

Mind
the
gap

Über Bewegliches
und Brüchiges im
Gender Diskurs

GenderWerkstätte
10 Jahre

IMPRESSUM

Hrsg.:

GenderWerkstätte, Graz 2011

Autor_innen und Mitglieder:

Heinz Baumann, DSA
Roland Engel, Mag.
Sigrid Fischer, Mag.^a
Ingrid Franthal, Dr.ⁱⁿ
Michael Kurzmann, Mag.(FH)
Christoph Lins, Mag.
Lisa Mittischeck, Mag.^a
Birgit Mayerhofer, Mag.^a
Elli Scambor, Mag.^a
Christian Scambor, Mag. Dr.

Gastautor_innen

Fränk Zimmer, Medienkünstler
Mart Busche, Dipl. Pol. Gendertrainer_in und Queer-Aktivist_in
Surur Abdul-Hussain Mag.^a Msc, Expert_in für Gender,
Diversity, transkulturelle Kommunikation

Redaktionsteam:

Elli Scambor, Sigrid Fischer, Christian Scambor

Die Beiträge spiegeln ausschließlich die Meinung und Ansichten der jeweiligen Autor_innen wider. Das Redaktionsteam hat die Beiträge in keiner Weise inhaltlich bearbeitet, sondern nur formal. Für inhaltliche Rückfragen und Kommunikation zu den einzelnen Beiträgen kontaktieren Sie bitte die jeweiligen Autor_innen.

Fotos:

Bildstock (8,40)
Elli Scambor & Fränk Zimmer
(24,56,60,63,64,65,67)
Sigrid Fischer (17,28,45)

Grafik:

www.adriana-torres.at

Druck:

Bächernegg

GenderWerkstätte
eine Kooperation von
Frauenservice & Männerberatung Graz

www.genderwerkstaette.at



Inhaltsverzeichnis

- 4 *Vorwort Frauenservice Graz*
- 5 *Vorwort Männerberatung Graz*
- 6 *Statements unserer Kund_innen und Kooperationspartner_innen*
- 11 **INTRO**
- 12 *Mitglieder der GenderWerkstätte*
- 14 *Die Offene GenderWerkstätte - eine Vernetzung*
- 15 *Ein Blick zurück. Wir schreiben Geschichte*
- 24 *Intersektionalität - ein Konzept zur Analyse multipler Formen der Unterdrückung*
- 28 *Geschlecht und Sexualität als Arbeit am Brüchigen*
- 32 *Gut gegen Sexismus - eine E-Mail-Kommunikation*
- 36 *Männer und Gender: Im Mainstream nichts Neues*
- 40 *How gender meets diversity*
- 46 *Wider die Normierung - der Weg ist das Ziel*
- 52 *Der Lehrgang für Gender⁺ Kompetenz*
- 54 *GemTrEx - ein Grundtvig Projekt für die Professionalisierung von Gender Expert_innen*
- 56 *Gender Walk - Lernen in Bewegung*
- 60 *Gender Map / Intersectional Map*
- 66 *Spender_innen und Kooperationspartner_innen*

Vorwort Frauenservice Graz

Die Strategie Gender Mainstreaming wurde und wird in feministischen Kreisen auch mit Skepsis betrachtet. Es besteht Sorge, dass Frauenpolitik damit als obsolet erklärt wird und Frauenprojekte ihre Existenzgrundlage verlieren.

Als wir uns im Frauenservice 2000 erstmals mit der Strategie Gender Mainstreaming der Europäischen Union auseinandersetzten, war für uns bald klar: Das Frauenservice als feministische Einrichtung, die jahrzehntelange Erfahrung in der Frauenarbeit hat, muss ihre Expertise und ihre Erfahrung einbringen und diese Strategie mit Inhalt füllen. Gender Mainstreaming wurde auf der 4. Weltfrauenkonferenz 1995 in Beijing als neue Strategie benannt, um Regierungen dazu zu bringen, die Auswirkungen ihrer Politik auf die Situation von Frauen zu überprüfen und geeignete Maßnahmen zur Verbesserung der Lebenssituation von Frauen zu setzen. Damit kann sie auch zur Erreichung unserer Vereinsziele beitragen. Wird die Perspektive der Geschlechterverhältnisse in Entscheidungsprozesse einbezogen, wird dadurch auch die Chancengleichheit und Gleichstellung von Frauen und Männern in allen Bereichen unserer Gesellschaft unterstützt. Diese Strategie führt in der Folge auch zur Stärkung von Autonomie, Selbstbestimmung und Existenzsicherung von Frauen.

Wir sind überzeugt, dass eine gesellschaftliche Veränderung in Richtung Chancengleichheit und Gleichstellung ein gemeinsames Anliegen von an Genderpolitik interessierten Frauen und Männern ist. Deshalb haben wir uns auch entschieden, unsere Expertise aus vielen Jahren geschlechtsspezifischer Arbeit in den Bereichen Beratung, Bildung und Forschung gemeinsam mit einer kritischen Männerorganisation zur Entwicklung von neuen Angeboten im Bereich „Gender-Bildung“ zu nutzen und Menschen zur Umsetzung der Geschlechterdemokratie zu gewinnen.

Mit der Männerberatung Graz haben wir diesen Partner gefunden und gemeinsam die GenderWerkstätte Graz gegründet.

Die Entwicklung und erfolgreiche Durchführung von zahlreichen unterschiedlichen Sensibilisierungsworkshops, spezifischen Seminaren und des Gender Kompetenz Lehrganges, der heuer zum 6. Mal durchgeführt wird, sind Beispiele für diese erfolgreiche Kooperation.

Dafür danke ich allen ehemaligen und aktuellen Mitgliedern der GenderWerkstätte sehr herzlich.

Ingrid Franthal
Geschäftsführerin Verein Frauenservice Graz



Vorwort Männerberatung Graz

10 Jahre GenderWerkstätte – ein persönlicher Blick

Eine kurze Zeit und doch ist einiges möglich geworden. Die GenderWerkstätte war bei der Gründung, und ist es 10 Jahre später immer noch, in dieser Form eine österreichweit einzigartige Kooperation. Natürlich ist die Innensicht verstellt, verschönert, vielleicht auch etwas verklärt. Ich meine jedoch zurecht. Wenn es die GenderWerkstätte nicht geben würde, müsste sie erfunden werden. Ein Zeichen dafür ist die nationale und internationale Anerkennung des Genderlehrgangs.

Von Anfang an war die GenderWerkstätte geplant als Pool von Frauen und Männern, die nicht nur theoretisches Wissen austauschten, sondern die die Zusammenarbeit – eben von Frauen und Männern – mit einbeziehen. Dieses professionelle Experimentierfeld war nicht immer schmerzfrei, aber immer hilfreich und wertvoll für den Geschlechterdialog. Auch eine besondere Qualität am „Gendermainstreaming“-Markt.

Eine weitere Qualität ist gegeben durch die Tatsache, dass die unterschiedlichen Erfahrungsfelder, die Frauenservice und Männerberatung zur Verfügung haben, in die GenderWerkstätte einfließen. Von Seiten der Männerberatung standen und stehen genauso die Ergebnisse der Geschlechterforschung, der Beratung, der Gewaltarbeit wie auch der geschlechterreflektierenden Burschenarbeit zur Verfügung. Die im Rahmen der GenderWerkstätte angebotenen Trainings und Lehrgänge sind somit eingebettet und verankert.

Aber was wären diese besonderen Qualitäten, die außergewöhnliche Konstruktion, die trotz weniger finanzieller Mittel mögliche Arbeit, wenn nicht Menschen das getragen und entwickelt hätten. Allen, die einen längeren oder kürzeren Beitrag durch ihre Mitarbeit in der GenderWerkstätte geleistet haben, sei hiermit offiziell und aufrichtig gedankt.

Christoph Lins
Geschäftsführer Verein Männerberatung Graz



Die Kooperation einer

Männerberatungsstelle mit dem Ziel, Geschlechterfragen aus männlicher Perspektive zu behandeln, und einer erfolgreichen feministischen Bildungsinstitution finde ich beispielgebend und richtungweisend für den gesamten Bereich der Erwachsenenbildung.

Aus dieser Zusammenarbeit sind innovative Bildungsangebote entstanden, die Wesentliches zur Chancengleichheit in der österreichischen Erwachsenenbildung beitragen.

Ich gratuliere herzlich zum zehnjährigen Jubiläum und wünsche dieser produktiven Initiative weiterhin viel Elan und Erfolg!

*Mag.^a Regina Rosc, bmukk
Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur*

Wo Gender Werkstatt

draufsteht, müssen Inhalt und Qualität drinnen sein. In Graz folgen Männer und Frauen diesem Mainstream schon seit 10 Jahren.

Was wir daraus lernen können: Ohne den Dialog der Geschlechter geht (es) schon lange nicht(s) mehr und Alternative gibt es keine. Das wird sich auch in den nächsten 10 Jahren nicht ändern. Da fährt der Mainstream drüber....

*Dr. Heinrich KLINGENBERG
Amt der Steiermärkischen Landesregierung
A3-Wissenschaft und Forschung
Fachstelle für Erwachsenenbildung und Öffentliche Bibliotheken*

Die GenderWerkstätte wird 10

und ich durfte in den ersten Jahren mit dabei sein. Heute wie damals ist es notwendig, um Geschlechtergerechtigkeit zu ringen – in allen Politikfeldern. Die GenderWerkstätte stützt unterschiedlichste Menschen mit der notwendigen Kompetenz aus und ich hoffe, das wird noch länger so sein! Gerechtigkeit zwischen den Geschlechtern bleibt die gesellschaftliche Herausforderung – auch wenn manche gerne denken, dass hier schon alles erreicht sei.

Bürgermeister-Stellvertreterin Lisa Rücker

Das Prinzip der tatsächlichen Gleichstellung

von Frauen und Männern ist in der österreichischen Bundesverfassung normiert: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig.“ Als zuständige Jugendlandesrätin ist es mir besonders wichtig, Mädchen und Burschen an allen Chancen des Lebens teilhaben zu lassen. Sorgen wir gemeinsam für eine gerechte Zukunft für unsere steirischen Kinder und Jugendlichen!

*Landesrätin Mag.^a Elisabeth Grossmann
BILDUNG | FAMILIE | FRAUEN | JUGEND*

Statements unserer Kund innen und Kooperationspartner_innen



Schrauben, sägen und hämmern -

10 Jahre GenderWerkstätte

Wir agieren in einer Gesellschaft, die von einer konstruierten Kultur der Zweigeschlechtlichkeit geprägt ist, die Geschlechter als grundsätzlich verschieden betrachtet und dementsprechende Strukturen aufweist. Diese Strukturen und Rollenbilder machen auch nicht vor der Offenen Jugendarbeit halt. Als innovative "Werk-Stätte" zur Entwicklung von Perspektiven, Konzepten und Bildungsangeboten stellt die GenderWerkstätte eine wichtige Säule in der Entwicklung von geschlechtergerechten pädagogischen Ansätzen im Handlungsfeld der Offenen Jugendarbeit dar. Mädchenarbeit, Jungenarbeit, reflexive Koedukation und die Überkreuzungspädagogik stehen dabei nicht in Konkurrenz zueinander, sondern ergänzen sich – also schrauben, sägen und hämmern!

ASP Florian Arlt, Geschäftsführung Steirischer Dachverband der Offenen Jugendarbeit

Sensibilisierung im demokratischen Geschlechterdialog im universitären Bereich
Seit 2001 findet jährlich die Lehrveranstaltung „Genderkompetenztraining für Frauen und Männer“ an der Universität Graz erfolgreich statt. Angeboten wird sie von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung gemeinsam mit dem Zentrum für Soziale Kompetenz für Studierende aller Studienrichtungen. Ziel ist es, die Studierenden zur Reflexion der eigenen weiblichen und männlichen Geschlechterrollen zu befähigen und ihnen Kenntnisse von deren Auswirkungen auf Kommunikation und Interaktion zu vermitteln. Dazu wird ihnen Basiswissen über die soziale und kulturelle Entstehung und die Auswirkungen von „Gender“ angeboten. Praktische Übungen in der Gruppe fördern die Wahrnehmungs-, Analyse- und Reflexionsfähigkeit und sollen den Gestaltungsspielraum in Bezug auf die Auswirkung von „Gender“ erweitern.
Diese Lehrveranstaltung wird in Kooperation mit der GenderWerkstätte abgehalten: Wir freuen uns auf die weitere gute Zusammenarbeit!

Mag.^a Ilse Wieser
Koordinationsstelle für Geschlechterstudien,
Frauenforschung und Frauenförderung
Karl-Franzens-Universität Graz

Stereotypen hinterfragen:

*ihr Schraubenzieher. Rollenbilder umgestalten:
ihr Pinsel.
Mit Mikroskop und Fernglas das Repertoire erweitern.*

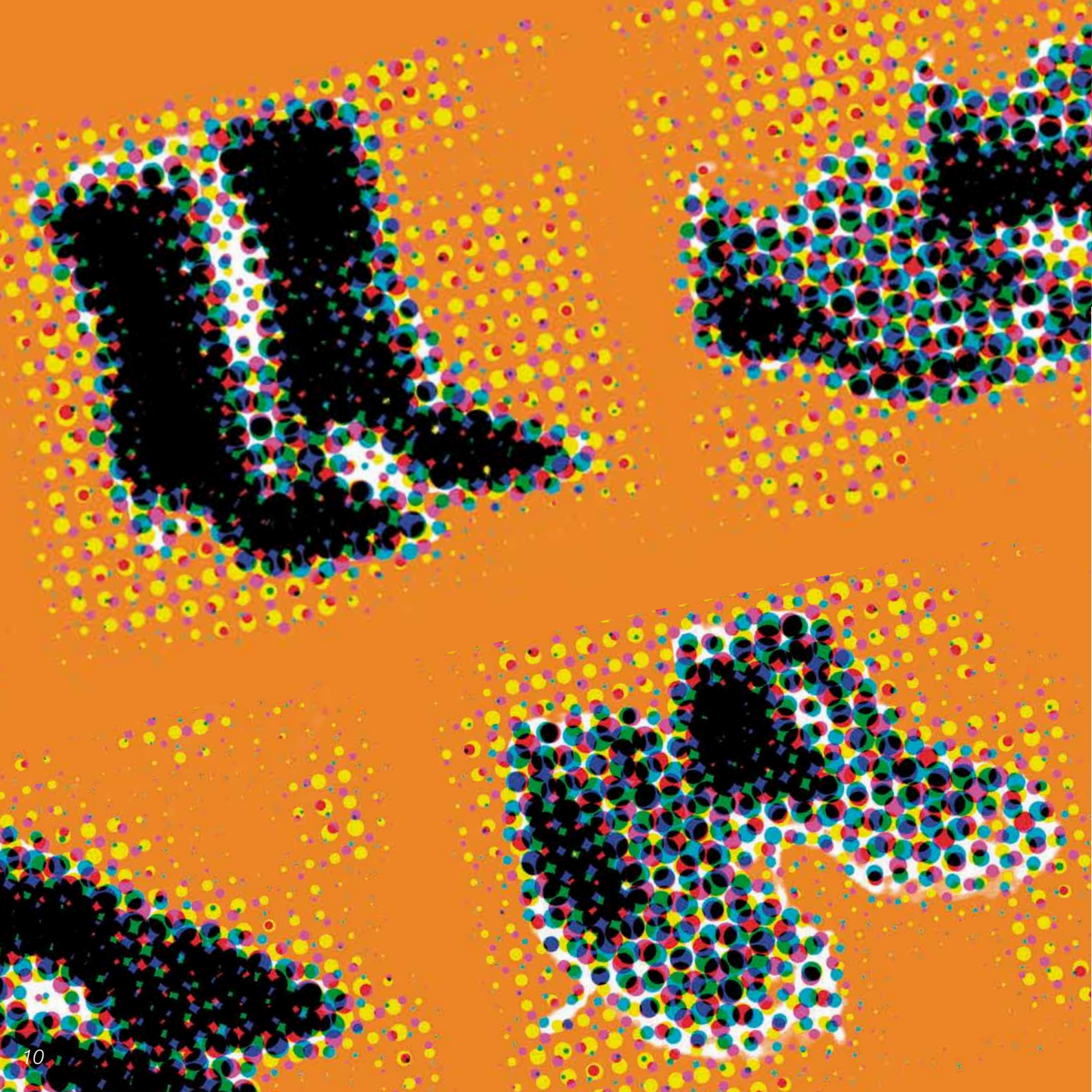
*Diese Werkstatt baut um und auf. Theoretisch und praktisch. Die GenderWerkstätte: eine
Diamantfeile in der Geschlechterpolitik.*

Maggie Jansenberger
Unabhängige Frauenbeauftragte
der Stadt Graz
Vorsitz & Geschäftsführung
Grazer Frauenrat

10 Jahre GenderWerkstätte:

Aufbau von Expertise mündet unmittelbar in Projekte und Angebote. Sie stellen einen sehr bedeutsamen Beitrag zur Stärkung der Genderkompetenz in der Erwachsenenbildung dar.

Mag.^a Grete Dorner
Bildungsnetzwerk Steiermark
Geschäftsführung





INTRO

Die ersten 10 Jahre...

Die GenderWerkstätte ist beweglich und bewegt, sie wächst und gedeiht beinahe ohne finanzielle Ressourcen, sie lädt ein und verbindet Menschen schon viele Jahre durch den Mut und die Freude am Experimentieren, sie bringt interessante Dinge hervor, die Anklang finden, sie ist irgendwie einzigartig, sie lebt vom Engagement und Einverständnis ihrer Mitglieder ohne jegliche Rechtsform und das - über Brüchiges hinweg - schon seit zehn Jahren.

Ursprünglich als „Ideenwerkstätte“ für Mainstreaming Gender erfunden, ist die GenderWerkstätte heute ein interdisziplinärer Konzept- und Reflexions-Arbeitskreis. Auf Basis der Kooperation der beiden geschlechtsbezogen arbeitenden Organisationen – Frauenservice und Männerberatung Graz – besteht die GenderWerkstätte aus einem Netzwerk von Akteur_innen, unter ihnen Mitarbeiter_innen der Trägervereine sowie selbstständige Expert_innen.

Fachdiskussionen der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung fließen ebenso in die gemeinsamen Reflexionen ein wie praktische Erfahrungen aus Veranstaltungen, individuelle Positionen und die Expertise der Mitglieder. Diese Inputs werden diskutiert, reflektiert und in Form von Vorträgen, Lehrgängen, Seminaren, Workshops, Trainings, Organisationsanalysen, Beratungen und Projekten für alle interessierten Personen und Organisationen aufbereitet.

Die GenderWerkstätte als Plattform für Erfahrungsaustausch und Qualitätssicherung, an der Akteur_innen mit ihren unterschiedlichen Schwerpunkten, Arbeitsweisen und Perspektiven mitwirken, soll durch die vorliegende Collage vorgestellt und charakterisiert werden.

Die Statements unserer Kooperationspartner_innen freuen uns und sind Motivation zum Weitermachen. Wir danken sehr herzlich dafür!

