

# Infobrief Gender Diversity

Fachverband für gender-kompetente Bildung und Beratung

## Inhaltsverzeichnis

Editorial.....	1
„Stellenausschreibungen“ .....	1
Selbstverständnis (Präambel) ....	2
Fachtagung Gender meets Diversity.....	3
Pressemitteilung.....	3
Thesen.....	4
Dr. Barbara Stiegler .....	4
Dr. Iris Koall .....	5
Jan Verhoeven.....	6
Rückmeldungen zur Tagung .....	8
Bericht der Mitgliederversammlung .....	9
Fachausschuss Aufnahme .....	9
Nützliches und Informatives... ..	10
Verbandstermine .....	10
Veranstaltungshinweise.....	10
Links / Initiativen.....	11
Literaturhinweise.....	11
Neue Mitglieder.....	11

## Editorial

Herzlichen Dank für die Rückmeldungen zum letzten Rundbrief.

Der Schwerpunkt dieses Rundbriefes besteht in der Dokumentation und Nachbereitung unserer ersten Fachtagung zu *Gender meets Diversity* und der darauf folgenden Mitgliederversammlung. Diese Tagung wurde nicht zuletzt deshalb mit großer Spannung erwartet, weil die Auseinandersetzung um das Verhältnis von *Gender (Mainstreaming)* und *(Managing) Diversity* die Gründung und Namensgebung unseres Verbandes von Anfang an begleitet hat.

Durch den konstruktiven und produktiven Umgang mit diesem ebenso brisanten wie auch aktuellen Thema vor, während und nach der Tagung hat unserer Verband meines Erachtens seine erste Bewährungsprobe gut gemeistert.

Wenn sich die Kultur der gleichzeitig lust- und respektvollen Auseinandersetzung in der begonnenen Weise weiterentwickelt sehe ich mit Freude und Zuversicht in die Zukunft unseres Verbandes.

Willi Walter

Feedback und Rückmeldungen bitte an: [walter@genderwerk.de](mailto:walter@genderwerk.de)

## „Stellenausschreibungen“

Wir suchen Personen, die bereit sind, sich mit ihren Kompetenzen ehrenamtlich im Verband zu engagieren. Drei verschiedene Tätigkeiten sind zu besetzen:

### Website-Pflege

Für den Fachverband wird derzeit eine Website eingerichtet. Wir suchen noch einen Kollegen oder eine Kollegin, die Lust hat die Pflege der Website zu übernehmen.

### Fachausschuss Aufnahme

Für den Fachausschuss Aufnahme (derzeit sind Joanna Matuszak, Christian Raschke und Anna Scheller Mitglieder) suchen wir einen männlichen Kollegen als Nachfolger für Martin Ervens, der dieses Amt leider nicht fortführen kann. Dem Fachausschuss obliegt die Prüfung der Aufnahmeanträge gemäß des auf der MV beschlossenen Verfahrens. Wir bitten um baldige Rückmeldung.

### Infobrief-Redaktion

Für die Erstellung des Infobriefes suchen wir eine oder zwei Person/en, die Lust hat/haben zwei bis vier mal im Jahr den **Infobrief Gender Diversity** zu erstellen und zu gestalten.

#### Impressum:

Redaktion dieser Ausgabe:  
Willi Walter

Rückmeldungen und Beiträge bitte per e-mail an: [walter@genderwerk.de](mailto:walter@genderwerk.de)  
Heckmannufer 6, D-10997 Berlin  
Redaktionsschluss der kommenden Ausgabe: 15. Juli 2006

## Selbstverständnis (Präambel)

Im Bundesverband haben sich TrainerInnen und BeraterInnen für Gender Diversity zusammengeschlossen, um ihre beruflichen, fachlichen und politischen Interessen gemeinsam zu vertreten und weiter zu entwickeln. Das beinhaltet die Verständigung über gemeinsame Ziele, Werte und fachliche Fragen.

Geschlecht (gender) wird als historisch und gesellschaftlich gewachsen, konstruiert und damit veränderbar verstanden. Gender verweist auf sozial und kulturell geprägte Geschlechterrollen. Gender Diversity beinhaltet die weitere Differenzierung u.a. nach Alter, ethnischer Herkunft, körperlicher Befähigung, sexueller Orientierung, Schichtzugehörigkeit, etc. die ebenfalls soziale Konstrukte und damit wandelbar sind.

Gender-kompetentes Handeln bezieht von vornherein mögliche Auswirkungen des politischen, sozialen, wirtschaftlichen und betrieblichen Handelns auf Geschlechterverhältnisse in ihren vielfältigen Dimensionen ein.

Ziel des Fachverbandes ist es, demokratische Geschlechterverhältnisse im Sinne gleichberechtigter Teilhabe der Geschlechter an Entscheidungsprozessen und gleichberechtigtem Zugang zu Ressourcen auf allen Ebenen und in allen Bereichen zu unterstützen. Gender Diversity bedeutet unterschiedliche Fähigkeiten, unterschiedliche Ressourcen und Potentiale der Menschen in ihrer Vielfalt als gleichwertig anzusehen, zu berücksichtigen und zu fördern. Der Verband engagiert sich für eine diskriminierungsfreie und partizipative Gestaltung aller Lebens- und Arbeitsbereiche.

