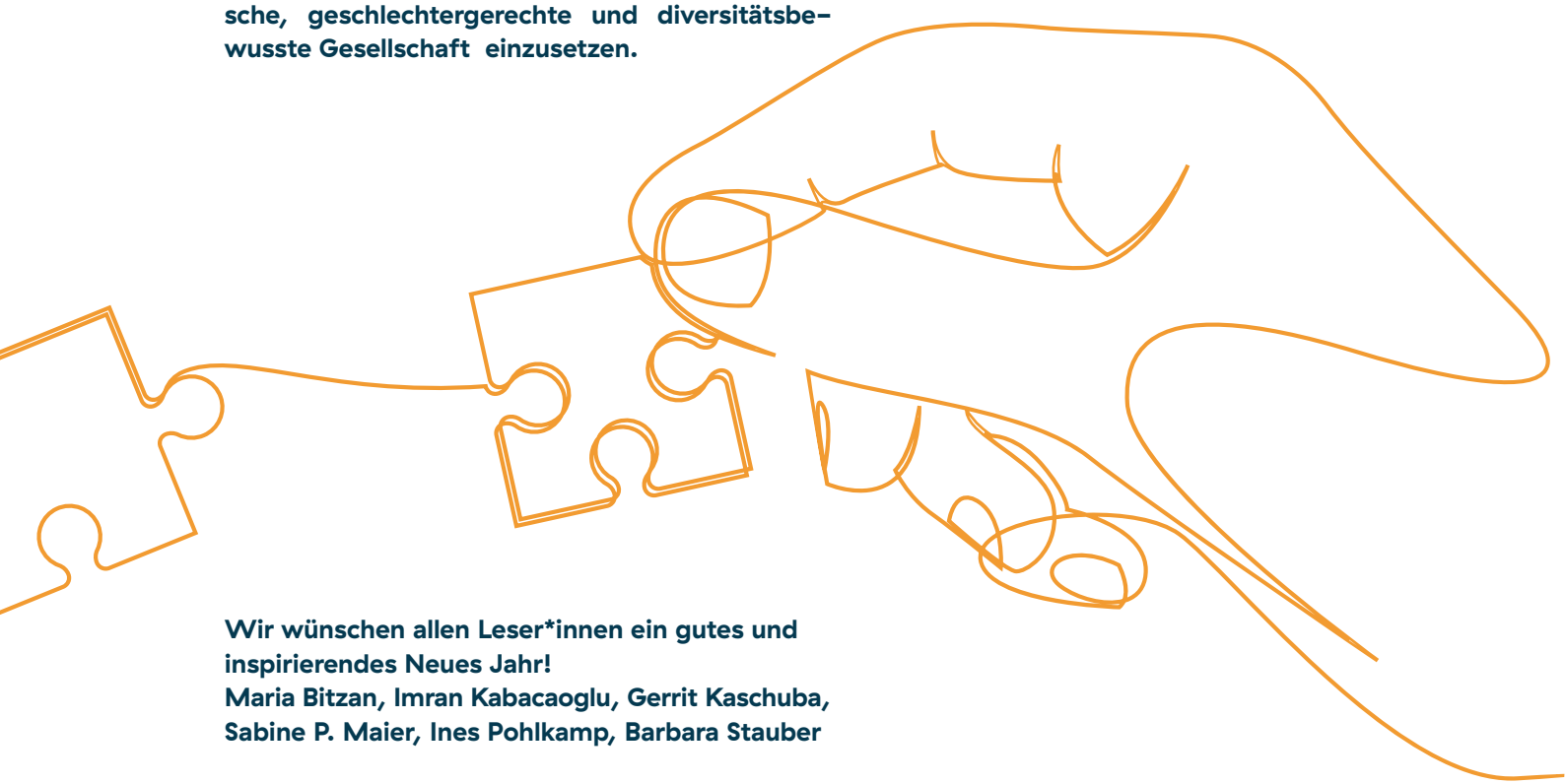
tifs news 2024_2025

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 2024 verbunden mit einem Ausblick auf 2025 vor.

Das Jahr 2024 stand vor allem unter dem Zeichen des 30jährigen tifs-Jubiläums am 20. Juni 2024, aber auch vieler weiterer spannender Aktivitäten. Gleichzeitig haben sich die Ereignisse auf der Welt überschlagen, Kriege, Klimakrise, Regierungskrise, Zunahme antifeministischer Strömungen, Stimmungsmache gegenüber Gender-Themen, queeren Themen, Gender-Sprache...

Viele Gründe für uns, sich weiter mit anderen zu verbinden und uns mit unserer Arbeit in der Forschung, Praxis und Politik für eine demokratische, geschlechtergerechte und diversitätsbewusste Gesellschaft einzusetzen.



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

tifs news 2024_2025

Inhalt

SCHWERPUNKTTHEMA

03 **„Konfliktfreudig solidarisch — Arbeitsverständnisse verschiedener feministischer Generationen“**
Bericht von der Tagung zum 30-jährigen Jubiläum des tifs

AKTUELLE ARBEITSSCHWERPUNKTE

09 **Gleichstellung und (Anti)Diskriminierung**

13 **Gender-Theorie & Feminismus in Forschung und Praxis**

15 **Gewalt im Geschlechterverhältnis**

18 **Sprache — Kommunikation — Supervision & Organisationsentwicklung**

20 **Gesundheit und Inklusion im Geschlechterverhältnis**

22 **Arbeit — Weiterbildung — Übergänge**

26 **Soziale Arbeit, Gemeinwesenarbeit, Sozialplanung, Kinder- und Jugendarbeit**

27 **Ausblick und Ankündigungen 2025**

WEITERE TIFS AKTIVITÄTEN UND INFOS

31 **Personelle Änderungen**

33 **Netzwerk Gleichstellung Ba-Wü**

35 **(Queer)feministischer Lesekreis im tifs**

35 **Spielfilm VENA in den Kinos — tifs-Studie als Inspiration**

36 **Tifs unterstützen**

37 **Kontinuierliche und neue Angebote**

39 **NEUE PUBLIKATIONEN & BERICHTE**

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

„Konfliktfreudig solidarisch – Arbeitsverständnisse verschiedener feministischer Generationen“

Bericht von der Tagung 30-jährigen Jubiläum des tifs

Anlässlich des 30-jährigen Jubiläums des Tübinger Instituts für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs) e.V fand am 20.06.2024 eine Tagung im Café Nepomuk in Reutlingen unter dem Titel „Konfliktfreudig solidarisch“ statt.

Die Generation feministischer und gleichstellungspolitischer Pionierinnen ist in die Jahre gekommen. Aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen und Themenverlagerungen wiederum verdecken viele Errungenschaften, die als solche heute nicht mehr sichtbar sind. Auch stehen neue Themen und Herausforderungen an. Dies erfordert Überlegungen, wie die Erfahrungen der älteren Generationen vermittelt und erhalten und gleichzeitig diejenigen der Jüngeren nicht zu kurz kommen, um so zu einer gemeinsamen Entwicklung von Perspektiven zu gelangen. Das Thema der Verständigung zwischen den Generationen ist eng mit potenziell unterschiedlichen Vorstellungen von Arbeit verbunden. Neben Einarbeitungs- und Qualifizierungsprozessen kommen unterschiedliches Wissen und unterschiedliche Erfahrungen aufgrund der Zugehörigkeit zu verschiedenen Generationen und zu weiteren Lebenslagen (und Identitäten) und Traditionen hinzu. Und so zielte die Veranstaltung darauf ab, unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zur Arbeitsweise bzw. dem Arbeitsverständnis feministischer und gleichstellungspolitischer Akteur*innen vor dem Hintergrund generationsbezogener Differenzen und übergreifender Gemeinsamkeiten zu diskutieren.

Die Tagung wurde dankenswerterweise aus Landesmittel unterstützt. Gerrit Bopp, stellvertretende Leiterin des Referats Gleichstellung im Sozialministerium betonte in ihrem Grußwort die Bedeutung des Forschungsinstituts tifs für die Entwicklung von feministischen Erkenntnissen und die Weiterentwicklung der Landesgleichstellungsstrategie.

In einer Podiumsdiskussion wurde aus verschiedenen Perspektiven mit Personen aus unterschiedlichen Kontexten und biographischen Hintergründen das „Arbeitsverständnis verschiedener feministischer und gleichstellungspolitisch aktiver Generationen“ (vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Entwicklungen) diskutiert. Teilnehmende waren: Margrit Brückner, Soziologin und Professorin i.R. an der

UAS Frankfurt, Gerrit Kaschuba, Erziehungswissenschaftlerin und Geschäftsführerin des Forschungsinstitut tifs e.V., Imran Kabacaoglu, Masterstudentin Soziale Arbeit und gelernte Pflegekraft sowie wissenschaftliche Mitarbeiterin beim Forschungsinstitut tifs e.V. und Yvonne Wolz, Pädagogin und Co-Geschäftsführung von Wildwasser e.V. unter Moderation von Maria Bitzan, Erziehungswissenschaftlerin und Professorin i.R. an der HS Esslingen sowie Vorständin beim Forschungsinstitut tifs. Drei thematisch fokussierte Workshops boten Raum für Austausch und kritische Reflexion, die nicht nur verschiedene Umgangsweisen mit Arbeit, sondern auch die Dynamiken unterschiedlicher Öffnungen und Reichweiten innerhalb feministischer Bewegungen beleuchteten.

ARBEITSVERSTÄNDNISSE IM WANDEL: VON SELBSTVERWIRKLICHUNG UND AUSBEUTUNG

Bei der Podiumsdiskussion beschäftigten sich die Teilnehmenden entsprechend des Tagungsthemas mit ihren eigenen Zugängen zum Arbeitsverständnis und allgemeinen Trends in unterschiedlichen Zeiten. Dabei wurde betont, dass diese stets im Wechselspiel mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen sowie persönlichen und kollektiven Erfahrungen stehen. Die Teilnehmenden legten Wert darauf, verschiedene Perspektiven auf Arbeit und die ihnen zugrunde liegenden Denkweisen und Erfahrungswerte darzustellen, ohne in ein sogenanntes „Generationen-Bashing“ zu verfallen. Stattdessen fand ein interessiertes Zuhören statt, das die Vielfalt der Arbeitsansätze und Lebenserfahrungen anerkennt und ein gegenseitiges Verständnis fördert und inspirieren kann. Während feministische Bewegungen der 1970er und 80er Jahre die Frage nach dem „Wie“ des Lebens und Seins innerhalb einer patriarchalen kapitalistischen Gesellschaft ins Zentrum stellten und somit nach einer holistischen Perspektive auf das Leben als Ganzes fragten, zeichnet sich in jüngeren feministischen Kontexten eine stärkere Differenzierung zwischen Erwerbs- und Care-Arbeit ab. Insbesondere der gesellschaftliche Umgang mit Care-Arbeit und der essenziellen Angewiesenheit von Menschen aufeinander wurde schon früh als wichtige Komponente einer feministischen Gesellschaftskritik verstanden, da diese vielfach unsichtbar und unbezahlt im Privaten verbleiben. Heute jedoch steht mehr denn je die Frage im Raum, wie viel Zeit und Energie der Arbeit generell, auch in feministischen Arbeitskontexten, gewidmet werden kann, ohne das persönliche Wohl-

Fotos: Gerrit Bopp

befinden (*self care*) und die sogenannte individuelle Selbstverwirklichung hintenanzustellen. Innerhalb der Diskussion wurde insbesondere kritisch auf den Begriff der Selbstausbeutung eingegangen. Einige Teilnehmende sahen die Gefahr, dass der Arbeitsenthusiasmus, der häufig mit feministischer und sozialer Arbeit und generell mit Projektarbeit einhergeht, zu einem hohen Stresspotenzial führt und das Risiko von Burnout birgt. Gerade in aktivistischen Kontexten, in denen Arbeitszeiten oft unstrukturiert und flexibel sind, entsteht die Notwendigkeit, Abgrenzung zu ermöglichen, um langfristig ‚gesunde' Arbeitsbedingungen zu gewährleisten. Die Teilnehmenden reflektierten, dass die eigene Position in diesen Prozessen oft eine Gratwanderung darstellt zwischen Tatkraft in der Arbeit und der Sorge für die eigene Gesundheit. Engagement und politische Arbeit in Projekten sind nie frei von Widersprüchen zwischen ‚alles geben' und achtsam mit der eigenen Energie umzugehen. Dies muss je kontextspezifisch ausgehandelt werden und kann nicht mit einer ‚allgemeinen' Norm beantwortet werden.

DIE ROLLE VON STRUKTUREN UND HIERARCHIEN IN DER FEMINISTISCHEN ARBEIT

Ein weiterer wichtiger Diskussionspunkt war die Frage, welche Bedeutung Hierarchien und organisatorische Strukturen in der feministischen Arbeit haben. In basisdemokratischen Arbeitsmodellen, wie sie im Forschungsinstitut tifs gelebt werden, kann die Differenz zu Arbeitserfahrungen in hierarchischen „Normalarbeitsverhältnissen" für neu Hinzukommende eine Art positiven „Kulturschock" evozieren, insbesondere, weil Hierarchien abgelehnt werden und alle gleichberechtigt in Entscheidungsprozesse eingebunden sind. Dies eröffnet Raum für die persönliche Entwicklung und gemeinsame Reflexion, bringt jedoch auch spezifische Herausforderungen mit sich. Insbesondere bei der Abstimmung unterschiedlicher Arbeitsverständnisse und Erwartungen ist daher eine transparente Kommunikation entscheidend. Die Teilnehmenden berichteten, dass ein respektvoller Umgang und die Offenheit für andere Perspektiven helfen, Konflikte produktiv zu gestalten. Die kollektive Aushandlung von Arbeitsabläufen und das Bewusstsein um die Bedeutung intersektionaler Erfahrungen, die sich auf Arbeitsfähigkeit und Selbstverständnis auswirken, ermöglichen es, ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem unterschiedlich biografisch geprägte Herangehensweisen als Bereicherung und nicht als Hindernis wahrgenommen werden. Gleichzeitig wurde darauf hingewiesen, dass der Umgang mit Hierarchien in feministischen Kontexten sowie generell in basisdemokratischen selbstverwalteten Strukturen nicht einfach ist, da dennoch sich entwickelnde spezifische Machtstrukturen, meist subtil, wirken. Sie sind schwer zu thematisieren und zu problematisieren, weil die Angst, verletzt zu werden oder zu verletzen lieber Harmonie wünscht.

Ein Anliegen der Diskussion ist es, solche informellen Machtstrukturen aufzudecken, um einen wirklich gleichberechtigten Umgang zu fördern. Dabei stellte sich auch die Frage, inwiefern Entscheidungen wirklich gemeinschaftlich getroffen werden können und sollten und welche Erwartungen an die Mitglieder eines Kollektivs damit verbunden sind. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass auch hier ein permanenter Aushandlungsprozess nötig ist, der immer wieder die Balance zwischen Eigenverantwortung und kollektiver Verantwortung finden muss.

