tifsnews201718

Wir hoffen, dass bei allen Leser_innen des Newsletters
das Jahr gut begonnen hat und wünschen
ein glückliches und erfolgreiches Neues Jahr 2018!
Wir freuen uns auf die weitere Zusammenarbeit und den Austausch!

Foto: Natalia Zumarán, www.nataliazumaran.com

Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste
Sozialforschung und Praxis e.V.

Rümelinstraße 2
72070 Tübingen
+49 (0)7071 31144
info@tifs.de

www.tifs.de

tifsnews 201718

inhalt

Schwerpunktthema

Gender- und diversitätsbewusste Didaktik in der Hochschullehre 3

Arbeitsschwerpunkte

Arbeit, berufliche Qualifizierung und Geschlechterverhältnisse 15
Gender- und Diversitätskompetenz 16
Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming 18
Gender & Flucht/Migration 19
LSBTTIQ - Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung 20
Körper, Gesundheit, Sexualität 21
Gemeinwesenarbeit, Jugendpolitik und Planung 22
Forschungsmethodologisches 22
Austausch und Vernetzungen 23

Gender-Forschungssalon

Ethische Aspekte der Forschung mit Geflüchteten 24
Ethische Fragen der Praxisforschung mit „vulnerablen Gruppen“ 24

Veröffentlichungen

Neue Veröffentlichungen 26
Beitrag zu #4GenderStudies am 18.12.2017 27

Gender- und diversitätsbewusste Didaktik in der Hochschullehre

Bildungs- und Veränderungsprozesse sind unserem Forschungsinstitut ein zentrales Anliegen. Ein wichtiges Feld stellt dabei u.E. die gender- und diversitätsbewusste Bildung und Didaktik in den verschiedenen Bereichen (außer)schulischer Bildung, Aus- und vor allem auch Fort- und Weiterbildung dar. Zu unseren Aktivitäten in diesem Feld gehören die Durchführung von wissenschaftlichen Untersuchungen ebenso wie konzeptionelle (Weiter)Entwicklungen sowie die Durchführung von Qualifizierungen (Train the Trainer-Fortbildungen) - unter anderem in Hochschulen. In diesem Newsletter haben wir als Schwerpunktthema die gender- und diversitätsbewusste Didaktik in der Hochschule ausgewählt.

Es handelt sich hier um eine gekürzte und überarbeitete Version des Artikels von Gerrit Kaschuba „Gender- und diversitätsbewusste Didaktik in der Hochschullehre – zwischen Nischendasein und Mainstream", erstellt für das Projekt/Erstveröffentlichung in Eggers, Maureen Maisha (Hg): (in Vorbereitung): Matrix Diversität - Diversitätsdidakatik, Hochschule Magdeburg Stendal, Broschüre"

Zwischen Nischendasein und Mainstream

Fragen der Didaktik und Gender- und Diversity-Ansätze sind an Hochschulen oft unverbunden. Trotz einer Vielzahl von bereits entwickelten Tools und durchgeführten Projekten bleiben sie in einer Nische. Der Artikel geht der Frage nach, wie Gender- und Diversitätsthemen zur Querschnittsperspektive der Hochschule und ihrer Lehre avancieren können und fragt deshalb auch nach Hintergründen für Rezeptionssperren.

1. (Wechsel)Wirkungen und Rezeptionssperren

Theoretische Erörterungen, konzeptionelle Ansätze und Erfahrungen mit gender- und - in bislang geringerem Maße - mit diversitätsbewusster Didaktik in der Hochschullehre liegen vor und befinden sich in Weiterentwicklung. Bis auf wenige Ausnahmen fehlen aber aktuelle empirische Untersuchungen - etwa zur nachhaltigen Wirkung von Gleichstellungsprogrammen, Fortbildungen oder auch einer gender- und diversitätsbewussten Lehre - und Kompetenzentwicklung. Und vor allem: noch immer hapert es mit einer systematischen Umsetzung von Gender und Diversität in der Hochschullehre im Sinne einer Querschnittsperspektive und mit einer institutionellen Verankerung von Gender Mainstreaming, interkultureller Öffnung oder Diversity Management in der Hochschule (z.B. Krämer 2016, Kamphans 2014). Trotz vieler Initiativen an Hochschulen - z.B. auch angeregt durch zusätzliche Mittel für

Es fehlen immer noch aktuelle empirische Untersuchungen

Gleichstellungsmaßnahmen aus der Exzellenzinitiative, dem Hochschulpakt oder dem Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder,- fristet gender- und diversitätsbewusste Didaktik an Hochschulen insgesamt eher ein Nischendasein.

Auffällig ist außerdem bis auf wenige Ausnahmen (z.B. Bereswill 2009, Eggers 2016, Schlüter 2010, Stahr 2009) eine geringe Bezugnahme in didaktischen Fragen zwischen den Bereichen Hochschule und Erwachsenenbildung. So ist in der Hochschuldidaktik wenig Rückbezug auf den Gender-Diskurs vor allem der politischen Erwachsenenbildung festzustellen. Hier wurden bereits zu Beginn der 1990er Jahre, basierend auf empirischen Untersuchungen, Konzepte geschlechtergerechter Didaktik entwickelt (vgl. Derichs-Kunstmann/Auszra/Müthing 1999). Anne Schlüter und andere konstatieren aber auch eine mangelnde Kenntnisnahme des Gender-Diskurses der Bildungspraxis und -forschung durch den Mainstream der Erwachsenenbildungswissenschaft selbst (vgl. Schlüter 2004). Und obwohl es bereits vielfältige fundierte Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung sowie handlungspraktische Hinweise für die einzelnen Fachdisziplinen gibt, zeigen sich - je nach Fachdisziplin und jeweiliger Hochschule - Rezeptionssperren.

Zwar hat sich in den letzten Jahren an Hochschulen viel unter dem Label der geschlechtergerechten bzw. gender-bewussten Hochschuldidaktik getan. Es sind Präzisierungen erfolgt (z.B. Dudeck/ Jansen-Schulz 2006, Czollek/Perko 2008, Linde/Auferkorte 2014). Dies wiederum bedeutet aber keinesfalls eine selbstverständliche Durchdringung der Lehre. Das Thema wird überwiegend von einzelnen Engagierten an einzelnen Hochschulen vorangetrieben. Eine systematische Verankerung fehlt daher noch. Seit geraumer Zeit findet zudem eine Subsumierungvon Gender unter ‚Diversity' statt. ‚Gender' scheint Eingang zu finden in den Überbegriff ‚Diversity' bzw. Diversität. Zu fragen ist: Ist der Untergang der Gender-Perspektive in der Didaktik eingeläutet, bevor sie systematisch umgesetzt ist?

2. Entwicklungslinien

Im Sinne einer diskriminierungskritischen, gender- und diversitätsbewussten Position sind Inhalte, Methoden, Materialien, das Handeln als Lehrende, die Ausrichtung auf Studierende sowie Rahmenbedingungen der Hochschullehre in einer intersektionalen Perspektive zu überdenken. Doch: was heißt das jeweils? Auf der theoretischen wie der praktischen Ebene werden unterschiedliche Bezüge auf Diversität und Gender deutlich (z.B. Forschungsinstitut tifs 2015). Der gegenwärtige Diskurs um Gender und Diversity thematisiert Gefahren an folgenden Diskurs-Strängen (vgl. Lutz 2013): 1.) Diversity im Sinne der Gefahr einer Vereinnahmung für Imagefragen durch unternehmerisch sich orientierende Organisationen und damit des Verlusts des inhaltlichen Gehalts sowie der Gefahr des Verschwindens der Kategorie Geschlecht (Entpo-

litisierung im Zuge der Neoliberalisierung); 2.) Reden über Gender als Gefahr der Reifizierung (Differenzdilemma); 3.) Reden über Gender- und Diversity-Kompetenz als Gefahr einer geringen Reflexion der Rahmenbedingungen, des Kontextes (Individualisierung).

Der aktuelle Diskurs um Gender und Diversity findet nicht in einem Freiraum (z.B. der Freien Lehre) statt, sondern im Kontext der Diskurse von Chancengleichheit, Antidiskriminierung einerseits, von internationalem Wettbewerb andererseits. Trotz letztlich gegensätzlicher Zielsetzungen dieser Linien geben Autorinnen wie z.B. Lutz (2013), Krell (2013), Koall und Bruchhagen (2014) zu bedenken, dass Fortschritte in Sachen Geschlechtergerechtigkeit und sozialer Gerechtigkeit immer schon auch im Zuge von wirtschaftlichen Interessen und nicht nur aufgrund des Erfolgs von sozialen Bewegungen erzielt werden konnten.

Fortschritte in Sachen Geschlechtergerechtigkeit konnten immer schon auch im Zuge wirtschaftlicher Interessen erzielt werden und nicht nur aufgrund des Erfolgs von sozialen Bewegungen

Was bedeutet diese Feststellung hinsichtlich der Integration von Gender und Diversität in die Didaktik der Hochschullehre? Zum einen lässt sich feststellen, dass die jeweiligen Fachkulturen unterschiedliche Ausgangsbedingungen für eine Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen und Antidiskriminierungsansätzen bieten. Aber auch in den Fächern und Bereichen, die dem Thema weniger nahe stehen, finden sich Ansatzpunkte, die durchaus auch mit dem ökonomischen Interesse durchsetzbar sind: Es zeigt sich, dass über den Europäischen Sozialfonds, die Deutsche Forschungsgesellschaft (DFG) und das BMBF in der Hochschule durchaus finanzielle Anreize und Belohnungen in der Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten/Konzepten in Projekten oder Ausschreibungen eine Rolle spielen.