Um Gender Diversity gesellschaftlich zu verankern, fördert der Verband die Entwicklung und Umsetzung verschiedener Strategien, Konzepte und Instrumente, vor allem:

- Prozesse zur Einführung von Gender Mainstreaming
- Gender-Training
- Gender-Beratung
- Gender-Mainstreaming-Beratung
- Managing Diversity

Wesentliche Handlungsfelder sind gender-kompetente Beratung, Bildung, Forschung, Personal-, Organisations- und Qualitätsentwicklung.

Das berufliche Handeln der Mitglieder des Fachverbandes begründet sich auf Fachlichkeit und gegenseitigem Respekt. Die Mitglieder verpflichten sich zu einem wertschätzenden Umgang mit Vielfalt und Differenz und zu einem kollegialen Umgang untereinander (ethische Selbstverpflichtung).

*(beschlossen auf der Mitgliederversammlung am 10.02.2006)*

## Fachtagung Gender meets Diversity

### Pressemitteilung

#### Gender meets Diversity:

*"Wir haben den Streit um die Hierarchisierung von Diskriminierung beendet!"*

**Gender Diversity - Fachverband für gender-kompetente Bildung und Beratung diskutiert die Strategien Gender Mainstreaming und Diversity Management**

„Gender meets Diversity“ so der Titel einer Fachtagung, die sich am vergangenen Donnerstag in den Räumen des Landesfunkhauses des NDR in Hannover mit Konzepten zum Abbau von Diskriminierung in Organisationen beschäftigte.

Veranstaltet wurde die Tagung vom „Gender Diversity – Fachverband für gender-kompetente Bildung und Beratung“, in dem sich Trainer/innen und Berater/innen aus dem ganzen Bundesgebiet zusammengeschlossen haben, die durch Weiterbildungsangebote und Beratung an der Durchsetzung der Gleichstellung von Männern und Frauen in Betrieben und Organisationen arbeiten.

Im Vorfeld der Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes wurden Wege zur Entwicklung von geschlechtergerechten Betriebs- und Organisationskulturen und einer demokratischen Gesellschaft diskutiert. Insbesondere interessierte die Teil-

nehmenden in welchem Verhältnis die Diskriminierung nach Geschlecht zu anderen Diskriminierungsformen aufgrund von Ethnie, sexueller Orientierung, Alter oder körperlicher Behinderung steht.

Unterschiedliche Positionen wurden durch drei Fachvorträge repräsentiert:

Der Kulturethnologe **Jan Verhoeven** berichtete aus seinen Erfahrungen in der Bearbeitung von interkulturellen Konflikten in den Niederlanden. Eine notwendige Strategie sei, die Menschen einsehen zu lassen, warum es für sie selbst wichtig ist, sich mit Unterschiedlichkeit (Diversität) zu beschäftigen und es stellt sich die Frage: „Wer diskriminiert wen? Die Niederländer, die gegen den Islam sind oder die islamischen Ju-

gendlichen, die gegen Homosexuelle sind.“

**Barbara Stiegler**, Wissenschaftlerin der Friedrich-Ebert-Stiftung, vertrat die Ansicht, das Gender Mainstreaming eine weitreichendere geschlechterpolitische Strategie ist, weil Hierarchien und Strukturen verändert werden. Strategien, die das Management von Unterschiedlichkeit in Bezug auf Ethnie, Alter etc. zum Inhalt in Unternehmen haben, hätten einen weniger grundsätzlichen Ansatz und zielen einzig auf die bessere Nutzung der Ressourcen einer vielfältigen Belegschaft ab.

**Iris Koall**, Wissenschaftlerin von den FRAUENSTUDIEN der Universität Dortmund stellte die Frage, ob und wie durch die Verbindung der un-



Barbara Stiegler



Angelika Blickhäuser und Willi Walter

verschiedlichen Konzepte innovative Prozesse in Organisationen angestoßen werden können. Für sie ist die Beschäftigung mit Differenz und Vielfalt der komplexere Ansatz, weil Managing Gender & Diversity die Prozesse sozialer Dominanz und sozialem Ausschluss aus der Perspektive verschiedenster Anti-Diskriminierungsstrategien (Gender, Alter, sexuelle Orientierung, soziale Schicht, religiöse Orientierung, Handicap, Hautfarbe) bearbeiten und verändern kann.

Im Anschluss an die Tagung verabschiedete der Fachverband seine Selbstverständniserklärung und positionierte sich: Der Verband sieht Geschlechterverhältnisse als gesellschaftlich gewachsen und veränderbar an. Bei der Unterstützung von demokratischen Geschlechterverhältnissen sind weitere Differenzierungen u.a. nach Alter, ethnischer Herkunft, körperlicher Befähigung, sexueller Orientierung, Schichtzugehörigkeit nötig, die ebenfalls soziale Konstrukte und damit wandelbar seien – oder wie Christian Raschke Gründungsmitglied des Vorstandes des Fachverbandes Gender

Diversity bei der Auswertung feststellte: „Wer wird am meisten diskriminiert - oder was ist die grundlegende Diskriminierung, sind engstirnige Fragestellungen: Wir haben den Streit um die Hierarchisierung von Diskriminierung beendet“.

