

Gabi Jähnert

Aktuelles aus dem ZtG

Veranstaltungen

Im vergangenen Wintersemester wurden die vielen interessanten Angebote an wissenschaftlichen Veranstaltungen in den Gender Studies der HU zu einer großen Herausforderung für den Terminkalender. Neben der Ringvorlesung des Graduiertenkollegs „Geschlecht als Wissens-kategorie“ und der Gender Lecture des GenderKompetenzZentrums (s. S. 17, 18) fand auch die von Prof. Susanne Gehrman organisierte Ringvorlesung „Genderperspektiven in Nordafrika: Literatur, Film und Gesellschaft“ statt (s. S. 45).

Das Graduiertenkolleg organisierte neben den öffentlichen Workshops „Geschlecht als Tabu. Orte, Dynamiken, Funktionen“ und „Wissen über Geschlecht – Auf dem Spielfeld der Norm“ eine große Tagung zum Thema „Produktion und Krise hegemonialer Männlichkeit“ (s. S. 35, 37, 41). Das wissenschaftliche Kolloquium des ZtG widmete sich im Januar dem Thema „Geld und Tausch“. Transdisziplinäre Annäherungen von feministisch-ökonomischen und kulturwissenschaftlichen Perspektiven“ (s. S. 43).

Unmittelbar vor Semesterbeginn, vom 4.10.-5.10.2006, diskutierten die Mitglieder des ZtG - in der Tradition vorangegangener Workshops - in Egsdorf „Visionen für die Gender Studies“. Den Schwerpunkt der Diskussionen bildeten die Herausforderungen interdisziplinären Forschens und Lehrens in den Gender Studies. Andrea Maihofer (Basel) legte mit ihrem anregenden einführenden Vortrag den Grundstein für die folgenden Beiträge. Sie stellte dar, dass die Geschlechterforschung in exemplarischer Weise schon immer ein Teil und Motor zukünftiger Wissenschaftsentwicklung gewesen ist und ermutigte dazu, uns als Gender Studies selbstbewusst einzumischen und den Erfolgsvorsprung in transdisziplinärer Arbeit zur eigenen Profilierung zu nutzen.

Transdisziplinarität im Verständnis des ZtG zielt nicht auf die Abschaffung, sondern vor allem auf eine kritische (Selbst-)Reflexivität von Disziplinen. Daher wurden auch die Konzepte von Geschlecht und Geschlechterkonstruktionen in verschiedenen Disziplinen und Wissensfeldern auf der Basis von thesenartigen Statements ausgiebig diskutiert. Die Existenz und Sinnhaftigkeit von Gendertheorien als Metatheorien jenseits von Disziplinen wurde von HU-Seite eher mit Fragezeichen versehen.

Bezogen auf die Lehre wurde dabei intensiv diskutiert, wie Selbstreflexion als Stärke genutzt und die Komplexität des Wissens „heruntergebrochen“ werden kann. Alle diese Diskussionen führten u.a. auch dazu, dass das Projekt einer Publikation zu Transdisziplinarität nun ernsthaft im ZtG verfolgt wird.

Im kommenden Sommersemesters wird die internationale Tagung „De/Konstruktionen von Okzidentalismus. Eine geschlechterkritische Intervention in die Herstellung des Eigenen am Anderen“ vom 21. bis 23. Juni 2007 einen wissenschaftlichen Höhepunkt in den Gender Studies an der HU bilden. Die Tagung wird unter der Leitung von Gabi Dietze vorbereitet und will sich mit einer Neukonstruktion von ‚Abendländlichkeit‘ im Sinne eines ‚kritischen Okzidentalismus‘ befassen.

Vom 28. bis 30. August findet an der HU die 5th European Conference on Gender Equality in Higher Education statt, die maßgeblich von der Frauenbeauftragten der HU Dr. Marianne Kriszio und einer nationalen Vorbereitungsgruppe konzipiert wurde. Das ZtG hat in diesem Zusammenhang vor allem die Verantwortung für die Vorbereitung einer Paneldiskussion zu „Gender Studies and Beyond“ übernommen.

Der Hauptschwerpunkt der Arbeit des ZtG im Sommersemester ist jedoch die Vorbereitung einer Tagung anlässlich des 10-jährigen Bestehens des Studiengangs Gender Studies vom 25. bis 27. Oktober 2007. In diese Veranstaltung soll außerdem die 5. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“ integriert werden.

2003, anlässlich der Gründung des ZtG, hatten wir erstmalig alle im deutschsprachigen Raum bestehenden Gender-Studiengänge und –Schwerpunkte zu einem Erfahrungsaustausch nach

Berlin eingeladen. Seitdem fanden diese Treffen jährlich, und zwar in Bremen, Hamburg und Frankfurt am Main statt, und im vergangenen Jahr gründete sich in Frankfurt der Dachverband der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum“. Die darüber mögliche kontinuierliche und verbesserte Vernetzung der Gender Studies im deutschsprachigen Raum wird von Seiten des ZtG als außergewöhnlich wichtig empfunden, und daher haben wir auch den Aufbau einer eigenen Homepage dieses Dachverbandes übernommen (<http://www.genderkonferenz.eu/>).

Publikationen

Im vergangenen Semester erschien das Bulletin-Texte Nr. 32 „GenderErträge“, in dem wir Artikel aus sehr guten Magisterabschlussarbeiten und Hauptseminararbeiten dokumentieren. In Vorbereitung ist ein Bulletin, das die Beiträge des wissenschaftlichen Kolloquiums „Gender und Fußball“ dokumentiert, des weiteren ein Heft zu den Ergebnissen eines Projektseminars in der Soziologie.

Die Bulletin – Texte und Bulletin – Infos stehen im übrigen – wenn auch noch nicht vollzählig – auf der Homepage des ZtG als Online-Publikationen im pdf-Format zur Verfügung (<http://www.gender.hu-berlin.de/forschung/publikationen/genderbulletin/>).

Ebenfalls online ist das aus einem studentischen Projektstudium hervorgegangene Gender-Wiki (<http://www2.gender.hu-berlin.de/gendermediawiki/index.php/Hauptseite>) in dem alle Gender Studierenden und Wissenschaftler/innen zukünftig zu zentralen Themen, Begriffen und Institutionen aus Genderperspektive Wiki-Beiträge integrieren können (s. S. 5).

Neuigkeiten aus der Genderbibliothek des ZtG (Karin Aleksander)

Seit dem letzten Semester muss die Information/Dokumentation/Genderbibliothek des ZtG leider auf die ausgezeichnete Mitarbeit unserer studentischen Kollegin Birte Bogatz verzichten. Sie wurde für eine andere Aufgabe im Studiengang eingesetzt. Die Genderbibliothek verfügt damit nur noch über die halbe Stelle unseres studentischen Mitarbeiters Danilo Vetter, der mit der anderen Hälfte seiner Stelle weiterhin erfolgreich die Kurse zur Internetrecherche für Frauen- und Geschlechterforschung in unserem PC-POOL durchführt. Die Spätöffnungszeiten können wir trotzdem weiter garantieren, weil ich sie als Leiterin der Genderbibliothek übernommen habe. Unterstützt werden wir weiterhin durch Dörthe Schulz, die mit ihrem Engagement bei uns mithilft, dass wir in Bälde den 30.000. Datensatz in unsere Online-Datenbank „GReTA“ eintragen können.

Bereits seit Ende Juni 2006 betreibt die Genderbibliothek des ZtG ein eigenes Weblog. Damit haben wir den angestrebten Newsletter auf dem derzeitig aktuellsten Niveau realisiert und können mit unseren Nutzer_innen kommunizieren. Unsere Genderbibliothek gehört zu den noch wenigen Bibliotheken in der Republik, die mit einem Weblog arbeiten und Erfahrungen sammeln. Hier veröffentlichen wir alle relevanten Informationen rund um die Genderbibliothek, z.B. Neuerwerbungen im Bestand, neue Datenbanken für Lehre und Forschung, Recherche-tips, Hinweise zu Neuerscheinungen, Veranstaltungshinweise usw. (s. <http://www2.gender.hu-berlin.de/genderbib/>).

Im November startete der neue Verein Gender@Wiki e.V. gemeinsam mit der Genderbibliothek des ZtG eine Vortragsreihe, in der regelmäßig abgeschlossene oder auch in Arbeit befindliche Magistra- und Magisterarbeiten von Studierenden der Gender Studies vorgestellt werden. Die erste Diskussion in dieser Reihe bestritt Anne Koch-Rein mit ihrer Abschlussarbeit zum Thema „Passing/Moments: FzM-Körper in zeitgenössischer transgender Fotografie“ am 14.12.2006 im gut besuchten Relais (Monbijoustr. 3).

Mit der Frage „Wie zufrieden sind Sie mit uns?“ führten Danilo Vetter und Dorothea Müller im Rahmen eines Seminars am Institut für Informations- und Bibliothekswissenschaft der Humboldt-Universität für die Genderbibliothek eine Online-Umfrage zur Zufriedenheit der Nutzer_innen der Bibliothek durch.

Diese Umfrage vom 8. Januar bis zum 28. Februar 2007 diente einerseits als Feedback der bisher geleisteten Arbeit und der Angebote der Bibliothek und sollte unseren Nutzer_innen andererseits eine Möglichkeit eröffnen, an der Gestaltung der Bibliothek aktiv mitzuwirken.

Bisher haben sich über 100 Personen an der Online-Umfrage beteiligt. Das sind ca. 30%, was im Vergleich zu vergangenen Umfragen am Institut mit 8-12% sehr viel ist. Wir danken allen Nutzer_innen, die uns mit ihren ausgefüllten Fragebogen zu dieser Quote verholfen haben. Die Ergebnisse der Umfrage werden im März im Weblog der Bibliothek veröffentlicht.

Verstetigung der Gender Studies der HU

Wie bereits im letzten Heft angekündigt, werden im Rahmen der Wiederbesetzung von Stellen aus dem ursprünglichen C1-/C2-Stellenprogramm vier Juniorprofessuren mit einem Gender-Schwerpunkt eingerichtet. Diese werden in der Theologie, der Wirtschaftswissenschaft, Politikwissenschaft und Kulturwissenschaft voraussichtlich zum Wintersemester 2007/08 besetzt werden und befinden sich gegenwärtig im Besetzungsverfahren.

Die Ausschreibung für die Professur Europäische Ethnologie und Gender Studies ist erfolgt, befindet sich im Besetzungsverfahren und auch diese Professur hoffen wir zum kommenden Wintersemester besetzen zu können.

Exzellenzinitiative und Gender

Das ZtG hatte im Rahmen der sogenannten Exzellenzinitiative des Bundes in Kooperation mit Wissenschaftler/innen der TU, FU, UdK, der Universität Potsdam sowie der FHW einen Kurzantrag zur Förderung einer „Berlin Graduate School of Gender Studies“ bei der DFG eingereicht. Leider wurden wir nicht zu einer Langfassung des Antrags aufgefordert und können so dieses innovative Projekt nicht in dieser Form in die Tat umsetzen. Es ist jedoch geplant, das Projekt einer Gender-Graduiertenschule in Berlin auch weiterhin zu verfolgen.

In jedem Falle haben wir wissenschaftspolitisch noch viel Überzeugungsarbeit zu leisten. Hatte doch der damalige DFG-Präsident Winnacker bereits nach der ersten Antragsrunde in einem Antwortbrief vom 19.4.2006 an die Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BuKoF) geschrieben, dass die Exzellenzinitiative nicht Forschungs- und Qualitätsdefizite beseitigen soll, sondern „Stärken stärken und somit vielleicht an anderer Stelle mehr Luft zu schaffen, um auch Lücken zu schließen und andere Fachgebiete nachzuziehen“. Die Genderforschung sah er dabei explizit noch nicht in der Riege der Exzellenz...

Die amerikanischen Elite-Universitäten sind, wie auch in den öffentlichen Medien zu lesen war, uns dabei tatsächlich ein paar Schritte voraus. Die renommierte Harvard-Universität hat mit Drew Gilpin Faust gerade eine Frau, Historikerin und Frauen- und Geschlechterforscherin zur Präsidentin gewählt. Damit werden vier der acht sogenannten Ivy League Universitäten von Wissenschaftlerinnen geleitet (Brown University, University of Pennsylvania und Princeton University). Seit 2004 wird außerdem das renommierte Massachusetts Institute of Technology (MIT) von einer Frau geführt.

Ilona Pache

Neues aus dem Studiengang

Im Wintersemester 2006/07 haben verstärkt die BA Studierenden ihre Interessen in die Geschlechterstudien eingebracht. Die Studierenden des Magisterstudiengangs waren weiterhin mit der Entwicklung und Durchführung eigener Projekte aktiv und erfolgreich.

Bachelor Gender Studies

Im dritten BA-Semester wurden 92 Studierende neu in die Gender Studies aufgenommen; davon waren 54 im Gender Zweitfach und 38 im Gender Beifach immatrikuliert. Damit hat der BA-Studiengang insgesamt 136 BA-Studierende.

Die ErstsemesterInnen im BA Gender konnten gleich zu Beginn des Studiums von den Erfahrungen der ersten Generation der BA Gender-Studierenden profitieren. Schon auf den Orientierungstagen wurden sie von BA-Studierenden der höheren Semester über die Struktur des Gender BA aufgeklärt und in die universitären Abläufe eingeführt. Darüber hinaus empfangen

TutorInnen des autonomen Tutoriums und eines Projektutoriums die StudienbeginnerInnen mit Workshops und ersten Einblicken in Themen und Begriffe der Geschlechterstudien. Die von den Studierenden getragenen Orientierungstage boten für die neuen Gender-Studierenden einen lebhaften Einstieg in die im universitären Alltag so wichtige Vernetzung.

