

DIE RATSFRAU

Interview mit Ulla Wischermann:
**„Ihr müsst Sand im Getriebe
sein, dass es knirscht!“**

„Das Wir definiert niemand allein“
– eine Analyse des AfD-Wahlprogramms

**Vereinheitlichung ist
nicht Gleichstellung**
– warum wir nicht damit
einverstanden sind, wie wir heißen

Zeitschrift des Gleichstellungsrats
Fachbereich Gesellschaftswissenschaften
Juni 2018

#21

DIE RATSFRAU

Editorial	4
Der Gleichstellungsrat des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften stellt sich vor	6
Vereinheitlichung ist nicht Gleichstellung – warum wir nicht damit einverstanden sind, wie wir heißen	8
Potentiale und Probleme der ‚familienfreundlichen Universität‘	12
„Das Wir definiert niemand allein“ – Eine Analyse des AfD-Wahlprogramms	20
Legitimationsversuche des journalistischen Antigenderismus am Beispiel Harald Martensteins	26
Von der Gleichstellungspolitik zum ‚Diversity-Management‘?	32
„Ein Zeichen setzen“ – Geschlechtergerechte Sprache an der Goethe-Universität	38
Interview mit Ulla Wischermann: „Ihr müsst Sand im Getriebe sein, dass es knirscht“	44
Feministische Gruppen und feministische Räume in Frankfurt am Main	52
Impressum	54

Editorial

Liebe Leser*innen¹,

nun haltet ihr sie endlich in den Händen, die neue Ausgabe der Ratsfrau, die Zeitschrift des Gleichstellungsrats des Fachbereichs 03. Die 21. Ausgabe hat zwar ein bisschen auf sich warten lassen, aber besticht dafür umso mehr mit ihren spannenden Artikeln, den großen Fragen um die gleichstellungspolitische Arbeit im universitären Kontext der letzten Jahre und ihrem formschönen Äußeren. So ist die Ratsfrau mehreres in einem: Feministische Zeitschrift mit Artikeln von externen Autor*innen und ein Bericht über die Tätigkeiten der letzten Jahre in und um den Gleichstellungsrat. Sie behandelt die Probleme, denen wir uns in den letzten Jahren stellen mussten, aber auch die Erfolge und Ergebnisse, die wir erreichen konnten.

Es sind auf unseren Aufruf hin viele spannende Artikel zu Themen wie geschlechtergerechter Sprache, Gleichstellungsarbeit und Diversity Politics oder rechtspopulistischen und antifeministischen Entwicklungen eingereicht worden. So bewegen wir uns in dieser Ausgabe an der Schnittstelle zwischen hochschulspezifischen und gesellschaftlichen Themen.

Um Eltern an der Uni stärker zu unterstützen, hat sich eine Arbeitsgruppe von Rätinnen und wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen des FB03 von undurchdringbar erscheinenden juristischen Formulierungen nicht abschrecken lassen und mit sehr viel Mühe und Engagement für die Sache ein verständlicheres Papier zur Familienpolitischen Komponente erstellt – auf dass zukünftige Eltern leichter ihre Rechte einsehen können! Außerdem könnt ihr einige Informationen zu unserer internen Arbeit an der Uni, wie etwa aktuelle Herausforderungen oder Einblicke in die Gleichstellungsarbeit finden.

Wie ihr wahrscheinlich schon bemerkt habt: In dieser Ausgabe der Ratsfrau heißen wir zum ersten Mal nicht Frauen*rat², sondern Gleichstellungsrat! Da wir mit der Entscheidung und der fehlenden Diskussion um die Umbenennung unseres Arbeitsbereiches unzufrieden sind und wir uns eine tiefere

inhaltliche und kritisch-solidarische Auseinandersetzung um Implikationen für uns und unsere Aufgabenbereiche gewünscht hätten, organisierten wir im Mai 2017 eine Veranstaltung zum Thema der Umbenennung. Wir freuten uns sehr darüber, dass Prof'in Ulla Wischermann die historische Entstehungsgeschichte des Frauen*rates am Fachbereich 03 vorstellte und Analogien zu für uns immer noch aktuellen Problemen aufzeigte. Wir freuen uns noch mehr, dass wir in dieser Ratsfrau-Ausgabe ein Interview mit ihr abdrucken können!

Die Ratsfrau, die ihr in den Händen haltet, ist ein Resultat der Arbeit aus den letzten Jahren. Wir möchten uns sehr herzlich bei allen bedanken, die hieran mitgewirkt haben, in Form von Diskussionen, vielen, vielen Kleingruppentreffen, eingesendeten schriftlichen Beiträgen, dem Layout und der Korrektur der Texte!

Wir wünschen euch viel Spaß beim Lesen!

Euer Frauen* (äh) Gleichstellungsrat

¹ Wir verwenden in diesem Zusammenhang ein *, um zu verdeutlichen, dass die Einteilung in zwei Geschlechter für uns sozial konstruiert und reproduziert ist. Das Sternchen fördert die Sichtbarmachung all jener Menschen, die nicht in das heteronormative und -sexistische Rollenbild passen.

² Auch Frau* oder Mann* soll Ausdruck einer Vielzahl geschlechtlicher Lebensweisen sein, wobei jedoch die Kategorie und Position „Frau“ ihre realexistierende Wirkmächtigkeit hat; aus diesem Grund das Beibehalten des Begriffs Frau und die Irritation durch das Sternchen.

Der Gleichstellungsrat des Fachbereichs Gesell- schaftswissenschaften stellt sich vor

Den Frauen*rat des Fachbereichs 03 gibt es seit 1988. In diesem Jahr hat der Fachbereich den Frauen*rat offiziell mit dem Ziel eingesetzt, die Gleichberechtigung von Frauen am Fachbereich voranzutreiben. Seit dem Jahr 2017 heißen wir jedoch nicht mehr Frauen*rat, sondern Gleichstellungsrat. Das Ratsmodell sieht vor, dass jede universitäre Statusgruppe (Student*innen, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen, administrativ-technisches Personal und Professor*innen) eine Interessensvertretung im Rat hat. Seit geraumer Zeit sind jedoch lediglich Student*innen und wissenschaftlicher Mitarbeiter*innen Teil der Struktur.

Die täglichen Aufgaben

Unsere grundsätzliche Aufgabe ist, auf möglichst allen Ebenen des Fachbereichs, das heißt in den unterschiedlichen Ausschüssen, Gremien, Berufungskommissionen und Einstellungskommissionen eine gleichstellungspolitische Position einzunehmen und zu vertreten. Wenn auf Institutsebene im Direktorium beispielsweise Themen aufkommen, die Frauen* betreffen, sei es als Mitarbeiterin* oder Studentin*, sind wir in der Lage, auf die Diskussion einzuwirken, Fragen zu stellen und zu problematisieren. Stimmberechtigt bei Entscheidungen, egal auf welcher Ebene, sind wir leider nicht. So sind wir zwar auch bei Einstellungs- wie Berufungskommissionen immer von Beginn an Teil der Kommission,

das heißt wir können beispielsweise über die Ausschreibungstexte einer Stelle oder Veröffentlichungen einer Bewerberin* eines Bewerbers mitdiskutieren, aber letztendlich nicht mitentscheiden, wer eingestellt oder berufen wird. Dennoch ist der Effekt unserer Anwesenheit nicht zu unterschätzen, da es uns nur so möglich ist, Abläufe zu erkennen, um in diese wirkungsvoll einzugreifen. Dadurch kann die Argumentationsstruktur in einem Gremium entscheidend mitgeprägt und beeinflusst werden.

Außerdem stehen wir in enger Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro, auch weil wir als dezentrale Akteur*innen in unserem Fachbereich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zuarbeiten. In circa zweimonatlich stattfindenden Gesamttreffen mit allen anderen dezentralen Rät*innen oder Beauftragten werden wir vom Gleichstellungsbüro über für uns relevante Entwicklungen, Ereignisse oder Schulungsmöglichkeiten auf fachbereichsübergreifender Ebene informiert.

Die außerordentlichen Aufgaben der letzten Jahre

In Kooperation mit dem Autonomen Frauen*Lesben Referat, der Fachschaft des Fachbereiches 03 sowie dem AstA beteiligten wir uns im Sommersemester 2017 an der **Veranstaltungsreihe** „Männlich, Manipulativ,

Misogyn? – Dimensionen und Analysen zu „Pick Up“, als einem sexistischen Phänomen der grenzüberschreitenden Anmache von Frauen*. Auch in unsere Sprechstunde kamen Studentinnen*, um ihre Erfahrungen am Campus zu teilen und Unterstützung zu erfahren. Die Veranstaltungsreihe diente dazu, das Thema inneruniversitär öffentlich zu machen.

Zudem sind wir in unserer Sprechstunde auch für die **Beratung und Unterstützung** in Fällen von Sexismus, Diskriminierung, Stalking und sexuellen Übergriffen zuständig und vermitteln an andere Beratungsstellen. Da wir die derzeitigen Beratungsstrukturen an der Universität für nicht ausreichend halten, setzen wir uns in der neu entstandenen Arbeitsgruppe des zentralen Gleichstellungsbüros für die Verbesserung des Beratungsangebots, die im Sinne der Betroffenen agiert, ein. Denn die Universität braucht mit ihren unterschiedlichen Arbeitsbereichen, Abhängigkeiten und Hierarchien eine spezifische Beratung, die in der Lage ist, adäquat auf diese Besonderheiten zu reagieren.

Weiterhin sind wir in Kooperation mit dem zentralen Gleichstellungsbüro seit einiger Zeit in einer Arbeitsgruppe aktiv, die sich der Planung einer **Plakat-Aktion zum Thema sexualisierte Gewalt** angenommen hat. Wir dürfen auf die Ergebnisse gespannt sein, haltet die Augen offen!

Im April 2018 fand unter antifeministischer, maskulinistischer und homophober Leitung ein Kongress auf dem IG-Farben-Campus statt, über den wir in Form eines öffentlichen Statements, auch hier in Zusammenarbeit mit dem Autonomen Frauen*Lesben Referat, informierten und zu Protesten aufriefen. Das Frankfurter Bündnis für Akzeptanz und Vielfalt organisierte eine Gegendemo, die am 14.4.18 mit mehreren hundert Teilnehmer*innen stattfand.

Der von uns selbstverwaltete Raum „**feministischer Salon**“ im PEG 2.G.215 kann nach wie vor von Gruppen angefragt werden. Leider gab es in den letzten Jahren immer wieder Beschwerden von Frauen*, die den Raum als Austausch-, Rückzugs- und Veranstaltungsraum

nutzen wollten und von Mitarbeitern der Uni, die den Raum bloß als Teeküche betrachten, gestört wurden. Wir möchten weiterhin darum bitten, dass die Raumnutzung von gegenseitiger Rücksichtnahme und Respekt geprägt ist! Das uns versprochene Einziehen einer Wand als Lösungsmöglichkeit ist bislang noch nicht erfolgt. Genutzt wird der Raum aber trotzdem sehr aktiv, und so freuen wir uns beispielsweise über die Nutzung des Raumes durch die feministischen Philosoph*innen, den Autonomen Tutorien an unserem Fachbereich, sowie weiteren feministischen Gruppen. Zudem findet wöchentlich die psychosoziale Beratung für Frauen*, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queer-Personen im Rahmen des Beratungsangebots von der Beratungsstelle „gewaltfreileben“ und dem Autonomen Frauen*Lesben Referat im feministischen Salon statt.

Sehr gern kooperieren wir mit feministischen und anti-diskriminatorischen Initiativen! So haben wir auch das feministische und queere Filmfestival „Spectrale“ im November 2016 und November 2017 unterstützt und genauso gern unterstützen wir im Sommer 2018 das erste Frankfurter Frühlingsputz-Filmfestival! Wir vernetzten uns zudem mit der Frauen*Vollversammlung der 2016 gegründeten alternativen Gewerkschaft an der Goethe-Universität „unter_bau“..

Vereinheitlichung ist nicht Gleichstellung

Der Gleichstellungsrat

Warum wir nicht damit einverstanden sind, wie wir heißen

² Die unabhängige Beratungsstruktur des af*lr in Kooperation mit dem Verein „broken rainbow“, welche einmal die Woche seit nunmehr einem Jahr im Frauen*raum angeboten wird, zeigt deutlich, dass es hier einen Bedarf gibt, welcher momentan nicht (ausreichend) von der Universität abgedeckt wird. Dies untermauert unserem

Erachten nach das Argument, dass die bisherigen Strukturen zum Abbau von Diskriminierung weiterhin ausbaufähig und lückenhaft in ihren Funktionen sind.

Vor über zwei Jahren beschloss ein Großteil der Frauen*beauftragten und -rätinnen der Goethe-Universität in einer ihrer regelmäßig stattfindenden Sitzungen, ihre Umbenennung in Gleichstellungsbeauftragte beziehungsweise Gleichstellungsrätinnen. (Nicht nur) Innerhalb unserer Ratsstruktur führte diese Entscheidung zu großem Unbehagen. In den darauffolgenden Wochen und Monaten folgten diverse Diskussionen; sowohl intern als auch in Treffen mit anderen zentralen und dezentralen Frauen*beauftragten und -rätinnen. Das Ergebnis dieser Diskussionen brachten wir in einer schriftlichen Stellungnahme zu Papier, die auf unserer Homepage nachgelesen werden kann.

Die Entscheidung der Umbenennung konnten wir jedoch nicht abwenden. Die Vereinheitlichung aller dezentralen Frauenbeauftragten und -rätinnen wurde zentral beschlossen und (über unsere Köpfe hinweg) durchgesetzt. Daher entschlossen wir uns im vergangenen Jahr eine Diskussionsveranstaltung zu unserer neuen Bezeichnung zu organisieren. Dabei ging es uns darum, unsere Umbenennung und den Prozess darin fachbereichsintern bekannt zu machen. Vor allen Dingen wollten wir unsere Argumente mit Studierenden und Mitarbeiter*innen der Universität teilen um eine gemeinsame Debatte darüber zu initiieren, welche Konsequenzen die Veränderung unseres Namens für uns und unsere Arbeit hat und welche gesellschaftspolitischen Implikationen mit der Umbenennung einhergehen.

Aus unseren Diskussionen ergaben sich fünf Argumentationsstränge, die wir für entscheidend in der Auseinandersetzung um den aktuellen Kurs von Gleichstellungspolitikern halten. Diese wollen wir im Folgenden nachzeichnen:

1. Zunächst bildet der Begriff des Frauen*rates unsere Tätigkeit präziser und vollständiger ab als der Begriff des Gleichstellungsrates, ist doch das Fundament unserer Arbeit sowie unser politischer Auftrag die Repräsentation des Mandates der Frauen*. Uns war und ist es ein Anliegen zu betonen, dass

wir uns ausdrücklich hinter alle jene Maßnahmen stellen, welche die Aufhebung anderer Herrschafts- und Diskriminierungsverhältnisse (und deren Verschränktheit miteinander) zum Ziel haben. Wir sehen diese Bestrebungen jedoch eher als positiv ergänzend zu unserer frauen*politischen Arbeit.

Das Subsumieren verschiedener Diskriminierungserfahrungen und gesellschaftlicher Positionen in eine einzige institutionelle Verankerung erscheint uns jedoch widersinnig. Unsere eigene politische Verortung und Geschichte stellt das Entgegenwirken von diskriminierendem Verhalten gegenüber Frauen* in den Mittelpunkt. Dabei ist uns bewusst, dass andere Herrschafts- und Machtverhältnisse Einfluss auf die Lebensrealitäten und Diskriminierungserfahrungen von Frauen* haben. Wir sehen es gerade deswegen als unsere zentrale Aufgabe an, Frauen* unabhängig von ihrem sozialen Hintergrund, ihrer Herkunft, ihrer sexuellen Orientierung oder weiteren Ungleichheitskategorien zu unterstützen, ernst zu nehmen und zu ermächtigen. Es geht uns also nicht um eine differenztheoretische Verbissenheit an einem essentialistischen oder universalen Begriff von „Frau sein“ oder „Weiblichkeit“, sondern um die Sichtbarmachung einer nach wie vor wirkmächtigen Dimension gesellschaftlicher Ungleichheit. Wir verbinden mit dem Begriff Kämpfe, Positionen und intersektionale Aushandlungen. Das Ändern des Namens bedeutet für uns nichts weniger als ein Verwässern dieser Geschichte.

