

tifs news 2023_2024

Im Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs) e.V. führen wir eine Vielfalt an wissenschaftlichen und praxisorientierten Angeboten und Projekten durch. Die Vermittlung zwischen Forschung, Praxis und Politik ist ein zentrales Merkmal unserer Arbeit. In unserem jährlich erscheinenden Newsletter im Jahresübergang stellen wir eine Auswahl unserer Aktivitäten mit einem Rückblick auf 2023 verbunden mit einem Ausblick auf 2024 vor.

Wir wünschen allen Leser*innen ein gutes und inspirierendes Neues Jahr!
Gerrit Kaschuba, Sabine P. Maier, Maria Bitzan,
Bettina Staudenmeyer, Barbara Stauber,
Imran Kabacaoglu, Ines Pohlkamp, Helga Huber

tifs news 2023_2024

Impressum

Forschungsinstitut tifs
Tübinger Institut für
gender- und diversitätsbewusste
Sozialforschung und Praxis e.V.
Rümelinstraße 2
72070 Tübingen

info@tifs.de

→ *Layout von Fanny Kranz*

Inhalt

SCHWERPUNKTTHEMEN

- 03 **1. Elternschaft bleibt in Bewegung:
Verständigung als gelebte feministische
Praxis. Fazit aus der tifs-
Veranstaltungsreihe (Queer)Feminismen
im Dialog**
- 09 **2. Studie Queeres Leben in der Arbeitswelt**

AKTUELLE ARBEITSSCHWERPUNKTE

- 12 **Gender-Theorie & Feminismus in
Forschung und Praxis**
- 15 **Gleichstellung, Antidiskriminierung,
Menschenrechte und Demokratie**
- 20 **Gewalt im Geschlechterverhältnis**
- 22 **Gesundheit im Geschlechterverhältnis**
- 24 **Arbeit — Weiterbildung — Übergänge**
- 28 **Soziale Arbeit, Gemeinwesenarbeit,
Sozialplanung, Kinder- und Jugendarbeit**
- 31 **Sprache — Kommunikation — Supervision**

34 WEITERE TIFS AKTIVITÄTEN UND INFOS

- 35 **Neu im Team**
- 36 **(Queer)feministischer Lesekreis im tifs**
- 37 **30 Jahre Tifs — Die Jubiläums-
Fachtagung „Konfliktfreudig solidarisch?
Zur Zusammenarbeit verschiedener
Generationen“**

38 NEUE PUBLIKATIONEN & BERICHT E

Elternschaft bleibt in Bewegung:

Verständigung als gelebte feministische Praxis. Fazit aus der tifs-Veranstaltungsreihe (Queer)Feminismen im Dialog

Die Veranstaltungsreihe „(Queer)Feminismen im Dialog – Elternschaft in Bewegung“, die von November 2022 bis Juni 2023 stattgefunden hat, stand im Zeichen einer solidarischen feministischen Debatte-tenkultur. Die Idee zur Veranstaltungsreihe rund um Elternschaft entstand aus einer Diskussion um das im Jahr 2022 erschienene *Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft*. Auf dem Umschlagstext findet sich folgende These:

„Elternschaft, eine ausgesparte Perspektive in der feministischen Auseinandersetzung. Lange Zeit beschäftigten sich feministische Debatten kaum mit Elternschaft und Familie. [...]“ (Haller/Schlender 2022: Handbuch Feministische Perspektiven auf Elternschaft)

Diese These löste bei uns im tifs ein kontroverses Gespräch aus, bei dem ganz unterschiedliche Perspektiven sichtbar wurden. Es kristallisierte sich die Erkenntnis heraus, dass es sich lohnen würde, einen intergenerationalen feministischen Verständigungsprozess zum Thema Elternschaft zu führen. Mit einer Förderung über Landesmittel, die der Landtag Baden-Württemberg beschlossen hat, konnte die Veranstaltungsreihe schließlich von November 2022 bis Juni 2023 durchgeführt werden.

Ziel der drei Podiumsdiskussionen war es, verschiedene (queer)feministische Positionen zum Thema Elternschaft hörbar zu machen und zusammenzubringen. Wichtig war uns dabei immer auch, auf die Verständigung zwischen den Generationen zu achten, da frühere feministische Kämpfe in den Kämpfen junger Generationen oft übergangen und umgekehrt die Kämpfe jüngerer durch ältere Feminist*innen teilweise abgewertet werden. Wir wollten sowohl Kontinuitäten als auch Brüche sichtbar und verstehbar machen – und damit eine feministische Diskurskultur weiterentwickeln, die es ermöglicht, Konfliktlinien zu benennen. Dabei sollen sich widersprechende Positionen geäußert werden dürfen und zwar in einer Weise, in der die Auseinandersetzung dennoch achtsam bleibt und Unterschiede ausgehalten werden, anstatt Spaltungen zu betreiben. Gerade Diskussionen über polarisierende, scheinbar schwierige Themen haben das Potential, Erkenntnisse hervorzubringen, die uns in unserem Zusammenleben weiterbringen.

In der ersten Podiumsdiskussion „Elternschaft in feministischen Bewegungen“, welche am 21. November 2022 stattfand, wurde der Grundstein für diese Reihe gelegt. Die oben genannte These zu Elternschaft als Leerstelle in feministischen Debatten wurde diskutiert. Inwiefern sind ‚alte‘ Debatten in ‚neue‘ eingeflossen? Gibt es gemeinsame Interessen aller feministischen Bewegungen zu Elternschaft? Dabei wurde unter anderem an die Diskussionen rund um das „Müttermanifest“ aus den 1980er Jahren erinnert, Interventionen des *Black Feminism* erörtert und aktuelle queer-feministische Perspektiven dargelegt.

„Schwangerschaft und Geburt – selbstbestimmt? (Queer)feministische Positionen“ war das Thema der zweiten Podiumsdiskussion, die am 17. April 2023 stattfand. Dabei ging es unter anderem um die Frage, wie Polarisierungen überwunden und tatsächliche Selbstbestimmung für gebärende Personen ermöglicht werden kann – ein Beispiel war die Kontroverse über klinische versus außerklinische Geburten. Außerdem fand ein Austausch darüber statt, inwiefern sich queere Personen in der Geburtshilfe und in feministischen Debatten darüber wiederfinden können.



Die dritte Veranstaltung „Leben mit und ohne Kinder – (queer)feministische Utopien und Fallstricke“ am 26. Juni 2023 richtete den Blick auf die (Un)Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Lohnarbeit in kapitalistischen Verhältnissen und die Norm der heterosexuellen Kleinfamilie. Dabei ging es unter anderem um alternative Lebensentwürfe innerhalb dieser Verhältnisse wie Regenbogenfamilien, Wohnprojekte und Co sowie darum, wie eine queerfeministische Familienpolitik aussehen müsste.



Alle drei Veranstaltungen erfreuten sich reger Beteiligung. Besonders bereichernd war es, dass sowohl die Zusammensetzung der Referent*innen als auch des Publikums vor allem in Bezug auf Alter sehr heterogen war: so waren von U20-Studierenden bis zu Ü70-Rentner*innen mehrere Generationen vertreten. Aus dem Publikum kamen begeisterte Rückmeldungen, wie wertvoll dieser intergenerationale Austausch sei. Es scheint uns gelungen zu sein, einen Raum zu eröffnen, in dem Fragen gestellt werden konnten, die sonst nicht gestellt werden, und in dem ein respektvoller Umgang und eine Haltung des Dazulernens-Wollens gezeigt wurde. Gleichzeitig fragen wir uns auch, wer nicht zu den Veranstaltungen gekommen ist, wer sich nicht angesprochen fühlte. Wir reflektieren diese Ausschlüsse und freuen uns über Rückmeldungen – auf dem Weg zu noch mehr Heterogenität und einem *Safer Space* für möglichst alle Feminist*innen.



Fotos: Imran Kabacaoglu / tifs e.V

Eine schriftliche Dokumentation aller drei Veranstaltungen wird im Laufe des ersten Quartals 2024 online veröffentlicht. Das Fazit der Dokumentation veröffentlichen wir vorab hier in unserem Newsletter:

Selbstbestimmung stellt im Diskurs um Elternschaft ein zentrales Thema dar – so auch in der Veranstaltungsreihe. Im weiß geprägten Feminismus in Westdeutschland der 1970er und 80er Jahre wurde darunter vor allem das Recht von Frauen auf Entscheidungsfreiheit verstanden, Kinder zu bekommen oder keine – also nicht unbedingt „Mutter“ werden zu müssen. In Form des Mütterkongresses und des daraus hervorgegangenen Müttermanifests von 1987, die für sich eine positive Aneignung der Mutterrolle reklamierten, regte sich dagegen aber auch Widerstand. So wurde das Thema Mutterschaft zu einem Konfliktthema der feministischen Bewegung(en). In der DDR dagegen war es zur gleichen Zeit unhinterfragt, Kinder und feministisches Engagement zu verbinden. Zugleich waren dort Schwangerschaftsabbrüche schon seit 1972 innerhalb einer Fristenregelung straffrei.¹

In den Folgejahren wurde von Vertreterinnen des Schwarzen Feminismus ein Recht, Mutter werden zu dürfen, stark gemacht. Diese Feministinnen verstanden Mutterschaft als Form von Selbstbestimmung und Handlungsmacht. Sie machten deutlich, dass Mutterschaft nicht an alle Frauen als gesellschaftliche Rollenanforderung gleichermaßen herangetragen wird, sondern es vielmehr gesellschaftliche Vorstellungen davon gibt, welche Frauen Mütter werden sollen – und welche nicht. Die Forderung nach Selbstbestimmung wird so zur Forderung nach reproduktiver Gerechtigkeit weiterentwickelt. Schwarze Frauen, indigene Frauen, Women of Color, Sinti*zze und Rom*nja, behinderte Frauen und queere Personen waren und sind häufiger von Zwangsmaßnahmen in Bezug auf Verhütung, Fremdunterbringungen der Kinder und ähnlichen restriktiven Maßnahmen betroffen. Elternschaften in diesen diskriminierten Gruppen prägt, dass mit den Kindern Gespräche über Rassismus, Ableismus und/oder Queerfeindlichkeit geführt werden müssen, was sie von Familien aus privilegierten gesellschaftlichen Gruppen unterscheidet.

Im Queerfeminismus werden schließlich Gebären und Mutterschaft voneinander gelöst. Wenn Menschen Kinder gebären, die sich als nicht-binär, intergeschlechtlich und/oder queer verorten, dann besteht Selbstbestimmung darin, ein Kind gebären zu können,

ohne deshalb Mutter – also ein vergeschlechtlichter Elternteil – sein zu müssen. Dasselbe gilt dafür, Samenzellen zur Zeugung beizusteuern, ohne Vater sein zu müssen. Diese Form der Selbstbestimmung ist aktuell massiv eingeschränkt, was zum einen an – auch sprachlichen – Gewohnheiten und Vorstellungen der Mehrheitsgesellschaft liegt. Zusätzlich herrscht die Norm der Zweigeschlechtlichkeit vor und Weiblichkeit ist im Kontext von Schwangerschaft und Geburt in besonderem Maße stereotyp aufgeladen. Zum anderen schlagen sich jene Normen weiterhin in juristischen Regelungen nieder, welche die Selbstbestimmung schon in Form einer Selbstbezeichnung fast unmöglich machen: Nach der aktuellen deutschen Gesetzeslage werden Menschen, die ein Kind zur Welt gebracht haben, automatisch als Mütter definiert – und das, obwohl es in Deutschland inzwischen offiziell vier Geschlechtsoptionen im Sinne des Personenstandes gibt – weiblich, divers, männlich, kein Geschlechtseintrag.

Auch die Reproduktionsmedizin trägt zur Verwirklichung queerer Kinderwünsche bei und kann insofern aus queerfeministischer Perspektive als Beitrag zur Selbstbestimmung verstanden werden. Gleichzeitig wurden in unseren Diskussionen bei diesem Thema große Ambivalenzen deutlich: Gerade für queere Personen ist der Zugang zur Reproduktionsmedizin häufig aufgrund rechtlicher Regelungen und Grauzonen erschwert. Weitere Hürden bestehen in den oftmals hohen Kosten der Behandlungen. Reproduktionsmedizin ist für viele Menschen notwendig zur Realisierung leiblicher Kinderwünsche, ist jedoch zugleich ein Feld, das soziale Ungleichheiten reproduzieren kann. Dazu gehört auch die häufig damit einhergehende Ausbeutung derer, die gegen Geld Eizellen spenden oder Schwangerschaften austragen – oftmals unter äußerst prekären Bedingungen.

