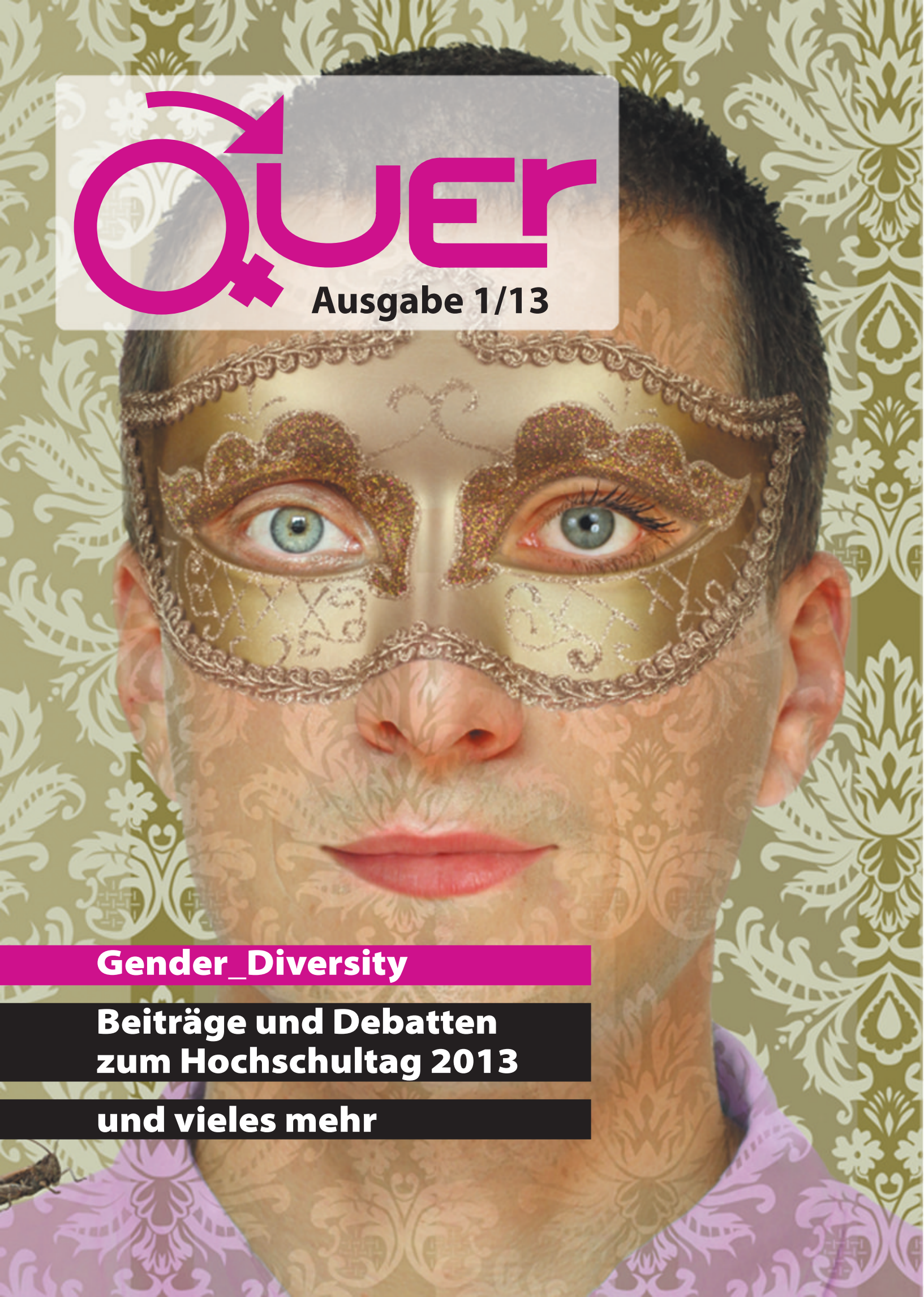




Queer

Ausgabe 1/13

Gender_Diversity

**Beiträge und Debatten
zum Hochschultag 2013**

und vieles mehr

Liebe Leser_innen,

der Schwerpunkt dieser Ausgabe ist der diesjährige Hochschultag zum Thema Gender_Diversity, der am 30. Januar 2013 an der ASH Berlin stattgefunden hat. Die Hochschule führt regelmäßig Hochschultage zu verschiedenen Themen durch, mit dem Ziel, allen Statusgruppen der Hochschule die Möglichkeit zu bieten, sich zu informieren, auszutauschen und produktiv an einem oder mehreren Themen zu arbeiten. Deshalb sollen an diesem Tag auch alle Lehrveranstaltungen ausfallen. Wir freuen uns, dass der Akademische Senat für den ersten Hochschultag 2013 das Thema Gender_Diversity ausgewählt hat. Inhaltlich ging es dieses Jahr um die Fragen, welche Rolle Gender und Diversity in der Lehre und Forschung, in der Hochschulpolitik und -kultur an der ASH spielen und wie wir Gender und Diversity in ihrem Verhältnis zueinander verstehen wollen. Da das Verhältnis von Gender und Diversity umstritten ist, signalisiert der Unterstrich zwischen den Begriffen Gender und Diversity einerseits die Verbindung der beiden, andererseits lässt er dennoch Raum für Interpretationen. Diese Ausgabe ist eine Dokumentation der vielfältigen Beiträge, Workshops und Diskussionen des Hochschultages.

Die 19. Ausgabe der Quer kommt mit einigen Neuerungen: Vielen Leser_innen und Lesern mag aufgefallen sein, dass sich das Design und das Layout grundlegend verändert haben. Aber auch inhaltlich unterscheidet sich diese Ausgabe in vielen Punkten von ihren Vorgängerinnen. So wird die Quer ab sofort stärker als bisher die Alice Salomon Hochschule in den Fokus rücken. Etwas konkreter möchten wir die Vielfalt der ASH auch in der Quer wiedergeben und die verschiedenen Statusgruppen, Fachkulturen und Themen, die einen Bezug zu Gender haben, stärker zu Wort kom-

men lassen. Darüber hinaus spielt die Förderung von Diversity eine zunehmend größere Rolle an der ASH. Auch dieser Entwicklung möchte die Quer einen Raum zur Reflektion bieten.

Den Anfang macht – ab sofort in jeder Ausgabe der Quer – die Rubrik „Neues aus dem Frauenbüro“, in der es um hochschul-, frauen- und gleichstellungspolitische Neuigkeiten geht. Der Themenschwerpunkt Gender_Diversity beginnt mit einem Bericht über die zentralen Beiträge und Diskussionen des Hochschultages. Birgitta Hentschel, die erste Frauenbeauftragte an der ASH, wirft einen Blick zurück auf die Anfänge von Frauenförderung und Frauenpolitik an der Hochschule. Die emeritierte Professorin und immer noch aktive Feministin Christina Thürmer-Rohr wirft in ihrem Beitrag einen kritischen Blick auf feministische Traditionen und das Verhältnis von Gender zu Diversity und zeigt neue Perspektiven auf. Die Ergebnisse und Thesen der Podiumsdiskussion und Abendveranstaltung des Hochschultages zum Thema „Alles nur Theorie? Bedeutung und Umsetzung von Gender_Diversity in der Berufspraxis“ werden von der stellvertretenden Frauenbeauftragten Sophie Schwab zusammengefasst. In einem Interview von Nadja Klemm mit der Professorin Heidi Höppner werden die Möglichkeiten einer stärkeren Umsetzung der Konzepte Gender und Diversity in den Gesundheitsfachberufen noch weiter vertieft. Gabriel Knox Kohnke geht in seinem Artikel auf die Hochschule und deren Maßnahmen und Möglichkeiten zur Antidiskriminierung all derjenigen ein, die sich nicht einem Geschlecht zuordnen können oder möchten. Im folgenden Diskussionsbeitrag wirft Friederike Beier die Frage auf, warum die Auseinandersetzung mit Geschlecht an

der ASH ökonomische Fragestellungen wie die der Reproduktion nicht stärker thematisiert und ob die vollständige Dekonstruktion der Genussgruppe Frauen analytisch überhaupt sinnvoll ist. In der Rubrik Gender_Diversity in der Lehre erläutert Urte Böhm aus dem hochschulinternen Zentrum für Innovation und Qualität in Studium und Lehre (ASH-IQ), was das Diversitykonzept mit dem Lehrbetrieb an der Hochschule zu tun hat, wenn es um die so genannten nicht-traditionellen Studierenden geht. Darauf aufbauend vertieft der Beitrag von Sandra Smykalla zum Thema diversitygerechtes Lehren und Lernen diese Thematik. Die erste Postdoc-Stipendiatin der ASH, Sonja Mönkedieck, geht in ihrem Artikel auf die zunehmende Ökonomisierung der Sozialen Arbeit ein, indem sie einerseits die derzeitigen Veränderungen skizziert und diese andererseits durch eine durchgeführte Praxisforschung in einem New Yorker Case-Management-Programm betrachtet. Dann freuen wir uns besonders über den Gastbeitrag von Margarita Tsomou, der Mitherausgeberin des Mizzy Magazine, über den Aufschrei der (nicht) gehört wurde, der die fehlende Auseinandersetzung mit Alltagssexismus in Deutschland thematisiert. Den Abschluss macht ein Kommentar von Friederike Beier über den Shitstorm im Zuge der Toiletten-Umwidmung an der ASH. Da die Artikel teilweise viele Fachwörter enthalten, finden Sie am Ende der Ausgabe ein Glossar, in dem die wichtigsten Begriffe erklärt und erläutert werden.

Die Redaktion bedankt sich bei allen Autor_innen dieser Ausgabe für die konstruktive Zusammenarbeit und wünscht allen Leser_innen viel Spaß beim Lesen und Entdecken der neuen Quer.

Die Redaktion

Inhaltsverzeichnis

- 1 Editorial
- 3 Neues aus dem Frauenbüro
- Schwerpunkt des Hefts: Hochschultag Gender_Diversity 2013**
- 5 Eindrücke vom Hochschultag (*Friederike Beier*)
- 7 Gender und Diversity an der ASH (*Birgitta Hentschel*)
- 11 Gender & Diversity - ein kritischer Blick auf feministische Traditionen und neue Entwicklungen (*Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr*)
- 15 Podiumsdiskussion „Alles nur Theorie?“ (*Sophie Schwab*)
- 18 Raus mit Gender und Diversity aus der Nische. Interview mit Prof. Dr. Heidi Höppner von der Alice Salomon Hochschule (*Nadja Klemm*)
- 21 Mit neuen Toiletten gegen die Zweigeschlechterordnung (*Gabriel Kohnke*)
- Diskussionsbeitrag**
- 23 Kritische Betrachtungen zur Queer Theory als Ende der Geschichte (*Friederike Beier*)
- Gender in der Lehre**
- 27 Verknüpft: Diversity, Studium und Lehre (*Urte Böhm*)
- 29 diversity_gerecht_lehren_und_lernen. (*Dr. Sandra Smykalla*)
- Gender in der Forschung**
- 33 „Kaum etwas und dennoch alles“ (*Dr. Sonja Mönkedieck*)
- Gastbeitrag**
- 37 Der Aufschrei, der (nicht) gehört wurde (*Margarita Tsomou*)
- Kommentar**
- 39 Der Aufschrei der Anti-Gender-Menschen im Toiletten-Shitstorm (*Friederike Beier*)
- 41 Glossar
- 44 Call for Papers für die 20. Ausgabe der Quer

Neues aus dem Frauenbüro

von Verena Meister und Friederike Beier

Wechsel im Frauenbüro

Seit der letzten Ausgabe der Quer wurde das Frauenbüro durch viele verschiedene Mitarbeiterinnen belebt. Friederike Beier arbeitete von September 2012 bis Juni 2013 ebenfalls als Frauenbeauftragte und unterstützte damit die amtierende Frauenbeauftragte Verena Meister. Dezember 2012 bis September 2013 war Sophie Schwab als stellvertretende Frauenbeauftragte im Amt. Die langjährige Mitarbeiterin im Frauenbüro Marion Morgenstern ist im September 2012 in Rente gegangen. Seit Oktober 2012 ist Jana Meincke als neue Mitarbeiterin vor allem für das Frauenbildungsprogramm sowie Stipendienprogramm zuständig. Und ab Oktober 2013 wird Debora Antmann als Tutorin zum Frauenbüro gehören. Somit ist das Team fast wieder komplett und freut sich auf neue Herausforderungen und Aufgaben.

Postdoc-Programm

Seit dem Wintersemester 2012/13 wird an der ASH aus den Mitteln des „Berliner Programms zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre“ ein Postdoc-Programm angeboten. Damit sollen promovierte Nachwuchswissenschaftlerinnen auf dem Weg zu einer Hochschulprofessur unterstützt werden. Es richtet sich an promovierte und zugleich berufserfahrene Sozialarbeiterinnen, Kindheitspädagoginnen, Gesundheits- bzw. Pflege-Managerinnen sowie Physio- / oder Ergotherapeutinnen. Das Programm besteht aus einem Ein-Jahres-Stipendium, einem One-to-One-Mentoring von Hochschullehrerinnen und einem bedarfsgerechten Fortbildungsprogramm. Ein Ziel des Programms ist es, dass Mentorin und Mentee zusammen einen Projektantrag auf den Weg bringen, um der Mentee Möglichkeiten für die weitere Wissenschaftskarriere zu eröffnen.

Professorinnen haben sich bereits mit einer Projektidee als Mentorinnen be-

worben. Die Projekte werden von einer Auswahlkommission ausgesucht und Stipendien speziell zu den Themen ausgeschrieben. Beginn der Förderung ist der 01.01.2014. Ausschreibungen und Bewerbungsfristen befinden sich in Kürze auf der Website der Frauenbeauftragten.

Professorinnenprogramm

Um den Anteil von Professorinnen an den deutschen Hochschulen zu erhöhen, hat das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gemeinsam mit den Ländern im Jahr 2007 das Professorinnen-Programm gestartet. Dieses Jahr geht das Professorinnenprogramm schon in die zweite Runde und die ASH wird das erste Mal mit einem eigenen Gleichstellungskonzept teilnehmen. Dadurch gibt es die Möglichkeit, bis zu drei Berufungen von Frauen auf unbefristete W2- und W3-Professuren gefördert zu bekommen. Zusätzlich können mit den eingeworbenen Geldern Gleichstellungsmaßnahmen finanziert wer-



Frauenbüro: Lutz Niestrat, Verena Meister, Jana Meincke, Friederike Beier, Sophie Schwab

den. Geplant sind für die ASH ein Familienbüro sowie eine Qualifizierungsstelle.

Re-Zertifizierung als familienge-rechte Hochschule

Die ASH ist seit Sommer 2007 von der berufundfamilie gGmbH als "familienge-rechte hochschule" zertifiziert. Die Zertifizierung setzt die Entwicklung von Zielvereinbarungen voraus, durch deren Umsetzung die Vereinbarkeit von Studium/Arbeit und Familie verbessert werden soll. Die Zielvereinbarungen gelten jeweils drei Jahre. Um das Zertifikat zu behalten, muss sich die Hochschule im Rahmen eines Audits danach re-zertifizieren lassen. Die nächste Re-Zertifizierung der ASH steht in diesem Jahr an. Dafür wird die Umsetzung der letzten beschlossenen Zielvereinbarungen überprüft und es müssen neue Zielvereinbarungen entwickelt werden. Vorschläge für künftige Ziele können über den Beirat des „audit familienge-rechte hochschule“ und im Kontakt mit der Frauenbeauftragten eingebracht werden.

Neuer Frauenrat ab April 2013

Bei den Gremienwahlen im Januar wurde auch der Frauenrat neu gewählt.

Professorinnen:

Anja Voss (HV), María do Mar Castro Varela (HV), Heidi Höppner (SV)

Lehrbeauftragte:

Frances Kregler, Georgine Kalil

Sonstige Mitarbeiterinnen:

Annett Eckloff, Kristiane Jorntitz

Studentinnen:

Hannah Weinberg (HV), Marie Preis (HV), Susanne Feyerabend (SV), Nina Patig (SV)

Die Aufgabe des Frauenrats ist es, die Frauenbeauftragte bei der Entwicklung und Realisierung ihrer Projekte zu unterstützen, eigene Akzente zu setzen und Frauen an der ASH zu fördern und zu vertreten. Derzeit arbeitet der Frauenrat vor allem an der Überarbeitung der Frauenförderrichtlinien von 1995. Sitzungstermine werden auf den Seiten der Frauenbeauftragten bekannt gegeben. Die Sitzungen sind öffentlich. Interessierte sind herzlich eingeladen, teilzunehmen.

Wiederbelebung der Gender Mainstreaming Kommission

Die Gender Mainstreaming Kommission soll in diesem Sommersemester nach zwei Jahren Pause wiederbelebt werden. Die Aufgabe der Gender Mainstreaming Kommission ist es, Gender-Themen als Querschnittsthe-

men an der Hochschule zu verankern mit dem Ziel, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen. Bei der nächsten Sitzung im Sommersemester wird es darum gehen, anstehende Themen zu identifizieren und Aufgabenfelder festzulegen. Die Kommission setzt sich aus Vertreter_innen aus allen Statusgruppen zusammen. Alle Sitzungen sind für Interessierte offen.

Frauenbildungsprogramm

Das Frauenbildungsprogramm für das Jahr 2014 wurde zusammengestellt. Damit möchten wir zwei Ziele erreichen: Die Qualifizierung von Frauen und die Vermittlung von Gender-Wissen und Gender-Kompetenz. In den vergangenen Jahren war der Fokus stärker auf der Qualifizierung von Frauen, nun möchten wir die Vermittlung von Gender-Themen und Gender-Kompetenz stärker in den Vordergrund rücken. Das aktuelle Programm finden Sie auf der Seite der Frauenbeauftragten im Bereich Veranstaltungen.



Installation von Frank Begemann, Diskurs e.V.

Eindrücke vom Hochschultag Gender_Diversity

von Friederike Beier

Am 30. Januar 2013 fand an der ASH ein Hochschultag zu dem Themenkomplex Gender_Diversity statt. Die zentralen Fragen waren: Welche Rolle spielen Gender und Diversity in der Lehre, Forschung und in der Hochschulkultur der ASH? Wie stehen Gender und Diversity zueinander? Handelt es sich um ergänzende oder konkurrierende Konzepte? Neben inhaltlichen Vorträgen, Workshops und einer Podiumsdiskussion, gab es ein buntes kulturelles Rahmenprogramm mit verschiedenen Kunstausstellungen, einer Installation, einer Comickünstlerin, einer Kunstperformance und einem Theaterstück zum Mitmachen.

In ihrer Begrüßung wies die Rektorin Theda Borde auf die Bedeutung von Gender_Diversity hin, insbesondere an diesem historischen Tag (30.01.) der Machterteilung an Hitler, mit der die Vielfalt in Deutschland und weit darüber hinaus zwischen 1933 und 1945 konsequent zerstört wurde. Davon war auch die Namensgeberin der ASH, Alice Salomon, be-

troffen. Die Protagonistin der damaligen Frauenbewegung wurde 1933 aufgrund ihrer jüdischen Wurzeln aus allen öffentlichen Ämtern verdrängt und 1937 von der Gestapo zur Emigration gezwungen. Im Sinne Alice Salomons setzte sich

die ASH heute mit verschiedenen Maßnahmen für Gleichstellung und Diversity ein – mit Erfolg: So konnte beispielsweise der geringe Anteil von Studierenden mit Migrationshintergrund an der ASH seit 2007 auf 12% verdoppelt werden.

Das Grußwort der Frauenbeauftragten erläuterte daraufhin den aktuellen Anlass und die Vorgeschichte des Hochschultages: Der Anstoß für den Hochschultag kam im Dezember 2011 mit einer Studie von Antje Kirschning, die zu dem Zeitpunkt wissenschaftliche Mitarbeiterin an der ASH war. In dieser Studie wird die Verankerung von Gender in Forschung, Lehre und Weiterbildung analysiert.

Im Ergebnis zeigte sich zum einen, dass das Thema Gender in den Studiengängen ganz unterschiedlich stark verankert ist. Zum anderen stellte sich heraus, dass sehr unterschiedliche Begriffe verwendet werden und im Laufe der Zeit im-

30.01.2013
HOCHSCHULTAG
GENDER DIVERSITY

Program

11.00 Uhr: Eröffnung und Grußworte
Eröffnung durch das Moderationskoll
Prof. Dr. Helmut Schaff-Hind und Sophie Schuch
Begrüßung durch die Rektorin
Prof. Theda Borde
Begrüßung und Einführung in das Thema durch die
Podiumsdiskussion
Hanna Wehner und Friederike Beier

11.30 Uhr: Vorträge
Gender, Diversity an der ASH Berlin. Ein Rückblick.
Björke Hentsch, Leiterin des Gender-Altenamts
und Leiterin der ASH Berlin
Gender, Diversity in der Wissenschaft. Ein kritischer
Blick auf feministische Traditionen und neue
Entwicklungen
Prof. Dr. Christa Thiemer (Hochschule für Angewandte
Wissenschaften Berlin) mit dem Schwerpunkt feministische Forschung
im Studiengang Erziehungswissenschaften

12.15 Uhr: Vorstellung der Workshops
12.30 Uhr: Mittagspause
13.15 Uhr: Workshopphase
15.30 Uhr: Abschlussdiskussion
Podiumsdiskussion
Alles was Theorie? Bedeutung und Umsetzung von
Gender, Diversity in der Beratungspraxis.
18.30 Uhr: Kunstperformance
"Speaking of the past in the future" (Bühnenstück)
Prof. Dr. Theda Borde, ASH Berlin mit der ASH und Gästen
von der Gruppe Theaterkollektiva
19.00 Uhr: Theaterstück: Bilder von Frauen
von Katrin K. K. / Walden Berlin

Alice Salomon
HOCHSCHULE BERLIN
University of Applied Sciences

mer neue hinzugekommen sind: Von Frauenforschung über Gender zu Diversity und Intersektionalität. Diese Beobachtung führte zu den Fragen, welche Bedeutung Gender und Diversity heute noch für uns haben, welche Begriffe wir verwenden wollen, wie die Begriffe zueinander stehen und wie wir die Konzepte umsetzen wollen.

Drei Input-Vorträge umrissen daraufhin den aktuellen Diskussionsstand von Gender_Diversity an der ASH, in Wissenschaft und Gesellschaft. In einem historischen Rückblick beschrieb Birgitta Hentschel ihre Erfahrungen als erste Frauenbeauftragte der Hochschule. Darin wurde deutlich, dass die hohe Relevanz, die die Themen Gender und Diversity an der ASH heute haben, den politischen Kämpfen und dem großen Engagement Einzelner zu verdanken ist. Gerade vor diesem Hintergrund erscheint es notwendig, Gender_Diversity angemessen strukturell zu verankern, beispielsweise in Modulbeschreibungen, damit diese Errungenschaften nicht verloren gehen.

Dabei ist die Umsetzung erst der zweite Schritt, denn schon in der Theorie sind die Konzepte umstritten. Die Feministin Christina Thürmer-Rohr beleuchtete in ihrem Vortrag das schwierige Verhältnis von Gender und Diversity. Die Aufgabe der Wissenschaft liege darin, Machtverhältnisse aufzudecken, ohne dabei durch die Überbetonung von Kategorien wie Geschlecht, Klasse, Ethnizität gerade diese zu verfesti-

gen. Für die Umsetzung in die Praxis stelle sie die berechnete Frage: „Inwieweit verfallen wir naiven Paradiesvorstellungen, wenn wir meinen, Differenz ließe sich in harmlose Vielfalt verwandeln?“

Günther Thiele präsentierte in einem letzten Vortrag die Ergebnisse einer Studie über den Gender Pay Gap in den Sozial-, Gesundheits- und Therapieberufen und zeigte damit die ökonomische Seite der Geschlechterverhältnisse. Die Zahlen zeigen sehr eindrucksvoll, welche Folgen geschlechtsbezogene Diskriminierung noch heute nach sich zieht – gerade in den Berufen, die für Absolvent_innen der ASH relevant sind: Der Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen liegt hier nach wie vor sehr hoch bei durchschnittlich 23%. Und dies in Bereichen, in denen die Bezahlung ohnehin sehr niedrig ist.

Am Nachmittag begann die Workshopphase, in der zwei Workshops dazu dienten die Herausforderungen und mögliche Entwicklungsschritte zu Gender_Diversity in Wissenschaft und Forschung sowie in der Hochschulkultur der ASH zu bestimmen. Zwei weitere Workshops richteten sich an Interessierte, die sich Basiswissen aneignen wollten. Der eine bot eine Einführung zu Gender, Diversity und Intersektionalität an, ein zweiter richtete sich an Menschen, die gern mehr über Trans* erfahren wollten.

Im Ergebnis wurden mehr Fragen als Antworten generiert. Trotz der Unterschiedlichkeiten wurde deutlich, dass die Themen nach wie vor Raum und Zeit an der ASH brauchen,



Ausstellung zum Hochschultag: Was siehst Du, wenn Du in den Spiegel schaust? Fotografien: Lea Richter, Modell: Sandra Müller



Hochschultag Gender_Diversity

um weiterhin diskutiert zu werden. Es zeigte sich aber auch, dass sich viele überfordert fühlen, Angst haben etwas Falsches zu sagen und dass sich Studierende häufiger und früher Einführungsseminare wünschen.

In der Abschlussdiskussion wurden folgende kurz- und längerfristige Ziele formuliert:

- Umwidmung einiger Toiletten in „All Gender“-Toiletten
- Stärkung von Gender_Diversity in den Gesundheits- und Therapiestudiengängen
- Wiederbelebung der Gender Mainstreaming Kommission unter neuem Namen

Die Podiumsdiskussion am frühen Abend öffnete den Hochschultag schließlich nach außen. Unter der Moderation

von Koray Yilmaz-Günay von der Rosa-Luxemburg-Stiftung waren je ein_e Vertreter_in aus der Sozialen Arbeit, der frühkindlichen Bildung, dem Gesundheits- und dem Therapiebereich eingeladen, ihre Erfahrungen mit Gender_Diversity in der Berufspraxis zu diskutieren. Alle Teilnehmenden waren sich einig, dass es einen großen Bedarf gibt Gender_Diversity in der Praxis stärker zu etablieren. Beispiele wie eine gesundheitliche Tagung zum „Gender-Knie“ oder die Annahme, dass männliche Erzieher alle gerne Fußball spielen, verdeutlichten die Unwissenheit in der Praxis.

Die letzten Programmpunkte setzten die Themen künstlerisch um. Das Theater „Bilder von Frauen“ von Madalena Berlin zeigte als „Theater der Unterdrückten“ alltägliche Situationen von (männlicher) Herrschaft und regte durch aktives Mitmachen das Publikum dazu an, sich mit den szenisch dargestellten Situationen auseinanderzusetzen und gemeinsam Lösungsstrategien zu entwickeln. Damit bildete das Theater einen schönen Abschluss eines vielfältigen Tages, der gezeigt hat, dass ein Diskussionsprozess zu Gender_Diversity nicht nur wichtig ist und nach wie vor gewünscht wird, sondern auch, besonders an der ASH, weiterhin vonnöten ist. Denn, um am Ende Christina Thürmer-Rohr zu zitieren: „Es bleibt – zum Glück – noch eine Menge zu tun.“

Dieser Artikel ist in ähnlicher Form bereits im April 2013 im Magazin Alice erschienen.

Gender und Diversity an der ASH

Ein historischer Rückblick aus der Perspektive der 1. Frauenbeauftragten

von Birgitta Hentschel

Ich bin gebeten worden, auf meine Erfahrung in der Zeit als erste Frauenbeauftragte der ASH – damals noch ASFH – und auf die Entwicklung der Themen Gender und Diversity in der Hochschule zurückzublicken.