Der Vorstand des Gender Diversity-Fachverbandes drückte seine Erwartung aus, dass sich diese Position bei der Verabschiedung des Antidiskriminierungsgesetzes zu eigen gemacht wird: „Wir brauchen keine neue Diskriminierung durch Unterscheidung in Erste und Zweite Klasse Diskriminierungsmerkmale.“

Entwurf der Presseerklärung:  
Ingo Siebert

Ansprechpartner für den Vorstand:  
Christian Raschke  
e-mail: mail@christianraschke.de

## Thesen...

...der ReferentInnen zur Fachtagung *Gender meets Diversity*:

## Dr. Barbara Stiegler

**Gender Mainstreaming – die Strategie, die am weitesten zielt.....**

### 1. Definition der Konzepte

Gender Mainstreaming (GM) ist eine Strategie zur Veränderung der Rahmenbedingungen, unter denen sich Geschlechterverhältnisse entwickeln. GM ist Teil einer umfassenden Geschlechterpolitik. Akteure sind im weitesten Sinne politisch handelnde Organisationen. GM-Prozesse werden von der Spitze getragen und verändern die Entscheidungsprozesse.

Managing Diversity (MD) ist eine Strategie, die Diskriminierungen verhindern will und darüber hinaus die Verschiedenheiten der Mitglieder eines Unternehmens im Sinne des Unternehmenszieles nutzen will.

### 2. Herkunft

GM ist eine Strategie aus der internationalen Frauenbewegung, die Frauen- und Geschlechterforschung einbezieht.

MD entstand im Kontext des Human Resource Managements und bezieht betriebswirtschaftliche und organisationssoziologische Erkenntnisse ein

### 4. Praxisverankerung von GM

Die Verpflichtung zu GM als Strategie für den Non-Profit und staatlichen Bereich kann in rechtlichen und politischen Vorgaben verankert sein (Bsp. Amsterdamer Vertrag) GM kann als verpflichtende Auflage für Mittelempfänger in Bewilligungsbescheiden verankert sein ( Bsp. EU-Strukturfonds, Bundes Kinder- und Jugendplan) GM



kann als Selbstverpflichtung in Satzungen verankert werden (Bsp. BDKJ, verdi).

### 5. Verhältnis GM : MD

GM ist die weitreichendere geschlechterpolitische Strategie, weil in GM-Prozessen Geschlecht nicht nur als gesellschaftlich konstruiertes Merkmal von Personen gesehen wird, sondern es auch um Geschlechterhierarchien, Androzentrismen und maskuline Strukturen und ihre Veränderung geht. MD ist eine Antidiskriminierungsstrategie, bei der die Gefahr besteht, dass Ressourcen und Potentiale essentialistisch zu geschrieben werden.

### 6. Nutzen für Organisationen

Produkte und Dienstleistungen im Non-Profit Bereich und im staatlichen Bereich werden bei Durchsetzung von GM zielgruppengenaue, qualitativ besser und vor allem geschlechterpolitisch „richtig“. Das setzt allerdings die konkrete Formulierung geschlechterpolitischer Zielsetzungen voraus.

### 7. Warum GM ?

Der Einsatz von GM in politisch handelnden Organisationen lässt hoffen, dass die Geschlechterverhältnisse von dort aus verändert werden, wo sie in ihren Polarisierungen, Hierarchisierungen und gewalttätigen Elementen aufrechterhalten werden.

### Zur Person:

**Barbara Stiegler**, Dr. phil., Diplompsychologin, Diplompädagogin, geb. 1948, Studium der Psychologie und Pädagogik in Bonn, wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Abteilung Arbeit und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung.

Seit 1992 wissenschaftliche Politikberatung durch die Verknüpfung wissenschaftlicher Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung mit politischen Fragestellungen: Erarbeitung von Expertisen, Beratung und Vortragstätigkeit im In- und Ausland.

Themen: Frauenarbeit als bezahlte und unbezahlte Arbeit und ihre gesellschaftliche Bedeutung, (Dienstleistungspools, Erziehungsgehalt, Qualifikation und Hausarbeit), Materielle Gegenwert von bezahlter Frauenarbeit (Lohndiskriminierung, Armut), Qualifikation durch Arbeit (soziale Kompetenz, Frauenberufe), Zukunft der Frauen(erwerbs)arbeit im gesellschaftlichen Diskurs (Tele(heim)arbeit, Reservearmee).

Seit 1998 verstärkt in Forschung, Konzeptualisierung und Beratung verschiedener Zielgruppen (Gewerkschaften, Frauenbeauftragte, Bundes- und Landesverwaltungen, Kommunen, NGO s) zum Thema Gender Mainstreaming.

