

# Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 1–2/2020

Abwehrkräfte gegen Antifeminismus



Geschlechter-  
gerechtigkeit in  
der Corona-Krise



Herausgeberin:  
Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktionsleitung:  
Michaela Volkmann

Redaktion:  
Anna Helfer, Anne Kardasch, Helena Raspe, Marie Springborn, Dr. Corinna Tomberger, Angelina Uhl

Layout:  
Freie Universität Berlin, Universitätsbibliothek, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelbild:  
Josephine Bürgel

Auflage:  
1.300

Druck:  
P & P Printmanagement

Freie Universität Berlin  
Goßlerstr. 2–4  
14195 Berlin  
Tel: 030 838-54259  
frauenbeauftragte@fu-berlin.de  
[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte)

Dezember 2020

ISBN 978-3-929968-65-1

Liebe Leserin, lieber Leser, liebe Lesende,

„Für eine starke Gleichstellungspolitik. Rechtspopulistischen Antifeminismus erkennen und zurückweisen“, unter diesem Titel hatten wir für den 16. März 2020 eine Veranstaltung mit über 80 Gästen geplant. Neben dem Themenschwerpunkt war ein Festakt zur Bestellung der neu gewählten Frauenbeauftragten vorgesehen. Kurz vor dem Termin ergriff der Berliner Senat Sofortmaßnahmen für die Wissenschaft gegen die Verbreitung des Coronavirus. Unter der Devise „gemeinsam verantwortlich handeln“ übermittelte der Präsident der Freien Universität die Entscheidung, alle Veranstaltungen abzusagen, also auch unseren Festakt. War es für uns gerade eben noch um die letzte Anpassung des Catering-Auftrags, die Veranstaltungstechnik, die Ablaufplanung gegangen, so standen wenig später ganz andere Themen voran: „Remote-Desktop-Nutzung“, „Laptops für Homeoffice“, „Headsets bestellen“ – die Umstellung auf digitales Arbeiten zuhause traf auch uns wenig vorbereitet, wie diese Betreffzeilen aus unserem E-Mailverkehr illustrieren.

Die Eindämmung des Virus hatte nun politisch höchste Priorität. Schnell wurde deutlich, dass die Maßnahmen zum Infektionsschutz keineswegs geschlechterneutral waren. Bereits im April kritisierten Berliner Frauenorganisationen, die massive Mehrfachbelastung von Erwerbs- und Sorgearbeit unter Pandemiebedingungen treffe vor allem Frauen. „Kinderbetreuung ist kein privates Problem!“, so ihre Reaktion darauf, dass die Politik diese gesellschaftliche Aufgabe in der Pandemie primär an den privaten Bereich delegierte. Für Aufruhr sorgte kurz darauf eine Stellungnahme der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina, die empfahl, die Kitas bis zu den Sommerferien im Notbetrieb zu belassen, ohne auf die Konsequenzen für berufstätige Eltern einzugehen. Verfasst hatten sie fast ausschließlich Männer, durchschnittlich über 60 Jahre alt, wie Jutta Allmendinger vom Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung anmerkte. International war außerdem ein negativer Effekt der Pandemie auf die wissenschaftliche Produktivität von Frauen festzustellen. Aus gleichstellungspolitischer Perspektive gilt es, akut wie auch längerfristig benachteiligende Auswirkungen der Pandemie auf Frauen in den Blick zu nehmen.

Ein Dreivierteljahr später schauen wir daher zurück auf den ersten Shutdown im Frühjahr, auf gleichstellungsbezogene Herausforderungen, die daraus für Kolleginnen erwachsen. Außerdem greifen wir mit dem Schwerpunkt unser Veranstaltungsthema vom März auf. Den Rücken stärkt uns hierbei dankenswerterweise der Präsident der Freien Universität mit seiner Stellungnahme, die diese Rubrik eröffnet. Die Beiträge in diesem Heft analysieren diskursive und politische Strategien antifeministischer Akteur\*innen in der Bundesrepublik und international. Empfehlungen für demokratische geschlechterpolitische Interventionen möchten dazu ermutigen, antifeministischen Anfeindungen entgegenzutreten – an der Hochschule, in sozialen Medien, im Freund\*innenkreis, wo auch immer sie uns begegnen.

Wir wünschen Ihnen eine abwehrstärkende Lektüre,

Ihr Rundbrief-Team

## Impressum

## Editorial

### Aus gegebenem Anlass

- 6 Corona-Krise unter Gender-Aspekten
- 7 Maximalpräsenz in Homeoffice und Kinderzimmer  
*Anna Helfer*
- 10 „Wir sind Eltern, Lehrer\*innen und Arbeitnehmende gleichzeitig“
- 12 Aus der Bibliothek auf die Intensivstation der Charité Berlin  
*Carolin Rabethge*
- 14 Vertrauliche Beratung in Krisenzeiten  
*Wendy Stollberg*
- 16 „Wir müssen reden: fehlerfreundlich und diversitätsbewusst“  
*Melanie Bittner*
- 18 Transnationale feministische Blicke auf die Corona-Krise  
*Dr. Sabina García Peter, Nina Lawrenz, Dr. Tanja Wälty*
- 22 A snapshot from Ghana  
*Dr. Amanda Odoi, Janet C. Amoah-Arthur, Dr. Jennifer Chan*

### Schwerpunkt

- 24 Antifeminismus greift unsere Werte an  
*Prof. Dr. Günter M. Ziegler*
- 25 Zielscheibe Gleichstellung  
*Anne Kardasch*
- 30 Anti-Was? – Feindbilder und Varianten von Antifeminismus  
*Rebekka Blum*
- 31 Stellungnahme des Frauenrates der Freien Universität Berlin zu antifeministischen Anfeindungen gegen dezentrale Frauenbeauftragte
- 32 Kritische Wissenschaft  
*Dr. Sabina García Peter, Dr. Heike Pantelmann*
- 35 Die Herausforderungen transnationaler antifeministischer Kampagnen  
*Dr. Teresa Orozco Martínez, PD Dr. Martha Zapata Galindo*
- 39 Von der *ideología de género* bis zum Feminizid  
*Ana Nenadović*
- 41 Antifeminismus und Rechtspopulismus an der Hochschule  
*Dr. Regina Frey*
- 43 Mehr als nur „Kleine Anfragen“...  
*Dr. Magdalena Beljan*

Die 12odb-Kampagne der Identitären <i>Angelina Uhl</i>	45
Nährboden für Antifeminismus <i>Prof. Dr. Annette Henninger</i>	47
Positionspapier der bukof zu Antifeminismus	48
Literaturempfehlungen zu Antifeminismus	52
<b>Gleichstellung</b>	
„Herausragende Gleichstellungsarbeit“ <i>Dr. Corinna Tomberger</i>	53
Neu im Team Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin <i>Esther Hülsewede, Nina Lawrenz, Marie Springborn</i>	54
Motivation, Erfahrung und Ziele der dezentralen Frauenbeauftragten	55
Akademischer Senat der Freien Universität verabschiedet Frauenförderpläne <i>Esther Hülsewede</i>	58
Hochschulsekretariate: „FAIRNETZT EUCH!“ <i>Marie Springborn</i>	60
Berliner Startup Stipendium zeichnet erstmals überwiegend Gründerinnen aus <i>Sophia Polthier, Steffen Terberl</i>	61
Fonds für Wissenschaftlerinnen in Laborfächern in Schwangerschaft und Stillzeit <i>Susanne Romanowski</i>	62
<b>Geschlechterforschung</b>	
Öfter mal eine Autorin lesen <i>Anne-Sophie Schmidt</i>	63
<b>Internationales</b>	
Frauen in der Mafia – Frauen gegen die Mafia <i>Helena Raspe</i>	65
<b>Familienpolitik</b>	
Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken <i>Dr. Kathrin van Riesen</i>	67
<b>Ausgezeichnet</b>	
Biochemikerin Dr. Annita Louloui erhält Marthe-Vogt-Preis <i>Helena Raspe</i>	71
<b>Erschienen</b>	
Prekäre Gleichstellung <i>Susanne Romanowski</i>	72
Vom Arbeiterkind zur Professur	73
<b>Tipps, Treffen, Termine</b>	74

## Corona-Krise unter Gender-Aspekten

Den Anlass für einen zweiten Schwerpunkt in diesem Wissenschaftlerinnen-Rundbrief gibt die Covid-19-Pandemie, die seit März 2020 sämtliche Bereiche des privaten und öffentlichen Lebens unserer Gesellschaft bestimmt. Wir möchten in dieser Ausgabe die Folgen der Corona-Krise unter Gender-Aspekten betrachten. Der Ausbruch von Covid-19 hat drastisch gezeigt, wie ungleiche Geschlechterverhältnisse das Denken und Handeln in Deutschland, aber auch weltweit prägen. Beispielsweise zeigt sich bei den sogenannten systemrelevanten Berufen, wie Krankenpfleger\*innen, Erzieher\*innen oder Kassierer\*innen, dass diese überwiegend von Frauen ausgeübt und unterdurchschnittlich bezahlt werden, oder auch wie die durch Homeoffice veränderten Arbeitsbedingungen – mit noch höherer Doppelbelastung von Sorge- und Lohnarbeit – vor allem von Frauen getragen werden.

Auf den folgenden Seiten betrachten wir die Corona-Krise retrospektiv und aktuell hinsichtlich Geschlechterungleichheiten: Im Fokus stehen persönliche Erfahrungsberichte wie auch Evaluationen und Reflexionen über die neuen Bedingungen für Lehre und Beratung im Universitätszusammenhang und in der Wissenschaft im Allgemeinen.

Inwiefern es eine Herausforderung war, während des Lockdowns an der Freien Universität weiterhin Beratung für Gewaltbetroffene anbieten zu können, berichtet WENDY STOLLBERG. In ihrem Beitrag bilanziert sie die Grenzen und Möglichkeiten digitaler Beratung und stellt in Ausblick, wie ein digitales Beratungsangebot in Zukunft genutzt werden kann.

Wie hat sich Corona auf die Hochschullehre ausgewirkt? Und welche neuformulierten Herausforderungen ergeben sich für ein diversitäts- und gendersensibles Bewusstsein in der digitalen Lehre? Diesen Fragen geht MELANIE BITTNER nach und bietet konkrete Handlungs-

optionen an, wie Gender und Diversity in der digitalen Lehre noch besser mitgedacht und umgesetzt werden können. Zentral ist für Bittner die Art und Weise der Kommunikation mit und unter Studierenden, wofür die Freie Universität einen Code of Conduct für digitale Lehrveranstaltungen verabschiedet hat. Dieser soll Lehrenden als Grundlage für ihre Online-Veranstaltungen dienen und zu einer guten Kommunikation sowie einer respektvollen Lernatmosphäre beitragen.

Der Beitrag von TANJA WÄLTJ, NINA LAWRENZ und SABINA GARCÍA PETER stellt die Online-Reihe „Transnational Feminist Dialogues in Time of Corona Crisis“ vor. Die vier Bereiche Pflegearbeit und Gesundheitssystem, Geschlechtergewalt im Lockdown, Migration und Grenzregime sowie Gender Studies und feministische Politik bilden die Schwerpunkte dieser Reihe. Internationale Wissenschaftler\*innen und Aktivist\*innen reflektieren die Herausforderungen der aktuellen Krise aus feministischer und transnationaler Sicht: von den Folgen des Lockdowns und der geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung in ungarischen Haushalten über die Zumutungen und Herausforderungen sexualisierter Gewalt während der Pandemie in Peru bis hin zu Auswirkungen für vulnerable Gruppen in Grenzregimen.

In dem Erfahrungsbericht von CAROLIN RABETHGE erfahren wir, wie sie ihre Tätigkeit als ausgebildete Krankenschwester wiederaufnahm, als das Gesundheitssystem an seine Auslastungsgrenzen geriet und händeringend nach Fachkräften gesucht wurde.

ANNA HELFER beschreibt in ihrem sehr persönlichen Beitrag „Maximalpräsenz in Homeoffice und Kinderzimmer“ eindrücklich und nicht ohne Humor ihren Alltag zwischen Homeoffice und Kinderbetreuung im Lockdown. Sicher eines der meistdiskutierten Themen in Corona-Zeiten – nicht nur in diesem Wissenschaftlerinnen-Rundbrief.

