

DIE RATSFRAU



#22

DIE RATSFRAU

Zeitschrift des
Gleichstellungsrats
Fachbereich
Gesellschaftswissenschaften
Juni 2021

Editorial	6	<u>Was ich noch sagen wollte. Erfahrungsbericht über sexualisierten Machtmissbrauch an der Hochschule</u>	
<u>Der Gleichstellungsrat des Fachbereichs stellt sich vor</u>	10	Anonym	60
<u>Über Megaphone unterhalten wir uns nicht. Einige Gedanken zu strukturellen Bedingungen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen</u>		<u>“Wir holen uns die Selbstbestimmung zurück!”</u>	
Mandy Gratz	16	Raul Rosenfelder (Frankfurt am Sein)	66
<u>Mit Beratung aus der Community gegen Diskriminierung an der Uni - Interview mit der Beratungsstelle gewaltfreieleben</u>		<u>Hitlergruß oder Stillefuchs? Über Gruppendynamiken in Orientierungswochen</u>	
Antonia Groß im Gespräch mit Constance Ohm	22	Eine Studentin des FB03 erinnert sich	72
<u>Transfeindlichkeit im Hochschulkontext – Ein Erfahrungsbericht (Englisch)</u>		<u>Stellungnahme einiger Mitarbeiter:innen der Goethe-Universität zum Diskurs um die Orientierungswochenvorfälle im WS 2019/29</u>	76
Anonym	28	<u>Wenn Männer über Krise reden: Wer tönt, wer tippt, wer tut</u>	
<u>Institutionalisierte Antidiskriminierungsarbeit: “Die Uni muss sich als lernender Ort verstehen” - Interview mit der Antidiskriminierungsbeauftragten der Goethe-Universität</u>		Almut Poppinga (mit Andreas Streicher und Anna Wanka)	80
Antonia Groß im Gespräch mit Jana Arnold	32	<u>Glossar zu Formen und Dimensionen sexualisierter Gewalt</u>	86
<u>Antidiskriminierungsarbeit – mit und gegen Strukturen der Universität</u>		<u>Liste der Gleichstellungsrät:innen 2018-2021</u>	93
Luise Besier	38	<u>Feministische Gruppen und Räume in Frankfurt am Main</u>	94
<u>Institutioneller Rassismus an Hochschulen aus postkolonial-feministischer Perspektive: Worum geht’s?</u>		Impressum	96
Sheila Ragunathan	44		
<u>Diskriminierung und Behinderung - Eine Annäherung im Dialog</u>			
Petra Buchberger und Christoph Trüper	52		

Editorial

Liebe Leser:innen,

endlich ist sie da, die 22. Ausgabe der Ratsfrau, der Zeitschrift des Gleichstellungsrats am Fachbereich 03! Eigentlich hatten wir uns aufgrund der Covid-19 Pandemie dazu entschlossen, eine kürzere Version herauszugeben. Nun ist in den vergangenen drei Jahren doch eine ganze Menge passiert und so freuen wir uns, Euch eine neue, sehr umfangreiche Ratsfrau zu präsentieren. Sie ist einerseits eine feministische Zeitschrift mit Artikeln externer Autor:innen zu verschiedenen Themen, andererseits dokumentiert sie aber auch unsere Arbeit der letzten Semester. Sie diskutiert Probleme, denen wir uns stellen mussten ebenso wie Erfolge, die wir erreichen konnten.

Den Ausgangspunkt für die Schwerpunktsetzung dieser Ausgabe und die Arbeit daran bildete eine von uns veranstaltete Podiumsdiskussion im November 2019 zum Thema "Machtmissbrauch und sexualisierte Diskriminierung an der Universität - Facetten und strukturelle Bedingungen". Im Zuge dessen wurde die Vielfältigkeit der Formen und Ausformungen von Machtmissbrauch und Diskriminierung im Hochschulkontext deutlich. Mit der vorliegenden Ratsfrau wollen wir dies noch einmal in einem breiteren Rahmen sichtbar machen. Dabei sind wir uns darüber bewusst, dass die Auswahl der Artikel und Themen bei weitem nicht vollständig ist. Uns ist besonders aufgefallen, dass es beispielsweise keinen Text zu antisemitischen Strukturen und Kontinuitäten an der Universität gibt

und dass Machtmissbrauch an der Universität auch häufig auf nicht sexualisierter Ebene von Angestelltenverhältnissen stattfindet. Daneben gibt es mit Sicherheit noch weitere blinde Flecken, die hier unerwähnt bleiben. Dass sie hier nicht abgedeckt werden, bedeutet keinesfalls, dass wir sie für weniger relevant halten oder gar kritisieren. Vielmehr wollen wir mit dem vorliegenden Heft eine Sensibilisierung für und eine Auseinandersetzung mit den Bedingungen des Arbeitens und Lernens vieler Personen und Personengruppen an der Universität anregen. Wir sind immer bemüht und daran interessiert, weiter dazuzulernen und freuen uns daher über jegliche Art von Feedback, Hinweisen und Ergänzungen.

In dieser Ratsfrau wird, wie das Schwerpunktthemas schon vermuten lässt, teilweise explizit über sexualisierte Diskriminierung, rassistische Strukturen an der Hochschule oder übergriffiges Verhalten geschrieben. Vor drei Artikeln befinden sich Trigger Warnungen auf die wir hier hinweisen möchten. Gleichzeitig können wir nicht ausschließen, dass auch andere Artikel Inhalte transportieren, die aufwühlend sein können, obwohl sie nicht direkt mit einer Warnung versehen wurden.

Nachdem wir uns selbst als Gleichstellungsrat kurz vorstellen, folgt als erstes ein Text einer der Diskutantinnen unserer Podiumsdiskussion, der als Reflexion der Veranstaltung und deren Inhalt einen Auftakt zu den folgenden Artikeln bildet. Danach erwarten Euch im Heft Erfahrungsberichte zu Transfeindlichkeit und sexualisiertem Missbrauch an der Hochschule, Interviews

mit der Beratungsstelle "gewaltfreileben" und der Antidiskriminierungsbeauftragten der Goethe Universität sowie ein Dialog zu Diskriminierung und Behinderung. Darüber hinaus gibt es Kommentare zur Institutionalisierung von Antidiskriminierungsarbeit an der Goethe-Uni, sogenannten „Pick-Up-Artists“ auf dem Uni-Campus, zu diskriminierenden Vorfällen in der Orientierungswoche für Lehramtsstudierenden im WS 2019/20 sowie zum Unileben in Zeiten von Corona. Außerdem bieten ein Überblicksartikel zu institutionellem Rassismus im Hochschulkontext und ein Glossar zu Formen und Dimensionen sexualisierter Gewalt einen Ausgangspunkt für die weitere Beschäftigung mit den besprochenen Themen. Zum Schluss findet ihr dann noch eine Liste der aktuellen Gleichstellungsrätinnen und wie immer auch eine Liste feministischer Gruppen und Räume in Frankfurt.

Und grundsätzlich noch zu unserem Verständnis von diskriminierungssensibler Sprache, wie wir sie in diesem Heft gebrauchen: Wie das meiste andere hat die Covid-19 Pandemie in den letzten Semestern auch unsere Arbeit ins Digitale verlegt. Das betrifft nicht nur die Arbeit an dieser Ausgabe, sondern auch deren Publikation, für die wir vor allem ein digitales Format vorgesehen haben. Daher haben wir uns entschieden, hier das erste Mal mit Doppelpunkt zu gendern. Es ist ein Versuch, größtmögliche Barrierefreiheit herzustellen, sind uns aber der Schwächen auch bewusst. Manchmal sind Begriffe (meistens am Ende des Wortes) mit einem Sternchen markiert. Damit möchten wir die soziale

Konstruiertheit der hegemonialen binären Geschlechterordnung sichtbar machen und all jene Menschen in die betreffende Formulierung miteinbeziehen, die sonst nicht repräsentiert sind. Die gleiche Motivation liegt in der Verwendung des Begriffs FLINTA (Frauen, Lesben, Inter-, Nonbinäre, Trans- und Agender-Personen).

Wir wissen, dass die letzten Semester für uns alle nicht leicht waren und hoffen, dass wir uns bald wieder persönlich treffen können. Wir freuen uns schon jetzt darauf, miteinander ins Gespräch zu kommen, zu diskutieren, Kämpfe zu planen und Erfolge zu feiern.

Wir wünschen Euch viel Spaß beim Lesen, bleibt gesund und passt auf Euch auf!

Euer Gleichstellungsrat

Der Gleichstellungsrat stellt sich vor

Über Uns

Der Gleichstellungsrat des Fachbereiches 03 Gesellschaftswissenschaften hat sich 1988 unter dem Namen „Frauenrat“ gegründet, damals um die Gleichberechtigung von Frauen am Fachbereich voranzubringen. 2017 ordnete das zentrale Gleichstellungsbüro der Goethe-Universität die Umbenennung aller dezentralen Gleichstellungsrät:innen und -beauftragten an den Fachbereichen an und wir wurden vom „Frauen-“ zum „Gleichstellungsrat“. Dass wir diese Umbenennung nicht unkritisch hinnahmen und welche Befürchtungen und dahinterliegenden Mechanismen wir vermuten, könnt ihr in der letzten Ratsfrau von 2018 nachlesen. Das Ratsmodell, nach dem wir organisiert sind, sieht die Vertretung jeder Statusgruppe vor und hat das Ziel, die unterschiedlichen Perspektiven und Bedürfnisse der Universitätsangehörigen auf Ebene des akademischen Mittelbaus, des technisch-administrativen Personals, der Studierenden sowie auf professoraler Ebene sichtbar zu machen. Historisch sind wir dabei in erster Linie eine Vertretung der

Frauen am Fachbereich, in unserem heutigen breiteren Verständnis begreifen wir uns als Vertretung aller FLINTA am Fachbereich und arbeiten zudem mit einem intersektionalen feministischen Ansatz (siehe in diesem Heft: Glossar für begriffliche Erläuterungen). Aufgrund der zunehmenden Arbeitsbelastung am Fachbereich fällt es uns leider zunehmend schwer, aus allen Statusgruppen mindestens eine Vertreter:in zu gewinnen. So setzt sich der Gleichstellungsrat seit geraumer Zeit lediglich aus (freiwillig tätigen) wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und (im Rahmen von Hilfskraftverträgen bezahlten) Studierenden zusammen. Wir hoffen, dass sich das in Zukunft ändern wird und freuen uns über jede (FLINTA) Person, auch aus den anderen Statusgruppen, die unsere Arbeit unterstützen und mitgestalten möchte.

Die täglichen Aufgaben des Gleichstellungsrates

Unsere grundsätzliche Aufgabe ist es, auf möglichst allen Ebenen des Fachbereichs - das heißt in den unterschiedlichen

Ausschüssen, Gremien, Berufungs- und Einstellungskommissionen - eine gleichstellungspolitische Perspektive einzubringen und zu vertreten. Wenn beispielsweise im Fachbereichsrat oder auf Institutsebene im Direktorium, Themen aufkommen, die FLINTA Personen betreffen, sei es als Mitarbeiterin* oder Studentin*, sind wir in der Lage, Fragen zu stellen und zu problematisieren und so auf die Diskussion einzuwirken. Stimmberechtigt bei Entscheidungen sind wir jedoch nicht. So sind wir zwar auch bei Einstellungs- wie Berufungskommissionen immer von Beginn an Teil der Kommission, das heißt wir können beispielsweise über Stellenausschreibungstexte oder die Bewerbungsunterlagen von Bewerber:innen mitdiskutieren, haben aber letztendlich kein Mitspracherecht bei der Entscheidung, wer eingestellt oder berufen wird. Dennoch ist der Effekt unserer Arbeit nicht zu unterschätzen, da wir durch unsere Anwesenheit Einfluss nehmen, Abläufe erkennen und wirkungsvoll eingreifen können. Dadurch kann die Argumentationsstruktur in einem Gremium entscheidend mitgeprägt und beeinflusst werden.

Außerdem stehen wir in enger Zusammenarbeit mit dem zentralen Gleichstellungsbüro, da wir als dezentrale Akteur:innen in unserem Fachbereich der zentralen Gleichstellungsbeauftragten zuarbeiten. In circa zweimonatlich stattfindenden Gesamttreffen mit den dezentralen Rät:innen oder Beauftragten der anderen Fachbereiche werden wir vom Gleichstellungsbüro über für uns relevante Entwicklungen, Ereignisse oder Schulungsmöglichkeiten auf

fachbereichsübergreifender Ebene informiert und können uns untereinander austauschen.

Des Weiteren fungieren wir als (erste) Anlaufstelle für Betroffene von Diskriminierung am Fachbereich. Wir beraten in Fällen von Diskriminierung am Arbeitsplatz oder in Seminarkontexten parteiisch und solidarisch und begleiten die Fälle (wenn gewünscht) häufig auch über diese erste Beratung hinaus. Dabei ist uns wichtig, gemeinsam mit den Betroffenen Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten und die unterschiedlichen Diskriminierungserfahrungen in ihrer Mehrdimensionalität mit anderen Ungleichheitsformen zusammen zu denken. Neben den institutionellen Beratungsangeboten der Universität möchten wir außerdem auf die wöchentlich stattfindende psychosoziale Beratung für Frauen*, Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans*, Inter* und Queer-Personen im Rahmen des Beratungsangebots von der Beratungsstelle **gewaltfrei leben** und dem **Autonomen Frauen*Lesben Referat** im feministischen Salon (PEG-Gebäude, Raum 2G.215) hinweisen, welche momentan in digitaler Form, aufgrund der anhaltenden Covid-19 Pandemie, stattfinden. Sie arbeitet unabhängig von universitären Strukturen aus einem community-basierten und politischen Selbstverständnis heraus und ist im Vergleich zu den universitären Angeboten niedriger-schwelliger. Wir freuen uns deswegen über diese zusätzliche Beratungsmöglichkeit (siehe in diesem Heft: Interview mit Constance Ohm von **gewaltfrei leben**).

Die außerordentlichen Aufgaben der letzten Jahre

Neben den regulären Aufgaben des Gleichstellungsrates ist es uns ein besonderes Anliegen, auf aktuelle universitäre oder gesellschaftliche Problematiken und Entwicklungen in Bezug auf Gleichstellungsthemen zu reagieren. Die Konzeption von unterschiedlichen Veranstaltungsformaten, die Teilnahme an Demonstrationen und Aktionen, die Vernetzung und der Austausch mit verschiedenen feministischen und stadtpolitischen Zusammenhängen sowie die interne Weiterbildung spielen in unserer Arbeit deswegen eine wichtige Rolle.

Eine universitätsinterne Auseinandersetzung über die Entwicklung und Implementierung von rechtlichen und institutionellen Instrumenten der Antidiskriminierung, die durch einen öffentlich gewordenen Fall sexueller Belästigung im Jahr 2018 angestoßen wurde (siehe in diesem Heft: Antidiskriminierungsarbeit von Luise Besier), mündete in der Gründung einer fachbereichsübergreifenden Arbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung. Ziel war es hier, potentiell von Diskriminierung Betroffene besser schützen zu können sowie Strategien zur Prävention diskriminierendes Verhaltens zu entwickeln. Dazu gehörte auch die Einrichtung einer internen Beschwerdestelle, die Trennung von Beschwerde- und Beratungsstelle sowie die Verstärkung der Beratungsstelle Antidiskriminierung des Gleichstellungsbüros.

Das Thema der sogenannten „Pick-Up-Artists“ auf dem Campus beschäftigte uns in den vergangenen zwei Jahren leider

weiterhin. So kam es besonders zu Semesterbeginn vermehrt zu Übergriffen sogenannter „Pick-Up-Artists“ auf FLINTA Studierende und Mitarbeitende. In Kooperation mit dem Gleichstellungsbüro haben wir einen Flyer entworfen, der einerseits über „Pick-Up“-Methoden aufklären und andererseits Handlungsoptionen für konkrete Übergriffssituationen aufzeigen soll.

Am 02. Juli 2019 gab es für uns Grund zu feiern: Der Gleichstellungsrat am Fachbereich wurde 30 Jahre alt und wir luden ein zur Jubiläumsfeier! Bei Sekt und Snacks erzählten alte und neue Rät:innen über vergangene und aktuelle Kämpfe. Das gemeinsame Revue passieren lassen und der Austausch von Visionen war ein schöner Ansporn und eine Kraftquelle für unsere Arbeit. Außerdem wurden uns Kontinuitäten der Gleichstellungsarbeit durch unsere lange Geschichte hinweg bewusst: Kämpfe um Räume oder die Mitbestimmung am Fachbereich waren vor 30 Jahren Thema und sind heute noch immer relevant.

Voller Elan starteten wir so in die Konzeption der nächsten von uns ausgerichteten Veranstaltung am 28. November 2019. Aufgrund der Erfahrungen mit den vielfältigen Schwierigkeiten im Umgang mit Fällen von Diskriminierung an der Universität luden wir vier verschiedene Redner:innen zu einer Podiumsdiskussion mit dem Titel „Machtmissbrauch und sexualisierte Diskriminierung an der Universität – Facetten und strukturelle Bedingungen“ ein. Ziel der Veranstaltung war es, unterschiedliche Perspektiven auf und Dimensionen von Diskriminierung und Machtmissbrauch im

Kontext der Hochschule zu diskutieren und gemeinsam mit allen Anwesenden über Lösungsmöglichkeiten zu sprechen.

Infolge dieser spannenden und aufreibenden Veranstaltung entwarfen wir eine Reihe von Überlegungen zur weiteren Sichtbarmachung und kollektiven Bearbeitung dieser Themen am Fachbereich. Wie bei vielen anderen wurden jedoch auch unsere Pläne und Ideen für das Jahr 2020 durch die COVID-19 Pandemie und die Maßnahmen zu deren Eindämmung durchkreuzt. Die neue Situation an der Universität wurde auch für uns ein zentrales Thema. Wir sahen und sehen es als unsere gleichstellungspolitische Aufgabe, zu betonen, dass besonders in sogenannten Krisenzeiten gesellschaftlich benachteiligte und diskriminierte Personen ungleich stärker von Maßnahmen und deren Auswirkungen betroffen sind. So haben etwa Schließungen von Schulen und Kitas vor allem bei Personen, die sich in prekären Erwerbsverhältnissen befinden, zu einer Mehrbelastung durch Sorgearbeiten im häuslichen Bereich geführt.

Zu Beginn der Pandemie und erneut zu Beginn des Wintersemesters 2020/21 haben wir uns daher mit einer Zusammenfassung unterschiedlicher psychosozialer Unterstützungs- und Hilfsangebote sowie mit einem an Lehrkräfte, Professor:innen und die Universitätsverwaltung gerichteten Appell für einen diversitätssensiblen und verständnisvollen Umgang mit den erschwerten Lehr-, Lern- und Arbeitsbedingungen eingesetzt. Um Ungleichheiten in den jeweiligen Arbeits- und Studienverhältnissen sichtbar zu machen und gegen

diskriminierendes Verhalten einzutreten, unterzeichneten wir daher auch zusammen mit allen dezentralen Gleichstellungsrät:innen und -beauftragten sowie dem zentralen Gleichstellungsbüro das im August 2020 veröffentlichte gemeinsame Forderungspapier „We care: Der Verstärkung von strukturellen Benachteiligung im Kontext der Covid-19 Pandemie entgegenzutreten – Für einen nachhaltigen Abbau von Ungerechtigkeitsstrukturen“.

Für das nächste Jahr blicken wir zuversichtlich und motiviert in neue Aufgabenbereiche und freuen uns über die Planung von Veranstaltungen und neuen Ideen, die wir gerne gemeinsam mit Studierenden und Mitarbeiter:innen sowie anderen feministischen Initiativen, Beratungsstellen und Institutionen entwickeln.



Über Megaphone unterhalten wir uns nicht.

Mandy Gratz

Einige Gedanken zu strukturellen Bedingungen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Mandy Gratz hat für den freien Zusammenschluss von student*innen an der vom Gleichstellungsrat FB 03 organisierten Podiumsdiskussion „Facetten und strukturellen Bedingungen von Machtmissbrauch und sexualisierter Diskriminierung an der Universität“ teilgenommen.

Wenn man den IG-Farben-Campus betritt, dauert es nicht lang, bis man einem Plakat der Kampagne Laut*stark begegnet. Laut*stark sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten, heißt es da. Im Rahmen dieser Kampagne hat der Gleichstellungsrat des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften am 28.11.2019 eine Podiumsdiskussion zu Facetten und strukturellen Bedingungen von Machtmissbrauch und sexualisierter Diskriminierung an der Universität veranstaltet. An dieser Diskussion durfte ich mich als studentische Diskutant*in für den freien Zusammenschluss von student*innenschaften (fzs) beteiligen. Der folgende Beitrag will zeigen, warum es mehr als betroffenenorientierte Angebote braucht, um sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Universität zu begegnen.

Aber zurück zu Laut*stark! Das Megaphon als zentrales Kampagnenmotiv erinnert mich an einen Redebeitrag, den ich in Januar 2018 als Vertreterin des fzs, dem bundesweiten Dachverband von Studierendenschaften, auf einer Kundgebung vor dem PA-Gebäude gehalten habe. Anlass war ein konkreter Vorfall von sexualisierter Übergriffigkeit und die unzulängliche Unterstützung seitens der Uni für die betroffene Person. Der AstA und die

Unterstützer:innengruppe hatten einen Lautsprecherwagen und Redner:innen organisiert. Im Anschluss sind wir noch als Sponti bis zur Alten Oper gelaufen. Es war kalt. Es war schön. Und es war ein Akt der Solidarität mit den Betroffenen und ein Fingerzeig an Täter:innen, der kein Bekenntnis der Betroffenheit erfordert hat.

Ich hatte den Redebeitrag in der Nacht zuvor in einer konzentrierten Diskussion mit einer Freundin fertig gestellt. Aber so geht das nicht! Immer wieder sitzen wir zu zweit oder zu dritt zusammen, schreiben Texte zum Thema, unterhalten uns über alltägliche Übergriffigkeiten, unterstützen uns gegenseitig und sammeln so nach und nach eine Reihe von Personen und Orten, die wir nicht mehr (allein) aufsuchen werden. Wir tauschen uns über Ergänzungen von Schlüsselbündeln aus – die effektiver sind als blanke Schlüssel – über Taschenlampen und Pfefferspray. All the girly things eben.

Aber über Megaphone unterhalten wir uns nicht. Außer wir bereiten eine Aktion vor. Aber wer kann schon für jeden Grenzübertritt, auch wenn er es verdient hätte, eine Aktion starten? Wie viel Thematisierung, wie viele konkrete Schilderungen braucht es eigentlich, bis man davon abrückt, immer wieder einzufordern, dass Betroffene ihre „Geschichte“ erzählen sollen? Wann sickert endlich durch, dass es in erster Linie nicht um Bestrafung und Sanktionierung geht, sondern darum eine Umgebung aufzubauen, in der die Markierung von Grenzen möglich wird und der Widerspruch gegen ihre Übertretung nicht

mit Zukunfts- und Existenzängsten einhergeht?

Das ist, um Missverständnissen vorzubeugen, keine Kritik am Ausbau der Beratungsstrukturen und der Schaffung von Richtlinien, wie man sie in den letzten Jahren an der Goethe-Uni beobachten konnte. Aber es ist sehr wohl eine Forderung nach etwas Anderem, als dem, was derzeit getan wird. Es ist eine Aufforderung, sich zu vergegenwärtigen, was es bedeutet, in einem Umfeld zu studieren bzw. zu promovieren, das von vielschichtigen Abhängigkeitsverhältnissen durchdrungen ist, die weit über den Raum Universität hinausreichen.

Im Zweifel steht nach einer übergriffigen Bemerkung oder einem tätlichen Übergriff nämlich die Frage im Raum, ob man sich an die Beschwerdestelle oder ein Beratungsangebot wendet, die Grenzüberschreitung gegenüber der Person thematisiert oder man es auf sich beruhen lässt. Diese Frage ist damit verbunden, eigene Bedürfnisse zu priorisieren und sich dessen gewahr zu werden, wie hoch die Kosten für die jeweiligen Schritte sind.

Es auf sich beruhen zu lassen, hat auf den ersten Blick vor allem persönliche Kosten. Aber wenn niemand einschreitet, passiert es vielleicht nochmal oder einer anderen Person. Die direkte Ansprache erfordert viel Mut und Klarheit, aber auch einen Vertrauensvorschuss in die Reflexionsfähigkeit

¹ §9 Satz 3 Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe Universität Frankfurt am Main vom 25.05.2020

der Goethe Universität Frankfurt am Main vom 25.05.2020

³ Ahmed, Sara (2019): A Complaint Biography 42 (3), S. 514-523, S. 515f.