In der inhaltlichen historischen Linie ist im Zeichen der Antidiskriminierung und Thematisierung struktureller Machtverhältnisse die Skandalisierung des androzentrischen Bildungssystems durch die Frauen(bildungs)bewegung und -forschung zentral, die mit dazu beigetragen hat, dass sich die Bildungsmöglichkeiten für Frauen verbessert haben. Über die EU-weite Strategie des Gender Mainstreaming, die Weiterentwicklung der Geschlechterforschung und der Gender Studies und im weitesten Sinne der geschlechtergerechten Bildungsarbeit für Jugendliche und Erwachsene wurde die Gender-Querschnittsperspektive in Bildungseinrichtungen wie Schule und Hochschulen sowie Organisationen im Bereich der Arbeit und Beratung bis in die Mitte der Gesellschaft getragen.

Ähnlich verhält es sich mit weiteren Differenzlinien und dem Abbau von sozialen Ungleichheiten: die transkulturelle und antirassistische Bildung hat ebenso ihre

Wurzeln in sozialen Bewegungen mit dem Ziel sozialer Gerechtigkeit; ein weiterer Strang lässt sich mit dem Einsetzen von Menschen mit Behinderung bzw. Handicap für Inklusion identifizieren. Diese unterschiedlichen Linien und Traditionen und deren theoretischen Bezüge sind bedeutsam in einem ausdifferenzierten Diskurs um eine gender- und diversitätsbewusste Didaktik.

Im Querblick auf die aktuellen Diskurse zeigt sich, dass sich mit der Verwendung des Begriffs Diversity häufig der Fokus auf Kultur und Ethnizität gerichtet wird. Damit findet eine Engführung auf ein ‚Cultural Mainstreaming' statt. Weitere zentrale Differenzlinien wie soziale Klasse/Schicht, Alter, Gesundheit/Behinderung, sexuelle Orientierung werden dadurch unsichtbar.

Allmählich jedoch entwickelt sich eine diversitätsbewusste, intersektionale Perspektive, die verschiedene Differenzlinien anerkennt und mehrfache Verwobenheiten von sozialen Positionierungen wahrnimmt anstelle des Hervorhebens einer einzelnen Differenzlinie (vgl. Leiprecht 2009). Es setzt sich die Erkenntnis durch, dass soziale Gruppen, wie bspw. Studierende, keineswegs homogen sind. Dies erfordert eben die Überwindung binärer Kategorisierungen und die Berücksichtigung von Komplexität. Das heißt: Eine zentrale Herausforderung für die Didaktik und in Bildungssituationen stattfindende Lernprozesse stellt die Berücksichtigung von Konstruktionsprozessen und strukturellen Dimensionen in ihrer Wechselwirkung im Bildungsgeschehen dar.

3. Zentrale Schlüsselkompetenzen

Die Liste von Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity ist lang. Gender-Kompetenzen sind weitgehend ausbuchstabiert (z.B. Schnier 2012), auch zum Thema interkulturelle bzw. transkulturelle Kompetenzen finden sich zahlreiche Definitionen (vgl. Leiprecht 2009). Gender- und Diversity-Kompetenz wird häufig als Sammelbegriff für Wissen und Fähigkeiten beschrieben, die dazu befähigen, reflektiert und professionell mit der Vielfalt von Menschen umzugehen, Diskriminierungen zu erkennen und diesen entgegenzuwirken, Vorurteile abzubauen, und ein faires und konstruktives Zusammenleben und Zusammenarbeiten zu fördern. Gender- und Diversity-Kompetenz wird an Hochschulen mittlerweile als Schlüsselqualifikation im Berufsleben z.B. für zukünftige Führungskräfte herausgestellt (s. Website Genial/Illmenau). Doch zeigt sich, dass es an einer Konzeptionalisierung von Diversitätskompetenz im hochschuldidaktischen Bereich mangelt (auch Tomberger 2014: 8).

Diversitätskompetenz als Antwort auf eine intersektionale Perspektive muss sicherlich zwangsläufig abstrakter bleiben, benötigt aber m.E. weiterhin und gleichzeitig das Ausbuchstabieren von Gender-Kompetenz oder etwa interkultureller bzw. transkultureller Kompetenz, die sich jeweils auf die fachliche, methodische, persönliche und soziale Ebene beziehen. Dabei tauchen durchaus über-

greifende Schlüsselkompetenzen auf wie die gender- und diversitätsbezogene Selbstreflexivität, die Ambiguitätstoleranz und die Fähigkeit, nicht die eigenen Deutungsmuster als Maßstab anzulegen, sondern die eigenen Kompetenzen auch zu hinterfragen und Förderbedarfe offenzulegen (Lange 2014: 28). Im Zusammenhang mit der eigenen professionellen Haltung kristallisiert sich vor allem der Umgang mit Essentialisierungen und mit Ambivalenz als wesentliche Schlüsselkompetenzen heraus.

Lehrkräfte benötigen in erster Linie das „Wissen um die Gefahr von Essentialisierungen": Wie kann dem Essentialisierungsdruck von kategorialen Benennungen und Zuschreibungen entgangen werden, „also der Suggestion, mit der Benennung ‚Frau' und ‚Mann' auf eine Liste von Eigenschaften zurückgreifen zu können, was diese zu Merkmalsträger_innen macht" (Bitzan/Kaschuba/Stauber 2015)? Gleichzeitig ist es wichtig, dafür zu sorgen, dass mit einer Infragestellung von zuschreibenden Geschlechterkategorien nicht das Unsichtbarmachen ungleicher struktureller Bedingungen einhergeht. Diese Gefahr der Essentialisierung lässt sich genauso für die weiteren zentralen sozialen Kategorien wie Ethnizität/Kultur/race, soziale Schicht, Alter, sexuelle Orientierung, Religion, Gesundheit/Behinderung feststellen. Damit wird sichtbar: es gibt keine Eindeutigkeit.

Lehrkräfte benötigen das Wissen um die Gefahr von Essentialisierungen

Damit im Zusammenhang steht Ambivalenzkompetenz: „Statt einer Differenzierungskompetenz, die Dualismen verstärkt, ist die entscheidende Fähigkeit, professionelles Handeln als Prozess einer unabgeschlossenen Gleichzeitigkeit zu konzipieren. Für politische und pädagogische Vermittlungen braucht es deshalb die Verknüpfung von Fachkompetenz und Ambivalenzkompetenz." (Smykalla 2011: 242) Allerdings kann eingewendet werden, dass nicht jegliche Differenzierungen unsinnig sind, sondern z.B. eine Kompetenz der Differenzierung in Bezug auf unterschiedliche strukturelle Ausgangsbedingungen (wie etwa verschiedene soziale und Bildungsschichten) von Bedeutung sein kann. Insofern ist Ambivalenzkompetenz vor allem wichtig, weil Ambivalenzen im Alltag von gender- und diversitätsbewussten Fortbildungen und Lehre immer wieder zutage treten: etwa wenn es darum geht, Differenzlinien zu thematisieren und damit möglicherweise wieder in der Gefahr zu sein, dass sie essentialistisch verstanden werden können. Ständige Vergewisserungen sind erforderlich, welche Kategorien wann und in welcher Intensität relevant sind. Auch betrifft es die Tatsache, dass Lehrende ebenfalls in ihrer geschlechtlichen Identität wahrgenommen werden und sie sich mit der nötigen Selbstreflexivität positionieren (können).

Grundsätzlich gilt es, nicht nur das Zusammenwirken der verschiedenen Schlüsselkompetenzbereiche zu berücksichtigen,

wenn es um eine gender- und diversitätsbewusste Didaktik geht, sondern auch die Machtverhältnisse/Dominanzen zu berücksichtigen, die privilegierte und benachteiligende Effekte für Menschen in ihren verschiedenen Lebenslagen bedeuten.

Ein wichtiger Fokus muss auf der Berücksichtigung der verschiedenen Fachkontexte und Hochschulkulturen liegen. Formale Gleichstellung wird inzwischen meist mehrheitlich befürwortet. Jedoch stellt sich die Anerkennung der Bedeutung von Geschlechterverhältnissen und weiteren Differenzverhältnissen als sehr unterschiedlich in den Fachkulturen heraus, aber auch in den verschiedenen Hochschulen mit ihren jeweiligen Kulturen. „Gender ist zwar institutionalisiert, aber vom Mainstream der Fächer weit entfernt (...)." (Kamphans 2014, S. 89)

Es gibt inzwischen eine Reihe von Leitfäden für Fortbildungen zu gender- und diversitätsbewusster Lehre, doch fehlen interne Qualitätskriterien weitgehend (s. Blome et al. 2013: 267 ff). Die Ausgestaltung bestimmen meist Externe, die Trainings für Lehrende durchführen. Trotz einer inzwischen durch die Bolognareform ausdifferenzierten Praxis der Benennung von Kompetenzzielen für die Studiengänge und einzelnen Studienmodule fehlt in den Curricula überwiegend eine Verankerung von Gender-Kompetenz, sodass vieles in Fortbildungen ausgelagert wird.

Der Kompetenzerweiterung kann neben Fortbildungen ein fachlicher, kompetenzübergreifender, niedrigschwelliger kollegialer Austausch dienen, der in einigen Hochschulen und übergreifend stattfindet (vgl. z.B. Lange 2014), aber auch Online-Portale, die zur Weiterentwicklung des Diskurses und zur Weitervermittlung gender- und diversitätsbewusster Themen und methodisch-didaktischer Herangehensweisen zu nutzen sind. Förderlich ist sicherlich die Integration der Gender- und Diversitätskompetenz in den Professionalisierungsdiskurs und die Qualitätsentwicklung der Hochschulen sowie den Ausbau der wissenschaftlichen Weiterbildung. Dies dient nicht nur der Hochschule nach innen, sondern auch nach außen: Auch Hochschulabsolvent_innen benötigen Gender- und Diversitätskompetenz auf dem Arbeitsmarkt.