Im Gender BA gibt es also erfreulicherweise einige Studierende, die studentische Interessen wahrnehmen und sich engagieren. Eine weitere Initiative ist das Tutorium zur Geschichte der Gender Studies, für dessen Durchführung sich eine Gruppe von BA-Studierenden im Wintersemester nachhaltig einsetzte. Die Studierenden beantragten mit einer kenntnisreichen und plausiblen Begründung erfolgreich die Anerkennung der Vorbereitung, Durchführung und Nachbereitung dieses Tutoriums als komplette Studienleistungen im Modul 6. Eine weitere Initiative, die in der Zusammenarbeit zwischen der Tutorin der Einführungsvorlesung und BA-Studierenden entstanden ist, ist die Erstellung einer Image-Broschüre. Damit soll dem außerhalb des Studiengangs oft von staubigen Vorurteilen geleiteten Image der Gender Studies die Vielfalt, die Aktivität und das innovative Potenzial der Gender-Studierenden entgegen gesetzt werden. Zielgruppe sind sowohl die eigenen Studierenden und Lehrenden sowie die Studierenden und Lehrenden anderer Disziplinen als auch potentielle Studierende und vor allem Interessierte und noch nicht Interessierte des Studiengangs.

Zum BA-Studiengang insgesamt lässt sich noch sagen, dass der Ablauf organisatorisch verbessert wurde. So sind die technischen Voraussetzungen der online-Anmeldung inzwischen vollständig umgesetzt und die Betreuung der Modulabschlussprüfungen durch eine neue Mitarbeiterin im Prüfungsamt (Frau Mellin) gewährleistet. Die Lehrendenkonferenz zum BA jedoch ergab, dass für bereits in den vergangenen Semestern erkannte Schwierigkeiten, wie Klagen der Studierenden über zu hohe Leistungsanforderungen und Sorgen der Lehrenden über ein absinkendes Leistungsniveau, noch keine befriedigenden Lösungen gefunden wurden. Daraufhin wurde auf einem Treffen der Kernlehrenden mit der Überprüfung der Konzepte zentraler Lehrveranstaltungen begonnen. Als erster Schritt wurde beschlossen, die Konzeption der Tutorien zum wissenschaftlichen Arbeiten zu modifizieren. Ziel war, ein mehrschrittiges Angebot zum Aufbau von Grundlagen des wissenschaftlichen Arbeitens anzubieten und einen breiteren Kreis von Studierenden zum Besuch der Tutorien zu motivieren. Dafür hatten die Tutorinnen der Einführungskurse und der Einführungsvorlesung ein Konzept vorgelegt, in dem in vier Schritten (Wissenschaftliches Arbeiten I bis IV) Techniken des wissenschaftlichen Arbeitens vermittelt und eingeübt werden. Dieses Konzept wird im Sommersemester erprobt. Ergänzend dazu wird das ZtG im Sommersemester seine Kurse zur Literaturrecherche sowie Kurse zum Erwerb technischer Kenntnisse (moodle, Power-Point, Word etc.) in einem mit zwei Studienpunkten bewerteten Paket anbieten. Damit erwerben die Studierenden weitere Schlüsselkompetenzen des wissenschaftlichen Arbeitens. Die nächste Lehrendenkonferenz ist gleich zu Anfang des Sommersemesters geplant; in diesem Rahmen wird der Erfahrungsaustausch zum BA fortgesetzt und nach weiteren Lösungen für die im BA auftretenden Schwierigkeiten gesucht.

Für das Sommersemester ist der Abschluss der Akkreditierung des Bachelor und des Master Gender Studies vorgesehen. Die Begehung der Geschlechterstudien durch die Akkreditierungskommission findet voraussichtlich Ende Mai statt. Bei der Begehung werden die Kernlehrenden, die am Service für den Studiengang Beteiligten sowie vor allem die Studierenden den Gutachtenden Auskunft über die Geschlechterstudien geben. Dabei werden alle Bereiche zur Sprache kommen: sowohl das Curriculum, die Internationalisierung, der Studienerfolg, die Lehrmethoden, die Betreuungsangebote und die Berufsorientierung als auch die Studienmotivation und die Prüfungen.

Magister Gender Studies

Im Magisterstudiengang schließen zunehmend Studierende ihr Studium ab. Im Zeitraum von Juni 2006 bis Januar 2007 beendeten neun Studierende mit Gender als erstem Hauptfach ihr Studium. Ihre Abschlussarbeiten umfassten ein Themenspektrum von „Kunst und Gender in Rumänien“, „HIV/AIDS und Gender in Kenia“, „Performativität in Anleitungen zu Körpersprache“, „Hat Nation ein Geschlecht?“ bis zu „Frauen als Täterinnen in feministischen Debatten um sexuellen Missbrauch“.

Von den Masterstudierenden ist außerdem zu berichten, dass sie weiterhin mit der Beantragung und Durchführung von eigenen Projekten erfolgreich sind. Im Wintersemester konnten beispielsweise drei neue von der HU finanzierte Projekt tutorien angeboten werden: Queere Räume, Konstruktion von Rasse, Weißsein und Geschlecht sowie Strukturwandel der Familie und Subjektkonstitution. Außerdem beantragten zwei studentische Projekte erfolgreich Mittel aus dem Innovationsfonds. Das eine Projekt zielt auf die Erstellung von Schulungsmaterialien zur Benutzung der Fachzyklopädie der Frauen- und Geschlechterforschung im Hinblick auf Anwendungsmöglichkeiten des Gender@Wiki. Das andere Projekt, das Mentoring Programm der Geschlechterstudien, beantragte Mittel für die Entwicklung und erste Durchführung eines Mentoring-Programms für Gender-Studierende. Dieses Programm könnte zu einem zukünftig wichtigen Baustein für die frühzeitige individuell angemessene professionelle Orientierung der Gender-Studierenden werden.

Internationalisierung

In der Semesterpause wurden die Aktivitäten zur Internationalisierung verstärkt. Neue Verträge zum Austausch für Studierende wurden mit der London School of Economics, den Universitäten Graz, Lund sowie Helsinki insbesondere bei den letzten drei Universitäten im Hinblick darauf abgeschlossen, auch den BA-Studierenden einen Auslandsaufenthalt zu ermöglichen.

Danilo Vetter / Daniela Hrzán

Neues vom Multimedia-Team: Spotlight on Wikis

In der vergangenen Ausgabe des Bulletins stellte sich das Multimedia-Team der Gender Studies zum ersten Mal kurz vor und bot Einblicke in drei Lehrveranstaltungen. Andreas Heilmann, Maisha Eggers sowie Christine Bauhardt und Sandra Palácsik berichteten detailliert von positiven und nicht ganz so positiven Erfahrungen mit Multimedia, insbesondere mit Bezug auf das Lernmanagementsystem *moodle*. In diesem Heft möchten wir die Berichterstattung über unsere Arbeit fortsetzen. Wir konzentrieren uns dabei auf das vergangene Wintersemester, in dem wir ein ganz besonderes Highlight erleben durften: die feierliche Eröffnung des Gender@Wiki am 09. Februar 2007 im Senatssaal der HU – ein gelungenes Beispiel dafür, wie sich ein alter, ehrwürdiger, mit blassen Männergesichtern ausgestatteter Raum in eine poppige Spielwiese der Gender Studies transferieren lässt, woran die farbenfrohen Auftritte von Coco Lorès und den Spicy Tigers on Speed einen entscheidenden Anteil hatten. Darüber hinaus gab es wieder zahlreiche multimedial gestützte Lehrveranstaltungen, bspw. den Kurs „Interkulturelle Erziehung meets dekonstruktivistische Geschlechterforschung“ von Dr. Maisha Eggers, das Seminar „Soziologie der Geschlechterstudien“ von Andreas Heilmann sowie – und das soll besonders hervorgehoben werden – zahlreiche studentische Projekt tutorien zu Themen wie „Tansgender“, „Queere Räume“, „Zwangsprostitution“, „Geschichte der Gender Studies“ sowie zur „Ordnung des Wissens: Information – Macht – Gender“.

Unsere Evaluation zu Semesterende ergab, dass wir insgesamt recht zufrieden sein können. Einmal mehr zeigte sich, dass technische Schwierigkeiten und Zugangsbedingungen nicht das eigentliche Problem sind, sondern sich eher Herausforderungen mit Bezug auf konkrete Tools innerhalb der Lernplattform *moodle* stellen bzw. die generelle Überbelastung der BA-Studierenden ein Problem ist, bei dem Multimedia dann schnell zur Spitze des Eisbergs wird. Zu unserem Bedauern ist es leider auch im vergangenen Semester nicht gelungen, zusätzliche Lehrende für das Multimedia-Team zu gewinnen. Viel zu vorschnell wird u.E. Multimedia als unerwünschte Mehrarbeit abgetan, bevor sich überhaupt ein Bild der Lage und vor allem der Vorteile verschafft wird. Mit Hilfe von Patenschaften möchten wir nun versuchen, gezielt neue Professorinnen und Mitarbeitende für Multimedia zu begeistern. Erste willige ‚Opfer‘ sind bereits gefunden, und hoffentlich können wir in einem halben Jahr an dieser Stelle positivere Nachrichten vermelden.

Doch nun zum eigentlichen Schwerpunkt unseres kleinen Beitrags: Wikis. Damit sind untereinander verlinkte Webseiten gemeint, die von allen NutzerInnen gelesen und bearbeitet werden können. Dadurch können gerade auch Lernszenarien unterstützt werden, in denen die gemeinsame Arbeit an einem Thema im Vordergrund steht. Wikis sind häufig so konzipiert, dass BenutzerInnen gleichzeitig AutorInnen sein können. Letztere werden meist nicht namentlich erwähnt – es gilt die gemeinsame Autorschaft. Inhalte in Wikis werden niemals als vollständig oder abgeschlossen betrachtet. Darüber hinaus zeichnen sich Wikis durch eine sehr einfache Syntax aus, die HTML auf seine einfachsten Elemente reduziert. Alles in allem drückt sich darin die Philosophie aus, dass Wissen offen, frei und zugänglich sein soll, und es die Möglichkeit geben muss, Wissen auch zu verändern und weiterzuentwickeln. Im Folgenden möchten wir unsere Erfahrungen mit Wikis anhand zweier konkreter Beispiele kurz umreißen: (1) dem bereits erwähnten „Michel Foucault. Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I – Eine Einführung“ von Daniela Hrzán.

Danilo Vetter: Neues vom Gender@Wiki

Für das Gender@Wiki kann nach der einjährigen Arbeit im Projektutorium eine positive Bilanz gezogen werden. Nach nur fünf Monaten finden sich 60 eingearbeitete Artikel, die gemeinsam von 75 angemeldeten Benutzer_innen erstellt wurden.

Das Projekt gewann 2006 die Teilnahme am NewComer-Treff des Berufsverbandes Information Bibliothek e.V. und erhielt finanzielle Unterstützung aus dem Innovationsfond der Philosophischen Fakultät III. Außerdem erhält das Gender@Wiki ab April 2007 für ein Jahr Mittel aus dem Multimedia-Förderprogramm 2007 der Humboldt-Universität. Im Rahmen der Multimediaförderung werden im kommenden Semester eine Hotline und ein regelmäßiger Chat eingerichtet, um alle Fragen zur Benutzung des Wikis schnell klären zu können. Ebenfalls im Rahmen der Förderung soll eine Best-Practice-Recherche bestehender Wikisysteme durchgeführt werden, um eine Diskussionsgrundlage für dringend notwendige Diskussionen zu bieten. Offene Fragen, die zur Zeit in der Community des Gender@Wiki verhandelt werden, sind: die Regelung der Vergabe von Administrations- und Löschrechten, die Umsetzung von Transdisziplinarität in den Artikeln und die Qualitätskontrolle sowie die Möglichkeiten der Einbindung des Wikis in die Lehre.

Um die Mitarbeit am Wiki so einfach wie möglich zu gestalten, wurden umfangreiche Hilfeseiten erarbeitet und vier Lernvideos bieten eine Step-by-Step-Erläuterung zum Anmelden, Suchen, Erstellen und zum Bearbeiten eines Artikels im Gender@Wiki.

Derzeit laden neben den vielen noch nicht geschriebenen Artikeln mehrere Wikiprojekte zur aktiven Mitarbeit ein:

- ?? die Erstellung von umfangreichen Sammlungen zu bestehenden Hochschulschriften (Magistra- und Masterarbeiten, Diplomarbeiten, Dissertationen),
- ?? die umfassende Aufstellung von Zeitschriften und Weblogs,
- ?? die Erstellung einer Synonymliste zur Vereinfachung der Recherche und das Anlegen eigener Artikel.

Das Gender@Wiki wird auch nach Auslaufen des Projektutoriums fortbestehen und als eingetragener Verein mit Unterstützung des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien als Teil des Service- und Forschungsangebotes ausgebaut. Der Verein bietet regelmäßig Schulungen zum Wiki an und wird auch im kommenden Semester in Zusammenarbeit mit der Genderbibliothek die Reihe zu den Abschlussarbeiten in den Gender Studies fortsetzen. Aktuelle Informationen rund um das Genderwiki und Kontaktmöglichkeiten zum Gender@Wiki e.V. i.G. bietet der Weblog des Vereins.