² §9 Satz 4 Antidiskriminierungsrichtlinie

und Einsicht des:der Täter:in. Je nachdem, wie abhängig man von der entsprechenden Person ist, kann eine solche Ansprache weitreichende Konsequenzen zeitigen, die einen Abschluss an der Universität erheblich erschweren können und gegebenenfalls auch später noch zu Buche schlagen. Die Wahrnehmung eines Beratungsangebotes erfordert ebenfalls einen Vertrauensvorschuss – hier in das Angebot und die Anbieter:innen – und sie hat auch erst mal nicht zur Konsequenz, dass der:die Täter:in ihr Verhalten einstellt. Sie kann aber dabei helfen mit dem Erlebten umzugehen. Kommen wir also zur Beschwerde. Seit der Veröffentlichung der Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe Universität gibt es ein Beschwerdeverfahren, das die Schutzlücke schließt, die bisher das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz gelassen hat: Studierende sind jetzt mitgemeint. Aber die Kosten des Beschwerdeverfahrens sind nicht absehbar. Es ist nicht klar, welche Chancen man sich durch die Einreichung einer Beschwerde verbaut und ob man das erreicht, was man sich von der Beschwerde erhofft. Denn eine Beschwerde, die auch nicht anonym geführt werden muss¹, macht das Erlebte zum Verhandlungsgegenstand eines formalen Verfahrens. Ein Verfahren, das nicht notwendigerweise eingestellt wird, wenn der:die Beschwerdeführer:in das wünscht.²

Sara Ahmed zeigt in **A Complaint Biography** eine bemerkenswerte Eigenschaft der Beschwerde, auf die ich noch kurz eingehen möchte, bevor ich etwas lösungsorientierter werde:

The word complaining has a negative quality. The word belongs with the killjoy in the same family of words: complaining, killjoy, whining, moaning, buzzkill, party-pooper, stick-in-the-mud. Elsewhere, I described how being heard as complaining is not being heard. You are heard as expressing yourself, as if you are complaining because that is who you are or what you are like. If you are heard as complaining then what you say is dismissible, as if you are complaining because that is your personal tendency. When you are heard as complaining you lose the about: what you are speaking about is not heard when they make it about you.³

Wenn eine Beschwerde also dazu führen kann, dass nicht der (eigentliche) Inhalt der Beschwerde – nämlich das Verhalten des:der Täter:in – gehört wird, sondern lediglich die persönliche Betroffenheit des:der Beschwerdeführer:in, dann beginnt der Sinn des Beschwerdeverfahrens zu taumeln und der Blick über den Tellerrand des Umgangs mit individueller Betroffenheit wird vielversprechender.

Am Anfang dieses Beitrages habe ich davon gesprochen, dass es in erster Linie nicht um Bestrafung und Sanktionierung geht, sondern um den Aufbau einer Umgebung, in der die Markierung von Grenzen möglich wird und der Widerspruch gegen

ihre Übertretung nicht mit Zukunfts- und Existenzängsten einhergeht. Um ein Bild einer solchen Umgebung und vor allem ihrer strukturellen Bedingungen zu entwickeln, will ich an dieser Stelle Dagmar Herzogs Überlegungen über die Verbesserung der Arbeitnehmer:innenrechte als Schutz vor sexualisierter Diskriminierung und Gewalt folgen.⁴ Ihr Grundgedanke ist, dass eine Stärkung der Arbeiter:innenrechte (Kündigungsschutz, Krankheitstage, Urlaub etc.) und eine Erhöhung ihres Stundenlohns die Arbeiter:innen in die Lage versetzt, weniger vom Wohlwollen ihrer Arbeitgeber:innen und der Kund:innen (und deren Trinkgeldern) abhängig zu sein. Das Ergebnis einer Übertragung auf die Lebens- und Studienbedingungen von Student:innen muss wenigstens das Prüfungswesen, die Studienfinanzierung und die Arbeitnehmer:innenrechte von studentischen Beschäftigten in den Blick nehmen.

Ich will das kurz an einem Beispiel verdeutlichen: Im Nachgang der Podiumsdiskussion hatte ich einen kurzen Mailaustausch mit einer Person aus dem Publikum, der mit der Frage endete, ob die Teilnahme an dem Podium für mich nicht mit zu hohen Kosten verbunden gewesen ist. Auch vor der Podiumsdiskussion hat mich die Frage beschäftigt, wie scharf meine Kritik auf dem Podium sein darf, wie deutlich ich werden darf. Denn zu spitze Kritik kann zur Verschlechterung von Beziehungen führen,

⁴ Vgl. Herzog, Dagmar (2019): Feminismen und Sexualpolitik: Die #metoo-Bewegung und ihre KritikerInnen, in: Marianne Schmidbauer, Ulla Wischermann (Hrsg.:in)

Feministische Erinnerungskulturen. 100 Jahre Frauenstimmrecht. 50 Jahre Autonome Frauenbewegung. Frankfurt am Main: CGC online papers 3, S. 73-83

die später relevant werden können.

Der Verlust von sozialem Kapital an einer Universität ist ein folgenreicher, weil er im Zweifelsfall mit dem Verlust von kulturellem und ökonomischen Kapital einhergeht. Regelungen im Prüfungswesen, den Prüfer:innenwechsel oder das Einholen eines weiteren Gutachtens ebenso wie kulante Regelungen zur Modulwiederholung können bei der Thematisierung von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt eine Erleichterung darstellen. Auch mehr Spielraum bei der Verlängerung des Bewilligungszeitraums vom BAföG und anderen zeitgebundenen Möglichkeiten der Studienfinanzierung, ebenso wie ein großzügiger Umgang mit Fach- und Studienortwechsel kann dazu beitragen, die Existenz- und Zukunftsängste, die mit der Thematisierung von Übergriffen an der Universität einhergehen, zu lindern, weil Verzögerungen im Studium dann nicht mehr zum Entzug der Förderung führen. Mit Blick auf studentische Beschäftigungsverhältnisse wären längere Mindestvertragslaufzeiten, ein besserer Kündigungsschutz, eine höhere Bezahlung und eine Vertretung im und durch den Personalrat eine Grundlage für eine Auseinandersetzung mit Machtmissbrauch, die sich nicht auf Verschwiegenheit und Aushalten als Schalldämpfer verlassen kann. Damit einhergehend, aber die Studienbedingungen und die Universität allgemein betreffend, würde ein Abbau des Demokratiedefizits an Hochschulen auch nicht schaden: Eine Drittelparität, besser noch eine Viertelparität in den Gremien der akademischen Selbstverwaltung würde jenen, die

am verletzbarsten durch sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen nämlich relevantes Gewicht jenseits von Beschwerden verschaffen: den Student:innen, dem Mittelbau und den technisch-administrativen Mitarbeiter:innen.

Über Megaphone unterhalten wir uns nicht! Wir wollen die ganze Bäckerei!

Mit Beratung aus der Community gegen Diskriminierung an der Uni

Interview mit der Beratungsstelle gewaltfreileben

Antonia Groß im Gespräch mit Constance Ohm

Die Beratungsstelle „gewaltfrei leben“ ist eine psychologische Anlaufstelle für LSBT*IQ-Personen, die von Diskriminierung betroffen sind. (LSBT*IQ: Lesbisch, Schwul, Bi-, Trans*-, Intersexuell und Queer). Für die Ratsfrau haben wir mit Berater:in Constance Ohm gesprochen.

Seit wann gibt es „gewaltfreileben“ an der Goethe-Uni?

Die Beratungsstelle „gewaltfreileben“ gibt es seit 2016, also seit 4 Jahren. Den Trägerverein, Broken Rainbow e.V., gibt es aber schon seit 17 Jahren. Es hat also eine Weile gedauert, endlich eine derartige Beratungsstelle etablieren zu können.

Warum?

Broken Rainbow ist eine Selbstorganisation, die Peerberatung für LSBT*IQ bei Diskriminierungen, politische Repräsentanz usw. geleistet hat. Es gibt keine nachhaltige dauerhafte Förderung. Eine Beratungsstelle zu stemmen, ist eine große finanzielle Herausforderung. Wir haben erst seit 2016 die Unterstützung des Landes und können das jetzt stemmen.

Wer arbeitet in der Beratungsstelle?

Bei uns arbeiten derzeit vier Personen, die Leiterin ist Systemische Therapeutin und arbeitet neben der Leitung therapeutisch. Alle Berater:innen haben eine Ausbildung in Systemischer Therapie oder Beratung.

Wie kann man sich die Beratungspraxis vorstellen?

Zu uns kommen vor allem Menschen, die sich als queer, trans*, nicht-binär, a-sexuell, a-romantisch, inter*, cislesbisch oder cis-schwul beschreiben. Die

überwiegende Mehrheit besteht aus queeren, trans* und nicht-binären Menschen. Sie würden sich, wollte man sie personenstandsrechtlich kategorisieren, vor allem in die Rubriken „kein Geschlechtseintrag“ oder „divers“ im Sinne des Geschlechtseintrags einordnen.

Die Beratungsthemen sind sehr vielfältig, sie reichen von Gewalt in der Partner:innenschaft über Erfahrungen von homo- oder trans*feindlich motivierter Gewalt über die Bewältigung von traumatischen Erfahrungen in der Kindheit. Das sind vor allem sexualisierte Gewalterfahrungen, Wohnungslosigkeit, Identitätsfindung, Depressionen. Wir unterstützen außerdem bei der Bewältigung struktureller Diskriminierungserfahrungen.

Das meint also auch Erfahrungen aus dem Leben und Arbeiten an der Uni?

Ja. Die finden häufig im Uni-Kontext statt. Zum Beispiel ist es nicht einfach möglich, die Goethe Card umzuschreiben auf das selbstbestimmte Geschlecht. Noch wird erwartet, dass die Studierenden das Verfahren nach dem sogenannten Transsexuellengesetz (TSG) anstreben. Das bedeutet, dass trans* Personen einen sogenannten Ersatzausweis beantragen können, den ein Verein gegen Geld ausstellt, um die Dauerhaftigkeit ihres Transitionswunsches zu bestätigen. Aber viele queere Menschen sind nicht „trans“ entsprechend dem TSG, das heißt sie streben nicht das „Gegengeschlecht“ an, sondern wollen entweder überhaupt nicht über die Kategorie Geschlecht definiert werden, lehnen die Binarität der Geschlechterordnung ab,

empfinden sich also weder als „männlich“ noch als „weiblich“ und möchten im eigenen Geschlechtsausdruck wahrgenommen und akzeptiert werden. Es ist hanebüchen, dass ein „Ersatzausweis“, für den Studierende auch noch Geld hinlegen müssen, eingefordert wird. Das ist nichts anderes als Lobbypolitik für den Verein, der diesen Ausweis ausstellt. Allerdings kann er in der Tat in bestimmten Situationen den Umstand der Transidentität erhellen.

Warum seht ihr den Ersatzausweis als Lobbypolitik?

Der Ersatzausweis hat keine Rechtsgrundlage und ist kein behördlicher Ersatzausweis. Letztlich könnte jeder Verein so einen „Ausweis“ ausstellen. Das als zwingende Voraussetzung für den Nachweis eines dauerhaften Wunsches, im selbstbestimmten Geschlecht zu leben, einzufordern, ist nicht zielführend. Es sollte genügen, wenn die betreffende Person diesen Wunsch äußert.

Und der Studierendenausweis?

Der Studierendenausweis ist von zentraler Bedeutung für die Studierenden, denn über diesen werden sie auch in die Seminarlisten eingetragen. Queere Studierende, deren Goethe Card auf den zugewiesenen Namen und das zugewiesene Geschlecht läuft, stehen daher regelmäßig vor der Entscheidung, sich gegenüber den Lehrkräften zu outen und darum zu bitten, diesen Namen nicht vorzulesen und sie nicht mit diesem Namen anzusprechen. Dann ist es von den Lehrkräften abhängig, ob sie dem Wunsch entsprechen.

Einige Klient:innen von uns standen

kurz davor, das Studium abzubrechen, weil die Lehrenden sie wiederholt mit dem Deadname, also ihrem alten, abgelegten Namen, angesprochen haben. Besonders prekär ist die Situation dann, wenn die körperliche Repräsentation nicht derjenigen auf der Goethe Card entspricht und vielleicht Kommiliton:innen den:die Studierend:e nur im selbstempfundenen Geschlecht kennen. Die Ignoranz oder Rechtstreue einer einzigen Lehrkraft kann das komplette soziale Gefüge einer:s Studierenden zerstören.

Wie äußert sich das etwa im universitären Alltag?

Zum Beispiel in etwas eigentlich Simplem wie dem Gang zur Toilette. Schon da findet eine Zuordnung zu einem Geschlecht statt. Die betroffenen Personen müssen daher auf eine geschlechtliche Zuschreibung zurückgreifen, also auf eine Fremdwahrnehmung, die primär über den Körper stattfindet. Das heißt, wenn eine Person als „Frau“ gelesen wird, sich aber als nicht-binär beschreibt, bleibt oft nichts anderes übrig, als den Gang zur Frauentoilette zu nehmen, sofern sie nicht ständig darauf angesprochen werden möchte, sich in der „falschen“ Toilette zu befinden.

Analog gilt das für trans* Personen, deren körperliche Repräsentation nicht dem Geschlechtsstereotyp entspricht und die deshalb der Toilette verwiesen werden. Konflikthafte Situationen werden antizipiert, indem auf eine Geschlechterordnung zurückgegriffen werden muss, die Geschlecht in den Körper einschreibt und die das psychologische Geschlecht nicht widerspiegelt. Das wird als Zwang

und damit als strukturelle Gewalt wahrgenommen.

Wie könnte zum Beispiel dieses konkrete Problem behoben oder vereinfacht werden?

Lösungen wären in der Tat recht einfach, zum Beispiel mit der Einrichtung von all-gender-welcome-Toiletten in jedem Gebäude.

Zusätzlich zu den geschlechtsspezifischen Toiletten? Es könnte ja sein, dass sich manche (trans* und cis)-Personen in geschlechtlich markierten Toiletten wohler fühlen?

All-gender sollte es natürlich ergänzend zu den bestehenden Toiletten geben. Ungeachtet dessen ist fraglich, ob tatsächlich ein Schutzraum über die Herstellung einer Geschlechterordnung hergestellt werden kann. Vielmehr sollten Sicherheitsvorkehrungen in den Toiletten, insbesondere Notrufnummern und die Möglichkeit von dort aus zu telefonieren vorhanden sein. Es hält keinen Täter davon ab, eine Frau in der Frauentoilette zu vergewaltigen, nur weil diese nur für Frauen gedacht ist und er keinen Zugang haben sollte.

Das Thema gibt es aber auch in Umkleiden in Bereichen der Sport-Uni, in Schwimmbädern und Sporthallen. Immer wieder müssen sich Menschen einem bestimmten Geschlecht zuordnen. Es gibt kaum Möglichkeiten, dem zu entgehen, wie Einzelkabinen. Die Goethe-Uni ist noch nicht so weit, die Personenstände „kein Geschlechtseintrag“ und „divers“ in ihren Strukturen zu verankern.

Wie macht ihr auf eure Beratung aufmerksam?

In der Zeit vor der Pandemie hatten wir einmal wöchentlich ein Beratungsangebot im Feministischen Salon. Dort konnten queere Studierende donnerstags von 15h bis 18h eine Beratung in Anspruch nehmen. Im Laufe der vergangenen Jahre hatte sich das Angebot etabliert, auch mit Unterstützung der Antidiskriminierungsstelle der Uni und dem Autonomen Frauen und Lesben* Referat (AF*LR). Wir sind auch im Beratungsführer der Goethe-Uni gelistet.

Und wie geht das seit Corona?

Jetzt ist es schwieriger geworden, einige Studierende kommen jetzt in die Beratungsstelle ins Ökohaus, andere wiederum nehmen Kontakt über digitale Medien auf. Mit der Pandemie sind andere Themen dazu gekommen. Jetzt spielen Einsamkeit, depressive Episoden und die Hürden, die mit dem E-Learning verbunden sind, eine Rolle. Einigen Studierenden fehlt schlichtweg der persönliche Austausch mit anderen Studierenden.

Kommen wir zur theoretischen Grundlage eurer Arbeit. Was bedeutet „Queerness“ für euch?

Queerness bedeutet für uns jedes geschlechtliche Selbstverständnis, also jede geschlechtliche Selbstbeschreibung, die sich nicht in eine cis-heteronormative Ordnung einsortieren lässt.

Und wie definiert ihr Diskriminierung?

Für uns sind Diskriminierungen „ungerechtfertigte Benachteiligungen“, konkret wegen der sexuellen Orientierung und/oder der Geschlechtsidentität. Wir arbeiten

dabei intersektional. Das bedeutet, wir sehen und bearbeiten Mehrfachdiskriminierungen, wenn es eine Verwobenheit von Behindertenfeindlichkeit, Rassismus und Geschlechtsidentität oder sexueller Orientierung gibt. Die Hälfte der ratsuchenden Personen haben Migrationserfahrungen.

Inwiefern stimmt euer Ansatz mit dem institutionalisierten Beratungsangebot der Uni überein, wie unterscheidet sich die Arbeit?

Wir sind mit der psychologischen Beratungsstelle der Uni vernetzt und verweisen bei Bedarf auch dorthin. Ebenso verweist die Beratungsstelle an uns, besonders wenn es um trans* oder queere Studierende geht. Da wir einen „Community-basierten“ Beratungsansatz haben, ist gewährleistet, dass alle Berater:innen aus der LSBT*IQ kommen und entsprechende Lebenserfahrungen mitbringen.

Es ist für psychisch belastete Menschen erleichternd, wenn sie nicht noch ihren sogenannten Minoritätenstress, also den erhöhten Stress, dem Mitglieder stigmatisierter Gruppen wegen ihrer Minderheitenposition ausgesetzt sind, gegenüber den Berater:innen oder Therapeut:innen erläutern müssen. Auch ist es für uns oftmals einfacher, bestimmte Verhaltensweisen als Ausdruck der massiven psychischen Belastung einzuordnen. Darunter können beispielsweise Drogengebrauch, aber auch etwa Depressionen oder Suizidgedanken fallen.

Wir haben durch unsere (Lebens-)Erfahrungen einen anderen Blick auf die Dinge. Die Ratsuchenden fühlen sich von uns in

ihrer Ganzheit wahrgenommen und akzeptiert. Auch die aufsuchende Beratung, wie wir sie unter anderem an der Goethe-Uni anbieten, trägt dazu bei, dem belasteten Menschen den Zugang zu Beratungsangeboten zu erleichtern. Die Betroffenen können das Angebot in ihrer vertrauten Umgebung wahrnehmen und müssen nicht die Hürde überwinden, einen Termin zu vereinbaren und in eine Beratungsstelle zu gehen.

Wir haben den Eindruck, dass unser Beratungsangebot als wichtige und gute Ergänzung der bestehenden Angebote – auch von institutioneller Seite – wahrgenommen wird. Wir erhalten viel Unterstützung und stehen im Austausch. Auch wenn jetzt einiges brachliegt, sobald es uns wieder möglich ist, werden wir den Faden erneut aufgreifen.

Was sind – mit und neben den aktuellen gesellschaftlichen Bedingungen aufgrund der Pandemie – die typischen Herausforderungen, vor denen ihr in der Beratung steht?

Unsere größte Herausforderung besteht in der Pandemie-Zeit darin, die Studierenden der Goethe-Uni zu erreichen. Aus unserer Erfahrung ist die Hol-Struktur niederschwelliger als eine Komm-Struktur, also wenn psychisch belastete Menschen sich auf den Weg in eine Beratungsstelle machen müssen. Langfristig besteht unsere größte Herausforderung darin, eine dauerhafte und stabile finanzielle Förderung zu erhalten. Momentan finanzieren wir uns über Projektförderung des Landes und der Stadt Frankfurt.

Und im Rückblick: Was konntet ihr an der Uni bereits verändern?

Es war eine große Anerkennung unserer Arbeit, dass wir in den Arbeitskreis zur Erarbeitung der Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Uni eingebunden wurden. Dort konnten wir unsere Erfahrungen einbringen und unserer Überlegungen wurden in der Richtlinie aufgegriffen. Vielleicht nicht alles so, wie es wünschenswert wäre, aber wir konnten für die mit geschlechtlicher Vielfalt verbundenen Diskriminierungspotentiale sensibilisieren und ein Bewusstsein dafür schaffen. Die Umsetzung entspricht nicht vollständig unserem Verständnis von Antidiskriminierung, ist aber ein erster, bedeutender Schritt.

Welche Perspektive kann die Uni anbieten?

Die Uni eröffnet für viele Studierende einen experimentellen Raum, in dem sie ihr Geschlechtsrollenverständnis, ihre sexuelle Orientierung oder ihre Geschlechtsidentität hinterfragen und neue Modelle erproben können.

Welche Strategien sind also zukünftig notwendig?

Es sollte keine institutionellen Hürden und Hindernisse geben, die diesen experimentellen Raum in Frage stellen. Auch sollte gewährleistet sein, dass queere Menschen an der Uni diskriminierungsfrei studieren können. Neben hinderlichen Rahmenbedingungen, wie in der Verwaltung, gibt es weitere Diskriminierungsräume. Etwa der Umgang der Lehrkräfte mit queeren Studierenden oder auch andere Studierende, die queere Menschen ablehnen und abwerten.

Perspektivisch hoffen wir, dass unser Angebot tatsächlich in einem von der Uni bereitgestellten Raum stattfinden kann. Der sollte auch auf dem Campus liegen. Das Angebot im Feministischen Salon ist sehr wichtig, aber letztlich nur ein Provisorium. Denn dort können wir die Anonymität und den Schutz der Ratsuchenden nicht gewährleisten. Nach wie vor erleben wir, dass Frauen* auch während der Beratungszeiten den Raum betreten, „um nur rasch Kaffee zu holen“, oder aber zu hören bekommen, dass „doch niemand da“ sei. Da wünschen wir uns ein professionelleres Setting.

Transfeindlichkeit im Hochschulkontext – Ein Erfahrungsbericht (Englisch)

Anonym

Personal report on trans-animosity in academia

Trigger warning:
violence, sexual assault,
homophobia, death.

When I first enrolled at a University, I was excited to start over, to meet people who didn't even know that I had something like a birth name. While my birth name or my trans identity are nothing I feel ashamed of, it felt incredibly empowering to have this kind of agency. Approximately a year before I moved out from my hometown, still very much in the closet, I started using the name I would later pick as my lawfully binding first name – the same name I decided to introduce myself with at the university. Unfortunately, my chosen name didn't really make it past the first semester students' meetings, as the enrolment papers made it very clear that students had to fill in the name stated in one's ID, no exceptions, no additions. Disappointed but still determined not to actually use this name I wrote down my old name and tried to hide it as good as possible whenever meeting new people. This forced me to out myself to each professor before every new course, trying to figure out which one of the people walking up to the room was the lecturer and trying to approach them before they could enter the room. After one

¹ Editors' note: The dgti-Ergänzungsausweis is an identification document that contains self-imposed personal data and an up-to-date picture. With this complementary ID, trans* people do not have to revert to identification documents in everyday life that do not mirror their gender identification and might expose them to incriminating, humiliating or even perilous situations.

² Editors' note: Transitioning denotes the

process of undergoing social, physical and/or legal changes in order to realize one's gender identity. It can encompass, for example, hormonal therapies and operations (medical transitioning), the change of one's legally assigned gender (legal transitioning), as well as changing one's name, pronouns, gender expression (social transitioning). Being transgender does not necessarily involve all or any of these aspects of transitioning. The case at hand primarily involves the latter.

person in particular shot me down in front of the entire course, loudly telling me that they will call out the name on the list and that I was supposed to lift my hand when they do, I decided to switch to e-mail or just pretended like my name wasn't on the list and approached them at the end of the first class.

Around the same time, I was exploring the campus trying to find an LGBT+ group for support and community. Unfortunately, the two groups that existed were separated along the lines of the gender binary and since neither of them explicitly included trans students, let alone queer, non-binary trans students, I decided to have a look at both in the hope of finding a safe space. While I am not blaming any members of the aforementioned groups for this, I soon stopped going or didn't find the courage to regularly participate because I did not feel comfortable in a primarily binary space.

When I learned about the dgti-Ergänzungsausweis¹, I immediately applied seeing it as my chance to socially – and to some extent legally – transition². Since I still had to sign my term papers, exams, attendance sheets etc. with my dead name, I was desperately clinging to the hope of finally finding recognition thus being able to just walk into a new course without severe anxiety. As it turned out, the process at the university wasn't as smooth as hoped for: No one at the university really felt responsible for my case, I kept getting referred to other services, to other people. In the end, I was told that my name in the university's main online system couldn't

be changed since apparently it is not possible to change those data after one's enrolment. Consequently, all my papers had mixed information on them; most of the time I wasn't sure which name would reach my lecturer, which is why I kept outing myself as a preventative measure. The biggest problem in this was that my student e-mail contained my dead name³ and was said to be unchangeable, too. This meant that anytime I had to contact other students, wanted to sign up somewhere or when someone decided to search for my name within their course, they had easy access to my dead name. One time just that happened: a fellow student who I had started to befriend was confused about the name on our online assignment and decided to ask me about it. Fortunately, they were understanding and continued to treat me with respect. Sometimes, I look back at this and feel my heart racing at the thought of this happening again with a person who might not react in an understanding or accepting way, especially now that I am also medically transitioning. Although it might be hard for cis-gender people⁴ to imagine, I urge you to trust my word when I say that this can be a serious safety risk for trans people, especially when stealth.⁵ It is not uncommon, for example, for trans activists to be blackmailed by people threatening to release their birth name. I must admit that the apathy or even blatant disregard of the university regarding the safety of their trans students is appalling.