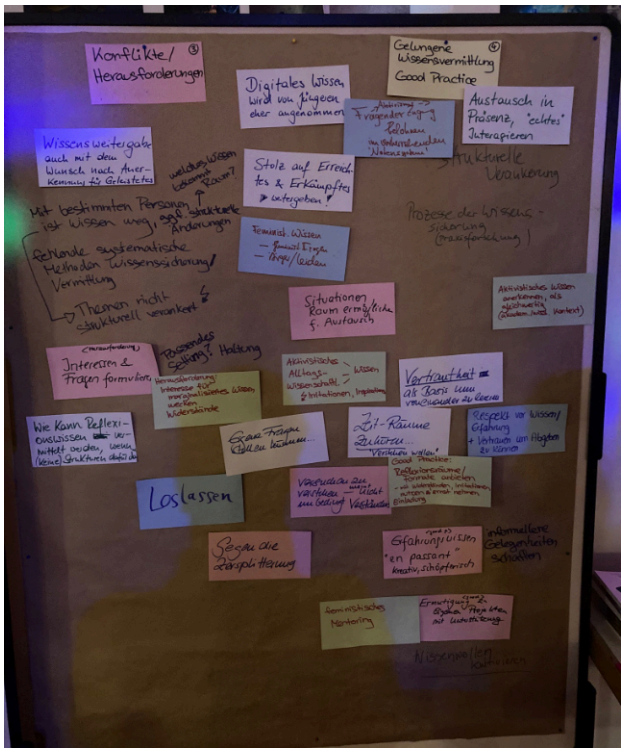
ARBEITSVERSTÄNDNIS — EIN KONFLIKTTHEMA ZWISCHEN DEN GENERATIONEN

Ein Teil dieser Themen wurde in einem Workshop unter der Leitung von Barbara Stauber (Erziehungswissenschaftlerin, Politologin und Professorin an der Uni in Tübingen sowie Vorständin im Forschungsinstitut tifs) vertieft und konzentrierte sich auf die Bedeutung transparenter Kommunikation und kollegialem Umgang in intersektionalen feministischen Arbeitskontexten. Die Teilnehmenden des Workshops erarbeiteten, dass die Vielfalt der biografischen Positionen von Teammitgliedern besondere Anforderungen an die Kommunikation stellt. Offenheit und Transparenz („sich riskieren") wurden als zentrale Voraussetzungen dafür gesehen, ein gemeinsames Verständnis von Erwartungen und Ver-

antwortlichkeiten zu entwickeln. Denn auch im Generationenverhältnis geht es um positionieren – und um Positioniert-Werden: Ein Wechselspiel mit u. U. ungleichen Ausgangspositionen. Es ist durchaus nicht immer vorhersehbar, wer hierbei jeweils eher auf der dominanten Seite positioniert und wer marginalisiert wird. Manchmal sind es lange Erfahrung und angesehene Position in einer bestimmten Organisation, die eine dominante Position einnehmen lässt, manchmal ist es der Bonus von Jugendlichkeit, von Digitalität etc.

Doch (fast) unabhängig davon, welche Ungleichheitskategorie jeweils aktualisiert wird: Immer ist Adressiert-werden ein Machtspiel mit Zuweisungen und hohem Verletzungspotential. So kann es interaktiv gelegentlich schwierig und konflikthaft werden – und dabei wird oft übersehen, woher das Anerkennungsdefizit eigentlich rührt. So war die Perspektive auf persönliche Befindlichkeiten und die Notwendigkeit, Raum für deren Kommunikation zu schaffen, ein zentraler Diskussionspunkt. Es erschien unbedingt notwendig, persönliche Empfindungen und Erwartungen offen anzusprechen, um Missverständnisse und Spannungen frühzeitig zu erkennen und aufzufangen. Denn gerade in feministischen Arbeitskontexten gibt es oft Berührungspunkte zu eigenen Verletzungen, Gewalterfahrungen und Widersprüchlichkeiten im eigenen Leben. Die Teilnehmenden betrachteten es als wichtig, die Transparenz über gegenseitige Erwartungen und Empfindlichkeiten zu fördern und intersektionale Zusammenhänge einzubeziehen und sichtbar zu machen.

Die Diskussion beleuchtete zudem die historische Dimension feministischer Arbeit: in den früheren Kämpfen spielten alternative Arbeitsmodelle und die Schaffung kollektiven Wissens zentrale Rollen. Diese kollektive Wissensbasis und das historische Bewusstsein wurden als wesentliche Säulen gesehen, um heutige feministische Arbeitskontexte zu verstehen und zu stärken. Im Zentrum der weiteren Überlegungen standen Fragen wie „Welche Aktivitäten gehören eigentlich zur Arbeitszeit?“ und „Welche Bedingungen fördern die Fähigkeit zur Abgrenzung“. Diese Reflexion führte zur Diskussion darüber, wie sehr die Gründungsgeschichte einer Organisation sowie deren ‚Mythos‘ Einfluss auf das praktizierte Arbeitsverständnis nehmen können. Kritisch wurde dabei besonders die Rolle von Gründenden betrachtet: Wie stark nehmen sie sich selbst und ihre Rolle wahr? Welche expliziten und impliziten Erwartungen werden an neue Kolleg*innen herangetragen, und wie beeinflussen diese die kollegiale Zusammenarbeit? Die Teilnehmenden erarbeiteten gemeinsam Ideen, um Machtstrukturen und Erwartungen klarer sichtbar zu machen und so ein Arbeitsumfeld zu fördern, das auch in Übergangsphasen stabile und kollegiale Führung ermöglicht.



WISSENSVERMITTLUNG ZWISCHEN DEN GENERATIONEN, VON ARCHIVEN BIS ZUR DIGITALISIERUNG

In einem weiteren Workshop unter der Leitung der Sozialwissenschaftlerin Sabine Maier, Mitarbeiterin im Forschungsinstitut tifs und an der Uni Tübingen, stand die Frage des Wissenstransfers zwischen den Generationen im Vordergrund. Die Teilnehmenden diskutierten, wie kollektive Erfahrungen und geschichtliches Bewegungswissen für künftige Generationen festgehalten und zugänglich gemacht werden können. Ziel war es, eine Strategie zu entwickeln, die neues Wissen und Erfahrungen Raum gibt, wertschätzt und zugleich geschichtliches Bewegungswissen und das kulturelle Erbe feministischer Errungenschaften bewahrt. Dabei wurde unter anderem die Nutzung digitaler Medien als Werkzeug besprochen, um Erinnerungen und Erfolge für kommende Generationen lebendig zu halten. Die Teilnehmenden erörterten die Praxis der „Oral History“, um

mündlich überlieferte Erfahrungen zu sichern und so das kollektive Wissen weiterzugeben. Es wurde deutlich, dass der Wissenstransfer und der regelmäßige Austausch mit älteren Generationen eine wesentliche Rolle für die feministische Praxis spielen. Diese Methoden sollen dabei helfen, die historischen Kämpfe und Errungenschaften lebendig zu halten, die als Inspirationsquelle und Orientierung für aktuelle und zukünftige feministischen Aktivitäten dienen könnten.

VON GESCHLECHTERDIFFERENZIERUNG HIN ZU „ALL GENDER"? RÄUME EINER GENDER- UND DIVERSITÄTSBEWUSSTEN PRAXIS

Der dritte Workshop, geleitet von Ines Pohlkamp, Sozialpädagogin und Kriminologin, Mitarbeiterin im Forschungsinstitut tifs, widmete sich der Frage, wie passende Räume für eine gender- und diversitätsbewusste Praxis geschaffen und gestaltet werden können – zwischen Offenheit für alle und Ansprache spezifischer Gruppen (Mädchenarbeit, queere Räume, etc.). Die Teilnehmenden erörterten die unterschiedlichen Anforderungen an feministische Räume. Eine besondere Bedeutung spielte die Notwendigkeit der Schaffung von Schutzräumen, die verschiedenen marginalisierten Gruppen einen Ort bieten, um sich austauschen zu können und ihre Anliegen zu vertreten. Die Frage, inwiefern diese Schutzräume gleichzeitig offen für neue Perspektiven (und weitere Personengruppen) sein müssen, führte zu intensiven Diskussionen. Die Teilnehmenden waren sich einig, dass solche Räume dynamisch bleiben müssen, um vielfältige Geschlechteridentitäten sowie unterschiedlichste biografische Erfahrungen zu integrieren. Das Konzept der Solidarität wurde dabei als wichtiges Bindeglied festgestellt: Es geht darum, einen Raum für Dialog und gemeinsames Lernen zu schaffen, in dem sich unterschiedliche Lebensrealitäten begegnen und unterstützen. Die Teilnehmenden betonten, dass eine gender- und diversitätsbewusste Praxis regelmäßig reflektiert und neu angepasst werden muss, um die Lebensrealität der Menschen, die sich in diesen Räumen bewegen und engagieren, angemessen zu repräsentieren.

SOLIDARITÄT DURCH DIFFERENZIERTE KONFLIKTKULTUR

Die Tagung „Konfliktfreudig solidarisch" hat verdeutlicht, dass feministisches Engagement und der Umgang der Akteur*innen miteinander immer wieder neu ausgehandelt werden müssen – zwischen Generationen, zwischen verschiedenen feministischen Positionen und in der Balance zwischen individuellen Bedürfnislagen und kollektiver Verantwortung. Die Teilnehmenden betonten die Notwendigkeit, Konflikte und Differenzen nicht als Hindernis, sondern als produktive Chance zu begreifen, um aneinander zu wachsen und zu lernen. Dabei wurde das „Gemeinsame Dritte" als Konzept angeführt, das es ermöglicht, kollektive Ziele und Werte über persönliche Differenzen hinweg als verbindende Grundlage zu sehen.

Der abschließende Konsens war, dass feministische Bewegungen weiterhin generationenübergreifende Allianzen stärken und Raum für kontroverse Diskussionen offenhalten sollten. Die Tagung hat gezeigt, dass eine zentrale Herausforderung in feministischen Arbeitskontexten ein permanenter Aushandlungsprozess ist und bleiben wird. Der Ansatz „konfliktfreudig solidarisch" spiegelt das Bedürfnis wider, Differenzen zu respektieren sowie zu nutzen und ein Umfeld zu schaffen, in dem generationenübergreifende Zusammenarbeit möglich ist, ohne individuelle Perspektiven zu übergehen. Mit dieser Vision gingen die Mitarbeiterinnen des Forschungsinstitut tifs sowie die Teilnehmenden inspiriert und für die nächsten Jahre gerüstet in ihre feministischen Arbeitszusammenhänge mit einem Praxisverständnis, das sowohl das feministische Kollektive nachhaltig im Fokus hat, während es gleichzeitig das persönliche Wohl nicht aus den Augen verliert.

Darüber hinaus können die Erkenntnisse zur Produktivität von Konflikten auf die Zusammenarbeit unterschiedlichster feministischer und anderer kritischer demokratischer Gruppen für solidarisches Eintreten angewendet werden. Die Zeiten fordern mehr Um-

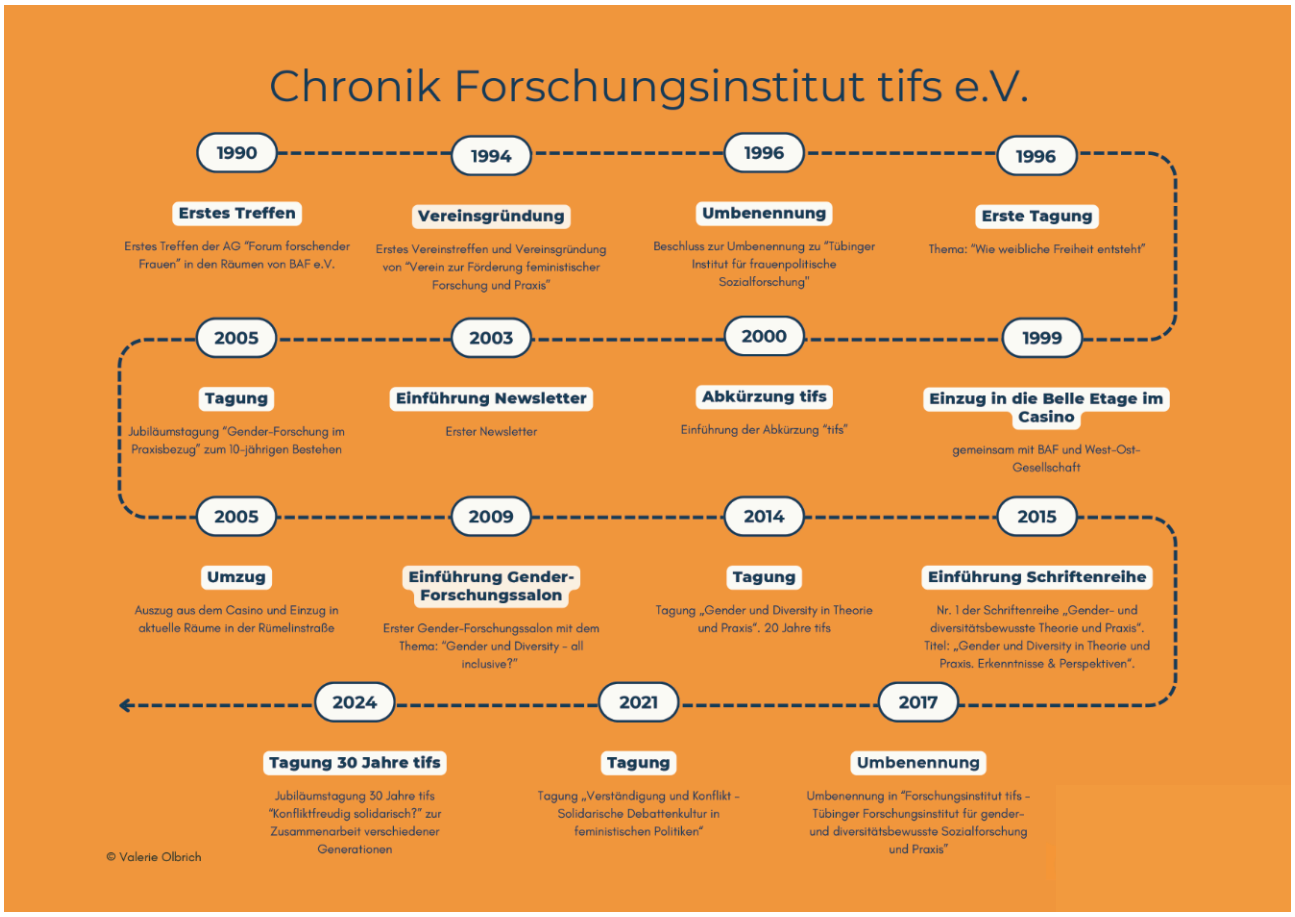
gang mit Konflikttoleranz für eine zunehmend notwendige Solidarität aller kritischen demokratischen Kräfte. Verständigung eingedenk unterschiedlicher Positioniertheiten und Verständigung eingedenk der Machtverhältnisse – darum würde es gehen. Sowie Verständigung für die Suche nach Gemeinsamkeiten – über Unterschiede hinweg, um Bündnispolitik intergenerational zu ermöglichen (gerade angesichts antifeministischer Anfeindungen von rechts). Solidarität unter Gleichgesinnten, die sich überwiegend einig sind, ist einfach. So geht es um Solidarität in der Heterogenität. Solidarität und Konflikt sind kein Gegensatzpaar, sondern zwei Seiten desselben.