Graz im Mai 2011

Das Koordinationsteam der ersten 10 Jahre

Sigrid Fischer & Christian Scambor

Mitglieder der GenderWerkstätte



Heinz Baumann
Gruppendynamik-Trainer



Sigrid Fischer
Erwachsenenbildnerin,
Gender&Diversity Trainerin



Roland Engel
Trainer und Berater
für Gender &
Diversity Management



Ingrid Franthal
Geschäftsführerin des
Frauenservice Graz



Christoph Lins
Geschäftsleiter der
Männerberatung Graz



Michael M. Kurzmann
Sozialarbeiter,
Jungen_arbeiter



Birgit Mayerhofer
Pädagogin & Referentin für
feministische Politik



Elli Scambor
Soziologin, Männer- und
Geschlechterforscherin



Lisa Mittiscek
Soziologin &
Geschlechterforscherin



Christian Scambor
Psychologe, Männer- und
Genderforscher

Die Offene GenderWerkstätte – eine Vernetzung

Die Idee, den seit vielen Jahren bestehenden Expert_innenkreis der GenderWerkstätte zu öffnen, um neue Perspektiven und damit neue Diskussionen zu aktivieren, entstand im Jahr 2008.

Die „Offene GenderWerkstätte“ ist ein Round Table für Multiplikator_innen der Gender-Arbeit, die Erfahrungsaustausch und neue Impulse für ihre Arbeit suchen. 2008 starteten wir mit dieser Einladung an unsere Kooperationspartner_innen zur Vernetzung.

Heute nutzen insgesamt einundzwanzig „gender workers“ die Möglichkeit zur Teilnahme an diesem thematischen Netzwerk.

Offene GenderWerkstätte 04. Dezember 2008

Elli Scambor stellt das Projekt „Intersectional Map“ – Ein virtueller Stadtplan zur Stadtraumnutzung auf Basis einer intersektionellen Analyse vor

Offene GenderWerkstätte 16. Juni 2009

Sigrid Fischer und Christian Scambor stellen das Projekt GemTrEx – Standards und Training for Gender Workers in Europe vor

Offene GenderWerkstätte 25. November 2009

Lisa Mittischek stellt ihre Masterarbeit vor: Zwischen Freizügigkeit und Tabu – Das Sexualleben von Mädchen und Jungen im Spiegel semiprofessioneller Aufklärungsunterlagen

Offene GenderWerkstätte 20. April 2010

Birgit Mayerhofer stellt das Projekt SXA – Beratung für Sexarbeiterinnen und Diskurse zu Moral und Sexualität vor

Offene GenderWerkstätte 13. Oktober 2010

Adriana Valle-Höllinger stellt Konzepte zu Gender und Interkulturalität zur Diskussion

Offene GenderWerkstätte 11. Februar 2011

Lisa Horvath stellt das Projekt: Marie Curie Network- Language, Cognition & Gender - über Forschungsergebnisse zu geschlechtergerechter Sprache vor

Ein Blick zurück. Wir schreiben Geschichte

**Erinnerungen zur Entstehung und Entwicklung der GenderWerkstätte
von Sigrid Fischer und Christian Scambor (Koordinationsteam)**

Sigrid Fischer [S.F.]: Nach zehn Jahren gemeinsamer Aktivitäten zu Geschlechterpolitik ist es nun Zeit, ein Resümee zu ziehen, auf unsere Geschichte zurückzublicken. Also, Christian: Blick einmal zurück - wann hat für dich die Geschichte begonnen? Was waren die ersten Diskussionen in der Männerberatung?

Christian Scambor [C.S.]: Wir haben ungefähr 1999 begonnen, uns mit Gender Mainstreaming¹ zu beschäftigen, und zwar im Zuge des „Work Changes Gender“²-Antrags. Ich war mit fünf Kollegen an der Antragstellung im Jahr 2000 in Berlin beteiligt. Im Antrag haben wir den Gedanken eingearbeitet, neue Formen der Arbeit und Veränderungen der Geschlechterrollen von Männern mit der Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit zu verbinden. „GeM“ als Begriff hatten wir explizit drinnen. Für mich war das damals ein neues Konzept.

S.F.: Ihr wart also sechs Männer, das ist interessant! Da gab es scheinbar so um das Jahr 2000 eine Art Geschlechtertrennung am Weg zu GeM, den wir als GenderWerkstätte dann ja fröhlich durchkreuzt haben! Konkret mit GeM fing's bei uns im Frauenservice im Jahr 2000 an. Wir wurden als Expertinnen für Geschlechterpolitik zu Round Tables des AMS und später der Koordinationsstelle für GeM eingeladen, um den neuen Begriff mit Inhalten zu füllen. Ich erinnere mich, die ersten Jahre waren hier ausschließlich weibliche Akteurinnen vertreten.

Im Frauenservice entstand daraufhin eine Diskussion darüber, wie denn eigentlich Bildungs- und Sensibilisierungsarbeit zu GeM in gemischtgeschlechtlichen Organisationen aussehen könnte. Unsere Erfahrungen aus der Frauenbildungsarbeit haben folgerichtig ergeben, dass verschiedengeschlechtliche Gruppen für ihre Auseinandersetzung zum Thema Geschlechterkonstruktionen in ihren Umwelten auch verschiedengeschlechtliche Berater_innen und Trainer_innen benötigen würden. Es sollte ja in der Hülle der biologischen Geschlechter auch die Zusammenschau unterschiedlicher sozialer Erfahrungen und Prägungen und damit unterschiedlicher Visionen, Wünsche und Motivationslagen möglich werden.

Als „Vergeschlechtlichung“ von Funktionen wurde diese Idee aber sehr kontrovers diskutiert, und auch die Notwendigkeit, für Geschlechterpolitik Männer einzubinden,

¹ Im weiteren Text: „GeM“

² Ein EU-Forschungsprojekt mit Laufzeit 2001 – 2004: www.work-changes-gender.org

wurde offensiv hinterfragt.

Am Ende wurde dann doch die für diese Zeit sehr kühne Idee geboren, Allianzen mit Männern konkret herzustellen. Ich lese in meinen Dokumenten zum Leitungsteam des Frauenservice im Dezember 2000: „Beschluss zur Kooperation mit Männern“. Nicht einfach mit Männern, sondern mit „gleichstellungsgesinnten“ Männern - und die haben wir in der Männerberatungsstelle vermutet. Was ist eigentlich deine Analyse zu dieser Geschlechtertrennung bzw. zu den Ressentiments gegen Allianzen am Beginn von GeM?

C.S.: Meine Erinnerung ist, dass es in unserer Konzept- und Gründungsphase, also so um 1995, 1996 herum, von Seiten mehrerer Fraueneinrichtungen Interesse an der Männerberatung und Unterstützung gegeben hat. So haben wir z.B. die ersten Büromöbel vom Frauennotruf geschenkt bekommen ... Es gab auch viele persönliche Kontakte zu Mitarbeiterinnen aus Fraueneinrichtungen und der sogenannten Frauenszene, die die Männerberatungs-Gründung begrüßten und forcierten. Eine Abgrenzung war von unserer Seite nicht nötig und nicht erwünscht, ähnlich wie bei mehreren, aber nicht allen Männerinitiativen damals im deutschsprachigen Raum. Den Akteuren bei uns war Männerbünderei jedenfalls suspekt. Wir haben uns eher auf der kritischen Seite eingefunden, daher war Kooperation mit Fraueneinrichtungen selbstverständlich. Im Konzept haben wir uns insbesondere auf die Arbeiten von Connell bezogen, die 1995 noch gar nicht so bekannt waren. Connell und andere relevante Ansätze betonten ja auch ihre gesellschafts- und patriarchatskritischen Wurzeln, die in der Frauen- und Schwulenbewegung lagen. Von Vorteil war sicher auch, dass das Arbeitsfeld relativ neu war und keine Tradition von Positionierungen mitgetragen hat. Seitens der Fraueneinrichtungen bestand in der Zeit unserer Gründung eine freundliche, wohlwollende Stimmung, und wir waren auch offen für Kooperationen.

Jedenfalls musst Du gleich mal nach eurem Beschluss zu uns gekommen sein, Dezember 2000 könnte durchaus hinkommen. An unser erstes Meeting am Bischofplatz kann ich mich jedenfalls erinnern. Die Atmosphäre war gut, das Thema

für mich interessant. Die Kooperation mit dem Frauenservice ist aber älter: 1998 hattet ihr eine Veranstaltung zu Prostitution, da haben wir einen Workshop zum Thema „Freier“ gemacht.

S.F.: Ja, Kontakte und Austausch gab es schon länger! Aber in unserem GenderWerkstätte Kooperationsvorhaben ging es um ein neues gemeinsames Projekt auf 50:50 Macht- und Einflussbasis.

Unsere beiden verschiedenen Wirklichkeiten um Bedenken gegen oder für eine Kooperation sind an Erklärungsmodellen des Diversity Management leicht nachvollziehbar: Die Mitglieder der gesellschaftlichen Leitkultur (weiß, männlich) haben keinen Grund, sich vor jemandem oder einer zu schützen. Frei nach dem Motto: „Was soll sein?“, empfinden sie sich nicht als Gruppe, die gefährdet sein könnte.

Im Gegenzug dazu haben sich Frauen in geschlechterhomogene Frauenräume ja bewusst zurückgezogen. Die Patriarchatsblindheit in den eigenen Reihen und die Ausgrenzung der Doing-Gender-Frage aus dem allgemeinen Gerechtigkeitsdiskurs der linken Protestbewegung hat wütende Frauen bereits in den 70er Jahren veranlasst, in die Autonomie zu gehen. Die Bedenken gegen das Gemeinsame-Sache-machen basieren also auf den Trial & Error - Erfahrungen dieser bewegten Zeiten und natürlich auch auf den Erkenntnissen der Gender-Forschung, die „gläserne Lift“ und rote Teppiche für Männer diagnostizieren, sobald diese eingeladen sind, Platz zu nehmen. So gesehen hätte in unserer Kooperation GenderWerkstätte ja auch wirklich einiges schief laufen können.

Die oben erwähnte 50:50 Macht- und Arbeit-Regel war aber eh ein jahrelanger Diskurs in der GenderWerkstätte. Das Quantifizieren war gar nicht so einfach, da wir nicht ohne Gender-Brille schauen konnten. Jeder Maßstab war überlagert von Geschlechterkonstruktionen in der Eigen- wie in der Fremdwahrnehmung ... Im Rückblick waren das aber profitable Diskussionen, die unsere eigene Gender-Sensibilität sicher schärften.

C.S.: Mit „Nicht gefährdet Fühlen“ hast du sicher recht, was das Verhältnis zwischen uns bzw. unseren



Vereinen betrifft. Eine andere Perspektive tut sich aber innerhalb von Männern und Männlichkeiten auf. Männlichkeitskritik heißt ja auch immer, die hegemonialen Verhältnisse innerhalb der Geschlechtergruppe zu hinterfragen. Personen oder Organisationen, die das tun, werden anderen Gruppenmitgliedern suspekt, weil sie mit ihrer Haltung das System hinterfragen. Wenn also Männer die kompliziertere Männlichkeit, wie es bei Connell heißt, ablehnen, werden sie von anderen Männern in ihre sozialen und geschlechtlichen Schranken gewiesen oder für den Gender-Verrat mit Abwertung und sozialen Sanktionen bestraft. Ich glaube, dass solche Mechanismen am Werk sind und zum Teil erklären, warum Gender als Thema Männer offensichtlich weniger in Veranstaltungen lockt. Das ist ganz generell im Männer- und Jungenarbeitsbereich zu beobachten: Gender in unserer konstruktivistischen und kritischen Lesart ist da eher ein Randthema. Im Gegensatz zu Differenzansätzen und Geschlechterkampf - das sind eher Mainstream-Themen, lassen sich medial gut aufkochen und rütteln viel weniger an den hegemonialen Verhältnissen. Vielleicht ließe sich mit der Betonung von sozialer Gerechtigkeit, um die es bei GeM ja letztlich geht, mehr Interesse bei Männern hervorrufen. Auch die Vorteile, die sich für Männer aus der Veränderung des Geschlechterarrangements ergeben, müssten noch viel mehr als bisher diskutiert werden.

S.F.: Weißt du, worauf ich an dieser Stelle stolz bin? Die GenderWerkstätte hat in ihren zehn Gestaltungsjahren niemals eine normative Gender-Denkshule etabliert. Unser Leitbild war immer der Diskurs und nicht die Pro oder Contra Beugehaft. Alle sind eingeladen zum Anhören anderer Perspektiven und dazu mitzudenken, wie Demokratisierungsprozesse überhaupt gestaltet werden können.

An unserem 1. Kooperationstreffen am 14. Mai 2001 geben wir uns den Namen „Werkstätte“, um den „prozesshaften und experimentellen Charakter“ des Projektes zu signalisieren. „Lernen durch Erproben, laufende zusätzliche Gender Kompetenz Erweiterung durch Reflexion der eigenen Erfahrungen und der Erfahrungen der anderen.“ Der mediative Ansatz für unsere Arbeit wurde aufgenommen, und als Sujet für unsere Medien wurden die Schuhe beschlossen.

„... Schuhe signalisieren Geschlechtlichkeit in ihrer gesamten Bandbreite und Individualität.“ Ein weiterer Meilenstein war auch die Ausarbeitung unserer Idee vom Gelingen einer Kooperation. Im Herbst 2004 haben wir zum Thema Geschichte und Lernerfahrungen der GenderWerkstätte resümiert: „Es ist uns gelungen in Bewegung zu bleiben, in die Kommunikation aber auch in die gender troubles hineinzugehen, Balance ist Bewegung - Austarieren - Vor und Zurück ... im Prozess bleiben, Fehlerfreundlichkeit ... und das Ganze auf der Basis gemeinsamer Visionen, Werte und Ziele und unter Wahrung der beiderseitigen Autonomie ...“

C.S.: Das Datum 14.5.2001 ist wirklich ein netter Zufall, also dass wir am 12.5. 2011 die 10-Jahres-Veranstaltung haben. Erfreulich ist die doch relativ hohe Anzahl von Leuten, die seit Anfang an oder seit langer Zeit dabei sind. Es gab zwar auch etwas Fluktuation, aber die meisten sind in der einen oder anderen Form weiterhin dabei oder interessierte Beobachter und Beobachterinnen geblieben. Wir haben in den letzten zehn Jahren andererseits auch viel verändert, z.B. mit dem Einbeziehen von selbständigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, den Regeln und Geschäftsordnungs-Versionen usw. Ganz allgemein glaube ich, dass die Veränderung als einziges stabiles Element eine gute Idee für Organisationen ist. Das ist in der GenderWerkstätte ganz toll gelungen. Da hat vermutlich unsere netzwerkartige Organisationsform mit wenig Ressourcen - das heißt gleichzeitig: Es ist wenig da, das verteilt werden könnte - auch Vorteile, im Sinn einer sehr experimentierfreundlichen Struktur. Die normative Denkshule gibt es tatsächlich nicht, aber es wäre andererseits auch schwierig, wenn jemand z.B. einen Ansatz vertreten würde, in dem die sozialen Geschlechter als unveränderlich und rein naturgegeben aufgefasst werden, oder? Es wäre übrigens sehr interessant, diese No-go-areas intern noch genauer anzusehen. Wir treffen ja häufig in unseren Veranstaltungen auf Positionen, die auf die Naturgegebenheit der sozialen Geschlechter abstellen. Diese Ansätze sind im öffentlichen Diskurs sehr präsent und haben auch ihre Funktion. Daher erscheint es mir wichtig, alle Haltungen aufzugreifen, nichts abzuwerten, sondern die Diskussion über eben diese Funktion der vorgebrachten

Argumente zu suchen. Schließlich sind wir alle in einer vergeschlechtlichten Gesellschaft sozialisiert und haben damit auch die gängigen Genders gut implantiert bekommen. Wenn es eng wird, z.B. in Konflikten, hoch emotionalen Situationen oder gesellschaftlichen Umbruchszeiten, liegt ein Rückgriff auf etwas Altes, Bekanntes, Sicherheit Gebendes nahe. Fehlerfreundlichkeit heißt dann: Das darf auch sein, Hauptsache, es geht immer zwei Schritte nach vorn und nur einen zurück - und nicht umgekehrt.

S.F.: Die Idee, die No-Gos der GenderWerkstätte zu lokalisieren, gefällt mir. Da waren in den zehn Jahren schon auch einige Konfliktachsen wirksam. Zum Beispiel waren und wären das Zusammenarbeitskonstellationen, die traditionell hierarchische Mann-Frau-Konstruktionen, z.B. Chef – Sekretärin; Geldverdiener - Versorgerin etc., spiegeln. Das würde die Beteiligung in der GenderWerkstätte sicher gefährden. Aber auch so etwas wie „entmachtete Männlichkeit“ wäre kein brauchbares Modell. Ansätze und Automatismen, wie du sie beschreibst, haben bereits im Keim zu großer Unruhe geführt und natürlich auch zu Konflikten. Kongruenz unserer inneren Strukturen zur Arbeit nach außen war eigentlich immer notwendig, im Sinne von unumgänglich für den positiven „Flow“ - da mussten wir gar kein Gesetz draus machen; ging gar nicht anders.

C.S.: Irgendwie hat es jedenfalls funktioniert! Es war wichtig, dass wir als Team drangeblieben sind, egal, wie schwierig es manchmal wurde. Ich glaube, dass besonders Vereinsleitungen und GenderWerkstätten-Koordination ein unausgesprochenes Agreement hatten, unbedingt weiter zu machen. Vielleicht wollten wir anderen und uns selbst einfach zeigen, dass eine Kooperation von Frauen und Männern funktionieren kann.

S.F.: Ja, insbesondere eine reflexive Kooperation zum Thema Geschlechterpolitik!
So gesehen waren wir in der GenderWerkstätte in den letzten zehn Jahren wirklich erfolgreich, ... und wir haben mit unserer Arbeit Menschen sicher auch mitbewegt.

Teilnehmer_innen der 1. Kooperationsitzung der GenderWerkstätte

2001:

Heinz Baumann,
Sigrid Fischer,
Ingrid Franthal,
Manfred Kummer,
Christoph Lins,
Lisa Rücker,
Barbara Scherer,
Christian Scambor,
Uli Zapusek.

Neue Mitglieder

2002:

Surur Abdul-Hussain,
Hubert Gerlich,
Uma Höbel.

2003:

Karoline Schopper.

2004:

Roland Engel,
Elli Scambor.

2010:

Michael M. Kurzmann,
Birgit Mayerhofer,
Lisa Mittischek.

Familien- und sozialpolitische

Themen rund um Pflege und Betreuung sind derzeit sehr präsent, insbesondere auch, weil das Szenario einer kinderarmen Gesellschaft mit enormen Kosten für die Pflege der Älteren im Raum steht. Betrachten wir die Diskurse näher, fällt auf, dass es primär um Kostenfragen geht, um mögliche Einsparungseffekte, um die Betonung der Rolle der Familie in der Übernahme von Pflege und Betreuung. Obwohl Pflege und Betreuung sowohl in der Erwerbsarbeit als auch im informellen, familiären Bereich fast ausschließlich von Frauen übernommen werden, sind Fragen der Geschlechtergerechtigkeit kaum zu finden: In der Familienpolitik beschränkt sich das auf ein mögliches Papamonat, in der Langzeitpflege finden sich Geschlechterfragen faktisch gar nicht.