Ever since I decided to transition not only legally and socially, but also medically

in some form, I wasn't sure how my interactions on campus would change. At this point in time I am read as male more often than not, I was able to officially change my name and gender marker and are therefore no longer dependent on using the *dg-ti-Ergänzungsausweis* (which is incredibly helpful and important, but doesn't protect one the way an official ID does). This means I am finally able to sign papers with my real name and while there still isn't a neutral term of address, I could at least change it to male. However, my student e-mail address remains unalterable, even after my birth certificate was changed and the person with that old name legally doesn't exist anymore.

Unfortunately, all that still doesn't fully protect me on campus: While the discussion about unisex bathrooms is usually strongly influenced by imaginary interactions with trans people, namely the transphobic argument of a predatory cis man trying to gain access to women's spaces by dressing up as a trans woman⁶, it often disregards gender non-conforming people, be they trans or cis. Since I started to use the men's bathroom on campus I noticed a very clear difference in my experience depending on how I choose to express myself that day: On days where I dress up, wear

³ Editors' note: A deadname is a discarded first name someone has (usually) been allocated at birth. Deadnaming – i.e. using a trans* person's deadname instead of their chosen name against their will – can be a very painful and humiliating experience for them.

⁴ Editors' note: Cisgender is a denomination for people whose gender identity

conforms to the sex they have been assigned at birth.

⁵ Editors' note: Stealth denotes a trans* person's not being out publicly although they might be in their private milieu. This primarily pertains to trans* people who pass in society, that is, who are read by others in accordance with their preferred gender identity.

jewelry or nail polish, or even just move in a certain way that isn't entirely focused on passing but rather on my own comfort and self-expression, the amount and intensity of harassment drastically increases to the point of threats of physical violence. In these moments, I am perceived as a feminine queer man, which seems to automatically make me a target.

How does an institution contribute to that? While the ongoing debate about unisex bathrooms is being blocked with weak arguments by the university administration, I am almost always scared to enter the existing bathrooms on campus – most are dark, in empty corridors or the unused basement of a deteriorating building. Hiding in bathroom stalls is part of my everyday life because I see the graffiti on the bathroom walls making fun of sexual assault, saying that gay people should be killed, and the right-wing propaganda all over campus bathroom stalls. This climate is supported by mostly uncritical curricula and groups on campus being allowed to actively target marginalised groups and their safer spaces, as well as by allowing people who are publicly known for their historical revisionism to be employed in important positions and failing to sufficiently support

⁶ While there are many flaws in this kind of argument I'd like to point out the following: Predatory men won't be stopped by a simple door sign & certainly don't have to bring up the ascribed creativity to get away with predatory behaviour in a patriarchal society. For anyone interested in a rather recent study I'd recommend: Hasenbush,

Amira, Andrew R. Flores und Jody L. Herman, 2019: „Gender Identity Nondiscrimination Laws in Public Accommodations: A Review of Evidence Regarding Safety and Privacy in Public Restrooms, Locker Rooms, and Changing Rooms“. *Sexuality Research and Social Policy* 16, 70-83.

representatives of marginalised groups who are being harassed and threatened by far-right groups.

With the pandemic and lockdown, a lot of these fears re-emerged, partly in new shapes: in the new digital learning environment forced upon students due to the pandemic, I was once again confronted with questions like what name would show up online (in video conferences and online learning platforms) and what information could be accessed by whom; once again I had to start contacting teachers about this. Nevertheless, in comparison to other LGBTIQ* people, I'm incredibly lucky: on a daily basis, I see people of my community having to navigate a discriminatory medical system during a pandemic, lose their jobs and income or their homes, and having to go back into the closet because of living with an unaccepting family. It is quite frankly disturbing to see trans people dying every few weeks, experience physical and emotional violence just for being trans and/or Black, witness an increase in right-wing and fascist politics causing transphobic laws to pass and then having to go back to online classes, being expected to function like all this isn't affecting one's mental health – and these are obviously not the only important issues going on. While there is a lot of verbal expression of empathy from lecturers, there is no actual space for trans, Black, queer, disabled people and People of colour to grief and to take care of themselves or to process trauma. It's always „I see you“ but also „The weekly assignment is expected as proof of attendance“, „We are all in a difficult situation right now“ but „Hopefully we can go back to normal soon“.

Institutionalisierte Anti-diskriminierungsarbeit: “Die Uni muss sich als lernernder Ort verstehen”

Interview mit der Antidiskriminierungsbeauftragten der Goethe-Universität

Antonia Groß im Gespräch mit Jana Arnold

Die Antidiskriminierungsstelle der Goethe-Universität ist die zentrale Anlaufstelle für alle Angehörigen der Uni zum Thema (Anti-)Diskriminierung. Also für Personen, die selbst Diskriminierungserfahrungen machen, die Diskriminierung als Zeug:innen oder Unterstützer:innen Betroffener beobachten, Fragen zum Thema haben oder sich bezüglich einer Situation eine Einschätzung wünschen. Wir haben für die Ratsfrau mit **Jana Arnold** gesprochen. Sie ist Referentin für Antidiskriminierung und seit Januar 2019 Ansprechpartnerin der Antidiskriminierungsstelle. Nach dem Bachelor-Studium der Vergleichenden Religionswissenschaft an der Goethe Universität absolvierte sie den Master-Studiengang Interkulturalität und Integration und war währenddessen in verschiedenen Projekten und Organisationen im Bereich Antidiskriminierung und Teilhabe tätig. Anschließend arbeitete sie für eine Stiftung und begleitete als Kommunalberatung Akteur:innen und Netzwerke in ihrer Arbeit mit geflüchteten Menschen.

Frau Arnold, die Antidiskriminierungsstelle gibt es jetzt seit 2017. Wie kam es dazu?

Die Stelle wurde eingerichtet, weil immer mehr Diskriminierungsfälle gemeldet wurden, die außerhalb des Kerngebietes der Gleichstellungsbeauftragten liegen, nämlich sexualisierte Diskriminierung und Diskriminierung aufgrund der Geschlechtszugehörigkeit. Ich vermute, das liegt an den gesellschaftlichen Diskursen, die wir führen. Immer mehr Menschen erkennen

Diskriminierung als solche und fühlen sich bestärkt, Erfahrungen und erlebte Benachteiligung zu benennen, das ist super. Um darauf zu reagieren und um Diskriminierung mit einem horizontalen, also merkmalsübergreifenden, Ansatz und somit auch intersektional betrachten und benennen zu können, brauchte es eine Antidiskriminierungsstelle. Momentan umfasst sie eine Vollzeitkraft, also mich.

Und was macht die Arbeit aus?

Der Hauptfokus ist für mich, betroffene Personen im Umgang mit Diskriminierung zu unterstützen und Diskriminierung fallspezifisch, aber auch übergreifend abzubauen. Der zweite Fokus ist, das Bewusstsein aller Angehörigen der Universität für die verschiedenen Formen von Diskriminierung zu erhöhen und Lehrende, Beratende und Vertrauenspersonen durch Information und Begleitung zu unterstützen.

Was wurde dafür in den vergangenen drei Jahren getan?

Seit 2017 ist natürlich einiges passiert. Zuerst ging es um die Einrichtung und Ausgestaltung der Stelle und ihrer Angebote. Anschließend wurde eine hochschulweite Arbeitsgemeinschaft (AG) Antidiskriminierung ins Leben gerufen, die Handlungsempfehlungen für die Beratungsarbeit in Fällen von Diskriminierung erarbeitet hat. Parallel wurde die Antidiskriminierungsrichtlinie erarbeitet, die im Juli 2019 veröffentlicht wurde und die einen wichtigen Meilenstein in der Antidiskriminierungsarbeit der Goethe-Uni darstellt.

Warum ein Meilenstein?

Sie betont eine diskriminierungskritische Haltung der Uni, macht Beratungs- und Beschwerdemöglichkeiten sichtbar und erweitert vor allem den Diskriminierungsschutz und das Beschwerderecht für Studierende. Außerdem ging es zunächst darum, die Beratungsstruktur aufzubauen, die Vernetzung und Kooperation mit anderen Beratungsstellen und Vertrauenspersonen innerhalb der Universität herzustellen und das Angebot an der Uni bekannt zu machen. Zuletzt haben wir eine Webseite erstellt, die Informationen zur Antidiskriminierungsstelle und dem Thema zur Verfügung stellt und die Zuständigkeiten und Verfahren erklärt.

Erfahren Personen also über die Webseite von dem Angebot?

Viele Betroffene suchen gezielt danach, wenn sie sich Unterstützung wünschen. Oder sie werden von anderen ersten Ansprechpersonen an die Antidiskriminierungsstelle weiterverweisen. Das sind oft andere Beratungsstellen, die dezentralen Gleichstellungsakteurinnen*, Vorgesetzte oder Kolleg:innen, Lehrende oder Fachbereichsstrukturen. Wir versuchen außerdem, die Stelle durch Öffentlichkeitsarbeit bekannt zu machen, besonders den Erstsemesterstudierenden.

Je bekannter die Stelle an der Uni wird, desto stärker steigen auch die Beratungsanfragen. Seit ich in der Stelle bin, also seit Beginn 2019, erlebe ich einen stetigen Anstieg der Beratungsfälle. Im Jahr 2019 wurden durch die Antidiskriminierungsstelle, also mich, und die stellvertretende

Gleichstellungsbeauftragte, die auch zu sexualisierter Diskriminierung berät, 77 intensive Beratungsprozesse bearbeitet. Für dieses Jahr ist ein Anstieg der Anfragen bereits deutlich erkennbar.

Hat der Anstieg in diesem Jahr auch was mit Corona zu tun?

Viele Fälle in diesem Jahr stehen in Zusammenhang mit der Pandemie und dem damit verbundenen schnellen Umstellung auf eine virtuelle Lehre, die zwar Vorteile mit sich bringt, aber auch Ausschlüsse produzieren kann und spezifische Diskriminierungspotentiale mit sich bringt. Meine Beratung hat sich in dieser Zeit sehr geändert. Wie alle Beratungsangebote an der Uni findet sie nur telefonisch oder über Video-Meetings statt. Das ist einerseits schade, weil der persönliche Kontakt gerade bei so belastenden Themen sehr wichtig ist. Andererseits können die Beratungssuchenden so aus einem sicheren Umfeld mit mir sprechen und der Kontakt ist oftmals häufiger und intensiver als vorher.

Was für ein Diskriminierungsverständnis liegt der Arbeit der Antidiskriminierungsstelle zu Grunde?

Das Diskriminierungsverständnis der Uni ist in der Antidiskriminierungsrichtlinie festgehalten und entspricht im Kern dem Verständnis, wie es auch von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes geteilt wird. Kurz gesagt: Eine Diskriminierung ist eine Ungleichbehandlung einer Person aufgrund einer oder mehrerer (tatsächlicher oder zugeschriebener) geschützter Merkmale ohne einen sachlichen Grund, der die Ungleichbehandlung rechtfertigt. Wichtige Eckpunkte

dabei sind, dass das wir mindestens acht Merkmalskategorien berücksichtigen: Neben den im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verankerten Kategorien rassistische Zuschreibungen, Religionszugehörigkeit oder Weltanschauung, Geschlecht beziehungsweise Geschlechtszuschreibungen, sexuelle Orientierung und/oder Identität, Nichtberücksichtigung oder Abwertung körperlicher/geistiger Leistungsfähigkeit oder Erscheinungsbild sowie Lebensalter, erkennen wir auch Benachteiligung aufgrund der sozialen Herkunft, des sozialen Status und des Familienstatus als Diskriminierung an.

Zentral für das Diskriminierungsverständnis der Uni ist außerdem die Anerkennung intersektionaler Diskriminierung, die Betrachtung von Zuschreibungen oder Zugehörigkeiten im Kontext historisch gewachsener Ungleichheitsstrukturen sowie die Einstufung einer Handlung als Diskriminierung anhand der Wirkung dieser Handlung oder Verhaltensweise, nicht anhand des zugrundeliegenden Motives.

Was heißt das für Beratungspraxis?

Für die Beratungsarbeit bedeutet das, dass die Perspektive der betroffenen Person im Fokus steht und die Beratung grundsätzlich vertraulich erfolgt. Natürlich wird zunächst gemeinsam geprüft, ob die geschilderte Situation als Diskriminierung eingestuft werden kann. Im weiteren Prozess sind die Erfahrungen und Bedürfnisse der betroffenen Person entscheidend. Weitere Schritte werden nur mit dem Einverständnis der ratsuchenden Person unternommen. Die Beratung ist parteilich: wir

prüfen gemeinsam, welche Handlungsstrategien im Umgang mit der spezifischen Situation oder Erfahrung möglich sind.

Welche Diskriminierungsformen beobachten Sie an der Uni?

Die Universität ist zunächst ein Teil und ein Abbild der Gesellschaft, jegliche Haltungen, Stereotype, Stigmatisierungen und systematischen Probleme gibt es hier ebenso wie in jedem anderen Teil der Gesellschaft auch. Spezifisch für die Uni ist vielleicht, dass hier besondere Machthierarchien und Abhängigkeitsverhältnisse bestehen. In solchen Konstellationen ist das Diskriminierungspotential besonders hoch. Macht und Abhängigkeit können immer auch missbraucht werden. Dann fällt es betroffenen Personen umso schwerer, sich gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung zur Wehr zu setzen.

Was erleben Sie in Bezug auf spezifische Formen von Marginalisierung, wie etwa von nicht-binären Personen?

Nicht-binäre Personen werden an der Uni, wie auch in den meisten anderen öffentlichen Kontexten, mit einer binären Normvorstellung konfrontiert. Konkret erleben wir das an der Uni durch die noch immer in großen Teilen verwendete binäre Sprache und Anrede. Es wird besonders deutlich bei Toiletten, Duschen und Umkleieräumen, bei der Verarbeitung von Personal- und Stammdaten und der noch immer großen Hürde, diese ändern zu lassen. All das schließt Menschen aus, die sich nicht-binär identifizieren. Dazu können auch noch individuelle Diskriminierungserfahrungen kommen. Wenn Personen, die

sich nicht-binär identifizieren, von anderen herabgewürdigt, belästigt, beleidigt oder ausgeschlossen werden.

Was sind die größten Herausforderungen in der Antidiskriminierungsarbeit?

Das Bewusstsein für Diskriminierung ist nicht bei allen Hochschulangehörigen gleich stark ausgebildet. Manchmal ist es schwierig, deutlich zu machen, dass eine Situation durchaus diskriminierend ist, egal ob beabsichtigt oder nicht. Manche Personen nehmen auch gerade strukturelle Diskriminierung nicht als solche wahr, da ist noch viel Aufklärungs- und Reflexionsarbeit nötig. Das Bewusstsein für Diskriminierung und auch eigene Positionierungen zu verbessern: Ich denke das ist eine große Herausforderung für die Zukunft.

Gibt es Forderungen an die Uni, um das möglich zu machen?

Die Antidiskriminierungsstelle kann nur arbeiten, wenn sie nicht nur als Projekt betrachtet, sondern langfristig eingerichtet wird und dauerhaft finanziert ist. Das ist aktuell noch nicht der Fall. Zudem braucht es Ressourcen, um durch Workshops und Trainings Bewusstsein zu schaffen. Auch, um Diskriminierung möglichst präventiv zu verhindern. Außerdem braucht es Ressourcen, um strukturelle Veränderungsprozesse an der Uni zu begleiten und so Diskriminierung abzubauen, aktuell beispielsweise in der Umsetzung vieler Bausteine und Anpassungen im Bereich geschlechtliche Vielfalt und der Umsetzung der Änderung des Personenstandsgesetzes.

Welche Bausteine zum Beispiel? Was würde Betroffenen helfen, an der Uni besser klarzukommen?

Aktuell arbeiten wir am Gleichstellungsbüro an einer Handreichung zur geschlechterinklusive und diversitätssensiblen Sprache. Allein die übergreifende Verwendung einer nicht-binären Sprache hat ganz viel mit Wahrnehmung und Respekt zu tun und ist eines der wichtigsten Instrumente für Zugehörigkeit und diskriminierungsfreie Teilhabe. Andere wichtige Schritte, zu denen aktuell Abstimmungsprozesse laufen, sind wie schon angedeutet die offizielle Einrichtung von all-gender-welcome-Toiletten an allen Standorten und die diskriminierungsfreie Erfassung und Verarbeitung von Personendaten aller Uni-Angehöriger, inklusive aller Formulare, Verträge, Anschreiben und Teilnahmelisten, die sich aus diesen Daten ableiten. Betroffenen würde es darüber hinaus sehr helfen, wenn für die interne Änderung von Namen und Geschlechtseinträgen ein Verfahren etabliert wird, das sich an geschlechtlicher Selbstbestimmung orientiert und frei von administrativen Hürden ist.

Welche Perspektiven braucht es dazu an der Goethe-Uni?

Für die Uni ist es meiner Meinung nach eine wichtige Strategie, sich als selbstkritische und lernende Organisation zu verstehen. Wir brauchen eine diskriminierungskritische Haltung der Uni, die sich glaubwürdig und mit gesicherten Strukturen gegen Diskriminierung einsetzt, die Betroffene unterstützt und Fälle konsequent nachverfolgt. Gleichzeitig braucht

es ein offenes und vertrauensvolles Klima zwischen allen Uni-Angehörigen, in dem Vorfälle und diskriminierende Strukturen benannt werden können und bei allen die Bereitschaft besteht, sich Fehler einzugehen und dazuzulernen.

Antidiskriminierungsarbeit – mit und gegen Strukturen der Universität

Ein Kommentar zum Entstehen der Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Luise Besier

Luise Besier war seit 2017 eine der Unterstützer:innen der Betroffenen von sexueller Belästigung und ab 2018 als Delegierte des aF*LR in der Antidiskriminierungs-AG tätig. Am Institut für Theater-, Film- und Medienwissenschaften arbeitet sie sich seit 2019 selbst im Team der dezentralen Gleichstellungsbeauftragten an den Grenzen der Institution ab und streitet – mittlerweile erfolgreich – für die Bezahlung studentischer Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit.

¹ Der Artikel der Frankfurter Allgemeinen Zeitung „Sexuelle Belästigung an der Goethe-Universität“ ist nicht mehr öffentlich. Nachfolgende Berichterstattungen erschienen unter anderem in der FR und der FAZ: Marie-Adeoso, Sophie (2018): „Asta protestiert gegen sexuelle Belästigung“ [online] www.fr.de/frankfurt/asta-protestiert-gegen-sexuelle-belaestigung-11105763.html [09.10.2020]. Franke, Martin (2018): „Uni Frankfurt wehrt sich nach Vorwürfen“ [online] <https://www.faz.net/aktuell/gesellschaft/goethe-uni-frankfurt-wehrt-sich-gegen-vorwuere-15373798.html> [09.10.2010].

„Gleichstellungs- statt PR-Büro – Für eine aktive Bekämpfung sexueller Belästigung“ – Mit dieser Forderung auf einem Banner protestierten am 17. Januar 2018 rund 300 Studierende auf dem IG-Farben Campus der Goethe-Universität gegen sexuelle Belästigung, Sexismus und die Ausnutzung von Machtgefällen. Anlass für den Aufruf von AstA, autonomem Frauen*- und Lesbenreferat (aF*LR) und einer Unterstützer:innengruppe für Betroffene sexueller Gewalt war ein in der FAZ erschienener Artikel. In ihm wurde nicht nur ein Fall sexueller Belästigung durch einen Dozenten öffentlich gemacht, sondern auch Anklage gegen die Universität erhoben: Betroffene berichteten über Untätigkeit im Beschwerdeverfahren; statt einer parteilichen Beratung sei die Belästigung relativiert und den Betroffenen sogar gedroht worden, damit diese den Fall nicht veröffentlichen. Die Beteuerungen der Universität, die hoch gelobte Vielfalt der Studierendenschaft auch in Form von Antidiskriminierungsarbeit aktiv zu schützen, wurden von den Protestierenden als hohle Phrasen sichtbar gemacht.¹

Nachdem die Universität die Anschuldigungen zuerst zurückwies, wurde auf den öffentlichen Druck hin umgelenkt: es gäbe Möglichkeiten zur „Optimierung der Beratungs- und Informationsstruktur“, zu denen Gespräche mit dem AstA gesucht würden. Vertreter:innen studentischer Initiativen, Fachschaften und des AstA, dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und verschiedene Beratungsstellen wurden daraufhin zu einer „Arbeitsgemeinschaft Antidiskriminierung“ mit dem

Gleichstellungsbüro, dem Präsidium und anderen zentralen Einrichtungen der Universität eingeladen. Verbesserungspotenzial wurde bei der Sichtbarmachung und der Vernetzung bestehender Beratungsstrukturen eingeräumt, ein grundsätzlicher Bedarf der Umstrukturierung wurde nicht gesehen. Zeitgleich mit dem Beginn der statusgruppenübergreifenden AG lag im zentralen Gleichstellungsbüro die Aufgabe auf dem Tisch, einen Entwurf für die **Antidiskriminierungsrichtlinie** der Goethe-Universität zu erarbeiten. Die Goethe-Universität hatte sich bereits 2016 in ihrem „Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2022“ auf deren Erstellung festgelegt – eine Gelegenheit zur Weichenstellung also.² Die AG tagte über ein Jahr. Obwohl sie zunächst explizit nicht an der Ausarbeitung der **Antidiskriminierungsrichtlinie** beteiligt werden, sondern lediglich (unverbindliche) Empfehlungen an die Hochschulleitung erarbeiten sollte, gelang es letztlich, Ergebnisse aus den zentralen Forderungen der Studierenden in die Richtlinie einzubringen. Dazu gehören die Sicherstellung parteilicher Beratung im Sinne der Betroffenen, eine Klärung der undurchsichtigen Strukturen von Beratung und Beschwerde, sowie Regelungen für Diskriminierungen bei Praktika und die langfristige Einbeziehung von externen Beratungsstellen.

² Goethe-Universität Frankfurt am Main, Gleichstellungsbüro, Wolde, Anja (Hrsg.in) (2016): Potenziale für bessere Wissenschaft. Eckpunkte zum Aktionsplan Chancengleichheit 2017-2022. Frankfurt am Main.

³ Zu den rechtlichen Grundlagen von Anti-

diskriminierung, auch in den Hochschulgesetzen der Länder, sowie den Schutzlücken für Studierende im AGG, siehe die Expertise: Antidiskriminierungsstelle des Bundes (Hrsg.:in) (2015): Sexuelle Belästigung im Hochschulkontext – Schutzlücken und Empfehlungen. Berlin.

Antidiskriminierungsrichtlinien an Universitäten verschaffen Betroffenen von Diskriminierung Rechte gegenüber der Universität und verpflichten die Institution, sich gegen Diskriminierung einzusetzen. Das ist insbesondere für den Schutz von Studierenden wichtig. Für den Bildungsbereich gilt seit 2006 zwar das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), das Diskriminierung verbietet. Die Rechte von Betroffenen sind darin aber, jedenfalls nach der üblichen Lesart, nur auf Arbeitnehmer:innen bezogen. Studierende und andere Angehörige der Universität ohne Arbeitsvertrag gehen leer aus.³ Ein Beispiel ist das Recht, im Fall von Diskriminierung bei fortgezahlem Lohn dem Arbeitsplatz fernzubleiben. Wenn demgegenüber Studierende nicht zu Seminaren oder beim Praktikum erscheinen, weil sie dort sexistische und rassistische Übergriffe erleben, tragen sie selbst die Konsequenzen. Infolge der Diskriminierung werden sie nicht nur daran gehindert, ihren akademischen Interessen nachzugehen, sondern durch das Nicht-Erwerben von Credit Points kann es außerdem zu einer unfreiwilligen Verlängerung des Studiums, verbunden mit finanziellem Schaden, kommen. Diese Lücken im Schutz von Studierenden sollen Antidiskriminierungsrichtlinien füllen. Aber Antidiskriminierungsrichtlinie ist nicht gleich Antidiskriminierungsrichtlinie. In ihnen wird definiert, was an der Universität überhaupt als Diskriminierung gilt und ob dabei z.B. die Absicht der Täter:in – ein völlig fehlgeleiteter Maßstab, der von Konservativen aber immer wieder ins Feld geführt wird – oder

die Auswirkung auf den:die Betroffene:n den Ausschlag gibt. Da sich Universitäten selbst verpflichten, kann die Spannweite von sehr überschaubaren bis hin zu umfassenden antidiskriminatorischen Regelungen reichen. Nicht zuletzt werden in Antidiskriminierungsrichtlinien die Abläufe für Beratung und Beschwerde sowie mögliche Maßnahmen und Handlungsspielräume der Universität gegen diskriminierende Personen oder Strukturen vorzugehen fixiert. Die Rechte von Betroffenen können dabei unterschiedlich stark ins Zentrum gerückt werden.

