

Impressum

QUER – denken, lesen, schreiben
ISSN 1860-9805

Herausgeberinnen:

Frauenrat (Birgit Babitsch, Andrea Budde, Ilka Gatzemeier, Marion Morgenstern, Gudrun Piechotta, Anka Rumpeltin, Ilona Schweitzer, Anne Sommer) und Frauenbeauftragte (Evelyn Tegeler) der Alice Salomon Fachhochschule Berlin für Soziale Arbeit, Gesundheit, Erziehung und Bildung

Redaktion der Ausgabe 13/2006 zum Themenschwerpunkt „Ausgrenzung“:

Evelyn Tegeler (Frauenbeauftragte), Leah Carola Czollek (Lehrbeauftragte, stellv. Frauenbeauftragte), Filiz Küçük (Studentin, Tutorin im Büro der Frauenbeauftragten, verantw. Redakteurin), Heike Weinbach, Ilka Gatzemeier, Marion Morgenstern, Regina Rätz-Heinisch, Mathilde Haubricht, Ingrid Neunhöffer

Postanschrift:

Alice Salomon Fachhochschule Berlin
University of Applied Sciences
Büro der Frauenbeauftragten/ QUER-Redaktion
Alice-Salomon-Platz 5
12627 Berlin-Hellersdorf
Fon: 030-99245-322 o. -320
Fax: 030-99245-245
E-Mail: quer@asfh-berlin.de
URL: <http://www.asfh-berlin.de/frauen>

Layout und Satz:

Britta Ruge
britta.ruge@buero-im-norden.de

Druck:

Druckerei der Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin
(siehe Postanschrift)

Stand:

1. Auflage 07/06: 1500 Exemplare

Abonnement:

QUER erscheint zwei- bis dreimal im Jahr und ist kostenfrei zu beziehen. Bestellungen nimmt die Redaktion unter der o.g. Postanschrift entgegen.

Allgemeine Hinweise:

Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

Die Redaktion und AutorInnen arbeiten ehrenamtlich. Wir freuen uns über Zuschriften und Beiträge. Leider können wir jedoch keine Honorare zahlen.

Bildnachweis:

Die Grafik auf der Titelseite ist von Britta Ruge. Die Cartoons auf den Seiten 35 und 41 – 43 sind von Dani von Eiff.
Alle Fotos sind von den jeweiligen AutorInnen zu Verfügung gestellt worden.

Ausgrenzung

- **Klassismus**
- **Mobbing und Konfliktbewältigung unter Genderaspekten**
- **Behindertenfeindlichkeit**
- **Rassistische, antisemitische und andere diskriminierende Vorurteile**
- **Widerstand gegen Gender Mainstreaming und Chancengleichheit**

Ausgrenzung hat viele Gesichter

Ausgrenzung hat im Allgemeinen verschiedene Formen und Gründe und demzufolge unterschiedliche Auswirkungen. So führt Ausgrenzung beispielsweise zum nachhaltigen Verlust der sozialen und politischen Teilhabechancen von einzelnen Individuen oder ganzen Gruppen (z. B. Obdachlosen, Aidskranken und Langzeitarbeitslosen).

Die Ursprünge jener sozialen Erscheinung können dabei auf eine frühe Historie datiert werden, so konnten bereits in Kasten- und Ständegesellschaften radikale Formen der Ausgrenzung festgestellt werden.¹ In der Gegenwart ist es jedoch nach wie vor ein ernstzunehmendes Problem, welches durch die Globalisierung und Internationalisierung forciert wird. Die QUER nimmt sich dieser Schattenseite unserer Wohlstandsgesellschaft in der vorliegenden Ausgabe ausführlich an, schließlich können alle davon betroffen sein, die in sozialen Bereichen tätig bzw. engagiert sind. Denn überall dort wo unterschiedliche Menschen aufeinandertreffen, besteht auch ein gewisses Potenzial zur Ausgrenzung. Andererseits besteht darin die Chance, ein Bewusstsein für derartige Mechanismen zu entwickeln und einen wichtigen Schritt in Richtung Integration zu vollziehen.

Dass Ausgrenzung viele Gesichter hat spiegelt sich auch im breiten Repertoire der inhaltlichen Beiträge wieder: In einem dichten Argumentationsstrang widmet sich Heike Weinbach der Definition und Unterteilung sowie der historischen Entwicklung von Klassismus zu. Einen weiteren Schwerpunkt bildet die Analyse des Klassismus als Diskriminierungs- und Unterdrückungsform. Jene Ergebnisse münden anschließend in der Skizzierung von Konsequenzen für das politische Handeln.

Nach der definitorischen Klärung von Diskriminierung erörtert Birgit Rommelpacher in ihrem Aufsatz dessen Wirkung am Beispiel der Behindertenfeindlichkeit. Diese Argumentation wird sowohl aus der Perspektive der Diskriminierten als auch der der Diskriminierenden konkretisiert: Im Falle der Behindertenfeindlichkeit betrifft es demnach die Behinderten und Nichtbehinderten.

Leah Carola Czollek geht in ihrem Artikel der Vermischung von Vorurteilen, Rassismus und Antisemitismus nach wie sie oft in der Alltagssprache und im alltäglichen Denken vorkommen. Dabei zeigt sie den Unterschied zwischen Rassismus und Antisemitismus auf. Im Weiteren geht es um die Verbindung verschiedener Ausgrenzungsszenarien, ihre Kriterien, ihre Funktionen und die Ebenen auf denen soziale und politische Ausgrenzungen hergestellt werden.

Silke Martini setzt sich in ihrem Beitrag mit den Mechanismen und Hintergründen von Mobbing und Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz unter Genderaspekten auseinander, die durch die Erläuterung an Praxisbeispielen sehr gut nachvollziehbar werden.

Ergänzend hierzu schildert die Autorin des nachfolgenden Artikels eindrucksvoll ihre subjektiven Erfahrungen als Mobbingopfer. Auf diese Weise verdeutlicht sie sowohl die Handlungen der Täterinnen als auch deren Konsequenzen auf das eigene psychische, physische und soziale Erleben.

Bis auf wenige Ausnahmen fehlen die Standardrubriken auch in diesem Heft nicht. So haben wir beispielsweise unter „ASFH-Geflüster“ Wissenswertes aus der Hochschule zusammengetragen, diesmal unter anderem über die Enthinderungskommission sowie den beiden AStA-Referaten „Queer“ und „Internationales“. Im „World Wide Web“ und dem „Booklook“ finden Sie außerdem vertiefende Hinweise zum Schwerpunktthema.

Liebe Leserinnen und Leser, zu guter Letzt möchte ich Sie darauf aufmerksam machen, dass wir uns sehr über Ihre Anregungen, Wünsche und Kritik freuen würden.

Jederzeit willkommen sind uns ebenfalls engagierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Die Redaktionstreffen sind öffentlich, wobei die Termine an der ASFH aushängen. Auf Wunsch können wir Ihnen die Einladung zu den Redaktionstreffen auch über den elektronischen Postweg zukommen lassen. Bei Interesse können Sie uns entweder telefonisch (030-99245-322) oder per E-Mail (quer@asfh-berlin.de) erreichen.

Noch eine Information in eigener Sache: Aufgrund der großen Nachfrage werden wir die QUER zukünftig in einer Auflagenstärke von 1500 Exemplaren herausgeben.

In diesem Sinne bedanken wir uns bei allen Leserinnen und Lesern für das uns entgegengebrachte Vertrauen.

Ich wünsche Ihnen im Namen des Redaktionsteams eine anregende Lektüre und eine schöne Sommerzeit.

Ihre Filiz Küçük

Fußnote:

- ¹ Vgl. zusammenfassend „Exklusion aus Wikipedia, der freien Enzyklopädie“.
URL: <http://de.wikipedia.org/wiki/Ausgrenzung> (Stand: 26. Mai 2006).

1	Impressum
2	Editorial
	Schwerpunkt – heavy point: Queer
4	<i>Heike Weinbach:</i> Einfach Klasse? Klassismus: Diskriminierung aufgrund des sozialpolitischen Status
8	<i>Birgit Rommelspacher:</i> Wie wirkt Diskriminierung am Beispiel der Behindertenfeindlichkeit?
12	<i>Leah Carola Czollek:</i> Reflexionen über rassistische, antisemitische und andere diskriminierende Vorurteile
16	<i>Silke Martini:</i> Mobbing und Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz unter Genderaspekten
23	<i>N.N.:</i> Mobbing – Erfahrungen einer Betroffenen
	Zahlen – drowning by numbers
25	<i>Ilka Gatzemeier:</i> Die Ausgleichsabgabe
	Genderfragen – update
26	<i>Silke Martini:</i> Im Prinzip sind alle dafür – aber ... Vom unbenannten Widerstand gegen Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Betrieb
	ASFH-Alltag – big sister is watching you
32	<i>Stefanie Lothert/ Johannes Kniffki:</i> Weniger ist mehr
36	<i>Bianca Ely:</i> Berlin meets Haifa Über ein deutsch-israelitisches Kooperationsprojekt zum Thema Dominanzkultur und Minderheiten
	ASFH-Geflüster – whispery gallery
37	<i>Ariane Kebig:</i> Mitarbeiterin im Zentrum für Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Berufsfeldforschung
37	<i>Simone Bernsdorf/ Stephanie Raith:</i> Enthinderungskommission – was ist das, und was machen die eigentlich?
39	<i>Giuseppe Morittu:</i> Enthinderungstutor der ASFH
39	<i>Keren Pardo:</i> AStA-Referat für Internationales
41	<i>Romy/ Stefan:</i> QueerRef – Das queere AStA-Referat stellt sich vor
42	Cartoons von Dani von Eiff
	Metropolizahn
44	<i>Gabriele Tammen-Parr:</i> „Pflege in Not“ Beratungs- und Beschwerdestelle bei Konflikt und Gewalt in der Pflege älterer Menschen
46	<i>Studentenwerk Berlin:</i> Gleiche Bildungschancen für alle. An den Berliner Universitäten und Fachhochschulen bietet des Studentenwerk vielfältige Beratung und Hilfe für behinderte Studierende
	Internetseiten – websisters
48	World Wide Web zum Schwerpunktthema
	Bücherschau – booklook
49	Bücher zum Schwerpunktthema
50	Drei Buchrezensionen
52	Veranstaltungskalender – last but not least

Einfach Klasse?

Klassismus: Diskriminierung aufgrund des sozialpolitischen Status

Heike Weinbach

Unter „classism“ wird im Kontext von amerikanischen Social Justice-Bewegungen¹ analog zu Rassismus, Sexismus, Heterosexismus u.ä. eine Diskriminierungs- und Unterdrückungsform verstanden: zum einen führen Unterdrückung und Diskriminierung zum Ausschluss von materiellen Ressourcen und/oder politischer Partizipation, zum anderen zur Verweigerung der Anerkennung als Individuum in seinen Menschenrechten, Lebens- und Seinsweisen. „Classism“ ist abgeleitet vom Begriff „class“, der im angloamerikanischen Raum unterschiedliche theoretische Ansätze und Schwerpunktsetzungen umfasst. Der in Social Justice-Kontexten verwendete Begriff von „class“ legt in der Regel eine Unterteilung in folgende Klassen zugrunde:

Ruling Class: Herrschende politische Klasse.

Owning Class/Rich: Besitzende Klasse/Reiche: Sie lassen andere für sich arbeiten, ohne selbst unbedingt arbeiten zu müssen.

Middle Class: Mittelklasse: Hohe Einkommen, hoher Bildungsgrad, hohe Sicherheit der Lebensverhältnisse.

Upper-Middle-Class: Obere Mittelklasse: höhere Einkommen, gut qualifizierte Jobs.

Lower-Middle-Class: Untere Mittelklasse: geringere und weniger stabile Einkommenssituation, weniger qualifizierte, instabile Jobsituation.

Working Class: ArbeiterInnenklasse: Haushalte, deren Einkommen auf einer nach Stunden entlohten Arbeit besteht.

Lower Class/Poor People: Untere Klasse/Arme: Haushalte, deren Einkommen es schwierig macht, die materiellen Grundbedürfnisse des Lebens abzudecken (Adams 1997, 238).

Dabei wird, um von „classism“ sprechen zu können, die Annahme zugrunde gelegt, dass mit dem ökonomischen Status in der Gesellschaft unterschiedliche außerökonomische Anerkennungsformen und Wertschätzungen einhergehen. Dementsprechend wird Klassismus dann definiert als: „Das institutionelle, kulturelle und individuelle Repertoire an Praxen und Vorstellungen, durch die Menschen aufgrund ihres unterschiedlichen ökonomischen Status ein unterschiedlicher Wert zugeschrieben wird; dies im Kontext eines ökonomischen Systems, durch das massive Ungleichheit bis hin zu Armut produziert wird“ (ebd.). Dabei wird immer davon ausgegangen, dass die ökonomische Distinktionslinie mit sozialen Distinktionslinien verknüpft ist (social class): Klassismus beschreibt also auch ein System der Zuschreibung von Werten und Fähigkeiten, die aus dem ökonomischen Status heraus abgeleitet oder besser: erfunden werden: „Classism is the systematic assignment of characteristics of worth and ability based on social class.“²

Historische Entwicklungen von „classism“

Die Entwicklung von Klassismus als eigenständige Diskriminierungs- und Unterdrückungsform hat im angloamerikanischen Raum zunächst auch zur Voraussetzung geführt, dass der Begriff „class“ dort politisch nie diskreditiert war oder durch andere Begriffe wie „Schicht“, „Milieu“ oder „Lebenswelt“ ersetzt worden ist. Bereits in den Anfängen der neueren sozialen Bewegungen in den USA seit den 1960er Jahren wurde Klasse mit anderen Diskriminierungsformen wie zunächst Sexismus und Rassismus in Verbindung gebracht. Bis in die 1980er Jahre gab es bereits eine Vielzahl von Studien und theoretischen Ansätzen, in denen die Zusammenhänge von Klasse und Geschlecht, Klasse und Ethnizität, Klasse und „race“ diskutiert wurden. Allerdings bewegen sich die alten Studien noch mehr auf der Ebene, Rassismus und Sexismus zu diagnostizieren, von diesen einen Begriff als Unterdrückungs- und Diskriminierungsform zu haben, Klasse jedoch ausschließlich als Beschreibung des Zusammenhangs zur ökonomischen Situation der jeweiligen Gruppen zu verwenden und damit einem eher traditionellen, ökonomischen Verständnis von Klasse zu folgen. Es musste zunächst also der Schritt gemacht werden, Sexismus und Rassismus von Klasse zu lösen und erstere als weitere Dimension (als die ökonomische) von Unterdrückung zu begreifen, um dann in einem zweiten Schritt Klasse aus dem rein ökonomischen Bezug zu lösen und ebenso wie Rassismus und andere Diskriminierungsformen als solche in ihren Mehrfachdimensionen beschreiben zu können. Dazu haben drei Entwicklungen beigetragen: zum einen haben die Social Justice-Bewegungen die Wertigkeit unterschiedlicher Unterdrückungsformen in Frage gestellt und eine Hierarchisierung derselben ausgeschlossen, statt dessen ihre Verbindungslinien und Gemeinsamkeiten hervorgehoben und gleichzeitig jede Unterdrückung in ihren speziellen Ausformungen und ihrer jeweiligen Geschichte begriffen (Czollek/Weinbach 2002). Damit ist der Grundstein gelegt worden, Diskriminierung mehrdimensional, horizontal und vertikal durch alle gesellschaftlichen Bereiche und Gruppen zu denken. Potentiell erhöht sich dadurch die Zahl der Menschen, die gegen Diskriminierung zu mobilisieren sind, weil sie erkennen, dass es ihnen oder ihrem Umfeld nützt, wenn Diskriminierung auf keiner Ebene mehr existiert und Menschen in anderen Verhältnissen leben können. Zum anderen hat die New Left, insbesondere in England, den Klassenbegriff um seine kulturellen Dimensionen erweitert (vgl. Hall 2004) und damit Argumente geliefert, die seine Erweiterung zu einer eigenständigen Diskriminierungs- und Unterdrückungsform sinnvoll machen. Und drittens hat die

weltweite ökonomische Entwicklung und Globalisierung deutlich gemacht, dass auf den Klassenbegriff als Beschreibung und Grundverständnis eines Ausbeutungssystems nicht verzichtet werden kann, wenn man nicht von vorne herein den neoliberalen Gedanken des gesellschaftlichen Opfers annehmen will.³ Klassismus ist dennoch auch in den angloamerikanischen Ländern eine noch junge Diskussion und Dimension, Diskriminierung und Unterdrückungsformen neu zu denken.

Klassismus als Diskriminierungs- und Unterdrückungsform

Klassismus verbindet im Grundverständnis die alten Kritikformen der ArbeiterInnenbewegung an materiellem Elend und politischem Ausschluss mit der Kritik an der Nichtanerkennung und der Herabsetzung von Kultur und Leben von ArbeiterInnen, Arbeitslosen oder Armen.⁴ Die Überwindung von Diskriminierung muss dementsprechend auf allen Ebenen geschehen, weil sie sich wechselseitig bedingen. So sind der Nichtzugang zu Arbeit, die niedrige Entlohnung, unwürdige Arbeitsbedingungen, lange Arbeitszeiten Formen von Diskriminierung. Die Bewertung der Arbeit als solche und ihre unterschiedlichen Entlohnungen trifft Aussagen über Mehr-Wert-Sein und Weniger-Wert-Sein in der Gesellschaft. Die Bezeichnungen „oben“ und „unten“ resp. „Unter-“ oder „Oberklasse“ (in Deutschland häufig Ober-, Mittel- und Unterschicht) schreiben Hierarchien und deren Bewertungen fest. Diese Systeme werden aber von den besitzenden und politisch herrschenden Klassen für richtig befunden. Denn es wird unterstellt, dass diejenigen, die diese Arbeiten verrichten ihre Chancen, es anders zu machen und sich eine andere Arbeit zu suchen nicht nutzen oder genutzt haben, weil, so die kulturellen stereotypen Konstruktionen, sie „zu faul“, „zu dumm“, „zu bequem“, „zu ungebildet“, „zu unqualifiziert“ (Barone o.J., 12ff.) etc. seien – sie letztlich durch die ihnen unterstellte Kultivierung dieser Eigenschaften selbst die Schuld für ihre Situation tragen. Wenn sie sich dann politisch organisieren wollen, um diese Situation zu verändern, werden sie wiederum wegen dieser Ansprüche kritisiert: zum einen wird ihnen unterstellt, dass sie „den Hals nicht voll genug bekommen“, dass sie „die Wirtschaft und damit andere Existenzen gefährden“ und dass sie „offenbar genug Zeit zum Streiken haben, weil sie nicht genügend Arbeit haben“, etc. Der Versuch, ihre Situation zu verändern, wird also auf ähnlichen Linien diskriminiert, wie der Ausschluss von materiellen Ressourcen begründet wird. Wenn es diesen Gruppen dann nicht gelingt materielle Verbesserungen und politische Partizipation herzustellen und sie in ihrer Situation verbleiben müssen, werden sie in dieser Lebensform wiederum abgewertet, wird deutlich gemacht, dass ihre Lebensformen weniger wert sind als die der Mittelklasse und anderer Klassen. „Fehlende Zähne“, „abgewetzte Kleidung“, „den ganzen Tag fern- und DVD-Sehen“, „kein Interesse an sogenannter Hochkultur“, „Alkoholismus“, „Vernachlässigung von Kindern“, „promiske Lebensweisen“, „die Unfähigkeit erfolgreich zu handeln“,

„der Mangel an Selbstkontrolle“ u.a. werden zu stereotypen Stigmatisierungen von Arbeitslosen, ArbeiterInnen oder Armen. Ressourcen und Kompetenzen können nicht mehr festgestellt werden, sie sind definitiv die „Anderen“ und gehören „anderen“ Welten an, von denen es sich zu separieren gilt, unter anderem, indem dem restriktive Gesetze für sie gemacht werden (Hartz IV) und sie abgewertet und gering geschätzt werden. Gleichzeitig gelingt es auf diesem Hintergrund die gesellschaftliche Arbeitsteilung und ihre hierarchische Struktur sowohl in der Kontrolle über die Produktionsmittel als auch bezüglich der zur Verfügung stehenden Geldmenge immer wieder neu zu legitimieren. Dies ist aber durch die ökonomischen Fakten und Zwänge allein nicht möglich, es bedarf der direkten und unmittelbaren Diskriminierungsformen und Nicht-Anerkennungs- und Abwertungskulturen, um die materielle Ungleichheit aufrechterhalten zu können. Oder kurz formuliert: Ohne Macht und Herrschaft keine ausbeuterische Verfügbarkeit über die Arbeitskraft von Menschen.

Die potentielle Unsichtbarkeit und Nichtrepräsentanz von ArbeiterInnen, Arbeitslosen und Armen in gesellschaftlich anerkannten Räumen trägt dann wiederum dazu bei, Mythen entstehen zu lassen (Meulenbelt 1987): „denen geht es gar nicht so schlecht“, „sie haben die gleiche Kleidung“, „fahren Autos“, „sehen die gleichen Fernsehprogramme“. Gleichzeitig fungieren die Mythen über Reiche dazu, selbige als Opfer des Systems erscheinen zu lassen: „den Reichen geht es schlecht“, „Geld macht das Leben schwer“, „sie müssen hohe Verantwortung tragen“. In diesen Dimensionen werden die unterschiedlichen Auswirkungen von Klassenzugehörigkeit verwischt, obwohl längst bekannt ist, dass Klassenherkunft über Zukunft und Karriere, kurz über das Leben und die Lebensweise entscheidet.

Dazu zählt auch der Mythos der Mobilität, der vermeintlichen und suggerierten Chance, die Klasse bei genügend Anstrengung und Leistung („wer gut ist, der findet auch einen Arbeitsplatz“) wechseln zu können. Tatsächlich zeigen Untersuchungen in den USA ebenso wie auch in Deutschland: „class stability is the norm“ (Barone o.J., 28). In Social Justice-Konzepten wird Klassismus zum einen als eigenständige Diskriminierungsform im oben beschriebenen Begriffsinne definiert, zugleich wird zur Beschreibung und Analyse auf ähnliche Kategorien wie bei den anderen Diskriminierungsformen zurückgegriffen (vgl. Adams 1997). Dabei wird davon ausgegangen, dass Klassismus in Form von Stereotypen, Vorurteilen und realem Handeln auf drei ineinander greifenden Ebenen in der Gesellschaft hergestellt wird: auf der institutionellen, der kulturellen und der individuellen Ebene. Alle drei Ebenen können bewusst oder unbewusst hergestellt werden. So hat zum Beispiel die Unterstellung, ArbeiterInnen, Arbeitslose oder Arme seien dumm zur Konsequenz, dass LehrerInnen SchülerInnen aus diesen Familien anders behandeln und ihnen weniger den Besuch einer höheren Schule zutrauen. Oder in einer politischen Gruppe wird gesagt, die Person mit dem akademischen Abschluss solle die Rede halten, weil sie eher ernst genommen würde. Oder beispielsweise kommen die

Lebenswelten von ArbeiterInnen in den bürgerlichen Zeitungen nur als Defizitkulturen vor. Es handelt sich bei der Herstellung von Klassismus also um einen komplexen, teils bewussten, teils unbewussten Prozess der Herstellung von hierarchischen Bewertungssystemen, abgeleitet aus der Klassenzugehörigkeit oder manchmal auch aus der vermuteten (zum Beispiel aufgrund von Kleidung, Sprache) Klassenzugehörigkeit.

Ein anderer, aber ähnlicher Ansatz geht ebenfalls von drei Ebenen der Herstellung aus, definiert durch 1. einen unterschiedlichen Zugang zur Macht, 2. ökonomische Lebenschancen und 3. Anerkennung (Ransford 1994). Um die Unterschiede und ihre unterschiedlichen Bewertungen feststellen zu können, bedarf es der Analyse von materiellen Situationen ebenso wie der von Freizeitmöglichkeiten, Musik, Büchern, Wohnverhältnissen. Dabei geht es bei einer Untersuchung von Diskriminierungsstrukturen gerade nicht darum, einfach nur Unterschiede festzustellen, sondern aufzuzeigen, was in der Gesellschaft höher bewertet wird und welche Folgen das hat. So zeigt Meulenbelt (1987), dass Kinder aus ArbeiterInnenfamilien sowie dialektsprechende Kinder keineswegs einen geringeren Wortschatz haben als Kinder aus Hochsprache sprechenden Mittelklassefamilien, sondern dass erstere über einen anderen Wortschatz und auch andere Denkstrukturen verfügen, womit die von bürgerlichen Werten geprägte Schule nichts anzufangen weiss. Bzw. das kulturelle Kapital der vermeintlich unteren Klassen wird in der Schule sogar gering geschätzt und die Abwertung wiederholt sich von Beginn an an den Kindern (Barone 33). Dies wird im Kontext von „classism“ als massive Form von Diskriminierung verstanden und damit geht die Kritik weit über das hinaus, was als Zugang zum Bildungssystem häufig stehenbleibt.

Die Lernkultur ist eine Mittelklassenkultur und die Kultur der Anderen, sogenannten unteren Klassen, ist daran gemessen immer eine Defizitkultur, so wird Beteiligung am Bildungssystem immer als Zugang definiert, der die Defizite im günstigsten Fall aufheben soll. Die Systeme sind es jedoch, die auch Ausgrenzung produzieren, indem sie sich zum Maßstab aller Anerkennung machen, obwohl sie selbst in ihren Inhalten, Lern- und Kulturformen durch Diskriminierungs- und Machtstrukturen geprägt sind.

Häufig kommt es zu Verkehrungen durch Zuschreibungen: während materielle Situationen wie Wohnverhältnisse, wenig Geld, wenig Zugang zu Ressourcen wie Bibliotheken, Nachhilfe, wenig Zeit, weil die Existenz gesichert werden muss, die Lernsituationen von Kindern verschlechtern, wird den Eltern vorgeworfen, sie behandelten ihre Kinder schlecht und kümmerten sich zu wenig um deren Bildung. Das zugrunde liegende komplexe Diskriminierungssystem rückt dabei selten oder gar nicht in den Blick. Letztlich kommt es immer wieder zur Individualisierung der Lebenssituationen, wobei diese Situationen jedoch negativ bewertet sind und über die Herabsetzungen Verinnerlichungsprozesse in Gang gesetzt und Engagement blockiert werden kann. Barone beschreibt diese Verinnerlichungsprozesse von Abwertungen als Missbrauch und fordert damit die Aner-

kennung, im Sinne einer Abschaffung, der ihnen zugrunde liegenden diskriminierenden Systeme (Barone 26). Deshalb wird in Klassismusanalysen die Bedeutung der Auswirkungen von Klassenverhältnissen auf viele Bereiche des Lebens untersucht: „... as the result of the class you are born into and raised in, class is your understanding of the world and where you fit in; it's composed of ideas, behavior, attitudes, values, and language; class is how you think, feel, act, look, talk, move, walk; class is what stores you shop at, restaurants you eat in; class is the schools you attend, the education you attain; class is the very jobs you will work at throughout your life ... We experience class at every level of our lives ... In other words, class is socially constructed and all encompassing. When we experience classism, it will be because of our lack of money ... and because of the way we talk, think, act, move – because of our culture“ (Langston, zit. n. Barone, 10).⁵

Wenn Klassismus eine ebenso wichtige politische Bedeutung hat wie Sexismus, Rassismus u.a. Diskriminierungsformen, dann gilt seine Aufdeckung und Bewusstmachung als eine politische Herausforderung mit Konsequenzen für das politische Handeln und die Bildungsarbeit.

Konsequenzen für das politische Handeln

Klassismus im Kontext von „social justice“ hat zum einen die Herstellung von Bewusstseinsprozessen zum Ziel, jedoch weiterführend eine daraus resultierende Bereitschaft zum aktiven politischen Handeln. Das ist das Programm von Klassismus-Trainings im Kontext von „social justice“. Hier werden sich die TeilnehmerInnen in Bildungsprozessen ihrer Herkunft und ihrer Erfahrungen mit Klassismus bewusst, reflektieren Stereotypen und analysieren die Herstellungsprozesse von klassenbezogener Diskriminierung. Die Geschichte des Klassismus steht dabei in enger Verbindung mit der Geschichte der Gewerkschaften und ihrer Auseinandersetzungen und ihres Eintretens gegen Diskriminierung. Die Geschichte der ArbeiterInnenbewegungen- und kultur, aber auch die Geschichte anderer marginalisierter Gruppen kann dabei zu einer wichtigen Lernressource werden. Dabei kann auch aus der Geschichte gelernt werden, dass Veränderung eben nicht allein durch Änderung der materiellen Verhältnisse geschieht oder besser: die materiellen Verhältnisse lassen sich nicht verändern, wenn ihre kulturellen und individuellen Folgen nicht aufgezeigt werden. Im deutschsprachigen Raum wird das Thema „Klasse“ bislang nach wie vor sowohl innerhalb der Gewerkschaften als auch in anderen sozialen Bewegungskontexten unter primär ökonomischen Aspekten diskutiert (vgl. z.B. Bischoff u.a. 2003). Selten geht es um die Thematisierung der verschiedenen Ebenen von Diskriminierung und sozialer Klasse, wie beispielsweise in der Arbeit von Pilgrim und Rebert (2006), die sich detailliert mit den verschiedenen Diskriminierungsformen von Arbeitslosen in der Bundesrepublik auseinandersetzen.

Möglicherweise hängt die Nichtbeschäftigung mit Klassismus auch damit zusammen, dass diejenigen, die über theoretische Diskursmacht verfügen eben gerade keine biographische Berührung mit Arbeiterklasse, Arbeitslosen oder Armen und anderen Bildungskulturen haben.

Zudem wird es darauf ankommen, die unterschiedlichen Diskriminierungsformen in ihrem Kontext, das heißt bezüglich ihrer Unterschiede und Gemeinsamkeiten zu diskutieren, um auf diese Weise Solidarität herzustellen: zum Beispiel mit einem General- und Studierendenstreik gegen Rassismus und Antisemitismus? Oder Solidaritätsaktionen

der Universitäten gegen Diskriminierung von Arbeitslosen und Armen? Wenn solche Mobilisierungsformen machbar werden, dürfte das den Beginn zivilgesellschaftlicher, aktiv-demokratischer Strukturen anzeigen.

Dr. Heike Weinbach ist Philosophin, Mediatorin und Lehrbeauftragte an der ASFH.