Ich könnte es jetzt ganz einfach machen und sagen, dass es weder Gender noch Diversity gab. Punkt. Aber so einfach ist es natürlich nicht. Zwar war von Gender und Diversity in den 1980ern und Anfang der 1990er Jahre in Politik und Wissenschaft, aber auch an der ASFH noch keine Rede. Gender als begriffliche Analysekategorie wurde erst in den 1990er Jahren durch die Verwendung des Begriffs in der



Birgitta Hentschl. Fotograf: Stephan Röhl

Entwicklungspolitik etabliert und mit der Peking-er Weltfrauenkonferenz in die breitere feministische Debatte eingebracht, u.a. mit dem Gender-Mainstreaming-Ansatz. Auch der Diversity-Ansatz kam erst in der zweiten Hälfte der 1990er Jahre aus den USA hier her. Aber es gab vorher natürlich Frauen-, Mädchen- und Geschlechterforschung und -politik - das war damals die Terminologie - und aus parteilicher Perspektive gab es feministische Wissenschaft und die entsprechende Praxis. Und auch wenn die gesellschaftliche Politik der Zweigeschlechtlichkeit problematisiert und kritisiert wurde, wurden Geschlechterverhältnisse als patriarchale Herrschaftsverhältnisse analysiert. Zum feministischen Ansatz, wie er von den führenden Professorinnen in Bereich der Frauenstudien und von mir an der ASFH verfolgt wurde, gehörte auch - ganz im Sinne von Diversity - die Einbeziehung anderer Kategorien: "race" und ethnische Zugehörigkeit, sexuelle Orientierung, Klasse, Religion und Behinderung. Dabei standen besonders inter- oder damals sogenannte multikulturelle Perspektiven und anti-rassistische und allgemeine Anti-Diskriminierungs-Ansätze im Vordergrund: Nach heutiger Terminologie entspricht dies in etwa der Intersektionalität oder Interdependenz.

Auf der Struktur- und Institutionen-Ebene waren zentral: Frauenförderung, Frauengleichstellung, Abbau von Frauen-/Lesben-Benachteiligungen und -Diskriminierungen, Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und -politik unter besonderer Berücksichtigung der Belange von Migrantinnen und ethnischen Minderheiten. Ich selbst habe schon vor meinem Einstieg als Frauenbeauftragte, seit Ende der 1980er Jahre, an der ASFH Frauenseminare und Frauenprojekte durchgeführt, z.B. zu Machtstrukturen unter Frauen im patriarchalen Herrschaftssystem oder zu Sexualität und Geschlechterbeziehungen und deren Bedeutung für den professionellen Umgang.

Insgesamt hatte die ASFH - damals ausschließlich eine FH für Sozialarbeit und Sozialpädagogik - einen Ruf als frauenpolitisch progressive Hochschule. Dafür sprach auch, dass bis 2000 eine Rektorin - Prof. Marlies Dürkop - die Hochschule leitete und für die Lehre gerade eine Professur mit der Denomination Frauen- und Geschlechterstudien besetzt worden war und zwar durch die Psychologie-Professorin Birgit Rommelspacher. Sie stand für einen feministischen Wissenschaftsansatz und baute die Professur kontinuierlich unter Aspekten von Interkulturalität, Antisemitismus- und Rassismusforschung aus. Im Vergleich zu anderen Hochschulen war der Anteil der Professorinnen mit mehr als ein Drittel sehr hoch. Es gab damals schon einen Frauenrat, in dem alle Statusgruppen vertreten waren, eine aktive Frauen-Lesben-Gruppe im AStA und ein paar Hochschullehrerinnen

und Lehrbeauftragte, die sich für feministische oder zumindest frauenpolitische Lehr- und Forschungsinhalte sowie für Anti-Diskriminierungspolitik und -Studien in Bezug auf Migrant_innen und Menschen anderer ethnischer Zugehörigkeit an der ASFH einsetzten. Zusätzlich gab es, zum Teil unverbunden und kritisch zu feministischen Ansätzen Lehrende, die Migrations- und Antidiskriminierungsforschung betrieben.

Für mich war es - gelinde gesagt - überraschend, wie ich als neue Frauenbeauftragte empfangen wurde: "Nichts gegen Sie persönlich, Frau Hentschel. Aber eine Frauenbeauftragte ist an dieser Hochschule so überflüssig wie ein Kropf," begrüßte mich ein wortführendes Mitglied des Akademischen Senats bei meiner Vorstellung durch den neu gewählten Rektor Prof. Reinhard Wolff. Eine Haltung, die unter dem Lehrpersonal an der ASFH - Männern wie Frauen - durchaus verbreitet war, wie sich herausstellte. Eine ähnlich kritische Haltung, gepaart mit Neugier, wurde mir auch von vielen aus der Verwaltung, inklusive dem Personalrat, entgegen gebracht. Denn dominierten nicht sowieso überall die Frauen mit rund drei Viertel Studentinnen und einer weiblichen Mehrheit in der Verwaltung? Könnten sie ihre Interessen nicht selbst vertreten und taten es auch?

Insgesamt spiegelte diese Haltung zum Teil Unreflektiertheit gegenüber gesellschaftlichen Machtverhältnissen wider, die auch an dieser FH reproduziert wurden. Zum Teil wurde aber auch bewusst an diesen Strukturen festgehalten, die ja auch verbunden waren mit Machtpositionen. Auch deshalb bestanden Vorbehalte mir gegenüber, zumal ich mich als Feministin vorstellte. In meiner Funktion als Frauenbeauftragte stand ich für die Institutionalisierung von Gleichstellungsstrukturen und der Etablierung systematischer Frauen- und Geschlechterforschung und -Lehre.

Dass eine Frauenbeauftragte an der ASFH eingestellt wurde, war wesentlich, neben dem Engagement von Frauen und einigen Bündnispartner_innen an der FH, den damaligen Rahmenbedingungen und dem allgemeinem gesellschaftspolitischen Klima zu verdanken. Es gab einen besonders frauenfreundlichen Senat unter Rot-Grün mit der Wissenschaftssenatorin Prof. Barbara Riedmüller. Und 1990, nach der Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes wurden alle Berliner Hochschulen dazu verpflichtet, eine hauptamtliche Frauenbeauftragte einzustellen. Deren wesentliche Aufgaben sollten sein, die Hochschulleitung zu beraten und zu unterstützen, Maßnahmen zur Förderung von Frauenstudien und zum Abbau von Frauenbenachteiligungen durchzuführen. Wichtig war für dieses Amt auch, dass die Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen, anders als in

vielen Verwaltungen in Regionen, Ländern, Bund, wo Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte bereits seit Anfang/Mitte der 1980er Jahre eingeführt wurden, weisungsungebunden waren. Wir hatten das Recht, uns in allen Personal- und Strukturfragen zu beteiligen, also eigentlich überall. Das gilt bis heute und ist für die Arbeit von Frauenbeauftragten generell von zentraler Wichtigkeit.

Zurück zur ASH: Trotz feministischer Lehrangebote und einer neu eingerichteten Frauenprofessur war sie zu Beginn der 1990er Jahre, also bei meinem Einstieg, auf der Strukturebene weder inhaltlich noch personell auf Frauenförderung oder Anti-Diskriminierungsarbeit aus- und eingerichtet. Und schon gar nicht auf eine Frauenbeauftragte vorbereitet: Es gab für mich beispielsweise keinen eigenen Raum, denn ich wurde zunächst in ein Zimmer zu einer Hochschullehrerin verfrachtet und das weitab von der allgemeinen Hochschulverwaltung, also auch räumlich getrennt von Rektorat und Kanzler (damals noch in der alten ASFH in der Goltz- bzw. Karl-Schrader-Str. in Schöneberg).

Kein Wunder, denn insbesondere auch die Leitung, der neu gewählte Rektor Prof. Reinhard Wolff und der damalige Kanzler sowie ein einflussreicher Teil von Hochschullehrern hielten von Frauenförderung wenig, auch wenn sie gesetzlich dazu verpflichtet waren. Also begann erst mal ein Kampf um bessere Rahmenbedingungen für die Arbeit als Frauenbeauftragte: Der Kampf um einen eigenen Raum im Verwaltungsgebäude und in Rektorats- und Kanzlernähe und der Kampf um die personelle und finanzielle Ausstattung des Frauenbüros.

Allerdings war der Kampf um Personal und Finanzen für alle Frauenbeauftragten an den Berliner Hochschulen, mehr oder weniger, gleich. Es war unser Glück, dass die Frauenbeauftragten mehrheitlich fast zum gleichen Zeitpunkt an den Hochschulen eingestellt wurden, und sehr schnell trafen wir Frauenbeauftragten aus allen Berliner Hochschulen uns regelmäßig auf Berliner Landesebene, vernetzten uns und institutionalisierten uns 1991 als LandesKonferenz (LaKof) der Hochschul-Frauenbeauftragten, inklusive offizieller Anerkennung beim Wissenschaftlichen Senat, was uns manchmal gegenüber unseren Hochschulen Rückenwind für Forderungen nach Strukturveränderungen bescherte. Rückenwind kam außerdem durch ein progressives erstes Berliner Landesgleichstellungsgesetz (LGG). Unterstützt vom Frauenrat der Hochschule entwickelte ich für die ASFH Frauenförderrichtlinien, die Grundlage für die langfristigen Ziele sein sollten: Der Entwicklung eines geschlechtsspezifischen Studienschwerpunkts und Strukturveränderung an der ASH zugunsten von Frauen. Konkret hieß dies zunächst

mal, klar zu definieren, was Aufgaben und Funktionen einer Frauenbeauftragten beinhalten und wieso sie an der ASFH nötig ist. Zusätzlich hieß es, um Akzeptanz zu werben, dafür zu sorgen, überall eingebunden zu werden, von Gremiensitzungen und Terminen zu erfahren und dann auch noch eingeladen zu werden! Das war ein ziemlicher Akt, weil auf der Ebene der Gremienvertreter_innen, ebenso wie in der Verwaltung, angefangen beim Entwicklungsplaner über Verwaltungsleiter und Kanzler bis zum Rektorat, meine Teilnahme als lästige oder unnötige Einmischung empfunden wurde. Dementsprechend waren auch die Reaktionen: Nicht- und teilweise auch Desinformation. Weitgehend positiv aufgenommen und auch in Gremien unterstützt wurde dagegen die Funktion und Arbeit der Frauenbeauftragten von den Studierenden. Ein wesentlicher anderer Teil der Arbeit bestand darin, Daten zu sammeln, bzw. zu initiieren und durchzusetzen, dass sie gesammelt und erhoben werden, um die genauen Verhältnisse nach Geschlechtern aufgeschlüsselt, personell wie inhaltlich, statistisch zu erfassen und auf dieser Basis die Frauenförderrichtlinien zu entwickeln.

1991 initiierte ich zur kontinuierlichen Information über die Situation an der Hochschule eine Fraueninfo FIT, dem Vorläufer der Zeitschrift Quer. Anhand der Daten, Fakten und Berichte zur Situation der Frauen und Frauenstudien an der ASH wurde deutlich: Auch hier sind Frauen benachteiligt: Wie überall nehmen Männer die hoch dotierten und Leitungsstellen ein und zwar in Verwaltung wie Forschung und Lehre. Sie sind es, die über größere Räume oder Einzelzimmer verfügen, über die bessere Ausstattung, den leichteren Zugang zu Ressourcen und zur Leitung und die viele Aufstiegsmöglichkeiten haben. Zudem hatte jedes Heft ein für die Sozialpädagogik relevantes Schwerpunktthema, etwa Sexueller Mißbrauch, Anti-Rassismus-Arbeit, Frauen und Behinderung, Gewalt gegen Frauen und vieles mehr. Gemeinsam mit dem Frauenrat organisierte ich Frauentreffs für die unterschiedlichen Statusgruppen sowie zusätzliche Veranstaltungen, einerseits zum Empowerment, wie Selbstbehauptung oder Rhetorik, andererseits zu inhaltlichen Aspekten, z.B. durch die Einladung der marokkanischen Soziologin Fatima Mernissi zu Frauen und Islam, oder der US-Feministin Kate Millett zu Gewalt in der Psychiatrie.

Bei den Verwaltungsfrauen stieg die Akzeptanz für Frauen- und Frauenstudienförderung allmählich. Unter den Lehrenden polarisierte sich die Situation dagegen zunehmend, zumal die frauenpolitischen Aktivistinnen sich stärker in die Hochschulpolitik einmischten. Dabei ging es um den Erhalt bzw. die Neuverteilung von Macht, Einfluss auf Studien-

und Forschungsinhalte und um Ressourcen. Dank Bundesländer-Hochschulsonderprogrammen, die inhaltlich u.a. auf Förderung von Frauenstudien abzielten, und dem Frauenengagement konnte 1991 eine weitere Frauenprofessur mit dem Zuschnitt Interkulturelle Sozialarbeit, Frauen- und Geschlechterstudien durchgesetzt werden. Sie wurde mit der feministischen Sozialwissenschaftlerin Dagmar Schultz besetzt. Ab 1992 etablierten die frauenpolitisch engagierten Lehrkräfte mit meiner Beteiligung das Studienzentrum Geschlechterverhältnisse in der Sozialarbeit/Sozialpädagogik. Hier wurden zum einen Frauenstudien- und Forschungskonzepte für die ASH inhaltlich ausgebaut, zum anderen hochschulpolitische Durchsetzungsstrategien entwickelt. Ergebnisse wurden u.a. vom Akademischen Senat verabschiedet, wie das Konzept und schließlich die Institutionalisierung der Promotionsförderung für Fachhochschulabsolventinnen.

Auf der Ebene der Personalpolitik wurde für alle Stellenausschreibungen der Hochschule durchgesetzt, dass nicht nur Frauen, sondern auch "Angehörige ethnischer Minderheiten" besonders aufgefordert werden sich zu bewerben. Denn auch das brachten die Datenerhebungen: Nicht nur Frauen, sondern erst recht ethnische Minderheiten und Migrant_innen waren nirgends entsprechend ihrem Bevölkerungsanteil repräsentiert. Ein Beschluss, der aufgrund der Vorbehalte der Hochschulleitung nur halbherzig umgesetzt und schließlich vom Wissenschaftssenat kassiert wurde. Vom Wissenschaftssenat akzeptiert und bis heute Praxis ist dagegen die Entscheidung, dass Rahmenstudien- und Prüfungsordnungen sowie alle offiziellen Dokumente der Hochschule in weiblicher Form formuliert werden, damit aber Frauen wie Männer gleichermaßen gemeint sind. Auf Basis der statistischen Erhebungen konnte 1992, ergänzend zum männlichen Studienberater mit einer halben Stelle eine Studienberaterin aus einer ethnischen Minderheitsgruppe eingestellt werden, die schwarze Autorin, Pädagogin und Feministin May Ayim. Allerdings mußte ich selbst miterleben, wie sie von Hochschulangehörigen mit diskriminierenden Verhaltensweisen konfrontiert wurde.

1994 wurden endlich, nach einer langen Phase der Diskussion in allen Statusgruppen und vielen Änderungen, die Frauenförderrichtlinien vom Akademischen Senat verabschiedet. Damit wurden Frauen- und Geschlechterfor-

schung und -studien sowie die Frauenförderung verbindlich festgeschrieben und sollten auch in Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen werden.

Zeitgleich wurde ein neues Frauen-Rektorat gewählt, mit Prof. Christine Labonté als Rektorin.

Dies war nicht zuletzt Resultat einer inhaltlichen Eskalation. Der bis dahin amtierende Rektor Reinhart Wolff organisierte nach heftigen hochschulinternen Kontroversen über die Problematik sexuellen Mißbrauchs an Kindern gemeinsam mit Katharina Rutschky einen Kongress zum vermeintlichen "Missbrauch des Mißbrauchs". Er wurde von empörten Aktivist_innen gestürmt und fand unter Polizeischutz statt. Als Antwort, unterstützt vom Studienzentrum Geschlechterverhältnisse, dem Frauenrat und dem neuen Rektorat, organisierte ich im folgenden Jahr und damit meinem letzten an der ASFH als Frauenbeauftragte einen Gegenkongress, der die gesellschaftlichen Realitäten sexuellen Mißbrauchs und aktuelle feministische Forschungen präsentierte.

Mein Fazit aus der 5-jährigen Arbeit als Frauenbeauftragte, aber auch aus meinen Erfahrungen als Lehrbeauftragte heute an der ASH: Der Gender-Diversity-Ansatz ist eine Weiterentwicklung der damaligen feministischen Frauen- und Geschlechterstudien und -forschung. Um angemessen in Theorie, Lehre und Forschung an der ASH zum Tragen zu kommen, braucht er die institutionelle Verankerung und kann nicht, wie in den 90er Jahren, weitgehend dem kräftezehrenden Engagement einzelner Lehrenden und Studierenden überlassen bleiben. Die Vorgaben der Frauenförderrichtlinien der 1990er Jahre mögen in vielem überholt sein, doch eines halte ich daraus für unverzichtbar: Umformuliert als Genderkompetenz und -perspektiven in ihrer Interdependenz mit den anderen Analyse- und Diskriminierungskategorien, wie Klasse, ethnische Zugehörigkeit, Alter, Behinderung etc. müssen diese in den verschiedenen Studiengängen und Inhalten prüfungsrelevant und damit auch in Studien- und Prüfungsordnungen aufgenommen werden.

Birgitta Hentschel war von 1990 bis 1995 Frauenbeauftragte der ASH Berlin. Sie ist aktuell Leiterin des Gunda-Werner-Instituts für Feminismus und Geschlechterdemokratie und arbeitet zusätzlich als Lehrbeauftragte an der ASH.

Gender & Diversity

Ein kritischer Blick auf feministische Traditionen und neue Entwicklungen

von Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr

In der feministischen Anfangszeit, vor 30, 40 Jahren, war „Vielfalt“ als Begriff und Konzept kaum präsent. Der Feminismus hatte sein Augenmerk auf ein fundamentales Unrecht gelenkt, die Geschlechterverhältnisse. Er suchte nach Strukturelementen, die dieses Unrecht lenken. Er verstand dessen Eigenlogik nicht als „Ein-Themen-Ansatz“, sondern als Basisproblem, das sich in allen gesellschaftlichen Bereichen niederschlug – Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Moral, Philosophie, Technologie bis hinein in den Habitus der Individuen. Die Begriffe „Patriarchat“ und „patriarchale Logik“ begründeten eine Gewaltkritik, die die Ursachen zerstörerischer Entwicklungen der Gesellschaften im Ausschluss der Frauen aus der Gestaltung der Welt sah (Thürmer-Rohr 2012: 97-114). Aufflammende politische Bewegungen können im allgemeinen Diversität schlecht vertragen, sie streben nach einem strategischen und emotionalen Wir als Voraussetzung einer Diskursmacht, die mit einer Stimme spricht, gemeinsame Ziele entwickelt und öffentlich handelt. Die Einheit des feministischen Wir war als Idee und politisches Postulat gedacht, nicht als Abbildung der Wirklichkeit. Natürlich hielten reale Unterschiede die Frauenbewegung von Anfang an in Atem, aber sie wurden als „Schwesternstreit“ heruntergespielt und noch nicht theoretisiert.¹

Die Ergänzung von Gender mit Diversity ist das vorläufige Ergebnis einer Entwicklung, die die Bedeutung des Geschlechts als dominanten Unterdrückungsausweis relativiert – bis hin zum heutigen Vorschlag, Gender studies in Difference studies oder die Büros der Frauenbeauftragten in Büros für Gender&Diversity umzubenennen. Gender&Diversity versteht sich als neue Strategie, den Blick auf Unterdrückungsrealitäten zu erweitern, von monokausalen Ansätzen zu lösen, Hierarchisierungen zu vermeiden und so dem Verdacht zu begegnen, dass Geschlecht als „Masterkategorie“, als übergeordnete Determinante alle anderen ins zweite oder dritte Glied verweist – Ethnizität, soziale Lage, kulturelle Werte, Krankheit, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, Religion; oder: Rassismus, Antisemitismus, Antijudaismus, Antiziganismus, Klassismus, Lookismus, Regionalismus, Nationalismus, Heterosexismus – und dann das unvermeidliche und so weiter.



Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr

Das ist eine längere und unabgeschlossene Geschichte. Geschlecht als zentrale Unterdrückungsbedingung zu setzen, hatte sich als eine Art Sündenfall erwiesen, als Marginalisierung anderer Bedingungen, die menschliches Leben beherrschen und verletzen. Die Gender-Dominierung war also mehr als die Fokussierung des Blicks auf eine neu skandalisierte Unterdrückungsnorm. Sie war beschwert vom Anspruch auf Alleinvertretung, und dieser wurde vor allem von Afroamerikanerinnen und Migrantinnen mit dem schwerwiegenden Vorwurf zurückgewiesen, dass die Vernachlässigung der sog. Rassenfrage gegenüber der Geschlechterfrage den weißen Feminismus als Komplizen kultureller Macht und eines ethnozentrischen Blicks entlarvt.

Der Kampf um die Platzierung verschiedener Unterdrückungsweisen ging mit heftigen Konflikten einher. Die Folgen jener Kämpfe um Über- oder Unterordnung für die sich etablierenden women studies beschrieb Wendy Brown als „wissenschaftspolizeiliche Disziplinierung“, mit der Studierende verschiedener Herkunft und Hautfarbe in einem Zirkel von Angst, Schuld, Vorwürfen und Rachegefühlen befangen seien. Alle fühlten sich dabei „erbärmlich“ (Brown 2006: 141), es konnte etwas nicht stimmen. Sie plädierte für einen Moment des Nachdenkens (Brown 2006: 148).

¹ Auch der transnationale Kampf um Menschenrechte für Frauen suchte nach einem gemeinsamen Nenner, vor allem in der Anti-Gewalt-Politik, war aber gegenüber den kulturellen und klassenspezifischen Differenzen offener als regional begrenzte Debatten (siehe Ruppert 2004: 704-711).

Wieso war es so schwer, Verschränkungen von Geschlecht und „Rasse“ theoretisch einzulösen? Die Nennung des Dreierpacks race, class, gender sollte den früheren Hierarchisierungen einen Riegel vorschieben, blieb aber oft nicht viel mehr als eine folgenlose Pflichtübung. Und vor allem spiegelten die Kontroversen auch Unterschiede angelsächsischer und deutscher Geschichte. Während für US-Amerikanerinnen „Rasse“ eine alltäglich sichtbare Realität ist, war für meine Generation „Rasse“ ein Un-Wort der NS-Weltanschauung, eine verbrecherische Erfindung und zerstörerische Idee, die die Festschreibung proklamierter Unterschiede zur Voraussetzung einer Säuberungspolitik gemacht hatte und die Eliminierung von sog. „minderwertigen“ Varianten des Menschseins vollstreckte. In dieser Sicht wäre „Rasse“ nur im Sinne von Racialization zu verstehen, als Rassisierung, Zur-Rasse-gemacht-werden.² Das damalige Zögern gegenüber der Anforderung, „Geschlecht“ mit „Rasse“ zu ergänzen, hat im Rückblick auch mit dieser Geschichte zu tun. An sie zu erinnern ist so nicht einfach Ausdruck kultureller whiteness, sondern verweist auf Erfahrungen des Totalitarismus, der als Voraussetzung der Sortierung und Aussortierung homogene Einheiten schmiedete und mit erzwungenen Gleichschaltungen alle Vielfalt zerstörte. „Menschen“ wurden zum „Juden“, Homosexuellen, Behinderten – totalitäre Kategorien, insofern sie die Zugeordneten jeweils als „Gleichartige“ definieren, erfassen und manipulieren wollten.

Vom späteren Feminismus unbemerkt war schon in den 50er Jahren ein Politikverständnis aufgetaucht (Ahrendt 1955 (Orig. New York 1951), 1993, siehe auch Vollrath 2013: 129-139), das mit dem Begriff Pluralität der Abwehr solcher kollektiver Singulare gewidmet war. Pluralität bezeichnet die Tatsache, dass es verschiedene Menschen gibt, nicht verschiedene Menschenkategorien, dass das Politische auf dem Zusammenkommen und Zusammenhandeln der immer unterschiedlichen Menschen basiert. Diesem Verständnis des Politischen steht ein Denken in Kategorien entgegen. Kategorien sortieren nun mal in Einheiten hinein – weiblich, männlich, schwarz, weiß –, so als besäßen sie jeweils einen unterscheidenden Kern, der sie ausmacht. Kategorien gehen implizit von der Homogenität und Abgrenzbarkeit solcher „Einheiten“ aus, so als wären sie getreue Abbilder der Realität. Was sind Kategorien? Handelt es sich um empirische, real existierende Gruppierungen, theoretische Entwürfe, wissenschaftliche Ordnungsversuche, Selbstzuord-

nungen der Subjekte, subjektive Erfahrungen, erzwungenes Schicksal, zugeteilte Orte, die dem Individuum seine Grenzen vor Augen führen, oder Orte des Widerstands gegen Normierungen, die die Dynamiken der Macht sichtbar machen und emanzipatorisch wirken können (Dietze/Hark 2006: 16)? Inwieweit tragen Kategorien zu falschen Vereindeutigungen bei, zu Trennungen und Spaltungen, zur Gewohnheit, Gegensätze zu bilden (Rendtorff 2012)? Kann man aussteigen? Ein schwarzer Mensch kann nicht weiß werden, ein alter Mensch nicht jung, eine Frau (im Allgemeinen) kein Mann. Aber wie und wann und wodurch werden diese Gegebenheiten zu welcher Art von Diskriminierung?

Es ist eine paradoxe Situation. Einerseits sollen mit Hilfe der Kategorien soziale Diskriminierungen benennbar und lokalisierbar werden und eingeschränkte oder verlorene Rechte der Kategorisierten stärken. Dementsprechend besteht die wissenschaftliche Aufgabe darin, Bedingungen zu analysieren, die Bedeutungszuschreibungen von Unterschieden zu Kategorien und diese zu Diskriminierungskategorien werden lassen. Ist ihre Genese vergleichbar? Wie hängen sie zusammen? Wie werden sie hergestellt, wer ist daran beteiligt, durch was und wen können sie sich verändern? Pädagogisches Handeln hätte das Ziel, dass die Kategorisierten sich nicht in ihrer Kategorie einrichten, über die Prioritäten ihrer Zugehörigkeit selbst entscheiden und zu einem Handeln gelangen, das die Unrechtmäßigkeit ihrer Einordnung vorführt, sie durchschaut, durchkreuzt, widerlegt, ab absurdum führt. Die gesellschaftliche Aufgabe bestünde darin, die Kategorien perspektivisch überflüssig zu machen.

Andererseits spiegeln die Kategorien nicht nur gewaltsame Etikettierungen, sondern oft auch ganz einfache soziale Motive: die Suche nach Übereinstimmung mit anderen, die die eigene Geschichte teilen, nach Zugehörigkeitsorten, die aufnehmen, beheimaten und Gewissheit stiften. Wenn Kategorien aber als Identität angenommen werden – „ich bin so“ –, definieren sie die Einzelnen und schließen sie in einen sozialen Raum ein, dessen Entstehungsbedingung ja eine diskriminierende Normierung war und so auch ein Diskriminierungsgefängnis ist. Es wurde also notwendig, den für viele so positiv besetzten Begriff „Identität“ zu überprüfen, jenes brisante Verhältnis von Identitätsverlangen und Identitätskritik. Das „Identitätsgefühl“ kann zur Identitätsfalle werden (Sen 2007), zur Verdeckung unserer pluralen Zuge-

² So benutzen viele nicht zufällig „Rasse“ bis heute nur in Anführungszeichen oder nur in englisch – race.

hörigkeiten, zur Einschränkung von Freiheit und Wahl, zur „Verkürzung des Menschseins“ (Sen 2007: 12). Zudem schließt es die einen ein und andere aus, es schafft für die einen die Wohltaten der Inklusion, für die anderen die Not der Exklusion. Und so kann Identitätspolitik, die alternativlos auf einer Zugehörigkeit beharrt, „nicht nur uns alle in unserer Würde herabsetzen“, sondern auch zu einer mächtigen Waffe werden (Sen 2007: 32).