Die Krux der damaligen Struktur, auf die erst die Studierenden hinweisen mussten, lag darin, dass das Gleichstellungsbüro zugleich als Beratungs- und als Beschwerdestelle fungieren sollte. Während Beratungsgespräche aber **parteilich** sein müssen – das heißt unterstützend für Betroffene, an ihren Bedürfnissen und Wünschen orientiert und geprägt von empathischem Zuhören und solidarischem Nachfragen – ist das Beschwerdeverfahren ein **unparteilicher** Vorgang. Dabei prüft die Universität mit juristischem Beistand die Glaubhaftigkeit von Vorwürfen und mögliche Konsequenzen. Indem beide – Beratung und Beschwerde – im Gleichstellungsbüro zusammenfielen, war die Parteilichkeit der

⁴ Goethe-Universität Frankfurt am Main (2020 [2019]): Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt. Gemäß Präsidiumsbeschluss vom 18.06.2019 und Zustimmung des Senats vom 10.07.2019; Änderung gemäß Präsidiumsbeschluss vom

17.3.2020. In: Wolff, Brigitta (Hrsg.:in) (2020): UniReport Satzungen und Ordnungen vom 25.05.2020. §6,§7.

Beratung passé. Das war in dem FAZ-Artikel kritisiert worden: Betroffene mussten sich in einem Beratungsgespräch, das allein ihrem Support hätte dienen sollen, Informationen über die Persönlichkeitsrechte des Beschuldigten und Ausführungen zur Unschuldsvermutung anhören. In einem justiziablen Prozess mag das richtig sein, in einem Beratungsgespräch hat es aber nichts zu suchen. Mit der Doppelung einher gingen außerdem Unklarheiten über die Verantwortlichkeiten der Akteur:innen aufseiten der Beschwerdeverfahren. Das Gleichstellungsbüro hat im engeren Sinne nämlich gar nicht die Kompetenzen, ein Beschwerdeverfahren selbst durchzuführen. Es kann ein solches lediglich anregen und begleiten, ist für die meisten Maßnahmen aber auf Handlungsbereitschaft ‚von oben‘ angewiesen. Die Verantwortung dafür, dass Prozesse eingeleitet werden und welche Maßnahmen gegen diskriminierende Personen oder Strukturen zum Tragen kommen, liegt beim Präsidium, das in Kooperation mit der Rechtsabteilung und den jeweiligen Verantwortlichen der Fachbereiche oder Einrichtungen agiert. Aufgabe des Gleichstellungsbüros ist es vielmehr, die Interessen von Betroffenen und damit verbundene politische Forderungen zu vertreten – auch in Opposition zur Universitätsleitung.

Die am 10.07.2019 vom Senat beschlossene **Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt am Main** sieht nun eine Trennung von Beratung und Beschwerde vor. Auf beide haben alle Angehörigen der Universität ein Recht.⁴ Dies ist insofern eine deutliche Verbesserung, als

nun die Voraussetzungen für eine unterstützende, parteiliche Beratung sichergestellt sind. Solidarische Beratung für Betroffene bietet aktuell neben diversen Beratungsstellen für einzelne Statusgruppen (z.B. die Psychosozialberatung des Studenten[sic]werks und die psychologische Personalberatung) und Angeboten in den Fachbereichen (z.B. die Beratungen durch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte und -rätinnen) die dem zentralen Gleichstellungsbüro angegliederte Antidiskriminierungsstelle an.⁵ Die Projektstelle Antidiskriminierung dokumentiert Diskriminierungen und unterstützt Betroffene dabei, zu entscheiden, ob der Weg des Beschwerdeverfahrens für sie infrage kommt. Gegebenenfalls begleitet sie die Prozesse auf Wunsch der Betroffenen. Die Beschwerdestelle nach dem AGG, die für das unparteiliche Verfahren verantwortlich ist, ist nun auch offiziell im Präsidium angesiedelt.⁶ Dadurch sind die Verantwortlichkeiten klar geregelt, aber der Zugang zum Beschwerdeverfahren ist für Betroffene nicht gerade niedrigschwelliger und der Weg dorthin länger geworden. Beschwerden können für Betroffene ein belastender Prozess sein, weil sie ihre Erfahrungen mit einer Einrichtung teilen müssen, die ihnen nicht per se mit einem Vertrauensvorschuss begegnet. Zugleich ist dies

⁵ Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt §6, Abs.2.

⁶ Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt §7 Abs.3.

⁷ Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt §5.

⁸ Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt §6.

der entscheidende Weg, um Maßnahmen infolge der Diskriminierung gegen die beschuldigten Täter:innen oder Strukturen zu erreichen. Wie effektiv die Zweiteilung von Beratung und Beschwerde in der Praxis ist und ob sie über die parteiliche Beratung hinaus auch zur konsequenteren Verfolgung von Diskriminierungen in Beschwerdeverfahren durch die Universität beiträgt, wird sich noch herausstellen müssen und hängt nicht unwesentlich von der personellen Besetzung der Beschwerdestelle und des Justiziariats ab.

Zusätzlich zu dieser Umstrukturierung verpflichtet sich die Goethe-Universität mit der **Antidiskriminierungsrichtlinie** auf die kontinuierliche (Weiter-)Entwicklung präventiver und struktureller Maßnahmen gegen Diskriminierung. Dazu gehört auch, dass Studierende langfristig Mitspracherecht in einem neu eingerichteten Antidiskriminierungsrat haben, der einmal im Semester tagt, um die Entwicklungen kritisch zu begleiten und neue Anstöße zu geben – ein Schritt in Richtung dringend notwendiger Demokratisierung und gewissermaßen eine Verstetigung der AG.⁷ Außerdem ist die Einbeziehung von und stärkere Vernetzung mit spezialisierten, externen Beratungsangeboten vorgesehen.⁸ Durch Kooperationen wie mit der Beratungsstelle **response** für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt und der Beratungsstelle **gewaltfrei leben** für Frauen*, Lesben, Schwule, Inter*- und Trans*-Personen kann ein breites Netzwerk und Verweis-System von Beratungsstrukturen für eine möglichst umfassende

Unterstützung von Betroffenen hergestellt werden.⁹ Um die Qualität von Beratungen innerhalb der Institution zu sichern, werden zukünftig auch dezentrale Gleichstellungsbeauftragte, d.h. die Ansprechpersonen an den jeweiligen Fachbereichen und Instituten der Universität, vermehrt fort- und weitergebildet.¹⁰

Insgesamt ist die **Antidiskriminierungsrichtlinie** der **Goethe-Universität Frankfurt am Main** ein Fortschritt in der Stärkung von Betroffenenrechten und dem Ausbau besserer Antidiskriminierungsstrukturen. Abgesehen davon, dass es nun auf die tatsächliche Umsetzung dieser Richtlinie ankommt, ist insbesondere im Bereich dessen, was im Sprachgebrauch der Diversity-Politiken als „Prävention“ bezeichnet wird, noch viel – wenn nicht alles – zu tun. Schließlich darf das Ziel feministischer Arbeit nicht erst sein, bereits von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen – die Strukturen, die Diskriminierungen ermöglichen und selbst verursachen, müssen weichen. Als Teil gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen ist auch die Universität ein Raum, der weit davon entfernt ist, verschiedene Formen von Diskriminierung überwunden zu haben. Demgegenüber kann feministische Arbeit innerhalb von Institutionen nur einen ausgesprochen kleinen Beitrag leisten, der oft nicht über Schadensbegrenzung hinaus geht und sich auf die symptomatische Ebene beschränkt. Sie bewegt sich dabei selbst in den Machtverhältnissen der Universität und steht immer im Konflikt, für die Institution zu arbeiten, die sie zugleich kritisiert. Nichtsdestotrotz

bleibt es wichtig, dass solche Arbeit weiterhin gemacht und gegen konkrete Missstände gearbeitet wird, wenn im Ergebnis Betroffene Solidarität und Hilfe statt Desinteresse erfahren. Wie die Proteste Anfang 2018 gezeigt haben, braucht es für solche punktuellen Verbesserungen die Kritik externer politischer Initiativen, um (wenn nötig mithilfe der Öffentlichkeit) den notwendigen Druck zu erzeugen.

⁹ Die Beratungsstelle gewaltfrei leben bietet bereits seit 2018 in Kooperation mit dem autonomen Frauen*- und Lesbenreferat systemische Beratungen im feministischen Salon am IG-Farben-Campus an.

¹⁰ Antidiskriminierungsrichtlinie der Goethe-Universität Frankfurt §6 Abs.5.

Institutioneller Rassismus an Hochschulen aus post- kolonial-feministischer Perspektive: Worum geht's?

Sheila Rangunathan

Sheila Rangunathan ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender Studies der Justus-Liebig-Universität Gießen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u.a. rassismuskritische und feministische Perspektiven auf Bildungsprozesse und Bildungsinstitutionen.

In den letzten Jahren hat die hochschulpolitische Diskussion um institutionellen Rassismus in Deutschland an Aufmerksamkeit gewonnen. Studentische Initiativen, wie #CampusRassismus im Jahr 2015¹ und „Ich bin da!“ im Jahr 2019², machten es sich zur Aufgabe, rassistische Hochschulstrukturen aufzudecken und riefen bundesweit dazu auf, diese als solche anzuerkennen. Im Fokus der Kritik stehen die strukturelle Benachteiligung von und fehlenden Anlaufstellen für Schwarze Personen, People of Color, Migrant:innen und geflüchtete Personen an Hochschulen, ihre ausbleibende Repräsentation und/oder langfristige Beschäftigung in höherrangigen akademischen Positionen sowie Kontinuitäten kolonialer akademischer Forschung und Wissensproduktion. Studierende fordern ihre Hochschulen dazu auf, Verantwortung dafür zu übernehmen, „wie gelehrt wird, ob und wie Lehrende und Mitarbeiter:innen für Rassismus sensibilisiert werden und welche Atmosphäre in der Hochschule herrscht“ (Pressemitteilung ASH Berlin 2019). Neben studentischen Interventionen sind vermehrt Tagungen und Veröffentlichungen zu vernehmen, die sich mit den Implikationen und Konsequenzen von institutionellem Rassismus an deutschen Hochschulen auseinandersetzen (Thompson/Vorbrugg 2018: 83). In der Diskussion um institutionellen Rassismus an deutschen Hochschulen lassen sich aus postkolonial-feministischer Perspektive drei wesentliche Schwerpunkte feststellen. Nach einem cursorischen Durchgang durch diese drei Schwerpunkte stelle ich zum

¹ Siehe: <https://asta-frankfurt.de/aktuelles/campusrassismus-online-kampagne> (letzter Zugriff am 21.01.2021).

² Siehe: <https://www.ash-berlin.eu/hochschule/presse-und-newsroom/veranstaltungen/news/veranstaltung-des-studentischen-projekts-ich-bin-da/> (letzter Zugriff am 21.01.2021).

Abschluss Fragen nach den Bedingungen rassismuskritischer Lehre an Hochschulen.

Schwerpunkt I: Koloniale Wissensproduktion und das Projekt der Moderne

Der erste Schwerpunkt bezieht sich auf den Beitrag europäisch-westlicher Forschungstraditionen in der Produktion rassistischer Theorien und imperialer Methodologien zur Realisierung des Projekts der Moderne. Mit der Herausbildung eines modernen Gesellschaftsbildes im Europa des 18. Jahrhunderts war Rassismus (sowie auch Antisemitismus) keine abzulehnende ethische Haltung, sondern wurde als aufgeklärte, moderne Wissenschaft mit absolutem Wahrheitsanspruch präsentiert und anerkannt (Mecheril/Melter 2010: 159). Die theoretischen Grundlagen der Aufklärung stehen hier für die Durchsetzung eines universalistischen Denkens, das erlaubte, lokale (europäische) Maßstäbe an die außereuropäischen Gesellschaften anzulegen sowie zugleich als Legitimation und Motivation der territorialen Expansion diente (Conrad/Randeria 2013: 46). Im Zuge der Herausbildung moderner Nationalstaaten und der (Legitimations-)Diskurse des Kolonialismus wurden rassistische

Klassifikationen entwickelt und angewandt, die innerhalb wie auch außerhalb europäischer Nationalstaaten intersektionale Differenzen und Hierarchien hervorgebracht haben. Die Konstruktion und die Einschreibung von Bedeutungen, die rassifizierte Gruppen als minderwertig markierten, sind dabei als Teil eines kolonial-rassistischen und vergeschlechtlichen Macht/Wissens-Komplexes zu verstehen, der neben den politischen, sozialstrukturellen und ökonomischen Dimensionen des Kolonialismus, das gewaltvolle kulturelle Projekt europäischer Expansion verdeutlicht (Thompson/Vorbrugg 2018: 84). Eine postkolonial-feministische Auseinandersetzung mit Rassismus als einer Praxis der Moderne interessiert sich für die Kritik, Dekonstruktion und Verabschiedung zentraler Annahmen des kolonialen Diskurses. Es wird insofern hinterfragt, inwieweit die Wissenschaftlichkeit des Westens diskursiv hergestellt wurde, um weiß homogenisierte europäische Personen als Subjekte zu konstituieren, während außereuropäische Positionen **geothert**³, d.h. von diesem Subjektstatus ausgeschlossen und somit einer epistemischen Gewalt ausgesetzt wurden (Kelly 2016: 13). So wurden im Prozess der Universalisierung kolonialer Denkmuster lokale Wissensbestände nicht nur disqualifiziert, sondern hunderte von Sprachen und nicht-eurozentrische Lebensformen vernichtet. Trotz oder gerade wegen ihres ambivalenten Verhältnisses zur Aufklärung, schreibt die postkoloniale Theorie der westlichen Wissenschaft eine wesentliche Bedeutung im Zusammenhang von Kolonialismus,

Moderne und Imperialismus zu (Dhawan/Castro Varela 2020: 39). In der Betonung der Austauschbeziehungen der Welt, ist die postkoloniale Theorie gleichzeitig daran interessiert, die konstitutive Rolle herauszuarbeiten, welche die Interaktion zwischen Europa und der außereuropäischen Welt für die Spezifität der Moderne in den jeweiligen Gesellschaften gespielt hat (Conrad/Randeria 2013: 40). Um den intellektuellen Kern kolonialer Macht auf einer globalen Landkarte der Wissensbeziehungen und Wissensproduktion neu zu verorten, wird der selbstreflexive Blick postkolonialer Kritik nicht nur auf die epistemologischen Grundlagen, sondern auch auf die gegenwärtigen Praktiken akademischer Disziplinen gewendet (Randeria/Römhild 2013: 13).

Schwerpunkt II: Universität als Ort emanzipatorischer Wissensproduktion

Der zweite Schwerpunkt bezieht sich auf das Spannungsverhältnis zwischen der modernen Universität als wesentlichem „Produktionsort postkolonialer vergeschlechtlichter Macht/Wissenskomplexe“ (Thompson/Vorbrugg 2018: 84) und ihrer gleichzeitigen Strategie, kritische Forschung und gegen-hegemoniale Perspektiven durch Institutionalisierungsprozesse zu vereinnahmen. Arens et al. (2013) schreiben der Universität in Abgrenzung zu anderen Institutionen eine Besonderheit zu, die darin besteht, dass sie der Herstellung, Behandlung und Wahrung von Erkenntnis verpflichtet ist. Die Universität ist aus dieser

Perspektive „ein Ort, an dem Begriffe und Einsichten beständig neu gedacht werden, neu zu denken sind und neu gedacht werden können“ (Arens et al. 2013: 10; Hervorh. im Original). Auch wenn die Universität als exklusiver und elitärer Ort verstanden werden muss, ist genauso hervorzuheben, dass die Universität auch immer ein Ort war, an dem emanzipatorisches und transformatives Wissen produziert wurde. Damit ist es ironischerweise die Universität selbst, die diejenigen, die sich ihr intellektuell widersetzen wollen, ausbildet und ihnen entsprechende Instrumente zur Verfügung stellt (Heinemann/Castro Varela 2017: 260). Wie sich das Spannungsverhältnis zwischen der Universität als Ort der Unterdrückung, als Ort intellektueller Befreiung und kritischer Wissensproduktion sowie als Ort der Vereinnahmung auf hochschulpolitischer Ebene äußert, lässt sich anhand des dritten Schwerpunkts in der Diskussion zeigen.

Schwerpunkt III: Grenzen und Fallstricke von Gleichstellungspolitiken

Gender Mainstreaming sowie Programme und Konzepte des Diversity Management sind dominante Strategien und Instrumente der Gleichstellungspolitik an Hochschulen geworden. In Anlehnung an Sara Ahmeds Auseinandersetzungen mit Diversitätspolitiken und -praktiken wird in der Diskussion um institutionellen Rassismus vermehrt thematisiert, wie Diversitäts- und Gleichstellungsrhetoriken in Institutionen eher dazu dienen,

³ Der Literaturwissenschaftler Edward Said zeigte in den 1970er-Jahren mit dem Konzept des Othring eine Möglichkeit auf, den Diskurs des Fremdmachens als eine gewaltvolle hegemoniale Praxis zu beschreiben. Castro Varela/ Mecheril zufolge erläutert das Konzept des Othring,

„wie die „Fremden“ zu „Fremden“ gemacht werden und dabei gleichzeitig ein „Wir“ konstruiert wird, welches anders als das fremde „Nicht-Wir“ beruhigend unambivalent, ohne grundlegende Spannung erscheint und darin eine sichere Gemeinschaft symbolisiert“ (2010: 42).

Diskriminierungsvorwürfe von sich weisen zu können, als die Lebensrealitäten betroffener Personen zu verbessern. In ihrer Studie **On being included** (2012) untersucht Ahmed in Interviews mit britischen und australischen Gleichstellungs- und Diversitybeauftragten jene Sphären, in der Diversity konkret umgesetzt und ausgehandelt werden soll. Nach Ahmed trügen die inzwischen allorts eingesetzten Gremien für Gleichstellung de facto zur Verhinderung substanziellen Wandels bei – im Modus einer institutionellen Nicht-Performativität rücke die seichte Verlautbarung oder die endlose Gremiensitzung an die Stelle wirkungsvoller Reformen (Ahmed 2012: 116; Slaby 2018: 75). So steht vermehrt im Zentrum der Kritik, dass Diversity-Sensibilisierungen aller Hochschulangehörigen und diversitätssensible Rahmenbedingungen an deutschen Hochschulen zwar Ziele in Aktionsplänen und Teil der Policies sind, ihre Umsetzung jedoch oft nicht verbindlich sei (Thompson/Vorbrugg 2018: 90). Auch wenn Diversitätsdiskurse und -richtlinien nicht unbedingt ineffektiv seien, bewirken sie Ahmed zufolge jedoch nicht zwangsläufig das, was sie versprechen – und werden trotzdem als performativ wahrgenommen. Die Nicht-Performativität von Diversity-Programmen und -konzepten äußert sich insofern performativ, als dass Lippenbekenntnisse an Stelle ihrer Wirkungen treten. In der Wahrnehmung von Sprechakten als Performanz, verweilen rhetorische Verpflichtungserklärungen in hochschulpolitischen Diskursen um Diversity auf der Ebene der affirmativen Benennung eines Vorhabens: „As a

result, naming can be a way of not bringing something into effect“ (Ahmed 2012: 117). Ahmeds Studie zeigt: Je mehr von Diversity die Rede ist, desto weniger ist die substanzielle Veränderung von Institutionen ihre Wirkung. Die Nicht-Performativität solcher Richtlinien läuft dann allerdings Gefahr, dass sie strategisch verwendet und angewendet werden können. So kann dies etwa bei Universitäten, die beanspruchen, anti-rassistisch zu agieren, den paradoxen Effekt haben, dass Kritik an rassistischen Kontinuitäten keinen Diskursraum mehr findet. Durch das eigene Image, anti-rassistisch und/oder diversitätsfreundlich zu sein, machen sich Institutionen gegenüber jeglicher Art von Diskriminierungsvorwürfen immun, was eine De-Thematisierung von bestehenden Diskriminierungen und/oder institutionellem Rassismus zur Folge hat: „Wie können wir rassistisch sein, wenn wir uns zur Gleichberechtigung und Diversität verpflichtet haben?“ Dieser paradoxe Effekt führt dazu, dass Diversity-Instrumente aufgrund ihrer Nicht-Performativität verhindern, zu bekämpfen, was sie abzuschaffen versuchen (Dhawan/Castro Varela 2016: 21). Gleichzeitig ist die Wertbarkeit von Diversitätsmanagement als universitäre Chance und Ressource im unternehmerischen Wettbewerb etwa für internationale Rankings nicht zu unterschätzen. Als eine aus dem Unternehmenskontext entstandene Strategie ermöglicht ein diverses Mitarbeiter:innenteam, einen besseren Umgang mit den Herausforderungen globalisierter Märkte und steigert die Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens

Hochschule. Aus dieser Perspektive fördern gleichstellungspolitische Maßnahmen eher die individuelle Inklusion marginalisierter Subjekte statt eines Abbaus institutioneller Diskriminierung. Während die institutionelle Benennung und Anerkennung von Diskriminierungs- und Ausschlussstrukturen an Hochschulen wichtig ist, um Gleichstellung und Gerechtigkeit überhaupt denkbar machen zu können, ist das Mainstreaming von Diversitätsmanagement und -rhetorik in einem ambivalenten Verhältnis zwischen der politischen Dimension von Differenz und ihrem ökonomischen Wert zu betrachten (Thompson/Vorbrugg 2018: 89).

Bedingungen rassismuskritischer universitärer Lehre

Die hier skizzierten drei Schwerpunkte geben einen Einblick in Themenkomplexe und Fragen, mit denen hochschulpolitische Diskussionen um institutionellen Rassismus aus einer postkolonial-feministischen Perspektive konfrontiert sind. Die Reproduktion kolonialer Kontinuitäten und des institutionellen Rassismus an der Hochschule kann dabei anhand verschiedener Bereiche diskutiert werden. Auffällig ist, dass obwohl die universitäre Lehre häufig Gegenstand der Kritik und/oder Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit institutionellem Rassismus ist, es dennoch verhältnismäßig wenige Beiträge gibt, die Spannungen und Herausforderungen in der Lehre zu Differenz aus einer rassismuskritischen Perspektive oder auch aus der Sicht von Dozierenden thematisieren.

In Seminaren der Sozial- und Erziehungswissenschaften, Orten der Wissensvermittlung und -verständigung, werden Konzepte gesellschaftlicher Differenzverhältnisse produziert, bekräftigt, widersetzt und transformiert. Studentische Interventionen, eigene Erfahrungen des Unbehagens in Lehrsituationen sowie Flurgespräche mit anderen Dozierenden verdeutlichen, dass Semindynamiken ungleiche Affekte produzieren und einen Einfluss auf den Studienerfolg Studierender haben können. Rassismus zum Gegenstand universitärer Lehre zu machen, stellt oftmals ein anspruchsvolles Unternehmen dar, das zu Kränkungen, Missverständnissen und Abwehr führen und auch ein Gefühl der Verwirrung und Handlungsunfähigkeit vermitteln kann (Linnemann et al. 2013: 12). Was bedeutet es demnach, rassismuskritisch an Hochschulen zu lehren und unter welchen Bedingungen ist es möglich, Rassismus als einen sehr komplexen und auch nicht immer eindeutig ‚greifbaren‘ Gegenstand, zu thematisieren? Linnemann et al. (2013) zufolge heißt Rassismuskritik zum Thema zu machen, in welcher Weise, unter welchen Bedingungen und mit welchen Konsequenzen Selbstverständnisse, Handlungsweisen und das Handlungsvermögen von Individuen, Gruppen und Institutionen durch Rassismen vermittelt sind. Für die Arbeit an einer Haltung und Praxis, die nach Veränderungsperspektiven und alternativen Handlungsweisen sucht, von denen zumindest weniger Gewalt ausgeht, benötigt es Zeit und Geduld. Eine Ressource also, die Dozierende – vor allem im akademischen

Mittelbau – oftmals nicht haben. Belinda Kazeem-Kamiński (2016) macht gleichzeitig darauf aufmerksam, dass Seminarinhalte, die sich mit verschiedenen Diskriminierungsformen oder widerständigen Wissensarchiven beschäftigen, nach außen hin zwar als Musterbeispiel hochgehalten werden, Schwarze und Lehrende of Color nach innen jedoch nicht unterstützt werden, wenn es zu rassistischen Überschreitungen kommt. Dieses Missverhältnis zeigt, dass sich historisch eingeschriebene Differenzverhältnisse an Hochschulen und ihr affirmativer Umgang mit ihnen nicht durch einfache Veränderungen von Curricula und/oder didaktischen Tricks aufheben lassen. Die postkolonial-feministische Diskussion um institutionellen Rassismus an Hochschulen macht deutlich, auf welche gewohnten und ungewohnten Weisen die Vergangenheit kolonialer und rassistischer Gewalt in alltäglichen und institutionellen Praktiken fortbesteht.

Literatur

Ahmed, Sara (2012): **On Being Included. Racism and Diversity in Institutional Life.** Durham, London: Duke University Press.

Arens, Susanne/Fegter, Susann/Hofarth, Britta/Klingler, Birte/Machold, Claudia/Mecheril, Paul/Menz, Margarete/Plöber, Melanie/Rose, Nadine (Hrsg.) (2013): **Differenz unter Bedingungen von Differenz. Zu Spannungsverhältnissen universitärer Lehre.** Wiesbaden: Springer VS.