Fußnoten:

- 1 Social Justice meint zum einen Verteilungsgerechtigkeit: die Vision einer Gesellschaft, in der die Ressourcen so verteilt sind, dass alle Menschen physisch und psychisch weitestgehend in Sicherheit und Wohlbefinden leben können; zum anderen Anerkennungsgerechtigkeit: eine Gesellschaft, in der niemand strukturell, kulturell und individuell diskriminiert wird, sondern partizipativ anerkannt wird. Social Justice betont zum einen die Selbstbestimmtheit der Menschen und zum anderen ihre Abhängigkeit voneinander und die Notwendigkeit, soziale Verantwortung füreinander zu übernehmen und demokratisch miteinander zu handeln. Social Justice begreift die Menschen als gesellschaftlich Handelnde, die für ihr eigenes Tun Verantwortung übernehmen, ebenso wie gegenüber und mit Anderen und der gesamten Gesellschaft gegenüber (Adams u.a. 1997, 3).
- 2 „Klassismus ist die systematische Zuschreibung von kennzeichnenden Werten und Fähigkeiten aufgrund von sozialer Klassenzugehörigkeit“: <http://www.classism.org/>
- 3 Damit ist der neoliberale Gedanke gemeint: Wer will, kann es in der marktwirtschaftlichen Gesellschaft schaffen, einigermaßen gut oder sehr gut zu leben, aber wer es nicht schafft, der will nicht genug und braucht nicht mehr unterstützt werden.
- 4 Dabei wird zwar auch positiv an die ArbeiterInnenbewegungen angeknüpft, eine Romantisierung und unkritische Betrachtungsweise von Arbeiterkulturstudien jedoch vermieden. Die Thematisierung des Zusammenhangs von Sexismus, Rassismus mit Klassismus bedingt eine solche kritische Herangehensweise.
- 5 „... als Resultat der Klasse, in der du hineingeboren und hineingewachsen bist, bedeutet Klasse dein Verständnis der Welt und wo du hingehörst; sie setzt sich zusammen aus Ideen, Verhalten, Umgangsformen, Werten und Sprache; Klasse ist, wie du denkst, fühlst, handelst, aussiehst, redest, dich bewegst, gehst; Klasse ist, in welchen Geschäften du einkaufst, in welchen Restaurants du isst; Klasse ist, welche Schule du besuchst, welche Ausbildung du erhältst; Klasse ist, welche Arbeiten du in deinem Leben ausführen wirst. ... Wir erfahren Klasse auf allen Ebenen unseres Lebens ... Mit anderen Worten, Klasse ist sozial konstruiert und alles umfassend. Wenn wir Erfahrungen mit unserer Klasse machen, mag es aufgrund unseres Geldmangels sein ... und aufgrund unserer Art zu sprechen, zu denken, zu handeln, uns zu bewegen – also aufgrund unserer Kultur.“

Literatur:

Adams, Maurianne/Bell, Lee Anne/Griffin, Pat (Hg.): Teaching for diversity and social justice. A sourcebook, New York und London 1997

Barone, Chuck: Extending our analysis of class oppression: bringing classism more fully into picture, o.j.
URL: www.dickinson.edu/~barone/ExtendClassRGC.PDF

Barone, Chuck: The Foundations of class and classism. URL: www.dickinson.edu/~barone/ClassFoundations.PDF

Bischoff, Joachim/Boccara, Paul/Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Klassen und soziale Bewegungen, Hamburg 2003

Castel, Robert: Das Verschwimmen der sozialen Klassen. In: Bischoff, Joachim/Boccara, Paul/Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Klassen und soziale Bewegungen, Hamburg 2003, S. 7-17

Charlesworth, Simon: A Phenomenology of Working-Class Experience, Cambridge 2000

Czollek, Leah C./Weinbach, Heike: Gender- und Gerechtigkeitstrainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern. In: Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie, Berlin 2002, S.112-124

Dörre, Klaus: Neubildung von gesellschaftlichen Klassen. Zur Aktualität des Klassenbegriffs. In: Bischoff, Joachim/Boccara, Paul/Castel, Robert/Dörre, Klaus (Hg.): Klassen und soziale Bewegungen, Hamburg 2003, S.18-32

Hall, Stuart: Ausgewählte Schriften 1-4, Hamburg 2004

Handbook for nonviolent action. URL: <http://revolution.gq.nu/classism.html>

Hügel, Ika/Lange, Chris/Ayim, Maya/Bubeck, Ilona/Aktas, Gülsan/Schultz, Dagmar: Entfernte Verbindungen. Rassismus, Antisemitismus, Klassenunterdrückung, Berlin 1993

Kronauer, M.: Im Schatten der Arbeitsgesellschaft. Arbeitslose und die Dynamik sozialer Ausgrenzung, Frankfurt/M. 1993

Lebenslagen in Deutschland 2005: 2. Armuts- und Reichtumsbericht der Bundesregierung

Meulenbelt, Anja: Scheidelinien. Über Sexismus, Rassismus und Klassismus, Hamburg 1988

Hooks, Bell: Where we stand: class matters, New York und London 2000

Pilgrim, Daniel/Rebort, Robert: Arbeitslosigkeit und Diskriminierung, unveröff. Diplomarbeit, Alice-Salomon-Fachhochschule, Berlin 2006

Ritser, Jürgen: Soziale Klassen, Münster 1998

Vester, Michael/Gardemin, Daniel: Milieu und Klassenstruktur. Auflösung, Kontinuität oder Wandel der Klassengesellschaft? In: Rademacher, Claudia/Wiechens, Peter (Hg.): Geschlecht – Ethnizität – Klasse. Zur sozialen Konstruktion von Hierarchie und Differenz, Opladen 2001, S. 219-274.

Projekte mit Schwerpunkt: Classism

Classism.org: Materialien, Diskussionen. URL: <http://www.classism.org/>

Zusammenschluss von AkademikerInnen aus der ArbeiterInnenklasse.

URL: <http://www.workingclassacademics.org/>

Shrub: Hervorragendes feministisches Projekt, unter anderem zu classism.

URL: <http://blog.shrub.com/archives/category/the-evil-isms/classism/>

Classmatters: Informiert über Vorurteile, Aktionen, Hintergründe, Zusammenhänge mit anderen Diskriminierungsformen, Bündnismöglichkeiten, Artikelressourcen. URL: http://www.classmatters.org/2004_11/

The Open Source Classism, Racism and Sexism Project.

URL: <http://www.campusactivism.org/displayresource-487.htm>

Wie wirkt Diskriminierung am Beispiel der Behindertenfeindlichkeit?

Birgit Rommelspacher

Bei Diskriminierungen sind immer mehrere beteiligt, nämlich die diskriminiert werden und die die diskriminieren. Oft sind auch noch indirekt Beteiligte davon betroffen. So können etwa unter der Diskriminierung eines/einer bestimmten Behinderten auch enge Vertraute von ihm/ihr oder auch andere behinderte Menschen leiden. Mitbeteiligt an der Diskriminierung sind zudem auch die, die Diskriminierungen geschehen lassen und möglich machen und nicht nur diejenigen, die die Diskriminierung unmittelbar ausüben. Das gilt insbesondere auch für institutionalisierte Formen der Diskriminierung, wie bestimmte gesetzliche Regelungen, die Architektur der Städte, der öffentliche Personennahverkehr... daran sind eine Vielzahl von Menschen beteiligt. Ja man könnte sagen, dass in ihnen die Vorstellungen der Mehrheit in eine Struktur gegossen worden sind.

Wenn wir der Wirkung von Diskriminierung nachgehen wollen, müssen wir also nicht nur fragen, was macht das mit denen, auf die die Diskriminierung abzielt, sondern auch

mit denen, die sie veranlassen und ausüben. Im Fall der Behindertenfeindlichkeit suggeriert das eine klare Grenze zwischen Behinderten und Nichtbehinderten, wie wenn es sich dabei um jeweils homogene, klar geschiedene Gruppen handelte. Aber auch innerhalb dieser Gruppen gibt es viele Unterschiede und ausserdem ist die Definition von behindert und nicht-behindert keineswegs immer eindeutig. Allerdings setzt diese Unklarheit nicht die Tatsache der Diskriminierung selbst außer Kraft; mehr noch, Behinderung wird ganz wesentlich durch Diskriminierung hergestellt und alltäglich reproduziert. Gleichwohl ist wiederum keineswegs klar, was Diskriminierung ist, sondern auch das ist – und das soll im Folgenden das Thema sein – ein umstrittenes Feld.

1. Was ist Diskriminierung?

Die *soziologische* Definition besagt, dass Diskriminierung dann vorliegt, wenn Menschen, die einer Minderheit ange-

hören, im Vergleich zu Mitgliedern der Mehrheit weniger Lebenschancen, das heißt weniger Zugang zu Ressourcen und weniger Chancen zur Teilhabe an der Gesellschaft haben. Das trifft in vielfältiger Weise auf behinderte Menschen zu, und die Barrieren, die ihnen den gleichberechtigte Zugang zur Gesellschaft verstellen, sind unschwer zu erkennen. Weniger offensichtlich ist die Verweigerung von *symbolischer Macht*, die bei behinderten Menschen ganz besonders greift. Symbolische Macht bezieht sich auf das Prestige, dass den verschiedenen Mitgliedern der Gesellschaft zugeschrieben wird: Wer hat das Sagen, wer wird gehört, wer wichtig genommen oder sogar bewundert.

Symbolische Diskriminierung verweigert gesellschaftliches Ansehen: Die Anderen werden unwichtig gemacht, man hat kein Interesse an ihnen und weiss nichts von ihnen. Entsprechende Themen finden keine Beachtung, weder in der Öffentlichkeit noch in Form individuellen Interesses. So haben z.B. Studierende einer Projektgruppe an der ASFH im WS 2005/06 eine Befragung zum Thema Behinderung an der Hochschule durchgeführt. Dabei haben die meisten behinderten Studierenden die Fragebögen zurückgeschickt und ausführlich beantwortet, während von mehreren hundert Fragebögen, die an die nichtbehinderten Studierenden verteilt wurden, gerade mal ein dutzend zurück kamen. Das Thema geht sie scheinbar nichts an.

Was bedeutet nun Diskriminierung aus Sicht der *Betroffenen*? Sie zeigt sich in allem, was sie einschränkt, herabsetzt und verletzt aufgrund ihres Behindert-seins. Dabei gibt es natürlich individuelle Unterschiede: Der eine kann durch eine Bemerkung verletzt werden, die dem anderen wenig ausmacht. Auch spielen die Umstände eine Rolle. So kann etwas z.B. in einer ungeschützten Situation sehr viel bedrohlicher sein als in einer, wo sich der Betreffende sicher fühlt.

Aus Sicht des/der *Diskriminierenden* liegt dann Diskriminierung vor, wenn er/sie jemand verletzen und herabsetzen will. Das heißt für ihn/sie ist die *Absicht* entscheidend. Die Folgen einer Handlung müssen jedoch nicht mit ihrer Intention zusammen fallen. So kann auch wohlmeinendes Verhalten diskriminieren, z.B. mit Fragen wie: Wie kommen Sie denn mit Ihrer Behinderung zurecht? Häufig ergänzt durch ein aufmunterndes: Das machen Sie ja prima! Viele Behinderte empfinden diese Fragen und Aufmunterungen als übergriffig. Sie zielen ihrer Erfahrung nach meist nicht auf ein tatsächliches Gespräch ab, sondern sind eher Floskeln, die die Begegnung ritualisieren – auf Kosten der Behinderten, die wieder einmal ohne Umschweife auf ihr Behindertsein angesprochen und darauf reduziert werden.

Was gut gemeint ist, kann nicht diskriminierend sein, so jedoch die Ansicht des Diskriminierenden. Beharrt er/sie auf dieser Position, nimmt er/sie dem/der anderen das Recht seine/ihre Sichtweise einzubringen. Ihm/ihr wird gewissermaßen nicht erlaubt, eine solche Frage als Diskriminierung zu empfinden: Was Diskriminierung ist bestimme ich! Nach

diesem Motto wird der Streit um die Definition von Diskriminierung selbst zu einer Quelle von Diskriminierung. Über das bewusste und aktuelle Geschehen hinaus geht es dabei also unterschwellig auch um einen Kampf um Anerkennung.

Diskriminierung ist ein komplexer sozialer Prozess, in den unterschiedliche Perspektiven einfließen. Dabei können sich sowohl die subjektiven Interpretationen der Beteiligten wie auch deren „objektive“ Wirkung unterscheiden, denn Diskriminierung lässt sich weder mit der individuellen Absicht noch mit der subjektiven Betroffenheit alleine hinreichend beschreiben. Je mehr zudem die Sichtweise der Diskriminierenden von der der Diskriminierten abweicht, desto mehr kann der Kampf um die Definition von Diskriminierung selbst zum Anlass von Diskriminierung werden.

2. Wie wirkt Diskriminierung auf behinderte Menschen

Eine Grundannahme über die Wirkung von Diskriminierung im Alltagsverständnis wie auch in der Sozialpsychologie ist die, dass Diskriminierungen sich vor allem in einem geringen Selbstbewusstsein der Betroffenen niederschlagen. Je geringer die Achtung der Umwelt, desto geringer die Selbstachtung, so die These. Dieser Annahme liegt die so genannte Spiegel-Theorie zu Grunde, nach der das Subjekt sich im Spiegel der anderen erkennt, und die Wertschätzung der anderen sich auch in einem entsprechenden Selbstwertempfinden widerspiegelt.

Die empirische Forschung zeigt jedoch dass dies keineswegs so der Fall ist. So haben etwa Lernbehinderte und Sprachbehinderte nicht unbedingt ein negatives Selbstwertgefühl obwohl sie vielfachen negativen Reaktionen aus der Umwelt ausgesetzt sind (Cloerkes 1997). Untersuchungen aus den USA zeigen, dass auch ethnische Minderheiten trotz ihrer Diskriminierungen kein negatives Selbstbewusstsein haben müssen. Beispielsweise haben AfroamerikanerInnen kein geringeres Selbstbewusstsein im Vergleich zu Weißen US-AmerikanerInnen (Crocker & Quinn 1998). Die Erklärung dafür ist, dass es entscheidend darauf ankommt, wie die Betroffenen die Diskriminierung interpretieren: Wird sie als berechtigt akzeptiert oder als unzulässig zurückgewiesen. Wird dem anderen zugestanden, ein Urteil über einen selbst zu fällen oder wird ihm das Recht und die Kompetenz dafür abgesprochen und etwa abwertende Äußerungen als Ressentiments erkannt.

Wie sehr die Wirkung von Diskriminierung von der Interpretation der Betroffenen abhängt, zeigt die Schilderung von Ulrike Gottschalk (1999), in der sie beschreibt welche Änderungen in ihr vorgingen, nachdem sie von der US-amerikanischen independent living Bewegung gehört hatte: „Alle Identifikationsfiguren in den Büchern und Filmen seit meiner Kindheit waren nicht behindert. Auf die Behinderten, die dort vorkamen, war stets ein Blick voll Mitleid,

Bedauern, Abscheu, Entsetzen oder aber Bewunderung, der ebenfalls Gleichheit ausschließende der Distanzierung enthielt, gerichtet. ... Wie viele Jahre hörte ich die Stimme, die mich zu jemand erklärte, der hätte verhütet werden müssen? Wie tief drang dieses Bild, diese Stimme in mich ein? Die Stimme sagte, dass ich schuld sei. Schuld, wenn ich all die Treppen nicht hoch komme, schuld, wenn mein Rollstuhl wieder einmal nicht durch eine Toilettentüre passt, schuld, wenn ich nicht in den Bus hineinkomme, schuld, dass mir der Zugang zu tausend Lebensbereichen verbaut ist. Schuld, weil ich bin, wie ich bin, denn wie ich hat einen Mensch nicht zu sein.

Und da gab es nun welche, die alles umdrehten, die sagten, ich bin da, ich habe ein Existenzrecht, ich bin ein Mensch, und ich bin ein Bürger, ich habe Menschenrechte, ich habe Bürgerrechte. Wenn ich in ein Gebäude nicht hineinkomme, sind die schuld, die versäumten, einen Fahrstuhl zu bauen. Nicht mein Rollstuhl ist zu breit, sondern die Tür ist zu schmal. Die Verkehrsmittel, die ich nicht benutzen kann, nehmen mir das Recht auf Mobilität.

Eine Instanz, die sagte: Du bist richtig, die Umwelt ist falsch. Ich ging zu Demonstrationen, beteiligte mich an Straßenblockaden und Besetzungen von Senatsgebäuden, um für mich und andere mehr Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu erzwingen“ (S.104f).

Aufgrund der neuen Sichtweise konnte sie nun Diskriminierungen als solche erkennen und zurückweisen. Dazu bedurfte sie des Anstosses durch andere. Zuvor war sie ihrer Umwelt und den hier herrschenden Realitätsdeutungen alleine ausgeliefert gewesen. Sie übernahm die Sichtweise der übergrossen Mehrheit, die nicht nur ihr reales soziales Umfeld bestimmte, sondern auch das symbolische Universum ihrer Helden seit ihren Kindertagen. Dies zeigt nicht nur, wie viel Kraft es kostet, sich aus den herrschenden Normalitätsdefinitionen zu lösen, sondern wie umfassend die Mehrheit ihr Selbst- und Weltbild absichert.

Werden Diskriminierungen als solche erkannt, besteht jedoch auch die Gefahr, alle negativen Bewertungen als Diskriminierung zu interpretieren. Denn für einen/eine Behinderte/n ist es keineswegs einfach zu erkennen, ob beispielsweise eine unfreundliche Reaktion auf die Tatsache seines/ihrer Behindert-seins abzielt oder dies eine ganz „normale“ Umgangsform der betreffenden Person darstellt. Diese Ungewissheit wird in der Fachsprache mit dem Begriff der „Attribuierungs-Ambivalenz“ bezeichnet, also der Ambivalenz ein Verhalten einer bestimmten Ursache zuzuschreiben (zu attribuieren). Mit einiger Erfahrung können die Betroffenen zwar lernen das Verhalten der anderen immer besser einzuschätzen, aber sicher können sie sich nie sein. Insofern muss gewissermaßen auch das Behinderten-sein erlernt werden.

Diskriminierungen sind nicht nur schwer zu erkennen wenn der Kontext unklar ist, sondern auch wenn sie sich in alltäglichen Umgangsformen verbergen. Der mitleidsvolle Blick,

dass automatische Übergehen, die ständige Nicht-Thematisierung sind so „normal“, dass sie auch den Betroffenen kaum mehr auffallen. Sie haben sich daran gewöhnt. Diese Diskriminierungen, die sich in Alltagsroutinen verbergen, erscheinen einer großartigen Zurückweisung gar nicht wert zu sein. Ihre Beiläufigkeit katapultiert auch jeden, der sich dagegen stellt, aus dem Konsens des „Normalen“ heraus und stigmatisiert ihn/sie als StörerIn und SpielverderberIn. Gleichwohl lösen sie unterschwellige Stress aus. In Folge dessen kann sich die angesammelte Frustration auch bei einem nichtigen Anlass entladen. Die anderen verstehen diese Reaktion dann nicht und halten den/die Betroffenen für übersensibel. Insofern kann die Kumulation von Diskriminierung selbst wiederum Auslöser für erneute Ausgrenzung sein.

Der Umgang mit Diskriminierung wird besonders auch dann erschwert, wenn der Widerstand dagegen direkt selbst unterdrückt wird („victim oppression“, Jean Harvey 1999), etwa wenn die Diskriminierten in die Komplizenschaft gezwungen werden und ihnen suggeriert wird, dass sie es selbst ja so wollen; etwa wenn das Meiden von Behinderten durch Nicht-Behinderte ihnen damit erklärt wird, dass sie doch gerne selbst „unter sich“ bleiben wollen.

Zusammenfassend lässt sich also sagen, dass Diskriminierung immer auch der Interpretation durch die Diskriminierten bedarf. Erkennen sie sie nicht als eine solche, ist die Gefahr gross, dass sie sie als „normal“ oder gar als „gerechtfertigt“ akzeptieren. Diskriminierungen können aber auch zurückgewiesen werden. Voraussetzungen dafür sind allerdings,

- dass die Diskriminierung identifiziert und erkannt wird
- dass ihr die richtigen Ursachen zugeordnet werden und
- dass es Unterstützungsmöglichkeiten gibt, um sich dagegen zu wehren.

Gerade letzteres ist angesichts der symbolischen Diskriminierung, d.h. dem Unwichtig-machen, dem Des-Interesse und der De-Thematisierung, der Behinderte vielfach ausgesetzt sind, von ganz entscheidender Bedeutung.

Diskriminierung kann aber auch eine Herausforderung sein, die bei den Diskriminierten besondere Fähigkeiten entwickeln lassen. So wurden behinderte Frauen in Leitungspositionen in einer Untersuchung in den USA über die Bedeutung der Behinderung für ihre Karriere befragt (Kasnitz 2001). Bei den meisten spielte sie eine wichtige Rolle. Eine der Befragten meinte zum Beispiel, dass sie ohne Behinderung wohl zu Hause gesessen, auf einen Mann gewartet und Kinder bekommen hätte. Ihr war die weibliche Normalbiografie versperrt. Deshalb suchte sie einen neuen Weg für sich. Das gilt auch für eine andere die sagte, sie wäre mit ihrer Behinderung ohnehin immer aufgefallen. „Dann kann ich auch gleich den Mund aufmachen“, sagte sie sich, „verstecken kann ich mich sowieso nicht“. Die Anonymität war für sie keine Option. Die Normalität

der anderen galt für sie nicht und so schaffte sie sich eine eigene. So kann der Ausschluss aus der Normalität neue Freiräume erschließen.

Dabei soll keinesfalls die destruktive Kraft von Diskriminierung relativiert werden. Aber unter günstigen Bedingungen kann die Verweigerung von Normalität soviel Kräfte mobilisieren, dass neue Wege erschlossen werden, um der Normalitätsdefinition der anderen eine eigene entgegen zu setzen.

3. Wie wirkt Diskriminierung auf die Diskriminierenden?

Wenn Behinderte diskriminiert werden, sind Nichtbehinderte privilegiert. Das ist die logische Folge, denn der Gegenbegriff zu Diskriminierung ist Privilegierung. Wie sieht nun die Privilegierung in dem Zusammenhang aus?

Analog der oben angeführten soziologischen Definition von Diskriminierung ist *Privilegierung* aus gesellschaftlicher Sicht der Zugang zu mehr Chancen, Wahlmöglichkeiten und mehr Macht im Vergleich zu anderen auf Grund der Zugehörigkeit zu einer bestimmten Gruppe.

Aus Sicht der Behinderten ist die Privilegierung der Nichtbehinderten unschwer zu erkennen: Sie besteht darin in der Norm zu leben und nicht aus der Rolle zu fallen. Ihre Privilegierung besteht im leichteren Zugang zum Arbeitsmarkt und Bildungssystem. Soziale Beziehungen können leichter aufgenommen werden, man hat mehr Chancen einen Partner/eine Partnerin zu finden. Das praktische Leben ist einfacher. Die Nichtbehinderten leben in einer Welt, die für sie gemacht ist und in der sie sich repräsentiert fühlen. Sie begegnen einem in Filmen, Medien und den Schulbüchern – sie repräsentieren Normalität.

Aus Sicht der Nichtbehinderten ist das alles kein Privileg. Die Normalität ist so normal, dass sie eben nicht etwas Besonderes ist. Deshalb können Nicht-Behinderte in der Regel zwar Diskriminierungen von Behinderten erkennen, selten aber ihre eigene Privilegierung. Allerdings ist dennoch davon auszugehen, dass sie davon Kenntnis haben, denn nicht anders ist zu erklären, dass sie ihre Privilegien in der Regel entschieden verteidigen, wenn sie in Frage gestellt werden. Dazu einige Beispiele:

Bestätigen von Hierarchien: Sobald Behinderte selbstbewusst oder gar fordernd auftreten, löst das bei Nichtbehinderten oft Irritationen, zuweilen sogar Aggressionen aus. So z.B. wenn eine Behinderte eine angebotene Hilfe ablehnt. Das wird vielfach als Empfindlichkeit wenn nicht gar als Börsartigkeit interpretiert. So berichtet eine Frau in einem Interview mit Dietke Sanders von einem solchen Vorfall. Ihre Reaktion auf die Zurückweisung durch die Behinderte schildert sie folgendermassen: „Ich habe keine Lust, mich anmachen zu lassen. Was ich anders gemeint hatte, kommt bei denen ganz anderes an, nämlich, als stelle ich mich über

sie... Das ist vielleicht auch, die soll Dankbarkeit zeigen, die steht ja unter mir, die soll demütiges Verhalten haben. Und wenn die auf einmal mir eins drüber gibt, dass ich dann auch merke, und jetzt geht der Kampf los“ (1999: 83f). Der Spaß hört also ganz schnell auf, wenn die Beteiligten nicht die für sie vorgesehenen Rollen einnehmen und nicht die Hierarchie zwischen der Hilfegebenden und der Hilfebedürftigen bestätigen.

Funktionalisierungen: Hierarchien drücken sich auch darin aus, wer wen für sich funktionalisiert. Verweigern sich die Betroffenen solchen Funktionalisierungen, wird dies wiederum oft als Aggression interpretiert. Zum Beispiel werden im direkten Umgang miteinander oft Unsicherheiten und Ängste auf die jeweils Schwächeren übertragen. So erzählte eine blinde Frau, dass sie sehr häufig von allen möglichen fremden Menschen angefasst wird: „Sie fassen dich ständig an und sagen dann ‚keine Angst‘. Eigentlich müssten sie sagen: ‚Ich habe Angst‘. Ihnen müsste klar werden, dass sie selbst Angst haben und die auf mich projizieren. Und wenn ich dann direkt darauf reagiere, sagen viele, ich soll nicht so rumschnauzen“ (Rütter 1999:170).

Eine besonders starke Form der Absicherung von Hierarchien ist die *Machtumkehr*. Hier wird die Macht denen zugeschrieben die keine Macht haben. Zum Beispiel wird den Behinderten unterstellt sie würden ihren Opferstatus ausnutzen. So wird etwa ihre moralische Macht, die ihnen auf Grund ihrer besonderen Verletzlichkeit zugeschrieben wird, und die sich in Verunsicherungen oder auch einem schlechten Gewissen auf Seiten der Nichtbehinderten äußern kann, vielfach in eine soziale Macht umgemünzt und ihnen unterstellt, sie würden sie dafür nutzen, um andere unter Druck zu setzen. Oder es wird behauptet, sie würden bevorzugt behandelt. Der Nachteilsausgleich, der Behinderten in manchen Zusammenhängen zugesprochen wird, wird dabei in eine Vorteilnahme umgedeutet.

Diese Machtumkehr wird auch in jeder direkten Begegnung deutlich, in der die Behinderten mehr oder weniger unschuldig dafür verantwortlich gemacht werden, dass sich die Nichtbehinderten unwohl fühlen. Sie müssen dann dafür sorgen, dass bloß keine Peinlichkeiten entstehen. Ihnen wird die Verantwortung für die Situation zugeschoben. In diesem Sinn ist auch das berühmte Flensburger Urteil vom September 1992 zu verstehen, dass einer Familie, die in einem Hotel mit Behinderten Urlaub gemacht hatte, Schadensersatz wegen Genussminderung zusprach. „Solche Erlebnisse gehören nicht zu einem typischen Urlaubsverlauf“, so wörtlich die Entscheidungsbegründung.

Die Machtumkehr kann sich soweit steigern, dass die Existenz des/der anderen in seiner/ihrer Andersheit nicht nur als anstößig, sondern als bedrohlich empfunden wird. Bedrohlich für die Integrität des Selbst bzw. des gesamten „Volkskörpers“ wie dies im Rechtsextremismus offen behauptet wird. Allein das eigene „gesunde“ Kollektiv hat hier ein Lebensrecht. Jede Andersartigkeit wird als

Angriff empfunden. Dabei wird der eigene Anspruch auf unumschränkte Selbstbehauptung in der „Bedrohlichkeit“ der anderen verschleiert, so wie auch in der angeblichen „Bevorzugung“ der Behinderten die Privilegierung der Nichtbehinderten verschleiert wird.

D.h. den Nichtbehinderten ist ihre Privilegierung zwar oft nicht bewusst, zugleich wird sie aber vielfach aktiv geleugnet oder auch ins Gegenteil verkehrt. Dabei geht es zentral um die Frage, welche Wirklichkeitsdeutung sich durchsetzt. Das bezieht sich sowohl auf die Situation in der persönlichen Begegnung wie auch in den gesellschaftlichen Dis-

kursen, wo darüber bestimmt wird, welche Ansprüche an Respekt und Anerkennung den verschiedenen Mitgliedern der Gesellschaft zustehen und was überhaupt als Diskriminierung zu verstehen ist. So wirkt Diskriminierung nicht nur über intendierte oder auch unbeabsichtigte Herabsetzungen und Ausgrenzungen, sondern auch darüber, wer bestimmt ob es sich dabei überhaupt um eine Diskriminierung handelt.

Prof. Dr. Birgit Rommelspacher ist Hochschullehrerin an der ASFH.

Literatur

- Barnes, Colin & Mercer, Geof. (2004).** *Disability*. Cambridge: Polity Press.
- Cloerkes, Günther. (1997).** *Soziologie der Behinderten*. Heidelberg: Edition Schindele.
- Crocker, Jennifer & Quinne, Diane. (1998).** *Racism and Self-Esteem*. In: Eberhardt, Jennifer L. & Fiske, Susan T.: *Confronting Racism. The Problem and the Reponse*. London: Sage.
- Gottschalk, Ulrike. (1999).** „Sie haben Probleme mit Macht“ – Therapieerfahrung aus 40 Jahren. In: Rommelspacher, Birgit (Hrsg.). *Behindertenfeindlichkeit. Ausgrenzungen und Vereinnahmungen*. Göttingen: Lamuv. (S. 97-122).
- Harvey, Jean. (1999).** *Civilized Oppression*. Lanham, Oxford & New York: Rowman & Littlefield.
- Kasnitz, Devva. (2001).** *Life event histories and the US independent living movement*. In: Priestley, Mark. *Disability and the Life Course*. Cambridge: University Press.
- Rommelspacher, Birgit (1999).** *Behindernde und Behinderte – Politische, kulturelle und psychologische Aspekte der Behindertenfeindlichkeit*. In: Rommelspacher, Birgit (Hrsg.). *Behindertenfeindlichkeit. Ausgrenzungen und Vereinnahmungen* (S. 7-35). Göttingen: Lamuv.
- Rütter, Jutta & Kogigei, Marianne. (1999).** *Gleichberechtigung unter erschwerten Bedingungen – Möglichkeiten und Grenzen der Kommunikation zwischen Behinderten und Nichtbehinderten*. In: Rommelspacher, Birgit (Hrsg.), s.o. (S. 161-178).
- Sanders, Dietke. (1999).** *Ich seh ja nie welche – Über das Verhältnis von nichtbehinderten zu behinderten Frauen*. In: Rommelspacher, Birgit (Hrsg.), s.o. (S. 67-96).

Reflexionen über rassistische, antisemitische und andere diskriminierende Vorurteile

Leah Carola Czollek

In meinem Artikel werde ich der Vermischung von Vorurteilen, Rassismus und Antisemitismus nachgehen wie sie oft in der Alltagssprache und im alltäglichen Denken vorkommen. Hierbei geht es gegen die Annahme, dass Vorurteile harmlos, ja im Wesentlichen natürlich seien. Dabei zeige ich den Unterschied zwischen Rassismus und Antisemitismus. Im Weiteren wird es um die Verquickung verschiedener Ausgrenzungsszenarien, ihre Kriterien, ihre Funktionen und die Ebenen, auf denen soziale und politische Ausgrenzungen hergestellt werden gehen. Insgesamt reflektiere ich auf einer Metaebene, weil im Alltagsdiskurs Vorurteile, Rassismus, Antisemitismus und weitere Diskriminierungsstrukturen wie z.B. Antiziganismus (so der wissenschaftliche, wenn

auch nicht unumstrittene Begriff für die Diskriminierung von Sinti und Roma), Sexismus, Heterosexismus usw. sich nicht einfach und harmlos in individuellen Einstellungen äußern, sondern verbunden sind mit gesellschaftlichen Strukturen, mit denen Menschen politisch und sozial von den Ressourcen einer Gesellschaft ausgeschlossen werden. Die individuellen Einstellungen werden in einem Sozialisationsprozess erworben, der je nach kulturellem Kontext unterschiedlich sein kann, hierarchischen Prinzipien folgt und der Aufrechterhaltung bestimmter Machtstrukturen dient.