→ Luzia Praxenthaler

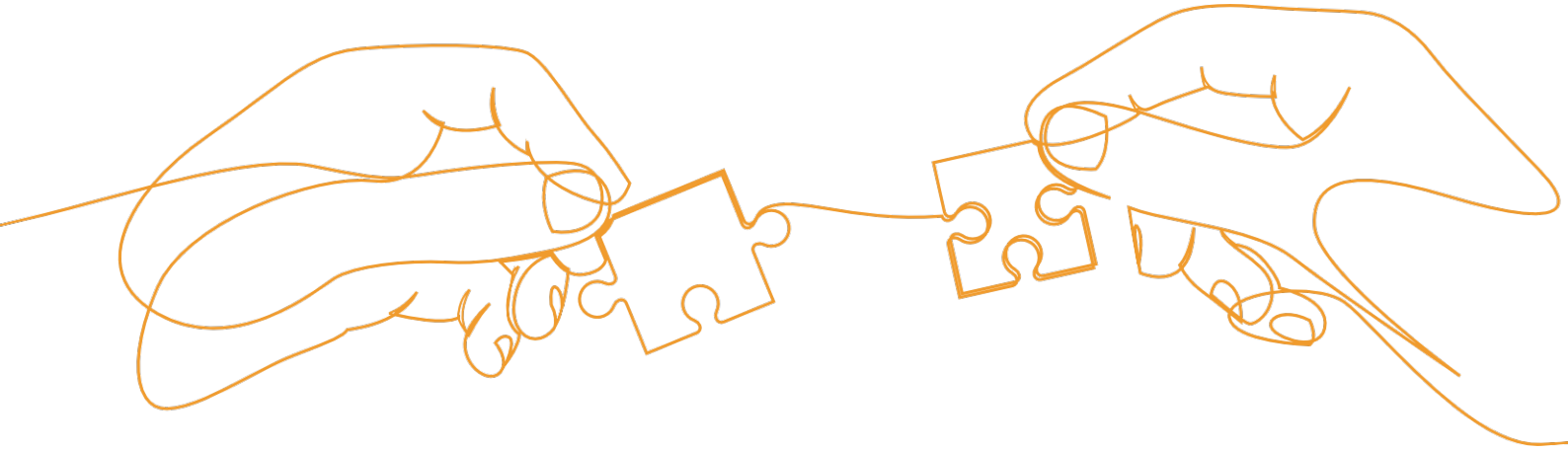
BERICHT ÜBER DIE JUBILÄUMS-TAGUNG VON TIFS IN DER SENDUNG FEM*RASANT

von Helgard Uhl im Freien Radio Wüste Welle am Donnerstag, 25.7.24. Aufnahme und Sendungsartikel sind auf der Website www.tifs.de und im Archiv der Wüsten Welle Tübingen zu finden:

https://www.wueste-welle.de/sendung/view/id/337/tab/weblog/article/96303/fem-rasant_berichtet_am_25-7-_von_der_Jubil-auml-umstagung_30_Jahre_tifs.html



Wir verfolgen in unserer Arbeit einen intersektionalen Ansatz. Darunter verstehen wir, dass je nach Themenfeld soziale Kategorien wie z.B. geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, race, Generation etc. unterschiedlich stark im Fokus stehen und miteinander verwoben sind. So werden rassismus- und klassismuskritische oder queere Perspektiven in verschiedenen Projekten und Veranstaltungen beleuchtet und den jeweiligen Themenschwerpunkten zugeordnet.



Gleichstellung und (Anti)-Diskriminierung

STUDIE ZUR UMSETZUNG DER HANDLUNGS-EMPFEHLUNGEN DER GLEICHSTELLUNGS-BERICHTE DER BUNDESREGIERUNG

Die Bieter*innengemeinschaft des Forschungsinstituts tifs und der Frauenakademie München (FAM) hat von der Bundesstiftung Gleichstellung (BSG) den Auftrag erhalten, bis zum 30. November 2024 ein Instrument zu entwickeln, das die Handlungsempfehlungen in den Gleichstellungsberichten der Bundesregierung systematisch identifiziert und deren Umsetzung kontinuierlich darstellen kann. Bislang fehlt es an einer fortlaufenden Überprüfung der Umsetzung der jeweiligen Empfehlungen der Berichte. Ziel der Forschung ist die Entwicklung eines Rasters (Matrix), das es erlaubt, die Umsetzung der vergangenen und zukünftigen Handlungsempfehlungen der Gleichstellungsberichte zu monitoren. Am Beispiel des Zweiten Gleichstellungsberichts wurde mit der exemplarischen Umsetzung der Handlungsempfehlungen die Praktikabilität der entwickelten Matrix überprüft. Die Matrix und deren Anwendung auf den Zweiten Gleichstellungsbericht wurde Ende November 2024 mit dem Abschlussbericht an die Bundesstiftung Gleichstellung übermittelt.

→ Katrin Roller (FAM), Ines Pohlkamp, Gerrit Kaschuba

EVALUATION DES GLEICHSTELLUNGSAKTIONS-PLANS IN DER STADT MANNHEIM (GAPINMA)

Die Umsetzung der Europäischen Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene erfolgt in Mannheim im Rahmen des „Gleichstellungsaktionsplans in Mannheim“ (GAPinMA) seit 2019. Der GAPinMA wurde von 2019 bis 2023 mit dem Themenschwerpunkt „Erwerbstätigkeit und Gleichstellung“ als Projektekatalog (mit insgesamt 22 Projekten) umgesetzt. Das Tübinger Institut für geschlechter- und diversitätsbewusste — Sozialforschung und Praxis e.V. wurde mit der Evaluation des GAPinMA 2019-2023 beauftragt (Zeitraum Oktober 2023 – August 2024).
Aufgabe der Studie war es, sowohl den Entwicklungsprozess des GAPinMA als auch die Projekte und Maßnahmen im Rahmen ihrer Wirkungsfelder zu evaluieren. Die Online-Evaluation umfasste demzufolge zwei Fragebögen: (1) Der Fragebogen zur Prozessevaluation (allgemeiner Fragebogen) richtete sich an 85 Akteur*innen (Angefragt zur Teilnahme waren zum Zeitpunkt der Erhebung 85 von insgesamt 155 Akteur*innen), die in der Laufzeit in unterschiedlichen Funktionen für den GAPinMA tätig waren. Befragt wurden die Mitglieder des Steuerungkreises, des Charta Beirats, die Mitglieder der sieben Expert*innen-Teams, die zentralen Projekt-Akteur*innen und Projektverantwortlichen. Der Fokus dieser Evaluation lag auf den Einschätzungen zu den Beteiligungsmöglichkeiten und auf deren Feedback zum Gesamtprozess. Außerdem wurden demographische Daten der teilnehmenden Akteur*innen erhoben. (2) In der Projektevaluation wurden in einem Zusatzfragebogen ausschließlich die Projektverantwortlichen (Gesamtzahl 22) befragt. Folgende Themenblöcke standen hier im Zentrum: Angaben zum Wirkungsfeld und Umsetzungsstand, förderliche und hinderliche Strukturen, Zielgruppen, Zielerreichung, Umgang mit Indikatoren und Feedbackstrukturen. Hier standen die Bewertung der Rahmenbedingungen und die Rückmeldungen zum Gesamtprojekt bzw. Aktionsplan im Vordergrund.

Der Abschlussbericht gab Hinweise auf die Erfolgsfaktoren und Hindernisse in der Umsetzung der Vorhaben sowie Veränderungspotentiale. Die Erkenntnisse fließen unmittelbar in die Entwicklung des aktuellen Gleichstellungsaktionsplans ein.

→ Ines Pohlkamp und Gerrit Kaschuba

„MACHT DER PARITÄT“ — EIN PROJEKT IM GLEICHSTELLUNGSAKTIONSPLAN DER STADT MANNHEIM

Die Frauenquote in Aufsichtsräten und Vorständen der Mannheimer Beteiligungsunternehmen zu erhöhen ist eines der Ziele des Projekts „Macht der Parität“ im Gleichstellungsaktionsplan der Stadt Mannheim. Im Projektzeitraum von November 2023 bis Juni 2024 wurde vom Forschungsinstitut tifs die Geschlechterverteilung in den Aufsichtsräten und Vorständen der 52 Unternehmen (einschließlich der Eigenbetriebe) der Stadt Mannheim unter Berücksichtigung weiterer Indikatoren statistisch erfasst und analysiert. Die Ergebnisse wurden in einer Präsentation und in einem Bericht zusammengefasst. Darin zeigt sich: Der Frauenanteil in Aufsichtsgremien ist durchaus ausbaufähig: nur die Betriebe in der Gruppe „Schule, Kultur und Wissenschaft“ (45%) und die Eigenbetriebe (40%) entsprechen einer 40%-Frauenquote, wie sie im aktuellen Mannheimer Kodex vorgesehen sind. Die Frauenquote variiert stark je nach Unternehmensgruppe und -größe. Insbesondere in den Bereichen Ver- und Entsorgung, Verkehr sowie Bauen und Wohnen besteht Nachholbedarf.

Allerdings können Gemeinderät*innen Steigerungen des Frauenanteils in Aufsichtsgremien bewirken. Betrachtet man die Quote nur bezogen auf die Gemeinderatsmitglieder, zeigt sich, dass der Anteil der Gemeinderätinnen in Aufsichtsgremien aller Unternehmen im Durchschnitt bei 39% (im Vergleich zum Frauenanteil von 34%) liegt.

Aufbauend auf der Analyse wurden Handlungsempfehlungen für die weitere Umsetzung formuliert, die sich an Gemeinderatsmitglieder, Fraktionen, Aufsichtsräte, Vorstände und der Öffentlichkeit richten. Was die Gemeinderatsmitglieder betrifft so müssten mehr Frauen auf die Listen für die Gemeinderatswahl kommen. Kurzfristige Maßnahmen beinhalten daher auch die Gestaltung von familien- und care-freundlichen Gremien wie etwa durch Kinderbetreuung bei Sitzungen, die Zeiten, Begrenzung der Sitzungsdauer und Nutzung der Digitalisierung, die hybride Sitzungen für eine bessere Vereinbarung zulässt. Weitere Empfehlungen betreffen gender-bezogene Fortbildungen – vor allem von Führungskräften und von mit spezifischen Aufgaben betrauten Fachkräften etwa im Bereich Personalauswahl und -entwicklung sowie Mentoring-Programme. Mittelfristige Maßnahmen könnten in sämtlichen Ausschreibungs- und Besetzungsprozessen das Ziel der Geschlechterparität (mind. 40% entsprechend des Mannheimer Kodex) berücksichtigen. Langfristige Empfehlungen betreffen die Beteiligungsberichte mit der Veröffentlichung aktueller Frauenquoten in Aufsichtsrat, Vorstand und Geschäftsführung und auch bezogen auf die Gesamtzahl der Beschäftigten nach Geschlecht bei allen dargestellten Unternehmen. Ein weiterer Eckpunkt wäre die Offenlegung der Vergütung in Aufsichtsgremien (nach Geschlecht) im Beteiligungsbericht. Empfohlen wurde, Gender-Indikatoren festzulegen und zu pflegen, um den Stand der Geschlechterparität in den Unternehmen zu monitoren.

→ Cornelia Hösl-Kulike, Imran Kabacaoglu, Gerrit Kaschuba

EUROPÄISCHE CHARTA FÜR DIE GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF LOKALER EBENE — EVALUATION DES PROZESSES IN TÜBINGEN

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 Gleichstellungsaktionsplan durch den Gemeinderat verabschiedet. Die Federführung bei der Erarbeitung des Aktionsplans liegt bei der Stabsstelle Gleichstellung und Integration, die auch für Koordination, Organisation und Moderation der Kommunikation im Umsetzungsprozess sowie für das allgemeine Monitoring- und Berichtswesen zuständig ist.

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

Die Evaluation hatte die Aufgabe, 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, und zum anderen, welche Lernerfahrungen und Konsequenzen aus dem ersten Aktionsplan generiert werden können. Den Auftakt der wissenschaftlichen Evaluation bildete ein Interview mit der Stabsstelle Gleichstellung und Integration, die den Charta-Prozess federführend koordiniert. Des Weiteren wurde eine Dokumentenanalyse durchgeführt. Hieraus konnten wichtige Erkenntnisse als Grundlage für die Gruppendiskussionen mit verschiedenen Akteursgruppen gewonnen werden. Das Kernstück bilden sechs Gruppendiskussionen mit Mitarbeitenden der Verwaltung, mit dem Aktionsbündnis und mit Angehörigen des Gemeinderats – nach den Gruppierungen getrennt.

Der Evaluationsbericht wird außer zentralen Ergebnissen Handlungsempfehlungen zur Weiterarbeit für die nächste Phase enthalten. Die Empfehlungen der wissenschaftlichen Evaluation sollen die weitere Ausrichtung des Aktionsplans unterstützen.

→ Gerrit Kaschuba und Cornelia Hösl-Kulike

Gender–Theorie & Feminismus in Forschung und Praxis

VORTRAG: FEMINISMS MAKING DIFFERENCES

In diesem kurzen Vortrag wurden aktuelle innerfeministische Auseinandersetzungen, insbesondere die zwischen differenzfeministischen und queer-feministischen Positionen, zurückgeführt auf patriarchal strukturierte Anerkennungsverhältnisse. Diese organisieren „Mitspielfähigkeit" – und können dabei blind machen für Ausgrenzungsprozesse innerhalb feministischer Bewegungen.

Input internal workshop research training group „Doing Transitions" am 02.10.24 in Camogli

→ *Barbara Stauber*

VORTRAG: BINÄRE KONSTRUKTIONEN VON FREUND UND FEIND

Der Vortrag wendete die in unserer Gesellschaft dominante Denkfigur der binären Unterscheidungen auf die Mechanismen von kriegerischen Auseinandersetzungen an. Er nutzte dabei Judith Butlers Begrifflichkeit der ungleichen Betrauerbarkeit von Leben, um die existenzielle Bedeutung von binären Freund-Feind-Konstruktionen deutlich zu machen.

Kongress der Informationsstelle Militarisierung e.V. am 16./17. 11.2024 in Tübingen

→ *Barbara Stauber*

QUEER POLITICS UND QUEER PRAXIS (VORTRAG UND DISKUSSION)

Wie entstehen Normen zu Geschlecht und Sexualität, und wer profitiert davon? Was bedeutet es, Politik aus einer queeren Perspektive zu denken? In dieser Einführung beschäftigten sich die Teilnehmer*innen mit Konzepten und Fragestellungen der Queer Politics. Was sind queere Theorien und queere Bewegungen und welche sozialen, politischen und kulturellen Machtverhältnisse fordert Queer heraus?