# Maximalpräsenz in Homeoffice und Kinderzimmer

Wie sieht der Alltag studierender und berufstätiger Eltern unter Corona-Bedingungen aus?  
Ein Erfahrungsbericht

*Anna Helfer, ehemalige Mitarbeiterin im Team Zentrale Frauenbeauftragte  
und Doktorandin am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie der Freien Universität Berlin*

Angesichts der veränderten Arbeitsbedingungen durch die Corona-Pandemie, wie dem Minimalpräsenzbetrieb an der Freien Universität Berlin, forderte die Landeskongress der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) bereits Anfang April eine Entlastung, insbesondere für Familien, durch die Arbeitgeber\*innen. In der Stellungnahme heißt es, dass sich Familien mit der bundesweiten Kita- und Schulschließung von einem auf den anderen Tag mit einer extremen Doppelbelastung konfrontiert sahen: der Betreuung von Kita-Kindern und dem Homeschooling von Schulkindern bei gleichzeitiger beruflicher Arbeit, die auch in nicht-systemrelevanten Berufen vor täglichen Anforderungen und Deadlines nicht Halt macht.

Die Maßnahmen der Berliner Senatsverwaltung sahen in erster Linie individuelle Lösungen vor, die beispielsweise die Nutzung von mobilem Arbeiten, Ausgleich von Überstunden, Regel- oder Erholungsurlaub umfassten. Erst wenn diese Maßnahmen ausgeschöpft seien, bestehe ein Anspruch auf eine 10-tägige Freistellung gemäß § 29 Absatz TV-L. Aber auch die zu diesem Zeitpunkt veranlassten Regelungen stellten keine langfristigen Lösungen dar, die der ungewissen Dauer der neuen Arbeitssituation durch COVID-19 Rechnung trugen. In ihrer Stellungnahme forderten die LaKoF und Berliner Frauenverbände daher Unternehmens-, Hochschul- und Behördenleitungen auf, „die Beschäftigten im Homeoffice mit Familienverpflichtungen soweit wie möglich zu unterstützen und die geltenden Regelungen großzügig auszulegen und anzuwenden“. Dass es sich hierbei lediglich um eine Empfehlung handelt, wird spätestens dann jeder Familie – und besonders berufstätigen Alleinerziehenden – bewusst, wenn man vor der Aufgabe steht, aus dem Stand Lösungen für die Bewältigung von Beruf und gleichzeitiger Kinderbetreuung zu finden.

Als Mutter von zwei Kleinkindern, Studierende, studentische Mitarbeiterin und direkt Betroffene von der Schließung der Kitas fragte ich mich, wie wir als Familie in Absprache mit unseren Arbeitgeber\*innen die Stellungnahme in konkrete Empfehlungen umsetzen kön-

nen. Wie genau sieht ein Alltag zwischen Homeoffice und Kinderbetreuung aus, wie können Eltern den Anforderungen beider Bereiche gerecht werden? Inwieweit kann man auf die Unterstützung von Arbeitgeber\*in, Vorgesetzten und Kolleg\*innen zählen?

## **Plötzlich brach nicht nur die Kitabetreuung, sondern auch unser soziales Netzwerk weg**

Wie viele andere Familien auch, mussten mein Partner und ich unseren Alltag in kürzester Zeit umstrukturieren und überlegen, wie wir Arbeit und Kinderbetreuung miteinander vereinen können. Unsere Kinder waren bei Beginn des Lockdowns und der Kitaschließung ein und drei Jahre alt. Zuvor wurden sie dort von Montag bis Freitag von 8:30 bis 15 Uhr betreut. Mein Partner ist mit 40 Stunden in der freien Wirtschaft (Film) fest angestellt. Ich war zu diesem Zeitpunkt Vollzeitstudentin und zudem als studentische Mitarbeiterin mit 10 Wochenstunden an der Freien Universität beschäftigt. Das Abholen der Kinder aus der Kita und die Nachmittagsbetreuung teilten wir uns für gewöhnlich mit Unterstützung aus unserem Familien- und Bekanntenkreis auf. Mit dem Ausbruch von Corona brach daher nicht nur plötzlich die Kitabetreuung, sondern auch unser Familien-Freund\*innen-Netzwerk weg. Die von der Bundes- und Landesregierung veranlassten Maßnahmen und Empfehlungen, soziale Kontakte zu minimieren, bedeuteten für uns im Konkreten, dass die Großmutter, die einmal in der Woche die Enkelkinder von der Kita abholt und auch öfters in Krankheitsfällen einspringt, unerwartet ausfiel – ebenso wie die Babysitterin oder Freund\*innen. Wie also sollten wir es schaffen, unsere 30- bis 40-Arbeitsstundenwoche und Vollzeitkinderbetreuung ohne Unterstützung zu organisieren?

Die LaKoF argumentiert zu Recht, dass diese Anforderungen kaum zu bewältigen sind und daher Eltern mit Sorgerecht entlastet werden müssen. Aber wie? In unserer Familie musste mein Partner und Vater der Kinder weiterhin an drei Tagen in der Woche zur Arbeit gehen, an denen ich mich folglich um die Kinder kümmern musste. An zwei Tagen der Woche arbeitete er im



„Betreten verboten!“ Ab Mitte März sperrten alle Berliner Bezirke ihre Spielplätze.

Foto: privat

Homeoffice und betreute die Kinder vormittags. Diese zwei Tage Homeoffice, inklusive der freigestellten Zeit für die Kinderbetreuung (8 Stunden/Woche), war Ergebnis eines Gesprächs meines Partners mit seinen Vorgesetzten, das er von sich aus anstoßen musste. Trotz der zeitlichen Freistellung blieben für ihn der Arbeitsdruck und die zeitlichen Deadlines weiterhin bestehen – auch in der Zeit, in der er die Kinder betreute. So stand er des Öfteren vor der Herausforderung, E-Mails schreiben und Telefonate führen zu müssen, während die Kinder um ihn herumsprangen. Spätestens hier zeigte sich für uns auch die falsch verstandene Idee von Homeoffice. Wenn die Landes- und die Bundesregierung die Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit sowie Betreuungs- und Sorgepflicht mit dem mobilen und flexiblen Arbeiten erfüllt sehen, dann haben sie vergessen, wie ein Alltag mit kleinen Kindern tatsächlich aussieht und wie wenig „flexibel“ Kinder sind: Aufstehen, Frühstück, Windelwechseln, Anziehen, Zähneputzen – und weil kleine Kinder schnell ungeduldig werden, ist es gut, oft und regelmäßig das Haus zu verlassen für Spaziergänge mit Laufrad und Kinderwagen durch den Park und Kiez – Spielplätze waren geschlossen; danach Mittagessen vorbereiten, essen, Mittagsschlaf inklusive Vorsingen und Vorlesen. Durchatmen. Ein bisschen arbeiten. Dann entweder spielen, basteln, malen oder rausgehen, Abendessen vorbereiten, Zähneputzen, Schlafanzug anziehen und ins Bett bringen mit Gutenachtgeschichte vorlesen. Durchatmen und dann arbeiten? Wenn ich mich nicht gerade selbst um 20 Uhr nach 12 Stunden Betreuungs- und Haushaltsarbeit in den Schlaf gesungen habe, dann

hatte ich bestimmt keine Energie oder Kapazitäten mehr, auch nur irgendetwas zu machen, außer auszuruhen. Wann und wieviel Zeit bleibt also an so einem Tag für die berufliche Arbeit?

### **Unsere Familiensituation zeigt, wie die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung vor allem mich als Frau traf**

Ein konzentriertes Arbeiten gelang mir meist nur in den frühen Morgenstunden zwischen 5 und 7 Uhr, wenn die Kinder noch schliefen. Allein der Versuch, mich während des Tages kurz an meinen Laptop zu begeben, löste bei den Kindern Protest aus, der es mir unmöglich machte, meiner Arbeit mit voller Aufmerksamkeit nachzugehen. Die Male, die ich notgedrungen gemeinsam mit meinen Kindern an einer Videokonferenz teilnahm, waren für mich unmöglich zu handhaben. Die Kinder forderten meine Aufmerksamkeit: Sie sind auf mir herumgeklettert, haben am Laptop die Tasten gedrückt, irgendwann wollten sie nicht mehr und fingen an zu quengeln. Die Unmöglichkeit zu arbeiten, fing ich in den ersten Wochen damit auf, dass ich Erholungsurlaub und die von der Freien Universität gewährte 10-tägige Freistellung in Anspruch nahm. An die Arbeit für das Studium setzte ich mich frühmorgens an den zwei Vormittagen in der Woche, an denen mein Partner die Kinder betreute, und am Wochenende. Dennoch, es war zu wenig Zeit, um Studium und Job gerecht zu werden. In unserem Fall lag das auch daran, dass ich sehr viel mehr Betreuungsverantwortung übernehmen musste als mein Partner.

Wie auch in der LaKoF-Stellungnahme formuliert, zeigt sich an unserem Familienbeispiel, wie die geschlechtsspe-



Frühförderung und Farbenlehre im Homeoffice. Ab Mitte März wurden die Berliner Kindertagesstätten geschlossen.

Foto: privat

zifische Arbeitsteilung vor allem mich als Frau traf. Zwar bemühte sich der Arbeitgeber meines Partners um eine familiengerechte Lösung, die allerdings in der Praxis aufgrund der fortdauernden Arbeit und der durch Corona erhöhten Furcht vor finanziellen Einbußen bzw. dem Arbeitsplatzverlust nicht ausreichend funktionierte.

Im Gegensatz zu dem Plädoyer der LaKoF, dass Sorgereverpflichtung keine ausschließlich private Angelegenheit sein darf, sahen wir uns letztendlich mit einem Problem konfrontiert, welches wir individuell lösen mussten. Dank der Unterstützung meiner Kolleginnen empfand ich in meinem Arbeitszusammenhang nicht den gleichen Arbeitsdruck wie mein Partner. Sie bestärkten mich darin, nur so viel und so flexibel zu arbeiten, wie es mir unter den aktuellen Umständen möglich war. Dennoch plagte mich in der Zeit das schlechte Gewissen. Zudem hatte ich das Gefühl, dass wir die Arbeitssituation meines Partners auf dem Rücken meiner Arbeitskolleginnen austrugen. Ich war grundsätzlich sehr verunsichert darüber, wie ich die Aussagen meiner Kolleginnen und auch die Stellungnahme der LaKoF für mich begreifen und umsetzen könnte. Ich arbeitete daher sehr flexibel und holte angesammelte Unterstunden am Wochenende, an Feiertagen, im Sommerurlaub und nach dem Ende der Kitaschließzeit nach. Das war in einigen Wochen mal mehr und mal weniger, bot mir jedoch die Möglichkeit, die Situation handhaben und der Fürsorgepflicht meinen Kindern gegenüber weiterhin verantwortungsvoll gerecht werden zu können.

Was bei der Diskussion um die Vereinbarkeit von Arbeit und Betreuung in Corona-Zeiten zu kurz kommt, ist das Wohl der Kinder und die Rolle, die Kitas und Erzieher\*innen dafür spielen. Für unsere Kinder war die Situation sehr ungewohnt und auch schwierig. Als Eltern war es uns daher wichtig, unseren Kindern weiterhin einen an die Kita angelehnten strukturierten Alltag zu ermöglichen.

### Wie systemrelevant ist die Beaufsichtigung, Erziehung und Förderung von Kindern?

Für uns beinhaltete das folglich, auch die Funktion der Kita in der neuen Situation zu übernehmen. Genauer bedeutete dies, die Kinder nicht einfach nur zu beaufsichtigen, sondern sie im Sinne der frühkindlichen Bildung (Sprachentwicklung, Motorik/Bewegung, Kreativität, Sozialverhalten) zu betreuen und zu fördern. Für uns zeigte sich an der allgemeinen Diskussion um Homeoffice und Kinderbetreuung auch die fehlende Wertschätzung für Kita-Betreuung und Erziehung. Diese steht offensichtlich in keinem Verhältnis zu ihrer gesellschaftlichen – und systemrelevanten – Bedeutung für Kindererziehung. Ich bin daher zu dem Schluss gekommen, dass die Parallelität von Homeoffice und Kinderbetreuung nicht funktioniert, weder Beruf noch Kindern gerecht werden kann. Mit der Unterstützung meiner Kolleginnen konnte ich meinen Kindern jedoch einen halbwegs kindgerechten Alltag ermöglichen, wofür ich sehr dankbar bin.