2. Ähnliches manifestiert sich für uns in dem Argument, dass die Themen von LBTIQ mit der nach außen dargestellten Fokussierung auf lediglich frauen*bezogene Politiken nicht darstellbar seien. In unserer Arbeit versuchen wir selbstverständlich auch Trans* und Inter-Positionen zu berücksichtigen und zu integrieren. Es sollte jedoch vielmehr grundlegend darüber diskutiert werden, wie zusätzliche Beratungsstellen für Trans*- und Interpersonen universitär geschaffen werden könnten². Deshalb ist uns eine intensive Zusammenarbeit mit bereits bestehenden

Strukturen an und außerhalb der Universität elementar wichtig – und dies gilt nicht nur für Trans*phobie/feindlichkeit, sondern auch für alle weiteren Formen von Unterdrückung. Vernetzung zu fördern und langfristige Strukturen zu schaffen, um so kompetente Ansprechpersonen und institutionelle Verankerung zu gewährleisten: Darin sehen wir Zukunftspotential!

Hieraus ergibt sich ein weiterer wichtiger Punkt: Die Schaffung einer angemessenen Struktur, zum Beispiel für von Trans*phobie/feindlichkeit Betroffene, sollte unserer Meinung nach zusammen mit den jeweiligen betroffenen Personen diskutiert und organisiert werden. Wir halten an der Form der Selbstorganisation als dem probatesten Mittel gegen vereinnahmende Labelpolitik fest. Betroffene die Möglichkeit zu geben, sich in institutionellen Rahmen zu organisieren und für ihre Interessen und den Abbau von Diskriminierungen einzustehen, ermöglicht unserer Ansicht nach den Schritt hin zu einer Selbstermächtigung, welche wir in unserer Arbeit als ein relevantes politisches Ziel begreifen. Es bedeutet weiter, davon auszugehen, dass Betroffene eine genaue Problemanalyse aufgrund ihrer Erfahrungen und ihrer gesellschaftlichen Position haben und dementsprechend auch genau erkennen, wo welche Hürden und Ungleichheiten auftauchen und verstärkt werden und wie eben diese aufgebrochen werden könnten. Die Erfahrungen, Meinungen und Stimmen Betroffener als Ausgangspunkt der eigenen Gleichstellungsarbeit zu setzen, schützt vor einer rein symbolischen Labelpolitik, die sich nach Außen mit einem gewissen Image schmückt, allerdings kein genuines Interesse an tatsächlicher Veränderung und Verbesserung der strukturellen Situation hat.

3. Ein zentrales Argument in der Auseinandersetzung um die Umbenennung, auf welches sich stark bezogen wurde, war die Vereinheitlichung des Namens aller Rätinnen und Beauftragten um eine bessere Sichtbarmachung und Ansprechbarkeit zu gewährleisten. Wir sehen dies jedoch anders und empfinden

es eher so, dass unsere Arbeit stark an den Fachbereich gebunden ist. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es kaum eine Rolle spielt, wie die Kolleg*innen anderer Fachbereiche sich nennen. Eine Umbenennung stellt vielmehr eine Verwirrung dar, da der Frauen*rat seit Jahren für die Mitarbeiter*innen und Student*innen am Fachbereich 03 unter eben diesem Namen eine Anlaufstelle ist. Der Frauen*rat ist eine an die Fachbereichskultur gebundene Institution mit einer gewachsenen Geschichte. Er hat mittlerweile eine Tradition auf die wir stolz sein dürfen und auf welche wir bauen sollten.

4. Eine Umbenennung in Gleichstellungsrat kann eine bessere Bekämpfung der Mehrachsigkeit, durch welche die Unterdrückung von Frauen* genährt wird, keineswegs leisten. Vielmehr verschleiert die Umbenennung bestehende Handlungsbedarfe im Zusammenhang mit dieser Mehrachsigkeit. Um ihrer Komplexität gerecht zu werden, würden wir erheblich mehr Ressourcen benötigen, durch welche eine inhaltliche und strukturell-organisatorische Veränderung unseres Aufgaben- und Tätigkeitsbereiches getragen werden könnte. Eine Umbenennung, die zwar namentlich eine Erweiterung impliziert, dabei jedoch ohne konkrete Maßnahmen der Erweiterung erfolgt (neue Stellen, Aus- und Weiterbildungen, Erweiterung des Budgets), kann unserer Sache daher nur abträglich sein.

Wir sehen außerdem an anderen Fachbereichen und Universitäten, was auch eine der Konsequenzen der Umbenennung war, dass Männer* nun verstärkt eine Stimme und Einbezug innerhalb der Gleichstellungsarbeit fordern. Wir finden diese Tendenz aufgrund unseres anders definierten Arbeitsfeldes – des strukturellen Abbaus von geschlechtlicher Ungleichheit und Frauen*förderung – und vor dem Hintergrund eines seit jüngster Zeit wieder verstärkter wahrnehmbarer antifeministischen Rollback besorgniserregend. Wir widersprechen daher auch all jenen Personen, die eine stärkere Integration von Männern* in die Frauen*politik fordern.

5. In unserer Auseinandersetzung mit der Umbenennung zeigt sich keine haltbare Begründung für den (angeblich) antidiskriminierenden Effekt unserer Umbenennung. Dies gilt insbesondere angesichts dessen, dass sich weder an unseren Arbeitsschwerpunkten noch unserem Kompetenzbereich durch die Umbenennung etwas ändern soll bzw. kann. Deshalb sehen wir unsere Vorbehalte bezüglich einer Labelpolitik bestätigt: Hierbei geht es um eine Vereinheitlichung von Strukturen, welche nicht die Inhalte unserer Arbeit in den Vordergrund stellt, sondern stattdessen einem System dient, welches auf Öffentlichkeitsarbeit und Image setzt, und sich durch selbstkonstruierte Zertifizierungssysteme immer wieder neu legitimiert ohne tatsächlich etwas zu bewegen.

Auf Grund der fünf oben genannten Punkte finden wir es wichtig, an dem Begriff Frauen*rat festzuhalten und diesen inhaltlich zu füllen, anstatt die Diskriminierung von Frauen* durch eine Umbenennung diskursiv zu trivialisieren. Doch egal unter welchem Namen: Wir stehen für echte Veränderung und den Abbau von Diskriminierungen an diesem Fachbereich und der Universität und hoffen, dass wir mit unserer Arbeit einen Beitrag dazu leisten können.

Potentiale und Probleme der ›familienfreundlichen Universität‹

Der Gleichstellungsrat

¹ Frauen*rat und Mittelbauvertretung FB 03 (2013): Entschließungsvorlage zur familienpolitischen Komponente, [online] http://www.fb03.uni-frankfurt.de/44747980/Entschliessungsvorlage-FBR_familienpolitische-Komponente.pdf [30.4.2018].

² Goethe Universität Frankfurt (o.J.): Informationen zu Elternschaft und Pflege. Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG), [online] <https://www.uni-frankfurt.de/42305567/wisszeitvg> [30.4.2018].

Noch immer wird ein Großteil aller W3 Professuren von Männern* besetzt. Zwar hat sich diesbezüglich in den letzten Jahren einiges getan, ausgeglichen ist das Verhältnis zwischen Männern* und Frauen* in der Wissenschaft allerdings bei Weitem noch nicht. Dies hat vor allem auch etwas mit der ungleichen Verteilung von care-Arbeit zu tun, denn in den meisten Fällen stellt das Kinderkriegen noch immer einen Bruch im Lebenslauf von Frauen* dar, welcher, gegenüber der männlichen Konkurrenz, später nicht mehr aufzuholen ist und viele Frauen* zudem entmutigt. Dennoch gibt es heute durchaus Mütter unter den Professorinnen. Diese haben meistens sehr viel private Unterstützung, die es ihnen ermöglicht, die Doppelt- und Dreifachbelastung als Mutter, Wissenschaftlerin und Hochschullehrerin zu meistern.

Damit es an deutschen Hochschulen zukünftig nicht mehr vom privaten und sozialen Umfeld der Väter und Mütter abhängt, ob diese eine Chance auf eine entfristete Stelle bekommen, wurden Programme wie die „familienfreundliche Universität“ geschaffen. Sie sollen dabei helfen Chancengleichheit unter Männern* und Frauen* bzw. Vätern und Müttern zu institutionalisieren.

1. Was ist die familienpolitische Komponente?

Die sogenannte „familienpolitische Komponente“ aus dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz hat zum Ziel, einen Ausgleich zu der besonderen Belastung durch die Betreuung von leiblichen Kindern, Stief- und Pflegekindern zu schaffen. Hierzu räumt sie Eltern ein Recht auf Verlängerung der Qualifizierungszeit um zwei Jahre pro Kind ein. Dies gilt sowohl für Pre und Post Docs, als auch für Akademische Rät*innen a. Z. Diese Verlängerung muss jedoch aktiv beantragt und sorgfältig abgesprochen werden, denn es ist hierfür das Einverständnis beider Parteien, d.h. des*der Angestellten und des*der Vorgesetzten erforderlich. Deshalb hat der Fachbereich 03 vor einiger Zeit einen Beschluss gefasst, der vorsieht,

“alle Anträge auf Vertragsverlängerung für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen auf Grundlage der sogenannten familienpolitischen Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes (WissZeitVG §2, Abs. 1) zu unterstützen. Alle Verträge von Eltern am Fachbereich sollen demnach auf Antrag um 2 Jahre pro Kind jenseits der üblichen Vertragslaufzeiten verlängert werden. Alle Professor_innen des Fachbereichs 03 werden aufgefordert, die Anträge ihrer Mitarbeiter_innen zu unterstützen. Das Dekanat willigt ein, sich gegenüber der Leitung und Personalabteilung der Goethe-Universität ggf. aktiv für die Durchsetzung der Verlängerungsanträge einzusetzen und verpflichtet sich zu einer umfassenden Information aller Mitarbeiter_innen und Professor_innen über diese Regel. Auf diesem Weg soll die Universität zur Einhaltung ihrer familienfreundlichen Verpflichtung bewegt werden.“¹

Dieser Beschluss wird auch auf Präsidiumsebene unterstützt: “Die Ausweitung des Befristungsrahmens der familienpolitischen Komponente gemäß S 2 Abs. 1 S. 3 WissZeitVG ist auf Antrag des/der Mitarbeiters/in und des Fachbereichs grundsätzlich zu gewähren.“² Der Beschluss hat zum Ziel, der Anwendung der familienpolitischen Komponente ihren individuellen und arbiträren Charakter zu nehmen und aus einer Aushandlungssache eine Selbstverständlichkeit werden zu lassen.

Mit der Novelle des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes vom 17.03.2016 sind zudem weitere Verbesserungen insbesondere auch für Pflege- und Adoptiveltern hinzugekommen. Allerdings ist der Informationsstand auch hier sowohl bei Angestellten als auch bei Vorgesetzten nicht ausreichend.

Probleme der familienpolitischen Komponente

Als Frauen*- und Gleichstellungsrat des FB 03 nehmen wir daher die jüngsten Novelierungen zum Anlass, um zu einer Verbesserung der Situation beizutragen, indem wir über Möglichkeiten, Potentiale und Probleme in diesem Zusammenhang aufklären. Aus diesem Grund wollen wir den Versuch wagen, komplizierte Rechtslagen in relativ verständlicher Weise darzulegen.

Unter den jetzigen Bedingungen wundert es nicht, dass die familienpolitische Komponente, welche der Dreifachbelastung von Eltern im Wissenschaftsbetrieb Anerkennung verschaffen soll, bis dato in der Praxis kaum Anwendung findet und wenn, dann eher willkürlich und intransparent.

Das ist insofern problematisch, dass es hierdurch zu einer Belastung des Arbeitsverhältnisses mit dem*der Vorgesetzten kommen kann, der*die in der Regel nicht nur die Rolle der*des Chefs*Chefin bekleidet, sondern überdies auch die Dissertation oder Habilitation betreut und mit der*dem man es sich deshalb erst recht nicht verscherzen möchte. Da das Gesetz keine konkreten Angaben zu den Umständen einer Bewilligung oder Ablehnung eines Antrages auf Anwendung der familienpolitischen Komponente macht, wird somit potentiell das Arbeitsverhältnis belastet.

In diesem Fall gibt das zuständige Bundesministerium allerdings eine Empfehlung. Dieser folgend soll man sich im Zweifelsfall bei der Ausschöpfung des maximalen Zeitraumes von zwei Jahren pro Kind an der vertraglich in Anspruch genommenen Elternzeit orientieren. Diese Empfehlung ist jedoch zutiefst irreführend, denn Sinn und Idee der familienpolitischen Komponente ist es doch gerade, die Dreifachbelastung von Nachwuchswissenschaftler*innen zu berücksichtigen, die Kinder betreuen, auch wenn keine Arbeitszeitreduzierung oder Beurlaubung vorgelegen hat. Die familienpolitische Komponente soll damit dem eigentlich so offensichtlichen Umstand Rechnung tragen, dass Kinder auch jenseits aktiv beantragter

Betreuungszeiten und unabhängig davon, wie viel Zeit sie in außerhäuslichen Betreuungseinrichtungen verbringen, noch die elterlichen Energien, Nerven, Gedanken, Träume und Sorgen in Anspruch nehmen. So verstanden hat die familienpolitische Komponente das Potential, den frustrierenden Fall zu vermeiden, dass die Liebe und Fürsorge für die Kinder in Konkurrenz mit den wissenschaftlichen Ambitionen der Eltern gerät. Ein Fall, der für alle Beteiligten nicht wünschenswert ist. Damit dies nicht geschieht, ist es wichtig, (Zeit-)Räume zu schaffen, die Platz für beides eröffnen – die wissenschaftliche Weiterqualifizierung und die Familie. Die Erschließung derartiger Räume sollte allerdings nicht von dem diplomatischen Geschick und dem Kampfgeist der betroffenen Personen abhängen, sondern sich diesen ohne derartige Hürden eröffnen.

2. Die Nachholzeiten und ihre Fallstricke

Der Anspruch auf Nachholzeiten ist nicht zu verwechseln mit den Ansprüchen, welche in der familienpolitischen Komponente enthalten sind. Stattdessen steht beides dem*der Arbeitnehmer*in additiv zu. Anders als die familienpolitische Komponente beziehen sich die Nachholzeiten auf konkrete Zeiträume, in denen gesetzlich geregelte Arbeitszeitreduzierungen oder Beurlaubungen in Anspruch genommen wurden. Darunter fallen der Mutterschutz, die Elternzeit oder Auszeiten für die Pflege von Angehörigen, wobei die Reduzierung der Arbeitszeit mindestens ein Fünftel der üblichen Arbeitszeit ausmachen muss, damit Nachholzeiten angerechnet werden können. Der Vertrag wird um diese Zeiten verlängert (bei Teilzeitreduzierung anteilig). Hierfür ist kein Einverständnis des*der Vorgesetzten notwendig. Wichtig ist auch, dass Zeiten, in denen man für solche Zwecke beurlaubt war, nicht als Qualifikationszeiten im Sinne des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes gelten (und daher nicht in die 12-Jahres-Regel fallen).

Positiv hervorzuheben ist, dass die Nachholzeitregelung im Gegensatz zur

3. Eltern auf Vertretungs-, Junior- und Qualifikationsprofessuren

familienpolitischen Komponente, auch Anwendung auf Verträge finden kann, die im Rahmen von Drittmittelprojekten geschlossen wurden. Es müssen jedoch bestimmte Bedingungen erfüllt sein, damit Nachholzeiten auch im Rahmen von Drittmittelverträgen in Anspruch genommen werden können. Auf diese Bedingungen sollte bereits bei der Vertragsunterzeichnung geachtet werden, da sich bereits hier entscheidet, ob eine später eventuell anfallende Inanspruchnahme von Nachholzeiten möglich sein wird.

Was zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses wenigen bekannt ist, ist, dass es zwei Sorten von Drittmittelverträgen gibt: Während Arbeitsverhältnisse, die nach § 2 Abs. 1 WissZeitVG befristet sind, einen Anspruch auf Nachholzeiten inkludieren, so ist dies für ein Arbeitsverhältnis nach § 2 Abs. 2 WissZeitVG (sog. Drittmittelbefristung) nicht der Fall. Auch wenn dies für viele zum Zeitpunkt des Vertragsabschlusses noch nicht relevant ist, so kann es erhebliche Auswirkungen haben, wenn über diesen Umstand nicht rechtzeitig informiert wurde.

Überdies heißt es im Wissenschaftszeitvertragsgesetz, dass der Vertrag bei Arbeitszeitreduzierung automatisch verlängert wird. Das ist allerdings nicht ganz richtig, denn – auch hier muss wieder aufgepasst werden – der*die Arbeitnehmer*in muss zwar keinen Antrag stellen, um die Verlängerung zu erwirken, doch muss er*sie schriftlich zustimmen, damit diese erfolgt. Ein weiterer Punkt, der regelmäßig für Verwirrung und Entmutigung sorgt, betrifft die Regelung, dass sich Nachholzeiten immer unmittelbar an das ursprüngliche Ende des befristeten Arbeitsverhältnisses anschließen müssen. Bei einer neuen Vertragsunterzeichnung dagegen verfallen sie automatisch. In Zeiten des Drittmittelbooms, wo Vertragslaufzeiten sehr kurz sind (oft nur zwei Jahre) und daher regelmäßig neue Verträge unterzeichnet werden, führt dies dazu, dass das Recht auf Nachholzeiten häufig zur Farce wird, weil es zwar in Aussicht gestellt wird, in der Praxis aber letztlich nicht zur Anwendung kommt.