Im Kontext der Geburtshilfe kommt dem Selbstbestimmungsbegriff ebenfalls eine entscheidende Bedeutung zu. Die Frauengesundheitsbewegung der 1980er Jahre identifizierte Kliniken als Orte von Pathologisierung, Übergriffen und Gewalt, an denen folglich keine selbstbestimmte und keine natürliche Geburt möglich sei. Im Gegenzug wurde das Konzept der Geburtshäuser als Ergänzung zu Hausgeburten entwickelt. Beide Geburtsformen werden ausschließlich durch Hebammen begleitet und sind von den Krankenkassen anerkannt. De facto machen diese außerklinischen Angebote jedoch einen winzigen Bruchteil in der deutschlandweiten Landschaft der Geburtshilfe aus. Das hängt

zum einen mit steigenden Haftpflichtversicherungssummen für Geburten zusammen, zum anderen mit Machtverhältnissen zwischen klinischer und außerklinischer Geburtshilfe im Zuge der Medikalisierung von Geburten. Diese Polarisierung verhindert oftmals Konzepte wie etwa Beleggeburten, bei denen eine freiberufliche Hebamme bereits die Schwangerschaft begleitet und dann zur Geburt gemeinsam mit der schwangeren Person in die Klinik geht. Unsere Diskussion in der Veranstaltung zu Selbstbestimmung im Kontext Geburt machte eine weitere Facette deutlich: Die feministische Formel „Natürlichkeit gleich Selbstbestimmung“ ist zeitgemäß weiterzuentwickeln, so verständlich sie als Reaktion auf die grundsätzliche Pathologisierung von Schwangerschaft und Geburt durch die männlich geprägte Geburtsmedizin war. Umfassende Selbstbestimmung wäre dann gegeben, wenn Schwangere aus der gesamten Palette aller außerklinischen und klinischen Settings und Praktiken frei auswählen könnten und ihre körperliche Integrität gewahrt wird. Auch wurde deutlich, dass außerklinische Settings seit Jahrzehnten von queeren Personen gewählt werden, weil sie dort weniger Diskriminierung erleben. Sie sind ein zentraler Baustein für Selbstbestimmung, der allen Schwangeren zur Verfügung stehen sollte und die daher stärkere gesellschaftliche und ökonomische Anerkennung erfahren sollten.

Die Frage der Selbstbestimmung ist eng mit dem Thema der Utopien für ein gutes Zusammenleben von Kindern und Erwachsenen verbunden. Welche Schritte und Ansatzpunkte in diese Richtung gibt es bereits, aber auch welche Hürden?

Prägend für die Diskussionen zu Utopien war die These, dass Care-Arbeit und Lohnarbeit innerhalb kapitalistischer Verhältnisse schlicht unvereinbar seien. Das kapitalistische System ist angewiesen auf die Fürsorgearbeit für Kinder, die zudem zukünftige Arbeitskräfte darstellen. Diese Care-Arbeit verschlingt unfassbare Mengen an Lebenszeit von Erwachsenen – bis heute überwiegend von Frauen und anderen gebärenden Personen, die ihnen dann wiederum nicht für Lohnarbeit, geschweige denn als Freizeit, zur Verfügung steht. Private Care-Arbeit wird im Kapitalismus jedoch nicht ökonomisch anerkannt, die Folgen sind bekannt: Menschen, die sich einen Großteil ihres Lebens unbezahlt um andere kümmern, haben weniger Freizeit, erhalten weniger Rente, bauen weniger Vermögen auf und sind letztlich schlechter sozial bzw. finanziell abgesichert. Feministische Kämpfe haben dazu geführt, dass Gebärende heute nicht mehr allein

auf die Mutter/Elternrolle festgelegt sind. Diese Entwicklung brachte aber auch mit sich, dass die heutige durchschnittliche Lohnarbeitszeit in einer Zwei-Eltern-Familie (auch aus finanziellen Gründen) auf 60–80 Wochenstunden gestiegen ist, während sie beim Ein-Ernährer-Modell bei etwa 40 Wochenstunden lag. Eine Reduzierung von Arbeitszeiten für alle, aber insbesondere für Eltern sowie ein Elterngeld könnten dem entgegenwirken.

Ein weiteres großes Thema stellt die (ebenfalls nicht neue) Frage dar, inwiefern es gelingen kann, Kinder jenseits von traditionellen Kleinfamilien aufwachsen zu lassen. Eine erste Hürde besteht in der Architektur, die meist Zwei-Eltern-Familien mit ein bis zwei Kindern adressiert. Für andere Gemeinschaftsformen wie z.B. Wohngemeinschaften, Patchworkfamilien oder Co-Elternschafts-konstellationen wird es oft schwierig, überhaupt passenden und bezahlbaren Wohnraum zu finden. Eine zweite Hürde besteht beim Wunsch nach verbindlicher Verantwortungsübernahme für ein Kind durch mehr als zwei Erwachsene, wofür es rechtlich keine Grundlage gibt. Selbst wenn zwei Erwachsene in einer festen Liebesbeziehung Verantwortung übernehmen wollen, ohne zu heiraten, kann es kompliziert werden.

Das Konstrukt der Ehe wurde auf unseren Veranstaltungen äußerst kontrovers diskutiert. Die Positionen reichten von einer Kritik an der patriarchalen Institution bis hin zu der Ansicht, die Ehe sei aktuell die einzige Möglichkeit für Frauen, finanziell – auch im Falle des Scheiterns einer Beziehung – abgesichert zu sein. Den kritischen Perspektiven geht es um mit der Ehe einhergehende Einschränkungen insbesondere von Frauen, aber auch um die Privilegierung dieses Modells des Zusammenlebens im Vergleich zu Menschen mit anderen Lebensformen. Andere Beteiligte gaben zu bedenken, dass besonders Frauen, die außerhalb einer Ehe Kinder haben, sich um die Sicherheit des Unterhalts bringen. Unterhalt für das Kind muss zwar auch außerhalb der Ehe gezahlt werden, innerhalb der Ehe kommt jedoch Unterhalt für den Elternteil hinzu, der sich maßgeblich um das Kind kümmert und dafür meist die Lohnarbeit reduziert. In Sachen Utopie, in welche Richtung die Gesellschaft sich entwickeln sollte, waren sich jedoch alle einig: Es braucht Absicherungsmodelle für alle Konstellationen. Doch wie lässt sich diese Transformation gestalten?

Um das Zusammenleben von Erwachsenen und Kindern neu zu denken, kann sich ein Blick in die queere

Geschichte lohnen: Queere Menschen praktizieren schon lange das Modell Wahlverwandtschaft – aus der Not heraus, da viele von ihren biologischen Familien verstoßen wurden und die Ehe ihnen lange nicht offenstand bzw. an vielen Orten dieser Welt noch immer nicht offensteht. Interessanterweise scheint sich mit den zunehmenden Möglichkeiten für queere Personen, leibliche Kinder zu bekommen, der Familienbegriff wieder zu verengen. Es gilt zunehmend als erstrebenswert, „eigene“ Kinder zu bekommen. Hier zeigt sich ein Spagat innerhalb feministischer Diskurse: Das Recht auf leibliche Kinder für alle zu erkämpfen und gleichzeitig Familie neu zu denken, d.h. von dieser Leiblichkeit zu lösen. Das ist eine Herausforderung, die keinesfalls auf einen innerfeministischen Konflikt verengt werden sollte, sondern auf vielfältige Lebensrealitäten verweist und die Komplexität des Themas aufzeigt.

Doch es gibt natürlich auch im Hier und Heute Menschen, die versuchen, ein Zusammenleben von Kindern und Erwachsenen jenseits von Kleinfamilien zu leben. Nicht selten scheitern diese Versuche an fehlender rechtlicher Absicherung, Zeitnot aus ökonomischen Zwängen und Platzmangel. Oftmals klaffen auch die politischen Überzeugungen und die erlebten Gefühle beispielsweise in einem Hausprojekt mit Kindern oder in einer Mehrelternschaft auseinander. Möglicherweise fehlt es an Vorbildern und es wird unterschätzt, wie tief Bilder von Kleinfamilien verinnerlicht sind. Es braucht viel Zeit und Austausch, um daran zu arbeiten. Aus diesem Grund sollten auch niederschwelligere Modelle wie der punktuelle Zusammenschluss mehrerer Familien oder Lebensgemeinschaften bei der Care-Arbeit in den Blick genommen werden. Auch Konzepte wie eine verbindliche Pat*innenschaft, bei der ein Kind mehr als zwei erwachsene Bezugspersonen hat, jedoch mit unterschiedlichen Verantwortungsgraden, können ein Lebensmodell jenseits der isolierten Kleinfamilie sein.

An dieser Stelle der Diskussion wird auch deutlich, dass es Feminist*innen gibt, die innerhalb von Kleinfamilien leben und das Gefühl haben, sich dafür rechtfertigen zu müssen. Doch gerade weil es nicht so leicht ist, innerhalb der aktuellen Verhältnisse andere Formen zu leben, plädieren Mitdiskutierende, dass Solidarität zwischen Erwachsenen ohne und mit Kindern der erste Schritt zur Veränderung darstellen kann – und nicht die Abwertung von Kleinfamilien. Dabei soll eine weitere feministische Skepsis gegenüber der Form der Kleinfamilie in ihrer nicht-queeren, ins Private zurückgezogenen Ausprägung nicht negiert werden: Statistisch

gesehen stellt die Familie den gefährlichsten Ort für Frauen dar. Dennoch: Eine solche Solidarität könnte bedeuten, dass alle Erwachsenen Verantwortung für Kinder übernehmen, egal ob sie „eigene“ Kinder haben oder nicht.

Auf dem Weg in ein zukünftiges gutes Zusammenleben von Erwachsenen und Kindern wird in den Diskussionen immer wieder die Bedeutung von Empowerment-Räumen und dem Teilen von Erfahrungswissen sowie feministischem Theoriewissen deutlich. In Bezug auf queere Elternschaft gründete sich in Baden-Württemberg in den 1990er Jahren die erste Selbstorganisation lesbischer Eltern LesKids. Heute gibt es bundesweit Gruppen der Initiative lesbischer und schwuler Eltern (ILSE) und in Stuttgart mit BerTa eine Beratungsstelle für queere Menschen mit Kindern oder Kinderwunsch in Baden-Württemberg. Innerhalb einer heteronormativen Gesellschaft sind solche Räume von wichtiger Bedeutung, um sich mit der eigenen Lebensrealität nicht allein zu fühlen. Dort kann sich über erlebte queerfeindliche Diskriminierung ausgetauscht werden und ein Ort erlebt werden, an dem man sich nicht erklären muss und von der Erfahrung anderer lernen kann.

Gerade die Weitergabe von Erfahrungen zwischen queeren Familien ist wichtig, um sich als queeres Elternteil in einer heteronormativen Welt behaupten zu können. Selbstorganisationen, Erfahrungsberichte in Büchern, auf Blogs oder Social Media schaffen Abhilfe. Gleichzeitig ist es aus feministischer Sicht wichtig, dass alle Akteur*innen in den verschiedensten gesellschaftlichen Bereichen, die mit Schwangerschaft und Kindern zu tun haben, in Bezug auf queere Elternschaft fortgebildet werden, um Verständnis und Akzeptanz bzw. Anerkennung auszubauen. Gleiches gilt natürlich auch für Belange anderer marginalisierter Gruppen.

Auch die Frage, inwiefern Eltern eigentlich Teil feministischer Bewegung sind und sein können, gibt es unterschiedliche Wahrnehmungen. Ganz selbstverständlich sind Veranstaltungen, die Kinder mitdenken, jedoch weder gesamtgesellschaftlich noch in der feministischen Bewegung – obwohl sie beispielsweise bereits im (heftig umstrittenen) Müttermanifest von 1987 gefordert wurden. Eng damit verwoben erweist sich das Thema Adultismus – eine Diskriminierungsform, welche Erwachsene als Norm setzt und Kinder benachteiligt. Bei Fragen der Kinderbetreuung darf es nicht um die „Verwahrung“ der Kinder gehen. Stattdessen sollten die Bedürfnisse der Kinder in den Blick

genommen und Räume geschaffen werden, in denen Kinder einfach dabei sein dürfen, statt separiert zu werden.

Ist Elternschaft nun eine Leerstelle im Feminismus? Die Veranstaltungsreihe hat gezeigt, dass Elternschaft ein Thema mit Konjunkturen ist. Immer wieder nimmt es in feministischen Debatten breiteren Raum ein – um dann für einen längeren Zeitraum wieder fast gänzlich zu verschwinden. Durch diese Pausen geht leider oftmals die Anbindung an frühere Diskursstränge verloren. Beim Zusammentragen vieler dieser feministischen Diskursstränge in unseren Veranstaltungen zeigten sich zahlreiche Konfliktlinien, die speziell mit Elternschaft zu tun haben, aber auch solche, die darüber hinaus feministische Bewegungen spalten. Letzteres wurde besonders deutlich, als es um trans und nicht-binäre Schwangere ging. Hier zeigte sich eine große Unsicherheit, es gab viele Fragen und auch Sorgen; wie etwa, dass durch die sprachliche Berücksichtigung von Schwangeren, die keine Frauen sind, Frauen unsichtbar gemacht werden könnten.