Siehe <http://www2.gender.hu-berlin.de/genderwiki/>

Daniela Hrzán: Wikis und Foucaults *Wille zum Wissen*

Die Übung „Michel Foucault. *Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I* – eine Einführung“ war von mir als Lektürekurs konzipiert worden und diente als Lehrangebot sowohl für die Gender Studies als auch für die Kulturwissenschaft. Im Mittelpunkt stand die detaillierte Lektüre von Foucaults *Geschichte der Sexualität I* sowie eine umfassende Diskussion von Kernbegriffen wie „Diskurs“, „Macht“, „Wahrheit“, „Dispositiv“, „Biomacht“ sowie „Archäologie“ und

„Genealogie“. Ergänzt wurde diese genaue Lektüre und Begriffsdiskussion mit einer Reihe von Texten, die aus feministischer, queerer und postkolonialer Sicht Foucault kritisch diskutierten und Möglichkeiten einer produktiven Weiterentwicklung ins Auge fassten. Ich nutzte von Anfang an die Lernplattform *moodle*, um den Kurs interaktiv und partizipativ zu gestalten. Zu Beginn des Semesters stellten die teilnehmenden Studierenden sich im Kennenlern-Forum kurz vor. Darüber hinaus gab es weitere Foren, die Möglichkeit zum Chatten, eine Vielzahl von Ressourcen zum Herunterladen sowie die Option, eigene Materialien einzustellen. Neben dem Gender@Wiki, das hoffentlich bald auch in Lehrveranstaltungen der Gender Studies zum Einsatz kommen wird, besitzt auch die Lernplattform *moodle* die Möglichkeit, Wikis als Arbeits-Tools einzusetzen. In meiner Übung zu Foucaults *Geschichte der Sexualität I* wurden zwei Einsatzmöglichkeiten von Wikis getestet: zum einen eine auf einem Wiki basierende Literaturliste (deren aktive Mitgestaltung fakultativ war) und zum anderen ein Wiki für die Arbeit der einzelnen Arbeitsgruppen, die sich jeweils auf einen Kernbegriff (bspw. „Diskurs“) konzentrieren sollten (was eine Voraussetzung für den erfolgreichen Abschluss der Übung und damit obligatorisch war). Abschließendes Ziel der Gruppenarbeit war es, dass jede Arbeitsgruppe im Verlauf des Semesters einen Wiki-Eintrag zu ihrem Kernbegriff verfasst und den Prozess der gemeinsamen Begriffsarbeit selbstkritisch dokumentiert. Dabei sollte es auch ausreichend Raum dafür geben, Ambivalenzen und Widersprüche, die sich durch die Textlektüre ergeben haben, anzusprechen.

Mit der Einrichtung der Wiki-basierten Literaturliste wollte ich Studierenden die Möglichkeit eröffnen, die Literaturliste aktiv mitzugestalten, indem sie Texte benennen können, die sie besonders zugänglich, nützlich oder hilfreich finden. Auf jeden Fall wollte ich es vermeiden, eine lange Literaturliste zu Foucault anzubieten, die wohl eher erschlagend als inspirierend gewirkt hätte. Leider wurde dieses Angebot von den Studierenden nicht genutzt. Obwohl diese durchaus zusätzliche Literatur identifizierten, gelang es ihnen nicht, diesen zusätzlichen Schritt zu gehen und die entsprechenden Informationen in das Wiki einzutragen. Ich führe dieses Scheitern u.a. darauf zurück, dass es wohl einfach noch sehr wenig Erfahrung mit partizipativen Arbeitsformen in Lehrveranstaltungen gibt. Studierende haben möglicherweise Angst, Fehler zu machen – auch weil sie häufig glauben, den Stellenwert von Texten wegen fehlender Kompetenz (in ihrer Wahrnehmung) nicht richtig einschätzen zu können.

Die Wiki-basierte Arbeit der einzelnen Arbeitsgruppen zu den Kernbegriffen verlief insgesamt recht gut, wenngleich es als sehr schwierig empfunden wurde, einen Anfang zu finden. Obwohl es zunächst nur darum gehen sollte, anhand von Foucaults *Der Wille zum Wissen* Zitate zu den Begriffen „Diskurs“, „Macht“ usw. zu sammeln, scheuten sich viele Studierende davor, auch nur irgendetwas in das Wiki zu schreiben. Dies änderte sich erst gegen Ende des Seminars, und schließlich entstanden eine Reihe sehr aussagekräftiger Texte, wenngleich die Ergebnisse bei den einzelnen Arbeitsgruppen sehr unterschiedlich ausfielen. Generell war festzustellen, dass es einen großen Wunsch nach Ordnung gab. So wünschten sich die Studierenden einen Editor, um auch im Wiki ihren Text strukturieren und gestalten zu können (z.B. durch Einfügen von Absätzen, Markierungen der Schrift, u.a.). Hier spiegelt sich nach meinem Empfinden etwas wider, dass mir auch sonst im Seminar aufgefallen ist: der Wunsch nach Struktur, nach Ordnung, nach Inputs von der Seminarleiterin und danach, ein ‚Päckchen‘ vermeintlich gesicherten Wissens nach Hause tragen zu können. Der Umgang mit der Unabgeschlossenheit von Wissen, dem beständigen Hinterfragen von Ursprungsmythen und Genealogien schien schwer auszuhalten zu sein. Möglicherweise ist das ein Indikator dafür, dass solch ein Kurs nicht in den ersten Modulen eines BA, sondern erst später zum Einsatz kommen sollte, nachdem eine erste fachliche Orientierung bereits geleistet worden ist.

Der Umgang mit der kollektiven Arbeitsweise, die Wikis kennzeichnet, erwies sich als eine weitere Herausforderung. Da nicht immer alle Mitglieder einer Arbeitsgruppe gleichermaßen engagiert arbeiteten, fühlten sich die besonders Aktiven dazu veranlasst, ihre Leistung herauszustellen. Dies erfolgte bspw. durch die Nennung des eigenen Namen und damit einer Sichtbarmachung als Autor bzw. Autorin unter Textfragmenten oder Zitatsammlungen. Auch die Fähigkeit, untereinander Kritik zu üben, bezeichnet eine Kompetenz, die erst entwickelt werden muss. Verständlicherweise gibt es Berührungspunkte davor, einfach in einen anderen Text hineinzuschreiben und Dinge zu ändern. Da mein Foucault-Kurs sowohl von Teilnehmenden unterschiedlicher Fächer als auch von Studierenden im Grundstudium und im Haupt-

studium mit jeweils sehr unterschiedlichen Vorkenntnissen zu Foucault besucht wurde, sind solche Berührungsängste nachvollziehbar. Auch für mich als Kursleiterin stellte die Heterogenität der Gruppe eine beständige Herausforderung dar, war aber gleichzeitig auch eine immense Bereicherung, wie die vielen anregenden Diskussionen gezeigt haben. Als Resümee möchte ich festhalten, dass sich das Tool „Wiki“ als eine sinnvolle Unterstützung für die Arbeit an Foucaultschen Kernbegriffen erwiesen hat, wenngleich die Erwartungen, gerade an Studierende in den ersten Semestern, nicht zu hoch sein dürfen. Ein erfreulicher Nebeneffekt ist, dass sich aus der Begriffsarbeit im Rahmen des Seminars wohl der eine oder andere Beitrag für das Gender@Wiki ergeben wird.

Anna Schröder

Women'sNet und die digitale Spaltung

Praktikumserfahrung bei einer Frauenorganisation in Südafrika

Informations- und Kommunikationstechnologien (IKT), wie Radio und Telefone, Computer und das Internet, beeinflussen und verändern das politische, ökonomische und soziale Leben weltweit. Moderne IKT eröffnen neue Chancen und Möglichkeiten der besseren Kommunikation, Information und Partizipation. Sie ermöglichen Menschen in Entwicklungsländern an regionalen und globalen Entwicklungen teilzuhaben und diese mit eigenen Perspektiven und Erfahrungen mitzugestalten. Doch es gibt auch negative Aspekte der rasanten Entwicklungen in der heutigen Informationsgesellschaft – die Verstärkung von Ungleichheiten. Ungleiche Zugangs- und Nutzungschancen zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen und Regionen werden als digitale Kluft oder Spaltung bezeichnet. Dazu gehören vor allem die geografische digitale Spaltung zwischen Industrie- und Entwicklungsländern und die geschlechtsspezifische Spaltung, das heißt die ungleiche Verteilung von Zugangschancen zu IKT zwischen Frauen und Männern.

Im Rahmen eines Seminars zum Weltgipfel der Informationsgesellschaft (WSIS), der im November 2005 in Tunis stattfand, habe ich mich mit dem so genannten ‚gender digital divide‘ im Entwicklungssektor beschäftigt. VertreterInnen von Nichtregierungsorganisationen (NRO) aus verschiedenen Ländern weltweit hatten sich zu einem Gender Caucus zusammengeschlossen, um die Debatten bei WSIS aktiv mitzugestalten. Die Seminarleiterin Frau Dr. Jensen nahm selbst im Rahmen des Gender Caucus an WSIS teil. Der IKT-Sektor ist einer der letzten, der sich für eine Geschlechterperspektive öffnen muss. Es ist gerade in diesem relativ frühen Stadium der Informations- und Kommunikationsrevolution wichtig, das große Potenzial von IKT für die Stärkung der Rolle der Frauen zu nutzen und Gender in innovative Strategien zu integrieren. Nach der Fertigstellung einer Hausarbeit wurde mir klar, dass ich mich in meiner Magisterarbeit mit dem Thema Gender und IKT auseinandersetzen will. Dabei geht es mir vor allem um die Frage: Wo lassen sich Ansätze zur Überwindung der geschlechtsspezifischen digitalen Spaltung in Entwicklungsländern finden? Mein Fokus liegt dabei auf zivilgesellschaftlicher Arbeit, denn viele Initiativen und Projekte wurden von Nichtregierungsorganisationen (NRO) ins Leben gerufen.

So hatte ich mich Anfang letzten Jahres dazu entschlossen, ein Praktikum in Subsahara-Afrika zu machen. Die regionale Schwerpunktsetzung fiel nicht schwer. Hier halfen Vorkenntnisse aus Veranstaltungen der Gender Studies. In Seminaren zu Aktivitäten afrikanischer Frauenorganisationen von Frau Dr. Rita Schäfer habe ich erste Einblicke in Themenschwerpunkte solcher NRO gewonnen. Während meines Praktikums wollte ich die Fragen, mit denen ich mich bereits theoretisch auseinandergesetzt hatte, von ihrer praktischen Seite erleben: Auf welche Hindernisse stoßen Frauen beim Zugang zu IKT; wie arbeiten NRO in Entwicklungsländern, und wie werden Projekte von Anfang bis Ende gestaltet? Mein Anliegen und Lebenslauf hatte ich an verschiedene Frauen geschickt, die am WSIS Prozess teilgenommen haben, und mich letztendlich für ein Praktikum bei Women'sNet entschieden. Nach ein paar E-Mails und telefonischen Rücksprachen saß ich im Flieger nach Südafrika, um drei Monate in Johannesburg zu verbringen.

Women'sNet ist eine Nichtregierungsorganisation, die sich Ende der 90er Jahre gegründet und seither viele erfolgreiche Projekte und Initiativen im IKT Bereich durchgeführt hat. Ihr regionaler Schwerpunkt liegt zwar auf Südafrika, doch zielt die Organisation auf eine überregionale Vernetzung. Women'sNet fördert vor allem Frauen, Mädchen und Frauenorganisationen beim Zugang zu und bei der Nutzung von Informations- und Kommunikationstechnologien. Ziel ist es, die Gleichberechtigung der Geschlechter in der heutigen Informationsgesellschaft voranzutreiben. Der in entwicklungspolitischen Debatten oft verwendete Begriff des Empowerment von Frauen spielt dabei eine zentrale Rolle. Zum einen geht es darum, Organisationen und Verbände bei der Auswahl und Anwendung relevanter Technologien zu unterstützen. Hier werden zum Beispiel Beratungen und Weiterbildungen zur Computer- und Internetnutzung, zu Open Source Software oder Informationsmanagementsystemen angeboten. Des Weiteren geht es darum, mithilfe von IKT den verschiedenen Interessen, Belangen und Meinungen südafrikanischer Frauen eine Stimme zu geben. Es gibt Projekte, in denen Frauen und Mädchen mit der Unterstützung von Women'sNet ihre eigenen Websites und Radioprogramme kreieren. Ein dritter Schwerpunkt ist die Forschung und Lobby-Arbeit für Gender-Belange im Bereich IKT Policy. Ein Beispiel hierfür ist die oben angesprochene aktive Teilhabe am Weltgipfel der Informationsgesellschaft.

Bei Women'sNet arbeiten ausschließlich Frauen. In der Zeit von Mai bis Juni 2006, in der ich dort war, haben acht Frauen regelmäßig im Büro in Johannesburg gearbeitet. Jede einzelne war für einen bestimmten Bereich zuständig – von Fundraising und Öffentlichkeitsarbeit über Programmentwicklung bis zur Koordinatorin einzelner Projekte. Trotzdem arbeiteten alle gemeinsam an neuen Ideen, der Umsetzung von Projekten und nahmen gleichberechtigt an Entscheidungen teil. Angenehm war die flache Hierarchie, der gegenseitige Respekt und die Unterstützung untereinander. Von der Geschäftsführerin bis zur (bezahlten!) Praktikantin stand jede Mitarbeiterin mit ihren Kompetenzen allen anderen zur Verfügung. Besonders interessant ist die Vielseitigkeit der Themen, zu denen Women'sNet arbeitet und die sie immer wieder mit Informations- und Kommunikationstechnologien verbunden haben. IKT werden als Instrument genutzt, um aktuelle und brisante Themen, von denen viele Frauen in Südafrika betroffen sind, zu bearbeiten. Dazu gehören zum Beispiel sexuell übertragene Krankheiten, Gewalt, geringes Einkommen, Rechte und Bildung von jungen Mädchen, Analphabetentum und rechtliche Entwicklungen. Nicht zuletzt geht es Women'sNet darum, Frauen und Mädchen mit dem Instrument IKT eine Stimme zu geben.