Die Entwicklung des Feminismus zur Genderforschung und der Genderforschung zu Gender&Diversity zeigt, dass Kategorien nicht statisch sind. Sie sind unabgeschlossen und unabschließbar, sie können sich verändern oder neutralisieren. Wenn hierzulande „Gender“ im Vergleich zu früheren historischen Phasen und anderen Orten der Welt an Vorrang verliert, beweist das nicht nur ein sog. roll back oder die Bereitschaft zur Korrektur früherer Fehleinschätzungen, sondern auch reale Veränderungen – die Wirkung der Frauenbewegung, den Erfolg der Frauenpolitik, des Bildungsaufstiegs, neuer Gesetze. Solche Veränderungen können aber nicht ohne weiteres als Rückgang des Diskriminierungsvolumens überhaupt gelten. Oft handelt es sich nur um Verschiebungen, neue Verteilungen und Umverteilungen, die neue Ungleichheiten entstehen lassen (Soiland 2012). Wenn sich „Frauen“ als billige Arbeitskräfte nicht mehr lückenlos durchsetzen lassen, zieht man andere unterprivilegierte Gruppen heran; wenn wohlstuierte Frauen bestimmte Reproduktionsarbeiten nicht mehr machen wollen, delegieren sie sie an andere – z.B. polnische Frauen, die diese Arbeit unterbezahlt übernehmen etc.

Das Diversity-Konzept und die Verflüssigung des Genderbegriffs (Lutz 2001: 6) können die immer länger werdenden Listen von Kategorienbildungen nicht aufhalten. Die Kritik an diesen Lawinen und die Absicht, Unterschiede hierarchielos zu würdigen, verbinden sich oft mit der Forderung nach bloßer Vielfaltssicherung und nach Gleichgewichtigkeit der Kategorien. Mit solchen sozialen Symmetrievorstellungen soll niemand mehr herabgesetzt werden und keine Stimme dominieren – „wir sind alle verschieden und gleich“.³ Ein solches Gleichwertigkeitspostulat verlangt allerdings eine Abstinenz gegenüber gesellschaftstheoretischen Grundlagen, die ja immer mit begrifflichen Überordnungen einhergehen – patriarchale Kultur, okzidentale Herrschaft, kapitalistische Wirtschaftsform. Besonders deutlich zeigt sich der Verzicht auf Strukturaussagen im

Diversity Management - ein pragmatisches Vorgehen, das den Interessen von Organisationen und ihren Mitarbeitern dienen soll, indem es mit der Würdigung von Unterschieden Vielfalt produktiv nutzen und effizient machen will: die Arbeitskraft steigern, das Zugehörigkeitsgefühl und Selbstbewusstsein stärken, Kommunikationsfähigkeiten verbessern will.

Anders als diese Vielfaltseuphorie ist das Konzept der Intersektionalität ein antikategorialer Ansatz, der die Kritik an der irreführenden bloßen Addition scheinbar homogener und zugleich trennender Diskriminierungsgruppen aufnimmt (Soiland 2012), so auch die Rede von „Mehrfachunterdrückung“, „Doppeldiskriminierung“, „Dreifachdiskriminierung“ verwirft. Das Konzept orientiert sich an den Erfahrungswelten der Individuen, in denen schier unendliche Varianten von Leidenswegen versammelt und verkoppelt sind (Klinger 2012) und die nicht durch übergeordnete Strukturaussagen relativiert und über- oder untergeordnet werden sollen. Intersektionalität geht von der „Verwobenheit“ der Ungleichheitslagen aus und soll die Dynamik ihrer Wechselwirkungen und Überschneidungen systematisch untersuchen (Wagenbach 2012). Damit wird „Gender“ selbst zu einer interdependenten, nicht mehr isolierbaren Kategorie. Jede Vereindeutigung würde die wirkliche Problematik verdecken. Bewusst in Kauf genommen wird dabei die Unschärfe der Metapher „Verwobenheit“, die ja über die Struktur dieses Gewebes nicht viel mehr aussagen kann, als dass alle sozialen, kulturellen, ökonomischen Marginalisierungen irgendwie zusammenhängen, irgendwie ineinander verstrickt und verschränkt sind. Während also Additionen die Abgegrenztheit der Kategorien nahe legen, verweist „Verwobenheit“ darauf, dass das „Verwobene“ irgendwie aus ähnlichem Material ist, womit strukturbezogene Differenzierungen entbehrlich zu werden scheinen. Jedenfalls, so lautet die Kritik, eignet der Terminus „Verwobenheit“ sich dazu, „den Schleier des scheinbaren Verstehens über die unbegriffenen Komplexe auszubreiten“ (Rendtorff 2012: 3).

Solche Einwände bestreiten nicht, dass der Ansatz Gender&Diversity die Verteidigung von Vielfalt produktiv vorantreibt und für Chancenungleichheiten sensibilisiert, dabei Anstößigkeiten autonom-feministischer und queerer (siehe z.B. Perko 2005, Dietze/Haschemi Yekani/Michaelis 2012) Provokationen meidet und einen beachtlichen Etablierungserfolg in Universitäten, Hochschulen, Organisationen

³ Für diese Post-Gender-Vision haben die Piraten den Begriff „Eichhörnchen“ erfunden: Frauen, Männer, Transsexuelle, Transvestiten, Schwule, Lesben, Asexuelle (siehe Meiritz 2013: 48).

verzeichnen kann. Und er bringt neue Fragen mit sich zum Beispiel:

- Inwieweit lässt das Scheitern der großen Metatheorien und die Hinwendung zu den vielfältigen individuellen Schicksalen die Analysekraft übergeordneter Herrschaftsformen wie Kapitalismus, Patriarchat, Okzidentalismus in den Hintergrund geraten?
- Inwieweit ist mit diesen drei Strukturbegriffen die unendliche Diversität individuell erfahrener Diskriminierungen noch theoretisch zu fassen?
- Inwieweit tritt damit die Sorge um Gerechtigkeit gegenüber der Sorge um jeweilige Einzel- oder Gruppenrechte zurück?
- Inwieweit können sich mit der gleichwertigen Anerkennung verschiedenster Unterdrückungsformen Denkverbote einstellen, so auch eine permanente Kontrolle, die hinter jeder bewertenden Unterscheidung Diskriminierungsabsichten wittert und eigenes Urteilen leicht auf der Strecke lassen kann?
- Inwieweit widerspricht der Anspruch, als Angehörige einer unterdrückten Gruppe anerkannt zu werden, dem Anspruch auf deren gleichzeitiger Destabilisierung?
- Inwieweit kann der Terminus „Verwobenheit“ die Analyse spezifischer Normierungsgesetze und Wirkungsweisen von Gewalt ausbremsen und so auch das je Spezifische von racialization und Vergeschlechtlichung verwischen?
- Inwieweit lässt sich im Horizont der Erfahrung noch

auseinander halten, was unbezweifelbar gegeben, also nicht gemacht ist - biologisches Geschlecht, Hautfarbe, Alter - und was diskriminierende Bedeutungszuweisungen sind?

- Inwieweit entfällt die Unterscheidung zwischen politischen, sozialen und kulturellen Seiten der Diskriminierung und geraten Begriffe wie Vielfalt, Differenz, Differenzierung, Pluralität, Diversität, Diskriminierung durcheinander?
- Inwieweit verfallen wir naiven Paradiesvorstellungen, wenn wir meinen, Differenz ließe sich in harmlose Vielfalt verwandeln, verflüchtigt sich also Andersheit als eine „unheilbare“ Bedingung menschlicher Existenz (Baumann 1992, siehe auch Thürmer-Rohr 1998, 1999), die auf die Unvollständigkeit und Bedürftigkeit des Individuums verweist – eine Differenz, mit der wir leben müssen und wollen?
- Inwieweit bleibt „Geschlecht“ also doch etwas „Besonderes“ (Rendtorff 2012: 8)?
- Inwieweit lässt sich ein Denken in Kategorien in ein Denken der Pluralität überführen, das auf die Mehrdimensionalität der Sichtweisen aus ist, auf die Aufnahme dessen, was Andere sehen, und zugleich auf die Möglichkeit des Zusammenhandelns der immer Verschiedenen für ein gemeinsames Drittes: auf die Bereitschaft, die Welt mit Anderen zu teilen?

Es bleibt – zum Glück - noch eine Menge zu tun.

Prof. Dr. Christina Thürmer-Rohr ist emeritierte Professorin mit dem Schwerpunkt feministische Forschung, Menschenrechte und Erinnerungskultur im Studiengang Erziehungswissenschaften an der Technischen Universität Berlin.

Literatur:

- Arendt, Hannah (1955): Elemente und Ursprünge totaler Herrschaft. Frankfurt/Main (Orig. New York 1951)
- Arendt, Hannah (1993): Was ist Politik? München
- Bauman, Zygmunt (1992): Moderne und Ambivalenz – Das Ende der Eindeutigkeit. Hamburg
- Brown, Wendy (2006): Die Unmöglichkeit der Women's Studies. In: Gabriele Dietze / Sabine Hark (Hsg.): Gender kontrovers. Genealogie und Grenzen einer Kategorie. Königstein/Taunus, S.123-151
- Dietze, Gabriele / Sabine Hark (Hsg.) (2006): Unfehlbare Kategorien? In: Dies.: Gender Kontrovers – Genealogien und Grenzen einer Kategorie. Königstein/Taunus, S. 9-18
- Dietze, Gabriele/ Haschemi Yekani, Elahe/ Michaelis, Beatrice (o.J.): Queer und Intersektionalität, URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schlüsseltexte>
- Klinger, Cornelia (2012): Für einen Kurswechsel in der Intersektionalitätsdebatte. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schlüsseltexte>
- Lutz, Helma (2001): Differenz als Rechenaufgabe: über die Relevanz der Kategorien Race, Class und Gender. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schlüsseltexte>, S.6
- Meiritz, Annett (2013): „Man liest ja so einiges über Sie“. Wie ich die Frauenfeindlichkeit der Piratenpartei kennen lernte. In: Der SPIEGEL, H. 3, S.48
- Perko, Gudrun (2005): Queer-Theorien. Köln
- Rendtorff, Barbara (2012): Warum Geschlecht doch etwas Besonderes ist. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schlüsseltexte>
- Ruppert, Uta (2004): FrauenMenschenrechte: Konzepte und Strategien im Kontext transnationaler Frauenbewegungspolitik. In: Ruth Becker / Beate Kortendiek (Hsg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung – Theorie, Methoden, Empirie. Wiesbaden, S.704-711.
- Sen, Amartya (2007): Warum es keinen Krieg der Kulturen gibt. München
- Soiland, Tove (2012): Intersektionalität – Die Verhältnisse gingen und die Kategorien kamen. Intersectionality oder Vom Unbehagen an der amerikanischen Theorie. URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schlüsseltexte>
- Thürmer-Rohr, Christina (1998): Die unheilbare Pluralität der Welt – Von Patriarchatskritik zur Totalitarismusforschung. In: Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis, H.47/48, S. 193-205

Thürmer-Rohr, Christina (1999): Vagabundinnen – Feministische Essays, (erweiterte Auflage) Frankfurt a.M., S.214-230

Thürmer-Rohr, Christina (2012): Ende des Cassandra-Syndroms? In: Birge Krondorfer/Hilde Grammel (Hsg.): Frauen-Fragen – 100 Jahre Bewegung, Reflexion, Vision. Wien, S.97-114

Vollrath, Ernst (2013): Vom 'radikal Bösen' zur 'Banalität des Bösen' – Überlegungen zu einem Gedankengang von Hannah Arendt. In: Martin Wiebel (Hsg.): Hannah Arendt – Ihr Denken veränderte die Welt. München, S.129-139

Wagenbach, Katharina (2012): Intersektionalität (Einführung). URL: <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/schlüsseltexte>

Alles nur Theorie?

Bedeutung und Umsetzung von Gender_Diversity in der Berufspraxis

Zusammenfassung der Podiumsdiskussion des ASH-Hochschultages „Gender_Diversity“ am 30. Januar 2013



Podiumsdiskussion am Hochschultag

von Sophie Schwab

Moderation:

Koray Yilmaz-Günay, Referent für Migration bei der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Bildnerisch, aktivistisch und publizistisch zu den Themen häusliche Gewalt, Homophobie, Rassismus und Antisemitismus tätig. 2008-2010 Projekt „Handreichungen für emanzipatorische Jugendarbeit“: Auseinandersetzung mit Identität und Diskriminierung.

Diskussionsteilnehmer_innen:

Frank Begemann: Dipl. Sozialpädagoge/Dipl. Bildende Künste bei Dissens – Pädagogik und Kunst im Kontext e.V. Schwerpunkt: Hilfen zur Erziehung und geschlechtsdifferenzierter Ansatz bei den Angeboten des KJHG (Jungen-Gruppen)

Dr. Sandra Born: Planungs- und Koordinierungsstelle Gesundheit des Bezirksamtes Lichtenberg von Berlin: koordiniert lokale Gesundheitsförderung und -planung, u.a. verantwortlich für Projekt Männergesundheit. Sie studierte Sozialwissenschaften an der Humboldt Universität zu Berlin.

Prof. Dr. Heidi Höppner: Professorin für Physiotherapie und verantwortlich für Förderung der Gesundheit und Teilhabe an der ASH Berlin. Studierte Sozial- und Gesundheitswissenschaften mit dem Schwerpunkt Public Health. Sie hat 20 Jahre Berufspraxis. Promotion zur Gesundheitsförderung von Krankenschwestern.

Annette Zimmermann ist Fachberaterin für den Träger Boot e.V., hat den Bachelor Erziehung und Bildung im Kindesalter und war 24 Jahre Erzieherin.

Über die Einbettung der theoretischen Konzepte Gender und Diversity in den Berufsalltag diskutierten am Hochschultag vier Mitarbeiter_innen verschiedener Einrichtungen, Frank Begemann, Dr. Sandra Born, Prof. Dr. Heidi Höppner und Annette Zimmermann gemeinsam mit Moderator Yilmaz-Günay. Sie warfen u.a. die Frage auf, welche Bedingungen und Voraussetzungen diesbezüglich aktuell in der Praxis vorliegen und welche im Gegenzug wünschenswert wären. Weiterhin tauschten sie sich über die Schwierigkeiten aus, die bei dem Umsetzungsprozess der Konzepte auftreten.

Welche Bedeutung haben Gender_Diversity in der Berufspraxis?

Prof. Höppner beschreibt, dass in der Praxis der Gesundheits- und medizinischen Berufe ein ganz anderer Diskussions- und Umsetzungsstand als in der Wissenschaft besteht: „Dort werden dicke Bretter gebohrt!“ Sie erklärt, dass die Praktiker_innen dieses Berufsfeldes eine starke Identität durch die Komplementarität – also durch das Geschlechterverhältnis haben, aber in dreifacher Hinsicht aktuell eine emanzipatorische Bewegung zu beobachten ist. Diese Berufe werden erstens professionalisiert und sind nun auch an Hochschulen zu finden. Zweitens steht das Geschlechterverhältnis in medizinischen und Gesundheitsberufen zur Disposition und drittens spielt die soziale Identität Frau – Mann in der Diskussion eine wichtige Rolle. Ihre These lautet, dass Geschlecht als Kategorie dort, wo es um Gesundheitsberufe geht, an Bedeutung zugenommen hat.

Fragt man aber in der Berufspraxis bei Logopäd_innen, Ergotherapeut_innen usw. nach, was Gender bedeutet, glaubt Prof. Höppner, dass nur wenige antworten könnten. Ihre Erklärung dafür lautet, dass diese Berufspraxis aus der Tradition der Naturwissenschaften entstammt und deshalb das Verständnis von Geschlecht auf das biologische 'sex' begrenzt ist. So kommt es beispielsweise auch vor, dass fälschlicherweise vom Gender-Knie gesprochen wird, wenn vom Männer- und vom Frauenknie die Rede ist, da entdeckt wurde, dass der Aufbau unterschiedlich aussieht. Das ist ein Beispiel für die falsche Verwendung vom Gender-Begriff.

Es besteht ihrer Meinung nach ein großer Bedarf, das theoretische Konzept Gender in der Praxis reflektiert umzusetzen und aufzuarbeiten. Die Professionalisierung und die Verquickung von Sozialer Arbeit und Gesundheitsberufen stellt für sie eine große Chance dazu dar. (In dieser Querausgabe ist ein Interview mit Prof. Höppner, das auf diese Thematik näher eingeht, zu finden.)

Herr Begemann macht gezielt Jungenarbeit und hat dadurch eine starke Genderbetonung in seiner Praxis. Obwohl sich sein Team und er durchaus mit den theoretischen Konzepten auseinandersetzen, liegt der Schwerpunkt des Alltags konkret auf der Zusammenarbeit mit Jugendämtern und Schulen, wo diese Begrifflichkeiten seiner Meinung nach nicht vorzufinden sind. Selbst wenn es um Konzepte wie Inklusion an Schulen geht, dann sind sie inhaltlich nicht gefüllt. Allerdings hat er die Erfahrung gemacht, dass das Interesse an inhaltlichem Input bei seinen Kolleginnen und Kollegen da ist – auch bei den Älteren, die bisher nichts mit diesen Thematiken zu tun hatten.

Frau Zimmermann, die in, wie sie sagt, „frauenlastigen“ Kitas arbeitet, beobachtet, dass selbst in diesem klassischen

Frauenberuf mittlerweile Männer ankommen. Allerdings werden dann von ihnen stereotype Tätigkeiten eingefordert: Sie sollen also mit den Jungen Fußball spielen oder toben oder sich an der Werkbank beschäftigen. Werden diese Rollenvorstellungen nicht erfüllt, folgt häufig Enttäuschung von Seiten der Kolleginnen, die dann schnell in Abwertung umschlägt.

Setzen sich Kolleg_innen im Alltag pädagogisch mit dem Thema Diversity auseinander, dann tun sie das meistens unbewusst – ohne theoretischen Hintergrund, weil die Kinder aus unterschiedlichen Herkunftsländern kommen oder unterschiedliche Hautfarben haben. In solchen Situationen werden dann beispielsweise Lieder in anderen Sprachen gesungen, um auf die Vielfalt einzugehen.

Den älteren Kolleg_innen ist meistens nicht bewusst, warum sie das tun. Kommen aber junge Kolleg_innen gerade aus der Ausbildung oder als Praktikant_in der ASH, dann wird über theoretische Konzepte gesprochen. Reaktionen auf Begriffe wie Diversity oder Inklusion können dann aber auch ablehnend sein. Es fehlt an Weiterbildung der Kolleg_innen, über die nachträglich eine Einführung in Themen wie Gender oder Diversity stattfinden könnte.

Einen weiteren Aspekt dieser Fragestellungen wirft Born auf, die an der Schnittstelle zwischen Verwaltung, Politik und Wissenschaft sitzt. Ihre Planungs- und Koordinierungsstelle im Gesundheitsamt Lichtenberg ist berlinweit eine der ersten Institutionen, die einen Männergesundheitsbericht herausgebracht hat. Dieses Projekt startete vor drei Jahren und untersuchte die Unterschiede zwischen jüngeren und älteren Männern in physischer und psychischer Gesundheit.

In diesem Zusammenhang wurde ein Modellvorhaben ins Leben gerufen, dass einerseits an dem unterschiedlichen Vorsorgeverhalten von Männern und Frauen und andererseits an den verschiedenen Vorsorgemöglichkeiten ansetzt. Die Krebsfrüherkennung ist beispielsweise eindeutig auf Frauen zugeschnitten, obwohl Krebs an zweiter Stelle der Todesursachen bei Männern steht. Die schlechte Erreichbarkeit von Männern scheint dafür verantwortlich zu sein. Also wurde an über 4000 Männer ein Schreiben versandt, das an die rechtzeitige Vorsorge erinnert – mit positiver Resonanz. Es zeigte offensichtlich Wirkung, wenn man Männer auf Vorsorgemöglichkeiten auf diesem Weg hingewiesen hat.

Ein weiterer interessanter Unterschied ist, dass die Lebenserwartung von Männern eindeutig kürzer ist. Auf diese Unterschiede in der Forschung einzugehen, ist neu und brachte sowohl Anerkennung als auch Verwirrung unter Kolleg_innen, meinte Born.

Welche Schwierigkeiten liegen dem Prozess der Umsetzung von Theorie in die Praxis zugrunde?

Aus der Perspektive der Lehrenden, beginnt Frau Höppner mit der Reflexion über die Widerstände, die ihr bei dem Thema Gender immer wieder entgegengebracht werden. Ihr Eindruck ist, dass manche Studierenden sich mit der Vielfalt der Herausforderungen überfordert fühlen, mit denen sie in ihrer späteren Berufspraxis umgehen sollen. Der Diskurs Gender_Diversity und die markierenden Kategorien Gender_Diversity scheinen viele Studierende aber auch Kolleg_innen zu strapazieren. Ihrer Erfahrung nach reagieren viele persönlich betroffen und geraten in eine Rechtfertigungsposition, wenn es um die Perspektive des sozial-konstruierten Geschlechterverhaltens geht.

Die bereits angesprochene Komplementarität findet sich insbesondere in der Berufspraxis. Es ist historisch gewachsen, dass die Profession Arzt – ein männlich konnotierter Beruf – viele Berufsfelder, die an die Medizin anlehnen, erfunden hat, beispielsweise die Reha-Konzeption. Mit dieser wurden Berufe geschaffen, die dem Arzt assistieren. Die Unterteilung lautet Arzt/Nicht-Arzt und spiegelt sich wieder in der Besetzung der Berufe in Mann/Nicht-Mann. Frauen haben keine eigene Identität neben Ärzten. Das ist heute immer noch so, weil die Entwicklung noch nicht abgeschlossen ist. „Aber“, so betont Höppner noch mal ihre Eingangsthese „wir durchleben gerade einen emanzipatorischen Prozess!“ Dieser findet sich auch in der Sprache wieder. Sie ist fest der Meinung, dass Konzepte wie Gender und Diversity in diesem Prozess ihren Platz bekommen werden, da der Bedarf da ist. Es gilt eine adäquate Versorgung aufzubauen, es gilt über Arbeitsplatzarrangements zu sprechen, also wer wo gebraucht wird. Was brauchen die Kinder, was brauchen die Patient_innen? Wie sieht die Situation in Gegenden aus, wo ein hoher Anteil von verschiedenen kulturellen Hintergründen zu finden ist? Es würde eine große Unter- und Fehlversorgung stattfinden, wenn diese Themen nicht diskutiert werden.

Frau Born stimmt diesem Punkt zu und ergänzt weiter, dass Themen wie Sucht, die statistisch bewiesen männerlastig sind, auch so behandelt werden müssen. Ebenso ist es auffällig, dass mehr Männer Selbstmord begehen. Diese Themen dürfen ihrer Meinung nach nicht kaschiert werden, sondern müssen offen besprochen und untersucht werden. Des Weiteren weist sie auf die Schichteffekte hin, die eine wichtige Rolle spielen. Sie sagt, ein ähnlicher Lebensstil beeinflusst gravierend die Gesundheit. So sind zwischen Männern und Frauen der unteren Schicht mehr Gemeinsamkeiten festzustellen als zwischen Männern aller Einkommensklassen. Es gibt weiterhin viel Forschungspos-

tential.

Herr Begemann geht schließlich noch auf den Identitätsbegriff ein und fragt: „Wie sind Männer, wie können sie agieren und wie nehmen sie sich selber wahr? Und weiter, wie können wir ihnen ein anderes Körperbewusstsein ermöglichen?“

Möchte man sich in der Praxis mit diesen Fragen auseinandersetzen, heißt es für die Einrichtung, Grundkonzepte auszuarbeiten und mit der Senatsverwaltung Leistungsvereinbarungen zu treffen. Ebenso ist es wichtig zu ermitteln, wie man im Kiez gesehen werden möchte und welches Bild durch die tatsächliche Arbeit entsteht? „Mit einem geschlechterdifferenten Ansatz zu arbeiten, kann manchmal eine gefährliche Schiene sein,“ berichtet er, „weil man versucht, Theorien umzusetzen, bei denen man ein bisschen aufpassen muss.“ Dass das Umsetzen der Theorie in der Praxis auch zu Missverständnissen führen kann, zeigt das Beispiel der Arbeit mit Ralf König Comics. Die Einrichtung wurde wegen Verbreitung pornografischer Schriften angezeigt. Es wurde behauptet, dass man solche Sachen mit den Jungen nicht lesen darf, weil man damit ihr Wesen gestalten würde.

„Die Prägung der Kinder findet auch jenseits der eigenen Arbeit statt, ob es nun die rosa Überraschungseier sind oder Eltern, die solche Anzeigen schalten“, meint Begemann. Das bedeutet, dass man die Theorie nicht einfach den Klient_innen überstülpen darf, sondern sie reflektiert anwenden und sich an der Lebenswelt der Menschen orientieren muss. „Man kann Vorschläge machen, beispielsweise Berufswege aufzeigen, die nicht geschlechtstypisch sind und Neugier wecken. Einfluss darauf, ob es angenommen wird oder nicht, hat man selten“, führt er weiter aus. „Das bringt dann vielleicht eine Veränderung oder eben nicht.“

Beim Thema Schwierigkeiten fallen Frau Zimmermann als erstes die Kolleg_innen ein: „Von ihnen kommt der meiste Widerstand“. Es wird behauptet, dass Männer nicht in der Krippe bei Kindern bis drei Jahre eingesetzt werden dürfen. Das sagen sogar die Eltern, denn Wickeln usw. können Männer angeblich nicht – allein die Vorstellung ist vielen befremdlich. Hieran sieht man, dass Aufklärung von Nöten ist. Diversity als Ressource zu nutzen fällt den meisten schwer. Den Grundsatz alle Kinder mit ihren Besonderheiten anzunehmen und keins zu bevorzugen, kennen alle. Aber umgesetzt wird er nicht immer und es wird auch nicht hinterfragt, dass man Unterscheidungen macht und warum das so ist.

Die Reflexionsfähigkeit muss deshalb ausgebaut werden. Vor Ort müssen die Themen Gender_Diversity runtergebrochen werden. Man muss an den persönlichen Erfahrungen der Mitarbeiter_innen anfangen, die eigenen Prägungen und

Werte ins Bewusstsein rufen.

Abschließend fragt Begemann in die Runde, was Studierende machen können, die in ein Team geraten, das diese Kompetenzen nicht hat, das Gender_Diversity als Probleme auffasst.

Netzwerke schaffen? Zur Leitung gehen oder nach Weiterbildung fragen? Frau Zimmermann begrüßt in ihren Einrichtungen immer die Eigeninitiative von Studierenden, die Projekte zu diesen speziellen Themen lostreten. „Damit werden viele Spuren hinterlassen“, sagt sie.

Die Umsetzung von Gender_Diversity im Berufsalltag ist scheinbar nur in Ansätzen vorhanden. Erste Schritte sind unternommen, aber sie wirken inhaltlich noch wenig durchdacht und tatsächlich von oben nach unten aufgesetzt.