Zwar ist die abgeschlossene Habilitation kein Hinderungsgrund, um die familienpolitische Komponente in Anspruch zu nehmen, allerdings gibt es kaum Fälle, in denen dies überhaupt zum Tragen kommt. Dies liegt erfreulicherweise zum Teil daran, dass viele nach der Habilitation eine entfristete Stelle finden. Jedoch werden viele nach der Habilitation auch Stellen als Vertretungsprofessuren oder Qualifikationsprofessuren (ehem. Juniorprofessuren) annehmen, die von der Befristungsregelung ausgenommen sind. Lediglich ein Großteil der befristeten Stiftungsprofessuren (z.B. die VW und DFG) sehen die Möglichkeit einer Verlängerung der Stelle von bis zu zwei Jahren pro Kind vor.

Aus familien- und frauen*politischer Sicht gibt allerdings die Qualifikationsprofessur den größeren Grund zur Sorge, denn hier kommt es häufig gar nicht erst dazu, dass neue Eltern überhaupt die Chance erhalten, sich auf die entsprechenden Stellen zu bewerben. Grund dafür ist die sogenannte Vierjahresregel. Diese sieht als eine Voraussetzung zur Bewerbung vor, dass zum Zeitpunkt der Bewerbung seit der Promotion nicht mehr als vier Jahre vergangen sein dürfen. Bisher gibt es noch keine zentrale Regelung, wie im Falle von Betreuungs- und Pflegezeiten zu verfahren ist, wenn diese innerhalb der Vierjahresfrist in Anspruch genommen wurden.

Dies versetzt Personen, die innerhalb dieser vier Jahre eines oder mehrere Kinder bekommen oder sonstige Angehörige gepflegt haben, in eine Situation, in welcher sie mit Kandidat*innen konkurrieren müssen, die diese vier Jahre ausschließlich ihrer wissenschaftlichen Karriere widmen konnten. Um eine solch ungleiche Konkurrenzsituation zu vermeiden, müsste eine Verlängerung der Vierjahresfrist im Falle von Betreuungszeiten eingeräumt werden. Ob eine solche Verlängerung eingeräumt wird, liegt jedoch aktuell noch wegen Ermangelung einer zentralen Regelung noch im Ermessen der jeweiligen Kommission. Das ist auch insofern problematisch,

dass nicht alle Bewerber*innen angeben, ob und wann sie Kinder bekommen haben oder sonstige Betreuungszeiten in Anspruch genommen haben. Es wird deswegen teilweise beliebig entschieden, wer zur Bewerbung zugelassen wird und wer nicht. Es ist daher dringend erforderlich eine Regelung zu verabschieden, die festschreibt, dass bereits bei der Ausschreibung der Stelle auf die Möglichkeit einer familienpolitisch begründeten Ausdehnung der Frist hingewiesen wird. Nur so kann dauerhaft Chancengleichheit unter den Bewerber*innen gewährleistet werden.

An dieser Stelle kann hierzu nur der Rat ausgesprochen werden, bei einer etwaigen Bewerbung auf eine derartige Stelle auf jeden Fall Kinder- und Betreuungszeiten anzugeben.

Fazit

Resümierend lässt sich festhalten, dass mit dem Wissenschaftszeitvertragsgesetz in seiner heutigen Form durchaus Räume geschaffen wurden, welche eine zufriedenstellende Vereinbarung vom wissenschaftlichen Beruf und Familie potentiell ermöglichen würden. Allerdings liegt die Last, sich diese Räume anzueignen, in weiten Teilen noch bei den Betroffenen selbst. Das ist problematisch, denn zu der Dreifachbelastung aus Familie, Beruf und wissenschaftlicher Weiterqualifizierung kommt damit ein weiterer belastender Aspekt hinzu. Deshalb ist es wichtig, dass in der Praxis Routinen im Ausschöpfen von Möglichkeiten geschaffen werden, denn erst wenn eine gewisse Selbstverständlichkeit eintritt, kann von einem wirklichen Ausgleich gesprochen werden. Hierzu bedarf es zuallererst einer besseren Informationslage, nicht nur unter den Angestellten, sondern auch unter den Vorgesetzten.

So hat es sich auf Initiative einiger Frauen*rätinnen der Fachbereich 03 explizit zum Ziel gesetzt den rechtlichen Rahmen zur Vereinbarung von Beruf und Familie in vollem Maße auszuschöpfen. Damit steht er bislang allerdings im Gegensatz zu den anderen Fachbereichen alleine da. Und auch hier, so wie an

den anderen Fachbereichen der Goethe-Universität Frankfurt, ist von diesen Initiativen und den Möglichkeiten, die sich dadurch den Mütter und Vätern des Fachbereichs eröffnen, wenig bekannt. Überdies gibt es in der konkreten Praxis diverse Fallstricke, die dringend zu beachten sind, damit sich die Familienfreundlichkeit der Universität tatsächlich spüren lässt. Dieser Beitrag stellt einen Schritt auf einem langen Weg dorthin dar.

Zur Information:

Bundesministerium für Bildung und Forschung (2017): Wissenschaftszeitvertragsgesetz, [online] https://www.bmbf.de/files/20170615_WissZeitVG%20-%20FAQ.pdf [30.4.2018].

Bundesministerium für Bildung und Forschung (o.J.): Wissenschaftszeitvertragsgesetz, [online] <https://www.bmbf.de/de/karrierewege-fuer-den-wissenschaftlichen-nachwuchs-an-hochschulen-verbessern-1935.html> [30.4.2018].

Deutsche Forschungsgemeinschaft (o.J.) Handreichungen zum Wissenschaftszeitvertragsgesetz (WissZeitVG) [online], http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/rechtliche_rahmenbedingungen/handreichung_wisszeitvg.pdf [30.4.2018]

Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz (2007): Gesetz über befristete Arbeitsverträge in der Wissenschaft (Wissenschaftszeitvertragsgesetz - WissZeitVG), [online] <https://www.gesetze-im-internet.de/wisszeitvg/BJNR050610007.html> [30.4.2018]

Antifeminismus

»Das Wir definiert niemand allein«

Friederike Alm

Die diskursive Legitimierung von Hass im AfD-Wahlprogramm

¹ Emcke, Carolin (2016): Anfangen. Carolin Emckes Dankesrede anlässlich der Verleihung des Friedenspreises. Friedenspreis des deutschen Buchhandels, [online] <http://www.friedenspreis-des-deutschen-buchhandels.de/1244997/> [31.08.2017].

² Emcke, Carolin (2017): Gegen den Hass, Frankfurt am Main: Fischer Verlag, S. 116.

³ In der Länge liegt das AfD-Wahlprogramm

gleichauf mit dem Wahlprogramm der CDU/CSU (75 Seiten), umfasst allerdings deutlich weniger Seiten als die Wahlprogramme der anderen Parteien. (FDP 184 S.; SPD 116 S., BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN 249 S., Die Linke 144 S.). Das im April 2017 auf dem AfD Parteitag in Köln beschlossene „Programm für Deutschland“ umfasst insgesamt 76 Seiten in 15 Kapiteln.

⁴ Siri, Jasmin (2016): Geschlechterpolitische

Positionen der Partei Alternative für Deutschland, in: Alexander Häusler (Hrsg.), Die Alternative für Deutschland, Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden, S. 71.

⁵ Emcke, Carolin (2017): Gegen den Hass, Frankfurt am Main: Fischer Verlag, S. 118.

⁶ Ebd. S. 121.

⁷ Ebd. S. 125.

⁸ Ebd. S. 126-127.

⁹ Ebd. S. 135.

„Burkas'? Wir steh'n auf Bikinis“ lautete einer der vielen diskriminierenden Wahlslogans der Partei Alternative für Deutschland, die in ihrem Wahlkampf für die Bundestagswahl 2017 für Aufsehen sorgten. In ihrem 2016 veröffentlichten Essay „Gegen den Hass“ schreibt die Publizistin und Philosophin Carolin Emcke über die Entstehung und diskursive Legitimierung von kollektivem Hass. Für dieses Werk wurde sie im gleichen Jahr mit dem Friedenspreis des deutschen Buchhandels ausgezeichnet. In ihrer Dankesrede warnt Emcke vor einem sich verstärkenden Klima des Fanatismus und der Gewalt:

„Pseudo-religiöse und nationalistische Dogmatiker propagieren die Lehre vom ‚homogenen‘ Volk, von einer ‚wahren‘ Religion, einer ‚ursprünglichen‘ Tradition, einer ‚natürlichen‘ Familie und einer ‚authentischen‘ Nation. Sie ziehen Begriffe ein, mit denen die einen aus- und die anderen eingeschlossen werden.“¹

Emcke verweist an dieser Stelle auf zentrale Kategorien, die sie in ihrem Werk „Gegen den Hass“ als grundlegende Diskurselemente des Hasses benennt: Rekurse auf **Ursprünglichkeit** und **Natürlichkeit** sowie **Homogenität** und **Reinheit**. In ihrem Buch stellt Emcke zudem heraus, dass die „Mechanismen der Inklusion oder Exklusion“² zu analysieren seien. Hierbei betont sie besonders, dass die „Geschichten“ und „Losungsworte“, mit denen Menschen „sortiert und bewertet“ werden, genau betrachtet werden sollten.

Im September 2017 ist die AfD mit 12,6% der Wähler*innenstimmen in den Bundestag eingezogen. Als erste Partei, die politisch rechts der Union nun Teil des Parlaments ist, stellt dies historisch gesehen eine Zäsur in der Geschichte der Bundesrepublik dar. Wie der obige Wahlslogan zeigt, war der AfD-Wahlkampf rhetorisch von provozierenden und rechtsradikalen Aussagen geprägt. Die aufsehenerregende Wahlkampfstrategie der AfD wurde allerdings von einem vergleichsweise knappen Wahlprogramm begleitet.³ Die

Programmatik rechter Parteien erscheint häufig gemäßiger als die Rhetorik ihrer Mitglieder in den Medien und sozialen Netzwerken.⁴ Ich habe das AfD-Programm analysiert, weil mich interessiert hat, welche der von Emcke beschriebenen Diskursmechanismen zur Entstehung von Hass in ihm nachvollzogen werden können.

Im Essay „Gegen den Hass“ widmet sich Emcke der Herausarbeitung der genannten „Schibboleths“ (Losungsworte). So bezieht sie das Losungswort **Homogenität** in erster Linie auf rechte Parteien, die mit der Idee einer „homogenen Nation“ oder eines „homogenen Volkes“ argumentieren.⁵ Tonangebend ist hier besonders die Vorstellung eines Körpers (das „sprachliche Bild der Gesellschaft als Körperschaft“⁶), der einheitlich ist und der „gesund“ und „geschützt“ bleiben muss. Emcke weist darauf hin, dass diese „Biologisierung der politischen Sprache“ verbunden ist mit Vorstellungen einer „Hygiene“, die es einzuhalten gilt. Sie führt weiter aus, dass diese Angst vor „Infizierung“ sich in Debatten um das Tragen religiöser Symbole im Alltag wiederfindet, besonders in der Ablehnung des Kopftuchs. Die Vorstellung des Volkes, die von rechten Parteien propagiert wird, meint daher nicht den „demos“, sondern den „ethnos“ und fordert so eine „verengte“ Version einer Gesellschaft.⁷ Interessant ist, dass sich im Wahlprogramm der AfD kaum eine Begründung für die Forderung nach einem homogenen „Volk“ finden lässt. Vielmehr erweist sich die Forderung als tautologisch: „Eine homogene Nation [ist] besser, weil sie homogen [ist].“⁸

Ihre Abhandlung zu den Begriffen **Ursprünglichkeit** und **Natürlichkeit** bezieht Emcke auf familien- und geschlechterpolitische Vorstellungen. Sie weist darauf hin, dass die Vorstellung binärer Geschlechterrollen sich häufig auf „eine Art ursprüngliche Ideologie und natürliche Ordnung“⁹ bezieht. Hieraus entsteht im Umkehrschluss eine Kritik an allem, was als „unnatürlich“ verstanden wird. Dies lässt sich vor allem an der Diskriminierung gegenüber Trans*personen, der Ablehnung gleichgeschlechtlicher Partnerschaften oder dem Beharren auf heteronormativen

Familienvorstellungen nachvollziehen.

In ihrer Abhandlung zur **Reinheit** bezieht sich Emcke auf die Abgrenzung einer Gruppe gegenüber einer vermeintlich minderwertigeren: „Das Shibboleth, das die einen als zugehörig und die anderen als feindlich erklärt, trennt die vermeintlich ‚Unbefleckten‘ von den vermeintlich ‚Schmutzigen‘“.¹⁰ Dies ließe sich vor allen Dingen in der Rhetorik des salafistischen Dschihadismus nachvollziehen, wie beispielsweise beim sogenannten Islamischen Staat.

„Selbsterhalt“ statt „Selbstabschaffung“

Die AfD formuliert ihre Sorge um sinkende Geburten- und Heiratsraten folgendermaßen:

„Die dramatische Zunahme der Ehe- und Kinderlosigkeit und das Verschwinden normaler mittelgroßer Familien – von den etablierten Parteien längst als alternativlos hingenommen – sorgen für eine Schrumpfung unserer angestammten Bevölkerung um mehr als 250.000 Personen pro Jahr, mit stark steigender Tendenz. Die AfD stemmt sich gegen diesen Trend zur Selbstabschaffung und will Deutschlands Gesellschaft von Grund auf familien- und kinderfreundlicher gestalten. Wir wollen das Land unserer Väter und Mütter nicht irgendjemandem hinterlassen, der dieses Erbe verschleudert oder ausplündert, sondern unseren Nachkommen, denen wir unsere Werte vorgelebt und mitgegeben haben.“¹¹

In diesem Zitat ist unklar, wen die AfD meint, wenn sie von der „angestammten“ Bevölkerung schreibt. Jedoch sorgt sich die AfD um sinkende Geburtenraten und warnt vor dem „Trend zur Selbstabschaffung“. Tatsächlich ist die Geburtenziffer mit 1,5 Kindern je Frau* im Jahr 2016 laut statistischem Bundesamt so hoch gewesen wie seit 1982 nicht

mehr.¹² Es kann also davon ausgegangen werden, dass die AfD somit vor der Selbstabschaffung der ursprünglichen Bevölkerung warnt, wie der nächste Satz klar zeigt. Hier wird die ursprüngliche Sorge um die sinkenden Geburtenraten ersetzt durch die Sorge um die Übernahme des Landes durch „irgendjemandem(...), der dieses Erbe verschleudert oder ausplündert“. Auch an dieser Stelle wird nicht explizit gesagt, wer diese Personengruppe ist. Klar ist nur, dass diese Personengruppe erstens nicht zur vermeintlich „angestammten“ Bevölkerung gehört und zweitens aus Sicht der AfD zerstörerisches Potenzial birgt. In diesem Absatz finden sich erneut Argumentationsstrukturen der **Homogenität** und der **Ursprünglichkeit**, hervorgerufen durch biologisches Stammbaum-Vokabular (z. B. durch die Wörter „angestammt“, „Vater und Mutter“, „Erbe“). Auch die Argumentationsstruktur der Reinheit wird herangezogen, da suggeriert wird, dass durch eine „Selbstabschaffung“ Plünderungen und sozialer Krieg folgen könnten.

„Verfassungsfeindliche Gender-Ideologie“

Den Abschnitt „Für ein klares Familienbild – Gender-Ideologie ist verfassungsfeindlich“ leitet die AfD mit einer Warnung vor den Frauen- und Geschlechterstudien ein:

¹⁰ Ebd. S. 165.

¹¹ Alternative für Deutschland (2017): Programm für Deutschland, Wahlprogramm der Alternative für Deutschland für die Wahl zum Deutschen Bundestag am 24. September 2017, [online] https://www.afd.de/wp-content/uploads/sites/111/2017/06/2017-06_01_AfD-Bundestagswahlprogramm_Onlinefassung.pdf. [27.08.2017], S.37.

¹² Vgl. Tagesschau.de: <https://www.tagesschau.de/inland/geburtenziffer-101.html>, zuletzt aufgerufen am 31.08.2017. In diesem Artikel ist auch aufgeführt, dass die Geburtenziffer von Frauen mit deutscher Staatsbürgerschaft bei 1,42, bei Frauen mit ausländischer Staatsbürgerschaft bei 1,95 Kindern liegt. Möglicherweise ergibt sich die Sorge der AfD aus dieser Diskrepanz.

