

# Gender Work – Kriterien und Impulse

von Sigrid Fischer, Elli Scambor & Christian Scambor, GenderWerkstätte

*Das „Gestaltungsvakuum“, in dem sich AkteurInnen in der Gender Mainstreaming-Arbeit bislang befanden, füllt sich langsam mit Standards, Qualitätskriterien und Professionalität. Der Artikel beschreibt Impulse der GenderWerkstätte zur Analysefähigkeit auf individueller, gruppendynamischer, organisationaler und gesellschaftlicher Ebene als Grundlage von Gender Kompetenz, wie sie im „Lehrgang Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming“ vermittelt wird.*

## **Die beständige Auseinandersetzung mit Qualitätskriterien ist ein wesentlicher Bestandteil im Prozess der Entwicklung von Autonomie und Verantwortung in der Gender-Arbeit.**

Der top-down-Auftrag der europäischen Politik, Geschlecht als Analysekatgorie für strukturelle Ungleichheit und Partizipationsbarrieren in allen Vorhaben zu „mainstreamen“, stellte die damit beauftragten AkteurInnen schnell vor ein neues Gestaltungsproblem. Viele Gender-Beauftragte sahen sich mit der Aufgabe konfrontiert, Konzepte und Strukturen im Sinne der Gleichstellung neu zu organisieren – eine Herausforderung, für die bis dahin noch kaum Handlungsanleitungen oder Standards vorlagen. Aus der Praxis des oft Kräfte raubenden „trial & error“ heraus und dem Bedürfnis nach Herstellung eigener Handlungsklarheit folgend, entstanden bald Professionalisierungs- und Standardisierungsdiskussionen, sowie erste Ansätze für Bildung und Qualifizierung im Bereich Gender Mainstreaming.

Die beständige Auseinandersetzung mit Qualitätskriterien ist ein wesentlicher Bestandteil im Prozess der Entwicklung von Autonomie in der Gender-Arbeit. **„Professionelle Autonomie“** ist eines der wesentlichen Kompetenz-Kriterien, die im Europäischen Qualifikationsrahmen (European Qualifications Framework, EQF) unter dem Begriff „Learning Outcomes“ definiert werden (vgl. [http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/education/policies/educ/eqf/index_en.htm)).

## **Was sind die Ausgangspunkte für eine nachhaltig wirksame Gender-Arbeit?**

In der GenderWerkstätte wurde Gender Kompetenz als immer wiederkehrender Prozess von *Wahrnehmung – Analyse – Reflexion – Handeln* auf der Basis von Wissen über Geschlechterverhältnisse definiert. Damit wird auf eine notwendige Fähigkeit verwiesen, durch die das eigene Mitwirken an erneuten Normierungen und Stereotypisierungen in der Gender-Arbeit verhindert werden soll. Die fortlaufende Reflexion und Analyse von „doing gender“<sup>1</sup> beschreibt einen Ausweg aus dem sogenannten Gender-Dilemma – der Gefahr der Festschreibung von Geschlechterunterschieden, wenn sie in der Gender-Arbeit benannt werden. Dazu gehört auch die Weigerung, allgemeingültige Rezepte für den „geschlechtergerechten“ Umgang mit Frauen und Männern zu liefern (oft eingefordert in Didaktikschulungen) und die Konsequenz, jedes System und jede Situation neu auf seine Geschlechterverhältnisse hin zu analysieren. Nur so kann in der Gender-Arbeit Authentizität gesichert und zu starken Vereinfachungen vorgebaut werden.