Eine ernsthafte Verfolgung der Gender Mainstreaming Strategie würde eine umfassende gleichstellungspolitische Ausrichtung in allen Politikfeldern - und damit auch Betreuungsarbeit - bedingen und die Möglichkeit eröffnen, auf das alte Problem der Arbeitsteilung der Geschlechter mit einer „neuen Brille“ zu schauen: Wenn die Auswirkungen familien- und pflegepolitischer Maßnahmen auf beide Geschlechter zu analysieren sind, wenn diese Vorgabe ernst genommen wird, steigen die Chancen, die Familien- und Sozialpolitik gleichstellungspolitisch zu nutzen. Das heißt konkret, dass sich die Sozialpolitik deutlich gegen die bisherige Orientierung am männlichen „Ernährermodell“ stellen und alle Regelungen und Anreize in diese Richtung aufheben muss, um einen emanzipatorischen Umbau des Wohlfahrtsstaates zu unterstützen. Ziel ist sowohl eine deutliche Umverteilung von (bezahlter und unbezahlter) Betreuungsarbeit zwischen den Geschlechtern als auch eine Neudefinition des Stellenwertes aller Formen von Betreuung und Pflege im Kontext unserer erwerbszentrierten Arbeitsgesellschaft.

*Ao. Univ.Prof. Dr.ⁱⁿ Margareta Kreimer
Institut für Volkswirtschaftslehre, Universität Graz*

Die GenderWerkstätte

stellt eine einzigartige Plattform für den wissenschaftlichen Geschlechterdialog dar – eine unentbehrliche Basis für die Weiterentwicklung von Gender Mainstreaming Strategien. Die Bildungsangebote der GenderWerkstätte machen das in zehn Jahren gesammelte und erarbeitete Wissen einem breiten Publikum zugänglich. In diesem Sinne freue ich mich auf unsere weitere Zusammenarbeit und gratuliere der GenderWerkstätte im Namen des Wiener Werkstätten- und Kulturhauses (WUK) zu ihrem Jubiläum.

*Mag. Philip König
WUK Bildung und Beratung*

Gendersensibilisiert

durchs Leben zu gehen bedeutet, einen härteren Weg zu gehen. Manchmal hab' ich mir gedacht, dass es anders einfacher wäre, aber es gibt kein Zurück. Die Alltagswahrnehmungen zeigen mir, dass Diskriminierungen an allen Ecken und Enden stattfinden. Dies sind nicht die Themen der großen Ungerechtigkeiten, die gebetsmühlenartig wiederholt werden (nach wie vor eine Lohndifferenz von 18 % etc.), sondern es sind die kleinen Begebenheiten, die oft subtil rüberkommen, die das Entsprechen von Frau-Sein einfordern. Unbegreiflich ist mir auch, dass nach fast zwei Jahrzehnten der gendergerechte Sprachgebrauch für viele Menschen, von denen man/frau annehmen würde, dass sie damit kein Problem haben, ignoriert wird, ganz zu schweigen von den Menschen, die diesen nach wie vor bekämpfen.

Die GenderWerkstätte Graz wird es wohl noch lange geben müssen! Ich wünsche dem Team viel Kraft, Ausdauer und ich wünsche mir auch viele gendersensibilisierte Menschen, damit der Weg leichter wird!

*Grüne Akademie - Bildungswerkstatt Steiermark
Sonja Mittischek*

Herzliche Glückwünsche zu 10 Jahren Werkstattarbeit! Im Feld der politischen Erwachsenenbildung seid Ihr Meister innen im Auseinanderschrauben gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse, in der Aufbauarbeit geschlechtergerechterer Strukturen und im Ausbilden unzähliger Lehrlinge. Auf viele weitere Jahre dieser unersetzlichen Präzisionsarbeit!

*Mag.^a Rahel Baumgartner
Österreichische Gesellschaft für politische Bildung*

***Die Frauenquote** auf Unternehmer- und Managementebene bewegt sich nach wie vor im niedrigen einstelligen Prozentbereich. Warum? Oft liegt es einfach daran, dass sich Frauen - selbst mit bester Qualifikation - weniger zutrauen als Männer und daher verzichten, sich für gute Jobs zu bewerben!"*

*Mag.^a Sylvia Müller-Trenk
CATRO Management Services GmbH*

***Sieben Paare Schuhe** auf der Website der GenderWerkstätte. Auf den ersten Blick Frauen- und Männerschuhe, klassische Modelle in eleganter und freizeitmäßiger Ausführung. Doch halt, ist das linke Paar nicht auch schon bei Frauen gesichtet worden? Oder umgekehrt? Tragen nicht auch Männer solche Schuhe? Was, wenn ich als Mann Stöckelschuhe mein Eigen nenne und sie nur bei entsprechenden Ereignissen trage?*

Die Bedeutung Gender hat viele Schuhe. In manchen fühlen wir uns wohl, wieder andere sind unbequem. Schön wäre es, wenn jede_r eigene Schuhe herstellen könnte. In denen wir uns gut und stark fühlen und die einzigartig sind. Viel zu oft werden wir in die Frauen- oder Männerabteilung geschickt. Damit wir uns besser zurecht finden. Beim Kauf von Kinderschuhen werfen meine Kinder Blicke auf alle Schuhe. ich finde das schön. Schuhe bedeuten Bewegung. Am Anfang brauchen wir sie, während wir gehen lernen. Später, um verschiedene Tätigkeiten bequemer oder besser ausführen zu können. Manchmal wollen wir neue Schuhe und haben die Wahl. Die Wahl zu haben, ist nicht immer leicht. Die GenderWerkstätte begleitet uns manchmal bei der Auswahl der Schuhe. Sie zeigt uns aber auch die Auswahlmöglichkeiten. Und es gibt unglaublich viele Arten von Schuhen. Beim Probieren einiger Schuh-Paare im Internet stieß ich auf die GenderWerkstätte und dachte mir: „Was für ein tolles Projekt! Dort wird experimentiert, beobachtet, entwickelt und reflektiert.“ Frauen und Männer geben uns die Möglichkeit, neue Perspektiven zu entwickeln und die Geschlechterdemokratie mitzudenken. Räume für Frauen und Männer werden beleuchtet. Viele Lebensbereiche werden erobert und „gegendert“.

Wenn ich meine Schuhe anziehe, merke ich immer, welche Wege ich gehen kann und oft probiere ich neue aus. Es wird Zeit, in den Zug nach Graz zu steigen und den Menschen von der GenderWerkstätte zum 10. Jubiläum zu gratulieren. Und ich werde mich für eine neue Workshopidee bedanken. Ich werde in Workshops Burschen verschiedene Schuhe probieren lassen und sie bitten damit ein paar Schritte zu machen ...

*Philipp Leeb
Verein Poika*

Liebe Frauen und Männer der GenderWerkstätte Graz!

Zuerst ein großer Tusch auf Eure Beharrlichkeit, ein solidarisches Kompliment zu Eurer zehnjährigen Entwicklungsarbeit!

Als ich im September 2001 zu Eurer Veranstaltung „Gender – Kompetenz, eine neue Herausforderung für Bildung und Management“ fuhr, war ich sehr inspiriert durch Euren mutigen Schritt, Frauenservice Graz und Männerberatung in Kooperation konkret ins GeM-Feld einzusteigen. Dies war und ist für mich die konsistente Schlussfolgerung eines gründlich verstandenen inhaltlichen GeM-Vorgehens. In jeder Eurer Organisationen ist geschlechtersensibles Wissen und Erfahrung in vielschichtiger Weise gespeichert. Dieses Potential aus feministischer und männerkritischer Arbeit ist für mich Grundlage und Voraussetzung für Wachstum und Entwicklung vielfältiger GeM-Strategien.

Ein kurzer Blick auf die Diskussion innerhalb feministischer und frauenbezogener Einrichtungen Anfang der 2000er Jahre dient der Verortung und Präzisierung Eures Mutes.

Da ich selbst ein Teil des feministischen Diskurszusammenhangs war und bin, ist mir die große Skepsis dem GeM-Ansatz gegenüber zu jener Zeit noch sehr gegenwärtig. Diese Skepsis war auch für mich selbst ein wesentlicher Grund, alle verfügbaren Dokumente und Grundlagenpapiere genau zu untersuchen und auf deren geschlechterdemokratische Relevanz zu befragen. Die frauengeschichtlichen Quellen und die Weltfrauenkonferenz 1995 in Peking als Start dieses Politikbegriffes auf der transnationalen politischen Ebene dienten mir als Kompass zur Differenzierung der rasch anwachsenden „grauen Literatur“ zu GeM.

Es sei auch daran erinnert, dass Anfang der 2000er Jahre Österreich eine schwarz-blaue Regierung hatte. Diese konservativ-reaktionäre politische Situation war für mich ein weiterer drängender Tatbestand, GeM kritisch zu befragen und auf seine emanzipationsfördernden Potentiale abzuklopfen. Damals wie heute stelle ich fest, GeM-Strategien können Strukturen verändern, müssen es aber nicht.

Ihr, ich und all die anderen Kolleg_innen, die bis heute in diesem unhandlichen Bildungs- und Politikfeld arbeiten, wissen, dass unsere Verantwortung in einer soliden und sorgfältig entwickelten Fachlichkeit liegt. Die Verantwortung für die politischen Grundsatzentscheidungen liegt nicht bei uns. Dieses Spannungsverhältnis ist aufregend und anstrengend und gleichzeitig Realität in vielen gesellschaftspolitisch relevanten Bereichen.

Wenn ich wieder einmal am Abend von einem Gender Training nach Hause komme, müde und mit vielen Fragen in meinem Kopf, dann ist es einfach gut, mich daran zu erinnern: Da in Graz gibt es eine Gruppe von Frauen und Männern, die am selben harten Holz, den patriarchalen Geschlechterverhältnissen, arbeitet.

Ihr seid weit und breit in Eurer Verschränkung von feministischer Frauenarbeit und kritischer Männerarbeit einzigartig, lasst nicht locker und wachst in neue Entwicklungen hinein, wir dürfen unser Veränderungsbegehren nicht aus unseren Händen fallen lassen. Eine andere Welt ist möglich.

Mag.^a Marietta Schneider; Gender & Diversity Expert



Intersektionalität – ein Konzept zur Analyse multipler- Formen der Unterdrückung

Elli Scambor & Mart Busche

Gender Mainstreaming ist eine europäische Gleichstellungsstrategie, die die Geschlechterperspektive in alle „...Maßnahmen auf allen Ebenen und auf allen Stadien durch die Akteur_innen, die normalerweise in politischen Entscheidungsprozessen beteiligt sind“³ integriert. Gender Mainstreaming fördert die Gleichstellung zwischen Frauen und Männern. Die Gleichstellungsperspektive konzentriert sich auf zwei Aspekte: „die soziale Konstruktion der Geschlechter und die Beziehungen zwischen den Geschlechtern“.⁴

Es hebt die Tatsache hervor, dass viele politische Aktionen die Geschlechterverhältnisse beeinflussen, ohne sich explizit auf Geschlechterthematiken zu beziehen. Deshalb ist Gender Mainstreaming bestrebt, die Effekte aller Aktionen der implementierenden Organisationen bzw. Institutionen bezüglich Gender zu evaluieren. Das zugrunde liegende Konzept scheint jedoch auf Heteronormativität zu basieren, ein Ansatz, der grundsätzlich von zwei klar definierbaren Geschlechtern ausgeht, kombiniert mit heterosexuellem Begehren. Folglich werden – wenn auch meist unabsichtlich – Menschen benachteiligt, die sich nicht in die heteronormativen Normen⁵ einfügen (lassen/wollen).

Das Gleiche gilt für Personen und Gruppen, die nicht nur benachteiligt sind in Bezug auf Gender, sondern auch z. B. in Bezug auf Ethnizität oder Klasse: Gender Mainstreaming schafft es nicht, die multikomplexen Lebenssituationen von Menschen zu erfassen, die nicht Teil der „Mainstream“-Gesellschaft oder der dominanten führenden Gruppen sind.

Deshalb benötigt die Fokussierung auf Ungleichheit und Marginalisierung in Gesellschaften ein Konzept, das über die Beschränkungen auf Gender als isolierte Einzelkategorie hinausgeht. Walgenbach et al. verweisen auf „Geschlecht als interdependente Kategorie“⁶ und versuchen die Frage zu beantworten: Wie können verschiedene Kategorien sozialer Ungleichheiten wie Geschlecht, Ethnizität, sexuelle Orientierung, Klasse, Alter, Religion und andere Kategorien in analytisch

³ [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage). Übersetzung der Autor_innen.

⁴ [http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/EG-S-MS\(1998\)2rev+1.asp#TopOfPage](http://www.coe.int/t/e/human_rights/equality/02_gender_mainstreaming/EG-S-MS(1998)2rev+1.asp#TopOfPage)

⁵ Folglich werden – wenn auch meist unabsichtlich – Menschen benachteiligt, die sich nicht in die heteronormativen Normen

⁶ Walgenbach, Katharina / Dietze, Gabriele / Hornscheidt, Antje / Palm, Kerstin (2007). *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*. Opladen & Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich.

produktiver Weise integriert werden?⁷ Im Bereich der Gender Studies wird diese Frage mit Referenz zum analytischen Konzept der Intersektionalität und Interdependenz diskutiert.

„Das Konzept der Intersektionalität wurde entwickelt als Antwort auf die Unfähigkeit verschiedener Einzelanalysen von struktureller Ungleichheit, komplexe Wechselbeziehungen zwischen Formen der Unterdrückung wahrzunehmen. Ein Beispiel: Während multikulturelle Verfechter_innen der „Rassen“gleichheit möglicherweise innerhalb ihrer eigenen Minderheitsgruppe die Geschlechterungleichheiten nicht in ausreichendem Maße anerkennen, erkennen eventuell feministische Fürsprecherinnen der Geschlechtergleichheit auf ähnliche Weise nicht an, auf welche Arten sich rassistische Stereotypisierungen auf die Erfahrungen mit Geschlechterungleichheit von unterschiedlichen Frauen auswirken.“⁸

Der Begriff Intersektionalität wurde von der schwarzen Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw geprägt. Ihre Analyse der Anti-Diskriminierungsgesetze in den USA zeigte die Tatsache auf, dass diese Gesetze auf die Unterstützung von weißen Frauen und schwarzen Männern ausgerichtet waren. Die besondere Situation von schwarzen Frauen blieb unbeachtet. Crenshaw benutzte eine geometrische Metapher (einen geografischen Kreuzungspunkt), wenn sie vom Einfluss sich überschneidender Systeme sprach, von intersektionalen Erfahrungen schwarzer Frauen oder anderer multipler Identitäten.⁹ Dieses Konzept übersteigt die einfache Kumulation von Kategorien, die einen speziellen Menschen oder eine Gruppe von Personen (z. B. türkisch, Frau, Arbeiter_innen-Klasse) bezeichnen soll. Vielmehr zeigt es auf, dass Personen von Unterdrückungsmechanismen in sehr unterschiedlicher Weise betroffen sein können. Ein Beispiel dazu: Sexismus betrifft nicht alle Frauen in der gleichen Weise; die Position eines

Individuums, ihre soziale Lage, hat beispielsweise einen entscheidenden Einfluss auf die Art, wie das Individuum von Sexismus betroffen ist: Die Weise, in der ein muslimisches Mädchen mit türkischem Familienhintergrund möglicherweise von ihren Lehrer_innen verdächtigt wird, die Entscheidung, ein Kopftuch zu tragen, nicht als selbsttätig handelndes Subjekt, sondern auf Druck ihres Vaters oder Bruders getroffen zu haben, ist eine komplett andere Art von Sexismus als z. B. stereotype Repräsentationen von zumeist jungen, weißen Frauen in der Werbung, reduziert auf den universal vermarktbareren Frauenkörper oder aber auf die Verknüpfung von Frau, Haushalt, Kindern und das Verwöhnen von Männern.¹⁰

Das Konzept der Intersektionalität bietet ein analytisches Werkzeug, das es uns ermöglicht, die Überschneidung von Kategorien wie Gender, Ethnizität, Klasse und andere Kategorien und die Hervorbringung von unterschiedlichen Mechanismen der Diskriminierung zu analysieren, zu erkennen und in adäquater Weise darauf zu reagieren. Leslie McCall hat ein Analysewerkzeug entwickelt, um die Komplexität zu studieren, „die auftaucht, wenn sich der Gegenstand der Analyse erweitert und multiple Dimensionen des sozialen Lebens und damit multiple Kategorien der Analyse umfasst.“¹¹ Sie hat drei Ansätze vorgeschlagen, die „hauptsächlich definiert sind durch die Haltung gegenüber den Kategorien, d.h. wie sie analytische Kategorien verstehen und benutzen, um die Komplexität von Intersektionalität im sozialen Leben zu untersuchen.“¹² Diese Ansätze sind nicht antagonistisch, sondern können in komplementärer Weise benutzt werden – sie zeigen nur die verschiedenen Prioritäten auf.

Der antikategoriale Ansatz (anticategorical approach) basiert auf der Dekonstruktion von analytischen Kategorien. Kategorien zu produzieren, bedeutet

⁷ a.a.O., S. 7.

⁸ Squires, Judith (2008). *Intersecting Inequalities: Reflecting on the Subjects and Objects of Equality*. *The Political Quarterly*, Vol. 79, Nr. 1, S. 55. Übersetzung der Autor_innen.

⁹ Crenshaw, Kimberlé (1995). *Race, reform and retrenchment: Transformation and legitimation in antidiscrimination law*. In: Crenshaw, Kimberlé et al. (Hg.): *Critical race theory. The key writings that formed the movement*. New York.

¹⁰ Marschik, Matthias / Dorer, Johanna (2002). *Sexismus (in) der Werbung: Geschlecht, Reklame und Konsum*. http://www.mediamanual.at/mediamanual/themen/pdf/werbung/42_Marschik.pdf.

¹¹ McCall, Leslie (2005). *Managing the Complexity of Intersectionality*. In: *Journal of Women in Culture and Society*. Vol. 30. Nr. 3. S. 1772. Übersetzung der Autor_innen

¹² A.a.O., S. 1773. Übersetzung der Autor_innen

Unterschiede und Ungleichheit zu produzieren. Soziales Leben wird als zu komplex angesehen, um feste Kategorien zu bilden. Dieser Ansatz begegnet der Nachfrage nach Komplexität am weitgehendsten. Er beleuchtet z. B. die Notwendigkeit, nicht immer über Frauen und Männer zu reden, wenn es um Geschlechterverhältnisse geht, da dies Menschen ausschließt, die sich zum Einen nicht in eine Position als entweder eindeutig Mann oder Frau einordnen können oder wollen, und es bedient außerdem homogenisierte Kategorien, die den sozialen Normen anhaften und deswegen verdächtig sind, Ungleichheit zu erzeugen. Vielmehr zielt dieser Ansatz darauf ab, mit der Komplexität von sozialen Realitäten umzugehen und soziale Normen bis zu dem Punkt zu dekonstruieren, an dem klar wird, dass fixierte Identitäten ein Mittel von Unterdrückung, Verkürzung und Ausschluss sind.