4. Bildungsverständnis und gender- und diversitätstheoretischer Orientierungsrahmen

Konzepte der Didaktik beziehen sich auf unterschiedliche Bildungsverständnisse. Bildung, die selbstbestimmte Subjektentwicklung in einer Art Wechselwirkung begreift, fordert einen offenen lernbegünstigenden Rahmen, der eine entsprechende Didaktik nahe legt. Didaktik in der Erwachsenenbildung als „offenes Projekt" (Meueler 2009) umfasst alle, auch autodidaktische Lernprozesse. Formen aktiver Aneignung sowie die Anleitung zur Reflexion von Fragen und Widersprüchen aus Alltagserfahrungen verbunden

mit der Suche nach theoretischen Erklärungen verweisen auf ein Verständnis von Methoden, die kein „Passepartout“ darstellen (ebd.: 984).

Dies erweist sich als anspruchsvolle didaktische Aufgabe. Das bedeutet für Situationen in der Hochschule, dass sich die Menschen (Studierende wie Lehrende) - abhängig von ihren eigenen persönlichen biografischen Erfahrungen -, als Angehörige verschiedener Generationen, sexueller Orientierungen, geschlechtlicher Identitäten, mit/ohne Migrationshintergrund, handicap etc. in das Geschehen einbringen. Und niemand ist frei von den gesellschaftlichen Erwartungen und Zuschreibungen aufgrund des Geschlechts oder der Ethnizität/Kultur. Die Kunst einer gender- und diversitätsbewussten Didaktik besteht nun darin, sich der Prozesse der „Unterscheidung“ zwischen Frauen und Männern unterschiedlicher Herkunft, geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung, Generation etc. bewusst zu sein, sie aufzudecken und nicht gleichzeitig wieder erneut „Unterschiede“ zuzuschreiben (Gildemeister 2010).

Niemand ist frei von gesellschaftlichen Erwartungen und Zuschreibungen aufgrund von Geschlecht oder Kultur

Es braucht also den doppelten Blick: Die jeweiligen Begrenztheiten, Typisierungen nach Geschlecht und weiteren Kategorien müssen systematisch in den didaktischen Konzepten aufgegriffen und bei den Zugängen der Studierenden hinsichtlich Lernformen und Methoden etc. berücksichtigt werden. Und gleichzeitig müssen geschlechterbezogene, ethnisierende und weitere Zuschreibungen dekonstruiert werden. Die theoretischen Konzepte Gleichheit, Differenz und (De)Konstruktion sind für diese scheinbar gegensätzlichen Anforderungen ein möglicher Orientierungsrahmen (Kaschuba 2005, 2009). Dabei kommt dem Wissen um die Verschränkung verschiedener „Differenzlinien“ (Leiprecht/Lutz 2005) eine zentrale Bedeutung zu, die je nach Kontext und Situation für Einzelne von situationsbezogener unterschiedlicher Bedeutung sind. Sie beeinflussen den subjektiven Möglichkeitsraum und die Bewältigungsanforderungen verschiedener Lebenslagen. Die Ziele der Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion sind dabei als gleichzeitige Orientierungen zu verstehen, die nebeneinander zu beachten sind und die situationsbedingt mal mehr von diesem oder jenem in den Vordergrund zu rücken sind.

Über einen intersektionalen Ansatz kann die Verknüpfung von Gender und Diversity erfolgen (vgl. Czollek/Perko 2008, Kaschuba 2009, 2014). Dieser bietet auch die Möglichkeit, Aspekte der geschlechtlichen Identität von Trans*- und Queer-Personen oder Intersexuellen und der sexuellen Orientierung zu integrieren. Bestehende Theorie-Ansätze wie Gender Studies, Queer Studies, Disability und Postcolonial Studies sowie Handlungs- und Organisationsentwicklungs-

ansätze wie Interkulturelle Öffnung, Gender Mainstreaming, Inklusion etc. gilt es zu verbinden.

Anders als in der konstruktivistischen Didaktik, die primär die Vielfalt und Pluralität als wichtige Orientierung und Gütezeichen von Bildung beschreibt, werden in einer so verstandenen, intersektionalen gender- und diversitätsbewussten Didaktik die strukturellen Machtverhältnisse neben sozialen Konstruktionsprozessen nicht vernachlässigt (vgl. Kaschuba 2005). Sie zielt vielmehr auf eine Machtkritik und eine Perspektiverweiterung sowohl auf der gesellschaftspolitischen, organisatorischen und personellen als auch der inhaltlichen Ebene, weil sie Gewohntes hinterfragt und eigene Verwobenheiten und Handlungsspielräume (mit)reflektiert.

Lernen erfordert die „Dekonstruktion vorhandener Muster und Handlungsrituale, so wie auch die Geschlechtsidentität und das Geschlechterverhältnis ein Wechselspiel von Konstruktion und Dekonstruktion traditioneller Geschlechtermythen, Zuschreibungen und Festlegungen ist" (Stahr 2009:33). Dabei handelt es sich keineswegs um körper- und emotionslose Prozesse. Dies ist von zentraler Bedeutung - auch für die Hochschullehre. Eine reine Wissensaneignung greift zu kurz, wenn nicht Erfahrungen ermöglicht werden, die die Subjekte in ihrer Ganzheit ansprechen. „Die dekonstruktivistische Perspektive ermöglicht die Analyse von Inklusions- und Exklusionsmechanismen in hegemonialen Machtverhältnissen und deren Einfluss auf die Konstruktion von Subjektpositionen." (Schnier 2012: 210 mit Bezug auf Micus-Loos 2004)

Ausgehend von der Prämisse der Didaktik als offenem Projekt ist für das Verständnis einer gender- und diversitätsgerechten Didaktik wichtig: Es gibt keine allgemeingültigen Regeln oder Verfahrensweisen. Aber es muss sehr wohl immer um ein Wissen um die Gefahr von Essentialisierungen und um die Bedeutung von Ambivalenz gehen. Dabei sind die in der Erwachsenenbildung üblichen verschiedenen Dimensionen der Mikro- und Makrodidaktik auch im Hochschulkontext zu nutzen: das sind neben den Inhalten vor allem die Methoden und Materialien, die Rahmenbedingungen, die Haltungen der Lehrenden und Bedarfe der Studierenden (Kaschuba/Derichs-Kunstmann 2009).

5. Anschlussfähigkeit von gender- und diversitätsbewusster Didaktik in den Curricula der Fachdiszplinen

Es gibt mittlerweile viele Veröffentlichungen und Online-Foren, die Anregungen auf der fachlichen, inhaltlichen Ebene geben. So liegen konkrete Erkenntnisse der Geschlechterforschung für die Fachdidaktiken in Schule und Hochschule vor (z.B. Kampshoff 2012). Das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW hat im Rahmen des Forschungsprojektes „Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge" zu 54 Studienfächern Gender Curricula in einer Datenbank zusammengetragen (2012). Es handelt sich

dabei um Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula von (fast) allen in der Bundesrepublik Deutschland studierbaren Studienfächern. Die Inhalte werden regelmäßig aktualisiert. Die Anschlussfähigkeit in jedem Curriculum erfolgt über Professionsaspekte der Fachdisziplin, wissenschaftskritische Perspektiven und Aspekte der Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin (Becker/Kortendieck 2009). Dies ist auch auf andere Diversitätsdimensionen übertragbar. Einen umfassenderen Didaktikbegriff verfolgt die Leuphana Universität mit dem „Integrativen Gendering", das sowohl an der inhaltlichen Ebene, aber auch an der Verhaltensebene und Bewusstseinsebene ansetzt (Jansen-Schultz/van Riesen 2009). Hier wurden Genderpackages (kurze Lehr- Unterrichtseinheiten) für jeden Studienbereich der Leuphana Schools entwickelt, die für Planung und Durchführung von Lehrveranstaltungen hinsichtlich der Integration von fachspezifischen Gender-Diversity-Aspekten gedacht sind.

Didaktik heißt: Lernen ermöglichen, Lernwege ebnen – aber auch Lernbarrieren analysieren und beheben

6. Akzente sind gesetzt - Handeln ist gefragt

Genügt es nicht, von einer „diversitätsbewussten Didaktik" zu sprechen? Was spricht für die Formulierung „gender- und diversitätsbewusste Didaktik"? Neben der Würdigung der historischen Weiterentwicklung didaktischer Gender-Konzepte, die die voranschreitenden gender- und diversitätstheoretischen Diskurs aufgenommen haben, geht es darum, dem Vergessen der Gender-Perspektive im Diversity-Diskurs entgegenzuwirken (z.B. Braunmühl, 2009). Ein Ansatz stellt hier auch das theoretische Verständnis von gender als „interdependente Kategorie" (Walgenbach 2007) dar.