# „Wir sind Eltern, Lehrer\*innen und Arbeitnehmende gleichzeitig“

Beschäftigte der Freien Universität kamen mit dem Lockdown an die Belastungsgrenze

**Besonders die Schließung von Schulen und Kitas im Frühjahr stellte für viele Angestellte der Freien Universität eine besondere Herausforderung dar. Zum damaligen Zeitpunkt befragten wir bereits Beschäftigte der Freien Universität dazu, wie sich die Corona-Krise auf ihren Alltag auswirke. Wie haben sie Familie und Beruf unter Pandemiebedingungen vereinbaren können? Wie ist ihre Position zur Kita-Notbetreuung während der Pandemie? Antworten darauf gaben Wendy Stollberg und Beatrice und Michael Hierl. Beatrice Hierl arbeitet im Weiterbildungszentrum und Michael Hierl in der Zentralen Universitätsverwaltung. Sie haben einen achtjährigen Sohn und eine fünfjährige Tochter. Wendy Stollberg ist Mitarbeiterin im Team Zentrale Frauenbeauftragte, ihre Kinder sind vier und sieben Jahre alt.**

**Wie empfinden Sie die aktuelle Doppelbelastung, Arbeit und Kinderbetreuung gleichzeitig leisten zu müssen?**



Wendy Stollberg: „Als Eltern haben wir uns alleingelassen gefühlt.“

Foto: Fotostudio Farbtonwerk

STOLLBERG: Die Frage ist richtig formuliert: Es handelt sich um eine Doppelbelastung. Weder bleibt ausreichend Zeit und Kraft, die Arbeit konzentriert in gleichbleibender Qualität und im selben Umfang zu erledigen wie vorher, noch die Kinder altersgemäß und geduldig zu betreuen. Im Fall unseres Schulkindes übernehme ich sogar die Rolle der Lehrerin. Arbeit läuft nicht nebenbei und die Betreuung kleiner Kinder schon gar nicht. In engen Wohnverhältnissen ohne Balkon und Garten war die Situation über viele Wochen wegen geschlossener Spielplätze und Picknickverbots in Parks zusätzlich angespannt. Schließlich kommen zu Arbeit und Kinderbetreuung noch das häufigere Einkaufen, Kochen, Aufräumen und Reparieren hinzu. Die Ankündigung gegen Ende der Osterferien, dass die Kitas erst im August wieder öffnen würden und es für die Schulen auch noch lange bis zur schrittweisen Öffnung dauern werde, war, gelinde gesagt, sehr demotivierend. Als Eltern haben wir uns allein gelassen gefühlt.

EHEPAAR HIERL: Es ist keine Doppelbelastung, es ist eine Mehrfachbelastung. Wir sind nicht nur Mutter und Vater, sondern nebenher noch Lehrer\*in, Kindergartenerzieher\*in, beste\*r Freund\*in, Koch/Köchin und dann noch Arbeitnehmer\*in. Es ist nervenaufreibend und es mangelt an der richtigen Konzentration für die Arbeit, da man ständig mit Unterbrechungen durch die Kinder rechnen muss. Die psychische und physische Belastungsgrenze ist längst erreicht. Hinzu kommt die Müdigkeit und Überlastung durch das nicht absehbare Ende der Corona-Krise. Irgendetwas fällt am Ende dabei runter - entweder die Kindererziehung oder es leidet die Qualität der Arbeitsleistung. Es ist ein 200%-Arbeitstag gegenüber dem "normalen" Arbeitsalltag, in dem die Kinder tagsüber in Schule und Kita betreut werden.

### Wie gestaltet sich derzeit die Arbeitsaufteilung innerhalb Ihrer Familie?

EHEPAAR HIERL: Wir arbeiten im Schichtbetrieb und sprechen uns ab, wer mit dem Homeoffice beginnt. Je nach Terminen wechseln wir uns alle zwei bis vier Stunden ab. Mittlerweile arbeiten wir über den Tag verteilt zwischen sechs Uhr früh und acht Uhr abends. Während eine\*r arbeitet, betreut der oder die andere die Kinder, wobei natürlich das Homeschooling im Vordergrund steht. Nicht ganz einfach ist es, wenn wir beide parallel eine Telefon- oder Videokonferenz haben, da dann die Kinderbetreuung anders sichergestellt werden muss.

STOLLBERG: Die Arbeitsaufteilung in meiner Familie spiegelt jene bei zahlreichen Familien in unserem Umfeld wider. Eine\*r, in unserem Fall ist es mein Mann, konzentriert sich auf die Arbeit, der andere Elternteil – ich – versucht, alles so gut es geht unter einen Hut zu bekommen.

### Würden Sie eine Kita-Notbetreuung während der Corona-Pandemie in Anspruch nehmen wollen?

EHEPAAR HIERL: Anfangs waren wir dagegen, würden es aber nach zehn Wochen Homeoffice und Kinderbetreuung notgedrungen machen. Nach Rücksprache mit der Stadtverwaltung und der Kita erfüllen wir aber gar nicht die Voraussetzungen, um die Notbetreuung in Anspruch nehmen zu können. Erschwerend kommt bei der Entscheidungsfindung hinzu, dass unser schulpflichtiges Kind zur Risikogruppe gehört.

STOLLBERG: Ja, das würde ich tun. Ich bin überzeugt, dass es allen Familienmitgliedern guttun würde. Unser Kitakind würde endlich wieder auf Gleichaltrige treffen und passend beschäftigt und gefördert werden. Es vermisst die Kita und ihre Freund\*innen sehr. Das Schulkind hätte Zeit für sich und müsste nicht immer auf die kleine Schwester Rücksicht nehmen. Und wir als Eltern könnten konzentrierter und effektiver arbeiten oder einfach mal durchatmen.



Familie Hierl: Atempause vom Homeoffice

Foto: privat

# Aus der Bibliothek auf die Intensivstation der Charité Berlin

Die Frauenbeauftragte des Fachbereichs Geowissenschaften beschreibt ihre Rückkehr als gelernte Pflegekraft ins Krankenhaus während der Corona-Pandemie

*Carolyn Rabethge, Doktorandin am Institut für Geologische Wissenschaft und Frauenbeauftragte am Fachbereich Geowissenschaften der Freien Universität Berlin*

Die Corona-Pandemie, die seit Beginn des Jahres große Teile der Welt beeinflusst, hatte für mich neben den weitreichenden Eindämmungsmaßnahmen auch einen erheblichen Einfluss auf meinen Berufsalltag. Von April bis Juli habe ich vorübergehend wieder in meinem alten Lehrberuf als Gesundheits- und Krankenpflegerin an der Charité Berlin gearbeitet.

Nach meinem Abitur 2008 hatte ich aus all den möglichen Optionen für meine Zukunft zwei für mich ausgewählt: zunächst eine Ausbildung zur Gesundheits- und Krankenpflegerin und eventuell ein sich anschließendes Medizinstudium oder der direkte Hochschuleinstieg in Form eines Geologiestudiums. Ich entschied mich zunächst für den medizinischen Weg und begann nach dem Abitur die Ausbildung in Schwerin. Trotz der vielseitigen und spannenden Ausbildung merkte ich früh, dass ich mir eine Zukunft in einem medizinischen Umfeld nur schwer vorstellen kann, da es häufig schwer ist, das soziale Leben mit dem Berufsalltag in Einklang zu bringen. Die hohen körperlichen und psychischen Belastungen über so viele Berufsjahre haben mich einfach abgeschreckt. Die vergleichsweise geringe Bezahlung des Pflegepersonals trägt diesem Umstand in keiner Weise Rechnung. Vieles davon wurde in der aktuellen Diskussion im Zuge der Corona-Pandemie öffentlichkeitswirksam diskutiert. Inwieweit dies langfristig zu verbesserten Arbeitsbedingungen für medizinisches Personal führt, bleibt abzuwarten.

Nach der Ausbildung blieben viele meiner Ausbildungskolleg\*innen im Krankenhaus, einige studierten Medizin oder Gesundheitswissenschaften – ich ging als einzige einen völlig neuen Weg. So entschied ich mich gegen eine weitere medizinische Laufbahn und begann im Oktober 2011 das Studium der Geologischen Wissenschaften an der Freien Universität Berlin. Zu Beginn des Studiums habe ich an Wochenenden im Nachtdienst gearbeitet. Doch mit steigenden Anforderungen im Studium ließen sich die Wochenenddienste nicht lange ver-

einbaren. Seit 2018 promoviere ich am Fachbereich Geowissenschaften und bin dort als Frauenbeauftragte tätig.

## **Viele Berliner Krankenhäuser riefen ehemalige medizinische Fachkräfte dazu auf, dem Pandemiestab anzugehören**

Als die Corona-Pandemie sich seit dem Frühjahr auch in Europa ausbreitete, gerieten bereits erste Länder an die Auslastungsgrenzen ihres Gesundheitssystems. Auch in Deutschland wurde über die drohende Überforderung diskutiert. Mein Arbeitsplatz hatte sich durch den Präsenznotbetrieb der Freien Universität ins Homeoffice verlagert. Zeitgleich schalteten viele Berliner Krankenhäuser Aufrufe an ehemalige medizinische Fachkräfte, während der Corona-Pandemie auszuweichen und dem Pandemiestab anzugehören. Aufgerufen waren unter anderem Fachkräfte, die mittlerweile in anderen Berufen arbeiten. Ich habe mich aufgrund der Nähe zu meinem Wohnort bei der Charité Berlin gemeldet. Nachdem ich mich auf diesen Aufruf gemeldet hatte, ging alles sehr schnell: Innerhalb einer Woche hatte ich ein Bewerbungsgespräch, wurde eingestellt und stellte mich auf meiner neuen Station vor, einer der Intensivstationen der Charité Berlin. So war ich seit Anfang April wieder als Krankenpflegerin tätig und habe mit meiner Promotion für diesen Zeitraum pausiert; meiner Tätigkeit als dezentrale Frauenbeauftragte bin ich dennoch weiterhin im Homeoffice in meiner Freizeit nachgegangen.

Nach so vielen Jahren wieder in meinem früheren Beruf zu arbeiten, war eine große Umstellung für mich. Trotzdem hat es auch Spaß gemacht, mich wieder mit medizinischen Themen zu beschäftigen und Neues zu lernen. Eine große Umstellung war für mich auch die Arbeit im Wechselschichtdienst. Ich wurde sehr freundlich aufgenommen und sehr gut eingearbeitet. Ich hatte auch das Gefühl, dass sich viele darüber freuen, dass im Notfall tatsächlich viele ehemalige Pflegekräfte in ihren Beruf zurückkehren.

### „Danke für euren Einsatz!“ Das Banner hing nach ein paar Wochen nur noch wie ein Fetzen Stoff unleserlich am Zaun

Die öffentliche Stimmung und Wahrnehmung der durch die Pandemie veränderten Lebensbedingungen großer Teile der Bevölkerung haben sich in vielerlei Hinsicht in meinem Arbeitsalltag widerspiegelt. Als ich mit der Arbeit im Krankenhaus anfang, war die Anteilnahme in der Bevölkerung groß: Es gab Diskussionen über eine gerechtere Bezahlung des Pflegepersonals, eine Verbesserung des Personalschlüssels, und auch über Bonuszahlungen für das erhöhte Gesundheitsrisiko und die enormen Belastungen durch Corona wurde diskutiert. Es entwickelte sich ein ganz neues Verständnis von systemrelevanten Berufen im Allgemeinen und deren zum großen Teil schlechter Vergütung. Auch dass die systemrelevanten Berufe überwiegend von Frauen ausgeübt werden, fand medial Beachtung.

Ich war überrascht, welche direkten Auswirkungen diese neue Beachtung des Berufsstands hatte: Vor dem Krankenhaus hingen Banner mit motivierenden Sprüchen wie „Danke für euren Einsatz!“, auf die Station wurden Kuchen und Süßigkeiten, Mittagsmenüs und Dankeskarten geschickt. Es gab diverse kostenfreie Shuttle-Angebote für medizinisches Personal, damit wir nicht auf den öffentlichen Nahverkehr zugreifen müssen.