Damit einher ging bei manchen Feministinnen die generelle Sorge, dass eben diese erkämpfte Sichtbarkeit von Frauen an Bedeutung verliert. Sprache hat eine unglaubliche Polarisierungskraft: Sprache kann verletzen, kann Ausschlüsse bestätigen. Wer nicht verletzen will, aber nicht weiß, was angemessene Worte und Bezeichnungen sind, wird jedoch unsicher. Auch das produziert Ausschlüsse, weil dann oftmals gar nicht mehr gesprochen wird. Deshalb ist es so wichtig, im Gespräch zu bleiben und verschiedene Positionen zu respektieren. Was kann dies bedeuten? Es ist viel gewonnen, wenn wir versuchen, nicht zu verletzen, bei Unsicherheit nachzufragen und im Sprechen eine ‚Fehlerfreundlichkeit‘ zu praktizieren. Nur so können alle beständig dazulernen. Ein Beispiel: Die Forderung, in einer Anrede nicht nur von „Damen und Herren“ zu sprechen, sondern auch nicht-binäre und intergeschlechtliche Personen zu adressieren, bedeutet nicht, gar nicht mehr von Männern und Frauen sprechen zu dürfen. Es geht um ein **sowohl als auch**: Wir können in der Sprache sowohl nicht-binäre Personen **als auch** Frauen und Männer sichtbar machen. Wir können **sowohl** einen Safer Space für FLINTA-Personen² **als auch** einen Safer Space für Frauen³ anbieten – je nach Thema und Bedürfnissen. Dies gilt es durchzusetzen in einer Gesellschaft, in der viele diese Safer Spaces für bestimmte Gruppen überhaupt nicht als Erfordernis sehen und oft schon der eine Safer Space für Frauen

verteidigt werden muss. Dieses „Sowohl-als-auch“ erfordert Kraft und Ausdauer, auch deshalb, weil die Debatte um Selbstbezeichnungen und Räume prinzipiell ungeschlossen ist, in einem beständigen Wandel. Woher wir diese Kraft bekommen können? Das bringt Valo Christiansen sehr schön auf den Punkt:

„Und ich glaube, das ist das, was man ganz oft vergisst, dass je mehr wir sind und je mehr wir uns für all unsere Kämpfe zusammenschließen und eben nicht sagen, mein Ziel ist wichtiger als deins, sondern sagen, all unsere Ziele sind wichtig. Und wir alle müssen irgendwie aus dieser Unterdrückung [des Patriarchats] rauskommen. Dann können wir eben auch zusammen ganz, ganz viel erreichen.“

Die Veranstaltungsreihe zeigt die Dringlichkeit, mit der Familienpolitik (queer)feministisch weiterentwickelt werden muss und mit der (queer)feministische Bewegungen Eltern und Kinder systematischer mitdenken sollten. Räume, in denen eine angstfreie Verständigung zwischen verschiedenen Lebensrealitäten möglich sind, sollten alltäglich werden, denn sie stellen gelebte feministische Praxis dar.

→ *Bettina Staudenmeyer*

¹ Vgl. Ulrike Lembke (2020): Schwangerschaftsabbruch in DDR und BRD. <https://www.digitales-deutsches-frauenarchiv.de/angebote/dossiers/30-jahre-geteilter-feminismus/schwangerschaftsabbruch-in-ddr-und-brd> [Zugriff: 06.11.2023]

² FLINTA steht für Frauen, lesbische, intergeschlechtliche, nicht-binäre, trans und agender Personen

³ Unter dem Begriff Frauen* verstehen wir alle cis und trans Personen, die sich als Frauen verstehen.

Studie Queeres Leben in der Arbeitswelt

Artikel aus der Stuttgarter Zeitung vom 16.11.2023

Der folgende Artikel wird mit freundlicher Genehmigung der Stuttgarter Zeitung hier erneut abgedruckt.

Die Sozialforscherin Gerrit Kaschuba hat untersucht, wie es um das Thema Gender in Unternehmen steht, die sich Diversity auf die Fahnen schreiben. Selbst dort gibt es queere Beschäftigte, die ihre sexuelle Identität und Ausrichtung geheim halten. Im Gespräch zeigt Kaschuba auf, was sich ändern müsste.

Lisa Kutteruf

Erste Schritte sind getan, doch der Weg ist noch weit. Das ist – vereinfacht – das Ergebnis einer Studie zu queerem Leben in der baden-württembergischen Arbeitswelt. Studienleiterin Gerrit Kaschuba hat hierfür Beschäftigte in zwei Großunternehmen befragt, die Chancengleichheit in ihren Unternehmenspolitiken benennen. Im Interview spricht die Wissenschaftlerin über Probleme, mit denen queere Beschäftigte zu kämpfen haben und wie Arbeitgeber Abhilfe schaffen können.

Frau Kaschuba, die queere Community ist so sichtbar wie wohl nie zuvor, allein beim Christopher Street Day in Stuttgart waren in diesem Jahr mehr als 130 Formationen dabei, darunter zahlreiche Unternehmen. Braucht es da noch Handlungsempfehlungen für Unternehmen?

Wer sich da zeigt, sind meistens die engagierten Personen aus queeren Netzwerken und die „Betroffenen“. Das heißt aber nicht, dass es in den Unternehmen schon in der Kultur verankert ist, dass Menschen unterschiedlicher geschlechtlicher Identität, sexueller Orientierung und auch etwa Ethnizität/Hautfarbe immer die gleichen Ausgangsbedingungen hätten. Es gibt quantitative Studien, die zeigen, dass sich 30 Prozent der queeren Personen nicht gegenüber Kollegen und Kolleginnen outen.

Welche Folgen hat es für Beschäftigte, das Private nicht ins Unternehmen zu tragen?

Ein Beispiel: Ich komme am Montag an meinen Arbeitsplatz und kann nicht erzählen, dass ich am Wochenende mit Partner, Partnerin – wie auch immer – unterwegs war. Das heißt, es gibt einen Teil von mir, den ich im Job immer zurückhalten muss. Viele fragen: Was hat das Private am Arbeitsplatz verloren? Doch es wirkt sich auf Arbeitsmotivation und



Leistungsfähigkeit aus, wenn ich das Gefühl habe, ich kann mich zeigen, werde anerkannt, so wie ich bin. Wenn dies nicht der Fall ist, kann das unter Umständen zu gesundheitlichen Problemen führen. Was können Unternehmensleitung und Führungskräfte tun, um eine andere Atmosphäre zu schaffen? Zum Themenbereich Gender und Diversität und dabei explizit zum Thema queere Personen könnten verpflichtende Fortbildungen eingeführt werden. Solche Schulungen wären nicht nur für die Führungsebene hilfreich, sondern auch für andere Multiplikator:innen wie Betriebsrat oder Sozialberatung. Und: Es ist ja nicht immer nur Ablehnung und Diskriminierung, sondern auch dieses Nicht-Wissen: Wie kann ich mit dem Thema umgehen in meiner Funktion? Als Führungskraft kann ich Vorbild sein und das Thema in einem Gespräch, in einer Teamsitzung ansprechen. Auch Stellenausschreibungen sind ein Hebel. Studien zeigen, dass es über den Zusatz in Klammern ‚m/w/d‘ hinaus wichtig ist, männliche und weibliche Schreibweise zu benutzen.

In der Studie heißt es, es gebe zwar queerfreundliche Ansätze in den untersuchten Unternehmen, aber keine nachhaltige Struktur. Was ist damit gemeint?

Beim Thema Gleichstellung Frauen und Männer gibt es in vielen Unternehmen Ziel-Margen - und das ist auch gut so. Führungspositionen sollen in den untersuchten Unternehmen zu 25 Prozent mit Frauen besetzt sein, zum Beispiel. Dafür gibt es Instrumente und Maßnahmen wie Mentoring-Programme oder Fortbildungen. Mit Blick auf queere Personen gibt es aber nichts Vergleichbares. In den untersuchten Unternehmen existieren zwar queere Netzwerke, die Fortbildungen anbieten und Führungskräfte beraten. Das Thema taucht aber nicht im offiziellen Fortbildungskatalog oder in einem Konzept auf. Es fehlt die strukturelle Einbindung und Verzahnung mit der Unternehmenspolitik und auch die finanzielle Anerkennung dieser wertvollen Arbeit.

Mit welchen Problemen haben queere Personen im Job beispielsweise zu kämpfen?

Wenn ich in den Interviews nach Schwierigkeiten und Hürden gefragt habe, kam erst mal gar nicht viel. In einem Unternehmen war den Befragten nicht bekannt, ob es Transpersonen im Unternehmen gibt. Dann wurde aber deutlich: Es braucht Zeit, um über diskriminierende Erfahrungen – eigene oder von anderen - zu sprechen. Im Grunde genommen hat

sich im Interview widergespiegelt, was auch im Arbeitsleben der Fall ist: dass sich queere Personen zum großen Teil nicht zeigen, beziehungsweise es keine Erzählung zu Diskriminierung gibt, wenn diese Themen nicht selbstverständlich im Unternehmen besprochen werden und Strategien dagegen entwickelt sind. Vieles bleibt den Einzelnen überlassen.

Die Personen haben sich also angewöhnt, nicht über ihre sexuelle Identität zu sprechen?

Genau. Es gab Personen, die sich im Interview unter dem Mantel der Verschwiegenheit geoutet haben. Dagegen steht die Sorge vor Diskriminierung, die Sorge, dass ich nicht mehr mit meiner Fachlichkeit und Professionalität wahrgenommen werde, sondern dass sich meine sexuelle Orientierung darüberlegt.

Welche Probleme kamen noch zum Vorschein?

Ein schwuler Mann hat mir erzählt, es sei hinterfragt worden, als er Erziehungszeit genommen habe für seinen Sohn. Es gibt das Gefühl, nicht ernst genommen zu werden, und Kommentare wie „Mit dem würd‘ ich nicht im Aufzug fahren wollen“, wenn man weiß, der Kollege ist schwul. In dem Industrieunternehmen zeigten sich auch räumliche Probleme. In der Produktion gibt es mittlerweile Einrichtungen für Frauen, aber Toiletten und Umkleidekabinen für geschlechtsdiverse Personen, unabhängig vom Geschlecht oder für alle Geschlechter sind nicht vorhanden.

Was können Beschäftigte selbst gegen Diskriminierung tun?

Es ist hilfreich, queere Netzwerke im Unternehmen zu gründen und sie auch für Unterstützer:innen, Allies genannt, zu öffnen. Das macht es niedrigschwellig. Ich kann mich aber auch, ohne in einer solchen Gruppe zu sein, engagieren, indem ich einschreite, wenn ich diskriminierende Situationen erlebe. In dem vorhin erwähnten Fall mit dem Aufzug hat eine Kollegin gekontert und den Kollegen gefragt: „Heißt das, wenn eine Frau mit dir Aufzug fährt, muss sie immer damit rechnen, dass sie von dir ange-macht wird?“ Oder ich kann fragen: Mit welchem Pronomen willst du/ wollen Sie angesprochen werden?

Sie haben in Ihren Empfehlungen auch die baden-württembergische Landespolitik adressiert – warum?

Ich hatte selbst unterschätzt, wie häufig die als konservativ eingeschätzte Landespolitik Baden-Württembergs in den Interviews zum Thema wurde. In einer anderen Studie zur Offenheit gegenüber Schulen und Lesben in verschiedenen Bundesländern wurde auch deutlich, dass Baden-Württemberg im letzten Drittel liegt. Die Landespolitik kann für eine Offenheit sorgen. Es wäre wichtig, queere Perspektiven bei Geschlechterpolitiken mitzudenken, den Gleichstellungsbegriff für alle geschlechtlichen Identitäten zu öffnen und dieses Bewusstsein in alle Ministerien, nicht nur ins Sozialministerium, zu tragen. Da gibt es noch einiges zu tun. Das zeigt sich übrigens auch im Blick auf unser Forschungsinstitut. Es gibt ein vergleichbares Institut in Bayern, das eine Grundfinanzierung vom Land bekommt. Uns gibt es jetzt bald 30 Jahre, wir sind überregional und auch in Baden-Württemberg sehr rühlig und erhalten keine Grundförderung.

Engagement für Gleichstellung

Studienleiterin Gerrit Kaschuba ist studierte Diplompädagogin und promovierte an der Universität Tübingen in der Erziehungswissenschaft/Erwachsenenbildung. Sie ist Mitbegründerin und Geschäftsführerin des Tübinger Forschungsinstituts für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (Tifs). Neben ihrer Tätigkeit als Wissenschaftlerin begleitet sie unter anderem intersektional ausgerichtete Gender-Mainstreaming-Prozesse – also Prozesse mit dem Ziel, alle Geschlechter unter Berücksichtigung von Diversitätsaspekten wie sozialer Schicht, sexueller Orientierung, Generation, Ethnizität/Migrationsgeschichte gleichzustellen.

Untersuchung

Für die qualitative Studie „Queeres Leben in der Arbeitswelt“ des Tifs im Auftrag des Fritz-Erler-Forums, dem Landesbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung in Baden-Württemberg, forschte Kaschuba zu Hürden, Diskriminierungen und Ansatzpunkten der Anerkennung von queeren Personen in zwei Großunternehmen – einem Industrie- und einem Dienstleistungsunternehmen mit Hauptsitz in Baden-Württemberg. Sie interviewte dafür 22 Personen aus unterschiedlichen Funktionsgruppen und Hierarchieebenen.

Die Studie ist hier einsehbar: <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/stuttgart/20698.pdf>

Gender-Theorie & Feminismus in Forschung und Praxis



VERANSTALTUNGSREIHE „(QUEER-)FEMINISMEN IM DIALOG – ELTERNCHAFT IN BEWEGUNG“

Die Veranstaltungsreihe fand von November 2022 bis Juni 2023 mit großem Erfolg und großer Resonanz statt. Im Anschluss wurde eine schriftliche Dokumentation der Reihe erstellt, die in Kürze erscheinen und auf tifs.de veröffentlicht wird. Inhaltliche Einblicke zu den Podiumsdiskussionen finden sich außerdem im Schwerpunktartikel dieses Newsletters auf S.3.