[barbara.stiegler@fes.de](mailto:barbara.stiegler@fes.de),  
[www.fes.de/gender](http://www.fes.de/gender) - Godesberger Allee 149, 53170 Bonn,

## Dr. Iris Koall

### Managing Gender & Diversity - eine systemische Perspektive zur Bearbeitung von Diskriminierung in Organisationen

Managing Diversity (MD) ist als Managementkonzept nicht ohne weiteres auf die Konzepte von Anti-Diskriminierung bzw. der Gleichstellung von Frauen und Männern übertragbar. Entscheidende Grenzen des MD zur Nutzung für die Antidiskriminierungsarbeit ergeben sich aus:

- den bisher fehlenden gesetzlichen Grundlagen zur Antidiskriminierung und der damit verbundenen Möglichkeit zur Aktualisierung sozialer Kosten in Unternehmen.
- der Potenzialorientierung des Ansatzes zum Managing Diversity, wobei vornehmlich auf Leistungsbereitschaft und Aufstiegswillen bisher minorisierter Gruppen gesetzt wird. Dabei werden nicht leistungs- und aufstiegsfähige Personen – entstanden aus den verschiedensten Gründen - vernachlässigt bzw. nicht von inkludierenden Diversity-Maßnahmen erfasst.
- den bestehenden strukturellen Unvereinbarkeiten der öffentlichen Erwerbsarbeit und privatisierter Reproduktionsarbeit. Die Grenze von diversity-relevanten und familienfreundlichen Arbeitszeitregelungen liegt in der Tendenz von Unternehmen zur Ausweitung, Mobilisierung und Flexibilisierung von Arbeitszeit und –kraft.
- dem Fokus der Wirklichkeitskonstruktion: Managing Diversity ist tendenziell komplexitätserhöhend durch eine Fokussierung auf Differenz und Vielfalt innerhalb und zwischen sozialen Gruppen. Antidiskriminierung basiert auf



binären Annahmen und Moralien und macht es wahrscheinlich, soziale Komplexität zu reduzieren.

Diese konzeptionellen Unterschiede ermöglichen eine Vergleichbarkeit der Konzepte, die aber m.E. nicht in der Entscheidung für oder gegen ein Konzept münden sollte. Die Frage ist hier vielmehr, ob und wie Managing Gender & Diversity – wenn es denn als eine diskursive Strategie innovative Prozesse in Organisationen anstoßen kann - ein „funktionales Äquivalent“ zur Antidiskriminierungsarbeit in Organisationen sein kann.

Zur Bearbeitung dieser Frage sollen folgende gedankliche Schritte vollzogen werden:

### 1. Definitionen und Kontexte von Managing Diversity

a. Herkunft, Anforderungen und Reichweite des Konzeptes

b. komplementäre gesellschaftliche Tendenzen zur Beförderung der Diversity-Idee

### 2. Diskussionsstränge der Geschlechterforschung im Managing Diversity

a. Relativierung der Strukturkategorie „Geschlecht“ durch die Kriterien von Milieu/Class, Alter, sexuelle Orientierung, Ethnie

b. Zur Dekonstruktion von Geschlechterdifferenz und Dominanz in Organisationen oder „who manages whom“

### 3. Entwicklungsphasen und –chancen des Konzeptes Managing Diversity Paradigmen, Schulen und Abgrenzungen

### 4. Komplexitätserhöhung im Managing Diversity zur Antidiskriminierung?

a. Wozu brauchen wir Eliten und Dominanz in Organisationen und was sind ihre funktionalen Äquivalente im MD?

b. Was muss eine inklusive Kultur in Organisationen leisten?

#### Zur Person:

Iris Koall, Dr. rer. Oec., Diplom-ökonomin, verh., 2 Kinder, geb. 1960.

Iris Koall ist wissenschaftliche Mitarbeiterin der FRAUENSTUDIEN der Universität Dortmund, Wirtschaftswissenschaftlerin.

Sie ist Mitbegründerin von DiverVersion Managing Gender & Diversity und als Dozentin, Trainerin und Supervisorin (DGSv) seit 2001 in diesem modular organisierten Lehrgang und in diversen professionellen Feldern als Supervisorin

und Diversity-Trainerin tätig, freiberufliche Mitarbeiterin bei DISKURS, Wuppertal (www.diskurs.net) mit Projekten für KMUs und der Konzeption und Durchführung von Training und Beratung zum Managing Diversity, Dissertation veröffentlicht unter dem Titel: Managing Gender & Diversity von der Homogenität zur Heterogenität der Organisation der Unternehmung, LIT, 2001; zahlreiche Veröffentlichungen zum Thema Managing Gender & Diversity.

