

Genderreflexive Arbeit in Beratungs- und Bildungsorganisationen der Sozialen Arbeit

Masterarbeit

zur Erlangung des akademischen Grades

Master of Arts

an der Karl-Franzens-Universität

vorgelegt von

Anita Ursula Tauss, Bakk.a phil.

am Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaft

Begutachter:

Univ.-Prof. Dr. phil. Arno Heimgartner

Graz, 2015

Eidesstattliche Erklärung

Ich erkläre an Eides statt, dass ich die vorliegende Arbeit selbständig verfasst, andere als die angegebenen Quellen/Hilfsmittel nicht benutzt, und die den benutzten Quellen wörtlich und inhaltlich entnommenen Stellen als solche kenntlich gemacht haben.

Graz, am _____

Anita Ursula Tauss

Dank und Widmung

Ein nehmender Dank als ein gebender Dank geht an alle, die mich über die Zeit meines Studiums unterstützt haben, die Anteil genommen haben und somit ein Teil dessen wurden.

In besonderer Weise danke ich Herrn Professor Mag. Dr. phil Arno Heimgartner für die wertschätzende Unterstützung, die mir mein Lebensthema Gender als Thema meiner Master-Arbeit ermöglichte und dieser auch über die aktive Auseinandersetzung damit die Konturen gab.

Gewidmet ist diese Master-Arbeit meiner Mutter, die leider den Abschluss meines Studiums nicht mehr erleben kann, jedoch verdanke ich es ihr, dass Bildung mein Leben bestimmen darf. Mein Dank gilt auch meinem Vater, der mir die Unterstützung zukommen ließ, die ein Prozess im Werden braucht.

„Dankbarkeit ist das Gedächtnis des Herzens“

Jean-Baptiste Massillon (1663-1742)

Zusammenfassung

Der vorliegenden Master-Arbeit liegt die Beschäftigung mit genderreflexiver Arbeit in Beratungs- und Bildungsorganisationen der Sozialen Arbeit zugrunde, welche über die theoretische Vermittlung zur praktischen Umsetzung über die Weiterbildung in Berufsfeldern der Sozialen Arbeit Teil der Professionalität ist. Für genderreflexive Arbeit sind die professionelle Haltung, Einstellung und das Bewusstsein des eigenen genderbezogenen Verständnisses eines Geschlechterverhältnisses, das über die gesellschaftlich verankerten stereotypen Zuschreibungen thematisiert und problematisiert wird, die Grundlage des Handelns. Genderreflexivität als Basiskompetenz in der Sozialen Arbeit verifiziert sich über die Selbstreflexivität der Professionistinnen und Professionisten, welche über die kritische Selbstreflexion das implizite Geschlechterwissen expliziert. Diese Haltung, Einstellung und das Bewusstsein sind auch der Gegenstand der Untersuchung der Teilnehmenden an einem Lehrgang zur Ausbildung als Gender Beraterin/Gender Berater im eigenen Berufsfeld, indem diese in Form von qualitativen Interviews, deren inhaltsanalytische Auswertung computergestützt durchgeführt wurde, erhoben wurden. Interviewt wurden zu gleichen Teilen Frauen und Männer als Teilnehmende, wobei diese als zwei paritätische Gruppen in der Auswertung behandelt wurden, um einen Vergleich der Geschlechter zu ermöglichen. Das Ergebnis dieses Vergleiches umfasst ein überdurchschnittlich tiefgehendes Bewusstsein über den Geschlechterdualismus und seine Einschränkungen, eine über die Maßen sensibilisierte Einstellung zu Geschlecht, indem über die Reflexionsebene die sozialen Konstruktionen dekonstruiert werden können und damit eine berufsrelevante Haltung, die durch einen reflexiven Ansatz die unbewusste Reproduktion von tradierten Geschlechtszuschreibungen unterbindet, sodass das Ziel genderreflexiver Arbeit die Veränderung der Tradierung bzw. deren Auflösung ist.

Abstract

The present Master's thesis illustrates gender-aware work in counselling and educational institutions in the field of social work. It is part of professionalism, ranging from its theoretical transfer to its practical implementation and further education in social work professions. Professional attitude and understanding and being aware of the own understanding of gender relations, which is discussed through stereotypes rooted in society form the basis for gender-aware work. Gender-awareness as a basic skill in social work is verified through self-reflection of professionals explaining the implicit gender knowledge through critical self-reflection. This thesis focuses on the professional attitude and understanding of the participants of a gender advisor course. The data was collected through qualitative interviews using a computer assisted content analysis. Equal numbers of men and women participating in the course were interviewed, whereas they were treated exactly in the same way in the analysis so that it was possible to compare male and female participants. The results of the analysis include above-average awareness about gender dualism and its limits, above-average sensitive attitude, as social constructions can be deconstructed through reflection level. It therefore shows an attitude relevant to their profession, which prevents an unconscious reproduction of passing on traditional gender attributions through a reflective approach, so that the aim of gender-aware work is to change how to pass on traditions or disband them.

Inhaltsverzeichnis

Theoretischer Teil

1. Einleitung	9
2. Gender als Geschlecht	11
3. Gender und Definition	12
4. Gender im Doing Gender	14
5. Degendering	17
6. Gender role – Geschlechtsrolle	20
7. Gender stereotypes – Geschlechterstereotype	24
8. Geschlechtervorurteil – Sexismus	29
9. Der gemachte Mann – Zur Männlichkeit	31
10. Geschlechterdiskriminierung	36
11. Genderreflexivität	46
12. Gender equality machinery – Geschlechterpolitik als Gleichstellungspolitik	52
13. Bildung als Bildung des Geschlechts	58
14. GenderWerkstätte	62

Empirischer Teil

15. Forschungsdesign	68
16. Forschungsergebnisse	77
16.1. Motiv der Teilnahme	77
16.2. Gender	80

16.2.1. Soziales Geschlecht	81
16.2.2. Biologisches Geschlecht	83
16.2.3. Doing Gender	85
16.2.4. Geschlechterrollen	86
16.2.5. Geschlechterstereotype	89
16.2.6. Männlichkeitsnormen	91
16.2.6.1. Hegemonie	92
16.2.6.2. Unterordnung	93
16.2.6.3. Komplizenschaft	95
16.2.6.4. Marginalisierung	96
16.2.7. Sexismus	98
16.2.8. Gendern	100
16.2.9. Diskriminierungen	102
16.2.9.1. Geschlechterdiskriminierung	1103
16.2.9.2. Unmittelbare Diskriminierung	106
16.2.9.3. Mittelbare Diskriminierung	107
16.2.9.4. Sexuelle Diskriminierung	109
16.2.9.5. Positive Diskriminierung	110
16.3. Genderreflexivität	111
16.3.1. Vorstellungen und Bilder	112
16.3.2. Gesellschaftliche Verankerung	114
16.3.3. Selbstreflexivität	117

16.3.4. Veränderungsstrategie	120
16.4. Degendering	124
16.4.1. Geschlechterpolitik	125
16.4.2. Gleichstellung	130
16.4.3. Gender Pay Gap	134
16.4.3. Auflösung	136
16.4.4. Ideen	139
16.5. Bildung	143
16.5.1. Informelle Bildung	144
16.5.2. Formale Bildung	146
16.5.3. Weiterbildung	149
16.5.3.1. Allgemeine Weiterbildung	150
16.5.3.2. Berufliche Weiterbildung	152
16.5.4. Ungleichheitsbewusstsein	155
16.5.5. Geschlecht	158
16.5.6. Ziel	160
16.6. GenderWerkstätte	163
16.6.1. Lehrgang	164
16.6.2. Wissen	167
16.6.2.1. Gender-Wissen	168
16.6.2.2. Methoden-Wissen	171
16.6.3. Berufliche Qualifikation	173

16.6.4. Persönlicher Einfluss	176
16.7. Zukunft	179
17. Resümee	180
18. Literaturverzeichnis	185
19. Tabellenverzeichnis	195
20. Grafikverzeichnis	196
21. Anhang	198
21.1. Leitfaden	198

THEORETISCHER TEIL

1. Einleitung

Genderreflexive Arbeit in Beratungs- und Bildungsorganisationen der Sozialen Arbeit wird durch die Betrachtung ihrer Charakteristika in ihrem Kern in den folgenden Kapiteln des theoretischen Teiles fokussiert. Im Kapitel 2 „Gender als Geschlecht“ geht es um eine grundlegende Einführung in die Sichtweise von Gender, indem Geschlecht als Differenzkategorie durch seine Struktur und Ordnung den Geschlechterdualismus herstellt. Dem folgt im Kapitel 3 „Gender und Definition“ eine Definition von Gender als dem sozialen Geschlecht sowie eine Definition von Sex als dem biologischen Geschlecht und den Implikationen einer vermeintlich natürlichen Unterscheidung der Geschlechtlichkeit, welche als dual, polarisierend und hierarchisierend gesehen wird, nach. „Gender im Doing Gender“ als Kapitel 4 widmet sich dem Konzept des Doing Gender, das der Tradierung der Dichotomisierung entgegenzuwirken versucht, indem der Schwerpunkt auf die Darstellung der oder des Einzelnen in Bezug auf ihre oder seine Darstellung in der Interaktion gelegt wird. Degendering als der Entgeschlechtlichungsprozess im Kapitel 5 „Degendering“ befasst sich mit der Auflösung der Geschlechterverhältnisse in ihrer bestehenden Form, in dem es auch um Geschlecht als eine Strukturkategorie unter vielen geht, die gleichwertig sind. Im darauf folgenden Kapitel 6 „Gender role – Geschlechtsrolle“ erfolgt die Betrachtung der Trennung in einen weiblichen Reproduktions- und einen männlichen Produktionsbereich über die gesellschaftlichen Verhaltenserwartungen qua Geschlecht in Form einer Rolle. In Zusammenhang damit stehen die Ausführungen im Kapitel 7 „Gender stereotypes – Geschlechterstereotype“, welche sich mit den geschlechtsspezifischen Annahmen über charakteristische Merkmale von Frauen und Männern befassen, bei denen es einen weiblichen und einen männlichen Pol gibt. Aufbauend auf Geschlechtsrolleneinstellungen ergibt sich im nächsten Kapitel 8 „Geschlechtervorurteil – Sexismus“ die Sicht auf sexistische Einstellungen, deren Auswirkung ein ungleicher sozialer Status der Geschlechter ist. Im Zeichen der Männlichkeitsnormen steht Kapitel 9 „Der gemachte Mann – Zur Männlichkeit“, das die Abhängigkeit der Bewertung von weiblich und männlich zeigt. Das Kapitel 10 „Geschlechterdiskriminierung“ behandelt die Formen der ungleichen Behandlung

aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit, welche zum Teil auch Niederschlag in einer gesetzlichen Regelung gefunden haben. Nachfolgend kommt das Kapitel 11 „Genderreflexivität“, welches genderreflexive Arbeit über die Haltung, Einstellung und das Bewusstsein der Professionistinnen und Professionisten als Teil der Professionalität in der Sozialen Arbeit beleuchtet. „Gender equality machinery – Geschlechterpolitik als Gleichstellungspolitik“ im Kapitel 12 erläutert genau jene Geschlechterpolitik als Gleichstellungspolitik in Österreich. Kapitel 13 „Bildung als Bildung des Geschlechts“ formuliert den Anspruch von Bildungsprozessen im Sinne der Veränderung über die Weiterbildung in der Sozialen Arbeit. Das letzte Kapitel des Theorie-Teiles, Kapitel 14 „GenderWerkstätte“, stellt die GenderWerkstätte als eine einzigartige Beratungs- und Bildungsinstitution der Sozialen Arbeit vor, welche einen Lehrgang zur Ausbildung einer Gender Beraterin/eines Gender Beraters im eigenen Berufsfeld anbietet, der für Professionistinnen und Professionisten der Sozialen Arbeit zum Erwerb einer Kompetenz dient. Im darauffolgenden empirischen Teil erfolgt im Kapitel 15 „Forschungsdesign“ die Darlegung des Zieles der Untersuchung in Verbindung mit der Forschungsfrage, dem Forschungsinteresse folgend der Zugang zum Feld und weiters zur Datenerhebung mittels qualitativer Interviews mitsamt der Datenauswertung über eine computergestützte Inhaltsanalyse, ausgedrückt durch den Code-Baum. Ab Kapitel 16 „Forschungsergebnisse“ werden die Ergebnisse der Datenauswertung präsentiert, die der Codifizierung entsprechend den Haupt- bzw. Unterkategorien nach erfolgt, um die Forschungsergebnisse – verbunden mit Grafiken, um den Vergleich der Geschlechter darzustellen – im Einzelnen entsprechend dieser darlegen zu können. Die Kapitel 16.1. bis 16.7. finden sich demzufolge im Inhaltsverzeichnis wieder, um einen Überblick über die Auswertung der codierten Haupt- und Unterkategorien zu geben. Den Forschungsergebnissen folgt ein Resümee im Kapitel 17. „Resümee“, in dem die Forschungsergebnisse, auf die Forschungsfrage zentriert, zusammenfassend dargestellt werden. Im Kapitel 18. findet frau und man das Literatur-, im Kapitel 19. das Tabellen- und im Kapitel 20. das Grafikverzeichnis. Kapitel 21. „Anhang“ mit dem 21.1. „Leitfaden“ stellt den Leitfaden im Gesamten, welcher die Grundlage für die qualitative Datenerhebung war, vor.

2. Gender als Geschlecht

Gender ist an und in Jahren jene Kategorie, welche – aufgrund ihrer Bedeutung - soziale Differenzierung bedingt. Über die Zeit ist das Geschlecht ein normierender sozialer Faktor, verbunden bis in unsere Tage mit der Abwertung eines Geschlechtes. Die Geschlechtlichkeit, symbolisiert in weiblichem und männlichem Geschlecht als zwei Geschlechtern, bildet die Grundlage sozialen Handelns bezüglich Orientierung und Herstellung der Handlungsfähigkeit sowie des Handlungssinnes (vgl. Rose 2007, S. 4). Sowohl Trenn- als auch Verbindungslinie zwischen Frauen und Männern manifestiert sich Geschlecht auf allen Ebenen, von der Mikro- bis zur Makro-Ebene. Die Unterschiedlichkeit zwischen den Geschlechtern führt zur Andersartigkeit von Individuen und damit zu verschiedenen Ausprägungen von Bewertungen. Soziale Differenzierung als solche führt daher zu sozialer Ungleichheit und folglich zu sozialer Ungleichwertigkeit, aber auch in der Gleichheit zu einem sozialen Ordnungsprinzip und somit zur Ermöglichung eines gemeinsamen gesellschaftlichen Raumes aufgrund von Beziehungen.

Soziale Differenz kategorisiert Gender somit über die Gruppenzugehörigkeit als ein- oder ausschließend, denn die Zuordnung zu einer Gruppe erfolgt über Unterschiedsphänomene, die somit „typisch“ für Gruppenmitglieder werden. „Die Herstellung und Reproduktion von Genderdifferenzen ist von daher existenziell geknüpft an Gendernormen, die die jeweiligen Geschlechterwelten in unterscheidbarer und damit überhaupt identifizierbarer Weise konturieren. Sie lassen Spezifisches zu, legen Spezifisches nahe, schreiben Spezifisches zu, schließen aber auch Spezifisches aus“ (Rose 2007, S. 5). Unumstößlich ist Geschlecht aber eine soziale Differenzkategorie unter vielen, entsprechend dem Egalitätsprinzip aber gleichrangig mit allen anderen existierenden Ordnungskategorien (vgl. Rose 2007, S. 5), wobei das Geschlecht als Strukturkategorie im Geschlechterverhältnis bis heute „work in progress“ ist: „Gesellschaftlich wie wissenschaftlich ist dabei zu betonen, dass wir es mit unübersichtlichen, ungleichzeitigen Prozessen zu tun haben, in deren Verlauf die Tradierung und Auflösung von Geschlechterkonstellationen sich als parallel laufende Prozesse vollziehen. Solche Dynamiken bedeuten, dass nicht nur die

Bedeutungsdimensionen der Kategorie Geschlecht in Bewegung geraten“ (Bereswill et al. 2013, S. 9).

3. Gender und Definition

Gender als Begriff ist ebenfalls eine Differenzierung, welche in der deutschen Sprache kein Äquivalent hat, denn im Englischen unterscheidet frau und man anstelle von Geschlecht in Sex und Gender. Die Unterscheidung vollzieht sich entlang der Linie biologischen Geschlechts als Sex und soziales bzw. kulturelles Geschlecht als Gender. Im Deutschen erfolgt die Übernahme des Begriffes Gender als soziales Geschlecht um zu verdeutlichen, dass zwar vordergründig das biologische Geschlecht die „[...] Geschlechterdifferenzen durch die genetischen Programme der Geschlechtskörper erzeugt, [...] die komplexe soziale Textur der Geschlechterdifferenzen doch genau besehen ein sehr menschliches, 'selbsterzeugtes' Produkt“ (Rose 2007, S. 6) ist.

Corinna Voigt-Kehlenbeck definiert Gender folgendermaßen (Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 104):

„Bezieht sich auf die soziokulturellen Unterschiede von Frauen und Männern. Jeder Mensch trifft auf gesellschaftlich mehr oder weniger ausgeprägte Vorstellungen darüber, wie er als Frau oder Mann sein sollte, wie er zu leben hat. Diese zugeordneten Rollen (Genderrollen, Genderidentität) können sich kulturhistorisch verändern und werden individuell ausgestaltet und weitergegeben. Frau oder Mann zu sein, repräsentiert eines der wichtigen Kriterien dafür, welchen sozialen Platz der einzelne Mensch in unserer Gesellschaft einnehmen kann, auf welche Bedingungen er für die eigene Lebensgestaltung trifft“

Sex wird von ihr wie folgt definiert (ebd., S. 104):

„Bezeichnet den Unterschied der weltweit gleichen angeborenen biologischen Unterschiede zwischen Frauen und Männern“

Dieses Denken determiniert sich im Biologischen, das Bild über Zuschreibungen zu einem bestimmten Geschlecht entsteht auf der Basis von Naturhaftigkeit und somit Unveränderbarkeit, es kommt dementsprechend zu einem folgenreichen Naturalismus. Das biologische und das soziale bzw. kulturelle Geschlecht, welches den Ansätzen der Frauen- und Geschlechterforschung der Vergangenheit und der Gegenwart zugrunde

liegen, sind zwei Geschlechtern zuzuschreiben, einem weiblichen und einem männlichen. Diese Zweigeschlechtlichkeit, welche durch die soziale Praxis im Alltag reproduziert wird, wird festgeschrieben, indem der „kleine Unterschied“ vornehmlich auf das Vorhandensein von „[...] Genitalien bei der Geburt, [...] Anatomie, Hormone, oder auch [...] Chromosomen“ (Klinger 2014, S. 58) reduziert wird. Dichotomisiert wird hiermit sowohl der Unterschied zwischen Frauen und Männern wie auch zwischen Sex und Gender. Natur wird der Kultur als vorgelagert verstanden, eine Unterscheidung „[...] in der implizit von einem ‚natürlichen Unterschied‘ ausgegangen und die kulturellen Ausprägungen von ‚gender‘ lediglich als gesellschaftlicher Reflex auf Natur gefasst [wird]“ (Gildemeister 2004, S. 132). Gender heute wird wieder immer öfter auf diesen Biologismus reduziert, sodass es zu dem Phänomen kommt, dass seitens der Biologie den Gender-Theoretikerinnen und -Theoretikern widersprochen und mit Beweisen das Gegenteil belegt wird, die im Grunde unhaltbar sind (vgl. Rendtorff 2014, S. 47).

In Diskussion befindet sich auch eine dreifache Differenzierung, welche neben Sex und Gender auch Desire umfasst, wobei Desire als sexuelles Begehren definiert wird und diese dritte Dimension „[...] einen mit diesen beiden Ebenen korrelierten Aneignungsprozess bezogen auf das *sexuelle Begehren* (desire) [...]“ (Voigt-Kehlenbeck 2008, S.109) erfasst, welcher die Bedeutung von Heteronormativität prägt (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 109). Da die mit der Zweigeschlechtlichkeit verbundene sexuelle Norm die Heterosexualität ist, findet diese ihren gesellschaftlichen Ausdruck in der Heteronormativität. Die Zweigeschlechtlichkeit, verifiziert durch den Sex und Gender-Ansatz, ist daher bipolar bzw. dual, polarisierend und hierarchisierend (vgl. ebd., S. 109). Da die Geschichte der Frau über die Jahrtausende in Abhängigkeit vom Mann geschrieben wurde und diese Geschichte zudem eine der Unterdrückung der Frau aufgrund ihres Geschlechtes durch den Mann ist, interessiert die Konstruktion der Zuschreibungen.

„Die Produktion der vermeintlich natürlichen Unterscheidung wird selbst als eine eigene, unbewusst gewordene innerpsychische Deutung von Geschlechtlichkeit erkannt und ist auch für die Problem- und Konfliktdimension Geschlecht relevant“ (Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 106). Gender wird heute als weit umfassender angesehen als nur

im Gegensatz zur körperlichen Dimension des Sex, wie auch durch die dreiteilige Differenzierung gezeigt werden soll. Die kulturelle Deutung erfolgt nicht ausschließlich über die Zuweisung geschlechtsspezifischer Rollen, bestimmte Zuständigkeits- und Tätigkeitsbereiche betreffend. Mehr Gewicht wird auf die Interaktion sowie den sozialen Kontext gelegt, indem nicht das individuelle Verhalten entscheidend ist (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 106). Kritisch anzumerken bleibt im Jahre 2015, „[...] dass die Popularisierung des Begriffs zu seiner Unschärfe beiträgt. *Gender* ist keine ausschließlich analytische Kategorie mehr; auch kann nicht ohne weiteres bestimmt werden, was genau *Gender* meint“ (Fleig 2014, S. 10). Für diese Arbeit soll Gender auch entwicklungsbedingt betrachtet werden.

4. Gender im Doing Gender

Heute werden Sex und Gender als sich wechselseitig konstituierend verstanden, die Dipolarität löst sich zunehmend auf, indem über mehrere Geschlechter (siehe auch die Diskussion um das „dritte Geschlecht“) nachgedacht wird. Die Zweigeschlechtlichkeit, welche als Begriff – in Abhängigkeit von den Geschlechtsorganen – im 18. Jahrhundert eingeführt wurde, ist sozial konstruiert. Ebenso ein Vermächtnis aus dieser Zeit der bürgerlichen Gesellschaft ist die Arbeitsteilung zwischen Frauen und Männern, die Trennung von privat und beruflich und die Gegenüberstellung von weiblich und männlich. Für mich tradiert sich diese Polarisierung bis heute, sehr wohl abgeschwächt durch die Errungenschaften der Frauenbewegungen, jedoch noch immer gesellschaftlich strukturierend.

Nach heutigem Wissensstand ist die Unterscheidung von Sex und Gender zu relativieren, da Sex als unveränderbare und Gender als veränderbare Dimension gehandelt und das biologische Geschlecht als angeboren und somit als Natur gesehen wird. Demzufolge sind Zuschreibungen qua Geschlecht naturalisiert, auf welchen die unterschiedlichen Bewertungen basieren. Von Expertinnen wird in diesem Zusammenhang darauf hingewiesen, dass im Zuge des Gender Mainstreaming-Prozesses auf diese Ressourcen als Veranlagungen und Fähigkeiten von weiblichen

sowie männlichen Individuen zurückgegriffen und damit den Erkenntnissen der Forschung unserer Tage nicht gerecht wird (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 104).

Gender im heutigen Sinne ist jedoch mehr als die alleinige Zuweisung von Geschlechterrollen bezüglich Zuständigkeits- und Tätigkeitsbereiche (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 106). Den neuesten Forschungen zufolge ist auch die Auffassung von Körperdeutungen als biologischem Geschlecht gesellschaftlich konstruiert (siehe die Transgenderforschung), sodass auch der Dimension der sozialen Konstruktion von Geschlecht als Gender weitaus mehr Bedeutung zugemessen werden muss. Die vermeintliche Naturhaftigkeit einer Geschlechterdifferenz ist in natura „[...] das Ergebnis einer kulturellen Konstruktionsleistung [...]“ (Rose 2007, S. 6) und somit einer kulturellen Definition von Geschlecht. Der Terminus der sozialen Konstruktion von Geschlecht impliziert zudem die Fortsetzung der Sex-und-Gender-Debatte im Sinne einer aktiv hergestellten Weiblichkeit und Männlichkeit über das Doing Gender.

Der Begriff des Doing Gender versucht der Tradierung der Dichotomisierung entgegenzuwirken, indem der Schwerpunkt auf die Darstellung der Einzelnen oder des Einzelnen in Bezug auf ihre oder seine Darstellung in der Interaktion gelegt wird. Diese Inszenierungen oder Darstellungen werden nach Hirschauer als „[...] *embodied practise* bezeichnet und damit auf den Prozess der Verinnerlichung dieser leibgebundenen Zuschreibungen verwiesen (*Enkorporation*)“ (Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 106). Durch die Enkorporation soll Stabilität über die Formierung des Körpers erreicht werden: „Die Stabilität des vermeintlich Natürlichen im Geschlechtlichen“ (ebd., S. 107). Der Körper als solcher fungiert als Gedächtnisort, das ständige Nachdenken über die geschlechtsangemessene Darstellung wird vermieden.

Bezüglich der Geschlechterzuschreibungen bedeutet dies, dass in diesem Selbstbildungsprozess das Absinken des Erlernten als ein Aneignen der Zuschreibungen über das Geschlecht erfolgt. Somit wird für die Subjekte ein Gefühl der Ordnungssicherheit inkorporiert, indem die Zweigeschlechtlichkeit naturalisiert wird. „Der unbewusst gewordene Habitus begründet seine kulturelle Dauerhaftigkeit. Die internalisierte, vermeintlich natürliche Ordnung macht es uns relativ leicht, dass wir uns – ohne ständiges Überlegen – in den jeweiligen kulturellen Vorgaben orientieren und bewegen können und diese zugleich ständig rekonstruieren“ (ebd., S. 107). Ergo wird

darin die Unterscheidung in den Normierungen jener Zweigeschlechtlichkeit abgesichert, die wir zu überwinden trachten, wobei Abweichungen sehr wohl gekennzeichnet – jedoch vergessen werden. Einhergehend wird der Konstruktionsprozess verschleiert und damit auch „[...] die *Unsichtbarkeit der Gesetze der Zweigeschlechtlichkeit* [...]“ (ebd., S. 107).

Die Differenzierung Sex und Gender betrifft das Wesensmerkmal eines Individuums bezüglich seines Geschlechtscharakters. Das Konzept des Doing Gender “[...] besagt im Kern, dass Geschlechtszugehörigkeit und Geschlechtsidentität als fortlaufender Herstellungsprozess aufzufassen sind, der zusammen mit faktisch jeder menschlichen Aktivität vollzogen wird und in den unterschiedliche institutionelle Ressourcen eingehen, [...]“ (Gildemeister 2004, S. 132). Das Herstellen von Geschlecht – also Doing Gender – erfolgt über alle Tätigkeiten, die wir als soziale Wesen ausführen, die mit einer geschlechtsspezifischen Bedeutung versehen sind und daher als weibliche oder männliche Natur erscheinen. Damit sind es nicht unsere individuellen Anlagen, die unser Handeln bestimmen, sondern die soziale Situation, welche insbesondere durch interaktive und institutionelle Bereiche eingegrenzt wird. „*Doinggender* umfasst individuelle Handlungssysteme und soziale Einrichtungen, die von Verhältnisbestimmungen strukturiert werden. Es beschreibt die wiederkehrende, routinierte und methodische Reproduktion von *gender*“ (Klinger 2014, S. 61). Folgerichtig ist die Teilung der Gesellschaft in zwei Teile, einem weiblichen sowie einem männlichen, das Ergebnis sowie die Rechtfertigung und gleichsam die Legitimation von Geschlecht (vgl. Gildemeister 2004, S. 132). Anders formuliert bedeutet das komplexe prozesshafte Geschehen zur Herstellung von Geschlecht: „[...] Nicht der ‘Unterschied’ konstituiert die Bedeutung, sondern die Bedeutung die Differenz“ (Gildemeister 2004, S. 132). Über die Konstruktion der Geschlechtsidentität von sexuierten Gruppen sind daher die Beziehungen von Geschlechtern nunmehr als „*Repräsentationen von kulturellen Regelsystemen*“ (Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 64) zu verstehen. Die Analyse von Gender erfolgt anhand von vier Kriterien:

- a) Infragestellen der biologischen Komponente und gesellschaftlichen Rollenzuschreibungen,

- b) Verbindung der Geschlechter mit kulturellem Kontext und gesellschaftlichen Organisationsformen,
- c) Machtverhältnisse dieser gesellschaftlichen Organisationsformen,
- d) Berücksichtigung des Prozesses des Unterscheidens von männlich und weiblich und die Bewertung dieser Differenzierung. (ebd., S. 64)

Folglich determiniert nicht nur die Herstellung von Ordnung in den Beziehungen von Frauen und Männern im Doing Gender, sondern im Sinne von Gender Orders auch das Geschlechterverhältnis der Beziehungen in gesellschaftlicher Hinsicht (vgl. Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 65). „Von zentraler Bedeutung für das Konzept des *doinggender* ist zudem die Annahme der gleichen Ursprünglichkeit von Differenzierung und Hierarchisierung, d. h. dass im Prozess der Herstellung von ‚Geschlecht‘ gleichzeitig ein Verhältnis von Über- und Unterordnung produziert und damit die patriarchale Gesellschaftsstruktur erhalten bleibt“ (Klinger 2014, S. 61).

5. Degendering

Insofern Geschlecht eine Konstruktion ist, kann auch der gegenteilige Prozess stattfinden: die Dekonstruktion. Im Sinne eines dekonstruktiven Vorganges kann Gender auch anders gedacht werden um Dualisierung, Polarisierung und Hierarchisierung entgegenzuwirken. Im Konkreten stellt sich die Frage, was wäre, gäbe es Gender als Differenzkategorie nicht mehr. Vorläufig ist das unvorstellbar, da wir im System der Zweigeschlechtlichkeit verhaftet sind und von „Frauen“ und „Männern“ als Gegensatzpaar sprechen, aber zukunftsweisend in ihrer auflösenden Form. Für das Hier und Jetzt bedeutet das in der Diskussion auch, eine Bilanz zu ziehen und zu sehen, in welchen Bereichen sich die Tradierung der Geschlechter bereits aufgelöst hat: „Sie macht denkbar, dass es möglicherweise auch jetzt schon gesellschaftliche Räume gibt, in denen Gender als basale und dichotome Ordnungsgröße erodiert, dass wir es nicht nur im gesellschaftlichen Längsschnitt mit sehr verschiedenen Genderkonstruktionen zu tun haben, sondern auch im gesellschaftlichen Querschnitt“ (Rose 2007, S. 7).

Die Veränderungen der letzten Jahrzehnte durch den Gleichberechtigungsgedanken, konkrete Gleichstellungsmaßnahmen, geschlechtsspezifische Habitusformen sowie das

Hoffähigwerden kultureller Uneindeutigkeiten bescheinigen ein Vermindern der Genderdifferenz. Diese Erosion von Geschlechtertrennlinien steht in Verbindung mit einem Phänomen des sozialen Wandels, der funktionalen Differenzierung. Hier gilt nunmehr die Unterscheidung zwischen Frauen und Männern nicht, die soziale Codierung von Funktionen spiegelt nicht mehr die Geschlechterunterscheidung wider, sodass der Geschlechterunterschied seine „[...] traditionelle, vormoderne Funktion für die Strukturierung von Gesellschaften“ (Rose 2007, S. 8) verliert. (vgl. Rose 2007, S. 8)

Durch diese Entwicklung stellt sich die Frage nach einem Degendering-Prozess, der dem Gendering-Vorgang folgend ist. Gendering als der Vergeschlechtlichungsprozess, der das Sichtbarmachen von Geschlechterdimensionen zur Grundlage hatte, die Diskriminationserfahrungen aufgrund des Geschlechtes nachwies, ist somit die Analyse einer vorherrschenden Gender-Ordnung, welche identitätsstiftende Wirkung hat. Degendering bezeichnet daher das Rückgängig-Machen dieses Vergeschlechtlichungs-Prozesses, um die bewertende Funktion der Unterscheidung zwischen weiblichem und männlichem Geschlecht aufzuheben. Allerdings bedeutet Degendering nicht Neutralisierung im Sinne von ignorieren von Geschlecht, sondern wie Judith Lorber (Lorber 2005, S. xiv) schreibt:

„Degendering is not gender neutrality – ignoring the discriminatory processes and effects of differential treatment of women and men. It goes further than ‘mainstreaming’ or countering the effects of gendering. Degendering is heading off these effects by not gendering in the first place. I am arguing that by treating people as a conglomeration of status positions, characteristics, attitudes, and behavior, we can undermine gendering, which is creating two opposite groups out of diverse people and treating them as if each group were all the same on status positions, characteristics, attitudes and behavior. It is not enough to say that each group is as good as the other; nor, once the distinction has been made, can each group be treated the same as the other. The very effort of dividing and discriminating between them invites comparisons of good or bad. Cultural devaluation, long-standing stereotypes, the power to bias judgements, and the insidious effects of putting these unexplored assumptions into practice in the family, the workplace, the media, and politics systematically diminish one of the groups.

Degendering als Ziel betrifft nicht nur Individuen und Gruppen, sondern auch Institutionen und Systeme sowie Kulturen. In Summe gesehen wird durch Degendering ersichtlich, dass jede Gruppierung von Frauen und Männern Unterschiede im Verhalten und in der Haltung zeigt, die auf unterschiedlichem sozialen Status beruhen. Laut

Lorber geht die Bedeutung von Gender im individuellen Bereich zurück, im öffentlichen jedoch tritt sie stärker zu Tage. „For deep-seated change to take place, degendering has to occur at the structural and organizational level as well as the personal and interactive levels“ (ebd., S. 8). Oder anders ausgedrückt: „Das ‘Gender doing’ von Regelungen, Routinen und Verfahrensweisen soll erkannt und abgebaut werden“ (Stiegler o. J., S. 4).

Diese Entgeschlechtlichung von gesellschaftlichen Strukturen ist vorrangiges Ziel, damit Demokratisierungsprozesse stattfinden, welche sowohl den privaten wie auch den öffentlichen Raum umfassen (vgl. Brückner 2007, S. 2). Für Margit Brückner, sich beschäftigend mit Degendering in der Sozialen Arbeit, gilt daher Folgendes: „‘Re-Gendering’ im Sinne des Sichtbarmachens von Geschlecht dort, wo Geschlecht drin ist, aber nicht drauf steht, um den geschlechtsspezifischen Gehalt (z. B. politischer Maßnahmen) sichtbar zu machen und ‘De-Gendering’ im Sinne der Zurückweisung von Geschlechtszuweisungen dort, wo diese an Entwertung gekoppelt ist oder mit Einengung einhergeht (z. B. die Zuweisung unbezahlter Hausarbeit an Frauen)“ (Brückner 2007, S. 2).

Oder in anderen Worten von Margit Brückner (ebd., S. 19):

- ‘De-Gendering’= Sichtbarmachen + Reduzieren von Geschlechtergrenzen und -benachteiligungen;
- ‘Re-Gendering’= Bewusstmachen geschlechtsspezifischer Leistungen + Vorhalten geschlechtsbewusster sowie geschlechtsspezifischer sozialer Angebote solange Geschlecht als Platzanweiser fungiert

Dementsprechend gilt es auch, dieser Platzanweiser-Funktion entgegenzuwirken, indem eine Gender-Analyse die diskriminierenden Strukturen verifiziert. Für mich als Feministin ist Degendering oberstes Ziel, in der Vielfalt der Unterschiede die Gleichwertigkeit zu erlangen, jedoch für mich als Praktikerin der Sozialen Arbeit hinkt die Realität hinten nach. Mein konkludierendes feministisches Konzept korrespondiert einerseits mit der Geschlechtergleichheit, welche die grundsätzliche Gleichheit auf dasselbe Anrecht von Frauen wie Männern auf die Teilhabe an der Gesellschaft bezieht, im Sinne der Geschlechterdifferenz die grundsätzliche Verschiedenheit die

unterschiedliche Anerkennung der Geschlechter bedingt. Somit schließe ich mich darin der wissenschaftstheoretischen Position von Ute Gerhard und ihrem Konzept der Gleichheit ohne Angleichung an. (vgl. Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 62-63)

Ausgehend vom Begriff der Ungleichheit nähere ich mich in meinen Ausführungen der Verschiedenheit, welche dem Konzept von Diversity zugrunde liegt. Dabei führt es mich hin zur Anerkennung der Verschiedenheit, welche eine diversitätsbewusste Perspektive der Sozialen Arbeit in Hinblick auf die „Anerkennung der Vielfältig- und Vielgestaltigkeit von Gesellschaften“ (Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 53) antizipiert. Die Auflösung des dichotomen Geschlechterverhältnisses erfordert die Annahme einer Wirklichkeit, in der die Gesellschaft nicht mehr als ein homogenes Ganzes anzusehen ist. Ausgehend von der Prämisse, dass der Gesellschaft einzelne Teilsysteme als Fundament dienen, welche aufgrund der Ausrichtung an binären Codes funktionieren, ist die funktionale Differenzierung einer Gesellschaft strukturierend. Gender als Strukturkategorie wird gesehen als eine Strukturkategorie unter vielen, deren Gleichwertigkeit ein Ziel für die Zukunft ist. „Es bleibt unausweichlich anzuerkennen, dass Rassismen, Antisemitismen und Antiziganismen [...] und andere Ausgrenzungskategorien in enger Relation zu Genderstrukturen stehen. [...] Vielmehr bilden sich Wechselwirkungen der Machtstrukturen, der Privilegien und Unterdrückungsmechanismen, die sich mit anderen Kategorien der Repression bzw. Ausgrenzung verschränken“ (ebd., S. 116).

6. Gender role – Geschlechtsrolle

Aufbrüche implizierend im reflexiven Sinne sollen in Bezug auf Gender heute auch Einseitigkeiten in der Perspektive umgewandelt werden in einen wechselseitigen Austausch „[...] von sozialen und individuellen geschlechtlichen Konstruktionsprozessen [...]“ (Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 81). Im Ausdrücklichen platziert sich hier eine Diskussion um Geschlechtsrollen und folgend eine um Geschlechterstereotype, welche auch über die Geschlechtsrollendifferenzierung und den Geschlechtsrollenwandel geführt wird. Herkömmlicherweise war diese bis in die Neunzigerjahre des letzten Jahrhunderts auf die Rolle der Frau fixiert, danach

wurden vermehrt die Interdependenzen, welche sich aus weiblicher und männlicher Rolle ergaben, in die Auseinandersetzung eingebracht (vgl. Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 82).

Das Geschlecht ist in seiner Unabdingbarkeit eine universelle Variable bezüglich sozialer Differenzierung, denn Geschlechtszugehörigkeit bedingt Geschlechterdifferenzierung. „Das Zusammenwirken von biologischen, sozialen und psychischen Prozessen der Geschlechterdifferenzierung wird als *Geschlechtstypisierung* bezeichnet“ (Eckes 2010, S. 180). Geschlechtstypisierung „[...] umfasst sowohl Geschlechtsunterschiede in physischen Merkmalen, in der äußeren Erscheinung und im Verhalten, als auch Kognitionen, Einstellungen und Verhaltensmuster, die sich auf die vom Individuum wahrgenommene Geschlechterdifferenzierung in diesen Merkmalen beziehen“ (Trautner 1991, S. 322). Mit Geschlechtstypisierung gehen lebenslange Entwicklungsprozesse einher, mit denen wiederum Prozesse des sozialen Einflusses, einer der wesentlichsten sozialen Kategorien, untrennbar verbunden sind (vgl. Eckes 2010, S. 180). In der Entwicklungspsychologie wurde der Begriff der Geschlechtstypisierung geprägt und sie befasst sich bis heute unter „gendertyping“ mit dem Entstehen von geschlechtstypischem Verhalten bezüglich des Wirkens der Geschlechterrollen auf Kinder (vgl. Athenstaedt 2012, S. 32).

Da das Geschlecht in Bezug auf die soziale Bedeutung einer Geschlechterdifferenzierung das bedeutendste Charakterisierungsmerkmal ist, stellt sich die Frage, welches Geschlecht ein Kind hat, bereits vor der Geburt. Erste kategoriale Unterscheidungen von einem Kleinkind werden im Alter von bis zu sechs Monaten getroffen, wobei dieser Entwicklungsprozess sich ständig erweitert. Im Alter von drei Jahren sind die meisten Kinder bereits in der Lage, das richtige Geschlecht zu bestimmen. Auch erfährt das eigene Geschlecht bis ins Jugendalter hinein positivere Charakterisierungen, welche sich dann folgend durch gegengeschlechtliche Interaktion mit positiven Merkmalen versehen. Dadurch wird ersichtlich, dass mit der Geschlechterdifferenzierung Rollendifferenzierungen verknüpft sind. Außerdem ist zu konstatieren, dass die biologische Bedeutung der Geschlechterdifferenzierung nicht an soziale Differenzierungen gebunden sein muss, besonders da sie nur invariant erscheint (siehe S. 2ff). Eine individuelle Bedeutung der Geschlechterdifferenzierung manifestiert

sich über „[...] Gesetzmäßigkeiten des Erwerbs und der Veränderungen geschlechtsbezogener Kognitionen, Einstellungen und Verhaltensmuster bei weiblichen und männlichen Individuen“ (Trautner 1991, S. 324), bezeichnet als Geschlechtsrollenentwicklung.

Aus ihnen heraus entstehen Erwartungen und Verhaltensanforderungen, die in Form einer Rolle beschrieben werden. Mit einer Geschlechtsrolle verbunden sind daher die gesellschaftlichen Verhaltenserwartungen qua Geschlecht, die durch Verhaltensnormen geregelt werden, welche allgemeiner bzw. unspezifischer Natur und nicht widerspruchsfrei sind. Interpretation, Konkretisierung und Ausbalancierung der individuellen Disposition sind demnach Aufgaben der Mitglieder der Gesellschaft, sodass es um Anpassungs- bzw. Ausgestaltungsleistungen geht. (vgl. Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 82-83).

Wie bereits in früheren Ausführungen hingewiesen, sind Genderrollen im ursprünglichen Sex-und Gender-Ansatz die Basis für Überlegungen zum Geschlecht. Die Gleichheit von Frauen und Männern vor dem Gesetz ist festgeschrieben, jedoch sind Geschlechterrollen auch in unseren Tagen noch tragend, wie Untersuchungen aus dem Jahr 2012 zeigen. Darin wird bestätigt, dass sich die Rollen zwar verändert haben – insbesondere die Rolle der Frau, jedoch die Rollencharaktere im Kern gleich geblieben sind. Damit verstoßen auch traditionelle Geschlechtsrollen gegen den Gleichheitsgrundsatz, der per se durch die überwiegende Benachteiligung der Frauen, vor allem in industrialisierten Ländern, illegitimisiert wird (vgl. Trautner 1991, S. 322).

Trotz aller Errungenschaften bestehen Rollenvorgaben, welche sich über die Organisation von Arbeit erklären lassen. Diese Polarisierung der Geschlechterrollen erfolgt über die Ausgestaltung der Lebensentwürfe der beiden Geschlechter, sodass die dahinterstehenden Strukturen in Bezug auf Arbeitsteilung sowie sozioökonomischen Bedingungen entstehen (vgl. Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 83). „Weil mit der Zuweisung bestimmter Aufgaben und Funktionen in der Regel auch die Zuweisung von Ressourcen wie Macht, Einkommen etc. einhergeht, sind mit bestimmten Formen der Tätigkeitsdifferenzierung auch Statusdifferenzierungen zwischen Männern und Frauen verbunden. Weil darüber hinaus der Einbindung in unterschiedliche Tätigkeitszusammenhänge unterschiedliche Anforderungen an Fähigkeits- und

Persönlichkeitsmerkmale entsprechen, korrespondiert mit der Tätigkeitsdifferenzierung eine Fähigkeits- und Persönlichkeitsdifferenzierung“ (Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 83).

Traditionellerweise wird dadurch eine Trennung in Produktions- und Reproduktionsfunktionen bedingt, welche sich in räumlicher und zeitlicher Hinsicht verfolgen lässt. Entwicklungsbezogen ergibt sich dies aus der modernen industriellen Produktionsweise, welche dadurch gekennzeichnet ist, dass einerseits produktive Funktionen aus dem Familienbereich ausgelagert wurden, andererseits hierin eine Konzentration auf den Betriebsbereich stattgefunden hat. Demnach ist eine Segregation der Funktionen entstanden, welche eine Ausdifferenzierung in Bezug auf die Geschlechtsrollen zur Folge hatte. Die damit verbundene Arbeitsteilung fungiert als Basis für Spezialisierungen, die sich für die Frau im Reproduktions- und für den Mann im Produktionsbereich herausgebildet haben. In Verbindung damit steht ebenso eine Aufspaltung der Lebensbereiche, somit man und frau eine Einteilung treffen kann: „Der Berufsbereich wird zum Erfüllungsort des Mannes, der Bereich der Familie zum Erfüllungsort der Frau“ (ebd. 2010, S. 84).

Dem einhergehend ist die Berufszentrierung des Mannes verflochten mit dem Rollenstereotyp, dass der Mann der Ernährer der Familie und somit auch freigestellt von einer Verpflichtung zur Familienarbeit ist. Die Frau, deren Domäne damit Hausarbeit und Erziehungsaufgaben sind, ist dergestalt die Verkörperung des Weiblichen, sodass diese Bereiche als nicht männlich gelten. Insbesondere inkorporiert wird diese Vorstellung in der bürgerlichen Schicht, worin auch die dichotomisierende Sphärenbildung öffentlich versus privat durch eine Intimisierung und Emotionalisierung des privaten Bereiches entsteht.

Im Heute ist die Organisation des Berufsbereiches nicht zwingend geschlechtsspezifisch auszurichten, eine geschlechtsneutrale Definition der Berufsaufgaben ist möglich. Jedoch bleibt ein Phänomen bestehen, welches die Chancengleichheit betrifft: Die Erfordernis der vollen Verfügbarkeit für die Berufsarbeit ebenso wie eine ungleiche qualitative wie quantitative Chancenverteilung betrifft Frauen in einem größeren Ausmaß als Männer, denn für Frauen gilt die Erwartung, dass sie Beruf und Kinder vereinbaren können, also die Sicherung des Lebensunterhaltes und die Kindererziehung

durch eine traditionelle Familienstruktur bzw. -form erhalten. Ausschlaggebend für ein darauf folgendes Statusgefälle ist diese horizontale Trennung, auch vertikal verläuft eine Trennlinie, die einen teilweisen Ausschluss von Frauen bezüglich Einkommen und Prestige verfolgt. Die Herausbildung von Geschlechtsrollencharakteren ist die Folge: „Die Produktion ist idealtypisch durch das Prinzip ökonomischer Rationalität gekennzeichnet, der Bereich der Reproduktion dagegen idealtypisch durch das Prinzip der Fürsorge und der emotionalen Zuwendung“ (Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 86). Bezeichnend ist in diesem Zusammenhang, dass sich die weiblichen Rollenstrukturen schneller als die männlichen verändern. Durch die Berufstätigkeit von Frauen vollzieht sich ein Wandel, wobei der dabei bedingte Wandel der männlichen Geschlechtsrolle ein indirekter ist. Das Engagement im familialen Bereich ist durch eine Änderung der Definition der Männerrolle über die Zuschreibungen zur Erwerbstätigkeit der Frau ermöglicht. Zudem sind Strukturveränderungen in der Gesellschaft wahrnehmbar, die ebenfalls eine Änderung der Männerrolle bedingen: „Die Zunahme sach- und funktionsbezogener Rationalität sowie die Erfahrung von Machtlosigkeit und Abhängigkeit im Berufsbereich (z. B. Arbeitslosigkeit) machen eine Verwirklichung traditioneller, berufsbezogener Werte zunehmend schwieriger. Außerdem ermöglicht der im letzten Jahrhundert ständig gewachsene Anteil an berufsfreier Zeit aufgrund von Arbeitszeitverkürzungen und -flexibilisierungen eine Wahrnehmung außerberuflicher Aktivitäten, worunter auch Familienaufgaben fallen“ (ebd. 2010, S. 86).

7. Gender stereotypes – Geschlechterstereotype

Geschlechtertheorien, welche sich mit Alltagsannahmen über Rollen und rollenabweichendem Verhalten befassen, subsumieren auch Alltagsannahmen über Geschlechterstereotype. Diese sind in besonderer Weise von Wichtigkeit, da Geschlechterstereotype auch „noch“ im Jahr 2015 in hohem Maße änderungsresistent sind, wie Untersuchungen aus dem Jahr 2012 ergaben.

„*Geschlechterstereotype* sind kognitive Strukturen, die sozial geteiltes Wissen über die charakteristischen Merkmale von Frauen und Männern enthalten“ (Ashmore/Del Boca

1979, Eckes 1997, zit. nach Eckes 2010, S. 178). Anders formuliert sind dies persönliche Überzeugungen und Erwartungen, welche die typischen Charakteristika von Frauen und Männer betreffen (vgl. Athenstaedt 2012, S. 14). Hinsichtlich der Merkmale der Geschlechter sind bei diesem Wissensbesitz zwei Teile zu beachten, zum einen werden sie individuell zugeschrieben, zum anderen sind sie kulturell geteilt im Sinne eines allgemeinen Konsens.

Als ein besonderes Kennzeichen von Geschlechterstereotypen ist festzustellen, dass sie einerseits über deskriptive, andererseits über präskriptive Anteile verfügen. Deskriptiv bedeutet, dass traditionelle Annahmen darüber gefasst werden, wie Frauen und Männer „sind“, d. h. über Eigenschaften und Verhalten diese Annahmen getroffen werden. So „sind“ Frauen beispielsweise verständnisvoll, Männer „sind“ per Exempel dominant. Bei Verletzungen dieser „Sind-Regel“ erfolgt als typische Reaktion darauf Überraschung. Im präskriptiven Sinne werden traditionelle Annahmen getroffen, wie Frauen und Männer in Bezug auf Eigenschaften und Verhalten „sein sollen“. Demzufolge sollen Frauen verständnisvoll sein, ebenso wie Männer dominant. Hier wiederum sind Sanktionen bei Regelverletzungen die Folge, aus denen Ablehnung oder Bestrafung resultiert. Aber hier gilt, dass Verletzungen nur in seltenen Fällen auch zu einer Änderung der Stereotype über Frauen und Männer führen, sodass sie – wie bereits angesprochen – durchgehend wirksam sind. (vgl. Eckes 2010, S. 178)

Bezüglich der willentlichen Entscheidung, Stereotype zu benutzen, lässt sich eine grundlegende Feststellung treffen, indem sich der Prozess der Stereotypisierung von soziokognitiven Strukturen - wie sie Stereotype sind - im Folgenden unterscheidet: Da Stereotypisierung die Anwendung von stereotypgestützten Wissens ist, vollzieht sich diese in den ersten Momenten der Wahrnehmung einer konkreten Person implizit bzw. automatisch, sodass keine bewusste Kontrolle darüber besteht, die willentliche Beeinflussung daher nur unter besonderen Voraussetzungen gelingt (vgl. Eckes 2010, S. 178).

Geschlechterstereotype werden meist an Eigenschaften oder Verhalten festgemacht, sie können jedoch auch auf Körpercharakteristika, berufsspezifische Präferenzen oder Fähigkeiten sowie Emotionen ausgedehnt werden (vgl. Athenstaedt 2012, S. 15-16). Die typischen Charakteristika sind demnach individuelle bzw. gesellschaftlich geteilte

Meinungen im Sinne von Annahmen, die für gefundene Unterschiede zur Verantwortung gebracht werden können. In den meisten Fällen jedoch beziehen sich Geschlechterstereotype auf sogenannte weibliche und männliche Eigenschaften, wobei Männern mehr Eigenschaften als Frauen in Zuschreibung stehen, welche auch im interkulturellen Vergleich als sehr ähnlich zu sehen sind. Generell ist daher im Unterschied von männlich und weiblich zu konstatieren, dass „[...] Frauen eher als expressiv, einfühlsam und beziehungsorientiert, Männer als eher instrumentell, selbstbewusst und unabhängig beschrieben“ (Athenstaedt 2012, S. 17) werden. So gesehen gibt es zwei Pole bezüglich Geschlechterstereotype, der weibliche Pol steht für Expressivität, Wärme bzw. Communion und der männliche für Instrumentalität, Kompetenz bzw. Agency (vgl. Athenstaedt 2012, S. 17).

Diese beiden Pole stehen für zwei Dimensionen in der Personenwahrnehmung, welche in der Beurteilung Wärme positiver erfahren lassen als es Kompetenz ist. Wärme ist wichtiger zum Überleben und einhergehend wichtiger für Sympathieurteile, womit Kompetenz für Respekt steht, welcher evolutionspsychologisch weniger relevant ist. Auf die Geschlechter bezogen bedeutet dies, dass vor sehr maskulinen Individuen Respekt herrscht, jedoch diese als egoistisch und arrogant wahrgenommen werden können, sehr feminine Personen zwar als sympathisch gesehen werden, jedoch im Sinne von weniger Respekt auch als schwach und abhängig (vgl. ebd., S. 21). Von allergrößter Bedeutung in Hinblick auf Geschlechterstereotype ist die Tatsache, dass sie systemerhaltende Funktion besitzen, wenngleich sich die Stellung der Frauen – vor allem in westlichen Ländern – eindeutig zum Positiven verändert hat, die Frauen jedoch, welche sich im Beruf etablieren oder auch im Privatleben maskuline Stärken zeigen, als Ausnahmen betrachtet werden, denn auch in der Berufswelt werden vorwiegend feminine Stärken erwartet.

Die Entwicklung von Geschlechterstereotypen basiert auf der bereits beschriebenen Geschlechtstypisierung, welche ein Prozess der Geschlechterdifferenzierung ist, der die gesamte Lebensspanne umfasst. Auf der einen Seite ein individueller Entwicklungsprozess, auf der anderen Seite ein Prozess der sozialen Aneignung, beides untrennbar verbunden, so verläuft Geschlechtstypisierung nach relativ klaren Linien wie bei kaum einer anderen Kategorie als Geschlecht. Im kindlichen Entwicklungsprozess

ist die Ausbildung von Geschlechterstereotypen im Alter von einem Jahr möglich und somit die Grundlage für Stereotypisierungsprozesse gegeben. Im Vorschul- sowie im frühen Grundschulalter werden Spielpartnerinnen und Spielpartner vom gleichen Geschlecht bevorzugt, „[...] genau in diese Entwicklungsphase fällt der rasch voranschreitende Aufbau von bewusstem, kommunizierbarem Wissen über Geschlechterstereotype“ (Eckes 2010, S. 181). Bis zum Eintreten in eine Grundschule sind bereits ausgeprägte Formen einer Stereotypisierung vorhanden, flexibler werdend gegen Ende dieser Grundschulzeit hin. Im Jugendalter werden diese negativ gefärbten Charakterisierungen auf das Gegengeschlecht hin mit zunehmend mehr Positiva versehen, sodass hier merkmalsbezogen traditionelle Rollenbilder ins Spiel kommen, die vor allem in der gegengeschlechtlichen Interaktion bzw. Kommunikation tragend sind. (vgl. Eckes 2010, S. 181).

Es relativiert sich jedoch die Negativierung durch Geschlechterstereotype, da diese von grundlegendem Nutzen sind, wenn es um Orientierung und Handlungsplanung bezüglich Teilnahme an der sozialen Umwelt geht. Je nachdem in welchem Grad diese Nützlichkeit besteht, sind nach Thomas Eckes folgende Funktionen wichtig:

a) *Ökonomie*: Maximierung von Informationsgehalt bei Minimierung des kognitiven Aufwandes b) *Inferenz*: Reduktion der Unsicherheit durch Schlüsse auf nicht beobachtbare Merkmale (hierunter fallen auch Erklärungen, Vorhersagen, Verallgemeinerungen), c) *Kommunikation*: sprachliche wie nichtsprachliche Verständigung zwischen Menschen, d) *Identifikation*: Selbstkategorisierung mit dem Ziel eines kohärenten Selbstkonzepts, und e) *Evaluation*: Bewertung von Eigengruppen (d.h. Gruppen, zu denen sich ein Individuum selber zählt) und ihrem Merkmalen in Relation zu Fremdgruppen (Eckes 2010, S. 181)

Um den genannten Funktionen aber hinreichend gerecht werden zu können, sind Globalstereotype, „[...] d.h. Stereotype über die allgemeinen Kategorien von Frauen und Männern [...]“ (ebd., S. 181), jedoch in ihrer Passung zu weit und zu unscharf, sodass diese noch durch Substereotype ergänzt werden. „Globalstereotype sind strukturell heterogen, sie setzen sich aus einer Reihe spezifischerer und in sich homogenerer Kategorien zusammen, deren mentale Repräsentationen *Substereotype* genannt werden“ (ebd., S. 181). So haben mehrere Studien ergeben, dass neben

erwarteten Eigenschaften auch bestimmte Frauen- oder Männertypen inhaltlich klar abgegrenzt werden, sodass übereinstimmende Frauen- und Männersubstereotype identifiziert werden konnten. Bezeichnenderweise widersprechen Substereotype den Globalstereotypen in einigen Teilen, besonders bei den Frauentypen tritt dieser Widerspruch im Sinne eines Gegensatzes zu Tage. Der Typus der Karrierefrau, welche als dominant, kühl und selbstbewusst beschrieben wird, ist durchgehend kontrovers diskutiert in der Literatur, was wiederum seine Entsprechung in der sozialen Realität hat (vgl. Eckes 2010, S. 182). Festzustellen bleibt wiederum ein Fakt, dass Globalstereotype durch Substereotype, auch wenn diese stereotypkonträr sind, eher nicht veränderbar wirken.

Untersuchungen zu Substereotypen von Frauen und Männern entsprechen dem bereits angeführten Stereotypinhaltsmodelles nach Fiske über Wärme bzw. Kompetenz. Dementsprechend finden sich vier Kombinationen hohe bzw. niedrige Wärme und hohe bzw. niedrige Kompetenz betreffend. Nach Fiskes Terminologie gilt es zu unterscheiden:

1. Paternalistische Stereotype: Frauen oder Männer, die als warm, aber inkompetent charakterisiert werden, verfügen über niedrigen Status sowie über kooperative Interdependenz (z.B. die Hausfrau, der Softie).
2. Neidvolle Stereotype: Frauen oder Männer, die als kalt, aber kompetent beschrieben werden, deren Status hoch ist und die eine kompetitive Interdependenz aufweisen (z.B. die Karrierefrau, der Yuppie).
3. Verachtende Stereotype: Frauen oder Männer, deren Charakterisierung kalt und inkompetent ist, haben niedrigen Status und eine kompetitive Interdependenz (z. B. die Spießerin, der Prolet).
4. Bewundernde Stereotype: Frauen oder Männer, denen ein hohes Maß an Wärme wie an Kompetenz zugeschrieben wird, sind meist Angehörige der Eigengruppe (z. B. die Selbstbewusste, der Professor). (vgl. ebd., S. 182)

Mit dieser Taxonomie verbunden ist eine aufschlussreiche Erkenntnis das Geschlechterverhältnis betreffend. Wie ersichtlich wird, sind paternalistische und neidvolle Stereotype darauf ausgerichtet, wie Frauen aus dem männlichen Blickwinkel sein sollten. Durch die Zuschreibung der Wärme-Merkmale in Hinblick auf bestimmte

Frauentypen lässt sich ein Phänomen erkennen, welches durch die positive Bewertung der besagten Wärme-Anteile von Frauen wie Männern zur Tradierung von weiblichen Rollen führt, Männer können zudem, ohne sich Sexismus vorwerfen lassen zu müssen, Frauen positivieren (vgl. ebd., S. 183). Der neidvolle Frauenstereotyp trägt seinerseits zur Aufrechterhaltung der bestehenden Geschlechterhierarchie bei, indem dieser - aus männlicher Sicht heraus - die Diskriminierung von Frauen in fortgesetzter Weise legitimiert (vgl. ebd., S. 183). In Männerdomänen erfolgreiche Frauen sind demnach als Konkurrentinnen eine Bedrohung, die einzuschränken sind, vor allem weil ihnen sozioemotionale Kälte zugeschrieben wird, die diese Charakteristik noch verstärkt. In den Medien, die der Ausdruck für die aktuelle Stimmungslage sind, wird in den letzten Jahren immer deutlicher, dass eine mediale Diskussion schärfer und vor allem aggressiver in Bezug auf die Geschlechterunterschiede geführt wird (vgl. Rendtorff 2014, S. 47). Es „[...] lässt sich erkennen, wie sich überkommene Stereotype ungebremst Ausdruck verschaffen, durch ironisierende `Verpackungen` aber als Zeitdiagnose auftreten wollen (Rendtorff 2014, S. 47).

8. Geschlechtervorurteil – Sexismus

Geschlechtsrolleneinstellungen bilden auch die Grundlage für eine Erscheinung, welche eine bestimmte Form von Einstellungen betrifft – die der sexistischen Einstellungen. Mit Sexismus oder Geschlechtervorurteil (vgl. Eckes 2010, S. 179) bezeichnet, versteht frau und man darunter „[...] kategoriengestützte Kognitionen (Stereotype), Affekte (Vorurteile) und Verhaltensweisen (Diskriminierungen) [...], die auf einen ungleichen sozialen Status von Frauen und Männern hinwirken“ (Eckes 2010, S. 183). Gemäß dieser Definition umfasst das Sexismus-Konzept Frauen und Männer, jedoch liegt der Forschungsschwerpunkt auf Frauen, zu deren Ungunsten das Gefälle in der Geschlechterhierarchie ausfällt.