Castro Varela, Maria do Mar/Mecheril, Paul (2010): **Grenzen und Bewegungen: Migrationswissenschaftliche Erklärungen.** In: Andresen, Sabine/Hurrelmann, Klaus/Palentien, Christian/Schröer, Wolfgang (Hrsg.): **Migrationspädagogik.** Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 23-42.

Conrad, Sebastian/Randeria, Shalini (2013): **Einleitung: Geteilte Geschichten – Europa in einer postkolonialen Welt.** In: Conrad, Sebastian/Randeria, Shalini/Römhild, Regina (Hrsg.), **Jenseits des Eurozentrismus. Postkoloniale Perspektiven in den Geschichts- und Kulturwissenschaften.** 2., erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 32-72.

Dhawan, Nikita/Castro Varela, María do Mar (2020): **Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung.** 3. Auflage. Bielefeld: transcript Verlag.

Dhawan, Nikita/Castro Varela, María do Mar (2016): **What Difference Does Difference make? Diversity, Intersectionality, and Transnational Feminist Politics.** In: Wagadu: A Journal of Transnational Women's and Gender Studies, 16, 11-39.

Heinemann, Alisha M.B./Castro Varela, María do Mar (2017): **Contesting the imperial agenda. Respelling hopelessness.** In: Tijdschrift voor Genderstudies, 20 (3), 259-274.

Kazeem-Kamiński, Belinda (2016): **Engaged Pedagogy. Antidiskriminatorisches Lehren und Lernen bei bell hooks.** Wien: Zaglossus Verlag.

Kelly, Natasha A. (2016): **Afrokultur. »der Raum zwischen gestern und morgen«.** Münster: Unrast Verlag.

Linnemann, Tobias/Mecheril, Paul/Nikolenko, Anna (2013): **Rassismuskritik. Begriffliche Grundlagen und Handlungsperspektiven in der politischen Bildung.** In: ZEP: Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik, 36 (2), 10-14.

Mecheril, Paul/Melter, Claus (2010): **Gewöhnliche Unterscheidungen. Wege aus dem Rassismus.** In: Andresen, Sabine/Hurrelmann, Klaus/Palentien, Christian/Schröer, Wolfgang (Hrsg.): **Migrationspädagogik.** Weinheim und Basel: Beltz Verlag, 150-168.

Pressemitteilung ASH Berlin (2019): **Veranstaltung des studentischen Projekts "Ich bin da!"**. Text abrufbar unter: <https://www.ash-berlin.eu/hochschule/presse-und-newsroom/veranstaltungen/news/veranstaltung-des-studentischen-projekts-ich-bin-da/> (letzter Zugriff am 06.01.2021).

Randeria, Shalini/Römhild, Regina (2013): **Das postkoloniale Europa: Verflochtene Genealogien der Gegenwart – Einleitung zur erweiterten Neuauflage (2013).** In: Conrad, Sebastian/Randeria, Shalini/Römhild, Regina (Hrsg.), **Jenseits des Eurozentrismus. Postkoloniale Perspektiven in den Geschichts- und Kulturwissenschaften.** 2., erweiterte Auflage. Frankfurt am Main: Campus Verlag, 9-31.

Slaby, Jan (2018): **Drei Haltungen der Affect Studies.** In: Pfaller, Larissa/Wiesse, Basil (Hrsg.): **Stimmungen und Atmosphären. Zur Affektivität des Sozialen.** Wiesbaden: Springer VS, 53-81.

Thompson, Vanessa E./Vorbrugg, Alexander (2018): **Rassismuskritik an der Hochschule: Mit oder trotz Diversity-Policies?** In: Laufenberg, Mike/Erlemann, Martina/Norkus, Maria/Petschick, Grit (Hrsg.): **Prekäre Gleichstellung. Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft.** Wiesbaden: Springer VS, 79-99.

Diskriminierung und Behinderung – eine Annäherung im Dialog

Petra Buchberger und Christoph Trüper

Petra Buchberger (Inklusionsbeauftragte) und Christoph Trüper (Referent für Inklusion) an der Goethe-Universität unterhalten sich

Christoph Trüper (C): Unser Thema ist ja heute Behinderung und Diskriminierung aufgrund von Behinderung. Wenn ich an dieses Thema denke, muss ich eigentlich immer zuerst daran denken, dass man die meisten Behinderungen gar nicht sieht, und dass Behinderungen eigentlich auch sehr unterschiedlich sein können in ihren Ausprägungen. Und von daher ist es ja doch durchaus schwierig: Wie schafft man Gleichberechtigung, und wie geht man quasi dem negativen Einfluss der Behinderung aus dem Weg – und ab wann liegt eine Diskriminierung denn überhaupt vor? Laien denken ja auch oft, dass die meisten Behinderungen angeboren sind. Dem ist aber nicht so, sondern es gibt es auch erworbene Behinderungen – und das viel öfter. Bezüglich der Eigenart von Behinderung hast Du, Petra ja neulich auch mit dem Konzept von „fließenden Übergängen“ argumentiert. Ich finde das ist doch ein ganz guter Einstieg.

Petra Buchberger (P): Vielen Dank, Christoph. Ja, es stellt sich ja als erstes die Frage, was heißt denn eigentlich

Behinderung? Behinderung beinhaltet nach der derzeit vorherrschenden Definition, dass eine Person durch eine Wechselwirkung von einer gesundheitlichen Einschränkung einerseits mit ungünstigen Umweltfaktoren, den sogenannten Barrieren andererseits, nicht so am gesellschaftlichen Leben teilnehmen kann wie andere, und sich nicht entsprechend eigener Interessen und Potentiale entwickeln kann. Das heißt, auf der einen Seite steht eine gesundheitliche Beeinträchtigung und auf der anderen eine Barriere im Außen, und diese beiden treten in Wechselwirkung.

Wenn man jetzt den Aspekt der gesundheitlichen Beeinträchtigungen auf der einen Seite betrachtet, so gehen länger andauernde Einschränkungen auf vielfältige Ursachen zurück. Grob gerechnet sind ca. 10 % der Bevölkerung in Deutschland „schwerbehindert“. Fast 90% der schweren Behinderungen werden durch Krankheiten im Lebensverlauf erworben, wobei viele dieser Erkrankungen erst später im Leben auftreten.

Das heißt, dass die Kategorisierung „gesund“, „krank“ oder „behindert“ in der Mehrzahl der Fälle nicht grundsätzlich ein statischer, lebenslang gesetzter Zustand ist, sondern dass es verschiedene Zustände und Übergänge dazwischen gibt. Von diagnostischen Kriterien und Zuordnungen mal ganz abgesehen, die sich im Laufe der Zeit auch wandeln und sich wissenschaftlichen Erkenntnissen oder auch manchmal Zeitströmungen anpassen. Vielmehr erfahren viele Menschen die Fragilität in den Übergängen zwischen „gesund“ und „krank“,

zwischen „nicht-behindert“ und „behindert“ im Laufe ihres Lebens. Und vielfach lassen sich Abgrenzungen auch nicht so einfach ziehen. Grundsätzlich halte ich deshalb die häufig anzutreffende Gruppenbildung von „den“ Menschen mit Behinderung und „den“ Gesunden für eine schwierige, auch weil mit diesen Denkmustern häufig bestimmte Verhaltensmuster verbunden sind.

Leider denken Menschen in Kategorien, vielfach ohne diese zu hinterfragen. Die Fähigkeit des raschen Kategorisierens von Sinneseindrücken war evolutionär überlebenswichtig und ist dies bis heute. Die Inhalte allerdings sind erlernt und damit veränderbar. Leider ist der Begriff „behinderte Menschen“ im Denken vieler sehr einseitig konnotiert und löst Verhaltensmuster aus, die im besten Fall „gut gemeint“ sind. Das führt unter anderem auch dazu, dass sehr viele Personen, deren Behinderung nicht offensichtlich ist, diese verschweigen: aus Scham oder auch aus Angst vor ungewollten Reaktionen.

Es wäre sicherlich hilfreich, wenn sich jede:r vergegenwärtigen würde, dass es sehr wahrscheinlich ist, gesundheitliche Höhen und Tiefen im Laufe des Lebens selbst zu erleben. Und dass jede:r vermutlich täglich mit Personen zu tun hat, die gesundheitlich eingeschränkt sind, auch wenn dies häufig nicht offensichtlich ist. Das ist etwas „ganz Normales“.

C: Ja, das ist ein guter Gedanke. Wenn man in die Sozialforschung und so weiter reinschaut, die es zu Behinderung gibt, dann sieht man ja auch: Die Definition des

Behinderungsbegriffes ist ohnehin strittig. Es gibt bis heute keine kontext- und fächerübergreifende Definition, auf die sich alle einigen könnten.

Es ist auch so, dass sehr stark Modelle in den Vordergrund gerückt werden, die Behinderung am liebsten nur anhand von sozialer Ungleichheit und Diskriminierung definiert hätten, so dass es also nur eine Vielfalt an (körperlichen) Merkmalen gibt, auf die die Gesellschaft nicht angemessen reagiert und die faktische körperliche Einschränkung als zweite Seite gar nicht so ins Gewicht fällt. Alles, was sich ändern müsste, sei die Gesellschaft. Das ist etwas, was durchaus einige Schwierigkeiten mit sich bringt, theoretischer wie auch praktischer Art. So richtig und so schön die Idee vom „fließenden Übergang“ ist, aber ich würde noch mal herausstellen wollen: Anders als bei anderen Diversity-Dimensionen ist es bei Behinderung doch so, dass das Merkmal an sich eben nicht unproblematisch ist, also anders als bei Haut- und Haarfarbe, oder wohl auch sexueller Orientierung, und so weiter. Weil es eben doch auch darum geht, was ein Mensch kann: Wie kann der sich in der Welt bewegen, was kann er wahrnehmen, welche Handlungspotentiale hat er also.

Das hängt damit zusammen, dass ab einer gewissen Schwelle eben die alltäglichen Einschränkungen aufgrund eines Hilfebedarfs, der dann vorliegt, nicht einfach ignoriert werden können. Und spätestens dann sollte man doch von einem Phänomen Behinderung im eigentlichen Sinne reden – und das nicht wegdiskutieren. Sonst

rutscht man wieder in ein Extrem, was wiederum eine Benachteiligung der behinderten Menschen mit sich führen kann.

An der Stelle ist es andererseits ganz wichtig zu betonen, dass gerade bei Behinderung die akademische Bildung, gute Bildung allgemein, eben auch Horizonte öffnet – für einen Menschen persönlich, aber auch für die gesellschaftliche Teilhabe. Und für mich folgt daraus, dass die Universität eine besondere Verantwortung hat, diese akademische Teilhabe sicherzustellen. Besonders, wenn viele andere Teilhabeoptionen wegfallen. Die Universität sollte sich dieser Verantwortung bewusst werden, das heißt: Es ist ganz wichtig, dass die Bildung zugänglich wird, dass sie nicht an Barrieren scheitert und dass sie dann dadurch eben auch immer das Emanzipationspotenzial entfalten kann, das ihr innewohnt. Das Engagement für eine inklusive Hochschule kann da auch gesellschaftlich langfristig eine enorme Breitenwirkung haben. Deswegen sind wir bei der spannenden Frage: Was tut eigentlich die Universität in dieser Sache? Und das ist eine Frage an Dich... .

P: Dazu will ich nochmal auf den Begriff der Behinderung zurückkommen. Die eine Seite, die der gesundheitlichen Beeinträchtigung, haben wir ja schon andiskutiert. Andererseits bestehen die Barrieren im Außen. Hier muss die Universität tätig werden. Sie muss dafür sorgen, dass Barrieren vermieden oder abgebaut werden, wo welche vorhanden sind oder Nachteile ausgeglichen werden, wenn sich Barrieren nicht verhindern lassen. Damit meine ich aber nicht nur bauliche Barrieren, an die

man meist zuerst denkt. Es gibt auch eine ganze Reihe praktischer, organisatorischer, didaktischer oder technisch bedingter Barrieren.

Ich nenne mal zwei aktuelle Beispiele aus der jüngsten Corona-bedingten Umstellung der Präsenz-Lehre auf digitale Lehre: Lehrveranstaltungen werden im Moment überwiegend als Videokonferenzen, Webmeetings, oder sonst über Videos, zur Verfügung gestellt. Personen, die Hörbeeinträchtigungen haben, sind hier aber klar im Nachteil, wenn die Videos nicht zumindest Untertitelt sind, oder gar Gebärdensprachdolmetscher:innen zur Verfügung stehen. Sie können den Lehrveranstaltungen nicht folgen und sind rein auf Power-Point-Präsentationen oder Skripte beschränkt. Lehrmaterialien werden zwar häufig bereits digital zur Verfügung gestellt, in der Regel aber nicht in barrierefreien Formaten. Sehbehinderte Personen können so die Materialien nicht (oder nur begrenzt) nutzen, oder müssen sie auf eigene Zeit und Kosten umsetzen lassen.

Das sind nur zwei Beispiele einer Reihe von Themen, an denen wir noch deutlich arbeiten müssen. Die Universität ist ein Ort, an dem der Wille Inklusion zu leben, stark ist. Dennoch bedarf es weiterer Sensibilisierung und Information, wo zum Beispiel im Alltag von Studierenden und Beschäftigten mit gesundheitlicher Beeinträchtigung Hürden entstehen können, und wie man diesen begegnet. Und es braucht auch mehr praktische Unterstützung bei der Umsetzung von Maßnahmen zur Barrierefreiheit.

Deshalb haben wir ja vor drei Jahren begonnen, einen Aktionsplan Inklusion zu erarbeiten. Du, Christoph, als zuständiger Koordinator, kennst den ja bestens. Wir haben die Arbeiten am Aktionsplan auch für eine Standortbestimmung genutzt und wollen uns für die weitere Entwicklung positionieren und fokussieren. Wir wollen das Thema Inklusion als Querschnittsthema verankern. Besonders im Auge behalten müssen wir den Themenkomplex Digitalisierung. Wie sich gezeigt hat, kann verstärkte Digitalisierung zu Exklusion führen, wenn die Bedarfe von Personen mit gesundheitlicher Beeinträchtigung nicht von Anfang an mitgedacht werden. Auf der anderen Seite bietet Digitalisierung auch große Chancen für Inklusion, die wir nutzen wollen. Parallel zur Arbeit am Aktionsplan Inklusion sind schon einige konkrete Vorhaben in die Tat umgesetzt worden, z.B. gibt es jetzt eine Reihe von neuen Wegweisern zu Inklusion für verschiedene Gruppen der Universität und das Portal „Inklusive Hochschule“.

Aber Christoph, sag mal, Du bist doch vor drei Jahren an die Uni gekommen. Wie waren denn Deine ersten Eindrücke von der Goethe-Universität?

C: Ja, da habe ich auch länger drüber nachgedacht. Ich glaube, was man so in aller Kürze sagen kann: Auch ich habe eine große Bereitschaft wahrgenommen, sich mit dem Thema zu beschäftigen, auch mir persönlich entgegen zu kommen, mit meinen Bedarfen, die ich so hatte als mobilitätsbehinderter Projektmitarbeiter.

Andererseits: Ich hatte das Thema zuvor an einer kleineren Hochschule

vertreten, und dachte, dass man an einer größeren Universität grundsätzlich weiter wäre, und auch vielleicht schneller weiterkommen würde. Den Unterschied darf man jedoch nicht überschätzen. Wir sind auf einem guten Weg, aber es bleibt noch vieles zu tun. Man sieht ja auch... Wenn dann konkrete Ressourcen oder Arbeitszeitbedarfe da sind, Behinderung also „Arbeit macht“ – und das tut sie, das zu sagen ist keine Diskriminierung, sondern es ist einfach eine Feststellung des Unterstützungsbedarfs, der mit Behinderung einhergehen kann – wenn Behinderung also Arbeit macht, dass es dann durchaus zu schwierigen Situationen kommen kann, weil das dann ein Thema unter vielen ist, was zu berücksichtigen wäre. Ein Thema, was unter immer knappen Ressourcen berücksichtigt werden muss. Ansonsten, denke ich, ist es an dieser Universität wie an anderen Universitäten so, dass man sich auch noch stärker darüber vergewissern müsste: Was macht eine inklusive Universität eigentlich aus?

Eine Universität hat einerseits einen hohen akademischen Anspruch und den hat sie zu Recht. Wenn ich aber andererseits als Universität barrierefrei werden möchte, dann muss ich ja gucken, wie ich diesen Anspruch trotzdem umsetzen kann, wenn ich bestimmte Dinge eben anpassen muss, wenn ich vielleicht einer größeren Vielfalt, einer heterogenen Studierendenschaft entgegenkommen will. Wie schaffe ich es also, dass ich diesen hohen Anspruch trotzdem umsetze? Und wie geht das eigentlich zusammen, die Kombination von einem hohen Anspruch an die akademische Arbeit und

dazu die Anforderung von Inklusion und Barrierefreiheit? Da denke ich, sind auch noch viele fachliche Diskurse zu führen. Alleine schon deshalb, weil die behinderte Studierendenschaft, oder die Studierenden mit gesundheitlichen Einschränkungen, die heute die Universität überhaupt erreichen, ja schon durch ein stark gegliedertes, und teilweise auch diskriminierendes, weil strikt leistungsbezogenes, Schulsystem gegangen sind. Damit finden wir uns als Universität letztlich auch schon auf der anderen Seite eines Aussonderungsprozesses wieder. Und damit kritischer umzugehen, gleichzeitig aber die Ansprüche an die wissenschaftliche Arbeit hoch zu halten, das fände ich ein lohnendes Diskussionsfeld für die nächsten Jahre.

P: Ja, die Themen Gleichbehandlung/Ungleichbehandlung und Diskriminierung sind ein weites Feld.

Die Universität ist als Einrichtung des öffentlichen Rechts ja auch an den Gleichheitsgrundsatz des Grundgesetzes gebunden. Der Gleichheitsgrundsatz sagt aus, dass Gleiches gleich, Ungleiches aber entsprechend seiner Eigenart ungleich behandelt werden muss. Die Auslegung aber, was „entsprechend seiner Eigenart ungleich behandeln“ heißt, ist eine schwierige Aufgabe, weil es erfordert, dass jeder Einzelfall in seiner Art betrachtet, und Nachteile ausgeglichen werden müssen. Typisierende oder pauschalisierende Regelungen sind grundsätzlich unzulässig, das haben auch Gerichte immer wieder festgestellt. Das ist ein Thema, mit dem in besonderem Maße Prüfungsämter kämpfen, wenn Studierende

behinderungsbedingt Nachteilsausgleiche beantragen. Wie findet man faire Regelungen, wo muss man andererseits aber auch Grenzen ziehen?

Es ist aber auch in allen anderen Bereichen ein grundsätzliches Problem, für das es keine allgemeine Regel geben kann. Das liegt in der Natur der Sache, macht das Thema aber so schwer greifbar.

C: Wenn man sich jetzt Behinderung anguckt und Diskriminierung aufgrund von Behinderung feststellen will, dann muss man außerdem erst einmal sagen: Ja, was heißt denn hier „behinderungsbedingt“? Also kann ein Mensch etwas aufgrund der Behinderung nicht oder vielleicht einfach nur so nicht? Weil er vielleicht eine problematische Entscheidung getroffen hat? Oder tut er etwas nicht, weil er behindert ist, oder weil er halt eben zum Beispiel nicht möchte, weil er andere Präferenzen zum Ausdruck bringt? Das ist ein schwieriges theoretisches Feld. Ich habe kein Patentrezept für diese Fragen.

Aber die Behinderung ist natürlich in das Handeln eines Menschen, in die Lebensgeschichte, so tief eingegraben, gerade wenn sie in jungen Jahren schon vorliegt... Wenn wir jetzt an Studierende denken, dann ist sie in die Biografie ja schon so eingeschrieben, dass man manchmal auch gar nicht genau sagen kann, was „liegt“ jetzt sozusagen an der Behinderung und was liegt eben nicht an der Behinderung. Die juristischen Konstruktionen, die es dazu gibt, sind ja mitunter ein Stück willkürlich und kritisierbar. Es sind oft eher pragmatische Setzungen, die man braucht, als

Gemeinwesen. Auf der anderen Seite: Wenn man plötzlich alles auf die Behinderung abwälzen würde, täte man der behinderten Person ja auch wieder Unrecht, weil man sie dann nicht als handelnde Person, als selbstständige Person, wahrnehmen würde, sondern mehr als quasi „laufende oder rollende Behinderung“... Was auch dem Gedanken der Antidiskriminierung widersprechen würde und auch ganz eklatant unserem Verständnis von freien Personen. Das heißt: Man befindet sich auf einem schwierigen Feld, das erstens menschlich schwierig ist, zweitens administrativ und drittens auch auf der konzeptuellen und begrifflichen Ebene. Es ist kein Zufall, dass man da in Probleme gerät. Ich denke, das sollte man auch deutlich machen im Rahmen so eines Gesprächs, auch wenn wir jetzt keine Lösung anbieten können.

Was mir wichtig ist und das ist vielleicht auch ein gutes Schlusswort: Dass man den Fokus der Betrachtung oder dessen, was eben von einem Menschen wahrgenommen wird, wie er angenommen wird, gesellschaftlich und in der Kultur, dass man diesen Fokus von der Behinderung abzieht und auf den ganzen Menschen legt. Auf seine Potenziale, seine Eigenschaften, seine Begabungen, seine Wünsche, seine Leistungen und auch auf das, was ihm wichtig ist, seine Engagements. Und ich denke, das wäre der eigentlich wesentliche Schritt zu einer Antidiskriminierung in diesem schwierigen Feld. Ein Feld, in dem man es eben einerseits doch mit massiven Einschränkungen und Defiziten zu tun hat und andererseits aber ja die Interessen und das

Handeln einer einzigen Person auch hochhalten möchte. Da ist doch ganz wichtig, den Fokus auf die Person zu richten und nicht auf die Behinderung! Wenn uns das gelingt, und wir dazu noch ein barrierefreies Umfeld schaffen – ich glaube, dann wären wir als Gesellschaft einen großen Schritt weiter. Wir wissen aber alle, dass das ein schwieriger Prozess ist und auch einer, der von Rückschlägen, Umwegen und auch Kontroversen gezeichnet ist. Man kann nur immer jeden Tag und alltäglich das Beste dafür tun.

Weitere Information unter: inklusion.uni-frankfurt.de.

Was ich noch sagen wollte.

Erfahrungsbericht über sexualisierten Machtmissbrauch an der Hochschule

Anonym

Trigger Warning: Machtmissbrauch und sexualisierte Gewalt im professionellen Kontext

Lieber Herr Professor,

danke für das interessante Gespräch neulich abends, als wir uns zufällig nach dieser Veranstaltung über den Weg liefen. Es hat mich gefreut, als frisch gebackene Doktorandin so auf Augenhöhe mit einem Professor sprechen zu können; dass du so interessiert an meinen Gedanken zu den Fragen warst, die dich ebenso beschäftigen wie mich. Als du mich zum Abschied umarmtest, war ich etwas irritiert, aber freute mich auch über die hierarchielose Lockerheit unseres Kennenlernens. Als ich am nächsten Tag spätvormittags in mein E-Mail-Postfach schaute, fand ich gleich zwei E-Mails von dir, in denen du dich für das tolle Gespräch bedanktest und meine Abwesenheit im Büro bedauertest, da du mich gerade zu einer gemeinsamen Kaffeepause hatten überreden wollen. Soviel Aufmerksamkeit trieb mir ein wenig Schamesröte ins Gesicht, aber ich freute mich auch und schrieb zurück. Bis zum verabredeten Nachmittagskaffee am Montag etwa eine Woche später schriebst du mir täglich, um unseren Austausch fortzusetzen. Dann fiel dir offenbar unverhofft ein Termin am Montag wieder ein und aus dem Kaffee in der Uni wurde auf deinen Vorschlag hin ein Spaziergang mit Bier im Park am Sonntagabend. Ich war aufgeregt, als ich zusagte. War das normal? War das okay? War ich zu verklemmt, da ich mir diese Fragen stellte und selbst in den Hierarchien verhangen, die du zu verflachen versuchtest? Wir spazierten und diskutierten, es war nett. Wir saßen im Gras und entwickelten

gemeinsam Ideen für Konzepte, die wir spannend und wichtig fanden. Ich war begeistert und freute mich, so ernst genommen zu werden. Ich beobachtete dich und mich mit dir in dieser Situation und verspürte ein leises Unbehagen, als du frontal vor mir sitzend mir in die Augen schautest und mich anlächeltest. Ich wischte es mit mehr fachlichen Fragen und Diskussionen beiseite, doch dieses Glitzern in deinen Augen blitzte immer wieder auf. Als es dämmerte schlugst du vor, auf dem Heimweg, der offenbar für uns beide in der gleichen Richtung lag, noch ein Bier zu trinken. Doch die Kneipe um die Ecke war zu und so gingen wir zum Kiosk und setzten uns auf eine Parkbank. Du erzähltest von deiner tollen neuen Wohnung und nanntest mir die Adresse. „Und wo wohnst du?“ „Da unten.“ „Wo genau?“ Ich wechselte das Thema und hoffte, du würdest es nicht merken oder unhöflich finden. Irgendwann strecktest du den Arm hinter meinem Rücken aus, dein Bein berührte mein Bein. Mein Körper verkrampfte sich, mir wurde heiß, ich spürte den plötzlich heftigen Herzschlag in meiner Brust. Ich lehnte mich vor, überschlug die Beine, lachte nervös über irgendetwas und versuchte, das Gespräch und die Situation wieder zu versachlichen. Wir diskutierten weiter, dein Körper ganz entspannt Raum nehmend, in meinen Raum eindringend, mein Körper angespannt sich klein machend, meinen Raum aufgebend. Irgendwann war das Bier leer und wir verabschiedeten uns. Während ich eilig nach Hause radelte, lachte ich meine kurz aufblitzende Beklommenheit weg, ob du mir

wohl nachfahren würdest, um doch noch herauszufinden, wo genau ich wohnte.