Zur Verdeutlichung: Vorurteile, Xenophobie, Rassismus und Antisemitismus

Bei *Vorurteilen* in Bezug auf Menschen, die nicht der eigenen Herkunft entsprechen, wie eine/r selbst, kann von einem ethnischen Vorurteil gesprochen werden. Das ist eine Antipathie, die sich auf eine Verallgemeinerung gründet, die starr ist. Diese verallgemeinerte Annahme, die von einem angenommenen richtigen Wissen ausgeht, kann sich gegen eine Gruppe richten oder gegen ein Individuum, das mit dieser Gruppe assoziiert wird. Die Folge davon ist, dass der einzelne Mensch oder die mit ihm assoziierte Gruppe abgewertet wird. Zu Vorurteilen gehören auch Stereotype, die ein vereinfachtes, generalisiertes Urteil eines Menschen als Angehöriger einer Gruppe beinhalten. Stereotype sind vereinfachende Kategorisierungen, um in einer komplexen Welt den Überblick zu behalten, ohne ihrer Komplexität gerecht zu werden.

Unter *Xenophobie* (Fremdenfeindlichkeit) werden feindselige Einstellungen und Handlungen gegenüber Menschen und Gruppen von Menschen bezeichnet, die als „fremd“ empfunden werden. Fremdenfeindlichkeit hat viele Gesichter und kann von Ablehnung und Ausgrenzung bis hin zur Bekämpfung und physischen Vernichtung von Menschen, die zu Fremden gemacht werden, reichen. Fremdenfeindlichkeit wird auch als Synonym für Ausländerfeindlichkeit gebraucht, wobei einerseits als „AusländerInnen“ Menschen bezeichnet werden, die nicht die deutsche Staatsbürgerschaft haben, andererseits es aber auch auf Menschen bezogen wird, die StaatsbürgerInnen sind, aber nicht zur angenommenen ethnischen Gruppe der InländerInnen gehören. Dies folgt aus der spezifischen Geschichte der Staatsbürgerschaft, die sich nach der Abstammung und nicht nach dem Territorium richtet, wie es in Deutschland historisch entstanden ist. Es gibt theoretische Ansätze, die Rassismus und Antisemitismus als schärfste Form von Fremdenfeindlichkeit bezeichnen.

Rassismus ist nach Stewart Hall ein Zusammenwirken verschiedener Praxen auf politischen und ökonomischen Feldern der Gesellschaft, die ideologisch gestützt werden. Strukturell übt eine dominante Gruppe mit diesen Praktiken die Vorherrschaft über eine oder mehrere unterdrückte bzw. marginalisierte Gruppen aus. Wie Phil Cohen beschreibt, setzt diese ethnische Hegemonie auf Strategien, mit denen die Macht innehabende Gruppe eine zumeist ethnische, aber auch kulturelle Mehrheit so repräsentiert, dass ihre sprachlichen und kulturellen Normen und Werte der übrigen Gesellschaft als Ideale und Modelle aufgezwungen werden, d. h., dass alle übrigen Mitglieder der Gesellschaft diesen Normen und Werten entsprechen sollen. So kann Rassismus als Ideologie und Praxis beschrieben werden, der alle gesellschaftlichen und damit menschlichen Bereiche prägt und durchdringt. Diese Ideologie und Praxis zeichnet sich dadurch aus, dass sie so sehr zur Selbstverständlichkeit und „Normalität“ wird, dass sich ein „Common sense“

darüber bildet. Dieser erscheint als handlungsleitendes Alltagsbewusstsein, das auch als „gesunder“ Menschenverstand angenommen wird. Im Alltagsbewusstsein sind rassistische Vorurteile und stereotype Annahmen verankert, die bestimmte kollektive Bilder über Andere beinhalten: dazu gehört die Ethnisierung von Sexualität, die Ethnisierung der Geschlechterverhältnisse, die Ethnisierung bestimmter Affinitäten zu Berufen oder bestimmter Formen von Kriminalität und die Konstruierung der Bedeutung von Hautfarbe und ihre Hierarchisierung ebenso wie die Hierarchisierung unterschiedlicher kultureller Kontexte mit entsprechenden Normen und Werten. Rassismus ist ein Instrument der Macht, um bestimmten Menschen und Gruppen in einer Gesellschaft die Vorherrschaft, d. h. Dominanz über andere, zu sichern. Die historische Entwicklung des Rassismus unterliegt Veränderungen. Während der wissenschaftliche Rassismus des 19. und 20. Jahrhunderts naturwissenschaftlich(biologisch)-kausale Beziehungen zwischen phänotypischen Merkmalen und evolutiven Prozessen und Populationen konstruierte und daraus weitgehende Schlussfolgerungen über rassistische Über- und Unterordnungen und Unterschiede zog, kann heute von einem kulturellen Rassismus gesprochen werden, d. h. Unterschiede zwischen Menschen werden nicht mehr primär biologisch, sondern kulturell begründet. Mit dem biologischen Rassismus wurden Konzepte von „Rassen“ hergestellt, die eine Ungleichwertigkeit von Menschen unterschiedlicher Hautfarbe und ethnischer Zuschreibungen beinhaltete, wo Menschen mit weißer Hautfarbe über diejenigen mit schwarzer Hautfarbe gestellt wurden. Die Lehre von der „arischen“ „Rasse“ geht auf Joseph Arthur Graf von Gobineau, Alfred Rosenberg und in seiner spezifischen Ausprägung auf Adolf Hitler zurück. Der kulturelle Rassismus geht ebenso wie der biologische nicht von der Gleichwertigkeit, sondern von der Ungleichwertigkeit von Kulturen und Zivilisationen aus.

Antisemitismus wird oft ausschließlich durch die Brille des Holocaust gesehen. In dieser Argumentation wird davon ausgegangen, dass Antisemitismus gleichbedeutend mit der Vernichtung von Juden und Jüdinnen ist, wie sie die deutschen NationalsozialistInnen durchführten. Das suggeriert, dass es heute unabhängig von den Nazis keinen Antisemitismus gäbe und deshalb antisemitische Vorurteile nicht reflektiert werden können, weil man sich selbst nicht in diese Tradition gestellt sehen will. Der mörderische Antisemitismus des deutschen nationalsozialistischen Regimes war ein Höhepunkt in der Geschichte des Antisemitismus, jedoch nicht sein Ende. Historisch können zwei Formen des Antisemitismus unterschieden werden: der christlich-religiös motivierte Antijudaismus und der rassistische Antisemitismus, der am Ende des 19. Jahrhunderts entstand, und deren Begründer der Philosoph Wilhelm Marr war. Während der Antijudaismus auf die Religion des Judentums abzielte und Juden und Jüdinnen mit der Taufe diesem Makel entgehen konnten, zielte der rassistische Antisemitismus auf ein biologisches Sein, das unveränderlich bestünde. Wenn gleich auch der Antijudaismus ein mörderischer war und

die Taufe Juden und Jüdinnen keineswegs vor Verfolgung schützten, gab es aus dem rassistischen Antisemitismus keine noch so vage Hoffnung auf Errettung.

In der Broschüre der Senatsverwaltung für Inneres zu *Antisemitismus im extremistischen Spektrum in Berlin 2004* wird formuliert, dass Antisemitismus eine Kette von Vorurteilen und Folgeannahmen beinhaltet, die verschwörungstheoretisch motiviert sind. Die Frage, wie Antisemitismus definiert werden kann, sei selbst Teil der Debatte über den Antisemitismus, weil es keine allgemein anerkannte Definition darüber gibt, was Antisemitismus ist. Grundsätzlich aber kann Antisemitismus als Feindschaft gegenüber Juden und Jüdinnen, weil sie Juden und Jüdinnen sind, beschrieben werden. Im Zusammenhang mit Antisemitismus wird oft Antizionismus genannt. In Abgrenzung zum Antisemitismus kann der Antizionismus im engeren Sinne als Feindschaft gegenüber dem Konzept des Zionismus definiert werden. Der Zionismus als eine Idee (von Theodor Herzl) und eine Bewegung, die gegen Ende des 19. Jahrhunderts aufkam und von der Vorstellung eines unabhängigen jüdischen Staates geleitet war, hängt historisch mit der Entwicklung der Nationalstaaten und der langen Verfolgungsgeschichte der Juden und Jüdinnen in Europa zusammen. Der Antizionismus richtet sich gegen den Staat Israel und enthält oft antisemitische Stereotype. In der Realität gibt es zahlreiche Vermischungen zwischen Antisemitismus und Antizionismus.

Wesentlich sind die Funktionen von Antisemitismus, die in der genannten Broschüre folgenderweise analysiert werden:

1. *Verständigungscode*: Die Bejahung des Antisemitismus erscheint mitunter wie ein Eintrittscode in bestimmte politische Gruppen und kann als Verständigungscode nach innen herangezogen werden. Das bedeutet, dass Antisemitismus der Abgrenzung zu anderen politischen Spektren dient. Das kann sowohl eine positive Abgrenzung (z. B. Bejahung des Antisemitismus im Rechtsextremismus, im politischen Islamismus) sein oder aber eine negative Abgrenzung (z. B. strikte deklaratorische Ablehnung des Antisemitismus bei den Anti-Deutschen im Linksextremismus).
2. *Abgrenzung nach außen*: Neben der Herstellung einer gemeinsamen Basis zur Selbstvergewisserung und Kommunikation wird mit dem Antisemitismus auch ein Bedrohungsszenario herauf beschwört, dass innerhalb eines bestimmten Kontextes integrierend wirkt. So werden im Rechtsextremismus „das Volk“ oder die angenommene eigene „Rasse“ als vom Untergang bedroht dargestellt. Werner Bergmann und Rainer Erb stellen in diesem Zusammenhang drei Bedrohungsdimensionen fest: die Übertragung des anglo-amerikanischen Demokratiemodells auf Deutschland, die multikulturelle Gesellschaft bzw. Einwanderung und die Vergiftung der deutschen Geschichte durch die kritische Aufarbeitung der Vergangenheit. Als Feinbild ist in allen drei Dimensionen das Judentum vorhanden, weil eine Allianz

zwischen dem Judentum und der US-amerikanischen Machtelite angenommen wird, die die Welt beherrschen will. Dazu gehört die jüdische Weltverschwörungstheorie ebenso wie das Stereotyp des jüdischen Bankers und des Kosmopoliten, der jede nationale Einheit zerstört.

3. *Dissoziationsfunktion*: Zusätzlich zur integrativen Funktion des Antisemitismus erfüllt er auch eine dissoziative Funktion. Hier dient Antisemitismus als Mittel des Streits in der Auseinandersetzung mit dem politischen Rivalen innerhalb des eigenen politischen Spektrums. So findet sich z. B. im Rechtsextremismus und politischen Islamismus der Vorwurf, jemand sei jüdisch kontrolliert. Damit soll das Handeln des politischen Rivalen und er selbst delegitimiert werden. Auch erfüllt dieser Vorwurf einen wirtschaftlichen Zweck zum Ausschalten der Konkurrenz. So werden Szenehändler, die rechtsextreme CDs zu hohen Preisen anbieten, in der rechtsextremistischen Szene vor allem von den konkurrierenden Händlern als Juden bezeichnet. Dem Diskurs über den Antisemitismus kommt im linksextremistischen Spektrum eine ähnliche Funktion zu. Hier wiegt der Vorwurf, Antisemit zu sein, ähnlich schwer wie der Vorwurf des Rassismus. Im linksextremen Spektrum wird eine Wesenszuschreibung aufgrund religiöser, ethnischer oder sozialer Herkunft oder Zugehörigkeit strikt ablehnt und die Egalität aller Menschen betont, so dass offener Antisemitismus ein klares Ausgrenzungskriterium ist. So zielt im Streit um die Definition des richtigen oder wahren Links-Seins der Vorwurf des Antisemitismus direkt gegen die politisch-linke Integrität der Angegriffenen.
4. *Sündenbock-Funktion*: Eine weitere Funktion des Antisemitismus ist die des Sündenbocks. Dabei wird die Schuld am eigenen Versagen nach außen verlagert und Juden und Jüdinnen dafür verantwortlich gemacht. Für das Scheitern des deutschen Nationalstaates im 18./19. Jahrhundert, des Nationalsozialismus, des 2. Weltkrieges und für den Holocaust im 20. Jahrhundert machen Rechtsextremisten die Juden verantwortlich. Ein typischer Vorwurf in diesem Zusammenhang ist die angebliche Schuld der Juden am zweiten Weltkrieg: Deutschland wird hier als Opfer einer internationalen (jüdisch gesteuerten) Verschwörung dargestellt. Ebenso typisch dafür ist, dass Juden und Jüdinnen für das Schuldgefühl von Deutschen in Bezug auf den Holocaust verantwortlich gemacht werden.
5. *Vereinfachungsfunktion*: Antisemitismus dient als Erklärungsmuster für komplexe globale wirtschaftliche und politische Konflikte und Entwicklungen und damit der Reduzierung ihrer Komplexität. Politische und gesellschaftliche Entwicklungen wie die Modernisierung oder Globalisierung werden nicht in ihrer Vielschichtigkeit und Widersprüchlichkeit wahrgenommen und reflektiert, sondern als ein von einer kleinen Gruppe Mächtiger gesteuerter zielgerichteter Prozess. Beispielfähig dafür ist die Personalisierung der Globalisierung. Im rechtsextremistischen Spektrum werden Codewör-

ter wie „Wallstreet“, „Ostküste“, „Weltjudentum“ oder „Finanzjudentum“ verwendet. Diese angebliche jüdische Weltverschwörung ist der Grundbaustein des rechtsextremistischen Antisemitismus. Widersprüche oder sich eigentlich ausschließende Thesen können mit der jüdischen Verschwörung geradezu als Beweis für die Richtigkeit der eigenen These angeführt werden. Ein Beispiel für die beliebige Dehnbarkeit des Verschwörungsgedankens findet sich auch historisch, wenn jeweils sowohl die kapitalistische Großmacht USA als auch ihr Erzfeind im Ost-West-Konflikt, die kommunistische Großmacht Russland/Sowjetunion als Projekte der jüdischen Verschwörung dargestellt wurden und werden.

Es sind alte Bilder und imaginierte bzw. gebildete Kollektivgestalten, die im Antisemitismus wirksam werden. Ihre Entstehungsgeschichte hängt mit gesellschaftlichen Umbruchsituationen zusammen und kann – ähnlich wie die Geschichte der Vorurteile gegenüber Sinti und Roma – historisch sehr genau zurückverfolgt werden. Diese alten Bilder kommen nicht nur in politisch extremen Orientierungen vor, sondern sind aufgenommen in ein Alltagsbewusstsein, das alle Schichten der Bevölkerung ebenso durchdringt wie ihre mediale Reproduktion.

Gegen die Verharmlosung

Menschen begegnen sich nicht in einem gesellschafts- und kulturfreien Raum, sondern stets im Rahmen von Kultur. Dieser Rahmen ist charakterisiert und geprägt durch bestimmte Normen und Werte, die als gemeingültig angenommen werden und durch Praxen von Unterdrückung, Marginalisierung und Ausgrenzung. Diese Mechanismen bestimmen u. a. die Arten des Zusammenlebens von Menschen, ihre Kommunikationsstile sowie ihre Verortungen in der Gesellschaft. Was Menschen voneinander wahrnehmen und denken sind Folgen von Kultur und nicht ein natürliches So-Sein. Diese Folgen schlagen sich nieder in Ungleichbehandlungen und Ausgrenzung von Menschen, in strukturellen Bedingungen und durch als selbstverständlich hingenommene Normen, Routinen, sozialen Praxen, Symbolen und Annahmen, die von vielen geteilt und nicht mehr hinterfragt werden. Im Alltagsdenken schlägt sich das nicht zuletzt in Vorurteilen nieder, die nur allzu schnell als harmlos aufgefasst werden. Wie in einem musikalischen Ensemble, in der jede Stimme ihren Beitrag hat, um ein Werk zum Klingen zu bringen, greifen die unterschiedlichen Ebenen, auf denen Ungleichbehandlungen, Ausgrenzung und Diskriminierungen stattfinden, ineinander. Keine Ebene kann für sich alleine genommen diese mächtig-wirksamen Diskriminierungsstrukturen erzeugen. Doch im Ensemble des Chors werden sie durch kollektive Bilder, durch Sprache und durch Diskurse reproduziert und produziert und gesellschafts-politisch institutionalisiert. Unterstützt werden diese Mechanismen durch institutionelles Handeln wie durch Forschung, Wissenschaft, Religion und Gesetze und das Aufstellen von Normen sowie auf der individuellen Ebene durch

Menschen mit Vorurteilen, mit stereotypen Bildern, durch Verhaltensmuster, Einstellungen, Umgänge mit anderen Menschen usw. Durch die Verharmlosung von Vorurteilen werden rassistische, antisemitische und andere diskriminierende Strukturen sowie institutioneller Rassismus und Antisemitismus und andere Diskriminierungen verleugnet und ausgeblendet und das Problem zu lediglich einer extremen individuellen Einstellung gemacht. Durch die Außerachtlassung des Bezugsrahmens, in dem Vorurteile entstehen und sich manifestieren wird dieser dekontextualisiert und die Gefühle, das Denken und Handeln jener, gegen die Vorurteile sich richten, nicht wahrgenommen. Es finden generalisierende Gleichmachungen von Menschen statt, deren realer Lebenskontext ausgeblendet wird. Gleichzeitig werden die Opfer von Diskriminierung für ihre Lage selbst verantwortlich gemacht. Mit der Verharmlosung von diskriminierenden Vorurteilen einher geht auch eine Hierarchisierung von Kulturen, indem die eigene Kultur höher und besser bewertet wird als die andere. Mit Vorurteilen werden Kollektivgestalten gebildet, wie der „geldgierige Jude“, der „Drogenhändler“ (deren Hautfarbe in Deutschland gar nicht mitgesagt werden muss – jeder weiß angeblich Bescheid) und der „autoklauende Pole“. Das Gefährliche an Vorurteilen ist, dass sie von vielen geteilt und als Wirklichkeit angenommen werden. Das birgt ein Potenzial an Gewalt, die jederzeit mobilisiert werden kann und sich gegen vermeintliche „Sündenböcke“ richtet, die für gesellschaftliche Missstände verantwortlich gemacht werden. Werden die verschiedenen Ebenen, auf denen Vorurteile hergestellt und reproduziert werden, in ihrer strukturellen und institutionellen Verwobenheit reflektiert, so zeigt sich, dass es sich hierbei immer um kulturelle Gewalt handelt, die von einer hierarchisch bestimmten Ebene ausgeht und eben nicht beliebig sind. In diesem Sinne kann nicht von einem rassistischen Vorurteil gesprochen werden, wenn Roma für Menschen, die Nicht-Roma sind, die Bezeichnung *Gadjo* verwenden oder im Hebräischen das Wort *Goy* für die Bezeichnung von Nichtjuden herangezogen wird. Ist jedoch vom „notorisch neurotischen Selbsthass der Juden“ die Rede, besteht kein Zweifel daran, dass es ein antisemitisches Vorurteil ist, weil hier eine angenommene Eigenschaft verallgemeinert und zum charakteristischen Wesenszug von Juden und Jüdinnen gemacht wird und zudem die Folgerung nach sich zieht, dass Juden und Jüdinnen deshalb die „ärgersten Antisemiten sind“, wie mitunter zu hören oder zu lesen ist. Auch dieses Vorurteil knüpft an eine imaginierte bzw. gebildete Kollektivgestalt an, bei der jeder angeblich weiß, was gemeint ist. Doch vermutlich sind die Ausführungen dazu von dem 1933 im Exil ermordeten Philosophen Theodor Lessing oder von Otto Weininger kaum bekannt, der eine tragische Gestalt in Bezug auf die Verinnerlichung von Antisemitismus war und sich mit 23 Jahren 1903 das Leben nahm. Vielleicht ist es hilfreich, sich mit der Geschichte von Vorurteilen zu beschäftigen, mit ihrer historischen und gesellschaftlichen Eingebundenheit und zu versuchen, einmal die Perspektive zu wechseln, um sich vorzustellen, wie es Menschen

geht, die mit Vorurteilen „bedacht“ werden. Folgt man dem ersten, so spricht der Verstand; folgt man dem zweiten, spricht das Herz.

Am Schabbat werden zwei Kerzen gezündet. Und warum werden zwei Kerzen gezündet? Weil die eine für das Feuer des Verstandes steht und die andere für das Feuer des Herzens. Und wir brauchen beides für die Welt – Verstand

und Herz. Deshalb werden am Schabbat zwei Kerzen gezündet.

Leah Carola Czollek ist Lehrbeauftragte und stellvertretende Frauenbeauftragte an der ASFH.

Literaturhinweise

Bergmann, Werner/ Erb, Rainer: „Rechtsextremismus und Antisemitismus“. In: Falter, Jürgen/ Jaschke, Hans-Gerd/ Winkler, Jürgen (Hg.): *Rechtsextremismus. Ergebnisse und Perspektiven der Forschung* (Politische Vierteljahresschrift Sonderheft 27), Opladen 1996, S. 330-343

Braun, Christina von/ Heid, Ludger: *Der ewige Judenhaß*, Frankfurt am Main 2000

Brenner, Michael: *Geschichte des Zionismus*, München 2002

Broder, Henryk M.: *Der ewige Antisemit. Über Sinn und Funktion eines beständigen Gefühls*, Frankfurt am Main 1987

Czollek, Leah Carola/ Weinbach, Heike: „Gender und Gerechtigkeitstrainings. Machtverhältnisse begreifen und verändern“. In: Nohr, Barbara/ Veth, Silke (Hg.): *Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie*, Berlin 2002

Herzl, Theodor: *Der Judenstaat. Versuch einer modernen Lösung der Judenfrage*, Wien/Leipzig 1896

Poliakov, Léon: *Geschichte des Antisemitismus*, 8 Bde., Worms 1977

Rommelspacher, Birgit: *Schuldlos – schuldig? Wie sich junge Frauen mit Antisemitismus auseinandersetzen*, Hamburg 1995

Senatsverwaltung für Inneres. Abteilung Verfassungsschutz: *Antisemitismus im extremistischen Spektrum Berlins*, Berlin 2004

Volkov, Shulamit: *Antisemitismus als kultureller Code*, München 1990

Mobbing und Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz unter Genderaspekten

Silke Martini

Das Thema „Mobbing und Konfliktbewältigung am Arbeitsplatz“ hat vor dem Hintergrund der gesellschaftlichen Entwicklungen in den letzten Jahren an trauriger Bedeutung gewonnen. Verantwortlich dafür sind tief greifende Verunsicherungen und Zukunftsängste die inzwischen auch die öffentliche Verwaltung erreicht haben. Auch hier kann heute kaum noch jemand sicher sein, den Arbeitsplatz auch in Zukunft zu behalten oder gar eine „betriebsübliche Karriere“ zu machen. Struktur und Aufgaben der Verwaltung verändern sich rapide und häufig ist nicht einmal gewährleistet, dass das momentane Aufgabenfeld in den nächsten Jahren noch besteht.

Veränderte Arbeitsaufgaben und Arbeitsorganisationen treffen zudem einen Bereich, der sich bisher eher durch Beständigkeit auszeichnete und entsprechend behäbige Strukturen entwickelt hatte. Plötzlich werden aus verstaubten Hinterzimmern, in die außerhalb der Sprechzeiten niemand von außen hinein kam, Kundenzentren mit Glastüren und freiem Zugang während der Öffnungszeiten. Entsprechend sind plötzlich völlig andere Ansprüche an die Persönlichkeit der Beschäftigten gestellt, für die bei

gleicher formaler Ausgangsqualifikation, die einen mehr und die anderen weniger geeignet erscheinen. Entsprechend können sich schon aus dem veränderten Aufgabenzuschnitt und den damit verbunden Karrierechancen persönliche Konflikte ergeben.

Der Staat zieht sich zudem aus vielen – insbesondere leistungsbezogenen Bereichen (z. B. Gesundheitswesen) – zurück, und überlässt privaten Anbietern das Feld. Dies bedeutet für die Organisation die plötzliche Auseinandersetzung mit marktwirtschaftlichen „Gesetzen“ die allzu oft über Interessen und Bedürfnisse von Beschäftigten und Patienten/-innen gestellt werden. Allein daraus kann ein interpersoneller Konflikt durch Kollision mit ethischen und moralischen Werten entstehen, die gerade in diesen Bereichen bei vielen Beschäftigten stark ausgeprägt sind und sie ehemals motiviert haben, einen Beruf im Gesundheitswesen anzustreben.

Fusionen und Betriebsaufspaltungen führen zudem zu immer schnelleren Veränderungsprozessen auch im sozialen Umfeld: befristete Arbeitsverträge, Honorarkräfte und Leiharbeiter/-innen verändern die Beschäftigten-

struktur und führen zu einer hohen Personalfuktuation. Das bedeutet, die Belegschaften verändern sich personell in immer kürzeren Abständen. Den Menschen im Betrieb bleibt entsprechend weniger Zeit, um sich „aneinander zu gewöhnen“, Das heißt auch, die „Ecken und Kanten“ der/ des anderen akzeptieren zu lernen, was gemeinhin unter betrieblicher Sozialisation verstanden wird. Ein solcher Prozess dauert in größeren Betrieben/Verwaltungen erfahrungsgemäß ungefähr fünf Jahre.

Diese Zeit bleibt heute kaum jemandem, um sich in eine soziale Gruppe und in eine betriebliche Struktur wirklich zu integrieren. Alles ist auf schnellen und ökonomisch messbaren Erfolg ausgerichtet. Wer da nicht in den „mainstream“ passt, wird eliminiert.

Die Menschen in den Betrieben und Verwaltungen stehen unter Druck – und zwar in allen Branchen und Bereichen. Auch „Chefs“ fühlen sich in ihrer Position bedroht, nicht selten fallen ganze „Führungsebenen“ dem „lean management“ zum Opfer. Da muss man(n) seine Position schon behaupten, häufig ist „Bossing“ – das Mobbing „von oben“ – die Folge.

Das Betriebsklima ist angespannt, und die Kommunikationsprozesse laufen nicht offen, sondern dienen häufig internen „Cliquesbildungen“.

Nicht selten entladen sich angesammelte Ängste und Aggressionen auf der persönlichen Ebene und es entstehen aus unbewältigten Konfliktsituationen, deren Ursachen eigentlich in betrieblichen Maßnahmen liegen, Mobbing-Prozesse gegen Einzelne. In der Abgrenzung findet sich eine vermeintliche Gemeinsamkeit und diese vermittelt ein trügerisches Gefühl von Stärke.

So weit, so schlecht. Vor dieser Situation stehen sowohl Männer als auch Frauen – aber was hat das mit „gender“, dem sozialen Geschlecht, zu tun?

Definition von Mobbing nach Leymann:

Ein Handlungsablauf, der auf Ausgrenzung zielt, systematisch angewandt und über einen längeren Zeitraum beibehalten wird.

Vgl. Heinz Leymann, Mobbing, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg 1994

Mobbing und der geschlechtsspezifische Arbeitsmarkt

Der geschlechterbezogene Aspekt des Themas ergibt sich zum einen über die statistisch nachgewiesene und auf das Geschlecht bezogene Häufigkeitsverteilung, zum anderen über die Repräsentanz von Mobbing-Fällen in unterschiedlichen Beschäftigungsbereichen.

Die Bereiche, in denen die meisten Mobbing-Fälle bekannt werden, sind gerade die sozialen Bereiche.¹ Besonders betroffen sind z. B. Beschäftigte von Kindertagesheimen, Behinderteneinrichtungen, Krankenhäusern oder Altenpfle-

geheimen. Tätigkeitsbereiche also, in denen mensch ein friedvolles Umgehen miteinander als Voraussetzung für den Arbeitserfolg vermuten würde und in denen überwiegend Frauen arbeiten! Aus männerdominierten Beschäftigungsbereichen, wie z. B. der Stahlindustrie, sind hingegen weniger Fälle bekannt.² Ein Beweis für „Zickenterror“ als quasi genetischem Fingerabdruck? Dieses Bild drängt sich auf den ersten Blick geradezu auf. Erst auf den zweiten – den „Genderblick“ – erkennt man die wahren Zusammenhänge.

Schauen wir uns die Situation in den sozialen Bereichen genauer an, dann ist zunächst sachlich zu bewerten, dass eine Arbeit „am und mit Menschen“ – hinsichtlich möglicher sozialer Konflikte – per se konfliktträchtiger ist als die Arbeit an Maschinen oder mit Werkzeugen und Computern. Dies trifft um so mehr zu, wenn sich immer weniger Personal um immer mehr Menschen und ihre Bedürfnisse kümmern muss und zugleich immer weniger Zeit bleibt, gemeinsam über Konzepte zu sprechen oder die Arbeit zu reflektieren. Vernünftige „Übergabegespräche“ in angemessener Zeit finden seltener statt – und damit sind Kommunikationsprobleme vorprogrammiert. Eine störungsfreie Kommunikation ist aber gerade in diesen Arbeitsbereichen besonders wichtig, wo vieles „Hand in Hand“ laufen muss und nicht in starren Hierarchien und klaren Aufgabenabgrenzungen geregelt werden kann.

Dazu kommt psychischer Stress durch steigende Ansprüche der Klientel. Gekoppelt mit schlechten Arbeitsbedingungen und Unterbezahlung für eine auch emotional anstrengende Arbeit wird plausibel, dass sich die Beschäftigten in punkto „Arbeitszufriedenheit“ häufig am unteren Ende der Skala wieder finden. Diese Bedingungen fördern nicht gerade ein kollegiales Miteinander.

In vielen „Sonntags“-Reden hat es an Hochachtung für diese „wichtige Arbeit, die überwiegend Frauen leisten“, zwar nie gefehlt – nur kommt diese Hochachtung in Tarifverträgen und bei der Eingruppierung kaum zum Ausdruck. Interessanterweise denkt man öffentlich erst vor dem Hintergrund der Zielsetzung, mehr Männer für die Erzieher/-innenausbildung zu gewinnen, verschärft darüber nach, die Ausbildung auf Fachhochschul-Niveau anzuheben, was natürlich auch Auswirkungen auf die Bezahlung haben dürfte. Absolut nachvollziehbar ist also, dass die dargestellte Situation insgesamt konfliktträchtig ist und die Gefahr in sich birgt, dass Menschen aneinander geraten – zunächst völlig unabhängig vom Geschlecht.³ Dass soziale Konflikte dann real fast immer zwischen Frauen entstehen, ergibt sich aus der einfachen Tatsache, dass sie in diesen Beschäftigungsbereichen den Männern zahlenmäßig weit überlegen sind: so sind in Kindertagesheimen gerade mal 4,2 % aller Beschäftigten Männer.⁴

Die Häufung von Frauen in diesen Tätigkeitsbereichen ist aber nicht „naturgegeben“, sondern Ergebnis der geschlechtsbezogenen Aufgabenzuweisung, die Frauen vor dem Hintergrund ihrer sozialen Rolle eher als Männer die Arbeit an und mit Menschen (Kindern) zuweist und sie

darüber hinaus traditionell auch noch schlechter bezahlt. Zudem sind bei Sparprogrammen öffentlicher Haushalte zunächst immer die sozialen Bereiche von Mittelkürzungen betroffen und damit letztlich wieder vornehmlich Frauenarbeitsplätze. Die Vorurteile, „das Frauen nicht störungsfrei miteinander arbeiten können“, verstellen also häufig den Blick für die wesentlichen Faktoren der Häufigkeitsverteilung von Mobbing Betroffenen.

Fazit: Die zahlenmäßige Repräsentanz von Mobbing-Fällen in frauendominierten Beschäftigungsbereichen lässt nicht notwendig auf konfliktträchtigeres Sozialverhalten von Frauen schließen. Das Geschlecht als „soziales Konstrukt“ ist aber auch in diesem Zusammenhang eine sinnvolle Erklärungskategorie für Häufigkeitsverteilungen.

Zickenalarm – soziales Phänomen oder Vorurteil?