Kontakt: iriskoall@surfeu.de, Fuhlrottstraße 19, 42119 Wuppertal, Fon: 0202-436169

## Jan Verhoeven

**Managing Diversity** steht für eine Sammlung von verschiedenen Begriffen.

In der englischsprachigen Literatur werden sie gedeutet als:

Ethnicity, Gender, Sexual Orientation, Social class, Religion, Validity (being handicapped or not), Physical appearance

All diese Begriffe formen den Begriff Diversity Management. Es ist also unmöglich Managing Diversity getrennt zu sehen von Gender Management. Gender Management ist – wie die anderen genannten Begriffe – ein Teil von Managing Diversity.

Was all diese Begriffe in Managing Diversity gemein haben, ist, dass sie alle Verschiedenheit deuten.

In der Gesellschaft und in jeder Organisation spürt man diese Verschiedenheit.

Wichtige Komponenten dabei sind nicht nur die Unterschiede mit denen man zu tun hat, sondern auch das Element von Macht. Die Engländer und Amerikaner sagen: ‚Who is setting the standards.‘

In den Niederlanden hatten wir lange eine Tradition, die sich mit Ethnizitätsverhältnissen zwischen den Niederländern und den Einwanderern beschäftigte. Wichtige Theorien waren dabei die von Professor Hofstede, von Trompenaars und andere.

Obgleich die genannten Begriffe viel gemeinsam haben, geht es natürlich auch um Unterschiede.

Eine Bewusstsein für zum Beispiel Ethnizität, hat oft auch andere Aspekte, wie Gender oder sexuelle Orientierung.

Mit ALLEN genannten Begriffen zusammen kann man eine Gesamtstrategie entwickeln.

Wichtig dabei ist es nicht moralisch zu sein, („Man darf nicht diskriminieren gegen“) sondern zu fokussieren auf die Wichtigkeit der Diversität für die Gesellschaft oder Organisation (profit und non-profit). Es ist eine Strategie auf die Frage was ist notwendig? Was braucht man? Damit wird es eine Qualitätsfrage. Eine Organisation und/oder eine Gesellschaft mit Gruppen, die verschiedene Hintergründe hat, muss sich um all diese Gruppen kümmern und so vielen Problemen vorbeugen.

Obwohl auch ich natürlich Ideale habe, hat gerade die holländische Gesellschaft in den letzten Jahren gelernt, dass es nicht reicht, sich allein mit moralischen Sachen zu beschäftigen. Da ‚politische‘ Argumente ziemlich einfach veränderbar und austauschbar sind, wenn zum Beispiel neue „politische“ Gruppen entstehen. Es ist eine Dramatik die man in den Niederlanden sehr stark nach den Morden an dem Politiker Pim Fortuyn und dem Filmproduzenten Theo van Gogh erfahren hat.

Eine notwendige Strategie ist es, die Menschen einsehen zu lassen, warum für sie selbst wichtig ist, sich mit Diversität zu beschäftigen,

und welche Diversitätsbegriff für sie wichtig ist.

Selbstverständlich können die Begriffe auch parallele Verhältnisse haben. Religion und Kultur werden

z.B. sehr oft zusammen genannt. So gibt es jetzt beispielweise eine europäische Diskussion, gestärkt durch Angela Merkel, über die politische Situation in Palästina, nachdem Hamas die Wahlen gewonnen hat. Wenn man in der Presse diese Diskussion verfolgt, sieht man, dass meistens „Islam“ und „Kultur“ in einem Atemzug genannt werden, obgleich es sehr große Unterschiede zwischen den beiden geben kann.

Und nicht alles ist immer Emanzipationsbestreben. Ein Problem das wir z. B. jetzt in den Niederlanden haben ist, dass manchmal Homosexuelle bedroht werden von jungen islamischen Männern. Das niederländische Grundgesetz verbietet Diskriminierung. Jetzt gibt es Diskussionen: Wer diskriminiert wen? Die Niederländer, die gegen den Islam sind oder die Islamische Jugendlichen, die gegen Homosexualität sind. Ähnliche Diskussionen gibt es auch über die Position der Frauen.

Wichtig ist es miteinander im Gespräch zu bleiben, damit wir dass wir in der Welt der Diversität miteinander weiter kommen.

### Zur Person:

Jan Verhoeven ist Kulturanthropologe und arbeitete schon in den 70er Jahren als Communityworker mit den Einwanderern in den Niederlanden. 1989 gründete er das Institut für



Inter-Ethnic Management und arbeitet seitdem europaweit als Team-Trainer und Coach im profit und non-profit Sector u. a. für Philips, McDonald's, Centocor (Johnson & Johnson), die Polizei, die Kirche und die Gesundheitsbehörde. Er war Mitglied in Sietar ( Society for Intercultural Education Training and Research). Jan Verhoeven ist Mitglied der freiwilligen Organisation Conyoung-tion, eine Organisation, die sich um die Verbesserung des Verhältnisses zwischen den israelischen und palästinensischen Jugendlichen kümmert

Jan van de Heijdenstraat 4, 6603 BA Wijchen, Niederlanden

E-mail: [verhoeven.jan@gmail.com](mailto:verhoeven.jan@gmail.com) Telephone: + 31 6 14 36 28 52

## Rückmeldungen zur Tagung

### Ein Blick auf die Fachtagung

Theorie Input „Systemtheorie und Diversity“, diesen Einstieg gab Iris Koall. Gender Mainstreaming ist eine Strategie, die eher im öffentlichen Bereich verankert ist, Diversity öffnet den Weg in den Non Profitbereich, dabei bleibt für Barbara Stiegler Gender Mainstreaming die umfassende Strategie. Erfahrungen zu Interkulturalität als eine Diversity Kategorie, diesen Input brachte Jan Verhoeven aus dem Nachbarland Niederlande mit. Und zeigte auch, dass Gender Mainstreaming einen anderen Stellenwert hat.