→ *Bettina Staudenmeyer, Imran Kabacaoglu, Gerit Kaschuba, Sabine Maier, Barbara Stauber, Maria Bitzan*

Im Verbund der Internationalen Hochschule Fulda, der Uni Bamberg und der Hochschule Rhein-Main startete im Sommersemester 2023 die Online-Ringvorlesung „Theorien Sozialer Arbeit: Gegenwart und Zukunft“ und mit der Thematik „Impulse und Wirkungen der Theorie der Lebensweltorientierung in ausgewählten theoretischen Perspektiven“. Bei der zweiten Veranstaltung gab Maria Bitzan einen Impulsbeitrag mit anschließender Diskussion zur Thematik **„WEITERFÜHRUNGEN DES SOZIALPÄDAGOGISCHEN KONZEPTS „LEBENSWELTORIENTIERUNG“ UND (ANSCHLIESSENDE) DISKURSE IM KONTEXT DER GESCHLECHTERFORSCHUNG“** am 16.5.2023.

→ *Maria Bitzan*

“DOING TRANSITIONS IN TIME. ZEITLICHKEITEN SOZIALPÄDAGOGISCHER ÜBERGANGSGESTALTUNG“

Auf der Kommissionstagung der Sozialpädagogik an der Universität Rostock zu Zeitlichkeiten hielten Barbara Stauber und Andreas Walther am 23. März 2023 den Eröffnungsvortrag. In diesem Vortrag versuchten sie, Zeitlichkeit als eine bislang wenig beachtete Perspektive einer sozialpädagogischen Bearbeitung von Übergängen im Lebenslauf anhand von lebensalterbezogenen Regulierungen, Adressierungen und Normalisierungen deutlich zu machen.

→ *Barbara Stauber*

“CONSIDERACIONES TEÓRICAS FUNDAMENTALES SOBRE LA DIFERENCIACIÓN PARA LA INVESTIGACIÓN REFLEXIVA DE TRANSICIONES EN EL CURSO DE VIDA”

Auf Einladung der Universidad Católica Boliviana (Cochabamba) hielt Barbara Stauber am 17. August 2023 einen online Vortrag zu differenztheoretischen Perspektiven in der Übergangsforschung. In diesem wurde das praxistheoretische Konzept des „doing difference“, das seine Wurzeln in der Geschlechterforschung hat, für eine intersektionale Perspektive auf gendered Übergänge im Lebenslauf fruchtbar gemacht.

→ *Barbara Stauber*

„WO KOMMEN AUF EINMAL DIE GANZEN ÜBERGÄNGE HER?“

Auf Einladung der Fachhochschule Nordwestschweiz FHNW / St. Gallen hielt Barbara Stauber zusammen mit Andreas Walther am 13. April 2023 den Eröffnungsvortrag einer Arbeitstagung zu „Perspektiven der Übergangsforschung“. Dabei ging es um eine Entwicklungsgeschichte des Konzepts „Doing Transitions“, mit dem seit einigen Jahren vielfältige Übergangsphänomene untersucht werden.

→ *Barbara Stauber*

“DOING TRANSITIONS – RELATIONAL PERSPECTIVES ON THE LIFE COURSE”

Auf Einladung der internationalen Tagung ‘Regards et Réflexions sur les concepts de « Bifurcations » & « Doing Transitions »’ hielt Barbara Stauber am 17. November 2023 einen Vortrag zu « Doing Transitions – relational perspectives on the life course ». Das Konzept « Doing Transitions » wurde hier in seiner relationalen Weiterentwicklung vorgestellt, um mit dem im französischen Sprachraum genutzten Konzept der « Bifurcations » konfrontiert zu werden.

→ *Barbara Stauber*

„GLEICHE CHANCEN FÜR ALLE: VIELES ERREICHT UND NOCH MEHR ZU TUN!? EIN (KONTROVERSES) GESPRÄCH ÜBER FEMINISMUS GESTERN UND HEUTE“

Hybrid-Veranstaltung mit Maria Bitzan, bis 2021 Professorin an der Hochschule Esslingen mit den Schwerpunkten Gemeinwesenarbeit, Sozial- und Jugendhilfeplanung sowie Gender in der Sozialen Arbeit; Bea Dörr, Leiterin des Fachbereichs Frauen und Politik der Landeszentrale für politische Bildung, seit den 1980er Jahren feministisch unterwegs; Silvia Fischer, Stadträtin Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN; Elena Kaifel, Projektleitung des Festivals FemPalais im StadtPalais und Jessica Wagner, Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik BW und Masterstudentin Gendertheorie; Yvonne Wolz, Wildwasser Stuttgart e.V. am 11.07.2023 im TREFFPUNKT Rotebühlplatz Stuttgart, veranstaltet von der Volkshochschule Stuttgart und der Abteilung für Chancengleichheit der Landeshauptstadt Stuttgart (Leitung Barbara Straub)

→ *Maria Bitzan*

AUSBLICK:

**„IMMER DA WEITERFRAGEN, WO WIR AN EINE (SCHMERZHAFTE) GRENZE STOSSEN ...“
FEMINISTISCHE REFLEXIVITÄT ALS KRITISCHE
PRODUKTIVKRAFT**

Panelbeitrag von Maria Bitzan und Susanne Maurer bei der Tagung der AG Historische Sozialpädagogik/Soziale Arbeit vom 22.-24. Februar 2024 an der Hochschule RheinMain in Wiesbaden mit dem Thema: „Geschlechterdimensionen in Geschichte und Geschichtsforschung (zu) Sozialer Arbeit. Abschlusspodium zu Resonanzen und Tagungsbeobachtungen im Kontext geschlechterbezogener partizipativer Praxisforschung“

→ *Maria Bitzan*

AUSBLICK:

MODERATION DER KLAUSUR DES AUTONOMEN FRAUENHAUSES STUTTGART ZUM FEMINISMUS-VERSTÄNDNIS

am 21.3.2024

→ *Gerrit Kaschuba*

Gleichstellung und (Anti)- Diskriminierung



PROJEKT DIVER§SO – HANDLUNGsimpULSE FÜR DIVERSITÄTSSENSIBLE LEISTUNGSGEWÄHRUNG IM SGB II

Das von der Hans-Böckler-Stiftung geförderte interdisziplinäre Forschungsprojekt „Diver§So“ – Diversitätssensible Leistungsgewährung im SGB II, das von 2021 bis 2023 von den Hochschulen Fulda (Susanne Dern) und Hannover (Maria Wersig) durchgeführt wurde, analysiert Fallstricke und Gelingensbedingungen einer diversitätssensiblen Leistungsgewährung im SGB II. Neben der Erarbeitung einer juristischen Expertise wurde die Perspektive der Jobcenter-Mitarbeitenden mittels Gruppenerhebungsverfahren analysiert und die Fragestellung gemeinsam mit Mitarbeitenden von drei kooperierenden Jobcentern aus drei Bundesländern in einem partizipativ angelegten Forschungsprozess bearbeitet.

Gerrit Kaschuba war im Beirat des Forschungsprojekts und hat auf Basis der im Projekt Diver§So erarbeiteten Ergebnisse sowie einer von ihr durchgeführten Fortbildung mit Projektbeteiligten Handlungsimpulse mit Fokus auf die personelle und die fachliche Ebene formuliert. Dies erfolgte in Zusammenarbeit mit Susanne Igelmann, die die Organisationsstrukturen und -kultur fokussierte.

→ *Gerrit Kaschuba und Susanne Igelmann, Hochschule Fulda*

INTERDISZIPLINÄRES GUTACHTEN ZUR VERBESSERUNG DES DISKRIMINIERUNGSSCHUTZES ENTLANG DER MERKMALE DES AGG IM HINBLICK AUF LANDESGESETZLICHE ZUSTÄNDIGKEITEN IN SACHSEN

Auf Grundlage des rechtssoziologischen Gutachtens (Teil 1 von Susanne Dern und Maria Wersig) wurde 2023 ein sozialwissenschaftliches Gutachten auf der Basis von Dokumentenanalyse und qualitativen Interviews zu Präventionsmaßnahmen in Sachsen von Jasmin Brück unter wissenschaftlicher Beratung von Gerrit Kaschuba erstellt (Teil 2: Sozialwissenschaftliches Gutachten). Sie sollen einer Verbesserung des Diskriminierungsschutzes und dem Abbau von Diskriminierung dienen.

→ *Jasmin Brück, Gerrit Kaschuba*

LEHRVERANSTALTUNG „DIVERSITÄT DER GESCHLECHTLICHEN UND SEXUELLEN LEBENS- WELTEN – FACHLICHE UND EMPIRISCHE GRUNDLAGEN UND ANALYSE DER AUSWIRKUNGEN AUF DIE PRAXIS DER SOZIALEN ARBEIT

Im Sommersemester 2023 führte Ines Pohlkamp diese Lehrveranstaltung an der Hochschule Bremen durch. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt ist ein politisch umstrittenes Feld. Rechtlich ist die Lage in Deutschland aktuell eindeutiger. Mit der Anerkennung einer Kategorie „divers“ ist im Personenstandsgesetz ein Hinweis auf die Aufhebung der „Kultur der Zweigeschlechtlichkeit“ (Hageman-White) gegeben. Im Kinder- und Jugendstärkengesetz heißt es ferner endlich, dass die Anerkennung der geschlechtlichen Vielfalt Grundlage der Kinder- und Jugendhilfe ist (vgl. SGB VIII § 9.3). Deshalb bietet dieses Seminar Grundlagenwissen und Raum für Auseinandersetzung. Aufbauend auf grundlegende Kenntnisse im Wissenskomplex wurden Erfahrungen aus der Praxis reflektiert und zentrale Leerstellen benannt. In der Auseinandersetzung wurden ausgewählte Handlungsfelder konstruktiv kritisch in den Blick genommen.

→ *Ines Pohlkamp*

UMFRAGE ZU DISKRIMINIERUNG AN DER HOCHSCHULE ESSLINGEN

„Die ersten Ergebnisse der Umfrage „Diskriminierungserfahrungen und -beobachtungen“ zeigen, das und in welchen Zusammenhängen Diskriminierungen an der Hochschule Esslingen stattfinden. Die Umfrage lief von Ende November bis Anfang Dezember 2022. Insgesamt haben 649 Hochschulangehörige teilgenommen.

Die meisten Diskriminierungserfahrungen und/oder -beobachtungen wurden im Kontext von Lehrveranstaltungen zurückgemeldet. Mit 28,4% gehen die meisten Diskriminierungen von Lehrenden, Professorinnen und Professoren aus. Danach folgen mit 20,6% Studierende und mit 13,9% räumliche Bedingungen wie die Infrastruktur und die Gebäude. Im Rahmen der Umfrage wurde nach verschiedenen sozialen Kategorien gefragt, welche mit dem Erleben und/ oder der Beobachtung von Diskriminierung an der Hochschule Esslingen zusammenhängen könnten. Hierbei lässt sich erkennen,

dass Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, ethnische/ „kulturelle“ Zugehörigkeit, Körper/ Aussehen und Beeinträchtigung/ Behinderung am häufigsten stattfinden. Als Ansprechpersonen im Falle von Diskriminierung geben 70% der Befragten an, die zentrale Studienberatung zu kennen. Andere Ansprechpersonen wie die Ansprechperson für Antidiskriminierung, der*die Beauftragte*r für Chancengleichheit und die Gleichstellungsbeauftragte sind eher unbekannt. Trotz der Angaben zu Diskriminierungen zeigt sich eine überwiegende Tendenz unter den Befragten, das sie der Hochschule ein angenehmes Lern- und Arbeitsklima attestieren und auch Möglichkeiten der Teilnahme am Hochschulleben sehen.

→ *Imran Kabacaoglu, Monika Götsch*

EIN ‚WISSENS-HUB‘ FÜR DIE BUNDESSTIFTUNG GLEICHSTELLUNG

Zu Beginn des Jahres 2023 hat das tifs für die Bundesstiftung Gleichstellung einen sogenannten „Wissens-Hub“ fertiggestellt. Ziel war es, für die Bundesstiftung eine solide Wissensbasis im Themenbereich Gleichstellung zu schaffen, die analoge wie auch digitale Quellen umfasst. Der „Hub“ als Knotenpunkt ist eine passende Metapher für eine solche unterschiedliche Richtungen bündelnde und in unterschiedliche Richtungen wirkende Wissensbasis.

Warum ist eine fundierte Wissensbasis sinnvoll und wichtig für die Gleichstellungsstiftung?

Seit den ersten Aktivitäten der sog. neuen Frauenbewegungen ab den 1970er Jahren hat sich die Geschlechterforschung (Gender Studies) erheblich ausdifferenziert; zeitgleich haben sich zwei Stränge von Geschlechterpolitik entwickelt: eine praktische Bewegungspolitik der feministischen Aktivismen und eine staatlich-institutionelle Gleichstellungspolitik. Die Gender Studies, feministische Aktivismen sowie institutionelle Genderpolitik haben das gesamte Feld der Geschlechterpolitik enorm verbreitert, befruchten einander, haben bisweilen unterschiedliche Geschwindigkeiten, fokussieren dabei aber Unterschiedliches – auch wenn es durchgängig um Gendergerechtigkeit geht.