Bei aller Sachlogik, bezogen auf die statistische Häufigkeitsverteilung, soll allerdings nicht außer Acht bleiben, dass Frauen allein aus ihrer Sozialisation heraus ein anderes Konfliktverhalten zeigen als Männer, und dass auch andere Konfliktursachen zwischen Frauen eine Rolle spielen.

„Das Schlimmste, was mir passieren kann, ist: nur mit Frauen arbeiten zu müssen.“ Diese Aussage – meistens von Frauen getroffen – hat fast jede/r schon einmal gehört. Frauen stimmen dem, häufig unverhohlen und ohne zu zögern, zu. Männer vergewissern sich erst einmal, ob sie sich nicht als frauenfeindlicher Chauvinist outen, um dann erleichtert in das gleiche Horn zu tuten! „Wussten wir es doch schon immer, Frauen sind viel schlimmer.“ Diese Geschlechter übergreifende Einigkeit wird in Seminargruppen häufig kollektiv als entlastend erlebt, ohne dabei zu bemerken, wie sich klammheimlich wieder „gender“ – als zugewiesenes Rollenmuster – vor die Analyse durchaus erklärbarer Phänomene schiebt.

„Frauen sind hinterhältig, intrigieren, haben ein ‚Schandmaul‘ gegen andere, schlagen gern ‚unter die Gürtellinie‘ und geben keine Ruhe“ – so wird weibliches Konfliktverhalten beschrieben. Männer dagegen seien „klarer und direkter, hauen sich zwar mal eins auf die Glocke, aber dann ist auch Schluss und man(n) geht wieder zusammen ein Bierchen trinken“. Das mag alles stimmen, sollte aber nicht zu Klassifizierungen in „besser“ oder „schlechter“ führen, sondern bei der Konfliktbewältigung mit einbezogen werden.

Frauen wird ein eher defensives Konfliktverhalten anerzogen, Männern ein eher offensives. Das schließt gewalttätige Handlungen gegen andere Menschen ein, auch unter Nutzung körperlicher Überlegenheit: Schlagen, Brüllen, Drohen ist männlich zugewiesenes Konfliktverhalten. Frauen werden dagegen grundsätzlich auf Ausgleich und Harmonie sozialisiert. Das heißt, die offene Konfliktbereitschaft kann schon als unweiblich erlebt werden. Eine Frau, die laut wird, wird zudem schnell als „hysterisch“ stigmatisiert.

Entsprechend wählen Frauen eher Konfliktführungstechniken, die defensiv ausgerichtet sind: List, Sabotage,

Gerüchte streuen sind weiblich zugewiesene Muster. Im Zweifel kann frau das subversiv betreiben, ohne sich offen als Konfliktpartei outen zu müssen, denn „brave Mädchen machen keinen Streit“.

Ob das eine nun „besser“ oder „schlechter“ ist als das andere, erscheint bei näherer Betrachtung letztlich doch nur als Wahl zwischen Teufel und Beelzebub, denn Verletzungen werden durch beide Verhaltensweisen verursacht. Wichtig ist deshalb allein schon die Erkenntnis, dass das Konfliktverhalten von Männern anders ist als das von Frauen, ohne damit eine Wertigkeit zu unterstellen. Nur unter Einbeziehung dieses Wissens kann man rechtzeitiger und angemessener in einen Konflikt eingreifen oder sich selbst kontrollieren.

Was der/die zuhause tut, interessiert mich nicht?

Einen weiteren wichtigen Aspekt beleuchtet die Frage danach, worin überhaupt Konfliktpotentiale zwischen Frauen liegen. Ein weites Feld, das hier nur beispielhaft angerissen werden kann.

Hier gibt es guten Grund, ganz ungeschützt die Auffassung zu vertreten, dass Frauen tatsächlich häufiger Konflikte haben als Männer. Insofern ist das Wort vom „Zickenterror“ nicht ganz umsonst in der Welt. Dies ergibt sich aber einfach daraus, dass Frauen mehr „Anlässe“ zu Konflikten haben als Männer. Auch das hat seine Ursache nicht im genetischen Programm, sondern in der Tatsache, dass Frauen – bezogen auf ihre sozialen Beziehungen – ganzheitlicher wahrnehmen und „den ganzen Menschen erfassen“ lernen, und nicht nur den Kollegen oder die Kollegin in ihrer Fachlichkeit im Fokus haben. Wenn Frauen aber mehr von der Persönlichkeit anderer Menschen sehen – was m. E. grundsätzlich gut und notwendig ist, denn wir sind ja nicht nur Arbeitstiere, sondern Menschen am Arbeitsplatz –, dann können sie sich auch an mehreren Dingen stören, weil sie entsprechend mehr Unstimmigkeiten erkennen. Außerdem bestehen bei Frauen ganz andere Erwartungshaltungen an die andere Person, bezogen auf ihre Glaubwürdigkeit, als bei Männern. Bei Frauen soll immer „alles stimmen“ – da reicht es nicht, dass Lisa eine gute Fachkraft ist, „wenn ich doch weiß, das sie abends immer ihren Dackel verhaut“. Männer haben es diesbezüglich leichter, wenn sie sich auf das vermeintlich „Wesentliche“ – nämlich die Arbeitsebene – beschränken und den Dackel in den privaten Bereich verweisen. Dafür verlieren sie aber im Zweifel den Menschen aus dem Blick. Das soll besonders männlichen Vorgesetzten von Zeit zu Zeit passieren, denn: „Konflikte die ich nicht sehe, muss ich auch nicht bearbeiten“.

Frauen erzählen ihren Kolleginnen zudem viel mehr über ihren privaten Hintergrund. Entsprechend sind sie im Konfliktfall „angreifbarer“, weil die Kolleginnen „mehr Munition haben“ und insofern unerschöpfliche Möglichkeiten finden, „das soziale Ansehen“ der Kollegin zu untergraben und sie daraufhin aus den „sozialen Beziehungen“ auszuschließen. Es macht also auch hier durchaus Sinn, sich den Erfahrun-

gen, die wir mit weiblichem und männlichem Konfliktverhalten gemacht haben, zu stellen und daraus für den Umgang miteinander und untereinander zu lernen.

Nicht schwarz/weiß ist hier das Muster, sondern – mit Lorient gesprochen – „ein frisches Steingrau“, im Sinne von wechselseitigen Erkenntnissen, die bestenfalls zu Verhaltensänderungen auf beiden Seiten führen. Auf jeden Fall aber wird das Verständnis für das Konfliktverhalten von Männern und Frauen erhöht – ohne dass es dadurch gerechtfertigt ist.

Von Heulsusen und harten Kerlen

Die Tatsache, dass in den frauendominierten sozialen Arbeitsbereichen mehr Mobbing-Fälle bekannt werden, kann auch damit erklärt werden, dass Frauen eher bereit sind, sich als Opfer zu „outen“ und das Leiden an der aus einem unzulänglich bearbeiteten Konflikt entstandenen Mobbing-Situation zuzugeben. Die sozialen Rollenmuster erlauben es Frauen, offen anzusprechen, dass sie sich schwach und hilflos fühlen.

Frauen „dürfen“ sozusagen leiden, Männer nicht. Darin kann ein Vorteil für die Konfliktbearbeitung liegen – nicht als Bevorzugung, sondern im Sinne von angemessenem Verhalten, mit der Chance für Abhilfe zu sorgen.

Männer dagegen werden in Konflikten oder sogar Mobbing-Situationen eher mit verinnerlichten Konditionierungen operieren, wie: „ein Indianer kennt keinen Schmerz“ oder „das Leben ist hart, aber ungerecht“. So ist es halt draußen im Dschungel und wer daran leidet, und das auch noch offen zugibt, wird häufig als „Weichei“ verspottet – gerade in männerdominierten Tätigkeitsbereichen, in denen ein so genannter „rauhes Ton“ herrscht und schon mal damit gerechnet werden muss, dass einem glühende Stahlbrühe um die Ohren fliegt.⁵

Wer sich hier über Mobbing beklagen würde oder sogar Beschwerde führen wollte, müsste mit sozialer Isolation durch die Männergruppe rechnen, quasi als Strafe für unmännliches Verhalten und weibliche „Weinerlichkeit“. Sensibilität für körperliches und seelisches Wohlbefinden führt in diesen „Männerkulturen“ alten Schlages eher zur Ab- als zur Aufwertung der Persönlichkeit, weil weiblich zugewiesenes Sozialverhalten geringer geschätzt wird als das der „harten Männer“. Männer verordnen sich vor dem Hintergrund ihres verinnerlichten Rollenbildes gern, „das Ganze nicht so persönlich zu nehmen“, und wundern sich dann über die geringere Lebenserwartung ihrer Spezies und die auch bei ihnen zunehmenden psychischen und psychosomatischen Erkrankungen.

Diese Beobachtungen führen auf geradem Wege zur Geschlechterrollenhierarchie. Die veraltete (wenn auch viel geliebte) Vorstellung von der Höherwertigkeit des „männlichen“ schlechthin muss im Wege des „Gender Mainstreaming“ bewusst gemacht und überwunden werden. Nur so können wir geschlechtergerechte Betriebsstrukturen schaffen – durchaus auch im Sinne einer Verbesserung der Lebens- und Arbeitsbedingungen für Männer.

Niemand steckt ein sozialfeindliches Verhalten seiner Arbeitskollegen/-innen auf Dauer weg, ohne Schaden an seiner Gesundheit zu nehmen – egal ob Mann oder Frau. Wir sind als soziale Wesen gleichermaßen auf soziale Akzeptanz angewiesen, um uns im betrieblichen Gefüge wohl zu fühlen. Zur Erinnerung: „Gesundheit bedeutet die Abwesenheit von psychischer und physischer Beeinträchtigung“ (Definition der WHO). Die Verdrängung von persönlichen Angriffen etabliert und festigt demnach nur ein Betriebsklima, in dem Konflikte und Mobbing-Prozesse ungehindert gedeihen können. Deshalb ist es so wichtig, eine betriebliche Beschwerdekultur aufzubauen, in der es Männern wie Frauen erlaubt ist, ihre „Beschwerde“ vorzutragen, ohne sozial isoliert zu werden.

Nach dem bereits zitierten Mobbing-Report der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin ergeben sich weitere Differenzierungen nach Geschlecht. Danach treten Männer insgesamt häufiger als Mobber auf als Frauen. Frauen haben aber insgesamt ein zu 75 % höheres Mobbing-Risiko als Männer. 59,3 % aller Opfer (männlich und weiblich) werden hauptsächlich von einem Mann gemobbt und 40,7 % hauptsächlich von einer Frau.

Dies könnte noch aus der höheren Anzahl der männlichen Erwerbstätigen insgesamt erklärt werden.

Die Geschlechterbezogene Verteilung der Opfer liefert da ein detaillierteres Bild: 81,7 % der Männer werden nämlich von anderen Männern gemobbt, Frauen zu 57,3 % von anderen Frauen. Bei beiden Geschlechtern geht also die Gefahr, gemobbt zu werden, vor allem von den eigenen Geschlechtsgenossen/-innen aus,⁶ bei Männern allerdings signifikanter als bei Frauen, die sich in etwa gleichem Maße vor Männern wie Frauen in Acht nehmen müssen.

59,3 % aller Mobbingopfer werden von einem Mann gemobbt
40,7 % aller Mobbingopfer werden von einer Frau gemobbt
81,7 % der Männer werden von anderen Männern gemobbt
57,3 % der Frauen werden von anderen Frauen gemobbt

Vgl. Bärbel Meschkutat/Martina Stackelbeck/Georg Langenhoff, Der Mobbing-Report, Eine Repräsentativstudie für die Bundesrepublik Deutschland, Schriftenreihe der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, Dortmund/Berlin 2002

Hackordnungen und Hahnenkämpfe

Diese Häufigkeitsverteilung lässt sich zum einen aus der Tatsache erklären, dass viele der von Bossing Betroffenen, also von Mobbing-Handlungen durch Vorgesetzte, mit hoher Wahrscheinlichkeit von einem Mann gemobbt werden. Dies ergibt sich schon daraus, dass Frauen in Führungspositionen immer noch unterrepräsentiert sind.

Aber auch sonst spielt die Geschlechterverteilung in der betrieblichen Hierarchie eine wichtige Rolle.

Wenn sich gerade in den betrieblichen Führungsetagen das Personalkarussell immer schneller dreht und ganze Hierarchieebenen weg brechen, sind insbesondere Männer betroffen, die dort um die knapper werdenden Ressourcen kämpfen. Hier sorgt häufig genug die Hackordnung dafür, dass der „Platzhirsch“ seine Position behauptet. Nicht umsonst wird das Führungsverhalten immer wieder als eine der drei wichtigsten Ursachen für Konflikte und Mobbing im Betrieb genannt.

Nach den Ergebnissen der Mobbing-Forschung beginnt ein Mobbing-Prozess immer mit einem ungelösten Konflikt, auch Geschlechtsbezogene Konfliktgegenstände spielen dabei eine Rolle.

Als Gegenstand von Konflikten⁷ unterscheiden Soziologen Interessen-Konflikte einerseits und Werte-Konflikte andererseits. Frauen haben, wie bereits angesprochen, eher Wertekonflikte.⁸ Diese ergeben sich aus einer Differenz im Werturteil über Güter oder Ziele anderer Personen, z. B. der Wertigkeit von Kind und Karriere („der ist wohl ihre Karriere wichtiger als ihre Kinder“) oder Geld und Zeit („die arbeitet doch nur für den Zweitwagen“). Bezogen auf Konfliktursachen unter Männern hat die Geschlechterforschung ausgemacht, dass die männliche Sozialisation Interessen bezogen ausgerichtet ist und sich Konflikte entsprechend häufig um Güter wie Macht, Raum oder Besitz ranken.⁹ Wer kennt es nicht, das Gerangel um Statussymbole der Macht: „Mein Haus, mein Boot, mein Auto!“. Häufig wird berichtet, dass bei Neueinstellung von männlichen Führungskräften am heftigsten um die Ausstattung des Dienstwagens gefeilscht wird.

Der Entzug von Privilegien ist deshalb eine gern genommene Mobbing-Handlung, um jeman(n)den innerbetrieblich zu „degradieren“ – quasi das symbolische „Abreißen der Schulterklappen“, z. B. durch Entzug der Erlaubnis Business-Class zu fliegen. Man stelle sich die „Autorität“ eines Chefs vor, der seine Fotokopien selber ziehen muss! In den Führungsetagen tummeln sich zudem immer noch überwiegend Vertreter des sog. „hegemonialen Männlichkeitsbildes“,¹⁰ der Vorstellung von der Vorherrschaft männlicher Verhaltensmuster und Stereotype. Auch dadurch können Männer, insbesondere die die von diesem Muster abweichen, zur Zielscheibe von Angriffen werden. Diese abweichenden Exemplare passen dann nicht in das „herr“schende Leitbild und werden es schon aus diesem Grunde schwer haben, in Führungspositionen aufzusteigen. Dies bezieht sich offenbar auch auf rein körperliche Merkmale. Immer wieder wird berichtet, dass körperlich kleine Männer es schwerer haben, in Führungspositionen vorzudringen, weil es ihnen an einem wichtigen äußeren Symbol für männliche Stärke und Dominanz mangelt. Wenn sie dann aber doch in oberen Hierarchieebenen angekommen sind, werden sie – durch Verhaltenskompensationen des vermeintlichen

Mangels – häufig als „Giftzwerg“ und „Wadenbeißer“ wahrgenommen.

Die fünf Mobbing-Handlungsgruppen:

- Angriffe auf die Möglichkeit sich mitzuteilen
- Angriffe auf die sozialen Beziehungen
- Angriffe auf das soziale Ansehen
- Angriffe auf die Qualität der Berufs- und Lebenssituation
- Angriffe auf die Gesundheit

Vgl. Heinz Leymann, Mobbing, Rowohlt Taschenbuch Verlag GmbH, Reinbek bei Hamburg 1994

Wahre Feindschaft gibt es nur unter Männern!

Aber nicht nur in den Chefetagen tobt der Hahnenkampf, auch auf unteren Hierarchieebenen lässt sich zeigen, warum Männer überwiegend von Männern gemobbt werden. Viele Ergebnisse der Opferforschung enthalten auch für die Mobbing-Forschung nützliche Hinweise.

Mitte September 2004 stellte das Bundesfamilienministerium eine Untersuchung zu Männern als Opfer von Gewalt vor.¹¹ Dabei zeigt sich wie schon bei vorhergehenden Untersuchungen,¹² dass sich männliche Gewalt meist gegen das eigene Geschlecht richtet: jeder vierte der insgesamt 266 befragten Männer gab an, in den vergangenen fünf Jahren unter Verleumdungen von Kollegen oder durch Lächerlichmachen seiner Person gelitten zu haben. Da wird dann auch gerne mal an der Infragestellung der Männlichkeit als sexueller Identitätskategorie gearbeitet. „Grüß mir deine Frau und meine Kinder“ hörte ein Kollege jeden Tag zum Feierabend. Das mag ja auf den ersten Blick noch ganz lustig erscheinen – wurde aber im systematischen Zusammenhang mit weiteren Angriffen auf seine Männlichkeit zu Psychoterror und führte zur Ausgrenzung, gerade in einer Runde sog. „richtiger Männer“. Das Mobbing unter Männern hat zudem noch eine „sportliche“ Facette, man(n) arbeitet sich wenigsten auf der geschlechterhierarchisch gleichen Ebene ab und „vergreift sich nicht an Frauen“ als der vermeintlich schwächeren Gegnerin – mit einer Ausnahme...

Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz trifft noch immer weit überwiegend Frauen und geht – mit wenigen Ausnahmen – von Männern aus. Von Männern wird diese Variante des Mobbing gezielt genutzt, um Frauen als Konkurrentinnen auszuschalten.¹³ Auch das lässt sich aus der traditionell konstruierten Geschlechterhierarchie erklären, die es jedem Mann erlaubt, völlig unabhängig von seiner persönlichen oder formalen Qualifikation eine Frau zu diskreditieren, durch übergriffiges Verhalten bloßzustellen und ihre Persönlichkeit anzugreifen.

Bezogen auf die sexuelle Belästigung von Männern lässt sich hier übrigens die gleiche Feststellung treffen wie grundsätzlich zu allen Mobbing-Fällen.

Wenn Männer von sexueller Belästigung betroffen sind, dann überwiegend aufgrund der Belästigung durch andere Männer!¹⁴

Die Variante „Frau belästigt Mann“ ergibt sich eher als Ausnahme und dann meistens gekoppelt mit einer Umkehr der Machtverhältnisse im Sinne von hegemonialen Strukturen. Männer die im Laufe ihres Berufslebens jemals in untergeordneter Position in Frauendominierten Bereichen beschäftigt waren – und sei es nur in den Semesterferien in der Schokoladenfabrik am Band – haben meist eine „sinnliche“ Erfahrung mit dem Begriff sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.

Die vier Phasen des Mobbing-Prozesses:

- | | |
|-----------|---|
| 1. Phase: | Ein Konflikt wird nicht konstruktiv gelöst |
| 2. Phase: | Es wird systematisch Psychoterror ausgeübt
(s. Mobbing-Handlungen) |
| 3. Phase: | Die Personalleitung reagiert/
evtl. Rechtsverletzungen |
| 4. Phase: | Ausschluss |

Vgl. Hans-Jürgen Kratz, Mobbing, Redline Wirtschaftsverlag bei Ueberreuter 2003

Ja, wenn sie doch immer so einen kurzen Rock anhat!?

Das Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ ist aber immer noch mit so vielen Vorurteilen und stereotypen Zuweisungen von Schuld und Verantwortung für eigenes Verhalten von Männern und Frauen belegt, dass eine Beschäftigung mit der Gender-Frage und den damit verbundenen stereotypen Erwartungshaltungen notwendige Voraussetzung für eine adäquate Konfliktbearbeitung bzw. eine angemessene arbeitsrechtliche Sanktionierung in solchen Fällen ist.

Die RL 2002/73/EG schafft hier auf der tatbestandsmäßigen Seite gute Voraussetzungen für eine Konkretisierung des juristischen Handwerkszeuges durch die Neufassung der Definition von sexueller Belästigung in Art. 2 Abs. 1. Der Vorsatz wird nicht mehr als Voraussetzung für die Feststellung einer sexuellen Belästigung angesehen und die Verantwortung des Täters für sein Verhalten wird durch die Streichung der Anforderung, das Opfer müsse die Belästigung erkennbar ablehnen, betont. Diese Vorgaben aus der EG-Richtlinie waren bis zum 5.10.2005 in bundesdeutsches Recht umzusetzen. Eine Anpassung des Beschäftigungsschutzgesetzes, etwa bei der Begriffsbestimmung in § 2 Abs. 2, wonach sexuelle Belästigung ein vorsätzliches Verhalten erfordert, fand bisher nicht statt. Der Vorteil gegenüber anderen Mobbing-Handlungen liegt hier – bezogen auf die Sanktionierung – in der Eindeutigkeit der juristischen Grundlagen durch das Beschäftigtenschutzgesetz. Dieses Gesetz, das bereits seit 1994 gilt, ist aber bis heute in vielen Betrieben (und Betriebsräten) nicht einmal bekannt!

Klarheit könnte hier das beabsichtigte Anti-Diskriminierungsgesetz bringen, welches bereits in der letzten Legislaturperiode erarbeitet wurde und nach dem Willen der jetzigen Regierungsparteien in der „alten“ Fassung noch vor der Sommerpause beschlossen werden soll – falls die Störfeuer der CSU und FDP erfolglos bleiben werden.

Dem Thema „Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz“ muss auf betrieblicher Ebene nach wie vor erhöhte Aufmerksamkeit gewidmet werden, um der Schwere der persönlichen Verletzung durch sexuelle Belästigung angemessen begegnen zu können und Vorurteile abzubauen. Dafür ist eine Beschäftigung mit „Gender“ und den sich daraus ergebenden Zuordnungen und Erwartungshaltungen an männliches und weibliches Verhalten unumgänglich.

Gordische Knoten und tragfähige Netze

Eine wichtige Konstellation, die hinsichtlich von Konflikten und Mobbing am Arbeitsplatz unter dem Genderaspekt noch zu analysieren wäre, ist die zwischengeschlechtliche Ebene von Konflikten. Unter bestimmten Bedingungen ergeben sich Konflikte allein schon aus der Tatsache, dass eine Frau bzw. ein Mann Funktionsträger/-in ist. Aus Platzgründen soll hier nur stichpunktartig benannt werden, dass Frauen, die sog. Männerberufe ergreifen, häufig bereits nach einigen Jahren wieder aus diesen Tätigkeiten ausscheiden, weil sie keine Kraft mehr haben oder aufbringen wollen, um gegen die vorherrschende Männerkultur und latente Frauenfeindlichkeit – die übrigens unabhängig vom grundsätzlich vorhandenen intellektuellen Niveau der Männer entstehen kann¹⁵ – anzuarbeiten.

Entsprechend haben Männer, die in frauendominierten Bereichen arbeiten, überdurchschnittlich hohe Mobbing-Erfahrungen; häufig sind es Erzieher oder Sozialpädagogen, die davon berichten, von ihren Kolleginnen oder weiblichen Vorgesetzten nicht akzeptiert worden zu sein.

Vor dem Hintergrund von genderspezifischen Erwartungshaltungen und Werturteilen ist leicht zu erfassen, welche Konflikte allein aus der Tatsache entstehen können, dass „der“ neue Vorgesetzte weiblich ist. Auch männliche Vorgesetzte reiner Frauengruppen haben es erfahrungsgemäß nicht immer leicht: hier zeigen sich oft die Schwierigkeiten der Chefs, bei Konflikten unter Frauen geeignete Lösungen zu finden. Häufig neigen sie dazu, ein sog. „Machtwort“ zu sprechen – und wundern sich, „dass im Hühnerhof immer noch gegackert wird“, also weiterer Gesprächsbedarf besteht.

Frauen sind in den seltensten Fällen bereit, sich aus Konflikten durch Akzeptieren willkürlich gesetzter Regeln zu verabschieden. Sie wollen den „gordischen Knoten“ nicht zerschlagen (männlich zugewiesenes Konfliktlösungsmuster), sondern sie müssen ihn mühevoll aufknüpfen, um dann den „roten Faden“ wieder zu erkennen und ein neues Netz daraus zu weben – und das dauert nun einmal länger.

Vorläufiges Endergebnis

Eine Konflikt- und Mobbing-Prophylaxe sowie eine sinnvolle Konfliktbearbeitung wird letztlich nur unter Anwendung des Prinzips „Gender Mainstreaming“ gelingen, weil sonst notwendige Voraussetzungen für eine geschlechtergerechte Betriebskultur nicht berücksichtigt würden.

Wesentliche Teile des Themas konnten in diesem Rahmen leider nur angerissen oder gar nicht erwähnt werden. Dazu braucht es mehr Raum und Zeit. Eine intensive Beschäftigung mit diesen Fragestellungen ist aber wichtig, um geschlechtergerechte Betriebskulturen zu gestalten und damit das Mobbing-Risiko von Männern wie Frauen allgemein zu verringern.

Wenn man also „gender“ in konkrete Zusammenhänge bringt, wird deutlich, dass letztlich kein Bereich der betrieblichen Interessenvertretung von der Beschäftigung mit dem Thema „Gender Mainstreaming“ ausgenommen

werden kann. Dies trifft insbesondere auf die Konfliktbewältigung und Mobbing-Prophylaxe am Arbeitsplatz zu. Eine große und aktuelle Aufgabe – insbesondere unter dem Aspekt des Gesundheitsschutzes – auch und gerade für Betriebs- und Personalräte!

Diplom-Sozialwirtin Silke Martini ist Rechtsanwältin, Gendertrainerin und Inhaberin von Gender Consultings in Hamburg. Nähere Informationen erhalten Sie unter www.genderconsultings.de.

Hinweis

Die Fa. Gender Consultings bietet eine zertifizierte Weiterbildung zum/zur „Betrieblichen Konfliktberater/-in“ in Kooperation mit der Universität Hamburg an. Nähere Informationen erhalten Sie unter www.genderconsultings.de.

Fußnoten:

- 1 Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (Hg.) (2002): Mobbingreport (Schriftenreihe), S. 30
- 2 Vgl. ebd.
- 3 Könnte hierin aber vielleicht ein Grund dafür liegen, dass die „Männerbewegung“ Richtung sozialer Einrichtungen als Berufswunsch bisher ausgeblieben ist?
- 4 Statistisches Bundesamt, zit. n. Tim Rohrmann: Zahlen statt Schätzungen. Männliche Beschäftigte in Tageseinrichtungen für Jungen und Mädchen 1998. Eine Zusammenstellung und Auswertung. In: Switchboard 155, Dezember/ Januar 2002/03, S. 11
- 5 Bericht eines Teilnehmers an einem Mobbing-Seminar: „Bei uns schmeißen sie neuen Kollegen immer gefüllte Wasserflaschen in die glühende Stahlmasse, und die explodieren dann. Wer bei uns keine Brandwunden vorzeigen kann, der gehört nicht dazu!“
- 6 Vgl. Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin, a. a. O., S. 42
- 7 Als Gegenstand von Konflikten werden – nach Friedrich Glasl (Konfliktmanagement. Bern/ Stuttgart/Wien 2002) – „unterschiedliche Handlungstendenzen, die sich aus Unvereinbarkeit im Denken, Vorstellen, Wahrnehmen, Fühlen oder Wollen ergeben“ begriffen.
- 8 Vgl. Heinrich Böll Stiftung (Hg.) (2002): Konflikt und Geschlecht. Schriften zur Geschlechterdemokratie, Nr. 7, S. 14 ff.
- 9 Vgl. ebd., S. 15
- 10 Vgl. Heinrich Böll Stiftung, a. a. O.
- 11 Pilotstudie „Männer als Opfer – Gewalterfahrungen von Männern“ im Auftrag des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, September 2005
- 12 Vgl. z. B. die jährlich aktualisierten PKS: Jungen und Männer sind stets zu etwa Dreiviertel von körperlicher Gewalt durch andere Männer und Jungen betroffen.
- 13 Bundesministerium für Jugend, Familie, Frauen und Gesundheit (Hg.): Sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz. Schriftenreihe Bd. 260, 1992
- 14 Vgl. ebd.
- 15 Die letzte Frau die mir davon berichtete war Chirurgin in einem großen städtischen Krankenhaus und hatte aus diesen Gründen gerade gekündigt.

Mobbing – Erfahrungen einer Betroffenen

N.N.

Ich wusste gar nicht, dass es Mobbing war.

Nach sechs langen Erziehungsjahren mit zwei Kindern, hatte ich endlich eine neue Halbtagsstelle als Arzthelferin gefunden. Es war zwar nur für ein Jahr, aber ich freute mich riesig.

Eine frühere Arbeitskollegin, die in dieser Praxis arbeitete, hat mir diese Stelle vermittelt. Ich war glücklich und freute mich sehr auf die neue Stelle. In diesen vergangenen sechs Jahren hatte sich viel verändert und ich war gespannt und hochmotiviert.

Mein erster Arbeitstag kam. Ich war unsicher, aber bereit, um alles Neue zu erlernen. Nun stand ich dort in der Praxis und wartete auf eine Einführung. Eine kurze schnelle Einführung bekam ich auch, dann aber kamen schon die vielen Patienten in die Praxis. Ich merkte, dass es sehr viele langjährige Stammpatienten waren, die meine zwei Kolleginnen, die auch schon sehr lange dort arbeiteten, alle natürlich sofort mit Namen kannten. Nur ich natürlich noch nicht. Meine Kolleginnen ließen mir aber keine Chance, einen/eine Patienten/in richtig zu bedienen, da ich die Namen noch nicht wusste und die beiden mir ständig zuvor kamen. Ich stand mehr oder weniger rum und mir war es peinlich, jedes Mal von meinen Kolleginnen unterbrochen zu werden. Ich fragte mich, was das sollte, sagte aber nichts. Schließlich wollte ich mich nicht bereits in der Anfangszeit beschweren. Erst mal abwarten und ruhig bleiben. Die Patienten/innen aber waren sehr nett. Da ich sehr engagiert war, aber noch nicht richtig eingearbeitet, erledigt ich erst mal viele Arbeiten die sonst so nebenbei laufen und für die ich keine Einweisung benötigte, denn ich wollte doch meinen Kolleginnen eine Hilfe sein. Ich war zuversichtlich.

Nach und nach lernte ich den Ablauf der Praxis kennen. Alle Routinearbeiten gingen mir wieder schnell von der Hand, ich arbeitete mich sehr schnell ein. Unsere Stammpatienten/innen lobten mich und meinten, dass ich eine sehr nette, freundliche „Schwester“ sei. Das Problem aber mit der Anmeldung der Patienten/innen blieb. Weiterhin wurde mir keine Chance eingeräumt, Patienten/innen anzunehmen. Mir wurde von meinen Kolleginnen dazwischen geredet und selbst die Patienten/innen konnten dagegen nichts ausmachen. Weiterhin sagte ich aber nichts.

Ich richtete mir meine kleine Kabine, in der Blutabnahmen durchgeführt wurden, ein bisschen praktischer ein, damit ich nicht jedes Mal umherlaufen musste, wenn ich etwas bestimmtes benötigte. Und da bekam ich eine Zurechtweisung von einer Kollegin. Ich sollte alles so stehen lassen, wie es dort sonst immer steht. Ich erschrak richtig, denn es war eine Kleinigkeit. Aber ich dachte wieder: Okay, ordne dich lieber unter. Schließlich war ich noch in der Probezeit und wegen so einer Kleinigkeit wollte ich nicht diskutieren. Schleichend ging es aber immer weiter.

Beim Telefon war es das Gleiche, wie bei der Anmeldung der Patienten/innen. Klingelte es, so riss, kaum dass das erste Klingeln aufgehört hatte, meine Kollegin den Hörer an sich. Mir blieb fast keine Möglichkeit ein Gespräch anzunehmen.

