen von Said zum Konzept Orientalismus (Said 1981)

⁶ So etwa die Gruppe Bal Anat und die Gruppe Hahbi'Ruh (Sellers-Young 2005:284, 292-295)

gegründeten und sehr einflussreichen „Bellydance Superstars“ sehen kann. Die mit dem Bauchtanz assoziierte sexuelle Befreiung scheint zunehmend in einen sexuellen Imperativ umzuschlagen (vgl. Deagon 1999: 10). Der Ausschluss von Männern im Bauchtanz manifestiert sich zumindest in westlichen Gesellschaften weitestgehend. Männer, die dennoch Bauchtanz betreiben, passen nicht in die heterosexuelle Matrix und gelten deshalb häufig als schwul.

Wie Fußball männlich wurde

Genauso wie Bauchtanz nicht immer schon typisch weiblich war, gilt Fußball nicht immer schon als männlich. In den Vorläufern des modernen Fußballsports in England ab dem 14. Jahrhundert, welche heute am ehesten mit Rugby vergleichbar sind, traten häufig ganze Dörfer, also Frauen, Männer und Kinder, gegeneinander an (Kreisky 2006: 25). Die Konstruktion von Fußball als männliche Sportart geht erst mit der allgemeinen Polarisierung der Geschlechtscharaktere im 19. Jahrhundert einher. In den Public Schools der bürgerlichen Eliten in England sollten die Schüler ausdrücklich zu Männlichkeit erzogen werden, gleichzeitig wurde dort der Fußballsport weiterentwickelt, formalisiert und als Erziehungsmittel eingesetzt. Mit ihm sollten Disziplin, Durchsetzungsfähigkeit und Stärke, aber auch Unterordnung und Umgang mit Niederlagen erlernt werden. Das bürgerliche Männlichkeitsideal schrieb sich in den modernen Fuß-

ballsport ein (vgl. Müller 2009: 54-62, Brändle, Koller 2002: 26). Doch auch Frauen spielten weiter Fußball. 1894 gründete sich in England der erste Fußballclub für Frauen. Auch Spiele in gemischten Teams waren nicht unüblich (Müller 2009: 71)

Nach einer anfänglichen nationalistischen Abwehrhaltung gegen „die englische Krankheit“ (Planck 1982) Fußball, gründete sich 1900 der Deutsche Fußballbund (DFB) und kurz darauf wurde Fußball in die Militärausbildung aufgenommen, wo sich das soldatische Männlichkeitsideal in den Sport einschrieb (Eisenberg 1997: 102). Als das deutsche Nationalteam der Männer 1954 erstmals die Weltmeisterschaft gewann, erreichte die Fußball-Euphorie in Deutschland ihren vorläufigen Höhepunkt. Doch die Begeisterung der Frauen wurde drastisch ausgebremst. In männlich dominierten medizinischen und psychologischen Diskursen wurde eine Unvereinbarkeit von Fußball mit Weiblichkeit konstruiert, welche 1955 schließlich zur Exklusion von Frauen aus dem DFB führte (vgl. Fechtig 1995: 25). Dieser Ausschluss muss auch im Kontext der steigenden ökonomischen und sozialidentifikatorischen Bedeutung von Fußball im Deutschland betrachtet werden. Erst 1970, als für den DFB zunehmend die Gefahr der Gründung eines autonomen Fußballverbandes von Frauen gewachsen war, erlaubte der Verband Frauen wieder als Mitglieder, welche jedoch nach veränderten Regeln spielen mussten (vgl. Hennies/Meuren 2009: 37-39, Müller 2006: 400). Der Grund-

stein für die Konstruktion von ‚Frauenfußball‘ als eigene, mit dem ‚richtigen‘ Fußball unvergleichbare Sportart war gelegt.

Auch nach der jahrelangen Zwangspause wurden Frauen im Fußball kaum gefördert. Die Institutionalisierung von Fußball als männliche Sportart und der Leistungsunterschied zwischen Männern und Frauen im Fußball verfestigten sich so unbeirrt (Müller 2009: 299). Frauen, die dennoch Fußball spielten, entsprachen nicht ihrem sozialen Geschlecht und wurden häufig als lesbisch bezeichnet (vgl. Degele, Janz 2011: 23-25). Bei der Weltmeisterinnenschaft 2011 in Deutschland wurde der von Frauen gespielte Fußball erstmals massenmedial inszeniert. Alle Spiele wurden live übertragen und in großen Medienkampagnen versuchte der DFB offiziell das ‚Mannsweiber-Klischee‘ der Fußballerinnen loszuwerden (dfb.de 2011). Die Spielerinnen wurden stereotyp weiblich und damit auch heterosexuell inszeniert, um Fußball zu einer legitimen weiblichen Praxis zu machen. Gleichzeitig wurde immer wieder das Konzept der Unvergleichbarkeit zwischen ‚Frauenfußball‘ und Fußball beschworen. Die Werbung spielte sogar mit offen sexistischen Äußerungen gegen Männer und inszenierte die Geschlechterdifferenz so stark antagonistisch. Das subversive Potential von fußballspielenden Frauen wurde durch die mediale Inszenierung ausgehebelt und in die heterosexuelle Matrix reintegriert. Ein weiterer problematischer Modus das Publikum für ‚Frauenfußball‘ zu gewinnen, war der

Rekurs auf die nationale Identität (Staudenmeyer 2013).

Im Profifußball der Männer lebt bis heute kein aktiver Spieler offen homo- oder bisexuell. Das Stadion stellt einen Ort dar, in der gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit wie Rassismus, Antisemitismus, Homophobie und Sexismus offen ausgelebt werden.

Lassen sich Bauchtanz und Fußball subversiv wenden?

Es zeigt sich, dass sowohl Bauchtanz als auch der moderne Fußballsport Konstruktionen mit patriarchalen, heteronormativen, rassistischen bzw. nationalistischen und kapitalistischen Einschreibungen sind. Beide Praxen haben jedoch auch ermächtigende Aspekte. (Wie) kann man diese Aspekte stärken und problematische Einschreibungen subversiv wenden?

Ein ermächtigender Aspekt, der von Bauchtänzer_innen vielfach beschrieben wird, ist die Stärkung von Körper- und Selbstbewusstsein. Bauchtanz kann Körpernormen über Bord werfen, Bäuche aufwerten und Raum für öffentliches Wackeln und Schwabbeln mit den verschiedensten Körperteilen reklamieren. Insbesondere der gemeinschaftliche, improvisierte Tanz bricht mit der Wettbewerbslogik und bietet Potential für Solidarität unter Frauen und über Geschlechtergrenzen hinweg. Für Männer kann Bauchtanz einen Ausbruch aus dem Korsett der männlichen Rollenerwartungen darstellen. Um die patriarchalen Einschrei-

bungen in Bauchtanz subversiv zu wenden, sind Überlegungen zum Auftrittskontext entscheidend. Soll überhaupt öffentlich aufgetreten werden und wenn ja wo, vor welchem Publikum, als Solotänzer_in oder nur in der Gruppe? Die Selbstinszenierung als politisch reflektierende Person, beispielsweise über die eigene Homepage oder durch Botschaften auf dem Körper bei Auftritten, sind Möglichkeiten, um der Objektivierung durch das Publikum entgegenzuwirken. Um die rassistischen Komponenten von Bauchtanz subversiv zu wenden, ist es wichtig, sich kritisch mit der szeneüblichen Selbst-Exotisierung auseinanderzusetzen (vgl. hierzu die ausführlichen Überlegungen von De Leon 2009 und Keft-Kennedy 2010).

Auch Fußball hat selbstermächtigende Aspekte, da über ihn Stärke, Koordination und Durchhaltevermögen erlebt werden können. So wird Vertrauen in den eigenen Körper aufgebaut, darüber hinaus kann die sehr verausgabende Sportart als externalisierender Aggressionsabbau dienen und so einen Ausbruch aus weiblichen Rollenerwartungen darstellen. Als Teamsportart hat Fußball einen integrativen Charakter, der auch zum Abbau von Geschlechtergrenzen genutzt werden könnte. Gemischte Teams und ein offener Umgang mit verschiedenen sexuellen Orientierungen sind dafür wichtig. Um den kapitalistischen Einschreibungen entgegenzuwirken, braucht es Räume, in denen nicht-wettbewerbsorientiert trainiert und gespielt werden kann. Die Selbstver-

ständigkeit der nationalen Prinzipien im Spielbetrieb muss kritisch hinterfragt werden. Das Stadion, welches immer schon ein politischer Ort ist, kann für emanzipatorische Inhalte genutzt werden, wie dies etwa linke Ultra-Gruppierungen versuchen (vgl. etwa Degele, Janz 2011: 48-54, Wuttig 2011: 22).

Ob Subversion im Sinne von Veränderung gesellschaftlicher Normen tatsächlich gelingt, liegt jedoch nicht allein in den Händen derer, die intentional einen Wandel anstreben. Die Konventionen des Publikums, der Mitspieler_innen oder Mittänzer_innen sind die einer patriarchalen, kapitalistischen und rassistischen Gesellschaft. Der Versuch einer selbstbestimmten, subversiven Inszenierung bleibt davon eingeschränkt. Das Beispiel der Konstruktion ‚Frauenfußball‘ legt nahe, dass die bestehende Norm der heterosexuellen Matrix so stark ist, dass Veränderungen mühe-los in das Korsett von Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität reintegriert werden und eine nachhaltige Überwindung der heterosexuellen Matrix im Kapitalismus fragwürdig ist. Dennoch sind die Möglichkeiten für eine kritisch hinterfragende Praxis vielfältig. Es ist dringend notwendig diese für die verschiedensten körperlichen Praxen auszuloten, um die alltäglichen -ismen auch in den eigenen Freizeitbeschäftigung nicht widerspruchslös hinzunehmen und Handlungsspielräume innerhalb der bestehenden Verhältnisse zu nutzen.

Literatur

Brändle, Fabian; Koller, Christian 2002. *Goal!* Zürich: Orell Füssli.

Butler, Judith 1993. *Für ein sorgfältiges Lesen*. In: Seyla Benhabib (Hg.): *Der Streit um Differenz. Feminismus und Postmoderne in der Gegenwart*. Frankfurt am Main: Fischer Taschenbuch-Verlag, S. 122–132.

Butler, Judith 2003. *Das Unbehagen der Geschlechter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Butler, Judith 1995. *Körper von Gewicht: Die diskursiven Grenzen des Geschlechts*. Berlin: Berlin-Verlag.

De Leon, Nadia 2009. *A Personal Feminist Theory of Belly Dance*. URL: <http://nadiadeleon.weebly.com/academic-papers.html>

Deagon, Andrea 1999. *Feminism and Belly Dance*. URL: <http://people.uncw.edu/deagona/raqs/feminism.htm>

Degele, Nina & Janz, Caroline 2011. *Hetero, weiß und männlich? Fußball ist viel mehr!: Eine Studie der Friedrich-Ebert-Stiftung zu Homophobie, Rassismus und Sexismus im Fußball*. Bonn: Druckerei Brandt. URL: <http://library.fes.de/pdf-files/do/08165.pdf>

dfb.de 2011. *Schönheitsideale statt Mannweiber*. URL: [http://www.dfb.de/index.php?id=500014&tx_dfbnews_pi1\[showUid\]=26312&tx_dfbnews_pi4\[cat\]=121](http://www.dfb.de/index.php?id=500014&tx_dfbnews_pi1[showUid]=26312&tx_dfbnews_pi4[cat]=121)

Eisenberg, Christiane 1997. *Deutschland*, in Eisenberg, Christiane (Hg.): *Fußball, soccer, calcio: Ein englischer Sport auf seinem Weg um die Welt*. München: Dt. Taschenbuch-Verlag, S. 94–129.

Fechtig, Beate 1995. *Frauen und Fußball. Interviews Porträts Reportagen*. Dortmund: Ed. Ebersbach im eFeF-Verlag.

Hennies, Rainer; Meuren, Daniel 2009. *Frauenfußball: Der lange Weg zur Anerkennung*. Göttingen: Verlag Die Werkstatt.

kennung. Göttingen: Verlag Die Werkstatt.