Der intrakategoriale Ansatz (intracategorical approach) wird als der „zweite“ Ansatz beschrieben, „weil er konzeptionell in der Mitte des Kontinuums zwischen dem ersten Ansatz, der Kategorien zurückweist, und dem dritten Ansatz, der diese strategisch benutzt, liegt“.¹³ Dieser Ansatz bietet die Möglichkeit, sich auf spezifische soziale Gruppen an relevanten intersektionalen Überschneidungspunkten zu konzentrieren, die vernachlässigt werden, z. B. auf die konkrete Situation von schwulen Männern mit türkischem Migrationshintergrund, oder auf die Situation von arbeitsuchenden, alleinerziehenden Frauen aus der Arbeiter_innen-Klasse.

Der interkategoriale Ansatz (intercategorical approach) – am Ende des Kontinuums – benötigt den Gebrauch von existierenden sozialen und analytischen Kategorien, um die Ungleichheiten zwischen sowohl sozialen Gruppen als auch „sich verändernden Konfigurationen“ von Ungleichheit zu vergleichen und zu dokumentieren. Ein Beispiel hierfür ist der Vergleich unterschiedlicher Ausgangssituationen von Frauen mit und ohne legalen Status in einer Gesellschaft oder beispielsweise von weiblichen und männlichen arbeitslosen Menschen.

Um den Effekt spezifischer Strukturen, politischer Maßnahmen oder pädagogischer Aktivitäten auf die Situation von Menschen zu evaluieren, ist es wichtig, die Ansätze der intersektionalen Analysen im Gedächtnis zu behalten und bei der Planung von Aktivitäten mit einzubeziehen – also Intersektionalität zu „mainstreamen“.

Wie das gehen kann?

Eine detaillierte Beschreibung des „mainstreaming“ von Intersektionalität wurde im Rahmen des Daphne II Projekts „PeerThink“ (2007 – 2009), österreichischer Projektpartner Forschungsbüro Männerberatung Graz in Kooperation mit GenderWerkstätte, entwickelt. Nachzulesen unter: <http://www.peerthink.eu>

Aus:

Scambor, Elli / Busche, Mart (2009). Intersectionality Mainstreaming. In: Scambor, Ch., Scambor, E., Reinbacher, F., Stöckel, I., Hrszenjak, M., Wittamer, M., Fischer, M., Busche, M., Stuve, O., Puchert, R., Pape, T. & Humer, Z.: PeerThink - Ein Handbuch für intersektionale Gewaltprävention mit Peers. Daphne II Projekt "PeerThink -- Tools and resources for an intersectional prevention of peer violence". S. 127 – 146.

http://www.peerthink.eu/peerthink/images/stories/090709_manual_deutsch_sb.pdf

http://elliscambor.mur.at/pdf/PeerThink-Artikel%20Intersektionales%20Mainstreaming_DEUTSCH.pdf

¹³ A.a.O., S. 1773. Übersetzung der Autor_innen



Geschlecht und Sexualität als Arbeit am Brüchigen

Michael M. Kurzmann

Meine ersten spontanen Assoziationen zum Begriff (Gender)Werkstätte dienen mir als Werkzeug, um mich den Kategorien Sex, Gender und Begehren anzunähern: Tägliche Arbeit am Brüchigen, Kreativität, Zurichten und Zuschneiden, Verworfenes, Wiederherstellung, Bemühen um (vermeintliche) Individualität, Fertiges und Unfertiges etc.

Dies schließt an das Konzept der Geschlechterperformanz an, mit dem die amerikanische Philosophin Judith Butler eine paradigmatische Wende in der Bewegung des Feminismus einleitete. Indem sie die Frage stellt, ob die angeblich natürlichen Sachverhalte des Geschlechts nicht in Wirklichkeit diskursiv produziert werden (vgl. Butler 1991: 23f), definiert sie Geschlecht als diskursiven Effekt serieller Handlungen und lehnt jede essenzielle Bestimmung ab. Eine positiv zu identifizierende Kategorie Frau in Ähnlichkeit zu anderen Frauen und im Gegensatz zum Mann wird durch diese Perspektive desavouiert (vgl. Baum/Höltgen 2010: 27). Als ich unlängst die heteronormative und geschlechterstereotype Gestaltung einer Airline-Werbung kritisierte, stellte ein_e Kolleg_in die wichtige, (selbst)kritische Frage, ob nicht der ständige Diskurs unter Gleichgesinnten über Genderbewusstsein die wahren Schauplätze verkenne, und berichtete von einem Workshop mit (männlichen) Jugendlichen, die Schwule und Ausländer am liebsten vergast, also vernichtet, wissen wollen. Ich werde diese Frage aufgreifen und versuchen zu zeigen, dass beide Schauplätze eng miteinander verknüpft sind.

Als Brücke zwischen den Schauplätzen dient mir die Unterstrichvariante „_“ (Gap), die bereits oben eingeführt wurde. In der Unterstrichvariante geht es zunächst um das Auf- und Anzeigen der Unsichtbarkeit und gleichzeitig auch um einen Platz für TransGender, Transsexuelle, Intersexuelle, Lesben, Schwule, Drags etc. Sie impliziert die Forderung und das Ziel, die Vielfalt von Menschen anzuerkennen, sowohl in Hinblick auf verschiedene Genderformen, Formen von Sex, Begehrensstrukturen als auch auf Kategorien wie Alter, Klasse, Hautfarbe, kulturelle Herkunft, Ability etc.¹⁴Die Unterstrichvariante schafft Raum für das Nicht-Sagbare, Nicht-Definierte, Widersprüchliche und über die Zweigeschlechtlichkeit hinausgehende (vgl. Busche/Cremers 2009: 26).

Dass in diesem Beitrag lediglich Geschlecht und Sexualität in einen systematischen

¹⁴ vgl. Perko, Gudrun (2008). In: „Raum für _!“, dieStandard.at vom 26. Oktober 2008.

Zusammenhang gestellt werden, erfolgt deshalb, weil eine spezifische Machtformation, nämlich ein Verhältnis gegenseitiger Hervorbringung und Absicherung zwischen normativer Heterosexualität und hierarchisierter Geschlechterdifferenz dargestellt werden soll (vgl. Engel 2008: 333f).

Für TransGender, Transsexuelle und Intersexuelle ist die Infragestellung der Zwei-Geschlechter-Ordnung Teil ihrer persönlichen und sozialen Lebenswirklichkeit, die oftmals durch Diskriminierung und Negation gekennzeichnet ist (vgl. ebd.: 331). Gleichzeitig hat feministische und queere Theorie deutlich gemacht, „dass die unbewussten psychischen Prozesse, mit denen sich die Psychoanalyse befasst, [...] als strukturiert durch und konstitutiv für geohistorische Macht- und Herrschaftsverhältnisse verstanden werden können“ (Engel 2009: 29). Rigide Zweigeschlechtlichkeit betrifft in dieser Lesart also jede_n (auch) in einer Tiefenschicht seiner_ihrer psychischen Lebenswirklichkeit.

Die Gender-Polarität unterlaufend, beschreibt die amerikanische Psychoanalytikerin und Feministin Jessica Benjamin ein Oszillieren der Gender-Kategorien:

„Ich bin versucht, eine gutartige Form der Ich-Spaltung in bezug auf das Geschlecht für eine wichtige Leistung zu halten: ‚Ich weiß, daß ich so nicht bin, aber ich fühle mich so.‘ Sie erlaubt es, widerstreitende Bestrebungen zuzugeben und doch die eigenen Grenzen zu akzeptieren. [...] Ich muß akzeptieren, daß ich mir das andere nicht einverleiben kann, und doch die Fähigkeit bewahren, es zu imaginieren, ohne davon bedroht oder vernichtet zu werden. Identifizierung muß toleriert werden, damit die Eigenschaften des Anderen weder unerträglichen Neid noch unerträgliche Furcht erregen.“ (Benjamin 2002: 87)

Homophobie liegt in einem psychoanalytischen Verständnis die Furcht vor dem Verlust der eigenen Geschlechtsidentität zugrunde: Wenn ich dasselbe will wie sie, dann werde ich zu ihr. Wenn ich mich also nach dem Vater sehne, wie es ein Mädchen (Mutter) tut, dann werde ich ein Mädchen.

Da das kulturelle Ideal der Männlichkeit verhindert, dass die Identifizierung mit der Mutter betrauert und sublimiert wird, spaltet es die Mutter und fordert ein entwertetes Weibliches als negatives Gegenstück. Der Junge wehrt die Weiblichkeit und die

Identifizierung mit der Mutter ab, indem er eine entwertende Haltung gegenüber dem weiblichen Geschlecht einnimmt (vgl. Benjamin 2002: 89).

„_“ als Raum für ein Drittes

„Das Ich kann immer auch du, viele und andere sein. Das Ich/ich ist in konstanter Bewegung zum Du/du, zum Anderen/zu anderen und ist eines oder mehreres unter anderen.“ (Babka 2003: 5)

Butlers jüngere – an Benjamin anschließende – Überlegungen zur postödipalen Triangulierung bieten ein Verständnis von Identifizierung und Begehren an, das die Rückbindung an eine heteronormative Ordnung unterläuft. Indem multiple Identifizierungsprozesse zugelassen werden, die die Anderen im Selbst und die unhintergehbare Andersheit des Anderen einbeziehen, kann Begehren entstehen, das sich um ein Drittes dreht: Die dynamischen und unkalkulierbaren Begegnungen der diversen Others of the other (vgl. Engel 2008: 341). Es geht nicht einfach darum, ein Plädoyer für ein Dazwischen oder Jenseits der Geschlechtergrenzen zu halten (das selbst hegemonial werden könnte und erneut soziale Hierarchien schafft), sondern die Grenzziehungen und Begrenzungen der Möglichkeiten durch die Männlichkeits- und Weiblichkeitsanforderungen im System der Zweigeschlechtlichkeit in den Blick zu nehmen (vgl. Stuve 2009: 14). Somit offenbart sich auch eine zentrale Ausgangsbedingung eines förderlichen Kontakts zu (männlichen) Jugendlichen: Ich fühle mit dir – auch in deinem „vorgängigen Verlust [...], eine Trauer um ungelebte Möglichkeiten“ (Butler 2001: 131)!

„_“ schafft Raum für diese Trauer um ungelebte Möglichkeiten, das innere Ausland und die Anerkennung widerstreitender Bestrebungen. Dieser Trauer der Jugendlichen im Sinne innerer Alterität auch in sich Platz zu geben, eigene Trauer zuzulassen, sie überhaupt denken zu können, verändert möglicherweise die Begegnung. Vielleicht können diese Begegnungen zur Toleranz des Brüchigen beitragen. Vielleicht ist es dann einmal nicht mehr notwendig, das Andere_die anderen zu vernichten.

Literatur

Babka, Anna (2003). Geschlecht als Konstruktion. Eine Annäherung aus der Sicht der Dekonstruktion. Online im WWW unter: http://differenzen.univie.ac.at/u/1065968932-6fb6bd2a660b4b6c3011536def541fcd/Babka_Geschlecht_als_Konstruktion.pdf [26.02.2011]

Baum, Patrick / Höltgen, Stefan (2010). Lexikon der Postmoderne. Bochum/Freiburg: projekt verlag.

Benjamin, Jessica (2002). Der Schatten des Anderen. Intersubjektivität – Gender – Psychoanalyse. Frankfurt am Main und Basel: Stroemfeld Verlag.

Busche, Mart / Cremers, Michael (2009). Jungenarbeit und Intersektionalität. In: Pech, Detlef (Hg.) (2009). Jungen und Jungenarbeit. Eine Bestandsaufnahme des Forschungs- und Diskussionsstandes (S. 13-30). Baltmannsweiler: Schneider Verlag Hohengehren.

Butler, Judith (2001). Psyche der Macht. Das Subjekt der Unterwerfung. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Butler, Judith (1991). Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Engel, Antke (2009). Bilder von Sexualität und Ökonomie. Queere kulturelle Politiken im Neoliberalismus. Bielefeld: transcript-Verlag.

Engel, Antke (2008). Geschlecht und Sexualität: Jenseits von Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität. In: Moebius S., Reckwitz, A. (2008). Poststrukturalistische Sozialwissenschaften (S. 330-346). Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag.

Stuve, Olaf (2009). Identitätskritische Jungenarbeit und intersektionale Erweiterungen. online im WWW unter http://www1.uni-hamburg.de/QUEERAG/test/Stuve%20-%20Jugendarbeit%20-%2001.07.2009_HH_c.pdf [06.12.2010]

Gut gegen Sexismus - eine E-Mail-Kommunikation

zwischen Surur Abdul-Hussain & Heinz Baumann

Von: Heinz Baumann
Gesendet: Dienstag, 16. November 2010
An: Surur Abdul-Hussain
Betreff: . . . gut gegen Sexismus

Liebe Surur,
die GenderWerkstätte wird „10“ und Sigrid und Christian haben uns gefragt, ob wir nicht einen Beitrag für die Jubiläumsbroschüre schreiben möchten. Ich möchte gerne mit dir einen Part zum Thema Genderkompetenz übernehmen, wie schaut es mit dir aus?
m.l.g. heinz

Datum: Tue, 23 Nov 2010
Von: Surur Abdul-Hussain
An: Heinz Baumann
Betreff: AW: ... gut gegen Sexismus
Gerne, lieber Heinz! Was hältst du von einem Dialog darüber, wie wir zu diesem Begriff gekommen sind und was wir in den letzten zehn Jahren dazu entwickelt haben?
Liebe Grüße nach Graz
Surur

Mittwoch, 01. Dezember

. . . sehr gut. Das machen wir. Bis bald,
m.l.g. heinz

Sa, 04. Dec 2010

... na dann versuche ich mal einen Beginn:
In meiner Erinnerung ist der Begriff „Genderkompetenz“ eng mit der Anfrage von Sigrid Fischer und Christian Scambor verbunden, ob wir eine Lehrveranstaltung am Zentrum für soziale Kompetenz der Uni Graz übernehmen würden. Das muss

im Frühjahr 2003 gewesen sein. Ilse Wieser von der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung hatte sich an die GenderWerkstätte gewandt, weil es ihr gelungen war, diese Lehrveranstaltung zu etablieren. Das Besondere sollte sein, dass Studentinnen und Studenten gemeinsam Sensibilisierungsprozesse in Bezug auf Gender erleben können. Bis dato waren viele Gender-Lehrveranstaltungen Frauen vorbehalten. Zudem sollte eine Theorie-Praxis-Verknüpfung vermittelt werden. In der Vorbereitung für diese Lehrveranstaltung habe ich mich bewusst mit dem Begriff „Genderkompetenz“ auseinandergesetzt. Wie war das bei dir?

Liebe Grüße
Surur

07. Dezember 2010

Liebe Surur, ich denke auch, dass das für mich der Beginn war, mich mit Genderkompetenz zu beschäftigen. Die ersten Begriffsklärungen waren für mich wenig aussagekräftig und so empfinde ich es im Nachhinein als große Leistung, dass wir Genderkompetenz für uns definiert und umkreist haben und ein Seminar mit dem Titel Genderkompetenztraining konzipiert haben. Ein weiterer wichtiger Ausgangspunkt war selbstverständlich auch unsere Ausbildung in Gruppendynamik. So konnten wir ein Seminar gestalten, das immer wieder zwischen Selbsterfahrung und Theorie pendelt und beide Ebenen miteinander vernetzt. Ein wesentlicher Aspekt von Genderkompetenz ist Gender wahrzunehmen. Das ist doch eine tolle Sache, oder?
m.l.g. heinz

7 Dec 2010

Ja, lieber Heinz, da werden neue Welten sichtbar, sobald der Blick durch die „Genderbrille“ erfolgt. „Normales“ wirkt dann auf einmal seltsam und es ist gar nicht mehr so klar, warum sie die Jause vorbereitet, obwohl er das auch kann. Unter dieser Perspektive wird es im nächsten Schritt spannend, Gender zu reflektieren, oder was meinst du?
Liebe Grüße aus dem verschneiten Wien
Surur

08. Dezember 2010

. . . Fragen, die mich beschäftigen, weil ich ein Mann bin, oder auch die Frage, welche Handlungen ich setze bzw. nicht setze, weil ich ein Mann bin. Ja, ohne Reflexion, ohne Innehalten und mein Handeln zu reflektieren und meine Reaktionen auf das Handeln anderer zu beachten wird wohl nichts mit Genderkompetenz. Genau das haben wir bei dem Punkt Gender reflektieren erarbeitet. Ein weiterer Schritt sollte getan werden, nämlich Gender zu analysieren – und damit meinen wir, sich auf die Suche nach den Hintergründen, den Ursachen, den tiefer liegenden Werten und Normen zu begeben und dabei auch die Konstruktion von Gender in der jeweiligen Gruppe zu thematisieren, oder?
m.l.g. heinz

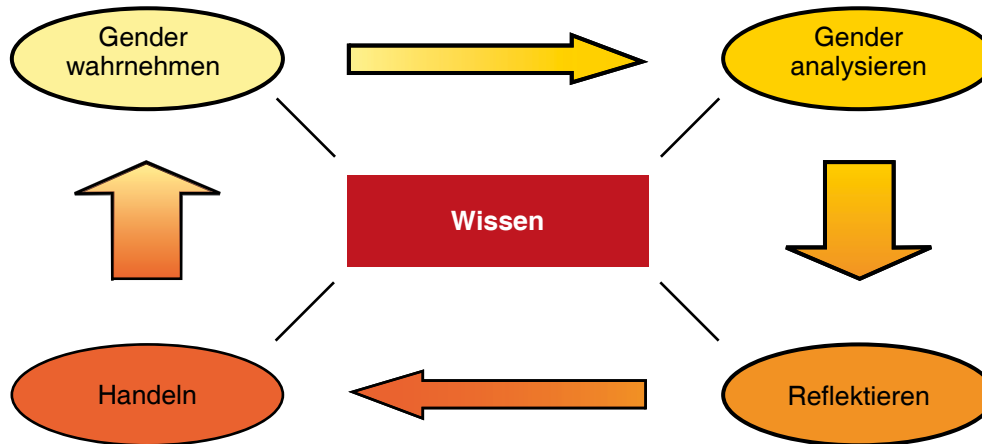
12 Jan 2011

... Ja, genau. Es gibt schon so viel Wissen über Gender, unendlich viele Forschungsergebnisse und Erkenntnisse, die in einer Analyse mit den eigenen Wahrnehmungen und Reflexionen verknüpft werden können. So ist zum Beispiel bekannt, dass in Österreich nur 16,1 % aller Paare mit Kindern unter 15 Jahren dem sog. „Doppelversorgermodell“ entsprechen (Bundeskanzleramt – Bundesministerin für Frauen 2010, S. 174). Das Leitbild dieses Modells ist das gleichermaßen hohe Engagement beider Elternteile im Erwerbsleben und in der Versorgung und Erziehung der Kinder. Wenn also bei mir selbst als Frau oder als Mann Familienplanung zum Thema wird, würde ein genderkompetentes Vorgehen Folgendes bedeuten: die eigenen Prägungen und Sozialisationsprozesse in Bezug auf Familie wahrzunehmen und zu reflektieren, diese Wahrnehmungen und Reflexionen in einer Analyse mit bekanntem Gender-Wissen zusammenzuführen und auf dieser Basis Handlungsoptionen zu entwickeln. Damit wären wir bei notwendigem Grundlagenwissen und beim Handeln als wesentliche Ebenen von Genderkompetenz ...
Liebe Grüße
Surur

17. Jänner 2011

Liebe Surur,
ich sehe das genauso. Wir können jede Handlung, jede Entscheidung hernehmen und mit der genderkompetenten Brille draufschaun. Wahrnehmen – Reflektieren – Analysieren – Handeln, und das alles mit dem Hintergrund von Wissen über Gender und die betrachteten Felder.
m.l.g. heinz

demnach eine persönliche Auseinandersetzung, ein Austausch in der Gruppe und die Interaktion im organisationalen Zusammenhang zu betrachten – und zwar immer den vier Pfeilern folgend. In einer theoretischen Betrachtung des Genderkompetenz-Begriffs möchte ich jene Definition von Genderkompetenz anführen, die ich auf der Grundlage unserer gemeinsamen Arbeit weiterführend für den Kontext von Supervision und Coaching entwickelt habe:



© Surur Abdul-Hussain & Heinz Baumann

20 Jan 2011

Lieber Heinz,
herzlichen Dank für deine Zusammenfassung! Diese 4 Pfeiler des Wahrnehmens, Reflektierens, Analysierens und Handelns in Verknüpfung mit theoretischem und empirischem Wissen haben wir zur Grundlage für die Konzeption von Genderkompetenztrainings und Gender-Mainstreaming-Implementierungsprozessen gemacht:
Um die eigene, gruppen- oder teambezogene bzw. organisationale Genderkompetenz zu erweitern, ist

Genderkompetenz bedeutet, professionelle Kompetenz mit Genderkompetenz zu verknüpfen und Gender als einen zentralen Aspekt menschlichen Miteinanders zu verstehen. Genderkompetenz beschreibt die Fähigkeit und die Umsetzung der bewussten und theoriegeleiteten Analyse und Reflexion von Situationen, Strukturen, und Organisationen aus Genderperspektive, um daraus adäquates und gendergerechtes Handeln zu entwickeln (vgl. Abdul-Hussain 2011).