Musste ich Fragen stelle, so bekam ich gemeine Antworten in Gegenwart von Patienten/innen. Ich wurde bloßgestellt. Passierte so etwas in Gegenwart von meinen zwei Arbeitgebern, es war eine Gemeinschaftspraxis von 2 Ärzten, so sahen sie weg und sagten nichts dazu. Sie verschwanden immer schnell wieder in ihre Sprechzimmer. Ich war nun total unsicher und machte auch Fehler. Das freute natürlich insgeheim meine zwei Kolleginnen, weil sie etwas hatten, vorüber sie sich ihre Mäuler zerreißen konnte. Natürlich wurden diese Fehler auch vor den Patienten/innen ausgetragen, die verschämt wegguckten oder Witze zu meinen Gunsten machten. Sie wollten nicht, dass ich beliebt wurde bei den Patienten/innen. Im Nachhinein weiß ich gar nicht mehr, ob das wirklich alles Fehler waren, die ich begangen hatte. Jedenfalls wurde ich zum Sündenbock.

Jeden Morgen fuhr ich nun mit Magenschmerzen zur Arbeit. Immer öfter bekam ich Nasenbluten in der S-Bahn. Krankschreiben kam für mich nicht in Frage. So eine war ich nicht. Ich arbeitete schließlich schon fast 10 Jahre ohne krank gewesen zu sein.

Aber, mir ging es schlecht. Die Kolleginnen tratschten hinter meinem Rücken. Alles was ich tat, war in den Augen meiner Kolleginnen falsch, weil ich es nicht so machte, wie sie es wollten. Jedes Mal wurde daraus ein großes Theater. Aber mir blieb noch eine Chance. Es gab eine zusätzliche Kollegin, die alle zwei Wochen mit mir zusammen in der Nachmittagssprechstunde arbeitete, ohne dass die anderen zwei Kolleginnen dabei waren. Sie arbeitete auch schon sehr lange dort, aber sie schien mir sehr nett zu sein und das Arbeiten mit ihr zusammen machte Spaß. Ich vertraute mich ihr an. Sie sagte, dass sie das kenne, denn das Gleiche hat sie auch durchgemacht und sie ist froh, dass sie nur noch so wenig in dieser Praxis arbeitet. Immer wenn Zeit war, redeten wir darüber und das half mir schon ein bisschen. Als ich zu Hause mit meinem Mann darüber redete, war ich völlig entsetzt von ihm, denn er meinte, dass es ja wohl nur an mir liegen kann. Ich bekam Zweifel. Lag es wirklich an mir? Jetzt wollte ich es wissen und ich arbeitete weiter ganz normal, war freundlich und hilfsbereit. Von den Patienten/innen bekam ich immer ein gutes Feedback. Aber meine beiden Kolleginnen machten mich weiterhin schlecht, unterstellten mir Fehler und beschwerten sich schließlich bei den beiden Ärzten über mich. Dann kam es endlich zu einem Gespräch mit allen. Jeder trug seine Meinung vor und vieles von dem, was ich vortrug, wurde von den Kolleginnen eiskalt abgestritten. Ich war wieder völlig entsetzt und hilflos und kam natürlich gegen

diese beiden nicht an. Wie konnte man nur so unendlich gemein sein. Wenn sie mich nicht wollten, dann sollten sie es doch geradeheraus sagen. Wie sollte jetzt ein weiteres miteinander Arbeiten möglich sein? Ich bestand dann noch auf ein Gespräch mit den Ärzten allein. In diesem Gespräch erklärten sie mir, dass sie von den Patienten/innen nur Positives von mir hörten und sie mit meiner Arbeit sehr zufrieden waren. Sie glaubten mir alles, was ich erzählt hatte, aber sie könnten mir nicht helfen. Sie waren auf diese beiden Kolleginnen, die schon seit so langer Zeit in dieser Praxis arbeiteten, angewiesen und können daher nichts für mich tun. Ich müsste das aushalten. Es würde ihnen sehr Leid tun. Nach diesem Gespräch war ich wie betäubt. Jetzt verstand ich, warum meine Vorgängerin es nur zwei Monate dort aushielt. Da mein Mann mir auch nicht glaubte, wollte ich es aber jedem beweisen. Ich wollte durchhalten, denn diese Stelle war doch nur eine Schwangerschaftsvertretung für ein Jahr. Bis November hielt ich auch aus, doch dann war ich nervlich am Ende. Ich stellte einen Kurantrag, die Kur wurde genehmigt. Und dort in der Kur war eine sehr nette Psychologin, der ich alles erzählte. Sie war es, die mich darauf aufmerksam machte, dass ich gemobbt wurde. Sie hat mich für die restliche Arbeitszeit krankgeschrieben. Ich war fast ein Jahr lang Psychoterror ausgesetzt gewesen und nun war ich endlich raus aus dieser schlimmen Zeit.

Ich fühlte mich frei und erleichtert. Es dauerte aber seine Zeit, bis ich Menschen wieder positiv gegenüber stehen und ihnen vertrauen konnte.

Nach Monaten konnte ich endlich mein Zeugnis abholen. Ich musste es mir persönlich abholen, die beiden weigerten sich, es mir zuzuschicken. Als ich in die Praxis kam und die beiden dort sah, dachte ich nur: Mein Gott, wie hast du das hier und mit diesen beiden Frauen nur aushalten können! Ich fragte mich, warum ich damals nicht einfach gekündigt habe. Aber es war meine erste Stelle nach langer Elternzeit und ich wollte nicht gleich aufgeben, obwohl ich zu Hause heulte und völlig fertig war mit meinen Nerven und nicht wusste, ob ich es schaffen würde, den nächsten Tag wieder dort hinzufahren mit Magenschmerzen, Übelkeit, etc. Und ohne Unterstützung von meinem Mann, der mir nicht glaubte.

Übrigens kam in den letzten Tagen vor meiner Kur auch noch heraus, dass diese nette Kollegin, der ich vertraute und die mich so gut verstand, weil sie das Gleiche durchgemacht hatte wie ich, alles den beiden Kolleginnen erzählte, was ich ihr anvertraut hatte.

Damals stand ich alleine da mit diesem Problem des Mobbing und meinen Selbstzweifeln. Heute würde ich so etwas nicht mehr aushalten wollen, sondern mir Hilfe holen.

Die Ausgleichsabgabe

Ilka Gatzemeier

Solange ArbeitgeberInnen die vorgeschriebene Zahl von schwerbehinderten Menschen nicht beschäftigen, haben sie für jeden unbesetzten Pflichtplatz eine Ausgleichsabgabe zu entrichten.

Pflichtplätze sind der rechnerische Anteil an Arbeitsplätzen, die ArbeitgeberInnen nach der Beschäftigungspflicht mit schwerbehinderten Menschen besetzen müssen.

Die Berechnung der Pflichtplätze wird in § 74 SGB IX geregelt.

Die Höhe der Ausgleichsabgabe beträgt je Monat und unbesetztem Pflichtplatz:

- 105,00 Euro bei einer Beschäftigungsquote ab 3 % bis unter 5 %
- 180,00 Euro bei einer Beschäftigungsquote ab 2 % bis unter 3 %
- 260,00 Euro bei einer Beschäftigungsquote unter 2 %.

Die Berechnung der Ausgleichsabgabe erfolgt im Wege der Selbstveranlagung durch die ArbeitgeberInnen anhand der von der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung gestellten Vordrucke.

Für die Erhebung der Ausgleichsabgabe und für die Verwendung ist das Integrationsamt zuständig. Die Verpflichtung zur Zahlung einer Ausgleichsabgabe gilt sowohl für die privaten ArbeitgeberInnen als auch für die öffentliche Hand.

Die Ausgleichsabgabe soll in erster Linie einen kostenmäßigen Ausgleich gegenüber den ArbeitgeberInnen schaffen, die ihre Beschäftigungspflicht erfüllen und denen daraus, z.B. durch den gesetzlichen Zusatzurlaub und die behindertengerechte Ausstattung des Arbeitsplatzes mit technischen

Arbeitshilfen, erhöhte Kosten entstehen. Darüber hinaus soll die Ausgleichsabgabe ArbeitgeberInnen anhalten, ihre Beschäftigungspflicht zu erfüllen.

Die Ausgleichsabgabe darf nur für Zwecke der besonderen Leistungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben einschließlich der Begleitenden Hilfen im Arbeitsleben verwendet werden. Zu den wichtigsten Leistungen des Integrationsamtes aus der Ausgleichsabgabe gehören die finanziellen Leistungen an ArbeitgeberInnen sowie die Finanzierung der Integrationsfachdienste.

Beim Bundesministerium für Gesundheit und Soziale Sicherung ist außerdem aus Mitteln der Ausgleichsabgabe ein Ausgleichsfonds als zweckgebundene Vermögensmasse für überregionale Vorhaben zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben eingerichtet worden. Aus diesem Ausgleichsfonds werden u.a. der Bundesagentur für Arbeit Mittel zugewiesen, aus denen Leistungen an ArbeitgeberInnen zur besonderen Förderung der Einstellung und Beschäftigung schwerbehinderter Menschen erbracht werden.

Ilka Gatzemeier ist Verwaltungsangestellte im Studierendencentral an der ASFH.

Quelle

Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) (Hg.) (2005): ABC Behinderung & Beruf. Handbuch für die betriebliche Praxis. 2. überarbeitete Ausgabe. Wiesbaden: Universum Verlag GmbH & Co. KG.

Im Prinzip sind alle dafür – aber ...

Vom unbenannten Widerstand gegen Gender Mainstreaming und Chancengleichheit im Betrieb

Silke Martini

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur Implementierung geschlechtergerechter Strukturen in Betrieben, Verwaltungen und in der Gesellschaft allgemein. Darauf hat sich der Staat Bundesrepublik Deutschland rechtlich und politisch verpflichtet.¹

Auf EU Ebene werden die rechtlichen Vorgaben für das innerstaatliche Handeln immer konkreter durch die Vorgaben der EG Richtlinie zur Gleichstellung von Frauen und Männern (EG RL 2002/73) und der Rahmenrichtlinie zur Gleichstellung in Arbeit und Beruf (RL 2000/43). Zuletzt fand das Thema auf der Ebene der rechtlichen Verbindlichkeit Aktualität durch die Verabschiedung der EU-RL »Zur Verwirklichung der Gleichstellung von Männern und Frauen ... bei Gütern und Dienstleistungen« vom 13.12.2004, sowie durch den Entwurf zum Antidiskriminierungsgesetz (letzte Fassung vom April 2005).

Niemand kommt also in Zukunft offiziell um die Auseinandersetzung mit dem Thema geschlechtergerechter Gesellschafts- und Betriebsstrukturen herum, wenn er politisch glaubwürdig bleiben will. Die Betonung liegt hierbei allerdings nach den gemachten Erfahrungen in Betrieben und Verwaltungen oft auf dem Wort »offiziell«.

Was einem an rational schwer begründbaren Widerständen zu dem Thema einerseits und irrationalen Ängsten andererseits auf der konkreten betrieblichen Umsetzungsebene von »Gender Mainstreaming« begegnet, ist vielfältig und facettenreich.

Dies können sicherlich auch die Menschen bestätigen und beschreiben, die vor Ort die operative politische Arbeit leisten sollen oder wollen. Das sind insbesondere einzelne Mitglieder von Betriebsräten (überwiegend weibliche) sowie Gleichstellungsbeauftragte (überwiegend weibliche). Inzwischen durchaus aber auch mal ein Mann, der beispielsweise dem neu gebildeten Gleichstellungsausschuss eines Betriebsrats vorsitzt. Manchmal auch, weil er in einer Organisation oder einem Betrieb als »Vorzeigemann« Gender- oder Gleichstellungsbeauftragter wird. Damit ist dann meist dem Thema »offiziell« genüge getan. Auch wenn »top down« Gender Management auf die Fahne geschrieben wurde, scheint es oftmals nur geschehen zu sein, um damit im internationalen Wettbewerb oder bei der Imagesteigerung zu punkten. Wirklich gelebt wird es nach den Erfahrungen vieler Beschäftigter nicht. Auch Personaler/-innen, die das Thema ernst nehmen und versuchen wirkliche Veränderungsprozesse im Denken und Handeln der Organisation zu verankern, stoßen auf ungeahnte Widerstände. Diese finden sich z. T. nicht einmal in den eigenen Reihen,

sondern auf der so genannten operationalen Ebene der Personalarbeit oder sogar in der betrieblichen Interessenvertretung, sprich dem Betriebsrat selber, der die Prozesse verhindert oder torpediert.

Um in der Umsetzung des letztlich politisch notwendigen Ansatzes des Gender Mainstreaming auch in betrieblichen Strukturen einen Schritt weiter zu kommen, scheint es daher sinnvoll und wichtig, diesen Widerständen auf die Spur zu kommen. Dafür heißt es zunächst, sie sichtbar zu machen!

Bei näherer Betrachtung wird dabei so manches »verdeckte Motiv« zu Tage befördert, das durch verinnerlichte Rollenbilder oder durch die Tatsache entsteht, dass bei diesem Thema jede/r notwendig auch als Person angesprochen wird und das Hinterfragen eigener Lebensmodelle im Kontext der gesellschaftlichen Realitäten oft ungeliebte Schattenbilder sichtbar macht.

»Schuldgefühle« und Angst vor Verlust von Privilegien bei Männern

Vielleicht ist es dann doch nicht so »freiwillig« dass meine Frau zu Hause bleibt, denkt sich da mancher Kollege vor dem Hintergrund des Gelernten und: »Soll ich mich jetzt etwa dafür schuldig fühlen, dass ich die Vollzeitstelle habe?«

Solche zunächst unreal erscheinenden Ängste behindern die offene Auseinandersetzung mit dem Thema Chancengleichheit bei vielen Männern. Für sie ist die politische Dimension der strukturellen Bedingungen für Chancengleichheit der Geschlechter häufig nicht so schnell erfassbar und sie fühlen sich persönlich angegriffen.

Dazu kommt, dass Männer sich häufig kollektiv nach wie vor als Norm begreifen und im Ausgleich von strukturellen Nachteilen für Frauen keine Gleichstellung erkennen können, »gleich« erscheint ihnen aus ihrer Sicht dann als »Vorteil« der Frauen. Deshalb auch die ständig wiederholte Forderung nach einem »Männerbeauftragten« der dann aus dieser (Männer-)Sicht die Gleichstellung der Männer »wiederherstellen« soll – so paradox das auch klingen mag.

Aus diesem Denkansatz lässt sich auch die Tatsache erklären, dass die meisten Klagen gegen Diskriminierung wegen des Geschlechtes von Männern eingereicht worden sind, die sich durch so genannte positive Diskriminierung von Frauen in ihren angestammten (Vor)rechten verletzt sahen. Die so genannte patriarchale Dividende wird eben nicht so schnell aufgegeben, schließlich ist es doch ganz bequem

für die meisten Männer, wenn alles so bleibt wie es ist. Weiterhin sollte die verinnerlichte Vorstellung von der Geschlechterhierarchie nicht unterschätzt werden. Auf die konkrete Aufforderung hin, jetzt nicht »pc« (i. S. v. political correctness) sein zu müssen, und individuelle Widerstände zu dem Thema frei zu benennen, wurde dies in meinen Veranstaltungen durch die Beiträge der Männer auch deutlich.

Dabei wird die verinnerlichte Angst vor dem Verlust des »sozialen Status« sichtbar, der mit echter Gleichstellung der Geschlechter in Bezug auf ihre Wertigkeit für viele Männer einhergeht.

Für Frauenarbeit viel zu schade

Immer noch ist es für viele Männer demnach unvereinbar, mit ihrem Männlichkeits-Bild in der betrieblichen Hierarchie »unter« einer Frau zu arbeiten, oder sog. »Weiberarbeit« zu verrichten. So etwas kann aber »offiziell« vor dem Hintergrund von politischer Glaubwürdigkeit niemand mehr ernsthaft vertreten. Also werden andere »Argumente« gesucht, um dieser Situation vorzubeugen. Die »offiziellen« Widerstände drücken sich dann in vermeintlichen Machbarkeitsdefiziten oder Prioritätensetzungen oder schlicht in der Leugnung von Handlungsbedarfen aus. Gerne auch verbunden mit dem Hinweis auf die Frauen selber, die keine Notwendigkeit für das Thema Chancengleichheit erkennen könnten. »Ach gehen Sie mir weg mit dem Thema Gender Mainstreaming«, bekam ich beispielsweise von einem ver.di Abteilungssekretär zu hören »das wollen die Frauen doch gar nicht«.

»Kalfaktorinnen« und »verzichts-geschädigte« Frauen

In der Tat haben wir es auch und zusätzlich mit Widerständen von Frauen zu tun, die sich etwa durch das Thema in ungerechtfertigter Weise als defizitäre Wesen angesprochen fühlen. Oder aber, sie sehen vor dem Hintergrund »sich in dieser Männergesellschaft bisher gut behauptet zu haben«, ihre Lebensleistung in Frage gestellt, nach dem Motto: »Ja, alles kann frau natürlich nicht haben, dafür muss sie schon Opfer bringen, so wie ich auch!«.

Ein weiteres Feld für innere Widerstände ist die starke Konkurrenz in der sich Frauen vor dem Hintergrund weiblicher Sozialisation häufig zueinander sehen und sich entsprechend verhalten.

Wenn da nicht genau auf die Bedingungen der Arbeitssituation geachtet wird, sind Frauen oft weniger als Männer bereit, auf die besondere Lebenssituation ihrer Kollegin Rücksicht zu nehmen. Allein aus der Haltung heraus, dass »ich der doch nicht die Arbeit erledige, nur damit sie Teilzeit arbeiten kann, weil sie Kinder hat«, können sich innere Widerstände aus dem Gefühl der Benachteiligung ergeben. Dies wird insbesondere dann der Fall sein, wenn die Lebenssituation der Kollegin genau diejenige ist, die selbst angestrebt – aber aus unterschiedlichen Gründen – nie

erreicht wurde. Frauen trennen nicht so scharf zwischen privaten Werteentscheidungen und beruflichen Notwendigkeiten.

Männerrituale und unreflektiertes Verhalten

Weiterhin sind nach wie vor die Rituale, die sich in männlich geprägten Hierarchien etablieren, als Hemmschuh für Veränderungen nicht zu unterschätzen.

Wie verfestigt diese »Männerkulturen« gerade in gehobenen Hierarchiestufen – zu denen ja durchaus auch mal der Betriebsrat zu zählen ist – sind, führt ein Beispiel bei VW gerade deutlich vor Augen!

Auf weibliche Sensibilitäten Rücksicht nehmen? Andere Lebenszusammenhänge mit in die Terminplanung einbeziehen? Wie überaus lästig und umständlich. Da lassen wir doch lieber alles wie es ist und bleiben unter uns. Auch das kann man(n) natürlich nicht offiziell verkünden – aber vorleben! Das führt dann häufig dazu, dass Frauen von vorn herein auf die Bewerbung um eine Führungsposition verzichten, weil sie »so niemals werden oder leben wollen«. Auch in politischen Organisationen verhindern verinnerlichte Rollenbilder gekoppelt mit den Bedingungen des realen Lebens, wirkliche Fortschritte auf dem Weg zu mehr Geschlechtergerechtigkeit.

Da treten in den Tarifkommissionen, die überwiegend männlich besetzt sind, Männer ganz offen gegen Frauen auf, die eine Angleichung der Frauenlöhne durch Anhebung der Bewertung ihrer Arbeit im Rahmen des neuen Entgeltrahmentarifvertrags (ERA) fordern. Schließlich muss der Familienernährer mehr verdienen als die »Zuverdienerin«!

»Gibt es noch Gleichwertigkeit im Krieg?« fragte mich dazu ein weibliches Mitglied einer Tarifkommission aus dem sozialen Bereich in NRW vor dem Hintergrund ihrer dort gemachten Erfahrungen mit ihren männlichen Kollegen.

Zwischenergebnis

Nach allem zeigen sich mehr oder weniger »nachvollziehbare« Gründe, um innere Widerstände sowohl bei Männern als auch bei Frauen gegen eine echte Gleichstellung der Geschlechter zu entwickeln. Nur aussprechen wird diese »wahren Gründe« niemand. Eventuell weil sie den Protagonisten nicht einmal »bewusst« sind, oder weil sie zumindest wissen, dass diese als offizielle Begründung überwiegend ausscheiden, wenn man nach außen glaubwürdig bleiben will.

Vor dem Hintergrund der Machtverteilung zwischen den Geschlechtern ist das allerdings für Männer so lange kein Problem, solange man(n) seine Macht zur Zementierung alter Zustände nutzen kann – eine »offizielle« Begründung wird sich da schon finden lassen.

Betriebskultur und Gender Mainstreaming

Leider machen sich häufig auch Frauen zu Komplizinnen dieser Männer. Dies insbesondere dann, wenn sie sich noch einen Karrieresprung oder bleibende Anerkennung durch willfähiges Verhalten von oder durch die, in den Hierarchien übergeordneter, Männer erhoffen und aus Erfahrung wissen, welches Frauenbild da bedient werden muss.

»Bei uns werden nur Frauen akzeptiert die klein und blond sind und mit roten Fingernägeln winken« erzählte mir dazu eine Frau in leitender Position eines städtischen Klinikums.

Auch Männer, die dem Thema grundsätzlich aufgeschlossen gegenüber stehen, schrecken vor einer offiziellen Stellungnahme oft solange zurück, bis ihnen die Solidarität mit Frauen als »Nestbeschmutzung« von Seiten der anderen Männer ausgelegt wird.

»Weichei« oder »wahrer Mann«, da muss man(n) sich schon entscheiden wozu man(n) gehören will!

In männlich geprägten Hierarchien wird sich ein »Frau-enversteh« nicht gerade als Führungskraft empfehlen. Solidarität mit Frauen wird häufig als Positionierung »gegen die Männer« verstanden und damit als kollektive Missachtung des verinnerlichten Grundsatzes der Höherwertigkeit des männlichen schlechthin. Kritik oder Anregung zu Veränderungen aus den eigenen Reihen wird deshalb auch als schwerwiegender gewertet, als wenn »nur« Frauen solches fordern. Auch hierin liegt ein wesentlicher Grund für die Notwendigkeit, Männer konkret bei der Gestaltung von Veränderungsprozessen anzusprechen und mit einzubeziehen. So ärgerlich das für Frauen auch sein mag, aber scheinbar bekommt ein Argument in diesem Zusammenhang in bestimmten Kreisen immer noch mehr Gewicht, wenn es zumindest (auch) ein Mann vertritt.

Personifizierung des Themas

Ein weiteres Phänomen, dass es zu beleuchten gilt, ergibt sich aus der Tatsache, dass das Thema Chancengleichheit zwischen den Geschlechtern so stark wie kein anderes personifiziert wird. Das bezieht sich durchaus und insbesondere auch auf die (überwiegend weiblichen) Personen, die dieses Thema in den Betrieben und unterschiedlichen Zusammenhängen befördern und transportieren (wollen). Dabei geht man(n) nicht gerade zimperlich mit Vorurteilen und Zuweisungen um, die teilweise tief unter der Gürtellinie angesiedelt sind. Eine Frau die das Thema vertritt, kann in diesem Kontext eigentlich gar nicht vor unqualifizierten Anfeindungen und Infragestellungen schützen, denn wie sie es macht – im Zweifel macht sie es immer verkehrt. Davon können viele Frauenbeauftragte aber auch Dozentinnen und Referentinnen berichten. Es gibt so viele geschlechtsspezifische Merkmale und Zuweisungen, die je nach Bedarf aus der Mottenkiste verinnerlichter Rollenbilder oder lieb gewordener Stereotypen geholt werden können. Garantiert passt eins davon auf die gegebene Situation oder Person, um sie zu diskreditieren.

Mal ist sie persönlich zu unscheinbar und vorsichtig im Vertreten ihres Anliegens um von bestimmten Kreisen überhaupt ernsthaft wahrgenommen zu werden.

»Ach Gott ja, unsere Frauenbeauftragte dürfen wir natürlich nicht vergessen«. Mal ist sie so auffällig und präsent, dass sie schon wieder bedrohlich wirkt und sofort »bekämpft« werden muss, damit sie nicht zu viel Einfluss nimmt. Da reicht häufig schon das Wort »Chancengleichheit« um ein schwer definierbares Reizpotential bei bestimmten Menschen freizusetzen.

Auch wird vor direkten Angriffen gegen die Person nicht zurück geschreckt.

Hier steht es den Beteiligten wiederum frei, welches Klischee sie sich zunutze machen wollen, um vom Thema abzulenken und die Person, die es transportiert in den Fordergrund zu stellen. Das geht von »na, so wie die aussieht/sich anzieht muss sie sich wohl mit dem Thema beschäftigen/kann sie doch das Thema nicht vertreten« über »na, wo die wohl das Zahlenmaterial her hat« oder »was will die uns denn von ungleichen Chancen erzählen, die ist doch selber ein Beispiel dafür, dass eine Frau heute alles schaffen kann«. Also egal, was Frau in den Augen der Rezipienten/-innen gerade repräsentiert, verkehrt ist es im Zweifel immer.

Konkurrenz unter Frauen

Auch hierbei haben gerade Frauen wieder eine besondere Rolle bei der Abgrenzung.

Indem sie sich nämlich von den Frauen distanzieren, die offen und offiziell die Missstände in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit benennen, signalisieren sie einerseits »ich bin nicht so, vor mir braucht ihr keine Angst haben« und kompensieren andererseits gleichzeitig etwaige Defizitgefühle, die sie in Betrachtung mancher dieser Frauen beschleichen. Gerade vor dem Hintergrund der Erkenntnis, dass rollenstereotypes Verhalten auch Sicherheiten schafft, zeigt sich diese Art innerer Widerstände häufig bei Frauen am unteren Ende betrieblicher Hierarchien bzw. mit geringer Bildung.

Ebenso gibt es das latente Defizitgefühl mancher Frauen, die in männlich geprägten betrieblichen Hierarchien »gerne was geworden wären oder noch werden wollen« und das Licht, dass nun auf die Referentin fällt auf sich ziehen wollen, zumal wenn diese jetzt mit einem Thema ins Rampenlicht rückt, das frau selber immer tunlichst vermieden hat, um die eigene Karriere nicht zu gefährden.

Eigene innere Widerstände führen dann häufig dazu, dass diese Frauen die Ersten sind, die in anschließenden Diskussionen kritische Bemerkungen zu dem Thema oder dem Vortrag machen »gerade weil sie auch eine Frau sind, dass Ganze aber völlig anders sehen«.

Und wieder die Geschlechterhierarchie

Auch persönliche Kompetenz schützt demnach nicht davor zur Zielscheibe von (unterschwellig)en Angriffen zu werden, sondern ist manchmal sogar der Grund dafür.

In der Tat braucht es schon eine geballte Ladung Kompetenz und Fachwissen um das Thema »Gender Mainstreaming« in all seinen Facetten qualifiziert bearbeiten und transportieren zu können. Das von einer Frau vorgeführt zu bekommen und damit gleichzeitig auch ein Beispiel dafür, dass Frauen qualifiziert und methodensicher rechtlich relevante Ansprüche anmelden können, die fachlich ernst zu nehmen sind, kann schon wieder zu viel für das (männliche) Ego sein.

Dabei spielt die verinnerlichte Haltung vieler Männer eine Rolle, die sich doch »von einer Frau nichts sagen lassen« und schon gar nicht, dass sie ungerechtfertigte Privilegien genießen und in Zukunft Arbeiten erledigen sollen, die sie eigentlich gar nicht erledigen wollen, weil sie froh sind »eine Frau zu haben, die gerne bei den Kindern zu Hause bleibt«. Auch wenn man jetzt gerne annehmen würde, dass diese Art der »Auseinandersetzung« mit dem Thema der Vergangenheit angehört, ist sie erfahrungsgemäß so aktuell wie eh und je!

Das ändert sich nur unwesentlich, wenn man durch die Bezeichnung »Gleichstellungs- oder Genderbeauftragte/r« ein anderes Signal setzen will, denn entscheidend ist nicht was »draufsteht«, sondern was nach der (ungegenderten) Überzeugung der meisten Beteiligten »drinsteckt«.

Es ist natürlich schwerer geworden die inneren Vorbehalte in Abwehrhaltungen umzusetzen, wenn jetzt offiziell auch Männer angesprochen werden und die rechtliche Verbindlichkeit des Themas es sozusagen aus der »Schmuddellecke« betrieblicher Interessenvertretung heraushebt. Trotzdem ist es damit bisher nicht zu einem »gleichwertigen« Thema im Zusammenhang mit politischen Zielsetzungen oder der Optimierung betrieblicher Prozesse geworden.

Männer als Vorbilder für Veränderungen

Daran ändert sich auch nichts, wenn jetzt Männer als Gender Trainer in gemischtgeschlechtlicher »Gender Teams« versuchen dem Thema schon durch ihre Präsenz mehr Bedeutung in der Relevanz für beide Geschlechter zu verleihen.

Das liegt zum einen an den Persönlichkeiten vieler dieser Trainer, die häufig einen eher untypischen männlichen Lebenslauf aufweisen und damit als Identifikationsfigur für »richtige« Männer ausscheiden, und zum anderen an der nun auch von Männern offiziell vertretenen Botschaft »Gender geht uns alle an und nicht nur die Frauen, auch Männer müssen sich bewegen«.

Alles was vorweg zu den »Nestbeschmutzern« gesagt worden ist, wirkt nämlich auch in diesen Zusammenhängen. Demnach kann es sogar vorkommen, dass eine Frau das Thema besser an »den Mann« bringen kann, weil sich im

Zweifel eine Konstellation ergibt, in der Männer eher bereit sind, sich (zumindest für den Augenblick) auf eine immerhin »weibliche« Sicht der Dinge einzulassen. Dies ermöglicht nämlich auf jeden Fall immer noch mehr Distanz zu dem Thema als wenn man(n) sich auf die infrage Stellung der gewohnten männlichen »Norm« aus Männersicht beziehen müsste. Vielleicht ergibt sich gerade daraus sogar ein neues Aggressionspotential im Zusammenhang mit »Gender Mainstreaming«. Es fehlt nämlich an gelebten Vorbildern im Sinne von »best practice« die zeigen, dass ein anderes Verständnis von Männlichkeit der Organisation nützt und der männlichen Persönlichkeit nicht schadet, sondern ihre Leitbilder nur neu definiert. Die Suche nach dem »neuen Mann« (was immer das ist) ist ja bekannter Weise vielerorts ergebnislos verlaufen und das insbesondere in betrieblichen Organisationen.

Wenn sich was an Männlichkeitsbildern oder Verhaltensweisen von Männern in Bezug auf berufliche Belange verändert haben sollte, dann meistens außerhalb von betrieblichen Organisationen. Häufig sogar aus dem ganz persönlichen Grund in diesen Organisationen keinen Fuß gefasst zu haben und sich nunmehr mit dem Hinterfragen der Spielregeln quasi nachträglich die Begründung dafür zu liefern, »dass man(n) das ja auch nicht mitmachen wollte/will«, also hat man(n) sich »freiwillig« dem Erfolgsdruck entzogen.

Eine Art Selbsttherapie durch Hinterfragen der althergebrachten Anforderungen, um sie dann auch »offiziell« nicht mehr erfüllen zu müssen. Aber damit ist man(n) eben auch aus den Organisationen heraus in denen diese Leitbilder nach wie vor wirken und entzieht sich ebenfalls ein Stück weit der Verantwortung für Veränderungsprozesse.