Keft-Kennedy, Virginia 2010. 'How does she do that?' *Belly Dancing and the Horror of a Flexible Woman*. In: *Women's Studies*, Jg. 34, S. 279–300. URL: <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00497870590964183#.Ua8adJyE4fp>

Kreisky, Eva 2006. *Fußball als männliche Weltsicht: Thesen aus Sicht der Geschlechterforschung*, in Kreisky, Eva; Spitaler, Georg (Hg.): *Arena der Männlichkeit: Über das Verhältnis von Fußball und Geschlecht*. Frankfurt am Main [u.a.]: Campus, S. 21–40.

Müller, Marion 2006. *Geschlecht als Leistungsklasse: Der kleine Unterschied und seine großen Folgen am Beispiel der "gender verifications" im Leistungssport*. Zeitschrift für Soziologie 35(5), S. 392–412. URL: <http://www.zfs-online.org/index.php/zfs/article/viewFile/1226/763> .

Müller, Marion 2009. *Fußball als Paradoxon der Moderne: Zur Bedeutung ethnischer, Zur Bedeutung ethnischer, nationaler und geschlechtlicher Unterschiede im Profifußball*. Wiesbaden: VS, Verlag für Sozialwissenschaften.

Pfister, Gertrud 2008. *Doing Sport ist Doing Gender*, in Farrokhzad, Schahrzad; Nikodem, Claudia (Hg.): *Arenen der Weiblichkeit: Frauen, Körper, Sport*. Köln: Verein Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis. (Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, 69), S. 13–29.

Planck, Karl 1982. *Fußlümmelei: Über Strauchballspiel und englische Krankheit*. Nachdruck der Ausgabe Stuttgart 1898. Münster: Lit (Reihe Geschichte des Fußballs, 2).

Said, Edward 1981. *Orientalismus*. Frankfurt am Main: Ullstein.

Sellers-Young, Barbara 2005. *Body, Image, Identity: American Tribal Belly Dance*, in: Shay, Anthony; Sellers-

Young, Barbara (Hg.) 2005. *Orientalism, Transnationalism and Harem Fantasy*. Costa Meza, California: Mazda Publishers.

Shay, Anthony; Sellers-Young, Barbara (2003): *Belly Dance: Orientalism - Exotism - Self-Exotism*. In: *Dance Research Journal*, Jg. 35, H. 1, S. 13–37.

Shay, Anthony 2005. *The male Dancer in the Middle East and Central Asia*, in: Shay, Anthony; Sellers-Young, Barbara (Hg.) 2005. *Orientalism, Transnationalism and Harem Fantasy*. Costa Meza, California: Mazda Publishers.

Staudenmeyer, Bettina 2013. *Fußball als Inszenierung der Geschlechterdifferenz*. In: *soziologiemagazin – Das Wissenschaftsblog des Soziologie-Magazins*, 14.05.2013. URL: <http://soziologieblog.hypotheses.org/4625>.

Wuttig, Bettina 2011. *Prekäre Körper: Mädchen zwischen Germany's Next Topmodel und Körpermanipulationen, oder: welcher Sport birgt Inklusionsmöglichkeiten?*, in: *Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg* (Hg.) 2011. *Let's move! Mädchen, Sport und Integration. Texte und Impulse aus dem Projekt „Doppelt vernetzt - ein Plus für Mädchen!“* im Programm „MädchenStärken“. Stuttgart: Formatdruck GmbH.

Zeit Online 2014: *Thomas Hitzlsperger bekennt sich zu seiner Homosexualität*. URL: <http://www.zeit.de/sport/2014-01/thomas-hitzlsperger-homosexualitaet-fussball>.

Podiumsdiskussion

Gleichstellung – Sozialpolitische und betriebswirtschaftliche Interessen und Möglichkeiten

mit Cornelia Helfferich, Ursula Schwarzenbart, Renate Bitzan

Moderation durch Gerrit Kaschuba und Maria Bitzan

Thematik: „Gleichstellung“ und Gleichstellungsmaßnahmen – welche Ansätze und Strategien sind derzeit in den jeweiligen Organisationen aktuell und welche Erfahrungen machen die verschiedenen Vertreterinnen: Was geht, was nicht, und vor allem: welche Dilemmata gibt es?

Ziel des Podiumsgesprächs: Reflexionen des Einsatzes für das Ziel der Gleichstellung in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen. Das Gespräch dient auf der Tagung dem strategischen Ausblick – soll also somit auch den Foren, die anschließend zu den verschiedenen Themenfeldern (wie Donnerstagnachmittag) stattfinden, Impulse geben.

Prof. Dr. Cornelia Helfferich, Ev.
Hochschule Freiburg, Leiterin SoFFI F
Mitverfasserin des ersten bundesdeutschen Gleichstellungsberichts
(Was ist thematisierbar, was nicht auf Ebene der Bundesregierung z.B. BMFSFJ/politisches Parkett)

Bsp. Politikberatung, Forschungssicht

Was kann sozialwissenschaftliche Forschung zur Gleichstellung beitragen? Eine Reflexion von Ungleichheitskategorien

Sozialwissenschaftliche Forschung oder genauer: die forschende Selbstvergewisserung und Weiterentwicklung der eigenen Handlungsgrundlagen ist ein wesentliches Element der (politischen) Gestaltung der Geschlechterverhältnisse. Forschung kann viel zu dieser Gestaltung beitragen: Sie kann Maßnahmen der Gleichstellung überprüfen, die Wirksamkeit ebenso wie nicht intendierte Nebenfolgen feststellen und auf diese Weise eine systematische Rückmeldung über Entwicklungen geben. Die Forschung kann und soll zu Veränderungen beitragen („Daten für Taten“), indem sie Ungleichheit von Geschlechtern und allgemeiner die Be-

nachteile und Ressourcen ungleicher Gruppen beschreibt und analysiert und so auf Probleme aufmerksam macht. Die Feststellung von (Chancen-)Ungleichheit, die sich als Benachteiligung und Diskriminierung auswirkt, begründet den Handlungsbedarf der Gleichstellung. Die politische Umsetzung des Wissens in Maßnahmen liegt dann nicht mehr in der Hand der Forschung. Der tatsächliche Beitrag zur Gleichstellung hängt daher von dem politischen Kontext der Forschung ab.

Das dabei erzeugte Genderwissen ist Ungleichheits-Wissen und damit typischerweise Wissen über die Voraussetzungen und Wirkungen von Geschlechterdifferenz mit den Kategorien „Frauen und Männer“ und „Mädchen und Jungen“. In dem ersten Gleichstellungsbericht der Bundesregierung wird z.B. von „Frauen“ und „Männern“ gesprochen und insbesondere in dem wichtigen Kapitel zu der rechtlichen Ausgestaltung der Geschlechterverhältnisse ist von „Rollenbildern und Rollenstereotypen im Recht“ die Rede. Daraus ergibt sich eine Reihe von Fragen:

- Bleibt die Gleichstellungspolitik mit dem Blick auf Differenzen dem faktisch Vorfindlichen (und der Ordnung der zwei Geschlechter) verhaftet? Die Definition von Chancengleichheit trägt gerade ungleichen Ausgangsbedingungen Rechnung. Soll Gleichstellung die Auswirkungen der faktisch gesetzten Differenz kompensieren? Wiederholen und bestärken die Forschung und eben-

so die Politik die Differenz, wenn sie z.B. von einem „typisch männlichen“ Erwerbsverlauf und einer „typisch weiblichen“ Zurückhaltung gegenüber technischen Berufen oder von „der“ Rolle des Mannes und „der“ Rolle der Frau ausgehen?

- Wäre ein Blick auf die Herstellung von Geschlechterdifferenz im Sinne von Prozessen des „Doing Gender“ nicht geschlechtertheoretisch weiterführender?
- Und sind die Differenzen zwischen den Geschlechtern in der Praxis überhaupt generell als relevant vorauszusetzen? Gibt es nicht bereits ein „Undoing Gender“? Kann Geschlecht irrelevant werden?
- Sind andere Aspekte als Geschlecht, z.B. die sozialen Lage wichtiger? Soll die Geschlechterperspektive immer mit anderen Differenzen verbunden werden, weil heute die Unterschiede zwischen Frauen und zwischen Männern größer sind als die zwischen den Geschlechtern?

Es gibt eine Reihe von Auseinandersetzungen um diese Fragen. Politisch wird darauf verwiesen, dass man so lange die Geschlechterdifferenz anprangern muss, wie es Benachteiligungen entlang der Geschlechterdifferenzlinie gibt. Der Weg – die Betonung der Geschlechterdifferenz – ist damit *etwas anderes* als das Ziel: die Gleichstellung als Chancengleichheit, die, wenn sie realisiert ist, Geschlecht irrelevant macht. Die Skandalisierung der Diffe-

renz würde dann zwar mit der Differenz und den Kategorien Frau/Mann argumentieren, aber der Erosion dieser Kategorien den Weg bahnen. Doch funktioniert das?

Geschlechterforschung kann weder voraussetzen, dass die Kategorie Geschlecht erodiert sei, noch sollte sie die Relevanz und die Formen der Kategorien festschreiben. Heintz und Nadai (1998) und an sie anschließend Wetterer (2007) beschreiben, wie im öffentlichen Diskurs die Norm der Gleichberechtigung an die Stelle der Geschlechterdifferenz tritt und diese irrelevant erscheinen lässt. Gleichzeitig wird von den Akteuren Geschlechterungleichheit in unterschiedlichen Kontexten handelnd wieder hergestellt. Geschlechterdifferenz erodiert so (bzw. sie wird „de-institutionalisiert“, ist nicht mehr Institutionen eingeschrieben und wird dort nicht mehr vorgegeben), und zugleich wird sie auf der Ebene des faktischen Handelns reproduziert. Gildemeister und Wetterer stellen im Titel ihres Bandes, der den Untertitel trägt „Widersprüchliche Entwicklungen im professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen“ (Gildemeister, Wetterer 2007) die Frage „Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen?“, um sie gleich als falsch gestellt zu kritisieren (Wetterer 2007, S. 189f): Es geht nicht um Alternativen, sondern beide Prozesse finden stets gleichzeitig statt.

Die Verwendung von Differenzkategorien ist in diesen doppelgesichtigen Prozess eingebettet: Wird zu früh auf die Kategorien verzichtet, kann die

Wiederherstellung der Differenz im Handeln der Akteure nicht erfasst werden. Wird an den Differenzkategorien dort festgehalten, wo sie irrelevant geworden sind, läuft dies dem eigentlichen Ziel der Gleichstellung zuwider und trägt zu der Differenz bei, die abgebaut werden soll (im Übrigen heißt „Geschlecht wird irrelevant“ nicht, dass Frauen und Männer gleich seien. Es spielt nur keine Rolle mehr, ob und wie sie sich unterscheiden). Eigentlicher Gegenstand der Forschung wäre vielmehr das Zusammengehen der in unterschiedliche Richtungen weisenden und doch aneinander gebundenen Prozesse der Erosion und der Reproduktion geschlechtlicher Differenzierung. Prinzipiell sollte dabei auch nicht einem kulturalistischen oder idealistischen Missverständnis gefolgt werden: dass allein die Tabuisierung, von Frauen und Männern zu sprechen, Gleichheit herstellen würde.