## **Das Private ist politisch – oder wie persönliches Gewordensein und individuelle Bedingungen im Kontext gesamtgesellschaftlicher und kultureller Rahmenbedingungen stehen.**

Auf der Basis der Grounded Theory<sup>2</sup> und der darin entwickelten „Bedingungsmatrix“ wurde Gen-

der Kompetenz unter anderem als Analysefähigkeit auf der Mikro-, Meso- und Makro-Ebene definiert. Interpretationen von Geschlechts-Stereotypen, ungleichheitsstiftenden Strukturen und anderen relevanten Phänomenen können so auf den verschiedenen Ebenen **Individuum – Gruppe – Organisation – Gesellschaft** betrachtet werden, wobei die Wechselwirkungen zwischen den Ebenen zentral sind (z.B.: Muster der „klassischen“ Verteilung von Erwerbs- und Versorgungsarbeit an die Geschlechter können auf allen Ebenen gefunden werden, in jeweils unterschiedlicher Form und Ausprägung: in Gesetzen, Institutionen, Behörden; Organisationen und Betrieben; PartnerInnenschaften und Netzwerken, männlichen und weiblichen Selbstkonzepten, Vorstellungen, Wünschen und Alltags-handlungen etc.).

Die Erkenntnis, dass persönliches Gewordensein und individuelle Bedingungen im Kontext institutioneller, gesamtgesellschaftlicher und kultureller Rahmenbedingungen stehen und damit veränderbar sind, entspricht dem Leitprinzip politischer Bildung – im Sinne der Politisierung von

Menschen zugunsten ihrer eigenen Emanzipation und Handlungsfähigkeit. „Das Private ist politisch“ war emanzipatorischer Leitsatz der autonomen Frauenbewegung - als Infragestellung der Trennung der Gesellschaft in öffentliche und private Bereiche. Herrschaftsverhältnisse finden ihren Ausdruck immer auch in individuellen, persönlichen (privaten) Gegebenheiten.

### Die Hinterfragung der Mann-Frau-Bipolarität

Was frau als Frau durch Geschlechtergleichstellung gewinnen könnte und wie geschlechtsbezogene Beschränkungen aussehen, wird seit langer Zeit diskutiert und scheint klar zu sein. Dieselben Fragestellungen wirken aber ungewöhnlich, wenn sie auf Männer bezogen werden: Was kann man als Mann durch Geschlechtergleichstellung gewinnen? Welche geschlechtsbezogenen Beschränkungen gibt es für Männer? Spätestens beim Versuch, diese Fragen zu beantworten, ist ein differenzierter Blick nötig, der aus den Geschlechterblöcken *Frauen* und *Männer* sehr heterogene, soziale Gruppen er-



zeugt. Neue Allianzen können zwischen Männern und Frauen in derselben sozialen Situation entstehen, wie es Studien über Männer in Karenz belegen<sup>3</sup>. Männer beschreiben hemmende Rahmenbedingungen, Veränderungen in ihren Selbstkonzepten und in ihrer sozialen Situation ähnlich wie Frauen in Betreuungssituationen. Herrschaftsverhältnisse können auf dieser Basis quer zum Geschlecht etwa auf der Ebene Diskriminierung von reproduktiver Arbeit (Familien-/Versorgungsarbeit) diskutiert werden.

### **Wie setzen wir diese Ausgangspunkte in der Bildungsarbeit um? – Der Lehrgang der GenderWerkstätte**

Der „Lehrgang Gender Kompetenz und Gender Mainstreaming“, durchgeführt vom Frauenservice in Kooperation mit der GenderWerkstätte, hat zum Ziel, den TeilnehmerInnen das analytische und Handlungs-Rüstzeug auf den Ebenen eigene Person, Organisation, gesellschaftliche Rahmenbedingungen zu vermitteln, um damit die Handlungsfähigkeit der AbsolventInnen in ihren Arbeitsfeldern zu vergrößern. Der Lehrgang besteht aus fünf Modulen mit unterschiedlichen Schwerpunkten:

Das Einstiegsmodul Gender Kompetenz Training reflektiert das eigene Gewordensein im biografischen Kontext und die daraus gewachsenen Vorstellungen über das Verhältnis der Geschlechter in unserer Gesellschaft. Eigenes „doing gender“ und eigene Identitätsbeschreibungen werden in einen historischen Kontext theoretischer Diskurse und ihrer Grundannahmen zur menschlichen und gesellschaftlichen Emanzipation gestellt. Eine erste individuelle Verortung wird möglich und gibt Raum für den nächsten Schritt frei: die Gender Analyse.