Während meines Praktikums hatte ich die Möglichkeit, einen Einblick in die oben genannten Aufgabenfelder zu bekommen, und habe nach einer kurzen Einführung in verschiedenen Bereichen mitgearbeitet. Ein Beispiel ist das Fundraising. Women'sNet finanziert sich wie viele NRO durch Sponsoren und Gelder aus meist projektbezogenen Fördertöpfen. Ich habe Anträge geschrieben und erfahren, wie viel Zeit die Finanzierung in Anspruch nimmt, wie viel Energie und Sorgfalt in Anträge gesteckt werden muss, damit Projekte durchgeführt werden können, alltägliche Kosten wie Miete für Büroräume und Rechenzentrum gedeckt sind und nicht zuletzt die Mitarbeiterinnen bezahlt werden können. Ein anderer Bereich war die redaktionelle Arbeit bei der Herausgabe der vierteljährlichen Zeitschrift *Intersections*. Ich habe dafür Artikel geschrieben, editiert und layoutet.

Am intensivsten war ich jedoch mit projektbezogener Arbeit beschäftigt. Bei dem Projekt 'Digital Story Telling' (Digitales Geschichtenerzählen) war ich von Anfang bis Ende dabei. Es ging darum, mithilfe digitaler Medien kurze Filme zu erstellen, in denen Frauen ihre eigenen Geschichten erzählen. Im Mittelpunkt standen Erfahrungen mit Gewalt. Bei dem Projekt wurde die (Aus)Bildung am Computer mit dem Verarbeiten traumatischer Erlebnisse verbunden. Mit ihrem 'Digital Story Telling' Projekt führte Women'sNet Workshops durch, bei denen die Teilnehmerinnen lernten, mit Computer und Internet, Digitalkameras und Photobearbeitungsprogrammen, mit Musik- und Audiotbearbeitung zu arbeiten. Die meisten hatten kaum Erfahrungen im Umgang mit diesen Technologien. Am Ende der Workshops hatte jede Frau eigenständig einen kurzen Film produziert. Women'sNet erstellte aus den entstandenen Filmen eine DVD und ein dazugehöriges Buch mit Erläuterungen zu den Filmen und Vorschlägen, in welchem Kontext sie gezeigt werden können. Die DVD steht Organisationen und Vereinen zur Verfügung, die z.B. Fortbildungen zu Menschenrechten anbieten oder im Bereich geschlechtsspezifische Gewalt arbeiten. Ich war an der Vorbereitung, Durchführung und Auswertung der

Workshops beteiligt, habe stundenlang mit dem Editieren der Filme verbracht und die DVD und das Buch inhaltlich mitgestaltet.

Ich hatte eine wunderbare Zeit in Südafrika. Die Arbeit war interessant, vielfältig, anspruchsvoll und hat Spaß gemacht. Women'sNet bietet ihren Praktikantinnen die Möglichkeit, eigene Ideen einzubringen. Meine Wünsche und Erwartungen an die Arbeit wurden berücksichtigt, meine Beiträge anerkannt und ich wurde in Entscheidungen integriert. Die Betreuung durch das gesamte Team war hervorragend. Durch die gute Zusammenarbeit fiel es mir leicht, mich in die neue Umgebung einzuleben. Die Finanzierung habe ich größtenteils allein getragen. Südafrikanische Praktikantinnen bzw. Freiwillige, die nicht aus Südafrika stammen, werden nicht bezahlt. Daher habe ich vorher einfach viel gearbeitet und Geld angespart. Auch ein Fahrtkostenzuschuss des DAAD war sehr willkommen, um die hohen Reisekosten ein wenig zu drücken.

Schade war, dass die drei Monate, die ich in dort verbracht habe, zu schnell vorüber waren. Ein Praktikum von mindestens vier Monaten ist empfehlenswert. Südafrika ist ein wunderschönes Land und über die „Regenbogennation“ an der südlichsten Spitze Afrikas gibt es viel Interessantes zu berichten, was jedoch den Rahmen dieses Artikels sprengen würde. Ein ganz praktischer Tipp zum Ende für zukünftige Südafrika-Reisende soll nicht vorenthalten bleiben: Fahrt ab August nach Südafrika. Abgesehen davon, dass ich letztes Jahr einen schönen Frühling in Deutschland verpasst und die WM nur aus der Ferne mitverfolgt habe, herrscht zwischen Mai und Juli in Südafrika tiefster Winter. Das bedeutet zwar keinen Schnee, aber kalte Nächte, kurze Tage und frühe Dunkelheit – das in einem Land, in dem man nach Einbruch der Dunkelheit aus Sicherheitsgründen das Haus nur mit dem Auto verlassen sollte. Doch diese Nachteile haben es bei weitem nicht geschafft, die tolle Erfahrung, die ich gemacht habe, aufzuwiegen.

Auf der Homepage von Women'sNet www.womensnet.org.za (die derzeit überarbeitet wird) finden sich Informationen zur Organisation, zu den von mir beschriebenen und anderen Projekten.

Clara Windisch / Corinna Windisch

Masimanyane Women's Support Centre, Südafrika

Ein Praktikumsbericht

Im Wintersemester 2006/07 bot sich uns die Möglichkeit ein 10-wöchiges Praktikum bei Masimanyane Women's Support Centre in East London/Südafrika zu absolvieren. East London liegt in der Provinz Eastern Cape und ist eine Industriestadt mittlerer Größe. Das Eastern Cape ist die zweitgrößte und ärmste Provinz Südafrikas. 65% der Einwohner_innen leben in ländlichen Gebieten, wo nur ca. 28,6% aller Haushalte an das Wassernetz angeschlossen sind. In dieser Provinz sind die Negativfolgen der Apartheidpolitik besonders stark zu spüren. Im Eastern Cape liegen zwei der ehemaligen *Homelands*, die Ciskei und die Transkei. Die Homelands waren vom Staatsgebiet Südafrika abgetrennte Gebiete, denen eine Schein-Unabhängigkeit gewährt wurde. Ökonomisch und militärisch blieben sie jedoch völlig von Südafrika abhängig. Durch die Homelands sollte die „separate Entwicklung“ von Schwarzen und Weißen vorangetrieben werden. Das führte dazu, dass immer mehr Menschen, vor allem Alte, Frauen und Kinder, in den Homelands siedelten – keineswegs immer freiwillig. Die Männer arbeiteten überwiegend als Lohnarbeiter auf südafrikanischem Gebiet. Nach den ersten freien demokratischen Wahlen 1994 wurden die Homelands aufgelöst und in die neun Provinzen Südafrikas eingegliedert. Auch wenn sich diese Umwandlung relativ friedlich vollzog, waren die Probleme nicht zu übersehen. Die Gebiete der ehemaligen Homelands, aber nicht nur ausschließlich diese, leiden an strukturellen und sozialen Problemen. Hohe Arbeitslosigkeit und damit viel Armut, eine unausgewogene Altersverteilung, schlechte Ausbildungschancen und nicht zuletzt HIV/Aids führen zu schwierigen sozialen Verhältnissen. Besonders betroffen sind Frauen und Mädchen, die physische und psychische Gewalt sowie sexuellen Missbrauch und Vergewaltigung erfahren. Damit einher geht ein stetiger Anstieg von HIV/Aids-Erkrankungen.

kungen. Während die Regierung diese Probleme lange Zeit ignoriert und geleugnet hat – und dies zum Teil immer noch tut –, haben verschiedene Grasswurzelorganisationen und Nichtregierungsorganisationen (NGOs) das Problem schon frühzeitig erkannt und versuchen dagegen anzukämpfen.

Masimanyane Women's Support Centre ist eine dieser NGOs, die versucht, Aufklärungsarbeit zu leisten und Hilfe und Unterstützung für Frauen und Mädchen gleich welcher Herkunft, Kultur, Sprache und Religion zu gewährleisten. Ziel ist es, jede geschlechtsspezifische Form von Diskriminierung aufzudecken und zu beenden. Lesley Ann Foster, Gründerin und Direktorin von Masimanyane, beschreibt die Vision der Organisation folgendermaßen:

„The goal is to contribute towards a safe, free, secure and gender-sensitive environment where violence against women is completely eradicated and Women's Human Rights are protected.“¹

Masimanyane war die erste Organisation im Eastern Cape, die einen gender-spezifischen Service für Opfer von geschlechtsspezifischer Gewalt anbot. 1995 im Zuge der politischen Transformation in Südafrika gegründet, nahm Masimanyane seine Arbeit 1996 als Krisen- und Unterstützungszentrum für Opfer von häuslicher Gewalt, sexueller Übergriffe und Vergewaltigung auf. Außerdem werden Frauen und Mädchen, die mit HIV/AIDS leben, unterstützt.

Masimanyane hat 40 Mitarbeiter_innen in sechs Büros in und um East London. Zum Teil haben die Mitarbeiter_innen eine berufliche Ausbildung, viele sind aber erst durch die Organisation in ihrem Arbeitsbereich ausgebildet worden. Die Organisation finanziert sich ausschließlich über Spendengelder in jährlicher Höhe von 7 Millionen Rand (ca. 750.000 €).

Zwei der Büros, East London Magistrates Court und Mdantsane Magistrates Court², befinden sich direkt in den Gerichtsgebäuden der Städte. Zwei Juristinnen beraten die Klientinnen. Sie geben Hilfestellungen bei Gerichtsverhandlungen, ausstehenden Unterhaltszahlungen und helfen bei der Durchsetzung von gerichtlich angeordneten Besuchsverboten. Des Weiteren unterhält die Organisation vier Büros, in denen in erster Linie Gesprächsberatung angeboten wird: Scenary Park, Zanempilo Health Centre, Peddie Women's Support Centre und Empilisweni Aids & Training Centre. Gemeinsam mit den Frauen wird versucht, eine Lösung für die vielschichtigen Probleme zu finden. Oftmals brauchen die Frauen auch Hilfestellungen beim Ausfüllen von Anträgen und Formularen. Das Büro in Scenary Park³ bietet neben der Gesprächsberatung auch spezielle Programme für Kinder und Jugendliche an. Oftmals suchen Kinder, die zuhause vernachlässigt werden und schutzlos häuslicher und sexueller Gewalt ausgesetzt sind, Hilfe. Schutzhäuser für Frauen und Kinder gibt es im Eastern Cape kaum. Wenn für die Hilfe suchende Frau ein Platz in einer Unterkunft gefunden werden kann, dann nur für eine kurze Zeit von 1-2 Tagen.

Des Weiteren gibt es zwei Zentren, die sich von Masimanyane unabhängig gemacht haben, aber weiterhin technische Unterstützung erhalten. Diese Zentren, Ikhwezi Women's Support Centre in Cathcart und Masoawabisahle Women' Support Centre in Butterworth, bieten Frauen aus ländlichen Gegenden, welche nicht die finanziellen Möglichkeiten haben nach East London zu reisen, Zugang zu Beratungen.

Die Arbeit von Masimanyane umfasst neben dem Beratungsangebot noch vier große Bereiche:

1. Public Education

Dieses Programm startete als Pilotprogramm 2002. Für Primary Schools und High Schools wurden Jugendcamps veranstaltet, in denen es um die Vermittlung von Wissen über geschlechtsspezifische Gewalt und HIV/Aids ging. Gewalt, und vor allem geschlechtsspezifische Gewalt, nimmt an den Schulen immer mehr zu. Umfassende und kontinuierliche Programme

¹ unveröffentlichtes Interview, Masimanyane Archiv, o.J.

² Mdantstane ist nach Soweto bei Johannesburg das zweitgrößte Township in Südafrika. Ungefähr 23 Millionen Menschen leben hier.

³ Scenary Park ist ein Stadtteil von East London mit großen strukturellen Problemen, hoher Arbeitslosigkeit und einer hohen HIV/Aids- Infektionsrate. In letzter Zeit nimmt die Selbstmordrate von Jugendlichen erheblich zu.

sind notwendig, um sexuelle Belästigungen und Vergewaltigungen von Schülerinnen und Lehrerinnen zu stoppen. Momentan beschäftigt Masimanyane zwei männliche Public Educators, welche an zwei Township-Schulen in East London Unterrichtseinheiten zu sexueller und häuslicher Gewalt, HIV/Aids und Verteidigungsstrategien gestalten. Dieses Programm soll im nächsten Jahr an weiteren Schulen angeboten werden, allerdings ist die Finanzierung noch nicht geklärt, denn weitere Public Educators müssten dazu ausgebildet werden.

2. Training/Women's Leadership Institute

In diesen Bereich fallen alle Aktivitäten von Masimanyane, mit denen versucht wird, verschiedene Organisationen miteinander zu verbinden und Wissen weiter zu geben. Hierzu gehört, verschiedene CBOs (Community Based Organisations) und andere NGOs mit Wissen auszustatten (im Sinne von Wissenstransfer), damit diese wiederum ihren Service in ländlichen Gebieten anbieten können. Schwerpunkte der Aus- und Weiterbildung sind: Grundlagen der Gesprächsberatung, Finanzierungskonzepte, Projektleitung. Daneben werden verschiedene Workshops angeboten.

3. Men's Project

Das Männerprojekt ist relativ neu. Formen und Konzepte werden gerade erarbeitet. Wichtiger Hintergrund für dieses Programm ist, dass Männer und Jungen einbezogen werden müssen, um jede Form von Gewalt zu beenden. Traditionelle Männlichkeitsbilder sollen überdacht und Alternativen erarbeitet werden.

Diese Arbeit soll in den Schulen, Communities, Gewerkschaften, Gefängnissen und verschiedenen Religionsgemeinschaften weitergeführt werden. Masimanyane bildet hierfür Trainer_innen aus, die dann Erlerntes weitergeben sollen.