Bei der Umsetzung mangelt es an institutioneller Verankerung, aber auch an der Einsicht in Bezug auf verschiedene Barrieren und vor allem Diskriminierungen. Diversity in diesem Sinn ist eben mehr (und anders) als Verschiedenheiten anzuerkennen. Didaktik heisst, Lernen ermöglichen, „Lernwege ebnen, aber auch Lernwiderstände und Barrieren, die subjektiv und institutionell verankert sind, zu analysieren (und zu beheben)" (Metz-Göckel 2009:107). Überlegungen, von „Diversitypolitik" zu sprechen (Koall 2013: 93), da die Hochschulpraxis diskriminierend und sozial selektiv wirkt, verweisen auf die Institution Hochschule. Eine Diversitypolitik muss Ungleichheiten offenlegen. Jede Diversity-Orientierung benötigt eine normative Leitidee, um Selektivität zu erkennen und zu skandalisieren und damit zu verändern. Hier nähert sich das Diversityverständnis dem Gender-Verständnis an, das von strukturellen Ungleichheiten und De/Konstruktionsprozessen ausgeht. Dazu gehört auch Gender Mainstreaming. Gleichstellung an Hochschulen ist zwar formal

vorhanden, doch hat sie den Beigeschmack einer „Phantom-Gleichheit". Geschlechterstereotypisierungen sind in den Untergrund gewandert und stellenweise noch wirksam (Metz-Göckel 2009:108).

Zentral bleibt die Erkenntnis, dass sich ohne Implementierung als Querschnittsperspektive nichts im Mainstream ändern wird.

Es braucht Gender- und Diversitätswissen auf allen Ebenen in einer Organisation wie der Hochschule: auf Leitungsebene und auf der Ebene der Lehrenden und Studierenden.

LITERATUR

Auferkorte-Michaelis, Nicole/Stahr, Ingeborg/Schönborn, Anette/Fitzek, Ingrid (Hg.) 2009: Gender als Indikator für gute Lehre. Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd.

Becker, Ruth/Kortendiek, Beate 2009: Modell zur Verankerung der Geschlechterforschung - Fachübergreifende Lehrinhalte und Vermittlungsformen. In: Auferkorte-Michaelis et al. (Hg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd., 139-151.

Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hg.) 2012: Diversität und Diversitätsmanagement. Wien: Facultas Verlags- und Buchhandels AG.

Bereswill, Mechthild 2009: Feministische Kritik oder Genderkompetenz? Das Beispiel Gender Training. In: Löw, Martina (Hg.): Geschlecht und Macht. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften: 143-156.

Bitzan, Maria/Kaschuba, Gerrit/Stauber, Barbara 2015: Den Wechsel im Blick - Gender und Diversity in Theorie, Politik und Praxis. In: Forschungsinstitut tifs e.V. (Hg.): Forschungsinstitut tifs e.V. (Hg.): „Gender und Diversity in Theorie und Praxis. Erkenntnisse & Perspektiven". Tifs-Schriftenreihe Gender- und diversitätsbewusste Theorie und Praxis, 1, 10-25.

Blome, Eva/ Erfmeier, Alexandra/ Gülcher, Nina/ Smykalla, Sandra (2013): Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. komplett überarbeitete und erweiterte Auflage, Wiesbaden: Springer VS.

Braunmühl, Claudia von 2009: Diverse Gender - Gendered Diversity: Eine Gewinn-und-Verlust-Rechnung. In Sünne Andresen/Mechthild Koreuber/Dorothea Lüdke (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar. Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung" von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 53-64.

Czollek, Leah Carola/Perko, Gudrun 2008: Eine Formel bleib eine Formel... Gender- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz, Wien: FH Campus Wien.

Derichs-Kunstmann, Karin/Auszra, Susanne/Müthing, Brigitte 1999: Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zur geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung. Bielefeld: Kleine Verlag.

Dudeck, Anne/ Jansen-Schulz, Bettina (Hg.) 2006: Hochschuldidaktik und Fachkulturen. Gender als didaktisches Prinzip Bielefeld: Universitätsverlag Webler.

Eggers, Maisha M. 2016: Thematisierung von Diskriminierungsschutz in der Hochschullehre: Hemmungen und Ambivalenzen. In: AG Lehre/Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien/HU Berlin, 10-14.

Forschungsinstitut tifs e.V. 2015: „Gender und Diversity in Theorie und Praxis. Erkenntnisse & Perspektiven". Online Dokumentation der Fachtagung vom 26. bis 27. Juni 2014 in Bad Urach. Tifs-Schriftenreihe Gender- und diversitätsbewusste Theorie und Praxis, 1.

Gildemeister, Regine 2010: Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hg.): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie (3. Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag, 137-145.

Jansen-Schulz, Bettina/van Riesen, Katrin 2009: Integratives Gendering in Curricula, Hochschuldidaktik und Aktionsfeldern der Leuphana Universität Lüneburg. In: Auferkorte-Michaelis et al. (Hg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd., 65-85.

Kamphans, Marion 2014: Zwischen Überzeugung und Legitimation. Gender Mainstreaming in Hochschule und Wissenschaft. Wiesbaden: Springer VS.

Kampshoff, Marita/Wiepcke, Claudia 2012: Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften Springer Fachmedien.

Kaschuba, Gerrit 2014: „Fort- und Weiterbildung - gender- und diversitätsbewusst!?" In: Eisenbraun, Veronika/Uhl, Siegfried (Hg.): Geschlecht und Vielfalt in Schule und Lehrerbildung. Münster/New York, 207-221.

Kaschuba, Gerrit/Derichs-Kunstmann, Karin 2009: Fortbildung - gleichstellungsorientiert! Arbeitshilfen zur Integration von Gender-Aspekten in Fortbildungen. Hrsg. vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend, Berlin (www.bmfsfj.de

Kaschuba, Gerrit 2009: „Gender - all inclusive?" - Zur Bedeutung von Intersektionalität für Gender-Qualifizierungen. In: Derichs-Kunstmann, Karin/Kaschuba, Gerrit/Lange, Ralf/Schnier, Victoria (Hg.): Gender-Kompetenz für die Bildungsarbeit. Konzepte, Erfahrungen, Analysen, Konsequenzen. Recklinghausen: Verlag FIAB, 61-71.

Kaschuba, Gerrit 2005: Theoretische Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik. Begründungen und Konsequenzen. In: Report: Zeitschrift für Weiterbildungsforschung, H. 1, 67-74.

Klein, Uta 2013: Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitypolitik. In: Fee-Bender, Saskia/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hrsg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Politicies an Hochschulen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 79-96.

Koall, Iris/Bruchhagen, Verena 2014: CSR als Beitrag zur Inklusions- und Diversitätsdebatte? Positionierungsversuche in der Dynamik von Ignoranz, Integration, Inklusion. In: Hansen, Katrin (Hg.): CSR und Diversity Management. Erfolgreiche Vielfalt in Organisationen. Berlin Heidelberg: Springer Gabler, 77-94.

Krämer, Christiane 2016: Im Mainstream angekommen? Gender im Wissenschaftsbetrieb. Harriet Taylor Mill-Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung. Discussion Paper 29, 02/2016.

Krell, Gertraude 2013: Vielfältige Perspektiven auf Diversity: erkunden, enthüllen, erzeugen. In: Fee-Bender, Saskia/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hrsg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Politicies an Hochschulen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 61-78.

Lange, Silvia 2014: Gender und Diversity im Spannungsfeld von Theorie und Praxis. In: Tomberger, Corinna (Hg.): Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre

und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven. Hildesheim: Universitätsverlag Hildesheim, 25-28.

Leiprecht, Rudolf 2009: Diversity Education ein zentraler Baustein von Managing Diversity im Bildungsbereich. In: Kimmelmann, Nicole (Hg.): Berufliche Bildung in der Einwanderungsgesellschaft. Diversity als Herausforderung für Organisationen, Lehrkräfte und Ausbildende. Reihe: Texte zur Wirtschaftspädagogik und Personalentwicklung. Aachen: Shaker Verlag, 66-77.

Leiprecht, Rudolf/Lutz, Helma 2005: Intersektionalität im Klassenzimmer: Ethnizität, Klasse, Geschlecht. In: Leiprecht, Rudolf et al. (Hg.): Schule in der Einwanderungsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach, S. 218-230.

Linde, Frank/Auferkorte-Michaelis, Nicole 2014: Diversitätsgerecht Lehren und Lernen. In: Hansen, K. (Hg.): CSR und Diversity Management. Management-Reihe Corporate Social Responsibility. Springer-Verlag. Berlin Heidelberg, 137-175.

Lutz, Helma 2013: Aufbruch oder business als usual? Vielfalt und Diversitätspolitik an deutschen Universitäten. In: Fee-Bender, Saskia/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hrsg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Politicies an Hochschulen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 13-31.

Metz-Göckel, Sigrid 2009: Zur Liaison von Geschlechter- und Hochschuldidaktikforschung - Provokante Positionen und provozierende Prozesse. In: Auferkorte-Michaelis, N. et al. (Hg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd., 98-121.

Meueler, Erhard 20093: Didaktik der Erwachsenenbildung - Weiterbildung als offenes Projekt. In: Tippelt, Rudolf, Hippel, Aiga von (Hrsg.). Handbuch Erwachsenenbildung/ Weiterbildung. Wiesbaden: VS-Verlag, 973-987.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (2012): Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung - Eine Handreichung. Analysen, Handlungsempfehlungen & Gender Curricula, Studie Nr. 14, Essen. http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/no_cache/koordinations-forschungsstelle/publikationen/studien-des-netzwerks

Schlüter, Anne 2004: Gender in der Erwachsenenbildung. In: Glaser, Edit/Kika, Dorle/ Prengel, Annedore (Hg.). Handbuch Gender und Erziehungswissenschaft. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 502-514.

Schlüter, Anne 2010: Didaktische Kompetenz und Intersektionalität. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole/Ladwig, Annette/Stahr, Ingeborg (Hg.): Hochschuldidaktik für die Lehrpraxis. Interaktion und Innovation für Studium und Lehre an der Hochschule. Opladen und Farmington Hills MI: Verlag Budrich UniPress, 157-168.