Dabei ist zu beachten, dass verschiedenartige Wissensformen und -Arenen Gender-Wissen in unterschiedlicher Art gewinnen und weiterverwenden. Dabei werden auch Wissenshierarchien reproduziert: die Hierarchie zwischen Wissenschafts- und Praxiswissen, die Hierarchie zwischen etablierter Gleichstellungspolitik und queerfeministischem Wissen, die Hierarchie zwischen dem Wissen „der alten“ und „der jungen“ Kämpfer*innen etc. Nicht selten kommt es zu gegenseitigen Abwertungen, Konkurrenzen und Ignoranzen, ohne die jeweiligen Arenen, in denen um Geschlechterwissen gerungen wird, mitzubedenken. Hieraus stellen sich Herausforderungen:

- aufgrund der eben angedeuteten Konfliktlinien wird der Wissensfundus immer komplexer,
- dieser Wissensfundus entwickelt sich dynamisch weiter – eine fundierte Stiftungsarbeit bedarf genauso eines „historischen Gedächtnisses“, wie sie am „Puls der Zeit“ bleiben muss.

Methoden zur Entwicklung des Wissens-Hubs

Für die Entwicklung eines Wissens-Hub war es wichtig, die genannten Dynamiken im Blick zu haben. Dazu wurden in mindestens drei Richtungen Suchbewegungen angestrengt:

- In Richtung von Grundlagentexten und Handbüchern,
- In zentrale Theorie- und Themenentwicklungen,
- In sogenannter „grauer Literatur“, wie sie im Kontext aktivistischer Politik/ Bewegungspolitik einschließlich themenübergreifender Netzwerke (bundesweite und landesweite Netzwerke zu Antidiskriminierung, Netzwerke zu LGBTQ u.v.a.m.) fortlaufend produziert wird.

Da die Auftragnehmerinnen nicht in allen gefragten Wissensbereichen über eine eigene Expertise verfügen (können), wurde die Wissensbasis durch gezielte Telefonate mit einschlägigen Expert*innen erweitert.

→ *Ines Pohlkamp, Linda Amazu, Tosca Ninkov, Barbara Stauber*

DER MANNHEIMER WEG FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE BENENNUNGSPRAXIS ÖFFENTLICHER FLÄCHEN IN DER STADT MANNHEIM

Um die Sichtbarkeit von Frauen im städtischen Raum zu erhöhen, wurde auf der Basis der Analyse der aktuellen Praxis von Straßenbenennungen in Mannheim und anderen Kommunen mit dem Projekt „Sichtbarkeit von Frauen bei der Benennung öffentlicher Flächen in der Stadt Mannheim“ bis Ende 2023 ein Handlungsleitfaden für ein geschlechtergerechtes Verfahren zur Benennung von Verkehrsflächen entwickelt, der sich an den Mannheimer Gemeinderat, die städtische Verwaltung, die Mannheimer Stadtgesellschaft und weitere interessierte Akteur*innen wendet.

→ *Jessica Teschke, Gerrit Kaschuba*

EVALUATION DER EUROPÄISCHEN CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF LOKALER EBENE IN MANNHEIM

Bis August 2024 wird die Umsetzung der Europäischen Gleichstellungs-Charta in Mannheim von tifs evaluiert. Die Umsetzung der Charta Gleichstellung erfolgt in Mannheim anhand des Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim (GAPinMA). Dafür wurde ein Projektkatalog entwickelt, der auf den Themenbereich „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ fokussiert und sieben Wirkungsfelder herausarbeitet. In diesen Wirkungsfeldern sind 22 Projekte entwickelt worden, von denen bisher 15 umgesetzt wurden. Aufgabe der Evaluation ist es, einerseits die Umsetzung des Projektdesigns und den Gesamtprozess und andererseits die Umsetzung der Charta in Mannheim bzw. den Entwicklungsprozess des ersten Gleichstellungsaktionsplans zu evaluieren. Es sollen Erfolgsfaktoren und Hemmnisse in der Umsetzung der Maßnahmen erfasst werden.

→ *Ines Pohlkamp, Gerrit Kaschuba und Sabine Maier*

MACHT DER PARITÄT

Im Rahmen des Gleichstellungsaktionsplans der Stadt Mannheim soll mit dem Projekt „Macht der Parität“ die Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen der Mannheimer Beteiligungsunternehmen erhöht werden. Die Stadt Mannheim ist an 52 Unternehmen, einschließlich der Eigenbetriebe, beteiligt. Projektziel ist es, die Geschlechterverteilung in den Aufsichtsräten und Vorständen dieser Unternehmen unter Berücksichtigung weiterer Indikatoren statistisch zu erfassen und zu analysieren. Die anschließende Präsentation der Ergebnisse und die Berichterstellung mit Handlungsempfehlungen für die Umsetzung des Projektes dienen der gezielten Sensibilisierung von Gemeinderatsmitgliedern, Fraktionen und der Öffentlichkeit. Projektzeitraum: November 2023-Juni 2024.

→ *Cornelia Hösl-Kulike, Imran Kabacaoglu, Gerrit Kaschuba*

EVALUATION DES TÜBINGER AKTIONSPLANS ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF LOKALER EBENE

Die Stadt Tübingen hat 2017 die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene unterschrieben und verpflichtungsgemäß im April 2021 einen lokalen Gleichstellungs-Aktionsplan durch den Gemeinderat verabschiedet. Die Federführung bei der Erarbeitung des Aktionsplans lag bei der Stabsstelle Gleichstellung und Integration, die auch für Koordination, Organisation und Moderation der fachbereichs- und verwaltungsübergreifenden Kommunikation im Umsetzungsprozess sowie für das allgemeine Monitoring- und Berichtswesen zuständig zeichnet.

Ziel des Aktionsplans ist es, Gleichstellung als Leitprinzip nicht nur verwaltungsintern in der Personalpolitik, sondern in allen kommunalen Aufgabenbereichen zu berücksichtigen. Damit sollte eine strategische Lücke in der kommunalen Gleichstellungsarbeit geschlossen werden. Für den Tübinger Gleichstellungs-Aktionsplan wurden sechs kommunale Handlungsfelder identifiziert, die bis 2024 prioritär bearbeitet werden sollen: 1. Teilhabe am Erwerbsleben und Sorgearbeit, 2. Politische Teil-

habe und Mitwirkung bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Lebens, 3. Sicherheit und geschlechtsbezogene Gewalt, 4. Geschlechterstereotype und Mehrfachdiskriminierung, 5. Wohnen und Leben im Stadtteil, 6. Öffentliche Ressourcen. Ihnen wurden konkrete Maßnahmen und Zuständigkeiten zugeordnet.

Aufgabe der Evaluation ist es, insbesondere den Beteiligungs- und Planungsprozess, die interne und externe Kommunikation, die Struktur und den Aufbau des Aktionsplans sowie das Monitoring- und Berichtswesen in den Blick zu nehmen. Dabei geht es zum einen darum, wie die am Planungs- und Umsetzungsprozess Beteiligten das Projektdesign und die Umsetzung bewerten, zum anderen, welche Lernerfahrungen und Konsequenzen aus dem ersten Aktionsplan generiert werden können.

→ *Gerrit Kaschuba, Cornelia Hösl-Kulike*

GLEICHSTELLUNGSSTRATEGIE BADEN-WÜRTTEMBERG

Mit Spannung erwarten wir am 29.02.24 die **Ergebnisvorstellung der Analyse der Gleichstellung in Baden-Württemberg** im Rahmen der Gleichstellungsstrategie durch das Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e. V. (Online). Nähere Informationen c/o Ministerium für Soziales, Gesundheit und Integration Baden-Württemberg.

Zur Gleichstellungsstrategie in Baden-Württemberg hat die Landesfraktion der SPD eine Anfrage gestellt.

Sie ist abrufbar unter: https://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP17/Drucksachen/6000/17_6033.pdf

Die Antwort ist abrufbar unter: https://www.landtag-bw.de/files/live/sites/LTBW/files/dokumente/WP17/Drucksachen/6000/17_6033_D.pdf

AUSBLICK:

MODERATION DES 30JÄHRIGEN JUBILÄUMS DER BILDUNGSSTÄTTE HOCHDREI – BILDUNG UND BEGEGNEN IN POTSDAM/BRANDEN- BURG ZUM THEMA GENDER, KÖRPER UND POLITISCHE BILDUNG, WWW.HOCHDREI.DE

HochDrei ist ein anerkannter Träger der freien Jugendhilfe und anerkannter Träger der Bundeszentrale für politische Bildung. In der praktischen Bildungsarbeit steht die Einrichtung für Vielfalt, Geschlechtergerechtigkeit und Demokratieförderung. Beim 30-jährigen Jubiläum werden die intersektionalen Verschränkungen von Gender, Körper und Politischer Bildung fokussiert.

Termin: 30. April 2024

Ort: Potsdam

→ *Ines Pohlkamp*

Gewalt im Geschlechter- verhältnis



SAMMELBAND „FEMINIZIDE – GRUNDLAGENTEXTE UND ANALYSEN AUS LATEINAMERIKA“ ERSCHIENEN – OPEN ACCESS IN PLANUNG

Im Juni 2023 ist der Sammelband im Verlag Barbara Budrich erschienen, der erstmalig Texte aus dem Amerikas zum Themenkomplex Femi(ni)zide auf Deutsch zugänglich macht. In Lateinamerika diskutieren seit den frühen 2000er Jahren zivilgesellschaftliche Gruppen und feministische Wissenschaftler*innen den Zusammenhang zwischen tödlicher Gewalt gegen cis und trans Frauen und einer hierarchischen Zweigeschlechtlichkeit. Das Buch versammelt eine Auswahl an oft zitierten Standardwerken und Texten zu aktuelleren Debatten. Eine Einleitung verortet die einzelnen Beiträge in der Entwicklung der Debatten, ein Glossar ergänzt Hintergrundwissen.

→ *Sabine P. Maier*



FEMI(NI)ZIDE – ODER: WIE TÖDLICH IST DAS GESCHLECHTERVERHÄLTNIS? VORTRAG ZUM INTERNATIONALEN TAG GEGEN GEWALT AN FRAUEN AN DER VHS ASCHAFFENBURG

Auf Einladung des Frauenhearings Aschaffenburg hielt Sabine Maier am 23. November 2023 einen Vortrag zum Thema Femi(ni)zide. Inhaltlich gab es einen Überblick zur Geschichte und Verwendung des Femizid/Feminizid-Begriffs, der insbesondere durch die starken feministischen Bewegungen in Lateinamerika weiterentwickelt und auf die politischen Agenden gesetzt wurde. Wichtig war mir auch der theoretische Hintergrund zu geschlechtsbezogener Gewalt und ein Einblick in den Forschungsstand in Deutschland. Fazit: der Femi(ni)zid-Begriff impliziert, dass das aktuelle, heteronormativ-patriarchal geprägte Geschlechterverhältnis potentiell tödlich ist.

→ *Sabine P. Maier*

STUDIE „UNTERSTÜTZUNG VON FRAUENHÄUSERN UND FACHBERATUNGSSTELLEN AUF DEM WEG ZU INKLUSION“

Im Frühjahr 2024 führen wir eine qualitative Studie zur „Unterstützung von Frauenhäusern und Fachberatungsstellen auf dem Weg zu Inklusion“ durch. Beauftragt von der Frauenhauskoordinierung e.V. werden ausgewählte Frauenhäuser zu ihrer Praxis befragt. Diese Studie ist eingebettet im Projekt „Hilfesystem inklusiv: Die Istanbul-Konvention umsetzen – Handlungsbedarfe erfassen“, einem vom BMFSFJ geförderten Projekt der Frauenhauskoordinierung e.V. Dabei geht es um die Frage, wie die Frauenhäuser auf ihrem Weg zu mehr Inklusion bestmöglich unterstützt werden können. Akteur*innen aus dem Hilfesystem werden zu Chancen und Grenzen seiner inklusiven Weiterentwicklung befragt (Beginn ist November 2023, geplantes Ende im März 2024). Dabei soll ein weiter Begriff von Inklusion angelegt werden. Eine zentrale Frage der Forschung ist: Wie sieht gelingende Inklusion in Frauenhäusern aus?

→ *Jessica Wagner, Gerrit Kaschuba und Ines Pohlkamp*

WEITERE AKTIVITÄTEN IM THEMENFELD GEWALT IM GESCHLECHTERVERHÄLTNIS

Vorstandstätigkeit von Maria Bitzan in der psychologischen Beratungsstelle Kompass – Beratung bei sexualisierter Gewalt, in Kirchheim u.T.

→ *Maria Bitzan*



Foto: Sabine Maier

Gesundheit im Geschlechter- verhältnis



LEHRAUFTRAG „HISTORISCHE UND AKTUELLE ENTWICKLUNGEN DER FAMILIENPLANUNG“

Blockseminar im Master Angewandte Sexualwissenschaften an der Hochschule Merseburg zu den Themen Verhütung, Schwangerschaftsabbrüche, Reproduktionsmedizin, Pränataldiagnostik und Geburtshilfe am 2./3. März 2023. Im Seminar wurde die Auseinandersetzung mit der Einbettung von Familienplanung in Bevölkerungspolitik angeregt und der Zugang zu Familienplanung in Europa betrachtet. Außerdem wurden Verstrickungen von Familienplanung in Machtverhältnisse wie Rassismus und Sexismus analysiert und diskutiert.