Bezogen auf andere Differenzlinien gilt ähnliches. Besonders ärgerlich ist in diesem Zusammenhang die Verwendung der Kategorie der „Migrantin“. „Migrationshintergrund“ ist definiert über Migrationserfahrungen im engen Familienkontext und ist damit eine sehr heterogene Kategorie, die für die Beschreibung einer Diskriminierung und Benachteiligung untauglich ist, weil sie die Schweizer Austauschstudentin ebenso meint wie die syrische Flüchtlingsfrau, die Gattin eines Diplomaten oder die Tochter einer alleinerziehenden deutschen Mutter, die im Urlaub in Italien schwanger geworden war (die größte Gruppe der Migranten

und Migrantinnen kam bis vor kurzem noch aus EU-Ländern, allen voran Polen). Die Kategorie ist zudem unbestimmt: Die großen Migrationsgruppen und deren soziale Situation unterliegt alle zwanzig Jahre einem grundlegenden Wandel, wenn sich nämlich die Zuwanderungsbewegungen verändern und statt der südeuropäischen Arbeitsmigration der 1970er Jahre die Heiratsmigration aus Drittländern der 1990er Jahre tritt, die dann durch die Binnenwanderung von hochqualifizierten Arbeitskräften in der EU und große Flüchtlingsbewegungen aus dem Nahen Osten im 21. Jahrhundert abgelöst werden. Wenn nun in der Skandalisierung dieses Status – um Gleichstellung und Diversity einzufordern – von Migrantinnen gesprochen wird, wird nicht auf diese problematische demografische Kategorie Bezug genommen, sondern es wird eine Frau oder ein Mann gemeint, die oder der in besonderem Sinn als „fremd“ gekennzeichnet ist, insbesondere „die türkische Frau“, sowie die Marginalisierung aufgrund von Armutsbedingungen. Auch hier ist wie für die Kategorie Geschlecht nicht die Kategorie „Migrantin“ (synonym für Türkin) festzuschreiben – und am besten sollte dieser Begriff gar nicht mehr verwendet werden –, sondern es sind *die konkreten Prozesse* zu analysieren, *die „Fremdheit“ und Armut herstellen* (sowohl kulturelle Ausgrenzungen als auch strukturelle Aspekte wie das Zuwanderungsrecht), gleichzeitig aber auch die *entgegenlaufenden Prozesse, die die ethnische, kulturelle oder nationale Herkunft ebenso irrelevant machen* wie Wande-

rungserfahrungen in der Familienbiografie.

Literatur

Gildemeister, R., Wetterer, A. (Hrsg.)(2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Westfälisches Dampfboot, Münster.

Heintz, B., Nadai, E. (1998): Geschlecht und Kontext. De-Institutionalisierungsprozesse und geschlechtliche Differenzierung. In: Zeitschrift für Soziologie 19 (3), S. 573-588.

Wetterer, A. (2007): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Zentrale Ergebnisse des Forschungsschwerpunkts „Professionalisierung, Organisation, Geschlecht“ im Überblick. In: Gildemeister, R., Wetterer, A. (Hrsg.): Erosion oder Reproduktion geschlechtlicher Differenzierungen? Widersprüchliche Entwicklungen in professionalisierten Berufsfeldern und Organisationen. Westfälisches Dampfboot, Münster, S. 189-214.

Ursula Schwarzenbart,
Chief Diversity Officer, Daimler AG

*verantwortet Diversity Management
und Talent Development
(seit 25 J. bei Daimler)*

Bsp. Wirtschaftsunternehmen

1. Gerechtigkeits- und Nutzenstrang – was motiviert, sich für Gleichstellung einzusetzen: Was ist der Hintergrund in der jeweiligen Organisation, der jeweiligen Arbeit?

Die Motivation einer Organisation sich für Gleichstellung einzusetzen, liegt vor allem im Potential der Vielfalt. Dieses gilt es erkenntlich zu machen und strategischen Nutzen daraus zu ziehen. Aus dem Fortschritt, den Vielfalt birgt, entsteht auch die Motivation der Organisation, Vielfalt zu schätzen und zu fördern. Gleichstellung darf nicht Gleichmachung bedeuten. Vielmehr geht es darum, die unterschiedlichen Perspektiven, Kenntnisse und Erfahrungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern wertzuschätzen und aktiv zu nutzen. Erkennt eine Organisation das Potential, das in der Vielfalt steckt, ist das ein entscheidender Schritt dahin, Chancengleichheit für Männer und Frauen, jüngere und ältere Menschen sowie verschiedene Nationalitäten sicherzustellen und diese Vielfalt als wichtigen Erfolgsfaktor für die Wettbewerbsfähigkeit einzusetzen. Homogenität ist Einfalt und damit kein Zukunftsmodell. Die Zukunft liegt darin,

als Unternehmen und als Gesellschaft komplexe Aufgabenstellungen zu lösen, aus dem schnellen Informationsfluss der digitalen Welt Nutzen zu ziehen und stark beschleunigte Innovationszyklen zu gestalten. Diesen Trends können wir nur erfolgreich begegnen, wenn wir in einem Hochleistungsteam unterschiedliche Stärken zusammen bringen. Das setzt voraus, dass eine Organisation den Wert der Unterschiedlichkeit ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anerkennt und weiterentwickelt. Bei Daimler sehen wir Vielfalt als strategischen Erfolgsfaktor und haben eine Kultur etabliert, die uns den Weg dazu ebnet, die Mobilität der Zukunft zu gestalten. Denn dazu brauchen wir hervorragende Ideen und die werden in vielfältigen Teams erdacht.

2. Strategische Überlegungen einer praktischen Gleichstellungspolitik bzw. aus den Ergebnissen von Forschung, die auf Praxis einwirken will: Welche Maßnahmen „kommen bei wem wie an“? Welche Grenzen erleben/erkennen Sie? Welche Erklärungen gibt es dafür?

Bei Daimler setzen wir auf Diversity-Workshops für Führungskräfte, Mentoring-Programme, flexible Arbeitszeitmodelle und betriebliche Kleinkindbetreuung (700 Plätze an 13 Standorten in ganz Deutschland). Außerdem haben wir unsere freiwillige Selbstverpflichtung – 20 % Frauen in leitenden Führungspositionen bis 2020 – in den Zielvereinbarungen unserer Führungskräfte verankert. Ihr Bonus ist auch davon abhängig, wie erfolgreich sie eine Kultur der Vielfalt fördern. Das

zeigt, wie wichtig uns als Unternehmen das Thema ist. Aktuell haben wir 13 % Frauen in leitenden Führungspositionen und liegen damit voll auf Kurs. Die Kombination dieser Maßnahmen ist bei Daimler erfolgreich. Nicht jede Maßnahme fand in der Belegschaft von Anfang an Anklang, es kamen auch Widerstände auf. Die Ergebnisse in allen Diversity-Feldern – Gender, Generationenmanagement, Internationalität und Working Culture – zeigen jedoch, dass es uns gelungen ist, unsere Führungskräfte für die Diversity-Ziele zu gewinnen: Der Anteil von Frauen in Führungspositionen wächst jährlich um rund 1 %, wir sensibilisieren die Führungskräfte für Bedürfnisse unterschiedlicher Generationen und der Anteil internationaler Trainees in unserem Nachwuchsprogramm *CAReer* steigt. Zudem werden die zahlreichen Möglichkeiten zum flexiblen Arbeiten und die betriebseigenen Kinderkrippen sehr gut angenommen.

3. Konzepte, Ansätze, Strategien wie Gender Mainstreaming/Interkulturelle Öffnung/Diversity Management/Inklusion: Was führt zum Ziel der Gleichstellung/Gerechtigkeit (und bringt feministische Politik voran)? Schnittstellen – Verknüpfungen – Abgrenzungen?

Ein besonders wichtiger Faktor, um den Weg zu einer Kultur der Vielfalt erfolgreich zu beschreiten, ist die Unterstützung des Top-Managements. Dieses Commitment ist unser Rückenwind bei der Überzeugung der Change-Agents – unserer Führungskräfte – von den Unternehmenszielen

im Bereich Vielfalt. Das ist die Basis des Erfolgs. Jedoch sind das Verständnis und die Unterstützung des Managements maßgeblich davon abhängig, ob es gelingt, das Potential, das in der Vielfalt liegt, erkenntlich zu machen. Um dieses Verständnis zu erreichen und den Nutzen aufzuzeigen, müssen zahlreiche Gespräche mit den Entscheidungsträgern geführt werden, die den Wandel dann in die Organisation tragen. Ein Konzept aus dem Führungsalltag der Daimler AG, das zur Förderung von Vielfalt beiträgt, ist die „Inclusive Leadership Kultur“. Dieser Ansatz steht dafür, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unterschiedliche Talente, Perspektiven und Positionen geschätzt und gefördert werden. Das bedeutet auch, dass eine Führungskraft im Besetzungsprozess nicht ihr „Mini Me“ sucht, also einen Mitarbeiter oder eine Mitarbeiterin, deren Arbeits- und Denkweise ihrer eigenen ähnelt und zu der sie daher häufig instinktiv tendiert. Sondern, dass die Führungskraft dieses Muster reflektiert und bewusst Kandidatinnen und Kandidaten eine Chance gibt, die andere Eigenschaften mitbringen.

Prof. Dr. Renate Bitzan, Professur
für Gender und Diversity TU Nürnberg

Leiterin Gender & Diversity-
Kompetenzzentrum, stellvertretende
Gleichstellungsbeauftragte

Bsp. Hochschule

1. Gerechtigkeits- und Nutzenstrang – was motiviert, sich für Gleichstellung einzusetzen: Was ist der Hintergrund in der jeweiligen Organisation, der jeweiligen Arbeit?

Hintergrund und Motivation, sich für Gleichstellung einzusetzen, bilden die nach wie vor existierenden gesellschaftlichen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern, insbesondere die sogenannte horizontale und vertikale Segregation, also die unterschiedliche Verteilung der Geschlechter hinsichtlich bestimmter Berufsfelder (horizontal) und in den Hierarchien (vertikal). Im Kontext Hochschule bildet sich dies in einem generell geringeren Frauenanteil an den Professuren, verstärkt in den MINT-Fächern ab. Im Bundesdurchschnitt haben Frauen mittlerweile etwa 20 % der Professuren inne, aber an Hochschulen mit starkem Technikbezug, wie der unsrigen, sieht es noch einmal prekärer aus (zur Zeit etwa 13 % an der TH Nürnberg, in einigen Fakultäten sogar 0 %). Unter den Studierenden sind bundesweit zwar insgesamt die Frauen mit den Männern inzwischen gleichauf, aber horizontal ebenfalls sehr unterschiedlich verteilt (so hat die TH insg. etwa 40 % weibli-

che Studierende, in den MINT-Fächern jedoch nur ca. 20 %, in Maschinenbau nur ca. 10 %). Die horizontale Segregation ist dabei nicht „wertneutral“: Männer-dominierte Berufsfelder erfreuen sich eines höheren gesellschaftlichen Ansehens – das sich auch in höheren Entgelten manifestiert – als Frauen-dominierte Sparten. Zusammen mit der unterschiedlichen vertikalen Positionierung ist dies eine der Ursachen für den „gender pay gap“, also die Geschlechter-Lohn-Kluft, die im statistischen Durchschnitt in Deutschland nach wie vor über 20 % liegt („bereinigt“ von Branchen, Teilzeit usw. bei immer noch 8–10 %). Die Teufelskreise zwischen schlechterer Entlohnung der Frauen, beruflichem Aussetzen in Erziehungs- oder Pflegephasen, Karriereknicken, Stagnation der Gehälter usw. wirken sich hier nach wie vor gravierend aus – trotz inzwischen gleichen Qualifikationsniveaus.

Gleichstellungspolitik versucht dem an unterschiedlichen Stellen entgegenzuwirken. Dabei ist das Motiv der Organisation – hier der Hochschule – sicher zunächst einmal, dass sie entsprechenden Forderungen aus der Politik nachzukommen hat und dass dies auch zur Imageförderung beiträgt. Das heißt aber nicht, dass sie das immer gerne und mit vollem Einsatz tut... Bei den Personen, die sich konkret in den Hochschulen um die gleichstellungspolitischen Belange kümmern, sehe ich die Anfangsmotivation bei manchen eher darin, dass sie es „als Job“ machen, insbesondere wenn sie im administrativen Bereich dafür angestellt

sind, bei anderen eher auf intrinsischer bzw. politischer Ebene, aus einer feministischen Grundhaltung heraus, oder weil sie selbst in der Vergangenheit von gleichstellungsfördernden Maßnahmen profitiert haben und sich quasi revanchieren wollen. Über die Zeit vermischen sich die Motivationen jedoch zunehmend, so meine Beobachtung: Auch die „Jobberinnen“ entwickeln zunehmend intrinsische/ politische Überzeugungen und auch „Feministinnen“ wägen zunehmend ab, welche Kämpfe sich „lohnend“ und welche nicht.

2. Strategische Überlegungen einer praktischen Gleichstellungspolitik bzw. aus den Ergebnissen von Forschung, die auf Praxis einwirken will: Welche Maßnahmen „kommen bei wem wie an“? Welche Grenzen erleben/erkennen Sie? Welche Erklärungen gibt es dafür?