¹³ Alternative für Deutschland (2017): Programm für Deutschland, S. 40.

„Gender-Ideologie marginalisiert naturgegebene Unterschiede zwischen den Geschlechtern und stellt geschlechtliche Identität in Frage. Sie will die klassische Familie als Lebensmodell und Rollenbild abschaffen. Damit steht sie in klarem Widerspruch zum Grundgesetz, das die (klassisch verstandene) Ehe und Familie als staatstragendes Institut schützt, weil nur dieses das Staatsvolk als Träger der Souveränität hervorbringen kann. Die Gender-Ideologie widerspricht sowohl den wissenschaftlichen Erkenntnissen der Biologie und der Entwicklungspsychologie als auch der lebenspraktischen Alltagserfahrung vieler Generationen. Wir lehnen daher Bestrebungen auf nationaler wie internationaler Ebene ab, diese Ideologie durch Instrumente wie Gender-Studies, Quotenregelungen z.B. für Frauen, Propagandaaktionen wie den ‚Equal Pay Day‘ oder die ‚geschlechterneutrale Sprache‘ umzusetzen.“¹³

Ehe und Familie werden an dieser Stelle als die Produktionsmotoren des von der Selbstabschaffung bedrohten Staatsvolks dargestellt. Die AfD nimmt an, dass die „Gender-Ideologie“ „naturgegebene“ Unterschiede nicht nur in Frage stellt, sondern auch die „(klassisch verstandene) Ehe und Familie abschaffen möchte“. Es wird zunächst nicht klar benannt, was genau die „Gender-Ideologie“ umfasst. An dieser Stelle findet die Argumentationsstruktur der Ursprünglichkeit und der Natürlichkeit zweimal Verwendung und zwar in Bezug auf die „naturgegebenen“ und daher nicht hinterfragungswürdigen Unterschiede zwischen den Geschlechtern und auf die „(klassisch verstandene) Ehe und Familie“. Der letzte Punkt verdeutlicht, dass es wohl auch nicht „klassisch verstandene“ Ehen und

Familien gibt, diese bringen aber laut der AfD nicht das „Staatsvolk“ hervor. Da die „Gender-Ideologie“ nicht nur wissenschaftlichen Erkenntnissen, sondern auch „lebenspraktischen Alltagserfahrungen vieler Generationen“ widerspricht, erkennt die AfD ihr das Existenzrecht ab. Der zweite Punkt ruft erneut die Argumentationsstruktur der Ursprünglichkeit hervor: Da es über viele Generationen ein anderes Verständnis von Geschlechterrollen gab (es wird nicht klar benannt, welches Alltagsverständnis gemeint ist), gilt dieses qua seiner Ursprünglichkeit als legitim. Im letzten Absatz benennt die AfD alles, was sie dem Komplex der „Gender-Ideologie“ zuschreibt und was sie daher ablehnt: Gender-Studies, Quoten „(z.B. für Frauen*)“, „Propaganda-Aktionen wie den Equal Pay Day“ und geschlechtergerechte Sprache. So zeigt sich klar, dass jegliche Form der Gleichbehandlungspolitik aus Sicht der AfD als „gender-ideologisch“ abgelehnt werden sollte.

Frauen- und Geschlechterstudien sind „keine seriöse Wissenschaft“

Frauen- und Geschlechterstudien erfüllen aus Sicht der AfD wissenschaftliche Standards nicht. Daher fordert die AfD „Steuerverschwendung durch ‚Gender-Forschung‘ zu beenden“:

„Die „Gender-Forschung“ ist keine seriöse Wissenschaft, sondern folgt der ideologischen Vorgabe, dass das natürliche Geschlecht (Sex) und das soziale Geschlecht (Gender) voneinander völlig unabhängig seien. Ziel ist letztlich die Abschaffung der natürlichen Geschlechterpolarität. Bund und Länder dürfen keine Mittel für die „Gender-Forschung“ mehr bereitstellen und keine „Gender-Professuren“ mehr besetzen. Bestehende Förderlinien sollen beendet werden, die der ‚Gender-Ideologie‘

verpflichteten ‚Gleichstellungsbeauftragten‘ an den Universitäten sind abzuschaffen.“^{14,15}

Indem die AfD den Frauen- und Geschlechterstudien vorwirft, dass sie die „Ab-schaffung der natürlichen Geschlechterpolarität“ anstreben, greift die AfD eine populärkulturell dominante Heuristik der Kernaussage von Frauen- und Geschlechterstudien auf. Ungeachtet der faktischen Unrichtigkeit dieser Aussage, findet hier das Wort „natürlich“ erneut Verwendung. Die AfD benennt nicht, was sie unter der „natürlichen Geschlechterpolarität“ versteht. Allerdings scheint sie sich klar gegen dekonstruktivistische Ansätze auszusprechen, die eine Natürlichkeit von Geschlechterrollen in Frage stellen. Das kritische Hinterfragen von Geschlechterrollen ist diesem Absatz folgend schlecht, weil diese „natürlich“ gegeben und daher richtig sind. Diese tautologische Begründung der Natürlichkeit von Geschlechterrollen veranschaulicht die von Emcke beschriebene „Unantastbarkeit“ der Geschlechterrollen. Die befürchtete „Ab-schaffung“ der „natürlichen Geschlechterpolarität“ ist im Umkehrschluss nicht nur unnatürlich, sondern auch bedrohlich.

„Das Wir definiert niemand allein. Es entsteht, wenn Menschen zusammen handeln, und es verschwindet, wenn sie sich aufspalten. Gegen den Hass aufzubegehren, sich in einem Wir wiederfinden, um miteinander zu sprechen und zu handeln, das wäre eine mutige, konstruktive und zarte Form der Macht“¹⁶

Wie meine Analyse zeigt, unternimmt die AfD in ihrer Programmatik genau die von Emcke kritisierte Aufspaltung des „Wir“. Durch Argumentationsstrukturen der Homogenität, der Ursprünglichkeit und Natürlichkeit und der Reinheit formuliert sie eine Vorstellung des „Wir“, das sowohl kulturell als auch sexuell und geschlechtlich einheitlich, „rein“ und „ursprünglich“ ist. Kulturelle, sexuelle

und geschlechtliche Vielfalt sowie die Erforschung (und In-Frage-Stellung) der als „natürlich“ verstandenen Geschlechterhierarchie werden als Bedrohung für das schützenswerte „Volk“ ausgemacht. Dies ist problematisch, da es zum einen nicht der gelebten Realität vieler Mitbürger*innen entspricht, zum anderen kann es als Aufruf zur Abwertung und Marginalisierung aller Menschen, die nicht der von der AfD gewünschten Gesellschaft entsprechen, gewertet werden. Die Forderung zu einer Torpedierung der Frauen- und Geschlechterforschung ist nicht nur anti-intellektuell, sie bringt auch zum Ausdruck, dass die AfD in dieser Hinsicht keine neuen Erkenntnisse anerkennen wird. Meine Analyse zeigt das hassstiftende Potenzial der AfD, sowohl in ihrer Wahlkampf-Rhetorik als auch in ihrem Wahlprogramm. Aus meiner Sicht vollzieht sich die diskursive Entstehung von Hass daher nicht nur in offensichtlich rassistischen oder sexistischen Parolen, sondern auch in subtilen rhetorischen Abwertungen und Abgrenzungen. Ich bin der Meinung, dass die gemeinsame zivilgesellschaftliche und akademische Aufgabe nun darin besteht, durch eine „zarte Form der Macht“ auf diese Argumentationsstrukturen zu achten, sie kritisch zu hinterfragen und Gegenentwürfe zur AfD-Vorstellung des „Wir“ zu entwickeln.

¹⁴ Erwähnenswert ist an dieser Stelle, dass von 45.000 Lehrstühlen in Deutschland nur 150 eine Teil- oder Volldenomination für Gender Studies aufweisen (Vgl. Hark und Villa 2015). Das beläuft sich auf ca. 0,4 – 0,5 %.

¹⁵ Alternative für Deutschland (2017): Programm für Deutschland, S. 41.

¹⁶ Emcke, Carolin (2017) [2016]: Gegen den Hass, Frankfurt am Main: Fischer Verlag, S. 216.

Bei Interesse an der Forschungsarbeit in ihrem gesamten Umfang (25 Seiten) kann eine E-mail an alm@em.uni-frankfurt.de gesandt werden. Es wurden insgesamt sieben Ausschnitte zur Migrations-, Integrations- und Familienpolitik eingehend analysiert, von denen drei für diesen Artikel exemplarisch ausgewählt wurden.

Legitimationsversuche des journalistischen Antigenderismus

am Beispiel Harald Martensteins

Ines Jancar

¹ Man kann mit Hark/Villa behaupten, der Antigenderismus sei quasi die neue Erscheinungsform des Antifemismus. Vgl. Hark, Sabine und Villa, Paula-Irene: Eine Frage an und für unsere Zeit. Verstörende Gender Studies und symptomatische Missverständnisse, in: Dies. (Hrsg.): Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schau-plätze aktueller politischer

Auseinandersetzungen. Bielefeld 2015, S. 26.

² Im ZEITmagazin unter <http://www.zeit.de/serie/martenstein>.

³ Sander, Lalon (2016): Kudelmuddel aus Fehlschlüssen, [online] <http://www.taz.de/Kolumne-Dumme-weise-Maenner/!5329638/> [1.5.2018].

Antigenderismus und Antifeminismus¹ sind, als Genderforschungskepsis getarnt, gesellschaftlich in den letzten Jahren immer salonfähiger geworden. Neben dem offenen Sexismus insbesondere von politisch rechten sowie religiös motivierten Gruppierungen lohnt auch eine Betrachtung der antigenderistischen Tendenzen für ein akademisches Publikum, die in etablierten Zeitungen wie der ZEIT durch Harald Martenstein (und ähnlich in der FAZ durch Volker Zastrow) immer präsenter werden.

Harald Martenstein ist durch seine wöchentliche Kolumne als Journalist im ZEITmagazin bekannt.² Er widmet sich darin kontroversen gesellschaftlichen Themen und provoziert mit Positionen gegen den Mainstream, weswegen er als ambivalenter Querdenker gilt. Im vermeintlich gegen Kritik immunisierenden Rahmen humoristischen Schreibens und einer linkspolitischen Biographie propagiert und zementiert er jedoch latent antifeministische Positionen.

Insbesondere in seinem 2013 unter dem plakativen Titel „Schlecht, schlechter, Geschlecht“ erschienenen Artikel zur Genderforschung inszeniert er sich als Skeptiker; von dieser Skepsis zeugt die Reihung unkritischer (All-)Aussagen über genetische Geschlechterunterschiede allerdings nicht. Der Grundtenor ist der schon seit den ersten Frauen*bewegungen vorherrschende, wenngleich er sich auf modernere feministische Forderungen bezieht: Gleichstellung und Geschlechtersensibilität könnten auch zu weit gehen – ein chauvinistischer Gestus, welcher die von Diskriminierung betroffene Gruppe zur Dankbarkeit und Genügsamkeit angesichts verwirklichter Forderungen anhält.

Da die Gender Studies diese Forderungen stets aktualisiert, zielt Martenstein mit seinem Artikel auf deren Entlarvung als Ideologie bzw. Antiwissenschaft. Dabei weist seine Argumentation vier Bausteine auf, die der taz-Journalist Lalon Sander 2016 anlässlich des wieder zunehmenden Aufkommens ähnlicher Artikel aufgreift und in seinem Artikel „Kuddelmuddel aus Fehlschlüssen“³ als Grundlage der meisten genderfeindlichen

Argumentation herausstellt. Diese sind:

1. der ökonomische Appell, Aufwendungen, die den Gender Studies zugutekommen, seien sinnvoller zu nutzen. So spricht Martenstein von einer Gender-Lobby und unverhältnismäßig vielen Professuren – Behauptungen, die in zahlreichen Repliken sachlich widerlegt werden.

2. das Heranziehen von moralisch verwerflichen radikalen Grenzfällen, die entfernt der Genderforschung zugeschrieben werden können. So zitiert Martenstein den amerikanischen Sexualwissenschaftler John Money, welcher die kulturelle Bedingtheit von Geschlecht beweisen wollte. Money hatte beim Kleinkind Bruce Reimer 1966 im Zuge eines missglückten Vorhauteingriffs eine geschlechtsverändernde Operation durchgeführt und ihn als Mädchen aufwachsen lassen, worunter Reimer lebenslang litt. Dieses Experiment wird jedoch von der Genderforschung verurteilt; und auch Moneys essentialistische Grundidee, es gäbe zwei biologische Geschlechter, widerspricht einigen Strömungen der Gender Studies, die ja gerade das Dispositiv der binären Matrix zurückweisen.

3. der Rekurs auf Klischees, die Martenstein zahlreich zitiert und als Beweisgrundlage nimmt. Die Prägung bestimmter Rollenverteilungen und Geschlechterstereotype durch die Erziehung ignoriert er weitgehend.

4. eine falsche oder überzogene Darstellung der Thesen von Genderforscher*innen. Martenstein suggeriert beispielsweise, das Ziel der Gender Studies liege in der simplen Umkehrung der Herrschaftsverhältnisse zugunsten von Frauen*.

In seinen Ausführungen bezieht sich Martenstein vor allem auf singuläre Alltagserlebnisse: brüllende und Bier trinkende Männer* am See, in Gruppen plaudernde Frauen* in Cafés. An die Stelle gesellschaftlicher Prägungen setzt Martenstein das Konstrukt

unveränderlicher Natürlichkeit. Bezieht er sich nicht auf Einzelbeobachtungen, dann auf Gemeinplätze, also gewissermaßen aufsummierte, aber nicht weiter reflektierte oder analysierte Einzelbeobachtungen. Ein typisches Beispiel ist das von der nicht zu überschätzenden Rolle der Hormone. Dieses Pochen auf biologische ‚Fakten‘ erklären Sabine Hark und Paula-Irene Villa in ihrer Replik in der taz unter dem Titel „Biologistische Grenzbeziehungen“ mit einer „Angst vor Uneindeutigkeit“⁴ im Geschlechterdiskurs. (Tatsächlich liefert auch die Biologie Indizien, dass Geschlecht fluide und keinesfalls eine eindeutige Kategorie ist, insofern Geschlechtschromosomen, Keimdrüsen, genetisches Material und Hormone oft kein einheitliches Bild ergeben.) Nicht zuletzt offenbaren Martensteins Verweise sein enges, rein naturwissenschaftlich ausgerichtetes Wissenschaftsverständnis, wie es beispielsweise die Broschüre der Heinrich-Böll-Stiftung „Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie“ als „Methodenmonismus“⁵ kritisiert.

Anstelle wissenschaftlicher Quellen verweist Martenstein mehrfach auf die eigene Bildung. Er legitimiert sein Urteil also ad hominem, ebenso wie er Genderforscher*innen ad hominem delegitimiert. Dabei handelt es sich um ein Argumentationsmuster, das der Moraltheologe Bruno Schüller als „genetischen Fehlschluss“ bezeichnet und das auch Hark/Villa hervorheben: „dass nämlich von der Genese eines Arguments (oder einer Theorie) unvermittelt auf dessen (oder deren) Geltungs- oder Wahrheitsgehalt geschlossen würde, so als wäre diese Genese das eigentliche Geltungs- oder Wahrheitskriterium.“⁶

Auch Martensteins Rhetorik und Duktus bezeugen die mangelnde Bereitschaft zur inhaltlichen Auseinandersetzung mit der Genderforschung, wenn er beispielsweise in diskreditierender Sprache die ‚Gendertheorie‘ von vornherein als „Erfindung“⁷ klassifiziert. Zudem gibt es zahlreiche Beispiele, die das Denken in Klischees, Dualismen und radikalen Feindbildern belegen, wie insbesondere die vom männlichen Blickwinkel geprägte Vorstellung von der Frau* als das ‚andere‘

Geschlecht, wie sie schon de Beauvoir kritisiert.

Aufschlussreich für Martensteins Mainstream-Aversion ist der Artikel „Mainstream: Der Sog der Masse“ von 2011, in welchem Martenstein seine journalistische Grundeinstellung darlegt. Anstatt die Mehrheitsmeinung zu reproduzieren, beansprucht Martenstein für sich eine journalistische Variante der Technik des *Advocatus Diaboli*. In seiner Terminologie bezeichnet Martenstein diese Einstellung als „Reaktanz“ und bestimmt sie als „ein typisches Abwehrverhalten gegen jede Art von Einschränkung, Druck und Verboten.“⁸ Dieser Ansatz versucht, die politische Position von Martenstein als Privatperson von der als Autor (bzw. noch radikaler: von der als Schreiber; im Sinne Roland Barthes Distinktion von *auteur* und *scripteur*) zu unterscheiden. Hiermit macht er sich jedoch nur vermeintlich unangreifbar – eine neutrale Instanz im Schreiben bleibt stets eine Fiktion.

