

MAGAZIN

erwachsenenbildung.at



Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

www.erwachsenenbildung.at/magazin

Nr. 3, 2008

Gender und Erwachsenenbildung - Zugänge, Analysen und Maßnahmen

Gudrun Perko, Alice-Salomon-Hochschule Berlin und
Leah Carola Czollek, Alice-Salomon-Hochschule Berlin

Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz

Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz

von Gudrun Perko und Leah Carola Czollek, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin

Gudrun Perko und Leah Carola Czollek (2008): Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz. In: MAGAZIN erwachsenenbildung.at. Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs 3/2008. Online im Internet:

<http://www.erwachsenenbildung.at/magazin/08-3/meb08-3.pdf>. ISSN 1993-6818.

Erscheinungsort: Wien. 45.025 Zeichen. Veröffentlicht Februar 2008.

Schlagworte: Didaktik, Gender, Gender Mainstreaming, Diversity, Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz, Intersektionaler Ansatz, Intersektionalität, Checklisten für Gender und Diversity gerechte Didaktik

Abstract

Gender Mainstreaming (GM) ist in aller Munde. Theoretische und auf verschiedene Praxisfelder hin orientierte Beiträge sind zahlreich. Ebenso zahlreich sind Veranstaltungen an Hochschulen, Universitäten und im Erwachsenenbildungsbereich über eine Gender gerechte Didaktik. Kaum thematisiert wird in diesem Zusammenhang das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG, Deutschland). Selten gefragt wird nach Verbindungsmöglichkeiten des GM und AGG. Doch sind Institutionen über das GM und das AGG angehalten, Gender und Diversity Gerechtigkeit aktiv auf allen Ebenen zu forcieren. Ein Teil davon ist die Gender und Diversity gerechte Didaktik.

In diesem Beitrag geht es um eine zweifache Verknüpfung: Zunächst wird der intersektionale Ansatz vorgestellt, mit dem Gender und Diversity Gerechtigkeit in (Bildungs-)Institutionen (u.a. in Fach-/Hochschulen, Universitäten, im Erwachsenenbildungsbereich) vorgeschlagen wird. Weiters wird – ebenso im Sinne des intersektionalen Ansatzes – skizziert, was eine Gender und Diversity gerechte Didaktik inkludiert. Mit dieser Verknüpfung wollen die Autorinnen (auch) betonen, dass Didaktik nie losgelöst von ihrer institutionellen Eingebundenheit zu denken ist.

Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz

von Gudrun Perko und Leah Carola Czollek, Alice-Salomon-Fachhochschule Berlin

Gender Mainstreaming (GM) und Gender gerechte Didaktik sind in vieler Munde. Kaum thematisiert wird in diesem Zusammenhang das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz¹ (AGG). Selten gefragt wird nach Verbindungsmöglichkeiten des GM und AGG. Doch sind Institutionen über das GM und das AGG angehalten, Gender und Diversity Gerechtigkeit aktiv auf allen Ebenen zu forcieren. Ein Teil davon ist die Gender und Diversity gerechte Didaktik.

In unserem Beitrag geht es um eine zweifache Verknüpfung:

- Zunächst stellen wir den intersektionalen Ansatz vor, mit dem Gender *und* Diversity Gerechtigkeit in (Bildungs-)Institutionen² vorgeschlagen wird.
- Weiters skizzieren wir – ebenfalls im Sinne des intersektionalen Ansatzes –, was eine Gender und Diversity gerechte Didaktik inkludiert.

Mit dieser Verknüpfung wollen wir auch betonen, dass Didaktik nie losgelöst von ihrer institutionellen Eingebundenheit zu denken ist.

Die Ausführungen sind in vier Bereiche gegliedert: (1) Gesetzliche und theoretische Grundlagen des intersektionalen Ansatzes (GM, AGG); (2) Konkretisierung des intersektionalen Ansatzes in der Lehre und der Erwachsenenbildung; (3) Checklisten zur Umsetzung für eine Gender und Diversity gerechte Didaktik und (4) Resümee.³

Gesetzliche und theoretische Grundlagen des intersektionalen Ansatzes

Über einen intersektionalen Ansatz kann die Verknüpfung von Gender und Diversity in der Praxis Berücksichtigung finden. Das bedeutet auf der allgemeinen Ebene: vorhandene Grundlagen gleichzeitig einzubeziehen, auf der konkreten Ebene: Intersektionalität als didaktische Herangehensweise zu forcieren.

¹ Rechtslage in Deutschland.

² Der Begriff „(Bildungs-)Institutionen“ umfasst Fachhochschulen, Hochschulen, Universitäten und den Erwachsenenbildungsbereich.

³ Der Beitrag basiert auf unserer Konzeption von Trainings, wie wir sie an Hochschulen, Universitäten und in Erwachsenenbildungsbereichen zu diesem Thema durchführen.

Die Verknüpfung von GM und Queer Studies sowie AGG und Diversity Theorien

Der intersektionale Ansatz basiert zunächst auf der Einbeziehung zweier Gesetzesgrundlagen: des Gender Mainstreaming (GM) und des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Als inhaltliche Erweiterung können Queer Studies und spezifische Diversity Ansätze herangezogen werden.

Die Bedeutung des Gender Mainstreaming für (Bildungs-)Institutionen⁴

„Gender Mainstreaming“ wurde als Begriff 1995 im Rahmen der 4. Weltfrauenkonferenz der UNO in Beijing kreiert und steht in einem historischen Zusammenhang mit dem Feminismus. Der Begriff wurde von der EU aufgenommen und im Amsterdamer Vertrag 1999 festgehalten: Aufgabe der EU-Gemeinschaft ist es, aktiv „Ungleichheiten zu beseitigen und die Gleichstellung von Männern und Frauen zu fördern“ (Art.2, Art.3, Abs.2). Der Amsterdamer Vertrag muss von allen EU-Mitgliedstaaten umgesetzt werden, wobei Staaten verpflichtet sind, über den Umsetzungsprozess auf EU-Ebene zu informieren. Nationale Rechtsgrundlagen fordern die Umsetzung von GM als Top-Down-Prinzip.

Für (Bildungs-)Institutionen bedeutet die gesetzliche Verankerung von Gender Mainstreaming:

- GM als neue Strategie der Gleichstellungspolitik und als Querschnittsaufgabe in den Institutionen zu verstehen.
- Die Entwicklung, Organisation und Evaluierung von Entscheidungsprozessen und Maßnahmen so zu betreiben, dass in jedem Bereich und auf allen Ebenen die Ausgangsbedingungen der Geschlechter und Auswirkungen auf die Geschlechter berücksichtigt werden, um auf das Ziel einer tatsächlichen Gleichstellung von Frauen und Männern hinwirken zu können.

Die Verankerung von GM bedeutet demnach, dass alle Ebenen einer Institution „gegendert“ und dahingehend evaluiert werden müssen. Das führt auch zur Notwendigkeit einer Gender gerechten Didaktik.

Mögliche Erweiterungen des GM durch Queer Studies

Queer Studies würden eine Erweiterung des Terminus „Gender“, wie er im Gender Mainstreaming als „Mann“/„Frau“ gedacht wird, ermöglichen. Dieser Einbezug könnte

⁴ Aufgrund der zahlreichen Ausführungen zu Gender Mainstreaming beschränken wir uns hier auf knappe Angaben (siehe dazu ausführlicher Quer – denken, lesen, schreiben 11/2005.).

bedeuten, dass eine anerkennende Wahrnehmung der existierenden Genderpluralität in seiner Vielfalt und seinen mannigfaltigen Variationen möglich werden würde. So würde der Begriff „Gender“ nicht ausschließlich für Frauen und Männer, sondern auch für Transgender, Intersexuelle, Drags etc. stehen, die sich gemäß ihrer Selbstdefinition oftmals als eigene Geschlechter und nicht nur als Variationen von Mann/Frau bezeichnen (siehe dazu Perko 2005; 2006; 2007a; 2007b; Czollek 2004).

Die Bedeutung des AGG für (Bildungs-)Institutionen

Die zweite Rechtsgrundlage, das AGG, in Deutschland in Kraft getreten im August 2006,⁵ ist sehr komplex und kann hier nur kurz in Bezug auf (Bildungs-)Institutionen und Didaktik skizziert werden.