An unserer Hochschule gibt es seit 2008 ein Gleichstellungskonzept, das alle drei Jahre in modifizierter Form fortgeschrieben wird und vielfältige Handlungsfelder zur Gleichstellungsförderung beinhaltet. Die Umsetzung lebt vom Engagement der Mitarbeiterinnen im „Hochschulservice für Gleichstellung“ und der Frauenbeauftragten in den Fakultäten und hochschulweit.

Eine Lebenslaufperspektive, wie sie ja auch im Ersten Gleichstellungsbericht für die Bundesregierung empfohlen wird, ist hilfreich, um Bedarfe und

sinnvolle Maßnahmen zu identifizieren. So gibt es zahlreiche Angebote für Schülerinnen unterschiedlicher Klassenstufen, bei denen in Workshops oder Forschungscamps an der Hochschule ihr Technik- und Studieninteresse gefördert werden soll. Studentinnen wird die Möglichkeit geboten, an einjährigen Mentoringprogrammen mit erfahrenen berufstätigen Frauen teilzunehmen. Wenn sie kleine Kinder haben, können sie – ebenso wie männliche Studierende und die Beschäftigten – die hochschuleigene Kinderkrippe nutzen. Diese wird vom Hochschulservice für Familie betrieben. Dort gibt auch Ferienangebote für Kinder und Beratung zum Thema ‚elder care‘. Allen Studierenden stehen Lehrangebote aus dem Bereich der Geschlechterforschung als Wahl- oder Wahlpflichtfächer offen. Für Absolventinnen werden von der Hochschulfrauenbeauftragten sowie von der Landesregierung jährlich Förderpreise für herausragende Abschlussarbeiten vergeben. Um Frauen zu unterstützen, sich wissenschaftlich weiter zu qualifizieren und Lehrerfahrung zu sammeln, gibt es seitens der Landeskongress der Frauenbeauftragten Promotionsstipendien und ein Lehrauftragsprogramm. Außerdem werden für potenzielle Interessentinnen regelmäßig überregionale Informations- und Beratungsveranstaltungen für die Vorbereitung auf eine FH-Professur veranstaltet. Für Akademikerinnen aus der Region in der Elternzeitphase gibt es an unserer Hochschule zudem das mehrmonatige Programm *women++*, das durch Seminare, Coaching, Gruppen- und Eigenar-

beit die berufliche Weiterentwicklung unterstützt. Um den Professorinnenanteil zu erhöhen, wurden des Weiteren bestimmte Vorgaben für die Berufungsverfahren verbindlich verankert: Verbreitung der Ausschreibungen über Wissenschaftlerinnen-Datenbanken, Mindestfrauenanteile bei der Zusammensetzung der Berufungskommissionen und selbstverständlich die Beteiligung der Frauenbeauftragten von Anfang an. Die Hochschule hat sich auch sowohl am ersten wie auch am zweiten Professorinnenprogramm des Bundes beteiligt. Angebote zu fachlich-inhaltlichem Austausch zu Gender- und Diversity-Themen organisiert das Kompetenzzentrum Gender & Diversity...

Das ist also ein ganzer Fächer von Maßnahmen und Angeboten, die in der Regel auch gut angenommen und genutzt werden. (Die „karrierefördernden“ Angebote allerdings stärker als die „inhaltlichen“ Angebote...) Eine systematische Analyse, ob damit Frauen in ihrer Diversität erreicht werden, liegt nicht vor, aber mein derzeitiger Eindruck ist, dass z.B. die Mentoring-Angebote von etlichen Studentinnen mit Migrationshintergrund und aus verschiedenen sozialen Schichten genutzt werden, während bei den Promotionsstipendien Frauen aus der nicht-migrantischen oberen Mittelschicht dominieren – allerdings in einer recht großen Altersspanne. Unter dem Stichwort „intersektionale Impulse für die Gleichstellungsarbeit“ befassen wir uns derzeit intensiver mit diesen und anderen Fragen.

Zum Aspekt der spürbaren Grenzen ist zu allererst zu nennen, dass ein großer Teil der Maßnahmen finanziell auf fragilen Beinen steht: Die Mitarbeiterinnen, die die konkrete Umsetzung organisieren, sind i.d.R. auf befristeten, drittmittelfinanzierten Projektstellen beschäftigt. So fließt ein nicht unbeträchtlicher Teil der Energie immer wieder in neue Antragstellungen mit ungewissem Ausgang. Die Frauenbeauftragten erhalten zwar eine gewisse Deputatsermäßigung zur Entlastung, doch wiegt dies häufig den realen Zeitaufwand nicht wirklich auf.

Als psychische Belastung macht sich daneben auch die Atmosphäre bemerkbar, die bisweilen in Abstimmungsprozessen mit der Hochschulleitung oder seitens mancher Kolleginnen und Kollegen zu spüren ist: Nicht immer ist diese von konstruktiver Kooperation und inhaltlichem Wohlwollen durchdrungen... Die Spanne der Belastungen reicht hier von eher ignoranten Anerkennungsdefiziten gegenüber dem Engagement der Mitarbeiterinnen bis hin zu antifeministisch motivierten Polemiken einzelner Kollegen anlässlich der Ankündigung bestimmter Maßnahmen, wie etwa einer Preis-Auslobung. Die medial verbreitete Auffassung, dass in Sachen Gleichstellung doch schon „alles erreicht“ und es „jetzt doch mal genug“ sei, wird unter Studierenden wie unter Lehrenden recht häufig reproduziert – zumindest bei den Lehrenden wider besseren Wissens.

Umso wichtiger ist es, zwischen administrativem Gleichstellungspersonal

und inhaltlich mit Geschlechterforschung oder Gleichstellungspolitik befassten einen solidarischen Austausch über analytische Kenntnisse und Argumentationsweisen zu pflegen.

3. Konzepte, Ansätze, Strategien wie Gender Mainstreaming/Interkulturelle Öffnung/Diversity Management/Inklusion: Was führt zum Ziel der Gleichstellung/Gerechtigkeit (und bringt feministische Politik voran)? Schnittstellen – Verknüpfungen – Abgrenzungen?

All diese Konzepte haben m.E. ihre Vor- und Nachteile und auch etliche Überschneidungen. Ich würde für einen pragmatischen Umgang mit den Begrifflichkeiten plädieren. Wichtiger ist, dass tatsächlich etwas getan wird. Am weitreichendsten gesetzlich verankert sind – neben den Vorgaben zur Inklusion behinderter Menschen – Instanzen zur Förderung der Gender-Gleichstellung: durch Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragte in den öffentlichen Verwaltungen und auch in den Hochschulen. Hier gibt es m.W. auch bisher die meisten Erfahrungen mit proaktiven Maßnahmen und Programmen. Und überflüssig geworden ist das alles noch keineswegs.

Der Diskriminierungsschutz ist mithilfe des AGG darüber hinaus ebenfalls bezüglich anderer Kategorien wie Alter, sexuelle Orientierung, Religion und Ethnizität etabliert. Doch proaktive Maßnahmen sind diesbezüglich bislang nicht obligatorisch, sondern optional.

Diversity Management wird vorzugsweise von größeren Wirtschaftsunternehmen betrieben, hält aber zunehmend auch in der Hochschullandschaft Einzug – zum Teil dann auch unter dem Namen „diversity policies“. Meines Erachtens kann es durchaus sinnvoll sein, das derzeit „trendige“ Diversity-Konzept zu nutzen, um z.B. Fördergelder für Antidiskriminierungspolitik zu akquirieren. Das Label ist nicht so entscheidend. Wichtig hingegen ist aus meiner Sicht, erstens sich nicht ausschließlich der Nutzen-Logik und -Rhetorik zu verschreiben, sondern sich mindestens ebenso stark auf Gerechtigkeitsgebote zu beziehen, und zweitens darauf zu achten, dass bei der Einführung von Diversity Management zusätzliche Ressourcen zur Verfügung gestellt werden, und es nicht dazu kommt, dass das Budget und das Personal, mit dem bisher Frauenförderung betrieben wurde, nun auch dafür genutzt und somit für die Gender-Aufgaben reduziert wird.

Vortrag

feministisch_vernetzt_verschieden_verbunden! Jüngere Perspektiven und Positionen!

Linda Kagerbauer

Liebe Kolleg_innen¹,

vielen Dank für die Einladung! Ich freue mich total, heute hier referieren, solidarisch kritisieren sowie inspirieren zu dürfen.

Glückwunsch! Gäbe es das tifs nicht, gäbe es mich so nicht!

Denn eure Texte, die mir im Studium an der evangelischen Hochschule in Darmstadt von Elke Schimpf und Maria Knab vermittelt wurden, waren zentral für mein persönliches und politisches Empfinden sowie mein feministisches Handeln. Ihr seid ein Teil meiner feministischen Sozialisationsinstanz, denn durch euch habe ich gelernt mich in Konflikten neu zu verhalten, Verdeckungszusammenhänge zu verstehen

¹ Mit dem Unterstrich (gender gap), dem * Stern und einer wechselnden Schreibpraxis soll den Personen Raum geschaffen werden, die sich weder dem weiblichen noch dem männlichen Geschlecht zuordnen: „Er soll weiterhin verdeutlichen, dass wir die Kategorie Mädchen / Frau und Mann / Junge nicht als natürliche, sondern sozial konstruierte Kategorien innerhalb eines hierarchischen Geschlechterverhältnisses betrachten“ (vgl. Busche / Maikowski / Pohlkamp / et al. 2010: 7). Zudem werden Begriffe mit Unterstrichen und Sternchen*gekennzeichnet, deren Gebrauch wir irritieren oder kennzeichnen wollen.

und ein Zusammendenken von Praxis, Wissenschaft und Politik als wesentlichen Bestandteil und als Haltung Sozialer Arbeit zu denken. Dabei hat mich vor allem der Gedanke, dass das eigenen Erleben und Empfinden als feministische, methodologische, praktische und pädagogische Dimension radikale Berechtigung hat, bewegt und bestärkt.

Es freut mich sehr, dass ich hier und heute sprechen darf, euch Dank und Glückwunsch vermitteln darf. Ihr seid eine wesentliche und wichtige Inspirations- und Empowermentquelle für mich und ich bin geehrt, das Privileg des letzten Wortes zu haben und eure Texte mit meinen Gedanken verbinden zu dürfen².

Denn ich fühle mich, um mit meinem Titel zu sprechen, sehr **feministisch_vernetzt_verschieden_verbunden** mit euch!

² Der Vortrag bezieht sich auf folgenden Artikel: Kagerbauer, Linda (2014): Verständigung als Politikum! Anforderungen und Herausforderungen an einen Dialog der Generationen in der feministischen Mädchen_arbeit. In: Evelyn Kauffenstein / Brigitte Vollmer-Schubert (Hrsg.): Mädchenarbeit im Wandel: Bleibt alles anders?, Weinheim, S.54-69

Ich möchte im Folgenden die Frage der Generationen als eine Differenzlinie aufgreifen und verdeutlichen, wie sich daran Verdeckungszusammenhänge oder eben auch systematische Spaltungen einer neoliberalen Individualisierung verdeutlichen, die Verschiedenheit und Verbundenheit regulieren und strukturieren. Dabei versteht sich der Umgang mit der Kategorie Alter/Generationen als der Versuch, einen reflektierten und kritischen Umgang mit Diversitykategorien zu praktizieren. Gleichzeitig bin ich mir den diversen und interdependenten Verschränkungen darin bewusst.

Damit rücke ich die Bedingungen von Verständigung, wie mich das tifs zu denken gelehrt hat, in den Fokus. Bedingungen von Verständigung jenseits der Zuschreibungen der „unpolitischen Jungen“ und „verbitterten Altfeministinnen“. Zu denken, „ich weiß, wie die Jungen* oder die Alten* so sind“, begreife ich als Teil einer Herrschaftslogik und Konstruktionslogik, die ich in Frage stelle. So wird es mir im Folgenden darum gehen, Bedingungen zu betrachten, die es ermöglichen oder erschweren in einen Verständigungsprozess zu kommen. Ich werde mir also nicht anmaßen, für alle jüngeren* Positionen zu sprechen, sondern vielmehr einen Appell formulieren, der das Aneignen von Räumen zur intergenerativen Verständigung als Politikum denkt und fordert.