Smykalla, Sandra 2011: Gender und Diversity im Diskurs von Weiterbildung und Beratung - Ansatzpunkte für Perspektiven der Intersektionalität. In: Smykalla, Sandra/Vinz, Dagmar (Hg.): Intersektionalität zwischen Gender und Diversity. Münster: Westfälisches Dampfboot, 231-245.

Stahr, Ingeborg 2009: Hochschuldidaktik und Gender - gemeinsame Wurzeln und getrennte Wege. In: Auferkorte-Michaelis et al. (Hg.): Gender als Indikator für gute Lehre. Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd., 27-38.

Tomberger, Corinna 2014: Gender- und Diversity-Kompetenzen in Hochschullehre und Beratung: Institutionelle, konzeptionelle und praktische Perspektiven. Hildesheimer Universitätsverlag.

Walgenbach, Katharina 2007: Geschlecht als interdependente Kategorie. In: Walgenbach, K. et al. (Hg.): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen, 23-65.

Arbeit, berufliche Qualifizierung und Geschlechterverhältnisse

Die tifs-Mitarbeiterinnen arbeiten in vielfältigen Kooperationen zu unterschiedlichen Themenbereichen. Dabei handelt es sich sowohl um ‚eigene' Projekte als auch um die Mitwirkung bei Veranstaltungen anderer Organisationen und Netzwerke. Diese Aktivitäten aus dem Jahr 2017 stellen wir thematisch gebündelt und mit punktuellen Ausblicken auf 2018 dar.

Untersuchung der Teilzeitarbeit in der Stadtverwaltung Tübingen (Ende 2017 bis 2018)

Die Studie wurde von der Stadtverwaltung in Auftrag gegeben, um die Motive der Beschäftigten, Teilzeit zu arbeiten, aber auch deren Zufriedenheit, Interessen, Wünsche, sich weiterzuentwickeln, etc. in Erfahrung zu bringen. Teilzeit ist insofern ein ambivalentes Arbeitsverhältnis, als es zum einen die Möglichkeit der Vereinbarkeit von Familie und Beruf bietet, zum anderen aber eine eigenständige Existenzsicherung und Karrieremöglichkeiten behindert. Diesen Fragen geht die Studie mit einer Fragebogenerhebung sowie qualitativen Interviews nach, um aus den Ergebnissen Handlungsempfehlungen für die Stadtverwaltung zu entwickeln. (Gerrit Kaschuba, Helga Huber)

Langzeitwirkung eines Empowerment-Ansatzes in der Arbeit mit obdach- und wohnungslosen Frauen

Die empirische Fallstudie bezieht sich auf die Langzeitwirkung des Empowerment-Ansatzes bei Bewohnerinnen des bundesweit ersten Hauses für obdachlose Mädchen, Frauen und ihre Kinder in Stuttgart. Eine erste Veröffentlichung zu den Ergebnissen erfolgte in der Zeitschrift „wohnungslos - Aktuelles aus Theorie und Praxis zur Armut und Wohnungslosigkeit", Heft 2/3, 2017. S. 87-99. Titel: „Langzeitwirkung eines Empowerment-Ansatzes. Eine empirische Studie mit ehemals obdach- und wohnungslosen Frauen". Der Artikel umfasst zunächst den Rückblick auf die sozialpolitische Ausgangssituation in der ersten Hälfte der 1980er Jahre, das Konzept der Selbstorganisation sowie Hinweise auf die aktuelle Reform der Wohnungs-losenhilfe. Die Auswertung der empirischen Ergebnisse bezieht sich im ersten Teil auf die Wirkungen und Langzeitwirkungen von Empowerment-Prozessen in den Lebensverläufen der ehemals wohnungslosen Frauen. Als Bereicherung für den weiteren Lebensverlauf schilderten alle Frauen im Rückblick die Teilhabe an den weitreichenden Möglichkeiten in den Arbeitsbereichen. Dies wurde anhand der Aussagen und der selbstgewählten Gewichtung dieses Themas in den Interviews deutlich. Erinnert wurde die Palette an kreativen und handwerklichen Arbeitsfeldern und Projekten, zu denen sie Zugang bekamen. Sie betonten aber, dass die Erfolge erst möglich wurden durch die Partizipation an den Selbst- und Mitbestimmungsmöglichkeiten, die ihnen mit dem Empowerment-Ansatz eröffnet wurden. Im zweiten Teil wird die Frage nach der Relevanz der Studie für die Praxis heute

gestellt und eine Einordnung aus der Perspektive der Interdependenz von Partizipation, Ressourcenförderung und Empowerment vorgenommen. U.a. werden aus der Studie Hinweise entnommen zu der aktuellen Frage, welche Strategien für den Umbau in ermöglichende Systeme eingesetzt werden können. (Helga Huber und Beate Blank)

Evaluation des Projekts des FBZ Frauen Beruf Zukunft Sigmaringen „Aufbau - mit mehr Sicherheit in den Beruf" in Sigmaringen

Ziel der halbjährigen Qualifizierungen ist es, den Teilnehmerinnen die Chance auf berufliche Anbindungsmöglichkeiten zum Arbeits- und Ausbildungsmarkt zu erhöhen. Die Evaluation durch das Forschungsinstitut tifs (11.2017-31.12.2018) untersucht die Einlösung der Zielsetzung der Maßnahme aus Sicht des Bildungsträgers sowie der Teilnehmerinnen. Damit ist eine Überprüfung der bisherigen Zielsetzung und des konzeptionellen Aufbaus auf der Folie der Interessen, Bedürfnisse und Erfahrungen der Teilnehmerinnen verbunden. (Gerrit Kaschuba).

Gender- und Diversitätskompetenz für Führungskräfte, in Bildung, Didaktik, Supervision und Sozialer Arbeit

Fortbildung: Vielfaltssensible Sprache - warum wir sie brauchen und wie wir sie umsetzen können

Workshop für das Landesjugendwerk der AWO Thüringen in Erfurt am 16.06.2017 (Bettina Staudenmeyer)

Fortbildung: Gender und andere soziale Positionierungen

Ein Sensibilisierungsworkshop für Vielfalt." Fortbildungsangebot im Rahmen der sexualwissenschaftlichen Fort- und Weiterbildungsangebote der Hochschule Merseburg

(Bettina Staudenmeyer)

Diversity- und gender-bewusste Lehre: Umgang mit vielfältigen Studierenden

Eintägiges Training für Lehrende eines Verbundprojektes an der Hochschule Reutlingen am 27.3.17 (Gerrit Kaschuba)

„Was ist los in Sachen Gender?

Gender-Forschung und Gender-Diskurse. Aktuelle Bestandsaufnahme" Workshop mit dem Leitungsgremium der Evangelischen Frauen in Baden am 12./13.5.17 (Gerrit Kaschuba)

Gender- und diversitätsbewusstes Führungsverständnis

„Gleichstellungskompetenz für Führungskräfte in der BGN (Berufsgenossenschaft Nahrungsmittel und Gastgewerbe)mit Fokus Bundesgleichstellungsgesetz" am 14. Februar 2017 in Mannheim (Gerrit Kaschuba, Heike Schmalhofer)

Fit für die Umsetzung von Gleichstellung in der BG RCI Training für Führungskräfte zur Entwicklung von Gleichstellungskompetenz

Fortbildung für Führungskräfte der Berufsgenossenschaft Rohstoffe Chemische Industrie „BG RCI) am 5./6.12.17 (Gerrit Kaschuba, Gerhard Tschöpe/prophila Freiburg)

Interkulturelle Führungskompetenz

in der Qualifizierungsreihe „In Führung gehen" der Bundesagentur für Arbeit (Regionaldirektion Baden-Württemberg) 2./3.4., 16./17.11., 13./14.11.17 (Gerrit Kaschuba in Zusammenarbeit mit Pia Schmid, Björn Scherer/klever-IQ)

Alter in der Strategie von VAUDE

Bestandsaufnahme und Standortklärung – am 18.7.17 im Rahmen des Projekts klever-IQ (Gerrit Kaschuba, Björn Scherer/klever-IQ)

Seminare an der Hochschule Esslingen

zu den Themen: „Soziale Arbeit mit Mädchen* und Frauen*" und „Geschlechterreflexive Perspektiven in der Sozialen Arbeit" (Maria Bitzan)

Supervision unter Gender- und Diversity-Aspekten

Das Modul fokussiert Gender- und Diversitätsaspekte in Supervisionen mit Einzelpersonen, Gruppen und Teams im Rahmen der Ausbildung „Systemisch-Integrative Supervision, Coaching und Organisationsberatung" der Tübinger Akademie für Weiterbildung im April 2018, zertifiziert von der DGSV (Gerrit Kaschuba)

Die Fortbildungen für Führungskräfte zu gender- und diversitätsbewusster, interkultureller Führungskompetenz sowie weitere Trainings für verschiedene Zielgruppen zur Gender- und Diversitätsthematik werden in 2018 fortgeführt.

Ebenso werden Supervisionen für Einzelpersonen, Gruppen und Teams regelmäßig angeboten (Gerrit Kaschuba).

Organisationsentwicklung und Gender Mainstreaming

Seit vielen Jahren beforscht und begleitet unser Forschungsinstitut auf der kommunalen, Länder- und Bundesebene die Umsetzung von Gender Mainstreaming. So wurden beispielsweise im Rahmen der Mitarbeit im Fachbeirat Gender Mainstreaming des Landes Baden-Württemberg und gefördert durch die Baden-Württemberg Stiftung Handreichungen mitentwickelt, die die Umsetzung im Organisationsalltag erleichtern sollen. Zu diesem Schwerpunkt gehören gezielte Qualifizierungsangebote.