Die Analyse der sozialen Konstruktionen von Weiblichkeit und Männlichkeit in Organisationskulturen sowie die Reflexion von Arbeitsteilung nach Geschlecht wird zunächst an der fiktiven Organisation EBI erprobt. Vor dem Hintergrund wissenschaftlicher Modelle und

Thesen, die den analytischen Blick der Teilnehmenden leiten, werden in diesem Modul anhand von quantitativem und qualitativem Datenmaterial Gender Analyse-Verfahren konkretisiert. Die Fähigkeit, Rahmenbedingungen und Veränderungspotenziale analytisch zu identifizieren, ist eine der grundlegenden Komponenten für die Handlungsfähigkeit über das eigene „undoing gender“ hinaus.

### **Ernst gemeinte Gender Analysen sollen aufzeigen, wo der Hase im Pfeffer liegt...**

Gender Analyse-Kompetenz bildet die Grundlage für Strategien der Organisationsveränderung, wie sie im dritten Modul („Gender Mainstreaming als Organisationsentwicklungsprozess“) bearbeitet werden. Organisationale Rahmenbedingungen für Individuen zu verändern und geschlechterdemokratische Strukturen und Kulturen zu schaffen, erfordert die Entwicklung eines vertieften Verständnisses von Organisationen, die als lebende und eigensinnige soziale Systeme gesehen werden können.

### **Diversität in Gruppen kompetent zu bewältigen braucht die Fähigkeit des beständigen Perspektivenwechsels zwischen der Autonomie und Eigenlogik des Individuums und seiner Gruppenzugehörigkeit.**

Gender Kompetenz auf der Ebene „Gruppe“ bildet einen weiteren Bezugsrahmen im Lehrgang. Die Entwicklung in Richtung individueller und kollektiver Emanzipation in Gruppen und Teams fordert von allen Gruppenmitgliedern (inklusive und insbesondere auch von den Leitungspersonen) die Fähigkeit zur Balance am Seil der Mehrdeutigkeit von Gegebenheiten. Gender wird hier zu einer Facette von beweglicher Diversität, die sich aufgaben- und themenbezogen im Ablauf der Gruppenphasen zu einem immer neuen Muster zusammensetzt.

Sollen Partizipation, Zugang zu Definitionsmacht und Entscheidungen, zu Raum, Präsenz und Wirkung für **alle** Mitglieder eines sozialen



Systems gewährleistet werden, bietet *Managing Gender & Diversity* Unterstützung an. Ingroup-Outgroup-Mechanismen müssen erkannt und enttabuisiert werden, Konflikte, die aus Differenzen entstehen, müssen moderiert werden. Diversität in Gruppen braucht beständigen Perspektivenwechsel zwischen der Autonomie und Eigenlogik von Individuen und ihrer Gruppenzugehörigkeit durch spezifische Lebens- und Diskriminierungserfahrungen (z.B. in Bezug auf Geschlecht, kulturellen Hintergrund, sexuelle Orientierung, körperliche Fähigkeiten, Alter, soziale Schicht, Bildung etc.).

In Übereinstimmung mit unseren gesellschaftspolitischen Leitbildern *Autonomie – Emanzipation – Partizipation* werden alle gewonnenen Erkenntnisse in Qualitätsüberlegungen für das jeweils eigene Arbeitsfeld selbstverantwortlich

übersetzt. Sie bilden weitere Bausteine für die Diskussion über die Professionalität in der Gender Arbeit.

- 
1. „Doing gender“: Durch unser eigenes Tun und Handeln werden laufend Geschlechterrollen reproduziert oder neu konstruiert.
  2. Strauss, A. & Corbin, J. (1996), *Grounded Theory, Grundlagen Qualitativer Sozialforschung*. Weinheim: Beltz.
  3. vgl. z.B.: Scambor, E. & Scambor, C. (2006). *Männer zwischen Produktions- und Reproduktionsarbeit*. In H. Werneck, M. Beham & D. Palz (Hrsg.), *Aktive Vaterschaft. Männer zwischen Familie und Beruf*. Gießen: Psychosozial-Verlag.