Entwicklungsbezogen lässt sich für dieses Sexismus-Konzept auch feststellen, dass es Veränderungen unterlegen ist, welche dem Zeitgeschehen angepasst wurden. So gilt das ursprüngliche Konzept des traditionellen oder offenen Sexismus nicht mehr, indem es zu einer stereotypkonformen Betonung der Geschlechterunterschiede aufgrund der

Annahme der Minderwertigkeit von Frauen und damit der Befürwortung der traditionellen Geschlechterrollen kam (vgl. Eckes 2010, S. 183). Das folgende Konzept des modernen Sexismus bzw. Neosexismus postuliert in erster Linie die Leugnung der fortgesetzten Diskriminierung der Frauen (vgl. ebd., 2010, S. 183). Eine weitere Bezeichnung, die Aufschluss über die Art des Sexismus gibt, ist verdeckter Sexismus, der nicht offen zutage tritt bzw. in subtilerer Form der ungleichen Geschlechterbehandlung (vgl. Athenstaedt 2012, S. 87) seinen Ausdruck findet.

Im Ansatz des ambivalenten Sexismus kommt die bewertende Komponente bezüglich der Einstellung zum Tragen. Hierin beziehen sich die Geschlechtsrolleneinstellungen in besonderer Weise auf persönliche Beziehungen zwischen den Geschlechtern, die eine eigene Art von Zuneigung und Idealisierung in der positiven Bewertung des weiblichen Geschlechtes darstellen. Diese angesprochene Art von dualer Bewertungsstruktur teilt sich in zwei Formen des Sexismus: den ablehnenden, feindseligen und damit hostilem Einstellungen und den subjektiv positiven, wohlmeinenden und damit benevolenten Einstellungen (vgl. Eckes 2010, S. 184). „Feindseliger Sexismus äußert sich in diskriminierenden und herabsetzenden Meinungen vor allem gegenüber Frauen, die nicht dem traditionellen Rollenbild entsprechen“ (Athenstaedt 2012, S. 87). Benevolenz, vordemals auch bezeichnet als Ritterlichkeit oder Kavaliertum, ist wiederum so zu fassen: Frauen werden bei Erfüllung der traditionellen Rollen belohnt, bei Verletzungen erfolgt Bestrafung in Form von Hostilität, begrenzt auf geschlechtstypische Rollen und somit auf die dominante Rolle des Mannes, wobei es zu einer sehr frauenfreundlichen Selbstdarstellung seitens der Männer kommt, aber nur in Bezug auf Frauentypen, wie sie die Hausfrau oder eine typische Frau darstellen, im Gegensatz zur Karrierefrau (vgl. Eckes 2010, S. 184).

Dem zugrunde liegende Machtstrukturen beruhen einerseits auf struktureller Macht, wie sie in wirtschaftlicher, politischer oder sozialer Form in Institutionen ausgeübt wird, indem die Kontrolle in beinahe allen Gesellschaften in Männerhand liegt, womit Frauen weniger Bedeutung zukommt. Andererseits handelt es sich um dyadische Macht, die wiederum von Frauen ausgeht, indem eben Frauen über ihre Liebesbeziehungen – genauer gesagt über sexuelle-, soziale Bedürfnisse oder Fortpflanzungsbedürfnisse – Männer kontrollieren. In beiden Fällen dient die jeweilige Form des Sexismus zur

Aufrechterhaltung der bestehenden patriarchalischen Strukturen, davon ausgehend, dass Statusunterschiede zwischen den Geschlechtern geleugnet oder auch für unbedeutend erklärt werden. (vgl. Athenstaedt 2012, S. 88).

Über Untersuchungen zu ambivalentem Sexismus gegenüber Frauen gelangt frau und man auch zu Zusammenhängen mit anderen Variablen. Demzufolge besteht ein solcher Zusammenhang von feindseligem Sexismus, negativen Einstellungen und Stereotypen in Bezug auf Frauen (vgl. ebd., S. 89). Studien zu ambivalenten Einstellungen gegenüber Männern ergeben ebenfalls, „[...] dass HM und BM miteinander sowie HS und BS positiv korreliert sind und einen je eigenständigen Beitrag zur Vorhersage negativer bzw. positiver Stereotype über Männer leisten. HM, BM, HS und BS bilden demnach eng miteinander verflochtene Komponenten eines `sexistischen Quartetts`, das die soziale Ungleichheit zwischen den Geschlechtern stützt“ (Eckes 2010, S. 184).

9. Der gemachte Mann – Zur Männlichkeit

In einer dualisierenden und polarisierenden Gesellschaft in Bezug auf das Geschlecht gibt es dementsprechend Bewertungen zu Weiblichkeit und Männlichkeit, die es ohne den Kontrast derselben nicht geben würde. Die Frage ist daher, wie Männlichkeit gesehen wird, was in einer Gesellschaft männlich und unmännlich darstellt und damit Auswirkungen auf „[...] die körperliche Erfahrung, auf Persönlichkeit und Kultur“ hat (Connell 2015, S. 124). Raewyn Connell, vormals Robert Connell, prägte in der Männerforschung Begrifflichkeiten, die richtungsweisend wurden. Raewyn Connell spricht nicht von biologischer Grundlage, sondern vom Reproduktionsbereich, weil sie darin einen historisch gewachsenen Prozess sieht (vgl. Connell 2015, S. 124). Das Prozesshafte setzt sich für sie auch darin fort, indem sich die Praxis auf Geschlechterbeziehungen des Reproduktionsbereiches bezieht, welche als Hauptstrukturen bezeichnet werden können (vgl. ebd., S. 125). Historisch gewachsen sprechen wir vom Handeln in größeren Einheiten, hier Männlichkeit oder Weiblichkeit, und damit von Konfigurationen der Geschlechterpraxis: „Sobald wir eine dynamische Sicht der Organisation von Praxis eingenommen haben, verstehen wir Männlichkeit und Weiblichkeit als Geschlechterprojekte, als Prozesse der konfigurierenden Praxis in der

Zeit, die ihren Ausgangspunkt in den Geschlechterstrukturen transformieren“ (Connell 2015, S. 125). Jedoch ist es nicht nur die Identität, die aus diesem Prozess hervorgeht, sondern auch der Bereich der Institutionen, die geschlechtlich strukturiert sind, sodass für sie Geschlecht „[eine] vielschichtige innere Struktur besitzt, in der verschiedene Logiken überlagert sind“ (ebd., S. 126). „Jede Form der Männlichkeit (als Konfiguration von Praxis) ist gleichzeitig in einer Reihe von Beziehungsstrukturen verortet, die durchaus unterschiedlichen historischen Entwicklungslinien folgen können (ebd., S. 126). Für Connell braucht es daher ein dreistufiges Modell, das die Struktur von Geschlecht darstellt, wobei es dabei um drei Faktoren geht: Macht, Produktion und emotionale Bindungsstruktur – Kathexis (vgl. Connell 2015, S. 127-129):

a) Machtbeziehungen: Trotz aller Aufbrüche ist die heutige Geschlechterordnung in der westlichen Welt eine der Unterordnung der Frauen und somit eine der Dominanz der Männer – im sogenannten Patriarchat. Die Widerstände, die vor allem von Seiten der Frauenbewegung kamen und kommen, sind für dieses patriarchale System hinsichtlich der Frage der Legitimation problematisch.

b) Produktionsbeziehungen: Die Arbeitsteilung mit einer Aufgabenzuteilung nach Geschlecht ist in Hinblick auf die wirtschaftlichen Konsequenzen für die ungleiche Beteiligung auch ein ungleicher Lohn, auch bezüglich des Kapitals ist eine derartige ungleiche Verteilung fest zu stellen. Es ist ein Fakt, dass das kapitalistische Wirtschaftssystem über die geschlechtliche Arbeitsteilung funktioniert, dementsprechend sind Männer in den Führungsetagen präsent und verfügen über den größten Teil des Privatvermögens. Das steht in direktem Zusammenhang mit dem bereits angesprochenen Reproduktionsbereich, welcher über das vorherrschende Geschlechterverhältnis in einer Gesellschaft vermittelt wird.

c) Emotionale Bindungsstruktur (Kathexis): Auch hier spielt das Geschlecht in Gestalt des sexuellen Begehrens – sowohl in heterosexueller wie auch in homosexueller Hinsicht – eine herausragende Rolle, die Praktiken der Formierung und Realisierung von Begehren sind somit ein Aspekt unserer Geschlechterordnung, wobei die Beziehungen auf Freiwilligkeit oder Zwang oder Genuss hinterfragt werden sollen. Für das Geschlechterverhältnis gilt es, den Zusammenhang von Heterosexualität und gesellschaftlicher Dominanz von Männern zu analysieren.

Zudem sieht Connell Geschlecht auch intersektional, indem für sie die soziale Praxis mit mehreren sozialen Strukturen neben Geschlecht verbunden ist (vgl. Connell 2015, S. 129). Die Beziehungen von Männern untereinander sind in der Konstruktion relational, nicht nur zu Frauen. Die Männlichkeit von weißen Männern ist eine andere als die Männlichkeit von schwarzen Männern, die geprägt ist von Rassismus. Die Klassendiskriminierung prägt wiederum die Männlichkeit der Arbeiterklasse, sodass ersichtlich wird – auch in der Beziehung zu Frauen – dass die Geschlechterbeziehungen und damit die Geschlechterpolitik maßgeblich die Lebensgestaltung bestimmen.

Um die Vielfalt der Männlichkeiten zu erschließen, muss das Augenmerk auf das Geschlechterverhältnis innerhalb der Männer gelegt werden, wobei eine Männlichkeit bei Connell nicht unveränderlich ist. Vielmehr ist es eine Position, die eingenommen wird, jedoch jederzeit hinterfragt werden kann (vgl. ebd., S. 130). Aus dieser Sicht heraus gibt es vier Hauptformen der Männlichkeit, auf die in den nächsten Ausführungen näher eingegangen wird (vgl. ebd. 2015, S. 130-135):

1. Hegemonie: Das Hegemonie-Konzept bezieht sich auf jene Gruppe von Männern, die eine Führungsposition innerhalb eines gesellschaftlichen Gefüges einnehmen und auch aufrechterhalten. „Die hegemoniale Männlichkeit kann man als jene Konfiguration geschlechtsbezogener Praxis definieren, welche die momentan akzeptierte Antwort auf das Legitimitätsproblem des Patriarchats verkörpert und die Dominanz der Männer sowie die Unterordnung der Frauen gewährleistet (oder gewährleisten soll)“ (Connell 2015, S. 130). Daher muss nicht gesagt sein, dass die mächtigsten Männer auch diese Männlichkeit vertreten. Unabdingbar verbunden ist jedoch die Hegemonie mit einem kulturellen Ideal und einer institutionellen Macht, deren Entsprechung entweder individuell oder kollektiv sein kann. Verkörpert wird dies von den Entscheidungspositionen in der Wirtschaft, beim Militär oder auch in der Politik. Hervorzuheben ist auch, dass diese Führungsebenen ziemlich resistent gegen Angriffe von Seiten der Frauenbewegung sind, indem ein Anspruch der Autorität erhoben wird, zwar nicht direkterweise durch Gewalt, jedoch unterstützt davon. Diese Vorherrschaft kann aber jederzeit – wie bereits gesagt – in Frage gestellt und somit – nach Veränderung der Bedingungen – auch abgelöst werden. In unserem Fall würde sich das

Patriarchat damit auflösen, wobei diese Männlichkeit das Schlüsselement nach Connell ist.

2. Unterordnung: In einer Gesellschaft gibt es jeweils dominante und untergeordnete Gruppen von Männern, wobei die Hegemonie die kulturelle Dominanz ist. In der westlichen Gesellschaft ist die wichtigste dominante Gruppe jene der heterosexuellen Männer, die dementsprechend am meisten untergeordnete Gruppe jene der homosexuellen Männer. Diese Dominanz - bzw. in ihrem Gegenteil die Unterordnung – führt zu einer kulturellen Stigmatisierung der Homosexualität oder ihrer schwulen Identität. Schwule Männer sind demnach untergeordnet, sodass Diskriminierungen aufgrund von Homophobie Alltagserfahrung sind. Diese Unterdrückung führt dazu, dass homosexuelle Männer die Schlussposition in der Geschlechterhierarchie innerhalb der Männer einnehmen. „Alles, was die patriarchale Ideologie aus der hegemonialen Männlichkeit ausschließt, wird dem Schwulsein zugeordnet, das reicht von einem anspruchsvollen innenarchitektonischen Geschmack bis zu lustvoll-passiver analer Sexualität. Deshalb wird aus der Sicht der hegemonialen Männlichkeit Schwulsein leicht mit Weiblichkeit gleichgesetzt“ (Connell 2015, S. 132). Zu diesen untergeordneten Gruppen können auch Männer und Jungen zählen, die nicht homosexuell sind, jedoch aus der hegemonialen Männlichkeit herausfallen. Sie werden demzufolge mit Schimpfwörtern bedacht, die eine symbolische Nähe zu dieser Weiblichkeit offenlegen.

3. Komplizenschaft: Nach Connell gibt es nur eine kleine Gruppe von Männern, die vollkommen der hegemonialen Männlichkeit entsprechen, jedoch profitiert der größte Teil von Männern von dieser Vorherrschaft. Raewyn Connell spricht von patriarchaler Dividende, jenem Vorteil, der dem männlichen Teil erwächst, indem der weibliche Teil unterdrückt wird. „Als Komplizenhaft verstehen wir in diesem Sinne Männlichkeiten, die zwar die patriarchale Dividende bekommen, sich aber nicht den Spannungen und Risiken an der vordersten Frontlinie des Patriarchats aussetzen“ (ebd., S. 133). Die Realität des Lebens verlangt von Männern oft Kompromisse, die sie in ihrer Ehe, ihrer Vaterschaft oder auch im Familienleben eingehen müssen, ohne dass sie Dominanz oder Autorität an den Tag legen können. Bezüglich der Dynamik in einer Gesamtgesellschaft

sind komplizenhafte Männer die Mehrheit, die auch in einer Geschlechterpolitik berücksichtigt werden sollen, denn sie haben zwar an der patriarchalen Dividende teil, jedoch sind sie gegenüber Frauen im Allgemeinen und gegenüber ihren Frauen oder Müttern im Speziellen voll Achtung, sodass sie auch positiv über ihren Anteil an der Gesamtgesellschaft verfügen.

4. Marginalisierung: Marginalisierung betrifft keine interne Relation innerhalb der Geschlechterordnung, sondern bezieht sich auf die Interaktion der Strukturkategorie Geschlecht mit Klasse sowie Rasse. Für mich persönlich ist Rasse Ethnie, jedoch bleibe ich für diese Ausführungen bei Rasse. Mittels der Verbindung zu anderen Strukturen geht es dabei um Beziehungsmuster, die verschiedene Formen der Männlichkeit betreffen. Durch die der Theorie von Connell innewohnende gesellschaftliche Dynamik der Veränderungen gibt es demnach keine starren Männlichkeiten, welche die Klassen- oder Geschlechterrelationen ausmachen. Rassenaspekte sind demzufolge auch ein Teil dieser Dynamik, wenn es um die Konstruktion von Geschlecht in Hinblick auf schwarze oder weiße Männlichkeiten geht. Connell verweist in diesem Zusammenhang auf die Situation der schwarzen Männer in den Vereinigten Staaten von Amerika, indem hier zwar Schwarze Sportstars – und somit Vorbilder – sein können, jedoch dies nicht generell den schwarzen Männern mehr Anerkennung verschafft. „Obwohl der Begriff nicht ideal ist, belasse ich es doch bei ‚Marginalisierung‘, um die Beziehungen zwischen Männlichkeiten dominanter und untergeordneter Klassen oder ethnischer Gruppen zu beschreiben. Marginalisierung entsteht immer relativ zur Ermächtigung hegemonialer Männlichkeit der dominanten Gruppe“ (Connell 2015, S. 134). So auch durch die Hegemonie weißer Männer, die durch die Unterdrückung – sowohl institutionell wie auch physisch – die Männlichkeit der schwarzen Männer in ihrer Konstruktion bedingt. Die marginalisierte Männlichkeit gibt es ebenso untergeordnete Männlichkeiten betreffend, wenn Marginalisierung – und als Gegenteil Ermächtigung - Homosexualität und Klasse betreffen.

Für die Konstruktion Geschlecht sind die Herrschaftsverhältnisse innerhalb eines Geschlechts maßgeblich bestimmend für die Herrschaftsverhältnisse zwischen den Geschlechtern. Durch die noch vorherrschende Vormachtstellung des hegemonialen

männlichen Geschlechts kommt es zu Diskriminierungserfahrungen sowohl auf der weiblichen wie auch auf der männlichen Seite.

10. Geschlechterdiskriminierung

Als Prämisse gilt es für die Auflösung der Ungleichheit der Geschlechter auch verbindliche Normen für diese Diskriminierung zu formulieren, die auch in der Legislative Berücksichtigung finden. Geschlechterdiskriminierung, wovon wir hier sprechen, ist ein Verstoß gegen ein Menschenrecht, welches immanent eingefordert werden muss. „Unter Geschlechterdiskriminierung versteht man die ungleiche Behandlung von Personen aufgrund ihres Geschlechts“ (Stahlberg et al. 2009, S. 198). Per definitionem betrifft Geschlechterdiskriminierung sowohl das weibliche wie auch das männliche Geschlecht, wobei mehrheitlich Frauen von den unterschiedlichen Anteilen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen und der Benachteiligung daraus betroffen sind, wie auch das herausragende Beispiel des Gender Pay Gap (= die geschlechtsspezifischen Einkommensunterschiede) zeigt, welcher die sogenannte Lohndiskriminierung ausdrückt, indem Frauen trotz gleicher Qualifikation und gleicher Arbeit weniger Geld verdienen (vgl. Stiegler 2008, S. 23). Auf den Gender Pay Gap wird im Kapitel 12 Gender Equality Machinery – Geschlechterpolitik als Gleichstellungspolitik noch Bezug genommen.

Die CEDAW Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau bringt im Artikel 1 folgenden Wortlaut: „In dieser Konvention bezeichnet der Ausdruck `Diskriminierung der Frau` jede auf Grund des Geschlechtes vorgenommene Unterscheidung, Ausschließung oder Beschränkung, die zum Ziel oder zur Folge hat, dass die von der Grundlage der Gleichberechtigung von Mann und Frau ausgehende Anerkennung, Inanspruchnahme oder Ausübung der Menschenrechte und Grundfreiheiten der Frau – gleich, welchen Familienstands – auf politischem, wirtschaftlichem, sozialem, kulturellem, staatsbürgerlichem oder anderem Gebiet beeinträchtigt oder vereitelt wird“ (BGBl. Nr. 443/1982, S. 4).

Um Ungleichheit, wie sie die Strukturkategorie Geschlecht bewirkt, welche verbunden ist mit Ungleichwertigkeit, zu vermeiden, sieht die österreichische Rechtsprechung im

Gleichbehandlungsgesetz als Bundesrecht als 1. Hauptstück die Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in der Arbeitswelt vor. Im Jahre 2004 wird im § 3 des Gleichbehandlungsgesetzes als Ziel somit die Gleichstellung von Frauen und Männern definiert, welche im § 4 durch das Gleichbehandlungsgebot ausformuliert und darauf folgend im § 4a Diskriminierung ex lege ausgeführt wird. (vgl. BGBl. I Nr. 66/2004, S. 4)

Im Bundesgesetzblatt werden zwei Arten von Diskriminierung in der Arbeitswelt unterschieden, die in ihren Begriffsbestimmungen als unmittelbare oder mittelbare Diskriminierung geführt werden. Dem Terminus entsprechend wird die unmittelbare Diskriminierung auch als direkte Diskriminierung und die mittelbare als indirekte Diskriminierung bezeichnet (vgl. Stahlberg et al. 2009, S. 198).

Als Imperativ implizierend erfolgt die Definition einer unmittelbaren oder direkten Diskriminierung im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im § 5. (1) so:

„Eine unmittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn eine Person auf Grund ihres Geschlechtes in einer vergleichbaren Situation eine weniger günstige Behandlung erfährt, als eine andere Person erfährt, erfahren hat oder erfahren würde“ (BGBl. I Nr. 66/2004, S.4)

Ein wesentliches Kriterium für eine unmittelbare Diskriminierung kann neben der Geschlechtszugehörigkeit auch das Nicht-Entsprechen der stereotypen Vorstellung von einer Frau oder einem Mann sein, beispielsweise bei einem Vorstellungsgespräch trotz gleicher Qualifikation aufgrund eines Vorurteiles weniger Frauen als Männer einzustellen (vgl. Stahlberg 2009, S. 198).

Der § 5. (2) des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung erläutert die Definition einer mittelbaren oder indirekten Diskriminierung folgendermaßen:

„Eine mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen, die einem Geschlecht angehören, in besonderer Weise gegenüber Personen des anderen Geschlechtes benachteiligen können, es sei denn, die betreffenden Vorschriften, Kriterien oder Verfahren sind durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt und die Mittel sind zur Erreichung dieses Zieles angemessen und erforderlich“ (ebd. 2004, S. 4)

Ein Exempel für eine mittelbare oder indirekte Diskriminierung ist demzufolge dann gegeben, wenn in einem Betrieb Vergünstigungen für Vollzeitbeschäftigte eingeführt

werden und dabei Frauen aus dieser Regelung herausfallen, da sie in der Regel Teilzeitbeschäftigte und damit nicht anspruchsberechtigt sind.

Der § 5. (3) des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung erläutert zudem:

„Eine Diskriminierung liegt auch bei Anweisung einer Person zur Diskriminierung vor“ (ebd. 2004, S. 4)

Weitere Diskriminierungsformen aufgrund des Geschlechts werden auch in dieser Gesetzgebung definiert: Im § 6 des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung erfolgt die Definition der sexuellen Belästigung sowie im § 7 Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, beides am Arbeitsplatz. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz wurde zeitgemäß novelliert, sodass am 20.02.2015 die letzte Novellierung dieses Gesetzes in Hinblick auf das Versicherungsaufsichtsgesetz 2016 vorgenommen wurde. Im Jahre 2011 wurde im Bundesgesetzblatt Nr. 7/2011 eine Erweiterung des § 5 vorgenommen:

„§ 5 wird folgender Abs. 4 angefügt:

(4) Eine Diskriminierung liegt auch vor, wenn eine Person auf Grund ihres Naheverhältnisses zu einer Person wegen deren Geschlechts diskriminiert wird“ (BGBl. I Nr. 7/2011, S. 3)

Auch die Paragraphen 6 und 7 - sexuelle Belästigung und Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen am Arbeitsplatz - wurden dementsprechend um diesen Passus erweitert.

Um den negativen Diskriminierungen entgegenzuwirken gibt es eine besondere Form der Diskriminierung, die positive Diskriminierung. Diese wird wie folgt im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz – laut BGBl. I Nr. 66/2004, S. 5 – festgelegt:

Positive Maßnahmen

§ 8. Die in Gesetzen, in Verordnungen, in Instrumenten der kollektiven Rechtsgestaltung oder in generellen mehrere Arbeitnehmerinnen umfassende Verfügungen des/der Arbeitgebers/Arbeitgeberin getroffenen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern, insbesondere durch Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten im Sinne des Art. 7 Abs. 2 B-VG, gelten nicht als Diskriminierungen im Sinne dieses Gesetzes. Der Bund kann für besondere Aufwendungen, die Arbeitgeber/inne/n bei der Durchführung solcher Maßnahmen entstehen, Förderungen gewähren“

An diesem Punkt muss noch einmal erklärt werden, dass naturgegeben keine großen Differenzen zwischen dem weiblichen und dem männlichen Geschlecht bestehen. Zahlreiche Studien untermauern, dass sich Frauen und Männer nicht wesentlich bezüglich ihrer Kompetenzen, Fähigkeiten sowie Motive unterscheiden, sodass bei Vorliegen der gleichen Voraussetzungen die Differenzierung zwischen den Geschlechtern Diskriminierung hervorruft. Die Errungenschaften, Frauen und Männern äquivalente Möglichkeiten zu geben, werden geschmälert, indem die Wirklichkeit im Jahre 2015 eine andere ist: Die Verlierer im Bildungssystem sind Buben, nach wie vor sind Männer in pädagogischen Berufen unterrepräsentiert, Mädchen haben durch die Emanzipation dazu gewonnen, jedoch gibt es wenige Frauen in technischen Berufen und ein großes Defizit besteht in der Bezahlung der gleichen Arbeit von Frauen, auch Frauen in hohen Positionen fehlen (vgl. Stahlberg et al. 2009, S. 201).

Die Grundlage für eine diskriminierende Struktur in der Gesellschaft sind Wahrnehmungsfehler oder Wahrnehmungsvoreingenommenheiten aufgrund von Stereotypen, wie nachweislich Untersuchungen zeigen. Der Aufsatz einer Frau wird schlechter bewertet als ein Aufsatz, der einem Mann zugeschrieben wird, vor allem wenn es ein männliches Expertisefeld ist. Eine Umkehrung dieser Tendenz ist nicht zu beobachten, bei einem weiblichen Expertisefeld ist die Beurteilung der Qualität geringer bzw. verschwindet samt und sonders. Nicht nur die Wahrnehmungen anderer Personen sind geschlechterstereotyp geprägt, auch die Selbstwahrnehmung von Frauen und Männern spiegelt unterschiedliche Einschätzungen ihrer Leistungen wieder. Im Vergleich der Selbsteinschätzungen überbewerten Männer ihre objektiven Leistungen und schätzen Fremdbeurteilungen realistisch ein, Frauen hingegen neigen zu Selbstunterschätzungen, sowohl bezüglich der Bewertungen ihrer objektiven Leistung durch andere wie auch ihrer Eigenleistung. Im beruflichen Kontext bedeutet dies, dass Frauen sich selbst weniger Kompetenz zuschreiben als es de facto ist. Auch in Bezug auf Ursachenzuschreibungen bei Erfolg oder Misserfolg erfolgt eine Trennung an der Bruchlinie männlich-weiblich, Leistungen von Frauen sind demzufolge auf glückliche Umstände zurückzuführen, bei Männern ist dies die Zuschreibung von Kompetenz. Misserfolg wird ebenso geschlechtsspezifisch gesehen, bei Frauen erfolgt die Ursachenzuschreibung über mangelnde Fähigkeit und bei Männern wird die Ursache

im Zufall bzw. in situativen Umständen gesehen, wie Forschungsergebnisse zeigen. Damit wird ersichtlich, wie weit Vorurteile und Stereotype aufrechterhalten werden können, die ein ganzes Sozialgefüge über die Zeit in Bezug auf das Geschlecht einschränken und vor allem das weibliche Geschlecht in Schranken weisen. (vgl. Stahlberg et al. 2009, S. 202-203)

Einen bedeutenden Anteil an der Verfestigung von Geschlechterstereotypen, welche zu diskriminierendem Verhalten führen, hat die Darstellung von Frauen und Männern in den Medien, insbesondere aber in der Werbung. Hier zeigt sich zwar eine Trendwende in den Untersuchungen, indem sich das Frauenbild über die Jahrzehnte weg vom traditionellen Bild (der Hausfrau z. B.) entwickelt hat, jedoch dies mit der Einschränkung, dass Frauen nach wie vor weniger als Protagonistinnen zu sehen sind als Männer. Für Männer gelten im umgekehrten Falle ebenso stereotype Darstellungsformen, die Tendenz in der Art der Darstellung ist allerdings in Veränderung, nämlich hin zu einer ästhetischeren Ausrichtung.

Nicht nur in visuellen oder audiovisuellen Darstellungen in den Medien sind Geschlechterstereotype stets präsent, auch die geschriebene Sprache stellt in ihrer derzeitigen Verwendung das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern dar. Das Generische Maskulinum ist die sprachliche Konvention, bezeichnenderweise die maskuline Sprachform, die sich hartnäckig hält, obwohl im österreichischen Gleichbehandlungsgesetz das Gebot der sprachlichen Gleichbehandlung im § 10a. (1) festhält, dass bei Ausschreibungen von Arbeitsplätzen und Funktionen entweder „[...] Personenbezeichnungen in weiblicher und männlicher oder geschlechtsneutraler Form [...]“ (BGBl I Nr. 66/2004, S. 7) enthalten sein sollen. Studien belegen, dass das Mitgemeintsein von Frauen nicht der realen Bedeutung der männlichen Sprachform entspricht, indem die Verwendung des Generischen Maskulinums eine starke kognitive Repräsentanz von Männern bedeutet, im Vergleich zu einer geschlechtsneutralen Form gesehen. Das Bundesministerium für Bildung und Frauen, Sektion IV Frauenangelegenheiten und Gleichstellung, hat zuletzt 2014 einen Leitfaden zum geschlechtergerechten Sprachgebrauch mit Empfehlungen und Tipps herausgegeben: „Die Sprache als unser wichtigstes Ausdrucksmittel ist Spiegelbild unserer Gesellschaft, deshalb sollte die Sprache so gestaltet werden, dass Frauen direkt angesprochen und

nicht nur 'mitgemeint' werden. Die Verwendung rein maskuliner Sprachformen sollte der Vergangenheit angehören“ (Leitfaden Geschlechtergerechter Sprachgebrauch 2014, S. 4). Trotz der emanzipatorischen Errungenschaften der Frauen hat sich das sogenannte „Gendern“ nicht durchgesetzt. Das vorgebrachte Argument dagegen ist die vermeintlich schlechtere Verständlichkeit, was bereits wissenschaftlich widerlegt ist, indem die Erinnerungsleistungen annähernd gleich gut sind. Die nächsten Ausführungen beziehen sich auf diesen Leitfaden für geschlechtergerechten Sprachgebrauch (vgl. Leitfaden Geschlechtergerechter Sprachgebrauch 2014, S. 5-10). Indem Frauen und Männer genannt werden, werden sie sichtbar gemacht und so sind Paarformen, die mit und, oder oder bzw. verbunden werden, Vollformen, neben denen auch der Gebrauch eines Schrägstriches anstelle der Konjunktion stehen kann. In der sogenannten „Sparschreibung“ gibt es die Möglichkeit zur Benutzung eines Schrägstriches, die zu einer verkürzten Paarform führt. Jene Variante, die am meisten umstritten ist, ist die Verwendung des großen Is, das auch als Binnen-I bekannt ist, sodass die beiden Kurzformen trotz Weglassungen ein korrektes Wort ergeben müssen.

Eine weitere Möglichkeit zur Sichtbarmachung der beiden Geschlechter sind die geschlechtsspezifischen Berufsbezeichnungen oder die Zuordnung der Attribute „weiblich“ sowie „männlich“. Ohne auf ein spezifisches Geschlecht einzugehen, bekommt die Inanspruchnahme von geschlechtsneutralen bzw. -abstrakten Ausdrücken Bedeutung, wobei die Geschlechtsneutralität über den Plural ausgedrückt wird und bei den geschlechtsabstrakten Ausdrücken ist die Geschlechtsunspezifität von Natur aus gegeben. Adaptionsmöglichkeiten ergeben sich außerdem aus dem Gebrauch von Umformulierungen, welche Satzbildungen mit wer, alle, diejenigen, jene usw. – also unpersönliche Pronomen – ergeben, aus der Umschreibung mit einem Infinitiv, der Verwendung der direkten Rede, einer möglichen Umschreibung durch Passivformen oder durch Adjektive. Generell lässt sich sagen, dass es von der Art des Textes abhängt, welche Möglichkeit in Betracht kommt, auch zu sagen bleibt, dass der Hinweis auf die Verwendung der männlichen Bezeichnungen, bei denen Frauen mitgemeint sind, eine Scheinlösung sind und nicht geschlechtergerecht, aber auch auf die Einklammerung aus diesem Grund verzichtbar ist, weil Frauen damit Anhängsel sind. Der Leitfaden schließt sinngemäß mit den Worten, dass sprachliche Gleichbehandlung im 21. Jahrhundert die Gleichstellung aller Geschlechter forciert. Nicht nur in der geschriebenen, sondern auch

in der gesprochenen Sprache zeigt sich die Reproduktion von Geschlechterstereotypen in Form des Linguistic Expectancy Bias: Dieser besagt, dass stereotyp-kongruentes Verhalten als erwartete Verhaltenserscheinung abstrakter beschrieben wird als stereotyp-inkongruentes Verhalten, zudem ist die Zuschreibung von abstrakt beschriebenen Inhalten verstärkt auf Faktoren der Persönlichkeit und in verminderten Maße auf situative Faktoren zu beobachten (vgl. ebd., S. 204). Nicht zuletzt wirkt sich dies auch auf das Selbstkonzept und damit auch auf das Selbstverständnis von Frauen und Männern aus.

Diskriminierung zeigt sich in vielfältigem Maße, jedoch möchte ich in Folge sieben Phänomene, welche zu diskriminierendem Handlungen führen, genauer erläutern (vgl. Stahlberg et al. 2009, S. 205-208).

1. Stereotype Threat

Im Falle des Stereotype Threat geht es um die Auswirkungen im Verhalten, welche Stereotype auf stereotypisierte Gruppen haben, wobei die Bedrohung der Gruppe durch den Stereotype Threat im Vordergrund steht. Für die Gruppenmitglieder bedeutet dies, dass sie befürchten, einen negativen Stereotyp im Verhalten zu bestätigen. Studienergebnisse bestätigen wiederum, dass Stereotyp Threat – also der Druck zur Entsprechung des Stereotyps – zur Erwartung einer niedrigeren Leistung oder realiter zu einer niedrigeren Leistung führt. Werden bekannte Stereotype (z. B. Mängel an mathematischen Fähigkeiten, politischen Kenntnissen oder auch Management-Fähigkeiten) bei Frauen aktiviert, zeigen diese den Stereotyp Threat, erfolgt keine Aktivierung, so bestehen keine Geschlechtsunterschiede. Bei Männern wurde festgestellt, dass sie ebenso dem Stereotyp Threat folgen, indem Untersuchungen belegen, dass sie bei weiblicher Konnotation des Untersuchungsgegenstandes schlechter abschneiden.

2. Lack-of-Fit-Modell, Think-Manager-Think-Male-Phänomen

Beim Lack-of-Fit-Modell handelt es sich um die Eigenschaften einer Person, welche mit den Anforderungen des Berufes nicht übereinstimmen – die Passung fehlt. Das bedeutet im Konkreten, dass bei geringerer Passung eine Person die beruflichen Erfolgserwartungen und die damit verbundene Eignung für eine Stelle negativer bewertet. In Summe gesehen ergibt sich dies bei Frauen in einem typischen Männerberuf und bei Männern in einem typischen Frauenberuf.

Das Think-Manager-Think-Male-Phänomen, das ein Spezialfall des Lack-of-Fit-Modelles ist, stellt die Verbindung zur Unterrepräsentanz von Frauen in Management-Positionen her, weil es davon ausgeht, dass die für einen Manager-Beruf erforderlichen Persönlichkeitseigenschaften mit typischen Männercharakteristika assoziiert werden. Gewandelt hat sich allerdings seit den 70iger Jahren des letzten Jahrhunderts die Begriffs-Assoziation von „Manager“ mit „Mann“, nachdem Managerinnen nicht mehr stereotypisieren, wobei Männer heute noch nicht von der gleichen Effektivität der weiblichen Führungspersonen überzeugt sind.

Das Think-Manager-Think-Male-Phänomen bildet auch die Grundlage für den Failure-as-an-Asset-Effekt, die Bedeutung auf Deutsch entspricht dem Leistungsversagen als Erfolgsindikator. Dieser Effekt befasst sich daher auch mit der Beurteilung des weiblichen bzw. männlichen Erfolgs, insofern sich ein Phänomen abzeichnet, das den unterdurchschnittlichen Erfolg eines Mannes, der demzufolge ein Misserfolg ist, ins Positive verkehrt, weil Frauen in diesem Bereich herkömmlicherweise überdurchschnittliche Leistungen bringen. Fakt ist, dass Männer in einem femininen Bereich als besonders männlich wahrgenommen werden, auch wenn sie versagen, weil gemäß dem Think-Manager-Think-Male-Anspruch Maskulinität mit Erfolg gleichgesetzt wird.

3. Glass Ceiling und Glass Escalator

Glass Ceiling bedeutet für Frauen „[...] eine unsichtbare, kaum überwindbare Barriere von Vorurteilen und Diskriminierungen, an die Frauen im Berufsleben stoßen, wenn sie

Karriere machen wollen. Diese gläserne Decke schließt Frauen von höheren Führungspositionen aus und versperrt ihnen den Zugang zur Macht“ (Stahlberg et al. 2009, S. 206). Glass Escalator – der gläserne Aufzug – hingegen befördert Männer in frauendominierten Berufen mit rasantem Tempo, oft auch unter Druck, nach oben in gehobene berufliche Positionen.

4. Token-Effekt

Als Tokens werden Frauen wie Männer bezeichnet, welche zu einer Minderheit aufgrund ihres Geschlechtes zählen, weil sie in geschlechter-untypischen Berufssparten arbeiten. Demzufolge geht es beim Token-Effekt sowohl um das Verhalten als auch um die Einstellungen der Mehrheit gegenüber der Minderheit genauso wie um die Folgen, welche den Mitgliedern der Minderheit – den Tokens – daraus erwachsen. Daraus entstehende Effekte sind dreierlei Art: Tokens erhalten mehr Aufmerksamkeit aufgrund ihrer stark präsenten Minderheit und müssen dem erhöhten Leistungsdruck standhalten, was zu schlechteren Leistungen führen kann (Stereotyp Threat). Des Weiteren können die Unterschiede überschätzt werden, sodass die Gemeinsamkeiten unterschätzt werden. Frauen in verantwortlicher Position können Gefahr laufen, durch den Zusammenhalt der Männer in der Gruppe in soziale Isolation zu geraten, indem sie aus informellen oder sozialen Netzwerken ausgeschlossen werden. Außerdem besteht die Möglichkeit, dass Tokens sich dem Stereotyp entsprechend verhalten, indem sie als typische Vertreter einer Minderheitengruppe wahrgenommen werden.

5. Queen-Bee-Syndrom

Ein Syndrom, das für mich als Feministin besonders tragend ist, ist das Queen-Bee-Syndrom. Die Besonderheit daran ist, dass Frauen, die beruflich erfolgreich in Männerdomänen und somit Vorbilder sind, die Zustimmung zu Geschlechterstereotypen und die Ablehnung gegenüber der Frauenbewegung hervorheben. Diese Frauen wollen verständlich machen, dass jene Organisationskultur, welche ihre Karriere ermöglicht hat, auch keiner strukturellen Veränderung bedarf, nicht zuletzt möchten sie sich von

der Allgemeinheit abheben, sodass ihre Motivation dahingehend eine ausdrückliche ist. Dieses Syndrom konnte bei der Bewertung von weiblichen Kandidatinnen durch weibliche Vorgesetzte wissenschaftlich nachgewiesen werden, sodass Frauen hier durch andere Frauen einem stärkeren Sexismus als Männer ausgesetzt sind. Bedeutung hat dieses Phänomen, wenn es um Verbesserungen des beruflichen Umfeldes für Frauen geht.

6. Sex-Role Spillover

Dieser Effekt betrifft die Geschlechtsrolle bzw. deren Übertragung auf einen beruflichen Kontext, indem der Inhaberin oder dem Inhaber einer Token-Position die Erwartung entgegengebracht wird, sich gemäß der traditionellen Geschlechtsrolle zu verhalten. Dem Verhalten in der Berufsrolle ist dies entgegengesetzt, sodass ein Widerspruch entsteht. Das bedeutet für Frauen, welche in männerdominierten Bereichen arbeiten, dass sie sich entsprechend den Zuschreibungen zu verhalten haben, auch wenn die Berufsrolle ein anderes Verhalten erfordert. In diesem Sinne betrifft dies Frauen öfter als Männer, die in frauendominierten Berufen arbeiten, da die Zuschreibung für Frauen über einfühlsam und warmherzig der Zuschreibung für Männer über ehrgeizig, stark und mit Führungspersönlichkeit versehen, konflikträftig und womöglich karriereabträglich ist.

7. Backlash-Effekt

Wie vorangehend angesprochen zeigt sich in der Gesellschaft die Erwartung an Frauen und Männer, sich geschlechterstereotyp zu verhalten. Berufsangemessenes Verhalten, das zuvorderst an geschlechtsstereotypen Erwartungen für Männer ausgerichtet wird, steht jedoch im bereits besagten Widerspruch zu den geschlechtsstereotypen Erwartungen an Frauen, sodass die Frau – zumeist in einer gehobenen beruflichen Position – in ihrem Verhalten eine Diskrepanz nach außen trägt, welche sich aus ihrem beruflichen und ihrem geschlechtsrollenkonformen Verhalten ergibt. Diese Diskrepanz kann zu einem sogenannten Backlash, also einem Rückschlag, führen. Der Backlash-

Effekt besagt, dass Frauen in besonderer Weise davon betroffen sind, wenn sie in ihrem beruflichen Verhalten geschlechtsstereotype Erwartungen verletzen und männlich typisiertes Verhalten zeigen, sodass sie als unsympathisch abgewertet werden oder als typisch weiblich wahrgenommen werden und als inkompetent gelten. Dieser Effekt wirkt jedoch auch bei Männern, die zu wenig dominant sind oder typisch weibliche Merkmale aufweisen.

Die beschriebenen Phänomene zeigen auf, warum für Frauen das Erklimmen der Karriereleiter viel schwieriger als für Männer ist. Jedoch erklärt sich auch, warum in manchen Berufsbereichen weniger Männer arbeiten, in denen es die sogenannte Feminisierung wie in der Sozialen Arbeit gibt. Die weibliche Überzahl an Fachkräften in der Sozialen Arbeit ist verbunden mit einem Verlust des Berufsprestiges und der Abwertung der Qualität der Arbeit von Frauen als Frauenberuf. Damit ist nicht nur das Prestige, sondern auch das Einkommen durch den Frauenanteil geringer, sodass die Diskriminierung der Männer weniger ein Problem darstellt als es Frauen im umgekehrten Sinne betrifft, da durch die Männer, die in der Minderzahl sind, der Berufsbereich aufgewertet werden soll, womit eine Ungleichbehandlung der besonderen Art tragend wird. (vgl. Rose 2007, S. 128-131)

11. Genderreflexivität

Geschlechtlichkeit in einer Gesellschaft bedeutet das Eingebettetsein in eine soziale Welt, in der wir durch Sozialisation sowie Enkulturation eingegliedert werden. Im Laufe eines Lebens lernen wir viele soziale Welten kennen, dies prägt uns in unserer Einstellung zu Gender. Die Identifikation mit Geschlechterrollen, welche – je nach Hinterfragung dieser – gelernt und angenommen wird, bestimmt darüber die Geschlechtsidentität. Dieser Prozess der sozialen und kulturellen Entwicklung entsteht über soziale Gruppen und deren gemeinsame Annahmen über Weltansicht, Überzeugungen und Ordnungsschemata. In Verbindung mit Macht entstehen dadurch soziale Repräsentationen, nämlich Bilder im Kopf. (vgl. Abdul –Hussain 2012, S. 3)

„Unsere Bilder haben immer auch eine gesellschaftliche und eine subjektive Dimension. Kollektive Werte und Normen geben vor, wie wir zu sein haben und wie wir in allen Genderkonstellationen miteinander kommunizieren und interagieren sollten. Unsere subjektiv-mentalen Repräsentationen hingegen entstehen aus unserer Auseinandersetzung mit den kollektiven Vorstellungen über Gender und mit unseren persönlichen Erfahrungen. Auf diese Weise entstehen persönliche Bilder über sich selbst, die eigene Geschlechts- und Genderidentität sowie die (Gender-)Beziehung zu anderen. Die Auseinandersetzung mit diesen vielfältigen kollektiven und subjektiven Bildern im Kopf ist [...] besonders bedeutsam, weil diese Bilder unser Denken, Fühlen und Handeln und damit unser Lern- und Gruppenverhalten bestimmen“ (Abdul-Hussain 2012, S. 3)

Diese Repräsentationen, insbesondere die subjektiv-mentalen Repräsentationen, sind in der Ausformung von stereotypen Darstellungen, auf die bereits verwiesen wurde, eine zentrale Frage, die sich jedoch nicht ausschließlich auf eine Abbildung der Realität bezieht, sondern auf die Konstruktion dieser. Nach Judith Butler ist nicht nur das soziale sondern auch das biologische Geschlecht konstruiert, sodass die Repräsentationen ebenso kulturellen Konstruktionen unterliegen. Performing Gender nach Butler bezieht sich auf die Sprechakte im Diskurs und die damit verbundene Konstruktion bezüglich Gender: Über unser Sprechen konstruieren wir Gender. Für die sprachliche Performanz als Teil der Konstruktion neben der Interaktion gilt daher: „Performative Sprechakte sind immer in Diskurse eingebettet und entwickeln unter bestimmten Bedingungen eine besondere Wirksamkeit“ (Abdul-Hussain 2012, S. 3), sodass hier mehrere Ebenen in der Gleichzeitigkeit der Wirkung im Sinne von Gender angesprochen werden.

Basierend auf Reflexion ist die theoretische wie praktische Handlungsaufforderung, um Veränderungen des Geschlechterverhältnisses zu erreichen, die Genderreflexivität. Diese wiederum geht auf Selbstreflexivität, welche als Handwerkszeug für Professionelle zum Selbstverständnis der Sozialen Arbeit gehört, zurück. Selbstreflexivität ist auf der einen Seite die kritische Hinterfragung eines „[...] angemessenen Umgangs mit den alltäglichen Irritationen der Subjekte [...]“ (Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 50), auf der anderen Seite „[...] die Fähigkeit, die Institutionslogik

der jeweiligen Behörde, des Trägers oder Arbeitgebers, dem sich die Fachkraft verpflichtet sieht, kritisch zu hinterfragen“ (ebd., S. 50). Die Anforderungen, welche damit verbunden sind, werden ausgewiesen als Selbstbeobachtung und Kommunikation im Dialog, um Vereinfachungen an Klarheiten oder Normvorgaben zu verhindern. Für die Reflexivität als Fachlichkeit sind daher Distanzierungsmöglichkeiten von Nöten, welche das Fundament für reflexives Arbeiten in der Sozialen Arbeit schaffen.

Im Kontext Gender verifiziert sich daher die Basiskompetenz Genderreflexivität, von der Lotte Rose als Voraussetzung geschlechtsbewusster Selbstkompetenz spricht (vgl. Rose 2007, S. 66). Margitta Kunert-Zier formuliert Genderreflexivität als „[...] Selbstreflexivität über den Umgang mit dem eigenen Geschlecht, bewusstes Wahrnehmen eigener Ambivalenzen und Vorstellungen von den Geschlechtern[...]“ (Kunert-Zier 2005, zit. n. Rose 2007, S. 26). Diese Reflexionsebene ermöglicht die Verhinderung festschreibender Geschlechterverhältnisse, um die unbewusste Reproduktion tradiertter Geschlechtszuschreibungen zu unterbinden. Geschlecht ist eine - über die Jahrhunderte gesehene - unreflektiert gebliebene Kategorie, trotz aller Versuche dagegen. In der Sozialen Arbeit, welche ihre Ursprünge in der Professionalisierung geschlechtsspezifisch angenommener Fähigkeiten hat, ist daher die Dekonstruktion des Geschlechterdualismus – im Besonderen in Bezug auf die Berufsfeldsegregation – durch die Anwendung eines reflexiven Ansatzes von Wichtigkeit.

Bemerkenswert ist in diesem Zusammenhang auch, dass Genderreflexivität häufig emotionalisiert wird, indem dieser – trotz einfacher Sachrationalität – ein eigentümlicher und moralisierender Subtext unterlegt wird. Genderqualifizierung wird – noch immer – ins feministische oder männerbewegte Eck gestellt und somit als ideologische Frage abgewertet ohne als Fachfrage gesehen zu werden. Dies führt zu ideellen Verzerrungen der genderbezogenen Selbstreflexivität, womit in der Bewertung der Idee eine negative Zuschreibung erfolgt. „Genderreflexivität erscheint als eine religiös anmutende Sittenprüfung und Bezichtigungspraxis, bei der es vor allem darum geht, eigene genderbezogene ‚Fehlleistungen‘ zu erkennen, zu benennen, zu verstehen und zu tilgen [...]“ (Rose 2007, S.66). Doch Genderreflexivität bedeutet nicht vordergründig das eigene Leben nach Beiträgen zu genderspezifischen Normierungen

zu durchkämmen, um dem professionellen Anspruch einer kritischen und verbesserungsrelevanten Genderdebatte zu genügen. (vgl. Rose 2007, S. 66)

In der Verbildlichung ist Erfahrungswissen nichts Trennendes, sondern Verbindendes: „Ein geschlechterreflexives Fallverstehen steigert aber nicht nur deswegen die professionellen Anforderungen, weil in die äußere Symptomatik und ihre Definitions- und Interpretationsmuster geschlechtstypische Bezüge eingelagert sind, sondern weil darüber hinaus im Bereich der inneren Diskrepanzerfahrungen, die KlientInnen und SozialarbeiterInnen [Anm. d. Verf.in: sowie die SozialpädagInnen] zumindest emotional teilen, Ambivalenzen entstehen, die nicht linear auflösbar sind. Man [sic!] muss vielmehr ‚doppelt‘ denken“ (Böhnisch/Funk 2002, S. 180).

Corinna Voigt-Kehlenbeck formuliert als Quelle der Erkenntnis Fremdheit und Irritation – also Verunsicherung anstelle von Gewissheit zur Begründung genderreflexiver Fachlichkeit (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 136). Wesentlich ist für sie die Wirkung von Verunsicherungen, da Gender eine Kategorie unter mehreren ist. Die Wirkung von Verunsicherungen sind „[...] Auslöser für Abwertung und Abgrenzung [...], insbesondere wenn die Irritation korreliert wird mit dem Wissen um die Wirkungsweise mangelnder Anerkennungserfahrung“ (Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 136).

Formale Gleichstellung als Grundlage für eine genderbezogene Arbeitsweise ist Realität, jedoch können internalisierte Distinktionen nur bewusst gemacht werden, indem auf reflexiver Ebene die Kategorie Geschlecht mit ihren Doppel-Deutigkeiten in der Sozialen Arbeit sichtbar wird. „Genderreflexive Soziale Arbeit betrifft nicht nur das Professionsverständnis, sondern zunächst auch das persönliche, individuelle Selbstverständnis von Geschlecht und die diesbezüglichen stereotypischen Zuschreibungen. [...] [Es] müssen Wahrnehmungen über Ungleichheiten basierend auf der Kategorie Geschlecht und damit einhergehende formelle, aber auch insbesondere verdeckte Machtverhältnisse und Distinktionen auf organisations- und klientInnenbezogener [sic!] Ebene im Alltagshandeln reflektierbar gemacht werden“ (Angerer 2008, S. 24).

Um verdeckte Verhältnisse geht es auch in der Theorie von den Verdeckungszusammenhängen nach Bitzan/Daigler in Bezug auf die Geschlechterverhältnisse, in denen es um Verleugnung oder Verschleierung von Strukturen bei der Konstruktion Geschlecht geht: Geschlecht wird als privat oder privatisiert in puncto Kontext gesehen. Damit wird die Geschlechterfrage nivelliert, aber auch rekonstruiert, verdeckt und banalisiert werden die Zusammenhänge der Geschlechterspannungen. Ergo verstärken und reproduzieren sich sowohl die Konfliktstrukturen wie auch die Ordnungskategorie, sodass erneut Verdeckungszusammenhänge relevant werden. „Eine genderreflexive Fachlichkeit im sozialpädagogischen Diskurs kommt ohne die Anerkennung der Veränderungen nicht aus, denn erst die Anerkennung von neuen Geschlechteraufloadungen, die sich sowohl auf das gleich – wie das gegengeschlechtliche Arbeitsverhältnis beziehen können, reproduzieren sich im Habitus der Betroffenen. Die Kunst liegt folglich darin, in der Leugnung des Genderkonfliktes zugleich seinen Gehalt zu erkennen und den entsprechenden Konflikten Bedeutung zuzuerkennen und damit dem Trend zur vermeintlichen Entdramatisierung zu begegnen und seinen Effekt zu durchkreuzen“ (Voigt-Kehlenbeck 2008, SS. 131-132). Der Verlust der Eindeutigkeit verursacht eine Entgrenzung, die wiederum Normierungsprozesse provoziert, denen mit Toleranz gegenübergetreten werden soll. (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2008, SS. 131-132)

„Verdeckungen werden demnach in Wechselwirkung zwischen Gesellschaftsmitgliedern und gesellschaftlichen Strukturen geleistet. Sozialpolitische Definitions- und Umgangsweisen (denen auch Sozialpädagogik, Bildungs- und Soziale Arbeit zuzurechnen sind) tragen zur Verdeckung und Normalisierung bei“ (Klinger 2014, S. 113). Durch das Phänomen der Individualisierung führt der Leistungsdruck dazu, dass das Erreichte im Sinne eines Erfolges zählt und somit Probleme oder Hindernisse als Individualbelastungen erlebt werden, ohne dass die Verdeckung von gesellschaftlichen sowie geschlechtlich angelegten Herrschaftsverhältnissen gesehen wird (vgl. Klinger 2014, S.114). Um den Verdeckungen in der sozialpädagogischen Praxis entgegenzuwirken, ist ein reflexiver Umgang mit dem Thema Geschlecht für Professionelle von Nöten. „Die Thematisierung von `Geschlecht` und Geschlechterverhältnissen hat das Ziel, von einer unreflektierten Geschlechterpraxis zu einem reflektierten Umgang mit `Geschlecht` zu gelangen, also die Veränderbarkeit der

tradierten und als natürlich gewerteten Geschlechterrollen und -hierarchien wie auch deren Anteil an gesellschaftlichen Strukturen ins Zentrum zu rücken und die eigene Verstricktheit zu reflektieren“ (Klinger 2014, S. 42). Veränderungen, wie sie über sozialpädagogische Maßnahmen erreicht werden können, erfolgen über den Abbau von Klischees und somit einer Neudefinition der Rollen. Die Thematisierung ist verbunden mit einer Aufforderung zur Distanzierung, realistischere Weise muss erwähnt werden, dass auch Klischees verstärkt werden können. Der Anspruch einer genderreflexiven Praxis innerhalb der sozialen Arbeit ist demnach in einer subjektiven Veränderung zu sehen, die sich im Zusammenspiel von Gesellschaft, Geschlechtlichkeit und sozialstruktureller Voraussetzung entfalten kann (vgl. Maurer et al. 2011, S. 482). Nicht zuletzt deshalb ist Gender auch eine politische Kategorie, die eine Konfliktdimension innehat, die über die Auseinandersetzung mit den sozialstrukturellen Voraussetzungen hinausgeht. „Da Soziale Arbeit sich in Wissenschaft und Praxis mit der Notwendigkeit des Handelns auseinanderzusetzen hat, kann sie sich der normativen Dimension nicht entziehen, die über (selbst-)kritische Reflexivität auch in ihrer Brüchigkeit und Konflikthaftigkeit erkennbar wird. Selbst darin weiß sie sich mit der Genderforschung verbunden, die sich als wissenschaftliche Forschung und Erkenntnis ebenfalls stets im Spannungsfeld politischer und ethischer Fragen bewegt“ (Maurer et al. 2011, S. 488). Im Sinne der Intersektionalität bleibt daher Geschlecht eine zentrale Bezugskategorie, die in der Sozialen Arbeit eine professionelle Herausforderung für die sozialpädagogische Praxis darstellt (vgl. Maurer et al. 2011, S. 489).

„Die Reflexion von Gender in der Sozialen Arbeit fusst auf fundiertem Gender-Wissen in Verbindung mit sozialpädagogischer Kasuistik und bedingt das Verstehen sowie das Bewerten dieser Wissensbestände, deren Grundlage das Wissen über die Strukturen von Geschlechterverhältnissen in ihrer Komplexität sowie der sozialen Konstruktionen „in grundlegenden Gedanken, Theorien und Forschungsergebnissen sowie Wissen über Ziele, Ideen, Diskurse, Handlungsansätze der Frauen- und Männerbewegung“ (ebd., S. 494) sind. „Auf beiden Seiten werden wechselseitige Erwartungen, Problemwahrnehmungen und Deutungen der Situation bewusst und unbewusst von Geschlechterkonstruktionen und Inszenierungen mitbestimmt. Das implizite alltägliche Geschlechterwissen – im Körpergedächtnis, in der Körpersprache, im Handlungswissen

– wird nur explizit, wenn es zum Gegenstand von Reflexion werden kann“ (Ehlert 2012, S. 126). (vgl. Karsten 2011, S. 494)

Dies führt zu meiner eigenen Definition von Genderreflexivität in der Sozialen Arbeit:

Die genderreflexive professionelle Haltung, Einstellung und das Bewusstsein umfasst für mich die kritische Selbstreflexion des eigenen genderbezogenen Verständnisses eines Geschlechterverhältnisses, das über die gesellschaftlich verankerten stereotypen Zuschreibungen thematisiert und problematisiert wird.

Mit anderen Worten bedeutet Genderreflexivität die Bewusstseinsbildung über die „[...] nicht so offensichtlichen Mechanismen der gesellschaftlichen Konstruktion von Geschlechtlichkeit und deren Folgen [...]. Die Einschränkungen, die ansonsten daraus für beide Geschlechter entstehen können, sind deutlich zu machen und kontinuierlich zu bearbeiten“ (Karsten 2011, S. 496). Lotte Rose bezeichnet diese Mechanismen als „Schnappmechanismen in der Genderdebatte“ (Rose 2007, S. 29).

„Soziale Arbeit ist also gefordert, ihre Wahrnehmungs- und Deutungsschemata sowie ihre Handlungsoptionen und Aktivitäten zu hinterfragen, nicht allein im Hinblick auf Geschlecht. Wenn eine solche reflexive Grundhaltung in der Sozialen Arbeit zum Standard professionellen Handelns zählt, ist eine geschlechterbewusste Arbeit selbstverständlich und geht in einer diversitätsbewussten Sozialen Arbeit auf, die Konstruktionen und Vorurteile, Abwertungen und Ausgrenzungen aufgrund von kulturellen Zuschreibungen, Ethnizität, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung und Krankheit reflektiert“ (Ehlert 2012, S.108).

12. Gender Equality Machinery – Geschlechterpolitik als Gleichstellungspolitik

Die Gewährleistung der Chancengleichheit der Geschlechter, auf individueller wie gesellschaftlicher Ebene, spiegelt sich in der Geschlechterpolitik ihrer Zeit wieder. Gender equality machinery - also Gleichstellungspolitik in Österreich – beginnt in ihren Anfängen in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts. Die Alleinregierung der SPÖ schuf viele gesetzliche Neuerungen für Frauen, die Vertreterinnen der damaligen

Frauenpolitik konnten in großen Teilen ihr feministisches Gedankengut institutionalisieren. So wurden 1979 zwei Staatssekretariate eingerichtet, ein Staatssekretariat für allgemeine Frauenfragen im Bundeskanzleramt und ein Staatssekretariat für Angelegenheiten der berufstätigen Frauen im Sozialministerium. Johanna Dohnal, eine Mitstreiterin der ersten Stunde in Österreich, auf die viele grundlegende Veränderungen im Gesetzesbereich zurückzuführen sind, wurde Staatssekretärin für Frauenfragen und 1990 Ministerin für Frauenangelegenheiten im Bundeskanzleramt. Für die österreichische Geschichtsschreibung bedeutete dies nicht nur zum ersten Mal eine Frauenministerin, sondern auch das erste Mal die Entkoppelung der Frauenpolitik von der Familienpolitik und somit die Etablierung eines neuen politischen Bereiches. Ebenso war das Inkrafttreten des Gleichbehandlungsgesetzes und auch die Einsetzung einer Gleichbehandlungskommission im selben Jahr nivellierend war. Die folgenden achtziger Jahre zeitigten einen Aufschwung in der österreichischen Politik in Bezug auf Frauengleichberechtigung sowie Emanzipation, wobei 1981 im Bundesdienst ein Frauenförderprogramm eingeführt wurde. Im Jahre 1985 führte der Bundesparteitag der SPÖ eine Quotenregelung mit einer Frauenquote von mindestens 25 % ein, die 1993 auf 40 % erweitert wurde (vgl. Zach o. J, S. 7 und S. 15). 2000 kam es unter der schwarz-blauen Regierung zur Abschaffung des Frauenressorts und 2001 wurde eine Männerpolitische Grundsatzabteilung installiert, die in Sachen Gleichstellung keine Kooperation mit der Sektion der Frauenangelegenheiten anstrebte. Im Jahre 2004 wurde, nachdem die Umsetzungsfrist der EU gegen Diskriminierung versäumt wurde, das Gleichbehandlungsgesetz von 1979 modifiziert und in zwei Gesetze umgewandelt: das Bundesgesetz über die Gleichbehandlungskommission und das Gleichbehandlungsanwaltschaft-Gesetz – kurz GBK/GAW-Gesetz sowie das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung – Gleichbehandlungsgesetz oder GIBG, mit Ausnahme Behinderung im Bundes-Behindertengleichstellungsgesetz bzw. Behinderteneinstellungsgesetz. Im Kapitel Diskriminierungen wurde bereits auf das GIBG Bezug genommen, um an dortiger Stelle die Diskriminierungsformen zu erläutern. „2004 hat Österreich ein Gebot der aktiven Gleichstellung von Frauen und Männern als Zielbestimmung formuliert. Dieses Ziel muss bei der Formulierung und Umsetzung der Rechts- und Verwaltungsvorschriften sowie Politiken und Tätigkeiten

berücksichtigt werden“ (Homepage Genderkompetenz 2008, S 13). (vgl. Homepage Genderkompetenzzentrum 2008, SS. 10-13).