4. Forschung/Advocacy/Lobbying

Forschung bedeutet hier sowohl Forschung auf akademischer Ebene, um neue Ansätze der Wissenschaft aufzunehmen, aber auch eigene Nachforschung zu betreiben. Hierbei spielt die Erstellung von Statistiken und Evaluierung eine wichtige Rolle, um Erfolge der eigenen Arbeit, aber auch Problembereiche erkennen zu können.

Mit Hilfe von Forschung, Advocacy und Lobbying sollen die Politik beeinflusst und gesetzliche Änderungen vorangetrieben werden. Gemeinsame Forschung verstärkt die Netzwerke zwischen verschiedenen Organisationen auf lokaler, nationaler und internationaler Ebene. Eine wichtige Rolle spielte Masimanyane als Koordinationsinstanz für die Abfassung des *NGO Shadow Reports* für den CEDAW-Prozess⁴. An der Abfassung des Berichts wirkten zahlreiche südafrikanische Frauenrechtsorganisationen mit. Diese Zusammenarbeit förderte die landesweite Vernetzung von Frauenorganisationen und ermöglichte Kontakte in andere afrikanische Länder.

In den ersten Tagen unseres Aufenthaltes konnten wir die verschiedenen Büros und die Mitarbeiter_innen kennen lernen. Vor allem die Gespräche mit den Beraterinnen waren interessant und aufschlussreich. Eine Mitarbeit in den Beratungsbüros unsererseits war allerdings nicht möglich, da die Mehrheit der Klientinnen Xhosa spricht, was wir leider nicht beherrschen. Daher war unser Praktikum im Hauptbüro Masimanyanes im Bereich der Public Education vorgesehen. Wir sollten hauptsächlich die beiden männlichen Mitarbeiter bei ihren Aufgaben in den Townshipschulen East Londons begleiten und in der Unterrichtsvorbereitung unterstützen.

Leider stellte sich unser Aufenthalt bei Masimanyane aus mehreren Gründen als sehr schwierig dar. Die Identifikation der Mitarbeiter_innen und vor allem der männlichen Mitarbeiter mit der Organisation war aus unserer Sicht sehr gering. In Gesprächen stellte sich heraus, dass eine für uns völlig unerwartete starke Hierarchisierung nach Position, Geschlecht und Race innerhalb Masimanyanes zu viel Unzufriedenheit unter den Mitarbeiter_innen führt und zum Teil das Arbeiten unmöglich macht, da die Mitarbeiter_innen ihre Arbeitszeiten nicht wahrnehmen oder die Arbeit zum Teil verweigern. Da es außerdem keine gemeinsamen Arbeits-treffen gibt, haben die Mitarbeiter_innen keine Möglichkeit, sich über interne Probleme auszu-

⁴ CEDAW: Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women

tauschen. Die beiden Mitarbeiter, mit denen wir zusammenarbeiten sollten, wussten nichts von uns und waren auf unsere Mitarbeit nicht eingestellt. Später hatten wir sogar den Eindruck, dass wir von ihnen nicht erwünscht waren, da wir auch nach mehreren Nachfragen nicht eingebunden wurden bzw. Gespräche über unsere Mitarbeit mit ihnen und auch der Leitung erfolglos blieben. Die Direktorin selbst ist selten erreichbar, da sie versucht durch viele Dienstreisen und Auslandsaufenthalte, Spenden einzuwerben und Masimanyane in der Öffentlichkeit zu vertreten. Sie konnte aufgrund ihrer Abwesenheit nicht dafür sorgen, dass uns die Mitarbeiter stärker einbanden. Neben vielerlei Büroarbeiten, die wir dann statt der ursprünglich vorgesehenen Aufgaben machten, führten wir viele spannende Gespräche mit einigen Mitarbeiter_innen über Leben, Arbeit, Politik im heutigen Südafrika und knüpften interessante Kontakte, die für Vieles entschädigten.

Daniela Hrzán

Privilegien in der Diskussion: Eindrücke von meinem Besuch am Centre for Women's Studies and Gender Research an der Universität Oslo

Vom 17.-24. September 2006 besuchte ich das Centre for Women's Studies and Gender Research an der Universität Oslo, mit dem das ZtG eine Sokrates-Partnerschaft unterhält. Ich informierte dort zum einen über die Austauschmöglichkeiten mit der Humboldt-Universität und führte zum anderen verschiedene Lehrangebote durch, wie eine Vorlesung zum Thema „Historical Development of Women's and Gender Studies in Germany and Current Debates“ und einen Workshop zu „Privilegien“ – über den ich im Folgenden ausführlicher berichten werde. Im Rahmen des FEMM (Feminism and Multiculturalism)-Networks hielt ich einen Vortrag zum Thema „Race, Gender and Germany's (Post)Colonial History“. Dank der überaus herzlichen Betreuung durch Professorin Beatrice Halsaa sowie durch die vielfältigen Gespräche mit Studierenden konnte ich viel über das Osloer Gender-Zentrum erfahren. Das Zentrum existiert seit 1986 und erhielt im Jahr 1997, nach mehreren positiven Evaluationen, den Status einer permanenten Einrichtung der Universität Oslo. Seit 1995 ist das Nordic Institute for Women's Studies and Gender Research (NIKK) dem Zentrum angegliedert. Es gibt ein BA-Programm sowie einen einjährigen Aufbaukurs zu „Gender, Feminism and Equality“. Ein eigenständiger M.A. oder Ph.D. wird nicht angeboten. Entsprechende Kurse des Zentrums können aber zur Erlangung von akademischen Graden in anderen Fächern anerkannt werden.

Auf den ersten Blick gibt es zahlreiche Gemeinsamkeiten mit den Gender Studies an der HU. Wie auch das ZtG möchte das Centre for Women's Studies and Gender Research in Oslo die disziplinenübergreifende Geschlechterforschung stärken. Durch eine Vielzahl von Veranstaltungen (Seminare, Workshops und Konferenzen) versuchen die Mitarbeitenden des Zentrums feministische und Gender-Forschung zu fördern und in einem internationalen Forschungsfeld zu verankern. Und wie das ZtG gibt auch das Osloer Gender-Zentrum eine eigene Zeitschrift heraus, die sich ebenfalls *Bulletin* (auf norwegisch: *Bulletine*) nennt. Hinsichtlich der Struktur des Zentrums finden sich jedoch Unterschiede. So gibt es in Oslo drei Professorinnen (eine davon ist die Leiterin), die permanent dem Zentrum zugeordnet, also nicht in ihren eigenen Fächern angesiedelt sind. Darüber hinaus gibt es eine Koordinatorin, vier assoziierte Professuren (Medizin, Geisteswissenschaften, Sozialwissenschaften, Technologie) sowie 10-12 assoziierte Forschende, die an unterschiedlichen Projekten arbeiten (DoktorandInnen, PostdoktorandInnen und GastforscherInnen). Hervorzuheben ist, dass alle, die an einem Projekt arbeiten, über ein eigenes Büro verfügen, und dass alle am Zentrum Beteiligten an einem Ort versammelt sind, anstelle weitläufig verstreut zu sein. Dass sich das Gender-Zentrum am Rande der Stadt außerhalb des eigentlichen Campus in einem Gewerbegebiet über einer Tankstelle befindet, soll nicht darüber hinwegtäuschen, dass die Ausstattung wesentlich besser ist als bei uns. Die Büros sind kreisförmig angeordnet. In der Mitte gibt es eine umfassende Bibliothek mit vielen Büchern und abonnierten Zeitschriften sowie einen überdimensional großen Tisch, an dem sich täglich alle versammeln, um gemeinsam Mittagspause zu machen und zu bereden, was es eben so zu bereden gibt. Dass sich dies sowohl in der Diskussi-

onskultur als auch im alltäglichen Umgang miteinander positiv bemerkbar macht, war häufig zu spüren.

Die Forschungsprojekte des Centre for Women's Studies and Gender Research kreisen um vier große Themenkomplexe: Feminismus und Multikulturalismus, Queer Studies, Masculinity Studies sowie Feministische Philosophie und Ideengeschichte. Quer dazu werden Fragen diskutiert, die auch hier in den Gender Studies von zentraler Bedeutung sind. Dazu gehört die Debatte um ‚Geschlecht‘ als interdependente Kategorie, Diskussionen über das Selbstverständnis von Gender Studies angesichts der Tatsache, dass Intersektionalität auch in anderen gesellschaftlichen Feldern, bspw. in den Diversity Studies, immer wichtiger wird, und schließlich die Frage danach, wie an der eigenen Universität die Diversität von Lehrenden und Studierenden gefördert und mittels welcher Maßnahmen dies erreicht werden kann. Diskutiert wird auch über die Fähigkeiten, die Gender Studies-Studierende besitzen sollten, um erfolgreich in öffentliche Debatten über Feminismus intervenieren zu können – die Debatten über Eva Herman, die neue FKlasse usw. sind also kein spezifisch deutsches Problem –, sowie generell die Frage danach, wie sich akademisches Gender-Wissen in eine gesellschaftliche Praxis übersetzen und transferieren lässt.

Von allen meinen Präsentationen in Oslo war es der Privilegien-Workshop, der am schwierigsten vorzubereiten war, aber letztlich auch die interessantesten Diskussionen ermöglicht hat. Im Vorfeld fragte ich mich, wie so etwas wie Kritische Weißseinsforschung in Norwegen aussehen könnte. Da ich kein Norwegisch spreche, war ich auf englischsprachige Literatur zum Thema angewiesen, wo ich aber kaum etwas finden konnte. Somit betrachtete ich den Workshop sowohl als eine Gelegenheit die Debatten in Deutschland vorzustellen als auch etwas über die Situation in Norwegen lernen zu können. Anhand von ausgewählten Texten zum Thema (McIntosh, Rochlin, Schacht) sollten die Studierenden sich im Vorfeld mit unterschiedlichen Konzeptionen von *privilege* vertraut machen. Ich stellte dann kurz die gegenwärtigen Diskussionen in Deutschland und insbesondere an der HU vor. So erläuterte ich u.a., dass die Kritische Weißseinsforschung – unter diesem Label – als ein relativ neues Forschungsfeld gilt, obwohl Schwarze Deutsche sich schon immer mit dieser Problematik auseinandersetzen mussten. Ich berichtete des Weiteren darüber, dass die Kritische Weißseinsforschung hierzulande vor allem von NachwuchswissenschaftlerInnen getragen wird und sich die neuesten Erkenntnisse gerade auch in Dissertationen finden, die zunehmend in diesem Themengebiet erscheinen. Eine der zentralen Fragen dabei ist, inwieweit das Konzept *whiteness*, das ja zunächst in den USA entwickelt worden ist, auf Deutschland übertragbar ist und was dies impliziert.

Die Osloer Gender-Studierenden stiegen problemlos in die Diskussion ein. Für mich als Lehrende war es aufschlussreich zu sehen, dass Privilegien in Norwegen eher mit Zugehörigkeit zu einem Glauben bzw. einer Religion sowie mit Heterosexualität und Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht diskutiert wurden und viel weniger bezüglich Weißsein. Die bisherigen Erfahrungen an der HU, u.a. mit dem Privilegientest, waren da doch recht anders. Oft war es so, dass Studierende sich so auf Weißsein fokussierten (im Sinne einer Schwarz-Weiß-Binarität), dass sie andere Kategorien sozialer Ungleichheit nur noch begrenzt wahrnehmen konnten. Dies hat m.E. damit zu tun, dass die HU-Diskussionen stark durch die Präsenz Schwarzer Deutscher Studierender und WissenschaftlerInnen geprägt sind, die Kurse angeboten und wichtige Publikationen veröffentlicht haben. Diese Perspektiven sind zweifellos zentral für die Debatten in Deutschland und an der HU. Es fiel jedoch auf, dass Studierende oft nicht in der Lage waren, die sichtbare Präsenz bspw. einer türkischen Bevölkerung gerade hier in Berlin, in ihr Denken zu integrieren und zu fragen, wie dies Kategorien wie ‚race‘, ‚Ethnizität‘ oder ‚soziale Schicht‘ verkompliziert. Die norwegischen Studierenden dagegen machten viele ihrer Bemerkungen mit Bezug auf die pakistanische Bevölkerung in Oslo, was für sie dann wiederum hieß, Kategorien wie ‚Glauben‘ und auch ‚Nation‘ in den Vordergrund zu stellen. Dies soll selbstverständlich nicht bedeuten, *whiteness* wäre als Konzept unwichtig für Norwegen – nur ist es bisher wenig als solches diskutiert wurden, stellt also noch ein Forschungsdesiderat dar.

Darüber hinaus ergab die Diskussion, dass das Konzept „Privilegien“ im Sinne einer strukturellen Bevorzugung weitgehend unbekannt war. Trotzdem spielt die Auseinandersetzung mit Diskriminierung eine große Rolle, gerade im BA-Studiengang „Gender and Equality“. Wie die

norwegischen Studierenden mir berichteten, gibt es auch an der Universität Oslo Lehrende, die sich darum bemühen, Studierende für Diskriminierungserfahrungen zu sensibilisieren. So wurde eine ‚Übung‘ erwähnt, in der Studentinnen aufgefordert wurden, mit einem ‚Kopftuch‘ durch die Straßen zu laufen, um zu spüren, wie es ist, als Muslimin zu leben. Dass solche ‚Übungen‘ aus verschiedenen Gründen hochproblematisch sind, ist offensichtlich und wurde von den Studentinnen auch selbst thematisiert. Dennoch stellen sie einen Versuch dar, Diskriminierung zu visualisieren und auf einer Ebene anzusiedeln, die sich von der bloßen Diskussion von Texten wegbewegt und ein Element körperlicher Interaktion einbezieht. Somit fanden sich auch hier wieder Anknüpfungspunkte zu ähnlichen Debatten an der HU, wo über den Einsatz des von Susanne Baer und mir entwickelten Privilegentests und damit zusammenhängender Probleme (Umsetzung der Komplexität von Interdependenzen, Gefahr der erneuten Stigmatisierung u.a.) teilweise heftig diskutiert wurde.