Das AGG ist die Umsetzung von vier Europäischen Richtlinien:

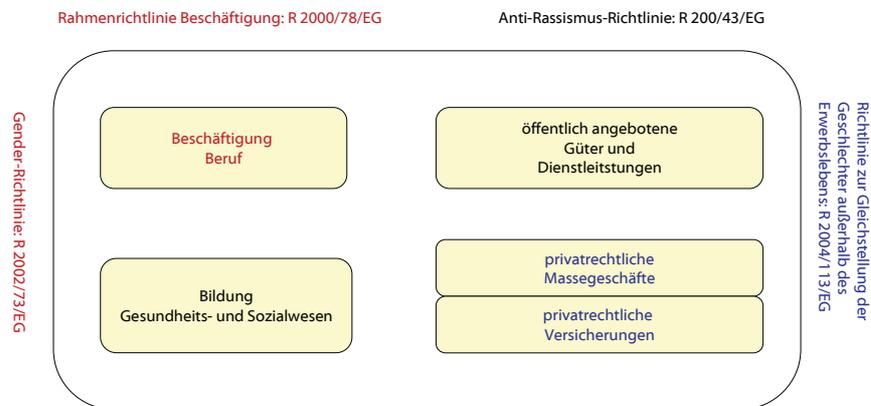
- Antirassismus-Richtlinie: Richtlinie 2000/43/EG des Rates vom 29. Juni 2000 zur Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“⁶ oder der ethnischen Herkunft (ABl. EG Nr. L 180 S. 22).
- Rahmenrichtlinie Beschäftigung: Richtlinie 2000/78/EG des Rates vom 27. November 2000 zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf (ABl. EG Nr. L 303 S.16).
- Gender-Richtlinie: Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 23. September 2002 zur Änderung der Richtlinie 76/207/EWG des Rates zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen hinsichtlich des Zugangs zur Beschäftigung, zur Berufsbildung und zum beruflichen Aufstieg sowie in Bezug auf die Arbeitsbedingungen (ABl. EG Nr. L 269 S. 15).
- Richtlinie zur Gleichstellung der Geschlechter außerhalb des Erwerbslebens: Richtlinie 2004/113/EG des Rates vom 13. Dezember 2004 zur Verwirklichung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Männern und Frauen beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen (ABl. Nr. L 373 vom 21/12/2004 S. 37-43).

⁵ In ähnlichem Wortlaut findet sich dieses Gesetz in der österreichischen Landesgesetzgebung. Siehe dazu beispielsweise das Vorarlberger Landesgesetz über das Verbot der Diskriminierung (2005): http://www.ris2.bka.gv.at/Dokumente/LrVbg/LRVB_0910_000_20050601_99999999.html

⁶ In dieser Richtlinie wie auch im AGG Deutschland wird der Begriff „Rasse“ verwendet. Wir stellen ihn unter Anführungszeichen und richten uns damit gegen dessen Verwendung, denn der Begriff „Rasse“ zeigt eine hergestellte Hierarchie von Menschen an, indem er Unterschiede im negativen Sinne konstruiert.

Das AGG umfasst also unterschiedliche Bereiche:

Abb. 1: Bereiche des AGG



Quelle: eigene Darstellung

Diese Richtlinien beziehen sich im AGG auf „Personenbezogene Merkmale“ („Rasse“/ ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität). Das bedeutet: Es darf keine mittelbare oder unmittelbare Diskriminierung und keine Belästigung (inkl. sexueller Belästigung) von Personen oder Personengruppen, die jene „Personenbezogene Merkmale“ aufweisen, geben.

Das richtet sich auf bestimmte sachliche Anwendungsbereiche, u.a. auf:

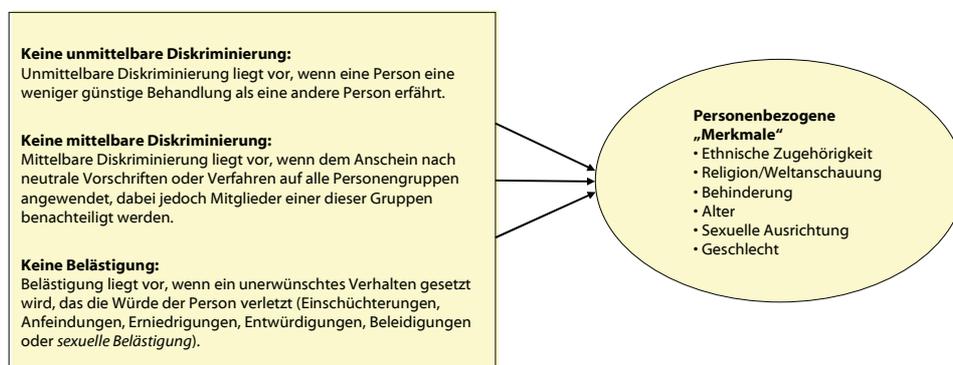
- die Bedingungen (einschließlich der Auswahlkriterien und der Einstellungsbedingungen) für den Zugang zur Erwerbstätigkeit und für den beruflichen Aufstieg
- die Beschäftigungs- und Arbeitsbedingungen (einschließlich des Arbeitsentgelts und der Entlassungsbedingungen)
- den Zugang zu Berufsberatung, Berufsbildung, Berufsausbildung, berufliche Weiterbildung sowie Umschulung und praktische Berufserfahrung
- den Sozialschutz (einschließlich der sozialen Sicherheit und der Gesundheitsdienste) und auf
- Bildung.

Aus dem AGG entstehen Rechte, aber auch Pflichten:

- Aushangpflicht (§12 Abs. 5 AGG: Allen Mitarbeitenden muss das AGG zugänglich gemacht werden)
- Schulungspflicht (§12 Abs. 2 AGG: Alle Vorgesetzten und Mitarbeitenden müssen zum AGG geschult werden)
- Sorgfaltspflicht (§12 Abs.1 AGG: Es müssen vorbeugende Maßnahmen zum Schutz vor Diskriminierung ergriffen werden).

Für (Bildungs-)Institutionen bedeutet das AGG:

Abb. 2: Bedeutung des AGG für die (Bildungs-)Institutionen



Quelle: eigene Darstellung

Sind (Bildungs-)Institutionen gesetzlich dazu angehalten, das AGG zu berücksichtigen, so gilt das nicht in juristisch gleicher Weise für die Didaktik. Doch sind Lehrende und TrainerInnen über das AGG zu einer Diversity gerechten Didaktik aufgefordert.

Mögliche Erweiterungen des AGG durch Diversity Theorien

Diversity Ansätze in Bezug auf soziale (und politische) Institutionen würden eine Erweiterung des AGG ermöglichen. Zum einen berücksichtigen sie ein Mehr an relevanten Kategorien, u.a. den kulturellen Hintergrund, die Hautfarbe, die soziale Klasse. Zum anderen forcieren spezifische Diversity Ansätze die Umsetzung eines ganzheitlichen Diversity Konzeptes im Zeichen der Intersektionalität (siehe dazu Perko/Czollek 2007; Broden/Mecheril 2007; Czollek 2005; Stuber 2004; Mecheril/Rosenstreich 2005).

Der politisierte Diversity Ansatz und die Umsetzung eines ganzheitlichen Diversity Konzeptes

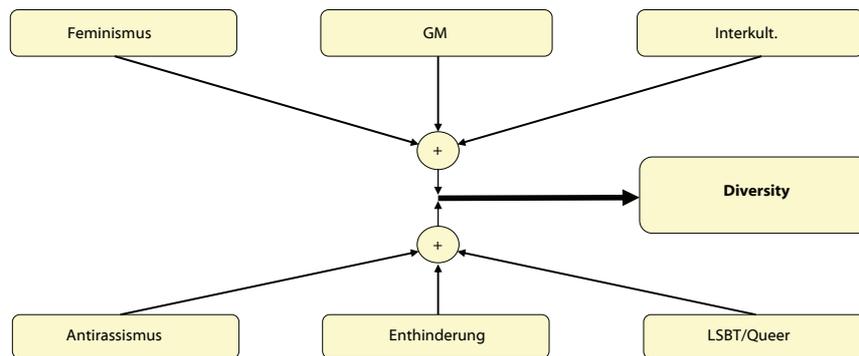
Der Begriff „Diversity“ wird zur Zeit in einen engen Zusammenhang mit einem wirtschaftlichen Konzept gebracht, das die Bindung von Arbeitskräften an das Unternehmen und die Schaffung neuer Absatzfelder durch das Ansprechen bestimmter „neuer“ Zielgruppen verfolgt. Vielfalt wird als besondere Chance und als Wettbewerbsvorteil begriffen. Die Profitmaximierung der Unternehmen steht dabei im Vordergrund. Innerbetrieblich geht es zwar auch um das Wohlbefinden der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, doch werden Hierarchien, die Verteilung von Ressourcen und Gerechtigkeit, soweit sie Profitinteressen negativ berühren würden, nicht infrage gestellt.⁷

Sprechen wir in unserem Beitrag von einem ganzheitlichen Diversity Konzept, so verstehen wir darunter einen politisierten Ansatz, dessen Ziel sich nicht an Profitmaximierung ausrichtet. Dieser Ansatz geht davon aus, bestehende Theorie- und Handlungsansätze (z.B. Interkulturelle Öffnung, Gender Mainstreaming, Feminismus) miteinander zu verbinden. Unsere Konzeption zeigt ein Diversity Modell, in dem Differenzlinien und gesellschaftliche Regulativa, über die der Status von Menschen bestimmt wird, reflektiert und mit einem intersektionalen Zugang in der Praxis berücksichtigt werden.