Bereits 1998 unterzeichnete Österreich aufgrund des Amsterdamer Vertrages der EU von 1997 die Verpflichtung zur politischen und rechtlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming (vgl. Homepage Genderkompetenz 2008, S 13). Dementsprechend findet sich im Abs. 2 des Artikel 7 des Bundes-Verfassungsgesetzes seit 1998 folgender Passus: „Bund, Länder und Gemeinden bekennen sich zur tatsächlichen Gleichstellung von Mann und Frau. Maßnahmen zur Förderung der faktischen Gleichstellung von Frauen und Männern insbesondere zur Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten sind zulässig“ (BGBl. I Nr. 68/1998, S. 2). Durch das Konzept des Gender Mainstreaming erfolgt ein Perspektivenwechsel, der von der Gleichstellungspolitik für Frauen hin zu einer Geschlechterpolitik für Frauen und Männer führt (vgl. Ehlert 2012, S. 112). Mit dem In-Kraft-Treten des Gleichbehandlungsgesetzes von 2004 wird dieser Schritt umso bedeutender. Die Unzufriedenheit der Aktivistinnen mit der internationalen Frauen- sowie Entwicklungspolitik führte 1995 auf der Weltfrauenkonferenz in Peking zu einem Abschlussdokument, indem Gender Mainstreaming für die unterzeichnenden Regierungen zu einer Selbstverpflichtung wird (vgl. Ehlert 2012, S. 112-113). Im Fokus von Gender Mainstreaming als Instrument der Organisationsentwicklung stehen die Analyse und Veränderung von Einrichtungen als gendered institutions, als Institutionen, die von Geschlechterhierarchien und -differenzen bestimmt sind, sowie die Auseinandersetzung mit Auswirkungen von Organisationsentscheidungen auf Geschlechtergerechtigkeit“ (Ehlert 2012, S. 113). Die Implementierung von Gender Mainstreaming ist eine Top-down-Strategie, aber diese soll bottom-up ebenso vollzogen werden: implementiert von oben nach unten und durchgesetzt von unten nach oben (vgl. Ehlert 2012, S. 113). Vier Ministerratsbeschlüsse von 2000 bis 2008 bilden die Grundlage für Gender Mainstreaming in Österreich, der fünfte Ministerratsbeschluss im Jahr 2011 legte die Punkte für eine nachhaltige Umsetzung des Gender Mainstreaming-Konzeptes fest (vgl. Homepage Bundesministerium für Bildung und Frauen 2015, S. 2).

Gender Mainstreaming und Soziale Arbeit stehen natürlich in Wechselbeziehung, so hat die Strategie von Gender Mainstreaming auch die Soziale Arbeit durch die Implementierung derselben beeinflusst. Für die Professionistinnen und Professionisten der Sozialen Arbeit ergaben sich daraus Ansprüche an Handlungsbereitschaft und -fähigkeit. So wurde der Begriff Genderkompetenz zu einer Schlüsselqualifikation: „'Genderkompetenz' so heißt eine neue Schlüsselqualifikation, die auch in der Sozialen Arbeit zu einem Professionalitätsmerkmal avanciert. Dieser Begriff steht für all jene Fähigkeiten, Fertigkeiten und Wissensdimensionen, über die eine Fachkraft der Sozialen Arbeit verfügen muss, um insbesondere im Zuge der Implementierung und Umsetzung der Gender Mainstreaming Strategie¹ die eigene Arbeit geschlechterbewusst und gleichstellungsorientiert gestalten zu können. Ziel von Genderkompetenz ist es, die verschiedenen Facetten von Gender-Aspekten sowohl in den Organisations- und Personalstrukturen – also auf der institutionellen Ebene – als auch in den pädagogischen Vollzügen, folglich auf der (adressatenbezogenen) Handlungsebene, identifizieren und gleichstellungsorientiert berücksichtigen zu können“ (Böllert et al. 2008, S. 7). Ein weiterer Schlüsselbegriff, der auch für die Soziale Arbeit bedeutsam wurde, ist Gendersensibilität, der insbesondere für den Sprachgebrauch adaptiert wurde. Andrea Bramberger bezeichnet sie als Geschlechtersensibilität: „*Geschlechtersensibilität*, eine Sensibilität für die Komplexität und die machtvolle Ordnung von Geschlecht, die alle gesellschaftlichen Bereiche, und damit sowohl das Selbstverständnis der Sozialen Arbeit als Disziplin als auch das Handeln Sozialarbeitenden (sic!) unweigerlich durchdringt, stellt eine Herausforderung für Professionisten (sic!) dar, die weit über die bloße Wahrnehmung und Beschreibung simpler Benachteiligung von Personen aufgrund ihres Geschlechtes, die sich dem Drängen, diese Benachteiligungen zu beenden, verbindet, hinausgeht“ (Bramberger 2008, S. 2). In Verbindung damit steht eine reflexive Haltung, die auf Bilder und Vorstellungen, die Frauen und Männer haben, die auf ihre Sozialisation als diese implizit Bezug nimmt, sodass auf der interaktiven Ebene, neben der es noch die institutionelle (professionskritische), die gesellschaftliche und die wissenschafts- und erkenntniskritische Ebene gibt, professionelles gendersensibles Handeln von Wichtigkeit ist (vgl. Bramberger 2008, S. 2-5).

Für mich persönlich ist Gendersensibilität die Grundlage für Genderreflexivität, jedoch losgelöst vom Gender Mainstreaming Zusammenhang. Genderreflexivität ist die übergeordnete Theorie auf der Meta-Ebene, die unabdingbar für ein Professionsverständnis in der Sozialen Arbeit steht. Zudem möchte ich bemerken, dass in einigen Fällen Soziale Arbeit mit Sozialarbeit gleichgesetzt wird, dies entspricht jedoch nicht meiner Vorstellung von Sozialer Arbeit, für mich inkludiert Soziale Arbeit Sozialpädagogik und Sozialarbeit zu gleichen Teilen. Corinne Voigt-Kehlenbeck, die auch in dieser Arbeit zitiert wird, bezieht sich auf beide Teile, auch wenn sie sich im Titel ihres Buches auf die Sozialarbeit bezieht.

Gender Mainstreaming im Anschluss an rechtliche Gleichstellungspolitik bleibt die Ergänzung, denn „die Strategie der Frauenförderung setzt an einer anderen Stelle an. Sie geht durch die kollektive Förderung von Frauen als Zielgruppe gegen strukturelle Defizite an, entwickelt korrigierende Programme und ist eine direkte Intervention kompensatorischer Art im Interesse einer Gruppe von Frauen“ (Stiegler 2008, S. 20). Für Gender Mainstreaming gilt, die Analysen der Geschlechterverhältnisse zu forcieren, welche die Rahmenbedingungen für die Geschlechterverhältnisse gestalten. Die nachhaltige Wirkung von Gender Mainstreaming ist allerdings umstritten, sodass das Konzept nach Jahren der Handhabung Kritik mit sich bringt. Im Vordergrund steht dabei der ökonomische Rationalisierungsgedanke, indem die Differenzkategorie Geschlecht – neben anderen Differenzkategorien – zu einer „[...] Humanressource im Rationalisierungsprozess [wird], mit dem Ziel eines schlanken Staates“ (Ehlert 2012, S. 115), in Verbindung damit eine weitere Benachteiligung des weiblichen Geschlechts zu befürchten ist (vgl. Ehlert 2012, S. 114-115). Im Sinne dieser fortgeschriebenen Benachteiligung ist auch der weitere Kritikpunkt zu sehen, indem die Festschreibung der Unterschiede der Geschlechter durch die dichotome Verwendung des Gender-Begriffs, der zudem inflationär verwendet wird, als einem zweigeschlechtlichen Klassifikationssystem erfolgt (Ehlert 2012, S. 115-116). Jedoch ist dem Vorwurf der Stereotypisierung sowie der Homogenisierung entgegenzusetzen, dass beispielsweise die Lohndiskriminierung durch zweigeschlechtliche Deutungsmuster aufgezeigt wird: der Gender Pay Gap (vgl. Stiegler 2008, S. 23). Der Gender Pay Gap, also die geschlechtsspezifischen Lohn- sowie Gehaltsunterschiede, zeigen laut Gender Index

2014 des Bundesministeriums für Bildung und Frauen im EU-Vergleich einen Prozentsatz von 23,4 an, womit Österreich an vorletzter Stelle vor Estland liegt (EU27-Durchschnitt 16,4 %) (vgl. Gender Index 2014, S. 31). Gender Budgeting, welches im Zuge der nationalen Gleichstellung durch Gender Mainstreaming als geschlechtergerechte Haushaltsführung des Staatshaushaltes, verankert in der Verfassung im Jahr 2009, implementiert wurde, zeitigte auch Erfolge als eine Art Frühwarnsystem für Einsparungen (vgl. Genderkompetenzzentrum 2010, S. 9-10). Der Hinweis, dass sich die Frauenförderung mit Frauenförderplänen oder Frauenquoten durch Gender Mainstreaming verringert, wurde in Österreich bestätigt, wobei bereits vor ungefähr zehn Jahren Nachholbedarf in Österreich vor allem in den Punkten festgestellt wurde, die heute noch gelten: „Frauen in Entscheidungspositionen, Rollenstereotype, Einkommensunterschiede, Teilzeitbeschäftigung/Arbeitslosigkeit, Frauenarmut und Vereinbarkeit von Beruf und Familie/Kinderbetreuungseinrichtungen/ Beteiligung der Männer an home and care work“ (Genderkompetenzzentrum 2010, S. 17-18). Der Maßnahmenkatalog des Bundesministeriums für Bildung und Frauen umfasst im Jahr 2015 neben anderem in der Frage der Gleichstellung einen „[...] nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern am Arbeitsmarkt[,] [die] Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau der Einkommensunterschiede“ (Stilling 2015, S. 5), Maßnahmen zur Thematisierung des „Einfluss[es] medialer Darstellung auf geschlechterstereotype Rollenbilder und Handlungsanweisungen“ (Stilling 2015, S. 14) und „Analyse möglicher Ursachen von Ungleichbehandlungen: Bsp. Teilzeitjobs, Kinderbetreuung, Verteilung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, Bewertung der Arbeit“ (Stilling 2015, S. 5). Bei allem offensichtlichen Fortschritt – das CEDAW-Komitee sprach zwischenzeitig von einem frauenpolitischen Rückschritt in Österreich (vgl. Genderkompetenzzentrum 2010, S. 18) – ist gerade heute wieder in unserer Gesellschaft spürbar, dass Gleichstellung nach außen hin erreicht ist und das Thema Gender obsolet geworden, jedoch die Realität dahinter noch immer eine andere ist, deren Veränderung bis zu einer möglichen Auflösung ein langer Weg sein wird. Dem derzeitigen Bundesministerium für Bildung und Frauen steht Gabriele Heinisch-Hosek vor, die diese Funktion seit 01.03.2014 innehat, zuvor bereits von 2008 bis 2013 Bundesministerin für Frauen und öffentlichen Dienst war (vgl. Homepage Republik Österreich 2014, S. 1). In Österreich ist Frauenpolitik bis in unsere Tage mit

Familienpolitik verbunden, was auch im Jahre 2015 das vorhandene Starke ErnährermodeLL zeigt, das in Österreich vorherrscht (vgl. Scambor 2015, S. 3). Dies bedeutet: „Niedrige Erwerbsbeteiligung von Frauen mit Kindern (Arbeitszeit), diskontinuierliche Erwerbskarrieren bei Frauen mit Kindern, abgeleitete Sicherungsleistungen ('Unterhalt'), Betreuungsarbeit 'privat', geringer Anteil von Kindern unter drei Jahren in institutioneller Kinderbetreuung“ (Scambor 2015, S. 3). Neben dem Starken ErnährermodeLL etabliert sich zunehmend das Zuverdienerinnen- und ZuverdienermodeLL in unserem Land, wie eine Untersuchung der EU im Jahre 2012 bestätigt (Scambor 2015, S. 4), wobei in den meisten Fällen die Frauen die Zuverdienerinnen sind. Bestimmend ist zudem die politische Lage im österreichischen Staatsgefüge, die von einer kurzlebigen Politik gekennzeichnet ist, die sich an Wahlkampfzeiten ausrichtet, in denen frauen- sowie gleichstellungspolitische Themen aufgegriffen werden, jedoch es an deren nachhaltiger Umsetzung mangelt (Frauenbericht 2010, S. 417). Nichtsdestotrotz ist in einer Demokratie die Berücksichtigung aller sozialer Ungleichheiten entscheidend, denn „Geschlechteregalität wird nur in demokratiebereiten Gesellschafts- und Lebensverhältnissen gedeihen“ (ebd., S. 419).

13. Bildung als Bildung des Geschlechts

Das Egalitätsprinzip der Demokratie hat eine Voraussetzung zufolge, die zur Ermöglichung der Geschlechteregalität führt, welche Bildung als ein Menschenrecht zugrunde legt (vgl. Thiersch 2011, S. 166), denn „Bildung und Lernen sind elementare Voraussetzungen und Medium für Bestand, Gestaltung und Entwicklung der Gesellschaft“ (Thiersch 2011, S. 162). Für die Soziale Arbeit gilt demnach nicht jene Bildung, die über das schulische Lernen dem geforderten Wissenskanon entspricht, sondern „Bildung meint die Auseinandersetzung des Menschen mit der Welt und die Ausprägungen seiner Lebensgestaltung in einem lebenslangen Prozess. Leben, Erfahrungen und ihre Bewältigung ergeben, in welcher Form auch immer eine Lebensgestalt. Das Leben bildet; Menschen leben, indem sie eine Bildungsgeschichte haben“ (Jens/Thiersch 1987, zit. nach Thiersch 2011, S. 163). Ist dieser Bildungsprozess mit einem Ziel versehen, so spricht Hans Thiersch vom Projekt

Bildung, wobei Ziele gesellschaftlicher, politischer oder individueller Natur sein können, die das Konzept gelingenden Lebens bestimmen (vgl. Thiersch 2011, S. 163-164). Die Bildungsszene formiert Unterschiede, die sich über die informelle, die non-formalisierte und die formale Bildung im Zugang unterscheiden. Die informelle Bildung ergibt sich aus dem Aufgaben des Alltages und den sich stellenden unterschiedlichen Lebensvollzügen, die in den meisten Fällen ungeplant zu bewältigen sind (vgl. Thiersch 2011, S. 164). Die non-formalisierte und die formale Bildung „[...] ist der Komplex der um der Bildung Willen arrangierten, pädagogisch inszenierten Bildungs- und Lernräume in unterschiedlichen Institutionen. Sie werden wiederum unterschieden in Arrangements der formalen und nicht-formalisierten Bildungszugänge, wobei formale Bildung die curricular organisierte, schulische Bildung meint, während der non-formalisierte Bildungszugang andere, offenere Bildungsarrangements, z. B. in der Erwachsenenbildung, der kulturellen Bildung und der Sozialen Arbeit, bezeichnet“ (Thiersch 2011, S. 164). Damit zielt Bildung im Sinne der Sozialen Arbeit auf Bildung als elementares Menschenrecht mit dem Ziele der Gleichheit ab: „Der Bildungsanspruch gilt für alle Menschen, er steht damit gegen die gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsstrukturen und die darin gegebenen Einschränkungen und Verkürzungen der Bildungsprozesse“ (Thiersch 2011, S. 165). Im Hier und Jetzt löst sich das Ideal der Selbstbildung in Offenheiten und Widersprüchen auf, sodass heute von der Bildung als offener Entwurf gesprochen werden kann, denn verlangt wird von Professionistinnen und Professionisten, diese Offenheit auszuhalten, da die Komplexität von Wissen wie auch die Verfügbarkeit in Bezug auf Kompetenzen Orientierungsfähigkeit erwarten lassen (vgl. Thiersch 2011, S. 165-166). Genderreflexives Denken erfordert verändertes Handeln in der Sozialen Arbeit: „Dieser Aspekt der Transformation, der nicht zuletzt mit dem Bildungsbegriff gefasst wird, verweist auf das ‘pädagogische Element’“, das jeder Perspektive innewohnt, die auf eine Erweiterung der Lebensmöglichkeiten von Menschen zielt. Es geht hier immer auch um Selbstveränderung und Selbstbefreiung, um ‘Emanzipation’ (Maurer 2001) – und nicht nur um die Veränderung der gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und konkreten Lebenssituationen“ (Maurer et al. 2011, S. 488). Diese Art von Bildung verlangt die Fähigkeit, „[...] soziale und kulturelle Differenzen wahrzunehmen und zu nutzen (Treptow 2009), wie auch Fremdheit und Andersheit zu akzeptieren und zu respektieren“ (Thiersch 2011, S. 166).

Somit wird auch offensichtlich, dass die Diversität Auswirkungen auf die Kompetenzen jener Selbstbildung hat, denn Bildung basiert auf selbstkritischer sowie sozialer Reflexivität, um soziale Inklusion zu bewerkstelligen. Der Kampf dagegen ist „[...] das Projekt Bildung in [der] Tradition und Stoßkraft der Emanzipationsbewegungen der Moderne, also der Emanzipation der Geschlechter, der Klassen und Schichten, der Altersgruppen und Gruppen mit unterschiedlichem ethnischen Hintergrund, der Behinderten und der in ihrer Andersheit und Beeinträchtigung Stigmatisierten“ (Thiersch 2011, S. 166).

Das Projekt Bildung, wie Thiersch es bezeichnet, teilt sich in seinen Zugängen in drei Teile, wobei die informelle Bildung jene Bildung ist, die der formalisierten und der non-formalisierten Bildung vorgelagert ist (vgl. Thiersch 2011, S. 166). Die informelle Bildung findet nebenbei durch die Sozialisationsinstanzen, aber auch durch die Öffentlichkeit oder durch Medien statt, wobei im Alltag „[...] Beziehungen in den Konstellationen von Generationalität, Geschlecht und unterschiedlichen Rollen [...] gestaltet und die Spannungen von Über- und Unterordnung, von Vertrauen und Distanz, von allgemeinen und eigenen Interessen [...] geklärt werden“ (Thiersch 2011, S. 167). Dieses Bewältigungshandeln wird durch Erfolg oder Routinen entlastet, „[f]inden diese Prozesse verkürzt, unreflektiert und vor allem ohne Bezug zu anderen Bildungsinhalten statt, entstehen daraus Konstrukte, die vorgeben, dass sich Frauen und Männer für bestimmte Rollen und Denkweisen 'eignen' [...] Bildung hat in diesem Zusammenhang die wichtige Bedeutung, sich dieser Prozesse bewusst zu sein und einen (selbst-)reflexiven und kritischen Umgang mit der Konstruktion von Geschlechtermerkmalen zu entwickeln“ (Karsten 2011, S. 496). Damit ist die Brücke zur non-formalisierten Bildung geschlagen, wie sie sich in der Sozialen Arbeit wiederfindet, die zudem durch die Professionalisierung in diesem Bereich in der Erwachsenenbildung ihre Fortsetzung findet. „Das Grundprinzip sozialpädagogischer Arbeit als Hilfe zur Selbsthilfe (oder Empowerment) entspricht der zentralen Bedeutung von Selbstbildung und Individualisierung im reformulierten Projekt Bildung [...] Vor dem Hintergrund solcher offener Zugänge stellt sich in der Sozialen Arbeit die Frage nach der Vermittlung zu Verbindlichkeiten, wie sie für das Projekt Bildung von elementarer Bedeutung ist, in besonderer Dringlichkeit und Aufwändigkeit“ (Thiersch 2011, S. 169). Thiersch

bezeichnet diese Offenheit als „strukturierte Offenheit“, die einhergeht mit kritischer Selbstreflexivität, die eine Vielfalt von – auch institutionalisierten – Regelungen verlangen, welche die Selbstbildungsprozesse der Adressatinnen und Adressaten in Bezug auf Partizipation sowie Mitbestimmung gewährleisten (vgl. Thiersch 2011, S. 170).

In der Erwachsenenbildung oder auch Weiterbildung, beide Begriffe werden hier synonym verwendet, geht es um „[...] Bildungsvorgänge in institutionellen Kontexten (Bildungswerke, Akademien, Volkshochschulen, Fernkurse etc.) wie auch in lebensweltlichen Zusammenhängen (Bürgerinitiativen, Vereine etc.), die biographisch der schulischen und womöglich beruflichen Erstausbildung/Vorbildung folgen bzw. sich dieser anschließen“ (Dewe 2011, S. 332). Im quartären Sektor des Bildungssystems, wie die Erwachsenenbildung auch bezeichnet wird, verbindet sich die die Unterstützung „[...] als Form hilfreicher Kommunikation“ (ebd., S. 332) in Hinblick auf selbst gesteuertes Lernen und Qualifikation oder Kompetenzerwerb mit einem lebensbegleitenden Bildungsprozess – dem lebenslangen Lernen (vgl. Dewe 2011, S. 332). Bildungstheoretisch gesehen sind „[...] Erwachsene diejenigen Individuen, die sich bilden, ohne auf organisierte und institutionalisierte Formen zuzugreifen. Es gilt hier Bildung als Selbstbildung zu thematisieren“ (Dewe 2011, S. 333). Dennoch ist es in unserer Gesellschaft, deren Ausprägung funktional differenziert ist, zu einem Phänomen gekommen, welches die Vermittlung des Bildungswissens der Gliederung der gesellschaftlichen Teilsysteme anpasst. Somit werden Bildungswissen und in Folge Qualifikation zu Spezialkompetenzen, „[...] die offenbar exklusiv nur in den jeweiligen Arbeits- und Lebenszusammenhängen selbst vermittelt werden können“ (ebd., S. 336). „Der sich gegenwärtig vollziehende Wandel von der material- zur wissensbasierten Gesellschaft beruht im Kern darauf, dass Informationen und Wissen zum entscheidenden Wirtschaftsfaktor und infolge von Kommunikationsleistungen zu einem unverzichtbaren Kriterium für die gestaltende Teilhabe am gesellschaftlichen Leben avancieren“ (ebd., S. 337). Diese Spezialkompetenzen bedingen auch, dass – von der schulischen Ausbildung ausgehend – die berufliche Ausbildung nicht mehr ausreicht, um diesem Wandlungsprozess zu genügen, sodass Weiterbildungsangebote in Anspruch genommen werden. Für die Weiterbildung als solche ergibt sich eine Zweiteilung in

allgemeine Weiterbildung und berufliche Weiterbildung (vgl. Dewe 2011, S. 338). Im Sinne einer selbstaktiven Gestaltung ist daher die allgemeine Weiterbildung zu sehen, die sich über einen Lernanlass spezifiziert, „[...] da es innerhalb des Lebenslaufs immer wieder Anlässe gibt, in denen Personen sich auf neue Gegebenheiten einstellen müssen oder wollen [...]“ (Obermeier 2000, zit. n. Dewe 2011, S. 338). Die berufliche Weiterbildung ist demzufolge berufsorientiert: „Stärkstes Motiv ist für viele Erwachsene bei der Teilnahme an Kursen der beruflichen Fort- und betrieblichen Weiterbildung oder bei für notwendig erachteten Umschulungsmaßnahmen die erwartete Höherqualifizierung bzw. eine ihr entsprechende materielle und immaterielle Gratifikation bzw. soziale Anerkennung“ (Dewe 2011, S. 340). Für mich ist jedoch der Lernanlass in Bezug auf spezifische Vermittlungs- und Aneignungsprozesse in der Sozialen Arbeit ein übergeordnetes und kein fachspezifisches Interesse an der Themenwahl, sodass „Bildungsmaßnahmen mit Erwachsenen der Verfügbarkeit der Angesprochenen selbst unterliegen, also im Sinne von Autopoiesis und nicht im Sinne eines Prozesses womöglich selbstgesteuerter Ausbildung [...] Organisiertes und intentionales Lernen kommt mit Erwachsenen stets nur dann zustande, wenn ein Bildungsangebot Teilnehmer [sic!] findet und angeeignet wird“ (ebd., S. 339).

14. GenderWerkstätte

Als einzigartig in Europa ist eine seit 14 Jahren bestehende Ideenwerkstätte, die zu Gender Mainstreaming konzipiert und „[...] als interdisziplinärer Konzept- und Reflexionskreis auf Basis zweier geschlechtersensibel arbeitenden Organisationen“ (Homepage Genderwerkstätte, S. 1 der Kooperationsgeschichte der GenderWerkstätte) institutionalisiert ist. Die Gender-Werkstätte, die im Mai 2001 in Graz gegründet wurde, ist ein lebendiges Beispiel für geschlechtersensible und in meinem Sinne für genderreflexive Arbeit in Beratungs- und Bildungsorganisationen der Sozialen Arbeit. Eine herausragende Besonderheit ist hier die Zusammenarbeit des Frauenservice Graz, das seit 1984 eine NPO ist und als Expertin in Bezug auf Geschlechterpolitik aus der Frauenperspektive dem Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark, ebenfalls seit 1996 eine NPO, dem Experten der Geschlechterpolitik aus der

Männerperspektive, in einer Kooperation gegenüber steht. Der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark bezeichnete sich zur Gründungszeit der GenderWerkstätte als Männerberatung Graz. Der Verein Frauenservice sieht in der Analysefähigkeit von Geschlechterrollen sowie Geschlechterverhältnissen seine Kernkompetenzen in Bezug auf seine feministische Arbeit – als Genderkompetenz. Für den Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark liegt der Fokus auf dem Hinterfragen von traditionellen Männerrollen der Hegemonie, wie er auch an einer Neudefinition in Hinblick auf das Männlichkeitsmodell einer geschlechterdemokratischen Gesellschaft im Sinne der Geschlechtersensibilität und somit Genderkompetenz konzeptualisiert. Diese Verbindung von zwei geschlechtshomogen arbeitenden Vereinen bringt die Pluralität des gemeinsamen Konzeptes hervor. Dieses Konzept geht zurück auf die beiden Verantwortlichen Mag.a Sigrid Fischer und Mag. Dr. Christian Scambor, die bis heute in verantwortlicher Position für die GenderWerkstätte stehen. Heute lautet die Selbstdefinition der GenderWerkstätte folgendermaßen: „Eine innovative ‘Werk-Stätte’ zur Entwicklung von Perspektiven, Konzepten und Bildung für Geschlechterpolitik“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von GenderWerkstätte). Von Beginn an entwickelten die beiden Vereine durch die Implementierung Gender Mainstreamings Strategien zur Umsetzung desselben, die in der Form von Gender Analysen, Gender Beratung und Gender Trainings ihren Ausdruck finden. Heute arbeiten das Frauenservice und der Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark vermehrt mit externen Expertinnen und Experten an einer Kompetenzentwicklung bezüglich Gender- und Diversity-Strategien. Das Team umfasst elf Mitarbeiterinnen bzw. Mitarbeiter, die aus verschiedenen Berufsfeldern stammen, aber sie verfügen über eine psychosoziale bzw. sozialwissenschaftliche Ausbildung (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Profil): „Fachdiskussionen aus der Frauen-, Männer- und Geschlechterforschung fließen ebenso in die gemeinsamen Reflexionen ein, wie praktische Erfahrungen aus den Workshops, Analysen und Trainings und individuelle Positionen und Expertisen. Die prozesshafte Weiterentwicklung von Konzepten für Gender-Bildung und Umsetzungsstrategien für Gender Mainstreaming soll damit gewährleistet sein. Sie wird Interessierten zur Verfügung gestellt“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 der

Kooperationsgeschichte der GenderWerkstätte). (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1- 2 der Kooperationsgeschichte der GenderWerkstätte)

Die gesellschaftlichen Entwicklungen spiegeln sich auch in der Entwicklung der GenderWerkstätte wider, denn die Erweiterung von Gender Mainstreaming erfolgt durch den Diversity-Ansatz, sodass von Gender und Diversity Mainstreaming gesprochen werden kann (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Profil). Der demokratische Geschlechterdialog steht im Vordergrund, in diesem Sinne wird auch das Leitbild der GenderWerkstätte formuliert: „Der Weg zur geschlechterdemokratischen Gesellschaft wird als Prozess betrachtet, in den Positionen, Lebensrealitäten und Haltungen unterschiedlicher Akteur_innen einfließen. Geschlecht ist eine Kategorie, die die soziale Positionierung von Individuen prägt. Es ist davon auszugehen, dass andere soziale Kategorien (etwa Milieu, ethnische Zugehörigkeit oder Körper) Subjektpositionen und infolge dessen geschlechterdemokratische Prozesse ebenso maßgeblich beeinflussen. Diesem Prozess sollte deshalb ein Dialog zugrunde liegen, in dem die Beziehungen zwischen Geschlechtern vor dem Hintergrund komplexer sozialer Zugehörigkeiten neu verhandelt werden“ (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Profil).

Vor diesem Hintergrund ist auch die Weiterentwicklung des Lehrganges zur Ausbildung als Gender Beraterin oder Gender Berater zu sehen, der in den Jahren 2011/2012 als „Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz“ (Modularer Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012, S. 1) firmierte, 2015 als Lehrgang „gender: intersektional & divers. Relevante Kompetenzen für die Praxis“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von GenderWerkstätte) im November dieses Jahres startet und die insgesamt sechs Module bis Juni 2016 absolviert sind, der Abschluss über eine Praxisarbeit erfolgt mit dem Zertifikat „Gender Beraterin/Gender Berater im eigenen Berufsfeld“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von GenderWerkstätte). Zum Lehrgang ist zu sagen, dass er grundsätzlich eine Ausbildung im Bereich der Sozialen Arbeit ist, per definitionem aber aufgrund der Tatsache, einem Berufsfeld anzuschließen, als Weiterbildung gilt. Der Lehrgang ist für Interessierte konzipiert, für die „Wissen und Kompetenzen im Umgang mit Vielfalt von Geschlecht und anderen Diversitäts-

Kategorien [...] eine Herausforderung im beruflichen und sozialen Umfeld [sind]“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Lehrgang „Gender: intersektional und divers 2015-16). Demzufolge liegt der Schwerpunkt der theoretischen Vermittlung im Besonderen auf der praktischen Umsetzung. Die Zielgruppe definiert sich somit über den Zugang der Interessierten aus dem öffentlichen Bereich, der Verwaltung, der Universitäten, der außeruniversitären Forschung, aus dem arbeitsmarktpolitischen Bereich, dem Sozialbereich, aus der frauen- und männerspezifischen Arbeit und an zukünftigen Frauen-, Gleichstellungs- oder Gender-Beauftragten (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Lehrgang „Gender: intersektional und divers 2015-16). Die Erweiterung der Zielgruppe, die in den Jahren 2011 und 2012 „an Frauen und Männer (auch als zukünftige) Gender Beauftragte oder Multiplikator/innen im Gender Mainstream, Trainer/innen, Berater/innen, Erwachsenenbildner/innen, Lehrer/innen, Personalverantwortliche, Konzeptverantwortliche und an alle interessierten Personen“ (Modularer Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012, S. 1) gerichtet war, zeitigt die Anpassung der GenderWerkstätte an die Aktualität.

Die Entwicklung zeigt sich insbesondere über die Inhalte der Module, 2011/2012 waren es fünf, 2015/2016 sind es sechs Module. Im Folgenden sollen die Inhalte der Lehrgänge 2011/2012 und 2015/2016 gegenüber gestellt werden. Die Inhalte von 2011/2012 lauten (Modularer Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012, S. 1):

Modul 1: Gender Kompetenz Training

Modul 2: Der sozialen Ungleichheit auf der Spur. Gender Analyse Kompetenz für die Praxis

Modul 3: Managing Gender & Diversity als Herausforderung für Bildungsarbeit und Leitung von Gruppen

Modul 4: Geschlechtergerechtigkeit Managen – Umsetzungsprozesse diversitätsorientiert gestalten

Modul 5: Konzepte – Methoden – Handwerkszeug und Qualitätskriterien

Die Inhalte des jetzigen Lehrganges „Gender: intersektional und divers“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Lehrgang „Gender: intersektional und divers 2015-16):

Modul 1: Gender-Kompetenzen. Eine Einführung

Modul 2: Geschlecht als gesellschaftsstrukturierendes Merkmal oder: Möglichkeiten und Denkweisen jenseits des Zwei-Geschlechter-Modells

Modul 3: Sozialen Ungleichheiten auf der Spur. Intersektionale Analysen in der Praxis

Modul 4: Gender & Diversity Konzepte, Methoden und Haltungen in der Bildungsarbeit, im Training und der Leitung von Gruppen

Modul 5: Gerechtigkeit managen – Umsetzungsprozesse diversitätsorientiert gestalten

Modul 6: Qualität, Professionalität und Praxis-Transfer

Die GenderWerkstätte, die auch im Zuge „[...] der Difundierung der Europäischen Strategie Gender Mainstreaming in die Österreichische Gleichstellungspolitik [...]“ (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1- 2 der Kooperationsgeschichte der GenderWerkstätte) entstanden ist, arbeitet seitdem an Strategien zur Umsetzung von Gender Mainstreaming – kurz GeM. Diese GeM-Umsetzungsprozesse erfolgen in Organisationen sowie Teams, wobei es um Start-Workshops, Info-Veranstaltungen, Gender Analysen, Bildungsmaßnahmen zur Genderkompetenz, um die Planung von Projektstrukturen, aber auch um die Beratung und Begleitung von GeM-Beauftragten, Führungskräfte, Projektleiterinnen und -leiter oder Aktivistinnen und Aktivisten geht. Im Konkreten wird aufgrund der jahrelangen Erfahrung von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dabei die GeM-Spirale umgesetzt, die mit den Schwerpunkten Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluation beschrieben werden kann, wobei diese umfassende Praxis auch die Realität von Gender Mainstreaming widerspiegelt, indem Gender Mainstreaming zwar top-down angedacht ist, jedoch bottom-up durchgesetzt wird. Demzufolge dienen die Gender Analysen auch als Output und damit KnowHow Transfer für die jeweiligen Anwendungsbereiche, gekennzeichnet durch einen interdisziplinären bzw. intersektionellen Zugang. (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von GeM-Umsetzungsprozesse).

Als ein tragender Pfeiler der Weiterbildungslandschaft etablierte sich die GenderWerkstätte auch in Bezug auf Bildungsveranstaltungen, die in Form von Gender Update Seminaren und Weiterbildungen angeboten werden (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Aktuelle Bildungsveranstaltungen). Von Bedeutung dabei ist, dass diese Seminare auch den AMS Richtlinien entsprechen und Titel tragen wie „Geschlechtergerechte(re) Sprache: Binnen-I, Unterstrich oder geschlechtsneutral formuliert. Wozu und wie?“, „Antidiskriminierung und Diversity: Methoden und Haltungen in der Bildungsarbeit“, „Argumentationstraining Geschlechterdemokratie“ und „Feminismus und Islam – Islamischer Feminismus“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Aktuelle Bildungsveranstaltungen). Um eine eigene Form von Seminaren geht es bei den Rufseminaren, die als Seminare für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gedacht sind und sich insbesondere an Trainerinnen und Trainer, Beraterinnen und Berater und Führungskräfte sowie Gender Beauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte richten (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von Rufseminare). Und dies alles unter dem Anspruch, einerseits die aktuelle Gender-Forschung in den Vordergrund zu stellen, andererseits auf einem sehr hohen Niveau auch den Europäischen Qualitätsstandards zu genügen, die für „Gender Work“ gelten (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von GenderWerkstätte).

EMPIRISCHER TEIL

15. Forschungsdesign

Das empirische Ziel der Untersuchung ergab sich meinerseits aus dem Interesse an einer Teilnahme an einem Genderkompetenzlehrgang der GenderWerkstätte, welche diese Ausbildung, die auf einem Berufsfeld aufbauend ist und mit dem Zertifikat zur/zum Gender Beraterin/Berater im eigenen Berufsfeld abschließt, auf höchstem Niveau anbietet. Das Ziel war somit die Abklärung der Interessenlage von Teilnehmenden, die diese Weiterbildung besucht hatten. Diese Teilnehmenden waren die Absolventinnen und Absolventen des Lehrganges für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012, von denen acht Teilnehmende für ein qualitatives Interview zur Verfügung standen. Acht an der Zahl deshalb, weil die Parität von weiblichen und männlichen Teilnehmenden gewahrt werden musste, womit diese durch die Teilnahme von vier Frauen und vier Männern gewährleistet war. Durch die folgende computergestützte Inhaltsanalyse sollte das Ziel der Untersuchung, indem die genderreflexive Haltung, Einstellung und das Bewusstsein der Teilnehmenden erhoben werden sollte, erreicht werden. Gemäß diesem Ziel gestaltete sich auch die Ausführung der Forschungsfrage, die diese Haltung, Einstellung und das Bewusstsein der Teilnehmenden erfassen sollte. Demzufolge lautet die Forschungsfrage für die empirische Untersuchung folgendermaßen:

- ❖ Wie schaut die genderreflexive Haltung, Einstellung und das Bewusstsein der Teilnehmenden am Lehrgang Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012 aus?

Mein Forschungsinteresse ergibt sich aus meiner persönlichen Biographie und meinem sozialen Kontext (vgl. Flick 2014, S. 133), da Gender ein Lebensthema für mich ist und ich in diesem Zusammenhang auch die GenderWerkstätte als herausragende Institution über das Frauenservice im Feld Gender kennengelernt habe. Die Forschungsfrage entspricht daher meinem eigenen Interesse an einer genderreflexiven Haltung, Einstellung und dem Bewusstsein in Korrespondenz mit der genderreflexiven Haltung, Einstellung und dem Bewusstsein der Teilnehmenden am Lehrgang. Der Zugang zum Feld erfolgte daher auch über eine direkte Kontaktaufnahme mit Mag.a Sigrid Fischer

von der GenderWerkstätte mit einem Konzeptualisierungsbericht zum Thema „Genderreflexive Arbeit in Beratungs- und Bildungsinstitutionen der Sozialen Arbeit“, zu welchem Mag.a Fischer auch auf der damaligen Homepage der GenderWerkstätte einen Beitrag zu einem Buch verfasst hatte. Ausgehend von diesem Konzeptualisierungsbericht mit der Anfrage um die Ermöglichung von Interviews seitens der Teilnehmenden kam es zu einem Gespräch mit Mag.a Fischer und Mag. Dr. Christian Scambor, indem die weitere Vorgehensweise abgeklärt wurde und in Folge bekam ich über Frau Mag.a Fischer die Einverständniserklärung der Teilnehmenden am Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012. Die Kontaktaufnahme mit den Teilnehmenden, welche über Österreich verstreut waren, erfolgte per E-Mail aufgrund einer Teilnehmerinnen- und Teilnehmer-Liste des Lehrganges. Die Bereitschaft zu einem qualitativen Interview war sehr groß, das zeigten die raschen Antworten. Somit ergab sich auch die gewünschte Parität an weiblichen und männlichen Teilnehmenden, da acht Teilnehmende insgesamt befragt werden sollten – und dies zu gleichen Teilen. Vier Frauen und vier Männer, die teilweise aus dem Berufsfeld Sozialpädagogik stammten, konnten somit als Ausschnitt festgelegt und damit auch der Gegenstand der Untersuchung begrenzt werden (vgl. Flick 2014, S. 135). Die Auswahlentscheidung – das Sampling - in meinem Forschungsprozess war durch die Einverständniserklärung der Teilnehmenden gegeben, die zur Erhebung der Daten führte (vgl. Flick 2014, S. 155).

Da mich die Haltung, Einstellung und das Bewusstsein der Teilnehmenden in Bezug auf Genderreflexivität interessierte, war auch meine Herangehensweise bei den Interviews qualitativ. Genderreflexive Arbeit als Untersuchungsgegenstand bedeutet im Konkreten, „[die] Auflösung alter sozialer Ungleichheiten“ (Flick 2014, S. 22) im Sinne eines sozialen Wandels als soziale Zusammenhänge zu untersuchen (vgl. Flick 2014, S. 22-23). Die von Uwe Flick geforderte „neue Sensibilität für empirisch untersuchte Gegenstände“ (Flick 2014, S. 22) war für mich auch die Verbindlichkeit im Zugang zum Feld, um dem „Prinzip der Offenheit“ (Flick 2014, S. 174) zu genügen. Die Methode der Datenerhebung wurde demnach ein Leitfadeninterview, konzipiert in der Länge von 30 Minuten und in sechs Hauptfragen sowie – außer Einleitungs- und Schlussfrage – je zwei Nachfragen gegliedert. Die Reihenfolge der Hauptfragen ergab

sich aus der Bedeutung der Begriffe und damit der verbundenen Theorien. Alle Fragen, sowohl die Haupt- als auch die Nachfragen waren offen konzipiert, das Forschungsinteresse lag sowohl auf den ganzen Personen wie auch auf den Expertinnen und Experten, die aus dem Lehrgang hervorgegangen waren.

Die erste Frage des Leitfadens war die Frage nach dem Motiv der Teilnahme an einem Work-Shop der GenderWerkstätte, die als Warm-Up gedacht war und sich in der Bedeutung während der Interviews ausgeweitet hat. In dem meisten Fällen wurde auf den beruflichen Hintergrund und die berufliche Ausbildung Bezug genommen, in den Fällen, in denen diese beiden Kategorien nicht erwähnt wurden, habe ich im Interview nachgefragt. Der bedeutendste Fragenkomplex, bestehend aus der Hauptfrage zur Definition des Begriffes Gender und der ersten Nachfrage zu „Typisch weiblich“ und „Typisch männlich“ sowie der zweiten Nachfrage zu Diskriminierungen als Frau oder Mann, war jener zum Feld Gender. Die Definition des Begriffes Gender in der ersten Hauptfrage war unumgänglich, um über eine genderreflexive Haltung, Einstellung und das Bewusstsein zu sprechen. Die begriffliche Definition ist zudem die Basis für jedwede Kommunikation sowie Interaktion während des Interviewprozesses. „Typisch weiblich“ und „Typisch männlich“ erfordert eine Darlegung der Sichtweisen über Weiblichkeit und Männlichkeit und den damit verbundenen Verhaltensweisen. Diskriminierungserfahrungen als Frau oder als Mann spiegeln die Realität des Geschlechterverhältnisses wider, wobei deren gesetzlicher Verfolgungsanspruch mitgedacht wird. Durch die Gewichtung der Fragen ergab sich auch der zweite Fragenkomplex zu Genderreflexivität als der wissenschaftlichen Grundlage für die Bearbeitung des Themas genderreflexiver Arbeit in der Sozialen Arbeit. Demzufolge war die Hauptfrage nach Assoziationen zu Geschlecht, also den verinnerlichten Vorstellungen und Bildern, als Kriterium für Selbstreflexion für Professionistinnen und Professionisten der Sozialen Arbeit. In Verbindung damit ergab sich die erste Nachfrage nach der gesellschaftlichen Verankerung dieser und deren Implikationen, in der zweiten Nachfrage lag der Fokus auf der persönlichen Veränderungsstrategie, die ein Teil von Professionalität ist. Der nächste Schwerpunkt lag im Stichwort Degendering, womit der dritte Fragenkomplex mit der Hauptfrage nach den Veränderungen in der Geschlechterpolitik eingeleitet wurde. Damit sollte ein Vergleich von vergangener und

gegenwärtiger Geschlechterpolitik geschaffen werden, um zur ersten Nachfrage hinzuführen, die zu einer möglichen Auflösung der Geschlechterverhältnisse gestellt wurde, welche ein immer aktueller Diskussionspunkt ist. Die dazugehörigen Ideen standen in der zweiten Nachfrage im Blickpunkt, deren Sammlung zukunftsweisend war. Für den vierten Fragenkomplex stand die Bildung im Zentrum, da die Vermittlung und Aneignung von Bildung ein zentraler Bestandteil von professioneller genderreflexiver Arbeit ist. Die Hauptfrage dieses Fragenkomplexes war als Frage nach dem Beitrag von Bildung zum Bewusstwerden von Ungleichheiten formuliert, da die Auseinandersetzung mit der sozialen Welt auch in Hinblick auf die Bildung besondere Bedeutung erfährt, indem dieses Thema zur ersten Nachfrage nach der Bedeutsamkeit von Geschlecht führte. Akkordierend erfolgte die Ausgestaltung der zweiten Nachfrage zum verfolgten Ziel seitens der Teilnehmenden. Die GenderWerkstätte komplettierte als fünftes Interessensgebiet den nächsten Fragenkomplex, indem in diesem die Hauptfrage nach dem mitgenommenen Wissen aus dem Gender-Workshop gestellt wurde und der Sinn der ersten Nachfrage darin bestand, die berufliche Einsatzmöglichkeit zu dokumentieren. Die zweite Nachfrage war jene nach dem persönlichen Einfluss und somit nach der Reproduktionsvielfalt. Die Schlussfrage war zum Abschluss sehr offen gestaltet, womit der Punkt Zukunft mit der Frage nach dem Zusammenleben von Frauen und Männern in der Zukunft auch Platz bot für Visionen der Lebensgestaltung im Sinne der Individualisierung unserer Zeit.

Die Erhebung der verbalen Daten erfolgte mittels der leitfadenorientierten Interviews im Zeitraum vom 06.07.2012 bis 24.07.2012 in Kohfidisch, Deutschlandsberg, Graz, Wien und Dornbirn. Die Interviews waren für die Dauer von 30 Minuten konzipiert und dauerten in der Ausführung auch um die 30 Minuten, zwei Ausreißer waren festzustellen, ein Interview hatte die Dauer von 14 Minuten und ein Interview erreichte die Länge von 43 Minuten. Zur Unterstützung einer angenehmen Interviewsituation wurden ruhige Plätze im öffentlichen Raum vereinbart, sodass auch die Aufnahme einer Audio-Datei möglich war. Dies geschah natürlich nur mit Einwilligung der Interviewpartnerinnen und -partner, sodass dies die erste Frage vor Beginn des Interviews war und in allen Fällen sofort bejaht wurde. Außerdem wurde den Interviewpartnerinnen und -partnern Anonymität zugesichert, was den befragten

Teilnehmenden auch wichtig war. Wie es auch die Gewichtung der Fragen im Leitfaden vorgesehen hatte, enthielt der erste Fragenkomplex zu Gender die grundlegendsten Informationen, bei den darauf folgenden Fragen wich ich von den Vorgaben des Leitfadens ab, um die Reihenfolge der Themen den Ausführungen der Interviewten anzupassen, sodass ich in der Interviewsituation öfter eine derartige Entscheidung treffen musste, um den Interviewverlauf zu leiten (vgl. Flick 2014, S. 222-223). Da die Teilnehmenden als Absolventinnen und Absolventen des Lehrganges für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012 waren, waren sie auch Expertinnen und Experten auf diesem Gebiet, sodass sich die Antworten und die nächstfolgenden Fragen öfter überschneiden. Die Fragen selbst habe ich nicht verändert, Verständnisfragen zur Fragestellung jedoch beantwortet, allerdings mit Bedacht auf die Vergleichbarkeit ohne Veränderung der Fragenstruktur des Leitfadens. Wichtig war mir, die Offenheit eines qualitativen Interviews zu erhalten und zu halten, um meinem Gegenüber die Sicherheit in der Gesprächssituation zu geben und mein ausdrückliches Informationsinteresse als Forscherin zu zeigen (vgl. Flick 2014, S. 223). Mit Uwe Flick gesprochen erfolgte auch realiter die „Bruchstellenanalyse zur Validierung von Interviews [...] zwischen dem ersten und dem zweiten Interview“ (Flick 2014, S. 275).

Durch die Einwilligung der Teilnehmenden zur Aufnahme der Interviews mit einem MP₃-Recorder, um akustische Aufzeichnungen zur Aufbereitung zu erhalten, war der Prozess der Fixierung eingeleitet (vgl. Flick 2014, S. 372). Die Aufzeichnung beeinflusste sehr wohl die Interviewsituation, in einem Interview wurde darauf wörtlich Bezug genommen, jedoch ergab sich daraus kein verfälschter Eindruck des Feldes (vgl. Flick 2014, S. 378). Durch die Aufzeichnung der Daten mittels technischer Medien wurde der nächste Schritt im Forschungsprozess ermöglicht – die Verschriftlichung. Die computerunterstützte Transkription der Interviews zur Weiterbearbeitung der verbalen Daten wurde nach Absprache mit Professor Mag. Dr. phil Arno Heimgartner nach einfachen Transkriptionsregeln durchgeführt. Diese Transkriptionsregeln einer Audiotranskription entstammten dem Praxisbuch Interview, Transkription & Analyse. Anleitungen und Regelsysteme für qualitativ Forschende aus dem Jahr 2013. Die Gesamtdauer der Interviews betrug zusammengefasst an die vier Stunden, für die es galt, eine neue Zugänglichkeit im Sinne einer Substanziierung an Wirklichkeit zu

schaffen (vgl. Flick 2014, S. 384). Die Transkription eines Interviews erfolgte unter der Einschränkung der schlechten Aufnahmequalität, sodass Teile als unverständlich gekennzeichnet werden mussten. Nichtsdestotrotz stand als oberstes Gebot die Genauigkeit bei der Transkription, dies im Bewusstsein der Dokumentation eines Textes, der rekonstruiert wird und somit eine neue Konstruktion eines Textes ist, der eine Analyse desjenigen von innen ermöglichen soll (vgl. Flick 2014, S. 384). Den Teilnehmenden des Lehrganges als Interviewpartnerinnen und -partner wurde zudem Anonymität zugesichert, sodass die Transkripte nach dem Korrekturlesen bzw. Verbessern der Verschriftlichung anonymisiert wurden, womit eine Zuordnung der Interviewpartnerinnen und -partner unmöglich gemacht wurde. Um die Transkripte für die computergestützte Datenauswertung vorzubereiten, wurden die DOX/X-Dateien als RTF-Dateien abgespeichert und archiviert (vgl. Kuckartz 2014, S. 133).

Die qualitative Natur der empirischen Untersuchung führte auch bei der Datenauswertung zu einer qualitativen Inhaltsanalyse mit dem Programm MAXQDA11, um „[...] den Aspekt der *Bedeutung* von Texten (oder generell von Kommunikationsinhalten) [zu] erfassen“ (Kuckartz 2014, S. 34). Vom Analyseverfahren her war von der Inhaltsanalyse als einer inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse zu sprechen, deren Kennzeichen die Verwendung von Textinhalten – also Themen und Subthemen – als Auswertungskategorien war (vgl. Kuckartz 2014, S. 79). Diese kategorisierenden Themen und Subthemen wurden einerseits deduktiv aus dem Leitfaden der Untersuchung hergeleitet, aber auch induktiv aus den Textinhalten der Interviews gewonnen. Die Struktur des Code-Baumes war demzufolge mit der Struktur des Leitfadens verbunden, deren Gewichtung im Code-Baum nicht im Sinne der Hauptfragen und Nachfragen gestaltet wurde, sondern es wurden Großteils Hauptkategorien erstellt. Durch diese Entscheidung zu einer gleichwertigen Gewichtung der Kategorien ergaben sich auch mehr Hauptkategorien als in qualitativen Untersuchungen üblich, wobei in einigen Fällen Unterkategorien angelegt wurden. Bei der Erstellung des Code-Baumes wurden die Leitfadenspunkte Gender, Genderreflexivität, Degendering, Bildung und GenderWerkstätte auch als Kategorien nicht berücksichtigt, sodass sich die Hauptkategorien aus den gleichwertig behandelten Frageninhalten ergaben. Motiv der Teilnahme und Zukunft, also Einleitungs- und

Schlussfrage wurden als Hauptkategorien gesehen, wobei Motiv der Teilnahme Unterkategorien zugeordnet waren.

Code-Baum

Codes	Codings
Motiv der Teilnahme	8
Beruflicher Hintergrund	7
Berufliche Ausbildung	5
Gender	
Soziales Geschlecht	8
Biologisches Geschlecht	5
Doing Gender	3
Geschlechterrollen	15
Geschlechterstereotype	17
Männlichkeitsnormen	
Hegemonie	5
Komplizenschaft	1
Unterordnung	3
Marginalisierung	1
Sexismus	6
Gendern	4

Diskriminierungen	
Geschlechterdiskriminierung	15
Unmittelbare Diskriminierung	1
Mittelbare Diskriminierung	3
Sexuelle Diskriminierung	1
Positive Diskriminierung	3
Genderreflexivität	
Vorstellungen und Bilder	12
Gesellschaftliche Verankerung	17
Selbstreflexivität	34
Veränderungsstrategie	43
Degendering	
Geschlechterpolitik	28
Gleichstellung	18
Gender Pay Gap	4
Auflösung	17
Ideen	13
Bildung	
Informelle Bildung	4
Formale Bildung	9
Weiterbildung	0
Allgemeine Weiterbildung	7

Berufliche Weiterbildung	5
Ungleichheitsbewusstsein	7
Geschlecht	8
Ziel	10
GenderWerkstätte	
Lehrgang	12
Wissen	
Gender-Wissen	15
Methoden-Wissen	8
Berufliche Qualifikation	15
Persönlicher Einfluss	12
Zukunft	8

Hiermit umfasste der Leitfadepunkt Gender neun Hauptkategorien mit zwei Hauptkategorien samt Unterkategorien. Genderreflexivität, der nächste Leitfadepunkt, erhielt vier Hauptkategorien. Fünf Hauptkategorien gehörten zum folgenden Leitfadepunkt Degendering. Der Leitfadepunkt Bildung verfügte über sechs Hauptkategorien, eine Hauptkategorie mit Unterkategorien. Für GenderWerkstätte, der vorletzte Leitfadepunkt, galten vier Hauptkategorien und zu einer Hauptkategorie gehörten Unterkategorien. Dieser Codierprozess, der in mehreren Phasen ablief, ergab 45 Codes, wovon 15 Subcodes sich als substanziell erwiesen. Die sequentielle Vorgangsweise führte zu 417 Codings, wobei es dabei zu Mehrfachcodierungen kam. Da die Teilnehmenden nach Absolvierung des Lehrganges als Expertinnen und Experten galten, kam es zum Phänomen, dass sehr wenige Textstellen bzw. Textpassagen als nicht relevant gesehen werden konnten und somit uncodiert blieben (vgl. Kuckartz 2014, S. 80).

16. Forschungsergebnisse

16.1. Motiv der Teilnahme

1. „Erzählen Sie mir, wie Sie zur Teilnahme am Lehrgang der GenderWerkstätte gekommen sind?“

Mit dieser einleitenden Frage – zugleich erste Hauptkategorie – wurde das Interview als solches begonnen, wobei die digitale Aufnahme auch Begrüßung und Festlegung des Interviews beinhaltete. Die Antworten dieser sehr offenen Frage, die als Warm-Up gedacht war, führten meistens über die Motive zum beruflichen Hintergrund und zur beruflichen Ausbildung als Unterkategorien. Wurde der berufliche Hintergrund nicht genannt, kam es zur Nachfrage meinerseits, die berufliche Ausbildung wurde gegebenenfalls erwähnt. In den meisten Fällen war die GenderWerkstätte schon vorher bekannt, einerseits aus Interesse am Feld, andererseits durch Netzwerk-Kontakte meist beruflicher Natur. Ein gemeinsames Merkmal hatten alle Nennungen, indem die Teilnehmenden eine Internet-Recherche über einen Gender-Lehrgang betrieben, sich besonders aber für die Vortragenden der GenderWerkstätte vorab interessierten. Einen guten Stimmungsbericht gibt das folgende Zitat wider:

Also das ist schon lange her. Ich habe, glaube ich, noch bevor ich/ Ich war schon 2004 bis 2007 fix angestellt an der Fachhochschule St. Pölten. Noch DAVOR habe ich mich schon umgeschaut, was es für Ausbildungen in dem Bereich gibt, Gender und Diversity, oder mal zunächst nur Gender. Und habe damals überlegt, einen Gender-Lehrgang zu machen und da hat es, glaube ich, zwei gegeben, die für mich interessant waren. Das eine war da in Ottakring an der Volkshochschule. Das war, glaube ich, damals dann schon Diversity oder ist es Diversity geworden? Und dann eben der Lehrgang von den Grazerinnen und Grazern. Und das hat mir dann schon sehr gut gefallen, dass der eben von/ Dass da die Männerberatung und der Verein Frauenservice zusammenarbeiten. Und auch das KONZEPT hat mir gut gefallen. Ich glaube, da muss er ziemlich neu noch gewesen sein, was mir aber damals auch gar nicht so klar war. Aber mir hat das Konzept sehr gut gefallen und dadurch habe ich das immer im Hinterkopf gehabt, dass es das gibt. Und jetzt, wie ich dann beschlossen habe, „Jetzt mache ich mal wirklich so einen Lehrgang“, da ist mir das halt eingefallen, da habe ich gar nicht mehr lange geschaut. Dann war ich auf der Männertagung. Ach so, nein, ich habe ein Modul besucht letztes Jahr, das Modul Vier, (...), eigentlich wollte ich da schon dort mehr Module besuchen, aber das ist sich nicht ausgegangen. Ja, so bin ich dort hingekommen. Und dann bin ich dadurch zur Männertagung gekommen und von der

Männertagung dann/ Also da war dann eigentlich schon klar, dass ich den GANZEN Lehrgang machen möchte. (weiblich\I3: 5)

Über die Motive der Teilnahme erfolgte der Bezug zum beruflichen Hintergrund, der zu einer Nennung in allen Interviews führte. Da ich aus Paritätsgründen Frauen und Männer gleichermaßen interviewt habe, möchte ich die folgenden Ausführungen auch im Vergleich der beiden Geschlechter – also aufgesplittet nach Geschlecht – darbringen. Dies wurde auch durch Unterscheidung der Dokumentgruppen in MAXQDA11 ermöglicht, indem ich eine Dokumentgruppe weiblich und eine Dokumentgruppe männlich angelegt habe. Um einen Überblick über den beruflichen Hintergrund der teilnehmenden Frauen zu geben, liegt folgende Darstellung vor:

Technik für Mädchen, Konfliktlösung, Bubenarbeit, Coaching Gendability, Usability-Expertin, Trainerin, Geschäftsführerin einer NGO	Personalabteilung, Gender- und Diversity-Beraterin, Gleichstellungsorientierte Personalarbeit	Fachhochschule, Assistentin der Geschäftsführung, Gleichbehandlungsbeauftragte	Fachhochschule, Koordinatorin Internationalisierung/ GM und DM, Alumni-Managerin
--	---	--	--

Tabelle1: Beruflicher Hintergrund Frauen

Aus dieser wird ersichtlich, dass eine Teilnehmerin dem Bereich Sozialpädagogik über die Mädchen- und Bubenarbeit zuzurechnen war, die drei weiteren Teilnehmerinnen dem Bereich Gender bzw. Gender und Diversity zugehörten. Aus der Nennung der beruflichen Ausbildung heraus verfügen alle Frauen über ein Hochschulstudium, wobei dies von Architektur über Europäische Ethnologie und Fächerkombination zu Germanistik und Wissenschaftlicher Frauenforschung führte.

Der berufliche Hintergrund der teilnehmenden Männer im Überblick ergab das folgende Berufsspektrum:

Männergesundheitszentrum, Burschenarbeit, Bubenarbeit, Gesundheitsförderung, psychologische Beratung im Krankenhaus und außerhalb, Fortbildungen	Mediator	Verein, Bubenarbeit/Gender, Obmann und Begründer eines Vereines, freier Mitarbeiter für BMUK Abteilung Gender – Videos, Interviewvideos, Expertisen, Genderscreenings, Betreuung von Gender-Webportalen, Projekte im Feld der Bubenarbeit und Sexualpädagogik sowie Kleinkindpädagogik	Verein, Bubenarbeit/Gender, Filmemacher von Dokumentarfilmen
--	----------	--	--

Tabelle 2: Beruflicher Hintergrund Männer

Drei der Teilnehmer konnten aufgrund der Buben- und Burschenarbeit dem Bereich Sozialpädagogik zugeordnet werden, aufgrund des Zusatzes im Interview, dass der vierte Teilnehmer Mediator in Scheidungsmediationen war, ist ihm eine Nähe zum sozialpädagogischen Feld nicht abzusprechen. Bezüglich der beruflichen Ausbildung gab es zwei Nennungen von Hochschulausbildung, einerseits eine Nennung des Studiums Soziologie, andererseits die Nennung des Lehramtes für Sonderschule mit Schwerpunkt Integrative Pädagogik und Reformpädagogik in Verbindung mit dem Lehrgang Sprache zur Pädagogik.

Im Vergleich der Jahre 2011/2012 und 2015/2016 der Spezifizierung der Zielgruppe des Gender-Lehrganges der GenderWerkstätte, liegt bereits im Jahr 2011/2012, in

Anbetracht des Berufsspektrums der Teilnehmenden am Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012, die Zielgruppenexploration von 2015/2016 vor.

16.2. Gender

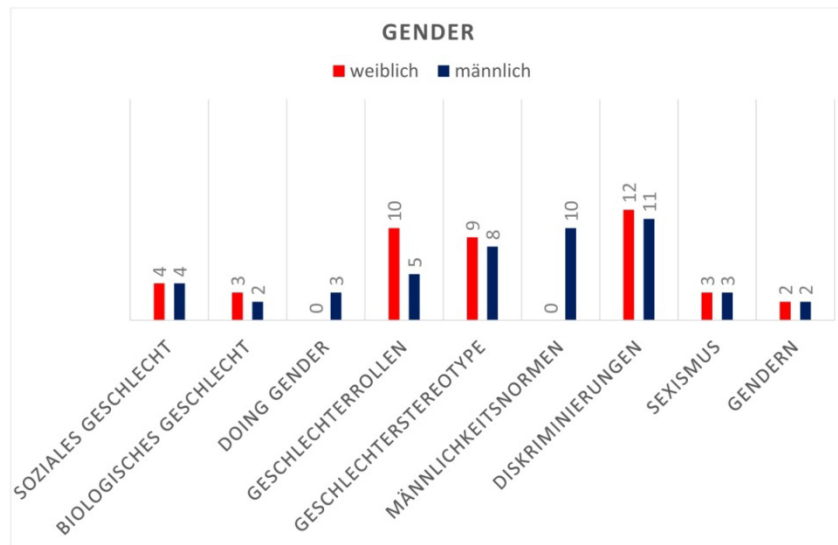
2. Was verbinden Sie mit dem Begriff Gender?

NF: Stichwort „Typisch weiblich“ und „Typisch männlich“. Was sagen Sie diesbezüglich?

NF: Inwieweit erleben Sie als Frau/Mann Diskriminierungen?