Doch mit wachsendem Protest gegen die Eindämmungsmaßnahmen und dem steigenden Gefühl, die Pandemie sei überstanden, nahm diese positive Resonanz beständig ab. Ich finde das schade, denn die aktuellen Entwicklungen zeigten zwar zunächst eine Entspannung der Lage an, doch ist diese direkt auf die verordneten Schutzmaßnahmen zurückzuführen. Zum Zeitpunkt meiner Rückkehr in die stationäre Pflege war die erhöhte Belastung des Gesundheitssystems noch deutlich zu spüren. Dies äußerte sich neben der Rationierung von Schutzkleidung für medizinisches Personal auch in Engpässen bei einigen Medikamenten und Material für Beatmungsgeräte. Zu Beginn herrschte noch Ungewissheit, für welche Zeit das Material ausreichen würde. Die Eindämmungsmaßnahmen zeigten jedoch Wirkung und die befürchtete Überlastung blieb glücklicherweise aus. So konnte ich meine Tätigkeit als Pflegerin im Juli zunächst wieder beenden und die Arbeit an meiner Promotion wiederaufnehmen. Übrig bleibt die Hoffnung,



Mehr als Applaus verdienen ehemalige medizinische Fachkräfte wie Carolin Rabethge, die während der Corona-Pandemie in Berliner Krankenhäusern aushalfen.

Foto: privat

dass sich die breite Unterstützung der als systemrelevant eingestuft, aber schlecht bezahlten Berufsfelder durch die Bevölkerung dazu nutzen lässt, die Arbeitsbedingungen langfristig zu verbessern. Und dass der Umgang mit dem Virus objektiv und verantwortungsvoll bleibt, um eine zweite Beanspruchung unseres Gesundheitssystems verhindern zu können.

Das Banner „Danke für Euren Einsatz!“ hing übrigens schon nach ein paar Wochen nur noch wie ein Fetzen Stoff unleserlich am Zaun.

# Vertrauliche Beratung in Krisenzeiten

Einblicke in die E-Mail-Beratung der Arbeitsgruppe *Gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt* der Freien Universität Berlin

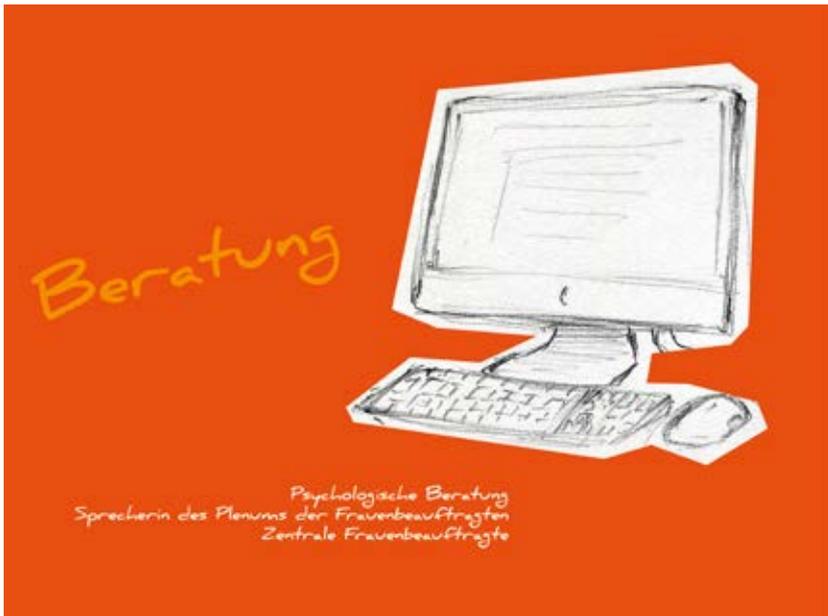
Wendy Stollberg,  
Referentin der zentralen Frauenbeauftragten  
und Geschäftsführerin der Arbeitsgruppe  
*Gegen Sexualisierte Belästigung,  
Diskriminierung und Gewalt  
der Freien Universität Berlin*

Die Covid-19-Pandemie hat in sämtlichen Bereichen des Lebens und der Arbeit Veränderungen herbeigeführt. Eingefahrene Prozesse funktionierten nicht mehr, Bedarfe haben sich gewandelt und Prioritäten sich verschoben. Gerade der Beginn des Lockdowns war geprägt von Verunsicherungen, teils Ängsten und immer wieder neuen technischen und strukturellen Herausforderungen. Auch die Angebote von vertraulicher Beratung an der Freien Universität Berlin waren und sind davon betroffen: Die Geschäftsführung der Arbeitsgemeinschaft *Gegen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung und Gewalt* (AG SBDG), die zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten sowie andere Anlaufstellen für vertrauliche Beratung, wie etwa die Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung oder die Beratungsstellen des Allgemeinen Studierendenausschusses (AStA), mussten mit der veränderten Situation umgehen und sich eine Reihe an Fragen zur Umgestaltung ihres Beratungsangebots beantworten.

Erhebungen aus vorhergehenden Krisenzeiten legen es nahe, Frauenhäuser und Frauenberatungsstellen warnten: Häusliche Gewalt nimmt in Zeiten von Einschränkungen des täglichen Lebens, wie während der Corona-Pandemie, zu. Gleichzeitig ist es für Gewaltbetroffene aufgrund der steten Präsenz der Täter\*innen schwieriger, Unterstützung in Anspruch zu nehmen. Vor diesem Hintergrund gilt und galt es umso mehr, Betroffene auf weiterhin existierende Beratungsangebote im Fall von Belästigung, Diskriminierung und Gewalt aufmerksam zu machen und den Zugang dazu so niedrigschwellig wie möglich zu gestalten. Auf ihren Webseiten machen die AG SBDG und die zentrale Frauenbeauftragte daher deutlich, dass Beratung weiterhin angeboten wird. Vor-Ort-Beratung fiel während des Lockdowns weg; durchführbare Formate blieben nunmehr Telefon- und E-Mail-Beratung, die zuvor selten waren, sowie Chatberatung, die bis dato gar nicht stattgefunden hatte.

Neu eingerichtet wurde Anfang Juni eine spezielle E-Mail-Adresse für Anliegen zu sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt: [no-means-no@fu-berlin.de](mailto:no-means-no@fu-berlin.de).

Anders als bei einigen Anlaufstellen an der Freien Universität, bei denen während des Lockdowns häufiger am Telefon oder auch mal bei einem Spaziergang beraten wurde, fand die Beratung der AG SBDG fast ausschließlich per E-Mail statt. Darauf galt es, sich einzustellen. Doch wie ist das Fazit der letzten Monate zum E-Mail-Beratungsformat? Grundsätzlich ist es positiv, per E-Mail weiterhin Beratung anbieten zu können. Die Anfragen bei der AG SBDG nahmen seit dem Lockdown zu – möglicherweise ein Resultat der Einführung der neuen E-Mail-Kontaktadresse –, so dass der Eindruck entstand, dass es für Ratsuchende nicht schwerer geworden ist, den Weg zu dieser Beratungsstelle zu finden. Möglicherweise hat das Format zu weniger Scheu vor einer ersten Kontaktaufnahme beigetragen. Es ist für Ratsuchende nicht nötig – im Gegensatz zu Präsenzberatung –, das eigene Äußere und die Stimme zu offenbaren, und auch der Name kann durch eine inoffizielle E-Mail-Adresse anonymisiert werden. E-Mails können zu jeder



Zeit versendet werden – eine Bindung an Sprechstunden gibt es nicht. Ein Anliegen kann unmittelbar adressiert werden (auch wenn die Antwort erst später eintrifft). Formulierungen können gut überlegt werden. Vorsichtiges Vortasten über mehrere E-Mails, um ein Gefühl zu bekommen, wie die\*der Berater\*in auf das Anliegen eingeht, ist möglich, ebenso ein Austausch mit der\*dem Berater\*in über einen längeren Zeitraum.

Für Berater\*innen bringt E-Mail-Beratung ebenfalls Vorteile: Auch sie können sich mehr Zeit nehmen, um passende sensible Formulierungen zu finden und ihre E-Mails gut strukturiert aufzubauen. Sie können sorgfältig hilfreiche Informationen sowie Links recherchieren und in ihre E-Mail integrieren, die Ratsuchende jederzeit abrufen können. Sowohl Berater\*innen als auch Ratsuchende haben über den E-Mail-Austausch gleichzeitig eine genaue Dokumentation des Beratungsverlaufs.

Gleichzeitig stellen E-Mail-Beratungen Ratsuchende und Berater\*innen vor größere Herausforderungen: Durch den rein schriftlichen Kontakt fällt es schwerer, sich ein Bild vom Gegenüber, seinen Gefühlen und der Situation zu machen. Wie lässt sich beispielsweise mit Unklarheiten und Andeutungen umgehen? Nachfragen sind natürlich weiterhin möglich, aber sie können nur zeitversetzt erfolgen.

Mittlerweile sind Präsenzberatungen wieder möglich. Doch vermutlich werden sich digitale Formate, insbesondere E-Mail, weiter halten oder gar zunehmen. Sie bilden eine zusätzliche Chance, Betroffene zu erreichen und zu unterstützen. Ein Grund, sie offensiv anzubieten und sich intensiv damit zu beschäftigen, wie sie für die Ratsuchenden und Berater\*innen gut gestaltet werden können.

# „Wir müssen reden: fehlerfreundlich und diversitätsbewusst“

Eine der größten Herausforderungen des Online-Semesters ist die Kommunikation mit und unter Studierenden

Melanie Bittner, Koordinatorin im Projekt ‚Toolbox Gender und Diversity in der Lehre‘ des Margherita-von-Brentano-Zentrums und der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin



**TOOLBOX**  
Gender und Diversity  
in der Lehre

Wenn dieser Artikel erscheint, befinden wir uns bereits im zweiten Semester, in dem Lehrveranstaltungen vor allem digital angeboten werden. Das Sommersemester 2020 war für viele ein enormer Kraftakt, in dem die ganze Infrastruktur und Planung der Hochschullehre sehr kurzfristig umgestellt werden mussten.

In den sozialen Medien wurde ein Beitrag von Dr. Rebecca Barrett-Fox, Assistant Professor an der Arkansas State University, besonders häufig geteilt und diskutiert, in dem sie ein überraschendes Plädoyer an Lehrende richtete:

*„For my colleagues who are now being instructed to put some or all of the remainder of their semester online, now is a time to do a poor job of it. You are NOT building an online class. You are NOT teaching students who can be expected to be ready to learn online. And, most importantly, your class is NOT the highest priority of their OR your life right now. Release yourself from high expectations right now, because that’s the best way to help your students learn.“<sup>1</sup>*

Ähnlich drängten die Professorinnen Paula-Irene Villa Braslavsky, Andrea Geier und Ruth Mayer mit ihrem Offenen Brief auf ein Nichtsemester und forderten, „die Belange vor allem derer im Blick zu haben, die am stärksten belastet sind: erwerbstätige Studierende, Studierende und Lehrende mit Care-Verpflichtungen, ausländische Studierende mit Visums- und Aufenthaltsauflagen, prekär und befristet Beschäftigte in den Hochschulen“<sup>2</sup>. Diese diversitätsbewusste Perspektive setzte sich nicht durch. Die unterschiedlichen Wohn- und Arbeitssituationen der Mitarbeiter\*innen und Studierenden wurden zwar durchaus erfragt, gesehen und thematisiert, aber egal, ob es um – fehlende – Kinderbetreuung, die Verlängerung befristeter Verträge oder die technische Ausstattung ging, meist wurden doch individuelle statt strukturelle Lösungen gefunden. Viele

Ängste und Probleme von Studierenden wurden so gut wie irgendwie möglich von engagierten Lehrenden aufgefangen, die noch mehr Zeit als sonst aufwendeten und in rasendem Tempo ihre Kompetenzen in Bezug auf digitale Lehre erweiterten – und das obwohl sie sich mit der Währung Lehre im Wissenschaftssystem keine Karriereschritte erkaufen können.