Diversity in der Verknüpfung bestehender Theorie- und Handlungsansätze: Als ganzheitliches Diversity Konzept enthält dieses Modell (siehe Abb. 3) sowohl politische Inhalte, Orientierungen und Ziele der einzelnen Ansätze, ist aber nie nur die Summe aller Teile. Es ist ein eigenes Projekt: zugunsten der sozialen Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Menschen.

⁷ Die Annahme, Diversity (Diversity Managing) sei ein neuer Einfall der Wirtschaft gewesen, erweist sich als falsch. So sind Diversity Ansätze in Forschungen der Sozialanthropologie, der Philosophie oder der Sozialwissenschaften etc. schon seit längerer Zeit bekannt. Auf praktisch-politischer Ebene gab es Diversity Ansätze in Bürgerrechtsbewegungen oder Frauenbewegungen etc.

Abb. 3: Ganzheitliches Diversity Konzept



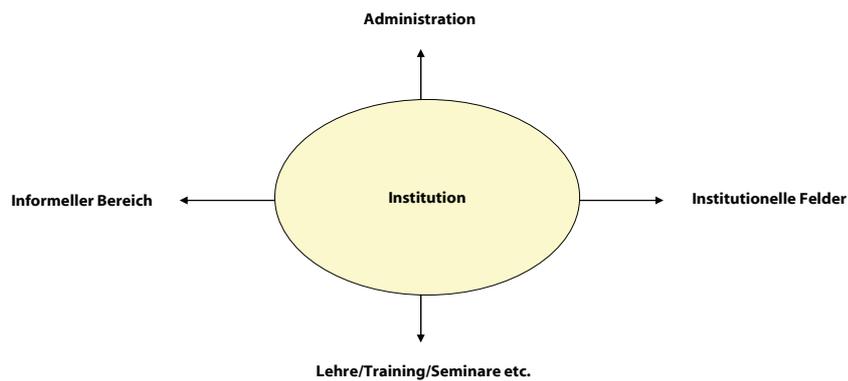
Quelle: eigene Darstellung

Mit einer solchen Auffassung von Diversity werden ein gesellschaftliches Phänomen und eine Praxis beschrieben, in der es um die Berücksichtigung von Verschiedenheit, Vielfalt, Heterogenität in mehr oder minder homogenen Institutionen und Praxen geht. Inhaltlich setzt diese Vorstellung bei bestehenden Gesellschaftsanalysen an und nimmt jene Ansätze auf, denen es um die Aufhebung von Hierarchien und Teilung der Gesellschaft in Macht und Nicht-Macht, in Chancen-Haben und Chancen-Nicht-Haben etc. geht (siehe dazu auch Arendt 1967; Castoriadis 1984).

Als theoretisches Modell geht es von der Intersektionalität in der Verknüpfung bereits vorhandener Theorien und Handlungsansätze aus. Als praktisches Konzept zielt es auf gleiche Chancen für alle Menschen, unabhängig von dem jeweiligen kulturellen Hintergrund, von Religion, Hautfarbe, Alter, Geschlecht, Geschlechterrolle, sexueller Orientierung, Klasse sowie körperlicher Verfasstheit und unabhängig von der „Nützlichkeit“ des jeweiligen Menschen. Greifen wir Diversity affirmativ auf, so in erster Linie deshalb, weil es ein Instrumentarium für die Benennung von und den anerkennenden Umgang mit Differenzen zwischen Menschen ist mit dem Ziel, jene Differenzen zugunsten von Gleichberechtigung nicht aufzuheben, sondern zu enthierarchisieren.

Fragen der Motivation und Reflexion der Handlungsfelder: (Bildungs-)Institutionen, die Diversity umsetzen wollen, müssten nach ihrer Motivation fragen, um entscheiden zu können, was sie eigentlich konkret umsetzen wollen. Sie müssten sich fragen, welche internen und externen Ziele sie verfolgen wollen. Die Reflexion der Handlungsfelder in der Institution spielt eine wesentliche Rolle.

Abb. 4: Reflexion der Handlungsfelder in der Institution



Quelle: eigene Darstellung

Neben der Reflexion der Handlungsfelder sind u.a. folgende Überlegungen zentral:

- Welche Ziele sollen kurzfristig, mittelfristig und längerfristig erreicht werden?
- Was sind die internen und externen Zielsetzungen?
- Welche Themen- und Arbeitsfelder (inklusive Personalpolitik) sollen wie verändert werden?
- Welche Rahmenbedingungen (Vereinsrecht, Arbeitsrecht, Staatsbürgerschaftsrecht, Aufenthaltsrecht etc.) existieren?
- Wo und wie ist die Institution eingebunden (gesellschaftliches Spannungsfeld)?

Erst wenn diesen Überlegungen nachgegangen wurde, wird deutlich, was im Namen des Diversity umgesetzt werden soll.

Überlegungen zu einem strategischen Gesamtkonzept Diversity: Interkulturelle Öffnung, Gender Mainstreaming etc. weisen auch in (Bildungs-)Institutionen darauf hin, dass das Thema „Diversity“ aufgenommen wird. Doch werden Fragen, die sich dazu ergeben, mit jeweils isolierten Ansätzen beantwortet. Insofern bedarf es eines strategischen Gesamtkonzepts zur Umsetzung von Diversity (und Diversity Managing) in Institutionen. Zur sinnvollen Verwirklichung wären folgende Elemente zu berücksichtigen (siehe dazu auch Schröder 2006).

Abb. 5: Elemente zur sinnvollen Umsetzung von Diversity in Institutionen



Quelle: eigene Darstellung

Terminologische Konkretisierung: Um begriffliche Klarheit zu schaffen, könnte die Differenzierung übernommen werden, die Stuber in Bezug auf Unternehmen der Wirtschaft vorschlägt (siehe Stuber 2004):

- diversity (klein geschrieben) in der Bedeutung von Vielfalt und
- Diversity (groß geschrieben) in der Bedeutung eines umfassenden Konzeptes für die Vielfalt und Unterschiedlichkeit von Lebensstilen und Lebensentwürfen.

Bestandsaufnahme: Eine Bestandsaufnahme von (Bildungs-)Institutionen ist der Ausgangspunkt für die Umsetzung eines ganzheitlichen Diversity Konzeptes und meint u.a. die Innenanalyse (statistische Analyse der bestehenden Vielfalt in sozialen Organisationen und Institutionen) und die Außenanalyse (Analyse der (demografischen) Strukturen der Zielgruppen).

Zusammenführung bestehender Handlungs- und Theorieansätze: Handlungs- und Theorieansätze wie Interkulturelle Öffnung, Gender Mainstreaming, aber auch feministische Ansätze, Queer Studies u.v.m. könnten in ihrer Zielsetzung, in ihren Forderungen und Inhalten aufeinander bezogen und miteinander verbunden werden. Entgegen der Konkurrenz, die oft zwischen ihnen ausgetragen wird, käme ihr Zusammendenken der jeweiligen Zielgruppe zugute. Ein ganzheitliches Diversity Konzept enthielte sowohl politische Inhalte, Orientierungen und Ziele der einzelnen Ansätze, wäre aber, wie erwähnt, nie nur die Summe aller Teile, sondern ein eigenes Projekt: zugunsten der sozialen Gerechtigkeit und Chancengleichheit für alle Menschen.