Im Rahmen der Reihe „Mehr Frauen in die Kommunalpolitik", am 18. November 2024 in der Volkshochschule Emden

→ *Ines Pohlkamp*

VORTRAG: DIFFERENZSETZUNGEN RELATIONAL GEDACHT — PERSPEKTIVEN FÜR DAS FORSCHEN IN GESCHLECHTER- (UND ANDEREN HIERARCHISCHEN) VERHÄLTNISSEN

Der Vortrag setzte sich mit der Frage auseinander, inwieweit Prozesse des Differenzsetzens machtkritisch reflektiert werden müssen, und was die Potentiale von Praxistheorie und Poststrukturalismus für eine solche Analyse sind. Dabei wurden auch die hierfür notwendigen intersektionalen Perspektiven theoretisch-methodologisch geschärft.

Workshop „Differenzen der Differenzierung", Emmy-Noether-Forschungsgruppe ‚Linking Ages', am 29.11.24 an der Goethe Universität Frankfurt

→ *Barbara Stauber*

KONFLIKTORIENTIERTE GESCHLECHTERTHEORETISCHE PERSPEKTIVEN AUF THEORIE UND PRAXIS SOZIALER ARBEIT.

Vortrag an der Dualen Hochschuale Baden-Württemberg Stuttgart am 24. Juli 2024, abrufbar: https://www.youtube.com/watch?v=9cFVDW2ekso&list=PLNbACuEkfxoodxA-CYpW3C6zZEmVB6pbRl&index=13

→ *Maria Bitzan*

GESTALTUNG EINES PANELS MIT DEM TITEL: KONFLIKTHAFTE ADRESSIERUNGEN — DIS-/KONTINUITÄTEN FEMINISTISCH INSPIRIERTER SOZIALER ARBEIT

Input: „Immer da weiterfragen, wo wir an eine (schmerzhafte) Grenze stoßen .... Feministische Reflexivität als kritische Produktivkraft"- ein Dialog nach 30 Jahren feministischer Reflexionen im Kontext Sozialer Arbeit bei der Tagung der AG Historische Soziale Arbeit/Sozialpädagogik Geschlechterdimensionen in Geschichte und Geschichtsforschung (zu) Sozialer Arbeit, in Wiesbaden vom 22.-24.02.2024 .

→ *Maria Bitzan und Susanne Maurer*

Gewalt im Geschlechter-verhältnis

STUDIE „UNTERSTÜTZUNG VON FRAUEN-HÄUSERN AUF DEM WEG ZUR INKLUSION"

Tifs hat diese Studie im Rahmen des Projekts „Hilfesystem inklusiv – Die Istanbul-Konvention umsetzen, Handlungsbedarfe erfassen" im Zeitraum November 2023 bis April 2024 im Auftrag der Frauenhauskoordinierung (FHK) durchgeführt. Gemäß dem Paradigma „Inclusion is not about them, it's about us" wurde die Praxis der Inklusion in den Frauenhäusern aus Sicht der Fachkräfte erhoben. Der bisherige Forschungsstand sowie der GREVIO-Bericht von 2022 zeigen, dass die vorhandenen finanziellen, infrastrukturellen und personellen Ressourcen in Frauenhäusern nicht den Anforderungen der Istanbul-Konvention entsprechen. Nicht zuletzt vor diesem Hintergrund kann angenommen werden, dass bislang kein gemeinsames Verständnis der Frauenhäuser von Inklusion existiert bzw. Inklusion nicht vollumfänglich umgesetzt sein kann. Diese Studie erfasst nun Good-Practice-Ansätze für Inklusion in ausgewählten Frauenhäusern, um möglicherweise unterschiedliche Verständnisse, inklusive Wege und Praktiken aufzuzeigen. Sie zielt auf die Herausarbeitung von Gelingensfaktoren – unter Berücksichtigung von Ressourcenknappheit und schwierigen strukturellen Ausgangsbedingungen im Feld – und damit auf einen gewinnbringenden Erkenntnisgewinn.

Die Studie ist als Pilotprojekt konzipiert worden und stellt somit eine explorative Untersuchung zu Inklusion in Frauenhäuser dar. Der Fokus liegt dabei auf den Ansätzen gelingender Inklusion. Die Ergebnisse basieren auf Gruppeninterviews mit Fachkräften aus den Teams der Frauenhäuser, die in verschiedenen Regionen Deutschlands angesiedelt sind. Die Auswahl von sechs Häusern erfolgte auf Basis von Kriterien wie der Repräsentation der vielfältigen Trägerlandschaft, der Größe der Häuser, verschiedener Zielgruppen, der regionalen Verortung und der Berücksichtigung verschiedener Bundesländer (auch in Ost und West).

Die Studie sammelt anhand von Good-Practice-Beispielen Erkenntnisse für inklusive Prozesse in Frauenhäusern, um Anregungen zur Weiterarbeit an andere Frauenhäuser und Fachkräfte zu geben.

Die Ergebnisse spiegeln ein vielfältiges Bild rund um aktuelle Diskurse, konkrete Handlungspraxen und alltägliche Hürden im Kontext von Inklusion. In den Interviews werden beispielsweise sehr verschiedene Verständnisse von Inklusion deutlich. Folgende „Inklusionsverständnisse" sind identifiziert worden: a) Inklusion heißt Teilhabe, b) Inklusion hat den Fokus auf die Kategorie Behinderung und c) Inklusion ist ein intersektionales Konzept. Keine dieser drei Verständnisse stand je für sich allein da. Es gab allerdings einzelne Teams in denen bestimmte Verständnisse von Inklusion deutlich erkennbar waren. So war ein Frauenhaus beispielsweise intersektional aufgestellt, ein anderes fokussierte die soziale Kategorie Behinderung und ein Team eines dritten Frauenhaus sprach überwiegend von Inklusion als Teilhabe. Außerdem zeigte sich in den Interviews beispielsweise, dass die befragten Einrichtungen nach vielfältigen Lösungen für einen professionellen Umgang mit Männlichkeiten und mit verschiedenen Existenzweisen geschlechtlicher und sexueller Vielfalt, hier wird im Besonderen der Umgang mit „männlich gelesenen" trans* Personen/ trans* Frauen suchen. Die Öffnung für Trans* ebenso wie die Öffnung für „Männlichkeiten" ist ein hochkontroverses Thema. Dieser Diskurs erscheint als ein ethisches und soziales Ringen um die richtige Antwort. Dies fordert das binärgeschlechtlich angelegte System Frauenhaus und die Fragen um Inklusion heraus. Diese Beispiele zeigen, dass die Erfahrungen aus der Praxis auf erste Lösungsansätze hinweisen, die dargestellt werden, wertvolle Entwicklungen, Debatten und Umsetzungsstrategien aus der Praxis in der Studie Raum erhalten. Auf der digitalen Fachveranstaltung am 8. Mai 2024 stellten Ines Pohlkamp und Gerrit Kaschuba zentrale Ergebnisse ca. 250 interessierten Fachkräften vor.

Mehr Infos und Download der Ergebnisse: https://www.frauenhauskoordinierung.de/publikationen/detail/wissenschaftliche-studie-unterstuetzung-von-frauenhaeusern-auf-dem-weg-zur-inklusion-veroeffentlicht

→ Jessica Wagner, Ines Pohlkamp, Gerrit Kaschuba

CRIMINALIZATION OF FEMICIDE

Das Max-Planck-Institut zur Erforschung von Kriminalität, Sicherheit und Recht führt aktuell ein international rechtsvergleichendes Forschungsprojekt zur Kriminalisierung von sogenannten Femiziden durch. Ausgewählte Gesetzgebungen und Rechtsprechungen werden hinsichtlich ihres Umgangs mit (geschlechtsbezogenen) Tötungsdelikten an Frauen verglichen. Sabine Maier nahm im Februar 2024 am öffentlichen Workshop teil und steuerte beim projektinternen Treffen einen Input zur Reflektion des Femi(ni)zid-Begriffs und die Problematiken der Übersetzung des Konzepts ins Strafrecht bei. Ein Beitrag im Sammelband zum Projekt wird voraussichtlich 2025 erscheinen.

https://csl.mpg.de/de/projekte/bestrafung-des-femizid

→ Sabine P. Maier

KONFERENZ DES EUROPEAN NETWORK ON GENDER AND VIOLENCE IN VILNIUS

Das European Network on Gender and Violence ist ein offener Zusammenschluss von Forschenden aus ganz Europa zum Themenfeld Geschlecht und Gewalt. Sabine Maier nahm an der jährlichen Tagung teil, die im Juni 2024 in Vilnius stattfand. Dort stellte sie erste Ergebnisse aus dem Projekt „Femizide in Deutschland“ (Institut für Kriminologie der Uni Tübingen und des Kriminologischen Forschungsinstituts Niedersachsen) vor.

→ Sabine P. Maier

TAGUNG DER KRIMINOLOGISCHEN GESELLSCHAFT IN TÜBINGEN

Im September 2024 richtete das Institut für Kriminologie der Universität Tübingen die Tagung der Kriminologischen Gesellschaft aus. Sabine Maier und das Team des Femizid-Projekts stellten in einem Panel erste Ergebnisse aus dem Forschungsprojekt „Femizide in Deutschland“ vor.

In Deutschland finden die meisten Tötungen von Frauen im Kontext heterosexueller Paarbeziehungen statt: insbesondere in Trennungsprozessen, aber nicht ausschließlich. Vorfälle von Partnerschaftsgewalt und versuchte Tötungen überschneiden sich; in vielen Fällen ereignet sich die Tötung vor dem Hintergrund einer vorherigen Gewaltbeziehung. Es gibt jedoch auch Fälle, in denen es erst im Trennungskonflikt zu (körperlicher) Gewalt kommt oder das Tötungsdelikt der erste Gewaltvorfall ist, der polizeilich bekannt wird.

Eine „geschlechtsbezogene“ Motivation ist empirisch grundsätzlich schwer zu bestimmen. Eine Analyse des Kontextes ist daher aufschlussreicher: in den meisten Fällen ist Geschlecht mindestens relevant für die Täter-Opfer-Beziehung. Sexistische Elemente finden sich in vielen Fällen, teils sogar sehr explizit – sie sind aber fast nie der einzige oder eindeutig ausschlaggebende Faktor, um zu verstehen, wie und warum es zum Tötungsdelikt kommt. Das bedeutet jedoch nicht, dass ein strukturell immer noch ungleiches Geschlechterverhältnis, sexistische Erwartungen an Frauen und Männer oder misogyne Einstellungen nichts mit tödlicher Gewalt zu tun hätten.

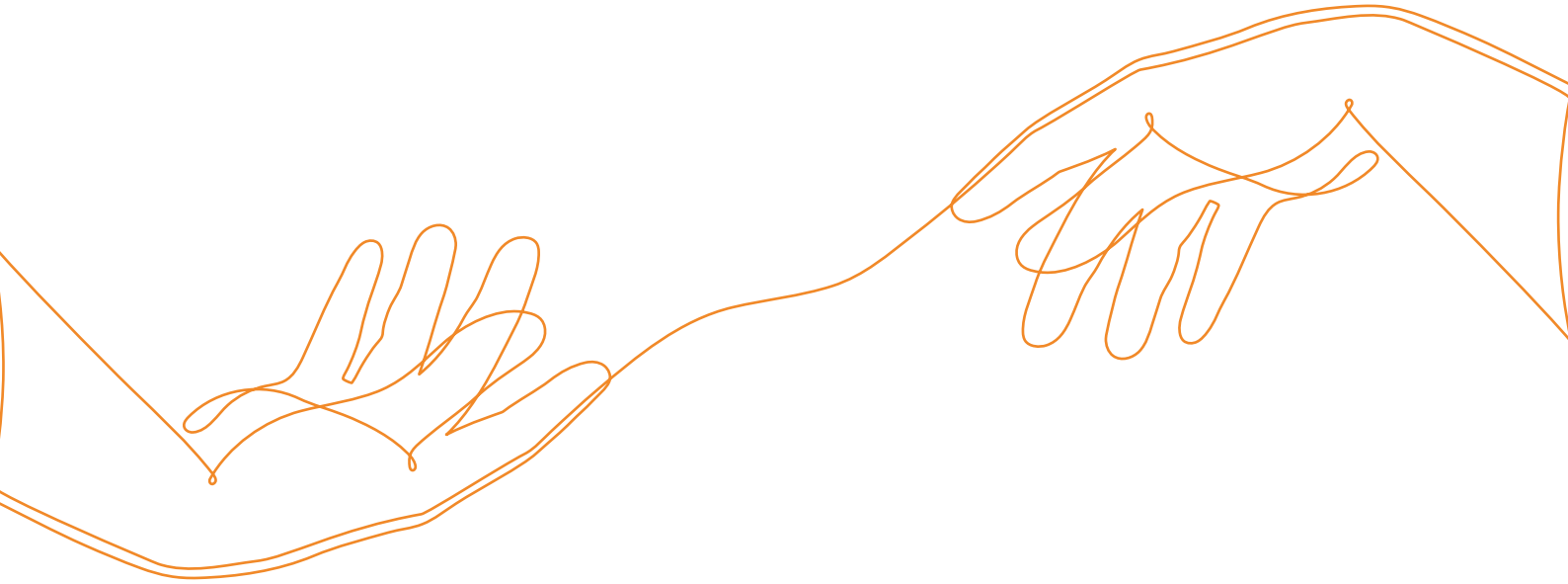
Die Gesamtschau der Fälle verdeutlicht, dass nicht nur weibliche Personen Opfer von Gewalt mit patriarchaler, heterosexistischer oder „feminizidaler“ Logik werden. Das männliche Geschlecht der Täter ist für die Taten ausschlaggebender als das Geschlecht der (direkten) Opfer. Aus Geschlechterperspektive kann festgehalten werden, dass es sich überwiegend um ein Gewaltverhalten handelt, das sich aus bestimmten Formen von Männlichkeit bzw. gekränkter Männlichkeit oder dem Scheitern an Männlichkeitsanforderungen speist.

Ein Tagungsband wird voraussichtlich 2025 erscheinen. Weitere Infos zum Projekt:

https://uni-tuebingen.de/de/208471

→ Sabine P. Maier

Sprache Kommunikation Supervision & Organisations-entwicklung



"ALLE ANSPRECHEN — ELEGANTE LÖSUNGEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE & DIVERSITÄTSBEWUSSTE ÖFFENTLICHKEITSARBEIT UND SPRACHE IN DER VERWALTUNG"

Fortbildung für die Stadtverwaltung in Nürnberg am 12.11.2024, bei der die Teilnehmenden in Werkstätten an eigenen Materialien Variationen geschlechter- und diversitätsbewusste Gestaltungsmöglichkeiten in Bezug auf Sprache, Bild und Inhalte erprobten.