Auch wenn mein heutiges Ich spätestens an diesem Punkt laut rufen möchte: **Sieh hin! Nimm dein Gefühl ernst! Lauf weg!**, so schluckte mein damaliges Ich jedes mulmige Gefühl mit einem nervösen Lachen herunter – und so setzten wir unseren schriftlichen und persönlichen Austausch fort. Nach vier Monaten zählte mein Postfach über 60 Emails von dir. Du schicktest mir Artikelentwürfe und dergleichen, zu denen du meine Gedanken hören wolltest und fragtest mich, woran ich arbeitete. Als ich dir einmal von einer Zugfahrt aus antwortete, fragtest du mich aus, wo ich hinführe, wo ich herkäme, du wolltest immer mehr Persönliches über mich wissen und erzähltest mir Persönliches über dich. Eines Tages ludst du mich zu einem Feierabendbier im Biergarten am Campus ein. Nervös sah ich mich nach bekannten Gesichtern um und versicherte mir gleichzeitig selbst, dass es doch normal und nett sei, mit Kolleg:innen zum Feierabend hier vorbeizuschauen. Ich bestellte eine Apfelschorle, du ein Weizen. Diesmal ganz ohne fachliches Geplänkel erzähltest du mir geradeheraus von deiner kürzlichen Trennung – und wolltest mehr über meine erfahren. Grinsend provoziertest du mit beleidigenden Einschätzungen meiner Persönlichkeit, dass ich mehr von mir preisgab und widerstandst jedem Versuch meinerseits, unser Gespräch von der persönlichen zurück auf eine fachliche Ebene zu lenken. Erst jetzt, als es fast unmöglich wurde, die Situation noch irgendwie unproblematisch

und kollegial zu deuten, begann ich, einen Widerstand zu spüren. Doch ich lächelte, blieb freundlich, antwortete, wenn auch ausweichend, auf jede deiner Fragen, deren Unangemessenheit mir langsam dämmerte und die ich dennoch zuließ. Ich hatte Sorge, es mir mit dir zu verscherzen und fürchtete die Konsequenzen, nicht nur für meine Karriere und meinen Status an der Uni, sondern auch mit Blick auf die lange Zeit, die uns als Kolleg:innen noch bevorstand, in der wir uns auf den Fluren und in Meetings begegnen würden, was doch nicht unangenehm werden sollte. Ich verstand nicht, dass ich selbst damit im gleichen Atemzug dieses Unwohlsein schluckte, um es fortan in mir zu tragen – dir und deiner Unbescholtenheit zuliebe.

Erst über ein Jahr später, als ich zaghaft begonnen hatte, meine Erfahrungen mit Anderen zu teilen und die argwöhnische Stimme in meinem Kopf, die mich selbst verantwortlich machte, Gegenstimmen bekam, die Entsetzen über dein Verhalten äußerten, erst da erinnerte ich mich wieder an deinen Kuss. Nachdem wir den Biergarten verlassen hatten und uns auf dem Vorplatz der Uni verabschiedeten, umarmtest du mich, noch länger als sonst, und drücktest mir schließlich deine Lippen auf die Wange. Während mein Herz noch heute unvermittelt zu rasen anfängt, erinnere ich mich, wie ich erbleichte, mir die Luft wegblieb vor Angst, jemand – mein Chef, Kolleg*innen, Studierende aus meinem Seminar oder wer auch immer – könnte uns gesehen haben; vor Angst, ein Ruf als „Institutschlampe“ oder dergleichen würde nun den Beginn

meiner Karriere markieren. Ich erinnere mich, wie du lächelnd davon radetest, während ich stocksteif stehen blieb, nur noch ein kalt schwitzender, zitternder und verkrampfter Körper, übermannt von deiner so beiläufig achtlosen Übergriffigkeit.

Heute bin ich fassungslos, wie lange ich das Fehlverhalten bei mir ausmachte, wie ich deine Erniedrigung durch einen männlichen Blick auf mich selbst reproduzierte, den ich offenbar so sehr verinnerlicht hatte, dass ich außer Stande war, durch andere – meine – Augen auf die Situation zu blicken. Noch als ich anfang, darüber zu sprechen, war ich überzeugt, selbst schuld an der Entwicklung der Situation zu sein, auch wenn ich mir inzwischen zugestand, sie dennoch unangemessen zu finden. Zudem widerstrebte es mir, dein Verhalten anzuprangern, weil ich dich nicht diskreditieren wollte, warst du doch fachlich betrachtet in meinen Augen „einer von den Guten“. Ohne es zu merken, beurteilte ich dein Verhalten anhand eines entkörpernten wissenschaftlichen Maßstabs, der kritische Wissenschaft an theoretischen Überlegungen und nicht an praktischem Handeln misst, und stellte das Wir kritischer Wissenschaftler:innen über das Wir der Frauen*, die immer wieder und überall – auch in der vermeintlich entkörpernten Akademia – auf ihre Körperlichkeit reduziert werden. Mit deinen vielen Übergriffigkeiten drangst du immer und immer wieder mit einem Augenzwinkern unter meine Haut.

Aber eins solltest du wissen – und vielmehr noch möchte ich diese Erfahrung mit all jenen teilen, die sich in meiner

Geschichte wiederfinden – Machtmissbrauch führt irgendwann zu Widerstand. Auch wenn wir es nicht gelernt haben oder nicht zu schaffen glauben, haben wir es in der Hand, diesen Widerstand, unsere Verletztheit nicht gegen uns selbst zu richten, sondern zu einer Quelle von Kraft zu machen. Und Widerstand, vor allem wenn er sich aus der Wut und dem Veränderungswillen vieler speist, kann eine Energie entfachen, die Unterdrückung in Aufbegehren verwandelt.

Irgendwann fing ich an zu reden. Zuerst war es gar keine bewusste Entscheidung, es brach einfach aus mir heraus, in einem Moment mit befreundeten Kolleginnen, in dem ich mich sicher fühlte. Mein anfängliches nervöses Lachen und meine zögerliche Zurückhaltung verflüchtigten sich schnell, als ich Entsetzen und Mitgefühl in Euren Gesichtern sah und in Euren Worten hörte. Ihr gabt mir Kraft, was nicht nur meine Zunge löste, sondern auch den festen Knoten in mir, den ich jetzt erst wirklich bemerkte. Eure Anteilnahme, die Zusicherung Eurer Unterstützung auf welchem Weg auch immer, den ich von hier aus gehen würde, Eure bedingungslose Solidarität gaben mir Kraft und Mut, mich aufzurichten und zu öffnen. In den folgenden Wochen erzählte ich mehr und mehr Freundinnen* und befreundeten Kolleginnen*, was ich erlebt hatte, und wandte mich schließlich auch an den Frauen*rat. In jedes einzelne dieser Gespräche ging ich voller Unsicherheit, Angst und immer wiederkehrender Selbstzweifel hinein – und aus jedem einzelnen kam ich erfüllt von Kraft,

Mut sowie zunehmendem Selbstvertrauen und Dankbarkeit heraus. So erkämpfte ich mir Schritt für Schritt, nicht nur den äußeren und inneren Raum zurück, aus dem ich so beiläufig verdrängt worden war, sondern auch einen neuen Raum voller Wärme, Solidarität und kollektiver Ermächtigung.

Und so fand ich schließlich die Kraft, dich endlich durch meine, unsere Augen zu sehen, meine Angst und Versehrtheit in Wut und Mut zu übersetzen. Aus dieser solidarischen, kollektiven, widerständigen Kraft heraus traten wir dir schließlich gegenüber, um dir den Spiegel vorzuhalten, dass du dich – wenigstens einmal – durch unsere Augen sehen würdest. Wenn ich dich heute manchmal augenzwinkernd mit Studentinnen* und Kolleginnen* lachen sehe, frage ich mich, ob dieser Blick in unseren Spiegel für dich mehr als nur ein Wimpernschlag war. Aber was ich dann spüre, ist nicht länger Verunsicherung und der Drang zu verschwinden, sondern Wut und die Hoffnung, dass sie dich früher durchschauen als ich es tat. Und so mache ich mich nicht mehr klein, sondern gehe aufrecht an dir vorbei, gestärkt durch die Wiederaneignung meiner Erfahrung mit dir und durch das Wissen, dass wir nun hinschauen – dass nicht nur meine, sondern viele Augen dich sehen und beobachten.

Wenn Du selbst ähnliche Erfahrungen machst oder Personen in Deinem Umfeld Grenzüberschreitungen erleben, kannst Du Dich gerne an uns wenden: frauenrat-fb03@soz.uni-frankfurt.de.

„Wir holen uns die Selbstbestimmung zurück!“

Raul Rosenfelder

Trigger Warning: in diesem Artikel werden sexistische Anmachen und übergriffiges Verhalten, sowie FLINTA-verachtende Ideologie geschildert.

Ursprünglich veröffentlicht bei Frankfurt am Sein am 20.11.2020

Abrufbar unter: <http://frankfurtamsein.de/2020/11/22/wir-holen-uns-die-selbstbestimmung-zuruck/>

Paul Rosenfelder studiert an der Goethe Universität Politikwissenschaft und Geschichte.

Trotz Pandemie hat das Gleichstellungsbüro zum Semesterstart einen Flyer mit Tipps gegen sogenannte „Pick-Up-Artists“ veröffentlicht. Was steckt hinter den sexistischen Anmachen und wie setzen sich Betroffene und ihre Mitstreiter:innen in Frankfurt und an der Goethe-Uni zur Wehr?

Als die Studentin B. im Sommer allein über die Konstablerwache läuft, wird sie ohne erkennbaren Anlass von einem Mann angesprochen. Er erzählt ihr, er sei neu in der Stadt und fragt, ob sie nicht mit ihm einen Kaffee trinken gehen will. Obwohl B. ablehnt bedrängt er sie weiter und fordert sie wiederholt auf ihm ihre Handynummer zu geben. B. hat ihn aber längst erkannt: Sie kennt sein Gesicht von Bildern aus den Sozialen Medien. Dort vernetzen sich Personen, die sich gegenseitig vor Männern warnen, die wiederholt mit übergriffigem Verhalten auffallen. Erst als B. ihn damit konfrontiert, gibt er auf.

B. ist bei weitem nicht die Einzige, die solchen Übergriffen ausgesetzt ist. Gerade an der Uni und um den Campus herum berichten Studierende immer wieder von systematischen Anmachversuchen, die nicht selten in unnachgiebiger Übergriffigkeit enden. Selbst wenn die Betroffenen mit Ablehnung reagieren. Die Männer, die sich mit sogenannten „Maschen“ an die Betroffenen wenden und sie belästigen, nennen sich selbst „Pick-Up-Artists“ und sind Teil einer Szene mit ihren eigenen Stars, Seminaren und Regeln.

Das Problem ist, trotz der Pandemie, so groß, dass das Gleichstellungsbüro der

Goethe-Uni zum Semesterbeginn Tipps dazu veröffentlicht hat, wie mensch sich in einer solchen Situation verhalten kann. Unter dem Titel „Nein heißt Nein!“ ruft die Gleichstellungsbeauftragte in Zusammenarbeit mit der Antidiskriminierungsstelle und dem Gleichstellungsrat des Fachbereichs Gesellschaftswissenschaften dazu auf, unangenehme Gespräche zu beenden, Grenzen zu benennen und vor allem weder Schlüssel noch Handy aus der Hand zu geben. Auch diejenigen, die beobachten, wie sich Betroffene so in einer bedrängten Position befinden, fordert das Papier auf, sich einzumischen und sich solidarisch zu verhalten.

Luise, studentisches Mitglied im Gleichstellungsrat des FB 03, betont im Gespräch mit FaSe noch einmal: „Gebt auf keinen Fall euer Handy aus der Hand! Mit genau dieser Masche versuchen es diese Pick-Up-Typen immer wieder auf dem Campus“. Die Uni versuche zwar, den Pick-Up-Typen¹ entgegenzutreten, die ausgesprochenen Hausverbote seien aber schwer umzusetzen, solange die Männer als Studierende eingeschrieben sind. Außerdem, so berichtet die Studentin, gäbe es immer wieder Probleme mit dem Sicherheitsdienst der Universität, der versuchen würde die vermeintlichen Konflikte zwischen

den Betroffenen und den Pick-Up-Typen zu schlichten. „Da hilft nur eine klare Kommunikation und vor allem die Solidarität der umstehenden Studierenden. Lasst die Betroffenen nicht allein, wenn ihr solche Situationen beobachtet!“, appelliert Luise an ihre Kommiliton:innen.

Diese Vorfälle sind in Frankfurt keine Einzelfälle. Im Sommer 2020 machten die Ermittlungen gegen einen Frankfurter Schlagzeilen², der über Jahre hinweg versucht hatte, als Frauen gelesene Personen mit derselben Masche zu „verführen“. Er fragte nach dem Weg, nahm den Betroffenen das Handy aus der Hand und rief sich selbst an um sich so die Nummern der Personen zu erschleichen. Dass es sich dabei nicht um einen einmaligen Vorfall handelte, zeigten die Reaktionen von ca. 50 Betroffenen auf einen Instagrampost einer Person, die von dem Übergriff auf sie berichtete. Sie vernetzten sich und wandten sich gemeinsam an die Polizei, die nun Ermittlungen eingeleitet hat. Als sich die Betroffene zuvor allein an die Polizei wandte, wurde sie ignoriert.

Auch dass an der Goethe-Universität die sexistischen Anmachversuche thematisiert werden ist kein Novum. Bereits 2016 klärten zwei Artikel in der AStA-Zeitung über die Machenschaften eines Pick-Up-Typen

¹ Der von den Männern selbst propagierte Begriff „Artist“ (deutsch: „Künstler“) soll hier nicht übernommen und reproduziert werden. Er relativiert den sexistischen Charakter der Anmachversuche.

[frankfurter-stalker-weite-re-opfer-melden-sich-bei-der-polizei-16925041.html](https://www.frankfurter-stalker-weite-re-opfer-melden-sich-bei-der-polizei-16925041.html), <https://www.neues-deutschland.de/artikel/1141857.sexuelle-belaestigung-ermittlungen-gegen-noetiger.html>

² Siehe: <https://www.faz.net/aktuell/rhein-main/frankfurt/>

³ Siehe: <https://asta-frankfurt.de/aktuelles/asta-frankfurt-begruesst-urteil->

[im-pick-prozess](#)

⁴ Siehe: <https://aktuelles.uni-frankfurt.de/hochschulstrategie/nein-heisst-nein-stellungnahme-des-senat/>

⁵ Nicht um die binäre Geschlechterordnung reproduzieren, sondern um die zugrunde liegende

Ideologie zu erklären, wird in diesem Absatz von Männern und Frauen geschrieben.

auf dem Campus auf und thematisierten den dahinterliegenden systematischen Sexismus. Ein in den Artikeln namentlich genannter Pick-Up-Typ versuchte daraufhin mit einer Unterlassungserklärung die Verbreitung der Artikel zu verhindern. Darauf folgte ein Rechtsstreit, der durch mehrere Instanzen ging, an dessen Ende der AStA aber Recht behielt. Außerdem hatte das sich hinziehende Verfahren die Wirkung, dass sich zahlreiche Studierendenorganisationen und Zeitschriften solidarisierten und den Artikel nachdruckten.³

Auch der Senat der Universität äußerte sich im Februar 2016 zum Auftreten der sexistischen Vorfälle und hielt fest, dass „die Goethe-Universität ein Klima schaffen will, in dem sexistisches Verhalten keinen Raum hat“ und die „Universitätsleitung unter Nutzung aller zur Verfügung stehenden Möglichkeiten unerwünschte Vorfälle dieser Art zu unterbinden bzw. zu ahnden sucht“.⁴

Aber was steckt hinter dem Aufkommen der systematischen Belästigungen? Die Männer selbst bezeichnen sich als sogenannte **Pick-Up-Artists**, als **Künstler der Verführung**. Auf YouTube finden sich zahlreiche Tutorials und Videos, mit denen die selbsternannten Alphas ihre Techniken zur Schau stellen und an andere weitergeben wollen. Außerdem wird im Netz für Seminare geworben, bei denen erfolgreiches Flirten erlernt werden soll. Dass es dieser Szene und ihren Stars aber nicht darum geht, einsamen Männern den respektvollen Umgang mit potenziellen (Geschlechts-) Partner:innen beizubringen, zeigt ein Blick

auf die Erklärungs- und Begründungszusammenhänge der teilweise pseudowissenschaftlichen Beiträge. Wie selbstverständlich gehen die Männer von einer binären (also zweigeschlechtlichen), biologisch festgelegten Geschlechterordnung aus, die angeblich in den grauen Vorzeiten der Jäger und Sammler entstand und Frauen und Männern ihren festen gesellschaftlichen Platz und Charaktereigenschaften zuschreibt.⁵ Zum Beispiel wird von dem Mythos ausgegangen, dass Frauen zwar auf der Suche nach starken Beschützern seien, die sexuelle Anziehung jedoch nachlassen würde, sobald sie ihn vollständig unter ihre Kontrolle gebracht hätten. Dies resultiert in dem Grundsatz, sich nicht kontrollieren zu lassen von der Frau, die, so die reaktionäre Annahme, in der Moderne wehrhaft geworden wäre. Weiterer wichtiger Bestandteil der narrativen Strategie ist die Behauptung eines Rechtes auf körperliche Berührung oder Sex. Von diesem Recht dürfe auch im Falle einer Ablehnung Gebrauch gemacht werden. Damit und mit der Annahme, Frauen würden nicht sagen, was sie wollen, sondern ihre Kommunikation sei aufgrund ihrer Emotionalität nicht ernst zu nehmen, wird das Recht auf (körperliche) Selbstbestimmung systematisch ignoriert. Natürlich geht damit auch eine Objektifizierung von als Frauen gelesenen Personen einher, die lediglich als die Objekte männlicher Begierde und Sexualität angesehen werden und die in Zahlenrastern nach ihrem Aussehen kategorisiert werden. Nicht selten tritt dieser Sexismus auch gepaart mit Rassismus oder Exotisierung auf, wie der Skandal um

einen international auftretenden Pick-Up-Typen 2014 zeigte, der Betroffene in Tokio nicht nur körperlich belästigte, sondern sich dabei auch rassistisch äußerte.⁶

Mit dieser FLINTA-verachtenden Ideologie überschneidet sich die Pick-Up-Szene mit der anti-feministischen maskulinstischen Bewegung der sog. Männerrechtler, die wiederum Überschneidungen zu antisemitischen und rechten Verschwörungsideologien aufweist.

Daher ist es kaum überraschend, dass diese Männer mit Gegenwehr rechnen müssen, die auch über institutionelle Beratungsangebote und Aufklärungsarbeit an der Universität hinausgeht. So vernetzen sich Studierende und Personen außerhalb der Universität in Messenger-Gruppen, um Bilder von den Pick-Up-Typen auszutauschen und sich gegenseitig zu warnen. Außerdem rufen feministische Gruppen, wie zuletzt im Frühjahr 2020 unter dem Hashtag #feministischkämpfen in Frankfurt, immer wieder dazu auf, sich selbst zu schützen – und schreiten selbst zur Tat. So wurde anlässlich des internationalen Frauen*kampftages am 8. März das Auto eines bekannten Pick-Up-Typen in Frankfurt zertrümmert. Neben seinem Sexismus und dem grenzüberschreitenden Verhalten kritisieren die Aktivist:innen in ihrem Bekenner:innenschreiben auf dem Portal indymedia, auch die Kommerzialisierung der Pick-Up-Szene in Form von teuren Seminaren zum Erlernen der sexistischen Praxis. Die Feminist:innen erklären: „Die Kommerzialisierung dieser systematischen Grenzüberschreitung der körperlichen

Selbstbestimmung von Frauen durch Sexisten [...], ist ein widerwärtiger Auswuchs des kapitalistischen Patriarchats. Sie führt zu vermehrten Belästigungen im öffentlichen Raum und nicht zuletzt zur Normalisierung von sexualisierter Gewalt und Vergewaltigungen“. Die Aktivist:innen schließen mit dem Satz: „Wir holen uns die Selbstbestimmung zurück, die uns der sexistische Staat und der Kapitalismus niemals geben wird und sorgen für unseren Selbstschutz indem wir #feministischkämpfen!“

Nachtrag Juni 2021: Einer der Pick-Up-Typen, der unter dem Namen "Gaspar" bekannt ist, hat mittlerweile ein Hausverbot für alle Unistandorte zugestellt bekommen. Sollte er zukünftig das Unigelände betreten, kann er sofort angezeigt werden.

⁶ https://en.wikipedia.org/wiki/Julien_Blanc#November_2014_media_scandals_and_appearance

Wenn ihr selbst betroffen von sexistischen Anmachen auf dem Campus seid oder anderweitig Diskriminierung erfahrt, könnt ihr euch jederzeit an die Antidiskriminierungsstelle der Goethe-Uni wenden:

Antidiskriminierungsstelle

**Campus Westend IKB-Gebäude
Eschersheimer Landstr. 121-123**

Tel.: 069 798 18134

antidiskriminierungsstelle@uni-frankfurt.de

NEIN heißt NEIN!

In der letzten Zeit kam es auf dem Gelände der Goethe-Universität zu organisiertem sexistischem Vorgehen von sogenannten „Pick-Up-Artists“. Diese selbsternannten „Verführungskünstler“ betrachten Frauen als leicht zu manipulierende Objekte, die dominantes männliches Auftreten bevorzugen. Ein „Nein“ der Frauen wird dabei nicht akzeptiert. Die Goethe-Universität spricht sich entschieden gegen diese menschenverachtende Form sexualisierter Belästigung aus.

- Haben Sie keine Angst davor, die Situation konsequent abubrechen – Sie schulden niemandem ein Gespräch!
- Benennen Sie mit deutlichen Worten und Gesten konkret das Fehlverhalten und schaffen Sie klare Grenzen.
- Lassen Sie sich nichts aus der Hand nehmen (beispielsweise Smartphone oder Fahrradschlüssel).
- Sprechen Sie Personen in Ihrem Umfeld an und bitten Sie um Unterstützung, auch die Sicherheitsdienste und das Personal an den Pforten kann Ihnen helfen.
- Bleiben Sie aufmerksam und unterstützen Sie Personen, bei denen Sie den Eindruck haben, dass sie sich in einem Gespräch oder einem vermeintlichen Flirt nicht wohlfühlen.

Wenn Sie das Gefühl haben, bedrängt worden zu sein oder dass es zu einem sprachlichen und/oder körperlichen Übergriff gekommen ist, scheuen Sie sich bitte nicht, sich an die Antidiskriminierungsstelle oder die Gleichstellungsbeauftragten an Ihrem Fachbereich zu wenden. Wir sind solidarisch mit Ihnen, Sie müssen mit Ihren Gedanken nicht allein bleiben. Zudem helfen uns alle Details über Vorfälle, um gezielt gegen Sexismus und sexualisierte Gewalt an der Uni vorzugehen.

Gemeinsam wollen wir uns für einen diskriminierungsfreien Campus einsetzen!

Hitlergruß oder Stillefuchs?

Eine Studentin des FB03 erinnert sich

Über Gruppendynamiken in Orientierungswochen

Dass Orientierungswochen (O-Wochen) an der Goethe-Universität anfällig für unangenehme Gruppendynamiken sind, ist nichts Neues. Trotzdem war ich überrascht, als eine Ersti-Veranstaltung es doch geschafft hat, meine Erwartungen zu unterbieten und das Niveau noch ein bisschen tiefer sinken zu lassen. So wie zu Beginn des Wintersemesters 2019/2020. Für alle, an denen die Ereignisse glücklicherweise vorbeigegangen oder die neu in Frankfurt sind, hier eine kleine Zusammenfassung aus meiner Perspektive als hochschulpolitisch Aktive:

Es ist Oktober in Frankfurt und wie jedes Jahr ziehen Gruppen von Erstis mit ihren Mentor:innen durch die Stadt. Alle freuen sich auf den Start in ihr Studium und die typische O-Woche lässt den Eintritt in die Universität wie den Beginn eines neuen American Pie-Films wirken.

In einer der U-Bahn-Stationen in der Stadt heizt sich die Stimmung etwas stärker auf als sonst. Einer der Mentor:innen feuert die mittlerweile große und im Treppenabgang zum U-Bahn-Tunnel dicht zusammengedrängte Gruppe an. Auf sein Grölen antworten ausgelassene Sprechchöre und die Stimmung kommt der in einem Fußballstadion gleich. Noch geht es darum, das eigene Studienfach zu zelebrieren und die anderen Fachbereiche zu verhöhnern – bis hierhin ist das Ganze also gewohnt pubertär und banal.