Zielentwicklung meint die Entwicklung eines Leitbildes in Hinblick auf die Frage, was sein soll. Dabei kann Diversity als Querschnittsaufgabe angesehen werden: auf der konzeptionellen, der institutionellen und der sozialräumlichen Ebene (also in den einzelnen Praxisfeldern). Analog zum Gender Mainstreaming und zur Interkulturellen Öffnung läge dieser Auffassung der Gedanke zugrunde, Vielfalt insgesamt zum Mainstream zu machen.

Strategieentwicklung meint der Frage nachzugehen, wie der Weg zum Ziel aussehen könnte. Hier können verschiedene Modelle herangezogen werden, die Antworten auf die Frage geben, wie die Orientierung hin zur Vielfalt in Institutionen stattfinden könnte: und zwar in Hinblick auf ein Umdenken und in Hinblick auf konkrete Maßnahmen in (Bildungs-)Institutionen.

Qualitätsentwicklung meint, Leitlinien für alle Bereiche einer Institution zu entwickeln. Bei der Qualitätsentwicklung wäre es - analog zum Gender Mainstreaming - wesentlich, das Top-Down-Prinzip (als Aufgabe der Leitungsebene) mit dem Bottom-Up-Prinzip (Bewegung von unten) zu verknüpfen. Denn so können Erfahrungen und Kenntnisse der Mitarbeitenden aus ihren jeweiligen Fachbereichen im Dialog mit der Leitungsebene einbezogen werden.

Personalentwicklung: Zum Qualitätsmanagement gehört auch die Qualifizierung der MitarbeiterInnen, weil die Orientierung auf Diversity spezifische Kompetenzen im Umgang mit Diversity erforderlich macht. Es sind das u.a. zielgruppenorientierte Kenntnisse in sinnvoller Weise (individuelle, kulturelle, strukturelle Ebene), interkulturelle Kompetenzen, Gender- und Queerkompetenzen, Konfliktkompetenzen, Kommunikations- und Fragekompetenzen, Empathie, Ambiguitätstoleranz, Anerkennung etc.

Prozessmanagement: Wesentlich ist das Controlling der Umsetzung eines Diversity Konzeptes in seinen einzelnen Schritten, also: kurz-, mittel- und langfristig. Auch hier kann bei bestehenden Ansätzen angeknüpft werden: z.B. Interkulturelles Training, Social Justice Training, Gendertraining.⁸

Rahmenbedingungen: u.a. Arbeitsrecht, Sozialhilferecht, Jugendhilferecht, Vereinsrecht, Gender Mainstreaming, Allgemeines Gleichbehandlungsrecht.

⁸ Seit 2001 führen Leah Carola Czollek und Heike Weinbach Social Justice und Diversity Trainings in Projekten und Unternehmen durch, indem sie diese sozialen und kulturellen Trennlinien bezogen auf strukturelle Ausgrenzungsmechanismen wie Rassismus, Antisemitismus, Vorurteile gegen Sinti und Roma, „Behinderten“feindlichkeit usw. bearbeiten (siehe Czollek/Weinbach 2007).

Die Implementierung von Diversity wäre so ein Professionalisierungsprozess, in dem Diversity als Kernstück der Qualitätsentwicklung angesehen werden würde, und ein Prozess, an dessen Ende „soziale Gerechtigkeit“ (siehe dazu Weinbach 2006) und Chancengleichheit stehen können.

Konkretisierung des intersektionalen Ansatzes im Umgang mit Gender und Diversity in Lehre und Erwachsenenbildung

Im Rahmen der intersektionalen Analysen werden mittlerweile drei Zugangsweisen diskutiert:

- die inter-kategoriale,
- die intra-kategoriale
- und die anti-kategoriale.⁹

Eine sinnvolle Gender und Diversity gerechte Didaktik muss sich im Spannungsfeld dieser drei Zugangsweisen bewegen. Wird von „Kategorien“ gesprochen, so ist vorliegend u.a. die Rede von Gender, sexueller Orientierung, Hautfarbe, kultureller Herkunft, MigrantInnen, Nicht-MigrantInnen, Sprache, Religion, sozialer Klasse, Alter, Stadt/Land, Ability/„Behinderung“. Diese Kategorien zeigen in Erweiterung zum AGG jene Differenzlinien, über die der Status von Menschen bestimmt wird. In einer Gender und Diversity gerechten Didaktik können sie dahingehend reflektiert und berücksichtigt werden, ob didaktische Maßnahmen allen Unterschieden der Teilnehmenden an Weiterbildung, Trainings, Seminaren etc. gleichermaßen gerecht werden.

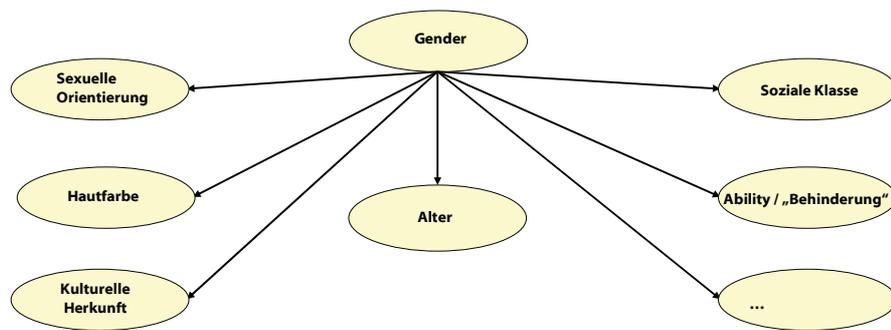
Die inter-kategoriale Zugangsweise

Mit einem inter-kategorialen Zugang werden die Verhältnisse und Wechselwirkungen zwischen Kategorien analysiert. In Bezug auf eine Gender und Diversity gerechte Didaktik ließe sich dieser Zugang am ehesten realisieren, wenn von einer Basiskategorie ausgegangen und gefragt werden würde, welche Wechselwirkung es z.B. zwischen Gender und anderen Kategorien gibt.

⁹ Der Begriff „Intersectionality“ wurde 1987 von Kimberlé Crenshaw geprägt. Sie intendiert damit, die „Achsen der Differenz“ (gender/sexuality, race/ethnicity, class u.a.) in ihrer Verknüpfung zu denken und spricht von „Kreuzung“ als Überlagerung unterschiedlicher Formen von Diskriminierung (vgl. Crenshaw, p. 314-343; Knapp/Wetterer 2003, S. 14-48; McCall 2001).

Das Heranziehen von Gender macht aus zwei Gründen Sinn: einerseits weil Teilnehmende zumeist verschiedenen Geschlechts sind und andererseits weil das Verhältnis der Geschlechter in den meisten Gesellschaften als Basis der Unterscheidung sowie der Macht- und Herrschaftsverhältnisse zwischen Menschen fungiert.

Abb. 6: Der inter-kategoriale Ansatz

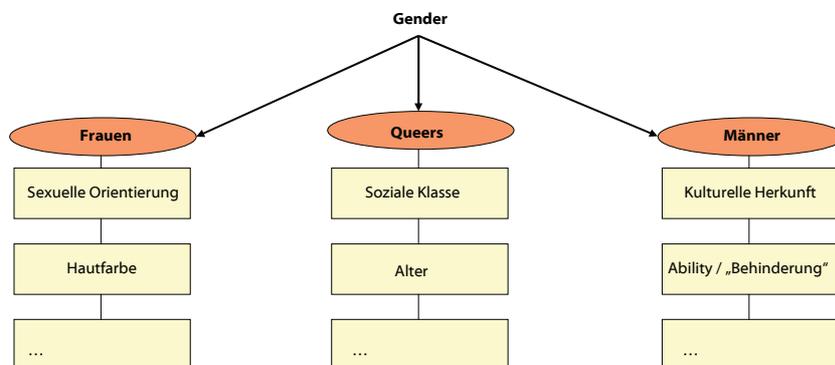


Quelle: eigene Darstellung

Die intra-kategoriale Zugangsweise

Mit einem intra-kategorialen Zugang werden Fragen von Differenz und Ungleichheit innerhalb einer Kategorie in den Blick genommen. Für eine Gender und Diversity gerechte Didaktik hieße das, in der Kategorie Gender interne Differenzen wahrzunehmen und zu berücksichtigen. Die folgende Grafik stellt das exemplarisch in der Differenzierung des Begriffs „Gender“ durch Frauen, Queers (d.h. Transgender, Intersexuelle, Drags etc.) und Männer dar, die jeweils wiederum in sich mannigfaltige Unterschiede aufweisen.