→ Gerrit Kaschuba

WORKSHOP „WISSENSCHAFTLICHES SCHREIBEN IN GERECHTER SPRACHE"

im Sonderforschungsbereich „Andere Ästhetik" der Universität Tübingen am 22.11.2024

→ Gerrit Kaschuba und Barbara Stauber

SUPERVISIONSFORTBILDUNG „SUPERVISION UNTER GENDER- UND DIVERSITY-ASPEKTEN"

In der zweijährigen Supervisionsfortbildung führt Gerrit Kaschuba das von ihr konzipierte dreitägige Modul zu gender- und diversitätsbewusster Supervision seit 2018 regelmäßig für die Akademie Tübingen durch. Im Jahr fand die Fortbildung vom 24. bis 27. Juli 2024 statt.

→ Gerrit Kaschuba

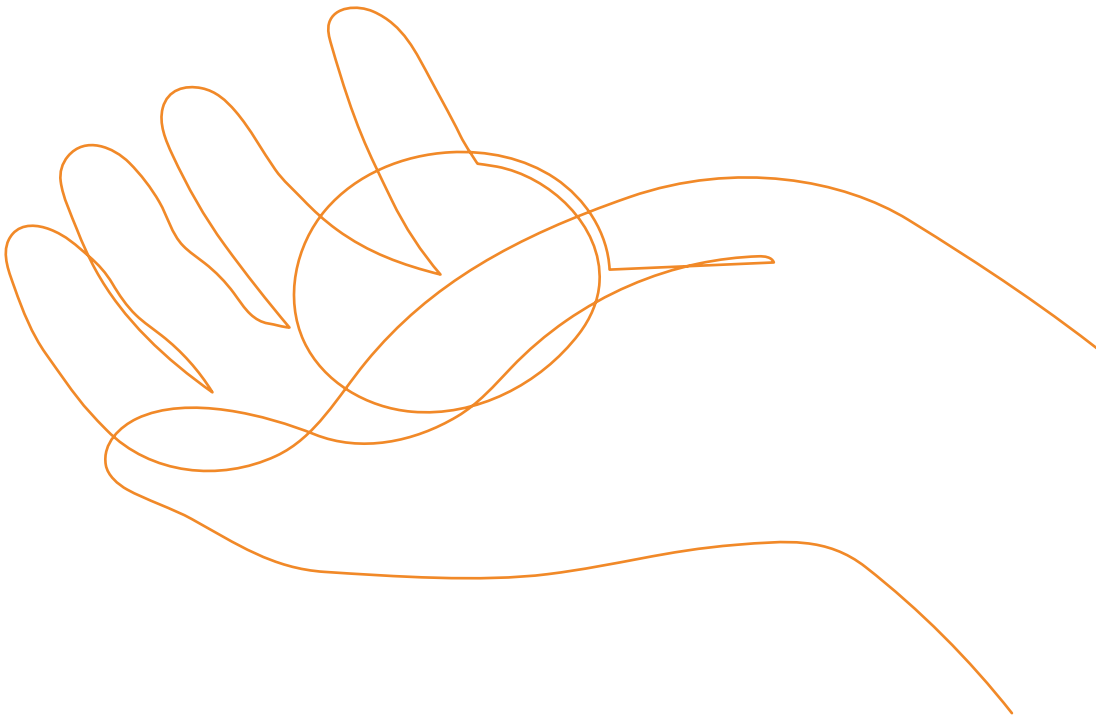
MODERATIONEN, SUPERVISIONEN UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG IM KONTEXT VON FRAUENHÄUSERN UND BERATUNGSSTELLEN

2024 führte Gerrit Kaschuba verschiedene Moderationen, Konfliktgespräche und Supervisionen in Frauenhaus- und Frauenberatungsstellenkontexten durch.

Gerrit Kaschuba und Ulrike Sammet haben in 2023 und 2024 einen Organisationsentwicklungsprozess im Frauenhaus Reutlingen durchgeführt.

→ Gerrit Kaschuba

Gesundheit und Inklusion im Geschlechterverhältnis



STUDIE ZUR BARRIEREFREIEN GYNÄKOLOGISCHEN VERSORGUNG IM LAND BREMEN: „KURZ AUFSTEHEN MUSS MÖGLICH SEIN, SONST GEHT'S NICHT"

Ines Pohlkamp führte bei dieser Studie einen Teilauftrag zur Befragung der Fachkräfte der Eingliederungshilfe durch. Die Bremer Senatorin für Gesundheit, Frauen und Verbraucherschutz hatte die Erhebung beauftragt. Umsetzt wurde sie durch den Landesbehindertenbeauftragten und die Zentralstelle der Landesfrauenbeauftragten (ZGF) im Land Bremen. Das Amt für Versorgung und Integration sowie die Kassenärztliche Vereinigung unterstützten das Vorhaben.

Das Forschungsinteresse des Gesamtprojekts bestand darin, anhand quantitativer als auch qualitativer Daten ein umfassendes Bild davon zu zeichnen, wie Frauen* mit Mobilitätsbehinderungen, Gynäkolog*innen und Fachkräfte der Eingliederungshilfe die bestehende Versorgungssituation im Land Bremen erleben. Die Ergebnisse wurden am 30. Oktober 2024 im Martinsclub Bremen vor über 100 Zuhörer*innen aus Politik, Verwaltung, Interessenverbänden, Fachkräften der Eingliederungshilfe und Interessierten vorgestellt.

Zusammenfassung zentraler Erkenntnisse: https://www.behindertenbeauftragter.bremen.de/themen/gesundheit/barrierefreie-gynaekologische-versorgung-43796
Pressemitteilung: https://www.senatspressestelle.bremen.de/pressemitteilungen/luecken-in-der-gynaekologischen-versorgung-von-frauen-mit-behinderung-456297?asl=bremen02.c.732.de

Die Studie wird im März 2025 publiziert.
*→ Projektteam: Mo Urban (Projektleitung, ZGF), Ines Pohlkamp (Teilstudie Eingliederungshilfe), Lotta Löw (Teilstudie Nutzende), Inari Priess (Teilstudie Gynäkolog*innen), Kai Baumann (Referent beim Landesbehindertenbeauftragten Bremen)*

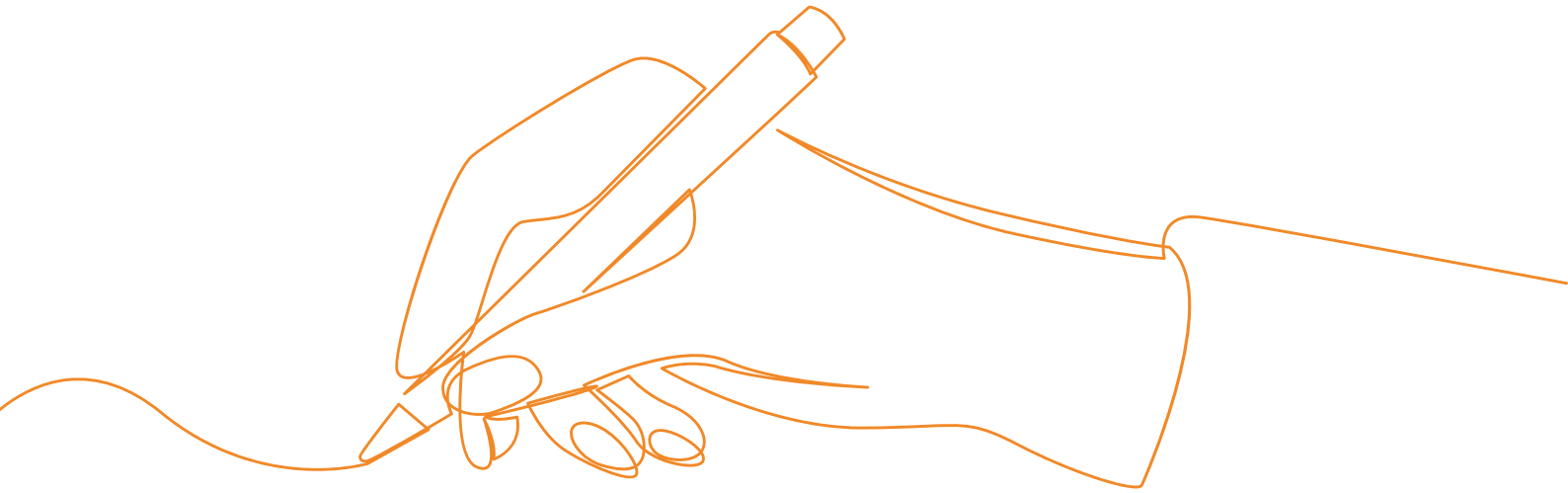
QUEERE VIELFALT UND IHR VERHÄLTNIS ZUM KINDERSCHUTZ (VORTRAG UND DISKUSSION)

Online-Vortrag mit Diskussion auf dem Fachtag „Akzeptanz für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt!", Fachtag für Fachkräfte von Kinderhäusern, Veranstalter: DRK Bremen, am 6. Mai 2024.
→ Ines Pohlkamp

„FAMILIEN IN WOHNUNGSNOT"

Mitwirkung bei dem Fach- und Fakultätstag "Familien in Wohnungsnot" Facetten einer unterbelichteten prekären Lebenslage. Verstehen – Ansätze/Konzepte entwickeln – Wohnraumpolitiken gestalten an der Hochschule Esslingen. Moderation und Gestaltung des Forum 17: Familienformen – LGBTIQ und Wohnungsnot, Input: Naemi Eifler, Hochschule Neubrandenburg, am 18.06.2024
→ Maria Bitzan

Arbeit — Weiterbildung — Übergänge



EVALUATION DES MENTORINNEN-PROGRAMMS FÜR MIGRANTINNEN 2024

Auch in diesem Jahr wurde das Mentorinnen-Programm für Migrantinnen der Kontaktstellen Frau und Beruf Baden-Württemberg durch das tifs evaluiert. Das Programm unterstützt seit 2017 Frauen mit Flucht- und Migrationsgeschichte. Ziele sind die Förderung von Chancengleichheit und Integration am Arbeitsmarkt, das Erschließen von Fachkräftepotenzial und bei Bedarf die Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Das Programm wurde von der Deutschen Gesellschaft für Mentoring e.V. (DGM) bis 2024 zertifiziert und bis 2027 rezertifiziert.

Im Rahmen der Evaluation wurden Mitarbeiterinnen der Kontaktstellen, Mentees und Mentorinnen zum vierten Mal in Folge durch das tifs online befragt. Ergänzend wurde dieses Jahr eine Gruppendiskussion mit Mentorinnen durchgeführt.

2024 nahmen 102 Mentoring-Tandems am Programm teil. Die Mentees kamen aus 38 verschiedenen Ländern und davon jede dritte aus der Ukraine. 95% der teilnehmenden Mentees und 85% der Mentorinnen waren Akademikerinnen, womit die Teilnehmenden des Programms ein sehr hohes Bildungsniveau aufwiesen. Die Teilnahme wurde von den Mentees überwiegend als motivierend und empowernd erlebt und sie konnten Fortschritte in ihrer persönlichen und beruflichen Entwicklung verzeichnen. Dabei spielten die Mentorinnen eine zentrale Rolle, welche häufig als motivierende und vertrauensvolle Begleiterinnen beschrieben wurden. Auch die Mentorinnen gaben überwiegend positive Rückmeldungen zu ihrer Mentoring-Beziehung an. Als persönlichen Gewinn für die ehrenamtliche Teilnahme an dem Programm nannten die Mentorinnen neben einem Gefühl der Sinnhaftigkeit und Erfüllung vermehrt die Möglichkeit, die eigene Haltung, Erwartungen und Erfahrungen zu reflektieren, sich selbst persönlich weiterzuentwickeln und zu stärken.

→ Imran Kabacaoglu und Gerrit Kaschuba

ATHENE MENTORING AN DER UNIVERSITÄT TÜBINGEN — FORTBILDUNGEN FÜR MENTOR*INNEN

Grundlagen-Qualifizierungen: 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 Tübingen koordiniert. Die Konzeptentwicklung und Durchführung der Grundlagen-Workshops sowie einzelner Aufbau-Module im Mentoring-Programm hat Gerrit Kaschuba übernommen. In 2024 führte sie Grundqualifizierungen für Mentor*innen durch.

Ebenfalls in dem Programm (Aufbaufortbildung für Mentor*innen) und im Rahmen der Awareness-Kampagne der Gleichstellungsbeauftragten und des Teams Equity am 28. Juni 2024 fand ein Workshop statt zum Thema: „Umgang mit diskriminierenden Situationen - Selbstreflexion und Strategien in Betreuungs- und Mentoring-Prozessen“

Die Teilnehmer*innen reflektierten sowohl eigene Erfahrungen als auch Situationen aus Betreuungssituationen in Bezug auf Diskriminierung und strukturelle Machtverhältnisse. Auf der Basis der eigenen Bewusstmachung wurden Strategien entwickelt, um im Betreuungsprozess professionell mit den Diskriminierungserfahrungen umzugehen, die von den betreuten Personen thematisiert oder auch nur andeutet werden.

→ Gerrit Kaschuba

QUEERES LEBEN IN DER ARBEITSWELT AUF DEM ONLINE-THEMENTAG DIVERSITY BEI FRAUNHOFER

Am 3. Juli 2024 hielt Gerrit Kaschuba einen Vortrag über zentrale Erkenntnisse aus ihrer Studie „Queeres Leben in der Arbeitswelt“ auf dem Thementag Diversity von Fraunhofer.
→ Gerrit Kaschuba

„QUEER, GENDER, DIVERSITÄT, INKLUSION — INTERSEKTIONALE POLITIKEN IN DER ARBEITSWELT“

Am 4.11.2024 fand unsere tifs-Veranstaltung „Queer, Gender, Diversität, Inklusion – intersektionale Politiken in der Arbeitswelt“ statt – hybrid aus den Räumen der Tübinger Museumsgesellschaft.
Queere Themen und Perspektiven kommen zunehmend in die Öffentlichkeit und in den Blick von Unternehmen, Verwaltungen und anderen Organisationen. Dennoch finden Perspektiven queerer Personen, vor allem trans*, inter* und nicht-binärer Personen, im Arbeitsalltag bisher wenig Niederschlag oder werden sogar als Bedrohung gleichstellungspolitischer Fortschritte wahrgenommen. Gerrit Kaschuba vom Forschungsinstitut tifs führte 2023 die Studie „Queeres Leben in der Arbeitswelt“ im Auftrag des Fritz Erler-Forums Baden-Württemberg (Friedrich-Ebert-Stiftung) durch. Die Studie bildete die Grundlage für das Podiumsgespräch.
Auf dem Podium tauschten sich aus: Claudia Feiner (Netzwerk 0711liebtbunt, diconium strategy GmbH), Jj Link (Netzwerk LSBTTIQ BW, Fraunhofer IAO), Lou Schumm (Universitätsstadt Tübingen) und Gerrit Kaschuba (Forschungsinstitut tifs und Autorin der Studie „Queeres Leben in der Arbeitswelt), moderiert von Barbara Stauber.
Ein paar Schlaglichter aus der Diskussion: Die Studie zeigt auf, dass in vielen Unternehmen eine nachhaltige, strukturelle Diversity Politik fehlt, Queerness wird oft als Privatsache behandelt, queere Netzwerke versuchen, mehr diesbezügliches Wissen zu vermitteln. Die Teilnehmenden des Podiums waren sich einig, dass Sichtbarkeit und Kommunikation über die Anliegen queerer Menschen im Arbeitskontext wichtig sind.
„Keine Regenbogenflagge hängt von selbst“ – während solch symbolische Aktionen manchmal als „Pinkwashing“ abgetan werden, sind sie doch wichtig: es ist ein Statement und ein Einstiegspunkt, um in Unternehmen und mit Kund*innen ins Gespräch zu kommen und weitere Schritte zu gehen.
Die Digitalisierung (z.B. MS Teams) hat die Vernetzung und das Engagement queerer Mitarbeitender in Unternehmen deutlich vereinfacht und vorangetrieben.
„Warum reden wir eigentlich nicht viel mehr über Privilegien?“ wurde gefragt: anstatt über die Tatsache zu sprechen, warum so wenige Frauen in Führungspositionen sind, könnte danach gefragt werden, warum in den Positionen so viele Männer sind, und welches Bild somit die Unternehmenskultur abgibt.
Der „Fokus auf das, was verbindet“ kann für Minderheiten und Gruppen, die Diskriminierung erfahren, ein wichtiger Ansatz sein, es müssen sich nicht unbedingt immer weitere Ausdifferenzierungen stattfinden. Für viele Themen gibt es Synergien, die genutzt werden können. Das ist besonders wichtig angesichts rechtspopulistischer Narrative, die sehr viele Menschen – wenn auch unterschiedlich - betreffen. Intersektionale Bündnisse werden als strategische Mittel diskutiert, um gemeinsam gegenzuhalten und sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen.