Auf jeden Fall liegt ein rundherum anregender Besuch hinter mir, und ich kann allen interessierten Lehrenden wie auch Studierenden nur empfehlen, sich selbst einmal am Centre for Women's Studies and Gender Research in Oslo umzuschauen.

Weiterführende Links:

- ?? Centre for Women's Studies and Gender Research, University of Oslo
<http://www.skk.uio.no/English/frontpage.html>
- ?? Gender in Norway – Information & Resources on Gender Equality and Gender Research in Norway
<http://www.gender.no/>
- ?? NORA – Nordic Institute for Women's Studies
http://www.nikk.uio.no/index_e.html

Sonja Palfner / Anke Langner

Das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ in seinem zweiten Jahr

„Schreiben ist allemal schwierig. Darum sollte sich niemand dadurch noch mehr in Schwierigkeiten verhaspeln, dass er oder sie sich über die Schwierigkeit, Schwierigkeiten zu haben, erregt, in Depression fällt oder aufgibt. Es gibt wenige, die schreiben können, als drehten sie einen nicht verkalkten Wasserhahn auf.“
Wolf-Dieter Narr/ Joachim Stary 1999

Das Graduiertenkolleg „Geschlecht als Wissenskategorie“ (GK) fuhr für sein herbstliches Arbeitstreffen im November 2006 in das nahe gelegene Werftpfuhl. Der besondere Anlass war die erfolgreiche Abgabe der ersten 100 Seiten der Promotionsprojekte von 7 KollegiatInnen. Das Treffen diente sowohl der Besprechung und Diskussion der Arbeitsstände sowie der Vorstellung der neuen Projekte als auch den Planungen des Graduiertenkollegs für das Jahr 2007.

Zunächst möchten wir Sabine Grenz und Ute Frietsch, deren Postdoc-Stipendien zum Ende des Jahres 2006 ausgelaufen sind, herzlich verabschieden. An ihre Stelle tritt für die nächsten zwei Jahre Bettina Bock v. Wülfingen. Unterstützt wird Bettina Bock v. Wülfingen durch Eva Johach, die für ein Jahr ein Postdoc-Stipendium erhalten hat und bereits seit einiger Zeit als Assoziierte im GK mitwirkt. Sie studierte angewandte Kulturwissenschaften in Lüneburg und promovierte mit dem Thema „Self turning into Other. Zur medizinisch-politischen Metaphorik der Krankheit Krebs, 1840-1920“ in den Kulturwissenschaften an der HU Berlin. Ihr Postdoc-Projekt trägt den Titel „Geschlechterverhältnisse in Tierstaaten. Aspekte politischer Zoologie im 19. Jahrhundert“.

Weiter freuen wir uns über zwei neue StipendiatInnen und zwei neue assoziierte Doktorantinnen seit Sommer 2006.

Sven Bergmann promoviert in der Europäischen Ethnologie zu „Transnationaler Fertilitäts-Tourismus. Eine Ethnographie zu Bedeutung, Praxis und Ökonomie der Keimzellspende in Europa“. Sein Promotionsprojekt beschäftigt sich mit der Transnationalisierung von Reproduktionstechnologien. In einer empirisch-ethnographischen Studie beobachtet er, wie in Infertilitätskliniken über die Spende von Keimzellen Elternschaft reproduziert und rekombiniert wird.

Konstanze Hanitzsch hat von 1998 bis 2006 an der Humboldt Universität zu Berlin Neuere deutsche Literatur und Gender Studies studiert. In ihrer Magisterarbeit beschäftigte sie sich mit dem Zusammenhang von Schuld und Geschlecht in Literatur nach 1945. Ihr Dissertationsprojekt trägt den Titel „Täter(innen)bilder im Familiengedächtnis“.

Seit Mai 2006 sind Sabrina Kühn und Daniela Wentz assoziierte Kollegiatinnen. Sabrina Kühn studierte Kunstgeschichte, Neuere deutsche Literaturwissenschaft und Linguistik an der Ruhr-Universität Bochum. Ihre Magisterarbeit trägt den Titel „Jürgen Klaukes Frühwerk. Transformation des Körpers und die Bedeutung der Fotografie“. In ihrem Dissertationsprojekt widmet sie sich den Transformationsstrategien in der Fotografie der siebziger Jahre. Daniela Wentz studierte Europäische Medienkultur an der Bauhaus-Universität Weimar und der Université Lumière, Lyon II. Sie ist Wissenschaftliche Mitarbeiterin der Professur Medien-Philosophie der Bauhaus-Universität. Ihr Promotionsvorhaben trägt den Titel „Frauentausch. Die Hausfrau in der Ökonomie des Fernsehens“.

Neben der Vorstellung dieser neuen Projekte wurden die folgenden Arbeiten in einer gemeinsamen Runde von ProfessorInnen, Post-Docs und DoktorandInnen thematisiert:

Claudia Brunner diskutierte in ihrem Beitrag das Verhältnis von Orientalismus, Eurozentrismus und Okzidentalismus nicht nur in Bezug auf die Fragestellung des Projekts „Die Vergeschlechtlichung wissenschaftlicher Debatte über Selbstmordattentate“, sondern gewissermaßen auch als grundlegende Thematik wissenschaftlicher Wissensproduktion, die einer beständigen Selbstreflexion und Verortung eigenen Denkens, Schreibens und Sprechens bedarf. Beatrice Michaelis stellte in ihrem Vortrag „Von tarnkappe, nagele und gér – Das Nibelungenlied, oder was hat Sex mit Nation und Kanon zu tun?“ ein Queer Reading dieses zentralen Textes zur Diskussion und unterstrich dabei die Bedeutung von queeren Ansätzen für die gesamte Dissertation. Daniela Döring präsentierte einen Auszug aus dem zentralen Kapitel ihres Promotionsprojektes „Zahlenschrift am Körper oder das ‚mathematische‘ Geschlecht“. Sie richtete den Fokus auf das Konzept des Durchschnittsmenschen von Adolphe Quételet, das auf die Erfassung (nahezu sämtlicher) sozialer Phänomene über den Zusammenschluss von Wahrscheinlichkeitstheorie und Statistik zielt. Elahe Haschemi Yekani stellte als Auszug ihrer eingereichten 100 Seiten eine Lesart zu Joseph Conrads „Heart of Darkness“ vor. Außerdem erläuterte sie kurz die Zuspitzung ihres Dissertationstitels auf „The Privilege of Crisis. Narrative Patterns of Hegemonic and Marginalised Masculinities in English Colonial and Postcolonial Literature, Photography and Film“. Sven Glawion diskutierte das theoretische Kapitel seiner Arbeit „Heterogenese. Heteronormative Wissensproduktion und narrative Konstruktionen männlicher Sexualität“. Darüber entwickelte sich eine interessante Diskussion über Gender und Genre sowie über erzähltheoretische Kontroversen. Carsten Junker präsentierte Auszüge aus den ersten 100 Seiten seiner Dissertation zum Thema „Der Essay als Rahmen der Wissensproduktion. Verhandlungen über ‚Rasse‘ und ‚Geschlecht‘ im US-amerikanischen Essay des 20. Jahrhunderts“. Dabei lag der Fokus zum einen auf der Präzisierung der genre-theoretischen Fragestellung der Arbeit, zum anderen auf der Frage nach dem Umfang der kulturgeschichtlichen Kontextualisierung der Analyse von Textmaterial. Im Zentrum von Katharina Weikls Diskussion stand das Ego-Dokument des Mönchs Jacob Endorfers. Diese Quelle ist ein zentraler Puzzlestein innerhalb ihrer Arbeit „Die Kategorie Geschlecht im Verwissenschaftlichungsprozess der Psychiatrie“. Der historische Kontext zeigt, auf wie vielfältige Weise Jacobs Selbstdarstellung verstanden werden konnte. Schließlich war es eine Frage ganz anderer Interessen, ob Jacob als besessen, ‚gemüthskrank‘ oder schlicht eigensinnig betrachtet wurde. Karolina Krasuska hat ein Paper „Möwenatem habe ich und liebe viele Menschen.“ On Else Lasker-Schüler’s love poems“ vorgestellt, das auf einer vergleichenden Analyse von zwei Gedichten Else Lasker-Schülers basierte. Damit hat sie ihre Gesamtperspektive auf Else Lasker-Schüler skizziert, die innerhalb von drei Kapiteln ihrer Dissertation „Gender und Poetik in Gedichten der Moderne“ detailliert bearbeitet wird. Anke Langner stellte die

Datenerhebung und Auswertung im Verhältnis zu ihren theoretischen Bezügen der körperlichen, geschlechtlichen und (be)hinderten Identitätsarbeit als methodisches Vorgehen zur Diskussion. Sonja Palfner verfolgt mit ihrer Dissertation ein Mapping der Brustkrebsgene im biomedizinischen Feld der Gegenwart. Ein Ziel ist es, ein besseres Verständnis der ambivalenten und vielschichtigen Prozesse von De-Stabilisierungen, Standardisierungen, von Etablierungen und Verwerfungen diskursiver und nicht-diskursiver Praktiken, die sich seit den 1990er Jahren um das Brustkrebsgen entfalten, sowohl im Labor als auch im medizinisch diagnostischen Alltag zu erhalten. Nadine Teuber thematisierte psychoanalytische Zugänge zu ihrem Dissertationsprojekt „Depression und Geschlecht“. Claude Draude, die zum Thema „Hinter den Spiegeln. Auf den Spuren von Geschlecht und Ethnizität im Konstruktionsprozess digitaler Avatare“ promoviert, ist im Herbst 2006 Mutter geworden und nahm an dem Arbeitstreffen nicht teil.

Aktivitäten

Zu den zahlreichen Aktivitäten des Kollegs seit seinem Bestehen gehört auch die Lehre in einer Vielzahl von Studiengängen der Humboldt-Universität. Um einen Eindruck über den Facettenreichtum zu vermitteln, wollen wir einige der Lehrangebote kurz nennen:

„Coming of Age. Adoleszenz Männlichkeit in Literaturen und Filmen Großbritanniens und Deutschlands (1990-2005)“ (Sven Glawion und Elahe Haschemi Yekani);

„Gender-Theorie als Literatur-Theorie: Die Kategorie Geschlecht in literarischen Texten des Mittelalters und der Moderne“ (Karolina Krasuska und Beatrice Michaelis);

„Mathematik und Geschlecht“ (Daniela Döring gemeinsam mit Christine Scharlach);

„Geschlecht in der Behindertenpädagogik“ (Anke Langner);

„Elemente des Geistes“ (Katharina Weikl zusammen mit Jörg Fingerhut);

„Die Kategorie Geschlecht in den Herstellungsprozessen des Politischen“ (Claudia Brunner und Sonja Palfner)

Zu den bereits vorhanden Arbeitsgruppen des Kollegs hat sich seit Sommer 2006 eine Medien-AG gesellt. Für das Sommersemester 2007 ist ein Seminar mit dem Titel „GenderMedia – MediaGender: zum Verhältnis von Geschlecht und Medien“ in den Gender Studies angemeldet. Hier soll die geschlechtliche Dimension der Medienwissenschaften erörtert werden. Für das Wintersemester 2007/08 plant das Graduiertenkolleg eine Ringvorlesung „Geschlecht als Wissens-kategorie“, in der die KollegiatInnen die Ergebnisse ihrer Dissertationen einem breiteren Publikum vorstellen. Im Rahmen des Jubiläums „10 Jahre Gender Studies“ vom 25.-27.10.2007 wird aus den Reihen des Kollegs ein Beitrag vorbereitet.

Wir möchten alle, die Interesse an den Arbeiten des Graduiertenkollegs oder/und den einzelnen Projekten der KollegiatInnen haben, herzlich einladen mit uns in Kontakt zu treten: www.geschlecht-als-wissenskategorie.de

Julia Lepperhoff

Neues aus dem GenderKompetenzZentrum

Das GenderKompetenzZentrum vermittelt als anwendungsorientierte Forschungseinrichtung der HU aktuell und praxisnah Wissen und Informationen zu Gender Mainstreaming (GM), Gleichstellung und Gender-Aspekten in Handlungsfeldern und Sachgebieten.

Ein wichtiger Baustein unseres Transferkonzeptes ist die von Susanne Baer und Karin Hildebrandt herausgegebene neue Buchreihe des GenderKompetenzZentrums „Gender kompetent“ (Kleine Verlag), in der gerade die ersten beiden Bände erschienen sind: „Gender Mainstreaming in der Personalentwicklung. Diskriminierungsfreie Leistungsbewertung im öffentlichen Dienst“ (Band 1, hrsg. von Susanne Baer und Dietrich Englert) und „Gender und Lebenserwartung“ (Band 2, hrsg. von Jochen Geppert und Jutta Köhl).

Der Band „GM in der Personalentwicklung“ stellt ein zentrales Element gleichstellungsorientierter Personalentwicklung im öffentlichen Dienst in den Mittelpunkt: diskriminierungsfreie Verfahren der Leistungsbewertung. In dem Buch werden von namhaften Akteurinnen und Akteuren aus Wissenschaft und Verwaltungspraxis Grundlagen und konkrete Instrumente der Leistungsbewertung vorgestellt und die mit dem gestärkten Leistungsprinzip verbundenen Chancen und Herausforderungen für Gleichstellung im öffentlichen Dienst diskutiert.