Bis sie eine Selbstverständlichkeit werden, ist noch ein langer Weg. Die Frage ist auch, auf welcher Ebene man agiert, also auf struktureller oder auf individueller bzw. zwischenmenschlicher. Bei wissenschaftlicher Forschung wie der von Frau Born ist es angebracht, Unterschiede wahrzunehmen und zu untersuchen. Ergebnisse können dann in Präventionsmaßnahmen fließen. Ist man aber in einer Kita wie Frau Zimmermann tätig, dann sollte das Ziel vielleicht eher sein, Vorurteile abzubauen und Diskriminierungen zu vermeiden. Es ist also wichtig zu klären, was die theoretischen Konzepte in der Praxis leisten können und sollen.

Dann kann Aufklärungsarbeit geleistet werden....

Sophie Schwab hat Soziale Arbeit an der ASH studiert, war von Dezember 2012 bis September 2013 stellvertretende Frauenbeauftragte und ist jetzt Referentin für Sozialpolitik. Nebenbei macht sie ihren Master in Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität.

Raus mit Gender und Diversity aus der Nische

Alles nur Theorie? Bedeutung und Umsetzung von Gender und Diversity in den Gesundheitsfachberufen

Interview mit Prof. Dr. Heidi Höppner von der Alice Salomon Hochschule

In der Podiumsdiskussion am Hochschultag 2013 wurde unter anderem die Frage gestellt, wie relevant und aktuell die Konzepte von Gender und Diversity in den Gesundheitsfachberufen sind. Frau Prof. Dr. Heidi Höppner, Professorin für Physiotherapie, Förderung der Gesundheit und Teilhabe an der ASH, brachte wichtige Beiträge aus der Praxis ein. Sie skizzierte Schwierigkeiten und Chancen der Sensibilisierung und neuer Praxis, die Gender- und Diversityaspekte verstärkt berücksichtigt. Die Berufspraxis im deutschen Gesundheitswesen sei durch ein traditionelles Geschlechterverhältnis („der Arzt“ und „die med. Fachangestellte“ oder „Krankenschwester“) geprägt, wodurch die Auseinandersetzung mit Gender kulturell stark determiniert ist. Für das Einbringen der Inhalte der Konzepte in die Berufspraxis sieht sie die Studierenden der ASH quasi als Übersetzer_innen.

Im Quer-Interview, geführt von Nadja Klemm, geht Heidi Höppner näher auf die Hintergründe und zukünftige Möglichkeiten der Konzepte Gender und Diversity in den Gesundheitsberufen ein. Sie ist seit 2002 Professorin, zuerst an der Fachhochschule Kiel und im Jahr 2012 ist sie an die Alice Salomon Hochschule gewechselt. Nach zwei Ausbildungen zur Arzthelferin und Krankengymnastin/Physiotherapeutin sammelte sie 20 Jahre Berufserfahrung in der Physiotherapie, studierte Sozial- und Gesundheitswissenschaften (Master of Public Health) und



Prof. Dr. Heidi Höppner

promovierte zum Thema „Gesundheitsförderung von Krankenschwestern aus einer gendersensiblen Perspektive“.

Quer Redaktion: Aspekte wie Fachkräftemangel, starker Rationalisierungsdruck und vermehrt seelische Krankheiten durch hohen Arbeitsdruck prägen die Berufspraxis im Gesundheitswesen. **Sehen Sie in der Umsetzung von Gender- und Diversitymanagement im Gesundheitswesen Chancen neue Potentiale aufzudecken, um dem Problem anders zu begegnen?**

Frau Höppner: Aktuell beschäftigen mich Fragen eines neuen Geschlechterarrangements durch eine wachsende Zahl von Männern in den sich akademisierenden Gesundheitsfachberufen und der hohe Anteil von Frauen in Medizinstudiengängen¹. Diese Veränderungen geschehen zudem unter einem starken Modernisierungsdruck und hohen Anpassungsforderungen, die das deutsche Gesundheitssystem aktuell zu leisten hat. Vor dem Hintergrund einer hohen Arbeitsverdichtung erscheinen Gender und Diversity oft als Luxusthemen. Die Auseinandersetzung damit wird als zusätzliche Belastung erfahren, die anstrengend ist und nicht selten deshalb als überflüssig angesehen wird. Dennoch sehe ich den Bedarf nach Auseinandersetzung mit Aspekten von Gender und Diversity, da diese eine hohe Relevanz für die Berufspraxis hat.

Es sind keine Luxusthemen, da es dezidiert um Patient_innenorientierung, Qualitätssicherung und Chancen einer angemessenen Gesundheitsversorgung geht, die auch soziale Aspekte berücksichtigt. Sogenannte soziale Determinanten sind aus Sicht der Gesundheitswissenschaften entscheidende Kategorien, die sowohl für die Entstehung von Krankheiten als auch für die Chancen der Gesundheitsförderung entscheidend sind.

Ein wesentliches Beispiel ist die Kommunikation zwischen Patient_innen oder besser zwischen den Betroffenen und den sog. Expert_innen. Kommunikationskompetenz heißt auch, die verschiedenen Bedürfnisse der Betroffenen zu verstehen. Professionelles Handeln zeigt sich nicht – nur – an gutem „Handwerk“, sondern auch daran, Patient_innen da abzuholen, wo er oder sie steht, ihn/sie teilhaben zu lassen und als Expert_innen für die eigene Gesundheit anzuerkennen. Modern nennt man das „Koproduktion“ von Gesundheit, in der der/die Patient_in eine ganz andere Rolle erhält.

Quer Redaktion: In der Podiumsdiskussion beschrieben Sie drei Themenbereiche, die die Auseinandersetzung mit Gender und Diversity in den Gesundheitsfachberufen beeinflussen. Könnten Sie hierauf noch einmal eingehen? **Welche Themen müssten in der Berufspraxis diskutiert werden, damit sich die Akteur_innen im Gesundheitswesen den Konzepten Gender und Diversity öffnen können?**

Frau Höppner: Ja, es ist zum ersten die Geschichte der Berufe im Gesundheitswesen, die quasi Komplementarität, die durch das vorherrschende Geschlechterverhältnis im Gesundheits- oder besser Krankheitsbehandlungssystem besteht. Zweitens ist es die aktuelle Dynamik der Professionalisierung von Ausbildungsberufen durch eine Akademisierung und damit einer Veränderung einer geschlechterrollen-typischen Arbeitsteilung, die sich jetzt ein

wenig lockert. Diese emanzipatorische Bewegung könnte als Katalysator wirken, um alte Verhaltens- und Denkmuster zu sondieren, zu filtern und zu verändern. Als dritter Aspekt stellt sich in diesem Zusammenhang die interessante Frage, wie die Theorien von Gender und Diversity in der Praxis von medizinisch-therapeutischer und pflegerischer Praxis rezipiert werden, wie sich das in den Handlungen der Akteur_innen zeigt und ob es Einfluss auf die Qualität der Versorgung hat.

Zur zweiten Frage denke ich, dass es für den Gesundheitsbereich beide Seiten sind. Da sind die Menschen, die beruflich mit dem Thema zu tun haben und auf der anderen Seite ihre Klient_innen. Zum einen ist es also eine Frage der Identität und damit auch ein Verständnis für das Gewordensein bzw. der Verortung der Berufe im Gesundheitssystem. Dann kommt die Frage auf, ob die Berufe Gender- und Diversityaspekte in den eigenen Reihen abbilden, d.h. wie und wen rekrutiert der Aus- und Arbeitsmarkt für welche Studiengänge und Ausbildungen? Da es privat und öffentlich finanzierte Ausbildungen gibt entscheidet nicht selten auch der Geldbeutel über den Zugang. Neben der Frage nach Bildungschancen für alle steht für mich im Vordergrund, dass hier kaum Sensibilität für Gender- oder Diversitythemen unter den Studierenden wie Auszubildenden vorhanden ist – da es oft eine sehr einheitliche soziale Gruppe ist. Für die Seite derer, die diese Arbeit in Anspruch nehmen – aus Patient_innensicht und Gesundheitsversorgungsperspektive – stellen sich Fragen nach Bedarfsangemessenheit der Angebote: Was sind gender- und diversitätsensible Aspekte in den beruflichen Theorien und Modellen für die Praxis? Hier ist noch viel Arbeit zu leisten.

Ein ganz banales – aber wichtiges Beispiel: Nicht selten kommen Frauen nach einer Brustkrebsoperation zur Behandlung und erhalten manuelle Lymphdrainage. Hier würde ich mir wünschen, dass die Präferenz der Frau z.B. von einer Frau behandelt zu werden, Berücksichtigung findet. In Kiel habe ich mit Absolvent_innen des Studiengangs eine Praxis eröffnet und dort war die Frage nach Wünschen bezüglich der Behandler_in obligatorisch. Die Antwort der Patient_innen war oft: „... wenn sie so fragen ist es mir egal.“ Die Sensibilität für diese Wünsche wurde in der Praxis sehr positiv aufgenommen.

Quer Redaktion: Als Lehrende sind Sie viel im Kontakt mit Student_innen der Gesundheitsfachberufe. In der Podiumsdiskussion sprachen Sie sich dafür aus, mehr Menschen auszubilden, die in die Positionen kommen als Leitung Neues auszuprobieren. **Wie sehen zurzeit die Prozesse aus, die Sie mit den Studierenden bei der Einführung der Konzepte Gender und Diversity erleben? Bitte beschreiben Sie**

auch, welche Diskussionen Sie sich in der Lehre wünschen würden, die bisher nicht aufkommen.

Frau Höppner: Studium ist eine Chance sich Gender- und Diversitythemen zu nähern. Wenn es Lehrende schaffen, einen Raum der Offenheit, Neugierde und theoretische Angebote zu machen, dann ist das wunderbar. Wenn man dann noch Theorie mit Praxis verbindet und handlungsfähig wird, - z.T. unter widrigen und beharrlichen Umständen in sich selbst und im Arbeitsumfeld - dann hat man das Studium gut nutzen können.

Häufig ist der Begriff Gender noch nicht bekannt. Mit dem Begriff Diversity können die Meisten nichts anfangen oder die Begriffe können zum eigenen Erleben und Berufsalltag nicht in Verbindung gebracht werden. Weiter verstehen die Studierenden oft nicht - „was denn eigentlich das Problem sei“. Hier wird immer wieder deutlich, dass eine Diskussion um Verschiedenheit z.T. reflexartige Verteidigung, Beschwichtigungen oder ein Negieren der Relevanz zur Folge hat. „Sich auch darüber noch auseinandersetzen zu sollen“ erscheint konstruiert und überflüssig. Nur konkret wird es etwas greifbarer: Z.B. haben wir eine Foto-Collage gemacht und Abbildungen von Physiotherapeut_innen in der Presse ausgeschnitten, diskutiert und systematisiert.

Wir waren alle erstaunt, wie viel Sexismus hier in der Reklame vorkam, z.B. wenn Trainingsgeräte oder Ausstattung für Praxen beworben werden. „Bei uns liegen Sie richtig“ ist eine Zeile, die mir da noch im Kopf geblieben ist. Die Fotos waren noch klischeehafter. Das war eine gute Möglichkeit eine erste reflektierende Sicht durch Sensibilisierung und Problematisierung der klischeehaften und medial machtvollen Darstellung beruflicher Arbeitsqualität zu ermöglichen. Gender- und Diversitysensibilität bedeutet auch Reflexion über das eigene „Sein“ und „Gewordensein“. Das braucht viel Raum für Auseinandersetzung sowie Zeit und gute Beispiele bis hin zu Ansätzen für konkrete Veränderungen in der Praxis. Meines Erachtens muss in einem vertrauensvollen und angstfreien Klima ein Bewusstsein für Unterschiede entstehen dürfen und können. Die Diskussion um Gender und Diversity wird oft zu sehr in eine ideologische Ecke gestellt - und z.T. leider auch so kultiviert.

Quer Redaktion: Sie sprachen sich in der Podiumsdiskussion dafür aus, dass Sie insbesondere durch die Verquickung von Sozialer Arbeit, Pädagogik und Gesundheit eine Chance für Gender und Diversitykonzepte in der Berufspraxis sehen. Wie sollte Ihrer Meinung nach die Vernetzung der Studienbereiche bezüglich der beiden Konzepte, insbesondere im Hinblick auf die spätere Berufspraxis, aussehen?

Frau Höppner: Im Hinblick auf die Bildung einer anzustre-

benden Gesundheitskompetenz für alle treffen sich diese drei Disziplinen hier unter einem Dach. In der Zukunft wird es immer wichtiger werden, Menschen zu ermöglichen, für sich zu sorgen und eine Gesundheitskompetenz zu entwickeln. Eine gesundheitswissenschaftliche Erkenntnis ist: Gesundheit der Bevölkerung kommt auch - aber nicht nur - durch das Medizinsystem zustande. Die Gesunderhaltung der Bevölkerung hat wesentlich mit Bildung, sozialen Chancen einer Verwirklichung und Gestaltung des eigenen Lebens zu tun. Gesundheitskompetenzentwicklung - wie fühle ich mich wohl, was brauche ich, was mache ich, wenn was weh tut - ist mehr als Broschüren oder Internetangebote leisten können. Es ist sowohl kognitiv und muss zudem erlebbar sein. Das sind - neben der Arbeit an Verhältnissen - auf Menschen abgestimmte Bildungsprozesse - durch Frühpädagog_innen, Therapeut_innen, Gesundheits- und Pflegemanager_innen oder Sozialarbeiter_innen wie wir sie hier an der ASH haben.

Quer Redaktion: „Raus mit Gender und Diversity aus der Nische“, wünschten Sie sich am Ende der Podiumsdiskussion für die Zukunft von Gender und Diversity in den Gesundheitsfachberufen. Für die Übersetzungsarbeit setzen Sie stark auf die Studierenden und Absolvent_innen der ASH. Wie kann diese Übersetzungsarbeit in der Berufspraxis aussehen?

Frau Höppner: Der Anfang ist doch z.B. mit dem Hochschultag gelegt. Ich bin ja noch neu an der ASH. Ich hoffe, dass ich übergreifend - jedoch auch insbesondere für die Gesundheitsstudiengänge, wo ich einen besonderen Bedarf sehe - Lehrangebote machen kann. Gender und Diversity sind Querschnittsthemen - daher gilt es eigentlich in (fast) jeder Veranstaltung diese Aspekte im Blick zu haben. Für die Sensibilisierung lässt sich hier viel machen: Überall schwingt es mit. Unsere Absolvent_innen sind ja mittendrin im Leben und haben die ganze „Vielfalt“ von Männern und Frauen jeden Tag in der Praxis.

Ich werde sicher auch explizit Themen in diesem Spektrum ausgeben, insbesondere die Theorienutzung oder -bildung ist mir hier eine wichtige Grundlage. Ein zweiter Punkt wäre der demografische Wandel. Das für viele Menschen zu erreichende hohe Lebensalter ist für mich eine Dimension, die soziale, therapeutische, pflegende wie gesundheitswissenschaftliche und pädagogische Arbeit verbindet. Auch der Alterungsprozess selbst - biologisch und psychosozial - kann unter Berücksichtigung von subjektiv erlebtem Altern und daraus resultierendem Erkennen von Ressourcen, aber auch spezifischer Hilfe- oder Unterstützungsbedarf, untersucht werden. Als dritter Bereich fällt mir spontan der Lebensbeginn von Menschen ein und damit z.B.

Chancen und Risiken eines guten Aufwachsens von Kindern, was ebenfalls interdisziplinär-, gender- und diversitysensibel zu bearbeiten wäre. Gender- und Diversitykompetenz ist also für mich kein Add-on für einen bestimmten Arbeitsbereich – sondern es ist vielmehr auch die Haltung gegenüber Menschen – ob Kind, Klient_in, Patient_in. Es geht in der Ausbildung um die Sensibilität und Kunst zu fördern, das Wissen um Gender und Diversity, spezifische Fähigkeiten z.B. Kommunikation, die Aufgeschlossenheit für Unterschiede und Bereitschaft zu verantwortlichem Handeln der Sozialarbeiter_innen, Therapeut_innen und Frühpädagog_innen im konkreten Alltag einfließen zu lassen. Sowohl in der Praxis als auch in der Forschung ist das eine Herausforderung. Wir brauchen also – nach meinem Verständnis – den Kreuzchenkasten auf dem Anmeldebogen zur Bachelorarbeit nicht mehr: „Schreiben Sie eine Arbeit mit Genderbezug – ja oder nein?“ Raus aus der Nische mit den Themen – es ist ein Querschnittsthema – und es gibt viel Literatur dazu. Jetzt braucht es Umsetzer_innen!

Das Interview führte Nadja Klemm, Studentin im fünften Semester und studentische Mitarbeiterin.

Quer Redaktion: Vielen Dank an Frau Höppner für das Interview.

Zusammenfassend kann gesagt werden: Die Auseinandersetzung mit den Querschnittsthemen Gender und Diversity kann nicht „verordnet“ werden. Es ist vielmehr das Bewusstwerden der eigenen beruflichen und persönlichen Verbindung zu Aspekten, wie sozialen Konstruktionsprozessen von Geschlecht, Arbeitsmarktsegregation, genderspezifische Gesundheitsförderung (u.v.m.), wodurch die Reibung und Vertiefung mit Gender und Diversity Dynamik erhält. Im Studium sollte der erste Grundstein für die Bearbeitung von Gender- und Diversityaspekten gelegt werden, um die Zusammenhänge in den Realitäten der eigenen Lebens- wie Berufswelten erkennen und (mit)gestalten zu können. (Nadja Klemm)

Mit neuen Toiletten gegen die Zweigeschlechterordnung

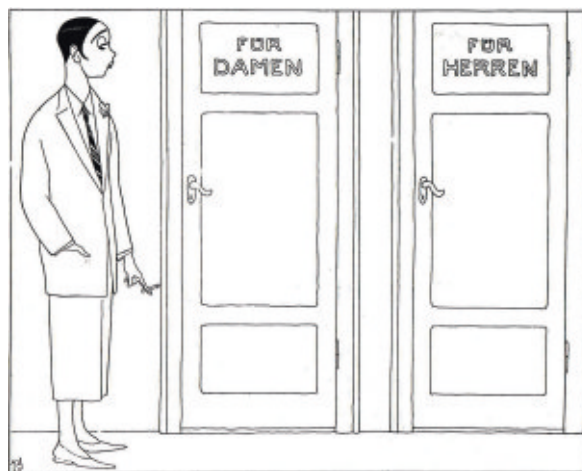
Die ASH Berlin setzt sich mit All Gender Toiletten für einen gendersensiblen Umgang ein.

von Gabriel Kohnke

Im Trans*Workshop des Hochschultages 2013 zum Thema Gender_Diversity wurden Möglichkeiten erarbeitet, wie sich die ASH gegen Diskriminierung und Ignoranz gegenüber Menschen, die sich nicht im Zweigeschlechtersystem verorten, positionieren kann.

Die Alice-Salomon-Hochschule Berlin und ihre Student_innen haben sich seit Bestehen der Hochschule für Menschen eingesetzt, die Diskriminierung und Ausschlüsse erfahren. Nun setzt sich die ASH explizit auch für diejenigen ein, die außerhalb der binären Geschlechterkonstruktion von Mann und Frau leben: Mit All Gender Toiletten, die allen Menschen offen stehen – unabhängig von ihrem Körper, dem ihnen zugeschriebenen Geschlecht und ihrer Selbstidentifikation.

Als Teilergebnis des Hochschultages fiel bereits in der Abschlussdiskussion die Entscheidung für die All Gender Toiletten. Durch deren Einrichtung positioniert sich die ASH aktiv für Menschen, die sich nicht in das binäre Geschlechtersystem einfügen wollen und/oder können, und setzt damit ein Zeichen gegen die in anderen Räumen sonst übliche Ignoranz und Unsichtbarmachung von Menschen, die sich



Lotte am Scheideweg: Karl Arnold in Simplicissimus Nr. 5, 1925.

nicht oder nicht nur als Mann oder Frau definieren.

Die Anregung hierzu kam aus einem Workshop zum Thema Trans*, der von zwei Student_innen der ASH gegeben wurde, die sich gleichzeitig als Aktivist_innen bei den Vereinen ABqueer und TransInterQueer politisch engagieren. Wichtig ist den Student_innen, von denen die Initiative hierzu kam, dass bestehende Schutzräume in Form von

Frauen- und Männertoiletten erhalten bleiben, aber darüber hinaus ein Schutzraum für Menschen geschaffen wird, die an der ASH bisher keinen hatten: Die neuen All Gender Toiletten sollen nicht nur Frauen und Männern, sondern auch Menschen, die zwischen und außerhalb dieser Geschlechter leben, offen stehen.

35 Student_innen aus nahezu allen Studiengängen der ASH und Mitarbeiter_innen der ASH diskutierten im Trans*Workshop zwei Stunden lang. Viele Fragen wurden gestellt und beantwortet: Was genau ist trans*? Was unterscheidet trans* von inter*? Was ist eigentlich queer? Welche Arten, trans* zu leben gibt es? Welche Folgen hat ein Leben außerhalb der binären Geschlechterwelt von Mann und Frau im Alltag, in der Berufswelt und in Bezug auf Freud_innen, Partner_innenschaft und Familie? All diese Fragen hatten die Student_innen und Mitarbeiter_innen in den Workshop eingebracht.

Letztlich ging es auch um die Situation an der ASH – und dass die Diskussion nicht folgenlos bleiben darf: Was könnte die ASH tun, um Menschen, die sich außerhalb des Zweigeschlechtersystems verorten und die an der ASH studieren, für sie arbeiten oder an ihr lehren, diskriminierungsfreier zu begegnen? Viele Ansatzpunkte wurden gefunden: Die Etablierung von Gender- und Queer-Seminaren in allen Studiengängen der ASH, 'Genderkompetenzen' als Grundlagenmodul im ersten Semester der jeweiligen Studiengänge und die Verwendung des Gender_Gaps1 anstelle der weiblichen Form in den offiziellen Dokumenten der ASH. Gefordert wurde zudem Grundlagenwissen zum Thema Gender bei jedem_jeder Professor_in, jedem_jeder Lehrbeauftragten – dennoch werden Student_innen, die sich weder der Kategorie Mann noch der Kategorie Frau zuordnen können bzw. wollen, in zu vielen Seminaren durch Sprache oder Verhalten des_der Lehrenden als negativ von der Geschlechternorm abweichende Menschen markiert. Weitere Ideen der 35 Workshopteilnehmer_innen waren beispielsweise, dass ASH-Formulare mehr als nur die Optionen männlich und weiblich vorsehen sollen und dass es in den Seminaren eine Selbstverständlichkeit werden sollte, bei Vorstellungsrunden nicht nur den eigenen Namen, sondern auch das Pronomen, mit dem mensch angesprochen werden möchte, zu nennen. Zur schließlich zentralsten Forderung wurde die Einrichtung von All Gender Toiletten zu-

sätzlich zu Männer- und Frauenschutzzräumen – die es nun Dank Theda Bordes spontaner Entscheidung während der Abschlussdiskussion des Hochschultages und des darauf folgenden demokratischen Prozesses innerhalb der ASH-Gremien bereits gibt.

Angesichts der massiven alltäglichen Diskriminierungserfahrungen, die Menschen, die sich außerhalb des Zweigeschlechtersystems verorten, jeden Tag machen, bedeutet die Verfügbarkeit von All Gender Toiletten eine immense Entlastung. Beim Benutzen einer Toilette sollte es eigentlich um das Benutzen einer Toilette gehen. Für Menschen, die sich außerhalb der binären Geschlechterordnung von Mann und Frau verorten, geht es bei diesem alltäglichen Vorgang meistens aber um viel mehr: und zwar um geschlechtliche Zuordnung.

Mensch muss sich bei den Männern oder bei den Frauen einsortieren. Dies macht Menschen angreifbar für andere Personen, die diese Einordnung als „falsch“ empfinden. Zuschreibungen von außen, die nicht mit der Selbstverortung von Menschen übereinstimmen, führen auf binär geteilten Toiletten daher oft zu unangenehmen Situationen: Verächtliche Blicke, Zurechtweisungen oder gar verbale oder körperliche Gewalt auf Toiletten gehören für Menschen, die sich außerhalb der Zweigeschlechterordnung bewegen, zum Alltag. Für viele Menschen stellt sich daher in der Regel eine Wahl, die keine ist.

Ihre Optionen: Entweder eine der beiden Toiletten benutzen und sich (mindestens) auf Zurechtweisung gefasst machen oder den ganzen Tag lang keine Toilette benutzen. Viele Menschen, die die Geschlechterstereotype nicht erfüllen möchten oder können, entscheiden sich für die zweite Variante – was dazu führt, dass bestimmte Krankheiten bei Menschen, die den Geschlechterbildern nicht entsprechen, häufiger diagnostiziert werden. Das zu lange Zurückhalten von Stoffen, die der Körper eigentlich ausscheiden möchte oder das zu wenig Trinken, um keine Toilette benutzen zu müssen, schadet der Gesundheit auf Dauer sehr.

Hier setzt die ASH durch die Einrichtung von All Gender Toiletten ein Zeichen, mit dem gleichzeitig auch das Recht auf körperliche Unversehrtheit der Menschen realisiert wird, die außerhalb der Zweigeschlechterordnung leben. Es wurde eine Barrierefreiheit geschaffen, die bisher in dieser Form nur wenige andere öffentliche Gebäude Berlins vorweisen können.

*Gabriel Kohnke schließt gerade seinen Bachelor an der ASH im Studiengang Sozialer Arbeit ab und arbeitet als freier Journalist. Er engagiert sich zusätzlich bei der Trans*Inter*Beratung Berlin, einem Projekt der Vereine IVIM, TransInterQueer und ABQueer.*

Kontaktdaten:

TransInterQueer e.V.

Glogauerstraße 19, 10999 Berlin, Telefon: 030 – 6 16 75 29 16, E-Mail: triq@transinterqueer.org, www.transinterqueer.org

ABQueer e.V.

Sanderstraße 15, 12047 Berlin, Tel: 030 - 92 25 08 44, E-Mail: info@abqueer.de, www.abqueer.de

Kritische Betrachtungen zur Queer Theory als Ende der Geschichte

von Friederike Beier

Die Idee zu diesem Artikel kam mir auf dem Hochschultag, als in der Abschlussdiskussion von studentischer Seite vor allem die Umwidmung der Toiletten in „All Gender Toiletten“ thematisiert wurde. Nicht dass ich etwas gegen die Umwidmung von Toiletten hätte, ganz im Gegenteil finde ich es begrüßenswert, wenn durch sprachliche Veränderungen Irritationen entstehen und der heteronormative Alltag zumindest partiell aufgebrochen wird. Aber das soll hier nicht Thema sein. Auch möchte ich mit meinem Artikel niemandem* zu nahe treten. Mir geht es um etwas ganz anderes: Nämlich meine Beobachtungen zur Diskussion um Gender und Geschlechterverhältnisse an der ASH zu reflektieren, die ich seit September als Frauenbeauftragte mitbekommen durfte. Dabei habe ich das Gefühl, dass zumindest unter Studierenden, die Queer-Theory¹ hegemonial ist und zwar so sehr, dass immer wieder kritisiert wird, wenn in verschiedenen Kontexten (noch) von Frauen und Männern gesprochen wird. Dass dies analytische Kategorien sind, die wir brauchen um ein global ungleiches Geschlechterverhältnis zu beschreiben, wird von Studierenden zwar meist grummelnd akzeptiert, aber wenn von Gender die Rede ist, dann auch meist von Geschlechtsidentitäten und Diskursen. Damit einher geht also ein Gender-Verständnis, wie es seit Anfang der 90er in Anlehnung an die amerikanischen cultural studies (Kulturwissenschaften) in Deutschland dominant wurde. Warum der alleinige Fokus darauf auch problematisch sein kann, möchte ich hier darlegen.