→ *Bettina Staudenmeyer*

LEHRVERANSTALTUNG „DIVERSITÄTSENSIBILE GEBURTSHILFE“

Bettina Staudenmeyer führt das Seminar als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Jena im Wintersemester 2023_24 mit Hebammenstudentinnen des 7. Fachsemesters durch. Die Studentinnen sollen sich mit den Konzepten Diversität und Intersektionalität auseinandersetzen. Hierfür werden sowohl wissenschaftliche Texte und Studien zu Diskriminierung in der Geburtshilfe, als auch Erfahrungswissen von Menschen mit Diskriminierungserfahrung herangezogen. Auch die Rolle von Hebammen an der Reproduktion von Geschlechterstereotypen wird reflektiert und diskutiert. Ziel und Prüfungsleistung des Seminars ist es, ein diskriminierungssensibles Konzept für einen Geburtsvorbereitungskurs zu entwickeln, welches verschriftlicht und präsentiert wird.

→ *Bettina Staudenmeyer*

LEHRVERANSTALTUNG „EINFÜHRUNG IN DIE SOZIOLOGIE“ FÜR GESUNDHEITS- UND PFLEGEGERBERUFE

Im Sommersemester 2023 führte Bettina Staudenmeyer als wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Jena für Studierende der Fachrichtungen Hebammenwissenschaft, Ergotherapie, Physiotherapie, Pflege und Rettungswesen in Zusammenarbeit mit Prof. Anekatriin Skeide eine Lehrveranstaltung zur Einführung in die Soziologie für Gesundheitsberufe durch. Die Theorien von Bourdieu, Foucault und Crenshaw standen dabei im Zentrum. Ziel der Veranstaltung war es, ein Grundverständnis von sozialer Ungleichheit in der medizinischen Versorgung und beim Thema Gesundheit insgesamt zu vermitteln. Konkretisiert wurde dies u.a. am Thema queere Menschen – von der Pathologisierung durch die Medizin bis zur Diskriminierung im Gesundheitssystem heute. Ein weiteres Thema war die soziale Konstruktion von Krankheiten am Beispiel von Übergewicht und BMI und dem Einfluss von Klassismus.

→ *Bettina Staudenmeyer*

Arbeit — Weiterbildung — Übergänge



EVALUATION DES MENTORINNEN-PROGRAMMS FÜR MIGRANTINNEN 2023

Das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg unterstützt seit 2017 Frauen mit Migrationsgeschichte. Ziele sind die Förderung von Chancengleichheit und Integration am Arbeitsmarkt, das Erschließen von Fachkräftepotenzial sowie bei Bedarf bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu unterstützen. Um die gleichbleibend hohe Qualität des Programms zu gewährleisten, wird dieses regelmäßig evaluiert – 2023 zum dritten Male durch tifs. Dazu wurden Kontaktstellen, Mentees und Mentorinnen online befragt sowie erstmals vier qualitative Interviews mit Mentees durchgeführt.

2023 nahmen 71 Mentoring-Tandems am Programm teil. Die Mentees kamen aus 36 verschiedenen Ländern und waren zu 91% sehr gut ausgebildete Akademikerinnen. Die Teilnahme wird überwiegend als motivierend und empowernd erlebt und die Mentees konnten Fortschritte in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung verzeichnen. Als besonders bereichernd werden von vielen Teilnehmerinnen die vielfältigen Rahmenangebote der Kontaktstellen und der Austausch und das Netzwerken mit anderen Frauen benannt. Die Ergebnisse wurden im November auf der Abschlussveranstaltung des Programms in Stuttgart vorgestellt.

→ *Sabine P. Maier und Gerrit Kaschuba*



Foto: Sabine Maier



Foto: Franziska Kraufmann, Pressefotografie Kraufmann & Kraufmann GmbH

VORSTELLUNG UND DISKUSSION DER STUDIE QUEERES LEBEN IN DER ARBEITSWELT

Am 30. Oktober 2023 fand im Willi-Bleicher-Haus in Stuttgart eine Veranstaltung des Fritz-Erlers-Forums Baden-Württemberg statt, bei der die Ergebnisse der von tifs durchgeführten Studie „Wir wollen keine Sonderrolle, wir wollen Anerkennung. Queeres Leben in der Arbeitswelt“ von Gerrit Kaschuba vorgestellt und mit Podiumsteilnehmenden und dem zahlreich erschienenen Publikum diskutiert wurden. Das Podium mit den Gästen Jj Link (Netzwerk LSBTTIQ*/Themengruppe Arbeit), Florian Wahl MdL (queerpolitischer Sprecher SPD-Fraktion), Claudia Feiner (Senior Managerin, Diconium), Franziska Grandl (TÜV SÜD) und der Autorin wurde von Anna Koktsidou, Beauftragte für Vielfalt und Integration des SWR moderiert.

Für die wissenschaftliche Studie im Auftrag des Fritz-Erlers-Forums Baden-Württemberg konnten ein Großunternehmen im Industrie-sektor und eines im Dienstleistungssektor in Baden-Württemberg für die Teilnahme gewonnen werden. Die Ergebnisse zeigen vertiefend und beispielhaft Hürden, Diskriminierungen, aber auch Ansatzpunkte und Wege der Aner-

kennung geschlechtlicher Vielfalt und sexueller Orientierung in der Arbeitswelt auf. Gefragt wird nach den Strukturen und Maßnahmen im Unternehmen, die die Lebensbedingungen von LSBTIQ*-Personen berücksichtigen bzw. sich gezielt an diese richten, und nach der Bedeutung der Organisationskultur, um darauf aufbauend Handlungsempfehlungen zu geben. Deutlich wird: Es gibt LSBTIQ*-freundliche Ansätze in den Unternehmen. Allerdings kann nicht von einer nachhaltigen Struktur gesprochen werden. Häufig hängt es von den Kompetenzen der queeren Personen selbst, aber auch von der Haltung einzelner Führungskräfte ab, wie sich die Arbeits- und Lebensbedingungen für queere Personen im Unternehmen gestalten. Damit besteht die Gefahr der Individualisierung von queeren Anliegen und der Verdeckung von Diskriminierung – auch unter dem Vorzeichen von Diversity Management. (s. 2. Schwerpunktartikel oder ausführlicher zur Studie: Kaschuba, Gerrit 2023: „Wir wollen keine Sonderrolle, wir wollen Anerkennung.“ Queeres Leben in der Arbeitswelt. Hrsg. vom Fritz-Erlers-Forum Baden-Württemberg. Stuttgart. Die Studie kann hier heruntergeladen werden.

→ [Gerrit Kaschuba](#)



EINLADUNG

Studienvorstellung und Diskussion: Queeres Leben in der Arbeitswelt
Montag, 30. Oktober 2023, 19 – 20.45 Uhr
Willi-Bleicher-Haus (Gewerkschaftshaus), Willi-Bleicher-Str. 20, 70174 Stuttgart

Anmeldung und Programm: <https://www.fes.de/lnk/queeresleben30102023>

Queeres Leben ist in den letzten Jahren in der Gesellschaft vor allem durch die queere Community und ihren Kampf für mehr Akzeptanz und Anerkennung ihrer Rechte immer sichtbarer geworden. Auch wurde die rechtliche Gleichstellung am Arbeitsmarkt etwa durch das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz und das Personenstandsgesetz gestärkt. Trotz Verbesserungen und stärkerer Sichtbarkeit stellen wissenschaftliche Untersuchungen weiterhin Diskriminierungserfahrungen von LSBTIQ*-Personen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen fest – so auch im Arbeitsleben. Dabei zeigen sich Unterschiede je nach sexueller Orientierung und geschlechtlicher Identität. Unternehmen und Organisationen haben mittlerweile Schritte unternommen, um eine inklusive Arbeitsumgebung zu schaffen.

Die aktuell in Baden-Württemberg durchgeführte qualitative Studie des Forschungsinstituts tifs im Auftrag des Fritz-Erlers-Forums zeigt exemplarisch, dass es gute Ansatzpunkte in Unternehmen gibt, aber auch weiterhin Herausforderungen und Diskriminierungen queerer Personen. Auf dem Podium wollen die Erkenntnisse der Studie diskutieren und uns dem Thema aus verschiedenen Blickwinkeln nähern. Wichtige Fragestellungen sind dabei u. a. wie Unternehmen es schaffen, Diskriminierungen, Vorurteile und Unsicherheiten nachhaltig vorzubeugen und aktiv etwas dagegen setzen zu können. Zudem wollen wir diskutieren wie die Gestaltung weiterer Rahmenbedingungen und Aktivitäten – etwa vonseiten der Politik aussehen kann. Diese und weitere Fragen wollen wir mit unseren Gästen auf dem Podium und im Publikum diskutieren und freuen uns auf eine angeregte Debatte.

Veranstaltungsort: Willi-Bleicher-Haus (Gewerkschaftshaus), Willi-Bleicher-Str. 20, 70174 Stuttgart

Veranstaltungsorganisation:
Fritz-Erlers-Forum Baden-Württemberg, Landesbüro der Friedrich-Ebert-Stiftung
E-Mail: yuha.stils@fes.de
<https://www.fes.de/fritz-erler-forum> Tel.: 0711 24 83 94 47, Fax: 0711 / 24 83 94 50

Veranstaltungs-Nr. 1307 4402

30. Oktober Queeres Leben Studienvorstellung

PROGRAMM

18.30 Uhr	Ankommen	
19.00 Uhr	Begrüßung	
		• Florian Koch , Leiter, Fritz-Erlers-Forum
19.05 Uhr	Vorstellung der Studienergebnisse	
		• Dr.™ Gerrit Kaschuba , Forschungsinstitut tifs e.V., Tübingen
19.30 Uhr	Diskussion	
		• Jj Link , Netzwerk LSBTTIQ*, Themengruppe Arbeit
		• Florian Wahl , MdL, queerpolitischer Sprecher, SPD Fraktion
		• Dr.™ Gerrit Kaschuba
		• Claudia Feiner , Senior Managerin, Diconium
		• Franziska Grandl , Beratung von Führungskräften, Personal- und Organisationsentwicklung, TÜV SÜD
	Moderation	
		Anna Koktsidou , Beauftragte für Vielfalt und Integration, SWR
20.45 Uhr	Ende	



SCHULUNGEN FÜR MENTOR*INNEN IM ATHE- NE-PROGRAMM DER UNIVERSITÄT TÜBINGEN

Ziel des Programmes ist es, Frauen für die Schritte zur jeweils nächsten Qualifikationsstufe auf dem Weg zu einer Karriere in der Wissenschaft (Master-Studium, Promotion, Habilitation) oder auch außerhalb der Wissenschaft zu bestärken und so dem Schwund weiblichen Nachwuchses im Verlauf der wissenschaftlichen Qualifikationsstufen entgegenzuwirken. Das Mentoring-Programm richtet sich an Frauen, trans*, inter* sowie nicht-binäre Personen und wird durch das Gleichstellungsbüro der Universität koordiniert. Die Konzeptentwicklung und Durchführung der Grundlagen-Workshops sowie einzelner Aufbau-Module zu Themen wie „Kommunikation im Gefüge von Hierarchie und Diversität an der Universität gestalten“ für Mentor*innen im Athene-Programm erfolgt durch *Gerrit Kaschuba* (Die Aufbaufortbildungen erfolgten in Zusammenarbeit mit *Dorothee Kaiser*)

FORTBILDUNGEN „AUF DIE HALTUNG KOMMT ES AN! DIVERSITÄTSBEWUSSTE GENDER- KOMPETENZ (NICHT NUR) IN DER ARBEIT“

Die eintägige Fortbildung richtete sich an Mitarbeiter*innen und Führungskräfte der Neuen Arbeit in Stuttgart. Sie wurde an drei Terminen durchgeführt: 14., 16. und 30.11.2023. Im Fokus stand die Sensibilisierung für die Verschränkung von Geschlechter- mit weiteren Diversitätsaspekten in ihrer Bedeutung sowohl für die eigene Biografie als auch für die Teilnehmenden an den Maßnahmen. Darauf aufbauend wurden Handlungsmöglichkeiten der Fachkräfte in konkreten Situationen in den verschiedenen Bereichen der Beratung, Bildung und Arbeitsintegration von Menschen aus unterschiedlichsten Lebenslagen auf dem Hintergrund institutioneller und gesellschaftlicher Rahmenbedingungen reflektiert.