Dafür werde ich euch Analyse und Kritik an neoliberalen Bedingungen feministischer Praxen anbieten, die es systematisch verhindern, sich in Bezie-

hung zueinander zu setzen, sich zu verständigen, sich zu artikulieren.

In Anlehnung an Angela Mc Robbie verstehe ich die Desartikulation von Feminismus als ein Kalkül, das „[...] darauf abzielt, die gruppenübergreifende politische Nutzbarmachung von intersektionalen Differenzkategorien und die Weitergabe feministischen Denkens von einer Frauengeneration zur nächsten zu unterbinden“ (Mc Robbie 2010: 49).

Ich gehe von folgender These aus: Die oft mit der Fragen nach Generationen einhergehenden Generationenkonflikte lassen sich auch als Ausdruck fehlender Verständigungsräume und Projektionsflächen verstehen, an denen sich neoliberale Entpolitisierungs-/ Individualisierungsstrategien verdeutlichen. In der Auseinandersetzung mit der Frage, wie sich unterschiedliche Positionen und Perspektiven zueinander verhalten, liegt ein widerständiges Potential. Konfliktorientiert gedacht, verdeutlichen sich hier die Relevanz und Notwendigkeit einer solidarischen Kritik und Vernetzung im Sinne einer feministischen und intersektionalen Politik und Praxis! Die damit verbundene Praxis der Verständigung versteht sich als Politikum, „[d]enn im gesellschaftlichen/politischen Rahmen machen wir die Erfahrung, als Unterschiedliche gegeneinander ausgespielt zu werden. Es gibt gesellschaftlich kaum Gelegenheit für positive Erfahrungen unserer realen Differenz.“ (Hervorh. i. O. Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V. (Hg.) 2000: 66).

Wie sich die Bedeutsamkeit von Verständigung und damit die Notwendigkeit einer feministischen *Praxis der Bezugnahme* für mich entwickelt hat, möchte ich im Folgenden darlegen. Dabei waren eure Texte sehr prägend und bedeutsam, gaben sie meinem scheinbar privaten Erleben doch einen politischen, fachlichen Kontext.

Feminismus ist für mich eine Haltung, eine Perspektive, die es mir ermöglicht Ungleichheiten im Kontext einer patriarchalen, sexistischen, heteronormativen, rassistischen (...) Gesellschaft zu denken, in der die Zugehörigkeit zu den Kategorien ‚Mädchen und Frau‘ also stetig ein sehr bedeutsamer Platzanweiser ist. Diese Liste lässt sich in intersektionaler Perspektive weiterdenken und eben nicht abschließen.

„Feminismus wird verstanden als „[...] ein Diskurs- und Politikfeld, in dem es um die Bearbeitung der wechselseitigen Verschränkung von Herrschaft und Geschlecht, um die Kritik an und die Überwindung von herrschaftlich geformten Geschlechterverhältnissen und geschlechtlich fundierten Herrschaftsverhältnissen geht.“ (Kurz-Scherf/ Lepperhoff/ Scheele 200: 291)

Auch wenn es immer schwieriger wird, das Unbehagen und die damit verbundenen Erfahrungen, Diskriminierungen zu thematisieren. Als Teil einer Generation, die aus den Errungenschaften frauenbewegter Zeiten und Ihres Einsatzes profitiert hat, bin ich beispielsweise in einer Zeit groß geworden, in der die Zugehörigkeit zu einer „Geschlechtergruppe“ kaum noch eine Rol-

le spielen durfte. Feminismus und Politik waren irgendwo und irgendwas, aber nicht Bestandteil meines Lebens. Gleichstellung galt und gilt als gesetzlich verankert, Handlungsoptionen für Mädchen und junge Frauen als erweitert.

Aber genau dieser Bezug auf scheinbare formale Gleichstellung und die Leugnung des alltäglichen Erlebens von sexistischen, diskriminierenden Erfahrungen, die mir beispielsweise gegen teiliges Erleben brachten, waren nur schwer wahrnehmbar und noch schwerer politisierbar. „Das Private politisch zu denken“ wurde für mich auch erst erleb- und kommunizierbar durch mein Praktikum bei Wildwasser Darmstadt e.V. und meine dortige Anleiterin Brigitte Braun. Durch die Gespräche und Diskussionen mit ihr, wurde es für mich möglich, mein Erleben im Kontext einer sexistischen Gesellschaft zu verstehen und mich selbst als ein Teil von Gesellschaft zu denken: Es mangelte also nicht an Erleben, sondern an der Übersetzung dieser in Erfahrungen von Unbehagen, von sexistischen Praxen. Räume und damit verbundene Erfahrungen, aber auch Widerstandspotentiale durch Solidarität und Kollektivität werden und wurden für mich so systematisch unsichtbar gemacht, **verdeckt**.

Deswegen wird der Generationendialog als ein bedeutsamer Ort und Raum verstanden, an dem sich politische Selbstverständnisse in kollektive Handlungspraxen übersetzen und kritisches, feministisches Potenzial verhandelbar

wird und Verständigung ermöglicht wird.

Verständigung verstehe ich als einen politischen, feministischen und widerständigen Aneignungsprozess von Denkräumen, die Susanne Maurer als ‚Gedächtnisorte‘ bezeichnet (Kessl/Maurer 2009; Kagerbauer 2012). Mit der Analysefolie des ‚Gedächtnisortes‘ lassen sich feministische Projekte somit als offenes Archiv gesellschaftlicher Konflikte mit gespeicherten Antworten und gesellschaftlichen Erfahrungen denken, die dem „[...] mehr oder weniger unbestimmten Unbehagen in der Gesellschaft“ (Kessl/Maurer 2009, S. 96) einen Ort zur Artikulation ermöglichen. Die Bedeutung dieser Orte wird vor allem vor dem Hintergrund einer Entwicklung, die politische Räume immer prekärer werden lässt, auch in Bezug auf die Verständigung von Generationen immer wichtiger. Nach Susanne Maurer ermöglichen ‚Gedächtnisorte‘ einen gemeinsamen Bezugshorizont als Form der kollektiven Bewusstseinsbildung.

Im Folgenden soll nun das Gedächtnis feministischer Praxen am Beispiel feministischer Mädchenarbeit aktiviert und der Blick auf die Bedingungen von Verständigung gerichtet werden. Mädchenarbeit bildet dabei meinen Referenzrahmen, es ließen sich aber auch andere Orte, Projekte oder Felder kritischer Sozialer Arbeit und feministischer Praxis hier einsetzen.

Feministische Mädchenarbeit

Feministische Mädchenarbeit ist im Kontext der zweiten Frauen-Lesbenbewegung entstanden. Das Bestreben feministischer Mädchenarbeit war es, vor allem Kritik an der von Geschlechterhierarchien geprägten Sozialen Arbeit und im Besonderen an der Jugendhilfe zu formulieren (vgl. Kagerbauer/Lormes 2013).

Mit dem Slogan „Jugendarbeit ist Jungenarbeit“ kritisierten und skandalisierten in dieser Frühphase die Frauen* im Kontext der zweiten deutschen Frauenbewegung die soziale Versorgungslandschaft sowie im Speziellen die außerschulische Jugendarbeit und ihren Umgang mit den Bedarfen und Bedürfnissen von Mädchen.

Pädagoginnen machten systematisch sich und ihre eigene Arbeitssituation zum Thema, z.B. die von ihnen erwartete Gefühlsarbeit und das alltägliche Abarbeiten an der Dominanz von männlichen Jugendlichen und Kollegen. Die entstehende Mädchenarbeit kontextualisierte die eigenen Erfahrungen im Rahmen einer patriarchalen Gesellschaftsordnung und verband sie mit der Politisierung von strukturellen Verhältnissen. Die pädagogische Ausgestaltung von Angeboten war damit die Folge einer feministischen Analyse, damit eng gekoppelt an politische Selbstverständnisse, in welchen sich die meisten Mädchenarbeiter_innen als politische und parteiliche Initiatorinnen (*Politik in der 1. Person*) verstanden, denn „[e]rst allmählich entstanden aus den Projekten berufliche Kontexte mit

bezahlter Arbeit und einem beruflichen Selbstverständnis" (Brückner 1996: 13). Damit lassen sich gerade Projektformen in den Anfangsjahren als Erscheinungs- und Ausdrucksform praktisch gewordener Patriarchatskritik charakterisieren, die sich als kritischer Marker einer sexistischen Jugendhilfe und Ausgangspunkt feministischer Politik und Pädagogik verstanden (Kagerbauer 2008; Kagerbauer 2014). Mädchenarbeit beinhaltete darüber hinaus die mädchenpolitische Einmischung (Mädchenpolitik) sowie Gründung und Aufbau von Vernetzungsstrukturen.

Gleichzeitig wurde auch in Deutschland die Hegemonie eines weißen, deutschen Mittelklassefeminismus kritisiert, der sich anmaßen wollte, die Stimme aller Frauen* und Mädchen zu sein, ohne die unterschiedlichen Unterdrückungs- und Diskriminierungsmechanismen zu reflektieren, gleichzeitig machtvolle rassistische und koloniale Kontinuitäten negierte bzw. verschleierte und in Folge die eigenen, damit verbundenen Privilegierungen ausblendete.

Waren die 80er Jahre eher durch die Differenzierungen der entstandenen Angebote gekennzeichnet, lassen sich die 90er Jahre durch politische Veränderungen sowie die damit zusammenhängenden *Professionalisierungsmechanismen* kennzeichnen. Das Schärfen von Profilen und Prinzipien der Mädchenarbeit (Parteilichkeit, Ressourcenorientierung etc.) in Form von Leitbildern und Konzepten professionalisierte den Alltag. Dies ging einher mit einer fachpolitischen Etablierung, wie

sie sich beispielsweise im 6. Kinder-/Jugendhilfebericht 1984 (BMFSFJ 1984) konkretisierte. Zudem wirkte sich der Einzug der Frauen- und Geschlechterforschung in die Hochschullandschaft oder eben die Gründung von Instituten wie dem tifs auf die Professionalisierungsprozesse der Mitarbeiter_innen sowie ihr professionelles Selbstverständnis aus. Mädchenarbeit erfuhr durch diese fachlichen und fachpolitischen Errungenschaften zunehmend pädagogische Anerkennung im Feld der Jugendhilfe. Verstärkt wurde dieser Effekt 1990 durch die Einführung des Kinder- und Jugendhilfegesetzes und den damit verbundenen expliziten Auftrag der Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen.

Es gilt diesen Erfolg struktureller Verankerung und Selbstverständlichkeit anzuerkennen und gleichzeitig die daraus resultierenden Konsequenzen zu hinterfragen. Denn die Professionalisierung – von der politischen Aktivität hin zum Berufsfeld – ermöglichte ja durchaus, dass Mädchenarbeit ein wesentlicher Bestandteil einer sozialen Versorgungslandschaft werden konnte. Gerade die gesetzliche Verankerung von Mädchenarbeit lässt sich als zentrale Errungenschaft benennen, veränderte aber ebenso die Bedingungen politischer, feministischer Praxis. Diese Prozesse der Professionalisierung, Etablierung und vor allem der gesetzlichen Verankerungen strukturierten die Bedingungen und Praxen feministischer Kritik neu.

Neben individuellen Zugängen und Motivationen hat sich damit ein personenübergreifendes Konstrukt feministischer Sozialarbeit gefestigt. Ein solches institutionelles Politikverständnis, das den Kampf von der Straße in die Einrichtungen verlagert hat, ermöglicht heute eine Abkopplung der Mädchen_politik von der praktischen Arbeit: Spezifische, strategische Themenbereiche und Öffentlichkeitsarbeit ersetzen politischen Aktionismus und begründen die pädagogische Etablierung von Mädchen_arbeit innerhalb einer sozialen Versorgungslandschaft. Ein eher *institutionalisiertes, individualisiertes* Politikverständnis bedingt und ermöglicht vor allem die Trennung von Politik und Person, verändert zugleich die strukturellen Zugänge und Aufträge für neue Kolleg_innen (Kagerbauer 2008) sowie kollektive Bezugnahmen und Verständigung.