There is no Alternative! Queer als Ende der Geschichte

Wenn von Queer Theory die Rede ist, wird sich meistens auf die theoretischen Errungenschaften von Judith Butler und ihren Nachfolger_innen, die Dekonstruktivismus radikal auf Geschlecht und die Trennung von Sex und Gender bezogen haben (Butler 1991). In ihrem viel rezipierten Buch „Gender Trouble“, zu deutsch „Das Unbehagen der Geschlechter“ beschreibt Butler (1991), grob vereinfacht gesagt, dass Geschlechter durch performative Akte konstruiert werden und Diskurse, die durch Sprache strukturiert sind, Fest- und Zuschreibungen vornehmen.² Damit einher geht in politischer Konsequenz die Annahme, dass das Aufbrechen und Unter-

laufen von Geschlechterzuschreibungen das vermeintlich einzige Mittel ist, Geschlechterungleichheit aufzuheben, denn ohne Zweigeschlechtlichkeit auch keine Diskriminierung. Die Erkenntnis, dass Geschlecht und zwar sex und gender nichts Natürliches sei, sondern diskursiv konstruiert sind, ermöglichte nicht nur eine radikale Kritik an Zweigeschlechtlichkeit und Heteronormativität, sondern auch an einem positivistischen Wissenschaftsbegriff. Diese Errungenschaft wird in vielen Zusammenhängen als absoluter Fortschritt in der Frauen- und Geschlechterforschung gefeiert, der in Deutschland auch mit einer Verbreitung des Gender-Begriffs einherging (Soiland 2009). Diese Geschichtsschreibung der Gender-Forschung impliziert allerdings, dass alles was vor Butler und dem Poststrukturalismus kam, essentialistisch, also naturalisierend, sei. Damit wird die Queer Theory zur absoluten Wahrheit erhoben und alles, was vorher kam, von der Frauenbewegung bis zu Frauenforscherinnen und eben auch Frauenbeauftragte, wird als rückständig und theoretisch überholt dargestellt: Queer ist damit als das fortschrittliche „Ende der Geschichte“.³ Während der Vorwurf des Essentialismus in Teilen berechtigt sein mag, ist der Vorwurf der Festschreibung einer sexuellen Differenz durchaus problematisch.

Insbesondere wenn es um die Analyse von gesellschaftlichen Strukturen geht.⁴ Auch wenn Identitäten noch so multipel sind, so wirken gesellschaftliche Strukturen an der Achse von Männlichkeit und Weiblichkeit, wie an der strukturellen Trennung von Produktion und Reproduktion, Rationalität und Emotionalität, Öffentlich und Privat sehr deutlich wird. Trotz der Vielfältigkeit der Lebensformen und Identitäten und deren zunehmende Pluralisierung sind diese Dualismen auf der Strukturebene nach wie vor besonders wirkmächtig. Dem entgegenzustellen, dass wir alle durch Diskurse und Sprache zu dem gemacht werden, was wir sind, heißt dies zu negieren. Interessant finde ich daran, dass Diskurse bei Butler auch auf den ersten Blick unveränderbar erscheinen, da es kein außerhalb derselben gibt und somit alle darin verwickelt sind. Somit stellen Diskurse selbst eine Art unveränderbare Struktur dar. Wie diese entstehen und eben auch historisch situiert sind und sich verändern ist bei Butler kein Thema. Im Gegenteil wird dadurch ein Universalismus unterstellt, womit gesellschaftliche und historische Verände-

¹ Ich beziehe mich hier auf den Queer-Diskurs, wie er vor allem in Deutschland vorherrschend ist in vermeintlicher Anlehnung an den US-amerikanischen Diskurs. In den USA oder auch in Frankreich ist die Diskussion oftmals eine andere (Soiland 2009).

² Man würde Butler unrecht tun, wenn man sie auf ihr Hauptwerk „Das Unbehagen der Geschlechter“ begrenzen würde. Ihre Perspektive hat sie in den Werken „Körper von Gewicht“ (Butler 1993) oder „Undoing Gender“ (Butler 2004) noch erweitert und damit auch auf Kritik an „Das Unbehagen der Geschlechter“ reagiert.

³ Die Redewendung vom Ende der Geschichte wurde vom Politikwissenschaftler Francis Fukuyama geprägt und beschreibt ein (scheinbares) Ende der Geschichte durch den Zusammenbruch der UdSSR und damit der weltweiten Vorherrschaft des Kapitalismus.

⁴ Es gibt auch poststrukturalistische Forschung von Irigaray zur sexuellen Differenz, die aufzeigen möchte, dass die Norm das „Männliche“ ist und das „Weibliche“ unabhängig davon nicht existiert, weil es immer in Abgrenzung zum „Männlichen“ definiert wird. Damit grenzt sich Irigaray genau wie Butler vom Phallogozentrismus von Freud und Lacan ab, zieht aber andere Konsequenzen daraus (Irigaray 1991).

rungen kaum abgebildet werden können.

Problematisch daran, und das liegt nicht so sehr an Butler selbst, als vielmehr an ihrer poststrukturalistischen Fange-meinde, finde ich vor allem den unterstellten Fortschrittsge-danken, der nach einem positivistischen Wissenschafts-verständnis klingt. Zum einen gibt es auch seit Butler nicht die absolute Wahrheit oder die richtige Erkenntnis darüber, warum Geschlechterdiskriminierung existiert, die alle vor-herige Forschung obsolet macht. Zum anderen sind die Dis-kussionen um das Subjekt des Feminismus und Kritik an der vermeintlichen oder unterstellten Homogenität von Frauen so alt, wie die Frauenbewegung selbst.

Sprache als Herrschaftsinstrument: Von cis-Frauen und LGBTIQ*

Eine zentrales Argument Butler's ist, dass Sprache ein fest-schreibendes Herrschaftsinstrument sei (Butler 1991). Spra-che, so Bulter's Kritik in Anlehnung an Foucault, ist immer schon etwas fest- und zuschreibendes und damit ein Herr-schaftsinstrument. Vor diesem Hintergrund finde ich es ein wenig ironisch, dass Sprache, die im Namen von Queer Theory verwendet wird, sehr elitär daherkommt und nur von einem kleinen Kreis von Menschen mit Hochschulbil-dung oder dem entsprechenden Szenezugang verstanden wird. Ich glaube, sehr wenige Menschen können mit dem Begriff cis-Frauen etwas anfangen oder wissen was hinter folgenden Begriffen steht: LGBTIQ* (Lesbian, Gay, Bisexu-ell, Trans, Inter, Queer und eben * für alles andere) und das deutschsprachige Äquivalent FLTIQ (Frauen, Lesben, Trans, Inter, Queer). Interessanterweise soll die Bildung der größ-ten Buchstabenkette Ausdruck dafür sein, keine Ausschlüsse zu produzieren. Allerdings greifen besonders identitätspoli-tische Gruppen und Zusammenhänge eine reale oder unter-stellte Identität auf, die zwangsläufig durch den alleinigen Fokus auf Identität wieder Ausschlüsse reproduziert.

Mit neuen Buchstabenketten und der Verkomplizierung von Begriffen wird so neues Herrschaftswissen formiert, was in der queer-feministischen Szene in Berlin floriert, aber au-ßerhalb dessen kaum verstanden wird. Problematisch finde ich aber noch etwas anderes, und zwar die Aneinanderrei-hung von Identitätskategorien, die eine Vielfalt in der ‚Szene‘ darstellen soll, aber eben doch sehr beliebig wirkt. Und wo hört die Reihe auf, wenn bei jeder Neuerscheinung einer Publikation ein weiterer Buchstabe dazu kommt, um bloß niemanden auszuschließen. Ist das Alphabet nicht bald durch, geht es dann weiter mit griechischen Buchstaben und was für ein Zweck hat das alles überhaupt? Geht es mittler-weile nur noch darum Identitätspolitik zu machen oder was verspricht man sich sonst von der ständigen Neuerfindung von Identitätskategorien?

Was mir als Feministin dabei noch einen negativen Beige-schmack gibt, ist, dass gerne alles an die Kategorie Frau an-gehängt wird, weil es da scheinbar „natürlich“ dazugehört. Oder hat jemand schon eine Männer-Schwulen-Trans-Inter-Party erlebt? Bei dem Anliegen alle einzuschließen wird leicht vergessen, dass sich Frauen ihre eigenen Räume auch mal hart erkämpft haben, dass es Schutzräume sind, die vor übergriffigem, sexistischem und „Macker“-Verhalten schüt-zen sollen. Wenn diese Räume dafür verantwortlich sind, die Kategorie Frau zu essentialisieren, dann ist das ein Preis, der dafür bezahlt werden sollte, denn (patriarchale) Herr-schaft schafft sich nicht von alleine ab und so lange wir noch nicht in einer wie auch immer gearteten befreiten Gesell-schaft leben, braucht es Rückzugsräume sowie Mittel und Wege, um strukturelle Benachteiligung auszugleichen. Da-mit ich nicht falsch verstanden werde: Alle die sich nicht als männlich verstehen, können diese Räume gerne nutzen, nur gegen eine Abschaffung oder komplette Umwidmung in All-Gender-Räume möchte ich mich explizit aussprechen. Da-mit meine ich explizit nicht die neuen All-Gender-Toiletten an der ASH, sondern (feministische) Freiräume und Instru-mente, wie Frauenplena oder quotierte Redelisten.

Queere Allianzen mit Individualisierungstendenzen im Neoliberalismus

Mittlerweile sind 20 Jahre seit Butler's Unbehagen der Ge-schlechter vergangen und somit die Frage nach den Folgen durchaus angebracht. Klar ist, dass Dekonstruktion den analytischen Blick schärfen und eine Natur-Kultur-Tren-nung aufheben kann, die seit jeher Zweigeschlechtlichkeit und damit die Abwertung alles „Natürlichen“ legitimiert und damit den womöglich größten Widerspruch der Mo-derne hervorbringt. Den alleinigen Fokus auf Dekonstruktio-n und damit auf Sprache und Diskurs finde ich trotzdem politisch sehr fragwürdig.

Wir leben in einer Welt, die nach wie vor Ungleichheit her-vorbringt und strukturell sexistisch ist. Formell mag sich die Situation vielleicht für westliche Industriestaaten verbessert haben, aber in der (Berufs-)Praxis und vor allem global sieht es ganz anders aus. Mit einer Feminisierung von Arbeit ging die Feminisierung von Armut einher und eine geschlecht-lich konnotierte Arbeitsteilung reproduziert nach wie vor die Ausbeutung von Frauen und allen, die sich einer nach männlichen Strukturprinzipien funktionierenden Welt nicht unterordnen wollen oder können. Geschlechterungleichheit, vor allem auch global gesehen, wird nicht unbedingt weni-ger, wenn wir nur versuchen Geschlechterzuschreibungen auf der Ebene der Subjekte aufzubrechen und Identitätspo-litik betreiben. Zudem sind Theorien, vor allem so durch-schlagende auch immer im Kontext ihrer Zeit und der

herrschenden Ideologie zu betrachten. Die Ökonomisierung und Privatisierung von zunehmend mehr gesellschaftlichen Bereichen durch das Projekt des Neoliberalismus, geht mit einer größerer Eigenverantwortlichkeit und der Abwälzung sozialer Risiken auf einzelne einher. Daran anschließend stellt sich die Frage, ob die Flexibilisierung und Pluralisierung von Geschlechtsidentitäten überhaupt so unvereinbar ist mit einer zunehmend neoliberalen Gesellschaftsordnung, welche Individuen scheinbar in den Vordergrund stellt, aber statt Solidarität Eigenverantwortung unterstellt?

Angelehnt an den viel zitierten Aufsatz von Nancy Fraser (2009) über „Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte“ würde ich sogar behaupten, dass sich eine auf Identitäten fokussierte Queer Theory mit der herrschenden Gesellschaftsordnung ganz gut vereinen lässt. Nancy Fraser geht sogar noch einen Schritt weiter und fragt, ob nicht die kulturellen Veränderungen durch die Neue Frauenbewegung den neoliberalen Umbau des Kapitalismus erst legitimiert haben. Eine auf kulturelle Anerkennung basierte Politik greife demnach zu kurz, da sie den Aspekt der Umverteilung vernachlässigt. Ähnlich wie sich ein Diversity Management die Vielfalt der Mitarbeitenden zunutze macht und ganz und gar nicht vor hat (soziale) Ungleichheit zu dezimieren, passt sich der Queer Diskurs sogar ganz gut in eine neoliberale Logik ein, die uns weis machen will, dass es keine gesellschaftlichen Strukturen gibt, sondern nur wir selbst für unser Glück verantwortlich sind. Im Endeffekt lassen sich queere Subjekte nämlich genauso gut ausbeuten, wie um eine Formulierung aus dem Queer-Vokabular zu übernehmen, cis-Frauen und cis-Männer. Ironischerweise wurde der Theorie der Psychoanalyse und des Marxismus, von der sich die Queer Theory immer wieder abgrenzt, vorgeworfen eine Allianz mit den Herrschaftsmechanismen der Moderne eingegangen zu sein. Daran anschließend wäre al-

so zu fragen wer denn aktuell die adäquateste Partner_in von Herrschaft in der Postmoderne ist?

Und jetzt? Queer vs. Feminismus

Vielleicht wäre es mal angebracht einen Blick zurück zu werfen und die Theorieentwicklung in der Frauen- und Geschlechterforschung, wie die der politischen Praxis zu reflektieren und zu untersuchen, welche Diskurse und Theorien funktional für die Hervorbringung von sozialer Ungleichheit durch den Kapitalismus sind und welche eben nicht. Dabei macht es Sinn den Augenmerk auf die Diskriminierung besonders innerhalb der Genusgruppe Frau zu legen. Ich denke, es wäre auch an der Zeit zu reflektieren, gegen wen oder was sich (feministische) linke Kritik überhaupt wendet und wenden sollte. Eine Strategie, die sich dabei aber nur auf kulturelle Anerkennung fokussiert greift jedenfalls meiner Meinung nach zu kurz, wie ich oben gezeigt habe. In Zeiten von staatlich verordneter Gleichstellung und top-down implementierter Gender und Diversity Konzepte wird deutlich, dass eine radikale Kritik auch zunehmend mit einer Kritik staatlich angeeigneter und verwertbar gemachter Begriffe und Strategien einhergehen muss. Gleichzeitig kommt in einer Welt zunehmender Privatisierung und Kommodifizierung von Lebensbereichen der Staat auch immer weniger als Adressat von Kritik und Widerstand in Frage. Vielmehr plädiere ich dafür ökonomische Prozesse wieder mehr in den Blick zu nehmen und daran zu zeigen, warum und inwiefern Geschlechterungleichheit funktional für die kapitalistische Gesellschaftsordnung ist. Dabei ist die kapitalistische Produktionsweise leider kein kultureller Diskurs, der dekonstruiert werden kann, auch wenn das in einigen Kreisen der Queer Theory so propagiert wird. Auch, wenn „der Weltuntergang eher vorstellbar ist als das Ende des Kapitalismus“ (Žižek 1994), wird eine Dekonstruktion der Verhältnisse auf kultureller Ebene ins Leere laufen, wenn sie nicht mit einem gesellschaftlichen Wandel einhergeht, der die politische Ökonomie mit einschließt.

Gender und Ökonomie an der ASH. Who cares?

Ein theoretischer Ansatz, der in diese Richtung geht, ist die feministische Care-Debatte, die sich mit der kapitalistischen Gesellschaftsordnung unter der Prämisse von feministischer Kritik auseinandersetzt. Care, das englische Wort für Pflege, wird allerdings in einem weiteren Sinne verstanden und schließt alle haushaltsnahen Dienen, die der Reproduktion dienen vom Kindererziehen bis zur Alten- und Krankenpflege mit ein. Anders als in der Hausarbeitsdebatte in den 1970er Jahren, auf die sich Care-Ökonomeninnen oft und gerne beziehen, sind also auch bezahlte Tätigkeiten einge-



schlossen. Da sich eine Gesellschaft es nicht erlauben kann, sich nicht um Pflege und Reproduktion zu kümmern, sollte der Bereich auch im Zentrum von Analysen stehen, so die These. Meines Wissens wird Care-Ökonomie an der ASH aber kaum gelehrt und rezipiert. Als ich in Diskussionen darauf verwies, wurde mir gesagt, dass Pflege ja nur einen kleinen Teil an der ASH ausmache und die Care-Debatte deswegen für die Hochschule irrelevant sei. Dabei sind alle an der ASH vertretenen Fächer im Care-Begriff mitgemeint, da diese sich auf das Kümmern von Personen beziehen. Die zentrale Frage der Care-Ökonomie lautet, warum Arbeit, die sich auf Menschen bezieht, schlechter entlohnt wird, als Arbeit im Produktionssektor, also mit Maschinen. Die Frage nach schlechtem Ansehen und geringer Entlohnung der sozialen, Pflege- und Gesundheitsberufe trotz gesetzlicher Gleichberechtigung würde die Care-Ökonomie mit auseinanderdriftenden, also „divergierenden Produktivitäten“ zwischen der Sphäre der kapitalistisch organisierter Mehrwertproduktion und dem Care-Sektor beantworten (Madörin 2001). So lässt sich die Gewinnspanne in der Produktion kontinuierlich durch effektivere Maschinen oder schnellere Produktionsketten hochschrauben. Eine Effizienzsteigerung und damit eine höhere Gewinnausschüttung und höhere Wachstumsraten sind im sozialen Bereich, in dem das Wohlbefinden der Menschen im Vordergrund steht, aber nicht zu leisten – zumindest nicht ohne dass sich der Betreuungsschlüssel und damit die Qualität der Pflege oder Bildung leidet (Chorus 2007). Und deswegen ist es auch kein Zufall, dass besonders in Zeiten von Finanz- und Schuldenkrise und Austeritätspolitik europaweit mit Sozialkürzungen und der weiteren Ökonomisierung des Sozialen reagiert wird – denn ökonomisch gesehen erscheint der soziale Bereich eher als ein Kosten- als ein Gewinnfaktor. Gespart wird also paradoxerweise zuerst da, wo zwar am wenigsten produziert wird, aber Geld eigentlich am nötigsten ist. Beispiele dafür gibt es viele, besonders eindrücklich finde ich den Umbau der neoliberalen Hochschule, der drittmittelstarke Bereiche noch weiter ausbaut und kritische und soziale Wissenschaften zunehmend unterfinanziert. Dies hat wiederum weit reichende Folgen für die Geschlechterverhältnisse und eben auch die Gender Studies.

Fazit

Deshalb, so meine These, ist es an der ASH dringend erforderlich wieder mehr gesellschaftliche Strukturzusammenhänge in den Blick zu nehmen. Einen alleinigen Fokus auf Identitäten und Diskurse in der politischen Arbeit, aber auch in der Lehre und Forschung halte ich nicht nur für stark verkürzt, sondern auch für wenig gesellschafts- und herrschaftskritisch. Außerdem beschleicht mich der Verdacht, dass sich Individualisierungs- und Pluralisierungstendenzen der Quer Theory auch wunderbar in das Projekt des Neoliberalismus, das Eigenverantwortung statt wohlfahrtsstaatlichen Absicherungen und Solidarität durchsetzen will, einpassen lässt. Auch wenn die Kritik am Subjekt des Feminismus und das Aufzeigen einer normierenden Hetero- und Zweigeschlechtlichkeit kaum zu unterschätzen ist, glaube ich, dass eine theoretische Engführung auf Geschlechtsidentität und deren Konstruktion durch Diskurse auch Realitäten verschleiern kann. Denn abgesehen von einer „rhetorischen Modernisierung“ (Wetterer 2003), stagniert oder verschlechtert sich die geschlechtliche Arbeitsverteilung im Reproduktions- und Pflegebereich sogar. Laut einem Bericht der Vereinten Nationen verrichten Frauen weltweit zwei Drittel der Arbeit, verdienen jedoch lediglich ein Zehntel des globalen Einkommens und haben nur ein Prozent des Grund und Bodens auf der Welt zum Besitz (Lemke 2004). Und auch in Deutschland machen zwar zunehmend auch Frauen „Karriere“, aber dann häufig zulasten migrantischer Haushaltshilfen oder Pflegerinnen – meist Frauen –, die zulasten ihrer Familien zu Hause diese Arbeit unter prekärsten Bedingungen verrichten. Eine Auseinandersetzung mit Care-Ökonomie kann beispielsweise in Form eines Studium Integrales eine Chance sein, sich inter- und transdisziplinär mit diesem Thema zu beschäftigen. Dies würde bestimmt auch ganz im Sinne Alice Salomons sein, die sich in ihrer Promotion bereits mit den Ursachen der ungleichen Entlohnung von Männer- und Frauenarbeit auseinandergesetzt hat. Ein Blick zurück, um in die Zukunft zu schauen, würde der ASH sicher gut tun...

Friederike Beier war von September 2012 bis Juni 2013 Frauenbeauftragte an der ASH Berlin. Nebenher lehrt sie in den Gender Studies an der Humboldt-Universität und der ASH im Studiengang Soziale Arbeit

Literatur:

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

Chorus, Silke (2007): Who Cares? Kapitalismus, Geschlechterverhältnisse und Frauenarbeiten. Regulationstheoretische Sekorrekturen. In: Feministische Studien, 25 (2), S. 202-216.

Fraser, Nancy (2009): Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik 8/2009.

Lemke, Christiane (2004): Gender und Globalisierung. In: gender...politik.. online: http://web.fuberlin.de/gpo/pdf/christiane_lemke/christiane_lemke.pdf (letzter Zugriff: 02.05.2013)

von Urte Böhm, Zentrum ASH-IO

Was hat Diversity mit Studium und Lehre an der Alice Salomon Hochschule zu tun? Sicherlich ist es nicht „nur“ ein mögliches Seminarthema in den Studienbereichen der ASI Berlin (Soziale Arbeit, Erziehung und Bildung, Gesundheit) und den entsprechenden künftigen Berufsfeldern jetziger Student_innen. Auch in konkreten Lehr- und Lernsituationen und den Studienstrukturen selbst kommen verschiedene Exklusionsmechanismen und Zugangsbarrieren zum Tragen, spielen verschiedene, sich durchkreuzende und zusammenhängende Differenzierungslinien und Ungleichheitsverhältnisse eine Rolle. Eine diversitygerechte Ausgestaltung von Studium und Lehre ist also sehr nahe liegend, um gute Studienbedingungen und eine hohe Lehr- und Studienqualität für alle zu gewährleisten.

Auf dem Weg zu einer nachhaltigen Weiterentwicklung der Lehr- und Studienqualität an der ASH verfolgt das hochschuleigene Zentrum für Innovation und Qualität in Studium und Lehre (ASH-IQ) das Ziel, die bestehenden Angebote der Hochschule weiterzuentwickeln und bedarfsorientiert auszubauen. Ein besonderer Fokus der Arbeit liegt auf dem emanzipatorischen Anspruch, zur Steigerung der Bildungsbeteiligung beizutragen sowie mit guten Studienbedingungen und -angeboten für den Studienerfolg insbesondere so genannter nicht-traditioneller Studierender Sorge zu tragen. Bei nicht-traditionellen Studierenden handelt es sich um Studierende, die nicht auf direktem Weg bzw. in der vorherrschenden zeitlichen Sequenz und Dauer zur Hochschule gekommen sind (zweiter Bildungsweg); Studierende, die nicht die regulären schulischen Voraussetzungen für den Hochschulzugang erfüllen (dritter Bildungsweg);



Ergebnisse eines Workshops auf dem Hochschultag

Studierende, die nicht in Form des Vollzeit- und Präsenzstudiums studieren (Teilzeit-, Abend- und/oder Fernstudierenden) sowie darüber hinaus alle Menschen, die allgemein an Hochschulen unterrepräsentiert sind beispielsweise aufgrund von Alter, Geschlecht, sozialer Herkunft, ethnischer Zuschreibung oder körperlicher und/oder psychischer Beeinträchtigungen (vgl. Harvey 2004)

Die Arbeit des Zentrums ist eng am Leitbild und Profil der ASH ausgerichtet – insbesondere drei der im Leitbild enthaltenen Punkte können in diesem Zusammenhang in den Blick gerückt werden: Qualität in Studium und Lehre, Förderung lebensbegleitenden Lernens und Erhöhung der Durchlässigkeit im Bildungssystem sowie Chancengerechtigkeit, Gleichstellung und Diversity (vgl. Leitbild der ASH). Diese drei Punkte sind eng miteinander verwoben, sollten nicht ohne einander gedacht werden, und können möglicherweise auch gar nicht isoliert betrachtet und bearbeitet werden. So leistet eine diversitygerechte Ausrichtung von Studium und Lehre einen Beitrag zur Weiterentwicklung von deren Qualität und gleichzeitig zur Förderung lebensbegleitenden Lernens und Erhöhung der Durchlässigkeit, wenn dies eng mit den Zielen Chancengerechtigkeit, Antidiskriminierung und Gleichstellung gekoppelt wird, also eine machtkritische und intersektionale Diversity-Perspektive eingenommen wird. Eine diversitygerechte Ausrichtung von Studium und Lehre erfordert in diesem Sinne also eine chancengerechte, diskriminierungs- und barrierefreie Gestaltung von Lernumgebungen.

Leichter gesagt als getan? Beim Hochschultag zum Themenkomplex Gender_Diversity wurden erste Ansätze genannt, die bereits erfolgreich an der Hochschule implementiert sind (wie beispielsweise das Anrechnungsverfahren zur Anrechnung außerhochschulisch erworbener Kompetenzen oder der Einbezug von weiteren Sprachkenntnissen außer Deutsch in das hochschuleigene Auswahlverfahren über Punktevergabe, um an dieser Stelle zwei exemplarisch herauszugreifen). Doch auch Herausforderungen bezüglich einer diversitygerechten Ausrichtung von Studium und Lehre wurden deutlich. So wurde etwa die Frage nach der Organisation des Studiums hinsichtlich der

Vereinbarkeit von Studium, Familie und Erwerbstätigkeit, der Umgang mit Behinderung bzw. die barrierefreie, nicht-stigmatisierende, anti-diskriminatorische Gestaltung von Studium und Lehre sowie Gender_Diversity-Ansätze in der Hochschuldidaktik zum Umgang mit einer heterogenen Studierendenschaft thematisiert. Auch wurde gefragt, wie es gelingen kann, dass Thema Gender_Diversity in Studium und Lehre insgesamt stärker in die Breite zu tragen und in alle Studiengänge als festen Bestandteil zu integrieren. Deutlich wird bereits bei dieser ersten explorativen Annäherung, dass sowohl Aspekte auf der strukturellen Ebene, als auch auf der Ebene des individuellen Lehrhandelns und damit der Didaktik sowie der Lernprozesse im Sinne von Interaktion und Partizipation der Beteiligten berührt werden. Eine breite Integration von Gender_Diversity in Studium und Lehre steht damit letztendlich in engem Zusammenhang mit Kompetenzerwerb, Studienerfolg und Inklusion aller Studierenden.

Doch wie lässt sich eine diversitygerechte Ausrichtung von Studium und Lehre gestalten und was heißt das für den Studienalltag der Studierenden und für die Ausgestaltung der Lehre an der ASH überhaupt? Welche Möglichkeiten der konkreten Umsetzung gibt es? Wie sehen mögliche differenzsensible Lehr- und Lernkonzepte aus?

Anknüpfend an den Hochschultag Gender_Diversity am 30.01.2013, lud das Zentrum ASH-IQ Dr. Sandra Smykalla vom Team Hochschuldidaktik an der FH Kiel zu einer Vortrags- und Diskussionsveranstaltung am 04.02.2013 ein. Der Schwung des Hochschultages sollte genutzt werden mit dem Ziel, das Thema Diversity in Studium und Lehre weiter zu vertiefen und innerhalb der Hochschule zu diskutieren: Welche Ansatzpunkte können für eine diversitygerechte Ausgestaltung von Studium und Lehre an der ASH geboten und welche Konzepte und Theorien können hierfür zugrunde gelegt werden?