Martenstein propagiert keinen offenen Sexismus, schreibt allerdings die Geschichte des latenten, in allen gesellschaftlichen Strukturen verankerten Sexismus fort. Gleiches gilt im Übrigen auch für andere diskriminierte Gruppen wie Jüd*innen und *People of Color*, indem Martenstein bewusst und kontinuierlich deren Diskriminierung verharmlost. Ob in der Antisemitismus-Debatte um Jakob Augstein, der N-Wort-Problematik in Astrid Lindgrens Kinderbüchern oder dem Fall Rainer Brüderle: Martenstein zeigt nach dem taz-Journalisten Heiko Werning stets die gleichen „Reaktionen des prototypischen deutschen, weißen Mannes“⁹, der aus seiner privilegierten Position über die vermeintliche Überempfindlichkeit beleidigter Menschen urteilt.

Die Tendenz, sich über die Emanzipationsbestrebungen von Frauen* oder anderen von Diskriminierung betroffenen Gruppen zu mokieren, betrifft allerdings nicht nur politische Artikel, sondern gleichermaßen die humoristischen und literarischen Schriften Martensteins. Ein Blick in seine Kolumne offenbart dasselbe chauvinistische Fundament. (Vgl. bspw. die Ausgabe vom 2.12.2014

„Über das soziale Geschlecht und neue Herausforderungen für Männer“, oder aktueller vom 22.5.2017 „Über die Folgen einer flüchtigen Affäre“ oder vom 24.7.2017 „Über gerecht verteilte Redezeit.“) Ebenso verhält es sich mit Martensteins Roman „Gefühlte Nähe. Roman in 23 Paarungen“ von 2010, aufgrund dessen er in der Süddeutschen Zeitung als Mitbegründer einer neuen Art von Männerliteratur bezeichnet wird.¹⁰ In dem Roman werden die scheiternden Beziehungsversuche einer jungen Frau* beschrieben – allerdings nur aus den männlichen Perspektiven ihrer 23 Liebhaber. Allein schon die gewählte Darstellungsform legt nahe, dass es sich um eine revanchistische Klage handelt.

Über die altbekannte Frage hinaus, was Satire darf, erscheint es hier relevanter zu reflektieren, was Satire soll – das heißt, welche Art von Satire progressiv ist und gesellschaftlich sinnvoll genutzt werden kann. Sich wiederholt polemisch zur Frauenquote zu äußern, ist zwar legitim, vielleicht auch unterhaltsam, jedoch regressiv in einer Gesellschaft, die auf einer Tradition Jahrhunderte alter ungeschriebener „Männer*-Quoten“ oder gar Männer*-exklusivitäten beruht. Martenstein reduziert die Wirkmacht von Satire auf Polemik und Unterhaltung. Damit übergeht er nicht zuletzt zwei wertvolle Funktionen der Satire, und zwar die der Didaktik und der Kritik, also auch dem Maß der Wirklichkeit an im Text durchscheinenden Idealen.¹¹ Trotz seines bisweilen überzeugenden journalistischen Talents sind Martensteins Texte vielmehr von Verbitterung durchzogen als von etwaigen Idealen oder konstruktiven Gedanken. Der in den Worten Isabel Colliens „vielschichtige Backlash“¹², in dessen Zeichen Martensteins Schreiben steht, ist in seinen sexistischen und zudem rassistischen Konsequenzen nicht zu unterschätzen; und umso weniger dessen Akzeptanz und Rezeption als freie Meinungsäußerung durch das sich selbst so identifizierende Bildungsbürgertum. Hinter den Allüren des Querdenkertums verbirgt sich eine regressive Stoßrichtung eines (im Sinne der von Ilse Lenz vorgeschlagenen Unterscheidung¹³) nicht nur geschlechterkonservativen, sondern

dezidiert antigenderistischen Journalisten und Schriftstellers. Das Propagieren eines apolitischen Standpunkts durch ironische Überspitzung und Satire schlägt fehl. Denn politische Brisanz ist keine Frage der medialen Form oder des Genres; und Humor bietet keinesfalls einen Schutzmantel gegen Kritik, sondern vermag im Gegenteil deren Ausgangspunkt zu bilden.

⁴ Hark, Sabine und Villa, Paula-Irene (2013): Biologische Grenzziehungen, [online] <http://www.taz.de/!5065401/> [1.5.2018].

⁵ Köhnen, Manfred (2014): Der Unwissenschaftlichkeitsvorwurf – Zum Alleinverbreitungsanspruch eines speziellen Wissenschaftsverständnisses, in: Heinrich-Böll-Stiftung (Hrsg.): Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse, 2. Auflage, S. 59.

⁶ Hark, Sabine und Villa, Paula-Irene (2015): Eine Frage an und für unsere Zeit. Verstörende Gender Studies und symptomatische Missverständnisse, in: Dies. (Hrsg.): Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schau-plätze aktueller politischer Auseinandersetzungen, Bielefeld, S. 20.

⁷ Martenstein, Harald (2013): Schlecht, schlechter, Geschlecht, [online] <http://www.zeit.de/2013/24/genderforschung-kulturelle-unterschiede/komplettansicht> [1.5.2018].

⁸ Martenstein, Harald (2011): Der Sog der Masse, [online] <http://www.zeit.de/2011/46/DOS-Mainstream> [1.5.2018].

⁹ Werning, Heiko (2013): Drei unterschiedliche Debatten, immer derselbe Harald Martenstein, [online] <http://blogs.taz.de/reptilienfonds/2013/02/09/drei-unterschiedliche-debatten-immer-derselbe-harald-martenstein/> [1.5.2018].

¹⁰ Vgl. Schmidt, Christopher (2010): Samenstaugewinsel, [online] <http://www.sueddeutsche.de/kultur/harald-martenstein-gefuehlte-naehe-samenstaugewinsel-1.1014016> [1.5.2018].

¹¹ Derart wird die Funktion von Satire unter anderem von Schiller bestimmt.

¹² Collien, Isabel et al. (o.J.): Geschlechterforschungspolemik im Sommerloch oder ‚Ich röhre, also bin ich‘, [online] http://www.mvzbz.fu-berlin.de/ueber-uns/team/pantelmann/replik_martenstein/index.html [1.5.2018].

¹³ Vgl. bspw. Lenz, Ilse (2013): Geschlechterkonflikte um die Geschlechterordnung im Übergang. Zum neuen Antifeminismus, in: Appelt, Erna et al. (Hrsg.): Gesellschaft. Feministische Krisendiagnosen. Münster, S. 220.

Gleichstellungs- und Diversitypraktiken

Von der Gleichstellungspolitik zum ›Diversity-Management‹?

Der Frauenförderplan und das Diversity-Konzept der Goethe-Universität diskursanalytisch betrachtet

¹ Vgl. Bender, Saskia-Fee / Schmidbaur, Marianne / Wolde, Anja (Hg.) (2013): Diversity ent-decken – Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim/Basel: Beltz Juventa, S. 11.

² Ha, Kien Nghi (2016): Kein machtfreier Raum – Warum institutioneller Rassismus im Hochschulsystem ein großes Thema ist. In: Ha, Kien Nghi / Mesghena, Mekonnen (Hg.) (im Erscheinen): Geschlossene Gesellschaft? Exklusion und rassistische Diskriminierung an deutschen Universitäten. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, S. 1-21, hier: S. 16 [Unveröffentlichtes Manuskript].

³ Vgl. Klein, Uta (2013): Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb: Ein Plädoyer für Diversitypolitik. In: Bender/Schmidbaur/Wolde (Hg.): Diversity ent-decken, S. 79-96, hier: S. 81-86.

⁴ Glasze, Georg / Matissek, Annika (2009): Die Hegemonie- und Diskurstheorie von Laclau und Mouffe. In: Glasze, Georg / Matissek, Annika (Hg.) (2009): Handbuch Diskurs und Raum – Theorien und Methoden für die Humangeographie sowie die sozial- und kulturwissenschaftliche Raumforschung. Bielefeld: Transcript, S. 153-179, hier: S. 154.

⁵ Vgl. Laclau, Ernesto / Mouffe, Chantal (32006): Hegemonie und radikale Demokratie. Wien: Passagen, S. 236-238.

⁶ Laclau, Ernesto (1990): New Reflections on the Revolution of our Time. London/New York: Verso, S. 39f.

⁷ Vgl. Knapp, Gudrun-Axeli (2013): ‚Diversity‘ and Beyond – Vom praktischen Nutzen feministischer Theorie. In: Bender/Schmidbaur/Wolde (Hg.): Diversity ent-decken, S. 32-60, hier: S. 38.

**Andreas Menne
Quincy Stemmler**

Seit einigen Jahren vollzieht sich an deutschen Hochschulen der sogenannte **Diversity Turn**.¹ Kulturelle Diversität, so Kien Nghi Ha, wird „inzwischen überall groß geschrieben“ und doch „stoßen Rassismus-betroffene immer wieder auf strukturelle Grenzen“.² Aber nicht nur bei der Gleichstellung von **People of Color** sind der Vielfalt bisher Grenzen gesetzt. Ähnliches ließe sich für Menschen mit Behinderung, Menschen, die aus prekären Verhältnissen stammen, oder für Frauen* behaupten, die einen Platz unter dem Dach dieses hochschulpolitischen Paradigmas gefunden haben.³

Bei dem von uns durchgeführten Forschungsprojekt ging es uns jedoch nicht um die klassischen Missstände der Diversitätspolitik. Vielmehr widmete sich unsere Diskursanalyse den Grenzziehungen oder besser -verschiebungen in der Gleichstellungspolitik der Goethe-Universität. Für uns stand zur Debatte, inwiefern der **Diversity Turn** selbst (neue) Grenzmarkierungen an der Hochschule verursacht: Wo fördert er somit nicht nur die Emanzipation bestimmter Subjekte, sondern beschränkt oder verhindert auch die anderer? Wie hat sich folglich das Denken über die Gleichstellung marginalisierter Personen an der Hochschule verändert?

Dislokation des Diskurses

Die theoretische Grundlage unserer Analyse bildet die Diskurstheorie nach Chantal Mouffe und Ernesto Laclau. Sie gehen von der Annahme aus, dass die ‚Gegenstände‘, auf welche sich Diskurse beziehen, nicht einfach vorhanden sind, sondern „als instabile Ergebnisse diskursiver Identifizierungs- und Grenzziehungsprozesse konzeptionalisiert werden“⁴ müssen.

Nur über einen begrenzten Zeitraum kann ein hegemonialer Diskurs Geltung beanspruchen. Dies gelingt, wenn sich in einem vorherrschenden Deutungshorizont Bedeutungszuschreibungen an zentralen Begriffen ‚ablagern‘. Je mehr dieser sogenannten Sedimentierungen aber stattfinden, desto diffuser und widersprüchlicher wird der

gesellschaftliche Gebrauch solcher Begriffe. Jeder Versuch, eine universal gültige Wirklichkeit zu erzeugen, muss somit scheitern. Gleichzeitig verbirgt sich in dieser Instabilität von Diskursen das Potenzial einer fortwährenden Neuausrichtung politischer Theorie und Praxis.⁵

An dieser Stelle kommt das Konzept der Dislokation zum Tragen. Mit ihm kann die angesprochene Verschiebung von Begriffsbedeutungen auf veränderte gesellschaftliche Kräfteverhältnisse zurückgeführt werden. Während sich folglich unter bestimmten Bedingungen Sedimentierungen an einigen Begriffen ereignen und diese so einen hohen Stellenwert für einzelne Gruppen oder ganze Gesellschaften erhalten, führen neue ‚Strömungsverhältnisse‘ dazu, dass andere diskursive Verbindungen eingegangen werden und womöglich neue Zentren und Peripherien eines Diskurses entstehen. Dislokationen sind somit ambivalente Phänomene: „If on the one hand, they threaten identities, on the other, they are the foundation on which new identities are constituted.“⁶

Was haben Dislokation und Diversität miteinander zu tun?

Während sich der **Diversity Turn** die Legitimierung neuer Identitäten an der Universität durchaus normativ ‚auf die Fahnen schreibt‘, sind die Grenzen und Ausschlüsse dieser Hochschulpolitik ein bisher vernachlässigter Aspekt.⁷ Das Ziel unserer Analyse war es daher zu bestimmen, ob die Implementierung des Diversitätsbegriffs als Dislokation des Gleichstellungsdiskurses gelesen werden kann und inwiefern dies nicht nur neue Identitäten in den Mittelpunkt rückt, sondern gleichermaßen andere verdrängt.

Zu diesem Zweck haben wir das Konzept der Dislokation operationalisiert. Vier Kriterien müssen demzufolge erfüllt sein, damit berechtigterweise von einer Dislokation gesprochen werden kann. Erstens: Im zuvor hegemonialen Diskurs kann ein neues Ereignis nicht mehr bearbeitet werden. Dies führt zweitens zur Unterminierung zuvor gängiger

Symbolisierungen und Verknüpfungen und es bedarf deshalb drittens eines politischen Entscheidungsaktes.⁸ Viertens rufen diese Verschiebungen einen neuen sozialen Antagonismus hervor.⁹

Was haben wir untersucht und wie sind wir dabei vorgegangen?

Als Untersuchungsgegenstand dienten uns der Frauenförderplan (FFP) 2008 und das Diversity-Konzept (DK) 2011, welches den **Diversity Turn** an der Goethe-Uni besiegelte. Die Papiere haben wir einer vergleichenden Analyse unterzogen.

Dazu nutzten wir einerseits die post-strukturalistische Diskursanalyse als qualitativen Zugang sowie andererseits die quantitativ orientierte Korpuslinguistik.¹⁰ Während die Diskursanalyse das Interesse verfolgt, „gesellschaftliche Strukturen und Prozesse sowie die zusammenhängenden Machtverhältnisse zu hinterfragen und in ihrer Kontingenz offen zu legen“¹¹, stellt die Korpuslinguistik ein sprachempirisches Verfahren dar, das am Vergleich von Häufigkeiten, Mustern und Strukturen der Alltagssprache interessiert ist.¹²

Unsere Untersuchung führte zur Bildung von insgesamt neun Kategorien. Zunächst stellen wir anhand dieser die Kontinuitäten zwischen FFP und DK vor, um danach zu erläutern, warum dennoch mit guten Gründen von einer Dislokation des Gleichstellungsdiskurses ausgegangen werden kann.

Kontinuitäten

Die wahrscheinlich weitreichendste Gemeinsamkeit der beiden Konzepte besteht

in der Begründung ihrer Notwendigkeit. Einerseits rekurren beide Veröffentlichungen auf **instrumentelle Begründungsmuster** wie ‚Wettbewerbsfähigkeit‘¹³, die Ausschöpfung von ‚Potentialen‘ und die Steigerung der ‚Arbeitsplatzqualität‘. Andererseits steht diesen als **normative Begründung** die Berufung auf Prinzipien der ‚Chancengleichheit‘ und ‚Gerechtigkeit‘ zur Seite. Die **Begründungsstruktur** basiert dabei auf einer Logik, die einem problematischen ‚Ist-Stand‘ ‚Maßnahmen‘ zu dessen Überwindung gegenüberstellt.¹⁴ Eine weitere Kontinuität besteht darin, dass nur emanzipatorische Konzepte wie ‚Gender-Mainstreaming‘ oder ‚Intersektionalität‘ definiert werden. Demgegenüber bleiben politische oder ökonomische Begriffe, etwa ‚internationaler Wettbewerb‘, ungeklärt und werden durch ihre wiederkehrende Verwendung normalisiert.

Unentscheidbarkeit

Diesen Kontinuitäten zum Trotz erfüllen die weiteren Ergebnisse der Analyse alle für eine Dislokation als wesentlich betrachteten Kriterien. So schlägt sich die Entscheidungsunfähigkeit bereits auf der Ebene der **Problemstellung** nieder. Die Diagnose der ‚strukturellen und individuellen Benachteiligungen von Frauen‘ (FFP) ist der einer ‚monokulturell geprägt[en]‘ (DK) Hochschullandschaft gewichen. Dies hat auch zur Folge, dass neue Adressat*innen in den Fokus rücken. War zuvor **nur** die Förderung von Frauen* angesprochen, werden nun eine Vielzahl sozialer Kategorien von ‚Geschlecht‘ über ‚Ethnizität‘, ‚Religion‘, ‚Behinderung‘, ‚Alter‘ bis hin zur ‚sexuellen Orientierung‘ berücksichtigt.¹⁵ Entscheidungen

⁸ Vgl. Glasze/Mattisek 2009, S. 161 (s. Fußnote 4).

