



Plädoyer für eine kritisch reflektierende Praxis
in der genderorientierten Bildung und Beratung

Gender-Manifest

DR. REGINA FREY, DR. JUTTA HARTMANN, ANDREAS HEILMANN,
THOMAS KUGLER, STEPHANIE NORDT & SANDRA SMYKALLA

**„Wo Geschlechterdualität war,
soll Geschlechtervielfalt werden.“**

Mit diesem Manifest verfolgen wir [1] ein zweifaches Ziel: Einerseits geht es uns um die Aufhebung vergeschlechtlicher Normen und Zuweisungen in der genderorientierten Bildungs- und Beratungsarbeit. Zum anderen möchten wir zu einer Rückbesinnung auf den inhaltlichen Kern und kritischen Gehalt des Genderbegriffs beitragen.

Wir beobachten, dass im Bereich von Gender Training und Gender Beratung Genderkonzepte dominieren, die die derzeitige Ordnung der Geschlechter eher reproduzieren als verändern. Wir plädieren demgegenüber für eine kritisch reflektierende Arbeit in diesem Feld, die dualisierende Konzepte von Geschlecht hinterfragt statt sie zu verstärken, die Stereotype analysiert und als solche sichtbar macht statt sie zu reproduzieren und die, anstatt Gender isoliert zu denken, Geschlechterverhältnisse immer im Zusammenhang mit anderen gesellschaftlichen Machtverhältnissen begreift. Wir halten eine selbstreflexive, theoretisch fundierte und identitätskritische Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung für geboten.

Wir beobachten des Weiteren eine zunehmende Interpretationsweise von Gender Mainstreaming als neoliberaler Reorganisationsstrategie zur Optimierung „geschlechterspezifischer Humanressourcen“. Eine solche Einführung des Gleichstellungsbegriffs auf organisationsbezogene Effizienzsteigerung verfehlt u. E. das ursprüngliche emanzipatorische Ziel gleicher Rechte, Chancen und gesellschaftlicher Teilhabe von Männern und Frauen als umfassendes Menschenrecht. Wo vermeintlich geschlechtsspezifische Fähigkeiten als quasi natürliches Vermögen „entdeckt“ werden, mutiert Gleichstellung zum cleveren Management angenommener Differenzen. In der Konsequenz werden soziale Ungleichheiten und Ausschlüsse durch eine bloße Vielfaltsrhetorik verdeckt. Wir plädieren deshalb für eine systematisch emanzipatorische Perspektive, die sich der historischen Wurzeln des Gender Mainstreaming in feministischen Bewegungen und internationalen Kontexten bewusst ist.

Wir sehen die Gefahr der Aufrechterhaltung – wenn nicht gar Zementierung – der Mainstream-Geschlechterordnung durch Gender Mainstreaming und Gender Trainings. Für eine kritisch reflektierende Praxis, die dieser Gefahr wirksam begegnet, sind unseres Erachtens notwendige Voraussetzungen zu erfüllen, die einer stärkeren Anerkennung im Feld bedürfen. Durch die Benennung von theoretischen und methodischen Prämissen sowie von daraus abgeleiteten Standards für die professionelle Praxis leistet dieses Manifest einen Beitrag zur Qualitätssicherung in der genderorientierten Bildung und Beratung.

Theoretische Prämissen: Zu unserem Verständnis von Gender

Gender ist mittlerweile in vieler Munde. Spätestens seit die internationale Strategie Gender Mainstreaming in deutschen Institutionen Eingang fand, hat sich ein professionelles Feld der Gender-Arbeit etabliert, wie es Mitte der 1990er Jahre noch undenkbar war: BeraterInnen, TrainerInnen und Coaches verdienen heute Geld damit, Institutionen aller Art in Sachen Gender zu schulen und zu beraten. Das Ziel ist dabei häufig, die gesetzlich verankerte Gleichstellung durch institutionelles Handeln zu fördern, insbesondere in Einrichtungen der öffentlichen Hand. Im Zuge der Einführung von Gender Mainstreaming ist Gender also – zumindest in Fachkreisen – zu einem gängigen Begriff geworden. Häufig werden die Bezeichnungen „Frauen“ oder „Männer“ durch Gender ersetzt oder Gender synonym für „Männer *einerseits* und Frauen *andererseits*“ verwendet.