Wie diese kurze Skizze von Zugängen verdeutlicht, kann die Analyse nicht bei persönlichen Fragen stehen bleiben, sondern muss sich mit Strukturen beschäftigen. Zentral wird dabei im Folgenden die Hypothese sein, dass eben nicht Kolleg_innen, sondern Strukturen entpolitisiert wurden. Denn die hier skizzierten Veränderungen und Verdeckungen verstehe ich nicht als ein Resultat interner Professionalisierungseffekte, sondern als ein Produkt veränderter sozialpolitischer, neoliberaler Bedingungen, die sich wesentlich auf politische Selbstverständnisse und damit Verständigungs- und Widerstandspraxen und deren Akteur_innen auswirken und die die Handlungsbedin-

gungen Sozialer Arbeit grundsätzlich verändert haben. Diese Veränderungen, die in meiner Dissertation verhandelt werden als Zeiten von „Wahnsinns Anforderungen“ werde ich nun skizzieren.

Veränderungen

Neoliberalismus versteht sich als Liberalisierung der Wirtschaft zur Herstellung einer freiheitlichen, marktwirtschaftlichen Wirtschaftsordnung, die sich auf den Rückzug des Staates bei gleichzeitiger Verankerung eines Leistungs- und Effizienzprinzips konzentriert, worunter „[...] eine weitgehende Ökonomisierung aller gesellschaftlichen Bereiche und deren Ausrichtung an den Verwertungsinteressen des Kapitals verstanden wird“ (Winker 2007, S. 15). Dies ist realisiert in Ideen wie: ‚Fordern und Fördern‘, die dazu führ(t)en, dass Menschen ebenso wie Institutionen ihren Anspruch auf wohlfahrtsstaatliche Leistungen über ihre kapitalistische Verwertbarkeit und Leistungsbereitschaft (so z.B. über Leistungs- und Qualitätsvereinbarungen) nachweisen müssen. Den Paradigmenwechsel innerhalb der Sozialen Arbeit, der sich im aktivierenden Sozialstaat konkretisiert, analysiert Bitzan als die moderne „[...] Entöfentlichung geschlechtshierarchischer Widersprüche und Individualisierung gesellschaftlicher Konflikte, die ihre Lösung zu einer Privataufgabe machen. [...] Hinter individuellem Scheitern stehende gesellschaftliche Konflikte sind als solche nicht mehr erkennbar und somit auch nicht mehr politisierbar“ (Bitzan 2000: 340). Diese Neuformierung des

Sozialstaates mittels Übertragung sozialstaatlicher Verantwortung sowie Risikoabsicherung in die Selbstverantwortung festigt das Konzept des aktivierenden Sozialstaats.

Mädchen_arbeit oder andere feministische Praxen geraten dabei mit ihrem Blick auf Geschlechterverhältnisse in einen strukturellen Widerspruch zu einer neoliberalen Sozialpolitik, die eben nicht mehr Verhältnisse, sondern das Verhalten, die Verwertbarkeit und die Aktivierung einzelner Menschen in den Mittelpunkt stellt.

Im Fokus dieser Aktivierung stehen individuelle Normierungsprogramme sowie die Logik der „kreativen Selbstunternehmerin“, die sich beispielsweise in der Figur der ‚Alphamädchen‘ realisiert. Denn Mädchen_ und junge* Frauen* werden zunehmend zum Symbol der Transformation des Sozial- und Bildungssystems, zum Marker neoliberaler Errungenschaften: Als „Bildungsgewinnerinnen“ erweisen sie sich als Erfolg versprechende Objekte von Bildungsinvestitionen, gerade im Kontext einer arbeitsmarktorientierten Bildungspolitik. Als ‚Alphamädchen‘ symbolisieren sie das ‚Ende des alten Feminismus‘ oder dessen Notwendigkeit (Kagerbauer/Klinger 2013). Dieser hoch selektive Blick lässt viele weitere wichtige feministische Themen verschwinden oder vereinnahmt diese. Susanne Maurer nennt diese Effekte „Verheißungen des Neoliberalismus“ (Maurer/Weber 2006: 241). Gemeint ist damit das Aufgreifen und die Funktionalisierung emanzipatorischer, feministischer Anliegen, so wie im Bereich

der außerschulischen Bildung etwa der Mädchen_arbeit, die zunehmend auf die Frage von Erwerbstätigkeit und Wettbewerbsfähigkeit reduziert wird. So verkürzt sich ein solcher Diskurs auf einen mittelschichtsorientierten, weißen, deutschen Bildungsdiskurs: Mädchen_ mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen werden ausgeblendet, Prozesse der ‚Bildungsfernisierung‘³ werden verschleiert, ungleiche Startchancen bzw. Ressourcen und Barrieren negiert (Lormes 2013). Diese Entöfentlichung von gesellschaftlichen Konfliktverhältnissen bezeichnet ihr als Verdeckungszusammenhang. Dieser Verdeckungszusammenhang und das damit verbundene „Ungleichheitstabu“ prägen nicht nur die Lebenswelten von Mädchen_, sondern regulieren auch die sozialpädagogische Handlungspraxis, das Erleben und die Wahrnehmung von Pädagog_innen, denn „Verdeckungen

³ Der Begriff der Bildungsfernisierung versucht die Prozesshaftigkeit der strukturellen Ausgrenzung von Mädchen im Kontext von Schule abzubilden und beschreibt Bildungsnähe oder Bildungsferne als Abbild gesellschaftlicher Ausschlussmechanismen und institutionalisierter Diskriminierungsverhältnisse (in Form von Sexismus, Rassismus etc.): Dem Schulsystem konnten die Beteiligten meistens wenig Gutes abgewinnen – und das unabhängig von der Schulform, die sie besuch(t)en: Sie erleb(t)en es vielfach weder als mädchengerecht, noch als fördernd und benennen, dass sie oft nicht ernst genommen werden, durch männliche Dominanz und Strukturen von Mobbing/Ausgrenzung belastet werden“ (Lormes 2013: 214).

wirken als Vereindeutigungen und Übergehen widersprüchlicher Anforderungen und Voraussetzungen – Ent-Öffentlichung – und spielen die Folgen den Frauen zu“ (Bitzan 2002: 29).

Diese Widersprüche im Kontext einer „rhetorischen Modernisierung“ (Wetterer 2003) realisieren sich aber auch auf der strukturellen Ebene, relativiert sich doch über eine solche Diskurslogik die Notwendigkeit von feministischer Arbeit oder steht zumindest inhaltlich und finanziell sehr auf dem Prüfstand. Das zeigt sich beispielsweise in der Ausweitung einer Dienstleistungsorientierung in Form von Leistungsnachweisen und Dokumentationssystemen, mit welchen die Kapazitäten im Alltag beeinflusst und verkürzt werden. Für politische Reflexion, Verständigung, reflexive Aneignung oder die Analyse der eigenen Situation bleibt häufig „keine Zeit“ oder keine Relevanz. Damit wird strukturell auch von Fachkräften gefordert, von sich abzusehen, sich nicht betroffen, überfordert (...) zu fühlen.

„Normalität als Integration in die moderne Welt verlangt, von sich als Geschlechtswesen abzusehen, Bestätigungen da zu suchen, wo das angeblich Allgemeine verortet ist [...]. Sie bedeuten, von eigenen Erfahrungen abzusehen, sich an äußeren Bildern zu orientieren und darin "Verortung" zu suchen. Frauen und Mädchen lernen, sich nicht auf sich selbst, auf ihre Wahrnehmungen zu verlassen. Der Selbstbezug ist prekär. Damit ist auch die Bezugnahme auf andere Frauen oder Mädchen unsicher.“ (Bitzan 1997: 78)

Ich verstehe eine solche Form politischer, ‚neoliberaler Beschäftigungsstrategie‘ (strukturell wie individuell) als eine moderne und subtile Form der Entpolitisierung, indem organisatorische Pflichten gesteigert werden und sich Raum und Bewusstsein für kollektive Bezugnahmen und Prozesse verschließen. Damit wirken Individualisierungs-, Anpassungs- und Entpolitisierungsstrategien nachhaltig, indem sich entpolitisierende und damit auch ent-solidarisierende Strategien sowohl institutionalisiert als auch subjektiviert haben. Foucault beschreibt diese Dynamiken als die „Technologien der Selbstführung“ (Foucault 1977) und verdeutlicht, wie sich strukturelle Konflikte subjektivieren, sich einschreiben und dazu führen, dass wir jene Machtlogiken selbst reproduzieren – beispielsweise, indem wir uns mit persönlichen Zuschreibungen („jung und unpolitisch oder alt und verbittert“) statt politischen Fragen und Strukturen auseinandersetzen.

Was heißt das nun für jüngere* Positionierungen, Perspektiven, Verschieden- und Verbundenheiten?

Als jüngere Kolleg_in habe ich das Privileg Strukturen nutzen zu können und nicht mehr aufbauen zu müssen. Diese strukturellen Bedingungen und inhaltlichen Anforderungen sind bestimmend für die Aneignung, das Einfordern und Praktizieren von politischen Selbstverständnissen und Verständigung. Anders als noch in den Anfängen sprechen wir heute weniger von einer „Politik in der ersten Person“, denn politi-

sche Zuständigkeiten sind häufig an Strukturen und Funktionen und eben nicht mehr an Personen geknüpft. Dies gilt oft als gesetzt, für weitere Diskussionen bleibt oft „keine Zeit“. So ist die Geschäftsführung oder eine bestimmte Kollegin autorisiert politische Arbeit zu machen, indem sie beispielsweise in den örtlichen Mädchen_arbeitskreis geht. Diese Funktionalisierung und Entpersonalisierung von politischen Selbstverständnissen verändert, nach meiner Forschung⁴ und Einschätzung, zudem die Formen und Praxen politischer Arbeit sowie Formen der Verständigung. Somit steht politische Arbeit und Vertretung nicht jede_r zu, sondern ist häufig eingebettet in Hierarchien und Zuständigkeiten, die weniger von persönlichen Fragen und Engagement als mehr von strukturellen Zuständigkeiten bestimmt werden.

Diese Professionalisierungsmechanismen verändern den Auftrag für junge* Kolleg_innen, die sich heute nicht mehr nur als Feminist_innen, sondern auch als Arbeitnehmer_innen denken. Gleichzeitig sind diese in ihrem Alltag auch nur bedingt aufgefordert, sich mit Feminismus oder politischen Selbstverständnissen auseinanderzusetzen, da sich Strukturen ja ebenso entpolitisiert haben. Im Zuge neoliberaler Vereinzelungen und geschlechtshierarchischer

⁴ Meine Forschungsarbeiten beziehen sich dabei auf meine Diplomarbeit (Kagerbauer 2008), meine bereits veröffentlichten Artikel sowie Teilergebnisse aus meiner nicht veröffentlichten Dissertation. Die Angaben dazu finden sich im Literaturverzeichnis.

Verdeckungen kommen viele junge* Kolleg_innen erst über die Praxis, in der Auseinandersetzung mit den Themen der Mädchen_, an ihre persönlichen Erfahrungen und damit politischen Interessen (Kagerbauer 2008; Klinger 2014). Gerade deswegen ist es zentral innerhalb der Strukturen Räume zur Politisierung eigener Erfahrungen zu ermöglichen, in denen das „Private politisch“ gedacht werden kann. Damit ist das scheinbare „Unpolitischsein“ einiger jüngerer Kolleg_innen kein Desinteresse, sondern ein Abbild machtförmiger Verdeckung und Dethematisierung.

Gibt es ein politisches, feministisches Interesse bei Kolleg_innen, so meine Erfahrung und Forschung, sind diese Diskussionen oft ins Private delegiert oder an subkulturelle, universitäre Szenen und eben nicht an Arbeitsstrukturen geknüpft. Damit finden auch andere, neuere Formen der Auseinandersetzungen (queere, intersektionale, postkoloniale Debatten) sowie Themen nur bedingt Einzug in den Alltag und werden damit schwer wahrnehmbar, verdeckt und unsichtbar. Hier kommt es also in unterschiedlichen Formen zu einer Verdeckung und Dethematisierung politischer Zugänge, die eine solidarische und intergenerationale Verständigung erschweren. Amy Richards, die Mitbegründerin der „Third Wave Foundation“, einer Organisation für junge* Feministinnen in den USA formuliert diesen Gedanken folgendermaßen: „Nicht das Thema Feminismus frustriert die jungen* Frauen*, sondern die Leute, die ihnen sagen, es

gibt nur einen richtigen Feminismus“ (Richards 2007). Das bedeutet konkret, vor Ort Verständigung zwischen verschiedenen Generationen und Zugängen zu organisieren, um die eigenen Deutungs- und Definitionshierarchien in Bezug auf Feminismusbegriffe kritisch zu betrachten.