In zwei Kommunen werden 2017-2018 Organisationsentwicklungsprozesse begleitet:

Zum einen zur Neuaufstellung der Gleichstellungsarbeit, zum andern zur Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsperspektive.

Organisationsentwicklung zur Neuaufstellung (Reorganisation) der Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung Ludwigsburg

Eine Bestandsaufnahme, Überprüfung und Reorganisation der Gleichstellungsarbeit wird in der kommunalen Verwaltung in Ludwigsburg vor dem Hintergrund geänderter gesellschaftlicher und rechtlicher Rahmenbedingungen durch das ChancenG §24ff vorgenommen (1.11.2017 – 31.12.2018). Zentrale Fragestellungen sind: Wie ist die Gleichstellungsarbeit in der Stadtverwaltung vor dem Hintergrund der neuen Herausforderungen verankert? Welche Erfolge und Schwierigkeiten gibt es? Wie kann die Ausrichtung einer modernen Gleichstellungsarbeit mit Fokus auf Prozesse in der Verwaltung sowohl inhaltlich als auch organisatorisch weiter entwickelt und verankert werden?

(Gerrit Kaschuba, Cornelia Hösl-Kulike)

Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsperspektive in der Stadtverwaltung Fellbach

Der Gemeinderat hatte im Rahmen der Haushaltsberatungen 2015 beschlossen, die Gleichstellungsarbeit der Stadt Fellbach extern evaluieren zu lassen (Institut GISA). Die Empfehlung der Evaluationsstudie lautet, die Gleichstellungsarbeit stärker als übergreifende Querschnittsaufgabe zu sehen und ein Konzept zur Implementierung von Gender Mainstreaming in der Stadtverwaltung zu entwickeln. Das Forschungsinstitut tifs ist nun ab 2018 mit der Begleitung des Prozesses und der Konzeptentwicklung beauftragt.

Das Konzept soll die Qualifizierung der Führungskräfte, der Beschäftigten und das Sicherstellen einer dauerhaften Sensibilisierung für das Thema über die Verankerung in den Strukturen beinhalten.

(Gerrit Kaschuba, Cornelia Hösl-Kulike)

Gender & Flucht/Migration

Bedarfsanalyse für eine Blended Learning-Qualifzierungsreihe für Mitarbeitende der Kinder- und Jugendarbeit für die Arbeit mit jungen Geflüchteten von FUMA

Ziel der wissenschaftlichen Analyse war es, inhaltlich-konzeptionelle und organisatorische Erkenntnisse für eine Blended-Learning-Qualifizierungsreihe, die von FUMA entwickelt und betreut wird, für Mitarbeitende der Kinder- und Jugendarbeit für die Arbeit mit jungen Geflüchteten zu gewinnen (Mai-August 2017). Dies wurde von tifs über Gruppendiskussion und Interviews mit Vertreter_innen der großen Träger der Kinder- und Jugendarbeit in NRW verfolgt zu Themenkomplexen wie bestehenden Konzepten mit good practice-Beispielen in einer intersektionellen Perspektive, Stolpersteinen und Schwierigkeiten in der Arbeit, vorhandene und notwendige gender- und diversitätsbewusste, transkulturelle Kompetenzen von Fachkräften, notwendigen Rahmenbedingungen der Kinder- und Jugendarbeit. Des Weiteren fand eine Beratung und Begleitung bei der Entwicklung von Fragestellungen für eine quantitative Fragebogenerhebung zum Interesse von Fach- und Führungskräften in dem Themenfeld Arbeit mit jungen Geflüchteten statt. Die #connect - Qualifizierungsreihe von FUMA zur gender- und diversitätsreflektierten Arbeit im Kontext von Migration und Flucht soll in 2018 starten. (Gerrit Kaschuba)

Impuls-Vortrag zu Achtsamkeit und Solidarität unter Frauen verschiedener Herkunft

bei BIG (Beratung - Inklusion - Gesundheit) und seinem Projekt WIR - Welcome in Reutlingen, einem Projekt von und für geflüchtete Frauen bei Pro Juventa, Reutlingen am 9. 10. 2017 (Barbara Stauber)

Jenseits von Sexismus und Rassismus? Von der Schwierigkeit über sexualisierte Gewalt zu sprechen

Vortrags- und Diskussionsveranstaltung am Donnerstag, 27. Juli 2017 , veranstaltet von der Fachschaft Erziehungswissenschaft der Uni Tübingen. Aus der Ankündigung der Fachschaft: „Die öffentliche Diskussion von sexualisierter Gewalt im Tübinger Nachtleben hat einmal mehr gezeigt, wie schwierig das angemessene Sprechen und Schreiben über dieses Thema ist. Wie kann man das Problem des Sexismus aufarbeiten und dabei rassistische Täterverurteilungen vermeiden? Wie kann man Taten thematisieren, ohne sie zu bagatellisieren, aber auch ohne dadurch Hysterie auszulösen? Wie kann man das Problem konstruktiv besprechen und konkret angehen? Mit der Podiumsdiskussion möchten wir einen Beitrag dazu leisten, eine Sprachfähigkeit zu entwickeln [oder: erlangen], die einerseits Betroffene dazu ermächtigt, selbstbestimmt über ihre Erfahrungen zu sprechen, und die es andererseits der Öffentlichkeit ermöglicht, Sexismus in seinen

unterschiedlichen Ausprägungen zu diskutieren. Zu diesem Zweck stellen die Referent*Innen unterschiedliche Perspektiven vor, mit deren Hilfe die Schwierigkeit, über sexualisierte Gewalt zu sprechen, thematisiert und bearbeitet werden kann." (Moderation des Abends: Maria Bitzan)

LSBTTIQ - Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung

Präsentation der Ergebnisse unserer Studie „Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg"
im Sozialministerium Baden-Württemberg am 25.01.2017. Die Studie wurde zwischen 2015 und 2016 in Kooperation des Forschungsinstituts tifs und der Evangelischen Hochschule Ludwigsburg erstellt. Sie ist über das Sozialministerium und über die Website von tifs als pdf downloadbar: http://tifs.de/veroeffentlichungen/
(Gerrit Kaschuba, Monika Barz)

Der Transfer der Ergebnisse der Studie „Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Jugendarbeit in Baden-Württemberg"
ist in Zusammenarbeit mit dem Netzwerk LSBTTIQ Baden-Württemberg und der LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg e.V. geplant für 2018 und 2019 in Form einer Fachtagung und abrufbaren Bildungseinheiten als Fortsetzung der Genderqualifizierungsoffensive der LAG und des Netzwerks von 2015/2016.

Bachelor-Seminar „Ein Glücksgefühl, so angesprochen zu werden, wie ich bin"
Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung in der Arbeit mit Jugendlichen. An der Universität Göttingen im Sommersemester 2017 und an der Universität Salzburg im Sommersemester 2018
(Bettina Staudenmeyer)

Landesweite Fortbildungen in Thüringen „Ein Glücksgefühl, so angesprochen zu werden, wie ich bin"
Eintägige zertifizierte In-House-Schulungen für Mitarbeitende der Jugendarbeit und Lehrpersonal an weiterführenden Schulen im Rahmen des „denk bunt"-Fortbildungsprogramms in Thüringen
(Bettina Staudenmeyer)

Arbeitsgruppe für das Landesprogramm für Akzeptanz und Vielfalt Thüringen
Mitarbeit in der zivilgesellschaftlichen Arbeitsgruppe, bestehend aus LSBTTIQ-Community, Verbänden und Wissenschaft
(Bettina Staudenmeyer)

Körper, Gesundheit, Sexualität

Forschungsprojekt „WoGe - Gesundheitliche Versorgung von Menschen in Wohnungsnot“

Das Forschungsprojekt WoGe findet in Kooperation zwischen dem Forschungsinstitut tifs und der Hochschule Esslingen statt, wird über die Vector-Stiftung finanziert und läuft bis Ende 2019. Das Forschungsprojekt sucht nach Erkenntnissen dazu, welche Faktoren den Zugang von Menschen in Wohnungsnot zum Gesundheitssystem erschweren und wie Möglichkeiten der Verbesserung realisiert werden können. Der Blick des Projekts richtet sich primär auf die Frage, wie es gelingen kann, Menschen in Wohnungsnot und reguläre gesundheitliche Versorgungsangebote besser zusammenzubringen. Die Forschung findet in enger Zusammenarbeit mit innovativer Praxis in Stuttgart statt. Dabei müssen unterschiedliche Lebens- und Problemlagen Berücksichtigung finden: von Frauen und Männern, mit körperlichen und psychischen Erkrankungen, mit und ohne Migrationshintergrund, unterschiedlichen Alters, von Menschen in der Vielfalt ihrer Geschlechtsidentität und sexueller Orientierung. (Bettina Staudenmeyer, Gerrit Kaschuba, Iris Weiser, Maria Bitzan, Sabine Schneider).

Forschungsprojekt „Crystal Meth-Konsum von Frauen“

Das Kooperationsprojekt des Forschungsinstituts tifs e.V. mit der Universität Tübingen und der Praxispartnerin Lilith e.V. - Drogenhilfe für Frauen und Kinder - wurde Ende 2017 abgeschlossen. Die Studie stellt die Vielfalt unter Crystal-konsumierenden Frauen in den Fokus, da bisherige Studien meist auf Männer fokussierten oder aber Frauen ausschließlich in Bezug auf Schwangerschaft und Traumatisierungen in den Blick nahmen. In der Erhebung „Crystal Meth-Konsum von Frauen“ wurden Zugangswege, Konsumpraktiken und -motive der Frauen analysiert. Außerdem liegt ein Fokus auf den vielfältigen (nicht nur) geschlechterbezogenen Anforderungen des Alltags, welche im Zusammenhang mit dem Crystalkonsum stehen. Ansatzpunkte für eine gender- und diversitätsbewusste Beratung und Unterstützung von Frauen mit Crystal Meth-Konsumerfahrung Perspektive wurden identifiziert.