Abb. 7: Die intra-kategoriale Zugangsweise am Beispiel der Differenzierung des Begriffs „Gender“ durch Frauen, Queers und Männer



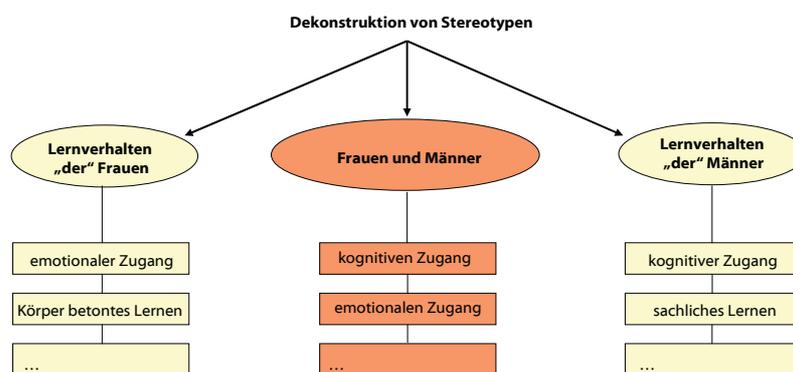
Quelle: eigene Darstellung

Die anti-kategoriale Zugangsweise

Mit einem anti-kategorialen Zugang wird die Konstruktion der Kategorien thematisiert und deren Dekonstruktion angestrebt. Für eine Gender und Diversity gerechte Didaktik könnte diese Zugangsweise bedeuten aufzuzeigen, wie z.B. Stereotypen von Frauen und Männern gesellschaftlich hergestellt werden. Gleichzeitig geht es darum, Stereotype zu dekonstruieren, d.h. aufzubrechen, zu transformieren und neue (Selbst-)Entwürfe in ihren Vielfältigkeiten zu zeigen.

Das spricht ein Dilemma an: Denn einerseits geht es um ein Aufmerksamsein für Differenzen, gleichzeitig sollten Teilnehmende dadurch aber nicht auf bestimmte Merkmale, Verhaltensweisen oder Zugänge verallgemeinernd festgeschrieben werden. Folgende Grafik zeigt den anti-kategorialen Ansatz am Beispiel des Lernverhaltens von Frauen und Männern.

Abb. 8: Der anti-kategoriale Ansatz am Beispiel des Lernverhaltens von Frauen und Männern.



Quelle: eigene Darstellung

Der Lehr- bzw. Bildungsraum als reduzierte Spiegelung der Gesellschaft

Insgesamt geht der intersektionale Ansatz in seiner Mehrdimensionalität davon aus, dass der Lehr- bzw. Bildungsraum eine reduzierte Spiegelung der Gesellschaft, also der Mikrokosmos in Bezug auf den Makrokosmos ist. Hier finden sich bei den Teilnehmenden gesellschaftlich vorhandene Diversitäten. Dabei geht es nicht darum, eine Übung durchzuführen, mittels derer Teilnehmende einer Kategorie zugeordnet werden oder sie sich selbst zuordnen müssten. Vielmehr geht es um die Professionalisierung durch Reflexion und Wissensvertiefung zugunsten eines anerkennenden und gleichberechtigten Umgangs mit Diversitäten von Menschen (siehe dazu Perko 2004; Czollek 2003).

Checklisten für die Umsetzung einer Gender und Diversity gerechten Didaktik

Didaktik steht immer in Verbindung mit Inhalten und Handlungsfeldern, in denen diese zum Tragen kommen, und zwar in der Wechselwirkung dreier Ebenen. Checklisten helfen bei der konkreten Umsetzung einer Gender und Diversity gerechten Didaktik.

Wechselwirkung von Inhalten und Handlungsfeldern: individuelle, institutionelle und kulturelle Ebene

Didaktik ist stets mit den Inhalten (wie z.B. Sprache, Kommunikation, TrainerInnenverhalten, Lehr- und Lernmethoden) und den Handlungsfeldern, in denen diese zum Tragen kommen (z.B. Lehrraum: direkte Lehre; Virtuelle Lehre: E-Learning, Sprechstunde, Mentoring, Praxisbesuche) verbunden. Didaktik kann nie nur als individuelles Können oder Wollen einzelner Lehrender oder TrainerInnen betrachtet werden. So sind immer folgende drei Ebenen einzubeziehen, die sich wechselseitig bedingen:

Abb. 9: Drei Ebenen



Quelle: eigene Darstellung

Die Verknüpfung der drei Ebenen basiert zunächst auf der Internalisierung von Vorstellungen, Bildern etc. über Menschen, die auf individueller Ebene zum Tragen kommen. Im Hintergrund stehen Sozialisierungs- und Kulturierungsprozesse, von denen sich ein Subjekt nie gänzlich lösen kann. Würde die Didaktik der TrainerInnen abgekoppelt von der institutionellen oder kulturellen Ebene gesehen werden, so gebe es die Gefahr der negativen Moralisierung.

Kämen wir als TrainerInnen also einer Gender und Diversity gerechten Didaktik nicht in all ihren Dimensionen nach, so würde das einzig als unser Fehlverhalten angesehen und evaluiert werden. Doch ist es ohne institutionelles Tun nicht immer möglich, allen Diversitäten

gerecht zu werden. Und auch das institutionelle Tun ist nicht losgelöst von gesellschaftlichen Verankerungen zu analysieren.

Nachstehende Checklisten sollen die Umsetzung einer Gender und Diversity gerechten Didaktik erleichtern. Sie erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit, sind als Anregung gedacht und sollen gemäß der Fachrichtungen modifiziert werden. Dabei geht es uns nicht um eine moralisierende Geste, sondern um das Aufzeigen möglicher und notwendiger Reflexionen in Bezug auf den Umgang mit Diversitäten von Teilnehmenden.

Checkliste 1: Eigene Gender und Diversity Kompetenzen

Wissen um/Kenntnisse haben von

- Konstruktionsprozessen von Gender und Diversity
- Gender und Diversity Ungerechtigkeiten
- Gender Brille, kulturelle Brille
- Strukturellen Bedingungen der Geschlechterverhältnisse und der Diskriminierungsverhältnisse qua Diversity Kategorien
- Sprachkompetenz (Gender und Diversity gerechte Sprache)
- Kommunikationskompetenz
- Konfliktkompetenz

Der Gegenstand unserer Trainings, Seminare etc. ist je nach Fachrichtung unterschiedlich. Deshalb ist es nicht immer möglich, das Wissen um und die Kenntnisse von den oben genannten Aspekten aktiv einzubringen. Doch kann es um den Erwerb respektive um die Vertiefung unseres Wissens gehen, um unsere Wahrnehmung des Lehr- bzw. Bildungsraums im Spannungsfeld eigener Internalisierungen und gesellschaftlicher Konstruktionen zu schärfen.

Beispiel: Gender-Brille

Gemäß der Sozialisation ist die eigene Gender-Brille zumeist bipolar. Zumeist werden Frauen und Männern jeweils bestimmte Verhaltensweisen oder Rollen zugeschrieben. Die Reflexion dieser Gender-Brille könnte heißen, unsere Zuschreibungen zu hinterfragen. Sie könnte auch bedeuten, unsere Wahrnehmung von zwei Geschlechtern zu reflektieren und zu fragen, ob es mehrere Geschlechter gibt. Der Wahrnehmung von zwei oder mehreren Geschlechtern, die sich auch in einer Gender und Diversity gerechten Sprache vermittelt (Student/Studentin, StudentIn etc.), steht die Ausblendung der Geschlechter diametral gegenüber. So etwa, wenn

wir eine Formel zu vermitteln haben und diese als Begründung heranziehen, Gender und Diversity sei nicht relevant. Eine Formel bleibt zweifelsohne eine Formel. Doch könnte die Reflexion jener Ausblendung bedeuten, zu wissen, dass wir nicht in Gender freien Räumen leben, dass es keine homogenen Räume gibt und dass unterschiedliche Sozialisationsprozesse divergierende Kommunikationsverhalten und Lernverhalten produzieren. Insofern ginge es hier um die Frage, wie Teilnehmende gemäß ihrer Diversitäten lernen. Als ErwachsenenbildnerInnen sollten wir herausfinden, wie wir gemäß der Unterschiede und Bedürfnisse der Studierenden in ihren Diversitäten handeln und vermitteln können. Auch hier zeigt sich die oben genannte Schwierigkeit, einerseits Differenzen wahrnehmen zu sollen, andererseits keine Verallgemeinerung, wie „die“ Frauen oder „die“ Männer etc. seien, vorzunehmen.