Die Rede von Gender im aktuellen Wissenschaftsdiskurs markiert demgegenüber die Haltung, die vorherrschende Geschlechterdualität nicht zu affirmieren, sondern nach deren sozialen Herstellungsprozessen und Funktionsweisen in geschlechtshierarchischen Strukturen zu fragen: Wie wird „Geschlecht“ immer wieder neu als bipolares Muster sozialer Zuschreibung in einer monotonen Weise reproduziert, die Männer und Frauen komplementär aufeinander bezieht und in hierarchische Verhältnisse bringt? In Frage gestellt wird so die gesellschaftliche Norm der heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit und die ihr inhärente kausale Verbindung von *sex* als biologischem Geschlecht mit *gender* als soziokulturellem Geschlecht und mit Begehren: Die vorherrschende Geschlechterordnung, die beispielsweise einen als weiblich klassifizierten Körper mit als weiblich klassifizierten Persönlichkeitsmerkmalen und Verhaltensmustern sowie einem notwendig auf Männer gerichteten Begehren verknüpft, erfährt hier eine grundlegende Kritik. Diese fußt auf der Beobachtung, dass eine Vielzahl sozialer Geschlechter sowie verschiedenste Begehrensweisen unterschieden werden können und auch das „biologische Geschlecht“ Produkt sozio-kultureller Konstruktionen ist.

Unseres Erachtens werden diese kritischen Potentiale des Gender-Begriffs in der Genderorientierten Bildungs- und Beratungsarbeit zu wenig aufgegriffen. Vielmehr beobachten wir hier eine problematische Tendenz im Umgang mit dem Gender-Begriff: Gender dient als analytische Kategorie, die Geschlechterunterschiede diagnostiziert und dabei häufig auf Differenzen zwischen „den Männern“ und „den Frauen“ abstellt. Instrumente der Gender-Analyse werden in der Regel dazu verwandt, Unterschiede zwischen Männern und Frauen in einem spezifischen Feld oder Thema aufzudecken und somit problematisierbar zu machen. Ziel der in verschiedensten Formen angewandten Gender-Analysen ist es, eine behauptete Geschlechtsneutralität zu widerlegen. Diese zunächst wichtige Funktion muss jedoch als ambivalent bewertet werden: Ein denklicher Nebeneffekt der Gender-Analyse liegt in der Homogenisierung von Frauen und Männern und in der Ausblendung von Unterschieden innerhalb der Genusgruppen. Zum Zweck der Operationalisierbarkeit geschieht eine Komplexi-

tätsreduktion auf eine duale Geschlechterordnung. Damit laufen Gender-Analysen Gefahr, sich unhinterfragt an einem *doing gender* zu beteiligen, das diejenigen Differenzen dramatisiert, die vorgeblich nur analysiert werden. Damit wird freilich eben jene Geschlechterordnung manifestiert, die es aus unserer Perspektive zu überwinden gilt.

Wir sehen die Herausforderung daher darin, einen paradoxen Umgang mit Gender zum Ausgangspunkt des professionellen Handelns zu machen, d. h. Gender als Analysekategorie zu gebrauchen, um Gender als Ordnungskategorie zu überwinden. Dafür ist es notwendig, Gender-Analysen – dem Dreischritt von Konstruktion-Rekonstruktion-Dekonstruktion folgend – auch in Bezug auf ihre eigene Konstruktionsleistung zu betrachten und somit selbst zum Gegenstand der Analyse zu machen.