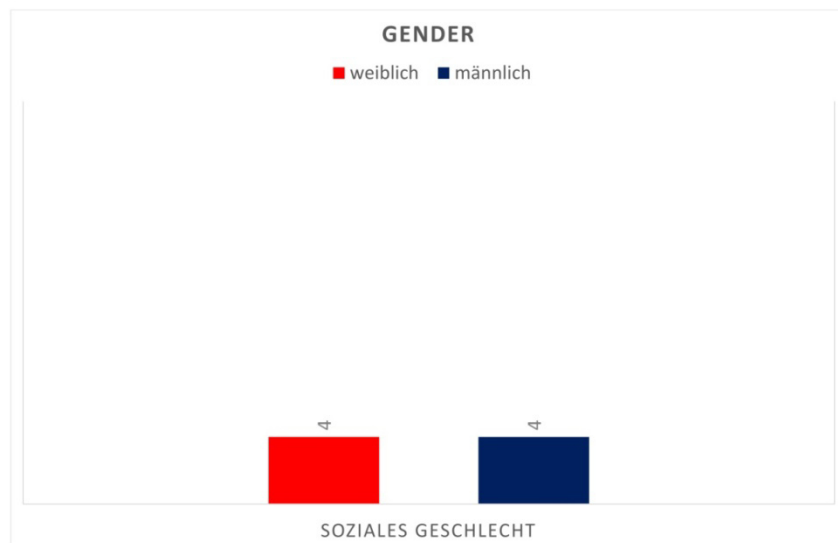
Der wichtigste Leitfadenpunkt mit dem Fragenkomplex zu Gender zeigt in der Übersicht die Codes und die Anzahl der Codings, welche im Vergleich der beiden Geschlechter dargestellt werden. Da die Antworten naturgemäß Mehrfachcodierungen enthalten, können die Fragen nicht nach Kategorien der Antworten erläutert werden. Die Darstellungen erfolgen zu den einzelnen Kategorien in der Gewichtung zu den theoretischen Erläuterungen dieser Arbeit. Der Leitfadenpunkt Gender wies in seiner Gesamtheit neun Hauptkategorien auf, wobei Männlichkeitsnormen vier und Diskriminierungen fünf Unterkategorien aufweisen, die sich aus den Inhalten ergaben. Auch gab es Kategorien, die nur von einem Geschlecht benannt wurden, sodass dies ebenso aussagekräftig war wie die oft gleiche Anzahl von Nennungen einer Kategorie seitens beider Geschlechter.

Gender als Geschlecht ist jene Kategorie, welche soziale Differenzierung von ihrer Bedeutung einer Zweigeschlechtlichkeit her bedingt. Diese Differenzkategorie bildet zudem die Grundlage allen sozialen Handelns, Orientierung und Herstellung von Handlungsfähigkeit sowie Handlungssinn über die Geschlechtlichkeit von der Mikro- bis zur Makro-Ebene (vgl. Rose 2007, S. 4). Die Unterschiedlichkeit zwischen den Geschlechtern führt zur Ausprägung von verschiedenen Bewertungen, die soziale Ungleichheit aufgrund dieser Strukturkategorie im Geschlechterverhältnis hervorrufen.



Grafik 1: Gender

16.2.1. Soziales Geschlecht



Grafik 2: Soziales Geschlecht

Die Hauptkategorie Soziales Geschlecht betrifft die grundlegendsten Nennungen zur Verständigung über genderreflexive Arbeit, wobei explizit und implizit in jedem Interview soziales Geschlecht erwähnt wird, dies wiederum die gleiche Anzahl von Nennungen ergibt – vier jeweils an der Zahl. Aussagekräftig ist dabei, dass alle Teilnehmende sich auch in übereinstimmender Weise darüber verständigen, was soziales Geschlecht ist, denn im Deutschen ist die Übersetzung für Gender soziales

bzw. kulturelles Geschlecht, im Gegensatz zu Sex – dem biologischen Geschlecht. Per definitionem bezieht sich Gender auf die soziokulturellen Unterschiede von Frauen und Männer, die durch die Geschlechterrollen repräsentiert werden. Dies wird auch im Interview erwähnt:

Ja mit Gender verbinde ich die sozialen Rollen der Geschlechter, also dieses soziale Geschlecht. Also auch die soziokulturellen Hintergründe und (...) so, jetzt komme ich ins Stocken. Also einfach welche Erwartungen man an die verschiedenen Geschlechter, wenn man sie jetzt biologisch auseinandehält, hat. Und was man auch an sich selber natürlich hat. So was von der Gesellschaft für Erwartungen an Frauen oder Männer gestellt werden und umgekehrt auch die Personen von sich selber natürlich. (weiblich\I7: 11)

Diese Erwartungen an Frauen und Männer sind gesellschaftlich strukturierend und bedingen ungleiche Machtverhältnisse zwischen den Geschlechtern, die sich in der Bewertung der Geschlechter widerspiegeln, Zweigeschlechtlichkeit wird als bipolar bzw. dual, polarisierend und hierarchisierend wahrgenommen. Darauf wird im Interview Bezug genommen:

Geschlecht, sozial konstruiertes Geschlecht, Geschlechterrollen, dort wo wir hineingedrängt werden. Ich verbinde damit Simone de Beauvoir, die gesagt hat „Man kommt nicht als Frau zur Welt, sondern man wird es, oder man wird dazu gemacht“. Ja, aber ich verbinde Dominanzverhältnisse, Machtverhältnisse, Machtstrukturen, männliche Vorherrschaft. Ja. (...) Alice Schwarzer, natürlich, verbinde ich auch damit. (weiblich\I4: 7)

Die soziale Konstruktion von Geschlecht als kulturelle Konstruktionsleistung ist verbunden mit Geschlechterverhältnissen, in denen Geschlechterdifferenzen naturalisiert werden, indem die Zuschreibungen qua Geschlecht als angeboren definiert werden, aus denen heraus Machtverhältnisse entstehen, die unterschiedliche Bewertungen von Frauen und Männern als Grundlage haben. Der Hinweis auf Alice Schwarzer ist jener auf eine der bekanntesten Vertreterinnen des Zweiten Feminismus, der für den Kampf gegen die männliche Vorherrschaft steht. Heute steht nicht nur die soziale Konstruktion von Geschlecht zur Debatte, sondern auch die Konstruktion des Körperlichen, also von Sex, die sich wechselseitig konstituierend verstanden werden, sodass sich die Dipolarität zunehmend auflöst. Dazu folgendes Zitat:

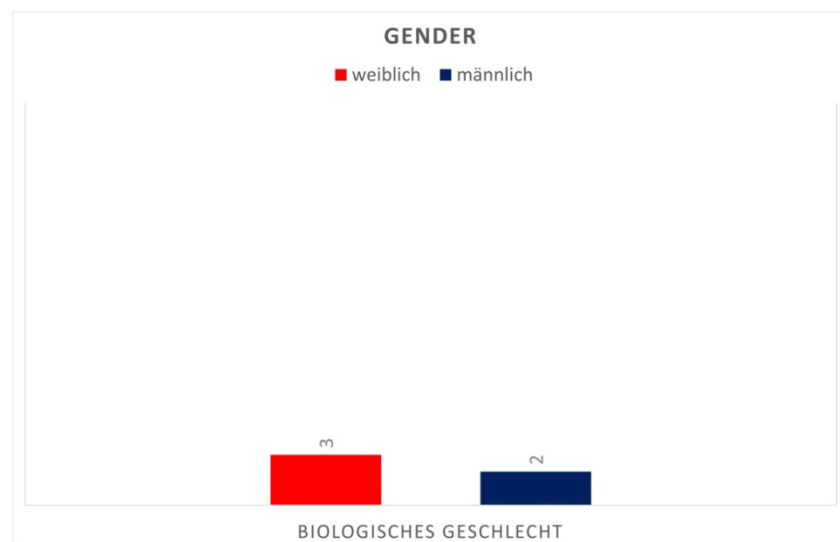
Also das ist ein Thema, das mich immer wieder fasziniert, auch wie weit das dann sogar bis ins Körperliche geht. Also wieder zurückgespielt von diesem Gender eigentlich, zurück auf das Biologische und nicht umgekehrt (weiblich\I7: 13-14)

Gender als soziale Differenzierung führt zu einem sozialen Ordnungsprinzip, dem die Strukturkategorie Geschlecht zugehörig ist, deren Bedeutungsdimensionen sich verändern, wie die Prozesse von Tradierung sowie Auflösung zeigen. Dies zeigt sich in einem Interview:

Und das soziale Geschlecht, das ist (...) das ist auf der einen Seite ganz, wie sagt man, ganz MASSIV als Ordnungskategorie, quasi unumstößlich für alle Menschen. Und auf der anderen Seite auch sehr variabel. Das ist das witzige. Dass jemand von vor 400 Jahren, würde uns alle für, was weiß ich, eben für ganz komische Wesen halten. Auch auf Grund der Art und Weise, wie wir unsere Geschlechtsrollen leben und so, ja. (männlich\I1: 5)

Der normierende soziale Faktor Gender, der die Grundlage sozialen Handelns ist, wird auch in den Interviews als solcher dargestellt. Die inhaltliche Übereinkunft aus den gesammelten Interviews ist daher auch die soziale Ungleichheit, die zu sozialer Ungleichwertigkeit führt, welche an Gendernormen geknüpft ist.

16.2.2. Biologisches Geschlecht



Grafik 3: Biologisches Geschlecht

Die Hauptkategorie Biologisches Geschlecht ergibt in Summe eine Nennung mehr bei den weiblichen Teilnehmenden, die sich darauf beziehen, also drei zu zwei. Die fünf Nennungen sich eng verbunden mit der Hauptkategorie Soziales Geschlecht, indem es bei Sex – also biologischem Geschlecht – um die angeborenen Unterschiede zwischen Frauen und Männern geht, welche die Zuschreibungen zu den Geschlechtern bestimmen. Dies wird der Natur zugesprochen, sodass frau und man von Naturalismus spricht, der auf einem Biologismus beruht, indem Natur der Kultur vorgelagert erscheint. Im Interview zeigt sich dies so:

Ja eben, was wir oft in unserer Arbeit haben und was ich immer wieder erlebe, ist einfach, dass immer mit biologischen Unterschieden argumentiert wird. Das ist immer so ein Punkt über den man lang reden kann und den man eben auflösen kann und dann zu/

Was weiß ich, dann gibt es diese Zuschreibungen, dass Frauen für technische Berufe nicht geeignet wären und Männer nicht für Sozialberufe, Kindererziehung und so weiter. Im Prinzip ist die beste Art solche Dinge aufzulösen, sie vorzuleben. (männlich\I6: 40-41)

Angesprochen werden auch bestehende Unterschiede zwischen den Geschlechtern, die jedoch einer kulturellen Deutung bedürfen, welche die biologischen Zuschreibungen von Geschlecht dekonstruieren. Ein Interview spiegelt dies wider:

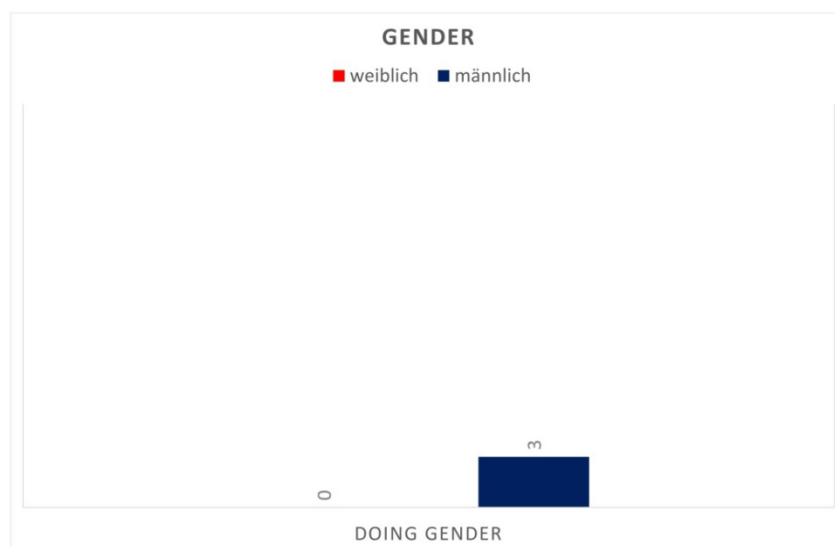
Ein Thema, das mich immer wieder beschäftigt, weil ich selber nicht der Idee des Biologismus anhängen und dennoch oft die tendenziell typischen Verhaltensweisen natürlich feststelle. Also dass wir in eine Richtung natürlich auch sozialisiert sind und auch konditioniert sind als Frauen oder Männer, das fällt mir schon immer wieder auf. Dass ich mir das eingestehen muss, dass Frauen eben tendenziell anders sind als Männer. Aber eben nicht von diesem biologischen Hintergrund her. (weiblich\I7: 13-14)

Die gegenwärtige Entwicklung zeigt das Phänomen, dass vermehrt auf diesen Biologismus reduziert wird und somit auf natürliche Zuschreibungen, welche die Ungleichheit der Geschlechter rechtfertigen, indem der Unterschied in der Differenz mit einem Machtanspruch verbunden wird. Zu diesem Widerspruch der Zeit ein Zitat:

Ich glaube aber schon, dass es auch hinsichtlich dieser Biologismen noch eine Synthese geben wird müssen, zwischen dem, dass aller Biologismus böse ist, was momentan irgendwie vorherrschen zu scheint. Und dem, dass es dann doch wieder auch gesehen wird, dass es SCHON auch Unterschiede zwischen Männern und Frauen gibt, die vielleicht einfach doch dann da sind. (weiblich\I3: 13)

Diese Textpassagen verbindet der Gedanke, dass die vermeintliche Naturhaftigkeit der Geschlechterdifferenz im Grunde eine kulturelle Konstruktionsleistung ist, die einer kulturellen Definition des Faktors Geschlecht bedarf.

16.2.3. Doing Gender



Grafik 4: Doing Gender

Bezeichnend für die Hauptkategorie Doing Gender sind die drei Nennungen von ausschließlich männlicher Seite, deren Interpretation von meiner Seite her dem beruflichen Kontext der Buben- und Burschenarbeit folgt, deren Grundlage im Sinne der Interaktion das Konzept Doing Gender ist. Die Verinnerlichung von leibgebundenen Zuschreibungen über die Interaktion lässt eine natürliche Ordnung erscheinen, die aufgrund der kulturellen Vorgaben ohne Bewusstsein konstruiert und damit auch rekonstruiert werden. Im Interview dazu folgendes:

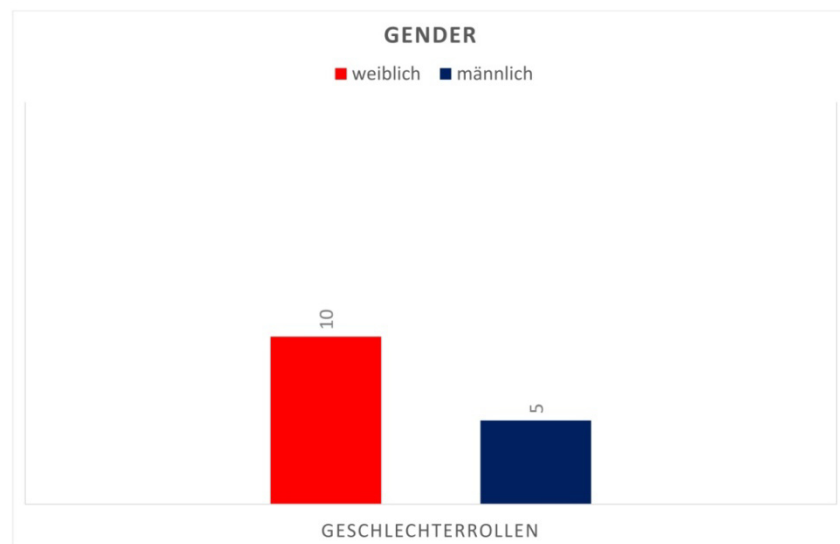
Wo (...) also im Sinn von „Doinggenger“, kann man gar nicht NICHT gendern, sozusagen, aber das ist nichts Emanzipatorisches oder Positives, sondern das ist einfach so, dass man sozusagen das von klein auf lernt, Geschlechter als ganz wesentliche Ordnungskategorie, an uns selbst und an anderen Menschen und auch an der Umgebung, so, auch Fahrräder sind himmelblau und rosarot, überall wahrzunehmen, das Gendermascherl. (männlich\I1: 5)

Das Herstellen von Geschlecht – nämlich Doing Gender – erfolgt über unser Handeln, wodurch auch die Zweigeschlechtlichkeit über die soziale Situation jener Bereiche der Interaktionen und Institutionen gefestigt wird, sodass Gender reproduziert wird. Dazu die nächste Passage:

Also ich denke mir, Doing Gender, das ist sowieso Alltagswissen. Das ist etwas, auf das wir generell zurückgreifen, ein Reflexionsprozess ist wichtig, aber das heißt nicht, dass wir alle Dinge, die wir tun, nicht tun dürfen, weil es möglicherweise diskriminierend sein könnte. (männlich\I5: 20)

Diese Herstellung von Ordnung betrifft damit nicht nur die Beziehungen zwischen den Geschlechtern, sondern ebenso das Geschlechterverhältnis der Beziehungen in Bezug auf die Gesellschaft. Die Differenzierung und Hierarchisierung produziert eine Über- sowie Unterordnung über ein kulturelles Regelsystem, die gleichsam Rechtfertigung sowie Legitimation der Geschlechtertrennung ist. Nicht zuletzt ist Doing Gender auch die theoretische Basis von Gender Mainstreaming, wobei die GenderWerkstätte im Zuge der Gender Mainstreaming Implementierung entstanden ist.

16.2.4. Geschlechterrollen



Grafik 5: Geschlechterrollen

Zehn Nennungen der weiblichen Teilnehmenden im Vergleich zu fünf der männlichen - gesamt 15 Nennungen - spiegelt die Realität des Geschlechterverhältnisses wieder,

indem die weibliche Rolle – trotz der größeren Veränderungen dieser – verglichen mit der männlichen Rolle stärker tradiert ist.

Die Erwartungen und Verhaltensanforderungen gestalten sich über die Geschlechterdifferenzierung als Rollendifferenzierung, die mit dem Prozess der Geschlechtstypisierung ein lebenslanger Entwicklungsprozess ist, der als Gendertyping das Entstehen des geschlechtstypischen Verhaltens in Bezug auf die Wirkung von Geschlechtsrollen auf Kinder prägt, was in Folge zur Geschlechtsrollenentwicklung führt (vgl. Athenstaedt 2012, S. 32). Dazu im Interview:

Als Lehrer weiß ich, haben wir da ganz viele Möglichkeiten. Also aufgrund dieser häufigen Auseinandersetzung mit der eigenen Rolle, das muss jetzt gar nicht geschlechtsbezogen sein, sondern das kann ganz viele Implikationen mit sich bringen, lernen Kinder die Möglichkeiten, die sie tatsächlich haben. (männlich\I5: 46)

Zudem zeigt sich Gendertyping in einem Interview auch von privater Seite, die Aussage über die Wirkung von Geschlechtsrollen über ihre bewertende Funktion von Geschlecht durch frühe familiäre Erfahrungen, die prägend sind, spiegelt Lebensrealität wider. Diese frühen familialen Erfahrungen zeigen sich ganz konkret im Interview:

Und da habe ich halt mit meiner Rolle/ Also bei mir daheim war es so, obwohl meine Eltern sehr offen (...) waren, also sozusagen offiziell. Politisch korrekt und so weiter. Und mein Vater hat dann später auch als Theologe dafür gekämpft, dass Homosexuelle in der Kirche anerkannt werden und so weiter. Aber in WIRKLICHKEIT war bei uns ganz klar, die Buben werden bevorzugt, die Buben sind vorne, die Buben sind einfach MEHR wert. (weiblich\I3: 32)

Die Rollenvorgaben erfolgen über die Organisation der Arbeit, wobei die Tätigkeitsdifferenzierung in Verbindung mit einer Statusdifferenzierung zwischen Frauen und Männern steht, indem diese zu einer Fähigkeits- sowie Persönlichkeitsdifferenzierung übergeht (vgl. Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 83). Die Trennung in Produktions- und Reproduktionsbereich erfolgt somit der Trennlinie weiblich für den Reproduktions- und männlich für den Produktionsbereich. Die Erfahrungen damit, die des Öfteren angesprochen wurden, zeigen sich exemplarisch im Interview:

Also ich glaube, dass die Erwartungen an die Familien und wie diese gestaltet werden, AUCH im Hinblick auf andere sexuelle Orientierungen/ Oder, was SIND Eltern? Was macht Eltern aus? Welches Bild haben wir von denen? Warum können das nicht zwei Männer, zwei Frauen sein, die ja eben auch meistens wieder Genderrollen erfüllen, innerhalb IHRER Beziehungen. Also ich glaube, dass EIN großer Punkt wäre, da würden mir jetzt wahrscheinlich viele Personen widersprechen, die keine Kinder haben und sagen „Das spielt für MICH keine ROLLE“/ Aber ich glaube DOCH, dass es für die GANZE Gesellschaft eine große Veränderung wäre in den Genderkategorien, wenn sich die ERWARTUNGEN, die an Frauen und Männern geknüpft sind, sobald sie Kinder haben (Lachen), ändern würden. Dann würden sie sich AUCH für Personen OHNE Kinder ändern. (weiblich\I7: 65)

Die Verkörperung des Weiblichen als Anerkennungserfahrung ist für die geschlechtsspezifische Berufswahl ausschlaggebend, tradierte Rollenbilder zu überwinden ist mit mehr Kampf verbunden als es die Anpassung an alte Muster ist, wie auch die Ausführungen im Interview nachvollziehen lassen:

Die Mädchen merken, dass es VIEL anerkannter ist, Friseurin zu werden und die wollen sich das möglicherweise nicht GEBEN, dass sie das machen, was gesellschaftlich nicht so anerkannt ist. Und dann sollen sie es auch nicht machen. Dann sollen sie halt Friseurin werden. Deswegen wird das ja auch noch so lange dauern, weil es keinen Sinn hat, die Leute reinzuzwingen. Aber jedes Mädchen, das wieder Friseurin wird, ist dann natürlich wieder ein Role Model in diese Richtung. (weiblich\I3: 57)

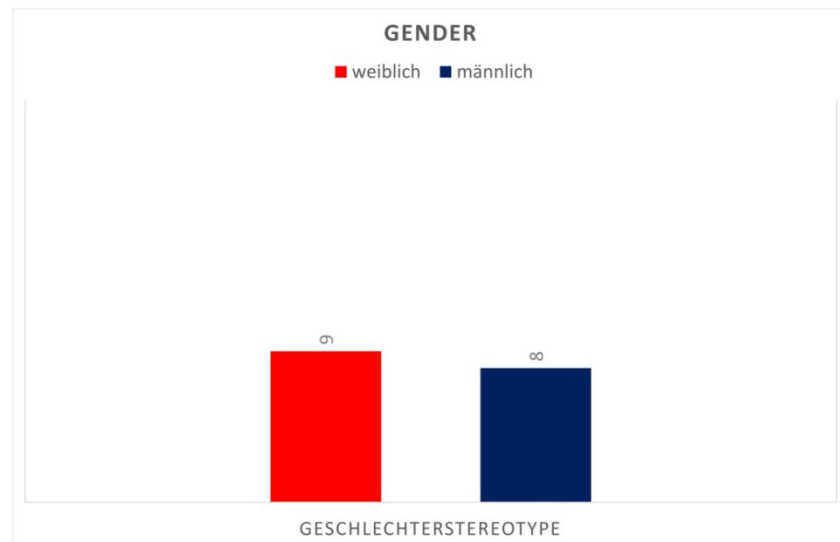
Die vergangenen und zukünftigen Veränderungen im Traditionsbegriff der Rolle zeigen sich an mehreren Stellen der Interviews, die Geschlechtereinschränkung umzuwandeln in eine Geschlechtererweiterung ist im Interview der Schwerpunkt der Buben- und Burschenarbeit, da diese im Vergleich zur Mädchenarbeit Nachholbedarf hat. Sozialpädagogische Erfahrung zeigt sich in dem Fall so:

Für mich bedeutet der Begriff „Gender“ eine Qualitätserweiterung. Also wenn ich die Geschlechterrollen, die uns vorgelebt werden oder die uns quasi vorbereitet werden, vor allem durch mediale Bilder oder durch gesellschaftliche Bilder, sind sehr einengend. Sie reduzieren Menschen auf ein Geschlecht und da haben sie halt ihre Rollen zu erfüllen. Und ich sehe die Qualität darin, diese Rollen zu erweitern und Möglichkeiten aufzuzeigen, was denn noch alles möglich ist. Speziell jetzt für Burschen, weil es im Bereich der Mädchenarbeit es einfach schon sehr viel gegeben hat, was sehr positiv ist. (männlich\I5: 11)

Der sich vollziehende Geschlechtsrollenwandel zeitigt zwar die Errungenschaften unserer Zeit durch die Berufstätigkeit der Frau auf weiblicher Seite, was auch einen

Wandel der männlichen Rolle mit sich bringt, jedoch auf indirektem Wege durch Strukturveränderungen gesellschaftlicherseits. Dies spiegelt auch der Kern der Interviews wider.

16.2.4. Geschlechterstereotype



Grafik 6: Geschlechterstereotype

Bezüglich der Hauptkategorie Geschlechterstereotype, bei der es insgesamt 15 Nennungen gab, waren auch quer durch die Interviews konkrete Textinhalte zu dem Thema fest zu stellen, die – bis auf eine Nennung – fast eine geschlechtliche Parität ergab: weiblich neun und männlich acht.

Geschlechterstereotype betreffen die Überzeugungen oder Erwartungen von typischen Charakteristika, die Frauen oder Männer zugeschrieben werden. Für diese gilt, dass sie entweder individuell zugeschrieben werden oder kulturell geteilter Konsens sind und erwiesenermaßen über die Jahre sehr änderungsresistent (vgl. Athenstaedt 2012, S. 14). Im Interview wird dies so festgestellt.

Typisch weiblich. Naja, das sind diese Stereotypen, die ja in der alltäglichen Praxis auch immer wieder einzementiert werden, die unbewusst konstruiert werden. Und die eben durch Gendertrainings aufgedeckt werden sollten. Und ja, man selbst kommt immer wieder drauf, dass man so in dieser Weiblichkeitsfalle drinnen steckt, tagtäglich wenn man die Zeitungen liest. (weiblich\I4: 9)

Die Änderungsresistenz besteht infolge der Sanktionen bei Regelverletzungen, sodass die Stereotypisierung mit willentlicher Beeinflussung aufgrund von sozialen Umweltfaktoren im Alltag schwierig ist: Dazu im Interview:

So hat frau zu sein“ und die Männer haben im Gegensatz dazu den Druck „So hat man zu sein“. Es gibt aber auch andere Männer, die auch gern anders sein möchten. Also beide Geschlechter haben einen gewissen gesellschaftlichen Druck, dem sie sich an sich unbewusst fügen, aber dem sie sich nicht fügen sollten. (weiblich\I4: 9)

In den meisten Fällen beziehen sich Geschlechterstereotype auf weibliche und männliche Eigenschaften, wobei es dahergehend zwei Pole gibt, die auf einen weiblichen Pol, der für Expressivität, Wärme bzw. Communion und einen männlichen Pol, der wiederum für Instrumentalität, Kompetenz bzw. Agency steht, Bezug nehmen, indem die Bewertung den weiblichen Pol positiver im Sinne der Sympathie wirken lässt (vgl. Athenstaedt 2012, S. 17). Diese zwei Dimensionen zeigen sich im Interview über die Textpassage:

Ich versuche es anhand eines Beispiels zu illustrieren, wie ich dazu stehe. Das ist eine Übung, die ich früher recht häufig angewendet habe, um mit den Burschen sogenannte typische weibliche und männliche Eigenschaften durchzuspielen und uns anzuschauen, was damit verbunden wird. Also wenn ich rein die Begriffe habe, wie zum Beispiel liebevoll, zärtlich, intelligent und so weiter, dann gibt es keine Geschlechtszuschreibung. Wenn ich aber von vorn herein sage, naja Frauen sind so und Männer sind so, dann habe ich ganz klar schon diese Zuschreibung. (männlich\I5: 14)

Nichtsdestotrotz sind Geschlechterstereotype von Nutzen, wenn es um Orientierung und Handlungsplanung – also um die Teilnahme an der sozialen Umwelt – geht. Dies ist vor allem in der Sozialpädagogik in Bezug auf eine handlungsorientierte Arbeit von professioneller Seite von Wichtigkeit. Siehe dazu folgendes Zitat:

Ich glaube, wir greifen zu sehr HOHEM Prozentsatz darauf zurück, auf die sogenannten Stereotype. Verhalten ist ja nicht angeboren, Verhalten wird antrainiert und, dieses Verhalten entsteht einfach durch unser soziales Umfeld, wo wir hineingeboren werden. (männlich\I2: 13)

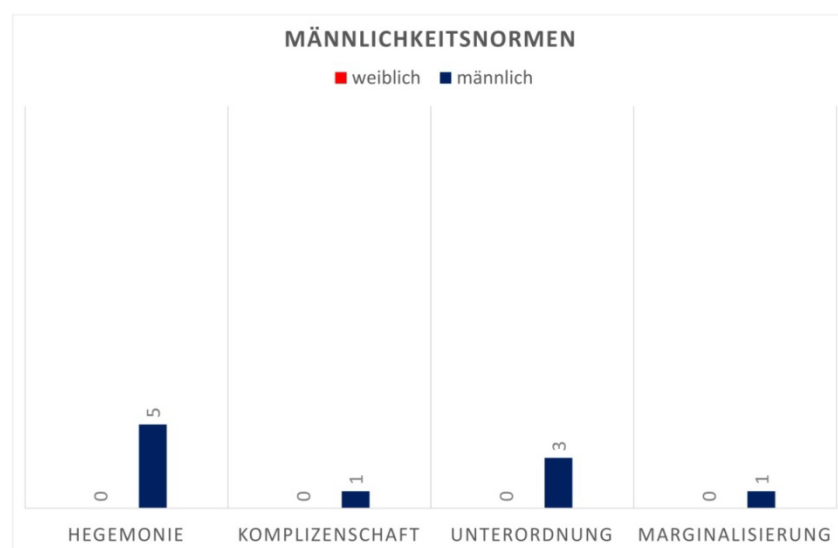
Global- und Substereotype, welche mentale Repräsentationen sind, führen zur Tradierung vorwiegend der weiblichen Rolle, wobei der Zeitgeist zurück auf überkommene Stereotype kommt, welche die Geschlechtsunterschiede als solche wieder

akzentuieren. Dass es auch anders sein kann, beweist die nächste Ausführung im Interview:

Das sind Zuschreibungen. Also ich kenne so etwas wie „typisch weiblich“, „typisch männlich“ nicht. Aber es gibt natürlich angelernte oder sozialisierte Dinge, die man als männlich oder weiblich bezeichnen würde, aber im Prinzip ist das nichts, was nicht änderbar wäre, beziehungsweise was so eine starke Zuschreibung wäre, als dass man den Zwängen unterliegen würde. (männlich\I6: 9)

Die Gemeinsamkeit der Interviewpassagen zu Geschlechterstereotypen ist, dass alle Nennungen darauf hinführen, dass diese tradierten Sichtweisen von Weiblichkeit und Männlichkeit stark resistent sind, jedoch nicht unveränderbar im individuellen sowie kollektiven Sinne.

16.2.6. Männlichkeitsnormen



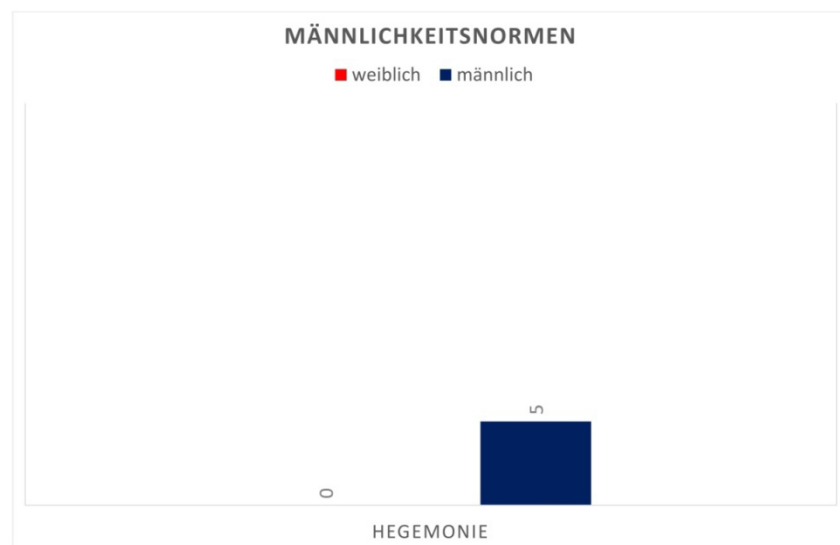
Grafik 7: Männlichkeitsnormen

Männlichkeitsnormen, eine Hauptkategorie mit zehn Nennungen, die sich auf das Männlichkeitsmodell nach Raewyn Connell bezieht, wurde – wie es auch die graphische Darstellung zeigt - nur von den männlichen Teilnehmenden in den Interviews angesprochen und hier wiederum von jenen, die im Feld Sozialpädagogik arbeiteten. Dies steht für den Anspruch einer genderreflexiven sozialpädagogischen

Arbeit im Bereich Buben- und Burschenarbeit, welche über die Auseinandersetzung mit Männlichkeitsnormen erfolgt.

Raewyn Connell geht in ihren Überlegungen zu einem Männlichkeitsmodell von einem Prozess der Praxis von Geschlechterbeziehungen des Reproduktionsbereiches, welcher die biologischen Grundlagen meint, aus und sieht in diesen Konfigurationen der Geschlechterpraxis die Männlichkeit in einem dreistufigen Modell um folgende Faktoren gerichtet: Macht, Produktion und emotionale Bindungsstruktur – Kathexis. Aufgrund dieser Überlegungen kommt sie zu dem Schluss, dass es vier Hauptformen der Männlichkeit gibt, welche Hegemonie, Unterordnung, Komplizenschaft und Marginalisierung sind, welche auch die vier Unterkategorien bilden. Die Ausführungen beziehen sich auf Raewyn Connell 2014, S. 130-135.

16.2.6.1. Hegemonie



Grafik 8: Hegemonie

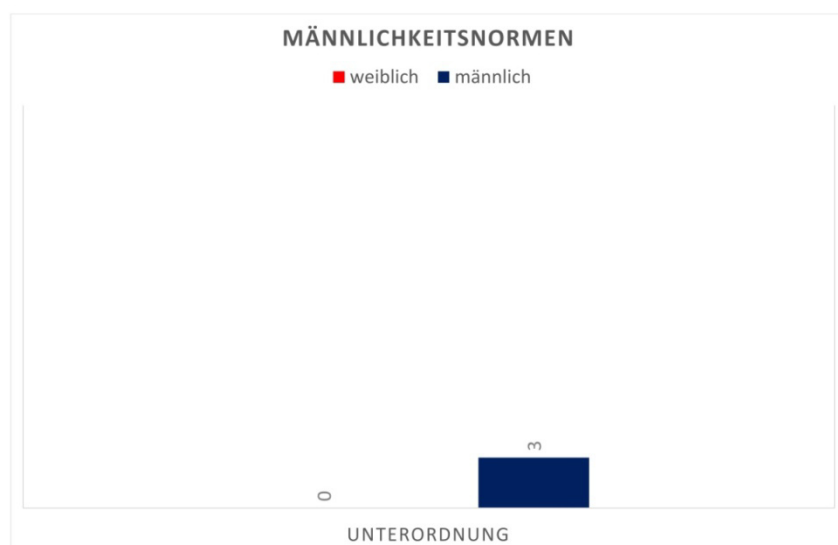
Das Hegemonie-Konzept, als Unterkategorie Hegemonie fünf Nennungen, betrifft eine bestimmte Gruppe von Männern in Führungspositionen, die das Patriarchat durch ihre geschlechtsbezogene Praxis legitimieren, womit eine Überordnung der Männer und eine Unterordnung der Frauen fortgesetzt wird. Verbunden damit sind ein kulturelles Ideal und eine institutionelle Macht, individueller oder kollektiver Entsprechung. Die

hegemoniale Männlichkeit ist das Schlüsselement nach Raewyn Connell. In mehreren Interviews erfolgt die Nennung der hegemonialen Männlichkeit in Beziehung zu anderen Männlichkeitsformen, in diesem Interview wird direkt auf die hegemoniale Männlichkeit Bezug genommen:

Also ich bin am überlegen, erstens schaue ich ganz wenig fern und zweitens finde ich dieses Angebot zum Fremdschämen im Fernsehen zweifelhaft. Also eben aber auch witzig. Also wie wenn so kaputte Männer begleitet werden bei diesen Soap Operas oder so Dokus, die sich irgendwo im Osten Frauen anlachen und die dann interviewt werden und in ihrer ganzen Bescheuertheit dann einfach Sendezeit kriegen. Also das finde ich irgendwie witzig. Da wird dann etwas gezeigt, es wird sich nämlich lustig gemacht über einen HOFFENTLICH veralteten Männertypus, der einfach aussieht wie, keine Ahnung, jetzt um in der kriegerischen Sprache zu bleiben, wie eine Festung, die schon so eingeschossen ist, dass sie/ also sie ist schon kaputt. Und dann kann man sich darüber lustig machen, wenn sie schon kaputt ist. (männlich\I1: 35)

Die Auseinandersetzung mit hegemonialer Männlichkeit lässt diese auch als eine Männlichkeitsform erscheinen, die für einen männerbewegten Mann Vergangenheit darstellt, jedoch im Bewusstsein dessen, dass die Hegemonie in der allgemeinen Geschlechterpraxis als Überordnung der Männer laut Aussage im Interview weitgehend legitimiert ist.

16.2.6.2. Unterordnung



Grafik. 9: Unterordnung

Die Unterkategorie Unterordnung mit drei Nennungen ergibt sich aus der Dominanz der Hegemonie in Form der heterosexuellen Männer, dementsprechend ist die am meisten untergeordnete Gruppe die der homosexuellen Männer. Die damit verbundene Abwertung führt zur kulturellen Stigmatisierung von Homosexualität bzw. der schwulen Identität. Diskriminierungen aufgrund von Homophobie sind Alltagserfahrungen für schwule Männer, deren Unterdrückung zu einer Schlussposition in der Geschlechterhierarchie innerhalb der Männer leitet. Fortan führt der Ausschluss aus der hegemonialen Männlichkeit aufgrund der patriarchalen Ideologie zu einer Gleichsetzung mit Weiblichkeit und damit zu einer Abwertung wie dieser:

Das heißt, alles, wo man als Mann LEICHT von normisierten Verhaltensweisen und normisierten Argumentationsweisen und so weiter abweicht, wird man sofort als „schwul“ bezeichnet. Also ohne jetzt auf die sexuelle Ausrichtung zu schauen. Und das ist ein Mechanismus, (den erleben? unv. 00:04:28).(Unv. 00:04:30) Schulkinder, Kindergartenkinder und Kinder. Bevor sie in die Schule kommen, da KÖNNEN sie mit einem rosaroten Leiberl herumlaufen und sobald sie in die Schule kommen oder in den Kindergarten kommen, wo es Inszenierungen gibt, da merken sie sofort, dass es eben diese Zuschreibung von SCHWUL, beziehungsweise (unv. 00:04:43) einer hegemonialen Männlichkeit fortgreift. Und so etwas erlebt man natürlich als Mann immer wieder in ganz unterschiedlichen Bereichen. Also während der Schulzeit immer wieder. Jetzt als erwachsener Mann eher so, dass es (...) Also dass manchmal gewisse Kommentare die Arbeitsweise oder die Arbeit betreffend fallen. Also „Du bist einer von den Feministinnen“, oder so (Lachen). Also das ist eher eine profeministische Arbeit. Aber da ist es eben klar, was da gemeint ist mit dem Bild von Lesben oder so, die dann sofort in Verbindung gebracht werden mit der Arbeit. Da wird dann so auf der anderen Seite so eine Komplizenhaftigkeit mit einem Feminismus, der als böse gesehen wird (...) dargestellt oder provoziert. Provoziert eigentlich. (männlich\I6: 13)

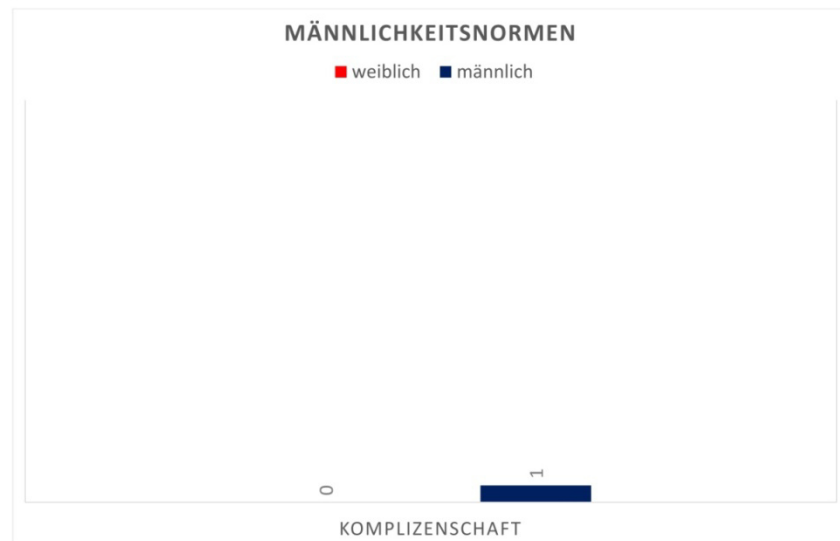
In aller Augenscheinlichkeit ist der gesellschaftliche Zwang zur Normierung von Männlichkeit an anderer Stelle zum Ausdruck gekommen, die Diskriminationserfahrungen basieren auf dem Druck, sich nicht abweichend zu verhalten, um nicht in die abwertende homophobe Kategorie „homosexuell“ zu fallen, die tradierte Männlichkeit in Frage stellt. Die Interviewzeilen lauten:

Männer setzen sich gegenseitig unter Druck und da diskriminieren sie sich sozusagen gegenseitig, in dem Sinne, dass sie da (...) mitunter Anforderungen an Männlichkeit einfordern, die Druck ausüben. Eben, besonders junge Männer. Aber ich glaube auch, erwachsene Männer sind dann in der Mehrheit schon sehr gefestigt. In dem Sinn, dass sie sich sehr bewusst abweichend verhalten, sie abweichen zu Normen, Männlichkeitsnormen. Und junge Männer fordern das auch gegenseitig noch sehr stark ein. So dieses „Sei ein Mann“. Mit Mutproben oder indem sie sich, was weiß ich, mit

ihrer Homophobie/ Indem sie sich gegenseitig beschimpfen als „schwule Sau“ oder so. Ja, indem sie sich abtrainieren, die falschen Gefühle zu zeigen. Zum Beispiel auch in den Krisensituationen, die Bandbreite der Gefühle in die Aggressionen zu stecken, die Kraft, aggressives Verhalten zu zeigen. (männlich\I1: 11)

Diskriminationserfahrungen sind für alle Männer Erfahrungswissen, wenn es um die Abweichung von Männlichkeitsnormen geht. Insbesondere die Abwertung in Form von Homophobie, die in Verbindung mit der Abwertung der Frau einhergeht, zeigt den Zwang zur Normierung von gesellschaftlicher Seite in aller Deutlichkeit in den Interviews.

16.2.6.3. Komplizenschaft



Grafik 10: Komplizenschaft

Komplizenschaft als Unterkategorie – und eine Nennung dazu – bedeutet im Männlichkeitsmodell nach Raewyn Connell das Profitieren der größten Gruppe von Männern von der patriarchalen Dividende. Diese ist jener Vorteil, der dem männlichen Teil aus der Unterdrückung des weiblichen Teiles erwächst. Der komplizenhafte Mann muss in der Realität des Lebens Kompromisse eingehen, d. h. er kann Autorität oder Dominanz nicht an den Tag legen, erhält aber die patriarchale Dividende. Im Interview wird darauf verwiesen:

Diskriminierung durch Männer habe ich natürlich SCHON sehr häufig erfahren. Also einerseits diese klassische Altersdiskriminierung als junger Mann, vor allem, oder als Kind sowieso. Aber auch wenn man das jetzt vom Herrschaftsmodell hernimmt, da ich ja keiner hegemonialen Männlichkeit angehöre, könnte man sagen, sondern eher dieser komplizierten Männlichkeit und da aufgrund meiner Zugehörigkeit diskriminiert werde, aber nicht aufgrund meines Geschlechts. (männlich\15: 18)

Die komplizierte Männlichkeit betrifft in ihrer Erscheinung den größten Teil der Männer, aus der heraus auch an der Diskriminierungserfahrung mitpartizipiert wird, jedoch weniger aus dem eigenen Anteil heraus, wie das Interview dokumentiert.

16.2.6.4. Marginalisierung



Grafik 11: Marginalisierung

Die Unterkategorie Marginalisierung – ausgedrückt durch eine Nennung – betrifft die Interaktion der Strukturkategorie Geschlecht im Verhältnis zu Klasse bzw. Rasse – sie ist dahingehend keine interne Relation die Geschlechterordnung. Hierbei geht es um Beziehungsmuster, welche sich auf die unterschiedlichen Formen von Männlichkeit berufen, die keine starren Männlichkeiten sind, sondern einer gesellschaftlichen Dynamik von Veränderungen unterliegen. Gefragt sind die Beziehungen zwischen Männlichkeiten von dominanten Gruppen zu untergeordneten Klassen sowie ethnischer Gruppen. So bedingt die Unterdrückung durch die Hegemonie weißer Männer die Konstruktion von Männlichkeit schwarzer Männer. Marginalisierte Männlichkeit

erfahren auch Männer, wenn die Marginalisierung Homosexualität oder Klasse betrifft. Im Interview wird dies wie folgt erwähnt:

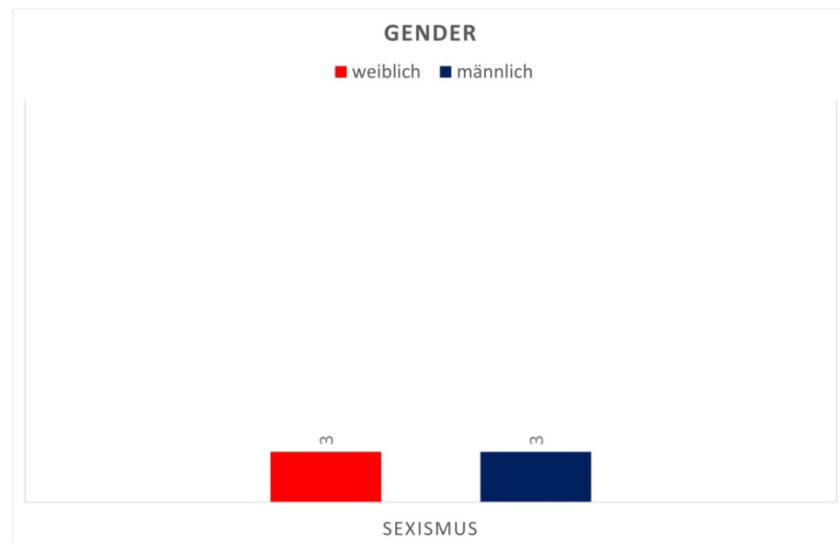
Also wenn ich jetzt Connell zum Beispiel hernehme, mit diesem Hegemonialmodell, sieht man ja auch, dass es ganz ganz viele biologische Männer gibt, die massiven Diskriminierungen ausgesetzt sind, auch in einer weißen Gesellschaft auch diskriminiert werden von weißen Frauen, zum Beispiel. Also da gibt es noch ganz viel Arbeit zu tun. (männlich\I5: 44)

Die aktive Auseinandersetzung der männlichen Teilnehmenden mit Männlichkeitsnormen, meist beruflicher Natur, lässt auch eine kritische Stimme zu, welche die Frage der Sichtweisen von Männlichkeit und ihre Auswirkungen über körperliche Erfahrung und Persönlichkeit sowie Kultur als Möglichkeit zur Veränderung sehen lässt (vgl. Connell 2015, S. 124):

Typisch männlich, so diese ganze Männlichkeitsdebatte, also die Krise des Mannes oder, ob der Mann in der Krise ist, halte ich ein bisschen für einen Schwachsinn eigentlich. Das ist zwar sehr medienwirksam, aber das ist nichts, was mit einer Krise zu tun hat, sondern mit einer Möglichkeit einfach. Also das ist keine Krise, die man jetzt bewältigen muss. (männlich\I6: 10)

Die Konfigurationen einer Geschlechterpraxis nach Raewyn Connell bedingen die Abhängigkeit von Männlichkeit und Weiblichkeit als Ausdruck der Geschlechterbeziehungen über die Geschlechterpolitik, so auch der Fokus der Interviews.

16.2.7. Sexismus



Grafik 12: Sexismus

Die gleiche Anzahl von drei Nennungen je Geschlecht des Sexismus-Konzeptes ist der Ausdruck der ungleichen Geschlechterbehandlung in Form eines Geschlechtervorurteiles, auch als Sexismus bezeichnet, der heute beide Geschlechter betrifft – wie auch die graphische Darstellung zeigt. Herkömmlicherweise bezog sich dieser traditionelle oder offene Sexismus auf Frauen, zu deren Ungunsten das Gefälle in der Geschlechterhierarchie ausgefallen war. Dem Zeitgeschehen angepasst ist der moderne Sexismus oder Neosexismus ein „verdeckter Sexismus“ (Athenstaedt 2012, S. 87), der zur Leugnung der fortgesetzten Diskriminierung führt. (vgl. Eckes 2010, S. 183)

Im Interview wird auf dieses Phänomen Bezug genommen, das in besonderer Weise die Darstellung von Frauen und Männern in den Medien, insbesondere aber in der Werbung, beinhaltet, welche bedeutenden Anteil an der Festschreibung von Normen hat, indem zwar die Art der Darstellung in Veränderung ist, jedoch die stereotypen Darstellungsformen erhalten bleiben:

Andererseits wenn man sich Werbung anschaut, also es gibt schon verdammt sexistische Werbungen. Da tut sich dann teilweise wenig. Es ist halt kodierter. Wenn man eine Persil Werbung aus den sechziger Jahren vergleicht, die ist genauso sexistisch wie eine Persil Werbung aus 2012. Das ist genauso sexistisch wie eine Werbung aus, was weiß ich (...) 1965. Es ist halt kodierter, aber das ist eine andere Sprache. Aber da

tut sich meiner Meinung nach wenig, weil es gibt positive Beispiele, wie zum Beispiel diese Dove Werbung, die wir alle kennen, also das mit diesem Model (...) was eine durchschnittlich gutaussehende Frau ist, die dann halt im Fotostudio und so weiter zum Topmodel wird, aber das führt jetzt eher weiter. (männlich\I6: 35)

Der Ansatz des ambivalenten Sexismus zeigt sich in der Einstellung über die bewertende Komponente, indem es einerseits ablehnende, feindselige sowie hostile Einstellungen und andererseits subjektiv positive, wohlmeinende sowie benevolente Einstellungen gibt (vgl. Eckes 2010, S. 184). Die ablehnenden, feindseligen sowie hostile Einstellungen, die vorwiegend Frauen betreffen, zeigen sich im Jahr 2012 so:

Wenn ich jetzt nach draußen gehe und ich dann eben sehe, was ich vorhin gesagt habe, diese Programmankündigung, die ja jetzt auch plakatiert wird, fühle ich mich als Frau WIRKLICH diskriminiert. Da ärgere ich mich auch GRÜN und BLAU. Weil das Plakat schaut folgendermaßen aus, ich weiß nicht, ob Sie es schon gesehen haben, es ist ein Hendl drauf, mit einer Krone und da steht „Hallo Mädels, neues Programm“. Was heißt, die FRAU ist ein HENDL. Also ich meine, das ist ja schon einmal/ Als Tier irgendwie verglichen zu werden, als HUHN. Jetzt weiß ich nicht, inwiefern/ So viel ich weiß, sind Hühner die dümmsten Tiere, die es gibt. Aber vielleicht, ich bin keine Biologin, das weiß ich jetzt nicht. Aber es ist zumindest gängige Meinung, das ist doch eine Frechheit. (weiblich\I4: 13)

Ein Sexismus der subjektiv positiven, wohlmeinenden und benevolenten Einstellungen wird im Interview ebenso erwähnt, indem die tradierten Geschlechtsrolleneinstellungen bewirken, dass ein ungleicher sozialer Status zwischen Frauen und Männern besteht, obwohl die gleichen Voraussetzung beruflicher Natur dahinter stehen (vgl. Eckes 2010, S. 179-183). Das Zitat dazu:

Also als Technikerin, es gibt mehr Technikerinnen im islamischen Raum und es gibt auch mehr Technikerinnen in den lateinamerikanischen sogenannten Macholändern. Nur hat das natürlich auch wiederum nicht NUR positive Gründe. Ja, wenn man genauer fragt, stellt man fest, dass das dort oft Support ist, was die Frauen machen und das tun sie halt als Technikerinnen. Also letztlich stecken da dann die gleichen Vorurteile dahinter. (weiblich\I3: 42)

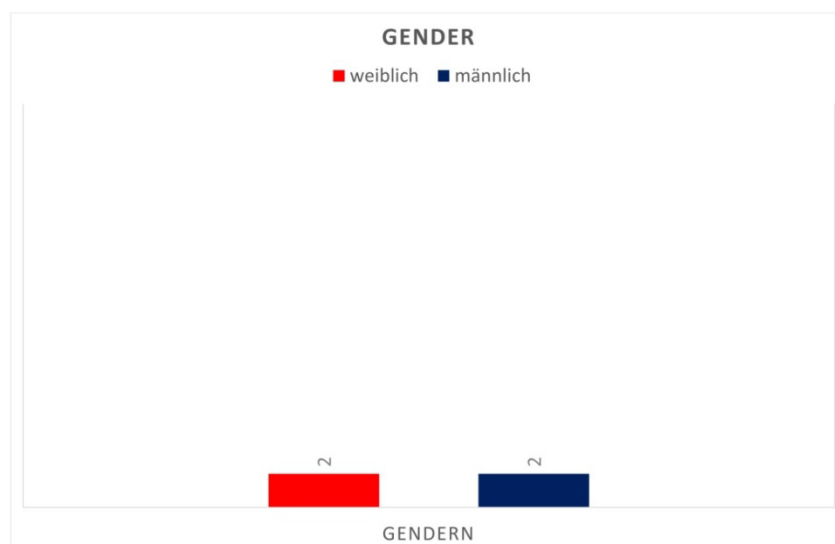
Das Geschlechturvorteil betrifft in der modernen Zeit Frauen wie Männer, nur die Ausformungen sind anderer Art. Die negativen Einstellungen zeigen sich im ambivalenten Sexismus gegenüber Männern über die Verfestigung von Stereotypen in der Gegenwart folgendermaßen:

Und dann in der Öffentlichkeit, das auch wahrgenommen und jedenfalls, oder oft kommentiert wird, auch. Wenn ich mit den Kindern zum Arzt gehe oder so, dass das dann sehr wohlwollend kommentiert wird und auch ein bisschen übergriffig. Also wo eine Grenze nicht gewahrt wird, die man in einem normalen Verhältnis einhalten würde. Mich spricht man an, warum ich das mache und blablabla oder so. Und dass das super ist.

Und auf der anderen Seite eben zum Beispiel kann es dann auch sein, dass Fremde eingreifen, mir was abnehmen wollen und dann schauen/ (männlich\I1: 9-10)

Trotz der Errungenschaften unserer modernen Zeit bleibt das Geschlechturvorteil in gängigem Ausmaße bestehen, nur die Form hat sich gewandelt. Die interviewten Frauen und Männer bestätigen dies.

16.2.8. Gendern



Grafik 13: Gendern

Das Ungleichgewicht zwischen den Geschlechtern stellt sich über einen Fakt dar, nämlich der Verwendung der geschriebenen und gesprochenen Sprache. Dies kommt wiederum durch die vier Nennungen – zwei jeweils in der Geschlechterverteilung – in den Interviews zur Sprache, indem auf das Stichwort „Gendern“ Bedacht genommen wird. Durch die sprachliche Konvention des Generischen Maskulinums, also der maskulinen Sprachform, wird der gleichberechtigte Anspruch zur Verwendung von weiblichen und männlichen Formen formuliert – das sogenannte „Gendern“. Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch hat sich bis dato nicht durchgesetzt, er wurde zum

immerwährenden Diskussionspunkt. Ein Stimmungsbild über die aktuelle Situation dazu ergibt sich in einem Interview:

Es fallen mir viele, viele Dinge auf. Momentan fällt mir gerade die SPRACHE ein, wo ich mich auch dann immer wieder frage, weil mich das auch zum Beispiel ärgert, wenn die Frau in der Sprache nicht mittlerweile selbstverständlich verankert wird. Sie WIRD aber noch nicht mittlerweile selbstverständlich verankert. Wenn man die Tageszeitungen liest, nämlich auch hochintellektuelle, naja was heißt hochintellektuelle Blätter? Blätter, die behaupten, sie haben einen intellektuellen Anspruch und Zielgruppe sind Intellektuelle. Auch die verwenden AUSSCHLIEßLICH die männliche Sprache. Also Expertentum ist nach wie vor MÄNNLICH. Jetzt weil wir die Bildungsdiskussion haben, es geht IMMER nur um LEHRER, es sind aber, zumindest im Grundschulbereich, hauptsächlich LEHRERINNEN. Also man kriegt da schon einen Blick dafür, dass die Frau einfach in der Sprache fehlt. Und da bin ich nicht mehr immer fort am Drücker, weil es mir, ehrlich gesagt, schon beim Hals raushängt, wenn ich IMMER WIEDER darauf hinweise, dass die FRAU hier zu verankern ist. Und da kommt man in die abstrusesten Diskussionen, vor allem mit FRAUEN. Die Männer sind da eh noch eher so willig, die sagen „Also gut, verankern wir es eben in der Sprache, aber sonst tun wir nichts“, ja also sprachliche Veränderung, das ist noch irgendwie akzeptabel. Aber gerade Frauen wollen das überhaupt nicht. Die sagen da auch „Also, ich bin selbstbewusst genug. Ich brauche das nicht. Ich fühle mich angesprochen, wenn hier die männliche Form steht.“ Also die legen da ÜBERHAUPT keinen Wert drauf und du hast da PERMANENT mit Widerständen zu tun und ich bin es, ehrlich gesagt schon leid, gegen das GESELLSCHAFTLICHE System permanent anzukämpfen. Das muss man dann auch irgendwie sein lassen und selbst versuchen, die Frau in der Sprache zu verankern, was auch nicht immer gelingt. Vor allem dann, wenn man in einem Gespräch ist, fällt einem dann auf „Ah ja, jetzt habe ich auch nur die männliche Form verwendet.“ Aber es fällt zumindest auf und man kann sich dann korrigieren. Also ich bin STÄNDIG am Verändern. (weiblich\I4: 19-20)

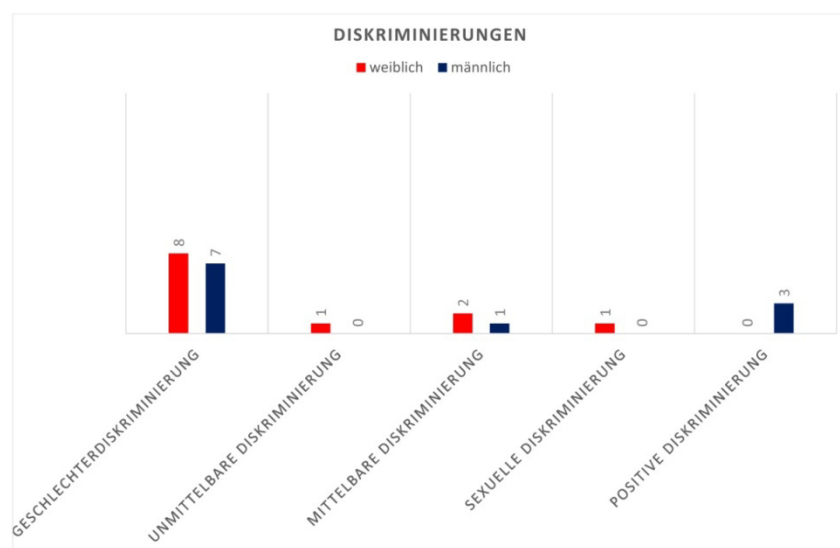
Dass genderreflexive Arbeit trotz aller Widerstände gelingen kann, wenn es um Sichtbarkeit von Frauen über die sprachliche Gleichbehandlung geht, wird im Interview ersichtlich. Die Sensibilisierung über die starke kognitive Repräsentanz von Männern in der Sprache ist dann gelingende Arbeit, wenn die Sprache als wichtigstes Ausdrucksmittel des Spiegelbildes einer Gesellschaft gesehen wird (vgl. Leitfaden Geschlechtergerechter Sprachgebrauch 2014, S. 4).

Und ich glaube, in der Erziehung haben wir da ganz ganz viele Möglichkeiten. Ja also in der Arbeit mit Kindern habe ich das sehr häufig erlebt, dass Kinder in einer geschlechterdemokratischen Umgebung SEHR davon profitieren. Also wo dann auch die Burschen sagen „Du hast die weibliche Form vergessen“, beispielsweise. Während in Diskussionen mit Erwachsenen das ein Thema ist, das mir schon zum Hals heraus hängt. Wo ich sage „Ja, ich habe es verinnerlicht, du nicht? Macht ja nichts“. Also das

ist ja jetzt kein Schaden, sondern es geht um eine Chance. Also daraus zu lernen auch (männlich\I5: 26)

Der geschlechtergerechte Sprachgebrauch, teilweise in der Gesetzgebung verankert, ist die angesprochene Chance zur Forcierung der Gleichstellung aller Geschlechter, auch wenn die Widerstände sich hartnäckig halten, ja, um die Zeichen der Zeit auch zu erkennen, sich zunehmend mehr Widerstand forciert.