Um „die Masse zum Schweigen zu bringen“ (wie er selbst später erklärt), hebt der Mentor dann seine Hand – oder besser gesagt, den Arm. Den ganzen rechten

Arm streckt er mit flacher Hand in die Höhe und macht dazu mit der anderen Hand ein Zeichen, welches er und manche Kommiliton:innen später als „Leisezeichen“ betiteln. Die Szene ist bizarr und erfüllt nicht den angeblichen Zweck, die Gruppe ruhiger werden zu lassen: Viele Erstis schweigen zwar erschrocken, manche filmen die Situation. Gleichzeitig geht ein aufgekraztes Raunen durch die Reihen, denn die Symbolik scheint für die meisten von ihnen eindeutig. Auf den Videos, die im Nachgang für viel Aufruhr in sozialen Medien gesorgt haben, sind erschrockene wie belustigte Gesichter zu sehen.

Die Konsequenzen sind eine Anzeige gegen den Mentor für das Zeigen verfassungswidriger Symbole, sowie eine Gegenanzeige für den Upload eines Videos des Geschehens im Internet. Der Wirbel um den Vorfall tobt für einige Tage heftig auf Facebook. Das Präsidium der Goethe-Universität bemüht sich um Schadensbegrenzung und versucht, den Streit zu schlichten. Die Präsidentin sucht das Gespräch mit der Fachschaft Gesellschaftswissenschaften, die das Video geteilt hat, und dem L-Netz (Lehramts-Fachschaft). Es stellt sich heraus, dass der besagte Mentor während der betreffenden Orientierungswoche kein Mitglied des L-Netzes war und auch sein Studium bereits beendet hatte. Es bleibt daher bei einer Ermahnung beider Seiten.

Interessanter sollte allerdings die nächste Fachschaften-Konferenz (FSK) werden, deren Sitzung nur kurze Zeit nach dem Vorfall stattfand. Mehrere Dutzend Studierende, die eine Klärung des Vorfalls

und eine Stellungnahme vom L-Netz erwarteten, verschafften der FSK eine Rekordzahl an Gästen.

Diskutiert wurde zunächst die Frage: Hatte man es hier wirklich mit einem Hitlergruß zu tun, oder doch nur einem missglückten „Stillefuchs“? Neben den Verfechter:innen beider Ansichten, die sich kompromisslos gegenüberstanden, beteiligten sich vor allem diejenigen Fachschaften an der Diskussion, die sich selbst als „unpolitisch und neutral“ verstehen. Sie bemühten sich, den Streit trotz aller Widersprüchlichkeiten zu schlichten und versuchten es mit dem Weg der goldenen Mitte. Schließlich hätten beide Seiten Fehler gemacht, das Verhalten des Mentors sei ebenso daneben gewesen wie der übereilte Upload des Videos im Internet.

Im Laufe der Sitzung verschob sich die Debatte dann allerdings, denn viele der FSK-Mitglieder waren sich einig, dass hinter dem Vorfall eine tieferliegende Problematik steht. Vor allem die problematischen Gruppendynamiken, die viele O-Wochen prägen, waren bereits in der Vergangenheit Anlass für Streit in der FSK. Denn leider sind Orientierungsveranstaltungen offenbar generell ein Magnet für übergriffiges Verhalten und Machtmissbrauch – das betonten sogar die „unpolitischen und neutralen“ Fachschaften. Was für die Einen gemeinsames Jubeln und ausgelassenes Feiern bedeutet, ist für Andere mit Diskriminierungserfahrungen verbunden, so die Fachschaften: Wer auf Alkohol verzichtet, bei dubiosen oder sexistischen Trinkspielen nicht mitmachen möchte, oder grenzüberschreitendes

Verhalten der neuen Kommiliton:innen anspricht, riskiert viel. Zum einen bedeutet es, sich als Einzelperson gegen die Gruppe zu stellen und sich dadurch angreifbar zu machen, zum anderen steht man unweigerlich als verklemmte Spaßbremse da.

Solche Gruppendynamiken haben zur Konsequenz, dass in den O-Wochen Verhaltensweisen toleriert werden, die dem Selbstverständnis der Universität deutlich widersprechen. Auch die FSK sprach sich betont selbstverständlich gegen die umstrittene Symbolik aus und verurteilte menschenverachtendes Verhalten jeder Art. Aber soziale Kontrollmechanismen versagten offenbar, sobald die Gruppendynamik zu stark war. Es brauchte nur 50 Erstis in einer U-Bahnstation und ein bisschen süßgespritzten Äpfel und plötzlich ist man sich gar nicht mehr so sicher, ob es ein Hitlergruß war oder nicht doch ein „Stillefuchs“.

Die gleiche Inkonsequenz reproduzierte sich leider in der FSK. Es wurde der Wunsch geäußert, dass man als Gremium eine gemeinsame Position zum Vorfall abstimmt. Zur Wahl stand dann zunächst, dass sich die FSK gegen diffamierende Sprechchöre in Orientierungswochen ausspricht und weiterhin, dass sie die Fachschaften dazu auffordert, diskriminierendes Verhalten in ihren Veranstaltungen zu unterbinden und zu sanktionieren. Keine der beiden Abstimmungen erhielt eine Mehrheit. Wieso nicht? Weil man schließlich sowieso über keine Handhabe verfüge, diesen Beschluss durchzusetzen. Und wieso sollte man in der FSK überhaupt eine

solche Position verabschieden, wenn es doch die Antidiskriminierungsrichtlinie der Uni gebe. Die reiche doch.

Dass man sich aus diesen Gründen von einer Abstimmung gegen Diskriminierung enthält oder sogar gegen sie stimmt, lässt sich für mich nur aus eben jenem Wunsch heraus erklären, neutral und unpolitisch sein zu wollen. Gemeinsam mit den Befürworter:innen der O-Woche in ihrer gegebenen Form konnte eine stille Mehrheit folglich verhindern, dass die FSK sich gegen ausufernde und problematische Orientierungsveranstaltungen ausspricht.

Für diejenigen, die den ganzen Vorfall mit Entsetzen beobachtet oder sich mit wortstarker Kritik an der FSK beteiligt haben (danke dafür!), wurde wieder einmal bestätigt, dass es nicht an Lippenbekenntnissen gegen grenzüberschreitendes Verhalten mangelt, umso mehr jedoch an tatsächlichen Konsequenzen. Während die FSK nach einer kurzen Pause und mit einer deutlich reduzierten Anzahl an Gästen in ihrer Tagesordnung fortfuhr, sammelte sich vor dem Gebäude eine kleine Gruppe Studierender. Sie wollten aus Protest gegen die Kritik an den O-Wochen die restliche Sitzung durch laute Sprechchöre und Gesänge von draußen stören. Obwohl die Aktion von der FSK als peinlich empfunden wurde, hinterlässt sie doch einen bitteren Beigeschmack. Es ist offensichtlich keine Selbstverständlichkeit, dass diskriminierende Pöbeleien und Nazisymboliken keinen Platz in einer demokratischen Gesellschaft finden. Besonders am Uni-Campus finde ich das ziemlich erschreckend.



Quelle: Interventionistische Linke Frankfurt, facebook, 19.11.2019

Stellungnahme einiger Mitarbeiter:innen der Goethe-Universität zum Diskurs um die Orientie- rungswochenvorfälle im WS 2019/20

Sehr geehrtes Präsidium,
sehr geehrte Frau Dr. Angela Gies
(ABL),
sehr geehrte Jana Arnold
(Antidiskriminierungsstelle),
liebe Fachschaften,

als Angehörige der Universität möchten wir uns zu den Vorfällen im Rahmen der Orientierungswochen für Lehramtsstudierende in diesem Jahr äußern, die in der Woche vom 21. Oktober 2019 in Form eines von der Fachschaft Gesellschaftswissenschaften veröffentlichten Videos publik wurden. Wir begrüßen das Anliegen der Fachschaft, derartige Vorfälle hochschulöffentlich zu diskutieren ebenso wie das Interesse der Universität an einer juristischen Aufklärung des Falles. Als Forschende und Lehrende an der Universität halten wir eine Debatte über die Bedeutung derartiger Fälle im Rahmen von Orientierungswochen jenseits juristischer Fragen für zentral. Studierende wie auch Angehörige der Universität – nicht zuletzt jene, die einer gesellschaftlichen (Mehrfach-)Marginalisierung ausgesetzt sind – haben ihren Sorgen ob des Videos Ausdruck verliehen und sich Unterstützung suchend an uns gewandt. Nur zwei Wochen nach dem Angriff auf eine jüdische Gemeinde und den zwei Morden in Halle wirft ein solcher Vorfall und die im Zuge dessen artikulierten Bedrohungsgefühle für uns die dringliche Frage auf, wie im Sinne Adornos eine „Erziehung nach Auschwitz“ an der Goethe-Universität möglich sein kann.

Unseres Erachtens kommen in der Einführung der Debatte um das Video auf

die rechtliche Beurteilung des Vorfalls insbesondere zwei zentrale Aspekte nicht zur Sprache:

1. die bedrohliche Wirkung, die eine (mindestens uneindeutige und von vielen in einer bestimmten Art und Weise gelesene) Geste und die zu beobachtende Gruppendynamik auf deren Rezipient:innen hat;

2. die Kontinuität problematischer und diskriminierender Vorfälle im Rahmen von Orientierungswochen, die bereits in der Vergangenheit stattfanden, in denen der diesjährige Vorfall steht.

Im Sinne des von der Universitätsleitung geforderten akademischen Diskurses möchten wir folgende für uns in diesem Zusammenhang zentrale Fragen an Sie herantragen:

Orientierungswochen

- Wie und von wem werden Mentor:innen ausgebildet?
- Wie kommen hierbei Diversitätssensibilität und die Antidiskriminierungsrichtlinien der Goethe-Universität zum Tragen?
- Wie wurden die bereits bekannten problematischen Vorgänge der Vergangenheit diskutiert? Wie wird solchen mit Blick auf die Zukunft präventiv begegnet?
- Wie wird die Arbeit der Mentor:innen evaluiert?

Betroffenenunterstützung

• In welcher Form bietet die Universität Unterstützung für diejenigen Betroffenen an, die sich durch das Geschehen im Video (bzw. ihre in eigenen Diskriminierungserfahrungen verwurzelte Lesart desselben) in ihrer Freiheit und Sicherheit als Studierende und Angehörige der Goethe-Universität eingeschränkt und verängstigt fühlen?

• Wie können wir als Lehrende sicherstellen, dass unsere Studierenden durch Vorfälle, wie sie jetzt und in der Vergangenheit stattgefunden haben, nicht diskriminiert werden und sich nicht bedroht fühlen?

Konsequenzen

• Wie trägt die Universität dafür Sorge, dass eine nachhaltige Kritik an strukturellen Diskriminierungsformen im Sinne ihres Leitbildes wirksam institutionalisiert wird?

• In welcher Form sind die universitären Leitungsstellen verfügbar für statusgruppen-übergreifende Diskussionen zum Umgang mit rechtspopulistischen Diskursen an der Universität jenseits einer Fokussierung auf rechtliche Aspekte?

• In welcher Form können wir uns einer Unterstützung seitens der Universitätsleitung sicher sein, dass diskriminierungskritische Inhalte zentraler Gegenstand in Forschung und Lehre bleiben und stärker ausgebaut werden?

In der Hoffnung auf einen konstruktiven und lösungsorientierten, (hochschul-) öffentlichen Verständigungsprozess zwischen den verschiedenen Institutionen und (Status-)Gruppen der Universität, an dem wir in der Zukunft gerne mitwirken, verbleiben wir mit freundlichen Grüßen,

unterzeichnet von 55 Personen verschiedener Fachbereiche aus allen nicht-studentischen Statusgruppen

Kommentar einer Mitverfasserin des Briefes

Eine Gruppe von Mitarbeiter:innen der Goethe-Universität versandte am 13. November 2019 diesen Brief an das Präsidium, die Akademie für Bildungsforschung und Lehrer:innenbildung, die Antidiskriminierungsstelle und die Fachschaften der Goethe-Universität. Die darin zum Ausdruck gebrachte Hoffnung auf einen konsequenten, mindestens hochschulöffentlichen Umgang mit den höchst problematischen und besorgniserregenden Geschehnissen und die artikulierte Bereitschaft zur anteiligen Verantwortungsübernahme in einem kollektiven Bearbeitungsprozess fand jedoch bedauerlicherweise wenig Resonanz auf Seiten der Adressat:innen.

Erst und einzig am 04. Dezember wurde der Brief durch den amtierenden Vizepräsidenten Prof. Dr. Roger Erb beantwortet. Seine Antwort entsprach dabei zu einem großen Teil dem exakten Wortlaut eines Schreibens des Vizepräsidenten an die

Studiendekan:innen und Fachschaftsvertretungen vom 08. November 2019. Er verweist die Unterzeichner:innen des obigen Briefs auf das Leitbild der Universität, „das explizit die Wertschätzung von Offenheit und Vielfalt als Grundlage unseres Denkens und Handelns sieht“, dessen Umsetzung von den Verantwortlichen der Fachbereiche sicherzustellen sei. Des Weiteren verweist er betreffs der Betreuung von Betroffenen auf die Antidiskriminierungsstelle sowie weitere nicht näher benannte Beratungsangebote an der Universität, auf das universitäre Portal „Diversity Kompakt“ sowie auf die Schulungsangebote des Interdisziplinären Kollegs Hochschuldidaktik und des Gleichstellungsbüros für Lehrende. Sämtliche in dem Brief aufgeworfenen Fragen zur Organisation der Orientierungswochen, zu Konsequenzen aus dem aktuellen Fall, sowie nach konkreten Formen der Verantwortungsübernahme für die Unterstützung von Betroffenen seitens der Universitätsleitung bleiben unbeantwortet. Anstatt sich dezidiert und handlungsorientiert gegen konkrete Diskriminierungs- und Bedrohungsrealitäten an der Universität zu positionieren, beschränkt sich dieser einzige Antwortbrief auf das ewig rhetorische Bekenntnis zu leeren Signifikanten wie „Diversity“ und „Offenheit“ – und schließt mit einer Betonung der stets notwendigen Weiterentwicklung im Sinne des Leitbilds der Universität, insbesondere „angesichts solcher unschönen Vorkommnisse“.

Die von den Verfasser:innen des Briefs angemahnte (hochschul-)öffentliche politisierte Debatte über derartige Vorfälle,

die nicht nur eine Kontinuität zu problematischen Gruppendynamiken in früheren Orientierungswochenveranstaltungen aufweisen, sondern auch und insbesondere angesichts gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen keinesfalls nur „unschön“, sondern hochgradig besorgniserregend sind, bleibt aus. Während sich die Goethe-Universität an anderer Stelle gern mit der Prominenz Theodor W. Adornos schmückt, sieht sie sich offenbar nicht in der Verantwortung, wenn es um eine konsequente und verantwortungsvolle „Erziehung nach Auschwitz“ geht.

Theodor W. Adorno (1966): „Erziehung nach Auschwitz“. In *Gesammelte Schriften*, 5. Aufl. Band 10: **Kulturkritik und Gesellschaft, 1: Prismen. Ohne Leitbild**. Frankfurt am Main: Suhrkamp, 2015.

Wenn Männer über Krise reden: Wer tönt, wer tippt, wer tut

Almut Poppinga (mit Andreas Streicher und Anna Wanka)

Almut Poppinga, Dr. Andreas Streinzer und Dr.'in Anna Wanka leiten gemeinsam unter der Mitarbeit von Georg Marx das Forschungsprojekt VERSUS-Corona. Das Projekt ist an der Goethe-Universität Frankfurt a. M. sowie am Institut für Sozialforschung angesiedelt und wird vom Institut für Kultur- und Sozialanthropologie der Universität Wien unterstützt.

Die Coronakrise ist eine weibliche Krise. Das offenbarte sich bereits im ersten Lockdown der Covid-19-Pandemie in Deutschland: Sowohl die systemrelevanten Tätigkeiten (Pflege, Handel, Erziehung, Reinigung)¹ als auch die Betreuung von Kindern oder älteren Menschen werden zum größten Teil von Frauen* verrichtet. Die daraus entstehenden Notlagen wurden im öffentlichen Diskurs hingegen schnell von Öffnungs- und Wirtschaftsforderungen durch Fußball- und Autolobby (männlich-dominierte Industrien!), Finanzmarktexpertise (männlich-dominierte Handelssphäre!) und einer mehrheitlich von Männern geführten

¹ Das DIW Berlin sprach zunächst von einem Frauen*anteil von 75% in systemrelevanten Berufen, später korrigierte es den Anteil auf gut 50% (vgl. Koebe et al. 2020).

² In dem Forschungsprojekt VERSUS-Corona (Goethe-Universität

Frankfurt a. M./IfS) haben wir seit März 2020 ca. 60 leifadengestützte Interviews und einen quantitativen Online-Survey mit Daten aus über 1000 Haushalten über die pandemiebedingten Veränderungen von Alltag und Unterstützungsnetzwerken durchgeführt.

politischen und wissenschaftlichen Auseinandersetzung überlagert. Die Dichotomie reproduziert die klassische vergeschlechtliche Dimension von öffentlicher und privater Sphäre in der bürgerlich-kapitalistischen Gesellschaftsordnung.

Die Bundesregierung reagierte auf das Infektionsgeschehen erstmals im März 2020 mit Maßnahmen, die das Alltagsleben und die damit zusammenhängenden Versorgungsbeziehungen einschränkten. Die Schließungen von Kindergärten, Schulen, und Pflegeeinrichtungen hatte eine erup-tionsartige Verschiebung gesellschaftlicher Fürsorgearbeit zur Folge. Vormalig bezahlte und institutionalisierte Arbeit obliegt seit-her als unbezahlte Arbeit insbesondere der Familie. Die Betonung der (heterosexuellen) Kernfamilie als schützende und sorgende Beziehungsweise verlagerte die Fürsorge verstärkt zurück ins Private. Die bestehende (Ungleich-)Verteilung von Fürsorgeverantwortung führte zu einer sogenannten Re-Traditionalisierung von Versorgung (Speck 2020).

Unser Material² bestätigt, dass sich die Muster in der Aufteilung von Haus- und Sorgearbeit und die ihnen zugrunde-liegenden sozialen Normen nur in Einzel-fällen verschieben. So ist die steigende Belastung durch die Pandemie stark vergeschlechtlicht: Frauen*, gerade mit Er-ziehungspflichten für Kinder, tragen eine ungleich höhere Last bei der Erledigung der sogenannten Sorgearbeit. Die Aufga-ben im Haushalt, die Betreuung und Pflege von Kindern, das Home Schooling der Kin-der oder die Versorgung älterer Menschen

mit Gütern bleibt vermehrt Frauen* überlassen. Zudem waren es seit Beginn der Pandemie eher Frauen*, die aufgrund spezifischer vergeschlechtlicher Arbeitsarrangements ihre Arbeitszeit reduzierten, wenn z. B. Kindergärten geschlossen waren.

Jessica Schmidt, 32, verzweifelt an der Versorgungsverantwortung für ihre zwei Kinder, während sich ihr Partner im Homeoffice einrichtet: „Wir haben einen Arbeitsraum und der war dann tatsächlich zu. [...] Ich muss ganz ehrlich sagen, ich bin fast durchgedreht. [...] Nervenzusammenbruch alle paar Stunden, über Wochen hinweg. Es wurde auch laut. Das war richtig, richtig schlimm.“ Gemeinsam mit anderen Eltern nimmt die freiberufliche Künstlerin an der Twitteraktion #Corona-ElternRechnenAb teil, reicht symbolische Abrechnungen über ihre unbezahlten Sorgearbeitsstunden bei der Bundesregierung ein. Erleichterung bringt ihr jedoch erst die Kündigung ihres Partners: „Also als mein Mann gekündigt wurde, das war für mich eine riesen Erleichterung. Trotz der wirtschaftlichen Ängste, der Existenzängste. Weil sobald wir zu zweit waren, war das nur noch die halbe Arbeit.“

Familialismus ist der Schlagbegriff für die hohe kulturelle und materielle Bedeutung von Familie als Beziehungsweise, mit dem die Fürsorgetätigkeit rhetorisch aufgewertet und dadurch materiell entwertet wird. Melina Cooper (2017) kritisiert in diesem Zusammenhang die neoliberale Aufwertung von Familie als unbezahlte Alternative zum sparenden Wohlfahrtsstaat. Die Responsibilisierung von Frauen* als

Mütter und Versorgerinnen überträgt ihnen die (unbezahlte) Fürsorgelast, um strukturell bedingte Versorgungslücken zu füllen.

Hinzu kommt, dass Krisen die affirmative Argumentation erleichtern, die zum einen die Dringlichkeit von unbezahlter Arbeit nahelegt und zum anderen traditionelle Rollenvorstellungen irgendwie logisch, plausibel und unausweichlich erscheinen lässt (vgl. Fraser 2016). Shirin Beilwein, 40, ist Mutter von vier Kindern. Durch die pandemiebedingten Schließungen von Kitas, Schulen und Pflegeeinrichtungen übernimmt sie im März 2020 die Fürsorgeverantwortung für ihre Kinder sowie die 24-Stunden-Pflege für eines ihrer Kinder mit einer lebensverkürzenden Erkrankung. Die Ablösung von ihrer früheren Rolle als Studentin sowie der Verlust ihrer Jobperspektive erlebt sie wie ein Schock: „Jetzt kommen wieder Situationen hoch durch Corona, die eigentlich schon fertig bearbeitet waren. Jetzt bin ich wieder zuhause und kann pflegen. Die Mutti ist ja zuhause, um das alles zu übernehmen. Und das wollte ich eigentlich überhaupt nicht. Das ist ein frauenfeindliches, familienfeindliches Ding.“ Moralisationen, dass die Krise nur mit gegenseitiger Unterstützung zu bewältigen sei, verschleiern und entpolitisieren dabei die vergeschlechtlichen und rassifizierten Formen gesellschaftlicher Reproduktion oder werten sie semantisch als Akt der Liebe auf.

Die Pandemie hat darüber hinaus gezeigt, dass besonders Frauen* der sogenannten „Sandwich-Generation“, die sich sowohl um ihre (Schwieger-)Eltern als

auch um ihre Kinder und Enkelkinder kümmern, eine zentrale Rolle in der Versorgung zukommt. Durch Kontaktbeschränkungen und die Zuschreibung älterer Menschen zu „Risikogruppen“ kamen diese Tätigkeiten weitestgehend zum Erliegen (z.B. Wegfall der Großelterntätigkeit). Die Erzählung von Esther Król, 69, veranschaulicht die zentrale Versorgungsfunktion, die insbesondere Frauen der Sandwichgeneration unbezahlt leisten: „[...] dann kam die Maßnahme Homeoffice, die Kinder zuhause, mein Sohn mit den Nerven am Ende, zwei kleine Kinder, der eine von der Schule zuhause, der andere von Kindergarten zuhause. Die Schwiegertochter macht Homeoffice, mein Sohn macht Homeoffice [...] also das war sehr, sehr schwierig.“ Da sie zu der Gruppe der Risikopatient*innen gehört, kann sie die Familie ihres Sohnes nicht unterstützen: „Meine Schwiegertochter hat mir eigentlich als Oma den Kontakt mit Kindern und Enkelkindern verboten und das hat mich unglaublich niedergeschlagen [...]. Jetzt fragen [die Enkel] wo ist Oma?“

Die Pandemie wurde in der Literatur häufig als Brennglas beschrieben, das soziale Ungleichheit schonungslos offenlegt, als eine „Verdichtung von krisenhaften Momenten [...], die eigentlich schon vorher die Normalität unserer Gesellschaft waren“ (Ludwig und Voss 2020). Das gilt für die ungleiche Verteilung der Krisenlast

³ In dieser männlichen Domäne wurden Virologinnen* wie Sandra Ciesek bezeichnenderweise medial als Quotenfrau oder die Frau an Drostens Seite sexistisch abgewertet.

zwischen den Geschlechtern und – beinahe erdrückender – auch für die nun offen zutage tretenden Männerherrschaft des Alltags (vgl. Wiedemann 2020). In ihrem Artikel „Die Krise der Männer“ beschreibt Jana Hensel im April 2020 die Überrepräsentation von Männern in der Politik und der medialen Öffentlichkeit, die durch Corona deutlich greifbar wurde. Seither hat sich so viel nicht geändert: Während Söder, Laschet, Scholz und Spahn weiter über geeignete Lockerungsverfahren sowie die Vergabe von Wirtschaftshilfen diskutieren und wir täglich die Analysen diverser Virologen – ja, nicht gegendert³ – hören und lesen, füllen Frauen* weiterhin den bezahlten und unbezahlten Großteil der pandemiebedingten Versorgungslücken. Die Dominanz männlicher Experten aus Politik und Wissenschaft führt uns deutlich vor Augen, welche Nebenrolle Frauen* in vielen Bereichen weiterhin spielen. Für die kritische Analyse dieser Prozesse schlagen wir eine De-Romantisierung und De-Idealisierung von Unterstützung und Fürsorge vor, in der emanzipative und progressive Bewegungen Eingang in den öffentlichen Diskurs finden. Die Hauptlast der gesellschaftlichen Versorgung tragen Frauen*. In welchem Umfang hängt hierbei insbesondere von der intersektionalen Analyse weiterer Ungleichheitskategorien wie, neben anderen, class, race und age ab.