Checkliste 2: Rolle und Funktion der Lehrenden

Reflexion der professionellen Rolle/Funktion als Lehrende:

- Wie wirke ich in meiner professionellen Rolle als Mann, Frau, Queer (Transgender, Intersexuelle/r etc.)?
- Wie werde ich wahrgenommen?
- Nehme ich mehrere Geschlechter wahr?
- Wie spreche und handle ich als Mann, Frau, Queer ...?
- Welche Rolle spielt die Herkunft, Hautfarbe, Religion ... der Studierenden für mich?

Diese Fragen zielen auf die (Selbst-)Reflexion unserer Funktion ab. Wesentlich ist hierbei, was aus unserer Reflexion resultiert: Wie handle ich, wie agiere ich als ErwachsenenbildnerIn? Wen nehme ich wie wahr? Was bedeutet das für meine Beurteilung?

Beispiel: „Muslimischer Mann“

In der Lehrveranstaltung kam es zu einem Konflikt mit einem Studenten, der zwar immer freundlich war, wenig sprach, doch wenn er sich zu Wort meldete, in allem vehement widersprach. Es war kaum möglich, das Seminar fortzusetzen. Durch eine kollegiale Beratung wurde es möglich, mehrere Sichtweisen zu bedenken und die eigene Perspektive zu erweitern: Perspektive des Studenten: Wie sieht sie mich? Denkt sie, ich bin ein Macho, weil ich Türke bin? Wertet sie mich ab, weil ich Ausländer bin, weil mein Deutsch nicht so gut ist? Perspektive der Lehrperson: Greift er mich an, weil ich eine Frau bin? Ist es ein kultureller Unterschied? Erst durch den Einbezug verschiedener Sichtweisen wurde der Konflikt beherrschbar. Hier zeigte sich die Sinnhaftigkeit der intersektionalen Zugangsweise, denn die Sichtweisen wären andere gewesen, hätte es sich um eine muslimische Frau gehandelt.

Wesentlich war auch, nicht nur die je individuelle Ebene zu reflektieren. Denn beide Überlegungen basierten auf kulturellen und institutionellen Erfahrungen, die sich sowohl im Verhalten des Studenten als auch der Lehrkraft als Verunsicherung zeigten.

Checkliste 3: Team Teaching

Rollenklärung bei Team Teaching:

- Wahrnehmung der Genderrollen
- Wahrnehmung des Diversity
- Dekonstruktion der Stereotypen
- Verteilung: Ratio, Emotion, Kreativität
- Redezeiten
- Aufgabenverteilung

Eine Gender und Diversity gerechte Didaktik betrifft auch die Zusammenarbeit mit Kollegen und Kolleginnen. Die oben genannten Überlegungen zielen insgesamt darauf ab, Stereotype von z.B. „Mann/Frau“ aufzubrechen, ein Doing Gender zu vermeiden. Doing Gender bedeutet die Herstellung normativer Geschlechterrollen (männlich und weiblich) durch unsere Sprache und Handlungen, durch unsere Gestik und Mimik, durch unser Auftreten und unsere Art uns zu bekleiden etc. Erst wenn wir wissen, wie Gender auf den verschiedenen Ebenen konstruiert und tradiert wird, können wir dem Doing Gender entgegenwirken.

Beispiel: Vermeidung von Doing Gender

Ein Seminar wird von einem Lehrenden und einer Lehrenden durchgeführt. Rollen und Aufgaben könnten zur Dekonstruktion traditioneller Frauen und Männerfunktionen Gender untypisch verteilt werden: Frauen sollten hierbei nicht dafür zuständig sein, Übungen oder Inhalte mit emotionalen Methoden zu vermitteln und Männer könnten nicht nur zuständig sein für sachliche Inhalte und theoretische Inputs.

Checkliste 4: Rahmenbedingungen

Klärung der Rahmenbedingungen: Gender und Diversity gerechte Bedingungen

- im Lehr- bzw. Bildungsraum?
- im virtuellen Raum?
- bei Exkursionen?

- bei Projekten?

Rahmenbedingungen betreffen immer mehr als einen Trainings- bzw. Seminarraum. So zeigen die genannten Fragen die weite Dimension einer Gender und Diversity gerechten Didaktik. Sie verdeutlichen aber auch das Spannungsfeld zwischen individueller, institutioneller und kulturell/gesellschaftlicher Ebene.

Beispiel: Lehr- bzw. Seminarraum

Für eine Studentin, die an einen Rollstuhl gebunden ist, war der Seminarraum kaum zugänglich. Die Hochschule fühlte sich nicht zuständig. Inhaltlich ging es um die Vermittlung von wissenschaftlichem Schreiben. Der Studentin war es nicht möglich, per Hand zu schreiben. Sie hätte es nur mit einer speziellen Computerausrichtung tun können. So sehr Lehrende bei diesem Beispiel auf die Notwendigkeiten der Studentin eingehen wollen würden, könnten sie nur versuchen auf der institutionellen Ebene im Sinne eines barrierefreien Zugangs und einer technischen Unterstützung zu agieren. Hinter der institutionellen Ebene liegt auch hier die kulturell-strukturelle Ebene im Sinne der Vorstellungen zu einer barrierefreien Gesellschaft, die sich in der Finanzierung von Hochschulen ausdrückt. Das oben genannte Dilemma, in dem sich Lehrende oft befinden wird hier zur Pattstellung.

Checkliste 5: Wahrnehmung

Wahrnehmung der Teilnehmenden:

- Wie nehme ich Teilnehmende wahr?
- Nehme ich unterschiedliche Bedürfnisse wahr?
- Wen lasse ich sprechen und wie oft?
- Nehme ich alle Aussagen gleich ernst?

Die Wahrnehmung der Teilnehmenden und unser Umgang mit ihnen hängt immer davon ab, welche Bilder, Vorstellungen etc. wir internalisiert, welche stereotypen Bilder, Vorstellungen etc. wir dekonstruiert haben. Hinsichtlich einer Gender und Diversity gerechten Didaktik ginge es im professionellen Tun abermals um die Ebene der (Selbst-)Reflexion, aber immer auch um die Reflexion der Zusammenhänge der individuellen, institutionellen und kulturellen Dimensionen.

Beispiel: „Sehbehinderte Studentin“

Eine Studentin in einem Seminar ist sehbehindert. Im Unterricht werden theoretische Inputs mit Power-Point-Präsentationen vermittelt, Textausschnitte gelesen usw. Die Vertrautheit im Umgang mit sehbehinderten Studierenden ist nicht sehr groß. Institutionelle Unterstützung für Lehrende gibt es keine. Auf individueller Ebene geht es dabei für Lehrende zunächst um die Frage, wie kann jene Studentin de facto mitmachen, wie erhält sie Zugang zum Material des Seminars? Dahinter liegen aber auch Überlegungen: Welche Bilder haben wir im Kopf? Sind wir verunsichert, weil uns der Umgang nicht so vertraut ist oder auch weil ein ungezwungener Umgang oftmals durch Forderungen einer Political Correctness verstellt ist? Hat unser Umgang damit zu tun, dass es eine Studentin ist, gingen wir mit einem Mann anders um?

Checkliste 6: Inhalte

Überprüfung der Inhalte:

- Wird Gender als Querschnittsperspektive in Trainings, Seminaren, Vorlesungen, Projekten vermittelt?
- Ist Gender Mainstreaming ein Thema?
- Ist Diversity ein Thema?
- Werden verschiedene Perspektiven in die Lehrinhalte aufgenommen?
- Gibt es eine männliche und weibliche Tradition im Fachgebiet und wird diese sichtbar?
- Werden mehrere kulturelle Traditionen einbezogen?
- Wird versucht, Stereotype aufzubrechen?

Gender und Diversity gerechte Didaktik meint auch, Inhalte über den eigentlichen Lehrgegenstand hinaus, zu vermitteln. Die oben genannten Fragen müssen sich stets an das Fach und die Möglichkeiten innerhalb eines Faches orientieren. Insgesamt geht es hier um Sichtbarkeit und um das Aufbrechen von Stereotypen.