## Handlungsmöglichkeiten von Lehrenden

Wenngleich es uns wichtig ist, in der ‚Toolbox Gender und Diversity in der Lehre‘ immer wieder solche strukturellen Aspekte von gender- und diversitätsbewusster Lehre zu thematisieren, kennen wir allzu gut die Situation, als einzelne\*r Lehrende\*r diesbezüglich wenig Einflussmöglichkeiten zu haben. Daher möchten wir im Folgenden einige ganz konkrete Handlungsoptionen anbieten, wie Gender und Diversity in der Lehre (noch) besser mitgedacht werden können.

Als eine der größten Herausforderungen in der ausschließlich digitalen Lehre stellte sich die Kommunikation mit und unter Studierenden heraus. Gute Kommunikation trägt zu einer respektvollen Lernatmosphäre bei. Sie hilft besonders in schwierigen Situationen wie bei Konflikten oder auch, wenn es zu Vorfällen wie Belästigung kommt. Daher wurde an der Freien Universität ein Code of Conduct<sup>3</sup> für digitale Lehrveranstaltungen verabschiedet, den Lehrende als Grundlage verwenden können. Darüber hinaus möchten wir allen Lehrenden Anregungen geben, die leicht umsetzbar sind und Lehre gender- und diversitätsbewusster machen:

1. Online-Kommunikation kann Distanz und Unsicherheit erzeugen. Signalisieren Sie den Studierenden, dass, wie und wann sie (nicht) für Fragen und individuelle Anliegen erreichbar sind. Weisen Sie auch auf Beratungsstellen<sup>4</sup> an der Freien Universität und darüber hinaus hin, an die sich Studierende wenden können.
2. Die mündliche Beteiligung in Videokonferenzen ist nicht allen Studierenden technisch möglich und fällt

## GENDER- UND DIVERSITYKOMPETENZ FÜR DIE DIGITALE LEHRE

Viele Aspekte gender- und diversitätsbewusster Didaktik lassen sich von der Präsenzlehre auf die digitale Lehre übertragen. Dennoch bringt die digitale Lehre während der Corona-Pandemie neue Herausforderungen mit sich. Materialien und Handreichungen, die Lehrende bei der gender- und diversitätsbewussten Gestaltung der digitalen Lehren unterstützen, finden Sie hier:

[www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen/digitale-lehre](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen/digitale-lehre)

- einigen auch besonders schwer. Bemühen Sie sich um unterschiedliche und unbedingt auch asynchrone Möglichkeiten der Beteiligung. Chatbeiträge und Umfragen sind erfahrungsgemäß im Rahmen von Videokonferenzen relativ niedrigschwellig.
3. Die digitalen Plattformen wie Blackboard oder Webex verwenden meistens das generische Maskulinum in Form von „Teilnehmer“ oder „Moderator“. Damit erzeugen sie tendenziell exkludierende Bilder in unseren Köpfen und sprechen nicht alle gleichermaßen an. Gerade deshalb ist die Verwendung gender- und diversitätsbewusster Sprache, wo immer es Ihnen möglich ist, besonders wichtig. In der Toolbox finden Sie zu diesem Thema ausführliche Informationen, insbesondere auch zur Einführung der Dritten Option und wie Sie alle Menschen genderinklusiv adressieren können<sup>5</sup>. Es ist ein bisschen wie mit Alltagsmasken – die meisten gewöhnen sich schnell daran und nutzen sie dann selbstverständlich, auch wenn es manchmal ein bisschen anstrengend ist.
  4. Studierenden darf kein Nachteil entstehen, wenn sie keine Webcam verwenden. Erläutern Sie gegebenenfalls, warum es für Sie als Lehrende\*r die Kommunikation verbessern würde. Eine unserer studentischen Mitarbeiterinnen berichtete, dass die Offenheit, sich zu zeigen, in einem Seminar besonders groß war, in dem der Professor zu Beginn jeder Sitzung alle Teilnehmenden namentlich begrüßte.
  5. Nehmen Sie Belästigungen und Übergriffe auch in digitaler Form ernst. Unterstützen Sie die betroffenen Studierenden und beziehen Sie sie bei der Planung weiterer Schritte ein. Die dezentralen Frauenbeauftragten<sup>6</sup> informieren und beraten vertraulich zum Thema. Da sie auch Vorfälle dokumentieren, die

ohne ihre Beteiligung gelöst werden, sind sie Ihnen dankbar, wenn Sie sie in Kenntnis setzen.

6. Führen Sie nach etwa der Hälfte des Semesters eine Zwischenevaluation<sup>7</sup> durch, in der Ihnen die Studierenden anonym Feedback geben können.

### Passen wir gut auf uns und auf andere auf

Die Belastungen durch die Pandemie halten nach wie vor an. Lehre in ausschließlich digitaler Form oder für die Erstsemesterstudierenden zu ebenfalls außergewöhnlichen Bedingungen gelingt nicht immer zu unserer Zufriedenheit. Deshalb laden wir ganz besonders jetzt dazu ein, das Konzept der Fehlerfreundlichkeit anzuwenden. Es erkennt an, dass wir in der Hochschullehre auf Studierende mit sehr unterschiedlichen Perspektiven auf die Themen und Rahmenbedingungen ihres Studiums treffen. Das hängt auch mit Erfahrungen von Diskriminierung und Privilegierung in gesellschaftlichen Ungleichheitsstrukturen zusammen, die zum Teil durch die Corona-Pandemie verschärft werden. Manchmal kann es heiß hergehen, wenn die Diskussionen in einer Lehrveranstaltung thematisch oder persönlich mit Gender und Diversität zu tun haben. Fehlerfreundlichkeit bedeutet auch, durch das Spannungsverhältnis zwischen Lernraum für die unterschiedlichen Studierenden und Schutzraum für die strukturell von Diskriminierung betroffenen Studierenden zu navigieren.

Zwar bietet das Konzept der Fehlerfreundlichkeit keine pauschalen Lösungen, aber es entlastet Lehrende: Wissenslücken oder Unsicherheiten können transparent gemacht werden, ohne dass dies zu dramatischen Situationen führen muss. Vorhandene Anspannung oder Verletzungen sind leichter zu verbalisieren, wenn nicht sofort die perfekte Erklärung oder Auflösung parat sein muss – sei es eine digitale oder analoge.

1 <https://anygoodthing.com/2020/03/12/please-do-a-bad-job-of-putting-your-courses-online/> (Stand: 09.10.2020)

2 <https://nichtsemester.de/cbxpetition/offener-brief/index.html> (Stand: 09.10.2020)

3 [www.fu-berlin.de/universitaet/profil/studium\\_lehre/code-of-conduct](http://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/studium_lehre/code-of-conduct) (Stand: 09.10.2020)

4 [www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/NEU\\_Anlaufstellen](http://www.fu-berlin.de/sites/nein-heisst-nein/NEU_Anlaufstellen) (Stand: 09.10.2020)

5 [www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/1-Starterkit/3-sprache](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/1-Starterkit/3-sprache) (Stand: 09.10.2020)

6 [www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/ueber-uns/df](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/ueber-uns/df) (Stand: 09.10.2020)

7 <https://blogs.fu-berlin.de/toolbox/2019/12/04/zwischenevaluation> (Stand: 09.10.2020)

# Transnationale feministische Blicke auf die Corona-Krise

Internationale Wissenschaftler\*innen und Aktivist\*innen beschäftigen sich mit den Auswirkungen der Pandemie auf Frauen\* und LGBT\*IQs

*Dr. Sabina García Peter, Nina Lawrenz,  
Dr. Tanja Wälty, Mitarbeiterinnen\* am  
Margherita-von-Brentano-Zentrum*

Die Corona-Krise hat drastisch gezeigt, wie ungleiche Geschlechterverhältnisse das Denken und Handeln der Menschen weiterhin prägen. Immerhin: Themen, die lange Zeit hauptsächlich von Geschlechterforscher\*innen diskutiert wurden, sind plötzlich Mainstreamthema im politischen und öffentlichen Raum geworden. In der Beschäftigung mit den globalen Auswirkungen der Pandemie, insbesondere auf Frauen\* und LGBT\*IQs, wurden vier Themenkomplexe augenscheinlich. Um diese zu diskutieren, hat das Margherita-von-Brentano-Zentrum in Kooperation mit dem Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ der Freien Universität Berlin, „Academy in Exile“ und „Academics for Peace Deutschland“ die Online-Reihe „Transnational Feminist Dialogues in Times of Corona Crisis“ organisiert, in der internationale Wissenschaftler\*innen und Aktivist\*innen Herausforderungen, die die aktuelle Krise aus feministischer und transnationaler Sicht mit sich bringt, reflektierten.

## **Pflegearbeit, Arbeitsteilung und Herausforderungen an die Gesundheitssysteme**

Die rasche Verbreitung von Covid-19 hat die prekäre Situation von Angestellten im Pflegebereich deutlich gemacht; Maßnahmen zur Eindämmung des Coronavirus haben dazu geführt, dass viele Institutionen wie Schulen, Gesundheitseinrichtungen und Kindertagesstätten geschlossen und die Verantwortung für die Bereitstellung der entsprechenden Dienstleistungen auf Privathaushalte verlagert wurde. Dieser Moment könnte zwar die Gelegenheit bieten, Geschlechterrollen innerhalb der Haushalte zu verschieben, doch neuere Erkenntnisse deuten darauf hin, dass die Pflegeaufgaben während dieser Pandemie weiterhin unverhältnismäßig stark von Frauen\* geschultert werden. Schon vor der Pandemie haben Frauen\* weltweit im Durchschnitt dreimal so viel unbezahlte Pflege- und Hausarbeit geleistet wie Männer\*. Diese Verantwortlichkeiten werden mit neuen Gesundheits- und Hygieneanforderungen, Ausgangssperren und Selbstquarantänemaßnahmen voraussichtlich weiter zunehmen. Während zu Beginn der Corona-Krise die (unterbezahlte) Arbeit im Gesundheitswesen also neue Anerkennung erfuhr, herrschen nach wenigen Monaten wieder neoliberale Muster vor, innerhalb derer wirtschaftliche Aspekte zunehmend wichtiger geworden sind als die Situation der Pflegekräfte in den Krankenhäusern.

In diesem Themenblock identifizierte Ayşe Dayı (Academy in Exile, Türkei/ FU Berlin) die wichtigsten Mechanismen, die sich auf den gleichberechtigten Zugang zu reproduktiven Dienstleistungen während einer Pandemie auswirken: die Versorgung mit Empfängnisverhütungsmitteln, der Zugang zu Abtreibungen sowie die Versorgung im Bereich der reproduktiven Ge-



Athen-Exarcheia, maleficia, June 2020.

Foto: Julia Tulke

sundheit. Anikó Gregor (Eötvös Loránd University, Ungarn) erläuterte, wie sich das aktuelle Lockdown-Szenario und die Veränderung der Arbeitsbedingungen auf die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung in ungarischen Haushalten auswirkten. Entgegen der allgemeinen Erwartungen scheinen sich Männer\* in Ungarn seit Beginn der Krise mehr an der Care-Arbeit zu beteiligen – geschlechtsspezifische Unterschiede sind leicht zurückgegangen. Am Ende hob Vidisha Mishra (International Institute for Global Health, United Nations University) hervor, wie sich in Zukunft eine gleichberechtigte Arbeitsteilung durch technische Fortschritte verändern wird.

### Anstieg von Gewalt gegen Frauen\* und LGBT\*IQs im Lockdown

Ein weiteres globales Thema, welches durch das Corona-Brennglas im Fokus der Aufmerksamkeit von Feminist\*innen und Geschlechterforscher\*innen steht, ist die massive Zunahme von sexualisierten Übergriffen. Zwar hat diese Gewalt in verschiedenen Weltregionen unterschiedliche Intensitäten und Formen angenommen, doch die wachsende Zahl und Heftigkeit sexualisierter Gewalt ist ein weltweites Phänomen. Die Abriegelung während der Pandemie versprach Sicherheit, gefährdete aber die körperliche Gesundheit sowohl auf der Ebene des Gewalterlebens als auch durch den Verlust des Zugangs zu Ressourcen für das tägliche Überleben, das in den meisten Fällen von Frauen\* gesichert wird. Die UN-Women bezeichnet die gestiegene Anzahl von Fällen sexualisierter Gewalt bereits als „Schattenpandemie“.