Mit dieser ersten Fachtagung machten wir erfolgreich das Spektrum auf. Es gelang ein respektvoller Austausch zwischen den verschiedenen Ansätzen im Verband und ein Austausch zwischen Theorie und Praxis. Wir machten einen weiteren großen Schritt in Richtung, das eigene Selbstverständnis klären.

Und - wir berührten erneut die Fragestellung, wie viel Gemeinsames braucht der neue Verband – wie viel Differenz und Vielfalt können wir leben.

Für mich hat der Verband mit dieser Fachtagung einem guten Einstieg gefunden, sich all diesen Fragen inhaltlich und gemeinsam zu stellen – für mich sollte es so weiter gehen.

Angelika B., Köln, 12.2.2006

(...) Vielen Dank und auch noch einen Dank an Dich und die anderen hilfreichen Menschen, die uns letzte Woche eine interessante



Fachtagung und eine gelungene MV ermöglicht haben.

Lieben Gruß und auf bald,  
Ralf Lange

Hallo ihr Lieben,

ich möchte mich ganz herzlich für die kompetente, gut organisierte und äusserst interessante Fachtagung und Mitgliederversammlung in Hannover bedanken. Ihr habt ein tolles Stück Arbeit geleistet für uns alle und noch viel Spass und Gute Laune dabei verbreitet! (...)

Herzliche Grüße  
Anna

Mit unser spannenden inhaltlichen Auseinandersetzung auf der Fachtagung und dem "allzu krampfigen Versuch" diese in einer Präambel fest zu schreiben, haben wir die Vielfalt in unserem Verband möglich gemacht. Wir haben den Streit um die Hierarchisierung von Diskriminierung beendet: Wer wird am meisten diskriminiert - oder was ist die grundlegende Diskriminierung, sind engstirnige Fragestellungen.

Jetzt gilt es diejenige Diversity, die wir in unserem Verband brauchen, mit Leben zu erfüllen.  
Christian R.

Die inhaltlichen Impulse, die gute methodische Strukturierung und daraus sich ergebende Gespräche führten dazu, dass ich am Ende des ersten Tag hellwach war.

Ich wünsche mir für die Zukunft weiteren Austausch mit Kollegen und inhaltliche Klärungen verschiedenster Aspekte. Weiter so! Hier wird die Grundlage für eine weiterführende Zusammenarbeit gelegt.

Gruß,  
Hans-Joachim Lenz

Mich haben die gemeinsamen Tage für eine Weiterarbeit inspiriert, mehr Freud als Leid beim Leitthema, Diskursbereitschaft, wertschätzendes Miteinander bei zum Teil sehr diversen Positionen, der Verband verspricht eine innovative und qualitativ hochwertige GenderDiversity Plattform zu sein und zu werden.

Ute Kray

## Bericht der Mitgliederversammlung

Im Anschluss an die sehr anregende und interessante Fachtagung „Gender meets Diversity“ trafen sich am 10. Februar 23 Mitglieder zur ersten Mitgliederversammlung in 2006. Im Vordergrund stand die Auswertung der Fachtagung und die Diskussion möglicher Schlussfolgerungen für das Selbstverständnis des Verbandes. Vor dem Hintergrund eines Austausches über Eindrücke aus der Fachtagung wurden in Kleingruppen verschiedene Vorschläge zur Veränderung des Selbstverständnistextes (bisher Präambel) entwickelt und diskutiert und nach intensiver und z.T. auch kontroverser Debatte verabschiedet (abgedruckt in diesem Infobrief). Der Text zum Selbstverständnis ist eine gute Grundlage für die weitere Arbeit und den weiteren Austausch.

Mitglieder des Fachausschuss „Aufnahme von Mitgliedern“ stellen dann die vom Fachausschuss erarbeitete Vorlage „Verfahren für die Aufnahme von Mitgliedern und Kriterien für die Mitgliedschaft“ (gem. §3 der Satzung) vor. Nach zum Teil heftiger Debatte z.B. von Fragen der Exklusion und Inklusion wurde ein Verfahren (abgedruckt in diesem Infobrief) und Kriterien für die Mitgliedschaft verabschiedet. Ab sofort laufen Neuaufnahmen in den Verband nach diesem Verfahren. Alle Alt-Mitglieder sollen bis spätestens 30. August 2006 für das Aufnahmeverfahren nach den gleichen Kriterien ihre Unterlagen einreichen und dann das Verfahren durchlaufen. Weitere Kriterien zur Qualitätssicherung sollen im Rahmen der Herbst-Mitgliederversammlung diskutiert werden.