Dekonstruktion statt Dramatisierung - ein Beispiel

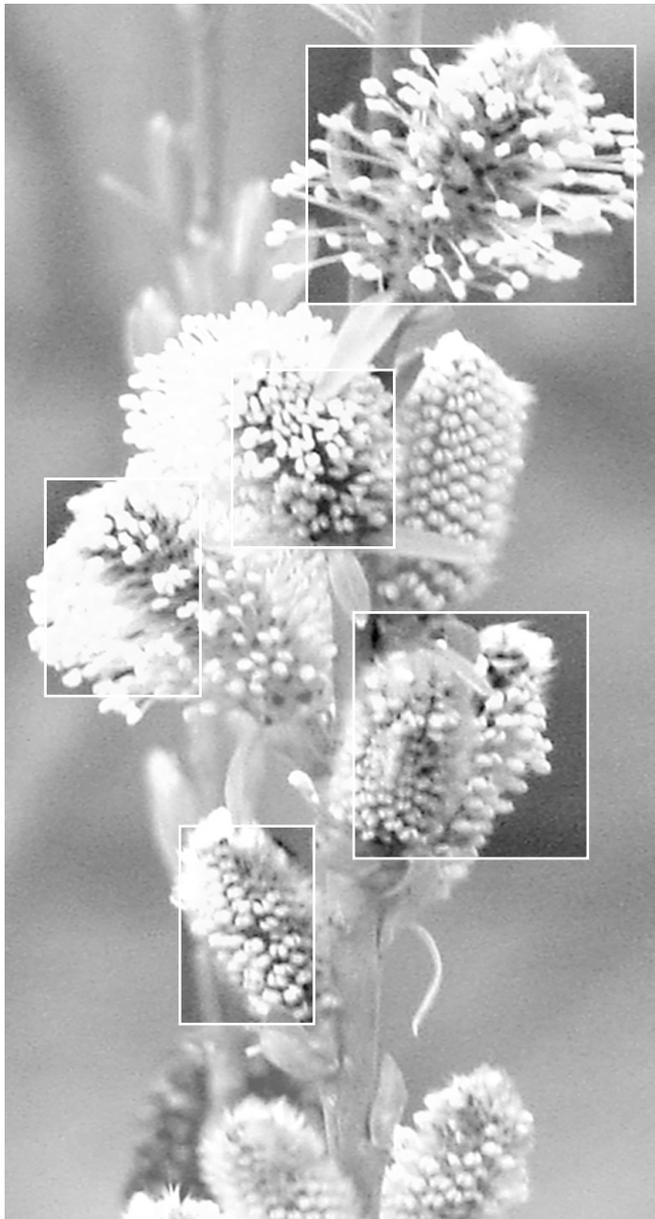
Anhand eines Beispiels zum unreflektierten Umgang mit dem Terminus Gender lässt sich dieser Dreischritt verdeutlichen: Der im professionellen Umfeld neu eingeführte Begriff des Gender-Teams wird verwendet, um ein Trainings- oder Beratungsduo zu bezeichnen, das aus einem Mann und einer Frau besteht. AuftraggeberInnen verlangen häufig die Präsenz eines so genannten Gender-Teams, da die beteiligten Männer und Frauen sich durch ein gemischtgeschlechtliches Team angesprochen fühlen sollen. Die Bezeichnung Gender-Team erweist sich vor dem Hintergrund der entfaltenen theoretischen Überlegungen hierfür jedoch als kontraproduktiv, weil sie bereits selbst eine zu hinterfragende Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit ist.

Die sozialen Herstellungs- und Ausgrenzungsmechanismen dieser Mann-Frau-Differenz lassen sich über eine kritische Rekonstruktion herausarbeiten. Wird Gender als kritische Kategorie ernst genommen, kann damit nie ausschließlich ein Mann-Frau-Team gemeint sein, dessen Zusammensetzung allein auf das biologische Geschlecht (*sex*) gegründet ist. Gender als Idee markiert ja gerade die Ablösung eines Denkens in biologisierender Dualität und schematischer Mann-Frau-Differenz. Die Reduktion von Gender auf biologisches Mann- oder Frausein allerdings ist ein Beispiel für *doing gender*, das Geschlechterpolitik zu einem banalen Abzählen von weiblichen und männlichen Köpfen (also bloßem *sex counting*) werden lässt – egal, was in diesen Köpfen steckt, und egal, was diese Menschen verkörpern. Eine solche biologische Fundierung von Gender läuft mithin der Grundidee des Gender-Begriffs zuwider.