Danke dir für unseren langen, sehr schönen und inhaltlich, methodisch und persönlich immer bereichernden gemeinsamen Weg.

Liebe Grüße

Surur

22. Jänner 2011

Liebe Surur,

das alles haben wir in 10 Jahren zusammen mit Kolleg_innen in und außerhalb der GenderWerkstätte erforscht, entwickelt und umgesetzt.

Es waren sicher über 50 Genderkompetenz-Trainings mit unterschiedlichsten Gruppen und Menschen, mit Uni-Angestellten, ArbeiterInnen, Gewerkschaftssekretären, Politikerinnen, SozialarbeiterInnen, MedizinerInnen, ProfessorInnen, JugendarbeiterInnen, Psychotherapeutinnen, Direktoren . . .

Dir und allen ein großes Danke für die gedeihliche Zusammenarbeit, für Stütze und Auseinandersetzung im Inhalt, in der Methode und im persönlichen Entwickeln. Auf weitere gemeinsame Ein- und Ausblicke im Gender Mainstreamen und m.l.g. heinz

Literatur

Abdul-Hussain, Surur (2011). Genderkompetenz in Supervision und Coaching. Wiesbaden: VS Verlag.

Bundeskanzleramt: Österreich – Bundesministerin für Frauen und öffentlicher Dienst (Hg.) (2010). Frauenbericht 2010. Bericht betreffend die Situation von Frauen in Österreich im Zeitraum von 1998 bis 2008. Wien: Friedrich VDV.

Männer und Gender: Im Mainstream nichts Neues

Christian Scambor

Auch nach mehr als einem Jahrzehnt Gender Mainstreaming (GeM) in Österreich müssen wir feststellen, dass Männer und GeM ein sehr marginal bearbeiteter Bereich ist. Das Potential, das in dieser Perspektive steckt, ist noch nicht annähernd ausgelotet oder gar in Aktivitäten umgesetzt worden. Dabei wäre durch die explizite Bezugnahme auf Frauen und Männer in den GeM-Definitionen eine Strategie vorhanden, in der Männer als Geschlechtergruppe anstatt als allgemeiner Fall des Menschlichen gedacht werden. Der Einbezug beider Geschlechter legt es auch nahe, die wechselseitige Erzeugung und Verfestigung der sozialen Geschlechter in unterschiedlichen Feldern (Identitäten, Beziehungen, Arbeit, Organisationen) in den Blick zu nehmen. Der Gender-Ansatz in Bezug zur Männerarbeit, wie er in der GenderWerkstätte und in der Männerberatung Graz vertreten wurde und wird, soll hier kurz umrissen werden (für eine ausführlichere Darstellung der Potentiale und Fallgruben, die sich aus der Kombination der thematischen Felder Männer und Gender bzw. Gender Mainstreaming ergeben, vgl. Scambor & Scambor, 2008). Der Ansatz baut auf einer gesellschaftskritischen Position auf, die die Nachteile der vorliegenden Geschlechterverhältnisse und Vorteile eines gesellschaftlichen Veränderungsprojekts auch für Männer thematisiert.

Was zählt

Von 2001 an haben wir uns in der GenderWerkstätte mit der Frage beschäftigt, wie Männer an GeM andocken können. GeM und die Beschäftigung mit Gleichstellungsfragen allgemein wird von vielen als eine Thematik angesehen, die nur Frauen betrifft. Warum auch sollten sich ausgerechnet Männer mit Gleichstellung beschäftigen? Sind es doch sie, die von der gegenwärtigen Ungleichstellung der Geschlechter profitieren ... Auf den ersten Blick mag dieses Argument überzeugend wirken, allerdings nur, wenn Frauen und Männern als zwei in sich geschlossene Geschlechter-Blöcke gedacht werden. Es ist aber sinnvoll und notwendig, auch Untergruppen von Männern und Frauen in den Blick zu nehmen, also Faktoren wie

Migrationshintergrund, soziales Milieu, Generation, sexuelle Orientierung usw. zu berücksichtigen, um auch Ungleichstellungen innerhalb jeder Geschlechtergruppe sichtbar zu machen. Darüber hinaus greift die Zweiteilung männlich/weiblich ohnehin zu kurz, weil sie alle weiteren biologischen und sozialen Geschlechter, auf die der Begriff queer verweist, ausspart.

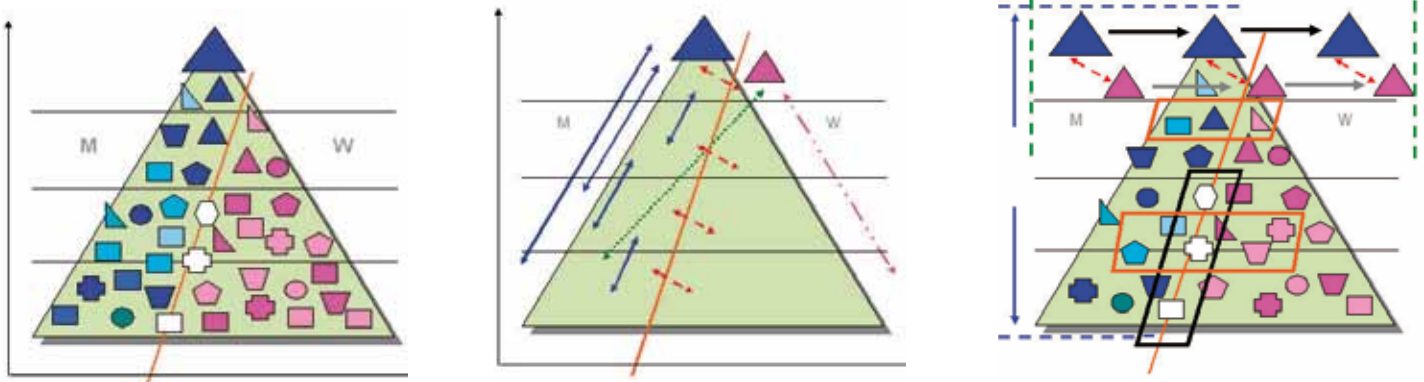
So betrachtet können Ungleichstellungen nicht nur entlang einer Geschlechtergrenze zwischen Männern und Frauen, sondern auch entlang vieler anderer sozialer Grenzen verlaufen. In zwei Geschlechter-Gruppen (unter mehreren) gedacht wäre also hinzuzufügen: Die Unterschiede innerhalb der Geschlechter-Gruppe Männer sind groß, genauso jene innerhalb der Geschlechter-Gruppe Frauen. Diese Perspektive relativiert die Ungleichstellung zwischen den Geschlechtern keineswegs - vielmehr verweist sie darauf, dass es sich „... um ein grundlegendes Demokratiedefizit handelt. Wenn Geschlechterverhältnisse strukturell ungleich sind, dann ist die Gleichheit aller Menschen in einem sozialen Gebilde wie z.B. einem Nationalstaat nicht verwirklicht. Dies geht prinzipiell alle Menschen an.“ (Villa & Lenz, 2006, S. 268).

Die nach wie vor vorhandenen strukturellen Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zeigen also auf, dass unsere Gesellschaft ein solches Demokratiedefizit aufweist, das sich auch in Benachteiligungen innerhalb der Geschlechtergruppen und anderer Gruppen von Menschen äußert. Die Forderung nach Geschlechtergleichstellung nicht zur eigenen Forderung zu machen, verweist auf

dieselbe Ignoranz gegenüber gesellschaftlichen Missständen wie das Desinteresse von Menschen ohne Migrationshintergrund an der Situation von Migrant_innen, von gutsituierten Yuppies an der Lage von Mindestpensionist_innen, allgemein: wie das Desinteresse von allen privilegierten Bevölkerungsgruppen an den Problemen von strukturell benachteiligten Gruppen. Die Frage nach Gleichstellung und Gerechtigkeit ist keineswegs abstrakter Natur: In einer Gesellschaft, die Ungleichstellungen gegenüber indifferent ist und Ungerechtigkeit hinnimmt, kann man schließlich auch selbst unter die Räder kommen - und dort bleiben.

Yesterday

Gesellschaften erzeugen jene Strukturen und Identitäten, die sie für ihr Funktionieren brauchen. Die letzten Jahrhunderte haben in den Industriestaaten ein Geschlechterarrangement hervorgebracht, das als Armee von männlichen (Industrie-) Soldaten mit weiblichem Versorgungstross beschrieben werden könnte. In diesem Bild ist sowohl die Ungleichstellung der Geschlechter als auch der Aspekt der Zurichtung der Männer (vgl. Böhnisch, 2003, 2004) als Verbrauchsgut (am Schlachtfeld oder Fließband) enthalten. Die männliche Sozialisation und die gesellschaftlichen Institutionen stellen sicher, dass sich Männer auch selbst am entsprechenden Idealbild orientieren: „Harte, zum Verbrauch bestimmte Leistungserbringer“ (vgl. Holter, 2003). Nach wie vor sind männliche Selbstkonzepte stark



an den Standards einer industriellen Gesellschaft ausgerichtet, die als Idealnorm, Erwartung und Vergleichsschablone für das eigene Leben fungieren. Die Muster oder Produktionsregeln industriegesellschaftlicher männlicher Selbstkonzepte lauten in akzentuierter Version:

- Erwerbsarbeit ist das zentrale Element
- Männer sind zum Verschleiß bestimmte, harte Arbeiter
- Männer sind die Familienernährer und nicht für Reproduktionsaufgaben zuständig
- Männer übernehmen auch im Bereich der Erwerbsarbeit weniger betreuende, niedrig bewertete Bereiche, sondern mehr technische, hoch bewertete Bereiche

Gleichzeitig ist die Arbeitswelt seit einigen Jahrzehnten in Veränderung begriffen, die männliche Normal-Erwerbsbiographie löst sich zunehmend auf. Das männliche Idealbild ist aber nach wie vor relevant: Es war integraler Bestandteil einer industriekapitalistischen Gesellschaft und wird für die gegenwärtigen Bedingungen recycelt: höhere Geschwindigkeit, abstraktere Machtverhältnisse, Anforderung nach totaler Verfügbarkeit (vgl. Böhnisch, 2003, 2004). Wer auch immer hier mithalten will, unabhängig vom Geschlecht, braucht eine Identität, die jene des industriellen Arbeitsmannes noch überdreht (und wer nicht mitkommt, ist dafür selbst verantwortlich, so die gegenwärtige Ideologie). Zukunftsforscher_innen sagen voraus, dass der Veränderungsprozess von der Industrie- zur Dienstleistungsgesellschaft gerade erst begonnen hat und große Veränderungen noch bevorstehen. Dabei werden günstige und ungünstige Szenarien unterschieden, je nachdem, wie gut Politik und Gesellschaft mit den neuen Herausforderungen umgehen werden. Verteilungsfragen (von Reichtum, jeder Form von Arbeit und Partizipationsmöglichkeiten) und die Frage, welche Gerechtigkeit wir in unserer Gesellschaft umsetzen wollen, werden noch drängender, als sie jetzt bereits sind (vgl. Zellmann, 2010). In diesem Prozess kann Selbstkonzepten, die entlang der Standards des Industriezeitalters herausgebildet wurden, jedenfalls keine große Zukunft vorausgesagt werden.

Für eine Handvoll Euros

Die schwerpunktmäßige Zuteilung der Lebensbereiche „Außen“ / Erwerbsarbeit an Männer und „Innen“ / Reproduktionsarbeit an Frauen ist noch lange nicht überwunden und durchzieht alle denkbaren Ebenen, von Gesetzestexten, Formularen oder Werbespots, über die Interaktion von Männern und Frauen im Alltag und in Beziehungen, bis hinein in die weiblichen und männlichen Selbstkonzepte. Dass diese Prozesse nach wie vor wirken, zeigen uns die einschlägigen Statistiken, z.B. jene über die geschlechtliche Segregation des Arbeitsmarktes oder die Aufteilung von Betreuungs- und Hausarbeit. Hier sind nur langsame und partielle Veränderungen feststellbar, die auch nicht in allen Zonen der Gesellschaft gleich verteilt sind (zum Themenbereich Männer, Reproduktionsarbeit und neue Arbeitsformen vgl. Puchert, Gärtner & Höyng, 2005; Scambor & Scambor, 2005; Scambor & Scambor, 2006). Die klassische Zurichtung der Männer auf den Leistungsbereich und die feste Verdrahtung der entsprechenden Identitätselemente durch männliche Sozialisation hat eine massive Einschränkung der individuellen Lebensgestaltung zur Folge. Es resultiert eine halbe Vergesellschaftung von Männern (Einbindung in die Gesellschaft nur durch Produktionsarbeit, nicht aber durch Reproduktionsarbeit, also die Tätigkeiten im Bereich Pflege, Erziehung, „caring“), im Gegensatz zur doppelten Vergesellschaftung der Frauen (vgl. Becker-Schmidt, 2003). Die strukturellen Ungleichheiten, von denen Männer im Durchschnitt profitieren, werden als patriarchale Dividende (vgl. Connell, 2006) ausgeschüttet (durchaus auch im materiellen Sinn), sind aber die Investition in Form der individuellen Einschränkung und Selbstvernutzung nicht wert, wie aus den persönlichen Zwischenbilanzen von Männern in der Midlife-Crisis hervorgeht, wie es Männerberatern aus ihrem Arbeitsalltag bekannt ist und wie es letztlich auch Männergesundheitsberichte, Unfallstatistiken und Sterbetafeln widerspiegeln. Diese Zusammenhänge sind der Selbstreflexion von Männern und Jungen aber grundsätzlich zugänglich, und darauf können wir in unserer Bildungsarbeit aufbauen.

Weißt du wohin ...

Zu Beginn der Kooperation bestand eine Aufgabe für die beiden Gründungsvereine der GenderWerkstätte – Frauenservice und Männerberatung Graz – darin, kompatible frauen-, männer- und gleichstellungsbezogene Positionen zu erarbeiten, um für die Bildungsarbeit gemeinsame Zielsetzungen abzuleiten, die von allen handelnden Personen mitgetragen wurden. Unsere Erfahrung zeigte, dass Schnittstellen dort entstehen, wo das Geschlechterverhältnis von allen Akteur_innen kritisch gesehen und ein Bezug zu jeweils geschlechtsbezogen formulierten Interessen an der Veränderung der Verhältnisse hergestellt wird. Für Männer sind diese Interessen z.B. in den Bereichen Work-Life-Balance, Gesundheit und Aufbau einer lebenswerten, gerechten Gesellschaft zu finden. Dass dieses vorhandene Potential bislang kaum aufgegriffen und diskursiv forciert wurde, dass nicht einmal der Verweis auf Kosten im Gesundheitssystem oder ökonomische Vernunft über ein rhetorisches Stadium hinausgeht, hängt wohl auch mit einem gesamtgesellschaftlichen Zielkonflikt zusammen: Eine Hochleistungsgesellschaft braucht immer aufs Neue sich selbst kurzfristig vernutzende Leistungsträger_innen – insofern gibt es eine beständige Nachfrage nach Identitäten, die am oben beschriebenen Idealbild ausgerichtet sind. Alternative Konzepte wie das vor einiger Zeit diskutierte Grundeinkommen, das eine Entkoppelung von basaler Existenzsicherung und Erwerbsarbeit vorsähe und das Potential für weitreichende, auch geschlechterpolitisch relevante Veränderungen hätte, werden sogar in den abgespecktesten Varianten schräg beäugt und als leistungsfeindlich entsorgt.

Quellen

Becker-Schmidt, R. (2003). Zur doppelten Vergesellschaftung von Frauen. Soziologische Grundlegung, empirische Rekonstruktion. Verfügbar unter:
http://web.fuberlin.de/gpo/pdf/becker_schmidt/becker_schmidt_ohne.pdf [7.11.2007].

Böhnisch, L. (2003). Die Entgrenzung der Männlichkeit. Verstörungen und Formierungen des Mannseins im gesellschaftlichen Übergang. Opladen: Leske + Budrich.

Böhnisch, L. (2004). Männliche Sozialisation. Eine Einführung. Weinheim: Juventa.

Connell, R.W. (2006). Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag.

Holter, Ø. G. (2003). Can men do it? Men and gender equality - the Nordic experience (TemaNord, 2003, 510). Copenhagen, Denmark: Øystein Gullvåg Holter and Nordic Council of Ministers.

Puchert R., Gärtner M. & Höyng S. (2005) (Hrsg.): Work Changes Gender. Men and Equality in the Transition of Labour Forms. Verlag Barbara Budrich Publishers

Scambor, C. & Scambor, E. (2005). Väter bei der Betreuung ihrer Kinder – „Ich habe mir das anders vorgestellt...“. In H. Krall (Hrsg.), Jungen- und Männerarbeit. Bildung, Beratung und Begegnung auf der „Baustelle Mann“ (S. 161-171). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Scambor, C. & Scambor, E. (2008). Men and Gender Mainstreaming. Prospects and pitfalls of a European strategy. Journal of Men's Studies, 16 (3), 301-315.

Scambor E. & Scambor C. (2006). Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), Aktive Vaterschaft - Männer zwischen Familie und Beruf (S. 167-181). Gießen: Psychosozial-Verlag.

Villa, P. I., & Lenz, I. (2006). Partnerschaftliche Geschlechterforschung? Ein erfahrungsgesättigtes Nachwort. Epilog zu R. W. Connell, Der gemachte Mann. Konstruktion und Krise von Männlichkeiten (3. Aufl., S. 267-269). Wiesbaden: VS Verlag.