Kontakt:

boehm@ash-berlin.eu

www.ash-berlin.eu/ashiq

Urte Böhm arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum Innovation und Qualität in der Lehre (ASH IQ). Sie ist dort für den Bereich innovative, interdisziplinäre und studiengangübergreifende Lehr- und Studienformate zuständig. Das Zentrum befindet sich im Raum 107, in der 1. Etage neben dem Audimax.

Literatur:

Harvey, L., 2004–13, Analytic Quality Glossary, Quality Research International, <http://www.qualityresearchinternational.com/glossary/> [Zugriff am: 28.03.2013]

diversity_gerecht_lehren_und_lernen.

Wie sehen differenzsensible und diskriminierungsfreie Ansätze in Studium und Lehre aus?

von Dr. Sandra Smykalla

Während in der Schule die Auseinandersetzung um „Heterogenität“ schon seit mehreren Jahren virulent ist, finden sich an den Hochschulen entsprechende Forschungen und Diskussionen erst seit kürzerer Zeit. Dafür kann jedoch von einem regelrechten Diversity-Boom im Hochschulkontext gesprochen werden. Der Beitrag beleuchtet im ersten Teil verschiedene Lesarten von Diversity, Diversität und Heterogenität und stellt im zweiten Teil konkrete hochschuldidaktische Gestaltungsmöglichkeiten für diversitygerechte Lehr-Lernbedingungen vor.¹

Hochkonjunktur hatten Diversity-Konzepte im Rahmen der zweiten Antragsrunde der Exzellenzinitiative, wo Heterogenität und Diversität zum Wettbewerbsfaktor wurde und mitunter Gender (Mainstreaming) Strategien, die in der ersten Antragsrunde prominent lanciert wurden, ablöste. Im Kontext der Reformierung von Studium und Lehre werden nun durch den Qualitätspakt Lehre des BMBF zahlreiche Projekte zum „Umgang mit einer zunehmenden Heterogenität der Studierenden“ gefördert. In der Forschung werden Ansätze der „Diversity Studies“ (Krell et al. 2007) diskutiert und im pädagogischen Bereich sowie in der Sozialen Arbeit entwickelt sich Diversity Education womöglich zu einer neuen Forschungs- und Praxisrichtung. In der Politik und in der Privatwirtschaft firmieren unter Slogans wie „Vielfalt tut gut“, „Vielfalt bereichert“, „Vielfalt lohnt sich“ bereits seit längerem Projekte und Initiativen zum Diversity Management oder Diversity Mainstreaming. In diesem Zuge entstand auch ein neuer Beratungs- und Weiterbildungsmarkt zu Gender- und Diversity-Trainings (Smykalla 2010). Diversity-Konzepte an Hochschulen bewegen sich also zwischen Sachzwang und Innovation.

Welche Vielfalt? Wessen Vielfalt?

Gemeinsam ist vielen dieser Maßnahmen die Lesart von Vielfalt als Potential, Chance und Ressource. Dahinter verbergen sich jedoch sehr unterschiedliche Konnotationen, Ziele und daher auch sehr differierende Umsetzungen. Unternehmensinitiativen zur Förderung von Vielfalt großer Unternehmen, wie z.B. die Charta der Vielfalt, deren Schirmherrin Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel ist, verfolgen mit der Wertschätzung ihrer Beschäftigten die Ab-

sicht eines Imagegewinns – mit dem implizit oder explizit auch ein ökonomischer Nutzen verbunden wird: Vielfalt rechnet sich! In einem solchen ökonomistischen Ansatz wird das Managen einer vielfältigen Belegschaft zum „business case“. Hinter antidiskriminatorischen Diversity-Strategien hingegen steht die Annahme, dass Vielfalt zwar gesellschaftliche Normalität ist, aber, dass es auch in demokratischen Gesellschaften zu Diskriminierungen kommt, gegen die präventiv und mit gleichstellungs- und antidiskriminierungsrechtlichen Schutzmaßnahmen vorzugehen ist. Während in ökonomistischen Ansätzen die Thematisierung von Benachteiligungen also optional ist – und oft mit Fokus auf Ressourcen und Chancen explizit ausgeblendet wird –, umfasst eine auf Antidiskriminierung ausgerichtete Diversity-Strategie mehr als die additive Benennung von Unterschieden: Hier geht es immer auch um die Analyse und den Abbau miteinander verwobener Macht- und Ungleichverhältnisse. Im Rahmen der pädagogischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen geht es z.B. der Bildungsinitiative QUEERFORMAT² um die Vermittlung von Kenntnissen zu den Themen Diversity, Antidiskriminierung und um „die Förderung von Respekt, demokratischem Bewusstsein und die Anerkennung gesellschaftlicher und sexueller Vielfalt“.³ Die Aussage, dass Vielfalt Normalität ist, so banal sie sich zunächst anhören mag, ist jedoch kein gesellschaftlicher Konsens in Deutschland. Vielfalt wird als Problem oder Überforderung wahrgenommen. Dies zeigt sich z.B. an der Nicht-Akzeptanz von Deutschland als Einwanderungsland. Auch zeigt eine Studie von Pollak und Müller, dass religiöse Vielfalt in Deutschland als Bedrohung wahrgenommen wird: Nahezu jede_r zweite Deutsche fühle sich durch die wachsende Zahl religiöser Gruppen bedroht (vgl. Pollak et al. 2013). Ebenfalls halten sich in der pädagogischen und Sozialen Arbeit Argumentationen, die insbesondere in Bezug auf die Arbeit mit Kindern und Jugendlichen vor einer drohenden Beliebigkeit, einer Überforderung oder einem Orientierungsverlust durch Vielfalt warnen. Kritik an einem „Zelebrieren der Differenz“ (Engel 2009: 14) im Kontext von Diversity-Strategien äußern hingegen jene, die den Diskurs der Vielfalt kritisch auf ihre eigenen Ausschlüsse hin hinterfragen:

„Differenzen werden weniger als Problem, Nachteil oder tragisches Schicksal denn als erfreuliches Spektakel oder als

¹ Der Text basiert auf einem gleichnamigen Vortrag, den ich am 4.2.2013 an der ASH gehalten habe und der unter http://www.ash-berlin.eu/fileadmin/user_upload/pdfs/Profil/ash-iq/Smykalla_Diversity_Lehre_AS_040213_www.pdf abrufbar ist.

² Die Bildungsinitiative QUEERFORMAT ist eine Kooperation der Berliner Bildungsträger ABqueer (Aufklärung und Beratung zu queeren Lebensweisen) und KomBi - Kommunikation und Bildung.

³ Siehe <http://www.queerformat.de>

kulturelles Kapital präsentiert. Wird doch einmal Bezug auf soziale Ungleichheit und Diskriminierung genommen, so sicherlich nicht, um strukturelle Gewaltverhältnisse wie Rassismus, Hetero-/Sexismus, Körpernormativität oder kapitalistische Ausbeutung zu thematisieren und zu zeigen, wie diese hierarchisierte Differenzen hervorbringen. Vielmehr werden, da es höchst populär ist, jegliche Opfererzählung zu vermeiden, Diskriminierungen als ‚Aktivierungsenergie‘ zur Steigerung persönlicher Leistungsfähigkeit angesehen“ (Engel 2009: 14).

Aus queerer, postkolonialer, dekonstruktiver Perspektive wird kritisiert, dass Andere als „die Anderen“ für die bunte Welt der Vielfalt vereinnahmt und damit Effekte des „Othering“ oder des „Tokenism“ reproduziert werden. So werden durch einseitig positive Darstellungen und essentialisierende Zuschreibungen erneut Benachteiligungen und Ausschlüsse vollzogen und damit soziale Ungleichheits-, Macht- und Dominanzverhältnisse manifestiert.

Mit Blick auf den Diskurs um Vielfalt lässt sich demnach als erstes Zwischenfazit festhalten: Damit Diversitätsstrategien in Lehre und Studium nicht erneut diskriminierende Effekte der Stigmatisierung, Stereotypisierung oder Kulturalisierung durch ein Zelebrieren von Vielfalt erzeugen oder begünstigen, sind sie konsequenterweise immer auch als politische Antidiskriminierungsstrategien zu konzipieren. Das Ziel der „Berücksichtigung von heterogenen Studierenden“ kann deshalb nicht nur der Studienerfolg im Sinne von weniger Abbruchquoten oder besseren Abschlussnoten sein. Die auch u.a. durch den Bologna-Prozess verankerten Ziele des Abbaus eines selektiven Bildungssystems, die Realisierung von Gleichstellung, Inklusion und Bildungsgerechtigkeit sowie die „Öffnung der Hochschulen“ sind im Studienreformprozess konsequent umzusetzen. Dafür ist es für die Hochschule, für jeden Fachbereich und letztlich auch für alle einzelnen Hochschulangehörigen notwendig, sich offen über Ziele und eigene Lesarten von Vielfalt zu verständigen. Darauf bezugnehmend können dann diversitätssensible Maßnahmen partizipativ, bedürfnisorientiert und entsprechend dem Leitbild der Hochschule entwickelt werden.

Studienrelevante Diversität? Intersektionale Diversität!

Im Kontext der Bemühungen um eine diversitätsgerechte

Lehre treffen derzeit viele verschiedene Akteur_innen aufeinander: Gleichstellungspolitische Expert_innen treffen auf Hochschuldidaktiker_innen, die deutschen Studierendenwerke bringen sich als „Diversity-Partner“ für die Hochschulen ins Gespräch, die Hochschulrektorenkonferenz (HRK) springen mit ihrem Projekt nexus ebenso wie das CHE auf den Diversity-Zug auf. Zusätzlich zu den oben skizzierten Lesarten von Diversität wird für die Umsetzung von diversitygerechter Lehre in der Hochschulentwicklung, der Hochschuldidaktik oder in der Studiengangs- und Modulentwicklung von den Akteur_innen auf unterschiedliche empirische Grundlagen zurückgegriffen. Bisherigen Beobachtungen zufolge, lassen sich hier zwei Forschungsrichtungen und Diskursstränge unterscheiden, die bisher recht unverbunden nebeneinander stehen: die Lehr-Lernforschung und die Ungleichheitsforschung. Dominant im Feld der aktuellsten Diversity-Bestrebungen an Hochschulen sind die Ergebnisse aus Studien der Lehr-Lernforschung. Hier gibt es einige viel zitierte Studien zu Heterogenität, von denen ich zwei kurz erwähnen möchte: die Studierendenbefragung QUEST des CHE (2012) und die ZEITLAST-Studie von Schulmeister/Metzger/Martens (2012). Die CHE-QUEST Untersuchung identifiziert anhand einer Studierendenbefragung an acht Hochschulen (8.800 Befragte) acht Studierendentypen, die den Grad der „Adaption an das Studium“ darstellen sollen: „Traumkandidat(inn)en“, „Lonesome Rider“, „Pragmatiker(innen)“, „Ernüchterte“, „Pflichtbewusste“, „Nicht-Angekommene“, „Mitschwimmer(innen)“, „Unterstützungsbedürftige“ (Berthold et al. 2011). Eine auf anderen Methoden basierende Typisierung nehmen Schulmeister und Metzger vor: Sie typisieren nicht Studierende als Personen, sondern unterscheiden anhand von Workload-Erhebungen mit Studierenden unterschiedliche Motivationen und deren Lernverhalten. Sie stellen fünf Motivationstypen heraus: pragmatische Lernmotivation, angstbestimmte Lernmotivation, selbstbestimmte Lernmotivation, rezessive bzw. vermeidende Lernmotivation und strategische Lernmotivation.

Die Studien fokussieren unter dem Stichwort „Heterogenität“ das Studierverhalten im engeren Sinne – im Falle des CHE die subjektiv angenommenen Erfolgswahrscheinlichkeiten und im Falle der ZEITLAST-Studie das Lernverhalten. Obwohl die Studien methodisch und methodologisch

⁴ Othering lässt sich mit ‚Veränderung‘ übersetzen und meint eine Praxis der Abgrenzung eines Anderen als ‚anders‘, der mit einer Abwertung des Anderen und der Aufwertung des ‚Eigenen‘ einhergeht. Normalität wird also durch Erniedrigung Anderer erst hergestellt. Der Begriff wurde ursprünglich von Gayatri Spivak geprägt (1985).

⁵ Tokenism ist eine Praxis, bei der ein oder wenige Mitglieder einer minorisierten Gruppe zu Repräsentant_innen („token“) einer gesamten Gruppe gemacht werden. Mit dieser unautorisierten Vereinnahmung ‚von außen‘ werden Menschen in bestimmte Rollen und Positionen gedrängt und funktionalisiert. Der Begriff wurde ursprünglich von Rosabeth Moss Kanter geprägt (1977).

⁶ Viel zitierte Begründungen für die Berücksichtigung einer heterogenen Studierendenschaft liefern z.B. die Erhebungen des Statistischen Bundesamtes, die Sozialerhebungen des Deutschen Studentenwerks (durchgeführt vom HIS), die die soziale Lage der Studierenden im Längsschnitt seit 1951 erheben und weitere Erhebungen des HIS, z.B. zu Ursachen für Studienabbrüche.

sehr unterschiedlich sind, und sich selbst auch klar voneinander abgrenzen, kommen beide Studien zu dem Ergebnis, dass Gender, Alter oder ‚Migrationshintergrund‘ keine Rolle in ihren Erhebungen spielen. Leichsenring et al. begründen die Innovation ihrer Studierendenbefragung CHE-QUEST folgendermaßen: „Damit kann die Studierendenschaft in einer Weise beschrieben werden, die jenseits von weniger hilfreichen Gruppenbildungen mittels Alter, Geschlecht oder Migrationshintergrund eine studienbezogene Diversität illustriert und damit zeigt, welche typischen Schwierigkeiten bei der Adaption an das Studium bestehen“ (Leichsenring, Sippel, Hachmeister 2011: 9 f.). In ähnlicher Weise, wenn auch etwas vorsichtiger, stellen Metzger et al. in Rückbezug auf die gerade zitierte Teststelle der CHE-Verantwortlichen fest: „Es wird deutlich, dass die Auswahl der Variablen aus Modellen der Lernmotivation das Potenzial besitzt, eine sehr lernnahe und für den Studienerfolg relevante Differenzierung der Studierendenpopulation zu generieren. Die Art Heterogenität, die sich auf den Studienerfolg niederschlägt, wird hier greifbar. Dieser Zugang zur Heterogenität ist möglicherweise relevanter als die Differenzierung durch sozioökonomische und biografische Variablen“ (Metzger/Schulmeister/ Martens 2011, S. 43). Was sich in diesen Aussagen andeutet, verweist auf eine tiefer liegende Frage: Welche Diversität wird als studienrelevant angesehen – und welche nicht?

Als zweites Zwischenfazit lässt sich im Hinblick auf empirische Grundlagen der Diversity-Maßnahmen an Hochschulen festhalten: Perspektiven der Ungleichheitsforschung sowie machtkritische Ansätze aus den Gender, Queer, Disability oder Postcolonial Studies, die auch unter dem Paradigma der Intersektionalität die Verknüpfung von Differenzen und (Un)Gerechtigkeiten im Bildungssystem in den Blick nehmen sind keine selbstverständliche Referenz für Diversity-Konzeptionen. Für eine diversitätssensible und diskriminierungsfreie Lehre sind diese Perspektiven jedoch unverzichtbar, da es nicht darum geht Unterschiede, sondern damit verbundene Privilegien und Benachteiligungen zu reflektieren nehmen und die hochschulische Realität umfassend und nicht nur bezogen auf das Studierverhalten zu erfassen. Eine so verstandene intersektionale Diversität sucht demnach nach Zusammenhängen und Durchkreuzungen von Differenzlinien und bemüht sich um Konkretisierung: Unter welchen Bedingungen sind welche Zuschreibungen und Kategorisierungen bedeutsam? Sie sieht Diversity-Dimensionen nicht als starr und unveränderbar an, reflektiert unmarkierte Sprechpositionen und die eigene Involviertheit in jene Verhältnisse an der Hochschule, die es zu verändern gilt. Es ist daher über die Klärung der Lesarten hinaus bedeutsam, sich zu vergegenwärtigen, wer aus welcher Forschungsperspektive welche Konsequenzen

für die Veränderung von Hochschule, Studium und Lehre ableitet. Sich selbst über den eigenen fachkulturellen, disziplinären, professionellen, politischen Standpunkt bewusst zu werden und die Bereitschaft zu einem veränderten Handeln zu entwickeln, erfordert Diversity-Kompetenz sowie eine Reflexion der eigenen Positionierung. Inwiefern bin ich selbst an Prozessen der (Re)Produktion von Ungleichheit beteiligt? Wo habe ich Privilegien, wo erfahre ich Benachteiligung aufgrund meiner Lebensweise oder meiner Herkunft oder meines Verhaltens? Welche Konsequenzen hat das für mein Studium bzw. meine Arbeit?

„Shift from teaching to learning“ – diversitygerechte Hochschuldidaktik

Die Verbesserung von Lehr-Lernprozessen umfasst sowohl die Ebene der Planung von Studiengängen, Modulen und Lehrveranstaltungen (Makrodidaktik) als auch die Ebene der konkreten Gestaltung der Lehr-Lernsituationen und Interaktionen zwischen Lehrenden und Studierenden (Mikrodidaktik). Hinter dem vielzitierten Shift vom Lehren zum Lernen steht die Hinwendung zu einer konstruktivistischen statt einer kognitivistischen Auffassung von Lernen. Lehren wird dabei als Lernbegleitung aufgefasst. Studierende werden zu Gestaltenden und Lehrende zu deren didaktischen Begleiter_innen. Der Ansatz des selbstorganisierten und selbstregulierten Lernens zielt auf die Ermöglichung von Lernen statt auf eine ‚Unterweisung‘ der Studierenden durch Lehrende. Dieses Umdenken fordert Studierende und Lehrende heraus, sich selbstkritisch infrage zu stellen, sich (neu) zu positionieren und aktiv in die Veränderung von Lehr-Lernformen einzubringen. Soll die in vielen Hochschulen anvisierte „Kompetenzorientierung“ im Studium auch zu einer differenzsensiblen und diskriminierungsfreien Lehre führen, ist es zum einen notwendig, Lehr- und Prüfungsformen ‚an sich‘ zu flexibilisieren, zu individualisieren und Lehr-Lernprozesse reflexiver zu gestalten. Gleichzeitig sind zum anderen spezifische Bedarfe von Studierenden in verschiedenen Lebenslagen und mit unterschiedlichen Lernbedürfnissen in den Blick zu nehmen. Methoden und Didaktik „studierendenzentriert“ zu verändern, sagt somit allein noch nicht viel aus, da noch nicht deutlich wird, wer was genau benötigt.

Im Folgenden werden in Anlehnung und Weiterentwicklung an die Empfehlungen der Freien Universität Berlin Impulse und Hinweise für Lehrende gegeben, was es heißen könnte, den Anspruch der diskriminierungsfreien Lehre, so wie er auch im Leitbild der ASH verankert ist, in der Lehre umzusetzen. Diese Anregungen verstehen sich als Denkanstöße und als praktische Vorschläge, die ggf. auf den spezifischen Rahmen der eigenen Lehrveranstaltung anzupassen sind.

Barrierefreiheit und Inklusion gewährleisten

- Auf barrierefreie Raumzugänge achten; auf Möglichkeit des Nachteilsausgleichs oder der Härtefallregelungen hinweisen

Flexibilität im Lernen ermöglichen

- Anwesenheitsregelungen bei besonderen Bedarfen (z.B. bei Kindererziehung und Pflege, chronischer Krankheit oder Behinderung) ggf. lockern und Ersatzleistungen anbieten; Skripte, Literaturlisten, Referatsthemen frühzeitig zur Verfügung stellen; Verlängerte Vorbereitungszeiten für Hausarbeiten besprechen; zeitliche Zugaben bei Referaten ermöglichen

Klare und transparente Leistungserwartungen formulieren

- Eindeutige Anleitungen zur Vorbereitung und Durchführung von Prüfungen geben, ggf. in schriftlicher Form

Offene Lernkultur schaffen

- Gesprächsbereitschaft und Unterstützung bei „besonderen Studiensituationen“ von sich aus schon zu Beginn des Semesters signalisieren; auf hochschulinterne Unterstützungs- und Beratungsangebote für Studierende hinweisen; glaubhaft machen: es gibt keine „dummen“ Fragen; eventuelle Ehrfurcht vor der akademischen Welt nehmen

Wertschätzung transportieren

- Redebeiträge würdigen; Studierende nach Möglichkeit namentlich ansprechen

Methodenvielfalt und Methodenmix anstreben

- Gruppenarbeit befördern; das Visuelle verbalisieren und das Verbalisierte visualisieren; Einbezug der Studierenden in die Gestaltung der Lehrveranstaltung

Fürsorgepflicht gegenüber Studierenden an- und ernstnehmen

- Beratung bei der Studienplanung und der Karriereplanung anbieten; Feedback zu Leistungen geben

Eigene Selbstdarstellung und Haltung reflektieren

- Erzähle ich genug von mir selbst, so dass ich für die Anwesenden sichtbar, für sie als Person ansprechbar und in meinen für sie wesentlichen Zügen transparent bin? Nehme ich mich genug zurück, so dass ich den Studierenden nicht als zu mächtig und allwissend erscheine? (vgl. Gindl/Hefler 2006)

Eine veränderte, gerechtere Lehr-Lernkultur zu kreieren, in der differenzsensibel gelehrt werden kann und ein wertschätzender Umgang miteinander gepflegt wird, stellt eine Aufgabe

sowohl für Lehrende als auch für Studierende dar:

- Gleichberechtigte Partizipation befördern & fordern
- Unterschiede und damit verknüpfte Ungleichheiten untereinander wahrnehmen
- Unmarkierte Sprechpositionen des „Wir“ hinterfragen und eigene/andere implizite Hierarchiebildungen, Normierungen, Machtrelationen reflektieren
- Divergenzen, Konflikte und Widersprüche als produktive Ressource ansehen
- Austausch über Unsicherheiten, Ängste ermöglichen und annehmen
- Haltung der Offenheit und der eigenen ‚Unzulänglichkeit‘ entwickeln (Fehlerkultur, Nicht-Wissen-Können anerkennen)

Bei der Ebene der Planung und Auswahl der fachlichen Lehrinhalte, z.B. in Studiengängen der Sozialen Arbeit, des Pflege- und Gesundheitsmanagements oder des Sozialmanagements können neue Sichtweisen befördert werden, indem die Lehrinhalte erweitert werden um reflexive Fragen: Bspw. können die Grundlagen des Faches aus intersektionaler Perspektive (gegen)gelesen und reflektiert werden, wenn es z.B. um Menschenbilder, das Spannungsverhältnis Hilfe – Kontrolle in der Sozialen Arbeit, die Segregation von Berufsfeldern oder um Kompetenzentwicklung geht. Theorien und Studien aus der Ungleichheitsforschung, der Frauen- und Geschlechterforschung, den Culture, Gender, Queer, Postcolonial, Disability Studies und der Intersektionalitätsforschung können auf verschiedenen Ebenen als Schwerpunktthema einer Lehrveranstaltung oder als Einzelthema angesprochen werden. Dabei können Reflexionsfragen darüber angeregt werden, wie Ungleichheitsverhältnisse sich durchkreuzen und wie dies mit der eigenen Positionierung zusammen hängt.

diversity_gerecht lehren und lernen bedeutet also, nicht nur die Qualität der Lehre ‚an sich‘ zu erhöhen, sondern ebenso die Rahmenbedingungen im Kontext der Studiengangs- und Lehrentwicklung zu verändern, sowie auch die eigene Haltung als Lehrende und Studierende kritisch zu reflektieren schrittweise zu versuchen zu verändern.

Kontakt:

sandra.smykalla@fh-kiel.de

Dr. Sandra Smykalla ist seit 2012 wissenschaftliche Mitarbeiterin für "Hochschuldidaktische Weiterbildung von Lehrenden der Fachhochschule Kiel für den Bereich Gender in der Lehre unter intersektionaler, diversity-orientierter Perspektive" und Lehrbeauftragte im Fachbereich Soziale Arbeit der Fachhochschule Kiel.

Literatur:

19. Sozialerhebung des Deutsches Studentenwerks (2010) (durchgeführt durch HIS Hochschul-Informations-System): <http://www.studentenwerke.de/pdf/Kurzfassung19SE.pdf>

Berthold, Christian/Leichsenring, Hannah/Brandenburg, Uwe/Güttner, Andrea/Kreft, Anne-Kathrin/Morzick, Britta/Noe, Sabine/Reumschüssel, Elena/Schmalreck, Ulrike/Willert, Michaela (2012): CHE Diversity Report: Der Gesamtbericht: http://www.che-consult.de/downloads/CHE_Diversity_Report_Gesamtbericht.pdf

Bildungsinitiative QUEERFORMAT: <http://www.queerformat.de>

CHE-QUEST. Ein Analysetool für das Hochschulmanagement (2012): http://www.che.de/downloads/Consult_Briefing_1_2___QUEST_Studierendentypen.pdf

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

Freie Universität Berlin (2012): Diversität und Lehre. Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen: http://www.fu-berlin.de/sites/diversitaet-und-lehre/downloads/pdf_dokument_diversitaet_und_lehre.pdf?1342175954

Frey, Regina/Hartmann, Jutta/Heilmann, Andreas/Kugler, Thomas/Nordt, Stephanie und Smykalla, Sandra (genderbüro und GenderForum Berlin) (2006): Gender-Manifest. Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung. <http://www.gender.de>

Gindl, Michaela/Helfer, Günter (2006): Gendersensibler Leitfaden für Studium und Weiterbildung, in: Kortendiek, Beate; Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.), Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 8.

Krell, Gertraude/Riedmüller, Barbara/Sieben, Barbara/Vinz, Dagmar (Hg.) (2007): Diversity Studies – Grundlagen und disziplinäre Ansätze, Frankfurt/New York.

Leichsenring, Hannah/Sippel, Sonia/Hachmeister, Cort-Denis (2011): CHE-QUEST – Ein Fragebogen zum Adaptionsprozess zwischen Studierenden und Hochschule. Entwicklung und Test des Fragebogens, Gütersloh.

Metzger, Christiane/Schulmeister, Rolf / Martens, Thomas (2012): Motivation und Lehrorganisation als Elemente von Lernkultur. In: Euler, Dieter und Taiga Brahm (Hrsg.): Zeitschrift für Hochschulentwicklung Jg. 7, Nr. 3 – 36-50.

Pollack, Detlef/Müller, Olaf/Rosta, Gergely/Friedrichs, Nils/Yendell, Alexander (2013): Grenzen der Toleranz. Wahrnehmung und Akzeptanz religiöser Vielfalt in Europa. Wiesbaden.

Smykalla, Sandra (2010): Die Bildung der Differenz. Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming, Wiesbaden.

Spivak, G. C. (1985): The Rani of Sirmur: an essay in reading the archives. History and Theory. 24 (3): 247-272.