Beispiel: Sichtbarmachung

Im Hinblick auf die Sichtbarmachung können wir hinterfragen, was wir in den Hintergrund, was in den Vordergrund stellen. Vermitteln wir nur die männliche Tradition, vermitteln wir nur die griechisch-okzidentale Tradition, dann blenden wir andere Perspektiven, andere Traditionen aus. Sie werden nicht sichtbar. Für Teilnehmende bedeutet das, wenn sie Frauen sind, oder wenn sie aus einer anderen kulturellen Tradition kommen, dass sie unsichtbar

gemacht werden. Die Fokussierung einer Perspektive bzw. einer Tradition wirkt auf Teilnehmende zurück. So wirkt sich jenes Unsichtbar-Machen u.a. auf die Motivation und das Selbstwertgefühl der Teilnehmenden aus. Es meint, sie in ihren Diversitäten nicht ernst zu nehmen, nicht anzuerkennen. Es meint ferner, gesellschaftliche Strukturen der Unsichtbarmachung von Diversitäten zu re/produzieren.

Checkliste 7: Vermittlung

Vermittlung an Teilnehmende:

- Werden Teilnehmende dazu angeleitet, Geschlechterrollen zu reflektieren und zu verändern?
- Wird auf verdeckte geschlechterbezogene Deutungs-, Wahrnehmungs- und Verhaltensmuster aufmerksam gemacht?
- Welche Vereinbarungen treffe ich, um mit der Diversität von Teilnehmenden umzugehen?

Beispiel: Vereinbarungen

Wird hier nochmals an das Beispiel der sehbehinderten Studentin erinnert, so ist dabei die Frage relevant, was wir vereinbaren, wie in einem Seminar mit Diversitäten umgegangen werden könnte. Zu fragen wäre, wie wir es vereinbaren. Eine einzelne Teilnehmende in ihren jeweiligen „Besonderheiten“ vorzuführen, läge oftmals dem Willen und den Bedürfnissen der Betroffenen diametral gegenüber. So könnten wir erst über ein Zweiergespräch herausfinden, was jene Studentin will. Insofern sind wir angehalten, keine Verallgemeinerungen „aller sehbehinderten Studierenden“ etc. vorzunehmen, sondern Teilnehmende immer in ihrer Einzelheit zu sehen.

Checkliste 8: Lehr-Methoden

Überprüfung der Lehr-Methoden (inkl. Medien):

- Eignen sich die Methoden, um geschlechtshierarchische Strukturen und Diversity orientierte Dominanzsituationen aufzubrechen?
- Wird von einem ganzheitlichen Methodenverständnis ausgegangen (kognitiv, emotional-affektiv, körperbezogen)?
- Werden Gender Mainstreaming und Diversity bei Medien berücksichtigt?
- Sind Medien barrierefrei (haben alle Zugang)?

Die Anwendung von Lehr-Methoden ist immer eine Frage der Fachrichtung. Doch kann ein ganzheitliches Methodenverständnis dazu führen, das unterschiedliche Lernverhalten der Teilnehmenden zu berücksichtigen. Wesentlich scheint hierbei zu sein, nicht zu verallgemeinern: z.B. die Frauen lernen emotional-affektiv, die Männer kognitiv. Relevant ist das individuelle Wahrnehmen des Lernzuganges. So ginge es darum, einen ganzheitlichen Ansatz anzubieten, damit für alle Teilnehmenden die Möglichkeit des qualifizierten Lernens gegeben ist.

Beispiel: Soziale Arbeit und Technische Wissenschaft

In einem Seminar der Sozialen Arbeit ging es um Gerechtigkeit. Diese Thematik könnte kognitiv-sachlich durch philosophische Texte und die Auseinandersetzung mit Gerechtigkeitskonzeptionen vermittelt werden. Gleichzeitig könnten Fallbeispiele und Filmmaterial, die emotional-affektive und konkrete Übungen beinhalten, die körperbezogenen Ebenen des Lernverhaltens fokussieren. Schwieriger ist es in Technischen Bereichen. Hier wird es bei vielen Themen keinen Sinn machen, Theater zu spielen, Übungen durchzuführen u.Ä. Doch wäre es möglich, z.B. mit Analogien zu arbeiten. So etwa, wenn es um die Vermittlung der Identitätslogik geht. Die rein abstrakte Vermittlung könnte mit realitätsrelevanten Beispielen gefüllt werden.

Checkliste 9: Schwierigkeiten

Reflexion möglicher Schwierigkeiten:

- Festschreiben von Geschlechterrollen und Stereotypen
- Praktizieren des Doing Gender
- Konfrontation mit Undoing Gender
- Festschreibung von Menschen auf spezifische „Merkmale“: Hautfarbe, kulturelle Herkunft, Klasse, Alter etc.

Immer wieder haben wir auf zwei Dilemmata hingewiesen, die auch eine Gender und Diversity gerechte Didaktik birgt:

- kein Festschreiben von Stereotypen der Geschlechter bzw. Diversity Merkmalen und dennoch Aufmerksamsein für Differenzen von Gender und Diversitäten;
- kein Praktizieren von Doing Gender (eigene Herstellung normativer Geschlechterrollen) und dennoch konfrontiert sein mit Undoing Gender (Zuschreibung stereotyper Geschlechterrollen von außen, ungeachtet dessen, wie ich mich verhalte).

Insofern ist die Reflexion möglicher Schwierigkeiten, wie sie die obige Checkliste zeigt, eine Möglichkeit, professionell und konstruktiv damit umzugehen.

Fazit: Diversity und Gender Gerechtigkeit als Professionalisierungsprozess

Eine Gender und Diversity gerechte Didaktik umfasst sehr viele Ebenen. Sie betrifft die professionelle Vermittlung, das professionelle Sprechen und Tun und impliziert stets die Wechselwirkung zwischen der individuellen, der institutionell/strukturellen und der kulturell/strukturellen Ebene. Sie meint, Inhalte und Handlungsfelder zu berücksichtigen und eine Reflexionsebene einzugehen, wie wir sie mit den einzelnen Checklisten vorgestellt haben. Sie meint ferner, Diversitäten von Teilnehmenden ernst zu nehmen und demgemäß didaktische Maßnahmen anzubieten. Dabei geht es im intersektionalen Ansatz nicht darum, Studierende mit spezifischen Merkmalen festzuschreiben, sondern sie immer in ihrer Einzelheit zu sehen: Diversitäten sollen nicht aufgehoben, sondern zugunsten gleicher Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten enthierarchisiert werden. Damit kann ein Beitrag geleistet werden, Gender und Diversity Gerechtigkeit als Kernstück der Qualitätsentwicklung und als Querschnittaufgabe in Institutionen insgesamt zu verankern.

Literaturverzeichnis

Verwendete Literatur

Crenshaw, Kimberle (1998): Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics. In: Anne Phillips (Hrsg.): *Feminism & Politics*. Oxford: Oxford University Press.

Knapp Gudrun-Axeli/Wetterer Angelika (Hrsg.) (2003): *Achsen der Differenz Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II*. Münster: Westfälisches Dampfboot.

Weiterführende Literatur

Arendt, Hannah (1967): *Vita Activa oder vom tätigen Leben*. München: Piper.

Brodin, Anne/Mecheril, Paul (Hrsg.) (2007): *Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft*. Düsseldorf: IDA-NRW.

Castoriadis, Cornelius (1984): *Gesellschaft als imaginäre Institution. Entwurf einer politischen Philosophie*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.

Czollek, Leah Carola (2003): Am Anfang war das Wort. Aspekte des jüdischen Dialoges und die Vielstimmigkeit von Multikulturalismus. In: Czollek, Leah-Carola/Perko, Gudrun (Hrsg.): *Verständigung in finsternen Zeiten. Interkulturelle Dialoge statt „Clash of Civilizations“*. Köln, S. 44-64.

Czollek, Leah Carola (2004): Gender Mainstreaming aus queerer und interkultureller Perspektive – eine konkrete Utopie. In: Perko, Gudrun/Czollek, Leah Carola (Hrsg.): *Lust am Denken. Queeres jenseits kultureller Verortungen*. Köln: PapyRossa, S. 77-94.

Czollek, Leah Carola (2005): Diversity Management und seine praktische Relevanz. In: *alice. Magazin der Alice-Salomon-Fachhochschule* 10/2005, S. 13-18.