16.2.9. Diskriminierungen

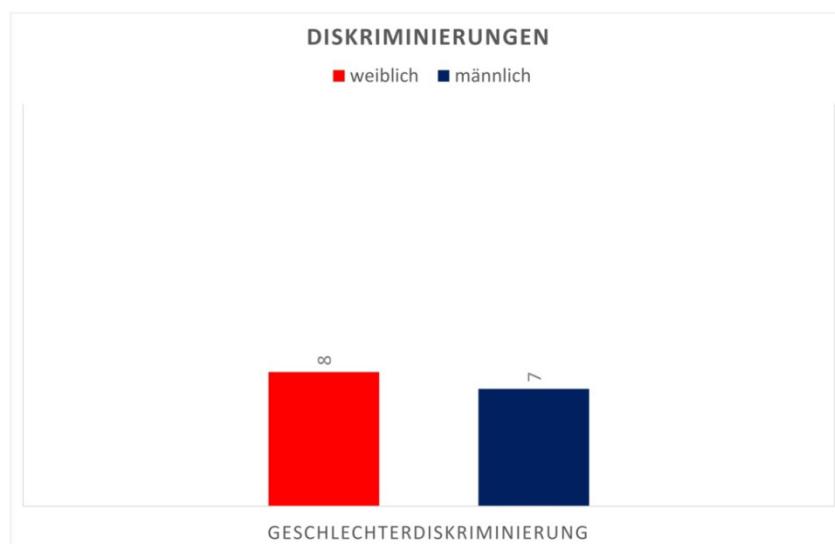


Grafik 14: Diskriminierungen

Ungleichbehandlung gibt es allerorts, wie auch die vorangegangenen Ausführungen zu Männlichkeitsnormen und Sexismus sowie Gendern zeigen, welche in der Frage zu Diskriminationserfahrungen angesprochen wurden. Um die Ungleichheit der Geschlechter aufzulösen, bedarf es auch der Formulierung verbindlicher Normen für Diskriminierung seitens der Legislative, sodass in der Hauptkategorie Diskriminierungen – neben den bereits erwähnten Kategorien – fünf Unterkategorien eingeführt wurden, um die Diskriminationserfahrungen zu spezifizieren. Geschlechterdiskriminierung fasst gemäß ihrer Definition die geschlechtsbezogene Ungleichbehandlungserfahrung der weiblichen und männlichen Teilnehmenden zusammen (vgl. Stahlberg et al. 2009, S. 198). Dem Bundesgesetz über die Gleichbehandlung, novelliert 2011, entsprechend unterscheidet die Gesetzgebung

Diskriminierung in der Arbeitswelt nach unmittelbarer und mittelbarer Diskriminierung sowie positive Maßnahmen, wodurch die Unterkategorien Unmittelbare Diskriminierung, Mittelbare Diskriminierung und Positive Diskriminierung entstanden.

16.2.9.1. Geschlechterdiskriminierung



Grafik 15: Geschlechterdiskriminierung

„Unter Geschlechterdiskriminierung versteht man die ungleiche Behandlung von Personen aufgrund ihres Geschlechts“ (Stahlberg et al. 2009, S. 198), welche sich in fünfzehn Nennungen zu je acht Nennungen von weiblichen und sieben Nennungen von männlichen Teilnehmenden zeigte. Damit erreichen beide Geschlechter fast die gleiche Anzahl von Nennungen, was auf konkrete Diskriminationserfahrungen beiderseits schließen lässt. Diese negative Ungleichbehandlung sieht von weiblicher Seite betrachtet, in einem Interview so aus, dass das Geschlecht für diese Diskriminationserfahrungen aufgrund des beruflichen Hintergrundes ausschlaggebend war:

Natürlich. In einem fort. Da kann man nur gelassen bleiben. Ich bin Technikerin, ich bin gegangen, weil mir das zu blöd geworden ist an der Fachhochschule. Ich war angestellt, ich war nicht viel angestellt in meinem Leben. Und es ist vielleicht auch nicht gerade meine bevorzugte Lebensform, aber an der Fachhochschule bin ich dann zuletzt regelrecht GEMOBBT worden (weiblich\I3: 16)

Weiters zeigte sich die Diskriminierung aufgrund des Geschlechts schon bei der beruflichen Ausbildung, indem der Hinweis auf das weibliche Prinzip „[...] der Fürsorge und der emotionalen Zuwendung“ (Onnen-Isemann/Bollmann 2010, S. 86) und somit auf den Reproduktionsbereich fällt:

Ich habe auch schon als Architektin, wie ich studiert habe, gehört, dass ich nicht da her gehöre, dass ich an den Herd von Assistenten gehöre. Um die bin ich nicht herumgekommen, die mich da halt traktiert haben. Oder da war ein ganzes Institut dafür bekannt/ (weiblich\I3: 16)

Diese Diskriminationserfahrungen setzten sich auch in einem anderen Berufsfeld fort, was wiederum die negativen weiblichen Konnotationen über die Zuschreibung von Inkompetenz in unserer Gesellschaft betont:

Aber ich weiß zum Beispiel, also ich habe jetzt so eine Coaching Ausbildung gemacht und will als Coach und als Organisationsentwicklerin tätig sein/ Und, zum Beispiel hat der Leiter dieser Ausbildung einmal ganz klar gesagt, als Coach ist es besser, wenn man ein Mann ist. Der hat das nicht diskriminierend gemeint, sondern der hat einfach beobachtet, dass er leichter gebucht wird, weil er ein Mann ist. (weiblich\I3: 18)

Im Interview wird auch ersichtlich, dass sich die diskriminierenden Erfahrungen auch auf den Alltag erstrecken, indem die Geschlechterdiskriminierung mehrheitlich Frauen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen, wobei die Diskriminierung des weiblichen Teiles mit zunehmendem Lebensalter ebenso zunehmend ist, trifft:

Und (...) (Seufzen) ansonsten, würde ich sagen, das was ich teilweise erlebe, ist so die Kombination Frau, die nicht dem klassischen Schönheitsideal entspricht, die keine Kinder hat, nicht verheiratet ist bis hin zu einem Polizisten, der letztens bei einer ganz banalen Anfrage wegen Hundegebell, den Familienstand durchgefragt hat. Wo ich mir auch gedacht habe, was tut das jetzt eigentlich zur Sache, ledig oder verheiratet, geschieden, wenn ich eine Lärmbelästigung um vier Uhr früh anzeige (weiblich\I8: 16)

Die Diskriminationserfahrungen der interviewten Frauen waren durchwegs negativer als jene der interviewten Männer, was wiederum dem Zeitgeschehen entspricht, dass die Emanzipation nach außen erreicht scheint, die Realität nach innen dem nachhinkt. Diese Lebensrealität der Frauen stellt den Kontrast zur Lebensrealität der Männer her. Im Interview kommt es daher auch kurz und bündig zu dieser Aussage eines männlichen Teilnehmenden:

Also, ich persönlich erlebe keine Diskriminierungen. (männlich\I2: 11)

Differenzierter – und vor allem auch geschlechterbewusster – ist der Zugang von männlicher Seite über die Buben- und Burschenarbeit, indem die Diskriminationserfahrungen der Männer nicht in direkter Weise eine Geschlechterdiskriminierung sind. Ausgedrückt wird das so:

Als Mann von Frauen diskriminiert zu werden erlebe ich nicht wirklich. Also ich erlebe aufgrund von Rollenzuschreibungen durchaus Dinge, wo gesagt wird naja „Du bist ein Macho“. Wobei ich das eher mit einem Augenzwinkern wahrnehme, weil ich mir denke, dass ich natürlich auch diese Anteile habe. Ich bin ja auch so sozialisiert worden. Es wäre komisch, wenn das nicht so wäre (männlich\I5: 17)

Die genderreflexive Auseinandersetzung mit dem Faktor Geschlecht schafft jene Empathie, die eine geschlechterdemokratische Gesellschaft prägt. Die geschlechterbezogenen Prägungen, welche zu diskriminierenden Handlungen führen, sind auch auf beiderlei Seiten der Geschlechter spürbar, im Interview kommt der Verweis darauf in jener Form:

Also lange Zeit habe ich mich gescheut, jemandem die Tür aufzuhalten, jetzt einer Frau zum Beispiel die Tür aufzuhalten. Für mich war das immer eine Höflichkeitsgeste und ich für mich mache einem Mann genauso die Tür auf wie einer Frau. Also für mich gibt es diese Implikationen nicht. Implikationen sind dann oft in der anderen Person drinnen. Hier geht es eher darum zu schauen, wie ich meine Umwelt wahrnehme. Nehme ich sie wirklich so wahr, dass sie diskriminierungsfrei ist, das funktioniert kaum, sage ich jetzt einmal. Oder es ist sehr schwierig. Und ich versuche mich auch an dem zu orientieren, was Leute als nicht störend wahrnehmen. Oder wie soll ich sagen? Ich bin wie ich bin, natürlich, und ich setze Handlungen, die vielleicht auch geschlechtstypisch sind, ich finde es aber komisch, wenn man mir deswegen böse ist, wenn man mich nicht als gesamten Mensch wahrnimmt. Also mache ich auch umgekehrt nicht (männlich\I5: 20)

Diskriminationserfahrungen aus weiblicher wie männlicher Sicht – nur mit gegenteiligem Vorzeichen – waren die Gemeinsamkeiten an mehreren Stellen in den Interviews, indem sie sich auf rechtliche Belange und private Implikationen dessen bezogen. Besonders die Themen Ehe, Scheidung und Kindererziehung waren von Belang. Im Interview drückt sich dies folgend aus:

Also wenn ich mir zum Beispiel den Unterschied zwischen Verheirateten und Unverheirateten, da gibt es einfach noch Diskriminierungen. Das finde ich eher

problematisch. Und wenn ich mir dann zum Beispiel so Begriffe anschau wie Väterkarenz, dann tue ich mir total schwer damit, weil es geht ja nicht darum, dass der Vater in Karenz geht, sondern dass beide Elternteile sich das gut ausmachen und beide Elternteile an der Erziehung partizipieren. Und Väterkarenz impliziert für mich eher so „Naja, der Vater soll jetzt die zwei Monate runterbiegen und dann ist er eh befreit“ und dann hat er seinen Stempel als lieben Papa. Und das ist eher das falsche Signal, finde ich (männlich\I5: 36)

Die Textpassagen zu Diskriminierungen ergeben in ihrer Gesamtheit kontrastierende Erfahrungen der Geschlechter, welche auch die Geschlechterdiskriminierung als Ausdruck der Geschlechterverhältnisse im Sinne von Ungleichverhältnissen bestätigen. Für Frauen bedeutet das die aktive Auseinandersetzung mit ihrer Abwertung und den Implikationen, für Männer hat das die Bedeutung der Implikationen ihrer Abwertung. Wohlgermerkt wurden Diskriminationserfahrungen auf männlicher Seite bei den Männlichkeitsnormen zum Hegemonialmodell von Raewyn Connell sowie zu Sexismus ausgeführt, in denen die Abwertung von Männern durch Männer zur Sprache gekommen ist.

16.2.9.2. Unmittelbare Diskriminierung



Grafik 16: Unmittelbare Diskriminierung

Die unmittelbare Diskriminierung in der Arbeitswelt, welche im Gleichbehandlungsgesetz festgeschrieben ist, wird auch als direkte Diskriminierung

bezeichnet, welche die unmittelbaren Folgen einer Geschlechterdiskriminierung am Arbeitsplatz umfasst (vgl. Stahlberg et al. 2009, S. 198). Die damit verbundene Schwierigkeit des Nachweises in einem männerdominierten System zeigt die Aussage im Interview, mit dem Hinweis auf die Lohndiskriminierung, die der Ausdruck dieser Diskriminierungsform ist:

Aber Diskriminierung zum Beispiel jetzt am Arbeitsplatz kann ich nicht sagen, das war jetzt in meinem Bereich/ Ich bin jetzt auch immer so in der Büroarbeit oder in der Administration selten in die Situation gekommen, dass Männer denselben Job tun wie ich und deshalb zum Beispiel mehr verdienen würden. JETZT wo ich auf diesem akademischen Level angekommen bin, sehe ich schon, dass es dort Unterschiede gibt. Also da bin ich überzeugt davon, ich kann es aber nicht nachweisen (weiblich\I7: 22)

Die Problematik des Nachweises einer Diskriminierung in der Arbeitswelt zieht sich von weiblicher Seite durch die Interviews, welche nur zu gut die Realität widerspiegeln, indem sich die patriarchalen Strukturen zwar gelockert, jedoch nicht gelöst haben.

16.2.9.3. Mittelbare Diskriminierung



Grafik 17: Mittelbare Diskriminierung

Die drei Nennungen der mittelbaren Diskriminierung verteilen sich auf zwei Nennungen von weiblichen Teilnehmenden und eine Nennung eines männlichen Teilnehmenden, was wiederum bestätigt, dass Frauen in Summe eher davon betroffen sind als Männer.

Die Mittelbare oder indirekte Diskriminierung in der Arbeitswelt ist jene Diskriminierungsform, welche die scheinbare Neutralität von Vorschriften und Kriterien sowie Verfahren am Arbeitsplatz zu einer Benachteiligung aufgrund des Geschlechts werden lässt (vgl. BGBl. I Nr. 66/2004, S. 4). Im Interview findet sich dazu folgende Textpassage:

Diese mittelbare Diskriminierung, wenn man die jetzt so definiert, dass Frauen in gewissen beruflichen Rollen sind, nämlich in der AUSSCHLIEßLICH zu dienenden Rolle, Männer mit geringerer Ausbildung Vorgesetzte sind oder ihre Karriereverläufe einfach ganz anders verlaufen. Die sind viel schneller dort, wo sie sein möchten, weil sie sich der Netzwerke bedienen können, dort wo Frauen einfach überhaupt NICHT hinkommen. Das ist auf jeden Fall für mich eine Diskriminierung, wo du nur nichts machen kannst. Es ist also nicht diese Diskriminierung, die man aufzeigen kann (weiblich\I4: 12)

Geschlechterdiskriminierung, hier mittelbar am Arbeitsplatz und auch an dieser Stelle die Nichtnachweisbarkeit in einem männerdominierten System, wird im Interview konkretisiert, indem die diskriminierenden Handlungen aufgrund der Ungleichbewertung verdeckt und somit nicht offen dargelegt werden, was zur indirekten Diskriminierung führt:

Aber da bemerke ich Diskriminierung SELBST. Dass ich immer noch in der zudienenden Rolle bin, eigentlich in einem Eck drinnen, die zunächst, also ich mache diese Gender und Diversitätsarbeit HIER, die zunächst einmal unverdächtig erschienen ist, wo sie gesagt haben „Das ist Eine, die will arbeiten, die müssen wir irgendwie beschäftigen und das ist unverdächtig. Da soll sie in dem Feld herumtun, weil das wollen wir ja eh nicht wirklich. Ja aber wir müssen es irgendwie machen, auch weil hier steht, dass es gesetzlich verbrieft ist und der öffentliche Dienst tut gut daran, wenn er das an die Oberfläche bringt und sagt, wir haben jetzt auch eine Gender- und Diversity Beraterin jetzt hier im Hause, die sich darum kümmert, dass gleichstellungsorientierte Personalarbeit möglich ist.“ Aber da BIN ich AUSGESCHLOSSEN. Und das ist auch eine Form von Diskriminierung. Wenn du nicht bei den wichtigen Gesprächen dabei sein kannst, sondern eigentlich immer außen vor bist. Du kriegst die Informationen nicht und du bist nur so gut, so viele Informationen du hast. Also, insofern ist das auf jeden Fall diskriminierend genug. (weiblich\I4: 12)

Sowohl bei der unmittelbaren wie auch bei der mittelbaren Diskriminierung wird die Ebene des Nachweises mit Beweiskraft angesprochen, welche zur Verfolgbarkeit vor dem Gesetz unerlässlich ist.

16.2.9.4. Sexuelle Diskriminierung



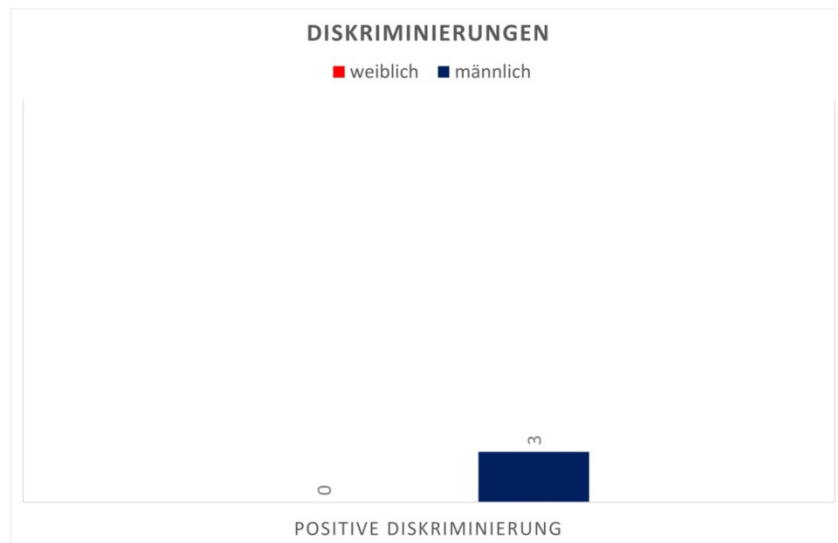
Grafik 18: Sexuelle Diskriminierung

Eine Nennung einer weiblichen Teilnehmenden zeigt auf die Tatsache, dass mehr Frauen von sexueller Diskriminierung betroffen sind. Der Terminus sexuelle Diskriminierung wurde von mir gewählt, um einerseits sexuelle Belästigung und Belästigung durch geschlechtsbezogene Verhaltensweisen, beides am Arbeitsplatz, zusammenzufassen. Beide Diskriminierungsformen sind im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz definiert. Im Interview wird darauf wie folgt Bezug genommen:

Wenn es eine sexuelle Diskriminierung ist, dann geh ich irgendwo hin und sage „Ich bin betatscht worden“ und da kann man dann auch sofort etwas machen. Das sind subtilere Mechanismen von Diskriminierung, die man sehr wohl aufzeigen KANN, aber nachdem ja die Männer hier entscheiden und Männernetzwerke quasi die Gangart vorgeben, wird man sich schwer tun da überhaupt etwas zu verändern. Dieser Veränderungsprozess, das dauert LANGE (weiblich\I4: 12)

Die Aussage ist eine Bestandsaufnahme mit einem Ausblick auf die Zukunft, da im Sinne einer Gleichbehandlung die gesetzliche Grundlage geschaffen wurde, jedoch die Umsetzung im Kollektiv der Gesellschaft liegt, deren Prozess der Veränderung im Grunde genommen erst begonnen hat.

16.2.9.5. Positive Diskriminierung



Grafik 19: Positive Diskriminierung

Drei Nennungen von teilnehmenden Männern erfolgen zu Positiver Diskriminierung, welche im Bundesgesetz über die Gleichbehandlung als Positive Maßnahmen geregelt ist und deren allgemeiner Sprachgebrauch sich auf Positive Diskriminierung erweitert hat. Diese Umkehrmaßnahmen sollen der “[...] Beseitigung tatsächlich bestehender Ungleichheiten [...]“ (BGBl. I Nr. 66/2004, S. 4) entgegenwirken, womit Förderungen wie Frauenförderpläne oder Frauenquoten beispielsweise gemeint sind. Im Interview dazu konkret:

Und WO greift das Ganze? Ja, wenn man da zurückgeht bis zum Wahlrecht und dann ein bisschen weiter raufschaut zu den Universitäten, wo mit gleicher Qualifikation die Frau bevorzugt wird, ist das glaube ich schon ein Schritt. Und auch ein starkes Zeichen, das natürlich sehr viel Widerstand hervorruft. Das habe ich ganz oft in Diskussionen, wenn es genau darum geht, dass das als Ungerechtigkeit begriffen wird, wo ich dann argumentieren kann und sagen kann „Gut, es ist an sich eine Ungerechtigkeit“ und auf der anderen Seite ist es natürlich so, dass es einen langen Prozess gibt, bei dem die Benachteiligung da war und dass das ganze angeglichen ist, das ist sehr okay. Also dass man eine Frau vor einem Mann einstellt (männlich|6: 31)

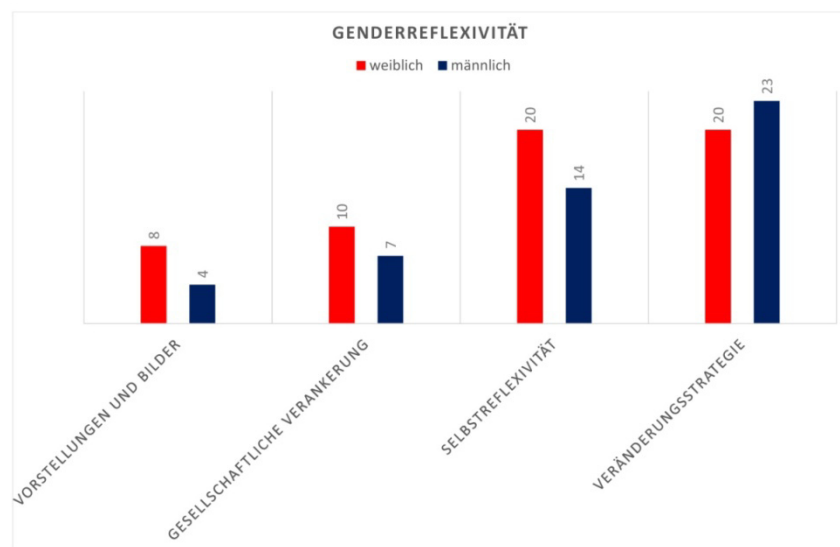
Diese drei Nennungen positiver Diskriminierung von männlichen Teilnehmenden sind eine positive Bilanz männerbewegter Teilnehmender, die ein Zeichen von genderreflexiven Bewusstsein ist, wobei die Entwicklung über positive Maßnahmen auf dem Wege zu einer gleichgestellten Gesellschaft gesehen wird.

16.3. Genderreflexivität

3. Denken Sie an Assoziationen zu Geschlecht. Wie weit, glauben Sie, greifen wir auf verinnerlichte Vorstellungen und Bilder zurück?

NF: Inwiefern sind diese gesellschaftlich verankert?

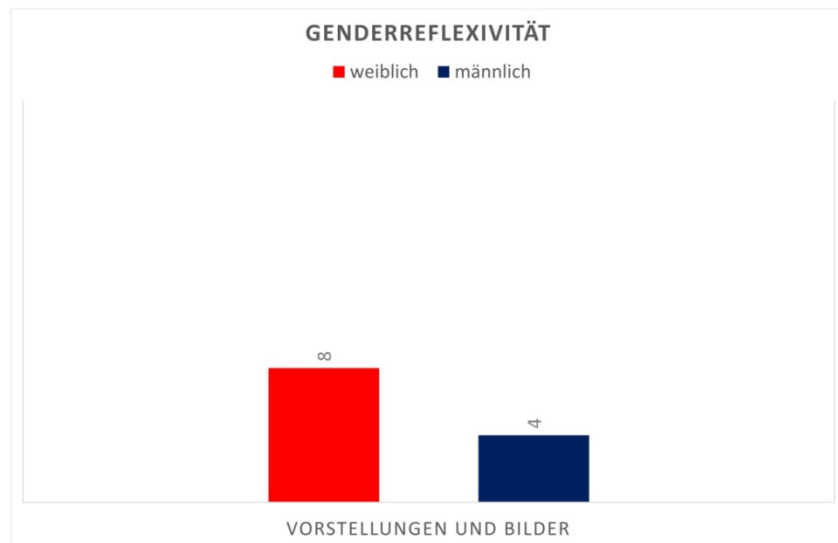
NF: Versuchen Sie persönlich, diese Vorstellungen und Bilder zu verändern?



Grafik 20: Genderreflexivität

Der Leitfadenpunkt Genderreflexivität als zweitwichtigster Fragenkomplex umfasst die vier Hauptkategorien Vorstellungen und Bilder, Gesellschaftliche Verankerung, Selbstreflexivität und Veränderungsstrategie. Genderreflexivität, als sozialpädagogisch professionelle Haltung, Einstellung und Bewusstsein des eigenen genderbezogenen Verhältnisses zu einem Normalitätsverständnis, das über die gesellschaftlich verankerten stereotypen Zuschreibungen thematisiert und problematisiert wird, ist eine Basiskompetenz, die über die kritische Selbstreflexion Implizites expliziert. Die Fragen zu Genderreflexivität stehen im Zusammenhang mit dem Selbstverständnis der Teilnehmenden von Geschlecht, das persönlich und individuell determiniert wird und sich zu einem Professionsverständnis ausweitet (vgl. Angerer 2008, S. 24).

16.3.1. Vorstellungen und Bilder



Grafik 21: Vorstellungen und Bilder

Von insgesamt zwölf Nennungen entfallen acht auf Teilnehmerinnen und vier auch Teilnehmer. Die doppelte Anzahl der Nennungen von Frauen steht für ein Bewusstsein, welches geprägt ist durch normative Vorstellungen und Bilder seitens des weiblichen Geschlechts. Diese sozialen Repräsentationen, namentlich Bilder im Kopf, entstehen durch die Auseinandersetzung von Vorstellungen im Kollektiven mit Gender, verbunden mit persönlichen Erfahrungen, die auch die Grundlage für Stereotypen sind (vgl. Abdul-Hussain 2012, S. 3). Diese kollektiven sowie subjektiven Bilder konstruieren Realität, wobei die Frage, wie weit die Menschen darauf zurückgreifen, in jedem Interview herausgestellt bejaht wurde. Siehe dazu:

Ja, ich glaube, das wird dann NUR auf verinnerlichte Vorstellungen hin zurückzugreifen. An und für sich. Worauf sonst? Ich glaube sowieso, dass man das meiste tut aus irgendwelchen Gefühlen heraus. Und woher hat man das Gefühl? Das hat man ja nicht/ Also der Kopf/ Ich glaube nicht einmal, dass man rationale Entscheidungen wirklich auf einer rationalen Ebene trifft. Also das sind eigentlich alles erlebt auf Basis von verinnerlichten Gefügen und Vorstellungen (weiblich\13: 28)

In übereinstimmender Weise wird die Sicht der Teilnehmenden, worauf die verinnerlichten Vorstellungen auf halbbewusste oder unbewusste Gefühle zurückgeführt werden, dargelegt und in einem Interview diese Verinnerlichung als ein Prozess der sozialen und kulturellen Entwicklung verdeutlicht:

Und da fällt mir immer als sehr WICHTIGES Gefühl, oder dings, wie sagt man, bremsendes inneres Bild SCHAM/ Wenn man sich schämt und deswegen etwas nicht tut, zum Beispiel. Das ist aufgrund von dem, dass man früher mal ausgelacht worden ist oder dass man das (...) dass man diszipliniert worden ist, zum Beispiel etwas nicht zu machen, aus, wie auch immer, religiösen oder sonstigen Gründen. Und ich glaube, da kann man/ Eben Scham ist so ein Hinweis, wo eigentlich ein Entwicklungspotential wäre. Wo man (...) möglicherweise, wenn man die Scham überwindet/ Natürlich nicht auf Biegen und Brechen gegen den eigenen Willen oder so, weil das schon mit dem Sicherheitsgefühl/ Dass genau dort, wo man Scham empfindet, dass da auch die Geschlechtermäßigung, Einschränkungen passiert sind, durch vielleicht FRÜHE Prägungen oder zeitlebens. Wir werden ja nicht nur in der Kindheit geprägt und dann später nicht mehr, sondern wir prägen uns ja gegenseitig und aktiv die ganze Zeit. Und ja, ich glaube, dass innere Bilder sehr früh ganz wichtig sind, dabei auch (männlich\I1: 15)

Sowohl die gesellschaftliche wie auch die subjektive Dimension betreffend entstehen die Bilder im Kopf durch die Vermittlung und Aneignung von Werten und Normen, die stark tradiert sind und auch trotz einer geschlechterbewussten Auseinandersetzung damit Resistenzen unterliegen, welche aber in der Ausformung dagegen Vorbildwirkung haben:

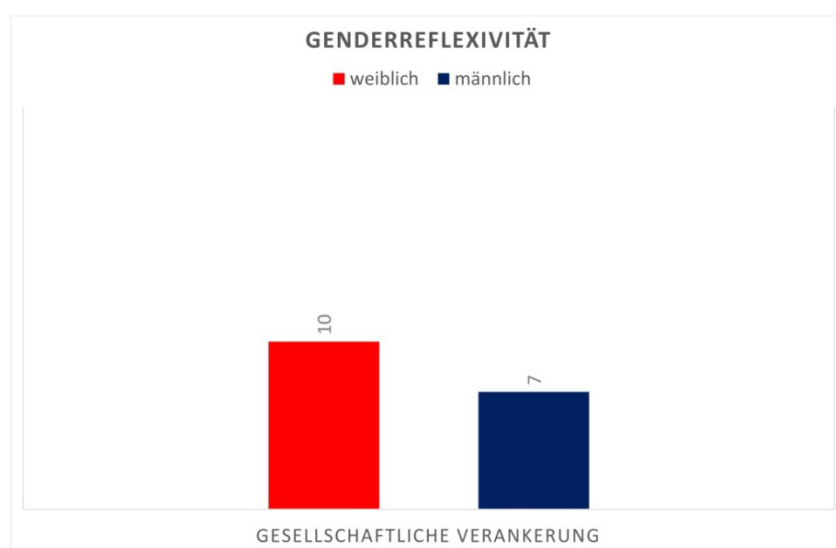
AUSGESPROCHEN stark, würde ich sagen. Also diese verinnerlichten Bilder und Vorstellungen arbeiten eben sehr stark. Und das merke ich, weil ich mich doch schon viele Jahre intensiv damit auseinandersetze und DENNOCH diesen Bildern immer wieder unterliege. Also SEHR oft, dass die wieder hochkommen. Darum glaube ich, dass das eine SEHR starke Kraft hat und darum finde ich es auch in dieser Arbeit mit jungen Frauen, mit jungen Männern SO wichtig, dass diese BILDER verändert werden. Dass eben auch die Vorbilder STÄRKER werden (weiblich\I7: 24)

Die Einstellung zu Gender prägt die Identifikation, die wiederum das Bewusstsein für eine genderreflexive Haltung schafft, die den lebenslangen Prozess der Auseinandersetzung begleitet, der ein Ordnungsschema zur Abbildung der Realität determiniert. Im Interview wird die Grundlage der Auseinandersetzung angesprochen:

Wie sehr? (Lachen) Nicht dezent, würde ich sagen. Naja, (...) ich würde sagen, das ist einfach ein Prozess, der nie aufhört. Ja, also es ist ja ganz gut, (...) genauso ein Bewusstsein erfahren zu haben, damit man weiß, womit man arbeitet, womit man es zu tun hat. Also das ist nicht so, dass man jetzt/(...) Also natürlich geht es in einem langen Prozess um eine Auflösung von Stereotypen oder Geschlechtsstereotypen, aber das ist ein Arbeitsmittel, also von verinnerlichten Vorstellungen des Geschlechts auszugehen. (männlich\I6: 16)

Die hohe Übereinstimmung der Antworten aller Teilnehmenden zu Vorstellungen und Bilder zeugt von einem Selbstverständnis von Geschlecht, dass eine gemeinsame Basis im Sinne einer genderreflexiven Arbeit aufgrund von Repräsentationen und ihrer kulturellen Konstruktion erzeugt.

16.3.2. Gesellschaftliche Verankerung



Grafik 22: Gesellschaftliche Verankerung

Die Nachfrage zur gesellschaftlichen Verankerung wurde von den Frauen des Lehrganges mit zehn von insgesamt siebzehn Nennungen erwähnt, bei den Männern waren es daher sieben. Anzumerken bleibt bei dieser Frage, dass die Antworten kurz und bündig ausfielen, was mit der Beantwortung derselben schon im vorangegangenen Teil zu Gender in Korrespondenz stand. Deshalb wurden, um die besagten vorangegangenen Ausführungen, in ihrer Inhaltlichkeit zu bestätigen, Beispiele ausgesucht, die für die Aussagen zu Gesellschaftlicher Verankerung repräsentativ sind.

Die gesellschaftliche Verankerung von Assoziationen zu Geschlecht basiert auf dem Eingebettetsein in eine soziale Welt, in der wir durch Sozialisation und Enkulturation eingegliedert werden. Dieser Prozess entsteht über soziale Gruppen und deren gemeinsame Annahmen über Weltsicht, Überzeugungen und Ordnungsschemata. Durch

die Verbindung mit Macht ergeben sich daraus die besagten Bilder im Kopf. (vgl. Abdul-Hussain 2012, S. 3)

Inwiefern diese verankert sind, wird von den Teilnehmenden in aller Kürze – und in diesem Fall exemplarisch – beantwortet, worin die Gesellschaftliche Verankerung als solche ihren Stellenwert erhält. Auf allen Ebenen bezieht sich im engeren Sinne auf die gesellschaftlichen Ebenen der Mikro-, Meso- und Makro-Ebene, im weiteren Sinne auf alle Ebenen von menschlichen Beziehungen:

Selbstverständlich sind die gesellschaftlich verankert. Auf allen Ebenen, immer fort und immer da (weiblich\I4: 18)

Die subjektive Dimension erfasst auch die persönlichen Bilder, die über sich selbst entstehen und die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschlechts- sowie Gender-Identität bedingen, welche das Denken, das Fühlen und das Handeln bestimmen, was die Schwierigkeit der Lebensgestaltung ausmacht (vgl. Abdul-Hussain 2012, S. 3). Dies wird im Interview ersichtlich:

Und damit diese gesellschaftlichen Bilder, wie eine Frau mit Kindern zu sein hat, was sie zu tun hat, wofür sie steht, das prägt einfach auch ihr eigenes Bild. Und das ist immer dieses schwierige. Sich immer über dieses EIGENE dann hinwegzusetzen. Was einem die Gesellschaft da vorgibt und was man SELBER schon wieder verinnerlicht hat (weiblich\I7: 28)

Auf die Tatsache, dass sich ein emanzipiertes Frauenleben mit der Entscheidung für Kinder aufgrund der gesellschaftlichen Verankerung von Werten und Normen über die sozialen Repräsentationen – ausgedrückt in Erwartungen – über die Maßen ändert, wird auch an weiterer Stelle weiblicherseits im Interview hingewiesen, indem es letztendlich auch um die Frage der sozialen Partizipation von Frauen geht:

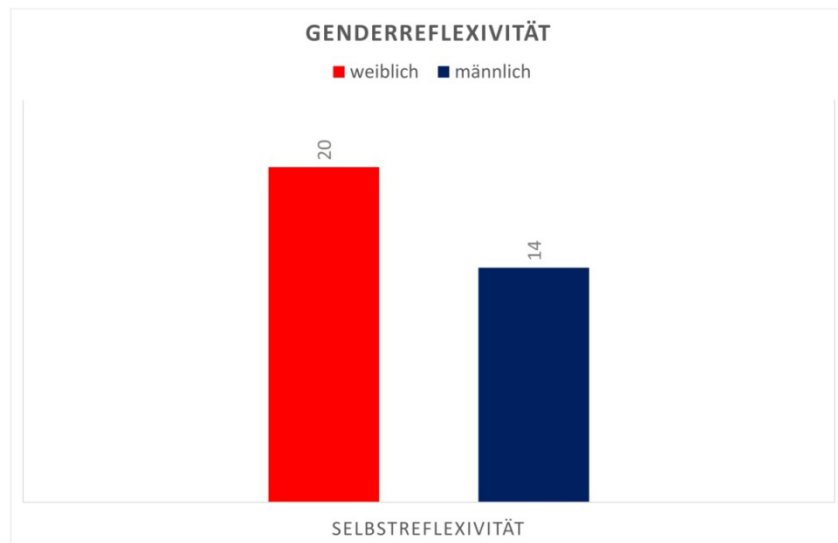
Dann sagt sie, dass man mit 18, wenn man zum Studieren anfängt, sagt „Ich werde alles anders machen und ich bin gegendert“ und so weiter. Und dann, wenn man 25 ist, dann geht es an den Herd, dann kriegt man Kinder und sagt „Ich WOLLTE das so“. Ja, „Ich wollte das so“ und dieses „Ich wollte das so“ ist ja auch subjektiv richtig und objektiv ist es aber so, dass dann DOCH wieder so viele Frauen die KLASSISCHEN Laufbahnen wählen (weiblich\I3: 60)

Männlicherseits spricht eine Textpassage für alle, indem auch die gesellschaftliche Verankerung von Männlichkeitsnormen angesprochen wird, die an anderer Stelle schon behandelt wurde. Für Männer bedeutet die Auseinandersetzung mit Identifikation die Auseinandersetzung mit den Bildern im Kopf, die letztendlich das Lern- oder das Gruppenverhalten bestimmen:

Gesellschaftlich VERANKERT, ja. Naja, es gibt, weil jetzt gerade die Fußballmeisterschaft, Europameisterschaft war. Ich habe, also (...) Jetzt weiß ich nicht, was ich da sagen wollte. Da ist mir ein witziges Bild noch in Erinnerung. Ich habe ganz wenig geschaut nur und bei einem Spiel, die sind in Verlängerung gegangen, glaube ich, und vor der Verlängerung gibt es immer so eine kurze Pause, wo die Sportler dann auch massiert werden. Und da war ein Bild von einem Sportler, der auf Kopfhöhe gecoach worden ist von einem Trainer oder so und auf Oberschenkelhöhe ist er von zwei Männern massiert worden. Und diese Shorts sind ja recht weit und bis zu den Knien lang, die haben ihm unter die Hose darauf gegriffen, so auf beiden Seiten, Männer, die unter seiner Hose arbeiten, oben wurde dann noch gecoach. Das war so ein seltsames Bild, dass ich mir gedacht habe, diese körperliche Intimität ist irgendwie fast nur möglich mit der ganz rigiden Schwulenfeindlichkeit, die es im Fußball gibt. Diese Homophobie, die ganz ganz stark ist. Es gibt keinen geouteten aktiven Erstligaspieler auf der ganzen Welt. Das wäre unmöglich als schwuler Mann, Fußball in der ersten Liga, jeweils zu spielen. Und die gesellschaftliche Verankerung, zum Beispiel von Homophobie, die ist SEHR stark und die wird da auch sehr früh schon geprägt (männlich\I1: 17)

In den Interviews erfährt die Genderidentität bzw. -beziehung die Bedeutung, welche sie durch die gesellschaftliche Verankerung von „[...] kollektiven und subjektiven Bildern im Kopf [...]“ (Abdul-Hussain 2012, S. 3) hat. Die Aussagen der Frauen und Männer bestätigen dies wie auch die vorangegangenen Ausführungen zum Teil Gender.

16.3.4. Selbstreflexivität



Grafik 23: Selbstreflexivität

Zwanzig zu vierzehn fallen die Nennungen bezüglich Selbstreflexivität aus, indem die 34 Gesamtnennungen sich auf zwanzig für weibliche Teilnehmende und vierzehn für männliche Teilnehmende verteilen. Der weibliche Überhang entsteht meines Erachtens aus dem Blickwinkel des Ungleichverhältnisses der Geschlechter, indem Frauen realiter öfter mit reflexionswürdigen Situationen konfrontiert sind.

Zum Professionsverständnis der Sozialen Arbeit gehört Selbstreflexivität, welche die Basis für Genderreflexivität darstellt, indem Selbstreflexivität die kritische Hinterfragung des alltäglichen Umganges sowie der Institutionslogik einer sozialpädagogischen Fachkraft ist (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 50). Im Kontext Gender verifiziert sich die Basiskompetenz Genderreflexivität, welche die Dekonstruktion des Geschlechterdualismus durch Reflexion in den Vordergrund stellt. Eine grundlegende Erkenntnis dazu liefert ein Interview:

Also ich glaube, dass das irgendwann einmal gelingen wird und ich glaube, dass die Zeit dafür noch nicht reif ist. Dann wirklich einen (unverstellten Blick? 00:06:14) auf biologische Unterschiede zu haben, die dann nicht mehr dazu benutzt werden zu sagen „Die Frauen gehören an den Herd“ und die Männer sind halt die, die von Natur aus berufstätig sind. Ungefähr. (weiblich\I3: 13)

Auf der Reflexionsebene angesiedelt ist auch das Erkennen zur Lage der Geschlechterverhältnisse, um die Festschreibung der Ungleichverhältnisse zu verhindern. Im definitiven Sinne formuliert sich dadurch die Veränderung durch Genderreflexivität, die eine gegenderte Gesellschaft zum Ziel hat, per Exempel im Interview:

„Aber INSGESAMT, ich meine, ich gehe nicht davon aus, dass diese ganze Gender oder die gegenderte Gesellschaft, dass das so schnell geht. Ich glaube, dass das noch sehr lange dauern wird und dass jeder Schritt da einfach/ Ein Schritt vor, ein halber zurück, zwei vor, einer zurück. So geht das“ (weiblich\I3: 51)

Nicht nur die Kategorie Geschlecht ist – über die Jahrhunderte gesehen – unreflektiert geblieben, auch der Erkenntnisstand im Interview spiegelt dies wider. Die Komplexität von Gender berührt privat wie beruflich die Ambivalenzen von Geschlecht, der Wunsch nach individueller Wahlfreiheit gilt nicht nur im Interview:

Aber wo ich auch sagen würde, da stehe ich selber auch sehr am Anfang. Weil ich glaube, es ist sehr komplex. Also weil es ja auch (...) (Seufzen) also ich/ Es gibt Männer, es gibt Frauen, es gibt andere Geschlechter. Das ist gut so. Das ist da. Ich habe immer gesagt, für mich ist Emanzipation dann erreicht, wenn alle Geschlechter wählen können, wie sie leben möchten. Oder wie sie arbeiten möchten. Das ist mein visionäres Ziel von Emanzipation oder von einer liberalen Gesellschaft. Und da sind wir eh noch weit genug von entfernt. (weiblich\I8: 32)

Ebenfalls eine sehr persönliche Bestandsaufnahme ergibt sich im Interview, die auch die erforderliche Selbstreflexivität als Voraussetzung geschlechtsbewusster Selbstkompetenz (vgl. Rose 2007, S. 66) mitbringt, welche die Wichtigkeit eines reflexiven Ansatzes zeigt. Die Worte lauten:

Bei mir ist das ein Prozess, der eigentlich schon viele Jahre geht und, ich weiß, wo ich eingestiegen bin und wo ich jetzt stehe, da würde ich mal sagen, da ist ein großer Unterschied. (männlich\I2: 24)

Jedoch gilt es nicht, um dem professionellen Anspruch einer genderbezogenen Selbstreflexivität zu entsprechen, das eigene Leben nach genderspezifischen Normierungen zu durchsuchen, um kritisch und verbesserungsrelevant der Genderdebatte zu genügen. Nach wie vor wird Genderreflexivität nicht sachrational

sondern moralisierend gesehen, diesem Zusammenhang folgt das inhaltliche Zitat im Interview: (vgl. Rose 2007, S. 66)

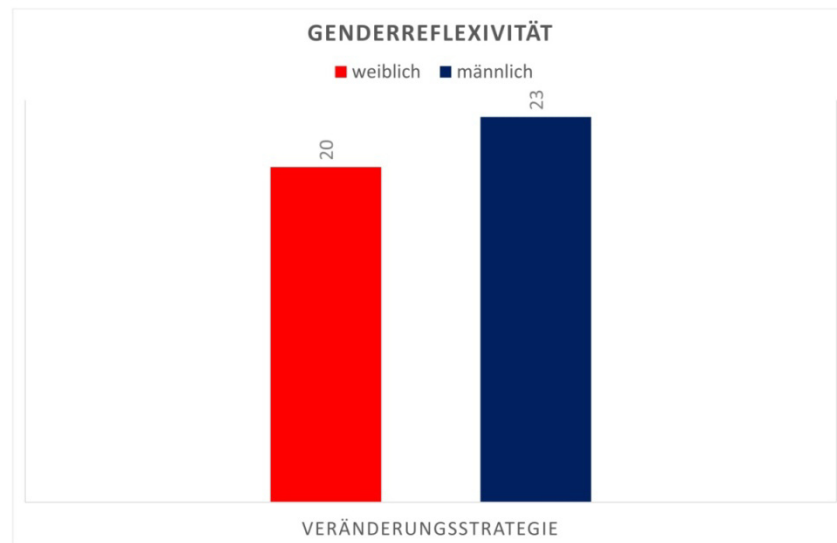
Diese Verinnerlichungen, die haben wir alle. Also wir können reflektiert sein, aber wir dürfen nicht vergessen, dass wir trotzdem ein Leben leben sollten. Also wir können nicht jeden Moment dekonstruieren, sondern wir sollten BEWUSST aber auch lustvoll durch das Leben gehen können. (männlich\I5: 22)

Um den reflexiven Umgang mit Geschlecht in einem sozialpädagogischen Kontext geht es auch in der nächsten Textpassage, indem die Verdeckungszusammenhänge, welche nicht individualisiert sondern gesellschaftlich und geschlechtlich gesehen werden sollen - die eigene Verstricktheit reflektieren. Allerdings bedingt die Selbstreflexivität eine bedeutende Erkenntnis am Ende des Zitats:

Und da sieht man dann schon sehr stark, selbst in REFLEKTIERTEN Gruppen ist das so stark verinnerlicht, dass es sehr schwer ist, damit umzugehen. Also selbst in unseren Kontexten passiert es uns immer wieder. Aber wir sind ja Menschen und das ist ja auch ein Gesellschaftswandel (männlich\I5: 24)

Die Reflexionsebene ermöglicht die Verhinderung von festschreibenden Geschlechterverhältnissen, um die unbewusste Reproduktion von tradierten Geschlechtszuschreibungen zu unterbinden. Für die Soziale Arbeit, welche in ihrer Entstehung auf der Professionalisierung von geschlechtsspezifisch angenommenen Fähigkeiten beruht, ist – vor allem zur Überwindung der Berufsfeldsegregation – der reflexive Ansatz und seine Implikationen von übergeordneter Bedeutung, wie auch die Interviews wiedergeben.

16.3.4. Veränderungsstrategie



Grafik 24: Veränderungsstrategie

Die Frage zur Veränderungsstrategie zeigt geschlossen 43 Nennungen, die weiblichen Teilnehmenden haben 20 und die männlichen Teilnehmenden 23 Nennungen dazu abgegeben, was auf ein genderreflexives Bewusstsein schließen lässt. Es waren dies die meisten Nennungen in einer Kategorie, wobei drei Nennungen mehr auf männlicher Seite in Relation kein Überhang sind. Die positive Einstellung der Teilnehmenden zu Gender zeigt den Veränderungswillen in besonderer Weise, der sich über konkrete Veränderungsstrategien äußert. Diese Veränderungsabsicht bezieht sich im Interview auf die Veränderung von tradierten Rollenbildern, um neue Wege in Aussicht zu stellen, was in dieser Form die Einstellung über ein berufliches Ziel definiert:

Ja, meine und die von den anderen auch. (...) Das ist momentan das, wo/ Mein berufliches Ziel ist das. Das ist auch das, was wir als Team als erstes stehen haben. Die Veränderung von Rollenbildern. Das mache ich jetzt sei fünf Jahren, ich versuche Rollenbilder zu verändern. EIGENE und fremde. Und das gelingt auch ein bisschen (Lachen) (weiblich\I3: 34)

Die Selbstreflexivität führt zu einem Bewusstsein, das die Veränderung in allen gesellschaftlichen Lebensbereichen, diesmal im Individuellen, ermöglicht und auch auf den lebenslangen Prozess der Stereotypisierung hinweist, der damit Auswirkungen – wie gesagt – auf alle Bereiche der Gesellschaft hat. Die Bewusstseinsbildung erfolgt

über Genderreflexivität als geschlechtsbewusster Selbstkompetenz, welche in Ausübung durch ihre Vorbildwirkung auf die nächste tragende Generation wirkt:

*Ja, ich versuche jetzt meine Tochter, die ich ja auch SEHR nach den Geschlechtsstereotypen männlich, weiblich erzogen habe. Also mein Sohn war auch beim Fußball und meine Tochter war beim Ballett. Das ist mir seinerzeit natürlich ÜBERHAUPT nicht aufgefallen und DANK der JAHRELANGEN Bildungsarbeit, die ich mir halt selbst auferlegt habe, bricht da permanent eine Welt auf und heute habe ich einen anderen BLICK drauf. Und ich versuche sie STÄNDIG auch darauf hinzuweisen „Mein Gott, schau dir das an“ oder sie in eine Diskussion zu verwickeln und versuche hier ein gutes Vorbild zu sein. Und ich bin der großen Hoffnung, dass sich das dann doch irgendwie dann einmal auswirkt bei ihr
(weiblich\I4: 21)*

Da die gleichberechtigte Teilhabe zwar rechtlich abgesichert ist, jedoch die Handhabung in der Realität nicht zwingend gegeben ist, erfordert der Anspruch an Gleichstellung – trotz allem und noch immer – Frauen heraus, den Kampf anzunehmen. Gerade für die Generation der jungen Frauen gilt dies insbesondere, wie auch im Interview festgestellt wird:

Ja, ob es die Realität so bringen wird? Ich glaube, es ist noch ein Stückchen, ein ordentliches Stück KAMPF. Mit Schamoffensive wird nichts gehen. Also ich glaube nicht, dass sich die Frauen, also die Generation der jungen Frauen, hier jetzt ausruhen kann auf den Errungenschaften der Achtundsechziger Generation, weil die haben tatsächlich GEKÄMPFT. Und das ist gängige Meinung, dass Gleichstellung bereits hergestellt ist und das glaube ich nicht. (weiblich\I4: 48)

Auch im Beruflichen wird der Kampf fortgesetzt werden müssen, damit Mädchen und Frauen in jedem Berufsfeld Vorbilder haben, an denen sie sich orientieren können. Die Vorbildfunktion von role models ist verbunden mit einer Handlungsaufforderung, die Fähigkeiten nicht tradierterweise geschlechtstypisch einzusetzen, da diese mit mehr geschlechtsbezogener Anerkennung verbunden sind. Im Interview wird dies so ausformuliert:

Dass eben auch die Vorbilder STÄRKER werden. Bei uns, unsere Studierenden natürlich am meisten wirkt, wenn sie eine weibliche Hochschullehrerin haben und nicht nur, dass man davon redet, „Ihr könnt das auch“, sondern „Das MACHEN schon Frauen“. Also ich glaube, dass diese Bilder sehr sehr stark wirken. (weiblich\I7: 24)

Auch mit einer genderreflexiven Einstellung zur Veränderung des Geschlechterdualismus, dessen Grundlage die bewusste Auseinandersetzung mit Zuschreibungen ist, zeigt sich im Interview die Resistenz von sozialisierten stereotypen Verinnerlichungen, welche aufgebrochen, jedoch nicht vollständig ausgelöscht sind, aber mit einer dementsprechenden Bewusstseinsbildung korrigiert werden können:

Ob ICH das versuche? Ja, ja selbstverständlich. Also an dem bin ich IMMER dran und ich hoffe auch, dass es mir schon in großen Teilen gelingt. Aber ich spüre eben, wie gesagt, wie STARK diese Bilder sind, dass AUCH jemand wie ich, wo sich viele Jahre, ich sage jetzt mal, kognitiv damit auseinandersetzt, DENNOCH diese Bilder einfach nicht wegbringt. Also nicht VOLLENDTS wegbringt und nur durch dieses WISSEN ersetzen kann. (weiblich\I7: 30)

Die Bewusstseinsbildung ist ein permanenter Prozess, der durch Sensibilisierung und Reflexion im Feld der Sozialpädagogik zu genderreflexiver Geschlechterpraxis führt. Der alltägliche Umgang, der zu einem angemessenen Umgang mit Geschlecht werden soll, ist dabei in vielfältiger Weise bestimmt von Geschlechtereinschränkungen. Ein Beispiel aus dieser Praxis wird im Interview erläutert:

Ja. Ich finde, ja, klar, natürlich, das ist/ Wir haben zum Beispiel Lehrerinnen, die dann uns holen, für die Mädchen in den Technikworkshops und dann kommen wir mit den Koffern und dann sagen sie, die BUBEN sollen uns tragen helfen. Das sind die Mädchen in den Technikworkshops und die Buben sollen uns tragen helfen. Das ist schwierig. Das geht dann irgendwie nicht. Oder DA ist es noch weit. Der Weg dahin, dass dann DIESE Reflexe auch einmal weg sind. Die Mädchen sind genauso stark oder vielleicht unerheblich schwächer, aber ob ein Mädchen oder ein Bub ein Notebook trägt, das ist dann echt wurscht. (weiblich\I3: 65)

Die normative Dimension ist der Reflexionspunkt, welcher auch das Bewusstsein für die Komplexität der sozialen Konstruktionen schärft, um sie im Privaten wie Beruflichen zu verändern. Von Wichtigkeit sind dabei die sich ergebenden Möglichkeiten, welche sich geschlechtsanteilig durch die Bewusstwerdung ausloten lassen.

Also diese Normierungskategorien auch aufzuheben. Und in der Beziehung das einfach auch zu reflektieren. Also was sind so unsere Anteile, die vielleicht geschlechtstypisch sind, aber die wir einfach leben wollen und die für uns okay sind, weil eine Beziehung für so etwas durchaus Platz haben kann. Angefangen von der Haushaltsaufteilung, „Wer ist dafür zuständig?“, bis hin zu „Wie leben wir tatsächlich?“ und inwieweit

wollen wir da jetzt etwas anderes erzwingen oder versuchen uns damit zu arrangieren, wie es ist. Und alle Möglichkeiten, die uns dadurch gegeben sind (männlich\I5: 29)

Die subjektive Veränderung durch genderreflexive Einstellung hat nicht zuletzt auch politische Bedeutung, indem die Auseinandersetzung mit der Konfliktkategorie Gender über die Auseinandersetzung mit den sozialstrukturellen Voraussetzungen im Individuellen hinausgeht. Im Interview wird dies reflektiert:

Aber ich versuche das auch zu reflektieren, also wenn ich Dinge tue, die wiederum diskriminierend sind, aufgrund meines Geschlechts, dann versuche ich das zu reduzieren oder in der Diskussion eine Auseinandersetzung zu finden. (männlich\I5: 17)

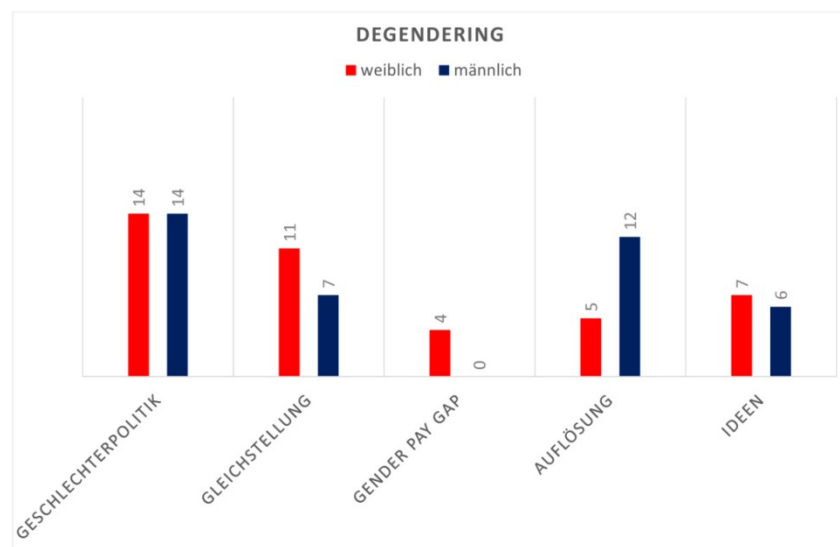
Die Explizierung des Impliziten ist der Gegenstand der genderbezogenen Selbstreflexion, welche die Thematisierung und Problematisierung von gesellschaftlich verankerten stereotypen Zuschreibungen bestimmt. Im Sinne der Veränderung erfüllt genderreflexive Geschlechterpraxis die Anforderungen an eine Bewusstseinsbildung, welche die „[...] nicht so offensichtlichen Mechanismen der gesellschaftlichen Konstruktion von Geschlechtlichkeit und deren Folgen [...]“ (Karsten 2011, S. 496) beinhaltet. Die gesammelten Interviewteile belegen dies.

16.4. Degendering

4. Was fällt Ihnen zu den Veränderungen in der Geschlechterpolitik ein?

NF: Was haben Sie für eine Meinung zu einer möglichen Auflösung der Geschlechterverhältnisse?

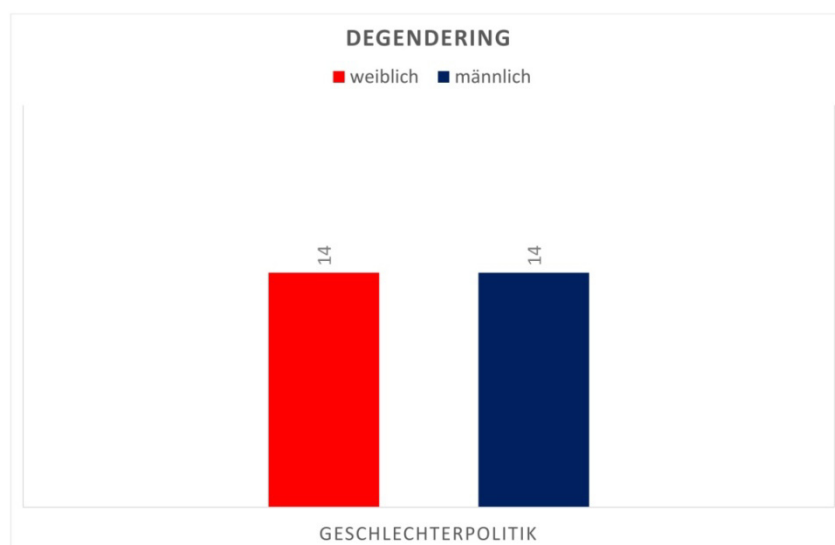
NF: Welche Ideen gibt es dazu?



Grafik 25: Degendering

Degendering als der vierte Leitfadepunkt umfasst in seiner Gesamtheit die Hauptkategorien Geschlechterpolitik, Gleichstellung, Gender Pay Gap, Auflösung und Ideen. Die Zuordnung der Kategorien zu Degendering fußt auf dem Ziel der Entgeschlechtlichung von gesellschaftlichen Strukturen, die dem Prozess der Vergeschlechtlichung im Sinne des Sichtbarmachens der Geschlechterdimensionen folgt. Die Veränderungen im Zeichen der Zeit zur Verminderung der Geschlechterdifferenz sind erkennbar, sodass Degendering die bewertende Funktion der Unterscheidung zwischen weiblichem und männlichem Geschlecht auflösen soll.

16.4.1. Geschlechterpolitik



Grafik 26: Geschlechterpolitik

Für die Analyse der Antworten zur Veränderung der Geschlechterpolitik traf ich die Unterscheidung zwischen Geschlechterpolitik und Gleichstellung, eine Unterscheidung, die Geschlechterpolitik allgemein und Gleichstellung im Hinblick auf gleichstellungspolitische Maßnahmen sah.

Die Frage zur Geschlechterpolitik wurde mit der gleichen Anzahl von Nennungen der beiden Geschlechter bedacht. Die insgesamt 28 Nennungen ergaben ein Stimmungsbild, dass die Situation der heutigen Geschlechterpolitik widerspiegelt. Da die Teilnehmenden des Lehrganges schon vor Beginn desselben sich mit Gender auseinandergesetzt hatten, waren die Aussagen in diesem Zusammenhang zu sehen. Die Großteils berufsbezogenen Erfahrungen damit fußten auf dem Fundament genderreflexiver Arbeit, welche auch den Schwerpunkt bei Geschlechterpolitik setzten.