Dagegen eröffnet die Dekonstruktion des Gender-Team-Begriffs die Möglichkeit einer Bedeutungsverschiebung. Wer bzw. was ein Gender-Team ausmacht wird neu artikuliert. Ein Gender-Team kann ohne Not aus zwei oder mehr Personen jeglichen Geschlechts zusammengesetzt sein, wenn sie denn über Gender- und Trainingskompetenz verfügen. Gender setzt hier keine Grenzen.

Impulse - Aufbruch zu mehr Geschlechtervielfalt

Häufig unterstützen alltagstheoretische Annahmen sowie fundamentalistisch-religiöse oder soziobiologisch-deterministische Strömungen die These einer Bildung von Geschlechtscharakteren durch vordiskursive Faktoren, wie z.B. göttliche



Bestimmung oder genetische Festlegung. Solche Formen geschlechtlicher Platzanweisung stehen jedoch einer Geschlechtergerechtigkeit entgegen, die immer eine individuelle und kollektive Entscheidungs- und Handlungsfreiheit beinhaltet, sei es in der Berufswahl oder der Ausgestaltung von Partnerschaften, Lebensweisen und Modellen des Zusammenlebens. Kritisch reflektierende Gender-Praxis hat unseres Erachtens die Aufgabe, auf komplexe Genderstrukturen hinzuweisen und gleichzeitig der Banalisierung und Reproduktion von Unterschieden entgegenzusteuern. So sind alle Aussagen, die Frauen oder Männern spezifische Eigenschaften, Fähigkeiten und/oder Beschränkungen allein aufgrund ihrer Geschlechtszugehörigkeit zuschreiben, als Teil eines normativen Genderkorsetts zu identifizieren, das in seiner Statik individuelle Interessen, Kompetenzen und Möglichkeiten ignorieren und verkennen muss.

Unseres Erachtens geht es nicht darum, identifizierte Geschlechtsunterschiede zu managen, sondern die unserer Wahrnehmung immanenten Geschlechtsunterscheidungen zu identifizieren. Dies bedeutet, die Herstellung dieser vermeintlichen Unterschiede als Normalisierungsprozess zu erkennen, der gesellschaftlich hergestellte Ungleichheiten als „natürliche“ ob-

jektiviert und sie uns scheinbar plausibel als körperlich oder psychisch veranlagt präsentiert. Sie sind als Ausdruck von als „normal“ verstandener gesellschaftlicher Platzanweisung zu entlarven und zurückzuweisen.

Ein verantwortungsvoller Umgang mit der Kategorie Gender ist sich der „Gender-Paradoxie“ bewusst, nimmt also die Gleichzeitigkeit der Herstellung und Überwindung von Geschlecht zum produktiven Ausgangspunkt des Handelns.

Es geht daher um die Frage, wie Gender in einer Weise gebraucht werden kann, die zur Überwindung einer ungerechten Gesellschafts- und Geschlechterordnung beiträgt. Mit Judith Lorber [2] plädieren wir daher eindringlich für eine Praxis des „Using Gender to undo Gender“. Wie der nähere Blick auf die Bedeutungsebenen des englischen Verbs *to undo* enthüllt, geht es beim *undoing* um Prozesse des Lösen von Gebundenem und der Öffnung von Verschlussenem einerseits sowie um den Aspekt der Aufhebung bestehender Wirkungen andererseits. Undoing Gender in diesem Sinne löst die Knoten, Bindungen und Verstrickungen der bipolaren hierarchischen Geschlechterordnung, öffnet die straffe Schnürung des oben skizzierten Genderkorsetts und hebt langfristig die noch fortbestehenden Wirkungen der Geschlechterhierarchisierungen auf – dies alles zugunsten einer individuell gestaltbaren gleichwertigen und gleichberechtigten Geschlechtervielfalt und einer partnerschaftlichen und solidarischen Neuaushandlung der Geschlechterverhältnisse.