→ *Gerrit Kaschuba*

„WIR SIND DRAN!“

HPM-Klausur Evangelische Erwachsenen- und Familienbildung Bad Urach 4.7.2023

Moderation der Klausur für den Kreis der Hauptamtlichen der Landesgemeinschaft Ev. Bildungswerke in Württemberg zum Thema Zusammenarbeit – Strukturen, Entscheidungen, versteckte Hierarchien sowie Vortrag mit Diskussion zum Thema gender- und diversitätsbewusste Bildungsarbeit

→ *Gerrit Kaschuba*

„DER AKS (ARBEITSKREIS KRITISCHE SOZIALE ARBEIT) UND POLITISCHE RADIKALE SOZIALE ARBEIT“

Beteiligung am studentisch organisierten Seminar an der Hochschule Esslingen „Soziale Arbeit & Politischer Aktivismus: Ist Soz A politisch? – von der Politikimmanenz und der Unsinnigkeit der Rede über das politische Mandat“ am 25.4.2023 in Esslingen

→ *Maria Bitzan*

AUSBLICK:

ONLINE-VERANSTALTUNG ZUM THEMA „GENDER- UND DIVERSITÄTSBEWUSSTE WEITERBILDUNG“

für das Koordinierungszentrum für Weiterbildungsverbände, Forschungsinstitut Betriebliche Bildung (f-bb) gGmbH am 13.3.2024. Themen sind: zentrale theoretische Grundlagen zu Gender und Diversität (Vielfalt), soziale Konstruktionsprozesse und strukturelle Diskriminierung. Gender und Diversität werden in ihrer Bedeutung vor allem für die Makrodidaktik der Weiterbildung wie die Planung, Konzeptentwicklung und Öffentlichkeitsarbeit erläutert.


→ *Gerrit Kaschuba*

AUSBLICK:

FORTBILDUNG „GENDER- UND DIVERSITÄTS- BEWUSSTE LEHRE“

für Lehrende an der Rheinischen Friedrich-Wilhelms-Universität Bonn am 20.7.2024

→ *Gerrit Kaschuba*



Soziale Arbeit, Gemeinwesen- arbeit, Sozialplanung, Kinder- und Jugendarbeit

„DEMOKRATISCHER UMGANG MIT KONFLIKTEN UND DIFFERENTEN INTERESSEN“

Planung und Durchführung des Moduls 4 der Berufsbegleitenden Qualifizierung Gemeinwesenarbeit, am 8./9.5.2023, veranstaltet von den Hochschulen Wiesbaden und Fulda im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration

→ *Maria Bitzan*

„KONFLIKTORIENTIERUNG/KONFLIKTARBEIT“,

Vorbereitung und Gestaltung eines Beitrags am 22.6.2023 in Reutlingen im Rahmen der berufsbegleitenden Weiterbildung für nachhaltige Gemeinwesenentwicklung „Agent*in im Gemeinwesen“ / Projekt „Lebensperspektiven“, Träger: Kreisjugendring Esslingen e.V. und Ev. Hochschule Ludwigsburg-Reutlingen

→ *Maria Bitzan*

„PARTIZIPATION IN PLANUNGSPROZESSEN“,

Anmerkungen und Seminar-Gespräch im Master-Seminar: Theorie und Praxis der Sozialplanung“, das an der Hochschule Esslingen im Master-Schwerpunkt Innovative Soziale Arbeit: Praxisorientierte Forschung, Sozialplanung und Qualitätsentwicklung als Grundlagenseminar von Claudia Daigler angeboten wird (3.4.2023).

→ *Maria Bitzan*

„BETEILIGUNG VON AKTEUREN UND ADRESSAT*INNEN IM PLANUNGSPROZESS“

Vortrag und Diskussion am 23.1.2023 im Modul 3: Jugendhilfeplanung als beteiligungsorientierter und fachpolitischer Steuerungsdiskurs in der Kommune vom 23.-25.01.2023 im Rahmen des Zertifikatskurs Jugendhilfeplanung 2022/23 vom Institut für Soziale Arbeit e.V. (ISA) und Institut für Sozialarbeit und Sozialpädagogik e.V. (ISS), verantwortet von Julia Pudelko und Marius Hilker.

→ *Maria Bitzan*

AUSBLICK:

(VORTRAG) VIELFALT GESTALTEN. GENDER UND DIVERSITÄT ALS LEITLINIEN GELINGENDER SOZIALER ARBEIT – VORTRAG IM RAHMEN DER FACHTAGUNG DER LEBENSHILFE DELMENHORST UND LANDKREIS OLDENBURG, NIEDERSACHSEN MIT DEM TITEL: „GESCHLECHTER DIVERSITÄT IM PÄDAGOGISCHEN ALLTAG“

Die Auseinandersetzungen mit Gender und Diversität bieten Perspektiven für die Gestaltung einer gerechteren Gesellschaft. Sie ermöglichen den Abbau von Vorurteilen und Diskriminierung, fördern Chancengleichheit und tragen dazu bei, eine Umgebung zu schaffen, in der alle Menschen unabhängig von ihrer Herkunft oder Identität gleiche Möglichkeiten haben. Aber was bedeutet diese Auseinandersetzung für den eigenen beruflichen Kontext der Sozialen Arbeit?

Der Einstiegsvortrag lädt dazu ein, zentrale Begriffe aus der Debatte kennenzulernen und die professionelle Rolle als soziale Fachkraft im Kontext von Vielfalt und Diskriminierungen zu betrachten.

(Workshop) Die Kunst der geschlechtersensiblen Sprache

Die Inhalte des Workshops sind:

- Hintergrund und Bedeutung von geschlechtersensibler Sprache
- Formen geschlechter- und diskriminierungsarmer Sprache
- Einblicke in das Verhältnis von Sprache und Macht
- Praktische Tipps für den Alltag: Wie gestalte ich meine Sprache inklusiver?

Termin: 9. April 2024

Veranstaltungsort: Delmenhorst, Niedersachsen

→ *Ines Pohlkamp*

AUSBLICK:
**GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE VIELFALT –
GRUNDLAGEN FÜR EINE GESCHLECHTERSEN-
SIBLE INKLUSION IN DER PRAXIS – FREIE UND
HANSESTADT HAMBURG: LANDESJUGEND-
AMT – SPFZ**

Aktuelle Geschlechterverhältnisse sind dynamisch und widersprüchlich. LSBTQIA+ und Lebenswelten von Mädchen und Jungen, Frauen und Männern vervielfältigen sich. Die Fortbildung führt in die geschlechtersensible Praxis, schafft einen Überblick und gibt Raum für eigene Fragen und Auseinandersetzungen.

*Termin: 27./28. Mai 2024, 9-16 Uhr
→ Ines Pohlkamp*

AUSBLICK:
**10. BUNDESWEITE FACHTAGUNG FÜR FEMI-
NISTISCHE PERSPEKTIVEN IN DER MÄD-
CHEN*ARBEIT: GENDER UND KÜNSTLICHE IN-
TELLIGENZ. DIE BEDEUTUNG FÜR
MÄDCHEN*WELTEN**

Gefördert wird die Veranstaltung vom BMFSEJ und von der Friedrich-Ebert-Stiftung Niedersachsen.

Veranstaltungsort: Bildungsstätte Bredbeck, Osterholz-Scharmbeck, Niedersachsen, www.bredbeck.de

Termin: 30. September 2024 - 2. Oktober 2024 (Anmeldung ab 1. April 2024 möglich)

Zielgruppe: Weibliche Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, die mädchen*gerecht und geschlechtersensibel arbeiten (wollen).*

*Mitorganisatorin: LAG Mädchenpolitik Niedersachsen, BAG Mädchen*politik (Ines Pohlkamp)*

WEITERE AKTIVITÄTEN IM THEMENFELD

Vorstandstätigkeit von **Ines Pohlkamp** in der Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchen*politik (BAG M*). Die Webseite des bundesweiten Dachverbandes lautet: www.bag-maedchenpolitik.de. Der Flyer zur BAG M* ist hier zu finden.

Maria Bitzan ist Sprecherin der Sektion Gemeinwesenarbeit der DGSA (seit 2019). Vorbereitung und Durchführung zweier dreitägiger überregionaler Sektionstreffen (Köln und Frankfurt a. M.) und des Fachtages zur Verständigung über die Begrifflichkeiten der Gemeinwesenarbeit/ Sozialraumorientierung / Community Work im Rahmen des Sektionstreffens im November 2023.

Auch 2024 wird es Beteiligung bei einzelnen Einheiten im Rahmen der Weiterbildungen zur Gemeinwesenarbeit in Hessen und in Reutlingen geben.

Sprache — Kommunikation — Supervision



In letzter Zeit wird vehement um Sprache gerungen, ist von Initiativen, Volksbegehren – so etwa in Baden-Württemberg – und politischen Vorhaben wie in Rheinland-Pfalz und Bayern zu lesen, die „das Gendern“ in Verwaltungen und Schulen verbieten (wollen). Dabei zeigt sich viel Unwissenheit, aber auch Abwehr weitreichender Veränderungen bestehender herrschender Geschlechterverhältnisse.

Sprache und Kommunikation lassen sich nicht von Inhalten, Themen, Repräsentationen, Strukturen, Werten und Normen trennen. Fortbildungen zu gender- und diversitätsbewusster Sprache und Kommunikation tragen von daher immer auch zur Sensibilisierung und Qualifizierung der Personen und zur Qualitätsentwicklung von Öffentlichkeits- und fachlicher Arbeit von Organisationen bei.

Ebenso stellt ein Supervisionsansatz, der Gender und Diversität in einer intersektionalen Perspektive als grundlegende Prämisse fachlichen Handelns von (künftigen) Supervisor*innen begreift, einen Beitrag zu verändernder Praxis im Sinne sozialer Gerechtigkeit dar.

„ALLE ANSPRECHEN — ELEGANTE LÖSUNGEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE & DIVERSITÄTSBEWUSSTE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND SPRACHE“

Fortbildung für die Stadtverwaltung Nürnberg am 20.10.23 und Fortsetzung in 2024

→ *Gerrit Kaschuba*

„FIT FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE UND DIVERSITÄTSBEWUSSTE SPRACHE, KOMMUNIKATION UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT“

Online-Fortbildung zu Sprache und Öffentlichkeitsarbeit im Kinderhospiz Sternenbrücke 4.5.23

→ *Gerrit Kaschuba*

SUPERVISIONSFORTBILDUNG „SUPERVISION UNTER GENDER- UND DIVERSITY-ASPEKTEN“

30.3.-1.4.23 in Bad Liebenzell im Auftrag der Tübinger Akademie. In der zweijährigen Supervisionsfortbildung wird das von Gerrit Kaschuba konzipierte dreitägige Modul zu gender- und diversitätsbewusster Supervision regelmäßig durchgeführt.

Das Netzwerk Genderforschung und Gleichstellungspraxis Bayern (NeGG) hat nachfolgenden offenen Brief entworfen und lädt zur Mitzeichnung unter folgender Webadresse ein: <https://www.geschlechtergerechtesprache.de/>

OFFENER BRIEF ZUR REGIERUNGSERKLÄRUNG DER BAYERISCHEN LANDESREGIERUNG UNTER MARKUS SÖDER VOM 5. DEZEMBER 2023

In seinem „Regierungsprogramm der Zukunft“ kündigte der bayerische Ministerpräsident Markus Söder an: „Für Bayern steht fest: Mit uns wird es kein verpflichtendes Gendern geben. Wir werden das Gendern in Schulen und Verwaltungen sogar untersagen.“

Das geplante Verbot inklusiver Sprache widerspricht eindeutig den im Grundgesetz der Bundesrepublik Deutschland sowie den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz verbürgten Rechten. Spätestens seit dem Personenstandsgesetz (PstG) § 22 Abs. 3 aus dem Jahr 2018 ist auch juristisch ausdrücklich entschieden, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt. Deswegen betonen wir einerseits das Recht gemäß Art. 2 Abs. 1 GG und andererseits die Pflicht nach Art. 3 Abs. 1 GG, uns in allen gesellschaftlichen Bereichen geschlechtergerecht auszudrücken. Denn nur so ist Sprache in der Lage, der geschlechtlichen Vielfalt Rechnung zu tragen. Hierfür gibt es verschiedene sprachliche Lösungen, die sich in vielen gesellschaftlichen Bereichen bereits erfolgreich durchgesetzt haben und von vielen Menschen geschätzt werden.

Die deutsche Sprache war und ist lebendig. Sie ist ein Spiegelbild unserer sich verändernden demokratischen Gesellschaft, die inkludiert anstatt auszugrenzen. Ein Verbot ist ein Rückschritt und widerspricht unseren grundgesetzlich verankerten Prinzipien der Gleichbehandlung. Wir fordern Ministerpräsident Markus Söder auf, den Schulen, Hochschulen und Verwaltungen die Freiheit zu überlassen, wie sie in ihrer Sprache Gleichbehandlung ausdrücken wollen.

Wir freuen uns über länderübergreifende Unterstützung! Leitet den Aufruf auch gerne weiter.