Zellmann, P. (2010). Die Zukunft der Arbeit. Viele werden etwas anderes tun. Wien: Molden.





How gender meets diversity

Synergien von Gender Mainstreaming und Diversity Management aus zwei Perspektiven von
Roland Engel und Sigrid Fischer

Ein Ingroup-Outgroup Verständnis für die Genderperspektive

Roland Engel

Der Begriff „Diversity Management“ bzw. „Managing Diversity“ tritt im deutschsprachigen Raum seit einigen Jahren verstärkt in den unterschiedlichsten Bereichen auf. Unterschiedliche, teils widersprüchliche Definitionen und Ansätze lösten aber einige Verwirrung bei Interessierten aus und führten zu Missverständnissen.

So übertönte die Kritik am „marktwirtschaftlichen“ Ansatz des Diversity Management, der sich im Schwerpunkt auf eine wirtschaftliche Ressourcenorientierung durch Vielfalt im Unternehmen bezieht, andere Ansätze wie z.B. den „Fairness & Anti-Discrimination“-Ansatz, der auf Quotensysteme oder top down vorgegebene „codes of conduct“ setzt, und den „Lern & Effektivitäts“-Ansatz, in dem Diversity Management als ganzheitliches organisationales Lernen interpretiert wird.¹⁵

Das Charakteristische am Diversity Management-Ansatz aller Richtungen und Schulen ist die Auseinandersetzung nicht nur mit einer Unterschiedsdimension,

¹⁵ Zu einer ausführlichen Beschreibung der verschiedenen Diversity Ansätze: Engel, Roland (2007). Die Vielfalt der Diversity Management Ansätze – Geschichte, praktische Anwendungen in Organisationen und zukünftige Herausforderungen in Europa. In: Koall, Bruchhagen, Höher (Hg.) Diversity Outlooks.

sondern mit der „intersektionalen“ Schnittmenge mehrerer Dimensionen (z.B. Gender/Alter/soziale Schicht/Kultur/Beruf) innerhalb einer Person, Gruppe, Organisation oder Gesellschaft. Weiters können zusammenfassend zwei wesentliche Ziele im Diversity Management genannt werden: die Förderung und Nutzung des Vielfaltspotentials aller Beteiligten („celebrating diversity“) und der Aufbau von Chancengleichheit und der Schutz vor Diskriminierung durch das Bewusstwerden von Ausschlussmechanismen und dem Aufbau von Toleranz.

Dieses zweite, wahrscheinlich am meisten bearbeitete Ziel im Diversity Management, beinhaltet die These der sozialen Identität, die besagt, dass in sozialen Systemen relevante Unterschiedsdimensionen auch „Statusunterschiede“ und Ausschlussmechanismen zwischen den unterschiedlichen Gruppen schaffen.¹⁶ Innerhalb jeder Unterschiedsdimension bilden sich generell zwei oder mehrere Gruppen mit fallendem Status: eine, die generell einen leichteren Zugang zu Entscheidungsressourcen hat („Macht“), wird „In-Group“ oder Dominanzkultur genannt, und eine Gruppe, die unter hohem Anpassungsdruck steht und nur auf Grund des (oft konstruierten) Unterschieds einen erschwerten Zugang zu Ressourcen hat, und als „Out-Group“ oder minorisierte Gruppe bezeichnet wird. Die wesentliche Herausforderung besteht darin, dass Personen, die in der jeweiligen Dimension Angehörige der Dominanzkultur sind, sich nicht als solche erleben, sondern als Individuen und sich dadurch auch der Privilegien und Ausschlussmechanismen nicht im vollem Maße bewusst sind und daher das Feedback von Out-Group Angehörigen benötigt, um diese Systemdynamik für sich selbst sichtbar zu machen.

Innerhalb der meisten Diversity-Ansätze in Europa ist die Dimension Gender nach wie vor die wichtigste Dimension, da sie alle Menschen betrifft. Egal wie konstruktivistisch und nicht-normativ das Thema angegangen wird, gerade weil Geschlechter(rollen)bilder so lange unhinterfragt und tief im gesellschaftlichen Alltag verwurzelt sind,

birgt die direkte Thematisierung über unser „doing gender“ ein Sprengpotential für viele Gruppen und Organisationen. Kein Thema geht so unter die Haut und polarisiert, nicht nur aber meistens, zwischen den Geschlechtern.

Die Erweiterung auf das Thema Diversity Management wird dann meistens von TeilnehmerInnen und vor allem von Männern mit Erleichterung aufgenommen. Der Vorteil des Wechsels von Gender Mainstreaming zu Diversity Management wird von vielen als erfrischendes Weggehen von der Polarisierung Frau-Mann zu einem Kaleidoskop von Gruppenzugehörigkeiten erlebt. Das muss nicht immer nur ein Nachteil sein, gerade Männern hilft es oft, sich selbst auch in unterschiedlichen, anderen Dimensionen als Teil einer minorisierten oder nicht-dominanten Kultur gegenüber der Dominanzkultur (In-Group) zu erleben, und diese Dynamik lässt sich in Grenzen auf die Dimension Gender übertragen, um die Dynamik zwischen den Geschlechtern besser verstehen zu können.

Auf der anderen Seite zeigt sich eine Tendenz, Gender von Anfang an bei Diversity Management-Prozessen nicht mehr als die Hauptdifferenz, sondern nur mehr als „eine unter vielen“ relevanten Diversity-Dimensionen zu sehen, und das Thema wird auch später im Prozess nur am Rande gestreift. Es besteht eine Kritik an vielen Diversity-Konzepten oft zurecht, dass Gender Mainstreaming und/oder die Thematisierung von Gender dadurch verwässert oder gar abgelöst wird.

Literaturhinweis

Tajfel, Henry / Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel, S., Austin, W.: Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall, S. 7-24

¹⁶ vgl. Tajfel & Turner, 1986, S. 12.

Wie Teams ticken – zum Verständnis sozialer Systeme

Sigrid Fischer

Diversity Management ist zunächst einmal assoziiert mit dem Herstellen eines bewussten und toleranten Umgangs mit vielfältigen personalen Unterschieden und der Verbesserung der sozialen Situation von Individuen sowie der Kommunikation in Gruppen / Teams.

Wie aber – und mit welcher „Pädagogik“ können diese Prozesse begleitet werden?

Bezug nehmend auf systemtheoretische und konstruktivistische Ansätze, die sich seit den 90er Jahren auf wissenschaftlicher Ebene mit Diversity Lernen und Entwicklungsprozessen in Organisationen (Gardenswartz/Rowe (US), Koall/Bruchhagen (DE)) befassen, kann neben der von Roland Engel erläuterten Kritik an sozialen Hierarchisierungs- und Ausgrenzungsprozessen als weiterer Punkt die Orientierung an der Funktionalität sozialer Systeme für die praktische „Gender-Arbeit“ hilfreich sein:

Welche Funktion erfüllen Beschreibungen von Unterschieden in sozialen Systemen?
Wie bzw. wann können erstarrte Differenzmuster geöffnet/weiterentwickelt werden?
Wie können hierarchisierende soziale Ordnungen funktional statt normativ hinterfragt werden?

Zur Analyse: Menschen verwenden komplexitätsreduzierende Konstrukte, um handlungsfähig zu werden. Diese äußern sich unter anderem in stereotypen Bildern, die sich bipolarer Vereinfachungen bedienen (jung – alt, gesund – krank, Mann - Frau, MigrantIn – InländerIn etc). Ähnlich dazu formieren sich Teams und Gruppen durch die Konstruktion von innerer Homogenität (Gleichheit) und von Differenzlinien nach außen (wir – die anderen). Diese Gleichheitskonstruktion nach innen ermöglicht Individuen und Gruppen zunächst Identität, Zugehörigkeit und Positionierung in einer komplexen Realität mit all ihren Uneindeutigkeiten. (Ich bin ... und daher bin ich ...) Differenzkonstruktionen, so polarisierend sie auch ausfallen, haben demnach für Systeme (Menschen, Gruppen) zunächst eine gewisse Funktionalität und Sicherungsleistung. Wenn sie in Normierungen und Dominanzkulturen (Tabuisierung/Sanktionierung von Anders-sein) erstarren und Entwicklung und Bewegung verhindern, werden sie aber (auch oft unbewusst) als dysfunktional erlebt.

Diversity Lernen¹⁷ als Begleitung bei Veränderungsprozessen setzt hier mit dem Versuch an, Bewegung und Irritation in festgelegte Zugehörigkeitsmuster zu bringen. Dies gelingt gerade mit Diversity-Tools deshalb sehr gut, weil hier Unterschiedlichkeit in einem mannigfaltigen Spektrum thematisiert wird. Sowohl Individuen wie Gruppen wird auf dem Weg in die innere Heterogenisierung eine Vielzahl an Zugehörigkeiten und Verbindungen mit „ANDEREN“ ermöglicht. Einengende Selbst- und Fremdbeschreibungen werden durch kontextbezogene Beschreibungen abgelöst. Das normierende ENTWEDER-ODER wird in ein SOWOHL - ALS AUCH, je Situation, Gruppe und Zusammenhang, geöffnet.

In Bezug auf die Geschlechterthematik stellt sich z.B. die Frage, wie sich Assoziationen/ Meinungen über „Frausein“ und „Mannsein“ verändern, wenn wir Geschlecht mit Alter, Hautfarbe, Behinderung, sozialem Status, Führungsmacht, sexueller Orientierung, Religion, Elternschaft etc. verknüpfen. Identifikationen und damit Handlungsspielräume werden so für jedes Individuum um ein Vielfaches erweitert.

Diversity Lernen erfolgt weiters durch die Hinterfragung der Funktionalität oder Dysfunktionalität¹⁸ gegebener Ordnungen und Verhaltenserwartungen. Wenn geschlechtertypische Festlegungen (z.B. Arbeitsteilungen) nach funktionalen Gesichtspunkten nicht legitimierbar sind, basieren sie demnach meist auf normativen Annahmen und Glaubenssätzen darüber, was Frauen oder Männer zu tun und zu lassen haben. Wir können hier also aus argumentativen Sackgassen herauskommen, wenn wir uns auf die Frage einigen können, was je Situation für das Gelingen sinnvoll und funktional ist, anstatt bei Urteilen über richtiges bzw. falsches Verhalten stehen zu bleiben.

Teams / Gruppen / Organisationen befinden

¹⁷ Bruchhagen, Verena (2002). *Diversity lernen – Chancen für eine emanzipatorische Praxis*. In: Koall, Bruchhagen, Höher (Hg.) *Vielfalt statt Lei(d)tkultur Managing Gender & Diversity. Oder: Bruchhagen Verena (2007) Shake it Baby! Anstrengungen und Zumutungen im Umgang mit Komplexität*. In: Koall, Bruchhagen, Höher (Hg.) *Diversity Outlooks*.

¹⁸ Zum Funktionalitätsbegriff: vgl. Koall, Iris (2007). *Gegen Elite – eine Polemik zum funktional äquivalenten Managing Gender and Diversity*. In: Koall, Bruchhagen, Höher (Hg.) *Diversity Outlooks*.

sich in einer ständigen Wechselwirkung von Gleichheitsbestrebungen (Stabilität) und Differenzierungsanliegen (Bewegung). Ein gelingender Diversity-Lernprozess würde demnach folgende Stufen bewältigen müssen¹⁹:

> Unterschiede wahrnehmen > Unterschiede wertschätzen > Generalisierungen / Kategorisierungen kontextbezogen hinterfragen und damit de-konstruieren > neue und vielfältige Handlungsspielräume eröffnen. Der richtige Zeitpunkt für Diversity Lernen kommt also folgerichtig mit der Akzeptanz und Wertschätzung für Unterschiedlichkeit und dem damit möglich werdenden Herstellen von Verbindungen über die Unterschiedlichkeiten hinweg.

Als vor zehn Jahren die ersten Gender Trainings ohne Rückbindung auf Qualitätsmerkmale durchgeführt wurden, überschattete das moralisierende gegenseitige Bekehren und Belehren über „weibliche“ und „männliche“ Benachteiligungen und Privilegien oft Dialogbemühungen und die erhoffte gemeinsame Reflexion um eine nachhaltige Verbesserung der Geschlechterverhältnisse. Eine qualitätsvolle Weiterentwicklung von Gender Trainings wurde durch den Weg aus der Differenz in die Differenzierung möglich. Dieser erfordert von Menschen das Bewusstsein über den eigenen Beitrag an der Erfindung von Normen und die Fähigkeit Komplexität, Mehrdeutigkeit, Mehrperspektivität²⁰ auszuhalten und dieser nicht über polarisierende Urteile zu entweichen.

Diversitätsmanagement als Diversity Lernen soll nicht als „Kuschelkurs“ die politische Zielsetzung Geschlechtergerechtigkeit ersetzen. Es kann aber zwischen menschliche Prozesse der Auseinandersetzung und Erörterung, der Suche nach Konsens, der Empathiefähigkeit für Fremdes²¹, gut ergänzen und Patt-Stellungen wieder in Bewegung bringen.

¹⁹ vgl. Bruchhagen, Verena / Koall, Iris (2007). *Loosing Gender-Binarity?*

²⁰ „Ambiguitätstoleranz“

²¹ Vgl: *Die Bausteine der „Emotional Intelligence“: Stärkende Selbstreflexion und Selbstmanagement, Interkulturelle Kompetenz und die Fähigkeit förderliche soziale Architekturen zu erstellen*, Gardenswartz, Lee & Rowe, Anita. (2005). *Emotional Intelligence and Diversity Management*.



Literaturhinweise

Andresen, Sünne / Koreuber, Mechthild, Lüdke, Dorothea (Hg.) (2009). Gender und Diversity, Alptraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik.“

Gardenswartz, Lee / Rowe, Anita. (2005). Emotional Intelligence and Diversity Management, Los Angeles. www.EIDI-Results.org.

Bruchhagen, Verena / Koall, Iris (2007). Loosing Gender-Binarität? Winning Gender-Complexity! Intersektionelle Ansätze und Managing Diversity. In: Netzwerk Frauenforschung Journal 22/2007, S. 32-42 .

Koall, Iris / Bruchhagen, Verena / Höher, Friederike (Hg.) (2007). Diversity Outlooks, Managing Diversity zwischen Ethik, Profit und Antidiskriminierung. Hamburg.

Tajfel, Henry / Turner, J. C. (1986). The social identity theory of intergroup behavior. In: Worchel, S., Austin, W.: Psychology of intergroup relations. Chicago: Nelson-Hall, S. 7-24.

Wider die Normierung der Weg ist das Ziel

Eine Methode zur konstruktiven Verknüpfung von Diversity- und Gender-Arbeit

von Sigrid Fischer

Wer Monokulturen, normierte soziale Systeme, tabuisierte Widersprüche, in Bewegung bringen möchte, sollte sie zunächst nicht auf der Ebene von Werten und Normen beantworten.

Oder um Worte einer Kollegin zu verwenden: „Normen mit Gegennormen zu beantworten ändert nicht die normative Praxis“²²...

Diskursive Methoden als gelebtes Diversitätsmanagement sollten Diskussion und Auseinandersetzung ermöglichen, Widersprüchlichkeiten und Konsensprozesse moderierend begleiten.

Am Beispiel der Methode „Aufstellungen zu drei kontrastierenden Gender Theorien“

Folgende Fragestellungen zu drei Gender Diskursen werden auf Plakaten im Raum verteilt.

Fragestellungen zu den Diskursen

Sind Frauen und Männer gleich? Beide haben die Potentiale, um in allen Bereichen des gesellschaftlichen und privaten Lebens gleichermaßen zu wirken. Wir hätten Gleichstellung erreicht, wenn alle Barrieren und Hindernisse abgebaut wären.

Sind Männer und Frauen verschieden? Beide haben jeweils ihre typischen Stärken und Schwächen. Wir hätten Gleichstellung erreicht, wenn die spezifischen Stärken in gleichem Maß anerkannt und berücksichtigt wären.

Gibt es keine Kategorien Frauen – Männer? Jeder Mensch ist ein Individuum! Wir hätten Gleichstellung erreicht, wenn alle Individuen eine Stimme hätten und sich selbst vertreten würden.

²² Judy, Michaela. *Managing Gender & Diversity Lehrgang 2003-2004*.

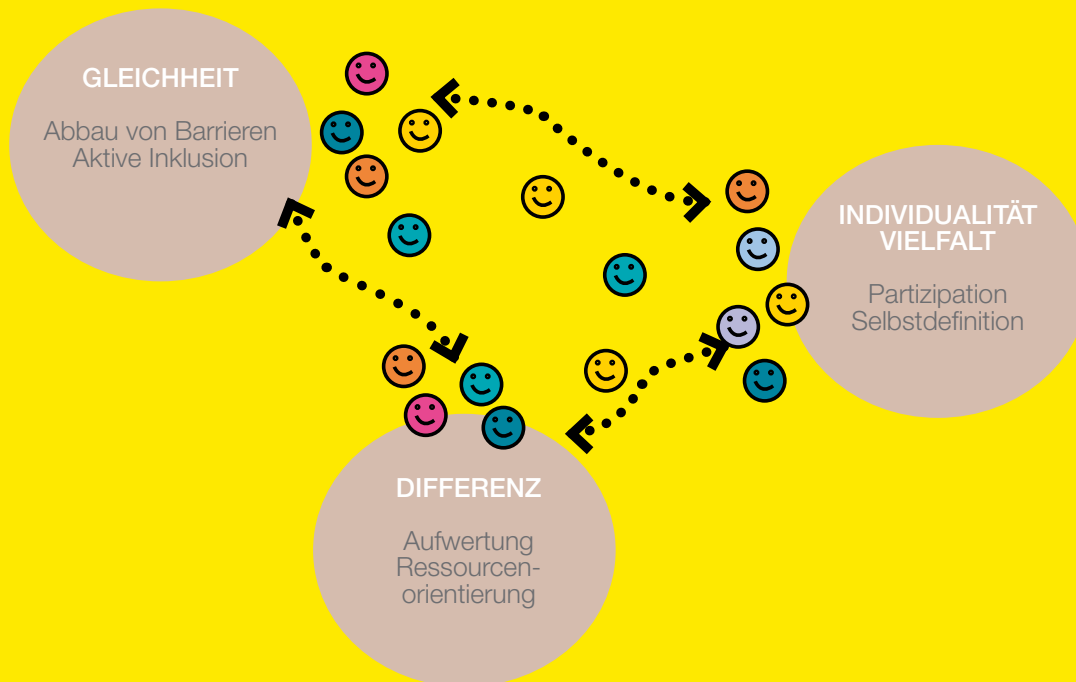
Anleitung

- Stelle dich spontan zu einer Aussage, die am ehesten deine Meinung spiegelt.
- Wie würde sich deine Position verändern, wenn du an deinen Tätigkeitsbereich denkst?
- Welche Chancen und Probleme siehst du in deiner Position?
- Welche Bewegungen waren insgesamt möglich?