⁹ Vgl. Torfing, Jacob (1999): *New Theories of Discourse*: Laclau, Mouffe and Zizek. Oxford: Blackwell, S. 129; Wollweber, Joscha (2012): *Konturen eines politischen Analyse Rahmens – Hegemonie, Diskurs, Antagonismus*. In: Dzudzek, Iris. /

Kunze, Caren / Wollweber, Joscha (Hg.) (2012): *Diskurs und Hegemonie – Gesellschaftskritische Perspektiven*. Bielefeld: Transcript, S. 29-58, hier: S. 46f.

¹⁰ Die qualitative Auswertung der Texte erfolgte mittels des theoretischen Kodierens (vgl. Flick, Uwe (2007): *Qualitative Sozialforschung – Eine*

Einführung. Reinbek bei Hamburg: Rowohlt, S. 387-402). *Quantitative Analysen* wurden mit dem Tool WordSmith durchgeführt.

¹¹ Glasze/Mattisek 2009, S. 153 (s. Fußnote 4).

¹² Vgl. Lemnitzer, Lothar / Zinsmeister, Heike (2015): *Korpuslinguistik – Eine*

Einführung. Tübingen: Narr Francke Attempto, S. 11-14.

¹³ Begriffe in einfachen Anführungszeichen entstammen den analysierten Dokumenten. Auf Belege wurde im Rahmen dieses Artikels aus Gründen der besseren Lesbarkeit verzichtet. Sie sind per Mail unter andre-as.menne@uni-mainz.de erhältlich.

in Bezug auf die Gleichstellung dieser neuen Identitäten seien mit dem bisherigen Konzept der Frauenförderung nicht möglich, weshalb es einer Erweiterung um die **Diversity Policies** bedarf.

Unterminderung von Symbolisierungen

Mit dieser Erweiterung verbindet sich die Verabschiedung einiger diskursiver Konstellationen des FFP. Am Augenscheinlichsten betrifft dies das **Format** beider Veröffentlichungen. Vom FFP im Design einer zweckmäßigen Verwaltungsmitteilung hebt sich das aufwendig gestaltete DK durch Typographie, Farbgestaltung und Bebilderung deutlich ab. Es tritt offenbar mit dem Anspruch auf, das Bild der Goethe-Universität als diversitätssensiblen Ort an Externe zu kommunizieren. Diese externen Adressaten werden aufgerufen, wenn im Text von der ‚deutschen Gesellschaft‘, den ‚deutschen Hochschulen‘ und dem ‚internationalen Wettbewerb‘ die Rede ist.

Auch auf inhaltlicher Ebene ist eine Unterminderung der bisher gültigen Verknüpfungen festzustellen. Produzierte der FFP sein **Wissen** durch quantitative Erhebungen, setzt man nun auf „kleine qualitative Studien“ (DK) und Freiwilligkeit. Damit wird unter anderem der Tatsache Rechnung getragen, dass zu vielen Kategorien aus Datenschutzgründen keine verlässlichen Daten vorliegen (können). Mit der ‚Frauenquote‘, anhand derer ‚Zielvorgaben‘ entwickelt werden, und der Prüfung von ‚Verbesserungen‘ tritt hingegen der stärkere Praxisbezug des FFP zu Tage. Zentral hierfür ist ebenso der evaluative Begriff der ‚Abweichung‘, der als Schlüsselwort des FFP fungiert und nochmals den strukturellen Unterschied

der beiden Konzepte verdeutlicht. Im Gegensatz zum FFP ist das DK (noch) nicht in der Lage seine theoretischen Grundlagen in produktives Wissen und normative Vorgaben für die Praxis zu transformieren.

Dies wirkt sich auch auf die **Lösungen** aus, die beide für das von ihnen umrissene Problem skizzieren. Der FFP betrachtet Förderung als ‚Top-Down-Prozess‘: ‚Gleichstellung ist eine Führungsaufgabe‘. Die Quotenregelung bietet in diesem Rahmen einen funktionierenden Mechanismus, um struktureller Benachteiligung aktiv entgegenzuwirken. Ganz anders das DK, das sein Ideal einer ‚Willkommenskultur‘ durch ‚Bottom-Up-Empowering‘ zu realisieren erhofft. Ziel ist es nun, den „Dialog der Universitätsmitglieder über das Verständnis und die Umsetzung von **Diversity Policies**“ (DK) zu fördern. ‚Services‘ und ‚Vernetzung‘ werden bereitgestellt. Den kulturellen Umschwung hingegen müssen die Hochschulmitglieder selbst herbeiführen.

Politischer Entscheidungsakt

Der veränderte diskursive Rahmen macht entsprechend der Annahmen der Diskurstheorie einen politischen Entscheidungsakt zugunsten eines neuen Paradigmas notwendig. Dieser Akt wird vom DK selbst benannt:

„In den kommenden Jahren wird die Auseinandersetzung mit Diversität zu einer zentralen Aufgabe der Hochschulentwicklung werden. [...] Angesichts dieser Entwicklungen hat das Präsidium der Goethe-Universität Frankfurt am Main 2010 entschieden, die bisherige Gleichstellungspolitik durch die Einführung von **Diversity Policies** zu erweitern.“

Fazit: (K)ein neuer sozialer Antagonismus?

Die Ergebnisse der Analyse führen vor Augen, dass eine Dislokation des Gleichstellungsdiskurses an der Goethe-Universität stattgefunden hat. Die handlungsorientierte Wissensordnung des Frauenförderplans ist einem noch unklar konturierten Paradigma der **Diversity Policies** gewichen. Diese

¹⁴ Hier sind allerdings bereits merkliche Unterschiede zu verzeichnen. So erhebt der FFP als Ist-Stand die Frauenquote nach Statusgruppen und formuliert Zielvorgaben und Maßnahmen zu deren Erhöhung. Das DK hingegen listet die Tätigkeiten bestimmter Institutionen an der Goethe-Universität auf und stellt neue

Service-Angebote als Maßnahmen in Aussicht.

¹⁵ Damit jedoch wird die Orientierung an konkreten Subjekten aufgegeben. Eine auf Frauen in bestimmten Statusgruppen (Wissenschaftlerinnen; ‚Studentinnen...‘) ausgerichtete Sprache weicht einer konzept- und institutio-nenorientierten.

Feststellung soll nicht über die Chancen eines solchen Paradigmenwechsels hinwegtäuschen, doch sind unseres Erachtens nach vorsichtige Zweifel angesichts der Frankfurter Hochschul-Diversitätspolitik anzumelden.

Denn, obwohl sich deutliche Anzeichen für die ersten drei Kriterien einer Dislokation ausmachen lassen, bleibt ein neuer sozialer Antagonismus außer Sichtweite. Die produktive, wenn auch binäre Grenzziehung zwischen Frauen* und Männern*, die der FFP vornimmt, ist einem offenen Appell an ‚alle Hochschulmitglieder‘ gewichen. Diese Offenheit geht zu Lasten eines eindeutigen Rufs nach Gleichstellung. Welche Menschen an der Universität derzeit Diskriminierungen ausgesetzt sind oder wen konkret das Konzept bei seinem Streben nach Emanzipation unterstützen soll, bleibt weitestgehend ungeklärt. Die ständig wiederkehrende Formel ‚alle Hochschulmitglieder‘ beschwört die Einheit in der Vielfalt, berücksichtigt die Herausforderungen, die mit dieser Vielfalt einhergehen jedoch eigentümlich wenig.

Unserer Meinung nach sind daher zwei diversitätspolitische Szenarien vorstellbar. Entweder das Identitätsangebot des DK setzt sich durch und die unter dem Label ‚alle‘ vereinten Hochschulmitglieder streben nach einer besseren Position im ausgerufenen internationalen Hochschulwettbewerb. Wie bei einem Tortendiagramm würden dann entsprechend des Gesamtwachstums der Goethe-Universität auch von den jeweiligen sozialen Gruppen größere Stücke einverleibt. Fragen sozialer Gerechtigkeit werden so neoliberal reformuliert, indem Wachstum als regulativer Mechanismus der Hochschulpolitik fungiert. Oder aber es kommt zu einer Repolitisierung der Diversitätspolitik mit einem neuen sozialen Antagonismus (etwa ‚Etablierte‘ vs. ‚Marginalisierte‘), der einer Sondierung gemeinsamer Interessen sowie der Solidarisierung unterschiedlicher Gruppen bedürfte. Im schlimmsten Falle nämlich könnte die Vereinigung der Identitätskategorien in einem Paradigma zu Verteilungskonflikten unter den benachteiligten Gruppen führen. Unter allen Umständen sollte der derzeitige Zustand der

Diffusion und Paralyse überwunden werden. Zurzeit verspricht die Partizipation an diesem hochschulpolitischen Prozess fruchtbar zu sein.

Für seine Mitarbeit am Projekt danken wir Torben Schwuchow. Weiterhin gilt unser Dank Johanna Leinius, aus deren Masterseminar im vergangenen Wintersemester unser Projekt erwachsen ist.

»Ein Zeichen setzen«

Geschlechtergerechte Sprache an der
Goethe-Universität

Friederike Alm
Ina M. Schaum
Sibylle Geyer

¹ Bei allen Namen von Interviewpartner*innen handelt es sich auf Grund der Anonymisierung um Pseudonyme.

² Transkript Sophie, Z. 122-123

³ Die Welt, 02.02.2013

⁴ Focus Online, 23.04.2014

⁵ Spiegel Online, 18.11.2015

⁶ Siehe LMU München, Uni Konstanz u.a.

⁷ Der Workshop im April 2017 wurde von 18

Teilnehmer*innen besucht. Nach einer Einführung in soziologische Theorien der Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit wurden die linguistischen Alternativen zum generischen Maskulinum gemeinsam erschlossen und diskutiert. Das formalisierte Feedback, das wir erhielten, war positiv. Die Teilnehmer*innen meldeten zurück, dass insbesondere die gemeinsame Diskussion und der Austausch über die

Hintergründe und Verwendungsformen geschlechtergerechter Sprache in dem von den Veranstalter*innen geschaffenen Rahmen sehr produktiv und konstruktiv verliefen.

⁸ Alle von uns interviewten Personen studieren bzw. lehren am I.G. Farben Campus Westend.

Sophie¹ : „Weil, wenn es schon an der Sprache scheitert, dann scheitert es natürlich auch in den Köpfen der Leute.“²

Binnen-I, Sternchen, Unterstrich und x haben in den letzten Jahren Schlagzeilen wie „Der Gender-Krampf verhunzt die deutsche Sprache“³ oder „Gender-Wahnsinn an Berliner Uni: Sprachexperten lachen über ‚Mitarbeita‘ und ‚Doktox‘⁴ ausgelöst. Gleichzeitig übernahm die Partei Die Grünen geschlechtergerechte Sprache letztes Jahr als Norm für sämtliche parteiinterne Kommunikation.⁵ An verschiedenen deutschen Hochschulen wurden Leitfäden für geschlechtergerechte Sprache veröffentlicht, um deren Verwendung den Studierenden näherzubringen und zu erleichtern.⁶ Auch die Goethe-Universität bekennt sich in ihrem Frauenförderplan 2011–2014 und ihrem Hochschulentwicklungsplan 2011 zur Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Dies deutet auf eine Form der Institutionalisierung geschlechtergerechten Sprachgebrauchs im universitären Kontext hin. Weitestgehend unerforscht ist jedoch die Frage, wie die Universitätsmitglieder in der Praxis mit diesen Vorgaben umgehen.

Ziel unseres Forschungsprojekts „Ein Zeichen setzen“ war es daher, die Motivationen Studierender und Mitarbeiter*innen der Goethe-Universität für die Verwendung bzw. Nicht-Verwendung geschlechtergerechter Sprache empirisch zu erforschen. Im Zeitraum von neun Monaten (Januar bis September 2017) wurden hierfür zwölf qualitative Interviews mit je sechs Lehrenden und sechs Studierenden der Universität durchgeführt und ausgewertet. Zudem wurde ein universitätsweiter Workshop zu geschlechtergerechter Sprache angeboten, der sich an Studierende und Lehrende richtete.⁷ Finanziert wurde dies aus Mitteln des Gleichstellungsbüros und des Fachbereichs 10 für „Kleine Genderprojekte“. Für die Interviews wurden zwei Leitfäden erstellt, mit denen wir Studierende und Lehrende hinsichtlich der folgenden drei Themenblöcke befragten⁸: sprachliche Praxis im universitären und privaten Kontext, Vorstellung einer sprachlichen Norm und Auffassung hinsichtlich der Verbindung geschlechtergerechter Sprache mit feministischen Ansprüchen. Im Unterschied zu Studierenden wurden Lehrende zusätzlich befragt,

ob sie Vorgaben hinsichtlich der Verwendung oder Nicht-Verwendung geschlechtergerechter Sprache in ihrer Lehre und den eingeforderten Leistungsnachweisen machen.

Mit Ausnahme einer Studierenden verwenden alle interviewten Personen geschlechtergerechte Sprache, allerdings mit signifikanten Unterschieden hinsichtlich des Kontextes, der Form und der Begründung beziehungsweise Motivation hierfür. Auffällig war auch, dass das Thema von allen Befragten als kontrovers und diskussionswürdig bewertet wird. Zudem sind sich alle Befragten bewusst, dass geschlechtergerechte Sprache ein umstrittenes Thema im universitären Kontext und in der allgemeinen Öffentlichkeit darstellt.

Die Verwendung geschlechtergerechter Sprache fällt bei den Studierenden sehr heterogen aus. Einige verwenden vor allem in Hausarbeiten bewusst geschlechtergerechte Sprache, weil sie im Laufe ihres Studiums für die Thematik sensibilisiert wurden. Diese Studierenden bringen zum Ausdruck, dass die Verwendung für sie nicht durch eine Vorschrift motiviert ist, sondern sie damit eine persönliche Überzeugung verbinden:

Sophie: „Was ich generell an Sprache sehr interessant finde, ist, dass du (...) mit einem Wort Sexismus kreieren kannst. Also du kannst wirklich mit Wörter Sexismus kreieren. Dass du quasi die Krankenschwester hast und (...) Frauen gehören in die Pädagogik, in die Erziehung,

in die Reproduktionsarbeit, in die Care-Arbeit (...), dass du so eine Art Männerweltterminologie kreierst.“⁹

Andere bringen zum Ausdruck, dass sie im Kontext des Studiums zwar geschlechtergerechte Sprache verwenden, aber nur, weil sie den Eindruck haben, dass die Verwendung die universitäre beziehungsweise fachbereichsspezifische Erwartungshaltung erfüllt. Die einzige Studierende, die die Verwendung im universitären Kontext vermeidet, begründet dies mit einer fehlenden Akzeptanz dieser Sprachformen an ihrem Fachbereich. Dies beschreibt sie anhand einer Diskussion mit einer Kommilitonin über die Verwendung in einer schriftlichen Arbeit:

Sükran: „Aber, ehrlich gesagt, habe ich dann auch davon abgeraten, weil das bei uns halt einfach keiner macht (...). Ja, dass das vielleicht dann eher sogar ein bisschen negativ auffällt, weil halt bei uns auch, weiß nicht, ist ja schon eher sehr konservativ geprägt.“¹⁰

Eine andere Befragte erzählte von ihrer Erfahrung, aufgrund der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache auf Ablehnung gestoßen und „ins Lächerliche gezogen“¹¹ worden zu sein. Aus diesen Aussagen können die Machtkonstellationen und hierarchisch strukturierten Abhängigkeiten innerhalb der Universität rekonstruiert werden – vor allem in Bezug auf eine sprachliche Praxis, die eine naturalisierte Zweigeschlechtlichkeit in Frage stellt. Die Angst vor Sanktionierungen bei der Verwendung von geschlechtergerechter Sprache zeigt sich sowohl bei Studierenden als auch Lehrenden. Das halten wir für problematisch, da die befragten Studierenden grundsätzlich Interesse an der Thematik haben und die Verwendung geschlechtergerechter Sprache als positiv und auch bedeutend erachten. Es ist wichtig, dass die Verwendung geschlechtergerechter Sprache an der Goethe-Universität thematisiert wird und dementsprechende Angebote vermehrt gefördert werden.

⁹ Transkript Sophie, Z. 93–100.

¹⁰ Transkript Sükran, Z. 91–97.

¹¹ Transkript Sophie, Z. 283.

¹² Transkript David Dreher, Z. 85–88.

¹³ Transkript Dunya DiAngelo, Z. 117.

¹⁴ Transkript Dimitri Decker, Z. 93–94.

¹⁵ Transkript David Dreher, Z. 119.