Die Geschlechterpolitik in Österreich ist geprägt durch einen Nachholbedarf in mehreren Punkten, zu denen Maßnahmen des Bundesministeriums für Bildung und Frauen implementiert wurden. Über die Zeit hat sich der Punkt Rollenstereotype und seine Thematisierung in Form von Maßnahmen als einer der zentralen Punkte eines nationalen Aktionsplanes herausgestellt. Geschlechterstereotype Rollenbilder und ihre

Veränderung stehen auch 2015 ganz oben auf der To-do-Liste, um Gleichstellung zu fördern. Im Interview zeigt sich dies in aller Deutlichkeit von männlicher Seite:

Also eine Gesellschaft, die Geschlechterrollen aufbricht, hat wesentlich mehr Möglichkeiten, weil da 100 Prozent mitarbeiten können, und nicht nur 50 Prozent herrschen. Und das ist ein Qualitätsunterschied zur alten Geschlechterpolitik. (männlich\I5: 12)

Im Interview wird auch ein Wandel der Gleichstellungspolitik angesprochen, der entscheidend für geschlechtsrelevante Gesellschaftsfragen ist. Gleichstellungspolitik, wie sie in ihren Anfängen um 1970 in Österreich postuliert wurde, war Frauenpolitik. Der Fokus der Gleichstellungspolitik lag auf der Ungleichbehandlung der Frauen und der Förderung durch Frauenförderpläne oder Frauenquoten beispielsweise, bis um 1998 ein Perspektivenwechsel erfolgte, der zu einer Geschlechterpolitik für Frauen und Männer durch Gender Mainstreaming führte (vgl. Ehlert 2012, S. 112). Auf diese Entwicklung wird im Interview folgendermaßen Bezug genommen:

Und ja, ich kann die Politik wenig beurteilen, wie sie sich verändert hat. Eben es ist noch so, dass sozusagen auf der Oberfläche des politischen Geschehens ist es so, dass Genderfragen als Frauenfragen abgehandelt werden. Und dass sich da noch NICHTS getan hat. Der Leiter vom Männergesundheitszentrum in Wien, aber sicher auch von anderen, von der Männerberatung in Graz oder eben zusammen mit der GenderWerkstätte/ Also da sind schon die Bemühungen, Gendermainstreaming und Diversityprozesse als Frauen- und Männerbetreffende Prozesse anzubieten. (männlich\I1: 26)

Dem Engagement der Männerbewegung ist es zu verdanken, dass die einschränkenden Strukturen aufgebrochen werden, wie die Frauenbewegung dies Jahre zuvor getan hat, um ihrerseits Missstände zu beheben. Dieser Veränderungsprozess wird im Interview in Folge so abgehandelt:

Und das wirkt natürlich auch bei Männern, wenn man sozusagen merkt, das ist nichts Verstaubtes in lila, sondern das ist was buntes und auch für Männer attraktiv. Wenn auch bedrohlich. Also Veränderungsprozesse sind ja immer beides. (männlich\I1: 26)

Die theoretische und praktische Auseinandersetzung seitens der Männerbewegung wird von den Teilnehmenden im Interview nach ihrer Aussagekraft beurteilt. Ein Beispiel dazu findet sich in einer Textpassage, welches sinngemäß auch an anderen Stellen der

Interviews zu finden ist, da die Zielgruppe der männlichen Teilnehmenden vom Hintergrund – bis auf einen Teilnehmenden – sehr homogen war:

Trotzdem ist es so, dass sich Subjekte bilden. Also kollektive Subjekte identifizieren sich über einen Begriff, der zugleich überholt werden sollte. Also keine Frauenbewegung, ohne die Definition, wie Frauen sind. Also das habe ich auch im Studium so gelernt. Oder eben andere politische Bewegungen, die immer ein WIR definieren, das zugleich ein ausschließendes WIR ist. Und wir Männer in dem Fall jetzt, wir stehen, also die Männerbewegung die war ja eigentlich recht bescheiden. (männlich\I1: 28-29)

Über die nächste Aussage zum Thema Geschlechterpolitik über die Männerbewegung wird die genderreflexive Einstellung offensichtlich, indem der definitorische Begriff des sozialen Geschlechts als Grundlage sozialpädagogischen Handelns in den Mittelpunkt gestellt und der Bezug zu Männlichkeitsnormen im Sinne einer Veränderungsstrategie vollzogen wird:

Also mir fallen mehr so Sachen ein, wo es wichtig ist, ein WIR zu formulieren und nicht ein WIR nicht mehr zu formulieren. Es ist wichtig, dass Männer schon (...) sich auf ihr soziales Geschlecht berufen, um (...) Selbstbewusstsein zu entwickeln für Veränderungen. So. Nicht im Sinne von Initiationsriten zu einer, wie auch immer, neuen alten Männlichkeit zurück, sondern genau Männlichkeiten zu vervielfältigen und ein bisschen sich lustig zu machen über kommende Männlichkeit. (männlich\I1: 34)

Eine sehr realistische Beobachtung von männlicher Seite zur Geschlechterpolitik ist jene zur sozialen Partizipation von Frauen wie Männern. Der darin angesprochene gesellschaftliche Wandel enthält ein alltägliches Phänomen, welches in der Berufswelt als Queen-Bee-Syndrom bezeichnet wird. Das Queen-Bee-Syndrom besteht darin, dass Frauen, die beruflich erfolgreich in Männerdomänen – dergestalt Vorbilder für andere Frauen – sind, ablehnend zur Frauenbewegung stehen, mit dem Effekt, dass Frauen durch Frauen einem stärkeren Sexismus ausgesetzt sind (vgl. Stahlberg et al. 2009, S. 205-2008). Im Interview dazu:

Ja. In der alltäglichen Geschlechterpolitik merke ich einfach, dass zunehmend mehr Männer partizipieren wollen. Also ich sehe viele starke und selbstbewusste Frauen, die sehr vom Feminismus profitieren, sich aber nicht als Feministinnen bezeichnen würden, beispielsweise. Das finde ich sehr schade, weil ich finde es ganz wichtig, dass Frauen dem Feminismus den Stellenwert, den er hat, auch einräumen sollten, weil das für den gesellschaftlichen Wandel ganz wichtig ist. Aber ich sehe auch gleichzeitig Männer, die über den Feminismus, genauso wie ich, gekommen sind, eigentlich. Eine Auseinandersetzung geführt haben und gemerkt haben, dass das eine Qualitätsgewinn

ist. Wir müssen halt als Männer selbst versuchen, uns selbst überlegen, wie WIR aus diesem Herrschaftsmechanismen emanzipieren können. (...) (männlich\I5: 35)

Die emanzipatorischen Ziele der Frauen stehen im weiblichen Blickwinkel bezüglich der geschlechterpolitischen Entwicklung als Zeitanalyse, reüssiert als Grundüberlegung zur Situation der Frauen von heute. Die Zeichen einer Retro-Bewegung mehren sich, welche immer in Verbindung mit einer Biologismus-Diskussion auftreten, wie die Aussage im Interview bestätigt:

Ja, das ist das Um und Auf. Ja natürlich ist Sozialisation auch wichtig und es werden auch Dinge hier aufgebrochen. Die Mütter von heute sind nicht die Mütter von vor 100 Jahren. Wir haben heute ein ganz ein anderes Frauenbild als damals. Obwohl es auch schon wieder Retrobewegungen gibt in die Richtung NUR Hausfrauendasein. Also viele, viele junge Frauen WÜNSCHEN sich, weil sie halt selbst jetzt die ganze Patchwork Familie und diese Zerrissenheit miterlebt haben/ Familie ist ein GROßER, GROßER Grundwert und es gibt immer wieder neue Jugendforschungen, in denen man lesen kann, dass junge Frauen sich das Hausfrauendasein wieder vorstellen können und wenn man sich die Arbeitssituation anschaut, Wirtschaftskrise und die Arbeitslosigkeit steigt und steigt, dann sind natürlich die Frauen die ersten die wieder ins Haus zurückgedrängt werden. Und das halte ich für eine absolut schlechte Bewegung und ich glaube, dass eben diese emanzipatorischen Bewegungen Richtung der Frau, eigentlich wieder einen Rückschritt machen. (weiblich\I4: 23)

Die Errungenschaften der Zweiten Frauenbewegung, welche durch die Person der ersten österreichischen Frauenministerin Johanna Dohnal ausgedrückt werden, sind der Ansatzpunkt für eine Auseinandersetzung mit der heutigen Geschlechterpolitik, in der Gleichstellung als oberstes Gebot schon erreicht zu sein scheint. Für die junge Generation von Frauen und Männern gilt es, die Selbstverständlichkeiten kritisch zu hinterfragen, ob über die gesellschaftlichen Gegebenheiten auch ein persönliches Lebensziel definiert werden kann:

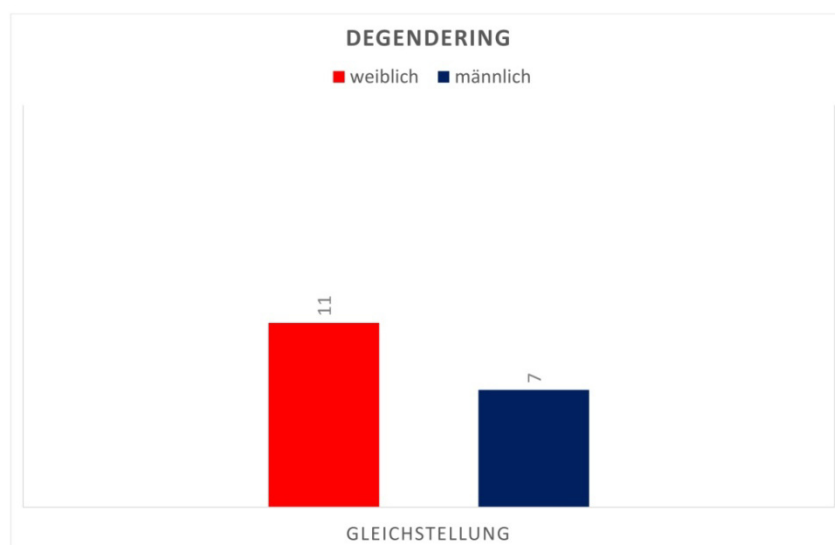
Und auch bewusst mit meinen Nichten, Neffen, Patenkindern über diese Dinge diskutieren können, weil die ja auf einer ganz anderen Ebene eingestiegen sind und so vieles wofür eine Generation Dohnal und später gekämpft hat und wirklich kämpfen musste, mit totalen Untergriffen teilweise auf der persönlichen Ebene. Das ist jetzt für diese jungen Frauen und jungen Männer eigentlich gar kein Thema mehr. Und die denken sich „Na, wofür sollen wir kämpfen, es passt ja eh alles“. Und da sehe ich es schon so als Aufgabe der alten Tante (Lachen) zu sagen „Ja, aber passt mal auf, wenn man genauer hinschaut, ist noch genug an Diskriminierung da oder überlegt euch, ob ihr das so wollt oder nicht wollt. (weiblich\I8: 40)

Eine Generationenfrage der genderreflexiven Art stellt sich auch in der Frage der Förderung der Buben- und Burschenarbeit und deren geschlechterpolitischen Implikationen. Diese werden vermehrt in den Interviews angesprochen, sodass das folgende Zitat beispielhaft für diese Ausführungen stehen soll. Geschlechterpolitik beginnt nicht bei Frauen und Männern sondern bei Kindern und Jugendlichen, die nicht nur eines besonderen Schutzes sondern auch besonderer Ressourcen zur Entwicklung ihrer Geschlechtsidentität über die Mädchen-, aber auch über die Buben- und Burschenarbeit, bedürfen. Die Interview-Passage stammt von weiblicher Seite:

Also ich kann da jetzt gar nicht alle Argumente anführen, aber es ist meiner Meinung nach so, dass es wirklich besser ist bei den Jugendlichen und bei den Kindern echt schlecht ist, dass so wenig Geld in die Bubenarbeit, oder Burschenarbeit, fließt und so vergleichsweise viel in die Mädchenarbeit. Das müsste VIEL ausgeglichener sein. Da gehört auch Bubenförderung her, nicht nur Mädchenförderung. (weiblich\I3: 45)

Für die meisten Teilnehmenden hat sich der Wandel von der Frauenpolitik zur Geschlechterpolitik für Frauen und Männer noch nicht vollzogen, wie die Aussagen in den Interviews verdeutlichen. Zudem wird zunehmend die Einseitigkeit in der geschlechtsbezogenen Jugendförderung kritisiert, indem auch hier das Ungleichgewicht zwischen der Mädchen- und der Buben- und Burschenarbeit angesprochen wird.

16.4.2. Gleichstellung



Grafik 27: Gleichstellung

Die Hauptkategorie Gleichstellung erhielt elf Nennungen an der Zahl von weiblichen Teilnehmenden und sieben von männlichen Teilnehmenden. Dieses Ungleichgewicht der Nennungen ist auf das Ungleichgewicht zwischen gleichstellungspolitischen Maßnahmen und realpolitischer Wirkung auf das gesamtgesellschaftliche Geschehen zu sehen. Frauen sind noch öfter in der Warteposition als Männer, wenn es um gesellschaftliche Partizipation geht.

Gender equality machinery als Gleichstellungspolitik etablierte sich in Österreich in den 70er Jahren des vorigen Jahrhunderts, indem viele grundlegende Veränderungen im Gesetzesbereich vorgenommen wurden. Ein neuer politischer Bereich wurde etabliert – die Frauenpolitik – aus Staatssekretariaten für Frauen wurde das Ministerium für Frauenangelegenheiten, Frauenförderprogramme und Quotenregelungen wurden eingeführt, um Frauengleichberechtigung bzw. Emanzipation zu erreichen. Mit der Einführung von Gender Mainstreaming im Jahre 1998 führte der Weg von der Gleichstellungspolitik für Frauen hin zu einer Geschlechterpolitik für Frauen und Männer. (vgl. Homepage Genderkompetenzzentrum 2008, S. 10-13)

Das Interview gibt einen guten Einblick in die Situation der österreichischen Gleichstellungspolitik, deren Folgen und ihren Vertretungen nach außen. Der Text lautet folgend:

Ich glaube, dass sie gute Arbeit leisten. Ich glaube, dass sie hauptsächlich nach wie vor Frauenförderung machen und dass das natürlich auch sinnvoll ist, ABER was ich sehe, das ist/ Ich halte es für SEHR problematisch, für SEHR, SEHR, SEHR problematisch, dass (...) so wenig Geld fließt in die Bubenarbeit. Da gibt es überhaupt nichts. Also ich sehe ein, dass bei Erwachsenen, so wie es halt rennt, Frauen gefördert werden. Weil die Männer einfach in einer viel besseren Position sind. Weil die Männer sich viel leichter tun, viel leichter überall reinkommen. Ich bin eine totale Verfechterin von Quoten, mittlerweile. Ich glaube, ohne Quoten wird sich nie etwas ändern und in Österreich schon gar nicht. Da kann man echt mit dem, wie heißt er, der Thomas Bernhard. Der hat ja auch gesagt, wir Österreicher sind alle (Unv. wegen lachen 00:15:29) gewesen (Lachen). (weiblich\I3: 40)

Gabriele Heinisch-Hosek, von 2008 bis 2013 Bundesministerin für Frauen und Öffentlichen Dienst und derzeitige Bundesministerin für Bildung und Frauen, namentlich genannt als oberste Instanz der Gleichstellungspolitik, fordert in ihrem „[...] nationalen Aktionsplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern[...]“ (Stilling 2015, S. 5), einem Maßnahmenkatalog zur Frage der Gleichstellung, Punkte ein, welche im Vergleich dazu schon zehn Jahre zuvor eingefordert wurden, was wiederum zeigt, wie groß die Widerstände dagegen sind. Im Interview folgende Sicht:

Ja also, ich bin sehr glücklich mit unserer Frauenministerin, die sich da SEHR stark einsetzt. Also die Kompromisse, die sie schließt, ich sage jetzt Einkommensberichte und Frauenquote NOCH nur für bundeseigene Unternehmen, glaube ich, kann ich einfach nachvollziehen. Weil ich sehe ja selber gegen welche Widerstände man stößt und wenn man irgendwie Quoten durchsetzen möchte oder so/ Also ich bin da SEHR glücklich eigentlich mit dieser Entwicklung, die Frau Heinisch-Hosek da vorwärts bringt. Da habe ich einen sehr guten Eindruck, dass sie da SEHR hinter dieser Sache steht. (weiblich\I7: 54)

Der politische Wille, Gleichstellung als einen Wert der Unternehmenskultur zu sehen, betrifft die Analyse der möglichen Ursachen bezüglich Gleichstellung. Am Beispiel der Väterkarenz zeigt sich die Diskrepanz zwischen Theorie und Praxis, was auch an anderer Stelle im Interview von männlicher Seite ausgeführt wurde. Die Arbeitswelt ist männlich dominiert, was auch das Starke Ernährermodell in Österreich zeigt, denn das

Zuverdienerinnen – und Zuverdienermodell, das sich zunehmend etabliert, ist weiblich besetzt. Darauf bezieht sich jener Teil des Interviews:

Es braucht natürlich politischen WILLEN, es liegt IMMER an den handelnden Personen, an der UnternehmensKULTUR. Und ist es ein Wert? Ist Gleichstellung TATSÄCHLICH ein Wert? Und ist es uns wichtig hinzuschauen, die Männlichkeit aufzubrechen und auch zu schauen, dass mehr VÄTER in Karenz gehen WOLLEN. Jetzt ist ja da ein extremer Druck auf diesen Männern „Das ist unmännlich“ und der Arbeitgeber, auch wenn er das jetzt auch wiederum anbietet, sieht es OFT nicht gern, vor allem bei Männern in Führungspositionen. Also wir haben keine Männer, oder ganz wenige Männer, die in Managementpositionen sind, die in TEIZEIT gehen. Also ich mache da gerade eine Analyse, ich bin noch beim Auswerten, aber ich traue mich zu sagen, da gibt es NULL bis vielleicht Ein, Zwei unter 8000 Personen. Und das glaube ich noch nicht, dass das in der Unternehmenskultur tatsächlich ein Wert ist. Es steht zwar zum Teil in Leitbildern drinnen, aber Papier ist geduldig. NOCH sehe ich (...) hier (...) ehrlich gesagt/ Die Zeit ist noch nicht reif dafür. (weiblich\I4: 36)

Die Umsetzung von Gleichstellung erfordert handelnde Personen, für die der Wert der Gleichstellung gegeben ist, womit eine Handlungsaufforderung verbunden wird. Die Schwierigkeiten der Implementierung gleichstellungsorientierter Maßnahmen aufgrund von Erfahrungswerten findet im Interview wie folgend Ausdruck:

Ja, wie schon gesagt, es braucht eben Menschen, die jetzt (...) sozusagen Pionierleistung in der eigenen Organisation machen wollen, in Richtung Gleichstellungsorientierung. Und wenn es jetzt nur ein Lippenbekenntnis ist. Sofern du dieses LIPPENBEKENNTNIS hast, kannst du zumindest einmal festschreiben und der Prozess beginnt schon. Er kann schon langsam beginnen. Warum? Weil du dann das einmal fixiert hast, du daran ja auch von außen gemessen wirst „Aha, die Personalabteilung bekennt sich zu gleichstellungsorientiertem Personal, zur gleichstellungsorientierter Personalarbeit. (weiblich\I4: 38)

Die analytische Komponente der Geschlechterverhältnisse führt auch zur Implementierung des Konzeptes Gender Mainstreaming, indem dieses als ein Instrument zur Organisationsentwicklung im Sinne von gendered institutions gesehen wird, das die Auswirkungen von Organisationsentscheidungen in deren Auseinandersetzung damit bestimmt (vgl. Ehlert 2012, S. 113). Österreich unterzeichnete die Verpflichtung zur politischen und rechtlichen Umsetzung von Gender Mainstreaming 1998 (vgl. Homepage Genderkompetenz 2008, S. 13). Im Interview:

Ja, Lippenbekenntnisse, OHNE Sanktionen. Es ist also gesellschaftlich verbrieft, gesetzlich verbrieft auf EU-Ebene, auf nationaler Ebene und jetzt bei uns, auch auf Landesebene. Der nächste Punkt ist, wie bringst du das in die soziale Praxis, sodass es wirklich gelebt werden KANN? Dass Gender tatsächlich Mainstream WIRD. Dass es nicht bei den Lippenbekenntnissen BLEIBT, das ist ein großes, großes Stück Arbeit. Ich befürchte allerdings, wenn das so aufgesetzt bleibt, wie es jetzt IST, nämlich, dass es strukturell SO verankert ist, dass dieses Netzwerken schwer möglich ist - wir haben auch mehrfach politische Zuständigkeiten und vor allem ist es in einem politisch rotem Eck verortet - und dadurch ist es schwer, auch wenn jetzt zum Beispiel diese politischen Strategien Gender Mainstreaming - und Diversity-Management ist jetzt neu dazugekommen - mehrere Parteien dem zugestimmt haben, auf der politischen Ebene, aber du kriegst es nicht in die Handlungspraxis, AUTOMATISCH. Und WIE das gelingt, ja da gibt es unterschiedliche Strategien und da hilft eben Genderkompetenztraining, da kriegst du ein bisschen was an Werkzeugen, an Strategien mit, wie du das dann in der Praxis VERSUCHEN kannst, aber es ist zumindest ein Versuch. Und es ist einen Versuch, der es wert ist, hier etwas zu probieren. (weiblich\I4: 33)

Gender Mainstreaming als Top-down-Strategie, die bottom-up vollzogen wird, so der Implementierungsgedanke, der nach fünf Ministerratsbeschlüssen mit Kritik besetzt ist. Diese Kritik kommt auch von sozialpädagogischer Seite, indem eine fortgeschriebene Benachteiligung durch Stereotypisierung sowie Homogenisierung mit Gender Mainstreaming verbunden wird. Im Interview wird dies so kritisiert:

Naja, was ich jetzt zum Beispiel in diesem Lehrgang gelernt habe, ist, dass ein großer Teil der Gendermainstreamingambitionen, also Implementierungsprozesse, VERSANDET. Dass es in Betrieben ganz hohe Widerstände gibt. So ob die Motivation, den Prozess überhaupt zu schaffen, rein äußerlich ist über die Notwendigkeit gegenüber Fördergeldern/ Und dass es schwer ist, erfolgreiche Prozesse in Gang zu bringen und zu begleiten. Und, naja, das ist sozusagen/ Ich finde, dass Gendermainstreaming als Initiative, die von oben runter versucht Geschlechtergerechtigkeit oder Chancengleichheit zu implementieren, idealistisch. Und es war von vorn herein nicht anders zu erwarten, als dass es viele Widerstände gibt und oft die Prozesse zum Scheitern verurteilt sind, aber auch im Scheitern verändern sich Ausgangsbedingungen für nächste Bemühungen. Zum Beispiel jetzt gesamtgesellschaftlich/ (männlich\I1: 25)

Was bei aller Kritik bleibt, ist die Verankerung der Gleichstellung in der Legislative sowie in der Judikative, sodass ein Faktum maßgeblich die Gleichstellungsdebatte bestimmt, indem das „[...] Gebot der aktiven Gleichstellung [...] (Homepage Genderkompetenz 2008, S. 13) im Jahre 2004 nivellierend war: in diesem Jahr ist das Bundesgesetz über die Gleichbehandlung in Kraft getreten, das – mitsamt seiner

Novellierungen bis ins Jahr 2011 – die rechtliche Grundlage für Gleichstellungspolitik in Österreich geschaffen hat. Das ist auch das Fazit in einem Interview:

Also das ist jetzt nichts, was mit Rechten zu tun hat. Wie soll ich sagen? Auf der Ebene der Rechte ist es, also in der Judikative, ja so, dass es schon Veränderungsrechte gibt und das es Gleichstellungsrechte gibt, aber trotzdem werden die umgangen. Beziehungsweise wären sie zwar theoretisch vorhanden und in manchen Bereichen, in vielen Bereichen greifen sie, Gott sei Dank. Da ist teilweise die juristische Auffassung schon viel weiter, eigentlich, als eine gesellschaftliche Anschauung. (männlich\I6: 18)

Die realistischen Beurteilungen der Gleichstellungspolitik in Österreich bejahen die engagierte Auseinandersetzung der Teilnehmenden mit der Realpolitik unserer Zeit. Die konkreten Erfahrungen dazu lassen auf eine in die Tiefe gehende Sensibilisierung im genderreflexiven Sinne schließen.

16.4.3. Gender Pay Gap



Grafik 27: Gender Pay Gap

Die vier Nennungen von weiblichen Teilnehmenden zu Gender Pay Gap stehen für die Tatsache, dass der Gender Pay Gap nur Frauen betrifft. Der Gender Pay Gap ist die sogenannte Lohndiskriminierung, also die geschlechtsspezifischen Lohn- sowie Gehaltsunterschiede. Laut Gender Index 2014 des Bundesministeriums für Bildung und Frauen ist der Prozentsatz in Österreich bei 23,4, im EU-Vergleich liegt Österreich

damit an vorletzter Stelle - EU27-Durchschnitt 16,4 % (vgl. Gender Index 2014, S. 31). Diese österreichische Auffälligkeit findet sich im Interview in dieser Form wieder:

Also, das stimmt. Ich habe mich beschäftigt mit dem Hofstede, ja also Kulturdimensionen. Und schon länger. Also schon vor dem Lehrgang. Und da sieht man das auch, dass bestimmte Sachen einfach in Österreich am schlimmsten sind. Ja, also der Gendergap, wenn man sich da diese ganzen Studien anschaut. Also da gibt es doch einmal alle zwei Jahre, da kommt es doch heraus, wie eigentlich der Gendergap gehaltsmäßig und so weiter. Da ist Österreich recht weit hinten. Das muss man ECHT sagen. (weiblich\I3: 41)

Bereits an anderer Stelle folgte der Hinweis auf den Gender Pay Gap, sodass stellvertretend für die weiteren Nennungen folgendes Zitat gewählt wird. Die Feststellung, dass es das Phänomen des Gender Pay Gap auch im eigenen Berufsbereich gibt, zieht sich durch die Interviews, jedoch mangelt es an der Nachweisbarkeit, sodass die Lohndiskriminierung verdeckt bleibt. Stellvertretend dafür das Zitat:

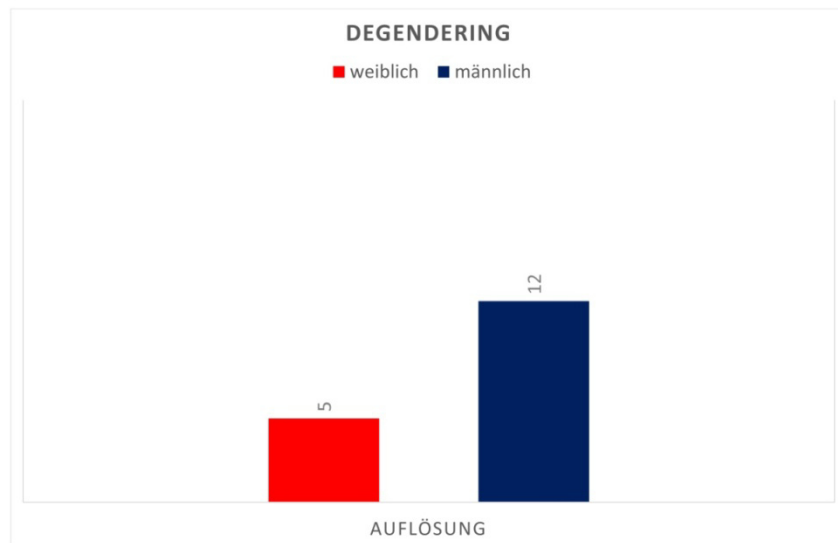
Es hat sicher im Laufe meiner Berufstätigkeit immer wieder Phasen gegeben, wo Männer mehr Geld bekommen hätten. Für denselben Job, die gleiche Arbeit. (weiblich\I8: 14)

Im Zuge einer Gender Analyse wurde im Lehrgang auf den Gender Pay Gap hingewiesen, sodass das Erfahrungswissen mit Gender-Wissen untermauert wurde, dass der Gender Pay Gap heute ganz diffizil angelegt werden kann, indem die Einkommensunterschiede über die Verwendungsgruppen hergestellt werden. Im Interview dazu:

Dann war es SEHR interessant, die Unternehmensscreenings zu machen. Also wo es den ersten/ Also wo wir Unternehmen nach Ungleichheiten angeschaut haben. Wo auf den ersten Blick ein Unternehmen ganz okay ausgeschaut hat, weil es ja gleiche Bezahlung eigentlich geben sollte. Und dann ist aber ganz offensichtlich geworden, auf welchen Ebenen da getrickt wird. Mit diesen Verwendungsgruppen, wo dann die Frauen DOCH weniger verdienen. (männlich\I6: 62)

Der Gender Pay Gap in Österreich ist kein Randphänomen sondern gesellschaftlicher Ausdruck des Status quo der Gleichstellung in Österreich. Der Maßnahmenkatalog des Bundesministeriums für Bildung und Frauen zur Gleichstellung im Jahre 2015 umfasst daher die „[...] Entwicklung von Maßnahmen zum Abbau der Einkommensunterschiede“ (Stilling 2015, S. 5), deren Notwendigkeit in den Interviews angegeben wurde.

16.4.3. Auflösung



Grafik 29: Auflösung

Die Auflösung – also Degendering – von Geschlechtszuweisungen, die an Entwertung gekoppelt sind bzw. die mit Einengung einhergehen, sollen den Entgeschlechtlichungsprozess von gesellschaftlichen Strukturen im privaten wie auch öffentlichen Bereich herbeiführen (vgl. Brückner 2007, S. 2). Das „Sichtbarmachen und Reduzieren der Geschlechtergrenzen und –benachteiligungen“ (Brückner 2007, S. 19) ist auch von sozialpädagogischer Seite wünschenswert, um diskriminierende Strukturen zu verifizieren. In diesem Sinne waren auch die Überlegungen im Interview, ob diese Auflösung der Geschlechterverhältnisse ein mögliches Ziel ist:

Ah, das war in dem Genderlehrgang ein großes Thema. Wir haben uns, da wir eben alle sehr viel darüber nachgedacht haben, immer wieder gefragt „WARUM ist das eigentlich so wichtig?“. Und wir konnten ALLE eigentlich keine zufriedenstellende Antwort finden, außer dass diese Kategorie einfach gesellschaftsordnend IST und dass wir nicht wissen, wie die sich auflösen KÖNNTE. Also MIR entzieht es sich der Vorstellung. Vielleicht habe ich zu wenig Fantasie, aber ich kann mir das zu wenig vorstellen, wie das vor sich gehen SOLLTE.

Genderkategorien? (...) Ich bin mir SELBER nicht sicher, ob ich mir es jetzt in dem Sinne wünschen würde oder ob ich nur für GeschlechterGERECHTIGKEIT / Einfach wenn diese, wenn Gender / Wenn diese Rollen bleiben würden und daraus keine Diskriminierungen folgen würden, könnten sie meines Erachtens sogar bleiben. Wenn diese Gleichstellung wirklich gelebt werden könnte. Also wenn das Gender nicht zu Diskriminierungen führen würde. (weiblich|I7: 61-62)

Die folgenden Gedanken im Interview zeigen, dass die Auflösung der dualisierenden, polarisierenden und hierarchisierenden Kategorien Frau und Mann über die Zuschreibungen nicht als alleiniger Weg gesehen wird, sondern der Wunsch nach einer Vielfalt von Kategorien im Sinne der Diversität als Anerkennung der Verschiedenheit besteht. Gender als Teilsystem führt über zu einer Gesellschaft mit gleichwertigen Teilsystemen:

Also es ist ein bisschen eine schwierige Frage, weil das hat mit so (unv. 00:16:49) zu tun, wo ich dann das Ganze unterbreche und ABSOLUT nicht im (biologistischen? Unv. 00:16:58) Weg stehe und sage, „Das ist alles sozial und Sozialisierung und so passiert“. Auf der anderen Seite bin ich einfach für eine Vielzahl an Möglichkeiten, Ausdrucksformen und Sozialfeldern. Also so viel zur Auflösung. Ich möchte jetzt nicht alles auflösen, sondern eine Vielheit, die klare Kategorien einfach verschwinden lässt. Also man braucht ja, wie soll ich sagen? Es ist ja gut Kategorien zu haben, um eine Sprache zu gewissen Dingen zu haben, aber sobald man viele Kategorien hat und nicht mehr klare Zuschreibungen passieren können, das ist wieder etwas anderes. Das wäre dann das Positive. Die positive Form. (männlich\I6: 38)

An weiterer Stelle im Interview wird betont, dass Diversität oder Intersektionalität die Wechselwirkungen von Machtstrukturen, die sich daraus ergebenen Privilegien sowie die Unterdrückungsmechanismen von Ausgrenzungskategorien mit Gender die Annahme einer Gesellschaft ist, die nicht als homogenes Ganzes anzusehen ist (vgl. Voigt-Kehlenbeck 2008, S. 53):

Im Prinzip einfach Ungleichheiten aufzulösen. Also ich habe ganz viel zu (...) was weiß ich, organisierten Bevölkerungsgruppen gearbeitet in den letzten zehn Jahren. Und ich würde jetzt nicht sagen, dass Frauen eine marginalisierte Bevölkerungsgruppe sind, aber es gibt einfach Ungleichheiten. Und so gesehen ist es auch ein kritischer Auftrag eigentlich, Ungleichheiten (...) in alle Richtungen aufzulösen. (männlich\I6: 58)

Die Auflösung als ein realistisches Ziel auf der gesellschaftspolitischen Ebene ist der Inhalt im folgenden Interview, indem die Sprache auf die Legislative bzw. Judikative kommt. Im Sinne einer rechtlichen Gleichstellung, wie sie ja bereits gegeben ist, ist eine solche Auflösung von Geschlechternormierungen über die Festschreibung von Rechten und Pflichten eine reale Möglichkeit. Wünschenswert sind in diesem Zusammenhang auch auflösende Veränderungen in Bezug auf die Ökonomie und die soziale Partizipation auf Gesetzesgrundlage:

Degendering. Mhm (zustimmend). (...) Ich denke mal, ein Auflösen ist schwierig. Also wenn ich das jetzt rein juristisch betrachten würde, würde ich kein Problem sehen, weil da kann ich schreiben „Person hat die und die Rechte“. Und da muss ich gar nicht auf Männlichkeiten und Weiblichkeiten achten, unter der Berücksichtigung, dass es halt/ Kinder kriegen halt Frauen. Das ist ein biologischer Umstand. Ich meine, natürlich gibt es auch die Reagenzgläser, aber das würde ich jetzt nicht als positiv sehen. Unter dieser Berücksichtigung kann man das auch sehen, aber wenn das juristisch so gestaltet ist, dass alle Personen die und die Aufgaben und Pflichten innerhalb eines Rechtsstaates haben, dann wäre das schon eine gute Auflösung. Genauso was ökonomische oder was Partizipation anbelangt. Da finde ich eine Auflösung, ein Degendering ganz ganz wichtig. (männlich\I5: 40)

Die individuelle Ebene betreffend ist die nächste Aussage zu Auflösung belassen, indem die Lebensgestaltung von Frauen und Männern im Miteinander als ein eher einseitiger Degendering-Prozess von männlicher Seite kritisiert wird, indem die weibliche Perspektive die dominierende und somit kein Fortschritt in Richtung Gleichbehandlung ersichtlich ist, da in Bezug auf den männlichen Teil die Täter-Theorie angewendet wird:

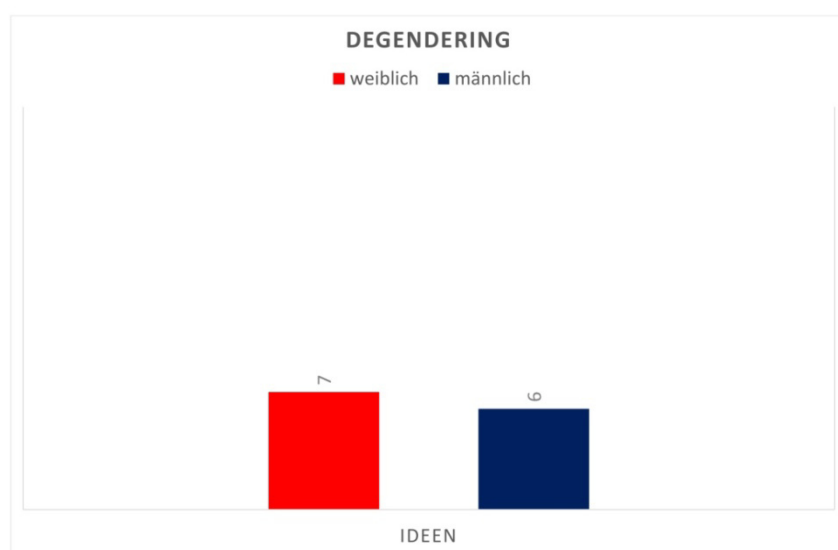
Im Persönlichen kann ich mir vorstellen, dass das einfach zu Schwierigkeiten führt. Wenn eine Frau sagt, sie will bei den Kindern zuhause bleiben und das ist ihr genommen, das ist genauso problematisch, wie wenn zu einer Frau gesagt wird „Du MUSST arbeiten gehen“. Also das ist so eine Zwickmühle. Und in dem ganzen Prozess des Degendering wird sehr häufig die weibliche Perspektive eingenommen und die Männer werden immer außen vor gelassen, was ich schade finde, weil bevor so ein Degenderingprozess überhaupt stattfinden kann, müssen die Lebenswirklichkeiten von Männern wirklich ganz ganz genau analysiert und angeschaut werden. So wie es im Feminismus eben auch passiert ist. Und da ist noch viel Arbeit. Weil da kann man jetzt nicht nur rein von einer Täter-Theorie ausgehen, sondern da gibt es ganz ganz viele Ebenen. (männlich\I5: 44)

Heute spricht frau und man von parallel laufenden Prozessen, [...] in deren Verlauf die Tradierung und Auflösung von Geschlechterkonstellationen [...]“ (Bereswill et al. 2013, S. 9) sich vollzieht. Diese Bedeutungsdimensionen von Geschlecht manifestieren sich im Interview, wobei die Auflösung als visionäres Ziel bezeichnet wird, wie an anderen Stellen in den Interviews Degendering dieselbe Bedeutung zukommt.

Naja, da kann ich wirklich sagen, natürlich laufen Dinge parallel. Wobei, gerade der Punkt ist für mich aus der Außensicht ein sehr visionärer. Aus der Innensicht der Person ist es schon ein Ziel. (weiblich\I8: 32)

Die Auflösung als Ziel wird in den Interviews mehrheitlich von Frauen getragen, die Männer neigen in Sinne der Vielfalt eher zur Diversität. Nach wie vor sind es die Frauen, welche die Geschlechtereinschränkungen in vielfältiger Weise zu spüren bekommen, so gesehen liegt der Grund für mich auch darin.

16.4.4. Ideen



Grafik 30: Ideen

Sieben zu sechs Nennungen nach weiblichem und männlichem Geschlecht, der Summe nach dreizehn, bilden die Ideen der Teilnehmenden ab. Darin finden sich Ideen zum individuellen wie gesellschaftlichen Bereich, die Ideen zur Auflösung der Geschlechterverhältnisse gehen vom Kleinen zum Großen. Das Phänomen eines sozialen Wandels zeigt sich auch in den konkreten Beispielen, die Veränderungen der Zeit können als Erosion der Geschlechtertrennlinien gesehen werden (vgl. Rose 2007, S.8). Diese aufbrechenden Strukturen zeigen sich im Interview von der privaten Seite:

Es beginnt vielleicht bei Kleinigkeiten wie im Privaten, dass aus meiner Sicht/ Mein Papa ist noch beim aufs Klo gehen gestanden. Ich habe mir das dann irgendwann angewöhnt, mich hinzusetzen, außer im Gasthaus natürlich und für meine Kinder ist es eigentlich normal, sich zuhause hinzusetzen. Also das sind schleichende Prozesse, die jetzt ja auch nicht so wichtig sind und die nicht/ [Interview wird unterbrochen] wo dieser Unterschied nicht mehr gemacht wird. Die Einen stehen, die Anderen nicht. (männlich|I1: 33)

Eine konkrete Idee zu Degendering als Dethematisierung von Geschlecht erfolgt im selben Interview an weiterer Stelle, wobei ein umstrittenes Thema zu einem Unisex-WC installiert wird, wobei von den männlichen Teilnehmenden dies auch öfter thematisiert wird. Beispielgebend im Interview:

Und, naja, Dethematisierung vom Geschlecht wäre ja, eben in dem Fall, würde ja nicht/ Also nur, wenn man das Frauen- und Männerzeichen von den Türschildern wegtut, also von den WC-Türen wegtun würde, wäre das noch nicht dethematisiert. Weil im Umgang miteinander müsste man schon eine Zeit lang thematisieren, wer jetzt wie tut. Auf der öffentlichen Toilette, zum Beispiel. Ob die Männer tun, wie die Frauen tun oder so, das würde ja nicht von heute auf morgen aufhören, nur weil man die Schildchen wegtut. Aber das wäre/ Zumindest die wenigen öffentlichen Orte, eben Gasthäuser oder so, also die winzigen Gasthäuser, wo es nur EIN Klo gibt, zum Beispiel, mir kommt vor, das funktioniert super. Das ist gar keine Frage, dass sich die Männer da halbwegs vernünftig aufführen. (männlich\I1: 36)

Einen Schritt weiter geht die Idee zur Umsetzung einer möglichen Auflösung, indem aus dem Erfahrungsschatz die Empfehlung der Selbstbestimmung von einer Frau an andere Frauen weitergegeben wird. Aufgrund der mangelnden Anerkennungserfahrung durch die Gesellschaft erfahren Frauen auch heute noch Schwierigkeiten – frau kann noch immer von einem Kampf sprechen – bei der Umsetzung ihrer persönlichen Lebensziele im Sinne der Individualisierung der Lebensgestaltung. Der Interviewteil lautet wie folgt:

Also den Frauen empfehle ich/ Hm, das ist gar nicht so leicht. Also erstens einmal drauf zu kommen, was sie WOLLEN. Und DABEI zu bleiben. Und das auch dann durchzusetzen. Es ist sehr schwer, weil ich kann auch wieder/ Ich habe auch sofort wieder das ABER. Ich empfehle zum Beispiel NICHT, den Mädchen, Technikerinnen zu werden. Sondern ich empfehle Ihnen zu schauen, ob sie das interessiert. (weiblich\I3: 57)

Das feministische Gedankengut wird zugleich auch auf den männlichen Teil der Bevölkerung übertragen, indem Selbstbestimmung als hohes Gut gilt, um in der Vereinbarkeit ein partnerschaftliches Miteinander von Frauen und Männern zu erreichen. Die Empfehlung dazu an Männer, die diese Partnerschaftlichkeit anstreben, kommt ein paar Takte weiter:

Also und die Männer genauso. Offensein. Offensein und sich bemühen. Und schauen, was man wirklich will. (weiblich\I3: 61)

Offenheit im Zu- und Umgang ist ebenso die Grundlage der Idee für eine Auflösung der Geschlechterverhältnisse im nächsten Interview. Rekapituliert wird auch die Verinnerlichung von Geschlechterstereotypen und ihre willentliche Beeinflussung durch eine genderreflexive Haltung, die auch beruflicherseits erprobt ist und als diejenige Möglichkeit zur Überwindung der Geschlechtergrenzen im Diskurs sich anbietet:

Ja, meine Idee ist nachwievor das offene Aufeinander zugehen und einfach die Bereitschaft, sage ich, die eigenen Stereotypen letztendlich zurückzulassen und auch die auch einfach auszublenden. Beim Gegenüber im Diskurs, ganz einfach, diese Dinge anzugehen/

Das ist eigentlich die einzige Möglichkeit. Als Mediator weiß ich das. Es kommt immer nur zu Lösungen, wenn BEIDE oder eben ALLE Seiten, die am Prozess beteiligt sind, bereit sind, ihre Standpunkte aufzugeben und einfach im Prozess neue Lösungen zu entwickeln. Das ist der einzige gangbare Weg. (männlich\I2: 26-27)

Das partnerschaftliche Miteinander auf der Mikro-Ebene beeinflusst die Makro-Ebene, so der Kern der Aussage im Interview zum Thema Auflösungsideen. Wird das tradierte Familienbild aufgebrochen, sprich wenn die Verantwortlichkeit für den Reproduktionsbereich nicht den Frauen zugeschrieben wird, sondern Männer partnerschaftlich partizipieren, hat dies gesamtgesellschaftliche Auswirkungen, die alle Gesellschaftsmitglieder betreffen. Das Interview:

Ich glaube einfach, dass diese/ dass VOR ALLEM das Familienbild ganz ein wichtiges ist. Also ist für mich Familie Kinder haben? Wer ist zuständig für Kinder, für Kindererziehung? Und so weiter. Wenn sich dieses Bild ändert, dann glaube ich, dass das SEHR viel nach sich ziehen würde. Also wenn Männer und Frauen mit der GLEICHEN Selbstverständlichkeit sich von Anfang an für die Kindererziehung zuständig fühlen würden und diese auch gemeinsam tragen würden, glaube ich, dass sich SEHR viele Dinge im Zuge dessen, IN der Nachfolge dessen, ändern würden. (weiblich\I7: 65)

Die Idee wird weitergeführt, indem das Starke Ernährer-Modell sowie das Zuverdienerinnen- und Zuverdiener-Modell gedanklich hinzugezogen werden, welche die Arbeitsteilung zementieren. Was wäre, wenn es kein Stigma wäre, Teilzeit zu arbeiten? steht als Frage über dem Interviewteil, der folgt. Die sozioökonomische Situation über die Arbeitszeitverkürzungen sowie -flexibilisierungen verändert auch die Möglichkeiten der außerberuflichen Aktivitäten, mitgedacht sind Familienaufgaben (vgl. Onnen-Isemann 2010, S. 86). Soweit dazu:

Weil man sich dann vielleicht generell nicht mehr so fürchten würde vor Teilzeitarbeit und so weiter, oder? Dass das halt auch vielleicht Personen möchten, die KEINE Kinder haben und dieses Recht eben einfach auch zugestanden bekommen sollten, zum Beispiel. (weiblich\I7: 65)

Eine sich auf dem Wege zur Auflösung befindliche Welt verändert sich über die sozialen Repräsentationen, also die Bilder. Die Idee dazu ist, über die medialen Darstellungen die Vielfalt in Form von neuen Bildern in diese Welt zu bringen. Die Pluralität als Vielfalt zu zeigen ist die Möglichkeit dazu:

Ja, auch wirklich ganz bewusst, zum Beispiel jetzt wie so halt auch in manchen mutigen Ministerien/ Also man muss jetzt nicht die ganz provokativen Klischees wählen, aber bewusst neue Bilder in die Welt zu bringen. Auf Plakaten, also dort, wo es alle sehen, die Ikea Werbung, zum Beispiel. Also ein Marketingprofessor hat einmal gesagt, Irritation ist die beste Möglichkeit, um auf sich aufmerksam zu machen. Also die Pluralität ZEIGEN, (...) ist vielleicht eine Möglichkeit.(weiblich\I8: 34)

Gesellschaftspolitische Entscheidungen werden im Interview durch den Wunsch ausformuliert, dass Kulturförderung im Sinne einer Kultur des Zusammenlebens durch einen Fördertopf etabliert werden kann – als Idee zur Auflösung. Gefördert sollen marginalisierte Gruppen werden, zu denen Frauen und Männer anteilig gehören. Das Statement lautet:

Und der Wunsch wäre halt auch, dass eine Gesellschaft oder eine Politik sich bewusst auch zur Förderung von, ich meine Minderheiten ist auch schon wieder so ein belasteter Begriff, aber von Outgroups/ Und Outgroups wechseln ja. Man kann in einem bestimmten Bereich, in der Supertoppingroup sein und in einem anderen Bereich ist man bei den Underdogs unterwegs. Also (Seufzen) da bewusst auch zu sagen/ Das würde für mich auch im weitesten Sinn Kulturförderung sein. (...) Weil Kultur LEBEN ist Kultur. Und das ist nicht Salzburger Festspiele oder Wiener Festwochen, sondern Kultur des Zusammenlebens. Und das da auch, ja vielleicht so eine Idee, dass ein bestimmter Förderungstopf für diese Dinge/ Dass eine Gesellschaft auch sagt „diese Kultur ist es mir wert“. Oder „Uns“, „Wir als Gesellschaft leisten das uns, dass wir diese Kultur fördern. (weiblich\I8: 34)

Eine genderreflexive Einstellung im Sinne einer sozialpädagogischen Haltung spiegelt in aller Kürze, und auch des Öfteren als Idee genannt, die Vorbildwirkung wieder, wenn es um die Auflösung der bestehenden Geschlechterverhältnisse geht. Das Aufzeigen von Alternativen erweitert den Radius der Geschlechter im Sinne von Degendering in einer zukunftsweisenden Form. Die Stelle im Interview:

Im Prinzip ist die beste Art solche Dinge aufzulösen, sie vorzuleben. Und in den Argumentationen, beziehungsweise in den Workshops, in den Schulungen, und zu zeigen, dass es einfach Alternativen gibt. (männlich\16: 40-42)

Die gesammelten Ideen waren unterschiedlichster Art, eine Sammlung von realen Möglichkeiten und dergestalt keine Utopien, durch welche sich Degendering in seiner auflösenden Form der Geschlechterunterscheidung manifestiert, womit Geschlecht für die Strukturierung der Gesellschaften seine traditionelle und damit vormoderne Funktion verliert (vgl. Rose 2007, S. 8).

16.5. Bildung

5. Inwiefern denken Sie, dass Bildung zum Bewusstwerden von Ungleichheiten beiträgt?

NF: Insbesondere auf das Geschlecht bezogen?

NF: Welches Ziel verfolgen Sie dahingehend?

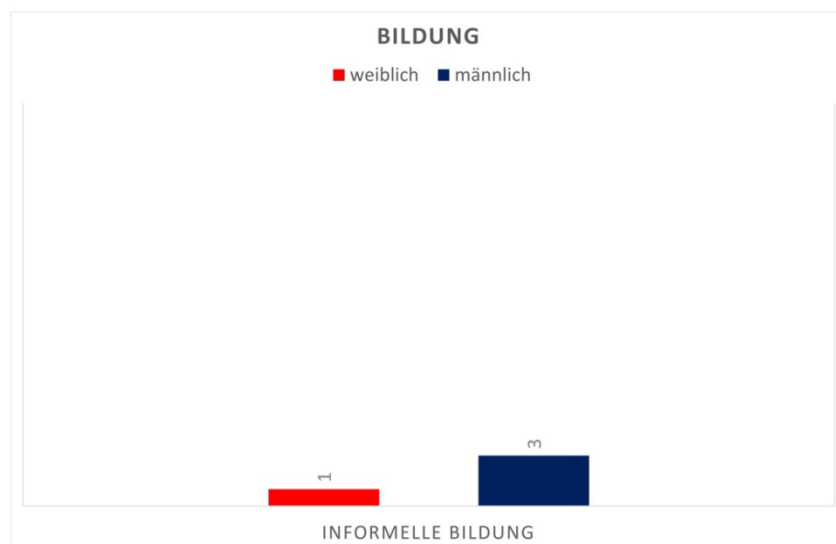


Grafik 31: Bildung

Um den Leitfadenpunkt Bildung zentrieren sich die Ergebnisse auf die Hauptkategorien Informelle Bildung, Formale Bildung, Weiterbildung, Ungleichheitsbewusstsein, Geschlecht und Ziel aufgrund der Fragenstellungen zum Bewusstwerden von

Ungleichheiten, zum Geschlecht und zum Ziel bezüglich Bildung. Diese Bildung wird hier auch im Sinne der Sozialen Arbeit als „[...] Auseinandersetzung des Menschen mit der Welt und [...] [den]Ausprägungen seiner Lebensgestaltung in einem lebenslangen Prozess“ (Thiersch 2011, zit. nach Jens/Thiersch 1987, S. 163) gesehen, woraus sich die Gliederung der Hauptkategorien ergibt. Die Hauptkategorie Weiterbildung unterteilt sich in die Subkategorien Allgemeine Weiterbildung und berufliche Weiterbildung. Ausgehend von der Unterschiedlichkeit im Zugang unterscheidet sich die informelle, die formale und die non-formalisierte Bildung, welche die inhaltliche Strukturierung vorgab.

16.5.1. Informelle Bildung



Grafik 32: Informelle Bildung

Eine weibliche Nennung und drei männliche Nennungen, also vier an der Zahl, ergeben das Bild zur Informellen Bildung, wobei hier von männlicher Seite wiederum das Engagement in der Männerbewegung sichtbar wird. Die informelle Bildung, der formalen und der non-formalisierten Bildung vorgelagert, welche sich aus den Aufgaben des Alltags und somit den sich stellenden Lebensbezügen ergibt, wird durch die Sozialisationsinstanzen, die Öffentlichkeit oder die Medien formiert (vgl. Thiersch 2011, S. 164). Die Bedeutung der informellen Bildung liegt in der Bewusstwerdung sowie einem selbstreflexiven Umgang mit Geschlecht, dergestalt mit den

Konstruktionen der Geschlechtermerkmale (vgl. Karsten 2011, S. 496). Im Interview wird darauf im Folgenden über die Vermittlung der Elementarpädagogik hinaus verwiesen:

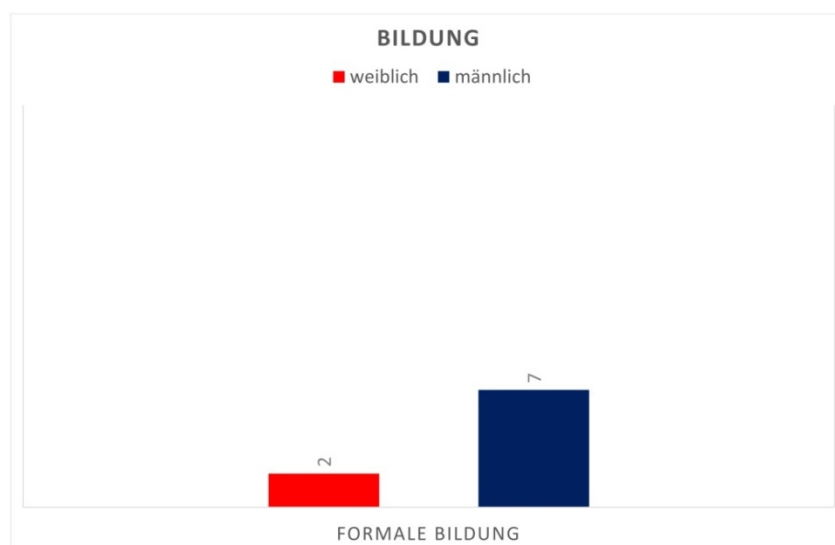
Für mich ist noch eine Sache wichtig, ich engagiere mich nicht nur für das Gender Mainstreaming, sondern auch für systemisches Konsensieren. Das ist ein Gruppenentscheidungsverfahren, wo man konsensuale Gruppenentscheidungen treffen kann und was die Kinder/ Also was wir jetzt machen mit diesen politischen Entscheidungen, mit Wahlen oder so, das ist ein System, das gegeneinander rentiert ist. Also durch das „Ja, Nein, Ja, Nein“, durch diese Wahlen/ Das Wahlsystem ist sehr polarisierend und das müsste gar nicht sein. Und das lernen halt auch die Kinder jetzt SO. Und ich glaube alles, was man den Kindern im Kindergarten oder in der Schule beibringt an Möglichkeiten oder an Sichtweisen, das haben sie dann. Also natürlich machen sie viel nach, was die Großen machen, aber sie lernen es zu hinterfragen. Und das ist total wichtig. Ich finde, das ist das wichtigste ÜBERHAUPT für eine Gesellschaft. Die Kinder und Jugendlichen. Dort hinein Geld stecken. (weiblich\I3: 63)

Bewältigungshandeln als Ergebnis informeller Bildung, das aufgrund der Selbstreflexion der geschlechtsbezogenen Konstrukte von Weiblichkeit und Männlichkeit zur Auflösung derselben führen kann, formiert sich über Erfolg oder Routinen im Austausch mit diesem Bildungsprozess. Das Interview gibt dies sehr klar wieder, in anderen Interviews wird dieser Wert ebenso verdeutlicht:

Ach so, ja, ich finde, dass das der Punkt ist, wo/ Also ich sehe es ja auch als Bildung, wenn Eltern mit ihren Kindern (...) Gespräche führen, Positionen einnehmen, auch zeigen, dass Positionen nicht immer zu halten sind. Das zählt eigentlich genauso zum Bereich Bildung und so gesehen ist das der wichtigste Bereich eigentlich, um (...) Stereotype, beziehungsweise (unv. 00:19:46) aufzulösen. Also das ist absolut der wichtigste Teil. (männlich\I6: 46)

Informelle Bildung, welche auch über Vertrauen sowie Distanz stattfindet, erfasst über die Bewusstwerdung jene Prozesse, die dem Verfestigen der tradierten Denk- und Verhaltensweisen im Alltag entgegenwirken. Dies bestätigt sich auch in den Interviews zur Frage der Bildung.

16.5.2. Formale Bildung



Die kategorialen Nennungen von weiblich und Formale Bildung umfassen zwei, jene von männlich und Formale Bildung hingegen sieben. Dieses frappierende Ungleichgewicht ergibt sich aus dem genderreflexiven Hintergrund der männlichen Teilnehmenden, welche auch in Bezug auf Bildung die aktive Auseinandersetzung suchen, wie auch die Interviews zeigen.

Das Wesen der formalen Bildung definiert sich über die schulische Bildung, welche curricular organisiert ist (vgl. Thiersch 2011, S. 164). Der geltende Wissenskanon umfasst Bildung des Geschlechts nicht in aller Ausdrücklichkeit, jedoch ist Bildung im Sinne der Sozialen Arbeit ein elementares Menschenrecht mit dem Ziel der Gleichheit. Dieser Bildungsanspruch betrifft alle Arrangements der Bildungszugänge und somit auch die schulische Bildung, die – inklusive der vorschulischen Bildung – den Schwerpunkt dieser Hauptkategorie ausmacht.

Im Interview wird Bildung auch umfassend gesehen – mitsamt informeller Bildung, wobei der Prozess der Geschlechtstypisierung angesprochen wird, der einerseits ein individueller Entwicklungsprozess und andererseits ein Prozess der sozialen Aneignung der Kategorie Geschlecht ist. Die Ausbildung von Geschlechterstereotypen ist im Alter von einem Jahr möglich, somit ist die Grundlage für Stereotypisierungsprozesse gegeben. Im Vorschul- und frühen Grundschulalter „[...] fällt der rasch

voranschreitende Aufbau von bewusstem, kommunizierbarem Wissen über Geschlechterstereotype“ (Eckes 2010, S. 181), gegen Ende der Grundschulzeit flexibler werdend. Zudem trägt in einem feminisierten Bereich das Geschlecht der Pädagoginnen und Pädagogen Rechnung, indem sie Vorbildwirkung haben. Die Frage der entsprechenden Ausbildung ist somit bildungspolitisch zu sehen, wie sich folgend zeigt (vgl. Eckes 2010, S. 181):

Ja, ganz im Großen, natürlich. Weil vor allem im Bildungssystem, das fängt ja im Kindergarten an, eigentlich schon zu Hause und vor allem danach in der Schule, die Kinder einfach mit diesen Stereotypen ganz massiv konfrontiert sind. (...)

Also, wenn man schaut, der Kindergarten und die Volksschule sind nachwievor in Anführungszeichen weiblich, da können wir auch noch in die Hauptschule oder ins Gymnasium schauen.

Bildung ist eher weiblich, mit allen Vor- und Nachteilen, die sich dadurch ergeben. Und das geht nur darum, MEINER Meinung nach, weil man, wenn man in der Bildungspolitik dort einmal schaut, dass auch, jene die vorne stehen, praktisch als Role-Model, in dem Fall, die Lehrer, Kindergärtnerinnen, Lehrerinnen, einfach eine entsprechende Ausbildung haben und das auch einbringen im Unterricht. (männlich\I2: 29-31)

Im Jugendalter sind negativ gefärbte Charakterisierungen des Gegengeschlechts positiver werdend, sodass traditionelle Rollenbilder vor allem in der gegengeschlechtlichen Interaktion bzw. Kommunikation zum Tragen kommen (vgl. Eckes 2010, S. 181). Die Verfestigung dieser spielt eine tragende Rolle bei der unterschiedlichen Sanktionierung des Verhaltens seitens der Pädagoginnen und Pädagogen. Festgestellt wird dies im Interview in dieser Aussage:

Es ist nach wie vor so, glaube ich, dass die Aufmerksamkeit von den Lehrerinnen und Lehrern auf Männer und Frauen, Burschen und Mädchen, unterschiedlich ist. Dass Burschen negativ verstärkt werden in ihrem, wie sagt man, sozial unangepassten Verhalten. Und positiv verstärkt werden, wenn sie gute Leistungen bringen. Und bei Mädchen ist das genau umgekehrt. (männlich\I1: 39)

Aus dieser genderreflexiven Einstellung entsteht der Anspruch einer sozialpädagogischen Haltung, die im schulischen Rahmen Gender als Unterrichtseinheit in den Mittelpunkt stellt. Die Forderung erfolgt aus der berufsrelevanten Praxis der Buben- und Burschenarbeit, welche bildungspolitischen Gehalt hat. Diese Forderung wird so formuliert:

Aber was es bräuchte, wäre Bubenarbeit im Regelbetrieb der Schule und natürlich auch Mädchenarbeit im Regelbetrieb der Schule. Und am besten ergänzt, sozusagen im Rahmen von so etwas wie Gender Schwerpunkt oder wie Gender Stunden, wo man auch gemeinsam dann, sich mit (...) verschiedenen Themen rund um das soziale Geschlecht beschäftigt. (männlich\I1: 41-42)

Ausgehend von der Täter-Theorie, die auf Buben und Burschen übertragen wird, kommt es zu einer weiteren Forderung den Bildungsbereich betreffend, indem Buben- und Burschenförderung von offizieller Seite die Möglichkeit einer tatsächlichen Gleichstellung, die auf Partnerschaftlichkeit beruht, in Form einer Zukunftsvision darstellt. Die Stellungnahme erfolgt von weiblicher Seite:

Und insgesamt gehört in den ganzen Bildungsbereich viel mehr Geld gesteckt, dass die Lehrerinnen und Lehrer mehr Ressourcen haben und eben auch einmal gesehen, dass die Buben nicht schuld daran sind, dass es den Männern besser geht in unserer Gesellschaft. Wenn man auch in die Buben investiert, dann wird es vielleicht einmal wirklich partnerschaftlich. (weiblich\I3: 44)

Die soziale Inklusion über die Selbstbildung im Sinne der Diversität ist des Thema des nächsten Interviewteiles, indem der Vergleich über die Erfahrungen von Kindern mit Behinderung mit dem sozialpädagogischen Grundprinzip des Empowerments „[...] die Frage nach der Vermittlung [...] [von] Verbindlichkeiten [...]“ (Thiersch 2011, S. 169) aufwirft, wie sie das Zusammenleben von Frauen und Männern in der Zukunft bestimmen können:

Also ich habe da sehr viel Erfahrung vor allem mit behinderten Kindern, die ja auch sehr diskriminiert aufwachsen. Also wo ich auch Behütung als Diskriminierung sehe, weil ihnen sehr viel genommen wird im Aufwachsen als behindertes Kind. Also, was weiß ich, Down-Syndrom zum Beispiel. Und sie hätten durchaus viele Möglichkeiten. Und dadurch, dass Kinder wissen, dass es Kinderrechte gibt, es gibt Rechte des Selbstempowerments und sie bekommen auch die Werkzeuge dafür, dann zeigt sich das auch später, dass sie durchaus auch für ein wesentlich gerechteres Zusammenleben eintreten würden. (männlich\I5: 46)

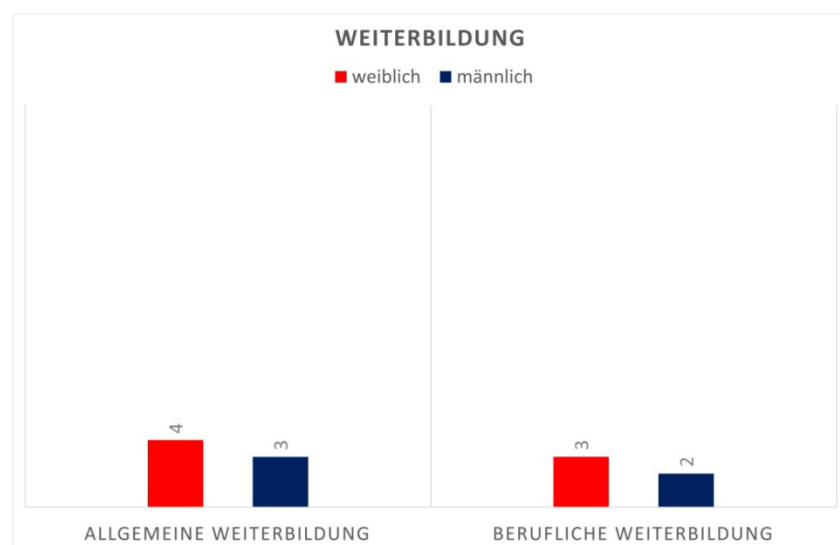
Bildung, die Geschlecht als eine mögliche Ausgrenzungskategorie neben anderen sieht und somit die Zentralität der Geschlechterfrage auflöst, also Bildung der Diversität, steht im Vordergrund der kritischen Stimme, die im Interview erhoben wird, dergestalt, dass Bildung die Wahrnehmung sozialer und kultureller Differenzen in den

Vordergrund stellt und ihre Verschränkung aufzeigen soll (vgl. Thiersch 2011, S. 166).
Hierzu das Interview:

Es sollte auch, zum Beispiel nicht/ Wie sagt man? Die Mädchenarbeit, Mädchenförderung hat ja gewisse Früchte gezeigt in den letzten 30 Jahren oder 25 Jahren und jetzt ist seit zehn Jahren die Rede von den Buben als Bildungsverlierer und Opfer sozusagen einer Feminisierung der Schule oder so. Lauter so reaktionäres Gewäsch. Das kennt man von einem Teil der Männerrechtsbewegung. UND ich glaube nicht, dass die Buben die Bildungsverlierer sind, sondern dass ARME die Bildungsverlierer und Bildungsverliererinnen sind und vielleicht arme Mädchen, also Mädchen aus bildungsfernen, sozial schwachen Schichten, sich leichter tun, eben so. Eine gewisse geschlechtliche Zuschreibung gibt es. Eben, unter jungen Männern, unter Burschen ist Schule vielleicht/ Also mal beim Angebot angefangen ist Schule unattraktiv für Unterschichtsburschen jetzt, oder wie man sie auch immer nennt. Und das hat nichts mit dem Geschlecht zu tun, nicht nur. Das Geschlecht ist darin eines. Dass man sozusagen auch an Männlichkeitspunkten gewinnt, wenn man die Schule ablehnt. (männlich\I1: 39)

Das pädagogische Element ist Gender, bis auf eine kritische Stimme durch alle Interviews hindurch. Verbunden damit werden von den Teilnehmenden Forderungen zur Bildungspolitik formuliert, welche genderreflexive Arbeit in Bezug auf formale Bildung beinhalten, um eine Veränderung der bestehenden Geschlechterverhältnisse herbeizuführen.