Methodische Prämissen für eine reflektierende Gender-Praxis

Dreischritt „Konstruktion-Rekonstruktion-Dekonstruktion“ systematisch anwenden

- Konstruktionen von Zweigeschlechtlichkeit als solche benennen.
- Geschlechterunterscheidungen rekonstruieren statt Geschlechtsunterschiede anzunehmen.
- Das historische, kulturelle und politische Geworden-Sein von Gender nachzeichnen.
- Zusammenhänge und Wechselwirkungen von Gender mit anderen sozialen Kategorien beleuchten.
- Das Genderkorsett aufbrechen.
- Gender dekonstruieren und damit Spielräume für vielfältige geschlechtliche Existenz- und Lebensweisen eröffnen.

Undoing Gender

- Verlernen von Geschlechterstereotypen als Chance statt als Bedrohung wahrnehmen.
- Die Geschlechterordnung (dosierte) irritieren statt von „weiblichen“ und „männlichen“ bzw. „geschlechtsspezifischen“ Verhaltensweisen sprechen.
- Für Offenheit und Unabgeschlossenheit des eigenen Identitätsverständnisses motivieren.

Gender-Paradoxie bewusst machen

- Die Zweischneidigkeit von Doing Gender reflektieren, wie sie sich z.B. in der Anwendung von Gender-Analysen zeigt.

Gender-Konzepte kontextualisieren

- Gender als voraussetzungsvolles Konzept von feministischen Theorien und Praktiken thematisieren und historisch in bewegungspolitischen Kontexten verorten.

Machtfragen stellen

- Im Wissen um Dominanzen im Geschlechterverhältnis Privilegstrukturen in den Blick nehmen und konkrete Schritte zur Veränderung erarbeiten.

Partizipationsorientierte Trainings durchführen

- Prozess- und teilnehmendenorientiert vorgehen
- Gender interaktiv statt instruktiv vermitteln (z.B. durch Übungen zu Stereotypen mit dem Ziel, Vielfalt aufzuzeigen sowie Normierungen und die Sanktionierung von Uneindeutigkeit zu problematisieren).

Passgenaue Konzepte entwickeln statt Standardrezepturen anbieten

- Gender-Analysen/Gender Trainings kontextuell und inhaltlich anpassen und Möglichkeiten der Verknüpfung von Gender mit anderen sozialen Kategorien aufzeigen.

Fazit: Standards für eine reflektierende Gender-Praxis

Aus diesen theoretischen und methodischen Prämissen leiten wir abschließend folgende fachliche Standards ab:

1. Eine reflektierende Gender-Praxis wendet sich gegen die Reproduktion der Zweigeschlechtlichkeit und bietet stattdessen eine Analyse ihrer Ursachen, Funktionsweisen und Auswirkungen, um Lösungen für ihre langfristige Überwindung zu suchen.
2. Eine reflektierende Gender-Praxis wendet sich sowohl gegen die Banalisierung als auch gegen die Dramatisierung von Gender. Sie fördert stattdessen die genauere Wahrnehmung individueller Interessen und Fähigkeiten jenseits geschlechtsgebundener Zuweisungen, ohne dabei die gesellschaftlich wirkende hierarchische Geschlechterordnung aus dem Blick zu verlieren.
3. Eine reflektierende Gender-Praxis vermittelt Gender als offenes Konzept und schafft gedankliche Freiräume für die Öffnung überkommener Geschlechterbegrenzungen.

4. Eine reflektierende Gender-Praxis ist sich der Wurzeln der Gender-Arbeit in feministischen Bewegungen bewusst und stellt den Bezug zu diesen Wurzeln her. Sie respektiert die Arbeit von KollegInnen im Feld und weist die verwendeten Fundstellen und Quellen deutlich aus.
5. Eine reflektierende Gender-Praxis beleuchtet das potenzielle Spannungsverhältnis zwischen Effizienz und Gerechtigkeit und verpflichtet sich vorrangig der Geschlechtergerechtigkeit.

Anmerkungen

[1] Das Gender-Manifest entstand im Januar 2006 in Kooperation zwischen dem *genderbüro Berlin* (www.gender.de) und dem *GenderForum Berlin* (www.genderforum-berlin.de).