Learnings

- Eigene Positionen erkennen
- Andere Perspektiven / Argumente kennen lernen
- Chancen und Grenzen eigener Standpunkte erörtern
- Positionen als kontextbezogen und veränderbar wahrnehmen
- Ermöglichung von aufeinander bezogenem Lernen
- Ermöglichung von Selbsterschließung und Selbststeuerung (Arnold / Gomez²³)

²³ vgl: Arnold, Rolf / Gomez Tutor, Claudia (2007). Grundlagen einer Ermöglichungsdidaktik. Bildung ermöglichen - Vielfalt gestalten.



In Österreich verdienen Frauen

um bis zu ein Drittel weniger als Männer. „Häusliche Gewalt“ ist in mehr als 90% der Fälle männliche Gewalt. Im Gender Gap Report 2010 nimmt Österreich Platz 25 der 27 EU-Staaten ein ... Für eine gerechte und gewaltfreie Gesellschaft braucht es Kooperationen wie die GenderWerkstätte Graz, die der Diskriminierung von Frauen und der Bevorzugung von Männern entgegenwirkt.

*Herzlichen Dank für Eure bisherige Arbeit, viel Kraft und Ausdauer weiterhin und
Alles Gute zum Geburtstag!*

Mag.^a Bettina Behr, Projektleiterin, Autorin von WOMENT 20+3 Orte

Der Gender-Kompetenz-Lehrgang

hat meine wissenschaftliche Arbeit nicht nur ergänzt und komplettiert, sondern mich für angewandte Forschung inspiriert. Noch mehr freue ich mich, dass die GenderWerkstätte als „Praktikerin“ Assoziierte Partnerin in unserem EU-Projekt: „Initial Training Network – Language, Cognition & Gender“ ist. Ich freue mich auf weitere Zusammenarbeit!

*Mag.^a Lisa K. Horvath
University of Bern
Department of Psychology | Social Psychology*

Die Vision

einer geschlechter- und diversitätsgerechten Welt treibt uns gemeinsam an. Davon konnte ich mich im Laufe der letzten Jahre bei Begegnungen mit Kolleg_innen der GenderWerkstätte immer wieder überzeugen. An der Arbeit der GenderWerkstätte schätze ich nicht nur die Ernsthaftigkeit, Reflexivität, Kollegialität und Seriosität, sondern auch besonders die Freude an diesem Engagement und den Humor als einen wesentlichen Faktor für gesellschaftspolitische Veränderungsprozesse.

Birgit Buchinger, Dr.ⁱⁿ MSc., Solution, Sozialforschung & Entwicklung

Wir blicken zurück auf viele erfolgreiche Durchgänge der Modulreihe „Doing Gender“ durchgeführt von der GenderWerkstätte an der REFAK und hoffen auf eine weiterhin gedeihliche Zusammenarbeit im Dienste der Umsetzung von Gender Mainstreaming in der gewerkschaftlichen Bildungsarbeit.

Ulrike Rabacher, REFAK – ReferentInnen Akademie VÖGB/AK

Im Rahmen des ersten empirischen europäischen Männerforschungsprojektes *Work Changes Gender*, lernten wir Elli Scambor und Christian Scambor kennen. Wir veranstalteten Projekttreffen in jedem Partner_innenland und besuchten so auch Graz. Nach der Stadtführung gab es ein steirisches Essen. In Sachen Männergesundheit berichtete Christian uns schließlich über die besonderen prostatavorsorgenden Wirkungen des steirischen Kürbiskernöls. Natürlich fuhr jede/r mit einer Flasche Kernöl nachhause. Die transalpine Kernöl-Connection (TAKC) war geboren. Daraus entwickelte sich eine noch immer bestehende Vertriebsstruktur für Kernöl zwischen Graz und Berlin. Auch fachlich und wissenschaftlich hatten die Grazer_innen Qualitätsarbeit zu bieten, und so sicherte erfolgreiche Projektakquise, z.B. für die europäische Lernpartnerschaft RealGeM – Gender meets Reality – und das ebenfalls europäische Verbundprojekt GeMTrEx – Professionalisierung für GenderTrainer_innen und Expert_innen – den Nachschub, bescherte den österreichischen Projektpartner_innen allerdings auch immer die unvermeidbare lange Bestellliste im Vorfeld einer jeden anstehenden Reise nach Berlin. So entstand neben dem gemeinsamen Denken und Entwickeln in produktiven auch ein gemeinsames Handeln und Wirtschaften in reproduktiven Prozessen. Vielen Dank für die spannende und inspirierende Zusammenarbeit mit Euch und die geduldige Versorgung mit und somit Teilhabe an Eurer regionalen Qualitätsproduktion!

Marc Gärtner, Dissens e.V., genderWerk Berlin
Stephan Höyng, Katholische Hochschule für Sozialwesen, Berlin
Bettina Knothe, genderWerk Berlin,
Klaus Schwerma, Dissens e.V., genderWerk Berlin

Die Gender Ist-Analyse

war für das Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung ein intensiver und lehrreicher Prozess. Die beiden EvaluatorInnen Elli Scambor und Christian Scambor haben mit großer Professionalität und sehr viel Einfühlungsvermögen Interviews und Gespräche geführt, ausgearbeitet und die Ergebnisse zurück gespielt. Wir bedanken uns an dieser Stelle nochmals sehr herzlich für die gute Zusammenarbeit und wünschen der GenderWerkstätte zum 10 jährigen Jubiläum noch viele weitere Jahre erfolgreicher Arbeit.

*Josef Hödl-Weißhofer
Alpen-Adria-Universität Klagenfurt
IFF/Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung - IUS / Projekt IMST*

10 Jahre Forschungsarbeit

in der GenderWerkstätte bedeutet aus meiner Sicht den Beginn praxisorientierter Erforschung eines auch für die Soziale Arbeit überaus wichtigen Themas. Weniger geht es darum, mit wissenschaftlicher Routine Hypothesen zu prüfen, sondern es geht darum, unbequeme Fragen zuzulassen, traditionelle Forschungsansätze zu hinterfragen, sich „tastend vorwärts zu bewegen“ und hin und wieder „einen Sprung ins Dunkle“ zu wagen.

Bilder von Männlichkeiten entstehen in Interaktionen zwischen Personen in unterschiedlichen sozialen und historischen Kontexten. Für die junge Disziplin Genderforschung ergeben sich neue und bisweilen ängstigende Fragen, die sie auch an die Profession Soziale Arbeit weitergeben:

In welchen Teilen der Profession Soziale Arbeit gibt es nach wie vor traditionelle geschlechtsspezifische Arbeitsteilungen?

Wie verhalten sich Männer als Minderheit und Frauen als Mehrheit?

Was ist der Hintergrund für die gegenwärtig häufig geforderte Attraktivierung des Berufes für Männer? Handelt es sich um eine unreflektierte „Parallelaktion“ zu jenen Projekten, die unter dem Begriff „Frauen in die Technik“ firmieren?

Welche neuen Konkurrenzen ergeben sich?

usw.

In den ersten 10 Jahren wurden wichtige Startzeichen gesetzt, für die Zukunft wird Genderforschung auch in der Sozialen Arbeit zunehmend an Bedeutung gewinnen und notwendig sein. Bleiben wir hartnäckig, neugierig und lassen uns überraschen!

Hofrat FH-Prof. Mag. Dr. Klaus Posch, Studiengangsleiter Soziale Arbeit, FH Joanneum

Interkulturalität, Integration und Gender

Integration von MigrantInnen wird in Österreich vorwiegend aus einer „konservativen“ Perspektive und als „kulturelles Problem“ betrachtet. Aus dieser Perspektive werden MigrantInnen als eine Bedrohung der „National-Identität“ vermarktet und mit Prognosen über eine zunehmende Spaltung der Gesellschaft verbunden. Die vorgeschlagenen Gegenmaßnahmen zu diesem als „gefährlich“ definierten Trend reichen von verpflichtenden Deutschkursen bis zum Abschieben. Der Fokus dieser Maßnahmen liegt auf der Anpassung und Disziplinierung oder Ausgrenzung von ImmigrantInnen.

Im Gegenzug dazu versuchen progressive Kräfte die Vorteile einer interkulturellen Gesellschaft zu betonen, wie die Mehrsprachlichkeit und die kulturelle Vielfalt, die ein kreatives Potential mit sich bringen. Zur Förderung der Integration werden humanitäre Maßnahmen vor allem im Bereich der politischen Bildung eingesetzt.

Auch Gender-Aspekte der Integration befinden sich immer im Spannungsfeld zwischen hegemonialen und nicht-hegemonialen Diskursen, die von etablierten AkteurInnen getragen werden: Parteien, Regierungsmitglieder, Medien.

Wenn wir Integration unter einer kritischen Perspektive als eine wechselseitige Verschränkung von kulturellen und sozialen Strukturen betrachten, soll nicht nur die Dekonstruktion von Diskursen Platz haben, sondern auch nach den Wurzeln der dahinter stehenden sozialen Konflikte gesucht werden. Der Fokus wird auf Machtverhältnisse in der Dialektik von Struktur und Kultur bzw. von Konflikt und Konsens gelegt. Unter dieser Perspektive wird die Integrationsthematik mit der Hilfe von kritischen Ansätzen der Sozialwissenschaften grundsätzlich hinterfragt und die Perspektive der Betroffenen (Benachteiligte, Unterdrückte) wird einbezogen. Im Hinblick auf die Gender-Frage würde das letztlich bedeuten, dass eine kritische, objektive Analyse von Daten und Fakten noch nicht genug wäre, um die Diskriminierungsmechanismen, denen Frauen ausgesetzt sind zu enthüllen. Umso wichtiger wäre es, einen reflexiven Dialog zwischen allen Betroffenen zu schaffen.

*Dr.^a Adriana Valle-Höllinger
Soziologin, Trainerin im Frauenservice-ZAM Zentrum für Ausbildungsmangement*

Kooperation
GenderWerkstätte



Seit 2004 führt die GenderWerkstätte Lehrgänge für die Entwicklung von Gender Kompetenz und für den Know How Erwerb zur Durchführung von Gender Mainstreaming durch.

Der 6. Lehrgang für Gender[+ Diversity] Kompetenz startete im November 2010.

Insgesamt 71 Personen haben bislang die Weiterbildung zum/zur **Gender Berater_in** im eigenen Berufsfeld absolviert

Lehrgang
GENDER DIVERSITY KOMPETENZ

MODULE EINZELN BUCHBAR

www.genderwerkstaette.at

Der Lehrgang für Gender+ Kompetenz

Zielgruppe

Der Lehrgang richtet sich an Frauen und Männer als (zukünftige) Gender Beauftragte oder Multiplikator/innen im Gender Mainstream, Trainer_innen, Berater_innen, Erwachsenenbildner_innen, Lehrer_innen, Personalverantwortliche, Konzeptverantwortliche und an alle interessierten Personen.

Modul 1

Gender Kompetenz-Training

Modul 2

Der sozialen Ungleichheit auf der Spur.
Gender Analyse Kompetenz für die Praxis

Modul 3

Managing Gender & Diversity als
Herausforderung für Bildungsarbeit
und Leitung von Gruppen

Modul 4

Geschlechtergerechtigkeit managen - Umsetzungsprozesse
diversitätsorientiert gestalten

Modul 5

Konzepte – Methoden – Handwerkszeug
und Qualitätskriterien

*We had the
great*

good fortune to cooperate for two years with Frauenservice/Maennerberatung on the GEMTrex project, led by them. The ability, skill and dedication of the staff of this twin organisation impressed us enormously, as did the energetic leadership of the project. It was a real privilege to work with this outstanding team.

Jeff Edwards, Professor at Kingston University, London, UK.

*Über Brücken
kann man
gehen*

Ein Gespräch beim Spaziergang über die Warschauer Brücke in Berlin im November 2003, über die Umsetzung von Gender Theorien in die Bildungspraxis, war der Beginn einer bis heute andauernden hochkreativen Zusammenarbeit. In der Lernpartnerschaft RealGeM und dem daraus folgenden Multilateral Projekt GemTrEx, in dem wir Bildungsstandards im Bereich Gender Training entwickelten, durften wir die Praxis- und Theoriekompetenz der Kollegen und Kolleginnen aus der GenderWerkstätte und ihren hohen Erfahrungsschatz in Gender Trainings erleben. Soll einer sagen Brückenspaziergänge blieben folgenlos....

*Bettina Knothe, genderWerk Berlin,
Klaus Schwerma, Dissens e.V., genderWerk Berlin*

GENDER TRAINERS & EXPERTS

GEMTrex

Standards and Training for Gender Workers in Europe

Quality criteria and further education
for gender work

Socrates Project
230293-CP-1-2006-1-AT-GRUNDTVIG-G1
2006—2008

www.gemtrex.eu

GemTrEx- Ein Grundtvig Projekt für die Professionalisierung von Gender Expert_innen

GemTrEx

ist ein von Sokrates gefördertes
EU-Grundtvig 1-Projekt mit
Partnerorganisationen
aus Österreich,
Spanien, Slowenien,
Deutschland und
Großbritannien
von 2006-2008

Frauenservice
Graz, Österreich

Männerberatung
Graz, Österreich

Dissens e.V.
Berlin, Deutschland

genderWerk
Berlin, Deutschland

Girona Universität
Girona, Spanien

Newham College of Further
Education
London, Großbritannien

The Peace Institute
Ljubljana, Slowenien

GenderWerkstätte
Graz, Österreich

In dem Maße, in dem sich Gender Mainstreaming zu einer allseits wahrgenommenen Querschnittsaufgabe in den Europäischen Mitgliedstaaten entwickelt hat, entstand parallel dazu ein Markt für „Gender-Arbeit“, ein neues Berufsfeld mit einem hohen Bedarf nach Weiterbildung und Professionalisierung. Aus der Tatsache, dass Konzepte für Gender-Bildung aktuell nur fragmentarisch zur Verfügung stehen, leitet sich die Herausforderung ab, Gender-Arbeit auf eine professionelle Basis zu stellen und sie mit Qualitätsstandards und einem Zertifizierungsmodus zu verknüpfen.

Projektergebnisse:

- Fortbildung und Erfahrungsaustausch für Gender ExpertInnen auf Europäischer Ebene, die in verschiedenen Bereichen tätig sind: Training, Forschung, Managementberatung, Sozialarbeit, etc.
- Standards und Kriterien sowie ein Selbstevaluierungstool für qualifizierte Gender Arbeit (EQF _ Level 5)

Alle Produkte und Informationen: www.gemtrex.eu



Gender Walk – Lernen in Bewegung

Elli Scambor

Wussten Sie, dass die räumliche Struktur von Einkaufszentren zumeist stark von der sozialen Kategorie Geschlecht geprägt ist? Nach Kuhlmann²⁴ folgten utilitaristisch geprägte Planungskonzepte der ersten großen Warenhäuser um 1900 den Konzepten geschlechterbezogenen Kaufverhaltens. Es wurde davon ausgegangen, dass Männer keine Lust haben, unter vielen Frauen einzukaufen. Deshalb wurden Verkaufsräume mit Männerkleidung an der Peripherie der Einkaufszentren platziert, „... im Erdgeschoß in Eingangsnähe ...“ damit „... Männer nicht allzu tief in dieses ‚weibliche Terrain‘ vordringen“²⁵ mussten. Verkaufsräume für Frauen bildeten das Herz der Einkaufszentren.

Wenn wir dem Doing gender-Ansatz²⁶ folgen, jenem Ansatz der die Konstruktion, also die alltägliche Erzeugung des sozialen Geschlechts, in den Mittelpunkt der Analyse stellt, dann können wir uns mit Becker-Schmidt und Knapp (2001) die Frage stellen, welche Prozesse im Alltagsleben an der „...Blau- bzw. Rosafärbung von Personen, Räumen, Gegenständen,...“²⁷ beteiligt sind. Wir müssten uns bezogen auf das oben beschriebene Beispiel die Frage stellen, von welchen Annahmen und Prädispositionen, Haltungen und Einstellungen die Konzepte geschlechterbezogenen Kaufverhaltens geprägt sind.

Weisman (1992) verweist darauf, dass Gebäude und städtebauliche Maßnahme in hohem Maße von Geschlechter-Beziehungen, Milieu-Beziehungen und kulturellen Beziehungen unserer Gesellschaft geprägt sind.²⁸ Begründet wird diese These damit, dass sich in der Architektur die Arbeit jener gesellschaftlichen Mitglieder widerspiegelt, die über maßgebliche ökonomische und politische Ressourcen verfügen. Die Struktur urbaner Räume ist somit Produkt sozialer, politischer

²⁴ Kuhlmann, Dörte (2003). *Raum, Macht & Differenz. Genderstudien in der Architektur*. Wien.

²⁵ a.a.O., S. 192

²⁶ West, Candace / Zimmermann, Don (1987). *Doing Gender*. In: *Gender and Society* 1.

²⁷ Becker-Schmidt, Regina & Knapp, Gudrun-Axeli (2001). *Feministische Theorien zur Einführung*. Hamburg. (S. 73)

²⁸ Weisman, Leslie Kanés (1992). *Discrimination by Design. A Feminist Critique of the Man-Made Environment*. Chicago.

und ökonomischer Faktoren. Raumplanungskonzepte operieren zumeist mit geschlechtslosen, entleiblichten Personen,²⁹ mit der Logik der prinzipiellen Teilnahme aller, mit Neutralität. Sie übersehen dabei den androzentrischen Blick auf die Öffentlichkeit und die politische Faktizität der Zweigeschlechtlichkeit.

Das Erkennen von öffentlichen Räumen als geschlechtlich strukturierte Räume und im Zuge dessen das Entdecken und Sichtbar-Machen jener Mechanismen der Separation, die zugleich Zugang und Ausschluss für unterschiedliche gesellschaftliche Gruppen bedeuten, erfordert einen spezifischen Fokus der Betrachtung. Es bedarf einer speziellen Analyse-Methode, die der Entdeckung von Ungleichheitsstrukturen im faktischen öffentlichen Raum zuträglich ist.

Im Rahmen der Grundtvig Lernpartnerschaft RealGeM - Gender Meets Reality (2004 - 2006), einer internationalen Lernpartnerschaft mit

Partnerorganisationen aus Spanien, Slowenien, Deutschland und Österreich (GenderWerkstätte), wurde der Gender Walk auf Anregung der ProjektpartnerInnen von genderWerk (Berlin) als Analyse-Methode eingeführt und hat sich infolge dieser Zusammenarbeit weiterentwickelt. Erstmals am Potsdamerplatz in Berlin durchgeführt, wurde der Gender Walk in Barcelona und Graz weiterentwickelt und hat sich mittlerweile als eigenständige Methode etabliert.³⁰

Im Zuge eines geführten Stadtrundgangs, auf Straßen, in Parks, auf öffentlichen Plätzen und in Gebäuden schärfen wir im Zuge dieser „bewegten“ Analyse unseren Blick für das Geschlecht im öffentlichen Raum (Planung, Nutzung, Aneignung). Die für die schwedische Verwaltung entwickelte 3R (und später um ein viertes R, für „Rechte“, ergänzte) Methode³¹ bildet das analytische Strukturierungsschema, die Matrix der Betrachtung. Der Gender Walk wurde als Analyse in Bewegung konzipiert. Wir bewegen uns im öffentlichen Raum und stellen Fragen entlang der etablierten Matrix:

R wie Repräsentation fragt nach der Verteilung der Geschlechter in faktischen Räumen. Wer ist sichtbar und wer bleibt im Verborgenen? Wer wird beworben? Wer bewirbt wen? Wer frequenziert welche Orte? Welche Personengruppen werden angesprochen? Welche werden exkludiert? Tagsüber und in der Stadtnacht.