Hier wird schon das nächste Dilemma von veränderungswilligen Männern deutlich, sie müssen nämlich zunächst die Anforderungen erfüllen können, die sie später verändern wollen, um von Männern in den Organisationen ernst genommen zu werden. Für viele schon der nächste Grund sich diesem Prozess von vorn herein zu entziehen. Entsprechend werden diese Männer sich zwar verbal radikal auf Männertreffen und in alternativen Männerzeitschriften für Veränderungsprozesse einsetzen, aber in den wenigsten Fällen bereit oder in der Lage sein, sie vor Ort (Betrieb) mit zu gestalten.

Solange sich aber in den betrieblichen Organisationen offiziell keine neues Bild von Männlichkeit zeigt, wird ein Aufbrechen der Geschlechterrollen im Erleben der meisten Männer, die sich in den hergebrachten Strukturen behauptet haben oder etablieren wollen, nicht erstrebenswert erscheinen. Erst wenn sie gezwungen werden, sich zur Erreichung persönlicher Karriereziele mit dem Konstrukt der geschlechtsspezifischen Zuordnungen auseinander zu setzen, werden sie auch für ihre persönliche Zielsetzung Vorteile darin erkennen. Ansonsten erscheint ihnen die Veränderung der männlichen Rollenbilder eher als Verlust als Bereicherung.

Organisations »politische« Widerstände

Gender Mainstreaming ist eine »top-down« Strategie, die in den Führungsetagen vieler Unternehmen und Konzerne als Potential der Organisationsentwicklung unter den Bedingungen der sich wandelnden Arbeitsgesellschaft erkannt wird.

Allerdings obliegt der Umsetzungsprozess überwiegend Führungskräften, die in den alten Strukturen erfolgreich waren und das Thema Geschlechtergerechtigkeit, wenn überhaupt als Randproblem wahrgenommen haben, meistens verbunden mit dem Hinweis, dass es in diesem Betrieb »nicht auf das Geschlecht ankomme, sondern lediglich auf die Leistung«. Womit gleichzeitig die eigene Daseinsberechtigung auf dem gegebenen Posten nachgewiesen wurde.

Eine Bedrohung kann sich für diese Menschen demnach schon aus der Tatsache ergeben, dass – wenn das Thema »Gender Mainstreaming« in der Organisationen erst einmal ernst genommen wird – keiner mehr um die Auseinandersetzung mit der Geschlechterfrage herum kommt – nach dem Motto »es gibt doch wirklich Wichtigeres«. Damit wäre dann aber das eigene »Weltbild« infrage gestellt.

Auch das kann für viele, insbesondere für Entscheidungsträger/-innen, die sich persönlich gar nicht ernsthaft mit dem Thema beschäftigen wollen, innere Widerstände auslösen und eine Abwehrhaltung provozieren. Nicht umsonst gibt es den Begriff der »L(ä)ehmschicht«, der die Widerstände beschreibt, die häufig gerade aus den nachgeordneten Führungsebenen entstehen.

Diversity kontra Gender

Ein weiteres Hemmnis zur Beförderung des Themas Gender Mainstreaming ergibt sich interessanter Weise aus einer neuen Konkurrenz mit einem weiteren Ansatz für eine diskriminierungsfreie Organisationsentwicklung.

»Diversity Management« kommt – wie so vieles – aus den USA und bezeichnet eine Management Philosophie, die durch das Nutzbarmachen und das Wertschätzen von Unterschiedlichkeiten (Diversitäten) der Belegschaftsmitglieder eine Fortentwicklung der Unternehmenskultur und eine Produktivitätssteigerung verspricht.

Die Merkmale, an denen sich Diversitäten festmachen lassen, korrespondieren mit den durch die EG Richtlinien vorgegebenen Diskriminierungstatbeständen des Anti-Diskriminierungsgesetzes, so wie es in der Fassung vom April 2005 vorlag. Eine verbotene Diskriminierung ist demnach eine Ungleichbehandlung einer Person wegen der Rasse oder der ethnischen Herkunft (RL 200/43/EG), der Religion/Weltanschauung, Behinderung, des Alters, der sexuellen Identität (RL 2000/78/EG) sowie des Geschlechtes (RL 2002/73/EG, 76/207EWG).

Obwohl das Merkmal »Geschlecht« als einziges die Diskriminierung einer Mehrheit benennt, da der Diskriminierungstatbestand weit überwiegend Frauen betrifft, und diese nach den Statistiken immer noch die Mehrheit der Bevölkerung

stellen, ist es erfahrungsgemäß häufig einfacher Gehör zu finden, wenn es um die Verhinderung der Benachteiligung der »Tasmanischen Waldteufel« geht, als um Geschlechterdiskriminierung. Entsprechend wird in vielen Betrieben die Parole ausgegeben: Gender war gestern, heute sind wir weiter und beschäftigen uns mit Diversity.

Vervielfachung des Diskriminierungsrisikos

Damit wird die Privilegierung des Merkmals »Geschlecht« in diesem Zusammenhang negiert, welches sich als Diskriminierungsmerkmal kumulativ zu allen anderen Tatbeständen verhält. Denn eine Frau oder ein Mann muss nicht notwendig alt, behindert oder katholisch sein. Aber wenn sie/er es ist, bleibt das Merkmal Geschlecht weiterhin bestehen und geht als weiteres mögliches Diskriminierungsmerkmal mit in die Lebenszusammenhänge ein. Nicht umsonst beschreiben §§ 1 und 72 SGB IX schwer behinderte Frauen als besondere Gruppe schwer behinderter Menschen, eben weil zwei mögliche Diskriminierungsmerkmale aufeinandertreffen, was erfahrungsgemäß die Beschäftigung von Frauen am Arbeitsmarkt der bereits für behinderte Menschen vorgesehen ist, nochmals erschwert. Auch in anderen Kombinationen lässt sich eine Vervielfachung des Diskriminierungsrisikos durch das Merkmal Geschlecht nachweisen. Nach wie vor herrscht insbesondere auf dem europäischen Arbeitsmarkt das Leitbild der »white male« also, des mitteleuropäisch geprägten Sozialisationsmusters weißer Männlichkeit vor.

Alles was davon abweicht ist zunächst mal anders als die »Norm« und bekommt einen so genannten Token² Status. Eine Frau innerhalb einer reinen Männerriege ist in der Führungsetage solange die »Abweichung«, bis das Merkmal Frau sich als gleichwertig etabliert hat.

Unschwer erkennbar ist das Ergebnis bezogen auf mögliche Diskriminierungen, insbesondere mittelbarer Art durch verinnerlichte Rollenzuweisungen, wenn wir das Merkmal Frau auch noch mit »schwarz und muslimisch« kumulieren.

Insofern ist der Verweis auf Diversity ebenfalls nur ein Verschiebeparkplatz des Themas Gender Mainstreaming, der offenbar dazu führen soll, das Thema offiziell in seiner Bedeutung mit den anderen Diskriminierungsmerkmalen »gleichzusetzen«. Dies bedeutet aber letztlich nichts anderes als »Gleichmacherei« zu betreiben um sich der besonderen Bedeutung der Geschlechterdiskriminierung zu entziehen.

Im Zweifel ist es nämlich sehr viel einfacher, sich für Beschäftigtengruppen einzusetzen, zu denen man mit hoher Wahrscheinlichkeit persönlich nie zählen wird, weil sie sich beispielsweise aus der Ethnie, der sexuellen Identität oder der Rasse einer Person ergeben, als sich der Tatsache zu stellen, dass alleine das Merkmal Geschlecht ausreicht, um eine Ungleichbehandlung von großen Teilen der Bevölkerung zu begründen. Das Geschlecht aber ist ein Merkmal, welches nicht mehr an andere verwiesen werden

kann, sondern hier muss sich jede Person notwendig selbst zuordnen.

Darin liegt dann auch wieder das Bedrohungspotential durch eigene Betroffenheit. Je nachdem wie die Zuordnung ausfällt und mit welchen Bildern sie belegt ist, kann das sowohl bei Männern als auch bei Frauen zu Abwehrhaltungen führen, die weiter oben beschrieben wurden.

Fazit

Sichtbar wird, dass die individuellen Widerstände gegen eine tatsächliche Gleichstellung von Männern und Frauen bezogen auf ihre Chancengleichheit in den Betrieben sowohl bei Männern als auch bei Frauen durch internalisierte Rollenbilder und deren betrieblicher Reproduktion schwer aufzubrechen sind.

Offenbar werden durch diese Stereotype immer noch – oder vielleicht gerade in diesen Zeiten – Sicherheiten vermittelt, auf die die Menschen nicht verzichten wollen oder können.

Sehr häufig höre ich in meinen Veranstaltungen die Sorge, dass jetzt eine Frau bei der sozialen Auswahl im Zusammenhang mit Entlassungen einem männlichen Familiennährer vorgezogen werden könnte, und zwar sowohl von Männern als auch von Frauen. Auch für eine »zuver-

dienende« Frau ist es nämlich zumindest vordergründig beruhigend zu wissen, dass ihr Mann als »Hauptverdiener« allein schon aus diesem Grunde besser vor Arbeitslosigkeit geschützt ist.

Die Voraussetzungen für Veränderungen im Bereich der Geschlechterpolitik durch geschlechtergerechte Ausgestaltung von Maßnahmen stoßen also an die Realität des »doing gender« in weiten Teilen der erwerbstätigen Bevölkerung.

Gender Mainstreaming enthält so betrachtet ein großes »Bedrohungspotential« im Erleben der einzelnen Menschen aus dem sich innere Widerstände ergeben. Trotzdem, oder gerade deshalb, sollten wir sie öffentlich benennen, darüber nachdenken und daran arbeiten, diese Widerstände zu überwinden und die Potentiale sichtbar zu machen, die für Männer und Frauen in einer Überwindung alter Rollenmuster liegen.

Wie sagte schon Einstein: »Nichts ist schwieriger zu zerstören als ein Vorurteil!«.

Diplom-Sozialwirtin Silke Martini ist Rechtsanwältin, Gendertrainerin und Inhaberin von Gender Consultings in Hamburg. Nähere Informationen erhalten Sie unter: www.genderconsultings.de.

Fußnoten:

- 1 Siehe Amsterdamer Vertrag, Kabinettsbeschluss v. 1999.
- 2 Als Tokens werden Personen bezeichnet, die sich in einer extremen Minderheit befinden. Wörtlich übersetzt heißt das Wort Maskottchen.

Weniger ist mehr



Stefanie Lothert/ Johannes Kniffk

Seit April 2005 gibt es hier an der Hochschule das Projekt „Ökoprofit“ vertreten durch das Umweltteam. Am Anfang haben Sie sicher wenig oder gar nichts von uns gehört. Das lag daran, dass wir erst unsere Ziele festlegen mussten. Aber wie setzen wir diese Ziele um? Im Wintersemester 2005/06 sind wir dann an die Öffentlichkeit gegangen. Das Seminar „Betriebswirtschaftliche und sozial-ökonomische Grundlagen Sozialer Arbeit“ hat von uns beauftragt zum Thema „Abfall an der Hochschule“ zu recherchieren. Das Ergebnis wurde dann im Januar diesen Jahres im Rahmen des Umwelttages präsentiert.

Was ist Ökoprofit?

ÖKOPROFIT Berlin steht für Ökologisches Projekt Für Integrierte Umwelttechnik. ÖKOPROFIT wurde in Graz konzipiert und erfolgreich in München und weiteren deutschen Städten durchgeführt. Die Teilnehmer, kleine, mittlere und große Unternehmen ergreifen gezielt betriebliche Maßnahmen, um die Umwelt zu entlasten und die Kosten zu senken.



Themenschwerpunkte der Workshops

Was wird bei Ökoprofit vermittelt?

Wir haben an Modul 1 von Ökoprofit teilgenommen. In diesem Modul werden erste Grundlagen für das Umweltmanagement in 10 Trainings-Workshops erarbeitet.

Wie endet Ökoprofit?

Das Projekt endete durch die Verleihung des Ökoprofitsiegels am 31.05.2006. Aber bis dahin musste noch eine Menge Zahlenmaterial in Arbeitsbögen zusammengetragen werden. Diese Daten wurden dann von der Prüfungskommission ausgewertet. Im Anschluss musste unser Berater zu speziellen Themen noch Rede und Antwort stehen. Am 05.05.2006 ist unser Haus noch einmal durch einige Prüfer genau begutachtet worden.

Was hat uns Ökoprofit gebracht?

Die Betrachtung der Hochschule nach umweltpolitischen Gesichtspunkten, welche Ökologie und Ökonomie in Einklang bringen.

Was hatten wir für Ziele?

- Motivation der Hochschulangehörigen
- Senkung des Papierverbrauchs
- Abfalltrennung
- Integration des Themas „Umwelt“ in die Lehre

Was haben wir erreicht?

Thema	Maßnahme	Öko
Abfall	– Abfalltrennung an der gesamten Hochschule	Mülltrennung
	– Umstellung auf Papierhandtücher	Reduzierung jeweils um 1/3
	– Weitergabe von einseitig bedrucktem Papier an Schulen und Verwendung als Notizblöcke im Hause	Reduzierung des Abfallsum ca. 30.000 Blatt/pro Jahr
Bildung	– Projektseminar -Abfallwirtschaft-	Nachhaltigkeit
	– Umstellung auf Recyclingpapier	Blauer Engel
Einkauf	– Tonerkartuschen mit Mehrlaufleistung	Reduzierung um 1/3 der Kartuschen
Nachhaltigkeit	– Umwelttag	Umweltbewußtsein schafven
Rohstoffe	– Reduzierung des Papierverbrauchs an den Druckern	Reduzierung um 1/3 (Toner, Papier, Drucke)

				
GELB	ROT	BLAU	GRÜN	GRAU
PLASTIK	RESTMÜLL	PAPIER	KARTON	GLAS
Joghurtbecher Spülmittelflaschen Alufolien Getränkedosen Kaffeeverpackung Milchkartons Safttüten	Filzschreiber Glühbirnen Hygieneartikel Kehricht Keramik/Porzellan Klebeetiketten Kugelschreiber	Briefpapier Briefumschläge Bücher ohne Kunststoffeinband Kataloge Prospekte Zeitungen	Faltschachteln Kartons Verpackungen Pappe	Einwegflaschen Einweggläser Glasbruch

Wie kann Ökoprotit als Thema in die Identität der ASFH integriert werden: Ökoprotit und Lehrveranstaltung

Die didaktische Herausforderung für eine Lehrveranstaltung liegt in der Komprimierung des Lern- und Lehrgegenstandes. Dieser muss einerseits lehr- und lernbar sein und andererseits die Wirklichkeit abbilden, an der gelernt werden soll.

So entstand die Idee, in die Lehrveranstaltung *Betriebswirtschaftliche Grundlagen der Sozialen Arbeit* das Thema *Umwelt* im Sinne eines Projektmanagements zu integrieren.

Dazu haben sich die bereits laufenden Umweltmanagementverfahren der ASFH im Kontext von Ökoprotit angeboten. Das Ziel war, anhand einer konkreten Situation und ausgestattet mit einem dezidierten Auftrag seitens der Hochschulleitung, eine Projektentwicklung im Rahmen dieses Seminars, sozusagen als Planspiel mit umsetzungsfähigen Ergebnissen, zu entwickeln.

Der Auftrag

Frau Labonté-Roset beauftragte formal das Seminar (SeminarteilnehmerInnen als Projektteam der ASFH) ein Projekt zu entwickeln:

Die Studierenden des genannten Seminars sind aufgefordert sich an der Planung und Umsetzung des Programms zu beteiligen. Ihnen wird ein Auftrag zu Erarbeitung der relevanten Schritte für den Bereich der Abfallwirtschaft erteilt. Ihre Aufgabe ist es einen Implementierungsplan für diesen Bereich zu erarbeiten. Der Plan enthält:

- Maßnahmen und Aktivitätenplan
- Ablaufplan
- Kostenplan
- Finanzierungsplan (Vorschläge)
- Prozesscontrolling (Meilensteine)
- Evaluationsplan.

Die Projektgruppe (SeminarteilnehmerInnen) stellte ihr Ergebnis der Hochschulleitung im Rahmen einer hochschulöffentlichen Veranstaltung am 12.01.2006 vor. Die Arbeitsgruppe hat keine Implementierungsverantwortung! Diese bleibt bei der Hochschulleitung, die eigenständig darüber entscheiden wird, ob und in welchem Umfang dem von den Studierenden erarbeiteten Implementierungsvorschlag Rechnung getragen wird.

Verlauf

Während zweier Wochenendseminare wurde der Auftrag mit den bereits im 7. Semester erarbeiteten Projektmanagementinstrumentarien (logical framework, Problem- und Zielbaum, mind-mapping, Project Cycle Management) unter zur Hilfenahme der Metaplanmethode umgesetzt. Dabei konzentrierte sich die Projektgruppe nach genauester Analyse des bisher Erreichten und politisch Machbaren (Faktibilitätsprüfung) auf folgende Projektbereiche:

- Intensivierung des umweltadäquaten Verhaltens und die Sensibilisierung der Hochschulangehörigen für das Thema
- Mülltrennung
- Müllvermeidung

In Untergruppen haben die Studierenden entsprechend diesen Projektbereichen recherchiert. Die Recherche umfasste mögliche *Kooperationspartner*, *Widerstände*, *Personal- und Sachkosten*, *Maßnahmenplan*.

Die Ergebnisse der drei Untergruppen wurden zusammengetragen, ein Budget erstellt und ein Arbeits- und Aktivitätenplan, Ressourcenplan und Kosten und Finanzierungsplan einschließlich Implementierungsempfehlungen entwickelt.

Die Ergebnisse wurden in einem den EU-Richtlinien entsprechenden *Project Application Form* zusammengefasst und eine PowerPoint-Präsentation für die Übergabe/ Rückgabe an die Mandatsgeberin (Hochschulleitung) erarbeitet.

Ergebnis

Für den Auftraggeber:

Die Hochschule hält nun ein Projekt in den Händen, welches sich an Projektmanagementstandards sozialer Organisationen orientiert. Dieses Projekt kann zu jedem Zeitpunkt umgesetzt werden. Der Projektplan ist so konstruiert, dass auch Teile daraus entnommen werden können, um getrennt von den anderen Bereichen implementiert werden zu können. Das heißt, strategische Planung (Auftrag auf der Grundlage politischer, in die Zukunft gerichteter, Entscheidungen) und operatives Handeln (Projektentwicklung) beeinflussen sich wechselseitig.

Für die Studierenden:

Die Studierenden haben an einem konkreten und realistischen Beispiel elementare Bestandteile des Projektmanagement nach EU-Standard konzeptionell und praktisch in der Planungsphase umsetzen können. Die Studierenden haben erkannt, dass Projektarbeit eine Methode sozialarbeiterischen Handelns sein kann und dass diese Methode ihre berufliche Zukunft bestimmen wird. Zunehmend wird Sozialarbeit durch Projektarbeit vollzogen werden.

Für den Lehrenden:

Es war eine höchst risikoreiche Veranstaltung. Wie jedes Projekt hätte die Veranstaltung auch misslingen können. Zumal am Ende eine Klausur stand. Allerdings hat sich a posteriori erwiesen (auch durch die Klausur), dass die Studierenden des Seminars hoch motiviert und engagiert waren und Kenntnisse in das Seminar mitbrachten, die dieses Risiko minimierten. Ihnen gilt meine Anerkennung.

Was zu beweisen war

Ob das Projekt umgesetzt wird, oder nicht, ist aus der Sicht der Veranstaltung zweitrangig. Es scheint in ausgewählten Themen möglich zu sein Wirklichkeit so zu komprimieren bzw. ihre Komplexität zu reduzieren, dass sie verstehbar und zugleich „erlernbar“ bleibt und im Sinne der Sozialarbeit veränderbar ist. Dabei scheint es allerdings notwendig zu sein, dass der Kontext, hier die Hochschuleleitung, Frau Labonté-Roset in personam, Teilverantwortung und Risikobereitschaft mitbringt. Die Hochschule ist selbst zum Subjekt und Objekt des Lernens geworden. Das Ganze war nicht sonderlich spektakulär, jedoch erfolgreich. Im Grunde ruft die positive Erfahrung nach Wiederholung.

Stefanie Lothert ist Mitarbeiterin in der Allgemeinen Verwaltung. Johannes Kniffki ist Sozialarbeiter und seit dem Sommersemester 2005 Gastdozent an der ASFH.



Weil die Umwelt
unsere Lebensqualität bestimmt!!

Dani von Eiff
www.frauencomics.de



Berlin meets Haifa

Über ein deutsch-israelisches Kooperationsprojekt zum Thema
Dominanzkultur und Minderheiten

Bianca Ely

In Kooperation mit der School of Social Work der Haifa University in Israel findet seit dem Wintersemester 2005/06 an der Alice Salomon Fachhochschule Berlin die Wahlveranstaltung *Berlin meets Haifa* statt. An der Veranstaltung, die auf zwei Semester angelegt ist, nehmen jeweils zehn Studierende der Sozialen Arbeit in Haifa und Berlin teil. Die wissenschaftliche Koordination auf Seiten der Alice Salomon Fachhochschule liegt bei Prof. Dr. Birgit Rommelspacher sowie Gastprofessorin Dr. Penny Scott vom Masterprogramm Intercultural Conflict Management. Beide Studierendengruppen arbeiten nach einem parallelen Curriculum: im vergangenen Wintersemester standen das Thema kollektive nationale Identität und die Frage, wie das besondere deutsch-israelische Verhältnis die Zusammenarbeit der Studierenden beeinflusst, im Vordergrund. Dazu fanden neben den wöchentlichen Seminarsitzungen zwei reflexive Workshops zum Thema Identität und Umgang mit der Vergangenheit statt.

In diesem Semester arbeiten die Studierenden zu den Themen Dominanzkultur und Minderheiten. Dabei beschäftigen wir uns mit der Frage, wie in der deutschen und israelischen Gesellschaft mit ethnischen Minderheiten und Migranten/innen umgegangen wird: Wäre in Israel eine Kopftuchdebatte ähnlicher der in Deutschland denkbar? Wieso befinden sich viele russische Einwanderer/innen in Israel in besonderer Weise im Spannungsverhältnis von jüdischer Religion und demokratischem Staat? Ist die heutige Situation der thailändischen foreign workers in Israel mit jener der türkischen Einwanderer/innen, die in den 1970er Jahren unter dem Label Gastarbeiter nach Deutschland geholt wurden, vergleichbar? Aber auch die Gruppendynamischen Prozesse werden reflektiert: Könnte es sein, dass die deutsche Gruppe ihre Wortwahl der israelischen Gruppe gegenüber mit ganz besonderer Vorsicht trifft? Und geht es der israelischen Gruppe umgekehrt genauso?

Im Zentrum dieses Projekts steht der deutsch-israelische Dialog: Jede Woche tauschen die Seminargruppen auf einer e-Learning-Plattform ihre Sitzungsprotokolle aus. Einmal monatlich findet eine internetgestützte Videokonferenz statt, in der die Studierenden in einen direkten Gedankenaustausch treten. Seit dem Sommersemester gibt es darüber hinaus deutsch-israelische Partnerschaften. Im Rahmen dieser Partnerschaften tauschen sich jeweils ein Mitglied der deutschen mit einem Mitglied der israelischen Gruppe telefonisch zu gesellschaftlichen Debatten in Deutschland und Israel aus.

Derzeit bereiten die beiden Studierendengruppen den Höhepunkt dieses Austauschprojekts vor. Im Sommer werden sie sich sowohl in Israel als auch Berlin für jeweils 12 Tage persönlich begegnen. Es wird Ausflüge und Freizeit geben, im Mittelpunkt dieser Begegnungen stehen jedoch Praxisbesuche in verschiedenen Einrichtungen der Sozialen Arbeit in Israel und Deutschland. Gemeinsam werden die Studierenden der Frage nachgehen, welche Konzepte der interkulturellen Sozialen Arbeit hier und dort Anwendung finden, welche gesellschaftlichen und professionellen Ziele diesen zugrunde liegen und inwiefern Soziale Arbeit einen Beitrag für sozialen Wandel leisten kann.

Die Arbeitsergebnisse dieser deutsch-israelischen Zusammenarbeit werden voraussichtlich Ende Oktober im Rahmen einer öffentlichen Veranstaltung präsentiert.

Allen, die neugierig geworden sind und Interesse haben, an diesem außergewöhnlichen Projekt teilzunehmen, sei wärmstens angeraten, in den nächsten Wochen die Augen nach Aushängen offen zu halten: Für das kommende Semester ist die Fortsetzung dieser Veranstaltung mit einer neuen Gruppe von Studierenden geplant. Es wird anvisiert, eine längerfristige Kooperation mit der School of Social Work der Haifa University in Israel zu etablieren.

Bianca Ely ist Dipl. Sozialarbeiterin/Sozialpädagogin (FH) und studiert Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität zu Berlin. Gemeinsam mit Keren Pardo koordiniert sie die oben beschriebene Wahlveranstaltung. Nähere Informationen zum Projekt erhalten Sie unter pardo@asfh-berlin.de und bianca_ely@web.de.

Ariane Kebig: Mitarbeiterin im Zentrum für Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Berufsfeldforschung



Ich arbeite seit Februar 2006 im Zentrum für Weiterbildung, Hochschuldidaktik und Berufsfeldforschung (ZWHB) an der ASFH Berlin.

Zu meinen Aufgaben zählen u. a. das Betreuen von Weiterbildungsveranstaltungen und die Mitarbeit im Verwaltungsmanagement.

In der Regel bin ich im Raum 331 zu erreichen sowie unter der Telefonnr. (030) 99245-353 oder der E-Mail-Anschrift kebig@verwaltung.asfh-berlin.de.

Ich freue mich auf eine weiterhin freundliche, vertrauensvolle, kompetente und konstruktive Zusammenarbeit in diesem Hause.

Enthinderungskommission – was ist das, und was machen die eigentlich?

Simone Bernsdorf/ Stephanie Raith

Die Enthinderungskommission (EHK) der ASFH hat das Ziel, Studierenden und anderen Betroffenen mit Behinderung und chronischen Krankheiten das Leben an der Hochschule zu erleichtern. Dabei geht es nicht nur darum materielle Dinge (z.B. behindertengerechte Treppen, Toiletten, Computer für Sehbehinderte und Mikroportanlagen für Hörgeschädigte) anzuschaffen, sondern auch ein Augenmerk auf die sozialen und intergesellschaftlichen Barrieren innerhalb der Hochschule zu richten.

Das Team der EHK setzt sich aus einem/einer Behindertenbeauftragten, einem oder zwei TutorInnen und gewählten Mitgliedern von DozentInnen, MitarbeiterInnen und StudentInnen zusammen. Momentan ist Prof. Dr. Wolfgang Schneider Behindertenbeauftragter der ASFH. Von April 2005 bis März 2006 arbeiteten wir, Stephanie Raith (gehörlose Studentin der Sozialen Arbeit) und Simone Bernsdorf (Studentin der Sozialen Arbeit) als Enthinderungstutorinnen.

Unsere Tätigkeit als EHK-Tutorinnen umfasste:

- Eine enge Zusammenarbeit und einen ständigen Austausch mit dem Behindertenbeauftragten der ASFH.
- Erstberatung (telefonisch, per E-Mail oder persönlich) von zukünftigen StudentInnen mit Behinderung oder chronischer Krankheit.
- Beratung von StudentInnen mit Behinderung oder chronischer Krankheit während des Studiums.
- Regelmäßige wöchentliche Telefonsprechstunde, einmal im Monat persönliche Sprechstunde, außerdem auch Termine nach Vereinbarung und E-Mail-Kontakt.

- Hochschulinterne Öffentlichkeitsarbeit, wie z.B. die Erstellung und Pflege einer Webseite der Enthinderungskommission und des Schaukastens der Enthinderungskommission.
- Organisation und Durchführung von regelmäßigen Sitzungen der Enthinderungskommission.
- Teilnahme an den Treffen der Behindertenbeauftragten der Berliner Hochschulen.
- Zusammenarbeit mit der Studienberaterin Cornelia Wind.
- Zusammenarbeit mit anderen Institutionen der ASFH (z.B. Immatrikulationsbüro, Bibliothek).
- Begleitung von StudentInnen mit Behinderung während der O-Woche.
- Organisation, Planung und Durchführung einer Veranstaltung mit dem Titel: „Barrierefrei an der ASFH?“, die am 24. Januar 2006 stattfand.

Einen Schwerpunkt unserer Arbeit sahen wir in der Beratung von betroffenen zukünftigen und sich bereits im Studium befindenden StudentInnen. Hierbei ging es sehr oft um die Klärung der finanziellen Angelegenheiten (z.B. Beantragung eines/einer Studienhelfers/-helferin, Finanzierung von notwendigen Hilfsmitteln, Klausurverlängerungen). Außerdem standen wir in der Beratung den StudentInnen zur Verfügung, um mit ihnen über ihre spezifischen Probleme, welches ein Studium mit Behinderung mit sich bringt, zu sprechen. Manchmal wurde auch einfach nur ein offenes Ohr benötigt, wo mal Dampf abgelassen werden konnte. In regelmäßigen Abständen fanden Sitzungen der EHK statt,

die öffentlich waren und bei denen sich die Mitglieder und StudentInnen mit und ohne Behinderung über den jeweils aktuellen Stand der Dinge austauschen konnten.

Einen weiteren Schwerpunkt unserer Arbeit legten wir auf die Organisation der hochschulinternen Veranstaltung „Barrierefrei an der ASFH?“. Die Idee zu einer Veranstaltung zum Thema Behinderung entstand durch unsere Beratungstätigkeit. Immer wieder wurde von StudentInnen mit Behinderung und chronischen Krankheiten an die EHK herangetragen, dass sie sich in der ASFH benachteiligt fühlten, egal wie lange sie schon an der Hochschule studierten. Sie empfanden sich öfters ausgegrenzt, unverstanden und im Studienablauf benachteiligt, da sie teilweise zu wenig Unterstützung und Verständnis von DozentInnen und StudentInnen erfuhren. Dazu zählen seitens der DozentInnen die Ausgabe von Skripten, Tragen eines Mikroports, Vergrößerung der Schriftgröße auf Kopien, Skripten und Folien etc. Bei den StudentInnen vermissten die Betroffenen oftmals eine angemessene Rücksichtnahme, so z.B. das Freihalten des vorderen Tisches für den/die Sehbehinderten/Sehbehinderte oder Gehörlosen/Gehörlose, die Bereitschaft zum Mitschreiben oder der Weitergabe von Informationen. Das Wissen über den Umgang mit Menschen mit Handicaps scheint bei Vielen nicht ausreichend vorhanden, und aus Unsicherheit werden die Betroffenen oft auch unbeabsichtigt benachteiligt.

Die Veranstaltung sollte einerseits allgemeine Informationen zu den Themen rund um Behinderung vermitteln, andererseits die Möglichkeit geben, sich einmal persönlich in die Situation von Menschen mit Behinderung und chronischer Krankheit hineinzusetzen.

Die Einstellungen und Denkweisen der Menschen an der ASFH gegenüber Behinderten und chronisch Kranken sollten angeregt werden sich positiv zu verändern. Das Hauptziel der Veranstaltung war es dazu beizutragen, dass sich die Situation und die Atmosphäre an der ASFH gegenüber Behinderten und chronisch Kranken verbessert.

Die Planung und Vorbereitung der Veranstaltung war sehr zeitintensiv und bedurfte eines sehr engagierten Teams. Zum Glück wurden wir von einigen engagierten und interessierten StudentInnen unterstützt. In regelmäßigen Sitzungen diskutierten wir über den Inhalt und das Konzept, Sinn und Unsinn der Veranstaltung und einigten uns schließlich auf einen Ablauf. Wir setzten uns mit den betreffenden Personen in Kontakt, mussten viel umstrukturieren, aber letztendlich hatten wir ein sinnvolles Konzept erarbeitet.