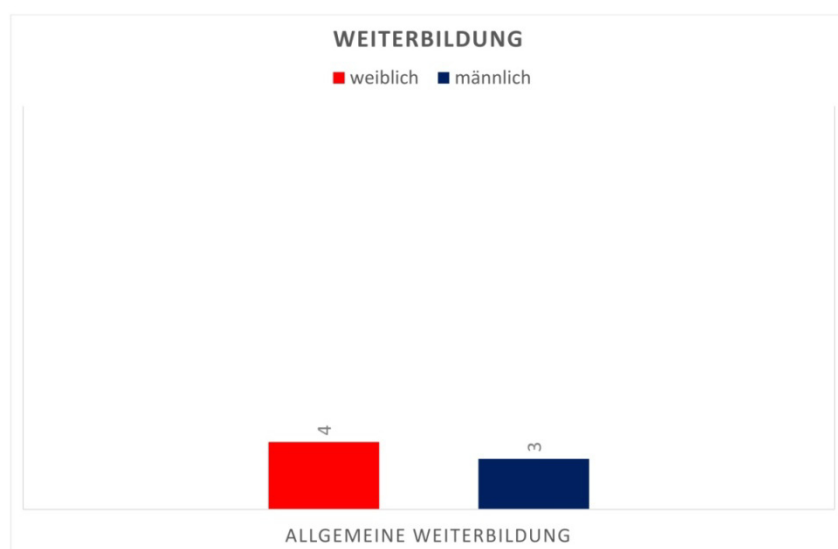
16.5.3. Weiterbildung



Grafik 34: Weiterbildung

Weiterbildung, als dem Bereich der non-formalisierten Bildung angehörend, bedeutet einen offeneren Zugang zu den Bildungsarrangements, welche auch synonym als Erwachsenenbildung bezeichnet wird. Der Begriff Weiterbildung wurde gewählt, weil er des Öfteren in den Interviews verwendet wurde, womit begrifflich zur Erwähnung von Erwachsenenbildung kein Unterschied besteht. Das Kennzeichen von Weiterbildung besteht darin, dass sie an die schulische bzw. berufliche Erstausbildung anschließt, womit der sogenannte quartäre Sektor des Bildungssystems Individuen über einen lebensbegleitenden Bildungsprozess – dem lebenslangen Lernen – diese gestaltend am Leben innerhalb einer Gesellschaft teilhaben lässt (vgl. Dewe 2011, S. 333-337). Die Hauptkategorie Weiterbildung unterteilt sich in zwei Unterkategorien, nämlich die der Allgemeinen Weiterbildung und die der Beruflichen Weiterbildung.

16.5.3.1. Allgemeine Weiterbildung



Grafik 33: Allgemeine Weiterbildung

Fast gleichbedeutend erfolgten die sieben Nennungen zur Allgemeinen Weiterbildung, gesplittet in vier Nennungen weiblicherseits und drei Nennungen männlicherseits. Die allgemeine Weiterbildung spezifiziert sich über den Lernanlass, „[...] da es innerhalb des Lebenslaufs immer wieder Anlässe gibt, in denen Personen sich auf neue Gegebenheiten einstellen müssen oder wollen [...]“ (Dewe 2011, S. 338), wobei der Themenbereich allgemeiner Natur ist. Für mich bedeutete dieser allgemeine Lernanlass

auch die Codierung von Inhalten zu allgemeiner Weiterbildung, auch wenn die Verwendung dieser anteilig berufsspezifisch war. Gender impliziert in meinem Sinne einen allgemeinen Lernanlass, weil ich das Thema nicht berufsspezifisch sehe. Im Interview zu allgemeiner Weiterbildung:

Wenn du dich nicht weiterbildest, wenn du nicht feministische Zeitschriften liest, wenn du nicht im Austausch bist, wenn du nicht ganz BEWUSST in eine Weiterbildung mit dieser Genderkompetenzausbildung GEHST, wird sich dein Horizont nicht weiten. Also wenn du jetzt eine Genderausbildung machst und du hast in dem Feld nichts zu TUN, dann wird es SCHON AUCH, der Blick wird schon weiter werden, aber du wirst dann wahrscheinlich auch wieder heimfahren und rasch wieder in deinen alten Mustern drinnen sein. (weiblich\I4: 25)

Der Wandlungsprozess über Allgemeine Weiterbildung ist auch das bestimmende Moment im nächsten Interview, der auch die Synergien wiedergibt, welche dieser lebenslange Bildungsprozess mit sich bringt. Die Veränderung der Welt im Sinne der Frau durch die Vermittlung und Aneignung von Bildung ist der herausragende Hinweis auf die Bedeutung dieser, ohne der Emanzipation aller Benachteiligten oder Stigmatisierten nicht möglich ist. Der Wortlaut im Interview ist folgendermaßen:

Und durch Weiterbildung lernst du ja auch immer wieder Personen kennen, Männer und Frauen, die wiederum sich mit dem Thema beschäftigen aus einem anderen Blickwinkel und plötzlich wird ein Netzwerk weit und das halte ich auch für UNGLAUBLICH wichtig, dieser Fachaustausch, permanent. Nicht nur, um irgendwie weiterzukommen, sondern auch um ja auch die eigene Frustration wieder kleiner werden zu lassen. Du hast ja PERMANENT mit irgendwelchen Widerständen zu tun und brauchst halt ganz ein hohes Frustrationspotential und diese Bildung ist das Um und Auf. Dass sich hier die Welt für die Frau verbessert. (weiblich\I4: 25)

Die Veränderung über die Weiterbildung seitens der pädagogisch Tätigen im Sinne der Professionalisierung erfolgt über ein genderreflexives Bewusstsein, welches auch im Interview eingefordert wird. Damit wird die Bedeutung von allgemeiner Weiterbildung, welche auf selbstkritischer wie sozialer Reflexivität beruht, um soziale Inklusion zu bewerkstelligen, offensichtlich. Im Interview dazu:

Also es wäre einfach wichtig, dass genau diese Frage oder diese Fragen, Gender und Degendering und so weiter/ Dass das Gender Mainstreaming einfach greift. Also in allen Bildungsbereichen, dass das eigentlich zum Bewusstsein jeder Lehrperson oder jeder Person oder jedes Menschen der im Bildungsbereich tätig ist, einfach das

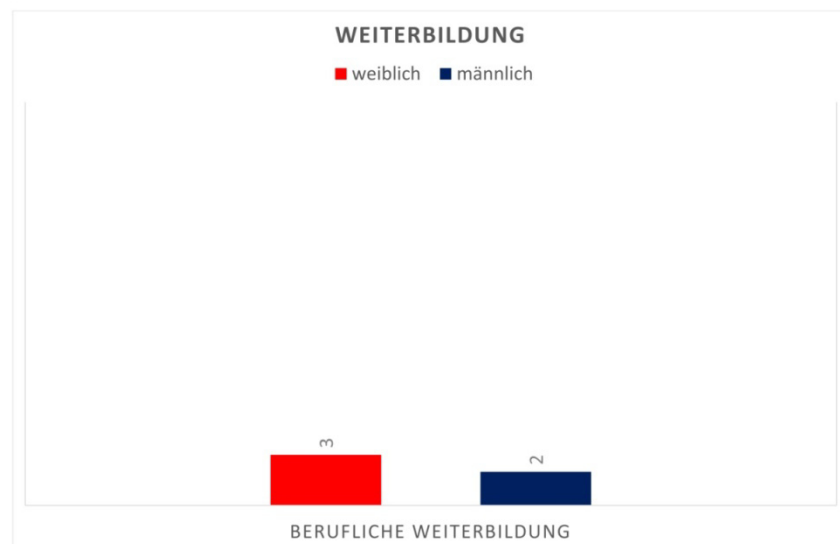
Bewusstsein geschaffen sein müsste. Und dann trägt Bildung natürlich sehr viel zu Veränderungen bei.(männlich\I6: 56)

In einem Interview wird die Veränderungsmöglichkeit durch Bildung über die allgemeine Weiterbildung näher spezifiziert, indem Bildung die Kraft zur Veränderung von gesellschaftlichen Rahmenbedingungen hat – damit auch zur Veränderung der gesellschaftlichen Macht- bzw. Ungleichheitsstrukturen (vgl. Thiersch 2011, S. 165). Der Interviewteil folgt:

Ja, aber auch Erwachsenenbildung. Also Bildung wäre ganz wichtig und es ist ja nicht umsonst, dass die Kirche eher bildungsskeptisch ist (Lachen). Als konservierende Kraft oder so. Ja, also Bildung ist ganz wichtig. (männlich\I1: 43)

Bildung über die allgemeine Weiterbildung beinhaltet die Kraft der Veränderung dem Lernanlass entsprechend. Für die Teilnehmenden war der Lernanlass Gender und ihre Orientierung über einen non-formalisierten Bildungszugang zu offeneren Bildungsarrangements ausschlaggebend (vgl. Thiersch 2011, S. 164).

16.5.3.2. Berufliche Weiterbildung



Grafik 36: Berufliche Weiterbildung

Die weiblichen Teilnehmenden gaben drei, die männlichen Teilnehmenden zwei ab, also gesamt gesehen waren dies fünf Nennungen von Beruflicher Weiterbildung.

Merkmalsbezogen firmiert berufliche Weiterbildung unter dem Anspruch der Qualifikation von Spezialkompetenzen, die „[...] nur in den jeweiligen Arbeits- und Lebenszusammenhängen selbst vermittelt werden können“ (Dewe 2011, S. 337). Der Erwerb dieser Spezialkompetenzen ist bei der beruflichen Weiterbildung mit der Erwartung einer Höherqualifizierung, einer materiellen oder immateriellen Gratifikation bzw. einer sozialen Anerkennung verbunden (vgl. Dewe 2011, S. 340). In Bezug auf Gender als Spezialkompetenz, die beruflich verwertbar ist und zur gestaltenden Teilhabe von Frauen über diese in der Berufsausübung führt, ist auch der nachfolgende Interviewteil zu sehen:

Naja, privat und beruflich liegt es mir daran, einen Teil, also einen Beitrag zu leisten, damit die Welt gerechter wird. Damit vor allem Frauen, die ja zumindest in der Berufswelt, benachteiligt sind, ja die gesellschaftliche Teilhabe bekommen, die sie verdienen. Ja, nämlich Halbe, Halbe. Auch die Hälfte der Machtpositionen innehaben können und DA setze ich mich sehr ein. Und das kann ich hier auch beruflich machen, weil ich hier in dieser Funktion BIN. Und permanente Weiterbildung steht natürlich auch auf dem Plan. Ohne die geht es ja überhaupt nicht. (weiblich\I4: 31)

Berufliche Weiterbildungsangebote zu Gender als Teil von Selbst- wie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiterqualifizierung ist der berufliche Auftrag in Verbindung mit Information und Sensibilisierung sowie Networking im Sinne eines professionellen Zuganges zum Bereich. Das fachspezifische Interesse an der Themenwahl zeigt sich dergestalt:

Ja, ich brauche es teilweise für meinen Beruf, also weil es meine Aufgabe ist, auch Kollegen/Kolleginnen in diesem Haus zu informieren, zu sensibilisieren, potentielle Bildungsangebote auch ins Haus zu bringen. Auch die Kontakte aus dem Lehrgang zu nutzen. (weiblich\I8: 40)

Auf die Möglichkeit des Networkings wird ein paar Takte später Bezug genommen, wie auch an anderer Stelle der Fachaustausch schon angesprochen wurde. Im Interview wird auch bestätigt, dass es sich bei den Teilnehmenden um Expertinnen und Experten auf dem Gebiet Gender handelt, als solche werden sie auch in meiner Arbeit gesehen. Zudem bezieht sich das Interview auf die Persönlichkeitsbildung wie es auch in anderen Interviews geschieht:

Diese Arbeitsgruppe ist ja ein Pool von Experten und Expertinnen und das ist für mich ein großer/ UND auch zur Weiterentwicklung. Weil ich war immer ein neugieriger

Mensch, bin eine neugierige Menschin und möchte da nicht stehenbleiben. (weiblich\I8: 40)

Professionelle Bildungsarbeit in Form von Weiterbildungsangeboten zu Gender im Sinne eines organisierten und intentionalen Lernens seitens der Teilnehmerinnen und Teilnehmer an Bildungsmaßnahmen bestätigt in aller Kürze der Inhalt der folgenden Textpassage, die für andere Nennungen desselben exemplarisch steht:

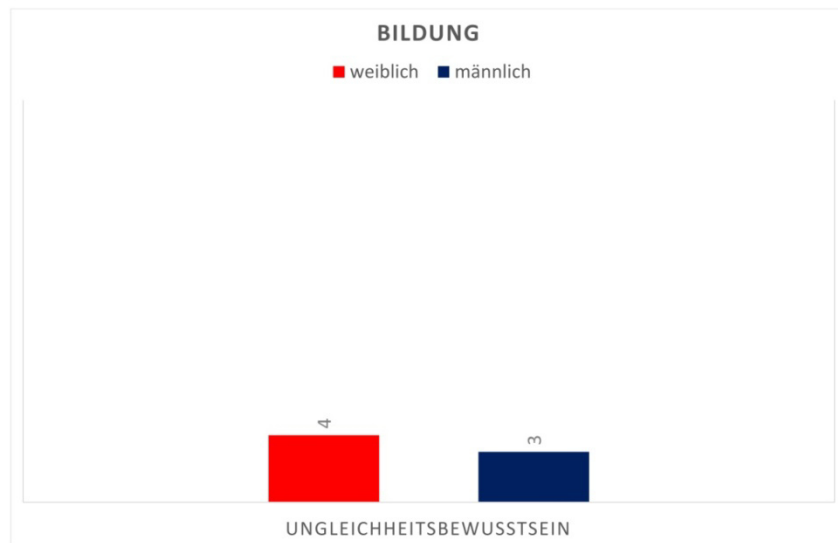
Und im Beruf, ja eben, Bildung ist auch bei uns ein Teil der Arbeit. Dass wir Einschulungen machen, dass wir Fortbildungen machen. Zu Genderthemen. Ja. (männlich\I1: 48)

Das Ziel des Bildungsprozesses, das gesellschaftlicher wie politischer oder individueller Natur sein kann, zielt auf das Konzept gelingenden Lebens ab, indem die Lebensgestaltung über ihre Bewältigung eine Lebensgestalt in der Mediation erfährt. Das Geschlecht als Gender ist Teil der pädagogischen non-formalisierten Bildung im Zugang über Weiterbildungsangebote im Interview, das über die berufliche Weiterbildung in zweierlei Hinsicht eine Bedeutung hat:

Ja, bei mir ist das so, nachdem ich auch teilweise im Bildungssystem arbeite, sowohl im Bereich der Lehrerinnenfortbildung, vor allem im Thema Mediation, habe ich natürlich einen gewissen Einfluss, diese Dinge natürlich auch auf die Tagesordnung zu setzen. Und bei mir ist gerade auch das Thema Konfliktverhalten/ da findet man ja, besonders schöne Stereotype zu männlichen und weiblichen Verhaltensweisen in Konfliktsituationen. Ich versuche dann das einfach ein bisschen zu entspannen, das ganze Thema. (männlich\I2: 40)

Die berufliche Weiterbildung hat in den Interviews den Wert einer Höherqualifizierung, aber für mich aus höheren Motiven, denn für alle korreliert Gender nicht nur mit einem fachspezifischen, sondern mit einem übergeordneten Interesse am Thema. Darin zeigt sich aber auch der Wandlungsprozess der Weiterbildungsangebote.

16.5.4. Ungleichheitsbewusstsein



Grafik 37: Ungleichheitsbewusstsein

Die Hauptkategorie Ungleichheitsbewusstsein wurde vier zu drei beantwortet, die Gesamtzahl der Nennungen betrug sieben im Verhältnis vier weiblich zu drei männlich. Bildung, wie sie die Soziale Arbeit versteht, ist ein elementares Menschenrecht mit dem Ziel der Gleichheit. „Der Bildungsanspruch gilt für alle Menschen, er steht damit gegen die gesellschaftlichen Macht- und Ungleichheitsstrukturen und die darin gegebenen Einschränkungen und Verkürzungen der Bildungsprozesse“ (Thiersch 2011, S. 165). Gender als soziale und kulturelle Differenz unter mehreren ist eine Ungleichheitskategorie mit einer Emanzipationsbewegung dagegen. Dass Bildung die Basis des Bewusstseins für Ungleichheiten ist, beweist das folgende Interview:

BILDUNG ist die BASIS des Bewusstseins für Ungleichheiten. Die absolute Basis. Und zwar vor allen Dingen die Bildung, die, wie sagt man dazu, die Volksschule, Kindergarten, die PFLICHTSCHULE, nicht nur die später aufsetzenden Bildungswege. (weiblich\I3: 63)

Gemäß dem Bildungsbegriff in der Sozialen Arbeit geht es um Transformation, welche Selbstveränderung sowie Selbstbefreiung – also Emanzipation – hervorruft. Emanzipatorische Bildung geht Hand in Hand mit dem Faktum Erfahrung, denn Selbstbildung basiert auf selbstkritischer sowie sozialer Reflexivität, wie sich aufgrund der Berufspraxis im Interview zeigt:

Ich glaube, dass es einen SEHR großen Anteil an Bewusstsein hat, welche Bildung, das man erfährt. Ich glaube aber auch, dass Erfahrungen Bewusstsein sehr fördern können. Also ich denke immer, zum Beispiel auch, wenn ich einen Genderunterricht mache, ich spüre, dass/ Das sind ja auch Bachelor- und Masterstudierende. Man würde jetzt meinen, dieser Bildungsgrad ist ja schon akademisch, ist ja schon hoch. Dass da das Wissen und die Offenheit sehr groß ist, das ist aber nicht unbedingt der Fall. Das können sehr verschlossene Menschen sein, die diesem Thema gegenüber einfach so verschlossen sind. Und wenn ich dann im Unterricht versuche durch Übungen Erfahrungen, Aha-Erlebnisse hervorzurufen, DANN wirkt es. Und das war für mich eigentlich so ein Schluss, den ich dann gezogen habe, dass nicht nur Bildung/ Weil wenn das dann NIE ein Thema ist, dann ist nicht unbedingt NUR Bildung der Schlüssel, sondern VOR ALLEM auch die Erfahrung. Die Erfahrung einer eigenen Diskriminierung, das erste Mal wissen „Aha, das funktioniert jetzt wirklich nur, weil ich ein Mann bin oder eine Frau bin“.

Natürlich ist die Bildung dem förderlich, dass man überhaupt mit dem in Kontakt kommt. Das glaube ich schon auch, aber ich denke mir trotzdem, dass die EIGENEN Erfahrungen einen doch zumindest öffnen dafür, dass man für solche Themen überhaupt empfänglich ist. (weiblich\I7: 32-33)

Die Erweiterung von Lebensmöglichkeiten durch Bildung erfährt im Bewusstsein der Ungleichheiten eine zentrale Bedeutung, wie die lebensbegleitende Auseinandersetzung damit im nächsten Interview beweist. Diese Erweiterung umfasst die Bedingung von alternativen Handlungsoptionen, welche die Perspektive zur Veränderung bestehender Ungleichheitsstrukturen beeinflusst:

Also wenn ich meine eigene Biographie anschau, sehr viel. Diese Ungleichbehandlung von Menschen auf der ganzen Welt war ein zentrales Thema. An der Schule. Also Menschenrecht waren immer ganz wichtig als Thema, die Gleichstellung der Frau war aufgrund der Zeit, also ich bin in den siebziger Jahren in die Schule gekommen, da war das noch nicht so ein Thema, aber ich hatte Lehrerinnen zum Beispiel, die die Dohnal sehr geschätzt haben. Und die haben das auch durchaus einfließen lassen. Als jugendlicher Bursche ist man natürlich sehr schlecht damit gegangen und es war für mich sehr schwierig, weil ich als Mann in der reinen Täterposition gesehen worden bin und mir gar keine Möglichkeiten gegeben worden sind, aus dem auszusteigen und Alternativen zu schaffen. (männlich\I5: 46)

Die Orientierungsfähigkeit ist gefragt, wenn es um Bildung in der Sozialpädagogik geht, denn Bildung ist im Interview nicht das einzige Instrumentarium zur Veränderung, wohl aber das wichtigste, wie hier ebenfalls die Berufserfahrung zeigt. Angemerkt wird die gesetzliche Verankerung von Gleichheit, die die Ungleichheitsstrukturen beseitigen soll, ohne dieselben auch Bildung ohne Wirkung bleibt – siehe auch den Hinweis auf den Gender Pay Gap:

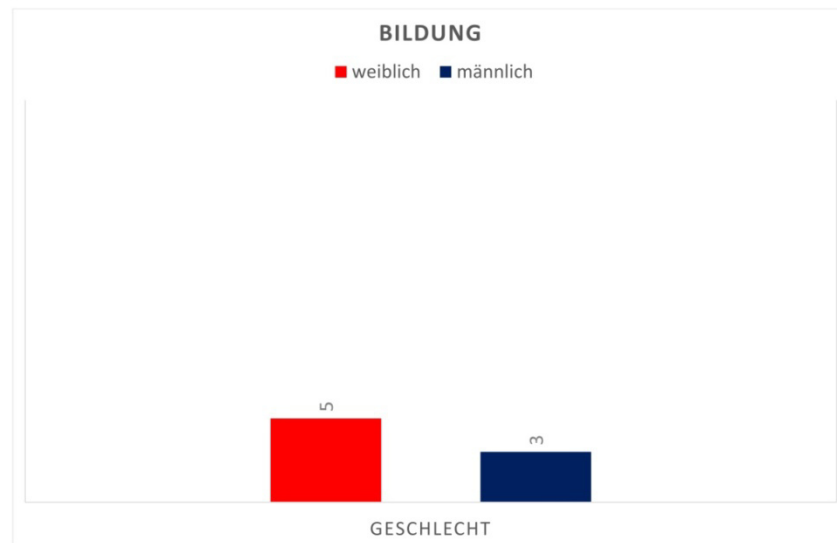
Natürlich ist es so, dass ich eine ganz tolle Bildung haben kann, beziehungsweise ganz tolle Bildungsstätten haben kann und ein tolles Bewusstsein für, was weiß ich, Gleichheit. (...) Oder was heißt Gleichheit? Da komme ich wieder auf den feministischen Diskurs oder zu feministischen Strömungen. Aber (...) ja, nennen wir es Gleichheit und eine Gleichheit zu haben, was jetzt Löhne betrifft und so weiter. (...) Also man kann auch einen hohen Bildungsgrad haben, aber so lange es gesetzlich nicht verankert ist, bringt es nichts. Es gibt einfach mehr primäre Säulen, die Veränderung schaffen. Also die Bildung ist nicht ALLEIN der Punkt, aber ist sicher, also meiner Meinung nach, der wichtigste Punkt. Aber klarerweise, weil ich in dem Bereich auch tätig bin. (männlich\I6: 46)

Neben der Geschlechteregalität wird das Bewusstsein der Ungleichheiten durch Bildung im Sinne der Diversität angeführt, der Verweis auf andere Diskriminierungsformen, die aufgrund von Fremdheit oder Andersheit entstehen, verlangen Akzeptanz und Respekt wie auch die Differenzkategorie Geschlecht. Im Interview der Aussageteil:

Also ich bin in so einem politischen Umfeld aufgewachsen, wo das ganz ganz wichtig war. Und auch meine Eltern mir da sehr viel mitgegeben haben, weil sie selber Ausländer waren, in Südamerika und da ganz andere Diskriminierungsformen kennengelernt haben, die für uns nicht nachvollziehbar sind, weil sie ja die Weißen waren, quasi. Und trotzdem diskriminiert worden sind, auf einer anderen Ebene und als Herrschende wahrgenommen worden sind, obwohl sie gar nicht Herrschende waren. Das ist ja nichts rein weißes, sondern Rassismus durchzieht ja alle möglichen Hautfarben.(männlich\I5: 47)

Das Menschenrecht auf Gleichheit als Bildungsanspruch zieht sich wie ein roter Faden durch die gesammelten Interviews zum Punkt Ungleichheitsbewusstsein. Das Egalitätsprinzip wird durch die Implikationen von Bildung umgesetzt, jedoch bedarf es noch weiterer Faktoren im Zusammenspiel mit Bildung, um den Ungleichheitsstrukturen zu begegnen, die Basis dafür schafft dabei aber eine lebenslange Bildung.

16.5.5. Geschlecht



Grafik 38: Geschlecht

Die Nennungen zu Geschlecht als Hauptkategorie von Bildung waren acht insgesamt, aufgeteilt auf fünf Nennungen von Frauen und drei Nennungen von Männern. Bei dieser Nachfrage ergibt sich ein schon bekanntes Phänomen, indem diese Nachfrage in allen Fällen schon in der Hauptfrage beantwortet wurde. Dies ist dem Expertinnen- und Expertentum der Teilnehmenden zuzuschreiben, da sie alle Antworten auf die Fragen auf das Geschlecht bezogen und somit die Nachfragen meistens schon beantwortet hatten. Demzufolge gibt es weniger Nennungen für die Hauptkategorie, vier Wiedergaben von Antworten sollen beispielhaft für die Nennungen stehen.

Bildung als Bildung des Geschlechts erfährt in dem Sinn ihre Bedeutung als „Bildung und Lernen elementare Voraussetzungen und Medium für Bestand, Gestaltung und Entwicklung der Gesellschaft“ (Thiersch 2011, S. 162) sind, in der Geschlecht strukturierend auf die Verhältnisse wirkt. Die Frage nach der Berechtigung, die beim Thema Gender immer gestellt wird, zeigt das verfestigte Ungleichgewicht der Strukturkategorie Geschlecht, die eine Ausgrenzungskategorie unter anderen ist. Zur Sprache kommt dies im Interview folgendermaßen:

Aha, okay. Das habe ich jetzt schon auf dieses Genderthema bezogen, meine Antwort war eigentlich das, wobei ich glaube, dass das schon bei allem eigentlich dasselbe ist. Also ob ich mich jetzt diskriminiert fühle, weil ich eine andere sexuelle Orientierung

habe oder mich diskriminiert fühle, weil ich Frau bin. Ich glaube, dass das Empfinden da sehr ähnlich ist oder dass diskriminiert werden, einfach immer ein ungutes Gefühl ist oder halt eine schlechte Erfahrung ist und das würde ich jetzt für Gender genau gleich sehen wie für eine andere/ Außer dass es eine SEHR große Gruppe betrifft (Lachen). Also der große Unterschied für mich ist, wenn man mich jetzt auch fragt als Gleichbehandlungsbeauftragte „Warum betonst du dieses Gleichstellungsthema so? Über sexuelle Orientierung oder dieses oder jenes Thema hört man nicht so viel von dir“, dann ist meine Antwort da dann immer „Es betrifft über 50 Prozent unserer Studierenden und unserer Mitarbeitenden“, das ist ein GROßES Thema. (weiblich\I7: 37)

Offenheiten und Widersprüche, die heute das Ideal der Selbstbildung auflösen, wobei von der Bildung im heutigen Sinne von einem offenen Entwurf gesprochen werden kann, zeigt die Komplexität von Wissen wie auch die Verfügbarkeit, um Orientierungsfähigkeit im Sinne der Professionalität zu erlangen. Im Interview ist dies an der Stelle deutlich:

Natürlich auch die aktuellsten Theorien kennen zu lernen oder verschiedenste Sichtweisen kennen zu lernen. Zugänge kennen zu lernen, politische Strömungen. Also, oder auch ich wusste nicht/ Mir waren die medizinischen Parameter für die Einordnung eines Geschlechts nicht bewusst, bis wir das im Lehrgang gehört haben. Also, dass ein kleiner Minipenis bei der Geburt weniger als, was weiß ich, zwei Zentimeter groß ist oder einen Zentimeter, das ist dann eine andere Zuordnung des Geschlechts. Also so Sachen (...), die man eigentlich eher aus den narzisstischen, medizinischen Kontexten in Erinnerung, in BÖSER Erinnerung hat. (weiblich\I8: 38)

Die Redundanz der Bildung auf das individuelle wie kollektive gesellschaftliche Gesamtgeschehen ist der Kern der Interviews, wie an anderen Stellen schon angesprochen wurde. Die Bildungsszene, die sich über informelle, formale und non-formalisierte Bildungsarrangements formiert, bestätigt die Vermittlung des Bildungswissens als Invert-Bild der Gesellschaft.

Ich sage, natürlich, nachdem Kinder viel Zeit in der Schule verbringen, in dem Sinn, hat die Bildung natürlich einen großen Einfluss. Auch auf das Geschlecht hin bezogen. Und wenn wir jetzt die derzeitige Situation einmal anschauen: in Schulen ist es auch ganz einfach so, dass das natürlich auf die Kinder durchschlägt. Letztendlich, wenn, so wie es jetzt eben ist, einfach in der Schule, vor allem in der Grundschule, 80, 90 Prozent der Lehrerinnen vor allem weiblich sind. Das hat halt ganz gravierende Auswirkungen auf das VERHALTEN. Das kann auch ich feststellen, bei meinen beiden Töchtern, zu Hause. Ich habe das immer wieder beobachten können, dass das sehr wohl eine Auswirkung auf das Verhalten hat, beziehungsweise auch auf WERTHALTUNG und das ist mir noch WESENTLICH wichtiger, weil Werthaltungen letztendlich auch mein

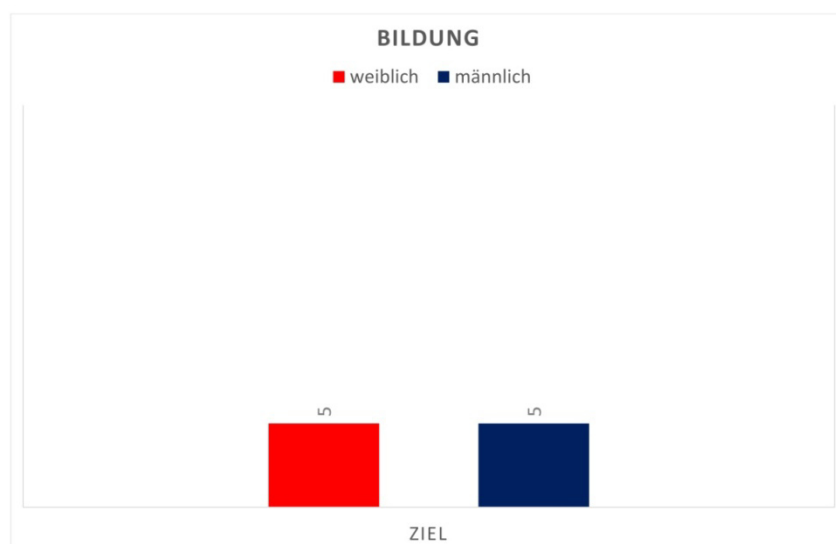
Verhalten bestimmen. Und diese Werte, wenn mir die in der Schule praktisch vorgelebt, vorgesagt werden, die bestimmen einfach vor allem bei Kindern ganz wesentlich auch das Verhalten. (männlich\I2: 38)

Der Zugewinn durch genderreflexive Arbeit in der Sozialen Arbeit in der Auseinandersetzung über die Welt erfährt den Mehrwert über einen Bildungsprozess, der einem Leben eine Lebensgestalt gibt. Indem Menschen eine Bildungsgeschichte haben und Leben somit bildet, ist auch der Interviewteil zu sehen, der sozialpädagogische Bildungsarbeit abbildet: (vgl. Thiersch 2011, S. 163)

Erwachsene Männer sind, und ich habe ja Kontakt zu ehemaligen Schülern, das ist für die SO selbstverständlich, aber sowas von selbstverständlich. Und NICHT nur Burschen von alleinerziehenden Müttern und mit ganz tollen Vätern, sondern auch ganz normale Jungs, die irgendwie gemerkt haben, das ist Qualitätsgewinn, wenn wir alle zusammen arbeiten. (männlich\I5: 50)

Die gesammelten Interviewteile bestätigen in ihren Inhalten Bildung als Bildung des Geschlechts, indem diese die elementaren Voraussetzungen von Bildung sowie Lernen erfüllen, welche zum Bestand, zur Gestaltung und zur Entwicklung einer Gesellschaft notwendig sind (vgl. Thiersch 2011, S. 162).

16.5.6. Ziel



Grafik 39: Ziel

Die Nachfrage Ziel des Leitfadepunktes Bildung wurde von beiden Geschlechtern mit der gleichen Anzahl von Nennungen bedacht, nämlich fünf, sodass dies im Gesamten zehn Nennungen ergibt. Die Bedeutung eines Bildungszieles wird somit offensichtlich, denn das Ziel eines Bildungsprozesses macht erst das Projekt Bildung aus. Dieses Ziel kann von gesellschaftlicher, politischer oder individueller Natur sein, welches das Konzept gelingenden Lebens bestimmt. Die Interviews belegen dies, wie auch in der folgenden Textpassage ersichtlich wird, indem ein vorrangiges Ziel in der geschlechtsspezifischen Buben- und Burschenarbeit formuliert wird:

In der Bubenarbeit selber fehlt mir quasi so diese andere Hälfte, so unter Anführungszeichen, der Mädchen. Wir tauschen uns aber natürlich sehr sehr häufig aus mit den Mädchen- oder Frauenarbeiterinnen und führen auch manchmal Gruppen zusammen, mit ganz einfachen Übungen, wo dann einfach mal nur die Mädchen reden und die Burschen zuhören und dann nur die Burschen reden und die Mädchen zuhören. Um dann mögliche Botschaften zwischen den Gruppen sichtbar und transparent zu machen. Das ist da ein ganz vorrangiges Ziel. (männlich\I5: 53)

Der Prozess der Lebensgestaltung und ihre Ausprägungen sind im Fokus der Betrachtungen einer genderreflexiven Auseinandersetzung, indem die Bedürfnisse, welche auch an anderen Stellen angesprochen werden, den Ausgangspunkt dafür darstellen. Im Sinne eines Miteinanders ergeben sich aus individuellen Bedürfnissen gesellschaftliche Fragen, deren Ziel es impliziert, auch gesellschaftspolitische Antworten zu geben.

Und dann natürlich auch so die Lebensgestaltung. Wie geht es Burschen als Erwachsene dann später? Also was beobachten sie bei Männern in der Arbeitswelt oder in der Beziehungswelt? Oder als Väter? Wie hätten sie es gern? Und wie können sie es sich vorstellen, dass sie so etwas auch gestalten können? Also das ist ein ganz ein wesentlicher Punkt. Dieses Älterwerden, Erwachsenwerden, vielleicht Teil einer Familie zu sein, aber auch Teil eines Freundschaftskonzeptes sein und zu sagen „Okay, wie gestalte ich das, dass das auch gelebt werden kann? Wo sind meine Bedürfnisse? Wo kann ich die Bedürfnisse des anderen verorten? (männlich\I5: 55)

Das Egalitätsprinzip der Demokratie, welches Geschlechteregalität ermöglicht, findet sich in der Gestaltung der Regeln in der genderreflexiven Arbeit über die formale Bildung wieder. Rechte und Pflichten bestimmen das Leben auf jeder gesellschaftlichen Ebene, deren Implikationen einer Auseinandersetzung bedürfen. Das Interview verdeutlicht dies:

Ja wie gesagt, also in der schulischen Arbeit als Lehrer war mir ganz wichtig geschlechterdemokratische Regeln zu leben. Also das heißt, wir sind eine Minigesellschaft und innerhalb der Minigesellschaft müssen wir uns Rechte und Pflichten entwerfen und aber auch LEBEN. Und wenn sie zu hinterfragen sind, dann hinterfragen wie sie und diskutieren sie auch. Also selbst wenn eine Person meint, dass es etwas zum Diskutieren gibt, dann ist das okay. (männlich\I5: 52)

Die Veränderung im Blickwinkel durch die Bildungsarbeit gibt ein erklärtes Ziel ab, der Veränderungswille zeigt sich aber über das Verständnis zur Vorbildwirkung, die eigenes Verhalten in Hinblick auf das Verhalten anderer hat. In Verbindung mit einer Handlungsaufforderung ergibt dies ein individuelles Ziel, die Vorbildwirkung geht jedoch darüber hinaus:

Das ist mir seinerzeit natürlich ÜBERHAUPT nicht aufgefallen und DANK der JAHRELANGEN Bildungsarbeit, die ich mir halt selbst auferlegt habe, bricht da permanent eine Welt auf und heute habe ich einen anderen BLICK drauf. Und ich versuche sie STÄNDIG auch darauf hinzuweisen „Mein Gott, schau dir das an“ oder sie in eine Diskussion zu verwickeln und versuche hier ein gutes Vorbild zu sein. (weiblich\I4: 21)

Ein persönliches Ziel mit gesellschaftspolitischer Wirkung als geschlechtsspezifisches Bildungsangebot ist das Ansinnen über die non-formalisierte Bildung zur Zielerreichung. Im Sinne des Empowerments und der Erkenntnis, dass Wissen dieses Empowerment ermöglicht, stellt sich das folgende Zitat vor:

Ja und für mich persönlich ist Bildung und Gender, das ist schon mein persönliches Ziel. Also ich biete zum Beispiel zum Beispiel eine Frauen-Coaching Gruppe für Frauen in männerdominierten Berufen an. Ich muss das jetzt ein bisschen anders nennen, weil mit dem Titel kommt mir niemand, habe ich gemerkt oder es läuft schleppend an. Ich teile einfach die Berufsgruppen auf und das „männerdominiert“ kommt weg. Dann wirkt es nicht so feministisch (Lachen). Ja, so Sachen mache ich. (weiblich\I3: 71)

Berufliches Engagement im Bildungsbereich, welches über die Vermittlung von Verbindlichkeiten funktioniert, entspricht dem Ziel als einem Selbstbildungsprozess, der eine genderreflexive Auseinandersetzung erfordert. Die Transformation führt über dieses Bildungsziel zur Erweiterung der Lebensmöglichkeiten, indem die Perspektive - im Interview über die Sprache - verändert wird. Die Textpassage dazu:

Und bei den Studierenden bin ich selber in der Lehre tätig und unterstütze auch meine KollegInnen, zum Beispiel die Kollegin, die wissenschaftliches Arbeiten unterrichtet.

Da gehe ich mal eine Stunde rein und dann machen wir geschlechtergerechte Sprache als Thema und diskutieren das. Das ist eigentlich das, wo ich mich SEHR engagiere dafür, dass einfach das Wissen zu diesem Thema aufgebaut wird, an der ganzen Institution. (weiblich\I7: 41)

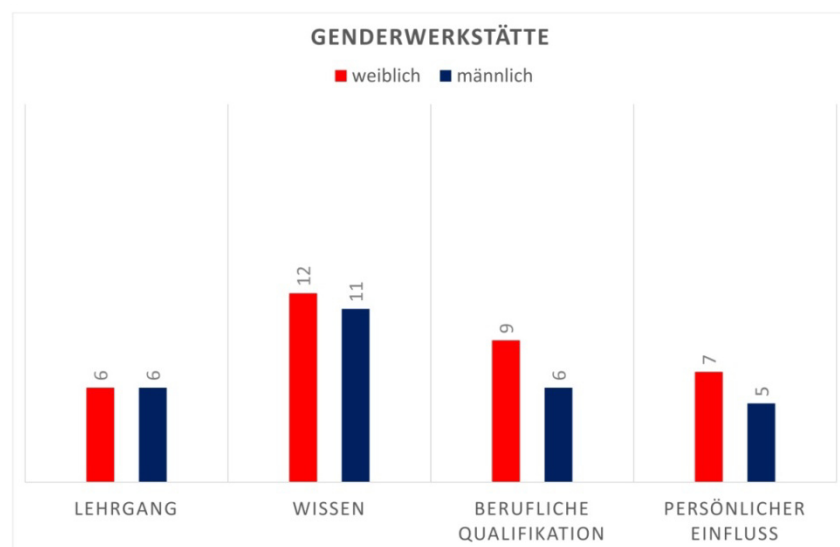
Die individuellen wie gesellschaftlichen Ziele, die zudem gesellschaftspolitische Kraft besitzen, erklären sich über die Ausformung von Bildungsprozessen über das jeweilige Berufsfeld. In allen Interviews finden sich diese Ziele, die im Zeichen von Genderreflexivität stehen.

16.6. GenderWerkstätte

5. Welches Wissen haben Sie aus dem Gender-Workshop mitgenommen?

NF: Können Sie es beruflich einsetzen?

NF: Welchen Einfluss hat die Teilnahme für Sie persönlich?

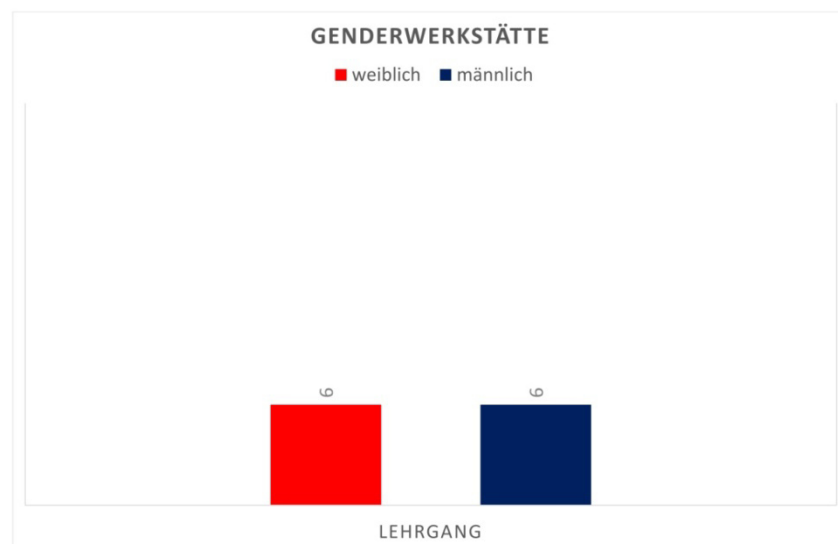


Grafik 40: GenderWerkstätte

GenderWerkstätte, als der sechste Leitfadenpunkt mit dem letzten Fragenkomplex, ist inhaltlich in vier Hauptkategorien wie Lehrgang, Wissen, berufliche Qualifikation und persönlicher Einfluss gegliedert. Die Hauptkategorie Wissen unterteilt sich in zwei Unterkategorien, welche Gender-Wissen und Methoden-Wissen umfassen.

Die GenderWerkstätte, eine Beratungs- und Bildungsorganisation der Sozialen Arbeit, ist eine seit 14 Jahren bestehende Ideenwerkstatt in Graz, welche im Zuge Gender-Mainstreamings konzipiert und heute als „[...] interdisziplinärer Konzept- und Reflexionskreis [...]“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 der Kooperationsgeschichte der GenderWerkstätte) fungiert. Die Zusammenarbeit von zwei geschlechtshomogen arbeitenden Vereinen wie Frauenservice Graz und Männer- und Geschlechterthemen Steiermark steht für ein genderreflexives Konzept, das im Sinne der Intersektionalität und Diversität erweitert wurde.

16.6.1. Lehrgang



Grafik 41: Lehrgang

Zu Lehrgang waren a pari sechs Nennungen von beiden Geschlechtern, womit sich insgesamt zwölf Nennungen ergaben. Der Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012 umfasste als Weiterbildung fünf Module, der Abschluss desselben erfolgte mit dem Zertifikat „Gender Beraterin/Gender Berater im eigenen Berufsfeld“ (Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von GenderWerkstätte). Der Schwerpunkt der theoretischen Vermittlung liegt im Besonderen auf der praktischen Umsetzung, welche auch durch die Aussagen der Teilnehmenden an diesem Lehrgang gestützt wurde. Im Interview wird die eigene Positionierung im Lehrgang erklärt, die über eine

selbstkritische Reflexion in der Auseinandersetzung mit der Geschlechterrolle - im Modul 1 - im Sinne eines Gender Kompetenz Trainings geführt wurde. Dazu folgendes:

Naja, das war ja der ganze Lehrgang. Ein Modul habe ich sogar zweimal gemacht, das hat mir auch am meisten getaugt. Ich habe da ganz viel mitgenommen, also wie gesagt, das erste Modul war hauptsächlich nochmal für eine Auseinandersetzung mit meiner eigenen Geschlechterrolle wichtig. So, im Laufe der Jahre. Also da habe ich mich von Kindheit an gefragt, „Wie ist das eigentlich gemacht worden, dass ich mich so als Frau sehe?“ oder auch als Technikerin, was zum Teil halt nicht nur weiblich konnotiert ist. Also es war eine sehr gute Reflexion, die da ermöglicht worden ist. (weiblich\I3: 73)

Die Praxisbezogenheit steht im Mittelpunkt der Fortsetzung des Interviews, indem auf Gender Analyse Kompetenz im Modul 2 eingegangen und die berufliche Verwendung im Sinne der Umsetzungsprozesse von Gender und Diversity gemäß Modul 3 und 4 angeführt wird, womit die Praktikabilität des Theorie-Inputs bestätigt wird. Der Interviewteil lautet:

Und beim zweiten Modul, die Analysen, also ich würde das zwar gerne machen, aber ich habe wenig Ahnung von Statistik, obwohl mich das alles interessiert. Ich wäre ja eine gute Sozialforscherin, aber ich werde keine mehr. Also wenn ich Analysen machen würde, dann würde ich glaube ich eher mit der Männerberatung oder der GenderWerkstätte zusammenarbeiten. Aber es war trotzdem interessant und die anderen, also die beiden, das Modul drei und das Modul vier, da habe ich TOTAL viel brauchen können. Also eben Organisationsentwicklungsprozesse und die Kulturdimensionen von Hofstede. Die sind ja im Prinzip schon dreimal überarbeitet, das habe ich letztlich wieder gefunden als Kulturdimensionen, nur sind die halt viel mehr inzwischen und viel genauer. Der hat sich das in Prinzip aus den Fingern gesogen und heute ist das wirklich fundiert. (weiblich\I3: 73)

Das Thema Gender ist – ähnlich dem Thema Diversity – emotional besetzt, sodass hier, wie im Interview erwähnt, nicht nur Sachrationalität gefragt ist sondern die empathische Verbindung zwischen sachlicher und persönlicher Ebene. Aus dem heraus profitieren die Teilnehmenden von der Heterogenität der Gruppe. Im Interview wie folgt:

Es ist jetzt wurscht, wenn man jetzt von „Gender“ redet oder wenn man von „Change Management“ redet, dann ist es immer wichtig, dass man die Begriffsdefinitionen absteckt. Aber das, gerade in DEM Bereich, wo so ein fließender Übergang zwischen einer sachlichen und einer persönlichen Ebene ist, glaube ich, ist das besonders wichtig. Und das ist mir bewusst geworden. Ich habe sehr viel profitiert auch von den

beruflichen Erfahrungen und den Erzählungen, Inputs der anderen Kursteilnehmerinnen, Kursteilnehmer. (weiblich\I8: 44)

Diese Heterogenität der Gruppe steht ganz im Zeichen der Diversität und gemäß dieser Anerkennungserfahrung von Gleichwertigkeit waren auch die Aussagen aller Teilnehmenden, welche hier exemplarisch zusammengefasst werden, indem eine gemeinsame Basis die Grundlage für eine gelingende Auseinandersetzung mit dem Thema schuf. Das Interview:

Einfluss, insofern, muss ich sagen, dass ich wirklich mit sehr tollen Menschen zusammen war, bei diesem Lehrgang. Also das betrifft einerseits die Referenten und andererseits auch die Teilnehmerinnen von dem Lehrgang. Wir waren ja ein wunderschönes Beispiel, eigentlich, für Diversity. Wir kommen aus verschiedenen Feldern, haben unterschiedliche Ausbildungen und insofern war der Lehrgang sehr befruchtend, würde ich sagen. (männlich\I2: 46)

Soziales Lernen durch die Gruppenerfahrung durch die aktive Auseinandersetzung damit wurde ebenso in allen Interviews als wichtig empfunden. Das Thema Gender und Diversity ist eine Konfliktkategorie, die sich „[...] im Spannungsfeld politischer und ethischer Fragen bewegt“ (Maurer et al. 2011, S. 488), die ihren Niederschlag in den Diskussionen finden. Der Wortlaut im Interview:

Dann diese intensive Auseinandersetzung untereinander war mir ganz ganz wesentlich. Mit Leuten zusammen zu sein, die aus unterschiedlichen Arbeitsfeldern kommen, zum Teil aber auch aus denselben Arbeitsfeldern. Das ist für mich ein soziales Wissen, das ich mitgenommen habe. Also wie reagiere ich in welcher Übung? Was hat das mit mir gemacht? Was hat das mit anderen Leuten gemacht? Wo gab es da möglicherweise Konflikte? Also selbst im eigenen Becken quasi. Also man kommt aus derselben Richtung und trotzdem gibt es ein großes Konfliktpotenzial. Und das gilt es halt auch zu diskutieren und zu analysieren (männlich\I5: 57)

Nicht zuletzt trug das Team der Trainerinnen und Trainer zum Gelingen des Kurses bei, wiederum von allen Seiten angesprochen, deren Fachlichkeit und Zugang zur prozesshaften Weiterentwicklung der Teilnehmenden zu Expertinnen und Experten, namentlich als Gender Beraterinnen oder Gender Berater im eigenen Berufsfeld, beitrug. Ein kurzes und prägnantes Zitat hierzu:

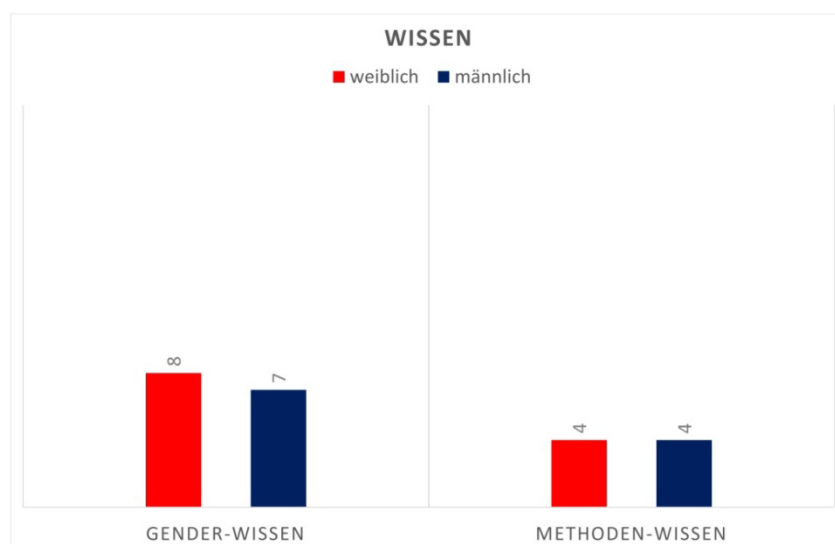
Also das ist mein Resümee. Die haben einen sehr/ ALLE, ich weiß nicht, acht Trainerinnen und Trainer, haben einen sehr wertschätzenden und undogmatischen Zugang zum Thema gehabt. Das hat mir SEHR getaugt. (weiblich\I3: 75)

Die Einzigartigkeit einer Institution wie der GenderWerkstätte in Europa findet im Interview ihren dementsprechenden Ausdruck. Herausragend ist dabei die Zusammenarbeit zweier geschlechtshomogen arbeitender Vereine, deren gemeinsames Konzept sich durch die Pluralität auszeichnet. Die Begeisterung der Teilnehmenden ist immer Teil der Interviews. Stellvertretend steht dafür das Interview:

Aber das/ die GenderWerkstätte ist wirklich eine ganz, ganz, ganz tolle Organisation.(männlich\I6: 68)

Alle Teilnehmenden betonen die herausragende genderreflexive Arbeit der GenderWerkstätte, ihre überdurchschnittlich positiven Erfahrungen im Lehrgang sowie das sehr hohe Niveau der Trainerinnen und Trainer, die auf die Einzigartigkeit einer Beratungs- und Bildungsinstitution wie der GenderWerkstätte hinweisen, welche den Europäischen Qualitätsstandards für „Gender Work“ genügt (vgl. Homepage GenderWerkstätte, S. 1 von GenderWerkstätte).

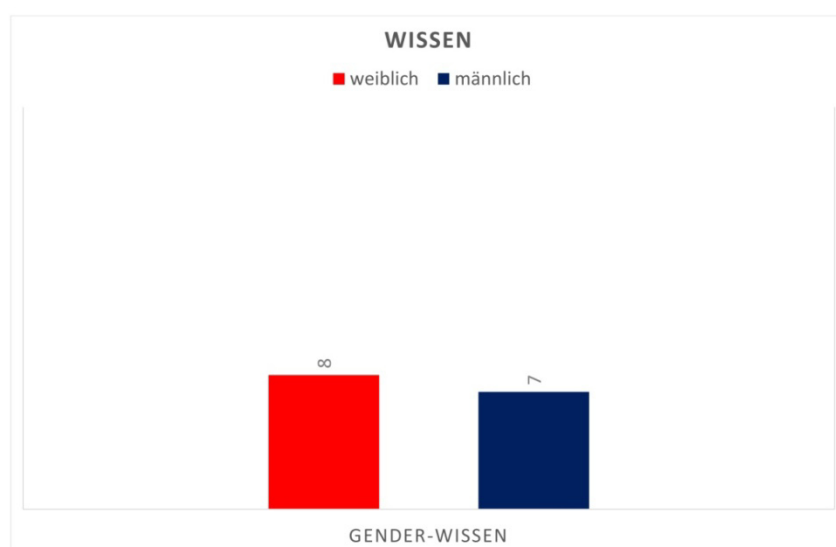
16.6.2. Wissen



Grafik 42: Wissen

Die Hauptkategorie Wissen, mit der Frage nach dem mitgenommenen Wissen aus dem Gender-Lehrgang, teilte sich aufgrund der inhaltlichen Manifestation von Wissen in den Interviews in zwei Arten von Wissen, nämlich Gender-Wissen und Methoden-Wissen. Gender-Wissen wurde 15 Mal erwähnt, Methoden-Wissen acht Mal an der Zahl. Diese beiden Unterkategorien mit zusammengefasst 23 Nennungen gaben die Wichtigkeit von Wissen in Bezug auf den Lehrgang wieder.

16.6.2.1. Gender-Wissen



Grafik 43: Gender-Wissen

Gender-Wissen fand - mit einer Nennung mehr vom weiblichen Geschlecht - fast gleichbedeutend mit acht zu sieben Mal Niederschlag in der Nennung. Dieses Gender-Wissen, welches das Fundament für genderreflexive Arbeit in der Sozialen Arbeit ist, „[...] bedingt das Verstehen sowie das Bewerten dieser Wissensbestände, deren Grundlage das Wissen über die Strukturen von Geschlechterverhältnissen in ihrer Komplexität sowie der sozialen Konstruktionen in grundlegenden Gedanken, Theorien und Forschungsergebnissen sowie Wissen über Ziele, Ideen, Diskurse, Handlungsansätze der Frauen- und Männerbewegung“ (Maurer et al. 2011, S. 494) ist. Um die zielgerichtete Verwendung dieses Wissens betreffend der Strukturen der Geschlechterverhältnisse geht es auch im Interview, die zum konstruktiven Umgang mit

Widerständen führt, in welchem die Konfliktdimension von Gender angesprochen wird.

Wie folgt im Interview:

Ja ganz, ganz viel unterschiedliches Wissen. Eben das was ich gerade gesagt habe. Mit Widerständen konstruktiv umgehen, das ist das Um und Auf. Weil du ja SO viel Frust/ weil du SEHR oft frustriert bist und zwar tagtäglich aufs Neue. Und du ja dann GANZ schnell demotiviert bist. Weil du bist ja auch SELTEN in einem NETZWERK drinnen, darum ist es auch so wichtig, wenn du dann das Netzwerk dir außerhalb aufbauen kannst und das gelingt eben über so ein Genderkompetenztraining. Dort sitzen dann halt in ganz Österreich verstreut, Leute, die ähnliche Erfahrungen machen, trotzdem in unterschiedlichen sozialen Räumen das ausprobieren. (weiblich\I4: 41)

Die Komplexität von Gender-Wissen spiegelt sich im Interview wieder, wobei das Zusammenspiel von Frauen- und Männerforschung das Ziel über die Problemwahrnehmungen von beiden Seiten definiert. Kritisiert wird darüber die Einseitigkeit der Geschlechterpolitik, welche im Realgeschehen Frauenpolitik ist, so auch bei Gender Mainstreaming, obwohl mit dieser Strategie der Perspektivenwechsel in der Geschlechterpolitik erfolgen sollte. Im Interview jener Teil:

Ja, es ist dann wiedergekommen, so als Auffrischung, was die Theorien anbelangt. Was sind theoretische Ansätze? Woher kommt das? Die historische Entwicklung, feministische Theorien, Queertheorien und so weiter und so fort. Kritische Männerforschung, also diesen Blick hereinzunehmen. Wie denken jetzt MÄNNER? Wie geht es denn denen da drinnen in diesem ganzen sozialen Prozess? Also da bin ich immer ganz froh, dass auch diese kritische Männerforschung hereinspielt, weil sonst wäre das ja fast zu einseitig, weil ja IMMER Fokus auf die Frau, auf das weibliche Geschlecht gelegt wird. Ja, also Gendermainstreaming ist ja ganz schnell im weiblichen Eck verortet. Das ist mir auch immer so gegangen und da weitet sich auch wieder der Blick. (weiblich\I4: 44)

Die Reflexion des Gender-Wissens über das Verstehen bzw. das Bewerten dieses Wissensbestandes findet Nachklang im Sinne einer Kompetenz, welche auch über die berufsbezogene Implementierung eines Didaktik-Seminars zum Einsatz von Multiplikatorinnen und Multiplikatoren ihren Niederschlag findet. Im Interview wird dies wie folgt wiedergegeben:

Also es ist so, dass ich versuche in meiner Funktion als Gleichbehandlungsbeauftragte hier, Gender- und Diversitykompetenz aufzubauen. Und das betrifft sowohl die Mitarbeitenden, also zum Beispiel die Hochschullehrer- und Lehrerinnen als MultiplikatorInnen, zu erreichen mit Gendergrundlageneinführungen und Diversity/ Ich habe schon ein Seminar, also nicht ich selber/ Ich versuche dann natürlich externe

Expertinnen und Experten dafür zu gewinnen. Wir haben/ Ich habe zum Beispiel einen Didaktik Workshop „Gender und Diversity im Lehralltag“ angeboten. Also ich versuche diese Kompetenz zu fördern, weil ich natürlich schon glaube, das Wissen über etwas, das theoretische Wissen hilft natürlich auch dann Erfahrungswissen anders einzuordnen und das dann auch so weiterzugeben. (weiblich\I7: 41)

Die Identifikation des Handlungswissens über das Gender-Wissen ist dem Interview zugrunde gelegt, indem ein definatorischer Begriff Teil der Lebensrealität wird. Die normative Dimension von Handeln wird verbunden mit Gender-Praxis, welche die eigene Geschlechterpraxis stützt. Folgend lautet die Textpassage:

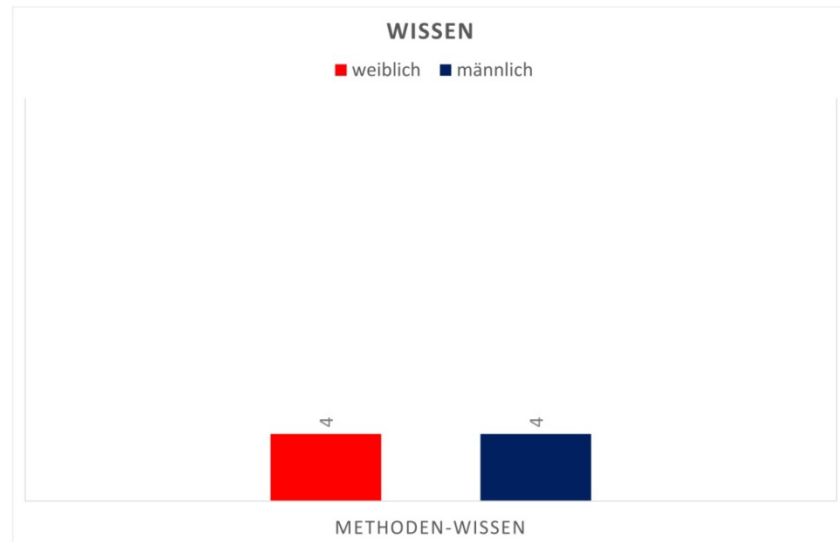
Also für mich war am Anfang sehr viel Auffrischung dabei, aber auch NEUES Wissen natürlich. Zum Beispiel der Begriff „Genderintegrität“ ist mir geblieben, das ist jetzt ein neuer Trend, oder halt eine NEUERE Theorie als zu meiner Zeit. Das habe ich SEHR interessant gefunden, weil ich das auch immer im Unterricht thematisiere. Im Grunde genommen habe ich es schon GELEBT, aber jetzt habe ich auch so einen Begriff dafür (Lachen). Also dieser Schutz der eigenen Identität und der eigenen Integrität im Bezug auf Gender, wenn man darüber spricht oder wenn man das auch im Unterricht verwendet, das hat mir SEHR gut gefallen. (weiblich\I7: 43)

Gender Mainstreaming, welches die Gleichstellung für beide Geschlechter impliziert, steht im Blickpunkt der Aussage zu Gender-Wissen, da die Implementierungsprozesse Gender Mainstreamings in der Außensicht andere sind als in der Innensicht, da Gender Mainstreaming ein vorgeschobenes Argument bleibt. Auf der realen Ebene verändert sich in den innerbetrieblichen Strukturen wenig bis gar nichts, worauf das Interview Bezug nimmt:

Wo ich sehr sehr viel Wissen mitgenommen habe, das ich vorher kaum hatte, war einfach dieser Einblick in Organisationen und die Strategien, die die Organisationen haben, um potentiellen Gendermainstreamingprozessen zu entgehen. Ja wo also Gender Mainstreaming gezeigt wird, symbolisiert wird nach außen hin, aber INNEN gar nicht da ist. Also zumal ich jetzt Betriebe oder Organisationen viel viel genauer anschau und betrachte und versuche zu analysieren auch. Also wenn auch ein multinationales Unternehmen sagt „Ja, wir sind so familienfreundlich“, dann versuche, soweit es natürlich möglich ist, ich hinter die Kulissen zu schauen und herauszufinden, ob das wirklich so ist. Das gelingt mir im persönlichen Umfeld ganz gut, weil ich aufgrund meines Wohnortes sehr viel mit Managern zu tun habe. Und da kann ich ganz gut nachfragen, „Na, wie ist denn das wirklich bei euch? Was ist, wenn du da fünf Tage Pflegeurlaub nehmen würdest für deinen Sohn? Geht das oder geht das nicht? Wie wirst du dann angeschaut?“. Und das ist, ja, eine Alltagserfahrung, die sehr wertvoll ist. (männlich\I5: 57)

Der Zugang über Gender-Wissen erweiterte den Blickwinkel aller Teilnehmenden, was die Aussagen in den Interviews bestätigen. Bestätigt wird durch diese Erweiterung auch die Komplexität der heutigen Strukturen der Geschlechterverhältnisse.