Aleida Luján Pinelo (University of Turku, Finnland) zeigte auf, dass Feminizide<sup>1</sup> nicht nur im globalen Süden,

sondern global vorkommen. In der aktuellen Debatte wird das Fehlen angemessener Konzepte zur Analyse sexualisierter Gewalt im europäischen, vor allem auch im deutschsprachigen Raum bemängelt. Während in Lateinamerika das Konzept des Feminizids für den Mord an einer Frau\* auf Grund ihrer Geschlechtsidentität zum Teil bereits Einzug in Gesetzbücher gefunden hat, ist es in Deutschland weitestgehend unbekannt. Morde in Partner\*innenschaften werden als Beziehungsdrama gelabelt. Über sexualisierte Gewalt während der Pandemie in Peru berichtete Aranxa Pizarro Quiñones (Pontificia Universidad Católica, Peru). Bereits in den ersten 100 Tagen des Lockdowns wurden dort 23 Feminizide und 522 Vergewaltigungen gemeldet. Insbesondere Trans\*-Personen sind massiv von Gewalt bedroht, tauchen aber nicht in Untersuchungen auf, da sie nicht als legitime Staatsbürger\*innen verstanden werden. Der also eigentlich als Schutz gedachte Lockdown ist in Peru letztlich zu einer Falle für Frauen\* und LGBT\*IQ-Personen geworden. Auch Sheela Saravanan (University of Hyderabad, Indien) beschäftigte sich mit den Auswirkungen des Lockdowns. Für den indischen Kontext erläuterte sie, dass, obwohl Frauen\* in den letzten Jahren immer stärker an politischen Prozessen beteiligt wurden, es unüblich ist, sich Hilfe bei sexualisierter Gewalt zu suchen. Ailynn Torres Santana (Rosa Luxemburg Stiftung, IRGAC / FLACSO, Ecuador) wiederum beschrieb, wie in der Corona-Krise deutlich wurde, dass das Funktionieren der Gesellschaft von „systemrelevanten“ Arbeitskräften abhängig ist. Gleichzeitig sind es genau diese Personen, die unverhältnismäßig oft von Gewalt betroffen sind. Besonders trifft es indigene oder Schwarze Frauen\*, die in



Athen-Patissia, unknown artist, May 2020.  
Foto: Julia Tulke

vielen Ländern des Globalen Nordens die Care-Arbeit in anderen Familien übernehmen, und Sexarbeiter\*innen. Die Corona-Krise macht also nicht, wie oft behauptet, alle gleich, sondern verschärft soziale Ungleichheiten.

### Veränderungen in Grenzregimen

Im dritten transnationalen Dialog wurde die Frage der Auswirkungen für vulnerable Gruppen als global relevantes Thema erörtert. Die Schließung von Fluchtrouten und ausgesetzte Asylprogramme haben sich in Europa und auf der ganzen Welt drastisch erhöht. Die Staaten haben die Gesundheitskrise politisch ausgenutzt, um Grenzen zu schließen und Einreisen zu verweigern. Gleichzeitig wurden verschiedene prekär bezahlte Tätigkeiten wie die private Altenpflege, die Arbeit in Schlachthäusern oder Erntehelfertätigkeiten, die in Deutschland hauptsächlich von mittel- und osteuropäischen Arbeiter\*innen ausgeübt werden, plötzlich als systemrelevante wichtige Tätigkeiten deklariert und die Grenzen für Menschen, die in diesen Sektoren arbeiten, geöffnet.

Begüm Başdaş (Einstein Fellow, Humboldt-Universität zu Berlin) arbeitet zu der verheerenden Situation Geflüchteter auf der Insel Lesbos. Sie stellt in ihren Ausführungen die Herausforderungen dar, als Wissenschaftlerin\* und Aktivistin\* vor Ort in Refugee-Camps aktiv zu sein und angesichts der sich durch die Corona-Krise immer weiter verschlimmernden Situation keine Handlungsmöglichkeiten zu haben. Prekäre Lebenssituationen durch die Corona-Krise beschreibt auch Olympia Bukkakis (Queens against Borders) in einem Bericht, wie der Bereich der Performancekunst queerer Geflüchteter in Zeiten der Pandemie vor besondere finanzielle Herausforderungen gestellt wird. Zwar gab es zu Beginn staatliche Soforthilfen, die unabhängig vom staatsbürgerschaftlichen Status ausgezahlt wurden, doch wurden diese schnell auch an Bedingungen geknüpft, die für prekär lebende, migrantisierte queere Künstler\*innen nicht zu erfüllen sind. Auch Radha Hedge (New York University) fokussierte die soziale Exklusion in Krisenzeiten und appellierte an eine globale Solidarität. Das Virus hat eine Reihe von neuen Fragen zu Migration, Mobilität und Grenzen ausgelöst und gezeigt, dass sich bekannte Strukturen in kürzester Zeit verändern können. Die Wirtschaft wurde auf den Kopf gestellt und die gravierenden Lücken in Gesundheits- und Sozialsystemen auf dem ganzen Globus

aufgezeigt. Radha Hedge hält fest, dass das Virus eben nicht alle gleichbehandelt, sondern dass in der Pandemie Fragestellungen von rassistischen Zuschreibungen, geschlechtlicher sowie sexueller Identität, Klasse und Körper die Betroffenen vor ganz neue Problemlagen stellen.

### Geschlechterforschung, feministische Politik und der konservative Backlash

Die letzte Sitzung war der Erörterung der Herausforderungen gewidmet, vor denen die Geschlechterforschung durch das Erstarken konservativer Kreise steht: Antifeminismus ist auch während der Corona-Krise ein prominentes Thema. *Fake News* werden verbreitet und die Pandemie wird als Argument benutzt, um den konservativen Gegenschlag gegen Geschlechterforschung und feministische Politik zu legitimieren und Aktivist\*innen sowie Geschlechterforscher\*innen zu diffamieren. Gleichzeitig wird aber die Frage nach Erkenntnissen, die die Gender Studies und feministische Politik zur Bewältigung der aktuellen Gesundheitskrise in der Zukunft beitragen können, relevanter.

Zu diesem Dialog wurde Gülay Caglar (Freie Universität Berlin) eingeladen, die eine feministische Perspektive in die Streitigkeiten um Wissen in der Corona-Krise einbrachte. Sie erläuterte die Beziehung zwischen Wissensproduktion und der Art und Weise, wie dieses Wissen in der Gestaltung von politischen Maßnahmen genutzt wird. In der aktuellen Post-Wahrheit-Ära, argumentiert sie, sind nicht nur (Rechts-)Konservative sehr geneigt, nicht an wissenschaftliche Erkenntnisse zu glauben. Immer mehr Menschen ringen damit, die Ereignisse in der

Welt einzuordnen und zollen Forschungsergebnissen wenig Anerkennung. Gülay Caglar fordert dazu auf, zu ergründen, wie geschlechtsspezifische Normen beeinflussen, was als wissenschaftliches Wissen betrachtet wird. Die brasilianische Journalistin Andrea Dip (Agencia Pública, Brasilien) kommentierte das verheerende Panorama der Gender-Politik in Brasilien seit dem Amtsantritt des Präsidenten Jair Bolsonaro und wie die Corona-Krise die Situation der bedürftigsten Gruppen verschlimmert. Seit Beginn der Pandemie wurden Gesetzesvorlagen zur Abschaffung des Rechts auf legalen Schwangerschaftsabbruch eingebracht und wichtige Institutionen, wie das größte Servicezentrum für Frauen\*, die Vergewaltigung und häusliche Gewalt überlebt haben, geschlossen. Andrea Dips Vorhersagen sind alles andere als optimistisch: Sie glaubt, dass sich die Regierung verstärkt auf ihre konservative Unterstützungsbasis ausrichten wird und daher unter anderem Frauen\*, Feministinnen\*, Akademikerinnen\*, Journalistinnen\* und LGBT\*IQs zunehmend Gewalt ausgesetzt sein werden. Julia Roths (Universität Bielefeld) Schlussbeitrag fokussierte die Schnittstelle zwischen rechtspopulistischen Diskursen und Debatten über Covid-19 und identifizierte "Gender" als ein übergreifendes Kernthema. Sie argumentierte, dass die Pandemie als eine Art Brennglas fungiere, durch das Ungleichheiten, mit denen wir lange Zeit konfrontiert waren, in neuen Dimensionen sichtbar oder verstärkt werden. Die engen Verflechtungen zwischen neoliberalen Strukturen, kolonialer Kontinuität und geschlechtsspezifischen Asymmetrien wurden in dieser Krise in erschreckender Weise sichtbar.

Ausführliche Artikel zu den verschiedenen Themen können in Blogbeiträgen nachgelesen werden, die in Zusammenarbeit mit dem „Forum Transnationale Studien“ entstanden sind. Diese wurden unter dem Thread #TransnationalFeminisms im #DossierCorona des TRAFO-Blogs veröffentlicht und sind unter folgendem Link zu finden:

<https://trafo.hypotheses.org/category/dossier-corona/transnationalfeminisms>

- 1 Der Mord an Frauen\* auf Grund ihrer Geschlechtsidentität wird in der Geschlechterforschung, aber auch im aktivistischen Bereich seit einigen Jahren vermehrt als Femizid oder Feminizid bezeichnet. Während der Begriff Femizid in der englischen Sprache eingeführt wurde, um den Fokus auf die Geschlechtsidentität des Opfers eines Tötungsdeliktes zu lenken, hat die mexikanische Wissenschaftlerin Marcela Lagarde das Konzept Feminizid etabliert, um auf die strukturelle Ebene der Tötung von Frauen\* aufmerksam zu machen. Mittlerweile wird der Begriff Feminizid dort auch im Strafrecht angewendet. In den letzten Jahren hat der Begriff auch in den deutschen Kontext Eingang gefunden und wird vor allem in aktivistischen Debatten und von Geschlechterforscher\*innen verwendet, auch wenn weiterhin um die Begriffsverwendung gerungen wird. Es existieren aktuell Bestrebungen, den Begriff Femi(n)izid auch in die deutsche Gesetzgebung einzubringen, um Mord auf Grund der Geschlechtsidentität sichtbar machen und spezifisch bestrafen zu können.

# A snapshot from Ghana

On scientific collaboration in unprecedented times

*Dr. Amanda Odoi,  
Principal Research Assistant  
and Janet C. Amoah-Arthur,  
Principal Administrative Assistant,  
Centre for Gender Research, Advocacy and  
Documentation, University of Cape Coast,  
Dr. Jennifer Chan,  
Researcher, Gender and Diversity Division,  
Freie Universität Berlin*

Since 2019, Freie Universität Berlin and the University of Cape Coast (UCC) in Ghana collaborate in the project Equal Opportunities in Higher Education (EQUIP). It is led in Germany by Prof. Dr. Gülay Çağlar (Gender & Diversity Division, Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft) and Dr. Mechthild Koreuber (Chief Gender Equality Officer of Freie Universität Berlin) and in Ghana by Prof. Dr. Akua Britwum and the heads of the Centre for Gender Research, Advocacy & Documentation (CEGRAD) of UCC.

The four-year collaborative project aims to develop and implement crucial equal opportunity measures. In this manner, the project intends to establish UCC as a hub for disseminating equal opportunities, knowledge and good institutional practices in African countries, starting with a pilot partnership with Kenyatta University (KU). The global pandemic COVID-19 that started in 2020 has negatively impacted international scientific collaborations. In this article, Amanda Odoi and Janet Amoah-Arthur, members of CEGRAD in UCC describe how the situation affected their academic practices and international research collaborations, particularly EQUIP.

## **COVID-19 and its impact on EQUIP at the University of Cape Coast**

We would divide our experiences because of COVID-19 and its impacts here at the University of Cape Coast in two levels – the institutional and the individual. At the individual level, there have been changes to employees' domestic and career lives. Staff had to adjust to the shock of working from home without resources such as computers and internet services. Parents also had to adjust, combining care work with their regular office work. Due to the fear of spreading the infection, the services of domestic workers were withdrawn, burdening families and especially women, who had to reconcile their paid work with childcare and other household chores. Parents had to take on other roles such as teaching and assisting their children with online teaching. Additionally, they faced the financial burden of having to acquire laptops and other gadgets. At the institutional level, the closing down of schools altered the academic calendar, methods of teaching and learning, as well as the design of projects, partnerships and conferences.