Der Band „Gender und Lebenserwartung“ befasst sich mit der Problematik, dass Männer statistisch betrachtet mehrere Jahre früher als Frauen sterben, und fragt nach gleichstellungspolitischen Implikationen. In dem transdisziplinär orientierten Band werden unterschiedliche Erklärungsansätze für diesen Unterschied in der Lebenserwartung diskutiert und neue Daten zu diesem Befund vorgestellt – für alle Leserinnen und Leser, die sich für die Bedeutung und den Zusammenhang von biologischen und verhaltensbedingten bzw. gesellschaftlichen Faktoren beim Thema Lebenserwartung interessieren, ein empfehlenswertes Buch.

Erschienen ist auch der Band „Gender Works! Gender Mainstreaming: Gute Beispiele aus der Facharbeit“ (Peter Lang Verlag), in dem Best Practices der Umsetzung von GM in so unterschiedlichen Feldern wie Beschäftigung, Zuwendungen oder Gesundheitsberichterstattung dargelegt werden. Mit einleitenden Beiträgen aus dem GenderKompetenzZentrum und von der europäischen GM-Expertin Mieke Verloo, in denen Rahmenbedingungen für erfolgreiches Gender Mainstreaming identifiziert werden, bietet dieser Band Wissen für die Implementierungs- und Wirkungsforschung, aber auch für GM-Beratung und GM-Praxis.

Alle Publikationen können über das GenderKompetenzZentrum oder über die Verlage bestellt werden (www.genderkompetenz.info und www.kleine-verlag.de/ bzw. www.peterlang.de).

Ankündigen möchten wir auch den dritten Band der Reihe „Gender kompetent“ unter dem Titel „Familie und Gleichstellung – Einheit oder Widerspruch?“, der im Sommer 2007 erscheinen wird. Thema sind Familienrecht und Familienpolitik im Kontext des aktuellen demografischen Wandels und der Pluralisierung von Familien- und Lebensformen. Dabei steht im Zentrum, welche Annahmen über Geschlechterverhältnisse der rechtlichen und politischen Gestaltung von Familien zugrunde liegen und welche Gleichstellungswirkungen mit dem „Come back“ der Familie verbunden sind.

Zum Schluss möchten wir noch die Termine für die „Gender Lectures“ während des Sommersemesters 2007 ankündigen, die jeweils montags um 18:00 Uhr an der Humboldt-Universität stattfinden: 30. April, 21. Mai, 18. Juni und 16. Juli. Das Rahmenthema „Familie und Gleichstellung – Einheit oder Widerspruch?“ wird fortgesetzt; genauere Informationen folgen in Kürze.

Laufende Informationen rund um Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitik sind nicht zuletzt auch über die Website des GenderKompetenzZentrums erhältlich (www.genderkompetenz.info), die wir ständig überarbeiten und mit neuen Beiträgen ergänzen. Seit Mai 2006 ist die Website auch in englischer Sprache freigeschaltet.

Susanne Baer / Christiane Krämer / Sandra Smykalla

„Gender Mainstreaming – eine Klasse für sich? Die Debatte in den Medien um Gender Mainstreaming zwischen Furcht, Feminismus und neuer F-Klasse“ (Gender Lecture vom 5.2.2007)

Anlässlich der in einigen Medien entzündeten Debatte um Gleichstellungspolitik und Gender Mainstreaming lud das GenderKompetenzZentrum an der Humboldt-Universität zu Berlin im Rahmen der regelmäßigen Gender Lectures am 5. Februar zur Diskussion. Die Resonanz war mit rund 80 Teilnehmenden aus Wissenschaft, Verwaltung und Beratungsarbeit sehr hoch.

Einleitend konstatierte die Direktorin des GenderKompetenzZentrums, **Prof. Dr. Susanne Baer**, dass die Aufmerksamkeit der Medien und die Kritik an GM sehr unterschiedliche Ursachen hat:

Auffallend ist zunächst die rhetorische Schärfe und das Stilmittel des persönlichen Angriffs, der vorrangig auf frauenfeindliche und homophobe Ressentiments setzt.

Daneben steht der explizite Rückgriff auf naturalistische oder religiöse schöpferorientierte Vorstellungen von dem, was „Mann und Frau“ seien. In Zeiten der Orientierung an medizinisch-naturwissenschaftlichem Wissen und in Zeiten der kulturellen Glaubenskämpfe wirkt das besonders mächtig.

Dazu kommt die Gefahr, dass Gleichstellungspolitik gegen Familienpolitik ausgespielt wird, anstatt beide offensiv zu betreiben. So ist das von der Europäischen Union ausgerufene Jahr der Chancengleichheit in der deutschen Öffentlichkeit bisher kaum präsent; das Thema leidet vielmehr unter teils offen diskriminierenden Debatten zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz. Desgleichen wird mehr oder minder offen zwischen verschiedenen Diskriminierungsgründen unterschieden und hierarchisiert – Rassismus gilt dann als schlimmer Exzess, geschlechtsbezogene Benachteiligung dagegen als hysterische Überempfindlichkeit. Weithin fehlt eine angemessen komplexe Beschäftigung mit Gender und der gerade in den Gender Studies diskutierten Intersektionalität.

Demgegenüber ist auch nicht zu übersehen, dass einige Journalisten aufschreien, weil ihnen offensichtlich gerade die Familienpolitik der Bundesregierung zu weit geht. Die Kritik ist insofern immer auch ein paradoxes Zeichen des Erfolgs. Das gilt auch für Gender Mainstreaming, denn mit Hilfe dieser Strategie werden Themen reflektiert und Akteure adressiert, die vorher meinten, Geschlechterfragen souverän übersehen zu können. Je mehr „Gender“ jedoch im „Mainstream“ ist, desto weniger ist das unhinterfragt möglich.

Auffällig ist auch, dass nur wenige Menschen öffentlich für Gleichstellung eintreten. Die von Thea Dorn in ihrem Band zur F-Klasse im Piper-Verlag zusammengetragenen Positionen verdeutlichen, dass durchaus feministisch gedacht, aber der Begriff Feminismus wegen des daran geknüpften Stigmas doch gemieden wird.

Nach Baer stellt sich in der Medienöffentlichkeit schließlich nicht nur die Frage: „Wer redet gegen wen oder was?“ und „Wie genau wird da argumentiert und gehandelt?“ Vielmehr scheint es auch erforderlich zu sein, Argumente zugunsten der Gleichstellung zu verfeinern. Damit war die Diskussion um die Möglichkeiten argumentativer Gegenstrategien eröffnet.

Die Mediendebatte selbst stand dann im Mittelpunkt des pointierten Vortrags von **Sandra Smykalla**, wissenschaftliche Mitarbeiterin im GenderKompetenzZentrum. Medien wie Cicero (Eva Herman), FAZ (Volker Zastrow), DER SPIEGEL (René Pfister) und Nachrichtenmagazine aus dem kirchlichen Spektrum (Dominik Klenk) rief sie dabei als diskursschaffende Akteure in Erinnerung, die die derzeitige Gleichstellungspolitik diskreditieren und einen Gleichstellungs-Backlash vorantreiben. Mit einem homophoben und verschwörungstheoretischen Gestus wird ein Bedrohungsszenario geschaffen. Ergebnisse von Gender Mainstreaming und Strategien der Familienpolitik der Bundesregierung werden verkürzt und aus dem Kontext gerissen dargestellt. Gleichstellungspolitisch aktive Personen werden persönlich diffamiert. Inhaltlich geht es im wesentlichen um vier regelmäßig nicht belegte Behauptungen:

- ?? „die Bürokratisierung“,
- ?? die „Einmischung“ des Staates in die Privatsphäre,
- ?? der „Zwang“ zu neuen Geschlechterrollen in Arbeitswelt und Familie und
- ?? die „Auflösung der natürlichen Ordnung“.

Neben konservativ reaktionären Verstärkungen solcher Töne durch die neu-rechte Wochenzeitung „Junge Freiheit“ wenden sich kritische Stimmen wie etwa in der „taz“ oder sachlichere Berichte wie z.B. in der Sendung „Kulturzeit“ auf 3Sat gegen diesen Ton und Trend. Zudem gab es verschiedene Stellungnahmen von Einzelpersonen und Institutionen, die Gender Mainstreaming verteidigten. Im Übrigen hat die FAZ im Feuilleton am 12.2.2007 in dem Beitrag von Petra Gehring treffsicher die biologistischen Verkürzungen und Fehlschlüsse des neuen Buchs von Gabriele Kubry über die „Gender Revolution“ in Zweifel gezogen.

Es folgte eine lebhaft **Diskussion**, die von Sandra Lewalter, ebenfalls wissenschaftliche Mitarbeiterin des GenderKompetenzZentrums, moderiert wurde. Mehrfach wurde gefragt, ob diffamierende Artikel zu Gender Mainstreaming auf Vermittlungsschwierigkeiten zwischen Wissenschaft und gesellschaftlicher Öffentlichkeit bzw. Medien verweisen. Deutlich wurde jedoch, dass jedenfalls der Beitrag im Spiegel darauf nicht zurückzuführen sei. Der Journalist René Pfister hatte mehrere - auch anwesende - Gender-Expertinnen und -Experten interviewt und nicht den Eindruck hinterlassen, das Anliegen von Gender Mainstreaming missverstanden zu haben. Vielmehr sei eine politische Intention dominant gewesen. Andere warfen ein, dass

die Strategie Gender Mainstreaming die Öffentlichkeit zu wenig erreiche, da sie vorrangig in Fachkreisen diskutiert werde. Umgekehrt wurde aber auch erläutert, dass „Gender“ als Thema längst in der breiten Bevölkerung angekommen und Gleichstellung als Ziel inzwischen auch mehrheitsfähig sei. Deutlich war auch, dass „Vermittlung“ im Feld von Gender Mainstreaming und von Gender-Analysen immer eine herrschaftskritische Seite habe.

Unterschiedliche Positionen wurden zur Frage des „richtigen“ Umgangs mit der Mediendebatte um Gender Mainstreaming bezogen. Einige begrüßten die Debatte mit Verweis auf den Positionierungsbedarf und plädierten für eine beobachtend-abwartende Haltung. Andere verwiesen auf den Ernst der Lage, da sich die medialen Diskreditierungen nicht mehr nur auf den radikalen Feminismus beziehen, sondern diverse gleichstellungs- und familienpolitische Akteurinnen und Akteure eben auch persönlich attackieren.

Als mögliche Strategien gegen den neuen intellektuellen Konservatismus wurden eine verstärkte (internationale) wissenschaftliche und politische Vernetzung, mehr Lobbyarbeit für Gleichstellungsfragen und die Suche nach kreativen Formen der politischen Einmischung ins Gespräch gebracht. Dazu komme die Notwendigkeit, Gleichheit als Wert zu postulieren und den Nutzen von Gleichstellungspolitik zu profilieren. Thema war auch die Kooperation zwischen politischer Frauen- und Männerarbeit sowie der verstärkte Einbezug von Männern in gleichstellungspolitische Arbeit. Schließlich hätten hier die Gender Studies eine Rolle zu spielen.

Am Ende der regen Diskussion lag eine Vielzahl von Analysen und Ideen vor. Konsens war wohl, dass Gegenrede gefragt ist und diese unterschiedliche Formen annehmen kann. Das GenderKompetenzZentrum wird seinen Teil dazu beitragen und auch in Zukunft Diskussionsräume für Reflexionen um Ziele, Inhalte und Vermittlungsweisen von Gender, Gender-Kompetenz und Gender Mainstreaming eröffnen.

GenderKompetenzZentrum

Antidiskriminierung

In Deutschland sind 2006 mit dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz neue Regeln gegen Diskriminierung in Kraft getreten. Daher ist auch in der Öffentlichkeit oft von Antidiskriminierungsrecht oder Antidiskriminierungspolitik die Rede. Was bedeutet „Antidiskriminierung“? Diskriminierung bedeutet zwar im Wortsinn nur „Unterscheidung“. Juristisch und politisch sind damit aber nur die Unterscheidungen gemeint, die Ausgrenzung, Erniedrigung und Benachteiligung bedeuten. „Antidiskriminierung“ bezeichnet also etwas, was sich gegen diese Ungleichheiten richtet.

Antidiskriminierung steht in engem Zusammenhang mit Gender Mainstreaming (GM). GM ist eine Strategie mit dem Ziel der Gleichstellung. In Anlehnung an die Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts

<http://www.oefre.unibe.ch/law/dfr/bv085191.html> wird darunter gleiche Teilhabe beider Geschlechter und Verwirklichung von echter Wahlfreiheit in der Lebensgestaltung sowie der Abbau von Diskriminierung verstanden.

Diskriminierung bezeichnet das Zufügen von Nachteilen, welches beispielsweise an Kategorien wie Geschlecht, „Rasse“ oder ethnische Herkunft, Religion oder Weltanschauung, Alter, Behinderung und sexueller Orientierung anknüpft, also an die in Art. 3 Grundgesetz genannten Aspekte.

Diskriminierung wird in unmittelbare und mittelbare Benachteiligung unterschieden. Das „Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz“ (AGG), das im August 2006 in Kraft getreten ist, liefert für beide Diskriminierungsformen eine Definition:

- Danach liegt eine **unmittelbare Benachteiligung** vor, wenn eine Person wegen der oben genannten Kategorien eine weniger günstigere Behandlung erfährt als eine andere Person in einer vergleichbaren Situation.
- Von einer **mittelbaren Benachteiligung** wird gesprochen, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren Personen auf Grund der oben genannten Kriterien gegenüber anderen Personen in besonderer Weise benachteiligen können. Al-

lerdings kann eine solche mittelbare Benachteiligung durch ein rechtmäßiges Ziel sachlich gerechtfertigt sein, soweit die Mittel zur Erreichung des Ziels angemessen und erforderlich sind.