16.6.2.2. Methoden-Wissen



Grafik 44: Methoden-Wissen

Vier Nennungen zu Methodenwissen – insgesamt acht – von weiblicher wie männlicher Seite vervollständigen die Frage zu Wissen. Mit dem Begriff Methoden-Wissen, der aufgrund der Interview-Nennungen gewählt wurde, verbinde ich jenen Teil vermittelten Wissens, der didaktischer Natur ist. Das Modul fünf im Jahr 2011/2012 beinhaltet „Konzepte, Methoden, Handwerkszeug und Qualitätskriterien“ (Modularer Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012, S. 1) und dazu erfolgte auch die Codierung zu Methoden-Wissen. Im Interview wird das Rollenverständnis über methodische Übungen in Bezug auf Selbst- und Fremderfahrung erweitert, was wiederum das eigene professionelle Selbstverständnis auf empathische Weise verändert:

Und was ich vor allen Dingen wirklich auch mitnehme sind diese ganz, ganz vielen Übungen, die wir gemacht haben, die letztlich dazu dienen, das eigene Rollenverständnis, oder wenn ich das als Trainerin sehe, das Rollenverständnis der Teilnehmerinnen, ein bisschen liebevoll infrage zu stellen und einen spielerischen Umgang damit zu pflegen, um es dann besprechbar zu machen. (weiblich|I3: 74-75)

Die Transformation in Bildungsprozessen als Perspektivenänderung steht im Mittelpunkt des Interviews, welche in Verbindung mit dem beruflichen Hintergrund steht. Die Vermittlung von didaktischen Möglichkeiten im Lehrgang wird konkret im Sinne der Verwendung des Handwerkszeuges angesprochen. Im Interview:

Was habe ich noch gelernt dort? (...) Also Unmengen. Ja, die ganzen Bildungs- und Lernprozesse, die mich wiederum besonders interessieren, weil ich ja selber aus dem bildungswissenschaftlichen Eck komme und mir immer wieder Lernprozesse oder die Transformation von gewissen Erfahrungen, die man gemacht hat, ins andere Leben quasi wieder/ Auch das lernst du dort, auch methodische, didaktische Möglichkeiten, wie du Gendertrainings machen kannst. (weiblich\I4: 45)

Die Vermittlung von theoretischem Wissen zur praktischen Umsetzung ist auch der Kern des Interviews, indem die didaktische Gesamtgestaltung des Lehrganges, angefangen von den Methoden über den Aufbau bis hin zur Präsentation, als Inkorporierung von Qualitätskriterien, wie sie auch vermittelt werden, gesehen wird. Die folgenden Ausführungen im Interview dazu:

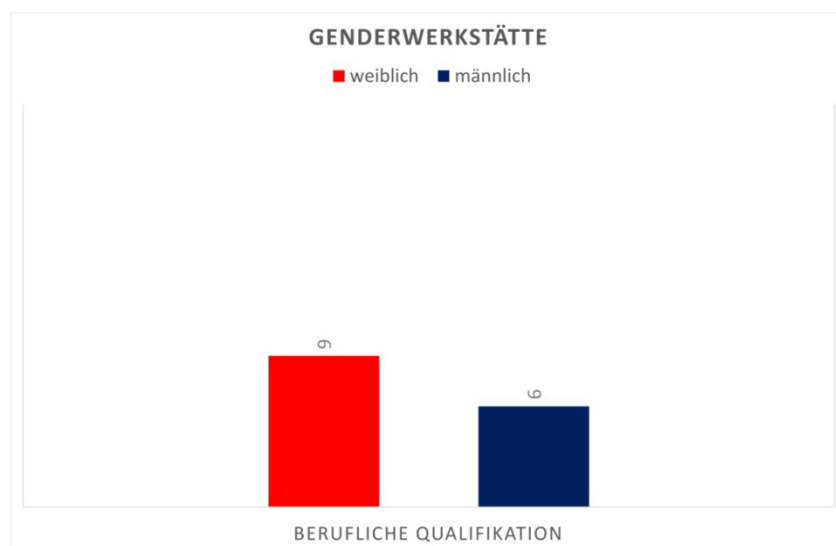
Viel. Was ich jetzt wahrscheinlich nicht so schnell auf den Punkt bringen kann. Methodisch haben wir einfach viele nette kleine Übungen/ So ganz praktisch, so im Sinne des Methodenbüchleins, was man da mitkriegt. Und dann das erleben, wie der Lehrgang aufgebaut war und die Performance der jeweiligen Trainerteams, Trainerinnenteams. Das war für sich sozusagen auch schon Anschauungsmaterial. Das gemeinsame Erarbeiten von Inhalten der Gruppe war auch super. (männlich\I1: 50)

Gemäß der Zielgruppendefinition entspricht das Interview in seiner inhaltlichen Ausrichtung auch der Explikation von Methoden-Wissen in der Erwachsenenbildung, wie dies auch öfter in den Interviews von weiblichen wie männlichen Teilnehmenden angeführt wird. Dies bestätigt wiederum die Qualität der genderreflexiven Arbeit der GenderWerkstätte. Der Wortlaut im Interview:

Sehr gutes methodisches Wissen, also wir haben sehr viele Übungen im Workshop gemacht, die ich auch weiter verwende. Also ich habe einige Schulungen in der Erwachsenenbildung gemacht, wo ich sie ein bisschen übernehmen habe können. (männlich\I6: 61)

Die konkrete Anwendung des methodengestützten Wissens in beruflicher Hinsicht, womit die praktische Umsetzung als gelungen bezeichnet werden kann, bestätigt den Anspruch der GenderWerkstätte im Sinne des Praxisbezuges, wie die Interviews zeigen.

16.6.3 Berufliche Qualifikation



Grafik 45: Berufliche Qualifikation

Bei der Hauptkategorie Berufliche Qualifikation ergab sich ein weiblicher Überhang mit neun Nennungen, sechs Nennungen waren es männlicherseits. Die Frage der beruflichen Qualifikation wurde bereits bezüglich Methoden-Wissen mitbeantwortet, jedoch geht es mir bei dieser Hauptkategorie um eine ganz konkrete praktische Umsetzung einer genderreflexiven Maßnahme in beruflicher Hinsicht. Die Antworten der Teilnehmenden fielen zugunsten des Erwerbes einer Spezialkompetenz durch den Lehrgang aus, was wiederum auf den Wandel von einer material- zu einer wissensbasierten Gesellschaft hinweist (vgl. Dewe 2011, S. 337). Der Kompetenzerwerb über Informationen sowie Wissen seitens der Kommunikationsleistungen im Lehrgang ergibt die Möglichkeit der Anwendung des erprobten Wissens im Berufsfeld. Der Inhalt des Interviews ist:

Und DER Austausch ist UNGLAUBLICH wertvoll, weil du kriegst von anderen Erfahrungen was mit und kannst ausprobieren. Und man hat doch/ Man ist nicht so ALLEINE. Man kann auch ganz schnell wen fragen und das halte ich für UNGLAUBLICH wichtig, für die eigene Motivation.

Und dann kann man schon langsam schauen, dass man halt IN der Organisation, eben DAS, was man durch dieses Gendertraining auch lernt/ Man muss ja auch lernen, wie man Netzwerke aufbaut und wie man diese Netzwerke nützen kann. Und das ist auch etwas, was man DORT ganz gut neu ausprobieren kann und das kannst du dann auf anderen Ebenen ausprobieren. (weiblich\I4: 41-42)

Die Orientierungsfähigkeit als Teil der Kompetenz in der Verfügbarkeit schafft durch die Möglichkeit der Begründung auf der Sachebene die Grundlage für Lern- bzw. Bildungsprozesse in Bezug auf offenere Bildungsarrangements, wie es auch der Zugang in der Sozialen Arbeit ist. Das Interview bezieht sich darauf:

Ja, ich setze es jetzt bereits ein, vor allem, wenn es darum geht, mit rationalen Begründungen, letztendlich, gewisse Methoden von mir einfach darzulegen, warum ich dieses oder jenes mache oder nicht mache. (männlich\I2: 44)

Bildungsarbeit in Form von Mitarbeiterinnen- und Mitarbeiterschulungen zum Thema Sprache sind eine ganz konkrete Umsetzung einer genderreflexiven Maßnahme, aufbauend auf den Einsatz der erworbenen Methoden. Dass Gender – trotz Sachrationalität – ein emotionales Thema ist, beweist auch der Hinweis im Interview:

Ja, auf JEDEN Fall. Also ich kann das GANZ konkret umsetzen, weil ich natürlich selber zeitweise im Unterricht tätig bin, teilweise in bestimmten Dingen, also zum Beispiel Anwendungen des Sprachleitfadens. Da mache ich selber Übungen mit Mitarbeitenden. Also ich scheue mich/ Also andere Gendereinführungen mit meinen Mitarbeitenden möchte ich nicht machen, weil das einfach ein ZU persönliches Thema ist und man da eigentlich schon ein ZU nahes Verhältnis hat. Aber jetzt zum Beispiel diese Sprachübungen oder solche Dinge mache ich schon mit Mitarbeitenden auch. Und da kann ich halt diese Methoden sehr gut einsetzen. (weiblich\I7: 47)

Das vorhandene Expertinnen- und Expertentum der Teilnehmenden zeigt sich auch in den nächsten Interviews, die Erstellung eines GMDM-Konzeptes basiert auf gender- und diversityrelevanten Fakten, der Verweis auf einschränkende Vorgaben für diesen Bereich – wie er nur realistisch ist – ist im Interview gegeben:

Ja, ich muss ein GMDM Konzept für unser Haus erstellen. Zwar aufpassen, nicht zu progressiv zu sein (Lachen), also es muss smart bleiben. Also überschaubar und realistisch und so weiter. Wie diese Kategorien von smart halt immer so sind. Aber, ja, absolut. (weiblich\I8: 47)

Die Spezialkompetenz wird in besonderem Maße zu einem Fachspezifikum des Feldes Gender, indem ein eigener Einsatzbereich geschaffen wird. Ausgewiesen als Expertin kommt dem Erwerb des Zertifikates „Gender Beraterin im eigenen Berufsfeld“ mehrfache Bedeutung zu, indem eine weitere immaterielle Gratifikation erfolgt. Der Inhalt des Interviews wie folgt:

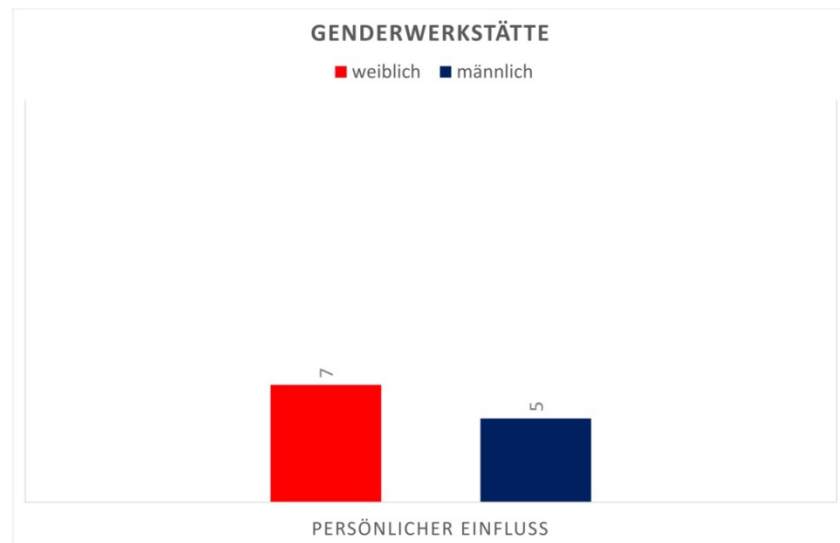
Ja, ganz klar. Und das habe ich dann, also die Genderbility, das habe ich im Prinzip auf Basis der Literatur gemacht zunächst. Und gar nicht auf Basis vom Lehrgang. Aber ich habe mir halt dann aus dem Lehrgang Inputs geholt und habe dann, bevor ich das jetzt fertig gemacht habe, noch einmal das ganze Skript durchgearbeitet und geschaut, was ich dann davon dafür brauchen kann. Und da sind vor allem auch diese Kulturdimensionen sehr gut brauchbar. (weiblich\I3: 80)

Eine weitere Höherqualifizierung ist auch im Interview zur Sprache gekommen, indem es um die Erstellung von Expertisen auf höchster Ebene geht. In diesem beruflichen Kontext ist besondere Umsicht bei Implementierungsprozessen geboten, welche durch die Fachkenntnis in Bezug auf die Implementation in Organisationen aufgrund der erworbenen Spezialkompetenz expliziert wird. Das Interview dazu wie folgt:

Auf jeden Fall. Also was mir im beruflichen Kontext auf jeden Fall zugutekommt, ist im Rahmen des Unterrichtsministeriums, da ich dort bei einigen Prozessen drinnen bin, wo es zum Teil um Ausbildungsentwicklung geht oder Fortbildungsentwicklung, aber zum Teil auch um Unterrichtsentwicklung. Und da kann ich durchaus auch meine Expertise einbringen, mit dem Hintergrundwissen, inwieweit man das in bei Organisationen implementieren KANN, ohne da mit dem Dampfer drüber fahren zu müssen, sondern die so ganz gezielt steuern kann, so „Das und das wäre notwendig, das zu tun“. (männlich\I5: 59)

Der Grad der Spezialisierung ist in allen Interviews nicht die Einschränkung auf ein Fachgebiet sondern die Erweiterung dessen. Für alle Teilnehmenden gilt die Absolvierung des Lehrganges als materielle oder immaterielle Gratifikation, wobei die immaterielle Gratifikation der Höherqualifizierung eher im Sinne einer sozialen Anerkennung als eine materielle Gratifikation ist (vgl. Dewe 2011, S. 340).

16.6.4. Persönlicher Einfluss



Grafik 46: Persönlicher Einfluss

Persönlicher Einfluss als letzte Hauptkategorie des Leitfadens GenderWerkstätte war – an der Zahl der Nennungen gemessen – mit sieben weiblich und fünf männlich, insgesamt zwölf, besetzt. Auch die Frage nach dem persönlichen Einfluss wurde mehrfach mitbeantwortet, sodass diese Antworten eine Zusammenfassung des bereits Gesagten darstellen. Der persönliche Einfluss steht für mich in Zusammenhang mit Autopoiesis, welche wiederum Reflexivität beinhaltet, die als Selbstreflexivität auf die Metaebene der Genderreflexivität zurückführt. Der persönliche Einfluss zeigt sich im Interview auch auf dieser reflexiven Ebene:

Und ganz, ganz viele Selbstreflexionen über die Persönlichkeitsentwicklung, das war auch ENORM. Also du gehst selber einfach wieder SO viel weiter und lernst dich selbst ein GANZ ein großes Stück näher kennen. (weiblich\I4: 45)

Die Gruppenerfahrung mit einer Gruppe, die einerseits die Heterogenität bezüglich beruflichen Hintergrundes und beruflicher Ausbildung widerspiegelt, andererseits aber über die Homogenität des Wissensbestandes eine intensive Auseinandersetzung ermöglicht, zeigten auch die Inhalte der Interviews, wodurch die Qualität dieser auch gut zu quantifizieren war. Im Interview dazu:

Für mich PERSÖNLICH? Also erstens hatten wir eine AUßERGEWÖHNLICH gute Gruppe. Das hatten uns auch die Vortragenden immer wieder gesagt, wir waren

eigentlich in DEM Sinne/ Also wir waren eigentlich HETEROGEN, aber im Sinne des Levels, des WISSENS bereits über das Thema, waren wir eigentlich doch wieder recht HOMOGEN. Also es war ein hoher Anspruch in der Gruppe schon einmal an das Thema und dadurch hat sich natürlich auch ein sehr bereichernder Diskurs und Austausch ergeben. Da habe ich SEHR davon profitiert und habe dann auch/ Also diese persönliche Ebene hat mir in DIESEM Seminar SEHR gut gefallen.(weiblich\I7: 49)

Eine Gruppenerfahrung, die aus zwischenmenschlicher Sicht über eine kollegiale Ebene hinausgeht, bestätigt auch dieses Interview in seiner Aussage über ein außergewöhnliches Erlebnis in Bezug auf den persönlichen Einfluss der Teilnahme am Lehrgang. Das Interview besagt folgendes:

Also das ist mir sonst nicht so wichtig in der Bildung, ich denke mir da immer, ich brauche nicht unbedingt neue Freundschaften schließen, aber das hat sich HIER AUCH noch als zusätzlicher Bonus ergeben. Das war eine SEHR außergewöhnliche Gruppe, eine tolle Gruppe. (weiblich\I7: 49)

Die Aneignung als Aktualisierung, die hinführt zu Akzeptanz und Toleranz auf Diskussionsbasis, bestätigt in diesem Fall den persönlichen Einfluss, neben dem herausragenden Thema Gruppe. Im Interview erfährt dies folgende Bedeutung:

Dass ich tolle Leute kennengelernt habe. Dass ich (...) auch das Gefühl habe, zu diesem Thema wirklich wieder mehr zu wissen und mich auch diskutieren traue, auch weiß, wo ich was nachschaue, wenn ich es brauche. Es war so ein bisschen ein, wie nennt man das? Time Wall. Also ich habe mich aktualisiert. (...) Ja. (weiblich\I8: 49)

In kürzerer Form wird die Wissensaneignung präzisiert, indem dieses Interview stellvertretend für andere steht. Der Mehrwert als Kompendium, dergestalt als persönlicher Einfluss formuliert, ist der Kern der Aussage im Interview:

Und für mich persönlich das mehr Wissen einfach auch der Mehrwert, hat mir selber sehr viel gegeben. (weiblich\I7: 50)

Ein Mehrwert der anderen Art ergibt sich aus dem Gewinn persönlicher Zeit, in der berufliches Engagement zu privatem Engagement wird. Ein Wandlungsprozess, indem die gestaltende Teilhabe über die Bildung auf mehreren Ebenen vollzogen wird. Im Interview zeigt sich dies darüber:

Naja, jetzt die Kleinkindphase geht langsam zu Ende und das war das erste Mal, dass ich mir jetzt auch Zeit für mich genommen habe mit der Fortbildung. Meine Frau, die hat in der Karenzzeit eine Ausbildung abgeschlossen und das war eine sehr dichte Zeit. Und diese fünf Wochenenden, dieser Lehrgang war jetzt für mich das erste Mal, dass ich mal sozusagen (...) eben nur für mich, ja, einfach weggefahren bin und eben ja beruflich habe rechtfertigen können. Das war ganz angenehm auch. Da hat mir auch von dem her etwas gebracht. (männlich\I1: 54)

Der persönliche Einfluss bestätigt die Weitergabe der Aneignungserfahrung über die Unterstützung des Umfeldes, verbunden in dieser mit einer kritischen Reflexion über die Darlegung von diskursorischen Standpunkten, die das Interview in diesem Teil widerspiegelt:

Das habe ich auch schon gesagt. Also in meinem persönlichen Umfeld merke ich halt, dass ich unterstützend wirken kann, was mir doch auch wichtig ist, also mit den Männern und Frauen in meiner Umgebung durchaus entspannte Gespräche zu führen, aber schon auch ein bisschen eine kritische Reflexion mitzugeben. Wir tauschen ja auch politische Meinungen aus und ich da schon auch klare Standpunkte und mit dieser Ausbildung auch durchaus fundierte Standpunkte klarmachen kann. Da sage ich „Ja, du so und so sehe ich das/“ (männlich\I5: 61)

Egalitäre Lebensgestaltung und ihre Vorbildwirkung auf Kinder als die Frauen und Männer von morgen über den persönlichen Einfluss auf beiden Seiten zu multiplizieren, als Resümee der Teilnahme am Lehrgang, ist der Inhalt des folgenden Zitates:

Nein, da fange ich nochmal von vorne an. In Bezug auf Kinderbeziehung zum Beispiel jetzt die Chance zu sehen, welche Möglichkeiten haben dann unsere Kinder, wenn sie dann egalitär aufwachsen, beispielsweise. Und inwieweit leben wir das ihnen überhaupt in Beziehungen vor? Also da sind Frauen und Männer ganz große Vorbilder und leben das vor (männlich\I5: 62)

Der Grundtenor aller Interviews ist die Erweiterung über den Mehrwert des Einflusses, in welcher Form auch immer er persönlicher Art war. Für mich bestätigt sich meine autopoietische Annahme über einen genderreflexiven Lernanlass.

16.7. Zukunft

6. Wie stellen Sie sich das Zusammenleben von Frauen und Männern in der Zukunft vor?

Von den – naturgegeben – acht Nennungen zu dieser sehr offenen Schlussfrage zur Zukunft des Geschlechterverhältnisses waren – zusammenfassend aus den Interviews heraus – die Meinungen zum Zusammenleben von Frauen und Männern von Gemeinsamkeiten geprägt, welche sich über die Übereinkunft trafen, dass Gleichstellung noch nicht erreicht ist, auch wenn es gängige Meinung ist, sodass die Veränderung nur über einen Kampf möglich ist. Die Veränderungsprozesse werden begleitet werden von positiven Veränderungen, welche in Kombination mit rückschrittlichen Phänomenen auftreten werden. Die Veränderungen können zudem nur über Arbeit erreicht werden, welche ein anderes Bewusstsein über Reflexionsprozesse erzeugt, indem die Zuschreibungen außer Kraft gesetzt und individualisiert werden, nicht jedoch ohne die Gemeinsamkeiten zu sehen. Durch diese Gemeinsamkeiten wird ein konstruktives Miteinander in der Auseinandersetzung geschaffen, das in aller Wertschätzung erfolgen soll. Nicht zuletzt soll die Entwicklung auf die Wahlfreiheit hinauslaufen, indem Toleranz als oberstes Gebot gilt. Ein gutes Beispiel für die Meinungen zum Zusammenleben von Frauen und Männern in der Zukunft gibt dieses Interview:

Ja spannend auf jeden Fall. Ich denke mir, dass da noch viel Potenzial da ist, viele Möglichkeiten. Ich sehe schon auch die Chance, dass eben diese Reflexionsprozesse bei Männern durchaus greifen. Und nicht viele, aber doch einige Männer beginnen, konfliktfähiger zu werden. Und diese Konfliktfähigkeit nicht nur zum Schutz ihrer Geschlechtsidentität verwenden, sondern um wirklich herauszufinden „Wie geht es mir und wie geht es meinem Gegenüber?“ und „Wie können wir beide da einen Gewinn herausziehen, ohne da ständig Diskriminierungsformen reproduzieren zu müssen?“. Also wenn, was weiß ich, wenn meine Frau sagt, die macht eine Fortbildung, ja kein Problem. Das ist eine Frage des Engagements und der Organisation. Das KANN einfach gehen. Trotzdem ist mir auch bewusst, es gibt einfach sehr viele Bereiche, wo es einfach noch sehr schwierig ist, wo es gar nicht unbedingt die Schuld der einzelnen Personen ist, sondern es die Strukturen einfach sehr sehr schwierig machen, aus diesen Strukturen auszubrechen. Sei es die Familie, sei es die Firma und so weiter. Und da sehe ich eine gute Möglichkeit, wenn da viel mehr Arbeit passiert. Dass Männer und Frauen wirklich beide das Gefühl haben „So, ich kann entspannt mein Leben leben“.
(männlich\I5: 64-65)

17. Resümee

Das ausdrückliche Ziel der Untersuchung, welches aus der Abklärung der Interessenslage der Teilnehmenden des Lehrganges für Gender +[Diversity] Kompetenz 2011/2012 bestand, ist über den Vergleich von weiblichen und männlichen Teilnehmenden angelegt, der Ausdruck der Dualisierung, Hierarchisierung und noch immer der Polarisierung des Geschlechts in unserer heutigen Gesellschaft ist. Der Grundpfeiler der Auseinandersetzung mit Geschlecht erfolgte demzufolge auch über das soziale Geschlecht, welches durchgängig von den Teilnehmenden als der normierende soziale Faktor empfunden wurde, der zu sozialer Ungleichheit, und damit zu Ungleichwertigkeit, führt. In Verbindung damit steht demgemäß das biologische Geschlecht, deren naturalisierende Bedeutung allen Interviews zugrunde gelegt war, der immer wieder aufkeimende Biologismus in der Beobachtung der beiden Geschlechter stand. Die Veränderung der Ungleichheit ist jedoch eine reale Möglichkeit, wie die Veränderungsstrategien der Teilnehmenden bewiesen. Dass dies ein langer Weg ist, darüber sind sich alle einig, ob es eine Auflösung der Geschlechterverhältnisse geben soll, ist für alle Expertinnen und Experten aus dem Lehrgang ein visionäres Ziel, auf jeden Fall sollen die Geschlechtereinschränkungen aufgelöst und vor allem die tradierten Rollenbilder aufgebrochen werden, welche als Geschlechtsrolleneinstellungen die Grundlage für Stereotypen bilden, von denen alle Interviewten um die Wichtigkeit und vor allem um die gesellschaftliche Verankerung wissen, die – so die Meinung aller – sehr wohl durch eine willentliche Beeinflussung geändert werden können, auch wenn diese stark änderungsresistent sind. Diese Verinnerlichungen sozialer Repräsentationen, manifestiert als Vorstellungen und Bilder in den Köpfen, fanden hohe Übereinstimmung aller Teilnehmenden über die unbewusste Reproduktion von tradierten Geschlechtszuschreibungen, welche aber über die Reflexionsebene unterbunden werden können. Akkordiert von diesen Zuschreibungen stehen auch Männlichkeitsnormen, welche insbesondere über das Hegemonialmodell von Raewyn Connell ihren Ausdruck fanden, indem bestätigt wurde, dass Männlichkeit sehr stark mit gesellschaftlichem Druck verbunden ist und die Homophobie mit der Abwertung des weiblichen Geschlechts einhergeht. Die Abwertung als ungleicher sozialer Status zeigt sich auch im Geschlechtervorurteil, denn Sexismus betrifft heute beide Geschlechter, wie die Interviews dies belegen. Eine Ungleichbehandlung der besonderen Art stellt die

Benachteiligung der Frauen in der Sprache dar, welche – trotz gesetzlicher Regelung – keine geschlechtergerechte Verwendung in der geschriebenen und gesprochenen Sprache findet, auch wenn das bereits ein leidiges Thema ist. Die Gemeinsamkeit der letztgenannten Phänomene besteht in einer – teilweise – vorhandenen Gesetzesvorlage, deren Verfolgung sich weiters über die Diskriminierungsformen am Arbeitsplatz festlegen lässt. Die unmittelbare und die mittelbare Diskriminierung, sexuelle Diskriminierungen sowie positive Maßnahmen sind im Gesetz festgeschrieben, jedoch ist die Verfolgbarkeit aufgrund des männerdominierten Systems in der Arbeitswelt immer eine Herausforderung. Dies zeigt sich in aller Deutlichkeit beim Gender Pay Gap, der Teil der Lebensrealität der befragten Frauen ist, aber schwierig zu beweisen, wie auch von männlicher Seite bestätigt wird. Diese Widerstände machen auch sich in der Geschlechterpolitik bemerkbar, indem die Umsetzungsmaßnahmen zur Gleichstellungspolitik in den wichtigsten Punkten seit Jahren, um nicht zu sagen, seit einem Jahrzehnt, die gleichen geblieben sind, wie dies die Einkommensunterschiede belegen. Zudem ist der österreichische Fortschritt in der Geschlechterpolitik ein eher langsamer, der Wandel von der Frauen- zur Geschlechterpolitik für Frauen und Männer hat sich nach Meinung der Teilnehmenden noch nicht vollzogen, Implementierungsversuche von Gender Mainstreaming versanden. Eine Veränderung der Geschlechterpraxis wird jedoch – so ist die Meinung unisono – über Bildungsprozesse mit dem pädagogischen Element Gender ermöglicht, wobei Bildung als frühe familiäre Bildung, also informeller Natur, beginnt, um der Stereotypisierung entgegen zu wirken. Bezüglich der formalen Bildung werden von Teilnehmenden-Seite Forderungen an die Bildungspolitik formuliert, um die Professionalisierung der pädagogisch Tätigen um das Thema Geschlecht im Sinne der Vorbildwirkung zu erweitern. Offenerer Bildungsarrangements wie sie die Weiterbildung in Form von allgemeiner und beruflicher Weiterbildung darstellt, gehen auf einen Lernanlass zurück, der das Bildungsziel Gender verwirklicht, wobei heute Spezialkompetenzen wie Gender berufsbezogen gefragt sind, so die Aussagen der Teilnehmenden. Das Menschenrecht auf Gleichheit als Bildungsanspruch führt gemäß dem Egalitätsprinzip zu lebenslanger Bildung, welche in puncto Ungleichheitsbewusstsein den vorhandenen Ungleichheitsstrukturen durch ihre Implikationen begegnet, wobei für die Teilnehmenden generell die Bildungsfrage zentral ist. Gender-Wissen – als Ausdruck

einer Selbstkompetenz, die zur Spezialkompetenz wird – vermittelt die Beratungs- und Bildungsorganisation, die aus der Zusammenarbeit von zwei geschlechtshomogen arbeitenden Vereinen ein Konzept der Pluralität entworfen hat, indem sie den Lehrgang zur Gender Beraterin und zum Gender Berater im eigenen Berufsfeld anbietet, nämlich die GenderWerkstätte. Diese einzigartige Ideenwerkstätte in Graz vervielfältigt nicht nur Gender- sowie Methoden-Wissen im Lehrgang, sondern steht insgesamt – und deshalb einzigartig in Europa – für Qualitätsstandards auch höchstem Niveau, deren theoretische Vermittlung zur praktischen Umsetzung weit über die berufliche Qualifikation hinaus persönlichen Einfluss auf alle Teilnehmenden hatte.

Über allem zentrierte sich die Forschungsfrage nach einer genderreflexiven Haltung, einer genderreflexiven Einstellung und einem genderreflexiven Bewusstsein. Die Selbstreflexivität, welche zum Professionsverständnis der Sozialen Arbeit gehört und die Basis für Genderreflexivität ist, erfasst über die Bewusstwerdung jene Prozesse, die dem Verfestigen der tradierten Denk- und Verhaltensweisen im Alltag entgegenwirken, wie die Meinungen der Interviewten bestätigen. Bildungsprozesse in der Sozialen Arbeit, welche über selbstkritischer sowie sozialer Reflexivität soziale Inklusion bewerkstelligen, wurden von allen Teilnehmenden im Sinne der Genderreflexivität bejaht. Die kritische Hinterfragung eines alltäglichen Umganges, der zu einem angemessenen Umgang mit Geschlecht werden soll, wurde von Frauen wie Männern stets betont, besonders aber im beruflichen Kontext der männlichen Teilnehmenden, welche in der Buben- und Burschenarbeit – und somit im sozialpädagogischen Berufsfeld – die Auseinandersetzung mit tradierten Normen bezüglich Rollen und Männlichkeit über das Doing Gender-Konzept als Schwerpunkt setzen. Die Dekonstruktion des Geschlechterdualismus durch Reflexion, wie dies die Basiskompetenz Genderreflexivität vorsieht, beinhaltet auch die Komplexität von Gender mit allen Ambivalenzen von Geschlecht, verbunden mit dem Wunsch nach individueller Wahlfreiheit als Ausdruck eines visionären emanzipatorischen Zieles über den Abbau der Geschlechtergrenzen. Die Erosion der Geschlechtertrennlinien wurde seitens der Teilnehmenden erwähnt, jedoch in Verbindung des Fortschrittes mit einem Rückschritt, ausgelöst durch genderreflexive Prozesse, die dem professionellen Anspruch der Selbstreflexivität der genderspezifischen Normierungen genügen, wie dies in den Interviews angesprochen wurde. Um den reflexiven Umgang mit Geschlecht

in einem sozialpädagogischen Kontext geht es auch in einem Interview, welches sich mit den Verdeckungszusammenhängen auseinandersetzt. Die Selbstreflexivität bedingt in diesem Zusammenhang aber einen Gesellschaftswandel, der für die Soziale Arbeit bedeutend ist, da die Professionalisierung in diesem Feld über geschlechtsspezifisch angenommene Fähigkeiten entstanden und für die Berufsfeldsegregation ein reflexiver Ansatz von übergeordneter Bedeutung ist. Diese Selbstreflexivität führt zu einem genderreflexiven Bewusstsein der Teilnehmenden, indem sie eine Veränderung in allen gesellschaftlichen Bereichen – auch über den lebenslangen Prozess der Stereotypisierung hinaus – als reale Möglichkeit sehen, wie die Aussagen der Teilnehmenden bestätigen. Genderreflexive Einstellung als geschlechtsbewusste Selbstkompetenz, welche Vorbildwirkung hat, fordert den Anspruch an Gleichstellung - trotz rechtlich abgesicherter gleichberechtigter Teilhabe – als Kampf ein, da Gleichstellung als solche in der Realität nicht zwingend gegeben ist, wie auch die Diskriminationserfahrungen der interviewten Frauen und Männer zeigen. Die normative Dimension als Reflexionspunkt, um Veränderungen über das Bewusstsein für die Komplexität der sozialen Konstruktionen im Privaten wie Beruflichen zu bedingen, steht für die sich ergebenden Möglichkeiten im Interview. Nicht zuletzt hat die Veränderung durch eine genderreflexive Einstellung auch politische Bedeutung, indem die Auseinandersetzung mit der Konfliktkategorie Gender über die Auseinandersetzung mit den soziostrukturellen Voraussetzungen im Individuellen hinausgeht, wie im Interview reflektiert wird. Die Bewusstseinsbildung als permanenter Prozess über Sensibilisierung und Reflexion im Feld der Sozialpädagogik führt zu einer Haltung der genderreflexiven Geschlechterpraxis, die in Bezug auf das Geschlechterverhältnis die stereotypen Zuschreibungen thematisiert und problematisiert, wie aus den Interviews ersichtlich wird, und diese mit einer Handlungsaufforderung verbindet. Der genderreflexive Anspruch als Herausforderung im Ziel gilt für die weiblichen wie männlichen Teilnehmenden im Vergleich der Geschlechter, für welche Gender Lebensauffassung und im Sinne der Veränderung der Tradierung auch die Möglichkeit der Auflösung der Geschlechterverhältnisse als Vision beinhaltet, eine Vision, die wir Professionistinnen und Professionisten teilen, die über die kritische Selbstreflexion des eigenen genderbezogenen Verständnisses des Geschlechterverhältnisses, das über die stereotypen Zuschreibungen thematisiert und problematisiert wird, hinaus mit dem

Bewusstsein über die Geschlechterzuschreibungen und ihre Einschränkungen die Einstellung zur Veränderung der sozialen Konstruktionen von Geschlecht im Individuellen und Kollektiven verinnerlicht haben, um als Professionelle die Haltung zu besitzen, durch diesen reflexiven Ansatz die unbewusste Reproduktion von tradierten Geschlechterzuschreibungen zu unterbinden, weil das Ziel die Veränderung der Tradierung bzw. deren Auflösung ist.

18. Literaturverzeichnis

Abdul-Hussain, Surur (2012): Geschlecht und Gender. Begriffserklärung Gender. In: erwachsenenbildung.at. Das Portal für Lehren und Lernen Erwachsener. URL: http://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/theoretische_hintergruende/geschlecht_und_gender.php [17.05.2015]

Abdul-Hussain, Surur (2012): Geschlecht und Gender. Performing Gender. In: erwachsenenbildung.at. Das Portal für Lehren und Lernen Erwachsener. URL: http://erwachsenenbildung.at/themen/gender_mainstreaming/theoretische_hintergruende/geschlecht_und_gender.php [17.05.2015]

Andresen, Sabine/Rendtorff, Barbara (Hrsg.innen) (2006) : Geschlechtertypisierungen im Kontext von Familie und Schule. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 2/2006. Verlag Barbara Budrich: Opladen.

Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild (Hrsg.innen) (2009): Gender und Diversity: Altraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden.

Angerer, Barbara (2008): Geschlechterreflexivität im Selbst- und Professionsverständnis der Sozialen Arbeit. In: Bramberger, Andrea (Hrsg.in) (2008): Geschlechtersensible Soziale Arbeit. Wissenschaftliche Schriftenreihe des Zentrums für Zukunftsstudien – Salzburg: Band 10. LIT Verlag: Wien. S. 13 – 25.

Athenstaedt, Ursula/Alfermann, Dorothee (2012): Geschlechterrollen und ihre Folgen: eine sozialpsychologische Betrachtung. Verlag Kohlhammer: Stuttgart.

Bendl, Regine/Hanappi-Egger, Edeltraud/Hofmann, Roswitha (Hrsg.innen) (2004): Interdisziplinäres Gender- und Diversitätsmanagement. Einführung in Theorien und Praxis. Linde Verlag: Wien.

Bereswill, Mechthild/Ehlert, Gudrun (2010): Geschlecht. In: Bock, Karin/Miethe, Ingrid (Hrsg.innen) (2010): Handbuch. Qualitative Methoden in der Sozialen Arbeit. Verlag Barbara Budrich: Opladen und Farmington Hills, MI.

Bereswill, Mechthild/Liebsch, Katharina (2013): Einleitung. In: Bereswill, Mechthild (Hrsg.in)/Liebsch, Katharina (Hrsg.in) (2013): Geschlecht (re)konstruieren. Zur methodologischen Produktivität der Frauen- und Geschlechterforschung. Verlag Westfälisches Dampfboot: Münster. S. 7-15.

Bereswill, Mechthild (Hrsg.in)/Liebsch, Katharina (Hrsg.in) (2013): Geschlecht (re)konstruieren. Zur methodologischen Produktivität der Frauen- und Geschlechterforschung. Verlag Westfälisches Dampfboot: Münster.

Bereswill, Mechthild (Hrsg.in)/ Stecklina, Gerd (Hrsg.) (2010): Geschlechterperspektiven für die Soziale Arbeit. Zum Spannungsverhältnis von Frauenbewegungen und Professionalisierungsprozessen. Juventa Verlag: Weinheim und München.

Bitzan, Maria (2011): Genderpolitik. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.) (2011): Handbuch Soziale Arbeit. Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag: München. S. 499-509.

Böhnisch, Lothar/Funk, Heide (2002): Soziale Arbeit und Geschlecht. Theoretische und praktische Überlegungen. Juventa Verlag :Weinheim und München.

Böllert, Karin/Karsunky, Silke (2008): Genderkompetenz. In: Böllert, Karin/Karsunky, Silke (Hrsg.innen) (2008): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden. S. 7 – 15.

Böllert, Karin/Karsunky, Silke (Hrsg.innen) (2008): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden.

Bramberger, Andrea (2008): Dimensionen geschlechtersensiblen Denkens in der Sozialen Arbeit. In: Bramberger, Andrea (Hrsg.in) (2008): Geschlechtersensible Soziale Arbeit. Wissenschaftliche Schriftenreihe des Zentrums für Zukunftsstudien – Salzburg: Band 10. LIT Verlag: Wien. S. 1 - 9.

Bramberger, Andrea (Hrsg.in) (2008): Geschlechtersensible Soziale Arbeit. Wissenschaftliche Schriftenreihe des Zentrums für Zukunftsstudien – Salzburg: Band 10. LIT Verlag: Wien.

Brückner, Margrit (o. J.): Geschlechterverhältnisse und Soziale Arbeit: „De“- und „Re“-Gendering als theoretische und praktische Aufgabe. URL: http://www.hawk-hhg.de/hochschule/media/satz_brueckner.pdf [01.08.2011]

Budde, Jürgen (2008): Gender-Kompetenz für die Erwachsenenbildung. URL: http://www.diezeitschrift.de/42008/budde08_01.pdf [25.02.2012]

Bührer, Susanne/Schraudner, Martina 2006 (Hrsg.innen): Gender-Aspekte in der Forschung. Wie können Gender-Aspekte in Forschungsvorhaben erkannt und bewertet werden? Fraunhofer IRB Verlag: Karlsruhe.

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG) Stf: BGBl. I Nr.66/2004. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> [06.06.2015]

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Bundesgesetz über die Gleichbehandlung (Gleichbehandlungsgesetz – GIBG). Änderung. Stf: BGBl. I Nr. 7/2011. URL: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20003395> [06.06.2015]

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Bundesverfassungsgesetz. Änderung. Stf: BGBl. I Nr. 68/1998. URL: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1998_68_1/1998_68_1.pdf [02.06.2015]

Bundesgesetzblatt für die Republik Österreich: Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau. Stf: BGBl. Nr. 443/1982. URL: https://www.ris.bka.gv.at/Dokumente/BgblPdf/1982_443_0/1982_443_0.pdf [05.05.2013]

Bundesministerium für Bildung und Frauen (2014): Leitfaden Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Empfehlungen und Tipps. URL: https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/sg/lf_gg_sprachgebrauch_26114.pdf?4dz8a1 [06.06.2015]

Casale, Rita (Hrsg.in)/Forster, Edgar (Hrsg.) (2011): Ungleiche Geschlechtergleichheit. Geschlechterpolitik und Theorien des Humankapitals. Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft 7/2011. Verlag Barbara Budrich: Opladen & Farmington Hills, MI.

Connell, Raewyn (2015): Der gemachte Mann: Konstruktion und Krise von Männlichkeiten. Springer Fachverlag: Wiesbaden.

Dewe, Bernd (2011): Erwachsenenbildung. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.) (2011): Handbuch Soziale Arbeit. Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag: München. S. 332-344.

Eckes, Thomas (2010): Geschlechterstereotype: Von Rollen, Identitäten und Vorurteilen. In: Becker, Ruth/Kortendiek, Beate (Hrsg.innen) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie. VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH: Wiesbaden.

Ehlert, Gudrun (2010): Profession, Geschlecht und Soziale Arbeit. In: Bereswill, Mechthild (Hrsg.in)/Stecklina, Gerd (Hrsg.) (2010): Geschlechterperspektiven für die Soziale Arbeit. Zum Spannungsverhältnis von Frauenbewegungen und Professionalisierungsprozessen. Juventa Verlag: Weinheim und München. S. 45 - 60.

Ehlert, Gudrun (2012): Gender in der Sozialen Arbeit. Konzepte, Perspektiven, Basiswissen. Wochenschau Verlag: Schwalbach/Ts.

Ehlert, Gudrun (Hrsg.in)/Funk, Heide (Hrsg.in)/Stecklina, Gerd (Hrsg.) (2011): Wörterbuch Soziale Arbeit und Geschlecht. Beltz Juventa: Weinheim und Basel.

Engelfried, Constance/Voigt-Kehlenbeck, Corinna (Hrsg.innen) (2010): Gendered Profession. Soziale Arbeit vor neuen Herausforderungen in der zweiten Moderne. VS Verlag für Sozialwissenschaften/Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH: Wiesbaden.

Fleig, Anne (2014): Die Zukunft von Gender und das Subjekt des Feminismus: Zur Einleitung. In: Fleig, Anne (Hrsg.in) (2014): Die Zukunft von Gender. Begriff und Zeitdiagnose. Campus Verlag GmbH: Frankfurt am Main.

Fleig, Anne (Hrsg.in) (2014): Die Zukunft von Gender. Begriff und Zeitdiagnose. Campus Verlag GmbH: Frankfurt am Main.

GenderWerkstätte (2012): Modularer Lehrgang für Gender+[Diversity] Kompetenz 2011/2012. Folder.

Gildemeister, Regine (o. J.): Soziale Konstruktion von Geschlecht. URL : <http://www2.gender.hu-berlin.de/geschlecht-ethnizitaet-klasse/www.geschlecht-ethnizitaet-klasse.de/upload/files/CMSEditor/Soziale%20Konstruktion%20von%20Geschlecht.pdf> [23.11.2011]

Gildemeister, Regine (2004): Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In: Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate (Hrsg.innen.) (2004): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften. S. 132 - 139.

Gildemeister, Regine (2004): Geschlechterdifferenz – Geschlechterdifferenzierung. In: Buchen, Sylvia/Helfferich, Cornelia/Maier, Maja. S. (Hrsg.innen) (2004): Gender methodologisch. Empirische Forschung in der Informationsgesellschaft vor neuen Herausforderungen. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden. S. 27 - 47.

Gildemeister, Regine/Robert, Günther (o. J.): Im Spannungsfeld von Rationalisierungen der Arbeitswelt und „postindustriellem Haushaltssektor“: Vergeschlechtlichung, Neutralisierung und Reversgeschlechtlichung. URL: http://www.fachsymposium-empowerment.de/fileadmin/literatur/Gildemeister_Im_Spannungsfeld_von_Rationalisierungen_der_Arbeitswelt.pdf [12.02.2013]

Glaser, Edith/Andresen, Sabine (2009) (Hrsg.innen): Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft: Disziplingeschichte der Erziehungswissenschaft als Geschlechtergeschichte. Opladen und Farmington Hills, MI: Verlag Barbara Budrich.

Homepage Genderkompetenzzentrum (2008): Institutionalisierung von Gleichstellungspolitik – die nationale „Gender equality machinery“. In:

Gleichstellungspolitik in Österreich. URL:
<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/Gleichstellungspolitik/laenderstudien/Oesterreich.html> [06.06.2015]

Homepage Bundesministerium für Bildung und Frauen (2014): Leitfaden Geschlechtergerechter Sprachgebrauch. Empfehlungen und Tipps. URL:
https://www.bmbf.gv.at/frauen/gleichbehandlung/sg/lf_gg_sprachgebrauch_26114.pdf?4dz8a1

Homepage GenderWerkstätte (2015): Aktuelle Bildungsveranstaltungen. URL:
<http://www.genderwerkstaette.at/gw-home/angebote/aktuelle-bildungsveranstaltungen> [10.06.2015]

Homepage GenderWerkstätte (2015): GeM-Umsetzungsprozesse. URL:
<http://www.genderwerkstaette.at/gw-home/angebote/gem-umsetzungsprozesse-genderanalysen> [10.06.2015]

Homepage GenderWerkstätte (2015): GenderWerkstätte. URL:
<http://www.genderwerkstaette.at/> [10.06.2015]

Homepage GenderWerkstätte (2015): Kooperationsgeschichte der GenderWerkstätte. URL:
<http://www.genderwerkstaette.at/gw-home/ueber-uns/unsere-geschichte> [10.06.2015]

Homepage GenderWerkstätte (2015): Lehrgang „Gender: intersektional und divers“ 2015-16. URL:
<http://www.genderwerkstaette.at/gw-home/angebote/lehrgang-gender-intersektional-divers2015-16> [10.06.2015]

Homepage GenderWerkstätte (2015): Profil. URL:
<http://www.genderwerkstaette.at/gw-home/ueber-uns/profil> [10.06.2015]

Homepage GenderWerkstätte (2015): Rufseminare. URL:
<http://www.genderwerkstaette.at/gw-home/angebote/rufseminare> [10.06.2015]

Homepage Republik Österreich (2014): Gabriele Heinisch-Hosek. Parlament. URL:
https://www.parlament.gv.at/WWER/PAD_08177/index.shtml [31.05.2015]

Gruber, Christine/Fröschl, Elfriede (Hrsg.innen) (2001): Gender-Aspekte in der Sozialen Arbeit. Czernin-Verlag: Wien.

Karsten, Maria-Eleonora (2011): Gender-Mainstreaming in der Sozialpädagogik. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.) (2011): Handbuch Soziale Arbeit. Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag: München. S. 492-498.

Kerner, Ina (2007): Konstruktion und Dekonstruktion von Geschlecht. Perspektiven für einen neuen Feminismus. URL: <http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/kerner/kerner.pdf> [20.01.2012]

Klinger, Sabine (2014): (De-)Thematisierung von Geschlecht. Rekonstruktionen bei Studierenden der Erziehungs- und Bildungswissenschaften. Budrich Uni-Press: Opladen, Berlin & Toronto.

Kreisky, Eva/Löffler, Marion (2010). Frauenpolitische Entwicklungen und Brüche. Frauenbericht 2010. Teil II: Berichte zu ausgewählten Themen zur Entwicklung der Situation von Frauen in Österreich. URL: https://www.bka.gv.at/studien/frauenbericht2010/Frauenbericht_Teil2_1Kreisky.pdf [06.06.2015]

Kunert-Zier, Margitta (2005): Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in sozialpädagogischen Feldern. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.

Leiprecht, Rudolf (Hrsg.) (2011): Diversitätsbewusste soziale Arbeit. Wochenschau-Verlag: Schwalbach am Taunus.

Mai, Jürgen/Arnold, Rolf (2011): Weiterbildung. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.) (2011): Handbuch Soziale Arbeit. Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag: München. S. 1723-1726.

Massing, Peter (Hrsg.) (2010): Gender und Diversity. Vielfalt verstehen und gestalten. Wochenschau Verlag: Schwalbach/Ts.

Maurer, Susanne (2001): Das Soziale und die Differenz. Zur (De-)Thematisierung von Differenz in der Sozialpädagogik. URL:

http://www.pedocs.de/volltexte/2010/2619/pdf/Maurer_Susanne_Das_Soziale_und_die_Differenz_Zur_Dethematisierung_von_Differenz_in_der_Sozialpaedagogik_D_A.pdf

[14.02.2012]

Maurer, Susanne (2008): Frauen und Männer in der Zukunft Sozialer Arbeit. Entwurf einer neuen GeschlechterUnOrdnung. In: Amthor, Ralph-Christian (Hrsg.) (2008): Soziale Berufe im Wandel. Vergangenheit, Gegenwart und Zukunft Sozialer Arbeit. Schneider Verlag Hohengehren: Baltmannsweiler, S. 177 - 205.

Maurer, Susanne/May, Michael (2011): Gender, Genderforschung. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.) (2011): Handbuch Soziale Arbeit. Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag: München. S. 479-491.

Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hrsg.Innen) (o. J.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie. URL: http://www.rosa-luxemburg-club.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Texte_7.pdf [12. 02. 2013]

Onnen-Isemann, Claudia/Bollmann, Vera (Hrsg.innen) (2010): Studienbuch Gender & Diversity. Eine Einführung in Fragestellungen, Theorien und Methoden. Aktuelle Probleme moderner Gesellschaften: Band 1. Peter Lang GmbH, Internationaler Verlag der Wissenschaften: Frankfurt am Main.

Opitz-Belakhal, Claudia (2010): Geschlechtergeschichte. Campus Verlag: Frankfurt/New York.

Perko, Gudrun/Czollek, Leah Carola (2008): Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz In: Magazin Erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs. Nr.3, 2008. URL: http://erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3_07_perko_czollek.pdf [05.0.2012]

Pircher, Erika (2008): Genderrollen und „Degendering“ in der Sozialarbeit. URL: http://www.bawo.at/fileadmin/user_upload/public/Dokumente/Bildungsangebote/Fachtaugung/2008/Do_Fachref_4_Genderrolle_EPircher.pdf [06.11.2011]

Scambor, Elli (2014): Arbeitsteilung. Wandel der Arbeitswelten. Wandel der Geschlechterverhältnisse. Eigene Positionen und Möglichkeiten. Workshop am 26.11.2014.

Schmidbaur, Marianne (2010): Geschlechterdifferenz, normative Orientierungen, Professionalisierung. „Care“-Themen historischer und neuer Frauenbewegungen. In: Bereswill, Mechthild (Hrsg.in)/ Stecklina, Gerd (Hrsg.) (2010): Geschlechterperspektiven für die Soziale Arbeit. Zum Spannungsverhältnis von Frauenbewegungen und Professionalisierungsprozessen. Juventa Verlag: Weinheim und München, S. 19 - 44.

Rose, Lotte (2007): Gender und Soziale Arbeit. Annäherungen jenseits des Mainstreams der Genderdebatte. Grundlagen der Sozialen Arbeit: Band 16. Schneider Verlag Hohengehren GmbH: Baltmannsweiler.

Schweer, Martin K.W. (Hrsg.) (2009): Sex and Gender: interdisziplinäre Beiträge zu einer gesellschaftlichen Konstruktion. Lang: Frankfurt am Main; Wien [u.a.].

Stahlberg, Dagmar/Dickenberger, Dorothee/Szillis, Ursula (2009): Geschlechterdiskriminierung. In: Beelmann, Andreas/Jonas, Kai J. (Hrsg.) (2009). Diskriminierung und Toleranz. Psychologische Grundlagen und Anwendungsperspektiven. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden. S. 193-213.

Thiersch, Hans (2011): Bildung. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans (Hg.) (2011): Handbuch Soziale Arbeit. Ernst Reinhardt, GmbH & Co KG, Verlag: München. S. 162-173.

Voigt-Kehlenbeck, Corinna (o. J.): Genderreflexive Subjektorientierung – Handlungsperspektive für die Zukunft. URL: http://www.gender-institut.de/publikationen/VAP_137536509.pdf [01.12.2011]

Voigt-Kehlenbeck (o. J.): Genderreflexive Subjektorientierung in der Sozialen Arbeit. URL: http://www.gender-institut.de/news/VAA_134525595.pdf [06.01.2012]

Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2005): Genderpädagogische Methoden vor neuen Herausforderungen. Aushandlungsbereitschaft und Dialogfähigkeit. URL: http://www.gender-institut.de/publikationen/VAA_67724391.pdf [06.01.2012]

Voigt-Kehlenbeck, Corinna (2008): Flankieren und Begleiten. Geschlechterreflexive Perspektiven in einer diversitätsbewussten Sozialarbeit. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH: Wiesbaden.

Walgenbach, Katarina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Antje/Palm, Kerstin (2007): Gender als interdependente Kategorie: neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Verlag Barbara Budrich: Opladen.

Zach, Angelika (o.J.): Frauenpolitik in Österreich seit 1970. In: Frauen machen Geschichte. Geschichte der Sozialdemokratie. URL: http://www.renner-institut.at/fileadmin/frauenmachengeschichte/sp_70er/sp_fropol.htm [31.05.2015]

Zander, Margharita/Hartwig, Luise/Jansen, Irma (Hrsg.Innen) (2006): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der Sozialen Arbeit. VS Verlag für Sozialwissenschaften/GWV Fachverlage GmbH, Wiesbaden.

19. Tabellenverzeichnis

Tabelle 1: Beruflicher Hintergrund Frauen	78
Tabelle 2: Beruflicher Hintergrund Männer	79

20. Grafikverzeichnis

Grafik 1: Häufigkeit der Nennungen der Hauptkategorien zum Leitfadepunkt Gender	81
Grafik 2: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Soziales Geschlecht nach Geschlecht	81
Grafik 3: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Biologisches Geschlecht nach Geschlecht	83
Grafik 4: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Doing Gender nach Geschlecht	85
Grafik 5: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Geschlechterrollen nach Geschlecht	86
Grafik 6: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Geschlechterstereotype nach Geschlecht	89
Grafik 7: Häufigkeit der Unterkategorien zur Hauptkategorie Männlichkeitsnormen nach Geschlecht	91
Grafik 8: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Hegemonie nach Geschlecht	92
Grafik 9: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Unterordnung nach Geschlecht	93
Grafik 10: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Komplizenschaft nach Geschlecht	95
Grafik 11: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Marginalisierung nach Geschlecht	96
Grafik 12: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Sexismus nach Geschlecht	98
Grafik 13: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Gendern nach Geschlecht	100
Grafik 14: Häufigkeit der Unterkategorien zur Hauptkategorie Diskriminierungen nach Geschlecht	102
Grafik 15: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Geschlechterdiskriminierung nach Geschlecht	103
Grafik 16: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Unmittelbare Diskriminierung nach Geschlecht	106
Grafik 17: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Mittelbare Diskriminierung nach Geschlecht	107
Grafik 18: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Sexuelle Diskriminierung nach Geschlecht	109
Grafik 19: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Positive Diskriminierung nach Geschlecht	110
Grafik 20: Häufigkeit der Nennungen der Hauptkategorien zum Leitfadepunkt Genderreflexivität	111
Grafik 21: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Vorstellungen und Bilder nach Geschlecht	112
Grafik 22: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Gesellschaftliche Verankerung nach Geschlecht	114
Grafik 23: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Selbstreflexivität nach Geschlecht	117

Grafik 24: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Veränderungsstrategie nach Geschlecht	120
Grafik 25: Häufigkeit der Nennungen der Hauptkategorien zum Leitfadepunkt Degendering	124
Grafik 26: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Geschlechterpolitik nach Geschlecht	125
Grafik 27: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Gleichstellung nach Geschlecht	130
Grafik 28: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Gender Pay Gap nach Geschlecht	134
Grafik 29: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Auflösung nach Geschlecht	136
Grafik 30: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Ideen nach Geschlecht	139
Grafik 31: Häufigkeit der Nennungen der Hauptkategorien zum Leitfadepunkt Bildung	143
Grafik 32: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Informelle Bildung nach Geschlecht	144
Grafik 33: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Formale Bildung nach Geschlecht	146
Grafik 34: Häufigkeit der Unterkategorien zur Hauptkategorie Weiterbildung nach Geschlecht	149
Grafik 35: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Allgemeine Weiterbildung nach Geschlecht	150
Grafik 36: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Berufliche Weiterbildung nach Geschlecht	152
Grafik 37: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Ungleichheitsbewusstsein nach Geschlecht	155
Grafik 38: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Geschlecht nach Geschlecht	158
Grafik 39: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Ziel nach Geschlecht	160
Grafik 40: Häufigkeit der Nennungen der Hauptkategorien zum Leitfadepunkt GenderWerkstätte	163
Grafik 41: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Lehrgang nach Geschlecht	164
Grafik 42: Häufigkeit der Unterkategorien zur Hauptkategorie Wissen nach Geschlecht	167
Grafik 43: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Gender-Wissen nach Geschlecht	168
Grafik 44: Häufigkeit und Verteilungen der Unterkategorie Methoden-Wissen nach Geschlecht	171
Grafik 45: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Berufliche Qualifikation nach Geschlecht	173
Grafik 46: Häufigkeit und Verteilungen der Hauptkategorie Persönlicher Einfluss Geschlecht	176

21. Anhang

21.1. Leitfaden

Leitfaden

Motiv der Teilnahme:

1. Erzählen Sie mir, wie Sie zur Teilnahme am Lehrgang der GenderWerkstätte gekommen sind?

Gender:

2. Was verbinden Sie mit dem Begriff Gender?

NF: Stichwort „Typisch weiblich“ und „typisch männlich“. Was sagen Sie diesbezüglich?

NF: Inwieweit erleben Sie als Frau/Mann Diskriminierungen?

Genderreflexivität:

3. Denken Sie an Assoziationen zu Geschlecht. Wie weit, glauben Sie, greifen wir auf verinnerlichte Vorstellungen und Bilder zurück?

NF: Inwiefern sind diese gesellschaftlich verankert?

NF: Versuchen Sie persönlich, diese Vorstellungen und Bilder zu verändern?

Degendering:

4. Was fällt Ihnen zu den Veränderungen in der Geschlechterpolitik ein?

NF: Was haben Sie für eine Meinung zu einer möglichen Auflösung der Geschlechterverhältnisse?

NF: Welche Ideen gibt es dazu?

Bildung:

5. Inwiefern denken Sie, dass Bildung zum Bewusstwerden von Ungleichheiten beiträgt?

NF: Insbesondere auf das Geschlecht bezogen?

NF: Welches Ziel verfolgen Sie dahingehend?

Genderwerkstätte:

5. Welches Wissen haben Sie aus dem Lehrgang mitgenommen?

NF: Können Sie es beruflich einsetzen?

NF: Welchen Einfluss hat die Teilnahme für Sie persönlich?

Zukunft:

6. Wie stellen Sie sich das Zusammenleben von Frauen und Männern in der Zukunft vor?