Alle interviewten Studierenden äußern Verunsicherung hinsichtlich der **richtigen** Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Über die verschiedenen Formen, die gewünschten Verwendungskontexte und die möglichen Reaktionen der Lehrenden herrscht Unklarheit. Daher wünschen sich die Studierenden eine Form der **Orientierung** in Bezug auf die Verwendungsformen. Allerdings hält keine*r der Studierenden klar formalisierte und sanktionierbare Vorgaben für erstrebenswert. Ein bewusster und reflektierter Austausch und eine Positionierung der Lehrenden hinsichtlich der Thematik findet allerdings selten bis gar nicht statt.

Diesen letzten Punkt möchten wir besonders hervorheben, da sich dieser Eindruck in unserer Befragung der Lehrenden mehrheitlich bestätigte. Mit der Ausnahme von zwei Lehrenden thematisieren die Befragten geschlechtergerechte Sprache in ihrer Lehre nicht. Die Begründung hierfür lässt sich teilweise auf persönliches Unbehagen in Bezug auf die **richtige** Verwendung zurückführen bzw. einen Unwillen, sich damit auseinanderzusetzen:

David Dreher: „Ja, es ist wichtig, dafür sensibel zu sein. Aber es ist schwer, konsequente, in sich konsistente Normen zu finden, die wirklich allen gerecht werden. Und einfache Antworten gibt es da nicht.“¹²

Auch die Annahme, dass die Studierenden selbst schon ausreichend über die Thematik informiert und so in der Lage sind, ihren individuellen Umgang hiermit zu wählen, wird als Begründung fehlenden Austauschs genannt. Letztere Begründung halten wir dann für problematisch, wenn die Verwendung geschlechtergerechter Sprachformen **trotz** fehlender Thematisierung in Seminaren und schriftlichen Arbeiten vorausgesetzt wird. Dies ist der Fall bei zwei der befragten Lehrenden, die selber angeben, keine transparenten Vorgaben hinsichtlich der gewünschten Verwendung zu machen, diese allerdings

durchaus von ihren Studierenden einfordern.

Eine der Befragten, die nach eigener Beschreibung an einem eher konservativen Fachbereich lehrt, gibt wiederum an, dass sie sich eine stärkere Sensibilisierung der Studierenden für die Thematik wünscht und auch in der eigenen Lehre zu erwirken versucht. Dies stoße allerdings fachbereichsintern auf Widerstand, da sich männliche Professoren von der Verwendung „gestört und irritiert“ fühlen.¹³ Außerdem konnten wir rekonstruieren, dass geschlechtergerechte Sprache von einem Lehrenden als „Lippenbekenntnis“ in offiziellen E-Mails verwendet wird, während er sich während seiner Seminare „gar nicht in der Lage dazu [fühlt] [seine] Sprache so zu steuern“.¹⁴ Ein anderer Befragter gibt an, dass „andere Themen an erster Stelle“ stehen als die Verwendung geschlechtergerechter Sprache. Unserer Meinung nach zeigt sich an diesen Erzählungen die Bedeutung von Sprache als Ort für die kontinuierliche Herstellung von Geschlecht (**doing gender**). Die Praxis geschlechtergerechter Sprache¹⁵ – als Ausdruck einer feministischen Kritik – rüttelt an der binären Geschlechterordnung. **Buchstäblich** wird also eine nicht explizierte Norm gebrochen. Das Unbehagen gegenüber der Verwendung lässt sich aus unserer Sicht als Unbehagen gegenüber einer Dekonstruktion von Geschlechternormen interpretieren.

Es herrscht eine paradoxe Situation an unserer Universität. Abhängig vom Studienkontext verwenden Studierende zum Teil geschlechtergerechte Sprache, ohne tatsächlich über die Hintergründe der Verwendung Bescheid zu wissen. Andere wiederum äußern sich persönlich von der Praxis überzeugt, scheuen aber vor der Verwendung zurück aufgrund von negativen Erfahrungen oder der Angst vor einer Ungleichbehandlung durch Lehrende. Lehrende sind teilweise verunsichert oder verwehren sich gegenüber einer Reflexion oder weiterführenden Auseinandersetzung mit vergeschlechtlichten Arbeitspraxen an der Universität, von denen ihre Lehre einen Teil bildet. Manche setzen eigene Maßstäbe der Verwendung voraus, ohne diese den Studierenden zu kommunizieren. In der Erzählung

eines männlichen Lehrenden zeigt sich sowohl eine ambivalente und unklare Haltung und eine unbewusste Verwendung einer vergeschlechtlichten Sprachnorm, die sich aus seiner strukturellen Privilegierung erklären lässt. Für ihn handelt es sich bei geschlechtergerechter Sprache lediglich um ein weiteres bürokratisches Vorgehen, welches seine Lebensrealität nicht berührt. Ihm geht es nicht um eine kritische feministische Praxis, sondern – wenn überhaupt – um sprachliche Ästhetik. Dieser Mangel an Selbstreflexion ist ersichtlich, da er im gleichen Atemzug praktiziert, was er versucht zu vermeiden.

¹⁶ Transkript Dimitri Decker, Z. 225–235.

Dimitri Decker: „Man schreib’ ich auch nicht, also das versuch’ ich zum Beispiel zu umgehen. Weil ich es aber auch einfach für sprachlich unschön halte (...) man muss ja nicht schreiben ‚man‘ sondern man kann ja Akteure spezifisch benennen in einem Satz oder man kann versuchen, durch eine Umstellung der Satzstellung zu erreichen, dass man auf so ein Füllwort verzichten kann.“ (Hervorhebungen der Autor*innen)¹⁶

Ein Austausch unter Lehrenden über den Umgang mit der Thematik muss dringend initiiert werden, um so eine eigene Positionierung und somit größere Transparenz in der Lehrpraxis gegenüber Studierenden zu ermöglichen. Die Selbstreflexion der eigenen, der männlichen, cis-gender und/oder heteronormativen Privilegien und vergeschlechtlichten Arbeitspraxen müssen zum Kernstück eines solchen Austauschs gemacht werden. Es liegt in der didaktischen Verantwortung aller Lehrenden, sich über ihre wirkmächtige Position hinsichtlich einer Reproduktion von Ungleichheitsverhältnissen bewusst zu sein. Auch hierfür könnten universitär organisierte und speziell für Lehrende konzipierte Workshops einen wichtigen Beitrag leisten.

Wir möchten uns an dieser Stelle bei Dr. des. Anna-Christine Weirich für ihre inhaltliche und praktische Unterstützung und ihren wissenschaftlichen Rat bei der Planung und Umsetzung des Forschungsprojekts bedanken.

Bei Interesse zum genauen Ablauf und den theoretischen und methodologischen Hintergründen des Workshops sowie zum empirischen Material kann eine E-Mail an alm@em.uni-frankfurt.de gesandt werden. Der 15-seitige Projektbericht „Ein Zeichen setzen“ liegt dem Gleichstellungsbüro vor und kann ebenfalls über die E-Mailadresse angefordert werden

**»Ihr müsst Sand im
Getriebe sein, dass es
knirscht«**

**Marija Grujic
Katrin Springsgut**

Ein Interview mit Professorin Ulla Wischermann über ihre Karriere, das Nebenfach Gender Studies sowie die Gleichstellungspolitik und das Diversity Management im Unikontext

UW: Ich habe Anfang der 1970er Jahre in Münster studiert. Damals gab es nicht viel Lehre, die sich mit Genderthemen beschäftigt hat. So habe ich ganz normal meine Fächer absolviert, meinen Abschluss gemacht - Staatsexamen - und bin dann aber schon gegen Ende des Studiums ein bisschen neugierig geworden auf Geschlechterfragen. Dieses Interesse nahm während meiner Promotionszeit in Bremen sprunghaft zu, als ich meine Mentorin und spätere ‚Doktormutter‘ Ute Gerhard kennenlernte, mit der mich bis heute eine intensive Arbeitsgemeinschaft und Freundschaft verbindet. Mein erstes Seminar bei ihr hieß "Frauenarbeit und Frauenbewegung im 19. Jahrhundert", hatte also ein historisches Frauen(bewegungs)thema. Und letztlich bin ich ja dann an diesem Themenbereich ‚kleben‘ geblieben, habe auch darüber promoviert. Also Mitte der 1970er Jahre, in der Promotionsphase, kam der Impuls zur Frauen- und Geschlechterforschung. Es fanden die ersten Frauen*seminare statt, ich wurde auch schon Lehrbeauftragte in Bremen und Emden zum Themenbereich „Frauenarbeit und Beruf“ und so ging das immer weiter. Ich bin dann immer bei der Frauen- und Geschlechterforschung geblieben.

Kein Geld für die Lehre

Am siebten Dezember feiern wir im Centrum immer den Geburtstag von Cornelia Goethe und im vergangenen Jahr feierten wir gleichzeitig das 20-jährige Bestehen des CGCs. Wenn ich auf diesen langen Zeitraum zurückschaue, denke ich, dass es sehr wichtig war, dass wir uns relativ schnell in der universitären Lehre verankert haben, zunächst mit dem Zertifikatsprogramm „Gender Studies“ und kurz danach mit dem Graduiertenkolleg „Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse. Dimensionen von Erfahrung“, das an den Universitäten Frankfurt und Kassel angesiedelt war. Dieses Graduiertenkolleg, finanziert von der Deutschen Forschungsgemeinschaft, war sehr bedeutsam, vor allem weil es finanziell voll ausgestattet war, mit 17 Stipendien. Die Stipendiatinnen hatten mit Computern ausgestattete Räume. Es gab ein

2017 wurde der Frauen*rat des FB03 in Gleichstellungsrat unbenannt. Für die Diskussionsveranstaltung, die hierzu vom Frauen*rat organisiert wurde, hatten wir Professorin Ulla Wischermann eingeladen, um gemeinsam die Geschichte und Zukunft des Frauen*rates an der Goethe Universität zu erörtern. Als eine Frauen*rechtsaktivistin, Professorin der Geschlechterforschung und mit mehr als 20 Jahren Erfahrung im Universitätsmanagement ist Prof.in Wischermann eine Expertin für das Thema der frauenpolitischen Arbeit im deutschen Universitätskontext. Das folgende Interview ist als Nachtrag zu dieser Diskussionsveranstaltung entstanden. Unser Ziel war es, einer breiteren Öffentlichkeit die Karriere und das Engagement dieser beeindruckenden Frau vorzustellen, die noch viele Studierende als ihre Professorin sowie als Direktorin des Cornelia Goethe Centrums (CGC) kennen.

Zu Beginn unseres Gespräches baten wir Ulla Wischermann, uns über die Anfänge ihrer feministischen Arbeit und Karriere in der Geschlechterforschung zu erzählen. Ebenso wollten wir mehr über Ihr Engagement im CGC und ihre Vision für das BA-Nebenfach Gender Studies, das vor kurzem am FB03 eingeführt wurde, wissen.

Lehrprogramm mit den beteiligten Professorinnen sowie die Möglichkeit Workshops, Konferenzen und Symposien zu organisieren. ‚Unser‘ GraKo war sehr anerkannt, es ist zwei Mal verlängert worden, lief also insgesamt neun Jahre – das war die Höchstförderdauer. Und seit dem WiSe 2015/16 haben wir das interdisziplinäre BA-Nebenfach Gender Studies etabliert. Auch ein Master ist in Planung. Die Internationale Angela Davis Gastprofessur, die einmal im Jahr mit international renommierten Wissenschaftlerinnen besetzt wird, dient ja ebenfalls der Lehre. Überhaupt steckt im Lehrprogramm des CGC eine Menge Arbeit!

Katrin: Seid ihr zufrieden, wie sich Nebenfach Gender Studies entwickelt hat und wie das angenommen wird?

UW: Ja, die Nachfrage ist groß, und wir bekommen ein sehr gutes Feedback von den Studierenden. Aber ein Problem ist, dass die Hochschulleitung und die beteiligten Fachbereiche die Lehre nicht finanziell unterstützen. Wir sind große Verpflichtungen eingegangen, dieses BA-Nebenfach interdisziplinär aufzubauen und haben jetzt zunehmend Schwierigkeiten, es mit den bestehenden Ressourcen zu organisieren. Es ist kein Geld dazu gekommen für die Lehre.

Marija: In dem Artikel, den Du für die 19. Ratsfrau zum dreizehnten Jubiläum des CGGs geschrieben hast, verbindest Du Frauenforschung mit der Entwicklung von Gleichstellungs- und Frauen*ratsbüros im Unikontext. Du selbst warst auch bis 2007 Frauenbeauftragte an der Goethe-Uni. Kannst Du uns Deine Sichtweise zur gegenwärtigen Gleichstellungspolitik und Diversity Management im Unikontext darstellen?

Gute Gender Studies speisen die Gleichstellungspolitik

UW: Ich sehe einen sehr engen Zusammenhang zwischen Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik und denke, dass gute Gender Studies die Gleichstellungspolitik speisen. In diesem Bereich tätige Wissenschaftlerinnen liefern umfangreiche und differenzierte Forschungen über Unrechtserfahrungen, gesellschaftliche

Ungleichheitsverhältnisse, hierarchische Geschlechter(macht)verhältnisse. Gesellschaftliche Ungerechtigkeiten zu bekämpfen, das ist ja auch genuin die Aufgabe der Frauen*beauftragten, heute Gleichstellungsbeauftragten. Der Begriff hat sich ja geändert, obwohl die „Frauen*beauftragte“ gibt es, glaube ich noch, weil der Begriff noch so im hessischen Gesetz steht. Also, für mich ist das eine ganz enge Liaison: Frauenpolitik und Gleichstellungspolitik und Gender Studies. Ich glaube, dass diese Liaison hier an der Uni auch sehr gut funktioniert, und dass man sich heute nicht mehr auf Frauen*politik, sondern eher auf Gleichstellungspolitik bezieht, sehe ich als einen Schritt zur Modernisierung und, dass man sich gleichzeitig stärker auf Diversity bezieht, akzeptiere ich auch.

Wir sind an einer neoliberalen Hochschule

Ich bin als Genderforscherin aber immer auch skeptisch, dass Frauen* dann irgendwann in, bzw. hinter der ‚Gleichstellung‘ verschwinden, dass Diskriminierungen von Frauen* und Asymmetrien in den Geschlechterverhältnissen unsichtbar werden. Und bei Diversity ist es ähnlich. Wir sind an einer neoliberalen Hochschule, das sage ich jetzt einfach mal plakativ, und Diversitypolitik kann nicht nur produktiv genutzt werden, sondern auch instrumentalisierend, um mehr Kompetenzen und Ressourcen abzuschöpfen. Ich sage nicht, dass das jetzt hier an der Uni konkret der Fall ist, sondern nur allgemein, dass Diversitypolitik diese Ambivalenz beinhaltet. Gleichzeitig ist der Trend zu Gleichstellung und Diversity wohl unumkehrbar.

K: Was für Konsequenzen könnte es haben, wenn man von Gleichstellungsrätinnen spricht, die früher Frauen*rätinnen hießen und sich eigentlich vom gesetzlichen Anspruch her nichts geändert hat, aber alleine durch das andere Label eine ganz andere Erwartungshaltung existiert?

UW: Ja, damit müsst Ihr rechnen. Strenggenommen, ändern sich die Aufgaben des Frauen*rats, wenn sich auf Diversity und Gleichstellung bezogen wird. Dann

gehören doch auch Männer* zu eurem Klientel, oder? Also, ich denke, die Umbenennung der Frauen*räte in Gleichstellungsräte an der Goethe-Uni im Top-Down-Prozess durch das Gleichstellungsbüro sollte ein Schritt zur Modernisierung sein, zur uniweiten Vereinheitlichung, auch weil man nicht mehr von "den Frauen*" spricht und so weiter. Gleichzeitig sind darin Widersprüche enthalten, die noch nicht gelöst sind und die, wenn schon nicht im Vorfeld, jetzt noch diskutiert werden sollten.

M: Die Umbenennung soll vielleicht ein Schritt zur Professionalisierung des Frauen*rats auf Fachbereichsebene sein. Unsere Tätigkeit hat sich nicht geändert, aber letztes Jahr wurden unsere jährlichen finanziellen Ressourcen gekürzt. Die Konsequenz ist, dass wir eigentlich nicht alles weiter schaffen können. Was denkst Du, wie sollten wir auf diese Situation reagieren?

UW: Ihr müsst verstärkt Öffentlichkeitsarbeit machen! Das war ja auch schon beabsichtigt mit der bereits erwähnten Veranstaltung, die Ihr vor ein paar Monaten organisiert habt. Da solltet Ihr weitermachen. Und jenseits des Labels - es ist wichtig, die Arbeit weiter zu führen und, soweit es geht, vielleicht auch ein bisschen weniger bürokratisch zu organisieren. Das Ratsmodell am FB03 ist ursprünglich sehr basisdemokratisch, es war statusgruppenübergreifend gedacht - das ist und war, übrigens auch an einigen anderen Fachbereichen, eine Besonderheit. Es gibt tolle Erfolge des Frauen*rats des FB 03, zum Beispiel die Schaffung des Frauen*cafés als Diskussionsraum, aber auch als Schutzraum und Rückzugsmöglichkeit. An solchen Errungenschaften sollte weitergearbeitet werden, das ist wichtige politische Arbeit. Verpflichtungen gegenüber dem Fachbereich bestehen natürlich trotzdem, etwa die Beteiligung an Stellenbesetzungen, an Berufungskommissionen usw., aber darauf sollte sich die Arbeit eines Frauen*rats nicht beschränken. Also, es gibt Handlungs- und Veränderungsbedarf, das ist ganz klar.