Das Amtsgericht Berlin-Charlottenburg verlangt für die



Eintragung des Verbandes in das Vereinsregister noch einige Satzungsänderungen. Entsprechend den Vorgaben änderte die Mitgliederversammlung daher die Satzung an einigen Stellen. Leider muss der Verband bis auf weiteres auch auf den Namen Bundesverband verzichten, da dies nur Vereinen zugestanden wird, die bundesweit mindestens 500 natürliche Personen als Mitglieder haben oder über eine größere Anzahl von juristischen Personen als Mitglieder verfügen.

Am Montag den 16. Oktober wird die nächste Mitgliederversammlung stattfinden, diesmal in Köln.

Henning von Barga

## Fachausschuss Aufnahme

Auf der Mitgliederversammlung wurde das folgende Verfahren zur Aufnahme von Mitgliedern sowie Kriterien für die Mitgliedschaft verabschiedet:

### Verfahren für die Aufnahme von Mitgliedern und Kriterien für die Mitgliedschaft (gem. §3 der Satzung)

I. Mitglieder des Gender Diversity Fachverbandes bieten u.a. aus den folgende Leistungen an:

- Gender-Training
- Gender-Beratung

- Beratung/Begleitung von Gender Mainstreaming-Prozessen (Organisationsentwicklung)
- Diversity-Training und Beratung
- Gender-Expertise mit fachspezifischen Kompetenzen in einem Arbeitsfeld, z.B. Supervision, Personalentwicklung oder Bauleitplanung mit Gender-Kompetenz
- Train-the-Trainer (Weiterbildung von Gender- und/oder Gender Mainstreaming Expert/innen)
- Gender-kompetente Evaluation und Forschung
- Gender-kompetente Bildung und Beratung

### II. Aufnahmeverfahren und Aufnahmekriterien für Mitglieder

Die Aufnahmekriterien sind Qualitätsstandards, die bei der Aufnahme in den Fachverband dem **Fachausschuss Aufnahme von Mitgliedern** schriftlich nachgewiesen werden. Damit die Vielfalt der Zugänge sich widerspiegelt, bleibt die Form dabei den Antragstellenden überlassen (sei es als Tabelle, Fließtext oder mehrere Punkte zusammen – dabei sollten alle Punkte berücksichtigt werden):

1. Nachweis der **Gender-Kompetenz** (Aus- und Fortbildungen, wissenschaftlich Arbeiten, Selbsterfahrung, Gruppenerfahrungen usw.).

2. **Praxisreflexion** von mindestens zwei Arbeitsprozessen; dabei geht es um Darstellung von gender-diversity-relevanten Prozessen. Hier können auch Expertisen und Forschungsprozesse angeführt werden.

Der **Fachausschuss** besteht aus 2 Frauen und 2 Männern (mit zwei benannten NachrückerInnen). Ein wechselndes Gender-Team begutachtet den jeweils vorliegenden Antrag und entscheidet eigenständig über die Empfehlung zur Aufnahme in den Verband. Problemfälle werden im Stimmenverhältnis von 3:1 entschieden. Falls dies nicht möglich ist, entscheidet der Vorstand ohne Empfehlung des Fachausschusses über die Aufnahme.

Beschlüsse des Fachausschusses werden protokolliert und dem Vorstand und der Mitgliederversammlung zur Kenntnis gegeben.

Widersprüche gegen die Ablehnung der Aufnahme werden vom Vorstand behandelt.

Das Aufnahmeverfahren mit seinen sämtlichen Informationen unterliegt der strikten **Vertraulichkeit**, alle Unterlagen werden nur dem Fachausschuss und dem Vorstand zur Verfügung gestellt. Verstöße gegen die Vertraulichkeit sind ein Grund für den Ausschluss aus dem Verband.

Der **Aufnahmeantrag** sollte mit vollständigem Namen und Anschrift per Email via Vorstand an den Fachausschuss gesandt werden. Über ihn soll innerhalb von zwei Monaten entschieden werden. Alle Alt-Mitglieder müssen bis spätestens 30.08.06 ebenfalls entsprechende Anträge stellen, die vom Aufnahmeausschuss in 2006 bearbeitet werden.

## Nützliches und Informatives

*An dieser Stelle sollen Tipps, Tricks und spannende oder hilfreiche Hinweise weitergegeben werden.*

## Verbandstermine

7. Juni 2006  
von 10:30-17 Uhr  
**Vorstandssitzung**

15. Juli 2006:  
**Redaktionsschluss für den Infobrief Gender Diversity**

## 16. Oktober 2006: Mitgliedsversammlung Gender Diversity

*Fachverband für gender-kompetente Bildung und Beratung*  
Ort: Köln  
(näheres wird noch bekannt gegeben)

Anträge zur Tagesordnung bitte spätestens bis zum 10. Sept. 2006.