Mitte November 2017 fand in Nürnberg eine abschließende Fachtagung statt, die große Resonanz fand, und bei der die Ergebnisse der Studie Mitarbeitenden der Suchthilfe und weiteren Multiplikator_innen aus verschiedenen Institutionen vorgestellt und diskutiert wurden. Es ist geplant, dass der Forschungsbericht als Online-Veröffentlichung 2018 auf den Seiten des Bundesministeriums für Gesundheit, welches die Studie finanziell fördert, zur Verfügung steht. (Bettina Staudenmeyer, Gerrit Kaschuba, Gabriele Stumpp, Barbara Stauber)

Sexualpädagogische Projekttage an Schulen in Jena

zu den Themen Körper, Bedürfnisse, Grenzen, Pubertät, Sexualität, Verhütung etc. über JuMäX e.V. Jena - Fachstelle Mädchen*- und Jungen*arbeit (Bettina Staudenmeyer)

Gemeinwesenarbeit, Jugendpolitik und Planung

Lebenslagen und Übergänge von Care Leavern

Gemeinschaftsvortrag mit Severine Thomas zur Eröffnung der Care-Leaving-Tagung am 28. 9. 2017 in Stuttgart
(Barbara Stauber)

Youth Transitions - rituals and practices in youth cultures

Vortrag auf der internationalen Konferenz „Transitions in the life course" an der Goethe-Universität Frankfurt, 27. 4. 2017
(Barbara Stauber)

Gemeinwesenarbeit - ein Erfolgsmodell?

Vortrag am Fachtag des Diakonischen Werk Württemberg „Suchet der Stadt Bestes - Nachbarschaft gemeinsam gestalten" in Stuttgart am 19.5.2017
(Maria Bitzan)

Gemeinsame Planungsverantwortung!? Zur kommunalen Aufgabe integrierter Planung von Sozialplanung und Jugendhilfeplanung

Vortrag bei der „Gemeinsamen Jahrestagung für Sozial- und Jugendhilfeplaner" am 26. und 27. Juni 2017 im KVJS-Tagungszentrum Gültstein, veranstaltet vom Kommunalverband Jugend und Soziales Baden-Württemberg (Maria Bitzan)

Rekonstruktion und Perspektiven einer Offensiven Jugendhilfe

Fachgespräch mit Expert_innen bei der Jahrestagung 2017 der Gilde Soziale Arbeit mit dem Thema: Zurück in die Zukunft einer Offensiven Jugendhilfe!? In Haus Neuland - Bielefeld - 25. - 27. Mai 2017 (Maria Bitzan)

Forschungsmethodologisches

Qualitätssicherung im Rahmen der Dokumentarischen Methode

Vortrag im Rahmen der Reihe „Quality matters" des QualiNet WiSO - Netzwerk für Qualitative Methoden in der sozial- und wirtschaftswissenschaftlichen Lehre und Forschung - am 19. 7. 17 (Barbara Stauber)

Construcción del genero y de la diferencia. La interseccionalidad como herramienta para comprender las desigualdades sociales (Konstruktionen von Gender und Differenz - Intersektionalität als Heuristik für das Verstehen sozialer Ungleichheiten)

Vortrag am Instituto Cubano de Investigación Cultural Juan Marinello, 2. 3. 2017 (Barbara Stauber)

Austausch und Vernetzungen

Wichtig für uns tifs-Mitarbeiterinnen sind immer wieder Gelegenheiten, die eigenen Ausgangspunkte und Standpunkte zu reflektieren und auch Reflexionsprozesse mit anderen anzustoßen. Eine Form ist der Gender-Forschungssalon. Darüber hinaus sind wir in der örtlichen Praxis der Mädchen- und Frauenprojekte vernetzt ebenso wie bundesweit in politischen und fachlichen Zusammenschlüssen, so z.B. im ‚Netzwerk Gender Training' oder mit der ‚LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg e.V.' oder im Netzwerk ‚GMEI (gendermainstreaming experts international)', um aktuelle Themen - auch selbstkritisch- zu reflektieren und evtl. politische Vorstöße durchzudenken.

Im letzten Jahr ging es uns u.a. auch aufgrund der öffentlichen Diskurse über sexuelle Übergriffe im öffentlichen Raum, die in Verbindung mit jungen männlichen Geflüchteten gebracht werden, um den Austausch über Sprechweisen und Handlungsnotwendigkeiten diesbezüglich, die weder rassistisch aufgeladen sind noch Vorfälle sexueller Gewalt oder sexistischer Übergriffe bagatellisieren oder verschweigen.

Gender-Forschungssalons

Mit den in der Regel zweimal im Jahr stattfindenden Gender-Forschungssalons möchten wir die regionale Vernetzung und den Austausch zwischen Theorie und Praxis, d.h. unter Forscher_innen aus Hochschulen und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Praktiker_innen in einschlägigen Praxiskontexten intensivieren.

Thematisch stellen wir unter der Verbindung Gender-Diversität-Intersektionalität unterschiedliche Fragestellungen aus Forschungskontexten in den Diskussionsmittelpunkt.

Ethische Aspekte der Forschung mit Geflüchteten - Erfahrungen aus Projekten der (Lehr)Forschung, Praxis und Beteiligung

Der Gender-Forschungssalon am 30.1.2017 stieß auf großes Interesse. In einer großen Runde konnten wir zum einen den steigenden Bedarf an sozialpädagogischer, soziologischer und politischer Forschung zu unterschiedlichen Aspekten der Lebenslagen geflüchteter Menschen diskutieren, diese Forschung aber auch selbstkritisch reflektieren: Wieviel neue Daten brauchen wir angesichts dessen, dass diese Forschung für die Betroffenen auch sehr belastend sein kann? Die Aufgabe einer verstärkten forschungsethischen Reflexion stellt sich dabei gerade auch dort, wo Forschung beteiligungsorientiert sein will.

Die Diskussion dieser verschiedene Aspekte bekam wichtige inhaltliche Impulse von Prof. Dr. Verena Ketter (Hochschule Esslingen), Elisabeth Yupanqui-Werner (Netzwerk rassismuskritische Migrationspädagogik BW), Dr. Axel Pohl (Iris e.V) und Jutta Goltz (Martin - Bonhoeffer Häuser).

Ethische Fragen der Praxisforschung mit „vulnerablen Gruppen“ am Beispiel sexueller Orientierung

Der Gender-Forschungssalon am 23. 10. 2017 griff einige dieser Fragen noch einmal auf:

So haben wir uns auch im Rahmen dieser Veranstaltung mit ethischen Fragen der Forschungsbeteiligung auseinandergesetzt.

Diese stellen sich besonders in der Praxisforschung mit Minderheitsangehörigen, mit Menschen in belasteten Lebenslagen, mit Menschen, die ohnehin schon

stärker Stigmatisierungen und Besonderungen ausgesetzt sind.

Gerade weil es hier schon so viele Zuschreibungen und „Setzungen“ gibt, braucht partizipative Forschung „Übersetzungen“, und muss sich mit der Frage auseinandersetzen, in welche Resonanzräume Forschungsergebnisse kommen.

Am Beispiel von Menschen mit nicht-dominanten sexuellen Orientierungen haben wir dieses Thema intensiv mit Yvonne Wolz, Diplompädagogin und Therapeutin, diskutiert, die einen Input zum Stuttgarter Projekt „Kultursensible sexuelle Orientierung - ‚Andrej ist anders und Selma liebt Sandra` gegeben hat.

Auch die Erfahrungen aus unserer Studie zur Jugendarbeit mit LSBTTIQ - Jugendlichen flossen hier mit ein.

Outdoor-Gender-Forschungssalon

Zwischen diesen beiden Salons haben wir - aus einer Sommerstimmung heraus - am 24. Juli 2017 zu einem „Outdoor-Gender-Forschungssalon“ auf die Terrasse der Bahnhofgaststätte eingeladen. Anhand eines Textes von Nancy Fraser haben wir gefragt:

Welche Zusammenhänge gibt es zwischen Rechtspopulismus und Anti-Genderismus, zwischen der schlichten Suche nach Schuldigen und nach einfachen - essentialistischen - Erklärungen, zwischen Gefühlen von Nicht-Anerkennung, Übergangenheit, Beschämung und dem Erfolg von Angeboten eines homogenen „Wir“?

Welche Perspektiven und Möglichkeiten des Umgangs mit diesen Entwicklungen sehen wir? Nach Fraser sind diese nur zu haben, wenn es gelingt, aus dem hierarchischen, latent egoistischen Leistungsdenken auszusteigen, welches den Ausschluss so vieler in Kauf nimmt, und statt dessen zu neuen Solidarisierungen zu kommen.

Das Angebot der Gender-Forschungssalons setzen wir 2018 fort und gehen weiteren Fragen der Ethik in Forschung und Praxis unter Gender- und Diversitätsaspekten nach.