R wie Ressourcen fragt nach der geschlechtsspezifischen Verteilung der Verfügbarkeit unterschiedlicher Ressourcen. Wer bestimmt über die Aneignung des öffentlichen Raumes? Wer macht Raumplanungskonzepte? Und für wen? Wer erobert welche Räume? Sind die Möglichkeiten der Mobilität zwischen den Geschlechtern gleich verteilt? Bus, Bahn, Auto, Rad ... R wie Ressourcenverteilung vermittelt die Möglichkeiten und Grenzen der Teilhabe der Geschlechter am öffentlichen Raum.

R wie Realia fragt nach den Gründen geschlechtertypischer Ungleichstellung und Separation im öffentlichen Raum, nach den unhinterfragten Normen und Werten.

R wie Rechte konzentriert sich auf die Frage nach den geschlechterrelevanten Effekten bestehender formeller und informeller Rechte und Richtlinien im Rahmen der Städteplanung, Stadtentwicklung, Gebäudeerrichtung u.ä.

²⁹ Acker, Joan (1991). *Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations*. In: J. Lorber & S.A. Farrell (1991), *The Social Construction of Gender* (pp. 162-179). London.

Acker, Joan (1992). *Gendering Organizational Theory*. In: A.J. Mills & P. Tancred (eds.), *Gendering Organizational Analysis* (pp. 248-260). London.

³⁰ RealGeM First-Year-Report. www.realgem.net
Gender Walk in Judenburg http://www.jdbg.at/gender_map

³¹ 3 R-method in local government. Online: http://www.women2top.net/download/employer/key/active_work_3R.pdf

Eine Analyse des öffentlichen Raumes muss den historisch gewachsenen Raum im gesellschaftlichen Kontext – als die Standortgebundenheit der Orte – in den Blick nehmen. Und sie muss die Praktiken der Aneignung von öffentlichen Räumen und Verfügung über öffentliche Räume entlang der jeweils spezifischen Herrschaftsstrukturen betrachten. Tut sie das nicht, dann übersieht sie jene Mechanismen, die den geschlechterrelevanten Raum in umfassender Weise gestalten und formen.

Im Zuge der Wissenschaft & Kunst-Projekte gender map /judenburg und intersectional map / graz wurde die alltägliche Nutzung der Stadt durch unterschiedliche Gruppen von StadtbewohnerInnen (Geschlecht, Alter, Milieu, Migration) im Rahmen einer Studie erfasst und medienkünstlerisch umgesetzt (siehe Kapitel...). Seither folgen die Gender Walks in Judenburg und Graz jenen Geschlechterräumen bzw. Separationsräumen, die sich im Zuge der beiden Studien als relevant herausgestellt haben.

Der Gender Walk wird als Ruf-Veranstaltung der GenderWerkstätte laufend angeboten: www.genderwerkstaette.at

Scambor, E. (2007). Das Öffentliche als Abbild der Polis. Zur sozialen Konstruktion von Geschlecht im öffentlichen Raum. In: H. Ranzenbacher, Liquid Music. Genius Loci / Judenburg 1998 - 2007. 52 - 59.

Scambor, E. / Scambor, C. (2007, Nr. 10). Der Gender Walk. Eine bewegte Analyse der sozialen Konstruktion von Geschlecht im öffentlichen Raum. zoll+ Österreichische Schriftenreihe für Landschaft und Freiraum, 17 (10), 25-29.

intersectional map / graz



Gender Map / Intersectional Map Geschlechterforschung & Medienkunst

Elli Scambor & Fränk Zimmer

Das im Jahr 2008 durchgeführte transdisziplinäre Projekt intersectional map / graz thematisiert die räumliche Struktur als spezifische Ausprägung des Gesellschaftlichen. Dabei wurde die alltägliche Nutzung der Stadt durch unterschiedliche Bevölkerungsgruppen im Rahmen einer wissenschaftlichen Studie erfasst und die Ergebnisse wurden in Form einer medienkünstlerischen Installation für die Öffentlichkeit versteh- und erfahrbar gemacht.

Die intersectional map /graz (2008)³² erfasst die Erschließung der Stadt durch 1650 befragte BewohnerInnen in enger Verknüpfung mit der Diversität der Lebensumstände unterschiedlicher Bevölkerungsgruppen.³³ Das Projekt beruft sich dabei auf das theoretische Konzept „Intersectionality“³⁴, das den Analysefokus auf die mit Überschneidungen von sozialen Kategorien (bspw. Gender & Migration) einhergehenden Mechanismen der Ungleichheit, der Über- und Unterordnung legt. Im Fall der intersectional map/graz bedeutet dies, dass die Kategorien Gender, Alter, Milieu und Migrationshintergrund in ihrem Verhältnis und in ihrer Wechselwirkung betrachtet wurden.³⁵

Die erhobenen Daten wurden mittels Webinterface im privaten Raum, sowie in Form von Installationen im öffentlichen Raum zugänglich gemacht. In den Monaten November 2008 bis Februar 2009 wanderten vier mobile Medieninstallationen im Stadtraum von Graz durch Supermärkte, Stadtbibliotheken, Geschäfte und Bildungseinrichtungen. Schaufenster und Public Terminals dienten als

³² Gefördert von Kultur Steiermark, Kunst im öffentlichen Raum Steiermark, BMUKK, BMWF, Stadt Graz Wissenschaft; Durchführende Organisation: Forschungsbüro Männerberatung Graz in Kooperation mit GenderWerkstätte, mur.at, Arge Kartographie und Liquid Music.

³³ Vgl. Elli Scambor, *Das Öffentliche als Abbild der Polis. Zur sozialen Konstruktion von Geschlecht im öffentlichen Raum* (2007), in: Ranzenbacher: *Liquid Music*, S. 52-59.

³⁴ Vgl. Crenshaw, Kimberlé (1998): „Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory, and antiracist politics“, in: Anne Phillips (Hg.): *Feminism & politics*, New York: Verlag, S. 314 - 343.

³⁵ Vgl. Walgenbach, Katharina (2007): „Gender als interdependente Kategorie“, in: Katharina Walgenbach/Gabriele Dietze/Anje Hornscheidt/Kerstin Palm, *Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität*, Opladen: Verlag Barbara Budrich, S. 23-64.

berührungsempfindliche Interfaces zur Navigation durch die intersectional map /graz. Ein Bildschirm machte die animierte Visualisierung der intersectional map /graz sichtbar.

Sowohl das Webinterface als auch die Installationen lieferten UserInnen bzw. PassantInnen ein zu explorierendes Environment. Geschlecht, Ethnie, Milieu und Alter, alle vier Kategorien konnten im Hinblick darauf erforscht werden, welche Straßen und Orte für unterschiedliche Personengruppen von Bedeutung sind. Das Filtern nach Alter und Migrationshintergrund führte beispielsweise zu einem anderen visuellen Ergebnis als die Kombination von Geschlecht und Migrationshintergrund. Auf diese Weise lassen sich relationale Bilder der Stadt erstellen.

Die Ergebnisse

Löw zufolge führt die soziale Stellung der Menschen zu spezifischen distributionellen (An-)Ordnungen bzw. Aneignungen im physischen Raum.³⁶ Das bedeutet wiederum, dass die angeeigneten physischen Räume Auskunft geben über die Stellung im sozialen Raum. Der soziale Raum ist Bourdieu (1991) zufolge ein Raum der Beziehungen zwischen Menschen, damit auch ein Raum relational angeordneter Personen im permanenten Verteilungskampf.³⁷ Der soziale Raum findet seinen Niederschlag im physischen Raum, im Stadtraum.

Dieser soziale Raum im Stadtraum lässt sich in der intersectional map /graz deutlich erkennen. EinwohnerInnen mit Migrationshintergrund aus Nicht-EU-Ländern konzentrieren sich in einzelnen Stadtteilen wie Gries und Lend, die gleichzeitig einen hohen Anteil von Menschen mit niedrigem Bildungsniveau und niedrigem Einkommen sowie hoher Arbeitslosen- und Sozialhilfedichte aufweisen. Beide Stadtteile weisen den höchsten

Versiegelungsgrad der Stadt auf. Soziale Ungleichheit wird durch unterschiedliche Ressourcenausstattung zum Ausdruck gebracht: „Grau, laut, verschmutzt und beengt charakterisieren die Situation in den marginalisierten Stadtteilen.“³⁸

Darüber hinaus treten deutliche Zusammenhänge zwischen Mobilität, Wohnbezirk und Migrationshintergrund zutage (Stichwort: Lokale Netzwerke von Migranten und Migrantinnen). Die Ergebnisse weisen in Richtung räumlich lokaler sozialer Netzwerke bei Nicht-EU-Migrantinnen und -Migranten in Migrationsbezirken, im Gegensatz zu den eher entlokalisierten Netzwerken von Personen ohne Migrationshintergrund. Menschen in ähnlich marginalisierter sozialer Lage stehen diesen Ergebnissen zufolge räumlich nahe beieinander und konstituieren damit städtische Räume, die in der Literatur u.a. als fragmentierte und klassenspezifische Stadtteile³⁹ beschrieben werden.

Die geschlechtertypische Arbeitsteilung auf gesellschaftlicher Mikroebene, in der Regel in Familienernährer-Zuverdienerinnen-Haushalten, findet ihre Entsprechung auf der Makroebene des Bewegungsverhaltens größerer Gruppen. Damit zeigt sich neben Migrationshintergrund auch die Kategorie Geschlecht als relevante Strukturgeberin der Gegenwartsgesellschaft,⁴⁰ die die Genus-Gruppen Frauen und Männer auf Mikro- und Makroebene im Großen und Ganzen entgegengesetzt positioniert. Die Analyse der Differenzen und Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Kategorien macht darüber hinaus deutlich, dass sich unter Berücksichtigung der Variable Migrationshintergrund die Mobilität für Frauen erhöht, wenn sie mit Kindern unter 14 Jahren im gemeinsamen Haushalt leben. Eine erhöhte Anzahl aufgesuchter Orte pro Tag ist bei Frauen vor allem auf Wege zurückzuführen, die im Zusammenhang mit Reproduktionsarbeit anfallen. Bei Männern zeigt sich

³⁸ Kheder Shadman, *Stadtentwicklung und soziale Ausgrenzung. Auswirkungen des EU-Programms URBAN Graz (Gries) auf die soziale Ausgrenzung im Projektgebiet*, VDM: Saarbrücken 2008. S. 25.

³⁹ Vgl. Häußermann, Hartmut/ Kapphan, Andreas (2002), *Berlin – von der geteilten zur gespaltenen Stadt? Sozialräumlicher Wandel seit 1990*. 2. Auflage. Opladen

⁴⁰ Vgl. Klinger, Cornelia/ Knapp, Gudrun-Axeli/ Sauer, Birgit (Hrsg.) (2007): *Achsen der Ungleichheit. Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität*. Frankfurt/ Main: Campus Verlag.

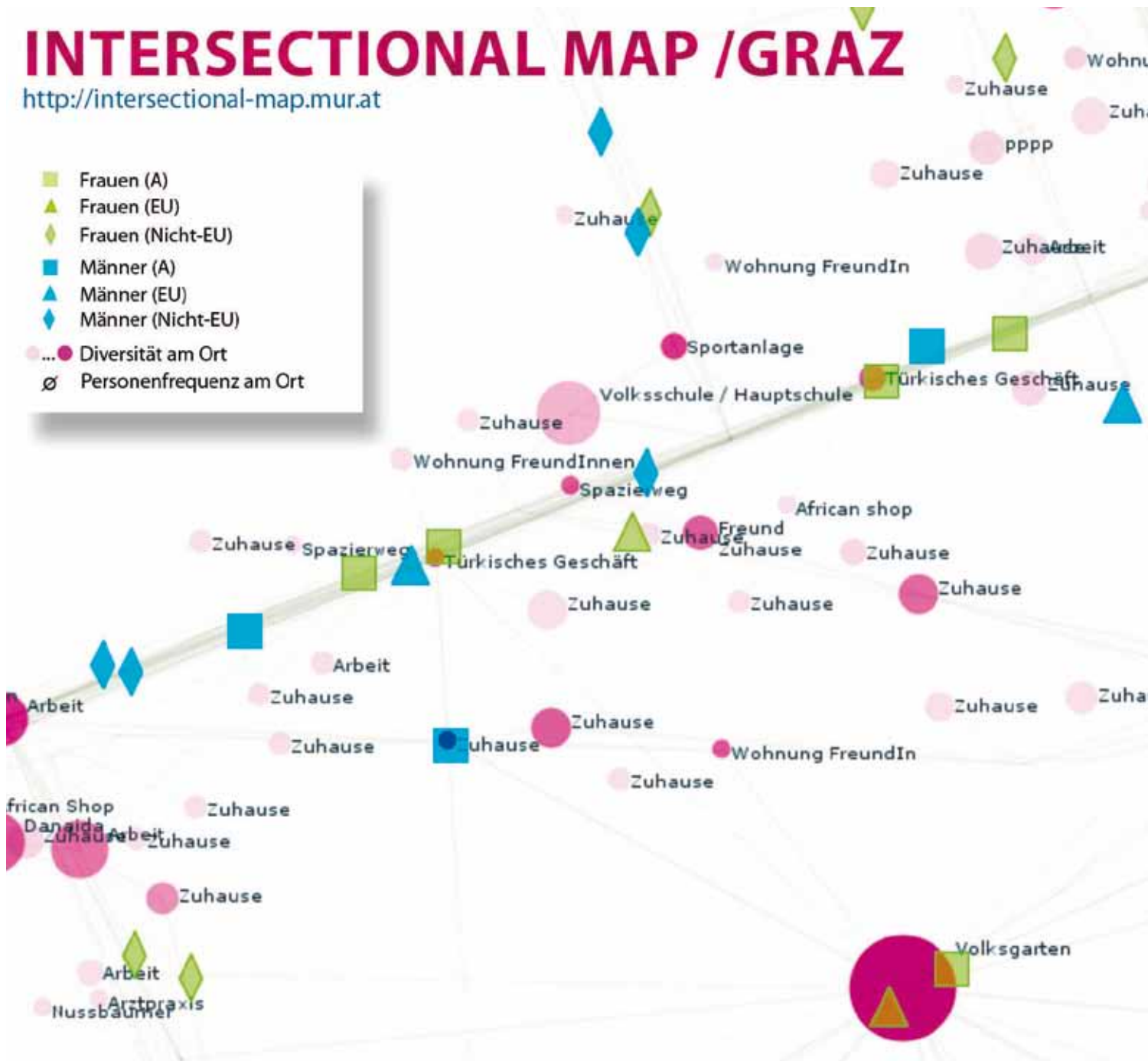
³⁶ Vgl. Löw, Martina (2001). *Raumsoziologie*. Frankfurt a. Main.

³⁷ Vgl. Pierre Bourdieu, *Physischer, sozialer und angeeigneter physischer Raum*, in: M. Wentz (Hg.), *Stadt-Räume. Die Zukunft des Städtischen*. Frankfurter Beiträge, Bd. 2, Frankfurt a. Main/New York 1991, S. 25-34.

INTERSECTIONAL MAP / GRAZ

<http://intersectional-map.mur.at>

- Frauen (A)
- ▲ Frauen (EU)
- ◆ Frauen (Nicht-EU)
- Männer (A)
- ▲ Männer (EU)
- ◆ Männer (Nicht-EU)
- ... Diversität am Ort
- ∅ Personenfrequenz am Ort



im Mittel kein analoger Effekt.⁴¹

Die Ergebnisse aus dieser Studie, insbesondere das Bestreben, zu einem besseren Verständnis des Phänomens lokaler sozialer Netzwerke bei Menschen mit Migrationshintergrund zu gelangen, haben uns zu weiterführender Analyse und damit zur Entwicklung und Durchführung des Projekts social networks /graz angeregt.⁴² Dieses Projekt bewegt sich erneut an der Schnittstelle von angewandter Sozialforschung und Medienkunst. Der Fokus dieses Projekts liegt auf lokalen Netzwerkstrukturen, welche den Sozialraum der StadtbewohnerInnen von Graz und ihr Sozialkapital in hohem Maße bestimmen. Im Juni 2011 werden die Studienergebnisse in einer Medieninstallation im öffentlichen Raum (Augarten Pavillon in Graz) visuell, auditiv und haptisch wahrnehmbar gemacht.

Nähere Informationen zu diesen Projekten.
<http://intersectional-map.mur.at>
<http://socialresearch-mediaart.mur.at>
http://www.jdbg.at/gender_map

Literatur

Scambor, E. / Zimmer F. (Hg.). Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medienkunst an den Achsen der Ungleichheit. Erscheint im Frühjahr 2011 bei [transcript] Verlag für Kommunikation, Kultur und soziale Praxis. Reihe Gender Studies.

Scambor, C. & Scambor, E. (2011). Intersektionale Analyse (Arbeitstitel). In: Elli Scambor & Fränk Zimmer (Hg.). Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medienkunst an den Achsen der Ungleichheit. Erscheint im Frühjahr 2011 bei [transcript] Verlag für Kommunikation, Kultur und soziale Praxis. Reihe Gender Studies.

Scambor, E. & Zimmer, F. (2010). Gender_Map / Judenburg, Intersectional Map /Graz, in: Kunst im öffentlichen Raum Steiermark. Projekte 2007-2008, Springer Verlag: Wien/New York 2010, S. 106 - 111.

Fotos: © Fränk Zimmer & Elli Scambor



⁴¹ Scambor, C. & Scambor, E. (2011). Intersektionale Analyse (Arbeitstitel). In: Elli Scambor & Fränk Zimmer (Hg.). Die intersektionelle Stadt. (2011).

⁴² Gefördert von Kultur Steiermark, Kunst im öffentlichen Raum und Stadt Graz Kultur;
Durchführende Organisation: Forschungsbüro Männerberatung Graz in Kooperation mit GenderWerkstätte und mur.at.



SPENDER_INNEN

Vizebürgermeisterin Graz Lisa Rücker

LA ÖVP Riener Barbara

Grüne_Gemeinderat Graz

Mag.^a Ursula Lackner



KOOPERATIONSPARTNER_INNEN



täglich aufsuchen.

werden.

n.

ALTER

e
-19 Jahre
-39 Jahre
-59 Jahre
60 Jahre

MIGRATION

Alle
Österreich
EU
Nicht-EU

BILDUNG

Alle
Hoch
Mittel
Niedrig

EINKOMMEN

Alle
Hoch
Mittel
Niedrig
Sehr niedrig

ALTER
AGE



MIGRATION



BILDUNG
EDUCATION



EINKOMMEN
INCOME





Die ersten 10 Jahre...

Ursprünglich als „Ideenwerkstätte“ für Mainstreaming Gender erfunden, ist die **GenderWerkstätte** heute ein interdisziplinärer Konzept- und Reflexions-Arbeitskreis. Auf Basis der Kooperation der beiden geschlechtsbezogen arbeitenden Organisationen – Frauenservice und Männerberatung Graz – besteht die GenderWerkstätte aus einem Netzwerk von Akteur_innen, unter ihnen Mitarbeiter_innen der Trägervereine sowie selbstständige Expert_innen.