Die Veranstaltung wurde finanziell gefördert durch die Stabsstelle Gleichstellung und Integration der Universitätsstadt Tübingen und fand in Kooperation mit dem Fritz Erler-Forum Baden-Württemberg statt.
Wir danken den Podiumsgästen, der Stabsstelle Gleichstellung & Integration der Universitätsstadt Tübingen für die Förderung und Paul von Mistycatstudios für die top Technik!

Link zur Studie
„Queeres Leben in der Arbeitswelt“

Der Bericht und Mitschnitt der Veranstaltung findet sich auf den Seiten des Freien Radios Wüste Welle:
https://www.wueste-welle.de/sendung/view/id/337/tab/weblog/article/98058/Queer-_Gender-_Diversit-auml-t-_Inklusion_-_intersektionale_Politiken_in_der_Arbeitswelt.html

WERKSTATTGESPRÄCH: BEING OR BECOMING? THE CONTRADICTORY TEMPORAL CONSTRUCTION OF YOUTH. A CONTRIBUTION TO THE RELATIONAL CONSTITUTION OF TRANSITIONS IN THE LIFE COURSE?

In diesem Input wurde der Argumentationsgang eines Artikels zur zeitlichen Konstituierung von Jugend (und Lebensaltern generell) nachvollzogen. Dieser versteht sich als ein Beitrag zu einer relationalen (insbesondere: temporalen) Fassung von Übergängen im Lebenslauf.

Input internal workshop research training group „Doing Transitions“ am 21.02.2024 in Frankfurt am Main

→ Barbara Stauber und Andreas Walther

„GEWUSST WIE! WEITERBILDUNG GENDER- UND DIVERSITÄTSBEWUSST GESTALTEN!“ THEORETISCHE GRUNDLAGEN UND PRAKTISCHE TIPPS VON DER KONZEPTENTWICKLUNG BIS ZUR DURCHFÜHRUNG FORUM WBV — ONLINE-VORTRAG AM 13.3.2024

Das forum wbv ist das Koordinierungszentrum für Weiterbildungsverbünde und bietet eine Austausch- und Wissensplattform mit dem Ziel, die Weiterbildungsbeteiligung insbesondere in kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) zu steigern. Es wird gefördert durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS). Im Rahmen eines Online-Vortrags erörterte Gerrit Kaschuba die Frage, welche didaktischen Kompetenzen und Rahmenbedingungen es braucht, um berufliche Weiterbildung geschlechtergerecht und diversitätsbewusst zu planen, koordinieren und gestalten. Dabei ging sie auf zentrale theoretische Grundlagen von Gender und Diversität (Vielfalt) ein. Darauf aufbauend erläuterte sie eine gender- und diversitätsbewusste Makrodidaktik für die Bedarfsermittlung, Planung, Konzeptentwicklung, Gewinnung von Dozent*innen, Öffentlichkeitsarbeit und Gestaltung der Rahmenbedingungen.

→ Gerrit Kaschuba

WORKSHOP „GENDER- UND DIVERSITÄTSBEWUSSTE LEHRE“

am 10. Juli 2024 in der Katholisch-Theologischen Fakultät der Universität Bonn zu der Frage: „Wie kann ich Lehre abwechslungsreich und gerecht gestalten und die heterogenen Zielgruppen (aufgrund von Geschlecht, Ethnizität, sozialer Schicht, mit/ohne Behinderung, Alter etc.) besser in den Blick bekommen?“

→ Gerrit Kaschuba

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

BAUSTEIN 6 "DEMOKRATISCHER UMGANG MIT KONFLIK–TEN UND DIFFERENTEN INTERESSEN"

m 08.+09.07.2024 in Wiesbaden, im Rahmen der ZWW-Qualifizierung Gemeinwesenarbeit im Auftrag des Hessischen Ministeriums für Soziales und Integration: 16 UE Lehre

→ *Maria Bitzan*

REZENSION ZUM BUCH

Julia Pudelko, Philipp-Emanuel Oettler: Jugendhilfeplanung in Deutschland. Herausforderungen, Potenziale und Entwicklungstendenzen. Empirische Ergebnisse einer aktuellen Bestandsaufnahme. Waxmann Verlag (Münster, New York) 2023. ISBN 978-3-8309-4661-8. (https://www.socialnet.de/rezensionen/31172.php)

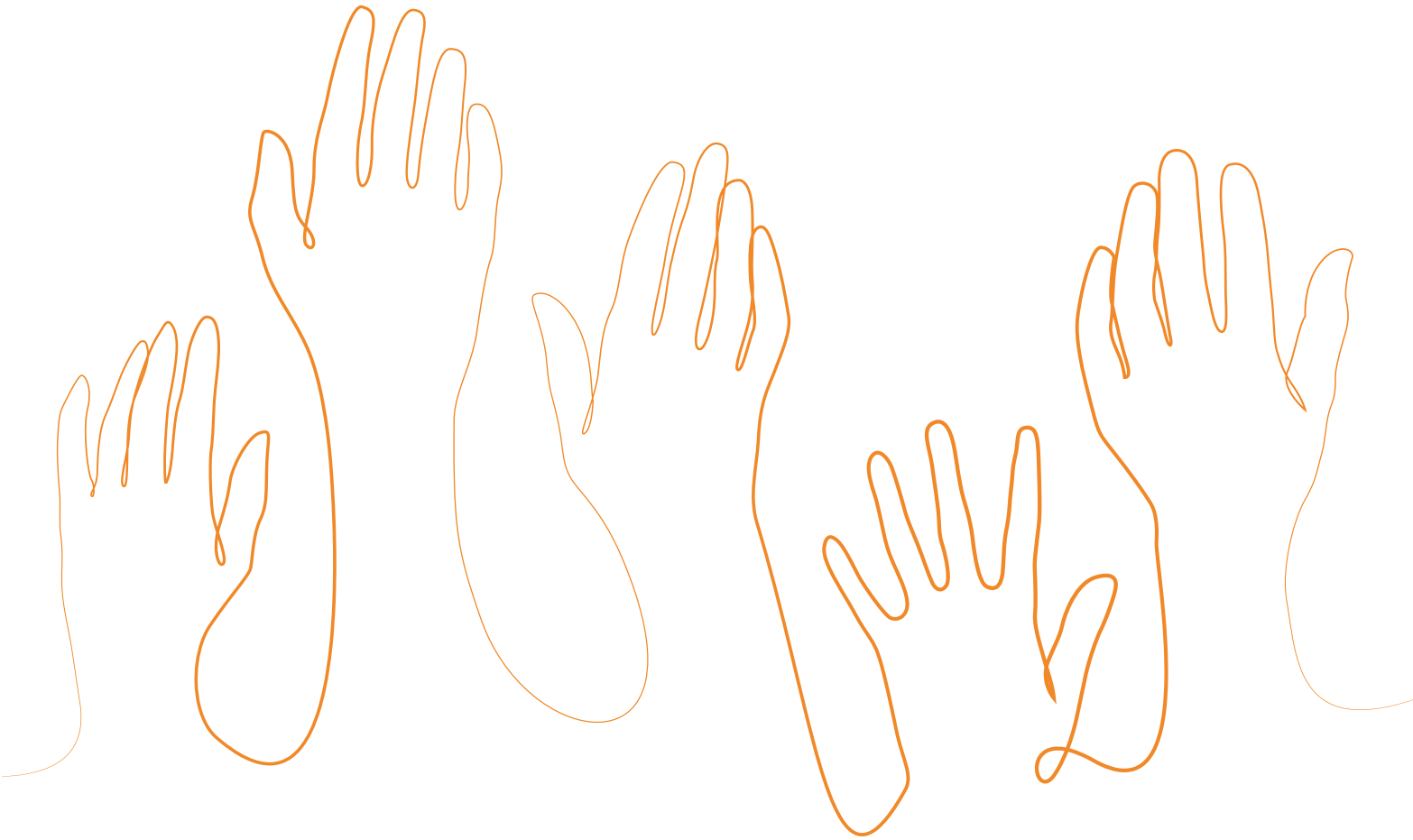
→ *Maria Bitzan*

DAS MANDAT DER SOZIALEN ARBEIT!?

Vortrag bei der Jahrestagung der Gilde Soziale Arbeit zum Thema: „Wir sind (nicht) die Guten! Oder: Welches Mandat hat die Soziale Arbeit?“ am 9.5.2024 in Haus Neuland, Bielefeld (Maria Bitzan), erschienen im Rundbrief 3-2024 (https://doi.org/10.25366/2024.59 zum Download), https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:bsz:14-qucosa2-925689

→ *Maria Bitzan*

Ausblick und Ankündigungen 2025



VORTRAG: 15.01.2025

FEMI(NI)ZID — EINE KRITISCHE BEGRIFFSANNÄHERUNG (JANUAR 2025)

Vortrag in der Reihe Food for Thought-Lunch Lectures, organisiert von der Stabsstelle Gleichstellung und Diversität am Fachbereich 05 Philologie und Philosophie der Universität Mainz.
„Getötet, weil sie eine Frau ist" – klingt einfach, aber was genau ist damit gemeint? Das Konzept Femi(ni)zid verweist auf Sexismus und Misogynie im Kontext tödlicher Gewalt gegen Frauen. Bei differenzierter Betrachtung der damit benannten Gewaltphänomene aus einer queerfeministisch-intersektionalen Perspektive zeigen sich die Limitationen des Begriffs; insbesondere, wenn dieser für Statistiken oder im Strafrecht genutzt werden soll. Ich plädiere für ein Verständnis von Gewalt, das die vergeschlechtlichten Strukturen und Logiken hinter der Gewalt bearbeitet, anstatt vorrangig auf das Opfergeschlecht zu fokussieren.

Mittwoch, 15. Januar 2025 – 12:15 Uhr, Hybrid (Philosophicum, Fakultätssaal 01-185 & online)

Infos und Anmeldung:
https://gleichstellung.uni-mainz.de/2024/10/09/sabine-patricia-maier-feminizid-eine-kritische-begriffsannaeherung/
→ *Sabine P. Maier*

FORTBILDUNG: 23.01.2025

„AUF DIE HALTUNG KOMMT ES AN! GENDER- UND DIVERSITÄTSKOMPETENZ FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE UND PERSONALVERANTWORTLICHE"

Die Online-Fortbildung richtet sich an Personalverantwortliche und Führungskräfte des Leibniz-Instituts Erkner und findet am 23. Januar 2025 statt. Sie umfasst Themen wie diversitätsbewusstes Gender Mainstreaming und dessen Nutzen für die Arbeit als Führungskraft und die Organisation, Instrumente und Reflexion für gender- und diversitätsbewusste Personalentwicklung und -gewinnung (Auswahl- und Einstellungsverfahren, Leitungshandeln, Förderung von wissenschaftlichem Nachwuchs, Gremienarbeit etc.) sowie Haltung und Gender- und Diversitätskompetenz als Führungskraft.
→ *Gerrit Kaschuba*

TRAINING

FÜR MENTOR*INNEN IM RAHMEN DES ATHENE MENTORINGPROGRAMMS DER UNIVERSITÄT TÜBINGEN

am 14. Februar und 14. März 2025
→ *Gerrit Kaschuba*

FACHTAGUNG: 7.–9.05.2025

ANTIFEMINISMUS – BUNDESWEITE FEMINISTISCHE FACHTAGUNG DER BAG MÄDCHEN*-POLITIK

Fachtagung der BAG Mädchen*politik! Mit zahlreichen KeyNotes, Workshops, Austausch, Party und Raum für solidarisches Netzwerken.

Datum: 7.-9. Mai 2025
Ort: Ev. Jugendbildungsstätte Wittenberg
Zielgruppe: Akteur*innen der Mädchen*-arbeit, Mädchen*politik, aus der geschlechtersensiblen Pädagogik und Bildung, Interessierte.

Mehr Infos zeitnah unter: @bagmaedchenpolitik/Instagram, www.maedchenpolitik.de

FORTBILDUNG: 15.–16.05.2025

GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE VIELFALT — GRUNDLAGEN FÜR EINE GESCHLECHTERSENSIBLE UND INKLUSIVE PÄDAGOGISCHE PRAXIS

Aktuelle Geschlechterverhältnisse sind dynamisch und widersprüchlich. Lebenswelten von Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen vervielfältigen sich. Schwul, lesbisch, queer, trans, inter, non-binary und viele andere Geschlechtsidentitäten sind im pädagogischen Alltag längst präsent. Die Fortbildung führt in die geschlechtersensible Praxis vor dem Hintergrund geschlechtlicher und sexueller Vielfalt ein und gibt Raum für eigene Fragen und Auseinandersetzungen. Fortbildung der Freien und Hansestadt Hamburg, Sozialpädagogisches Fortbildungszentrum (SPFZ)

Datum: 15.-16. Mai 2025
Ort: Landesjugendamt –SPFZ, Hamburg
Referentin: Dr.in Ines Pohlkamp
Zielgruppe: Fachkräfte der Kinder- und Jugendhilfe, der Sozialen Arbeit, der Pädagogik, Teilnahme aus anderen BL ist möglich.