When Ghana recorded its first cases of COVID-19 in March 2020, the government introduced diverse measures to curtail the spread, like a ban on travels and social gatherings, closing down schools as well as borders. The University of Cape Coast also introduced measures such as a mandatory two-weeks break for staff followed by a shift system for administrative staff. Before these, UCC had issued a notice suspending all international conferences, international travels by staff to conferences, outgoing and incoming exchange programmes and international visits of professors and foreign partners until further notice.

What these measures meant for us was that there was the need to make changes to our activities as a Centre, including how we engage with our

partners. One such activity and partnership that was impacted at our end is the EQUIP project. Some of the activities planned for 2020 were interviews for a SWOT analysis and the conduction of an equal opportunities training, for which members of the German team were to visit UCC. Measures for these activities were already in place to meet the plan of activities for the year. The activities for the SWOT analysis scheduled for 21st March to 11th April 2020 for example had already begun. Instruments for the interviews had been prepared, invitation letters for securing visa and accommodation arrangements had been made and meetings had been held to prepare for the arrival of the team from Berlin. Letters had also been sent to the vice-chancellor and other key officials of the university inviting them to the project and visiting their offices.

When the university issued its notice postponing travels and international visits, we could not fathom the extent to which this would go, which affected our response. Hoping that the measures in various countries may soon be relaxed and grappling with the new experience of COVID-19 delayed the initiation of alternative approaches. There was a gap of about two months between the scheduled date for the SWOT interviews before a new strategy had been adopted. The new arrangement, the cancellation of the face-to-face interviews, required that CEGRAD reinitiated the contact process with the target groups, informing them of the new means for the data gathering process and offering new dates for the interviews. It was not until mid-July before we started getting responses to our invitations. The new schedule of not being present at the office, teaching online and the busy schedule of the key officials in getting the activities of the university back on track is still causing a delay in getting responses to our invitations.

The release of funds to procure from the funder is also affecting our ability to access some of the resources to speed up the activities. All these factors have pushed back the project timelines to about seven months. This notwithstanding, we would say that COVID-19 has come with several positive changes and opportunity for the growth of the university and CEGRAD as a whole. We have introduced a new way of teaching –moving to online platforms to engage with students and undertaking research which hitherto would have been challenging. The university, in an attempt to meet the digital demands among others, is introducing new ways of working.

In the midst of renewed lockdowns globally, academics will continue to find innovative ways to keep research partnerships alive. The members of EQUIP are no exception. We believe that listening to our mutual experiences during these challenging times allows us to truly learn from each other and stand together. And that is what scientific collaboration is all about.

# Antifeminismus greift unsere Werte an

Prof. Dr. Günter M. Ziegler, Präsident der Freien Universität Berlin

Veritas, Iustitia, Libertas – Wahrheit, Gerechtigkeit und Freiheit – diese drei Worte sind nicht nur dekorative Bestandteile des Siegels der Freien Universität Berlin. Vielmehr stehen diese Leitbegriffe für die Werte unserer Hochschule, die von ihren Mitgliedern – gestern wie heute – gelebt und verteidigt werden. Die kritische Reflexion gesellschaftlicher Entwicklungen und die Wahrnehmung sozialer Verantwortung sind somit im Selbstverständnis der Freien Universität Berlin seit ihrer Gründung fest verankert. Wir sind nicht nur stolz auf diese Tradition, sondern auch darauf, dass wir in den Bereichen Gleichstellung und Geschlechterforschung – beide ein wichtiger Ausdruck kritischer Reflexion und gesellschaftlicher Verantwortung – zu den führenden Universitäten in Deutschland gehören.

Aus dieser Perspektive ist es beunruhigend, dass in den vergangenen Jahren der Antifeminismus in den geschlechterpolitischen Debatten zugenommen hat. Vielleicht nicht so sehr, weil damit die großartigen Errungenschaften der Gleichstellungsarbeit und der Geschlechterforschung zunichtegemacht oder gar die Demokratie insgesamt unmittelbar infrage gestellt werden könnten. Besorgniserregend ist vielmehr, dass durch Antifeminismus – wie auch durch andere radikale ideologische Strömungen von Rassismus über Antisemitismus, Homo- und Xenophobie bis hin zu Nationalismus – unsere Grundwerte selbst angegriffen werden. Antifeminismus und die anderen genannten Geisteshaltungen operieren – sei es nun offensichtlich oder (noch gefährlicher!) eher subtil – mit einer gegenüber bestimmten gesellschaftlichen Gruppen herabsetzenden und zu Feindseligkeit anstiftenden Einstellung. Indem Antifeminismus den Feminismus – als legitimes Eintreten für die Gleichstellung aller Menschen und gegen die Diskriminierung von Frauen – nicht anerkennt und sogar negiert, gefährdet er Grundprinzipien, die eine moderne Gesellschaft auszeichnen.

Dafür kann und darf an der Freien Universität Berlin kein Platz sein. An unserer Universität wird die lebendige und offene Diskussionskultur geschätzt und gepflegt. Sie ist geprägt durch eine kritische, auf die Kraft des besseren Arguments gestützte Auseinandersetzung, selbstverständlich auch mit feministischen Positionen. Doch

unabdingbar dafür ist nicht nur, dass sich diese Diskussionen aus einer Vielfalt unterschiedlicher Perspektiven und Sichtweisen speisen, sondern insbesondere, dass sie mit Respekt und auf Augenhöhe geführt werden. Antifeminismus trägt nicht zu dieser offenen Diskussionskultur bei, weil er herabsetzend und diskriminierend ist. Es liegt deshalb in der Verantwortung aller Universitätsangehörigen, dem Antifeminismus entschieden entgegenzutreten.

Und genau das tun wir: Die Freie Universität blickt gerade im Bereich der Geschlechterforschung mit Stolz auf Jahrzehnte der wissenschaftlichen Auseinandersetzung zurück. Die Ziele und Maßnahmen einer engagierten Gleichstellungspolitik sind zentral und dezentral im universitären Alltag verankert, was auch daran zu erkennen ist, dass die Frauenbeauftragten ein fester und überaus geschätzter Bestandteil unserer akademischen Selbstverwaltung sind. Mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum ist die Geschlechterforschung weit über unsere Universität und Berlin hinaus sichtbar. Derzeit erstellen wir ein neues Gleichstellungskonzept, auf dessen Grundlage die erfolgreiche Arbeit in der Gleichstellung und in der Stärkung der Geschlechterforschung fortgesetzt wird.

Zudem möchten wir alle Universitätsmitglieder für diskriminierende Anfeindungen, wie sie etwa mit dem Antifeminismus einhergehen, sensibilisieren, und ihnen dabei auch Kompetenzen für ein souveränes Entgegenreten vermitteln. Vernetzung und eine enge Zusammenarbeit innerhalb der Universität und darüber hinaus ermöglichen und unterstützen den Erfahrungs- und Informationsaustausch und helfen uns, wirksame Koalitionen zu bilden.

Diese Veröffentlichung ist ein gutes Beispiel für unser entschiedenes und solidarisches gemeinsames Engagement. Ich freue mich, wenn wir durch diese und andere öffentliche Stellungnahmen Betroffenen den Rücken stärken und unserem Selbstverständnis Ausdruck verleihen können.

Ich danke allen, die dieses Selbstverständnis mit Leben füllen und dazu beitragen, dass Diskriminierung und Antifeminismus an der Freien Universität keinen Raum finden. Schließlich greift Antifeminismus nicht nur Menschen an, sondern auch die Werte – Veritas, Iustitia und Libertas – unserer Universität und ihrer Mitglieder. Lassen Sie uns diese auch weiterhin gemeinsam schützen!

# Zielscheibe Gleichstellung

Was Antifeminismus will – und was Hochschulen dagegen tun können

Anne Kardasch, Referentin im Team Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin  
und Mitglied der Arbeitsgruppe Gegen Antifeminismus

Die klare Stellungnahme des Präsidenten der Freien Universität Berlin, Prof. Dr. Günther M. Ziegler, setzt ein deutliches Zeichen gegen Antifeminismus. Seine Ausführungen spiegeln auch unsere Überzeugungen und das Bestreben wider, gemeinsam Strategien zum Erkennen und Benennen von und zum Entgegentreten gegen Antifeminismus zu entwickeln. Die Freie Universität Berlin arbeitet hierzu außerdem an der Entwicklung einer universitätsweiten Strategie gegen Antifeminismus.

## Antifeminismus, Gleichstellung und Hochschule

Mit dem Erstarren (neu-)rechter, rechtsextremer und rechtspopulistischer Haltungen in Deutschland haben antifeministische Positionen und Angriffe zugenommen. Diese machen auch vor den Hochschulen nicht Halt. Besonders betroffen sind Gleichstellungsakteur\_innen, Frauenbeauftragte und Personen, die sich für eine geschlechtergerechte Hochschule engagieren. Bei diesen Angriffen handelt es sich nicht um Kritik im Sinne einer sachlichen Auseinandersetzung mit einzelnen gleichstellungspolitischen Maßnahmen, sondern um diffamierende Angriffe auf die Gleichstellungsarbeit an sich. Der Gleichstellungsauftrag, der auch für die gleichstellungspolitische Arbeit an Hochschulen konstituierend ist, ergibt sich aus dem Grundgesetz Artikel 3, Abs. 1-3. Antifeministische Strategien, die sich gegen Gleichstellung richten oder gar auf die Abschaffung von Gleichstellungspolitik zielen, ignorieren und negieren bewusst bestehende gesellschaftliche Hierarchien und strukturelle Benachteiligungen.

Mit der AG Gegen Antifeminismus, die vom Plenum der Frauenbeauftragten an der Freien Universität ins Leben gerufen wurde, entstand eine Plattform zum Austausch und für Solidarität. Die AG hat begonnen, Strategien und Handlungsoptionen im Umgang mit antifeministischen Haltungen und Anfeindungen gegen Gleichstellungsarbeit an der Hochschule zu entwickeln. Mit demselben Fokus und unter dem Titel: „Für eine starke Gleichstellungspolitik. Rechtspopulistischen Antifeminismus erkennen und zurückweisen“, plante das Team Zentrale Frauenbeauftragte anlässlich des Interna-

tionalen Frauentags am 8. März eine Festveranstaltung. Sie sollte ebenfalls Raum für Austausch, Empowerment und Vernetzung bieten, musste aber pandemiebedingt ausfallen.

Die Redaktion des Wissenschaftler\*innen-Rundbriefs hat das Thema Antifeminismus für diese Doppelausgabe zum Schwerpunkt gewählt, um eine gemeinsame Auseinandersetzung mit Antifeminismus anzuregen und um über antifeministische Instrumente und Diskursstrategien aufzuklären. Dahinter steht die Überzeugung, dass diese Diskussion kontinuierlich auch hier an der Hochschule aufrechterhalten werden muss, um Errungenschaften auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschule zu verteidigen, auszubauen und die Geschlechterforschung weiter zu stärken. Dazu müssen die Akteur\_innen an der Freien Universität zusammengebracht und vernetzt werden, alle Hochschulangehörigen für Antifeminismus sensibilisiert und Kompetenzen im Umgang mit und ein entschiedenes Entgegentreten gegen Antifeminismus gestärkt werden. Kurz: Es gilt die Abwehrkräfte gegen Antifeminismus zu stärken.