„Kaum etwas und dennoch alles“

Eine Praxisforschung in einem New Yorker Case-Management-Programm

von Dr. Sonja Mönkedieck

1. Einleitung

Im Januar fand an der Alice Salomon Hochschule die Fachtagung „Gute Arbeit in der Sozialen Arbeit – Was ist zu tun?“ statt. Mit ihrem Einführungsvortrag beschrieb Mechthild Seithe vom Unabhängigen Forum kritische Soziale Arbeit die Problematik der Verbetriebswirtschaftlichung der Arbeitsbedingungen der Sozialen Arbeit. Die von ihr beschriebenen Arbeitsbedingungen zeigten sich auch bei der folgenden Studie. Als Praktikerin in einem Case-Management-Programm einer Service-Agentur in Brooklyn, New York City, habe ich in einer explorativen Studie untersucht, welchen Einfluss die individuelle Risikoversorge auf das Verhältnis von Anerkennung von Diversität und Umverteilung von Ressourcen hat. Das Erkenntnisinteresse der Praxisforschung lag in dem Aufzeigen der Widersprüche, die sich aus der Nichtthematisierung von Diversität und der Aufwertung erfolgreichen Risiko-Managements ergeben. Seithes Vortrag wird zum Anlass genommen, im Anschluss an die Darstellung der Studie zu fragen, wie eine Kritik an einer nach betriebswirtschaftlichen Kriterien funktionierenden Sozialen Arbeit geäußert werden kann, in der Klient_innen trotz der Betroffenheit von beispielsweise Rassismus ihre Risiken individuell gestalten müssen. In Abgrenzung zu subversiven Taktiken schlug Mechthild Seithe ein „störrisches Beharren auf Fachlichkeit“ vor. Dies soll aufgenommen werden und die Solidarität mit den Kli-

ent_innen und unter den Sozialarbeiter_innen sowie der Leitung selbst unterstrichen werden. Denn agieren nicht alle in dem gleichen Klima der verknappten Kassen? Ist ihnen nicht im Zuge einer gesamtgesellschaftlichen Prekarisierung kaum etwas und dennoch alles gemein?

Im Folgenden soll zunächst die Perspektive der Gouvernamentalität¹ kurz dargestellt werden. Durch diese Perspektive wird deutlich, dass sich das Verhältnis von Individuum und Gesellschaft seit den 1970er Jahren grundlegend verändert hat.

2. Das Risiko als Phänotyp neoliberaler Gouvernamentalität

Galt bisher öffentlicher Schutz des Individuums gegen soziale Risiken, ist nun individuelle Risikoversorge im gesellschaftlichen Interesse (vgl. Lessenich 2008, S. 95; Marston; McDonald 2006).

Diese Veränderung zeigt sich auch an der Dominanz von Case-Management-Programmen (vgl. Heite 2006).

Die Rationalität des Wohlfahrtsstaates versucht seine Bürger_innen zur Förderung solidarischer Abfederung sozialer Risiken zu bewegen. Mit der neoliberalen Transformation des Wohlfahrtsstaates tauchen in der Sozialen Arbeit Strategien auf, die sich nicht mehr darauf konzentrieren, die Probleme von Klient_innen zu lösen, sondern Risiken ausfindig zu machen, zu individualisieren und zu verwalten (vgl. Par-ton 1999, S. 101f.).

Der Begriff des Risikos stellt eine Schlüsselfigur zur Unter-

suchung und für das Verständnis gegenwärtiger neoliberaler Strategien dar. Neoliberalen Strategien ist die Logik der Normalisierung inhärent, was einer statistischen Ermittlung einer empirischen Normalität gleichkommt. Anstelle strikter Normen treten fluide Normalisierungsprozesse auf. Als Teil dieser fluiden Normalisierungsprozesse ist die Konzeption des Risikobegriffes zu verstehen. Er erlaubt, gefährdete bzw. gefährliche Individuen zu definieren und die mit ihnen vorgelagerten Risiken zu managen (vgl. Frankenger 2007, S. 195; Lemke 2007, S. 51f.).

Das Risikomodell operiert nach zwei Prinzipien. Zum einen zählt die individuelle Bereitschaft zu einem Mehr an Vorsorge. Medizinische Risikofaktoren oder Dispositionen für Krankheiten wie beispielsweise Rauchen oder Übergewicht werden zu korrekturbedürftigen Tatsachen. Selbstbeherrschung und Autonomie gelten als Voraussetzung für Gesundheit, womit Willensschwäche und mangelnde Selbstführung als erstes Symptom von Krankheit gelten. Die Ursachen dafür liegen im Inneren des Subjektes und nicht an äußeren Faktoren (vgl. Nadesan 2009).

Zum anderen nimmt gerade durch die Betonung der sozialen Komponente das Präventionsprinzip normativen Charakter an. Wer rechtzeitig vorsorgt, schützt nicht nur sich selbst, sondern belastet auch nicht die Gesellschaft. Bei Unterlassung flüstert einem die innere Stimme zu und es schallt einem von außen entgegen: „Selber Schuld!“ (Schmidt-Semisch 2000).

An dieser Stelle sollen die zuvor beschriebenen Normalisierungsprozesse durch eine auf drei Ebenen bestehende Intersektionalitätsperspektive ergänzt werden.

3. Die Perspektive der Intersektionalität

Das Konzept der Intersektionalität entwickelten die Critical Race Studies, um eine Kritik an dem weißen Mittelschichtsfeminismus zu äußern. Sie traten mit dem Anspruch an, die Kategorie Geschlecht in ihrer Wechselwirkung mit anderen Diversitätskategorien und Ungleichheitslagen zu thematisieren (vgl. exemplarisch Crenshaw 1991). Tove Soiland macht gegenwärtig zwei Strömungen aus, die unter dem Begriff der Intersektionalität vereint werden: Der einen Strömung geht es um eine radikale Kritik an Kategorien. Die andere Strömung interessiert sich für die angemessene Erfassung und Kontextualisierung komplexer sozialer Ungleichheitslagen (vgl. Soiland 2008).

Für diese Untersuchung behält der Ansatz der Intersektionalität zwar seine Wurzeln in der Diskussion zwischen Differenztheorie und Dekonstruktivismus, aber gleichzeitig soll auch dem Interesse einer kritischen Gesellschaftstheorie gefolgt werden. Damit tritt die Ungleichheit ins Zentrum der Analyse und die Methoden der Dekonstruktion werden durch sozialwissenschaftliche Methoden, insbesondere der Ungleichheitsforschung, ergänzt.

Insbesondere findet hier Gabriele Winkers und Nina Degeles Konzept der Intersektionalität als Mehrebenenanalyse seinen Niederschlag. Die beiden gehen von einer kapitalistisch strukturierten Gesellschaft aus, die die grundlegende Dynamik besitzt, ökonomischen Profit zu steigern. Sie begründen Ungleichheiten generierende Kategorien theoretisch auf drei Ebenen: Die gesellschaftlichen Sozialstrukturen inklusive Organisationen und Institutionen (Makro- und Mesoebene), Prozesse der Identitätsbildung (Mikroebene) und kulturelle Symbole (Repräsentationsebene). Sie versuchen in ihrem Ansatz die drei Ebenen im Anschluss an Pierre Bourdieu praxeologisch zu verbinden (vgl. Winker; Degele 2009, S. 11, 18 und 24).

Auf der Strukturebene unterscheiden Winker und Degele die vier Herrschaftsverhältnisse Klassismus, Heteronormativismus, Rassismus und Bodyismus entlang der Kategorien Klasse, Geschlecht, Race² und Körper. Sie verstehen Herrschaftsverhältnisse im Plural und verweisen damit auf Diversität, Prozesshaftigkeit und Veränderbarkeit. Sie erweitern die „übliche“ Dreierkette Klasse, Geschlecht und Race um die Kategorie Körper. Die Kategorie Geschlecht umfasst über die Zweigeschlechtlichkeit hinaus auch die Heteronormativität, womit die in anderen Untersuchungen oft als eigenständig auftretende Kategorie sexuelle Orientierung mit unter Geschlecht subsumiert wird. Sie sehen, dass bei der Kategorie Klasse die Verbesserung und Optimierung der Gesellschaftsposition als Legitimationsgrundlage verwendet wird. An dieser Stelle begegnen sich die Kategorie Klasse mit ihrer „kulturellen Leistungsfähigkeit (Bildung, Beruf)“ und die Kategorie Körper mit ihrer „körperlichen Leistungsfähigkeit“ (vgl. ebenda, 37-42).

Nachdem der Begriff des Risikos aus der Gouvernementalitätsperspektive unter die Lupe genommen und die Perspektive der Intersektionalität eingeführt wurde, soll mit diesem Analysewerkzeug in die Praxis gegangen werden.

¹ Die Entwicklung des Begriffes der „Gouvernementalität“ ist auf Foucaults Korrektur seiner Machtanalyse in der zweiten Hälfte der 1970er Jahre zurückzuführen (vgl. Foucault 2000). Abgeleitet ist der Neologismus vom französischen Adjektiv „gouvernemental“ („die Regierung betreffend“) (Lemke 2007: 13). Mit der „Gouvernementalität“ wird ein weiterer Begriff von Regierung umschrieben. Dieser Begriff deutet auf mannigfaltige Handlungsweisen und Praxisformen, die sowohl auf die Lenkung und Kontrolle von Individuen als auch Kollektiven verweisen und zugleich Arten der Fremdführung wie auch „Technologien des Selbst“ (Foucault ca. 1984: 36) beinhalten (vgl. Bröckling et al. 2000: 10).

4. Eine Praxisforschung in einem Case-Management-Programm in New York City

In einem Case-Management-Programm in Brooklyn, New York City, wurde eine Praxisforschung durchgeführt. Der Forschungsansatz der Praxisforschung speist sich aus der Handlungs- und Aktionsforschung (vgl. Moser 1995).

Im Sinne der kritischen Gesellschaftstheorie wird Praxisforschung als ein forschungsmethodischer Ansatz verstanden, der die Veränderung der Praxis im Forschungsprozess als Erkenntnisinteresse setzt. Von Interesse war die Frage, welchen Einfluss das Risiko-Management auf die Beziehung zwischen Diversitätskategorien wie Geschlecht, Race, Klasse sowie Körper und Umverteilungsprozessen hat (vgl. exemplarisch zur Debatte zwischen Anerkennungs- und Umverteilungsfragen Fraser; Honneth 2003).

Es wurde davon ausgegangen, dass über einen Appell an die individualisierte Eigenverantwortung Diversität zugunsten eines erfolgreichen Risiko-Managements normalisiert (vgl. exemplarisch zum Normalisierungsprozess von Geschlecht und Sexualität Engel 2002, 202) werden soll. Die Devise lautet: „[...] du darfst so leben, wie du willst, wenn du damit erfolgreich bist und selbst dafür die Verantwortung übernimmst!“ (Woltersdorff 2004: 146). Dabei handelt es sich um eine Individualstrategie, die grundlegende Diskriminierungen nur teilweise angreift.

Durch die Praxisforschung in dem beschriebenen Case-Management-Programm kann Achim Trubes Einschätzung bestätigt werden, dass Case-Management den Case Manager_innen und den Klient_innen weis machen möchte, dass strukturelle und somit politische Probleme durch individuelle Anstrengung gelöst werden könnten (vgl. Trube, 51).

Obwohl Geschlecht, Race, Klasse und Körper in Beziehung zu Armut und Abhängigkeit stehen, werden die strukturellen Probleme nicht thematisiert. Stattdessen werden die Klient_innen in ihrer marginalisierten Individualität und Prekarisierung konstruiert (vgl. Moffat 1999, S. 228f.).

Sie sind die Kehrseite der oben genannten Devise: „Es liegt allein in Deinen Händen, Dein Leben zum Erfolg zu führen!“

In der Interaktion mit den Klient_innen und in offiziellen Meetings werden kommunikativ Fragen der Anerkennung von Diversität von Fragen der Umverteilung von Ressourcen entkoppelt. Auf allen drei Ebenen (Strukturebene, Identitätsebene und Repräsentationsebene) werden die Klient_innen im Widerspruch zerrieben, dass sie trotz ihrer Normabweichung ein erfolgreiches Risiko-Management be-



Prof. Dr. Mechthild Seithe am 11.01.2013 an der ASH

treiben könnten. Gelingt ihnen das allerdings nicht, wird die Normabweichung nicht thematisiert, sondern sie allein sind schuld an ihrer Misere. Die Win-Win-Situation, die beim richtigen Case-Management entstehen soll, erscheint dabei für alle Beteiligten als Hohn. Anhand des Case-Management-Programmes wird deutlich, wie sich über strukturelle Ausgrenzung und verknappte Kassen unter dem Diktum der Wohltätigkeit gesamtgesellschaftliche Privilegienverteilung und damit auch Privilegienverteilung zugunsten der Organisation und der in ihr tätigen Sozialarbeiter_innen vollzieht.

5. Ausblick

Möchte Soziale Arbeit auch vor dem Hintergrund einer Verbetriebswirtschaftlichung aller Lebensbereiche emanzipatorisch sein, müssen Sozialarbeiter_innen nicht nur Gestaltungsräume für alle Klient_innen erweitern, sondern auch für sich selbst. Denn die Begrenzung des Risikos auf Ausgeschlossene signalisiert diskurspolitisch, dass das Phänomen der Prekarisierung durch sozialarbeiterische Maßnahmen unter Kontrolle zu bringen wäre. Vielmehr stellt sich die Frage, was Sozialarbeiter_innen und Klient_innen gemeinsam haben. Mit Paolo Virno kann man antworten: „[...] kaum etwas [...]. Aber auch: alles [...]“ (Virno 2005, S. 150). Das vom Risiko bedrohte prekäre Selbst ist in allen Soziallagen zu finden. Für verschiedene Menschen – beeinflusst durch diverse Ausschlussmechanismen – nimmt dies unterschiedliche Folgen an. Diese Folgen müssen dennoch vor dem Hintergrund der Verschiebungen neosozialer Rationalitäten verstanden werden. Wie schon anfangs erwähnt, schlug Mechthild Seithe ein „störrisches Beharren auf Fachlichkeit“ vor, um der zunehmenden Verbetriebswirtschaftli-

² Mit Rücksicht auf die nationalsozialistische Konnotation des deutschsprachigen Äquivalents wird im Gegensatz zu Winker und Degele der englischsprachige Begriff „Race“ verwendet.

chung in Arbeitskontexten der Sozialen Arbeit etwas zu entgegen. Das Pochen auf Professionalisierung soll der Aushöhlung von Standards entgegenwirken. Gleichzeitig soll Professionalität hier als Kommunikation von Solidarität trotz der Diversität verstanden werden. Die Sozialarbeiter_innen könnten nicht nur den Klient_innen, sondern auch dem Führungspersonal immer wieder kommunizieren, dass sie alle in einem Boot saßen und dass sie sich mit der „Ökonomisierung

des Sozialen“ (Bröckling et. al. 2000) in eine Abwärtsspirale begeben würden. Denn damit adressiert man das grundlegende Problem der Prekarisierung der Gesellschaft (vgl. Marchart 2010).

Kontakt:

moenkedieck@ash-berlin.eu

Dr. Sonja Mönkedieck ist Stipendiatin des Alice-Salomon-Postdoc-Programms an der ASH Berlin.

Literatur:

- Bröckling, Ulrich; Krasmann, Susanne; Lemke, Thomas (Hg.): *Gouvernementalität in der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt a.M. 2000.
- Crenshaw, Kimberle: Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. In: *Stanford Law Review*, Vol. 43, No. 6 (Jul., 1991), pp. 1241-1299.
- Engel, Antke: *Wider die Eindeutigkeit. Sexualität und Geschlecht im Fokus queerer Politik und Repräsentation*. Frankfurt am Main, New York 2002.
- Foucault, Michel: Die „Gouvernementalität“. In: Bröckling, Ulrich; Krasmann, Susanne; Lemke, Thomas (Hg.): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt a.M. 2000 [1977/78], S. 41-67.
- Foucault, Michel: Sexualität und Einsamkeit. Michel Foucault und Richard Sennett. In Foucault, Michel: *Von der Freundschaft als Lebensweise*. Michel Foucault. Im Gespräch. Berlin ca. 1984, S. 25-53.
- Frankenberger, Rolf: *Gesellschaft - Individuum - Gouvernementalität. Theoretische und empirische Beiträge zur Analyse der Postmoderne*. Berlin 2007.
- Fraser, Nancy; Honneth, Axel: *Redistribution or Recognition? A Political-Philosophical Exchange*. London 2003.
- Heite, Catrin: Professionalisierungsstrategien der Sozialen Arbeit. Der Fall des Case Managements. In: *Neue Praxis* 36, 2, 2006, S. 201-207. <http://www.qualitative-research.net/index.php/fqs/article/view/243/537>, 2007. [Zugriff: 28. September 2011].
- Marchart, Oliver: Auf dem Weg in die Prekarisierungsgesellschaft. Zur Analyse des Definitionskampfs um die zunehmende Prekarisierung von Arbeit und Leben. In: *Swiss Journal of Sociology*, Jg. 36, Heft 3, 2010, S. 413-429.
- Lemke, Thomas: *Gouvernementalität und Biopolitik*. Wiesbaden 2007.
- Lessenich, Stephan: *Die Neuerfindung des Sozialen. Der Sozialstaat im flexiblen Kapitalismus*. Bielefeld 2008.
- Marston, Greg; McDonald, Catherine (Hrsg.): *Analysing Social Policy. A Governmental Approach*. Cheltenham. Northampton 2006.
- Moffat, Ken: Surveillance and the Government of the Welfare Recipient. In: Chambon, Adrienne S. u.a. (Hrsg.): *Reading Foucault for Social Work*. New York 1999, S. 219-245.
- Moser, Heinz: *Grundlagen der Praxisforschung*. Freiburg im Breisgau 1995.
- Nadesan, Majia: Governing Autism. Neoliberalism, Risk, and Technologies of the Self. In: Peters, Michael A. u.a. (Hrsg.): *Governmentality Studies in Education*. Rotterdam u.a. 2009, S. 379-396.
- Parton, Nigel: Reconfiguring Child Welfare Practices. Risk, Advanced Liberalism, and the Government of Freedom. In: Chambon, Adrienne S. u.a. (Hrsg.): *Reading Foucault for Social Work*. New York 1999, S. 101-130.
- Schmidt-Semisch, Henning: Selber Schuld. Skizzen versicherungsmathematischer Gerechtigkeit. In: Bröckling, Ulrich u.a. (Hrsg.): *Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen*. Frankfurt am Main 2000, S. 168-193.
- Scholl, Diana: For Transgender Homeless, Choice of Shelter Can Prevent Violence. <http://www.citylimits.org/news/articles/4235/for-transgender-homeless-choice-of-shelter-can-prevent-violence>, 2010. [Zugriff 9. September 2011].
- Soiland, Tove: Die Verhältnisse gingen und die Kategorien kamen. Intersectionality oder Vom Unbehagen an der amerikanischen Theorie. <http://www.querelles-net.de/index.php/qn/article/view/694/702>, 2008. [Zugriff: 28. September 2011].
- Trube, Achim: Casemanagement als Changemanagement? Zur ambivalenten Professionalisierung Sozialer Arbeit im aktivierenden Sozialstaat. In: Brinkmann, Volker (Hrsg.): *Change Management in der Sozialwirtschaft*. Wiesbaden 2005, S. 43-55.
- Virno, Paolo: *Grammatik der Multitude. Die Engel und der General Intellect*. Wien 2005.
- Winker, Gabriele; Degele, Nina: *Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit*. Bielefeld 2009.
- Woltersdorff, Volker: Zwischen Unterwerfung und Befreiung. Konstruktion schwuler Identität im Coming Out. In: Helduser, Urte; Marx, Daniela; Paulitz, Tanja; Pühl, Katharina (Hg.): *under construction? Konstruktivistische Perspektiven in feministischer Theorie und Forschungspraxis*. Frankfurt a.M. 2004, S. 138-149.

Der Aufschrei, der (nicht) gehört wurde

In der Debatte über Alltagssexismus wurden wichtige Fragen nicht gestellt

von Margarita Tsomou

Wir kennen es allzu gut. Wir schreien uns jahrelang über Rassismus und Migration, Eurokrise, Kriegseinsätze, Studiengebühren oder Hartz IV die Kehlen wund - nur selten werden wir gehört. Doch nun ist der seltene Fall eingetreten, dass das Krächzen zu einem öffentlichen Aufschrei angewachsen ist. Der Artikel der Sternredakteurin Laura Himmelreich über die sexistischen Barallüren des FDP-Spitzenmanns Rainer Brüderle sowie die davon ausgelöste Twitterbewegung #aufschrei hat eine beeindruckend breite Debatte über Sexismus im Alltag ausgelöst.

Von den Blättern Bild bis zur Welt, von ARD bis RTL - alle stiegen sie ein. Eine ganze Woche konnte sich kein Mainstreamblatt und keine Fernsehtalkshow erlauben, das heiße Thema zu ignorieren. Zum ersten Mal widmete sich die Republik den eigenen Abgründen des machistischen kollektiven Unbewussten. Die Art und Weise, wie die Debatte geführt wurde, demonstrierte jedoch nicht nur Naivität, sondern auch eine große Konfusion. Davon waren emanzipatorische, linke Kräfte nicht ausgenommen. Scheinbar in einer Mischung aus Ratlosigkeit und Desinteresse ließ man den Aufschrei verhallen. Doch was wurde in der Sexismusdebatte genau diskutiert? Welche Argumente wurden ausgelassen, wer beteiligte sich und welche neuen Fragen stellen sich?

Frauenfeindliche Rhetorik

Was der Bericht über Brüderle von anderen, medial lancierten, »Enthüllungsgeschichten« unterschied, ist, dass er Zehntausenden von Frauen als Anlass für eine gesellschaftliche Auseinandersetzung nutzte. Maßgeblich dafür war der von der jungen Feministin Anne Wizoreck eingerichtete Hashtag #aufschrei. In über 60.000 Tweets in weniger als drei Tagen wurden die eigenen Erfahrungen mit Alltagssexismus geteilt. So hat die Schwarmkollektivität des Netzes dazu beigetragen, dass die Debatte jenseits des Falls Brüderle um Themen wie frauenfeindliche Rhetorik und Machtgefälle zwischen »Mann« und »Frau« erweitert wurde. Ein weiteres Mal zeigte sich, dass die neuen, über die Social Media sich formierenden Bewegungen ein unglaubliches Vermögen haben, Öffentlichkeit herzustellen und Themen auf die Agenda zu setzen, für die der Mainstream längst immun ist.

Das heißt natürlich nicht, dass die hegemoniale Seite nicht auch ihre eigenen Narrative verfolgte. Die Berichterstattung

verlief nach wie vor in der Logik »sex sells« und »politician sex sells even more«. Um zu überprüfen, ob der Sexismusvorwurf der jungen Himmelreich auch gerechtfertigt sei, interessierte viele JournalistInnen vor allem, wie spät es in der Bar war und wie viel Wein floss. Diese typische Verkehrung von Täter und Opfer mündete schließlich in einem der Hauptaspekte der Debatte: es sei so schwer, die Grenze zwischen einem netten Flirt und einem Übergriff zu finden. Ebenso war vom männlichen Charmeur die Rede, dem nun ein Maulkorb verpasst werden sollte, oder dass man doch nicht Erotik aus dem Arbeitsleben verbannen könne. Sexismus wurde derart auf die individuelle Kommunikation zwischen den dualen Geschlechterkategorien »Mann« und »Frau« im Rahmen eines »Liebesspiels« reduziert.

Während die weniger klugen unter den männlichen Studio-gästen mit Machosprüchen ihr Recht auf Sexualität verteidigten, glänzten die »Nice Guys« mit Reue. Letzteres war meist den eingeladenen FeministInnen zu verdanken, die stur wiederholten, dass jede Frau sexistische Adressierungen kennt und von Männern Tag ein, Tag aus einen respektvollen Umgang einfordern müssen. In den meisten Talkrunden versuchte man zwar mit den unsäglichen Schenkelklopfen Quote zu machen; zugleich schien jedoch der Konsens zu herrschen, dass Männer Verantwortung übernehmen müssten und »sich am Riemen reißen«. Doch diese Logik der moralischen Appelle führte oft zu der altbekannten Reaktion, »die Männer seien von Natur so« und es deshalb zu entschuldigen, dass sich der männliche Sextrieb nicht immer leicht kontrollieren lasse. Gesellschaftskritische und systemische Erklärungen, die Strukturen thematisieren, blieben aus. Das Niveau der Diskussionen schwankte zwischen Höhlenmenschenbildern und psychologisiertem Stammtisch.

Machos in der Defensive

Einen analytischen Höhepunkt erreichte die Debatte, wenn zumindest der Zusammenhang zwischen chauvinistischen Gesten und der Ausübung von Macht benannt wurde - vor allem am Arbeitsplatz. Sexistischen Sprüche dienen oft dazu, Kolleginnen nicht ernst zu nehmen, zu erniedrigen und sie auf ihr Äußeres und auf ihr Geschlecht zu reduzieren. An diesem Punkt hörte die Analyse jedoch schnell auf. Warum diese Macht in der Regel von Männern ausgeht und wo sich dieses Machtgefälle in der strukturellen Benachteiligung von Nicht-Bio-Männern wiederfindet, fand kaum Erwähnung. Folglich überraschte es wenig, dass immer wieder nach dem

»umgekehrten Fall«, nämlich nach dem Sexismus der Frauen gegenüber den Männern gefragt wurde - was das komplette Unverständnis der patriarchalen Ursprünge von Sexismus demonstriert.

So wurde der Chauvimann zwar in die Defensive gedrängt, aber die Chance verpasst, eine Diskussion über Sexismus zu führen und darüber, welche Konsequenzen die Gesellschaft daraus ziehen muss - außer natürlich, dass sich die Männer »zurückhalten sollen«.

Debatte mit blinden Flecken

In der feministischen Blogosphäre tobt mittlerweile eine wütende Debatte über die Auslassungen und die Rhetorik der Sexismusdebatte. Denn eigentlich ist man doch mit vielen Themen schon weiter: Es ist schon ein Kunststück, die Sexismusdebatte zu führen, ohne über die Frauenquote in Wirtschaft und Politik zu sprechen, um Frauen in Machtpositionen zu heben und dem Gendergefälle entgegenzuwirken. Verwunderlich ist auch, wie es möglich ist, das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen oder den Niedriglohnsektor auszusparen, obwohl sie klare Beispiele von Benachteiligung von Frauen aufgrund ihres Geschlechts sind - Sexismus.

Natürlich ganz geschwiegen wurde über diejenigen unter uns, die auf der Straße mit ganz anderen Sexismen konfrontiert sind. Denn die Subjekte, um die es ausschließlich ging, waren »der alte Lustmolch« und »das junge Ding«. Es wurde allein in der heterosexuellen Matrix diskutiert. Dass queere Menschen, Lesben und Schwule tagtäglich auf der Straße mit Gewalt konfrontiert sind und wie komplex die Sache bei

nicht-weißen Frauen ist, fand erst gar keine Erwähnung. Nicht einmal zu einer Diskussion über sexistische Bilder in den Medien kam es, was vielleicht eine Chance gewesen wäre, individuelle Verhaltensweisen in einen allgemeineren Erklärungskontext zu setzen.

Aber der Stein kam ins Rollen und sowohl die TwitterInnen zu #aufschrei, die BloggerInnen sowie die vielfältigen mittlerweile sehr aktiven feministischen Zusammenhänge werden diese Konjunktur nutzen. Denn, dass überhaupt soviel Sensibilität für die Perspektive der Frauen gezeigt wurde, ist sicherlich auch ihr Verdienst.

In den letzten Jahren ist die feministische Szene in Deutschland enorm angewachsen, was sich in verschiedenen Formen zeigt - ob in feministischen Magazinen und Fanzines, den Aktivistinnen der neuen Medien und der Blogosphäre, den popfeministischen Ladyfesten, einer sehr lebendigen queeren Bewegung in Subkultur, Kunst und Universität oder durch sehr sichtbare und erfolgreiche Kämpfe. Zum Beispiel der großen Solidaritätsbewegung für die festgenommenen Pussy-Riot-Girls aus Russland, den mittlerweile sich global auf der Straße etablierten »Sluwalk« gegen sexuelle Belästigung und Gewalt und dem globalen V-Day am 14. Februar, an dem weltweit Frauen ihre kollektive Stärke und Solidarität auf die Straße brachten.