BILDUNGSURLAUB: 15.–19.09.2025

ZEIT IST MACHT — FEMINISTISCHER BILDUNGSURLAUB

Zeit bestimmt den Alltag, sie eröffnet Räume, sie irritiert, sie macht Spaß, sie stresst, sie vergeht mal schnell und mal gar nicht. Sie bietet Struktur, ist Streitgrundlage und nervt. Zeit und Geschlecht beeinflussen sich gegenseitig. Ihre jeweilige Beziehung zueinander hängt von sozialen Schichten ab. Zeit tickt häufig anders und doch hinterlässt sie bei allen körperliche Spuren. Gründe genug, um sich für feministische Denker*innen Zeit zu nehmen.
In diesem Bildungsurlaub behandeln wir Themen wie die Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Pflege, Normen und Erwartungen zur Fortpflanzung und Elternschaft, Arbeitszeit und Entlohnung, Zeitwohlstand und Zeitarmut sowie die Darstellung und Sichtbarkeit von Frauen, Lesben, inter, nicht-binäre, trans und agender Personen (FLINTA+) in der Zeitgeschichte des Feminismus und in der Arbeitswelt.
Fortbildung/Bildungsurlaub (für Niedersachsen und Hansestadt Bremen als BU anerkannt, Anerkennung für weitere Bundesländer möglich, Anfragen bitte an info@bredbeck.de

Zeitraum: 15.-19. September 2025,
mit Übernachtung und Vollverpflegung
Ort: Bildungsstätte Bredbeck, Osterholz-Scharmbeck
Referentin: Dr.in Ines Pohlkamp
Zielgruppe: Feministisch Interessierte

Mehr Infos und Anmeldung:
https://www.bredbeck.de/bildungsangebot/event?tx_cartevents_events%5Bevent%5D=474&cHash=2818f02f5589d625138cad8061ce2534

SCHULUNG

GENDER-SENSIBLE ANSPRACHE, GENDER- UND DIVERSITÄTSBEWUSSTE SPRACHE UND ÖFFENTLICHKEITSARBEIT

Eine Inhouse-Schulung für Lehrende im Mediacampus Frankfurt GmbH, einer privaten Ersatzberufsschule Anfang 2025 und eine Inhouse-Schulung für die Verwaltung in Nürnberg am 28.10.2025
→ *Gerrit Kaschuba*

TRAINING

FÜR ALLE TEILPROJEKTLEITER*INNEN IN EINEM FORSCHUNGSVERBUND ZUM THEMA GENDER- UND DIVERSITÄTSSENSIBLE REKRUTIERUNGS- UND EINSTELLUNGSPROZESSE UNIVERSITÄT PADERBORN

am 14.11.2025
→ *Gerrit Kaschuba*

WEITERE TIFS-AKTIVITÄTEN UND INFOS

Personelle Entwicklungen

UNSERE PRAKTIKANTIN 2024: LUZIA PRAXENTHALER

Als Masterstudentin der Humangeographie/ Global Studies suchte ich beim tifs e.V. in Tübingen eine gender- und diversitätstheoretische Ergänzung zu meinem Studium und fand von Mai bis Dezember 2024 ein äußerst bereicherndes Praktikum. Von Beginn an wurde ich aktiv in den Forschungsprozess eingebunden, was mir wertvolle Einblicke in die Praxis der gender- und diversitätsbewussten Sozialforschung ermöglichte. Die Vielfalt der Aufgaben, von qualitativer Datenerhebung und -auswertung über Tagungsvorbereitungen bis hin zum Besuch von Gleichstellungsveranstaltungen, bot mir ein breites Spektrum an Erfahrungen. Die enge Verzahnung von Theorie und Praxis, die das tifs auszeichnet, eröffnete mir vielfältige Perspektiven, wie ich gendertheoretische Ansätze prominenter in meine humangeographischen Forschungsinteressen im Bereich der Raum- und Emotionsforschung integrieren könnte. Die intersektionale Perspektive des Instituts hat mein Verständnis für komplexe gesellschaftliche Zusammenhänge also erheblich erweitert und mein Selbstbewusstsein bestärkt, diese selbst in anderen wissenschaftlichen Kontexten nachdrücklicher zu vertreten. Obwohl ich mich schweren Herzens als Praktikantin verabschiede, freue ich mich darauf, die gewonnenen Erkenntnisse in meinen weiteren Werdegang einzubringen und dem Forschungsinstitut tifs e.V. auch in Zukunft verbunden zu bleiben.

„AB IN DIE ZWIEBELSCHALE“ — BETTINA STAUDENMEYER AUF NEUEN WEGEN

Bettina Staudenmeyer ist neue Diversitätsbeauftragte an der Ernst-Abbe-Hochschule Jena: Sie ist Anfang 2024 von der aktiven Mitarbeit bei tifs in unsere tifs-„Zwiebelschale“ gewechselt (so bezeichnen wir die Möglichkeit der Zusammenarbeit mit tifs für diejenigen, die gerade nicht in einem engeren Arbeitsverhältnis mit tifs stehen).

In ihrer neuen Funktion wird Bettina Staudenmeyer die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zur Förderung der Diversitätskompetenz an der EAH Jena leiten. Die Hochschule diversitätsbewusst zu gestalten bedeutet, alle Hochschulangehörigen mit ihren Herkünften, ihren Religionen, ihren Sprachen, Behinderungen und Erkrankungen, ihren Pflegeverantwortungen, ihren sozioökonomischen Hintergründen, sexuellen Orientierungen, Geschlechtsidentitäten und Diskriminierungserfahrungen in den Blick zu nehmen. Als Diversitätsbeauftragte vertritt Bettina Staudenmeyer die Interessen aller Hochschulangehörigen, insbesondere aller Studierenden, für eine gleichberechtigte Teilhabe an Studium, Lehre und Forschung und wirkt auf den Abbau von Benachteiligungen hin.

Bettina Staudenmeyer lebt seit 13 Jahren in Jena und ist seit März 2023 an der Hochschule in der Hebammenwissenschaft tätig, wo sie sozialwissenschaftliche Grundlagen und Methoden sowie diversitätsbewusste Gesundheitsversorgung lehrt. Sie ist Soziologin und war zuvor acht Jahre als freiberufliche Sozialwissenschaftlerin für das Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs) tätig. Sie forschte insbesondere zu queeren Jugendlichen in der Jugendhilfe, Menschen in Wohnungsnot im Gesundheitssystem oder zum Drogenkonsum geflüchteter Frauen. Außerdem führte sie Fortbildungen für Fachkräfte in Thüringen durch.

Während ihrer Amtszeit will sie den Sinn und die Notwendigkeit von Diversitätskompetenz wissenschaftlich fundiert und zugleich praxisnah vermitteln, zumal das Thema Diversität derzeit stark zur Polarisierung genutzt wird. Die Studienlage zeigt, dass beispielsweise queere Menschen und Menschen, deren Nachnamen als ausländisch wahrgenommen werden, im Gesundheitswesen und bei der Wohnungssuche benachteiligt werden. Auch für den Hochschulbereich zeigen aktuelle Studien, dass etwa ein Viertel der Studierenden an Hochschulen diskriminierende Erfahrungen mache und mehr als die Hälfte solche Situationen beobachte. Es ist daher unabdingbar, sich mit den Ursachen dieser Benachteiligungen auseinanderzusetzen und die Grundlagen für ein respektvolles Miteinander zu fördern. „Von Diversitätskompetenz profitieren wir alle“, erklärt Bettina Staudenmeyer. „Die Mehrheit der Menschen macht die Erfahrung, dass bestimmte Aspekte ihres Lebens nicht berücksichtigt oder abgewertet werden. Wenn wir systematisch alle Lebensrealitäten mitdenken, fördert das die Zufriedenheit und die Wertschätzung untereinander.“

Weitere Informationen finden Sie auf der Webseite der Diversitätsbeauftragen: https://www.eah-jena.de/hochschule/struktur/diversitaet

Netzwerk Gleichstellung Baden-Württemberg

Die Landesregierung hat sich im Koalitionsvertrag folgendes vorgenommen "Unser Ziel ist die umfassende Gleichstellung von Frauen und Männern in allen gesellschaftlichen, wirtschaftlichen, wissenschaftlichen, kulturellen und digitalen Belangen. Deshalb werden wir eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie für Baden-Württemberg entwickeln".

Das Netzwerk Gleichstellungsstrategie BW hat sich in dem Zusammenhang gebildet und verfolgt die Entwicklung der Strategie. Es besteht aus gender- und gleichstellungspolitischen Akteurinnen wie Gewerkschaftsfrauen, Expertinnen aus Wissenschaft und Forschung, Aktive der verbandlichen frauen- und mädchenpolitischen Arbeit, Akteurinnen der politischen Frauenbildung sowie der Frauenberatungs- und Therapiearbeit. Unser Forschungsinstitut tifs ist durch Gerrit Kaschuba vertreten.

Der offizielle Startschuss zum Beteiligungsprozess der Zivilgesellschaft – oder der „Stakeholder", wie das Sozialministerium formuliert – fand am 29. Februar 2024 in einem Online-Format statt. Vorgestellt wurde eine Ist-Analyse, die das Sozialministerium nebst Formulierung von Entwicklungsoptionen in Auftrag gegeben hatte, als Grundstein für die weitere Entwicklung der Strategie. Das Netzwerk hält die Ist-Analyse für durchaus lesenswert, auch wenn sie für Expert*innen keine neuen Erkenntnisse gewährt. Sie zeigt jedoch auf, wo wir derzeit in BW gleichstellungspolitisch stehen und welche Maßnahmen in den Ministerien bereits durchgeführt werden oder angedacht sind.

Auf diesen Auftakt erfolgten weitere Schritte wie ein schriftliches Beteiligungsverfahren. um Vorschläge für inhaltliche Maßnahmen einzusammeln, die Eingang in die Ausarbeitung der Landesregierung finden können. Das finale Maßnahmenbündel wurde zum Abschluss des Beteiligungsprozesses im Rahmen einer Tagung am 9.12.24 erneut der Fachöffentlichkeit vorgestellt. Der Kabinettsbeschluss zur Gleichstellungsstrategie soll voraussichtlich im Herbst 2025 veröffentlicht werden.

Das Netzwerk vertritt die Position, dass es eine gemeinsame, ambitionierte, landesweite Strategie braucht, die mit Ressourcen versehen ist, vom Sozialministerium koordiniert und durchgesetzt wird. Um dem Anspruch echter Gleichstellung aller Geschlechter näherzukommen und gerecht zu werden, braucht es keine einzelnen Leuchtturmprojekte der Ministerien, sondern eine verbindliche, eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie.

Auszug aus der Presseerklärung des Netzwerks anlässlich der Landespressekonferenz am 24.07.2024:

„Gerade in Zeiten, in denen wieder von „Demokratie in Gefahr" gesprochen werden muss und wo die freie Gesellschaft zunehmend angegriffen wird, werden auch antifeministische und queerfeindliche Akteur*innen und ihre Narrative immer lauter – bis tatsächlich lebensgefährlich.

Als politische, demokratische Parteien sowie als Zivilgesellschaft gilt es daher, diesem Backlash auch in Gleichstellungsfragen klar entgegenzutreten. Aus der Zivilgesellschaft sehen wir in den letzten Monaten einen starken, gemeinschaftlichen Einsatz für eine vielfältige, offene Gesellschaft. Nun ist es an der Landesregierung, nachzuziehen und ihren eigenen Versprechen Taten folgen zu lassen.

Es braucht eine gemeinsame, ambitionierte, landesweite Strategie, die vom Sozialministerium koordiniert und durchgesetzt wird. Um dem Anspruch echter Gleichstellung aller Geschlechter näherzukommen und gerecht zu werden, braucht es keine einzelnen Leuchtturmprojekte der Ministerien, sondern eine verbindliche, eine ressortübergreifende Gleichstellungsstrategie.

Dafür sind vor allem 4 Punkte grundlegend:

1. Eine solide Finanzierung

• Gerade sind leider kaum Bestrebungen zu erkennen, für eine ausreichende Finanzierung von Gleichstellungsarbeit zu sorgen und die politische Willensbekundung für mehr Gleichstellung mit Haushaltsmitteln zu unterfüttern. Ohne ein klares Bekenntnis zur nachhaltigen Finanzierung steht jedoch zu befürchten, dass der Prozess nicht in einer planvollen Strategie mündet, sondern dass die Gleichstellungspolitik weiter in einzelnen Projekten gefangen bleibt und lediglich bestehende Maßnahmen gebündelt werden – das ist zu wenig. Hier besteht aus Sicht des Netzwerks großer Handlungsbedarf.

2. Eine klare, sichtbare Allianz politischen Willens

• Als Netzwerk Gleichstellung begrüßen wir das Vorhaben einer ressortübergreifenden Strategie ausdrücklich. Die Ist-Analyse spricht von der Notwendigkeit eines „Kulturwandels“. Ein solcher Kulturwandel braucht eine solide gesetzliche und strukturelle Rahmung und zivilgesellschaftliche Impulse. Vor allem aber braucht er ein klares Bekenntnis von der Spitze der Landesregierung zur Durchsetzung des grundgesetzlichen Auftrags zur Gleichstellung von Frauen bzw. zur Umsetzung von Gender Mainstreaming, denn Gleichstellung betrifft alle Geschlechter. Wir wünschen uns dies gemäß eines diversitätsorientierten Gleichstellungsbegriffs.

3. Leitlinien der Strategie

• Um sicherzustellen, dass der Prozess tatsächlich in einer ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie und nicht in Leuchtturmprojekten mündet, plädieren wir für Leitlinien, die als übergeordnete Leitplanken fungieren und eine Ausrichtung sowie Größenordnung vorgeben.

• Die Entwicklung zentraler Perspektiven und Leitlinien braucht Expertise aus dem Feld. Unterstützung könnte sich das Sozialministerium beispielsweise durch die Einsetzung eines Beirats holen. Dieser sollte sowohl die Fachexpertise der Ressorts ergänzen sowie das Sozialministerium bei der Ausrichtung der Strategie unterstützen. Wir sind bereit, unsere Expertise im Beirat einzubringen. Und: Leitlinien müssen leben, brauchen Fortbildungen...

4. Eine Koordinierungsstelle

• Aktuell sind das Sozialministerium und seine Gleichstellungsabteilung personell – in Anbetracht der großen Aufgaben – nicht ausreichend aufgestellt. Zudem fehlt eine eindeutige, zusätzliche Koordinierungsstelle, die den gesamten, sehr umfangreichen Prozess der ressortübergreifenden Gleichstellungsstrategie managt und somit zentral für die Zusammenarbeit zwischen den Ministerien ist. Die Landesregierung könnte hier den internen Erarbeitungsprozess der Strategie mit angemessenen Ressourcen unterfüttern und damit zum letztendlichen Gelingen der Strategie beitragen.

Grundsätzlich ist besonders wichtig, dass ein intersektionaler Gleichstellungsbegriff konsequent eingeflochten und in die Umsetzung gebracht wird. Bisher ist das weder im Beteiligungsprozess noch in der Studie besonders sichtbar. Viele gleichstellungspolitische Herausforderungen lassen sich nur dann angehen, wenn sie aus unterschiedlichen Perspektiven und vor vielfältigen Hintergründen (Migration, sexuelle Orientierung, Behinderung, ..) betrachtet werden. Ansonsten verkennen zu eindimensional geplante Maßnahmen eine gesellschaftliche Realität und können nicht nachhaltig entwickelt werden.“

Ausführlicher s. www.tifs.de

(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

Laurie Penny:
Bitch Doctrine

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

Roxane Gay:
Difficult Women

James Baldwin:
Giovannis Zimmer

Aktuell treffen wir uns ca. alle zwei Wochen am frühen Abend. Wir freuen uns immer über neue Interessierte! Für mehr Infos einfach melden bei 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.