In Frankfurt zu studieren heißt halbtags erwerbstätig zu sein, halbtags in die Uni zu gehen

K: Wie schätzt Du die Entwicklung an der Uni in den letzten Jahren hinsichtlich autonomer Räume und studentischer Selbstorganisationen ein? Siehst Du da auch Problematiken, die sich mit anderen Entwicklungen an der Hochschule ergeben, also Stichwort „unternehmerische Hochschule“?

UW: Studierende haben heute große Zeitprobleme. In Frankfurt zu studieren, heißt halbtags erwerbstätig zu sein, halbtags in die Uni zu gehen. In der Uni sind die Studis stark gefordert, durch die Anwesenheitspflicht in den Seminaren, Referate und Hausarbeiten, mündliche Prüfungen usw. Das ist zwar normal, aber mit einer Erwerbstätigkeit manchmal schwer unter einen Hut zu bringen. Zeit und Raum für Treffen, Diskussionen, Arbeitsgruppen, Veranstaltungen sind nach meinem Eindruck wegen des allgegenwärtigen Zeitdrucks zurückgegangen. Und trotzdem gibt es immer noch viele Initiativen und autonome Zusammenhänge. Da ist nicht nur Platz für Auswendiglernen, sondern auch zum Denkenlernen.

Strategischer Essentialismus

Normalerweise sollst Du hier in sechs Semestern Deinen Bachelor machen und dafür musst du Dir viel Häppchenwissen aneignen. Denkräume eröffnen, heißt etwas anderes: Das heißt etwa, ein Thema ohne Zeitdruck zu erarbeiten, zu durchdenken und zu hinterfragen, dann noch mal andere Aspekte einzubeziehen, weil man weiterkommen will. Also, dieses Denkenlernen, das finde ich, kommt gegenüber dem Auswendiglernen viel zu kurz. Und in der leistungsorientierten unternehmerischen Hochschule bleibt es zunehmend auf der Strecke, weil Umwege und Zeitverluste nicht akzeptiert werden.

K: Hinsichtlich des Ansatzes des Diversity Managements gibt es die Befürchtung, dass die Kategorie „Frau*“ keine Rolle mehr spielt und Frauenförderung auf der Strecke bleibt, also weniger Ressourcen bekommt. Wie siehst Du diese Entwicklung?

UW: Das ist schwierig vorherzusehen. Wenn wir sagen: „Wir denken intersektional“ oder „Wir denken dekonstruktivistisch“

– dann ist die Kategorie „Frau*“ nicht mehr die Leitkategorie und wir betonen bewusst den Aspekt der Diversität. Und das ist gut so. Gleichzeitig befinden wir uns in einem Dilemma, denn um bestimmte Geschlechterungleichheiten zu beschreiben, benötigen wir die Kategorie nach wie vor. Die bekannte Aktuerin und Theoretikerin des postkolonialen Feminismus, Gayatri C. Spivak fordert deshalb einen „strategischen Essentialismus“, um Solidarität, Bündnisse und Koalitionen weiterhin zu ermöglichen. Um auf Eure Frage zurückzukommen: Ja, Diversity wird instrumentalisiert, ganz klar. Oft. Trotzdem ist der Ansatz, diese Brille aufzusetzen, produktiv. Ich glaube, das Konzept ist bis jetzt noch nicht zu Lasten von Frauenförderung gegangen. Aber die Gefahr besteht natürlich.

M: Viele Frauen*rätinnen sind auch Genderforscherinnen. Sollten wir unsere Rolle in der Frauen*politik stärker davon trennen? Wie war das damals für Dich als Unifrauenbeauftragte?

UW: Nein, auf keinen Fall! Für mich gehen Genderforschung und Frauenpolitik eng zusammen. Und es ist ja nicht so, als ob die Genderforschung völlig abgehoben ist – im Gegenteil. Auf die Kategorie „Frau*“ wird auch heute nicht verzichtet. Wir unterscheiden eigentlich drei Richtungen, die allesamt wichtig sind: Gleichheit – Differenz – Dekonstruktivismus. Im Bereich der Gleichheit finden grundlegende kompensatorischen Forschungen statt, beispielsweise geht es um die Themen Endgelddiskriminierung, Frauen* in den Medien, in den Berufen, Frauen* an die Spitze, Frauen* in Männerberufen usw. Ich meine, daran kommen wir doch gar nicht vorbei. Die Geschlechterungleichheit ist ja real existent und empirisch belegt. Die ‚Brille‘ der Geschlechterforscherin aufzuhaben, bedeutet auch eine spezifische Sicht auf Frauen*politik. Man ist eben beides. Ich glaube nicht, dass man da trennen kann oder muss. Aber man muss auch sehen, dass diese Frauenpolitik eine eigene Schiene ist, mit eigenen Ansprüchen und eigenen, ja vielleicht auch Widersprüchen. Man muss eben mehrere Brillen aufsetzen. Die Geschlechterforschung bietet,

wie beschrieben, dafür unterschiedliche Ansätze. Die können eingesetzt werden, wo sie jeweils passen. Aber es gibt keine einfachen Lösungen im Spannungsfeld Genderforscherin - Frauen*politik.

K: Es gibt ja seit einiger Zeit wieder zunehmend antifeministische Strömungen in der Öffentlichkeit und auch in den sozialen Medien. Braucht es aus Deiner Sicht eine neue feministische Öffentlichkeitsarbeit? Und was denkst Du, welche Rolle könnte der Gleichstellungsrat im Fachbereich einnehmen?

UW: Ja, wir haben einen erstarkenden Antifeminismus/Antigenderismus. Offensichtlich haben die Gender Studies große Unruhe in das Geschlechterverhältnis gebracht. Ich glaube, dass wir auf der Ebene der Analysen sehr weit sind. Feministinnen haben Sexismus analysiert, Gewalt gegen Frauen* bekämpft, sind gegen den §218 mit zivilem Ungehorsam angetreten, haben den feministischen Arbeitsbegriff entwickelt und die Kategorie Geschlecht als nicht naturgegeben, sondern als sozial konstruiert beschrieben. Gegen misogyne Hasstiraden, gegen Refamiliarisierung und Retraditionalisierung muss ein immer wieder neuer Feminismus antreten. Jede neue Feministinnen-Generation muss sich darum kümmern. Und das ist nicht einfach, im Gegenteil. Und dafür muss es Initiativen geben. Dafür muss es feministische (Gegen-)Öffentlichkeiten geben.

Auch ein Gleichstellungsrat kann und sollte daran beteiligt sein. Gleichzeitig ist für ihn aber die Hochschule der erste Schauplatz. Und da lohnt es sich, sehr genau hinzuschauen: was läuft in den Seminaren, was läuft in der Lehre, wie sieht es im Mittelbau aus, wie steht die Genderforschung am Fachbereich dar? Letzteres ist ja zunehmend auch ein Thema. Die Genderforschung ist zwar sehr stark nachgefragt am FB 03, aber sie ist längst nicht so reputiert, wie sie sein müsste und auch die Ausstattung ist nicht gut genug. Dass mit meinem Eintritt in den Ruhestand meine Stelle gestrichen wird, ist schon ziemlich skandalös. Damit fehlen vier Seminare im Semester, ganz zu schweigen von den vielen Prüfungen, die nicht mehr abgedeckt sind.

Über die Zukunft der Gender Studies am FB 03 muss kontinuierlich diskutiert, aber auch gestritten werden. Da sind nicht nur die Studierenden gefragt, sondern auch der Gleichstellungsrat. Offensichtlich hat es auf dem Campus jüngst sexuelle Angriffe auf Studentinnen gegeben – hier muss jenseits von Hierarchien und politischen Gegensätzen vehement reagiert werden! Daran sollten sich alle Gleichstellungsräte beteiligen.

M: Welchen Rat würdest Du zukünftigen Gleichstellungsrätinnen geben?

UW: Da habe ich nur einen: Sand im Getriebe der Hochschulpolitik sein. Also nicht stromlinienförmig mitlaufen, sich instrumentalisieren lassen quasi als eine Gruppe, die das Feigenblättchen ist, sondern wirklich kritisch bleiben, „offen bleiben“, Öffentlichkeitsarbeit machen, Gegenöffentlichkeiten bilden. Wenn's erforderlich ist, auch wirklich Sand im Getriebe sein, bis es knirscht.

Ulla Wischermann, apl. Professorin für Soziologie (im Ruhestand) am Fachbereich Gesellschaftswissenschaften der Goethe-Universität Frankfurt/M. und langjährige Direktorin im „Cornelia Goethe Centrum für Frauenstudien“. Im Jahr 2003 Habilitation „Frauenbewegungen und Öffentlichkeiten. Netzwerke, Gegenöffentlichkeiten und Protestinszenierungen einer sozialen Bewegung um 1900“. Bis 2007 Frauenbeauftragte der Goethe-Universität. Seit 1988 Mitherausgeberin der interdisziplinären Zeitschrift „Feministische Studien“, seit 2009 Mitherausgeberin der Reihe „Critical Media Studies“ im transcript-Verlag. Forschungsschwerpunkte u.a.: Feministische Theorie, Antigenderismus, Gender Studies, Soziale Bewegungsforschung und Öffentlichkeitstheorie.

Feministische Gruppen und feministische Räume in Frankfurt am Main

AF*LR – Autonomes Frauen* Lesben Referat des AstA der Goethe Uni

Campus Bockenheim - Studierendenhaus,
Mertonstraße 26-28, 60325 Frankfurt am Main,

Büro: Frauen*raum im Studierendenhaus

E-Mail: aflr@mail.com

Facebook: Autonomes Frauen Stern Lesben Referat Frankfurt

Autonomes queerfeministisches Schwulenreferat der Goethe-Universi- tät Frankfurt

Campus Bockenheim – Studierendenhaus,
Mertonstr. 26-28 60325 Frankfurt

Homepage: www.fs-gu.de

Facebook: Frankfurter Schwule

Cornelia Goethe Centrum für Frauen- studium und die Erforschung der Geschlechterverhältnisse

Campus Westend – PEG, Theodor-W.-Adorno-Platz 6,
60629 Frankfurt am Main

Geschäftsstelle: PEG 2G154

Tel.: 069/798-35100

E-Mail: CGCentrum@soz.uni-frankfurt.de

Homepage: www.cgc.uni-frankfurt.de

FemWerk

Eine feministische Holzwerkstatt für alle Frauen, Trans-
und Inter*Menschen. Mittwochs von 18 bis 21 Uhr im Klap-
perfeld. Bitte per E-Mail voranmelden.

Klapperfeldstraße 5, 60313 Frankfurt am Main

Telefon: 0177 / 41 37 490

E-Mail: mail@femwerk.net

Homepage: http://femwerk.net

Facebook: https://www.facebook.com/FemWerk/

Feministische Philosoph_innen

Gruppe Frankfurter Student_innen der Philosophie und
Gesellschaftswissenschaften, die sich aus queer-feministi-
scher Perspektive mit philosophischen und gesellschafts-
kritischen Fragen beschäftigt.

E-Mail: femphil@riseup.net

Facebook: Feministische Philosoph_innen

Fransenbar

Jeden 1. Mittwoch im Monat ab 20 Uhr Kneipenabend für
FrauenLesbenInterTrans* only.

ExZess, Leipziger Str. 91, 60487 Frankfurt am Main (Bocken-
heim U6/U7 Leipzigerstraße oder Kirchplatz)

Frauen*VV im unter_bau

Die Frauen*vollversammlung der alternativen Hochschulge-
werkschaft unter_bau trifft sich jeden vierten Dienstag um
18 Uhr im Protestkeller im Studihaus Bockenheim.

Homepage: https://unterbau.org/kalender/frauen-vv/

Frauen*Raum / Feministischer Salon

Campus Westend – PEG, Theodor-W.Adorno-Platz 6,
60629 Frankfurt am Main

Raum: PEG 2G215

Tel.: 069/92039634

Homepage: www.kinothek-asta-nielsen.de

Gleichstellungsrat des FB 03

IG Faben Campus – PEG, Theodor-W.-Adorno-Platz 6, 60323 Frankfurt am Main

Büro: PEG 2G163

Tel.: 069/798-36693

E-Mail: frauenrat-fb03@soz.uni-frankfurt.de

Homepage: www.fb03.uni-frankfurt.de/39476932/frauenrat

Kinothek Asta Nielsen e.V.

Ziel des Vereins ist es, die Filmarbeit von Frauen in Geschichte und Gegenwart aufzufinden, zu dokumentieren und öffentlich zugänglich zu machen.

Stiftstraße 2, 60313 Frankfurt am Main

Tel.: 069/92039634

Homepage: www.kinothek-asta-nielsen.de

Ladies

Ladies, ist ein eingetragener Verein für kulturelle und politische Bildung für Frauen.

E-Mail: ladies_ffm@gmx.de

Facebook: Ladies

LIBS – Lesben Informations- und Beratungsstelle e.V.

Alte Gasse 38, 60313 Frankfurt

Tel.: 069/282883

Fax.: 069/21999716

E-Mail: info@libs.w4w.net

Homepage: www.libs.w4w.net

Mein wunderbarer Waschsalon

Veranstaltungsreihe für queere Pop-Up Abende.

Facebook: <https://www.facebook.com/wunderbarerwaschsalon>

Pro-aktive Beratung an der Goethe-Universität

In Zusammenarbeit mit dem Autonomen Frauen*Lesbenreferat (AF*LR) bietet die Beratungsstelle gewaltfreileben jeden Donnerstags von 15 Uhr bis 18 Uhr eine persönliche Beratung für Frauen* Lesben, Bisexuelle, Schwule, Trans* und queere Personen an.

Raum: 2G215

E-Mail: beratung-uni@broken-rainbow.de

Homepage: www.gewaltfreileben.org

Queere Ringvorlesung

Queergehört ist eine Ringvorlesung die sich mit queerfeministischen und postkolonialen Inhalten — mit Vielfalt, Sexualität_en und gesellschaftspolitischen Zusammenhängen beschäftigt.

Homepage: www.queergehoert.de

Queer_feministisch Biertrinken

Queerfeministisch bier*trinken ist ein queerer Vernetzungstammtisch in Frankfurt am Main, der einmal im Monat stattfindet.

Homepage: www.queerfeministischbiertrinken.wordpress.com

Spectrale

Die Spectrale ist ein kleines, selbstgemachtes Filmfestival für queere und feministische Filme aus verschiedenen Teilen der Welt.

E-Mail: spectrale@gmx.de

Homepage: <https://spectrale.wordpress.com/>

SUQ – solidarisch, unaufgefordert, queer

SUQ ist eine Gruppe von Menschen, die sich 2015 in Frankfurt am Main zusammengefunden hat, um gemeinsam queere Debatten zu führen, sich zu bilden und um Veranstaltungen zu organisieren, die sich in dem Spannungsfeld queerer und linker Politik wiederfinden.

Homepage: www.suqpolitix.org

Impressum

Herausgeberinnen*

© Der Gleichstellungsrat des
Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften
Goethe Universität Frankfurt am Main
Theodor-W.-Adorno-Platz 6
60323 Frankfurt am Main

Homepage: <http://www.fb03.uni-frankfurt.de/39476932/frauenrat>

E-Mail: frauenrat-fb03@soz.uni-frankfurt.de

Die Ratsfrau

Jahrgang 20
Heft 21
Juni 2018

Konzept und Redaktion

Luise Brunner
Miriam Courbier
Zoe Gallagher
Marija Grujic
Paula Helm
Esther Lea Neuhann
Simone Rassmann
Lea Römmelt
Katrín Springsgut
Mona Takow
Vanessa Eileen Thompson
Eliah Aila Wolff

Satz und Layout

Anne Krieger: anne@mainschmuck.de

Druck

Druckerei Gegendruck Oldenburg
Auflage: 500

Für den Inhalt der einzelnen Beiträge sind die jeweiligen Autor*innen verantwortlich. Die Ratsfrau liegt am Fachbereich und im Frauen*Raum (PEG 2.G 215) aus oder ist über das Büro des Gleichstellungsrats (PEG 2.G 163) zu beziehen. Sie ist eine kostenlose Publikation am Fachbereich 03. Die Ratsfrau ist auch in der Bibliothek des Fachbereichs 03 einsehbar.