Antidiskriminierungsrecht (wie z.B. das AGG) bezieht sich nicht nur auf das Verbot der Diskriminierung auf Grund des Geschlechts (wie der frühere § 611a BGB, http://www.gesetze-im-internet.de/bgb/_611a.html). Das AGG ermöglicht es vielmehr auch in der gerichtlichen Praxis, Mehrfachdiskriminierungen zu adressieren.

Das Ziel von **Antidiskriminierungspolitik** ist es, Rechte aller Personen auf Gleichbehandlung durchzusetzen und dafür Sorge zu tragen, dass mit Unterschiedlichkeiten keine ungerechtfertigten Nachteile verbunden sind. Der Schutz vor Diskriminierung kann sowohl das Verbot von (unmittelbarer und mittelbarer) Benachteiligung beinhalten als auch die gezielte Förderung von benachteiligten Personen. Hier lassen sich die Diskussionen um Quotenregelungen und „affirmative action“ einordnen. Ein umfassender Schutz vor Diskriminierung wird allerdings nur erreicht werden, wenn Institutionen, deren Strukturen und Regelungen und auch individuelle Einstellungen, Vorurteile und Verhaltensweisen von Antidiskriminierungspolitik adressiert werden, wie es z.B. im Rahmen der Strategie Gender Mainstreaming geschieht.

Entwicklung der Antidiskriminierungspolitik in den USA

Im Unterschied zu Deutschland und den meisten europäischen Ländern existiert in den **USA** eine lange Tradition der Antidiskriminierungspolitik. 1964 wurde durch die breite Mobilisierung der schwarzen Bürgerrechtsbewegung ein Bürgerrechtsgesetz erlassen, dessen Titel VI Diskriminierung am Arbeitsplatz aufgrund der Hautfarbe („Race“), der Herkunft, der Religion und des Geschlechts untersagt. Das Gesetz schuf eine Grundlage dafür, ein Diskriminierungsverbot beim Zugang zum Arbeitsplatz und bei Beförderungen durchzusetzen, also Gleichbehandlung im Hinblick auf die Integration in das Erwerbsleben zu gewährleisten.

Die in diesem Zusammenhang gegründete nationale Gleichstellungsbehörde „Equal Employment Opportunity Commission“ (EEOC) erhielt den Auftrag, Beschwerden von Beschäftigten zu überprüfen und die Einhaltung von Auflagen zu kontrollieren. Zudem wurde der EEOC im Jahre 1972 eine Klagebefugnis übertragen. Diese hat sich vor dem Hintergrund einer dem Antidiskriminierungsrecht verpflichteten Gerichtsbarkeit, die für diskriminierende Arbeitgeber finanzielle Sanktionen in Millionenhöhe verhängte, als wirksames Instrument erwiesen (Bednarz-Braun 2000, 38ff.). Allerdings kommen diese Millionen Dollar kaum je unmittelbar den Opfern zugute, sondern sind im US-amerikanischen Rechtssystem auch das, was in Europa über Gebühren oder Honorare geregelt wird. Antidiskriminierungsgesetzgebung ist in den USA auch Ausdruck einer starken liberalen Rechtstradition, in der Diskriminierungsschutz als unmittelbare Erweiterung eines individuellen Rechtsanspruchs interpretiert wird (von Wahl 1999).

Parallel dazu wurden in den USA ab Mitte der 1960er Jahre auch positive Maßnahmen (Affirmative Action) etabliert, die die Entstehung von Diskriminierung verhindern und Chancengleichheit im Erwerbsleben aktiv fördern sollen. Zielgruppe sind traditionell als benachteiligt geltende Beschäftigte wie Frauen, Angehörige ethnischer Minderheiten und Menschen mit anderer als weißer Hautfarbe. Positive Maßnahmen sind die Förderpläne und Zielquoten für benachteiligte Gruppen im öffentlichen Dienst und bei staatlichen Vertragspartnern aus der Privatwirtschaft sowie die Vergabe öffentlicher Aufträge nach Quoten. Nach wie vor sind all diese Maßnahmen im Detail umstritten und auch immer wieder Gegenstand gerichtlicher Auseinandersetzung. Auffällig ist jedoch im Vergleich, dass gerade private Organisationen affirmative action (oder auch Diversity Management, das eine ähnliche Zielrichtung hat) offensiv nutzen, da sie die positiven Effekte sinnvoller Maßnahmen gegen Ausgrenzung erkennen.

Antidiskriminierungspolitik in der Europäischen Union

Auf europäischer Ebene sind inzwischen breite Aktivitäten in der Antidiskriminierungspolitik entfaltet worden. Dazu gehört neben den rechtlichen Regelungen z.B. die Initiative „Für Vielfalt gegen Diskriminierung“ der Europäischen Kommission (<http://www.stop-discrimination.info/1141.0.html>). In diesem Zusammenhang spielt auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) eine wichtige Rolle. Er wehrte Klagen gegen „die Quote“, also gegen Frau-

enförderung bei gleicher Qualifikation ab und entwickelte die Rechtsfigur der mittelbaren Diskriminierung, die inzwischen auch in der nationalen Rechtsprechung weitgehend anerkannt ist (Högl 2004, 104). Die wichtigsten Entscheidungen zu deutschen Förderregelungen und zur mittelbaren Diskriminierung finden Sie hier.

1999 wurde in den EG-Vertrag (Amsterdamer Vertrag) Artikel 13 eingefügt, der die Bekämpfung von Diskriminierung aus Gründen des Geschlechts, der „Rasse“, der ethnischen Herkunft, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Orientierung fordert. Seit dem Jahre 2000 wurden vier Antidiskriminierungsrichtlinien (<http://baer.rewi.hu-berlin.de/wissen/antidiskriminierungsrecht/europaeischerichtlinien>)

erlassen, die den Diskriminierungsschutz deutlich erweitern (Baer 2003). Die Richtlinien betreffen insbesondere das Arbeitsrecht, aber auch das Zivilrecht – also Rechtsbeziehungen zwischen Privatpersonen.

Die „**Antirassismus-Richtlinie**“ (RL 2000/43/EG) vom 29.06.2000

[http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2000_43_de.pdf] bezieht sich auf die Anwendung des Gleichbehandlungsgrundsatzes ohne Unterschied der „Rasse“ oder der ethnischen Herkunft. Sie gilt in den Bereichen Beschäftigung und Beruf, Bildung, Gesundheits- und Sozialleistungen, aber auch beim Zugang zu Gütern und Dienstleistungen.

Die „**Rahmen-Richtlinie Beschäftigung**“ (RL 2000/78/EG) vom 27.11.2000

[http://europa.eu.int/comm/employment_social/fundamental_rights/pdf/legisln/2000_78_de.pdf] bietet Schutz vor Diskriminierung auf Grund von Religion, Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexueller Orientierung und bezieht sich auf die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf. Das Erwerbsleben wird somit als ein Schlüsselbereich für die Gleichbehandlung betrachtet. „Rasse“ und ethnische Herkunft werden hier nicht genannt, da die Antirassismus-Richtlinie bereits Regelungen zur Beschäftigung beinhaltet. Auch Geschlecht ist nicht umfasst, da im EG-Vertrag wie im sonstigen europäischen Recht insbesondere über Richtlinien gesonderte Regelungen gelten.

Die „**Änderungsrichtlinie Geschlecht**“ (RL 2002/73/EG) vom 23.09.2002

[http://europa.eu.int/eur-lex/pri/de/oj/dat/2002/l_269/l_26920021005de00150020.pdf], die die alte Antidiskriminierungsrichtlinie Geschlecht (RL 76/207/EWG) erweitert und der aktuellen Rechtslage in der EU anpasst, spezifiziert die Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf mit Blick auf das Geschlecht. Diese Richtlinie basiert auf der Regelung zur Gleichstellung von Frauen und Männern im Erwerbsleben (Artikel 141 Absatz 3 EG-Vertrag).

Schließlich regelt die „**Richtlinie Güter und Dienstleistungen**“ (2004/113/EG), die so genannte Unisex-Richtlinie, vom 13.12.2004 [http://europa.eu.int/eur-lex/lex/LexUriServ/site/de/oj/2004/l_373/l_37320041221de00370043.pdf] die Verwirklichung des Gleichbehandlungsgrundsatzes von Frauen und Männern im Bereich des Privatrechts, d.h. beim Zugang zu und bei der Versorgung mit Gütern und Dienstleistungen bei Massengeschäften. Hintergrund dieser Richtlinie war vor allem die anfänglich geplante Durchsetzung von Unisex-Tarifen in der Privatversicherung der EU-Mitgliedstaaten. Angesichts der großen politischen Widerstände ist eine Differenzierung nach Geschlecht bei Tarifen und Leistungen allerdings weiterhin zulässig, wenn sie versicherungsmathematisch begründet werden kann (Berghahn/Wersig 2005, 2).

Mit den Richtlinien wurden auch Mechanismen zur verbesserten Durchsetzung von Antidiskriminierungspolitikern etabliert. Hierzu gehört die Verbandsbeteiligung zum Schutz der Betroffenen. Daneben steht die Beweislast erleichterung für die Betroffenen, wonach die beschwerte Person zunächst Tatsachen glaubhaft machen muss, dann jedoch dem Beklagten der Nachweis obliegt, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz nicht verletzt wurde. Zudem sehen die Antirassismus-Richtlinie sowie die Änderungsrichtlinie Geschlecht eine unabhängige Antidiskriminierungsstelle zur Verwirklichung von Gleichbehandlung vor.

Die Umsetzung dieser europarechtlichen Vorgaben in nationales Recht erfolgte in der Bundesrepublik Deutschland nicht fristgerecht, was vom EuGH in einem Vertragsverletzungsverfahren gerügt wurde:

http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2005/apr/courtruling_de.html. Nach verschiedenen Anläufen, die Richtlinien umzusetzen, trat zum 18.08.2006 nun das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft.

Zu den Einzelheiten des AGG finden Sie auf folgenden Seiten ausführlichere Informationen:

Bundesministerium der Justiz

http://www.bmj.bund.de/enid/2b29fa2807b4c1e16189497516031258,e5ba72707265737365617274696b656c5f6964092d0932343937093a096d795f79656172092d0932303036093a096d795f6d6f6e7468092d093036093a095f7472636964092d09333630/Presse/Pressemitteilungen_58.html

Deutscher Juristinnenbund <http://www.djb.de/>>

Deutscher Antidiskriminierungsverband e.V. <http://www.dadv.de/>

Weiterführende Literatur

Baer, Susanne: Europäische Richtlinien gegen Diskriminierung, in: evangelische Akademie Loccum (Hg.), Gleiches Recht - gleiche Realität? Welche Instrumente bieten Völkerrecht, Europarecht und nationales Recht für die Gleichstellung von Frauen? Loccumer Protokolle 71/03, S. 173-183.

Baer, Susanne: "The End of Private Autonomy" or Rights-Based Legislation? The Anti-Discrimination Law Debate in Germany, in: ANNUAL OF GERMAN AND EUROPEAN LAW (AGEL) 2004, pp. 323-333.

Baer, Susanne: Rechtsgrundlagen zum Antidiskriminierungsrecht [Link: http://baer.rewi.hu-berlin.de/w/files/lspbpdf/r_adr_reader_05.pdf].

Bednarz-Braun, Iris: Gleichstellung im Konflikt mit Personalpolitik. Praxis und Theorie beruflicher Geschlechterkonkurrenz im internationalen Vergleich: USA, Großbritannien, Deutschland, Opladen 2000.

Berghahn, Sabine / Wersig, Maria: Einflüsse des Europäischen Rechts auf die Geschlechterverhältnisse und andere Diskriminierungsgründe, in genderpolitikonline, Berlin 2005 (http://web.fu-berlin.de/gpo/pdf/tagungen/eurorecht_geschl_bergh_wers.pdf).

Deutscher Juristinnenbund: Stellungnahme zum Entwurf eines Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes vom Mai 2006, BR Drs 329/06: <http://www.djb.de/Kommissionen/kommission-arbeits-gleichstellungs-und-wirtschaftsrecht/St06-13-AGG/>.

Europäische Kommission: Gleichbehandlung und Antidiskriminierung Jahresbericht 2005: http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Annual_Reports_2005/annualrep05_de.pdf.

Europäisches Netz unabhängiger Sachverständiger im Bereich der Nichtdiskriminierung: Entwicklung des Antidiskriminierungsrechts in Europa. Ein Vergleich in den 25 EU-Mitgliedsstaaten, Brüssel 2005: http://web20.s112.typo3server.com/fileadmin/pdfs/Reports/Law_Report_2005/05comp_an_de.pdf.

Högl, Eva: Zukunftsweisend für die europäische Frauenpolitik: Die europäischen Antidiskriminierungs-Richtlinien, in: femina politica, Heft 2, Jg. 13, S. 104-108.

Online-Glossar Thema Recht und Geschlecht an der HU-Berlin: Antidiskriminierungsrecht: http://lms.hu-berlin.de/cgi-bin/glossar_recht.pl?Antidiskriminierungsrecht.

Schlachter, Monika: Wege zur Gleichberechtigung. Eine rechtsvergleichende Untersuchung des Arbeitsrechts der Bundesrepublik und der Vereinigten Staaten, Beck-Verlag, München 1993.

Wahl, Angelika von: Gleichstellungsregime: Berufliche Gleichstellung von Frauen in der Bundesrepublik und den USA, Opladen 1999.