Spielfilm VENA in den Kinos – tifs–Studie als Inspiration

Der Spielfilm VENA, in dem eine Crystal Meth konsumierende junge Frau die Hauptrolle spielt, kam am 28.11.2024 in die Kinos. Eine Recherche-Grundlage für den Film war unsere tifs-Studie „Es ging nicht mehr ohne, es ging nicht mehr mit. Crystal Meth-Konsum von Frauen.“ (Kaschuba, Staudenmeyer, Stumpp 2018). Gerrit Kaschuba und Bettina Staudenmeyer haben die Regisseurin Chiara Fleischhacker und ihr Team auf ihrem Weg zum Film kennengelernt und beraten. Der Film macht eine gründlich recherchierte Perspektive auf Crystal-Konsum für ein großes Publikum zugänglich und ist absolut sehenswert!

Link zur Kinotour: https://rausgegangen.de/events/kinotour-vena-von-chiara-fleischhacker-1/

Link zur tifs-Studie:
https://www.bundesgesundheitsministerium.de/fileadmin/Dateien/5_Publikationen/Drogen_und_Sucht/Berichte/Forschungsbericht/Sachbericht_Crystal-Konsum_von_Frauen_2018.pdf

Tifs unterstützen Fördermitgliedschaft bei tifs e.V.

2024 wurde das Forschungsinstitut tifs 30 Jahre alt. Wir gründeten unser ‚Tübinger Institut für gender- und diversitätsbewusste Sozialforschung und Praxis (tifs) e.V.' 1994, als Geschlechterforschung noch nicht so etabliert war, und wir ein bestehendes lebendiges Netzwerk von unterschiedlichen Forscherinnen in eine verbindlichere Form bringen wollten.

Seither haben wir an vielen Aufträgen, Gutachten, wissenschaftlichen Begleitungen, Forschungen und Beratungen gearbeitet und uns damit auch einen gewissen Namen gemacht – auf kommunaler, Landes- und Bundesebene (z.B. beim Sozialministerium in Baden-Württemberg, Bundesstiftung Gleichstellung, Bundesministerien, ebenso wie bei vielen Auftraggeber*innen aus dem NGO-, Verwaltungs-, Politik- und Unternehmensbereich.

All die Jahre haben wir unsere Arbeit ohne regelmäßige öffentliche Zuschüsse ausschließlich von Projekt-Geldern finanziert. Dies bedeutete, immer mehr als nur bezahlte Arbeit in die Projekte und das Institut als Ganzes zu stecken. Zwar bemühen wir uns um öffentliche Zuschüsse, hatten aber in Baden-Württemberg als kleines außeruniversitäres Institut bisher wenig Erfolg damit.

Nun haben wir entschieden, unsere Mitgliederstruktur zu verändern. Neben den aktiven Vereinsmitgliedern, die alle auch in irgendeiner Weise im Institut mit Aufgaben betraut sind, möchten wir ab 2025 Fördermitgliedschaften einrichten und auf diese Weise etwas mehr Grundfinanzierung erreichen. Diese nutzen wir insbesondere für die Infrastruktur, ohne die unsere Arbeit nicht möglich ist (z.B. Miete, Serverkosten, Software, Verwaltungskosten).

Wir stellen uns vor, dass Menschen, die unsere Arbeit gut finden und mit den Zielen einer diversitätsbewussten Gleichstellungspolitik und eines intersektionalen Feminismus sympathisieren, eine Fördermitgliedschaft mit uns vereinbaren. Wir denken an einen jährlichen Betrag ab 100 Euro, gerne auch mehr. Die Fördernden bekommen dafür regelmäßig Einladungen zu unseren Veranstaltungen, unseren jährlichen Newsletter, in welchem wir über unsere Arbeit informieren und meistens auch einen oder zwei inhaltliche Artikel schreiben, und vor allem unser herzliches Dankeschön. Das tifs ist ein gemeinnütziger Verein, sodass Spenden und Mitgliedsbeiträge an uns als Sonderausgaben auch von der Steuer abgesetzt werden können.

Für weitere Informationen stehen
Maria Bitzan (maria.bitzan@hs-esslingen.de) und
Sabine Maier (maier@tifs.de) gerne bereit.

Tifs ist jetzt auch auf LinkedIn zu finden!
Dort teilen wir zum Beispiel Veranstaltungsankündigungen und neue Publikationen. Wir freuen uns über Follower*innen (direkt über den QR-Code), Kommentare und Erwähnungen.

Kontinuierliche und neue Angebote

WISSENSCHAFTLICHE STUDIEN, EVALUATIONEN, PRAXISFORSCHUNG ZU VERSCHIEDENEN THEMENBEREICHEN AUS INTERSEKTIONALER PERSPEKTIVE

Wir führen wissenschaftliche Forschungen, Praxisforschung, Evaluationen in verschiedenen Bereichen, für Träger, Organisationen, Kommunen auf Anfrage durch, ebenfalls auf Landes- und Bundesebene und auch EU-weit.

EVALUATIONEN DER EU-CHARTA ZUR GLEICHSTELLUNG VON FRAUEN UND MÄNNERN AUF LOKALER EBENE

Die Europäische Charta für die Gleichstellung von Frauen und Männern auf lokaler Ebene ist ein Instrument, das von der Rat der Gemeinden und Regionen Europas (RGRE) entwickelt wurde, um lokale Regionen zu unterstützen, Geschlechtergleichstellung in all ihren Tätigkeitsbereichen zu fördern. Das tifs hat bereits für verschiedene Kommunen Prozesse und Aktionspläne evaluiert. Die Evaluation ist ein zentraler Schritt, um Fortschritte und Herausforderungen bei der Umsetzung der Charta zu bewerten und Fortsetzungsprogramme zu optimieren. Gerne bieten wir Evaluationen der Prozesse und Aktionspläne für weitere Kommunen und Regionen an.

Anfragen bitte an: info@tifs.de,
Ansprechpersonen:
Gerrit Kaschuba und Ines Pohlkamp

SUPERVISION UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG

Wir begleiten kontinuierlich Einzelpersonen, Teams und Organisationen, für die Gender und Diversität einen integralen Bestandteil ihrer Strukturen und Prozesse darstellt oder zukünftig darstellen soll. Unsere supervisorische Arbeit verbindet kritische Reflexion gesellschaftlicher Machtverhältnisse mit praxisorientierten Ansätzen, um Inklusion, Diversität und Geschlechtergerechtigkeit nachhaltig zu befördern.

Durch diversitäts- und gender-bewusste Supervision und Organisationsentwicklung unterstützen wir Menschen dabei, diskriminierungskritische Perspektiven in Strukturen, Haltungen und Handlungsweisen zu integrieren. Ziel ist es, Räume für transformative Prozesse zu schaffen, die Zusammenarbeit zu stärken und neue Handlungsmöglichkeiten eröffnen.

Wir arbeiten mit weiteren Supervisor*innen zusammen.

Anfragen bitte an:
Ines Pohlkamp pohlkamp@tifs.de und
Gerrit Kaschuba kaschuba@tifs.de

TRÄGERQUALIFIZIERUNG: GESCHLECHTLICHE UND SEXUELLE VIELFALT

Das tifs bietet für öffentliche und freie Träger Qualifizierungen für geschlechter- und queersensible Pädagogik, Soziale Arbeit und Bildung an. Wir begleiten Ihre Einrichtung im Rahmen einer Trägerqualifizierung für die Neuausrichtung nach SGB VIII §9.3. Darin heißt es, dass „die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen, Jungen sowie transidenten, nichtbinären und intergeschlechtlichen jungen Menschen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung der Geschlechter zu fördern [sind]“. Wir entwerfen ein auf den Träger fokussiertes Programm, das über ein Jahr den Prozess der (Neu-)Ausrichtung begleitet. Darin werden Führungskräfte und Mitarbeitende qualifiziert, Formulare angepasst und Transformationspotentiale in den Blick genommen.

Anfragen bitte an: info@tifs.de,
Ansprechpersonen: Ines Pohlkamp

QUALIFIZIERUNG GENDER-SENSIBLE PÄDAGOGIK

Geschlechtersensible Pädagogik zielt darauf ab, geschlechtliche und sexuelle Stereotype aufzubrechen und Kindern, Jugendlichen und Erwachsenen Raum zu geben, ihre Existenzweisen frei von Vorurteilen besser zu entfalten. Sie hinterfragt stereotype Erwartungen und schafft Lernumgebungen, in denen alle Geschlechter gleichermaßen gesehen, gefördert und gestärkt werden. Die Qualifizierung umfasst mehrere Module und kann auf die Institution angepasst werden. Mit einem Fokus auf Reflexion und Diversität trägt geschlechtersensible Pädagogik dazu bei, respektvolle Beziehungen zu fördern und soziale Gerechtigkeit im Alltag der Sozialen Arbeit und Bildung zu verankern. Zielgruppen sind Institutionen und Träger der Kinder und Jugendhilfe und Kinder- und Jugendarbeit (inkl. der Elementarpädagogik), Verwaltung.

Anfragen bitte an:
Ines Pohlkamp, pohlkamp@tifs.de

GENDER- UND DIVERSITÄTSBEWUSSTE METHODIK UND DIDAKTIK FÜR DIE FORT- UND WEITERBILDUNG

Diese Fortbildung zum Thema gender- und diversitätsbewusster Methodik und Didaktik richten sich an Multiplikator*innen der beruflichen und politischen Weiterbildung sowie der Hochschullehre. Die zentrale Frage lautet: Wie kann ich die Bildungsveranstaltung bzw. die Lehre abwechslungsreich und gerecht gestalten und die heterogenen Zielgruppen (aufgrund von Geschlecht, race/Ethnizität/Migrationsgeschichte, sozialer Schicht, mit/ohne Behinderung, Alter etc.) besser in den Blick bekommen?

Wesentliche Bestandteile einer gender- und diversitätsbewussten Didaktik werden auf dem Hintergrund wissenschaftlicher Erkenntnisse vorgestellt. Dabei geht es zum einen um die zu vermittelnden Inhalte und die dafür geeigneten Methoden und Medien, aber auch um unterschiedliche Voraussetzungen der Teilnehmenden und Haltungen und Handeln der Lehrenden selbst. Ziel ist, dass sich Dozent*innen und Referent*innen der Bedeutung der Geschlechterverhältnisse in Verschränkung mit weiteren Machtverhältnissen sowie von gender- und diversitätsbezogenen Zuschreibungsprozessen in ihrer Bedeutung für die Bildungsarbeit bewusst sind.

Anfragen bitte an:
Gerrit Kaschuba, kaschuba@tifs.de

Neue Publikationen und Berichte

Forschungsinstitut tifs. e.V. (Hrsg.) 2024: (Queer-)Feminismen im Dialog - Elternschaft in Bewegung. Eine Veranstaltungsreihe des tifs e.V., November 2022 - Juni 2023. Dokumentation. Tübingen: Schriftenreihe des Forschungsinstituts tifs e.V., Gender- und diversitätsbewusste Theorie und Praxis 2022, Nr. 6. Online:

→ *Online verfügbar unter:* https://www.tifs.de/fileadmin/dateien/veroeffentlichungen/tifs_Dokumentation_Queer_Feminismen.pdf

Frauenhauskoordinierung (Hrsg.) 2024: Unterstützung von Frauenhäusern auf dem Weg zur Inklusion. Autorinnen: Pohlkamp, Ines/Wagner, Jessi/Kaschuba, Gerrit (Forschungsinstitut tifs). Berlin.

→ *Online verfügbar unter:* https://www.tifs.de/fileadmin/dateien/news/RZ_FHK_Studie_20240503.pdf

Kaschuba, Gerrit; Maier, Sabine Patrica 2024: Die Konsument:innen in ihrer Komplexität wahrnehmen. Gender- und Diversitätsaspekte bei der professionellen Unterstützung von Drogenkonsumierenden mit Fokus auf Crystal Meth (Forschungsprojekt GeDiC) In: Sozialpsychiatrische Informationen, 54. Jg., Heft 2/2024. S. 36-39.

Keil, Maria; Petrik, Flora; Stauber, Barbara 2024: Klasse als Relation im Übergang. In: Handelmann, Antje; Siegert, Karolina (Hrsg.): Übergänge mit Klasse. Bad Heilbrunn: Klinkhardt Verlag, S. 125-136.

→ *Open Access:* https://klinkhardt.de/verlagsprogramm/2633.html

Pohlkamp, Ines 2024: Reflexionen zum rechten Hass auf LSBTQIA*. Neue Wege kritischer Bildungsarbeit zu Geschlecht und Sexualität. In: Hawel, Marcus; Kalmring, Stefan (Hrsg.): (Ohn-)Macht überwinden! Politische Bildung in einer zerrissenen Gesellschaft. Berlin: Verbrecher-Verlag. S. 97-118.

Pohlkamp, Ines 2024: Ist das Setting der Mädchen*- und Jungen*arbeit noch zeitgemäß? Geschlechtshomogenität in der Mädchen- und Jungenarbeit, ein faktisches Dilemma

→ *Online verfügbar unter:* https://www.geschlechtersensible-paedagogik.de/magazin/fachdebatten/ist-das-setting-der-maedchen-und-jungenarbeit-noch-zeitgemaess/

Stauber, Barbara; Walther, Andreas 2024: Jugend und Zeit – Zur spannungsreichen zeitlichen Konstituierung von Jugend. In: Grunert, Cathleen; Helsper, Werner; Hummrich, Merle; Pfaff, Nicolle (Hrsg.): Jugend(en). Der Stand der erziehungswissenschaftlichen Jugendforschung, Zeitschrift für Pädagogik 70. Beiheft 2024, S. 55-72.

Rebmann, Florian; Maier, Sabine Patricia 2024: Die „Ausnutzung der körperlichen Überlegenheit“ als zusätzliches Mordmerkmal. Eine kritische Betrachtung des Gesetzentwurfs der Unionsfraktion zur Verbesserung des Opferschutzes, insbesondere für Frauen und verletzliche Personen. In: KriPoZ – Kriminalpolitische Zeitschrift, 9. Jahrgang, Heft 6/2024, S. 404-411.

→ *Online verfügbar unter:* https://kripoz.de/wp-content/uploads/2024/11/rebmann-maier-die-ausnutzung-der-koerperlichen-ueberlegenheit-als-zusaetzliches-mordmerkmal.pdf

Walther, Andreas & Stauber, Barbara (2024): Doing youth in time? A relational perspective on the temporal constructions of youth, in Time & Society, Sage

→ *Online verfügbar unter:* https://doi.org/10.1177/0961463X241264333