Denn es gibt sie durchaus, die politischen, jungen* und engagierten Feminist_innen in der Mädchen_arbeit. Das weiß ich nicht nur, weil ich selbst eine bin, sondern weil ich zusammen mit vielen Anderen vor fünf Jahren das *ju_fem_netz*, ein Netzwerk von Feminst_innen innerhalb und außerhalb der Mädchen_arbeit gegründet habe. Die Gründung dieses Netzwerkes verstand sich damit sowohl als Intervention gegenüber den Diskursen der „unpolitischen jungen* Frauen“ als auch als Sichtbarmachung und Aneignung von Räumen. Neben Theorie-Praxis-Verbindungen praktizieren wir hier vor allem kritische Auseinandersetzung, Empowerment und Verständigung. Es werden Bezüge geschaffen, die sich vor allem am eigenen Erleben orientieren und damit eine „Politik über uns“ praktikierbar, spürbar und erlebbar werden lässt.

Damit sind Verständigungsräume eben auch eng verknüpft mit Wahrnehmung und Deutungsmacht. Welche Gruppen wie wahrgenommen und als feministisch autorisiert werden, verrät eben auch viel über Hierarchien, Konflikt- und Machtverhältnisse, die sich nicht nur am Generationenthema verdeutlichen.

Als eine Interventions- und Reflexionspraxis schlägt Maria Bitzan die Konfliktorientierung vor. Grundlegend ist dabei das Verständnis, dass die Lebenspraxis immer eine Bewältigung von Konflikten ist und somit Erkenntnisquelle und Ansatzpunkt zugleich darstellt. Somit verschiebt sich der Fokus von der Betrachtung einzelner Personengruppe („jung und alt“) hin zu den dahinter liegenden Konfliktverhältnissen (Bitzan 2000: 343).

Daher geht es auch nicht um eine Abgrenzung zwischen „alt und jung*“ oder wer „mehr oder weniger“ politisch ist, sondern um die Dekonstruktion von Differenzen, Kategorien und Konkurrenzen. Es gilt vielmehr die Bedingungen, in denen sich die Themen und Konflikte inszenieren, kritisch zu analysieren. Denn die strukturellen Verkürzungen, die Geringschätzung feministischer Arbeit, die finanzielle sowie ideelle Marginalisierung entsprechender Projekte wirken sich auf Generationenverhältnisse aus. Die Frage, wer wie wahrgenommen oder für das Zollen von Anerkennung zuständig gemacht wird, ist für mich nämlich nicht nur eine Frage des Alters, sondern vielmehr ein Ausdruck sozialpolitisch verkürzter Verständigungsräume und damit einer verkürzten Wahrnehmung.

Mit dieser Form der Politisierung des Generationenthemas lässt sich der Fokus (wieder) auf strukturelle Bedingungen lenken, mit denen es eben nicht nur um Aneignung von pädagogischen, sondern von politischen Räumen gehen sollte – Räume der Politisierung und Verständigung, die in einer

kritischen Tradition Sozialer Arbeit unabhängig von Verwertbarkeiten oder scheinbar eingelöster Gleichstellung gedacht und als integrale und gleichwertige Bestandteile des Alltags eingefordert werden sollten. Gayatri Chakravorty Spivak rät zu einem strategischen Bezug auf Identität und nennt das ein „strategisches Wir“, einen Entwurf des strategischen Essentialismus, in dem sich unterschiedliche Zugänge und Erfahrungen zusammen und gleichzeitig denken lassen (Spivak 1996). Damit organisiert sich Politik nicht über (Alters-)Differenzen oder identitäre Zuschreibungen, sondern über gemeinsame Kämpfe und Themen.

Und hierin kommt dem Dialog der Generationen in und über die Mädchenarbeit hinaus ganz besondere Bedeutung zu: als Ausgangspunkt eines neuen, intergenerativen Politikverständnisses und einer aktiven Erinnerungspolitik. Auch Maria Bitzan versteht Verständigung, den Austausch von Erfahrungen, als eine aktive Form der Politik und des Widerstandes, eine „Kommunikationsbrücke“, die immer beides bedeutet: „Sich selbst verständlich zu machen (was eine genaue Wahrnehmung und Anerkennung des eigenen Standorts erfordert) und die anderen zu verstehen, sie anzuerkennen, was wiederum die genaue Wahrnehmung wie auch die Wertschätzung beinhaltet“ (Bitzan 2000: 20).

Ziel der alltäglichen Praxis sollte es darum sein, Generationendialoge, ihre Konfliktdimensionen und damit feministische Perspektiven wieder mehr zu

institutionalisieren, Räume zu besetzen, Verständigung zu organisieren. Den Selbstbezug zu entprekarisieren ist dabei schon eine widerständige Praxis, entgegen der neoliberalen Verwertbarkeit.. Die Autorinnen des Buches „Feministische Mädchenarbeit weiterdenken“ nennen das ‚Reloading Feminismus‘ (Busche et al. 2010). Ziele zu entwerfen, die Unterschiedlichkeit zu integrieren, Themen in ihrer Kontinuität zu benennen, unterschiedliche Feminismen zuzulassen und Gemeinsamkeiten zu bewahren – dies scheint ein wesentlicher Auftrag und Produkt gemeinsamer Dialoge und Konfliktanalysen zu sein. Analysen, die auch das Generationenthema bzw. die fehlende Zeit für Verständigung als eine Form der politischen Spaltung entlarven, ein Mechanismus, der Solidarisierung und damit Widerstand verhindert.

Dazu braucht es aber Zeit und Raum! Damit appelliere ich auch an eine feministisch, kritisch solidarisch reflektierte politische Tradition der „Erinnerungspolitik“ und somit an ein Professionalitätsverständnis, das politische Reflexion, Verständigung und Dialoge (– sich in Beziehung zu sich und anderen setzen –) als einen wesentlichen Bestandteil von Arbeit denkt und entgegen neoliberalen Zurichtungen einfordert. In Anlehnung an meine Ausführungen zu Beginn verlangt dies die Rückkopplung und Gleichzeitigkeit von politischer und pädagogischer Arbeit, die Reaktivierung der Idee einer „Politik in der ersten Person“. Neben einer „Politik der Artikulation“ in Bezug auf das eigene Erleben verlangt dies

selbstverständlich auch eine kritische Analyse der eigenen Privilegien und „Verstrickung im Netz der Macht“ (vgl. Maurer/Weber 2006: 250).

Für diese Aneignungsprozesse braucht es innerhalb der Strukturen Räume, in denen ich mich politisch denken und meine eigene Erfahrung, Meinung und Haltung als bedeutsam, wirksam und politisch erfahren kann. Gleichzeitig braucht es aber auch Strukturen und Orte außerhalb des Alltags, wie das *ju_fem_netz*, Landesarbeitsgemeinschaften, Arbeitskreise und eben das *tifs* als Orte kollektiver Bezugnahme und Repolitisierung.

Das fordert zudem den Ausbau der Anerkennungs- und Konfliktkultur, die Gestaltungsräume schafft und kritische Auseinandersetzung in Bezug auf Funktionen und Monopole von politischer Arbeit und damit von Macht- und Hierarchiestrukturen sowie Definitionsmacht innerhalb der eigenen Einrichtung initiiert. Das bedeutet, den eigenen Konflikten, Verstrickungen und Verdeckungen Relevanz einzuräumen, sich selbst ernst zu nehmen, das „Private politisch“ zu denken, um daraus kollegiale und solidarische Strukturen, kritisch feministische Positionen und intersektionale Kritik zu formulieren. Die Idee ist dabei, diese Kritik und Politik nicht über die Mädchen_, sondern sich selbst zu machen. In Anlehnung an das Zitat einer Diskussionsteilnehmer_in aus meiner Dissertation *„[W]ir haben ganz stark den Fokus in den letzten Jahren immer mehr drauf ausgerichtet, denen besseres Handwerkszeug mitzugeben für diese Kämpfe“*

könnte das dann bedeuten, die eigenen Konflikte und Kämpfe, die Bedingungen der eigenen Person und Position in den Blick zu nehmen, aufzudecken und zum Anlass einer feministischen Intervention zu machen. Das Generationenthema ist dann der Ort, von dem aus sich diese Kämpfe solidarisch und gemeinsam denken und organisieren lassen und sich in strategische Bündnisse übersetzen. Und das *tifs* ein Ort, an dem diese Bündnisse gebündelt, artikuliert und vertreten werden. Und damit wären wir dann: *feministisch_vernetzt_verschieden_verbunden!*

Literatur

BMFSFJ Bundesministerium für Familien, Senioren, Frauen und Jugend (1984): Sechster Jugendbericht. Verbesserung der Chancengleichheit von Mädchen in der Bundesrepublik Deutschland. Drucksache 10/1007.

http://www.bmfsfj.de/doku/kjb/data/download/6_Jugendbericht_gesamt.pdf [28.8.2013]

Bitzan, Maria. (1997): Der geschlechterdifferenzierende Blick. Zur Arbeit mit dem weiblichen Gemeinwesen. In: WIDERSPRÜCHE, Zeitschrift für sozialistische Politik in Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich. 17. Jahrgang/ Heft 65, S. 77-91.

Bitzan, Maria (2000): Konfliktorientierung und Verständigung als methodologische Basiselemente feministischer Forschung. In: Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V. (Hrsg.): Den Wechsel im Blick – Methodologische Ansichten feministischer Sozialforschung. 2. Auflage. Pfaffenweiler, S. 176-198

Bitzan, Maria (2002): Sozialpolitische Ver- und Entdeckungen. Geschlechterkonflikte und Soziale Arbeit. In: WIDER-

SPRÜCHE, Zeitschrift für sozialistische Politik in Bildungs-, Gesundheits- und Sozialbereich. 22. Jahrgang/ Heft 84, S. 27-42

Busche, Mart/ Meikowski, Laura/ Pohlkamp, Ines/ Wesemüller, Ellen (2010): Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Debatte. Bielefeld: Transcript-Verlag.

Brückner, Margit (1996): Frauen- und Mädchenprojekte: Von der feministischen Gewissheit zur neuen Suchbewegung. Opladen: Leske und Budrich.

Foucault, Michel (1977): Überwachen und Strafen. Die Geburt des Gefängnisses. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Kagerbauer, Linda (2008): Hier sind wir! Junge feministische Sozialpädagoginnen und ihre Aufforderung zu einem Dialog der Generationen. Darmstadt: Büchner-Verlag.

Kagerbauer, Linda (2014): "Verständigung als Politikum! Anforderungen und Herausforderungen an einen Dialog der Generationen in der feministischen Mädchenarbeit" In: Evelyn Kauffenstein/Brigitte Vollmer-Schubert (Hrsg.): Mädchenarbeit im Wandel: Bleibt alles anders, S. 54-69. Weinheim/Basel: Beltz Juventa.

Kagerbauer, Linda/Klinger, Sabine (2013): (De-)Thematisierungen und neoliberale Verdeckungen am Beispiel feministischer Mädchenarbeit – ein Zwischenruf. In: Gender (Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft). 5. Jahrgang/ Heft 2/2013.

Kagerbauer, Linda/Lormes, Nicole (2014): "Relevanzen intersektionaler, feministischer konfliktorientierter Mädchenarbeit und Mädchenpolitik. Spannungsfelder, Anschlussstellen und Verdeckungen intersektionaler Differenzkategorien im Kontext neoliberaler Diskursstrategien" In: Nicole von Langsdorff (2014): Jugendhilfe und Intersektionalität, S. 184-211. Opladen/Berlin/Toronto: Budrich.

Klinger, Sabine (2014): (De-)Thematisierung von Geschlecht: Rekonstruktionen bei Studierenden der Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Opladen: Budrich.