- Czollek, Leah Carola/Weinbach, Heike (2002): Gender- und Gerechtigkeitstrainings: Machtverhältnisse begreifen und verändern. In: Nohr, Barbara/Veth, Silke (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen einer neuen Strategie Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Czollek, Leah Carola/Weinbach, Heike (2007): Theorie und Praxis von Social Justice-Trainings. Düsseldorf: IDA-NRW.
- McCall, Leslie (2001): Complex Inequality. Gender, Class and Race in the New Economy. New York/London: Routledge.
- Mecheril, Paul/Rosenstreich, Gabriele (2005): Diversity als soziale Praxis. Programmatische Ansprüche und ihre Instrumentalisierung. In: alice. Magazin der Alice-Salomon-Fachhochschule 10/2005, S. 18-20.
- Perko, Gudrun (2004): Wie soll ich dich behandeln? Über das Ethos der Anerkennung als Grundlage des Dialoges. In: Quer – denken, lesen, schreiben 10/2004, S. 6-15.
- Perko, Gudrun (2005): Queer Theorien. Ethische, politische und logische Dimensionen plural-queeren Denkens. Köln: PapyRossa.
- Perko, Gudrun (2006): Queer-Theorien als Denken der Pluralität: Kritiken – Hintergründe – Alternativen – Bedeutungen. In: Quer – denken, lesen, schreiben 12/2006, S. 4-12.
- Perko, Gudrun (2007a): Queer-Theorien: Dekonstruktion interkultureller Perspektive – eine konkrete Utopie. In: Perko, Gudrun/Czollek, Leah Carola (Hrsg.): Lust am Denken. Queeres jenseits kultureller Verortungen. Köln: PapyRossa.
- Perko, Gudrun (2007b): Dekonstruktion von Identitätspolitiken und das Modell der Pluralität. In: e-Journal Philosophie der Psychologie 7/2007, S. 1-8. Online Im Internet: <http://www.jp.philo.at/texte/PerkoG1.pdf> [Stand: 2007-05-07].
- Perko, Gudrun/Czollek, Leah Carola (2007): „Diversity“ in außerökonomischen Kontexten: Bedingungen und Möglichkeiten der Umsetzung. In: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hrsg.): Re-Präsentationen. Dynamiken der Migrationsgesellschaft. Oldenburg: IDA-NRW. Online im Internet: http://www.perko-profundus.de/pub/czollek_perko_diversity%Bin_broden_mecheril%5D.pdf [Stand: 2008-02-14].
- Quer – denken, lesen, schreiben 11/2005.
- Schröer, Hubertus (2006): Vielfalt gestalten. Kann Soziale Arbeit von Diversity-Konzepten lernen? Online im Internet: http://www.i-iqm.de/dokus/vielfalt_leben_und_gestalten.pdf [Stand: 2008-12-06].
- Stuber, Michael (2004): Diversity. Das Potential von Vielfalt nutzen – den Erfolg durch Offenheit steigern, München: Luchterhand.
- Vorarlberger Landesgesetz über das Verbot der Diskriminierung (2005): http://www.ris2.bka.gv.at/Dokumente/LrVbg/LRVB_0910_000_20050601_99999999.html [Stand: 2008-02-20]
- Weinbach, Heike (2006): Social Justice statt Kultur der Kälte. Berlin: Karl Dietz Verlag (Manuskripte 63).



Foto: K. K.

Dr.ⁱⁿ Gudrun Perko

Studium der Philosophie (Universität Wien), ist Philosophin, Wissenschaftscoach, Mediatorin sowie Lehrbeauftragte u.a. am Institut für Philosophie in Wien und an der Alice-Salomon-Hochschule in Berlin. Schwerpunkte in Lehre, Training und Forschung: Politische Philosophie, Ethik, Gender-Studies, Queer-Studies, Social Justice und Diversity Theorien, Dialog, Konfliktkompetenz.

E-Mail: [gudrun.perko\(at\)univie.ac.at](mailto:gudrun.perko(at)univie.ac.at)
Internet: <http://www.perko-profundus.de>
Telefon: +43 (0)676 7487003



Foto: K. K.

Dr.ⁱⁿ Leah Carola Czollek

Studium der Rechtswissenschaft (Humboldt Universität) und der Sozialen Arbeit (Fachhochschule Potsdam), ist Mediatorin, Social-Justice und Diversity Trainerin, Lehrbeauftragte und stellvertretende Frauenbeauftragte an der Alice-Salomon-Hochschule in Berlin. Schwerpunkte in Lehre, Training und Forschung: Interkulturalität, Antisemitismus, Rassismus, Rechtsextremismus, Social-Justice, Diversity, Gender Mainstreaming, Konfliktkompetenz, Dialog.

E-Mail: [info\(at\)czolek-consult.de](mailto:info(at)czolek-consult.de)
Internet: <http://www.czollek-consult.de>
Telefon: +49 30 61307312

Impressum/Offenlegung

Magazin erwachsenenbildung.at

Das Fachmedium für Forschung, Praxis und Diskurs

ISSN: 1993-6818

Gefördert aus Mitteln des ESF und des bm:ukk

Projekträger: Bundesinstitut für Erwachsenenbildung

Projektpartner: Institut EDUCON – Mag. Hackl

Herausgeberinnen

Mag.^a Regina Rosc (Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur)

Dr.ⁱⁿ Margarete Wallmann (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Medieninhaber und Herausgeber



Bundesministerium für Unterricht,
Kunst und Kultur
Minoritenplatz 5
A - 1014 Wien



Bundesinstitut für Erwachsenenbildung
Bürglstein 1-7
A - 5350 Strobl

Fachredaktion

Mag.^a Barbara Daser (ORF Radio Ö1, Wissenschaft/Bildung)

Univ.-Prof.ⁱⁿ Mag.^a Dr.ⁱⁿ Elke Gruber (Alpen-Adria-Universität Klagenfurt)

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Dr. Christian Kloyber (Bundesinstitut für Erwachsenenbildung)

Dr. Lorenz Lassnigg (Institut für höhere Studien)

Dr. Arthur Schneeberger (Institut für Bildungsforschung der Wirtschaft)

Dr. Stefan Vater (Verband Österreichischer Volkshochschulen)

Namentlich ausgewiesene Inhalte entsprechen nicht zwingend der Meinung der Redaktion.

Online-Redaktion

Mag. Wilfried Hackl (Institut EDUCON)

Mag.^a Bianca Friesenbichler (Institut EDUCON)

Lektorat

Mag.^a Laura R. Rosinger (Textconsult)

Design und Programmierung

wukonig.com | Wukonig & Partner OEG

Medienlinie

Das Magazin enthält Fachbeiträge von AutorInnen aus Wissenschaft und Praxis und wird redaktionell betrieben. Es richtet sich an Personen, die in der Erwachsenenbildung und verwandten Feldern tätig sind sowie an BildungsforscherInnen und Studierende. Jede Ausgabe widmet sich einem spezifischen Thema. Ziele des Magazins sind die Widerspiegelung und Förderung der Auseinandersetzung über Erwachsenenbildung seitens Wissenschaft, Praxis und Bildungspolitik. Weiters soll der Wissenstransfer aus Forschung und innovativer Projektlandschaft unterstützt werden.

Copyright

Wenn nicht anders angegeben, erscheinen die Artikel des „Magazin erwachsenenbildung.at“ unter der „Creative Commons Lizenz“. BenutzerInnen dürfen den Inhalt zu den folgenden Bedingungen vervielfältigen, verbreiten und öffentlich aufführen:

- Namensnennung und Quellenverweis. Sie müssen den Namen des/der AutorIn nennen und die Quell-URL angeben.
- Keine kommerzielle Nutzung. Dieser Inhalt darf nicht für kommerzielle Zwecke verwendet werden.
- Keine Bearbeitung. Der Inhalt darf nicht bearbeitet oder in anderer Weise verändert werden.
- Nennung der Lizenzbedingungen. Im Falle einer Verbreitung müssen Sie anderen die Lizenzbedingungen, unter die dieser Inhalt fällt, mitteilen.
- Aufhebung. Jede dieser Bedingungen kann nach schriftlicher Einwilligung des Rechtsinhabers aufgehoben werden.

Die gesetzlichen Schranken des Urheberrechts bleiben hiervon unberührt.

Im Falle der Wiederveröffentlichung oder Bereitstellung auf Ihrer Website senden Sie bitte die URL und/oder ein Belegexemplar an redaktion@erwachsenenbildung.at oder postalisch an die Online-Redaktion des Magazin erwachsenenbildung.at, c/o Institut EDUCON, Bürgergasse 8-10, A-8010 Graz, Österreich.