WEITERE TIFS- AKTIVITÄTEN UND INFOS



Neu im Team:

Ines Pohlkamp (Jg. 1974). Ich habe bereits 2022 mit den Kolleg*innen vom tifs zusammengearbeitet, als wir gemeinsam für die Bundesstiftung Gleichstellung das Projekt Wissens-HUB erstellt haben. Anschließend wurde ich zu meiner Freude vom tifs Team gefragt, ob ich die tifs-Aktivitäten nicht unterstützen möchte. Dies konnte ich mir sehr gut vorstellen und so bin ich offiziell seit 2023 Teil des Teams und in einige Projekte bereits mit eingebunden. Kurz zu mir: Ich bin promovierte Sozialwissenschaftlerin (Universität Hamburg), Sozialpädagogin (Diplom Universität Bremen) & Kriminologin (Master, Institut für Kriminologische Sozialforschung, Hamburg), Geschlechterpädagogin, Supervisorin & Coach (DGSv), Social-Justice-Trainerin und Autorin von Fachartikeln und der Studie „Genderbashing – Diskriminierung und Gewalt an den Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit“. In meine Praxis fließen Theorie und Praxis aus über zwanzig Jahren Politischer Bildung, Kinder- und Jugendhilfe, Gleichstellung, öffentlicher Dienst, Verwaltung, Erwachsenenbildung, Organisationsberatung, Lehre, Forschung, Beratung, Supervision, Ehrenamt und gesellschaftliches Engagement ein. Meine Expertise liegt an der Schnittstelle Sozialer Arbeit, Kriminologie, Gender Studies und Sozialwissenschaften. Ich forsche gerne in der Praxis, präsentiere gerne Sinnvolles und möchte dazu beitragen, Geschlechterverhältnisse aus intersektionaler Perspektive zu analysieren, um mehr Geschlechtergerechtigkeit für alle Geschlechter zu ermöglichen und soziale Ungleichheiten abzubauen. Dabei ist meine Haltung grundsätzlich queer-feministisch, rassismuskritisch, klassismussensibel und intersektional geprägt. Ich bin über die tifs-E-Mail: pohlkamp@tifs.de zu erreichen. Mehr zu mir ist auf der tifs-Webseite oder auf meiner Webseite zu finden <https://inespohlkamp.de>. Mein Lebensmittelpunkt ist in Bremen.



UNSERE AKTUELLE PRAKTIKANTIN:

Mein Name ist Valerie Olbrich und seit dem 25.1.24 mache ich ein Praktikum beim tifs. Vor kurzem habe ich meinen Bachelor in Politikwissenschaft abgeschlossen. Während meines Studiums in Mainz legte ich vor allem einen Fokus auf Internationale Beziehungen und entdeckte mein Interesse an den Gender Studies und feministischen Themen. Dabei verband meine Abschlussarbeit die Themen Postkolonialismus, Feminismus und Internationale Beziehungen miteinander. Da ich ursprünglich aus Tübingen komme, bot sich die Gelegenheit zwischen Bachelor und Master ein Orientierungspraktikum beim tifs zu machen. Vor allem mein Interesse an der Schnittstelle von Forschung und Praxis findet hier Anklang und ich freue mich auf die kommenden Wochen!

(Queer)– feministischer Lesekreis im tifs

Seit Sommer 2023 werden die Räumlichkeiten des tifs von einem (queer)feministischen Lesekreis genutzt. Wir sind eine Gruppe von feministisch interessierten Menschen, die sich regelmäßig trifft, um über ein gemeinsam ausgewähltes Buch zu sprechen und unsere Perspektiven und Gedanken dazu zu teilen. Der Schwerpunkt liegt dabei explizit nicht auf wissenschaftlicher Literatur – wir lesen eher Popkulturelles, Aktivistisches, Romane oder Essays. Je nach Gruppenzusammensetzung diskutieren wir auf Deutsch oder Englisch.

Beispiele für bisher gelesene und besprochene Bücher:

Maya Angelou:
I know why the caged bird sings

Roxane Gay:
Bad Feminist

Nadja Tolokonnikova:
Anleitung für eine Revolution

Laurie Penny:
Bitch Doctrine

Reyhan Şahin aka Dr. Bitch Ray:
Yalla, Feminismus!

Roxane Gay:
Difficult Women

Aktuell lesen wir „Radikale Zärtlichkeit – Warum Liebe politisch ist“ von Şeyda Kurt und treffen uns ca. alle zwei Wochen abends. Wir freuen uns immer über neue Interessierte! Für mehr Infos einfach melden bei [Sabine maier@tifs.de](mailto:Sabine.maier@tifs.de)

P.S.: Die Räume des tifs sind leider nicht barrierefrei. Sollte dies ein Hinderungsgrund sein, gerne trotzdem melden – wir suchen dann eine Alternative.

30 Jahre Tifs — Die Jubiläums-Fachtagung „Konfliktfreudig solidarisch? Zur Zusammenarbeit verschiedener Generationen“

Wir haben im Jahr 2024 unser 30jähriges tifs-Jubiläum, das wir am 20.6.2024 in Tübingen mit einer Fachtagung unter dem Thema „Konfliktfreudig solidarisch? Zur Zusammenarbeit verschiedener Generationen“ und mit einem Fest feiern wollen.

Anknüpfend an die tifs-Tagung im Jahr 2021 zu Konfliktlinien in feministischen Diskursen und die Veranstaltungsreihe zu queerfeministischen Aspekten zu Schwangerschaft, Elternschaft und Leben mit Kindern, die 2022 und 2023 vom tifs durchgeführt wurde, soll der geplante Fachtag die Thematik eines konfliktvollen solidarischen Dialogs mit den langjährigen Kooperationspartner*innen, Mitdenker*innen unseres Instituts und mit neuen Interessierten fortsetzen und vor allem im Hinblick auf intergenerative Verständigungen und Transfers vertiefen.

Die aktuelle Ankündigung ist bald auf unserer Website zu finden und wird bei Interesse gerne zugesandt.



Neue Publikationen und Berichte

Bitzan, Maria 2022: Geschlecht/Gender. In: Rund, Mario/Peters, Friedhelm (Hg.): Schlüsselbegriffe der Sozialplanung und ihre Kritik. Reihe Sozialraumforschung und Sozialraumarbeit., hg. von Fabian Kessel und Christian Reutlinger. Springer VS Wiesbaden, S. 39-58

Bitzan, Maria; Brück, Jasmin; Dern, Susanne; Nestler, Thomas; Schirmer, Utan; Staudenmeyer, Bettina (Hg.) 2023: Queer im Übergangssystem. Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis Sozialer Arbeit. Bielefeld: Transcript Verlag.

Bitzan Maria; Schirmer, Utan 2023: (Un)angepasst – queer im Übergangssystem. Heteronormativitätskritische Perspektiven. Zur Einführung, in: Bitzan, Maria; Brück, Jasmin; Dern, Susanne; Nestler, Thomas; Schirmer, Utan; Staudenmeyer, Bettina; Zöller, Ulrike (Hg.): Queer im Übergangssystem. Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis Sozialer Arbeit, Bielefeld: Transcript Verlag, S. 8-34.

Bitzan, Maria; Dern, Susanne; Zöller, Ulrike 2023: Übergangssystem – Institutionelle Logiken und Praxen. in: Bitzan, Maria; Brück, Jasmin; Dern, Susanne; Nestler, Thomas; Schirmer, Utan; Staudenmeyer, Bettina; Zöller, Ulrike (Hg.): Queer im Übergangssystem. Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis Sozialer Arbeit, Bielefeld: Transcript Verlag, S. 67-96

Bitzan, Maria /Kaschuba, Gerrit 2023: Qualität der Jugendarbeit weiterdenken ... in: Bitzan, Maria / Brück, Jasmin / Dern, Susanne / Nestler, Thomas / Schirmer, Utan / Staudenmeyer, Bettina / Zöller, Ulrike (Hg.): Queer im Übergangssystem. Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis Sozialer Arbeit, transcript Verlag Bielefeld, S 231-252

Bitzan, Maria / Brück, Jasmin / Dern, Susanne / Nestler, Thomas / Schirmer, Utan / Staudenmeyer, Bettina / Zöller, Ulrike 2023: Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis im Übergangssystem. Ergebnisse, Schlussfolgerungen, Empfehlungen. In: Bitzan, Maria / Brück, Jasmin / Dern, Susanne / Nestler, Thomas / Schirmer, Utan / Staudenmeyer, Bettina / Zöller, Ulrike (Hg.): Queer im Übergangssystem. Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis Sozialer Arbeit, transcript Verlag Bielefeld S. 277-294

Bitzan, Maria 2023: Zur sozialräumlichen Dimension von Anerkennung. Ein kleines Plädoyer für eine alte mädchenpolitische Forderung.: Das Mädchenhaus. In: Schierer, Elke/ Reich-le, Sylvia C. (Hg.): Handbuch Mädchen*(sozial)arbeit. Professionelle Herausforderungen der Sozialen Arbeit geschlechterreflektierend bewältigen. Belz Juventa Weinheim Basel, S.21-29

Bitzan, Maria/ Kaschuba, Gerrit/ Schneider, Sabine/ Staudenmeyer, Bettina/ Weiser, Iris 2023: Verbesserte gesundheitliche Versorgung für Menschen in Wohnungsnot – (nur) eine Frage besserer Zugänge zum Gesundheitswesen? In: Bundesarbeitsgemeinschaft Wohnungslosenhilfe e.V.: wohnungslos, 65. Jg., H. 3 2023, Verlag BAG Wohnungslosenhilfe e.V. Berlin, S. 62-65

Dyroff, Merle / Maier, Sabine Patricia / Pardeller, Marlene / Wischnewschi, Alex (Hrsg.) 2023: Feminizide - Grundlagentexte und Analysen aus Lateinamerika. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich.

Dyroff, Merle / Maier, Sabine Patricia / Pardeller, Marlene / Wischnewski, Alex 2023: Einleitung: Zur Relevanz der Feminizid-Forschung aus Lateinamerika. In: Dyroff, Merle / Maier, Sabine Patricia / Pardeller, Marlene / Wischnewski, Alex (Hrsg.): *Feminizide - Grundlagentexte und Analysen aus Lateinamerika*. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich. S. 11-32.

Kaschuba, Gerrit 2023: „Wir wollen keine Sonderrolle, wir wollen Anerkennung.“ Queeres Leben in der Arbeitswelt. Hrsg. vom Fritz-Erlor-Forum Baden-Württemberg. Stuttgart.

→ *Online verfügbar unter:*
www.tifs.de

Kaschuba, Gerrit; Bitzan, Maria 2023: Qualität der Jugendarbeit weiterdenken ... in: Bitzan, Maria; Brück, Jasmin; Dern, Susanne; Nestler, Thomas; Schirmer, Utan; Staudenmeyer, Bettina; Zöller, Ulrike (Hg.): *Queer im Übergangssystem. Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis Sozialer Arbeit*, Bielefeld: Transcript Verlag, S. 231-252.

Maier, Sabine Patricia / Lutz, Paulina / Labarta Greven, Nora / Rebmann, Florian 2023: Wie tödlich ist das Geschlechterverhältnis? In: *Aus Politik und Zeitgeschichte* 73(14) „Femizid“: S. 9–15.

→ *Online verfügbar unter:*
<https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/femizid-2023/>

Maier, Sabine Patricia 2023: Perspektivwechsel: Gewalt als Folge von Sexismus und Ungleichheit im Geschlechterverhältnis. Beitrag im Katalog zur Ausstellung „Sex & Gewalt – Tödliches Begehren in der Kunst“ im Kunstmuseum Albstadt (17. September 2023 bis 25. Februar 2024)

Pohlkamp, Ines/Nagel, Björn/Carstens, Lea (Hrsg.) (2023): *Klassismus und politische Bildung. Intersektionale Perspektiven und Reflexionen aus der Praxis*, Wochenschau-Verlag: Frankfurt/M.

Pohlkamp, Ines 2023: Eine politische Bildung der Zukunft. Strukturelle Dimensionen für die Entwicklung von Gender und Diversity, in: *Außerschulische Bildung* 4/2023, S. 18-25.

Pohlkamp, Ines 2023: Impulse zum Alltagsklassismus in der Kinder- und Jugendarbeit, in: *Forum. Für Kinder und Jugendarbeit*, 39.Jg/2, S. 4-9.

Stauber, Barbara 2023: Praxeologisieren – Situieren – Relationieren. Zum methodologischen Gewinn machttheoretischer Überlegungen für eine reflexive Übergangsforschung. In: *bios. Zeitschrift für Biographieforschung, Oral History und Lebensverlaufsanalysen*, Jg. 34, Heft 2, S. 189-209.

→ *Online verfügbar unter:*
<https://doi.org/10.3224/bios.v34i2.03>

Stauber, Barbara 2023: „Jenseits von“ oder doch „übergreifend“? – Wieder aufgenommene Überlegungen zu Transdisziplinarität, in: Kondratjuk, Maria et al. (Hrsg.), *Transdisziplinarität in der Bildungsforschung, Studien zur Schul- und Bildungsforschung* 91, Wiesbaden: Springer VS, S. 29-45.

→ *Online verfügbar unter:*
https://doi.org/10.1007/978-3-658-41139-8_3

Staudenmeyer, Bettina 2023: Von „Vermittlungshemmnis“ bis „Ressource“: Vielfalt von Geschlecht und sexueller Orientierung aus der Perspektive von Fachkräften im Übergangssystem. Ergebnisse des Forschungsprojekts „(Un)angepasst“, in: Bitzan, Maria; Brück, Jasmin; Dern, Susanne; Nestler, Thomas; Schirmer, Utan; Staudenmeyer, Bettina; Zöller, Ulrike (Hg.): *Queer im Übergangssystem. Impulse für eine heteronormativitätskritische Praxis Sozialer Arbeit*, transcript Verlag. S. 141-174.