Kurz-Scherf, Ingrid/Lepperhoff, Julia/Scheele, Alexandra (Hrsg.) (2009): Feminismus: Kritik und Intervention. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Kessl, Fabian/Maurer, Susanne (2009): Die >Sicherheit< der Oppositionsposition aufgeben – Kritische Soziale Arbeit als >Grenzbearbeitung<. In: Kurswechsel. 3/2009. Jahrgang/ S.91-100.

Lormes, Nicole 2012: Mädchenarbeit in einem Stadtteil mit besonderen Entwicklungsbedarf: Spannungsfelder, Widersprüche und Bewältigungsstrategien von Mädchen und jungen Frauen. In: Engelfried, Constance/ Lormes, Nicole/ Schweimler, Birgit/ Hochschule Mündchen (Hrsg.): Mädchen und junge Frauen im Umgang mit Widersprüchen. Lebenslagen, Spannungsfelder und Bewältigungsszenarien in einem Stadtteil mit besonderem Entwicklungsbedarf. Neu-Ulm: AG SPAK Bücher, S.212-239.

Maurer, Susanne/Weber, Susanne (2006): Gouvernamentalität ,von unten her' denken. Soziale Arbeit und soziale Bewegungen als (kollektive) Akteure ,beweglicher Ordnungen'. Gouvernamentalität und Erziehungswissenschaft: Wissen - Macht - Transformation. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften, S.233-252.

Richards, Amy (2007): Interview mit Amy Richards In: taz 10.Woche. 29.Jahrgang. Ausgabe West, S.7.

Spivak, Gayatri Chakravorty (1996): "More on Power/Knowledge.." In: Landry, Donna/ MacLean, Gerald (Hrsg.): The Spivak Reader. Selected Works of Gayatri Chakravorty Spivak. London: Routledge, S.142-174

Tübinger Institut für frauenpolitische Sozialforschung e.V. (Hg.) (2000): Den Wechsel im Blick – Methodologische Ansichten feministischer Sozialforschung. 2 ed. Pfaffenweiler.

Mc Robbie, Angela (2010): *Top Girls: Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes*. Wiesbaden: VS-Verlag.

Wetterer, Angelika (2003): *Rethorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen*. In: Knapp, Gudrun-Axeli/Wetterer, Angelika (Hrsg.): *Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster: Westfälisches Dampfboot, S.286-319.

Winker, Gabriele (2007): *Traditionelle Geschlechterordnung unter neoliberalen Druck. Veränderte Verwertungs- und Reproduktionsbedingungen der Arbeitskraft*. In: Groß, Melanie/ Winker, Gabriele (Hrsg.): *Queer-/Feministische Kritiken neoliberaler Verhältnisse*. Münster: Unrast, S.15-51.

Anhänge

Termin Donnerstag, 26. – Freitag, 27. Juni 2014

Zielgruppe Fachkräfte aus Bildungs- und Jugendarbeit, Verwaltung, Politik, Wirtschaft und Wissenschaft, die in ihrem professionellen Alltag mit Gender und Diversity umgehen; Interessierte Frauen und Männer aus Praxis, Politik, Wissenschaft

Ort **Haus auf der Alb**
Hanner Steige 1
72574 Bad Urach
Telefon (07 125) 152-0, Fax: -100

Leitung **Beate Dörr**, Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg (LpB), Stuttgart
Maria Bitzan / Sibylle Hahn / Helga Huber / Gerrit Kaschuba / Barbara Stauber, alle Forschungsinstitut tifs, Tübingen

Referent/inn/en
siehe umseitiges Programm

Assistenz **Anna Marei Horst**, LpB, Stuttgart

Kosten **90,- Eur / 60,- Eur** (Studierende). Getränke gehen auf eigene Rechnung. Fahrtkosten werden nicht erstattet.

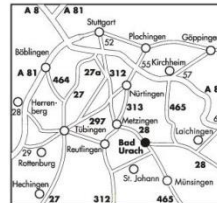
Die Tagung wird finanziell gefördert durch das Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg.

Anmeldung mit **Seminarnr. 32/26/14** bitte bis **5. Juni 2014** per Mail, Fax oder Post an:

Landeszentrale für polit. Bildung
Baden-Württemberg
Fachbereich Frauen und Politik
Staffenbergstr. 38
70184 Stuttgart
Tel.: 0711.16 40 99 33
Fax: 0711.16 40 99 77
frauenreferat@lpb.bwl.de

ANFAHRT

Haus auf der Alb, Hanner Steige 1, 72574 Bad Urach
Telefon 07 125. 152-0, Fax 07 125. 152-100



Vom Bahnhof/Busbahnhof Bad Urach zur Tagungsstätte zu Fuß auf ausgeschilderten Wegen (steil oder bequem, 15 bis 20 Minuten) oder per Taxi (2,5 km): Lamparter (Tel. 07 125 - 7388), Schmidt (Tel. 07 125 - 8327), Zimmermann (Tel. 07 125 - 7269)



www.hausaufderalb.de
www.lpb-bw.de

TAGUNG

Gender und Diversity in Theorie und Praxis Erkenntnisse & Perspektiven



26. bis 27. Juni 2014
Haus auf der Alb, Bad Urach

lpb

Landeszentrale
für politische Bildung
Baden-Württemberg



Gender und Diversity in Theorie und Praxis – Erkenntnisse & Perspektiven

Die Fachtagung knüpft an die viel diskutierten theoretischen Konzepte Gender, Diversity und Intersektionalität an. Des Weiteren zeigt sie Entwicklungen in der Umsetzung von Gender Mainstreaming und Veränderungen in der gender- und diversitätsbewussten Praxis. Dabei will sie „Den Wechsel im Blick“ (so der Titel der tifs-Tagung 1996) halten zwischen Theoriediskussionen, Praxisentwicklungen und politischen Diskursvorgaben.

Fragen des Transfers werden in themenfeldbezogenen Foren und Grundlagen-Vorträgen beleuchtet. Standortbestimmungen erfolgen in Theorie, Praxis und Politik in professionellen Handlungsfeldern. Darauf aufbauend richtet sich der Blick auf konkrete Handlungsperspektiven – auf der Suche nach einer emanzipatorisch-kritischen Gender-Diversity-Orientierung in einer intersektionalen Perspektive.

Mit dieser Fachtagung wollen wir zur Vernetzung von Wissenschaftler_innen aus Hochschulen und privaten Forschungsinstituten, Praktiker_innen und Politiker_innen beitragen.

20 Jahre Forschungsinstitut tifs

Das Tübinger Forschungsinstitut tifs e.V. mit Schwerpunkt Gender-Forschung und Begleitung der Praxis wird 20 Jahre alt und lädt im Rahmen der Tagung zu einem Geburtstagsfest ein!

Herzlich willkommen in Bad Urach!

Programm

Donnerstag, 26. Juni 2014

- 10.30 Uhr Anreise, Zimmerverteilung und Willkommenskaffee mit Brezeln
- 11.00 Uhr **Begrüßung und Grußwort zum 20-jährigen tifs-Jubiläum**
Beate Dörr, LpB
Harald Frank, Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg
- 11.15 Uhr **Theorie, Politik, Praxis – Den Wechsel im Blick**
Maria Bitzan / Gerrit Kaschuba / Barbara Stauber, Forschungsinstitut tifs
- 12.30 Uhr Mittagessen
- 14.00 Uhr **Foren: Aktuelle Diskurslinien und Praxisentwicklungen in professionellen Handlungsfeldern – Standortbestimmungen**

Forum 1: Diversity für alle? Mädchen- und Jungenarbeit neu positioniert!
Ulrike Sammet, LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg / Yvonne Wolz, Mädchengesundheitsladen Stuttgart / Thomas Knichal, Jungen im Blick, Stuttgart
Moderation: Maria Bitzan, tifs

Forum 2: Geschlechtergerechte und diversity-sensible Gestaltung von Ausbildungen
Sibylle Hahn, LAG Mädchenpolitik, tifs
Albert Scherr, PH Freiburg
Moderation: Barbara Stauber, tifs

Forum 3: Gender und Diversity in Kommunen – Strategien im Widerstreit?
Cornelia Hasl-Kulke, Stadtverwaltung Freiburg / Rudolf Leiprecht, Universität Oldenburg / Vera Nkenyi, Sompon-Socialservice Esslingen
Moderation: Gerrit Kaschuba, tifs

Forum 4: Arbeit im Kontext alltäglicher Lebensführung

Angelika Diezinger, Hochschule Esslingen / Ralf Lange, GenderDiversity Trainer Hamburg
Moderation: Helga Huber, tifs

- 16.00 Uhr Kaffee und Kuchen
- 16.30 Uhr **Erkenntnis in Bewegung – Inspirationen einer sich verändernden theoretischen Praxis**
Susanne Maurer, Universität Marburg
- 18.00 Uhr Abendessen
- 19.30 Uhr **Abendprogramm: De-konstruktiver Bauchtanz**
Bettina Staudenmeyer, Soziologin, Jena
„Zwanziger-Größe ans tifs“
Gratulant_innen
- 21.00 Uhr **Tanz und Gespräche**
D'Jane: Niki Krug

Freitag, 27. Juni 2014

- 8.00 Uhr Frühstück, Räumen der Zimmer
- 9.00 Uhr **Gleichstellung – Sozialpolitische und betriebswirtschaftliche Interessen und Möglichkeiten**
Cornelia Helferich, Ev. Hochschule Freiburg / Ursula Schwarzenbart, Diversity Management Daimler AG / Renate Bitzan, TH Nürnberg
- 10.00 Uhr Pause mit Kaffee und Tee
- 10.15 Uhr **Blick nach vorn – Handlungsperspektiven**
Fortsetzung der vier Foren Jugendarbeit / Ausbildung / Kommunen / Arbeit
- 11.30 Uhr **feministisch vernetzt verschieden verbunden! Jüngere Perspektiven und Positionen**
Linda Kagerbauer, JüFem-Netz, Frankfurt
- 12.30 Uhr Mittagessen
- 13.30 Uhr Ende der Tagung, Abreise



Liste der Referierenden in alphabetischer Reihenfolge

Bitzan, Maria – Hochschule Esslingen, Forschungsinstitut tifs

Bitzan, Renate – Technische Hochschule Nürnberg

Diezinger, Angelika – Hochschule Esslingen

Dörr, Beate – Landeszentrale für politische Bildung Baden-Württemberg

Frank, Harald – Ministerium für Arbeit, Sozialordnung, Familie, Frauen und Senioren Baden-Württemberg

Hahn, Sibylle – Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg, Forschungsinstitut tifs

Helfferrich, Cornelia – Ev. Hochschule Freiburg

Huber, Helga – Forschungsinstitut tifs

Hösl-Kulike, Cornelia – Stadtverwaltung Freiburg

Kagerbauer, Linda – JuFem-Netz Frankfurt

Kaschuba, Gerrit – Forschungsinstitut tifs

Knichal, Thomas – Jungen im Blick Stuttgart

Lange, Ralf – Praxis für sozialwissenschaftliche Organisationsberatung Hamburg

Leiprecht, Rudolf – Universität Oldenburg

Maurer, Susanne – Universität Marburg

Nkenyi, Vera – Sompon-Socialservice Esslingen

Sammet, Ulrike – Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik Baden-Württemberg

Scherr, Albert – Pädagogische Hochschule Freiburg

Schwarzenbart, Ursula – Diversity Management Daimler AG

Stauber, Barbara – Universität Tübingen, Forschungsinstitut tifs

Staudenmeyer, Bettina – Forschungsinstitut tifs

Wolz, Yvonne – Mädchengesundheitsladen Stuttgart

Impressum

tifs-Schriftenreihe Gender- und diversitätsbewusste Theorie und Praxis, Nr.1
„Gender und Diversity in Theorie und Praxis. Erkenntnisse & Perspektiven.“
Online Dokumentation der Fachtagung vom 26. bis 27. Juni 2014 in Bad Urach
Erscheinungsdatum: Januar 2015
ISSN 2364-365X
<http://tifs.de/2/veroeffentlicht.htm>

Herausgeberin

Forschungsinstitut tifs e.V.
Rümelinstraße 2
72070 Tübingen

Lektorat und Gestaltung

Bettina Staudenmeyer