Literatur:

Cooper, Melinda 2017: **Family Values: Between Neoliberalism and the New Social Conservatism**. New York: Zone Books.

DIW Berlin 2020: Joesfine Koebe, Claire Samtleben, Annekatri Schrenker, Aline Zucco: **Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich**, in: DIW aktuell 48. https://www.diw.de/de/diw_01.c.792754.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0048/systemrelevant_aber_dennoch_kaum_anerkannt_entlohnung_unverzichtbarer_berufe_in_der_corona-krise_unterdurchschnittlich.html

Fraser, Nancy 2016: **Contradictions of Capital and Care**, in: New Left Review 100, 99–117.

Hensel, Jana 2020: **Die Krise der Männer**, in: Zeit Online. https://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2020-04/gleichberechtigung-coronavirus-maenner-frauen-wissenschaftler-politiker-systemrelevante-berufe?utm_referrer=https%3A%2F%2Fwww.google.com%2F

Speck, Sarah 2020: **Die unsichtbare Grundlage des Kapitalismus wird sichtbar**, in: Jungle World. <https://jungle.world/artikel/2020/21/die-unsichtbare-grundlage-des-kapitalismus-wird-sichtbar>

Wiedemann, Carolin 2020: **Die Krise ist die Küche des Patriarchats**, in: Tagespiegel. <https://www.tagesspiegel.de/kultur/kinder-kueche-corona-die-krise-ist-die-buehne-des-patriarchats/25783768.html>

Ludwig, Gundula und Martin Voss 2020: **Sein und Streit**, in: Deutschlandfunk Kultur. https://www.deutschlandfunkkultur.de/theorie-in-coronazeiten-brennglas-fuer-gesellschaftliche.2162.de.html?dram:article_id=479895.

Glossar zu Formen und Dimensionen sexualisierter Gewalt

Feministische Bewegungen und Forscher:innen haben in den letzten Jahrzehnten eine enorme Bandbreite von Facetten und Ausformungen geschlechtsbasierter und sexualisierter Gewalt aufgezeigt und beschrieben. Die Folge ist eine Vielzahl von Konzepten und Begrifflichkeiten, deren Bedeutungen sich manchmal überschneiden und die zum Teil (noch) nicht in das öffentliche (feministische) Bewusstsein eingegangen sind. In diesem kurzen Glossar beschreiben wir daher einige Kernbegriffe der Auseinandersetzung mit geschlechtsbasierter und sexualisierter Gewalt. Das Glossar erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit oder erschöpfende Definitionen, sondern soll eher einen Überblick und eine Anregung bieten.

Wir sprechen für die Verwendung des Glossars ausdrücklich eine →Triggerwarnung aus, da in der Beschreibung der Begriffe z. T. zur Veranschaulichung Beispiele

von Akten sexualisierter Gewalt enthalten sind.

Für weitere Informationen zu Handlungsmöglichkeiten und zum Umgang mit sexualisierter Gewalt an der Goethe-Universität verweisen wir auf die Broschüre des GU Gleichstellungsbüros (2018) „Grenzen wahren – Lautstark sexualisierter Diskriminierung und Gewalt entgegenzutreten“ (online abrufbar). Ansprechpartner:innen im Falle von (sexualisierter) Diskriminierung an der Goethe-Universität sind Jana Arnold und alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und -rät:innen der jeweiligen Fachbereiche.

B

Beziehungstat

Der Begriff Beziehungstat ist im öffentlichen Diskurs zwar sehr geläufig, jedoch verschleiert und verharmlost er die Gewaltdimensionen. Siehe daher →Femizid; → Intime Partner:innengewalt

C

Consent/Einverständnis

Sexuelles Einverständnis (im Englischen Consent genannt) ist die freiwillige Zustimmung zu jeglicher Form von sexuellen Aktivitäten bzw. intimen körperlichen Kontakt. Einmal gegebenes Einverständnis ist keine Zustimmung für zukünftige sexuelle Aktivitäten. Das Einverständnis zu sexuellen Aktivitäten kann jederzeit zurückgezogen werden. Eine Zustimmung zu einem sexuellen Akt ist nicht die Zustimmung zu einem anderen sexuellen Akt, beispielsweise ist Zustimmung zu Sex keine Zustimmung zu Sex ohne Kondom (→ Stealthing). Eine freiwillige Zustimmung zu sexueller Aktivität kann nicht gegeben werden, wenn eine Person durch Alkohol- oder Drogenkonsum hierzu nicht in der Lage ist, wenn sie ohnmächtig ist oder wenn sich die Person, die zustimmen soll, in einem Autoritäts- bzw. Machtverhältnis befindet, wie beispielsweise Professor:innen und Studierende (→ Professioneller sexualisierter Missbrauch).

Cybergewalt

Cybergewalt ist das Ausüben von Mobbing, psychischer und auch sexualisierter Gewalt über das Internet.

Hierzu gehört das Teilen von intimen Bildern ohne Zustimmung der Urheber:in, Identitätsklau und Erpressung. Zu Cybergewalt gehören auch Cyber→stalking und →Revenge Porn.

F

Femizid

Ein Femizid ist ein Mord an einer Frau oder einem Mädchen aufgrund ihres Geschlechts. Häufig gehen diesem Mord Akte → sexualisierter und → psychischer Gewalt an der Person durch einen Partner voraus. Weltweit wird davon ausgegangen, dass mehr als zwei Drittel aller Morde an Frauen durch zuvor intime Partner verübt wurden. Femizide werden überdurchschnittlich häufig an trans*Frauen und Sexarbeiter:innen verübt. Von dem Begriff Beziehungstat als Beschreibung dieser Tötungen wird mittlerweile abgeraten, da er die vergeschlechtlichte Dimension dieser Gewaltakte nicht ausreichend zur Geltung bringt und weil nicht alle Femizide von vormals intimen Partnern verübt werden.

Finanzielle Gewalt

Finanzielle Gewalt bezeichnet eine Form der Gewalt, die auf finanzieller Abhängigkeit und/oder Kontrolle basiert. Das kann bedeuten, dass die missbrauchende Person die volle Kontrolle über die Finanzen der missbrauchten Person hat, dass die missbrauchte Person keiner bezahlten Tätigkeit ohne Einwilligung der missbrauchenden Person nachgehen kann oder darf und somit in der Konsequenz eine finanzielle Ausweglosigkeit aus der Missbrauchssituation erfährt.

G

Gaslighting

Gaslighting ist eine Form → psychischer Gewalt, bei der die missbrauchte Person gezielt manipuliert, desorientiert und so in ihrer Realitäts- und Selbstwahrnehmung durch die missbrauchende Person massiv verunsichert wird. Begleitet wird dies häufig durch die Infragestellung der mentalen Gesundheit, Unterstellungen des Lügens und abfälliges Missachten der Gefühle der missbrauchten Person. Dies kann fatale Folgen für die mentale Gesundheit der missbrauchten Person haben und ist damit als Unterform von psychischer Gewalt zu verstehen.

Geschlechtsbasierte Gewalt

Geschlechtsbasierte Gewalt umfasst jegliche Form von Gewalt, die eine Person aufgrund ihrer Geschlechtsidentität, ihrer Geschlechtsperformanz („gender expression“) oder ihres wahrgenommenen Geschlechts erfährt. Geschlechtsbasierte Gewalt wird maßgeblich auch von queeren, nicht-binären, homosexuellen Personen und trans*Personen erfahren. Gewalt gegen Frauen und Mädchen ist eine Unterform von geschlechtsbasierter Gewalt.

Gewalt gegen Frauen

Die Weltfrauenkonferenz in Peking (1995) definierte Gewalt gegen Frauen als jede Form einer geschlechtsbezogenen Gewalthandlung, die Frauen sexuellen, physischen oder psychischen Schaden oder Leid zufügt. Siehe → geschlechtsbasierte Gewalt.

H

Häusliche Gewalt

Der Begriff häusliche Gewalt ist im öffentlichen Diskurs zwar sehr geläufig, tendiert aber dazu die Gewaltdimension zu verschleiern und so zu verharmlosen. Siehe daher → Intime Partner:innengewalt

Homofeindlichkeit

Homofeindlichkeit bezeichnet Hass, Ablehnung und Misstrauen gegenüber homosexuellen Personen. Diese Form von Feindlichkeit kann sich in verschiedenen Formen geschlechtsbasierter Gewalt manifestieren. Zu den Erfahrungen physischer und psychischer Gewalt, manifestiert sich diese Feindlichkeit auch strukturell und systemisch in der gesetzlichen Benachteiligung und Marginalisierung von homosexuellen Personen. → Queerfeindlichkeit; → Transfeindlichkeit

I

Incel

Incel ist die Selbstbezeichnung einer Gruppe von „unfreiwillig im Zölibat“ lebender, heterosexueller Männer („Involuntary Celibates“), die sich in Online-Foren treffen. Die hier geteilten Gedanken sind sexistisch und gewaltvoll. Sie denken, Frauen würden ihnen den Sex verweigern, der ihnen aber qua naturgegebenem Gesetz zustünde. Incels haben in den vergangenen Jahren diverse Gewalt- und Terrorakte begangen. Siehe dazu auch das Buch von Veronika Kracher (2020): „Incels. Geschichte, Sprache und Ideologie eines Online-Kults“.

Intime Partner:innengewalt

Intime Partner:innengewalt beschreibt Formen von → psychischer und/oder → physischer und/oder → sexualisierter Gewalt, die Personen von derzeitigen oder vorherigen intimen Partner:innen erfahren. Häusliche Gewalt wird als Begriff diesbezüglich weniger verwendet, weil er häufig nicht zutreffend ist, da intime Partner:innengewalt in allen möglichen intimen Paarbeziehungen vorkommen kann (auch in nicht-sexuellen Beziehungen). Außerdem werden im öffentlichen Diskurs häufig die verharmlosenden Begriffe „Beziehungstat“ oder „häusliche Gewalt“ verwendet, um intime Partner:innengewalt zu beschreiben.

M

Misogynie

Die Abneigung, Verachtung, tief verwurzelte Vorurteile oder Feindseligkeit gegenüber Frauen, basierend auf der Annahme, dass Frauen die hierarchisch übergeordnete soziale Position von Männern bedrohen.

N

Negging

Negging (abgeleitet vom Wort „negativ“) ist eine Form der emotionalen Manipulation, die von der missbrauchenden Person gezielt eingesetzt wird, um die missbrauchte Person zu verunsichern und in ihrem Selbstwert und somit ihrer Resilienz zu schwächen. Diese Form des emotionalen Missbrauchs kann in allen möglichen

Beziehungen auftreten. Zu Negging zählen negative Kommentare, Kritik und Witze auf Kosten der missbrauchten Person. → Pick Up „Artists“ empfehlen diese emotionale Strategie explizit, um betroffene Personen zu manipulieren.

Nein heißt Nein

„Nein heißt nein“ ist der Grundsatz für sexuelle Selbstbestimmung und seit 10. November 2016 im Sexualstrafrecht gesetzlich verankert.

P

Pick Up „Artists“ (PUA)

Pick Up „Artists“ sind eine lose Gemeinschaft von Männern, die durch gezielte emotionale Manipulationsstrategien und zum Teil auch durch Zwang versuchen Frauen zu intimen sexuellen Aktivitäten zu bringen. Besonders hervorzuheben ist, dass es sich hierbei nicht um eine legitime Flirt-Form handelt, sondern um eine deutliche Sexualisierung und Objektivierung und somit Entwertung der betroffenen Frauen. In der Szene gibt es eine eigene Sprache für die verwendeten Strategien (wie z. B. → Negging), die sexuellen Akte und die Frauen, die sexualisiert und sexistisch ist. Männer, die diese Formen emotionaler Manipulationsstrategien verwenden, verwenden zum Teil auch → physische Gewalt und → Stalking.

Psychische Gewalt

Psychische Gewalt kann durch vielfältige, zunächst nicht physisch manifestierte Formen des (emotionalen)

Missbrauchs ausgeübt werden, die der Ausübung von Macht, Kontrolle und Besitzansprüchen dienen. Sie umfasst etwa Beschimpfungen, Demütigungen, Drohungen und Erpressung, sowie Stalking und andere Formen der psychischen Terrorisierung, aber auch Vernachlässigung und Isolation. Derartige Handlungen verunsichern und destabilisieren die missbrauchte Person und können, vor allem wenn sie über einen langen Zeitraum hinweg auftreten, auch psychosomatische Leiden zur Folge haben. Als eine Form der Gewalt, die häufig für Dritte nicht unmittelbar erkennbar ist, wird die Gefahr und Intensität psychischer Gewalt oft unterschätzt. (→ Gaslighting und Negging sind Formen psychischer Gewalt)

Professioneller sexueller/sexualisierter Missbrauch

Professioneller sexualisierter Missbrauch ist eine Unterform →sexualisierter Gewalt, in der im Vordergrund steht, dass die missbrauchende Person eine berufliche Machtposition gegenüber der missbrauchten Person hat. Dies kann zur Folge haben, dass die missbrauchte Person um ihre Anstellung oder ihren weiteren Karriereverlauf bangen muss, falls sie die Forderung nach intemem körperlichem Kontakt mit der missbrauchenden Person verwehrt. Professioneller sexualisierter Missbrauch stand vor allem im Kontext der #metoo-Bewegung im Fokus.

Physische Gewalt

Physische Gewalt bezeichnet jegliche Form körperlicher Misshandlungen

vom Zufügen körperlicher Schmerzen bis hin zu (versuchtem) Mord. Körperliche Gewalt kann eine Form geschlechtsbasierter Gewalt sein und der Ausübung von Macht und Kontrolle dienen.

Q

Queerfeindlichkeit

Queerfeindlichkeit bezeichnet Hass, Ablehnung und Misstrauen gegenüber queeren Personen, die sich sowohl konkret in zwischenmenschlichen Interaktionen als auch strukturell niederschlagen können. Siehe auch →Homofeindlichkeit und →Transfeindlichkeit

R

Rape Culture / Vergewaltigungskultur

Der Begriff Vergewaltigungskultur verweist auf Formen sozialer Praxis, die sexualisierte und geschlechtsbasierte Gewalt ignorieren, trivialisieren, normalisieren oder als zur Unterhaltung verharmlosen und die Schuld für sexualisierte Gewalt häufig bei den Betroffenen suchen (→ Victim Blaming). Zur Vergewaltigungskultur gehören beispielsweise objektivierende Darstellungen von Frauen in Medienprodukten oder auch die weitgehende Verharmlosung von sexualisierter Gewalt gegen Männer. In einer Vergewaltigungskultur sind diese sozialen Praxen nicht nur alltäglich, sondern z. T. auch strukturell bzw. institutionell verankert.

„Revenge Porn“

Revenge Porn bezeichnet die Verbreitung von intimen Fotos oder Videoaufnahmen ohne die Zustimmung der fotografierten bzw. gefilmten Person, häufig im Internet mit der Absicht die Person bloßzustellen, zum Teil um sie zu erpressen oder sich aufgrund einer Zurückweisung oder Trennung zu „bestrafen“.

S

Sexismus

Sexismus beschreibt die Diskriminierung von Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Geschlechtsidentität oder ihrer Geschlechterpräsentation. Sexismus hat seinen Ursprung hierbei häufig in binären Geschlechterstereotypen und manifestiert sich sowohl in Alltagssituation als auch strukturell und institutionell. Auch wenn alle Geschlechter Formen von Sexismus erfahren bzw. unter ihnen leiden können, trifft Sexismus überdurchschnittlich und hauptsächlich jene Geschlechter, die historisch marginalisiert wurden und somit weniger Zugang zu Macht und Machtpositionen haben (→ Intersektionalität; → Misogynie; →Transphobie).

Sexualisierte Gewalt

Sexualisierte Gewalt ist ein Überbegriff für jegliche Formen von Gewalt, Missbrauch und Belästigung in der Sexualität funktionalisiert wird, um Gewalt auszuüben. Der Begriff wird in Fachkreisen und im feministischen Aktivismus mittlerweile häufiger verwendet als sexueller Missbrauch, da er die Funktion von

Sexualität, um Gewalt auszuüben, hervorheben soll.

Sexueller Missbrauch

→ Siehe Sexualisierte Gewalt

Sexuelle Belästigung

Sexuelle Belästigung ist eine Form →sexualisierter Gewalt. Zu sexueller Belästigung zählen auch Formen nicht-physischer Übergriffe wie beispielsweise ungewollte sexuelle Kommentare.

Slut-Shaming

Slut-Shaming beschreibt eine sexistische Praxis, bei der Menschen für ihre sexuellen Erfahrungen und ihr Verhalten beleidigt, bloßgestellt oder herablassend behandelt werden.

Stealthing

Stealthing beschreibt das ungewollte, heimliche Entfernen von Kondomen während des Geschlechtsverkehrs. Der Akt zählt mittlerweile in vielen Ländern juristisch als sexueller Übergriff bzw. Vergewaltigung.

Systematische sexualisierte Gewalt

Der Begriff systematische sexualisierte Gewalt beschreibt Formen von sexualisierter Gewalt, die beispielsweise in bewaffneten Konflikten oder Kriegen systematisch als Waffe verwendet werden.

T

Transfeindlichkeit

Transfeindlichkeit bezeichnet Hass, Ablehnung und Misstrauen gegenüber Trans- und nicht-binären Personen. Geläufig ist auch der Begriff „Transphobie“, der jedoch verharmlosend ist insofern er einen pathologischen Ursprung anstatt einer (bewusst) feindlichen Haltung suggeriert.

Trauma

Trauma beschreibt die emotionale Reaktion auf einen schmerzvollen oder verstörenden Vorfall. Erfahrungen sexualisierter Gewalt können Trauma hervorrufen. Auf ein Trauma können Verdrängungs- und Schockreaktionen folgen. Es gibt verschiedene Langzeitfolgen von Traumaerfahrungen, so z. B. Flashbacks, Panikattacken, physische Symptome wie Kopfschmerzen oder Appetitlosigkeit oder eine post-traumatische Belastungsstörung.

Trigger

Ein Trigger (vom Engl. Auslöser) kann für Menschen, die ein →Trauma erfahren haben, eine emotionale Reaktion, ein Flashback o. Ä., an die traumatische Erfahrung hervorrufen. Trigger können Erzählungen oder Referenzen auf ähnliche traumatische Erfahrungen sein (siehe auch →Triggerwarnung), aber auch Gerüche oder Geräusche (sensorische Empfindungen), die an den traumatischen Vorfall erinnern.

Triggerwarnung

Um Menschen, die traumatische Erfahrungen durchlebt haben, zu schützen,

werden im Kontext von Erzählungen von bspw. sexualisierter Gewalt (aber auch anderer Formen von Gewalt oder traumatischen Erlebnissen wie bspw. rassistischen Erfahrungen oder Tod) häufig Triggerwarnungen ausgesprochen, bevor diese Themen angesprochen und diskutiert werden. Dies schützt die betroffenen Personen und ermächtigt sie, selbstbestimmt zu entscheiden, wie und in welcher Form sie sich mit ihrer traumatischen Erfahrung auseinandersetzen möchten.

V

Victim Blaming

Victim Blaming beschreibt die soziale Praxis, die die Verantwortung für einen Vorfall sexualisierter Gewalt bzw. sexualisierter Belästigung bei der betroffenen Person sucht. Häufig werden hierbei die Kleidung oder die Verhaltensweise der Person als Grund für den Vorfall angeführt.

Gleichstellungsrät:innen 2018-2021

Studentische Rätinnen

Miriam Courbier

Studentin im M.A. Soziologie (2016-2021)

Mona Takow

Studentin im M.A. Politische Theorie (seit 2017)

Luise Brunner

Studentin im M.A. Soziologie (seit 2018)

Nazareth Zeggay

Studentin B.A. Politikwissenschaft (seit 2021)

Rätinnen aus dem Mittelbau

Esther Neuhann

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft, Leibniz-Forschungsgruppe Transnationale Gerechtigkeit (2017 – 2018)

Simone Rassmann

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Schwerpunkt Psychoanalytische Sozialpsychologie (2017 – 2019)

Vanessa E. Thompson

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Schwerpunkt Kultur und Migration (2017 – 2020)

Eva Sängler

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie an den Schwerpunkten Biotechnologie, Natur und Gesellschaft und Frauen- und Geschlechterforschung (2018 – 2019)

Franziska von Verschuer

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Schwerpunkt Biotechnologie, Natur und Gesellschaft (2018 – 2021)

Friederike Alm

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Politikwissenschaft, Schwerpunkt Politische Soziologie und Staatstheorie (seit 2019)

Ronja Trischler

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Schwerpunkt Interpretative Empirische Sozialforschung (seit 2020)

Melanie Dietz

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Schwerpunkt Sozialer Konflikt und Sozialer Wandel (seit 2021)

Lilian Hümmeler

Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Soziologie, Schwerpunkt Frauen- und Geschlechterforschung II (seit 2021)

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-Univer- sität Frankfurt

Campus Bockenheim – Studierendenhaus,

Mertonstr. 26-28 60325 Frankfurt

Homepage: www.fs-gu.de

Facebook: Frankfurter SchWule

Cornelia Goethe Centrum für Frau- enstudium 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

Feministische Philosoph_innen

Gruppe Frankfurter Student_innen der Philosophie und Gesellschaftswissenschaften, die sich aus queer-feministischer Perspektive mit philosophischen und gesellschaftskritischen Fragen beschäftigt.

E-Mail: femphil@riseup.net

Facebook: Feministische Philosoph_innen

Feministischen Streikkollektiv Frankfurt am Main

Das feministische Streikkollektiv FFM (FStreik) ist eine politische Gruppe, die aus FLINTA*-Personen besteht und sich als Teil der bundes- und weltweiten feministischen Streikbewegung für den 8. März und darüber hinaus vertet.

Homepage: <https://fstreikfrankfurt.noblogs.org/>

Facebook: FstreikFFM

Feministische Zusammenkunft (feZ)

Ein f*luides Kunstkollektiv aus Frankfurt/Main aus Künstler*innen/ Aktivist*innen/ Feminist*innen/ Student*innen/ (Care-)Arbeiter*innen. Die feZ ist Teil des Instituts für f*luide Ästhetiken (IfÄ), das unbestimm-bare, flüssige, fließende, vielfältige, queere, feministische und ergebnisoffene Ästhetiken erforscht.

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

Instagram: @__fez

Fransenbar

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

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

Frauen*VV im unter_bau

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

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

Frauenreferat der Stadt Frankfurt

Das Frauenreferat heute ist vor allem Dienstleistungs-partnerin in allen Gender-Fragen. Es kooperiert mit den Ämtern und den Dezernaten und unterstützt bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming in Verwaltung und Politik.

Homepage: <https://frankfurt.de/de-de/service-und-rat-haus/verwaltung/aemter-und-institutionen/frauenreferat>

Frauen*Raum / Feministischer Salon

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

Raum: PEG 2G215

Infrau e.V.

Interkulturelles Beratungs- und Bildungszentrum für Frauen und Mädchen

Homepage: <http://www.infrau.de>

Internationales Frauen*Theaterfestival

Das Internationale Frauen*Theater-Festival (IFTF) hat einen feministischen und kollektiven Anspruch und wird von Frauen* des Freien Theaterensembles antagon theaterAKTION und Unterstützer*innen von protagon e.V. sowie Freund*innen des Festivals organisiert. Ziel ist es, in einem solidarischen Rahmen künstlerische Arbeiten von Frauen* auf die Bühne zu bringen und damit ihre Sichtbarkeit in der darstellenden Kunst zu erhöhen.

Homepage: <https://iftf-frankfurt.com/>

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 gewaltfreieben 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.gewaltfreieben.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

Queer Visible Collective

Das Queer Visible Collective bietet einen Safer Spaces und Empowerment für Queere BIPOC und außerdem Bildungs- und Antidiskriminierungsarbeit für alle.

Instagram: @queervisible

Facebook: Queer Visible Collective - BIPOC Rhein-Main

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

Heft 22
Juni 2021

Druck

Druckerei Gegendruck Oldenburg
Auflage: 300

Konzept und Redaktion

Friederike Alm
Luise Brunner
Miriam Courbier
Melanie Dietz
Lilian Hümmler
Mona Takow
Vanessa E. Thompson
Ronja Trischler
Franziska von Verschuer
Nazareth Zeggay

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. Außerdem kann sie sowie die letzten Ausgaben auf unserer Website als pdf abgerufen werden.

Satz und Layout

Anne Krieger:
www.annekriii.com

DIE RATSFRAU

The background of the cover is a dark purple color. It features several large, overlapping, semi-transparent shapes in a lighter shade of purple. Overlaid on these is a complex, white, 3D-style geometric pattern consisting of interconnected lines forming various polygons and triangles, resembling a stylized lattice or a modern architectural structure.

**Zeitschrift des
Gleichstellungsrats
Fachbereich
Gesellschaftswissenschaften
Juni 2021**