Am 24. Januar 2006 war es endlich soweit. Von 13.00 – 17.00 Uhr fanden im Audimax Vorträge zu den Themen Behinderung (Prof. Dr. W. Schneider), Hörschädigung (Roger Reinhardt vom HörBiz Charlottenburg und Stephanie Raith), Körperbehinderung (Hr. Dr. Karl Bald von der Fürst Donnersmark Stiftung) und Nicht-sichtbare Behinderung (Hr. Hahne von der Psychosozialen Beratungsstelle des Studentenwerkes) statt. StudentInnen

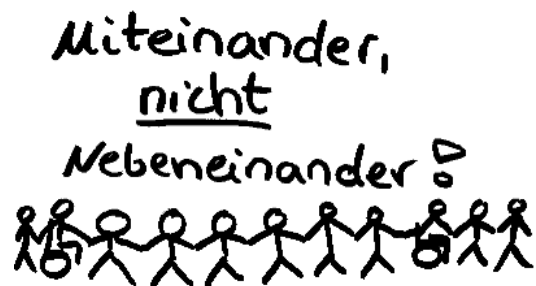
des Projektseminars „Menschenrechte“ präsentierten die Ergebnisse ihrer Umfrage zum Thema Behinderung an der ASFH. Zwischendurch wurden Workshops zu den Themen Gebärdensprache, Sehbehinderung, gestützte und unterstützte Kommunikation, Körperbehinderung (Rollstuhlfahren) und kreativem Schreiben angeboten. Als kulturelle Einlage spielte die Gruppe Contenance einige Stücke aus ihrem Repertoire. Außerdem gab es ein Büffet mit vielen Leckereien.

Die Veranstaltung war ein Erfolg, es nahmen viele interessierte StudentInnen und einige DozentInnen daran teil. Allerdings sollte erwähnt werden, dass nur wenige Seminargruppen zur Veranstaltung erschienen, obwohl wir alle DozentInnen darum gebeten hatten. Bei der anschließenden Auswertung stellten wir fest, dass wir unser Ziel, ein Bewusstsein an der ASFH für das Thema Behinderung zu wecken, erreicht haben. Jedoch bedarf es mehr, um das Thema dauerhaft in den Köpfen der Menschen zu verankern. Die Ergebnisse der Umfrage, die teils schockierend auf die Situation an der ASFH hinwiesen und unsere These bestätigten, können wir in diesem Artikel bedauerlicherweise nicht vorlegen. Allerdings wird die EHK diese Ergebnisse erhalten und als Arbeitsgrundlage verwenden. Die Veranstaltung kann als erster Schritt auf einem langen Weg zu einer wirklich barrierefreien Hochschule gesehen werden.

Wir sind uns sicher, dass unser Nachfolger als Enthinderungstutor, Giuseppe Morittu (s. nachfolgenden Kasten), unsere Arbeit gut weiterführen wird. Giuseppe ist telefonisch unter (030) 99245-404 und per E-Mail unter barrierefrei@asfh-berlin.de zu erreichen. Beratungen gibt es nur nach Vereinbarung im Raum 404 (Büro von Prof. Dr. W. Schneider). Weitere Informationen zur EHK gibt es außerdem auf der Webseite der ASFH www.asfh-berlin.de unter dem Quicklink Enthinderungskommission.

Simone Bernsdorf studiert im 5. Semester Soziale Arbeit an der ASFH.

Stephanie Raith ist gehörlos und studiert ebenfalls im 5. Semester Soziale Arbeit an der ASFH.



Enthinderungstutor der ASFH Giuseppe Morittu

Änderung der Sprechzeiten!

Sprechstunde:

Jeden **zweiten Donnerstag** im Monat von 14:00 – 16:00 Uhr (**nur in der Vorlesungszeit**) und **nach Vereinbarung** in Raum 404 (Büro von Prof. Dr. W. Schneider).

Erreichbar unter:

Tel.: (030) 99 24 54 04
(nur während der Sprechzeit)
oder (0177) 53 807 15
E-Mail: Barrierefrei@asfh-berlin.de

Angebote:

- Individuelle Beratung von StudentInnen und zukünftigen StudentInnen mit Behinderung und chronischen Krankheiten.
- Unterstützung und Klärung möglich auftretender Probleme von StudentInnen mit Behinderung und chronischen Krankheiten während des Studiums.
- Wahrung der Interessen von StudentInnen mit Behinderung und chronischen Krankheiten an der ASFH.

AStA-Referat für Internationales

Keren Pardo



An der ASFH studieren laut der internen Statistik circa 80 Studierende mit ausländischem Pass. Dabei gehören ungefähr 50 StudentInnen der Gruppe der BildungsausländerInnen (Studierende die ihre Hochschulzulassung im Ausland erworben haben) an. Fast die Hälfte der BildungsausländerInnen studieren im internationalen Masterstudiengang der ASFH, welcher englischsprachig ausgerichtet ist.

Die internationalen Studierenden an der ASFH kommen unter anderem aus Bulgarien, Brasilien, Kolumbien, der Tschechischen Republik, Japan, Kasachstan, Israel, Peru, Rumänien, Russland, der Türkei und Weißrussland. Sie bringen verschiedene Erfahrungen, Wissen und Perspektiven für soziale Berufe sowie kulturelle Vielfalt an die ASFH.

Grade für soziale Berufe ist der interkulturelle Austausch im Studium eine große Bereicherung.

Die internationalen Studierenden sind eine Minderheitsgruppe, die nicht nur an der ASFH insgesamt unauffällig ist, sondern auch in den einzelnen Semestern und Seminaren.

Sie müssen sich in der Regel alleine während des Studiums mit ihren Sprachproblemen, Fremdheitsgefühlen, mangelnden Strukturkenntnissen und Unsicherheiten gegenüber der Mehrheitsgruppe auseinandersetzen. Um anerkannt zu werden, sich an die Studierenerwartungen anzupassen und gleiche Resultate zu erbringen, müssen sie sich außerdem viel mehr anstrengen, als die durchschnittlichen StudentInnen der Mehrheitsgruppe.

Seit 3 Semestern bin ich als AStA Referentin für Internationales an der ASFH tätig und im Rahmen dessen für die Probleme und Belange internationaler Studierender zuständig.

Somit bin ich die Ansprechpartnerin für MigrantInnen und ausländische StudentInnen an der ASFH.

Meine Ziele als AStA-Referentin für Internationales sind:

- Die Studiensituation an der ASFH für nicht-deutsche StudentInnen und für StudentInnen deren Muttersprache nicht Deutsch ist zu verbessern,

- die Anerkennung von Schwierigkeiten und Bedürfnissen der internationalen StudentInnen an der ASFH zu stärken
- sowie mich für die Rechte internationaler StudentInnen an der ASFH einzusetzen.

Das Referat für Internationales freut sich unterstützende Angebote für internationale Studierende der ASFH vorzustellen

Um die Bedürfnisse der internationalen Studierenden festzustellen und sie als Lobby zu organisieren, wurde eine Plattform für Diskussionen und zum Erfahrungsaustausch initiiert und angeleitet. In diesem Zusammenhang können sich alle nicht-deutschen Studierenden einmal im Monat treffen und Meinungen sowie Schwierigkeiten austauschen.

Wir haben uns bislang mit Anträgen, Unterschriftensammlungen und engagierter Überzeugungsarbeit bei den verschiedenen Gremienmitgliedern für die Belange der ausländischen Studierenden eingesetzt.

Folgende Aspekte konnten wir dabei erfolgreich umsetzen:

1. Wiederbesetzung der TutorInnenstelle für Deutschkorrektur

Hierbei handelt es sich um ein kostenloses Angebot, dass sich an Studierende wendet, deren Muttersprache nicht Deutsch ist. In diesem Kontext haben sie die Chance ihre Hausarbeiten, schriftlichen Referate und Diplomarbeiten sprachlich korrigieren zu lassen. Nach einer Verhandlung mit der TutorInnenkommission war es uns möglich, die TutorInnenstelle zum 1. März 2005 erneut zu besetzen. Die Kontaktadresse der Tutorin lautet: Franziska Lau, E-Mail: franzilau@gmx.de.

2. Formlose Anträge für Zeitverlängerungen bei Klausuren

Ab sofort können formlose Anträge für Zeitverlängerungen bei Klausuren für StudentInnen, deren Muttersprache nicht Deutsch ist, im Prüfungsamt gestellt werden!

Das Angebot gilt für alle BildungsausländerInnen der ASFH, also denjenigen von Euch, die im Ausland ihre Hochschulberechtigung absolviert haben.

Der Antrag muss nicht begründet werden und kann formlos gestellt werden. Benötigt werden lediglich Angaben zur eigenen Person und die Unterschrift eines/r ASFH-Dozenten/in aus dem Fachgebiet der Klausur.

3. Angebot eines Wahlkurses in Verwaltungsdeutsch als Fremdsprache

Dieses Angebot richtet sich an Studierende aller Semester die eine Unterstützung ihres schriftlichen formalen Ausdrucks benötigen oder sich auf das Verwaltungspraktikum vorbereiten wollen. Mehr Information über das Seminar findet Ihr im Vorlesungsverzeichnis.

Bei Fragen stehe ich Euch gerne zur Verfügung!

Keren Pardo

ASStA-Referentin für Internationales

Sprechzeit: Mi. 12:30-13:30 Uhr im ASStA-Raum

E-Mail: pardo@asfh-berlin.de

Als integrative Öffentlichkeitsaktion des Referats bzw. der internationalen Studierenden, haben wir im Rahmen des jährlichen Sommerfestes an der ASFH einen multikulturellen Essensmarkt organisiert. Hier haben nicht-deutsche Studierende gemeinsam mit deutschen Studierenden ihre Nationalgerichte gekocht und zum Verkauf angeboten.

Die erfolg- und genussreiche Erfahrung, die uns allen viel Spaß gemacht hat, möchten wir beim kommenden Sommerfest wiederholen. Wir würden uns sehr auf Eure Unterstützung freuen!



Keren Pardo studiert im 7. Semester Soziale Arbeit an der ASFH.

QueerRef – Das queere AStA-Referat stellt sich vor

Wir sind Romy und Stefan, die ReferentInnen des neu gegründeten queeren AStA-Referats „QueerRef“ der ASFH Berlin.

Mit unserer Arbeit wollen wir den Austausch für LesBiSchwulQueere Studierende und Interessierte an der ASFH fördern.

Zusammen mit Euch wollen wir Homophobie aktiv entgegen treten sowie zu Queer-Themen aufklären bzw. für diese sensibilisieren.

Bildungsarbeit für alle Interessierten stehen dabei genauso im Vordergrund wie der informelle Austausch untereinander und der Kaffeeklatsch.

Dazu sind Lesungen und Workshops zu LesBiSchwulQueeren Themen geplant.

Um auch außerhalb der ASFH Berlin für Anerkennung und Gleichberechtigung zu kämpfen, möchten wir mit anderen LesBiSchwulQueeren Referaten und Netzwerken in Verbindung treten und gemeinsam Projekte gestalten, wie zum Beispiel die engagierte Teilnahme am Transgenialen CSD 2006, dem alternativen CSD in Kreuzberg am 24. Juni.

Wenn Ihr Lust habt, Euch zu engagieren, kommt einfach vorbei.

Wir sind jede Woche in den folgenden Zeiten für Euch da:

- mittwochs, 16:00-17:00 Uhr (Romys Sprechzeit), AStA-Raum (014)
- donnerstags, 14:00-14:45 Uhr (Stefans Sprechzeit), AStA-Raum (014).

Außerdem sind wir per E-Mail zu erreichen:

- Romy: romykremer@web.de
- Stefan: asta.queerref@asfh-berlin.de.

Oder telefonisch unter (030) 99245-367 zu unseren Sprechzeiten (AB).

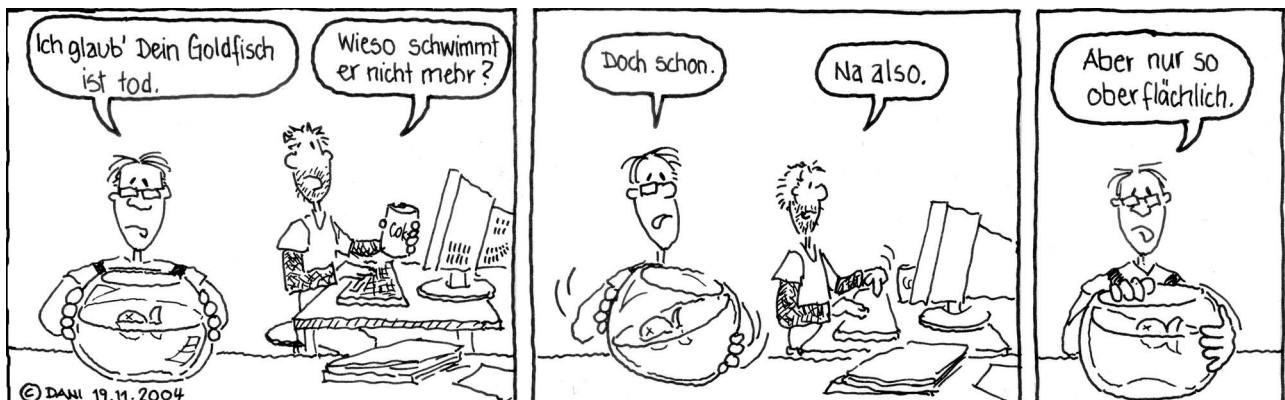
Natürlich könnt Ihr uns auch einfach so ansprechen.

Für einen ersten Austausch fand am 08. Juni 2006 ein Kennenlernbrunch statt.

Schaut mal auf der AStA-Homepage vorbei <http://asta.asfh-berlin.de> > AStA > QueerRef! Unsere nächsten Aktionen findet Ihr ebenfalls dort.

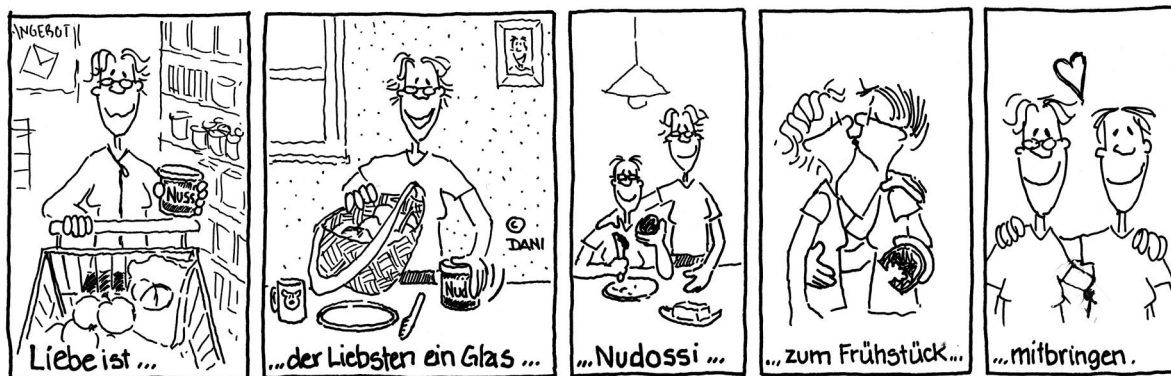
Romy und Stefan studieren im 5. bzw. 4. Semester Soziale Arbeit/ Sozialpädagogik an der ASFH.

Dani von Eiff
www.frauencomics.de



Cartoons von Dani von Eiff







„Pflege in Not“

Beratungs- und Beschwerdestelle bei Konflikt und Gewalt in der Pflege älterer Menschen

Gabriele Tammen-Parr

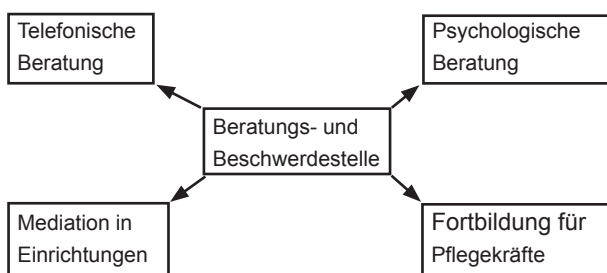
„Pflege in Not“ als Berlinweite Einrichtung des Diakonischen Werks Berlin Stadtmitte e.V. hat sich in den vergangenen sieben Jahren in den Bereichen Angehörigenpflege, ambulante und stationäre Pflege

- Konflikte mit Leistungsanbietern (würdelose und gefährliche Pflege, Beschwerden, Hausverbot für Angehörige, Androhung von Anzeigen)
- Informationsmangel (Leistungspflicht der Einrichtungen, Krankheitsbilder, ärztliche Versorgung)
- Konflikte in Einrichtungen („schwierige“ Angehörige oder Bewohner/-innen, Mobbing, Gewaltsituationen).

etabliert:

- bei den Betroffenen als viel genutzte Anlaufstelle bei Konflikten und Beschwerden
- bei Pflegekräften und Einrichtungen als Fachberatungsstelle zum Thema Konflikt und Gewalt
- in der Fachöffentlichkeit sowie bei Presse/Funk und Fernsehen als äußerst begehrte „Informationsquelle“ neben MDK (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung) und Heimaufsicht.

„Pflege in Not“ bietet folgende Leistungsbausteine an:



Telefonische Beratung

Das telefonische Beratungsangebot reicht von Gesprächen, in denen die Weitergabe von Informationen im Zentrum steht, über Beratung bei der Bewältigung einer aktuellen Konfliktsituation bis hin zum Vorgespräch für einen längeren persönlichen Beratungsprozess. Die häufigsten Themen sind:

- Überlastung in der Familienpflege (Aggressionen, Misshandlung, Schuldgefühle, körperliche und psychische Krankheitssymptome)

Psychologische Beratung

In der psychologischen Beratung werden binnen von einer bis fünf Gesprächssitzung/-en konflikthafte persönliche und familienbezogene Hintergründe der Situation einbezogen und geklärt. Des Weiteren begleiten wir Pflegepersonal in schwierigen Arbeitszusammenhängen (Überlastung, Mobbing etc.).

Mediation

Mit den vermittelnden Gesprächen (Mediation) werden Konflikte zwischen Angehörigen und Einrichtungen geklärt. Oft haben die Konfliktparteien bereits viele Gespräche geführt, ohne dass die Probleme zufrieden stellend gelöst wurden. Hausverbote, Kündigungen und Strafanzeigen können mit Hilfe der Mediation häufig konstruktiv vermieden werden.

Fortbildung

In den Fortbildungsveranstaltungen bearbeiten wir neben Wissensvermittlung und Selbsterfahrung auch aggressive Gefühle und Verhaltensweisen bei Pflegekräften und Bewohnern/-innen & Patienten/-innen sowie Kommunikationsstrukturen in der Pflegebeziehung.

Unsere Aufgaben sehen wir darin:

- den Angehörigen, Betroffenen und dem Pflegepersonal konkrete Hilfemöglichkeiten in Gewalt- und Konfliktsituationen anzubieten
- die Einrichtungen bei Konfliktlösungen zu unterstützen (vor der Einschaltung offizieller Stellen)
- die Kunden/-innenposition im Rahmen des Verbraucherschutzes zu stärken
- die öffentliche und private Aufmerksamkeit für die Problematik von Gewalt im Kontext der Pflege zu schärfen

- die öffentliche Wertschätzung für Pflegende (Angehörige und Pflegepersonal) zu fördern und
- diese gesellschaftlich wichtige Arbeit, die mit hohen Anforderungen an die Einzelnen verknüpft ist, in ihrer Bedeutung anzuerkennen.

Im Laufe unserer siebenjährigen Beratungstätigkeit hat sich unser Profil – auch entsprechend der Nachfragen – vom „Anwalt“ für Angehörige zu einer Spezialberatungsstelle für **alle** Akteure/-innen im Bereich der Pflege entwickelt. Die zunehmende Inanspruchnahme durch Pflegeeinrichtungen, Pflegedienste und Pflegekräfte freut uns besonders, da dies ein Zeichen dafür ist, dass auch sie unsere Beratung und neutrale/schlichtende Begleitung als Unterstützung erleben.

Die Empfehlungen unserer Stelle vor allem durch den MDK zeigen, dass wir neben den offiziellen Beratungs- und Prüforgane als unabhängige Beratungs- und Beschwerdeeinrichtung einen wichtigen Platz in der Stadt einnehmen. Viele Probleme, die im kommunikativen und zwischenmenschlichen Bereich liegen, kosten eine Pflegeeinrichtung/Diakoniestation viel Kraft und Geld. Sie können bei einer Prüfung festgestellt, aber nicht bearbeitet werden.

Speziell die große Nachfrage nach Fortbildungen und Fallbesprechungen zeigt, dass der Wunsch nach Schulung und Begleitung durch „Pflege in Not“ und die Bereitschaft sich mit dem Thema auseinander zu setzen sehr erhöht ist.

Der Berliner Senat hat sich aus fachlichen und politischen Gründen dazu entschieden, „Pflege in Not“ seit 1999 mit einer Stelle (plus geringe Sachkosten) zu finanzieren. Für die Finanzierung der zweiten Stelle konnten wir über den Zeitraum von fünf Jahren immer wieder Stiftungen (Jugend- und Familienstiftung des Landes Berlin, Glücks-Spirale) gewinnen. Aufgrund der großen Nachfrage seitens der Betroffenen und der zunehmenden Bedeutung von „Pflege in Not“ bei gleichzeitiger Ungesicherheit der finanziellen Grundlage, wurde im Juni und August 2002 im Abgeordnetenhaus über die Zukunft und Finanzierung von „Pflege in Not“ diskutiert. Daraus entstand die Empfehlung die finanziellen Aufwendungen „auf mehrere Schultern“ (Senat, Leistungsanbieter, Pflegekassen) zu verteilen.

Im Jahr 2004 haben verschiedene Diakonische Einrichtungen das Fortbestehen der Beratungsstelle maßgeblich gesichert.

„Auf Grund der Aufgabenstellung, Inanspruchnahme und Bedeutung des Themas halten wir die Sicherung von ‚Pflege in Not‘ als Berlinweite Einrichtung für notwendig. Eine langfristige Absicherung von ‚Pflege in Not‘ ist dringend geboten, da die Einrichtung einen wichtigen Baustein in der Berliner Versorgungsstruktur darstellt. Sie wird in Zukunft aufgrund der absehbaren Veränderungen (demographische Entwicklung, Pflegekraftmangel etc.) noch an Bedeutung gewinnen.“ (Empfehlung des Abgeordnetenhauses, Gesundheitsausschuss, August 2002).

Diesem Ziel sind wir 2006 ein großes Stück näher gekommen: Die AOK Berlin und der Verband der Ev. Krankenhäuser und stationärer Pflegeeinrichtungen Berlin-Brandenburg haben mit ihrer Unterstützung von „Pflege in Not“ ein eindeutiges Signal gesetzt. Sie nehmen sich des Themas „Gewalt in der Pflege“ weiterhin an, indem sie ihren Versicherten und ihren Mitgliedern einen direkteren Zugang zu den Angeboten des Projektes (z.B. Gesprächsgruppen, Workshops, Fachtagungen) ermöglichen.

Gabriele Tammen-Parr ist Diplom-Sozialpädagogin und Mediatorin.

Kontakt

Pflege in Not
Körtestr. 9
10967 Berlin
Tel.: (030) 69 59 89 89, Fax: (030) 69 59 88 96
E-Mail: pflege-in-not@dw-stadtmitte.de
URL: www.dw-stadtmitte.de

Gleiche Bildungschancen für alle

An den Berliner Universitäten und Fachhochschulen bietet das Studentenwerk vielfältige Beratung und Hilfe für behinderte Studierende

Es klopft an der Tür von Marlies Blersch von der Beratungsstelle für behinderte Studierende in der Hardenbergstraße. Ein junger Mann betritt den Raum und bittet in gebrochenem Deutsch um einen Termin, er ist stark hörbehindert und möchte sich nach Unterstützung erkundigen.

Kein untypischer Fall für die Beraterin des Studentenwerks. Während bei Menschen im Rollstuhl oder Blinden die Behinderungen auch für die Mitmenschen offensichtlich sind, gibt es zahlreiche Handikaps, die nicht auf den ersten Blick erkennbar sind. Hörbehinderte gehören ebenso zu jener Gruppe wie chronisch Kranke und Studierende mit psychischen Problemen. Der Gesetzgeber bezeichnet Menschen als behindert, „... wenn ihre körperliche Funktion, geistige Fähigkeit oder seelische Gesundheit mit hoher Wahrscheinlichkeit länger als sechs Monate von dem für das Lebensalter typischen Zustand abweichen und daher ihre Teilhabe am Leben in der Gesellschaft beeinträchtigt ist“ (§ 2 Abs. 1 SGB IX).

Individuelle Hilfe zählt

Im Alltag zählt diese Definition herzlich wenig, denn bei den Beratungsterminen sind individuelle Lösungen gefragt. So hilft das Studentenwerk mit technischer Ausrüstung wie Lesegeräten, Braille-Zeilen, Mikroportanlagen, PCs und Laptops. Ebenso werden individuelle Hilfen organisiert, z.B. Übersetzungen in Gebärdensprache oder die Organisation von HelferInnen, die wichtige Vorlesungen und Seminare mitschreiben. Dabei haben die BeraterInnen einen ganz klaren Standpunkt, sie blicken stets aus der Perspektive der Betroffenen auf die Situation und versuchen immer möglichst Chancengleichheit herzustellen. Oft bedeutet dies auch einfach, viele Gespräche zu führen und DozentInnen klar zu machen, dass ein behinderter Mensch mehr Zeit für die Klausur benötigt, als ein nicht behinderter oder das Prüfungsamt davon zu überzeugen, dass eine 40-Stunden-Woche bei Pflichtpraktika für chronisch Kranke eine unüberwindliche Hürde darstellen kann. Zusätzlich kümmert sich die Beratungsstelle noch um finanzielle Aspekte, wie Stipendien für Menschen mit Behinderungen oder zusätzliche Geldmittel aus den Töpfen des Sozialamts. Dabei bleibt zumindest den Berliner StudentInnen der Gang zum Amt erspart, denn die Beratungsstelle des Studentenwerks darf Anträge auf Hilfen zur Integration annehmen und prüfen. Monatelanges Warten auf einen Bescheid hat damit ebenso ein Ende, wie der von vielen als diskriminierend empfundene Gang zum Sozialamt.

Doch auch bei der Organisation des Alltags wird geholfen: Wie stimme ich meinen Zeitplan ab? Woher bekomme ich Pflegeleistungen und wo wohne ich barrierefrei? Welche Bibliotheken sind behindertengerecht ausgestattet? Kann ich mit entsprechender Planung auch ein Auslandssemester wagen?

Ein Studium zu organisieren ist schon ohne Behinderung nicht völlig stressfrei, an all diesen Fragen merkt man als gesunder Mensch, wie viel Kraft und Energie die Betroffenen ein Hochschulstudium kostet.

Beratung auch für AbiturientInnen und beim Einstieg in den Arbeitsmarkt

Doch die vielfältigen Beratungsangebote setzen nicht erst im Studium an. In Zusammenarbeit mit der Agentur für Arbeit gibt es Infoveranstaltungen für AbiturientInnen, die all diese Aspekte thematisieren. Die Seminare bleiben jedoch nicht im theoretischen Elfenbeinturm, behinderte Studierende berichten von ihren positiven wie auch negativen Erfahrungen und beantworten natürlich auch Fragen. Am Ende des Studiums gibt es Hilfen zu den Themen Bewerbung und Einstieg. In Zusammenarbeit mit der Zentralstelle für die Vermittlung behinderter HochschulabsolventInnen der Arbeitsagentur in Bonn wird jährlich ein Seminar zu diesen Themen veranstaltet. Zusätzlich gibt es in Berlin seit Jahren ein Bewerbungstraining, dessen Erfolgsquote außerordentlich hoch ist. Dabei geht es oft auch darum, den potentiellen ArbeitgeberInnen die Bedenken vor der Anstellung eines/einer behinderten Mitarbeiters/in zu nehmen. Welche finanziellen Unterstützungen gibt es? Welche Hilfen können die behinderten ArbeitnehmerInnen in Anspruch nehmen und wie reagiert man im Bewerbungsgespräch argumentativ auf Unsicherheiten des/der zukünftigen Arbeitgebers/in?

Alles Fragen, die sich mit weit mehr als der eigenen Hochschule befassen und nur in Zusammenarbeit mit PartnerInnen zu beantworten sind.

Vernetzung & Lobbyarbeit

Eine gute Vernetzung, sowohl regional als auch bundesweit, ist der Beratungsstelle des Studentenwerks deshalb sehr wichtig. So arbeitet man hier aktiv mit der Arbeitsgruppe für behinderte Studierende bei der Senatsverwaltung für Wissenschaft, Forschung und Kultur und überregional mit anderen deutschen Studentenwerken zusammen und engagiert sich u.a. in der Fachgruppe Behindertenhilfe des Paritätischen Wohlfahrtsverbandes (DPW). Zudem

legt man Wert auf die starke Einbindung der Studierenden; gemeinsam mit der Interessenvertretung behinderter Studierender veranstaltet man regelmäßig Seminare und Tagungen. Dabei wird auch Lobbyarbeit betrieben, gerade bei Nachteilsausgleichsregelungen im Rahmen der Hochschulzulassung behinderter Studierender oder dem Thema Ausbildung und Einsatz von GebärdendolmetscherInnen.

Natürlich ist es mit der Beratung allein nicht getan, so kümmert man sich in den Beratungsstellen „nebenbei“ auch noch um Faltblätter und Informationsangebote im Internet, die behinderten Studierenden das Leben leichter machen. Dabei haben die Informationsangebote auch den Charakter

von Öffentlichkeitsarbeit, denn bei ständig knapper werdenden Finanzmitteln werden behinderte Studierende oft „vergessen“. Mit ihrer umfangreichen Arbeit setzt sich die Beratungsstelle für behinderte Studierende seit 1982 für die Belange ihrer StudentInnen ein, inzwischen sorgen drei MitarbeiterInnen für kompetente Beratung und unkomplizierte Hilfe. Eine Aufgabe, die für Marlies Blersch längst mehr als nur ein Broterwerb ist, schließlich arbeitet sie seit fast 23 Jahren in der Beratungsstelle. Das Engagement der ersten Minute ist geblieben, dazu gekommen sind eine beruhigende Routine und die Gewissheit, für alles irgendwie eine Lösung zu finden. Gut, dass Beratung & Hilfe nicht nur bürokratisch ist...

Kontakt

Beratung für behinderte und chronisch kranke Studierende

– der TU, UdK, EFB, TFH, FHW, ASFH

(Marlies Blersch)
Hardenbergstraße 34
10623 Berlin
(030) 3112- 311
m.blersch@studentenwerk-berlin.de
Di. 10.00-13.00 Uhr

– der FU

(Beatrix Gomm)
Thielallee 38, Raum 11
14195 Berlin
(030) 83002-402
b.gomm@studentenwerk-berlin.de
Fr. 10.00-13.00 Uhr

– der HU, FHTW, KHB, HfM, HfS, KFB, FHVR

(Klaus-Peter Drechsel)
Franz-Mehring-Platz 2
10243 Berlin
(030) 29302-283
k-p.drechsel@studentenwerk-berlin.de
Do. 10.00-13.00 Uhr

Mit freundlicher Genehmigung entnommen aus: werkblatt. Monatszeitschrift des Studentenwerks Berlin. Mai 2006, Heft 23, 4. Jahrgang, S. 6 – 7. Hrsg.: Studentenwerk Berlin und CAMPUSdirekt Deutschland GmbH.