In dieser Generation wird heute Feminismus neu verhandelt und zwar nicht ohne produktive Reibungen: die einen wollen die Frauenquote, die anderen wollen sich nicht als Opfer stilisieren, andere sprechen lieber von Gender als von »Frau« und während manche als weiße, heterosexuelle Karrierealphamädchen beschimpft werden, gelten diejenigen,



Theaterstück „Bilder von Frauen“ von Madalena Berlin auf dem Hochschultag

die Geschlechter als Konstruktionen auflösen wollen als zu akademisch. An dieser Konjunktur jedoch ist ein neues ermächtigt (Frauen-)Selbstverständnis erkennbar, das zumindest »in Bewegung« ist und an dem der Mainstream, wie in der Sexismusdebatte deutlich geworden ist, auch nicht mehr vorbeikommt.

Linke AktivistInnen hingegen meldeten sich in der Debatte kaum zu Wort. Vielleicht war man beschämt, um das eigene Verhalten – denn, wenn das Streicheln meiner Wange statt von einem Manager von einem Genossen aus der Gewerkschaft kommt, macht es das nicht besser. Vielleicht war man beleidigt, dass der gehörte Aufschrei wieder nicht der eigene war. Die Altlasten des »Nebenwiderspruchs« spielen auch

ihre Rolle – viele, so hörte ich, hatten »Wichtigeres« zu tun, als sich mit Sexismus zu beschäftigen.

Sicherlich gibt es auch ein Unbehagen bei der neuen Form von Öffentlichkeit der »Twittersubjekte«, die politisch so schwer in bekannte Schubladen von Organisation und Bewegung einzuordnen sind. Und sicherlich haben die linken feministischen Diskurse teilweise einen ganz anderen Focus und beschäftigen sich weniger mit dem Alltag, den kulturellen oder verinnerlichten Widersprüchen. An den Mängeln und Leerstellen der Diskussion jedoch sieht man das Potenzial und dass es sich lohnt, in der Debatte des jugendlichen #aufschrei einzusteigen – nicht zuletzt, weil man die Ladies ernst nehmen muss.

Margarita Tsomou ist Mitherausgeberin des popfeministischen Missy Magazine. Der Artikel wurde in dieser Form schon in der ak - analyse & kritik am 15.2.2013 veröffentlicht.

Der Aufschrei der Anti-Gender-Menschen im Toiletten-Shitstorm

von Friederike Beier

Soziale Netzwerke sind schon ein interessantes Phänomen, vor allem weil man bei der täglichen Informationsflut an der Häufigkeit der Kommentare erkennen kann, welche Themen Menschen wirklich bewegen und dazu animieren sich einzumischen. Zu meinem Erstaunen sind das an der ASH die neuen All-Gender-Toiletten, die zu dem größten Shitstorm und gleichzeitig zu den meisten Likes geführt haben, die die ASH-facebook-Seite je gesehen hat. Ein Thema also, das Studierende der ASH bewegt.

Aber kurz zu den Hintergründen: Beim Hochschultag zu Gender_Diversity am 30.01.2013 wurde auf die Diskriminierung von Trans*- und allen anderen Menschen, die sich nicht der herrschenden Zweigeschlechterordnung unterordnen können oder wollen, hingewiesen. Dabei werden Trans*-Menschen immer wieder in den Toiletten verbal beleidigt und diskriminiert, wo sie sich laut Toilettenschild einem Geschlecht zuordnen müssen und das nicht nur in der Welt da draußen, sondern auch an der ASH. Ein Vorschlag, dieser Diskriminierung zu begegnen, war es einige Toiletten in All-Gender-Toiletten umzuwandeln. Nach einer kurzen Diskussion wurde dieser Vorschlag aufgenommen und von verschiedenen – wohl gemerkt demokratisch gewählten – Gremien und Stellen der ASH (Personalrat, Queer-Referat, Frauenbeauftragte) über dessen Umsetzung beraten. Das Ergebnis ist die Umwidmung von vier von insgesamt 22 Toiletten an der ASH in All-Gender-Klos, was auch durch

den besagten facebook-Post öffentlichkeitswirksam bekannt gegeben wurde. Aber anscheinend ohne mit den besorgten, verärgerten und erbosten Reaktionen der ASH-facebook-Gemeinde zu rechnen, die mit sehr uninformatierten Aussagen einiger KommentatorInnen (an dieser Stelle wäre der Unterstrich wohl unangebracht) die Notwendigkeit bestätigt, Gender- und Queer-Studies-Module in allen Fachbereichen, statt nur der Sozialen Arbeit, anzubieten.

Denn so viel Unwissen und Fehlinformation hat sogar eine abgeklärte facebook-Nutzerin wie mich erstaunt. Ich werde hier beispielhaft nur auf einige dieser Scheinargumente eingehen, über die Gesamtheit der Debatte könnte ich wohl eine ganze Zeitschrift füllen.

Auffallend an dem „anti-queeren Aufschrei“ war, wie viele Menschen die vier All-Gender-Klos zum Anlass nahmen, ihrer Verärgerung mit der Auseinandersetzung mit Geschlecht Luft zu machen. Dabei wurde der Begriff Gender, also das soziale Geschlecht, dem sich niemand entziehen kann, denn geschlechtslose Menschen gibt es höchstens in der digitalen Cyber-Traum-Welt, immer wieder völlig falsch verwendet. Besonders schön ist dabei die Wortschöpfung „Genderverfechter“: Als ob es darum ginge Geschlecht an sich zu verteidigen. Dahinter steht aber wohl nicht nur Uninformiertheit, sondern auch die Tatsache, dass Geschlechtlichkeit als Abweichung von der männlichen Norm gilt. Als Überbleibsel der „Moderne“ und der „Dialektik der Aufklärung“ verschuldet, durch die Freiheit, Gleichheit und die damit verbundenen Menschenrechte als Rechte für das wei-

ße männliche Bürgertum durchgesetzt wurden. Abweichenden von dieser Norm wurden historisch alle Rechte abgesprochen und sexistisch und rassistisch abgewertet. So wird bis heute, achtzehn Jahre nach der weltweiten Einführung von Gender Mainstreaming, Gender immer noch als Abweichung thematisiert oder mit der Genusgruppe Frau gleichgesetzt. Die Wortschöpfung „Genderverfechter“ zeigt beispielhaft, wie sich Herrschaftsverhältnisse im Sprachgebrauch manifestieren und damit Abwertung und Diskriminierung vornehmen.

Abgesehen von der Fraktion, die Gender genauso gerne als Schimpfwort verwendet, wie sie offensichtlich keine Ahnung davon hat, gab es noch ein anderes Phänomen, dass mich

sehr fasziniert hat: Das Phänomen der Demokratieverfechter_innen. Sind diese derzeit bei den geplanten massiven Kürzungen in der Hochschulfinanzierung, beim Abbau von studentischen Mitarbeitendenstellen oder bei anderen undemokratischen Prozessen, die massiven Einfluss auf ihre Studienbedingungen haben erstaunlich ruhig, melden sie sich ausgerechnet hier zu Wort: „Fight for your right to shit!“ oder so ähnlich. Abgesehen davon, dass es kaum einen demokratischeren Prozess an der ASH gibt, als die Entscheidungsfindung auf Hochschultagen, wo alle Statusgruppen im Sinne der Basisdemokratie mitentscheiden dürfen und keine professorale Mehrheit wie in anderen Gremien herrscht, ist es doch erstaunlich, wie hier mit den Rufen nach mehr Demokratie argumentiert wird. Man stelle sich solch ein Abstimmungsverfahren vor, in dem eine Mehrheit entscheidet, ob es denn nötig sei extra Behindertenklos, Wickeltische, Stillräume oder Sonstiges einzurichten, da die Mehrheit ja ganz offensichtlich nicht darauf angewiesen ist und eine Extrabehandlung deswegen nicht einzusehen sei. Noch mal zu Erinnerung: In Deutschland hat sich eine Mehrheit schon öfter über die Anliegen und das Leben von Minderheiten hinweggesetzt und das mit grausamen Folgen. Die facebook-Gemeinde zieht es aber vor, ihren Unmut über Klos zu äußern und findet es „traurig, dass man sich das Recht (auf Toiletten) auf intolerante Art und Weise angeeignet hat“. Ist es etwa toleranter Menschen vorzuschreiben,



Neue All-Gender-Toiletten im 2. und 3. Stock der ASH

sich dem weiblichen oder dem männlichen Geschlecht zuzuordnen?

Aber abgesehen davon, ist es denn für eine vermeintliche Mehrheit, der im übrigen noch 18 andere Toiletten zu Verfügung stehen und die von All-Gender-Toiletten auch nicht ausgeschlossen ist, wirklich nicht zumutbar, zehn Meter weiter zur nächsten Frauen- oder Männer-Toilette zu laufen? Und was ist eigentlich mit den vielen öffentlichen Orten, wie Cafés, Zügen oder den Dixie-Klos auf Festivals? Machen die gleichen Menschen, die sich hier so empören da auch einen Aufstand, dass sie so übergangen wurden? Oder ist es da okay, weil die Klos nicht als All-Gender-WCs gekennzeichnet sind?

Außerdem sei hier auch noch darauf hingewiesen, dass es dort wie in allen anderen Klos auch, Kabinen gibt, wo mensch ganz ungestört sein Geschäft verrichten kann. Ist das so unzumutbar, dass vorher alle ASH-Angehörige zur Abstimmung gebeten werden sollen?

Und ein letztes Argument, das mich in dieser sehr emotional geführten Debatte auch sehr verwundert hat, war eine Argumentation, die hervorhob, dass an einer Hochschule für Soziale Arbeit eine „Extra-Behandlung“ von Queeren, Trans* und Inter*-Menschen ja nicht notwendig sei, da sie ja an einer so menschen-freundlichen Hochschule nicht diskriminiert würden. Sind Sozialarbeiter_innen etwa die besseren Menschen, abgesehen davon, dass es hier noch eine Menge anderer Studiengänge gibt? Ist die ASH also ein diskriminierungsfreier Raum?

Gerade die Debatte um den Umgang mit den All-Gender-Toiletten zeigt doch, dass Ausgrenzung und sexistische Diskriminierung hier ganz genauso vorkommen, wie überall woanders auch. In diesem Punkt ist die ASH leider keine Ausnahme. Im Gegenteil hat der Shitstorm doch gezeigt, wie dringend notwendig Aufklärungsarbeit und die Sensibilisierung für Gender-Themen sind. In diesem Sinne hoffe ich, dass die nächste Empörungswelle von etwas verursacht wird, was eine wirkliche Gefährdung für die Demokratie darstellt. Was das sein mag, darauf bin ich jetzt schon gespannt!

Glossar

Antiziganismus:

Antiziganismus bezeichnet in Anlehnung an den Begriff Antisemitismus die Diskriminierung von Sinti und Roma, die in Europa immer wieder stigmatisiert und rassistisch ausgegrenzt werden.

Bodyismus:

Bodyismus ist einerseits der Wunsch nach einem makellosen, gesunden und jungen Körper, der dem gängigen Schönheitsideal entspricht. Andererseits ist Bodyismus auch die Diskriminierung von Menschen, die diesem Ideal nicht entsprechen.

Cis-Gender (Cis-Frauen und Cis-Männer):

Cis-Gender ist das Gegenteil von Transgender und bezeichnet Menschen, deren biologisches Geschlecht mit ihrem sozialen Geschlecht übereinstimmt.

Dekonstruktion:

Dekonstruktion meint im Anschluss an Derrida die kritische Analyse von Texten mit dem Ziel, dessen verschiedenen Deutungsmöglichkeiten nachzuspüren und zu erkunden, wie der Text Bedeutung erzeugt. In den Gender Studies sind Judith Butler und Gayatri Spivak die bekanntesten Dekonstruktivistinnen. Siehe *Konstruktivismus*

Diskurs:

Der Begriff Diskurs wurde bis in die 1960er Jahre vorrangig in der Bedeutung „erörternder“ oder „hin und hergehendes Gespräch“ verwendet. Heute wird der Begriff Diskurs häufig im Sinne der Diskurstheorie von Michel Foucault verwendet. Grob vereinfacht meint Foucault mit Diskurs das in der Sprache aufscheinende Verständnis

von Wirklichkeit der jeweiligen Epoche. Der Diskurs definiert für einen bestimmten Zusammenhang oder ein bestimmtes Wissensgebiet was sagbar ist, was gesagt werden soll und was nicht gesagt werden darf. Der Diskurs ist dabei nur der sprachliche Teil einer "diskursiven Praxis", die auch nicht-sprachliche Aspekte mit einbezieht. In der feministischen Theorie und vor allem seit Butler schließt Diskurs auch körperliche Darstellung oder Sprechakte mit ein. Somit wird Geschlechtsidentität diskursiv erzeugt.

Diversity:

Diversity ist das Englische Wort für Vielfalt. Diversity ist als Begriff vor allem im Kontext von Diversity Management bekannt geworden. Diversity Management ist eine Strategie, die das vielfältige Potential der Mitarbeiter_innen nutzbar machen soll. Außerhalb des Diversity Management wird Diversity verwendet, um die Vielfalt von Lebenserfahrungen geltend zu machen. Im Gegensatz zu Intersektionalität werden die verschiedenen Kategorien von Vielfalt durch das Diversity-Konzept vor allem additiv verwendet und selten in ihrem Verhältnis zueinander betrachtet.

Diversity-Management (DM):

DM; auch Managing Diversity; Verwalten von Vielfalt (deutsch) ist ein Management-Konzept, in dem die Vielfalt der Mitarbeiter_innen eines Unternehmens nutzbar gemacht werden soll. Hintergrund des Konzepts ist die Antidiskriminierungsgesetzgebung in den USA, die im Kontext der Bürgerrechtsbewegung entstanden ist. Um Klagen aufgrund der Diskriminierung vorzubeugen, entstand Diversity Management. Dabei geht es weniger um soziale Ungleichheit, wie bei

dem Konzept Intersektionalität, sondern um die Nutzbarmachung und Verwaltung von Vielfalt, um den Profit zu steigern. Wird Diversity im Non-profit-Bereich umgesetzt, heißt es meist Diversity Mainstreaming.

Ethnozentrismus:

Beschreibt und kritisiert die Vorherrschaft einer bestimmten ethnischen Gruppe über andere und meint meist die angenommene Zentralität und Universalität westlicher Theorien und Werte.

Essentialismus:

Der Begriff des Essentialismus kommt aus der Philosophie. Essentialismus geht davon aus, dass es das Wesen bzw. die Essenz einer Sache gibt. In der Frauen- und Geschlechterforschung geht der Begriff über die eigentliche Bedeutung hinaus und wird herangezogen, um biologistische sowie fest-schreibende Erklärungsmodelle für Geschlechterdifferenz zu kritisieren.

Feminismus:

Feminismus beschreibt sowohl ein theoretisches Bekenntnis, als auch eine Bewegung, die im Kontext der Frauenbewegung entstand und das Aufbegehren von Frauen gegen ihre Unterdrückung und die Herrschaftsform des Patriarchats bezeichnet.

Gender:

Englisch für grammatikalisches Geschlecht. Wird seit den 1970er Jahren verwendet um das sozial konstruierte Geschlecht in Abgrenzung zum biologischen Geschlecht (Sex) zu beschreiben. Die Sex-Gender-Trennung wurde vor allem durch konstruktivistische Theorien kritisiert, die besagen, dass auch das biologische Geschlecht nicht frei von Konstruktion ist und dass mit

der Trennung Zweigeschlechtlichkeit verstärkt wird.

Gender Gap:

Englisch für *Geschlechter-Zwischenraum*, manchmal auch als *Gender_Gap* geschrieben. Der Gender Gap beschreibt durch einen Unterstrich die Lücke zwischen maskuliner und femininer Endung eines Wortes. Mit dem Unterstrich werden zweigeschlechtliche

Schreibweisen vermieden, die Menschen ausschließen, die sich nicht eindeutig als weiblich und männlich zuordnen wollen. Die Leerstelle symbolisiert Raum für Personen, die sich in einem System, das lediglich Frauen und Männer kennt, nicht wiederfinden wie z. B. intersexuelle oder transsexuelle Menschen. Damit grenzt sich der Unterstrich von dem großen I (auch Binnen-I) in der Schreibweise ab, welches dafür kritisiert wurde, Zweigeschlechtlichkeit zu verstärken. Die politische Intention des Gender Gaps ist es, durch den Zwischenraum einen Hinweis auf diejenigen Menschen zu geben, welche nicht in das ausschließliche Frau/Mann-Schema hineinpassen oder passen wollen.

Gender Management:

„Gender Management“ umfasst in Unternehmen die Gesamtheit aller betrieblichen Maßnahmen zur systematischen Gestaltung der Geschlechterverhältnisse, die gleichzeitig zur Verbesserung der Beschäftigungssituation von Frauen und Männern sowie zur Erhöhung der Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens beitragen sollen. Als Strategie und Handlungskonzept unterstützt Gender Management die Unternehmen, betriebliche Strukturen, Abläufe und Konzepte geschlechterdifferenziert zu analysieren und geeignete Instrumente zu entwickeln, die eine nachhaltige Integra-

tion der Geschlechter-Perspektive in Unternehmensabläufe ermöglichen. Im Gegensatz zu anderen Gleichstellungsstrategien steht hier die Nutzbarmachung und Verwertung von Gender im Vordergrund.

Gender Mainstreaming:

Gender Mainstreaming (GM) entstand durch feministische Kritik in der Entwicklungspolitik und wurde im Zuge der Weltfrauenkonferenz in Peking 1995 institutionalisiert. GM soll als Strategie die Lebenserfahrungen von Männern und Frauen in alle Bereiche, Inhalte, Ebenen und Programme einer Organisation einbeziehen. Im Gegensatz zu Diversity oder Gender Management wird GM vor allem im öffentlichen Dienst und im NGO-Bereich umgesetzt.

Gender Studies:

Gender Studies wird wortwörtlich mit Geschlechterstudien übersetzt und bezeichnet eine Studien- und Forschungsrichtung, die sich mit gesellschaftlichen Phänomenen und deren Auswirkungen auf Geschlecht beschäftigt. Konkretes Ziel ist es, Geschlechterverhältnisse in verschiedenen sozialen, politischen, historischen und kulturellen Kontexten zu analysieren.

Heteronormativismus:

Beschreibt eine Weltsicht, die Heterosexualität als Normalität und somit Homosexualität als normative Abweichung begreift. Damit einher geht auch die Annahme, dass Sexualität auf einem binären System von männlich/weiblich basiert.

Heterosexismus:

Heterosexismus bezeichnet die Diskriminierung von Homosexualität und die Annahme, dass Heterosexualität die Norm sei. Siehe *Heteronormativismus*

Inter* bzw. intergeschlechtliche Menschen:

Inter* (auch: Intersexuelle, Zwitter, Hermaphroditen) sind Personen, die mit körperlichen Merkmalen geboren werden, die medizinisch als „geschlechtlich uneindeutig“ gelten. Der Überbegriff Inter* ist ein Begriff, der sich aus der Community entwickelt hat, und der als ein emanzipatorischer und identitärer Überbegriff die Vielfalt intergeschlechtlicher Realitäten und Körperlichkeiten bezeichnet.

Intersektionalität:

Der Begriff Intersektionalität kommt aus den USA und wurde von der feministischen Rechtswissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw erstmals verwendet. Er beschreibt in Anlehnung an das Bild der Straßenkreuzung (intersection) die Überkreuzung von verschiedenen Ungleichheitskategorien. Damit knüpft der Begriff auch an die Geschichte des Black Feminism an, der den Sexismus der Bürgerrechtsbewegung und den Rassismus der feministischen Bewegung kritisierte. In den USA wird Intersektionalität vor allem in Zusammenhang mit der dreifachen Unterdrückung durch race-class-gender genannt. In Deutschland wurde der Begriff um weitere Ungleichheitskategorien verwendet, was wiederum heftig diskutiert wurde.

Konstruktivismus:

Der Begriff kommt aus der Philosophie und beschreibt das erkenntnistheoretische Phänomen, dass etwas oder jemand von der/dem Betrachter_in durch den Vorgang des Erkennens erst konstruiert wird. Der Konstruktivismus grenzt sich damit explizit vom *Essentialismus* ab.

Lookismus:

Lookismus beschreibt die Diskriminierung von Menschen, die nicht dem gängigen Schönheitsideal entsprechen.

Okzidentalismus:

Okzidentalismus beschreibt in Anlehnung an Edward Said den Hass auf westliche Gesellschaftsstrukturen und Werte. In den Kulturwissenschaften wird der Begriff aber auch gegenteilig und zwar analog zu Ethnozentrismus verwendet und beschreibt dann die Vorherrschaft westlicher Werte und Normen. Siehe *Ethnozentrismus*

Performanz/ performative Akte:

Performanz bezeichnet einen Sprechakt, der durch den Akt des Sprechens nicht Wirklichkeit beschreibt, sondern aktiv herstellt. Das berühmteste Beispiel ist wohl die Eheschließung, in der zwei Menschen zu Mann und Frau erklärt werden. Bei Judith Butler zeigt sich die Performanz als Akt der Verkörperung mit der die Identität, z.B. des Geschlechts konstruiert wird. Durch Zeichen und Sprechakte wird die Identität als weiblich oder männ-

lich markiert. Dabei ist besonders die ständige Wiederholung und Nachahmung zentral, die ein „außerhalb“ der Geschlechtsidentität verunmöglicht.

Patriarchat:

Patriarchat (wörtlich: Herrschaft des Vaters) bezeichnet eine nach dem männlichen Strukturprinzip organisierte Gesellschaftsordnung, in der alles was weiblich konnotiert ist, abgewertet wird. So wird dem Mann eine bevorzugte Stellung in Staat, Ökonomie und Familie eingeräumt.

Racialization:

„Racialization“ beschreibt die Einteilung und Unterscheidung von Menschen aufgrund ihrer von außen zugeschriebenen „race“. Damit verbunden ist meist eine (Ab-)Wertung derselben. Das Wort „Rasse“ wird auf Grund der Verwendung durch den Nationalsozialismus wenig verwendet.

Im amerik./ engl. Sprachgebrauch ist das Wort „race“ gängig.

Trans* bzw. transgeschlechtlich oder transgender:

Trans* ist die (Selbst-)Bezeichnung für Menschen, die nicht in dem Geschlecht leben können oder wollen, welchem sie bei ihrer Geburt zugeordnet wurden.

Queer:

Queer ist das englische Wort für Andersartigkeit. Damit sollen Dinge, Handlungen oder Personen beschrieben werden, die von der Norm abweichen. Ursprünglich wurde das Wort als Schimpfwort gebraucht. In den 80er und 90er Jahren wurde das Wort durch die positive Verwendung umgewidmet und beschreibt inzwischen das Ausbrechen aus der Zwei-Geschlechter-Ordnung sowie heteronormativen Lebenskonzepten.

Das Glossar wurde von der Redaktion zur besseren Verständlichkeit erarbeitet und erhebt nicht den Anspruch vollständig oder begrifflich vollkommen exakt zu sein. Die dargestellten Definitionen geben oft nur einen Teilbereich der komplexen Begriffe wider. Für ausführlichere Erklärungen, siehe Kroll (2002) oder Becker/ Kortendiek (2010).

Literatur:

Kroll, Renate (2002): Metzler Lexikon: Gender Studies, Geschlechterforschung. Verlag J.B. Metzler, Stuttgart.

Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

Call for Papers für die 20. Ausgabe der Quer

Gender-Forschung an der ASH

Die Auseinandersetzung mit Frauenfragen und Geschlechterverhältnissen hat eine lange Tradition an der ASH. Zum einen gibt es immer wieder explizite Forschung zu Geschlecht als soziale Kategorie und zum anderen ist Gender als Querschnittsthema in allen Fächern und bei (fast) allen Themen an der ASH relevant. In der 20. Ausgabe der Quer, die im Wintersemester 2013/14 erscheinen soll, geht es darum, die verschiedenen Zugänge zu Gender in der Forschung in den verschiedenen Fächern zu sammeln:

- Welche sind überhaupt die verschiedenen Ansätze der Frauen-, Geschlechter-, Gender und Queer-Forschung an der ASH?
- Was wurde in der Vergangenheit geforscht, welche Ansätze sind heute aktuell und welche inhaltlichen Verschiebungen fanden dabei statt?
- Welche Forschung widmet sich explizit Gender-Fragen und welche Forschung berücksichtigt die Kategorie Geschlecht als Querschnittsthema?
- Wie wird mit der Pluralisierung von Geschlecht umgegangen und der Interdependenz mit anderen Ungleichheitskategorien Rechnung getragen?

Wir möchten alle Hochschulangehörigen dazu aufrufen, Artikel zu dem Thema beizutragen. Das kann entweder eigene Forschung sein oder die Auseinandersetzung mit Forschungsansätzen, Konferenzberichte, Artikel zur Darstellung studentischer Abschlussarbeiten und vieles mehr.

Alle Interessent_innen, die mit Artikeln zu Themen und Fragestellungen zu dem Thema Gender-Forschung beitragen möchten, werden gebeten, diese bis zum **31.12.2013** einzureichen.

Wichtige Informationen für die Artikel:

Zeichenumfang: bis zu 15.000 Zeichen (mit Leerzeichen)

Bilder: nach Möglichkeit bitte passende Bilder (jpg) in möglichst hoher Auflösung einreichen.

Dateiformat: doc-Datei oder rtf-Datei ohne Vorformatierungen

Einsendeschluss: **31.12.2013**

Einsendemöglichkeit per E-Mail an die Redaktion der Quer: quer@ash-berlin.eu

Bei weiteren Fragen stehen Ihnen die Frauenbeauftragten und der studentische Mitarbeiter Lutz Niestrat in Raum 322/320 zur Verfügung. Wir freuen uns auch über die Mithilfe bei der Quer-Redaktionsarbeit. Interessent_innen sind jederzeit herzlich willkommen.

Wir freuen uns auf Ihre Artikel!

Die Quer Redaktion

Impressum

Ausgabe 19, Sommersemester 2013
Gender_Diversity Hochschultag 2013
Quer. denken lesen schreiben
ISSN 1860-9805

Herausgeberin
Frauenbüro der Alice Salomon Hochschule Berlin

Redaktion
Friederike Beier, Nadja Klemm, Jana Meincke, Verena Meister, Lutz Niestrat, Sophie Schwab

V.i.S.d.P.
Verena Meister (Frauenbeauftragte)
Alice Salomon Hochschule Berlin
Alice-Salomon-Platz 5
12627 Berlin
T. 030/ 99245-320/322
F. 030/ 99245-245
E-Mail: quer@ash-berlin.eu
Website: <http://www.ash-berlin.eu/profil/gleichstellung/quer-genderzeitschrift>

Layout und Satz
Peter Schmidt
Nils Janing

Druck
viaprinto, Münster

Auflage
1. Auflage 19/2013: 1500 Exemplare

Allgemeine Hinweise
Die QUER erscheint in der Regel einmal pro Semester und ist online sowie als Printausgabe kostenfrei im Frauenbüro an der ASH Berlin erhältlich. Alle Rechte sind vorbehalten. Der Nachdruck ist nur mit schriftlicher Genehmigung der Redaktion möglich. Dies gilt auch für die Aufnahme in elektronische Datenbanken. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht die Meinung der Redaktion wieder. Die Redaktion und Autor_innen arbeiten ehrenamtlich. Wir freuen uns über Zuschriften und Beiträge. Leider können wir jedoch keine Honorare bezahlen.