Neue Veröffentlichungen

Bitzan, Maria/Kaschuba, Gerrit/Stauber, Barbara 2018: „Wir behandeln alle gleich“: Herausfordernde Wechselwirkungen zwischen Konstruktion und Dekonstruktion. Überlegungen zu Fallstricken in Gleichstellungspolitik und Praxisforschung. In: Bauer, Gero/ Ammicht-Quinn, Regina/Hotz-Davies, Ingrid (Hrsg) 2018: Die Naturalisierung des Geschlechts: Zur Beharrlichkeit der Zweigeschlechtlichkeit. Transcript Bielefeld

Bitzan, Maria 2018: Das Soziale von den Lebenswelten her denken. Zur Produktivität der Konfliktorientierung für die Soziale Arbeit. In: Roland Anhorn, Elke Schimpf, Johannes Stehr, Kerstin Rathgeb, Susanne Spindler, Rolf Keim: Politik der Verhältnisse - Politik des Verhaltens. Widersprüche der Gestaltung Sozialer Arbeit. Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 51-69

Bitzan, Maria 2018: „...sind angemessen zu beteiligen“. Mit Beteiligung und Gendersensibilität Jugendhilfeplanung profilieren? In: Daigler, Claudia (Hrsg.): Profil und Professionalität der Jugendhilfeplanung. Edition Professions- und Professionalisierungsforschung, Bd. 8, Springer VS Wiesbaden, S. 55-75

Bitzan, Maria/Bolay, Eberhard (2017): Soziale Arbeit - die Adressatinnen und Adressaten. Theoretische Klärung und Handlungsorientierung. Barbara Budrich Leverkusen

Bitzan, Maria 2017: „Empirie und Politik“ - Praxisforschung als Beitrag zur Jugendpolitik. In: Lindner, Werner/ Pletzer, Winfried (Hrsg.): Kommunale Jugendpolitik. Beltz Juventa Weinheim, S. 215-231

Bitzan, Maria 2017: Fokus Gemeinwesen: Sozialraumorientiertes Arbeiten für eine nachhaltige Gemeinwesenentwicklung. Thesen zum aktuellen Trend der Sozialen Arbeit im Kontext lokaler Sozialpolitik - und warum der Fakultät eine Weiterbildung zur Gemeinwesenorientierung wichtig ist. In: Hochschule Esslingen, Fakultät für Soziale Arbeit, Gesundheit und Pflege: Festschrift. 100 Jahre Lehre und Forschung für Soziale Berufe. Esslingen, S. 266-275

Bitzan, Maria. Rezension vom 21.02.2017 zu: Joachim Merchel: Jugendhilfeplanung. UTB (Stuttgart) 2016. ISBN 978-3-8252-4677-8. In: socialnet Rezensionen, ISSN 2190-9245, http://www.socialnet.de/rezensionen/20940.php, Datum des Zugriffs 21.02.2017.

Bitzan, Maria. Rezension vom 19.12.2017 zu: Jan Schametat, Sascha Schenk, Alexandra En-gel: Was sie hält. Regionale Bindung von Jugendlichen im ländlichen Raum. Beltz Juventa (Weinheim und Basel) 2017. ISBN 978-3-7799-3714-2. In: socialnet Rezensionen, ISSN 2190-9245, https://www.socialnet.de/rezensionen/23430.php, Datum des Zugriffs 28.12.2017.

Bröse, Johanna/Faas, Stefan/ Stauber, Barbara (Hg.) (2017): Flucht. Herausforderungen für Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer VS.

Stauber, Barbara/Walter, Sibylle (2018): Jugendkultureller Alkoholkonsum. Forschungs- und Praxiszugänge zu Adressat_innen Sozialer Arbeit auf der Grundlage der Dokumentarischen Methode, in: Bohnsack, Ralf/ Kubisch, Sonja/Streblow-Poser, Claudia (Hrsg.): Soziale Arbeit und Dokumentarische Methode - Methodologische Aspekte und empirische Erkenntnisse. Wiesbaden: Springer VS.

Stiftung Männergesundheit (HG.) 2017: Sexualität von Männern. Dritter Deutscher Männergesundheitsbericht. Von Doris Bardehle, Heinz-Jürgen Voß, Teodor Klotz und Bettina Staudenmeyer editiert.

Staudenmeyer, Bettina (2017): Sexuelle Gesundheit von Männern. Dritter Deutscher Männergesundheitsbericht zur Sexualität von Männern*. In: profamilia magazin, Nr. 3 2017.

Staudenmeyer, Bettina (in Veröffentlichung): Von Frauen* gespielter Fußball - Medieninszenierungen seit 2011. In: Schweer, Martin (Hg.): Sexismus und Homophobie im Sport.

Zur Bedeutung der Geschlechterforschung

Debattenbeitrag von tifs zum #4genderstudies-Tag am 18.12.2017

Das Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs)

fühlt sich einer kritisch-ambitionierten Geschlechterforschung verpflichtet. Das bedeutet: es geht um eine ständige Auseinandersetzung um differierende Vorstellungen von Geschlecht und Geschlechtergerechtigkeit. Sie bezieht sich jedoch immer auf Ziele der Gleichberechtigung in der Arbeitswelt und privater Lebensführung inclusive Sorgearbeit, Selbstbestimmung sexueller Orientierungen, geschlechtlicher Identitäten und vielfältiger Lebensweisen, kultureller Ausdrucksmöglichkeiten und gesellschaftlicher Anerkennung beziehen. Geschlechterforschung als Kritik will Realitäten von bisher oft verschwiegenen oder umgedeuteten Erfahrungen von Frauen* und Männern* wahrnehmen,

offenlegen, dokumentieren und nach Veränderungen suchen;

hat seit seinem Start vor über 20 Jahren die Auffassung vertreten und erkannt, dass Expertise nicht nur auf Forschungsseite vorhanden ist, sondern auch bei vielen Praktiker*innen, z.B. in der Sozialen Arbeit, und dass gender-relevantes Wissen nur dann an das Tageslicht befördert werden kann, wenn Forschung mit der Praxis - und nicht über sie - betrieben wird;

versucht so konsequent wie möglich ein partizipatives Forschungsverständnis umzusetzen, das schon durch den Forschungsprozess und nicht in einem unbestimmten „Danach" gesellschaftlich relevant wird;

ist seit Jahren dabei, sich der Komplexität von Intersektionalität und Diversität zu stellen und das Zusammenwirken von Geschlecht mit anderen relevanten Kategorien wie etwa Ethnizität, Generation, soziale Schicht/ Milieu, Gesundheit zu berücksichtigen. Dies wird in den Forschungs- und Weiterbildungskonzepten beachtet und somit in verschiedene gesellschaftliche Bereiche und Institutionen eingebracht. Auch laden wir hierzu unter anderem zweimal jährlich zu unserem Gender-Forschungssalon ein, der von Kolleg*innen aus Wissenschaft, Lokalpolitik sowie unterschiedlichen Praxiszusammenhängen rege besucht und als Austauschforum zur gegenseitigen Weiterbildung genutzt wird;

bearbeitet Themen, die sich aus der Praxis und aus einschlägigen fachlichen Diskursen stellen: das reicht von Untersuchungen zur Umsetzung der geschlechtlichen Gleichstellung in Verschränkung mit anderen Diversitätsaspekten wie etwa Alter oder Migrationshintergrund in der Agentur für Arbeit, über eine Untersuchung, inwieweit die Jugendarbeit LSBTTIQ-Jugendliche berücksichtigt, bis zu Anliegen von Beratungsstellen und -projekten, blinde Flecken herauszuarbeiten und wissenschaftliche Kenntnisse einzubringen wie etwa beim Crystalkonsum von Frauen oder beim Thema Gesundheit und Wohnungslosigkeit;

gibt Impulse da, wo der Blick für notwendige Gender-Kompetenz in Verschränkung mit anderen Diversitätskompetenzen oftmals verstellt ist wie etwa beim Thema Leitungs- und Führungskompetenz, oder auch im Blick auf Synergieeffekte von Organisationsentwicklungsstrategien und -konzepten wie Interkultureller Öffnung und Gender Mainstreaming auf kommunaler Ebene;

erkennt die Notwendigkeit, unterschiedliche Wirkdimensionen des Geschlechterverhältnisses zu beleuchten: die institutionellen Ebenen, die subjektiven sowie die interaktiven Ebenen von Betroffenen und professionellen Akteur_innen. Dies lenkt den Blick auf Ungleichzeitigkeiten und Widersprüche erzeugende Strukturen, in denen Subjekte ihr Leben

gestalten (müssen) und Handlungsstrategien entwickeln;

ist wachsam gegenüber vereinfachten und vereinheitlichenden Geschlechterbildern und Erklärungen, die sich auf vermeintlich kulturelle und biologische Faktoren zurückziehen und damit weder real existierende Vielfältigkeit zulassen noch strukturelle Ordnungen erkennen.

versucht Verflechtungen von Rassismus und Sexismus aufzudecken und Orientierungspunkte für Forschung und Praxis mit anderen Instituten und engagierten Expert_innen gemeinsam weiterzuentwickeln,

ist sich der aktuellen Bedeutung engagierter Praxisforschung bewusst in Zeiten einer Modernisierung, die soziale Konflikte verfremdet und verdeckt als Fragen individuellen Gelingens oder Scheiterns kommuniziert, die also die Struktur eines gesellschaftlichen Verhältnisses verdeckt zugunsten der Ideologie der subjektiven Machbarkeit.

Weitergehende Informationen

In diesem Newsletter können wir natürlich nicht auf alle unsere Angebote und Aktivitäten eingehen. Wer sich für weitergehende Informationen interessiert, findet diese auf unserer Webseite unter **www.tifs.de**.

Darüberhinaus stehen wir für Anfragen gerne zur Verfügung. Die Kontaktdaten finden sich auf dem Deckblatt dieses Newsletters.