## Veranstaltungshinweise

10. Mai 2006  
**"Wertesalon"** Zur Notwendigkeit einer Gleichrangigkeit von Männern und Frauen  
Vortrag mit Prof. Christian Pfeifer

Ort: Hannover  
inter.aktion@t-online.de  
www.wertesalon.de

21./22. Mai.2006  
**Diversity in Programming**

Ort: Stockholm  
Kontakt: gunilla.ivarsson@sr.se

23./24.11.2006  
**Die Rolle der Medien im multikulturellen Europa**

Ort: Essen  
Kontakt: integration@wdr.de

30 Juni./1. Juli 2006  
**Fachtagung  
Männerpolitiken**

13. Tagung des *FORUM MÄNNER in Theorie und Praxis der Geschlechterverhältnisse* in Kooperation mit der *Heinrich-Böll-Stiftung*.

Ort: Berlin  
Weitere Informationen unter:  
[www.forum-maenner.de](http://www.forum-maenner.de)

21.09.2006  
**Verleihung Juliane-Bartel-Preis**

Ort: Hannover  
Kontakt: Michael.Lachmund@ms.niedersachsen.de

## Links / Initiativen

### Gender-Manifest

#### *Wo Geschlechterdualität war, soll Geschlechtervielfalt werden*

Das GenderForum Berlin und das genderbüro Berlin haben im Januar 2006 gemeinsam ein **Gender-Manifest** verfasst, das Gender-Konzepte im Kontext der Implementierung von Gender Mainstreaming aus geschlechtertheoretischer Perspektive beleuchtet und Impulse für eine kritisch reflektierende Praxis in der genderorientierten Bildung und Beratung geben soll. Es kann unter [www.gender-mainstreaming.org](http://www.gender-mainstreaming.org) heruntergeladen werden.

Die VerfasserInnen Dr. Regina Frey, Dr. Jutta Hartmann, Andreas Heilmann, Thomas Kugler, Stephanie Nordt, Sandra Smykalla freuen sich über Anregungen, Meinungen und Kommentare (an: [manifest@gender.de](mailto:manifest@gender.de)).

#### **initiative frauenpolitik-jetzt! - jetzt einmischen für geschlechterdemokratie!**

die website [www.frauenpolitik-jetzt.de](http://www.frauenpolitik-jetzt.de) der zweiten phase mit neuem text ist nunmehr online. der initiativkreis hat die koalitionsvereinbarung der regierung aus frauen- und geschlechterpolitischer perspektive kritisch betrachtet. wir haben festgehalten, wo ansätze in die richtige richtung gehen und was wir vermissen.

**bis zum 8. märz** sollen wieder unterschritten gesammelt werden.

die initiativgruppe (details finden sie auf der website) plant, die "forderungen" mit den unterschritten am internationalen frauentag der kanzlerin angela merkel zu überreichen.

wir freuen uns, wenn **sie den aufruf** - so noch nicht geschehen unterzeichnen und - **über ihre verteilerverbreiten**, damit möglichst viele frauen und männer die website unterschreiben!

dr. claudia neusuess, politikberatung und projektentwicklung, anklamerstr. 38, 10115 berlin, fon: +49-(0)30-30875556, fon: +49-(0)172-91 30 948, fax: +49-(0)30-30875554

[www.claudia-neusuess.com](http://www.claudia-neusuess.com)

<http://www.frauenpolitik-jetzt.de/>

## Literaturhinweise

*In dieser Rubrik soll auf aktuelle Literatur verwiesen werden. Hilfreich könnte sein, wenn neben den rein bibliographischen Angaben auch Kommentierungen bis hin zu Rezensionen veröffentlicht werden.*

In der Reihe „Schriften zur Geschlechterdemokratie“ der Heinrich Böll Stiftung ist die Nr. 12 mit dem Thema „Gender-Mainstreaming-Praxis – Arbeitshilfen zur Anwendung der Analysekategorie ‚Gender‘ in Gender-Mainstreaming-Prozessen“ erschienen. Das von Angelika Blickhäuser und Henning von Barga erstellt Buchlein enthält zahlreiche Leitfäden und Checklisten für die Gender-Beratungspraxis und kann kostenlos bei der Heinrich Böll Stiftung bestellt werden ([gender@boell.de](mailto:gender@boell.de)).

## Neue Mitglieder

Die Gründung des Gender Diversity – Fachverbandes spricht sich immer weiter herum und stößt auf reges Interesse. Folgende Kolleginnen und Kollegen konnte der Vorstand seit Herbst 2005 als Neumitglieder aufnehmen:

Stefan Beier, Berlin

Pamela Dorsch, Berlin

Sabine Fründt, Köln

Antja Hettler, München

Hans Joachim Lenz, Ebringen

Manfred Leppers, Geldern

Ingo Siebert, Berlin

Jan Verhoeven, Wychen  
(Niederlande)

Wir freuen uns auf gute Zusammenarbeit.

Zuständig für Fragen der Mitgliedschaft und Adressänderungen ist Henning von Barga, Email [H.vonBarga@gmx.de](mailto:H.vonBarga@gmx.de)