Ausgrenzung im World Wide Web

Ausgrenzung

<http://de.wikipedia.org/wiki/Ausgrenzung>
<http://de.wikipedia.org/wiki/Klassismus>
<http://d-a-s-h.org/index-de.html>
<http://www.solicom.de/de/FrameSet.html>
http://www.bpb.de/publikationen/1WME8Y,0,0,Arbeitslosigkeit_als_Risiko_sozialer_Ausgrenzung_bei_Jugendlichen_in_Europa.html
<http://www.netzprojekt.de/ikab2003/fremd/index-dt.html>

Rassismus

<http://de.wikipedia.org/wiki/Rassismus>
<http://www.burks.de/nazis.html>
<http://www.rassismus.de/>
<http://www.sos-rassismus-nrw.de/>
<http://www.aktioncourage.org/>
<http://www.aric.de/aric/aktuelles/index.htm>
<http://www.mediathek-gegen-rassismus.de/>

Antisemitismus

<http://de.wikipedia.org/wiki/Antisemitismus>
<http://www.antisemitismus.net/>
<http://www.shoa.de/>
<http://www.projekte-gegen-antisemitismus.de/>
<http://www.hagalil.com/>
<http://www.mut-gegen-rechte-gewalt.de/lexikon2.php?pid=437&name=Grundbegriffe>
<http://www.juedisches-museum-berlin.de/site/DE/homepage.php?meta=TRUE>

Antiziganismus

<http://de.wikipedia.org/wiki/Antiziganismus>
<http://www.antiziganismus.de/index.html>
<http://www.ezaf.org/de/ezaf/2.html>
<http://www.sinti-roma-bawue.de/ingang.htm>
http://www.kompass.humanrights.ch/cms/front_content.php?idcatart=1580
<http://www.sinti-roma-hessen.de/7.html>
<http://www.gfbv.it/index.html>

Mobbing

<http://de.wikipedia.org/wiki/Mobbing>
<http://www.mobbing-net.de/>
<http://www.schueler-mobbing.de/>
http://www.dgb.de/themen/mobbing/index_html
<http://www.mobbing-am-arbeitsplatz.de/>
<http://www.mobbing-info.ch/>
<http://www.mobbing-zentrale.de/>

Behindertenfeindlichkeit

<http://www.abimv.de/index.html>
<http://www.gehoerlosen-bund.de/wirueberuns/landesverband.htm>
<http://www.gehoerlosenverband.de/>
<http://www.dbsv.org/>
<http://www.epilepsie-online.de/>
<http://www.arbeitsassistenz.de/projekte.htm>
http://www.dag-selbsthilfegruppen.de/site/wir_ueber_uns/wer_oder_was/

Zusammengestellt von Leah Carola Czollek

BOOKLOOK zum Thema Ausgrenzung

Böhnke, Petra

Am Rande der Gesellschaft – Risiken sozialer Ausgrenzung

2005, Budrich, B., ISBN: 3-938094-93-1

Gaebel, Wolfgang/ Möller, Hans-J./ Rössler, Wulf

Stigma – Diskriminierung – Bewältigung

Der Umgang mit sozialer Ausgrenzung psychisch Kranker

2004, Kohlhammer, ISBN: 3-17-017819-9

Gessler, Philipp

Der neue Antisemitismus

Hinter den Kulissen der Normalität

2004, Herder, ISBN: 3-451-05493-0

Goffman, Erving

Stigma

Über Techniken der Bewältigung beschädigter Identität

17. Aufl. 2005, Suhrkamp, ISBN: 3-518-27740-5

Forster, Rudolf

Von der Ausgrenzung zur Gewalt

Rechtsextremismus und Behindertenfeindlichkeit – eine soziologisch-sonderpädagogische Annäherung

2002, Klinkhardt, ISBN: 3-7815-1228-2

Verlagsbez.: Julius

Fritz, Marita

Unerwünscht anders

Gesellschaftliche Diskriminierung aus der Sicht körperbehinderter Erwachsener

2004, Kovac, ISBN: 3-8300-1693-X

Haben, Gabriele/ Harms-Böttcher, Anette

In eigener Sache

Selbstmanagement in Mobbingprozessen

2002, Orlanda Frauenvlg., ISBN: 3-929823-91-8

Hagen, Christine

Wege aus der Sozialhilfe – Wege aus der Armut?

Lebensverläufe zwischen Integration und Ausgrenzung

2004, Verlag Soziale Theorie & Praxis,

ISBN: 3-89983-075-X

Helmhold-Schlösser, Gabriele

FrauenLeben am Rande

Generationsübergreifende Aspekte sozialer Benachteiligung

2004, Verlag für Sozialwiss., ISBN: 3-531-14392-1

Kirchen, Thomas

Mobbing im Bildungs-, Sozial- und Gesundheitswesen

Eine empirische Studie

2006, ibidem, ISBN: 3-89821-570-9

Klus, Sebastian

Zwischen Ausgrenzung, Germanisierung und multi-kultureller Vielfalt

Kommunale Konzepte und Strategien zur Integration von Migrant(inn)en

2005, Shaker, ISBN: 3-8322-4528-6

Munsch, Chantal (Hrsg.)

Soziale Benachteiligte engagieren sich doch

Über lokales Engagement und soziale Ausgrenzung und die Schwierigkeiten der Gemeinwesenarbeit

2003, Juventa, ISBN: 3-7799-1315-1

Pautz, Hartwig

Die deutsche Leitkultur: Eine Identitätsdebatte

Neue Rechte, Neorassismus und Normalisierungsbemühungen

2005, ibidem, ISBN: 3-89821-060-X

Rommelspacher, Birgit

Anerkennung und Ausgrenzung

Deutschland als multikulturelle Gesellschaft

2003, Campus, ISBN: 3-593-36863-3

Rommelspacher, Birgit (Hrsg.)

Behindertenfeindlichkeit

1999, Lamuv, ISBN: 3-88977-548-9

Schildmann, Ulrike (Hrsg.)

Normalität, Behinderung und Geschlecht

Ansätze und Perspektiven der Forschung

2001, Verlag für Sozialwiss., ISBN: 3-8100-3028-7

Spies, Anke/ Tredop, Dietmar (Hrsg.)

„Risikobiografien“

Benachteiligte Jugendliche zwischen Ausgrenzung und Förderprojekten

2006, Verlag für Sozialwiss., ISBN: 3-531-14944-X

Tschopp, Edith/ Wagen, Eveline (Hrsg.)

Verletzungen

Ein Lehrmittel zum Nachschlagen über Menschenrechte, Diskriminierung und Rassismen

2006, Rüegger, ISBN: 3-7253-0825-X

Wardetzki, Bärbel

Kränkung am Arbeitsplatz

Strategien gegen Missachtung, Gerede und Mobbing

2006, Kösel, ISBN: 3-466-30702-3

Wüllenweber, Ernst

Soziale Probleme von Menschen mit geistiger Behinderung

Fremdbestimmung, Benachteiligung, Ausgrenzung und soziale Abwertung

2003, Kohlhammer, ISBN: 3-17-018062-2

Zusammengestellt von Mathilde Haubricht

Rezensionen

- 1** Sabine Hark
**Dissidente Partizipation.
Eine Diskursgeschichte des Feminismus**
Suhrkamp, Frankfurt/M. 2005
ISBN 3-518-29353-2

Eine Geschichte des „akademisch gewordene(n) Feminismus“ (9) seit den 1970er Jahren in der Bundesrepublik als Habilitationsschrift vorzulegen, ist ein riskantes Unterfangen. Denn in ihrem historischen Abriss der Institutionalisierungsprozesse feministischer Wissenschaft muss die Autorin zugleich eine Organisationsgeschichte der Universität und ihrer selektiven und herrschaftsförmigen Mechanismen schreiben. Wenn eine solche Beschreibung zu kritisch oder unkonventionell ausgefallen wäre, hätte dies durchaus das Projekt einer Habilitation gefährden können. Hark gelingt die Gratwanderung zwischen Kritik und Adaption an das System, indem sie den Wissenschaftsbegriff nicht diskutiert oder kritisiert, sondern ihn in ihrem Tun bedient und sich ausschließlich auf die Institutionenkritik konzentriert. Die theoretisch-methodische Basis des Projekts bilden keine feministischen Theorien, sondern vorrangig die Ansätze von Bourdieu und Foucault. Hark geht von der Idee aus, dass „Teilhabe die prekäre Voraussetzung für Veränderung“ (11) ist. Dementsprechend zeichnet sie den Weg und die Kämpfe des Feminismus in die Wissenschaft als „academic turn“ des Feminismus einerseits und als „feminist turn“ der Wissenschaft andererseits nach. Sie schließt damit partiell eine von ihr formulierte Forschungslücke: eine Geschichte der Frauen- und Geschlechterforschung in der Bundesrepublik zu schreiben. Wissenschaft wird von ihr als institutionelles und strukturell beschreibbares Feld gesehen. Hier finden die Auseinandersetzungen und Kämpfe um Anerkennung vorrangig mit Texten statt. In dieser Textproduktion finden Ein- und Ausschluss statt, Konsens- und Dissensbildung, werden Kollektive hergestellt. Akademische Institutionalisierung des Feminismus bedeutet: die Herstellung von Infrastrukturen wie Zeitschriften, Organisationen, Professuren, Studiengängen, Zugriffen auf Gelder, Gremienmacht etc. Hark zeichnet auch den historisch langen Weg bis dahin auf: vom biologistisch begründeten Ausschluss der Frauen und Mädchen und der von ihnen formulierten wissenschaftlichen Inhalte vor hundert Jahren bis zu ihrer partiellen Eroberung des akademischen Systems heute. Es

ist Feministinnen gelungen, sukzessive neues Wissen im Wissenschaftsbetrieb zu etablieren. Hark untersucht, wie sich solche neuen Wissenprojekte durchsetzen können. Dabei nimmt einen weiten Teil ihrer Arbeit die Beschreibung all der Mechanismen und Praktiken ein, die akademische Institutionen kennzeichnen. Neue Wissensgebiete etablieren sich eben nicht einfach nur über intellektuelles Tun, sondern über die Etablierung neuer Regeln, Instrumente, Theorien: „Die neue Paradigmengruppe muss darüber hinaus kulturell gemacht werden, sie braucht Erzählungen ihrer Genealogie, Kriterien, um zu entscheiden, wer dazu gehört und wer nicht, sie braucht Mechanismen für die inhaltliche Reproduktion und personelle Rekrutierung, Orte der Begegnung und des Austauschs, Medien für die Distribution ihrer Erkenntnisse“ (163 f.). Hark konstatiert, dass trotz aller Erfolge auf diesen Gebieten der Feminismus an den Hochschulen bislang mehr eine Bindestrich-Angelegenheit, „eine anerkannte Nebensache“ geworden ist und weniger die Fächer selbst und deren Denken und Inhalte tiefgreifend beeinflusst habe. Laut Harks Diagnose hat Anerkennung ebenso statt gefunden wie Disqualifizierung.

Feminismus als akademisches Projekt an den Universitäten steht vor der Herausforderung der jeweiligen Machtkonstellationen, in die auch Geschlechterforscherinnen involviert sind. Hark fragt nach den Konsequenzen für die feministische Theorie: „Was bedeutet es dann, Feminismus als akademisches Wissen curricular zu verstetigen? Wie gehen wir mit der Aporie um, das feministische wissenschaftliche Wissen für die Lehre kanonisieren zu müssen (?) und es zugleich immer wieder kritisch in Frage zu stellen? Nach welchen Kriterien wird was kanonisiert und was weggelassen? Welche Theorien, Ansätze, Namen haben das Potenzial, akademisch zu zirkulieren?“ (52) Statt Transdisziplinarität beobachtet Hark mehr eine Spezialisierung in den Disziplinen und eher eine Ausdifferenzierung von Gender in den Fächern.

Weiter beschreibt Hark, wie sich Feministinnen im Kontext der Frauenbewegung hegemoniale Strategien angeeignet und damit ihre Positionen sukzessive erkämpft haben. Dieser Teil der Arbeit gehört zu den stärksten, weil sie sehr schön das Spannungsfeld: Bewegung, Praxis, Theorie und Institutionalisierung in der Geschichte der Frauenbewegung in der Bundesrepublik nachzeichnet. Hier wird auch deutlich, warum dem akademischen Feminismus seine

durchaus von vielen gewünschte Etablierung nie richtig gelungen ist: er steht immer unter dem Verdacht der Macht- und Herrschaftskritik. Und die aktuellen Diskussionen um Gender und Queer zeigen auch, dass das richtig ist: es entstehen immer neue, machtkritische Emanzipationsbewegungen im Kontext und aus dem Kontext alter Bewegungen. Dies zeichnet Hark insbesondere an den Debatten um Judith Butlers Philosophie und deren Rezeption nach. Am Schluss formuliert Hark eine grundsätzliche Skepsis und Erinnerung, sowohl gerichtet an Bewegungen als auch an

Institutionen: „Denn jede Fixierung von ‚Frau‘, jede Fixierung von ‚Geschlecht‘ – auch die im Zeichen von Feminismus oder Gender Studies produzierten – ist immer schon von Ausschlüssen konfiguriert, die als totgeschwiegene Vorannahmen das Feld des Sichtbaren regieren: Alles, was wir sehen, sind die unsichtbar gemachten Fundierungen jeglicher Konstruktion, die ungeachtet dessen Bestandteil dieser Konstruktion sind.“ (394).

Dr. Heike Weinbach

2 Herta Nöbauer, Evi Genetti, Waltraud Schlögel (Hg.) **Mentoring für Wissenschaftlerinnen. Im Spannungsfeld universitärer Kultur- und Strukturveränderung Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft – Band 20**

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur,
Wien 2005

ISBN 3-85224-125-1

Europäische Universitäten sind derzeit im Umbruch. Unklar ist, ob die laufenden Umstrukturierungsprozesse, deren Leitbilder immer wieder mit den Begriffen „Effizienzsteigerung“, „Finanzautonomie“ oder „Leistungsoptimierung“ beschrieben werden, zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern im Wissenschaftsbetrieb ausfallen werden. Hier setzt der nun vorliegende Sammelband an, in dem er mögliche Nachteile und Chancen des universitären Reformprozesses in Bezug auf Frauen diskutiert und unterschiedliche Programme des Mentoring für Frauen darstellt.

Aus kritisch-feministischer Sicht, so die Herausgeberinnen, ist der universitäre Reformprozess ambivalent einzuschätzen: Einerseits droht die Gefahr der erneuten Remaskulinisierung der Universität, die sich gegen Gleichstellung von Frauen und Männern und gegen die Umsetzung von Gender Mainstreaming wehrt. Frauen blieben demnach auf statushöheren Positionen (z. B. Professorinnen) signifikant unterrepräsentiert. Andererseits birgt ein Umbruch immer auch die Chance der Veränderung. Diese sehen die Herausgeberinnen Herta Nöbauer, Evi Genetti und Waltraud Schlögel in der Implementierung des Gender Mainstreaming an Hochschulen, um „(...) die Geschlechterperspektive in allen Handlungsfelder und auf allen Ebenen der Organisation zu integrieren“ (S. 13). Doch befindet sich die Umsetzung von Gender Mainstreaming noch in den Anfängen, und so wird es sich erst in den nächsten Jahren erweisen, ob deren Verankerung tatsächlich die Geschlechterverhältnisse an Hochschulen verändern wird. Insofern sind mehrere Strategien von Vorteil. Eine benennen die Herausgeberinnen bereits im Titel des Buches: Mentoring für Wissenschaftlerinnen.

Ausgehend von der Studie „In den Fußstapfen der Pallas Athene. Möglichkeiten und Grenzen des Mentoring von

unterrepräsentierten Gruppen im universitären Feld“ (Eva Schliessberger/ Sabine Strasser, Wien 1998) wurde in Wien ab 2000 ein Mentoring Programm für Frauen, mu: v (mentoring university of vienna) initiiert. Mentees sind Dissertantinnen, Postdocs und Habilitantinnen; Mentoren und Mentorinnen sind Professoren und Professorinnen, die u. a. internationale Forschung betreiben und Erfahrungen mit Frauenförderung haben (vgl. Birgit Buchinger/ Ulrike Gschwandtner). Im Programm wird ein politisiertes Verständnis von Mentoring forciert: Mentoring wird als Maßnahme zum Ausgleich von Nachteilen für Nachwuchswissenschaftlerinnen einerseits und als Strategie zur Veränderung universitärer Strukturen andererseits aufgefasst. Intendiert ist die strukturelle und personelle Veränderung der Universität zugunsten der Geschlechtergleichstellung. Dass dieses Programm von Mentees auch ambivalent erlebt werden kann, zeigt ein persönliches Resümee. Hier werden u. a. zwei Momente als ineinander verquickte hervorgehoben und das Mentoring Programm als „Begabtenförderung“ und „Nachhilfecharakter“ beschrieben (Gerlinde Maurer).

Die Publikation beinhaltet weit mehr als in der Rezension angedeutet. Sie präsentiert über das Mentoring Programm in Wien hinaus weitere Programme in Deutschland, Schweiz, Großbritannien und den USA. Trotz divergierender theoretischer Zugänge und unterschiedlichen Hochschulsystemen kommen die Autorinnen des Buches zu ähnlichen Ergebnissen. Sie alle weisen in ihren Beiträgen nach, wie nützlich Mentoring von Frauen für die universitäre Laufbahn ist. Als zentrales Moment wird die Verquickung von Mentoringbeziehungen, Netzwerkbildungen und Zusatzangebote (z. B. Informationsveranstaltungen, Seminare, Coaching) hervorgehoben, wodurch nicht nur universitäre Regeln und Habitus an Universitäten vermittelt, sondern insgesamt die universitäre Karriere der ausgewählten Frauen gefördert werden, und so eine wirksame Strategie der universitären Gleichstellungspolitik sein kann.

Insgesamt ist der Sammelband *Mentoring für Wissenschaftlerinnen* sehr informativ. Zugleich spornt er zu weiteren Überlegungen, etwa in Bezug auf folgende Fragestellungen an: Wie können Mentoring Programme implementiert werden, ohne nur wenige „Auserwählte“ aufzunehmen, womit die Karrierechancen nur weniger gefördert wird? Wie weit

wird tatsächlich auf unterschiedliche Diskriminierungskategorien (Hautfarbe, kulturelle Hintergründe, Alter, Transgender, Intersexualität etc.) Rücksicht genommen, um einer Karriereförderung nicht nur im gesellschaftlichen Mainstream anzusetzen? Inwiefern kann über ein Mentoring Programm tatsächlich eine Sensibilisierung an Hochschulen erfolgen, um eine umfassende personelle und strukturelle Veränderung an Universitäten zu bewirken? Damit korrespondiert die Überlegung, ob es nicht auch sinnvoll erscheint, den Intentionen der „Effizienz-

steigerung“ oder „Leistungsoptimierung“ im Rahmen der so genannten Autonomie der Universitäten und im neoliberalen Duktus der Kosten-Nutzen-Rechnung kritisches Denken und Bildung im eigentlichen Sinne entgegen zu setzen.

Der vorliegende Sammelband lässt keine Zweifel zu, dass es zumeist Frauen sind, die der Re/Maskulinisierung der Universitäten etwas entgegen setzen wollen.

Dr. Gudrun Perko

3 Claudia Koepernik, Johannes Moes, Sandra Tiefel (Hg.) **GEW-Handbuch Promovieren mit Perspektive. Ein Ratgeber von und für DoktorandInnen**

Reihe: GEW Materialien aus Hochschule und Forschung – Band 111

Bertelsmann Verlag, Bielefeld 2006

ISBN 3-7639-3289-5

Die ASFH fördert nicht erst seit Einrichtung des Alice-Salomon-Stipendienprogramms die Promotion von Sozialarbeiterinnen und Pflegewirtinnen. Was liegt also näher, als hier das von der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (GEW) herausgegebene Handbuch zum „Promovieren mit Perspektive“ zu besprechen, zumal die AutorInnen durchweg einen geschlechtssensiblen Blickwinkel einnehmen und insofern Gender Mainstreaming in nachahmenswerter Weise vorführen.

Wie schon der Untertitel des Handbuchs verrät, ist es nicht nur *für*, sondern auch *von* DoktorandInnen geschrieben. Es soll Missstände bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses aufzeigen, vor allem aber Möglichkeiten, diesen abzuwenden. Für schätzungsweise 50.000 bis 100.000 gegenwärtig Promovierende in Deutschland fehlt nach Ansicht der HerausgeberInnen ein Gesamtkonzept der Förderung und wird die Promotion noch immer fälschlicherweise als dritte Phase des Studiums statt erste Phase eigenständiger wissenschaftlicher Arbeit angesehen. Eine weitere Forderung von ihnen liegt auch darin, den Anteil von Frauen in der Promotionsphase mindestens auf ihren Anteil an den Studierenden insgesamt zu erhöhen. Immerhin ist der Frauenanteil nach 20 % noch 1980 mittlerweile (2003) auf 38 % angestiegen, bei den Sozialwissenschaften liegt er allerdings weiterhin nur bei einem knappen Drittel.

Im hochinteressanten Artikel zu „Promotion und Geschlechterverhältnis“ (S. 93 ff.) wird darauf hingewiesen, dass sich Frauen an deutschen Universitäten erst seit 1908 offiziell als Studentinnen immatrikulieren können. In diesem Zusammenhang sei daran erinnert, dass unsere Namensgeberin Alice Salomon eine der ersten promovierten Frauen Deutschlands war und als Gasthörerin ohne Abitur bereits 1902 aufgrund ihrer Publikationen den Besuch der Uni-

versität erstreiten konnte! Während immer mehr Frauen promovieren, sieht das Verhältnis mit zunehmender Qualifikationsstufe leider wieder schlechter aus, denn nur 22 % der HabilitandInnen waren 2003 weiblich und ihr Anteil an den C 4/ W 3-Professuren lag zu diesem Zeitpunkt bei nur 13,4 %. Die Autorin Andrea Adams fordert daher „Frauenförderung als Schritt zu mehr Geschlechtergerechtigkeit an der Uni“ (S. 97). Zur Angleichung ungleicher Geschlechterverteilungen gehört ihrerseits z.B. auch die Motivierung von Männern für soziale Berufe (S. 98). Angesichts eines Anteils von weniger als ein Viertel männlicher Studierender an der ASFH ist es eine durchaus unterstützenswerte Haltung!

Neben diesen und anderen hochschulpolitischen Forderungen bietet das umfangreiche Handbuch eine Fülle von Informationen und Anregungen für Menschen, die sich zu einer Promotion bereits entschlossen haben oder sich zum ersten Mal mit dieser Möglichkeit auseinandersetzen möchten. Es ist übersichtlich in sechs thematische Blöcke gegliedert, nämlich die Promotionsplanung, die Finanzierung und rechtliche Rahmenbedingungen, Promotion als Prozess, Schlüsselqualifikationen, Internationalisierung sowie Publikation und Profession. Im ersten Abschnitt finden sich auch Artikel zum Promovieren mit Fachhochschulabschluss.

Vor diesem Hintergrund wird auf die Broschüre „Fachhochschulabsolventinnen promovieren! Ein Leitfaden für SozialarbeiterInnen und PflegewirtInnen“¹ hingewiesen, welches von den Promotionsstipendiatinnen der ASFH erstellt und der ehemaligen Frauenbeauftragten der ASFH (Dr. Heike Weinbach) herausgegeben wurde.

Handfeste Informationen wie zur Erstellung eines Exposés, zur Finanzierung einer Promotion und zur sozialen Absicherung in der oft langjährigen Bearbeitungszeit stehen in der Publikation neben Anregungen und Denkanstößen, zum Beispiel zur individuellen Motivation für eine Promotion. Das Buch lädt zum Schmökern ein, und wer eigentlich nur mal schnell nachschlagen möchte, wie binational promoviert werden kann, landet ganz schnell bei Artikeln zur Publikation der Dissertation und den Berufsperspektiven nach erfolgreicher Erlangung des Titels. Jedem Artikel sind Literaturhinweise und gut recherchierte Links angefügt,

sodass eine vertiefende Lektüre zu fast jedem Thema ermöglicht wird.

Das Handbuch richtet sich zwar an Promovierende jeder Studienrichtung, durch die Auftraggeberin GEW ist jedoch eine deutliche Schwerpunktlegung auf die Erziehungs- und Sozialwissenschaften zu spüren. Für an einer Promotion interessierte Studierende der ASFH, aber auch für sich als MentorInnen verstehende Lehrende dieser Hochschule ist

das Buch daher absolut empfehlenswert. Auf 454 Seiten wird wirklich jedes Thema angesprochen, dass für Promovierende wichtig ist – ich spreche aus Erfahrung! Und wenn man sich nach der Lektüre doch gegen eine Promotion entscheidet, kann man sich von Wolfgang Adamczak trösten lassen: „Eine Promotion ist keine Voraussetzung, um ein guter Mensch zu sein“ (S. 55).

Dr. Susanne Gerull

Fußnote:

- 1 Als Broschüre vergriffen, aber auf der ASFH-Website downloadbar:
http://www.asfh-berlin.de/uploads/media/leitfaden_promo_01.pdf [21.06.2006]

Veranstaltungskalender

Mehr Gerechtigkeit im Betrieb!

Gender Mainstreaming als Gestaltungselement

für die Arbeit der betrieblichen Interessenvertretungen

Fachtagung für neu- und wiedergewählte Mitglieder in Betriebs- und Personalräten

30. – 31. Oktober 2006

Gender Mainstreaming hat sich als qualitätssteigerndes Instrument in vielen Arbeitszusammenhängen inzwischen bewährt. Gender Mainstreaming gilt als Garant, die Arbeit in den Betrieben passgenauer an den Interessen der KollegInnen auszurichten: Bei der Mitbestimmung und Mitwirkung der betrieblichen Interessenvertretungen beim Arbeitsschutz (§§ 81, 89 BetrVG bzw. vergleichbare Paragraphen des PersVG) oder der Vereinbarkeit von Familie und Beruf (§§ 75/ 80 BetrVG). Es gibt kein Patentrezept, aber vielfältige Erfahrungen zu Gender Mainstreaming, die wir in der Veranstaltung nutzen wollen. Gemeinsam mit ExpertInnen und Betriebs-/PersonalrätInnen wollen wir zum Beispiel darüber diskutieren:

- **Was hat Gender Mainstreaming mit der Arbeit in den Betrieben zu tun?**
- **Wie wird dadurch Betriebs-/ Personalratsarbeit erfolgreicher?**
- **Welche Instrumente bieten sich an?**

Wir wollen gute Beispiele aus Betrieben und Vewaltungen zur Grundlage nehmen und gemeinsam Strategien und Instrumente entwickeln, damit Gender Mainstreaming ein selbstverständlicher Bestandteil der Alltagsarbeit von Betriebs- und Personalräten wird.

Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme!

Margaret Mönig-Raane, Stv. Vorsitzende ver.di
Ilona Schulz-Müller, Matthias Lindner, Bereich Genderpolitik

Montag, 30.10.2006

Ab 12:00 Uhr

Ankommen, Check-Inn und Mittagsimbiss

13:00 Uhr

Begrüßung der Teilnehmenden

Ilona Schulz-Müller, ver.di Bundesverwaltung

Matthias Lindner, ver.di Bundesverwaltung

„Interessenvertretung in Betrieben und Verwaltungen erfolgreicher durch Gender Mainstreaming!“

Frank Bsirske, Vorsitzender ver.di

14:00 Uhr

Gleichstellung fördern – Zentrale Aufgaben für Betriebs- und Personalräte

Moderation: Christiane Redlefsen, Hamburg

Impulsreferat

- Gender-Mainstreaming in Arbeits- und Gesundheitsschutz –
eine Herausforderung für betriebliche Interessenvertretungen und Mitglieder in der Selbstverwaltung
Gute Beispiele aus Branchen und Betrieben

Impulsreferat

- Männer und Gender Mainstreaming; Vereinbarkeitsfragen im Betrieb – nur ein Frauenthema?
Gute Beispiele: Vaterurlaub – Vorbereitung im Betrieb

Impulsreferat

- In Balance: gutes Leben – gute Arbeit
Die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern am Erwerbsleben und an der Familienarbeit
Gute Beispiel aus Betrieben und Verwaltungen

Chancengleichheit für Männer und Frauen: Anregungen, Schlussfolgerungen,
praktische Handlungsmöglichkeiten für die betriebliche Interessenvertretung – Planung konkreter Schritte

Präsentation der Ergebnisse im Plenum

19:00 Uhr

Ende des ersten Konferenztages

Kleines Abendevent und Buffet

Dienstag, 31.10.2006

9:00 Uhr

Einstieg in den zweiten Konferenztage

9:45 Uhr

„Wie machen andere Gender Politik – was lässt sich davon auf unsere betriebliche Arbeit übertragen?“

Gender Mainstreaming in Betrieben anderer EU-Länder.

Dialog zwischen Margret Mönig-Raane, ver.di Bundesvorstand und

KollegInnen aus Österreich, Schweden und der Schweiz

Moderation: Christiane Redlefsen, Hamburg

10:30 Uhr

Thematische: Gleichstellungspolitik in Betrieb und Verwaltung – weitere betriebliche Handlungsfelder

- Bildung und Qualifizierung
- Tarif- und Entgeltgestaltung
- Arbeitszeitgestaltung – Teilzeit auch für Männer
- Innovationen in Betrieb und Verwaltung
- Gender Audit

Focus:

- Aufgaben und Möglichkeiten der betrieblichen Interessenvertretung zur Herstellung von
Chancengleichheit in Betrieb und Verwaltung
- Berichtspflicht des Arbeitgebers

- Entwicklung und Umsetzung von Kommunikations- und Durchsetzungsstrategien zu Gender Mainstreaming
- Verabredungen für die weitere Zusammenarbeit

12:30 Uhr

Präsentation der Ergebnisse im Plenum

13:30 Uhr

Resümee der Veranstaltung und Schlusswort

Ilona Schulz-Müller und Matthias Lindner

Bereich Genderpolitik, ver.di Bundesverwaltung

14:00 Uhr

Ende der Konferenz

Hinweise zu dem Seminar:

Tagungsgebühr

Die Tagungsgebühr beträgt 299 Euro (zzgl. Mwst.) und wird von ver.di Bildung und Beratung gGmbH ca. zwei Wochen vor Tagungsbeginn in Rechnung gestellt.

Sie beinhaltet die Berechtigung zur Teilnahme an der Tagung, alle Tagungsunterlagen, Tagungsgetränke, zwei Mittagssnacks und ein Abendessen.

Übernachtung

Notwendige Übernachtungsmöglichkeiten werden freundlicherweise selbst gebucht.

Mit der Anmeldebestätigung erhalten Sie von uns als Information eine Liste von möglichen Hotels.

Die Hotelkosten sind in der Tagungsgebühr nicht enthalten.

Sie sind direkt mit dem Hotel abzurechnen.

Tagungsstätte

ver.di Bundesverwaltung

Paula-Thiede-Ufer 10

10179 Berlin

Freistellung und Kostenübernahme

Die Freistellung und die Kostenübernahme für diese Veranstaltung erfolgt gem.

§§ 37.6, 40 BetrVG bzw. §§ 46, 6, 44 BPersVG oder entspr. §§ der LPersVGs.

Senden Sie uns bitte die Kostenübernahmeerklärung mit Ihrer Anmeldung zu.

Anmeldeschluss ist der **15.09.2006**

Ansprechpartnerin

Susann Wächtler

Fon 030 2639 989-19

Fax 030 2639 989-25

E-Mail waechtler@bb.verdi-bub.de

ver.di b+b

Bildung + Beratung

Gemeinnützige GmbH

Büro Berlin

Köpenicker Straße 31

10179 Berlin

www.verdi-bub.de