[2] Dr. Judith Lorber, emeritierte Professorin für Soziologie an der City University von New York, USA; 1997 war sie Inhaberin der Marie-Jahoda-Gastprofessur für Internationale Frauenforschung an der Ruhr-Universität Bochum; 1999 erschien dt. bei Leske+Budrich, Opladen: *Gender-Paradoxien*

Wenn Sie auch der Meinung sind, dass Gender mehr heißt als „Frau und Mann“ und die im Manifest dargestellten Positionen teilen, dann **unterstützen Sie das Gender-Manifest** mit Ihrer Unterschrift.

Schicken Sie Ihren Namen, Wohnort und ggf. den Namen Ihrer Einrichtung an manifest@gender.de. Wenn Sie das Gender-Manifest als Institution unterzeichnen wollen, senden Sie bitte den Namen und Sitz Ihrer Institution.

Die Unterstützerinnen und Unterstützer werden unter www.gender-mainstreaming.org (getrennt nach Personen und Institutionen) veröffentlicht. Die Liste der unterstützenden Personen und Institutionen wird regelmäßig aktualisiert.

Als VerfasserInnen freuen wir uns jederzeit über Ihre **Anregungen, Meinungen und Kommentare** (an: manifest@gender.de)



(v.l.n.r.):

Dr. **Regina Frey**, Jg. 1966, ist Politikwissenschaftlerin und Gender-Beraterin. Sie führt das *genderbüro* in Berlin mit den Schwerpunkten angewandte Forschung, Begleitung von Gender-Prozessen und Gender-Fortbildungen. Zahlreiche Veröffentlichungen zu Gender Mainstreaming, Gender Budgeting und Gender Training
► www.gender.de.

Dr. **Jutta Hartmann**, Jg. 1963, ist Vertretungsprofessorin an der Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst der FH Hildesheim im Bereich Pädagogik für Soziale Arbeit, Leitung des Bereichs Fortbildung im *Arbeitskreis der Opferhilfen Deutschlands e.V.* (ado), Gender-Trainerin im *GenderForum Berlin*; Schwerpunkte in Forschung, Lehre und Praxis u.a. Diskursanalyse, Gender und Queer Studies, Pädagogik vielfältiger Lebensweisen
► www.genderforum-berlin.de.

Andreas Heilmann, Jg. 1968, Diplom-Ingenieur und Diplom-Sozialwissenschaftler, ist Gender-Trainer im *GenderForum Berlin* und wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität Berlin, Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse; Forschungsschwerpunkt: Männlichkeit
► www.genderforum-berlin.de.

Thomas Kugler, Jg. 1962, Dipl.-Sozialpädagoge, ist seit 1993 als Bildungsreferent im Themenbereich Gender und Sexuelle Identität tätig, seit 2002 als Gendertrainer im *GenderForum Berlin* aktiv, 2003 Ausbildung zum Diversity-Trainer in Belfast durch das *Northern Ireland Council for Ethnic Minorities* und das *Brüsseler Centre Européen Juif d' Information*
► www.genderforum-berlin.de
► www.kombi-berlin.de

Stephanie Nordt, Jg. 1965, Diplom-Sozialpädagogin, arbeitet seit 1999 als Bildungsreferentin in der Erwachsenenbildung und ist Absolventin des postgradualen Zusatzstudienganges „Gender-Kompetenz“ an der Freien Universität Berlin (Diploma Supplement März 2005). Sie ist Gendertrainerin und Diversity-Trainerin beim *GenderForum Berlin*
► www.genderforum-berlin.de
► www.kombi-berlin.de

Sandra Smykalla, Jg. 1971, Pädagogin M.A., arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im *GenderKompetenzZentrum* an der Humboldt-Universität zu Berlin. Promotion zu „Wissen um gender - Professionelle Interventionsstrategien im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming“ (Arbeitstitel), seit 2002: Gendertrainerin im *GenderForum Berlin*
► www.genderforum-berlin.de.