## Begriffsbestimmung

Antifeminismus ist keine Erfindung des 21. Jahrhunderts, er ist so alt wie der Feminismus selbst. Um 1900 richtete sich Antifeminismus gegen Forderungen nach dem Zugang zu höherer Bildung, qualifizierteren Berufen und dem Wahlrecht für Frauen. Aktuelle Varianten, Strategien und Angriffe des Antifeminismus richten sich gegen emanzipatorische Errungenschaften der letzten Jahrzehnte und gegen derzeitige Bestrebungen, Benachteiligungen von Frauen\* zu beseitigen. Er zielt ferner auf die Bekämpfung vielfältiger Lebensentwürfe von Frauen und Familien und richtet sich gegen LSBTTIQ\*-Rechte und Geschlechterforschung, um nur einiges zu nennen. Antifeminismus zielt somit gegen Antidiskriminierungspolitiken und frauen- und gleichstellungspolitische Arbeit, Instrumente und Strategien. Antifeminismus, der aus einem rechtspopulistischen bis rechtsextremen, christlich-fundamentalistischen und/oder (ultra-)konservativen Umfeld kommt, verfolgt dabei ein diffe-

renztheoretisches biologistisches Geschlechtermodell, welches tradierte Geschlechterbilder und eine heteronormative, hierarchische Rollenverteilung legitimiert. Kennzeichnend ist darüber hinaus seine Anschlussfähigkeit an Rassismus und Antisemitismus. Antifeministische und antisemitische Argumentationsweisen sind eng miteinander verbunden. Hinter dem Feminismus vermuten Teile des organisierten Antifeminismus gar eine jüdische Verschwörung.<sup>1</sup>

Obwohl der Begriff des Antifeminismus auf den ersten Blick selbsterklärend scheint, ist doch häufig unklar, wie er sich zu anderen Begriffen verhält. Während ihm zumeist misogynen, frauenfeindlichen und sexistischen Einstellungen zu Grunde liegen, lässt er sich nicht mit Misogynie, Sexismus, Frauenfeindlichkeit oder Frauenhass gleichsetzen oder darauf beschränken. Dennoch richten sich antifeministische Angriffe in Form von heftigen persönlichen Anfeindungen, Drohungen und Angriffen häufig, aber nicht ausschließlich gegen Feministinnen\*/Frauen\*. Diese werden dementsprechend als individuelles Problem wahrgenommen. Individualisierung und Personalisierung werden allerdings als diskursive antifeministische Strategien eingesetzt.

### Feindbild Gender Mainstreaming

„Gender Mainstreaming bezeichnet die Verpflichtung, bei allen Entscheidungen die unterschiedlichen Auswirkungen auf Männer und Frauen in den Blick zu nehmen.

Der internationale Begriff Gender Mainstreaming lässt sich am besten mit Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit übersetzen. Das Leitbild der Geschlechtergerechtigkeit bedeutet, bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern grundsätzlich und systematisch zu berücksichtigen.“

[www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT](http://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/gleichstellung-und-teilhabe/strategie-gender-mainstreaming/strategie--gender-mainstreaming-/80436?view=DEFAULT)

Gender Mainstreaming wurde 1995 auf der Weltfrauenkonferenz in Peking erstmalig als verpflichtende Empfehlung in das Abschlussdokument aufgenommen. In der Europäischen Union trat sie mit der Aufnahme in den Vertrag von Amsterdam vier Jahre später in Kraft. In der Bundesrepublik wurde Gender Mainstreaming 2000 als gleichstellungspolitische Strategie auf Bundesebene verankert. Auch an der Implementierung des Gender Mainstreaming-Ansatzes entfachten sich aktuelle antifeministische Diskurse. Vor allem die Top-Down-Umsetzung des Gender Mainstreaming-Ansatzes wird als Aufoktroieren interpretiert. Unterstellt wird weiterhin, es gäbe eine feministische Verschwörung und/oder gar eine „Homolobby“, die vermeintlich die Politik maßgeblich beeinflussen. So behauptet die konservative Publizistin Gabriele Kuby: „Gender-Mainstreaming ist die Ausgeburt des Feminismus, der es im Schulterschluss und in Personalunion, mit der internationalen Homolobby

geschafft hat, den Machtapparat der UN und der EU für seine Ziele zu instrumentalisieren.“<sup>2</sup>

Im Wahlprogramm der Alternative für Deutschland (AfD) zur Bundestagswahl 2017 betont die Partei ihre Ablehnung jeglicher Antidiskriminierungsgesetze. Der vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geförderte *Equal Pay Day* wird als „Propagandaaktion“<sup>3</sup> verunglimpft und die Abschaffung von Gleichstellungsbeauftragten an Universitäten gefordert. In ihrem Europawahlprogramm 2019 diskreditiert die AfD Gender Mainstreaming als „Gender-Ideologie“<sup>4</sup> und fordert dessen Abschaffung. So erweist sich die AfD als parteipolitische antifeministische Akteurin.

Die unterschiedlichen antifeministischen Diskursstrategien, die sich teilweise überschneiden oder miteinander verknüpft sind, eint die Fehlin-

terpretation feministischer und/oder gleichstellungspolitischer Begriffe und Instrumente und das Verkennen gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse. Gemein ist ihnen, den Fokus weg von konstruktiver Auseinandersetzung und hin zur Eskalation in Form von Diffamierung, Herabwürdigung, Verächtlichmachung zu verschieben. Dabei handelt es sich bei Antifeminismus nicht um ein einheitliches politisches Projekt, vielmehr wird er vom organisierten Antifeminismus dazu gemacht. Vereint darin, einen als übermächtig imaginierten Feminismus zu bekämpfen, zeigt er sich offen oder inhärent antisemitisch, homo- und trans\*feindlich und rassistisch.

### Fazit

Widerstände und Kritik gegen Gleichstellungsarbeit sind nicht neu. Antifeministische Angriffe gehen jedoch weit darüber hinaus. So wird die Legitimität von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und das Amt der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zunehmend, grundsätzlich und auf herabwürdigende und diffamierende Art und Weise in Frage gestellt. Antifeministische Strategien negieren die strukturelle Diskriminierung von Frauen\* und betrachten Frauenförderung daran anschließend als Benachteiligung von Männern\*. Anfeindungen gegen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung sind Angriffe auf die gesamte Hochschule. Sie sind auf diese Weise demokratiefeindlich und zielen darauf, Wissenschaftsfreiheit einzuschränken.

Auf den folgenden Seiten kommen verschiedene Wissenschaftler\_innen und gleichstellungspolitische Akteur\_innen zu Wort, deren Beiträge weitere Aspekte antifeministischer Strategien ausführen.

### Zu den Beiträgen im Schwerpunkt Antifeminismus

REBEKKA BLUM arbeitet als Soziologin und politische Bildnerin zu den Themen Antifeminismus und (extreme) Rechte. Sie führt ergänzend in den Begriff Antifeminismus ein und erläutert verschiedene antifeministische Diskursstrategien seit 1990, darunter Anti-pc-Antifeminismus, männerzentrierter Antifeminismus, familienzentrierter Antifeminismus, Anti-Gender-Antifeminismus.

Zu aktuellen antifeministischen Anfeindungen gegen dezentrale Frauenbeauftragte äußert sich der Frauenrat der Freien Universität Berlin in einer Stellungnahme.

Der Beitrag von HEIKE PANTELMANN, Geschäftsführerin des Margherita-von-Brentano-Zentrums (MvBZ) der Freien Universität, und SABINA GARCÍA PETER, wissenschaftliche Mitarbeiterin am MvBZ, fokussiert auf antifeministische Angriffe auf die Geschlechterforschung, die

Die Amadeu Antonio Stiftung setzt sich für die Stärkung einer demokratischen Zivilgesellschaft, die sich konsequent gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus wendet, ein.

**Das können Sie gegen Antifeminismus tun. Handlungsempfehlungen der Amadeu Antonio Stiftung:**

#### Sich positionieren

Diskriminierende Äußerungen hinnehmen trägt zur Normalisierung von Antifeminismus, Sexismus, Homo- und Trans\*feindlichkeit bei. Es ist wichtig, Haltung gegen Ausgrenzung und Stigmatisierung zu zeigen: in der Öffentlichkeit, in der Familie, in Freund\*innenkreisen, in der Schule, online und offline.

- **Erkennen und benennen** Sie Antifeminismus, Sexismus, Homo- und Trans\*feindlichkeit als das, was sie sind: menschen- und demokratiefeindlich. Davon sind vermeintliche Witze auf Kosten von Minderheiten nicht ausgenommen.
- **Verteidigen** Sie demokratische Errungenschaften emanzipativer Bewegungen, wie das Recht auf weibliche Selbstbestimmung und gleiche Rechte für alle Menschen in allen Lebensbereichen.
- **Analysieren** Sie rechtspopulistische Positionen und Argumentationsweisen, um antifeministisches, homofeindliches und trans\*feindliches Gedankengut und andere menschenfeindlichen Einstellungen zu identifizieren. Rechtspopulisten instrumentalisieren in ihrer Kommunikation Homosexuellenrechte, Kinderrechte und Frauenrechte.
- **Unterschiedliche Diskriminierungsformen zusammendenken:** Im Kontext von Antifeminismus sollten immer auch andere menschenfeindliche Ideologien wie Rassismus und Antisemitismus berücksichtigt werden.
- **Ermutigen** Sie diejenigen, die für eine geschlechtergerechte und vielfältige Gesellschaft eintreten – beispielsweise indem Sie sich auch in Diskussionen einmischen. Eine klare Haltung ist auch im Netz wichtig.

[www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/das-koennen-sie-tun](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de/antifeminismus/das-koennen-sie-tun)

sich vor allem unter der Losung eines „Anti-Genderismus“, der sich gegen einen angeblichen „Genderismus“ wendet, artikulieren. Dieser Antifeminismus manifestiert sich als Abwertung des gesamten transdisziplinären Feldes der Geschlechterstudien/Gender Studies in Form von Angriffen auf einzelne Geschlechterforscher\_innen, die häufig in den sozialen Medien, hier vorrangig bei Twitter, stattfinden. Die Autorinnen zeigen am Beispiel des am 18. Dezember 2017 ins Leben gerufenen Aktionstages #4GenderStudies verschiedene Strategien zur Abwehr antifeministischer Angriffe in den sozialen Medien auf.

Am Beispiel der brasilianischen feministischen und antifeministischen Kämpfe zeigen TERESA OROZCO MARTÍNEZ und MARTHA ZAPATA GALINDO, beide sind wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am Lateinamerika-Institut der Freien Universität Berlin und arbeiten zum Schwerpunkt Geschlechterforschung/Gender Studies, spezifische Diskursstrategien antifeministischer Diskurse auf. Ihre Analyse macht darüber hinaus deutlich, wie sich verschiedene kleinere Initiativen und Gruppen aus unterschiedlichen politischen und religiösen Spektren zu einer „einvernehmlichen Offensive“ gegen eine angebliche „Gender-Ideologie“ entwickelten und zusammenschlossen. Sie kommen zu dem Schluss, dass das Ineinandergreifen dieser diskursiven Strategien des Antifeminismus zur wechselseitigen Verstärkung führt.

Zum Erstarben eines feministischen Aktivismus in den Ländern Lateinamerikas schreibt ANA NENADOVIĆ, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Frauenbeauftragte am Lateinamerika-Institut der Freien Universität. Sie betont, dass es trotz der sozialen und politischen Umstände in der Vergangenheit kontinuierlich feministischen Aktivismus gab. Unter den Bedingungen von Militärdiktaturen und bewaffneten Konflikten war dieser jedoch eingeschränkt. Die inzwischen erstarkte und wieder sichtbarere feministische Bewegung stößt jedoch auf antifeministische Haltungen und Angriffe in der Gesellschaft, den Kirchen und der Politik. Auch hier äußert sich der Antifeminismus u.a. im Narrativ der „Gender-Ideologie“ („ideologica de género“) und zeigt sich als Teil einer globalen konservativen Bewegung gegen Feminismen und Feminist\_innen.

Eine Analyse der neurechten antifeministischen Narrationen von „Gender-Ideologie“ und „Gender-Wahn“ als Teile einer Verschwörungserzählung liefert REGINA FREY, Politikwissenschaftlerin und Politikberaterin für die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Strategien. Sie zeigt dazu die rhetorischen Strategien hinter diesen Erzählungen auf und zieht anhand derer Schlüsse für den Umgang mit antifeministischen Angriffen im Hochschulkontext.

MAGDALENA BELJAN, Leiterin der Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg), zeigt auf, wie, neben anderen Parteien, vor allem die AfD das Instrument der „Kleinen Anfragen“ einsetzt und im Sinne einer antifeministischen und wissenschaftsfeindlichen Politik anwendet. Die politische Stoßrichtung der kleinen Anfragen wird dabei durch die sprachliche Verunglimpfung von Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit unterstrichen. Nicht zuletzt wird hier bemüht, was Beljan als antifeministisches Phantasma bezeichnet, die vermeintliche „Gender-Ideologie“. Am Beispiel der Landesregierung Brandenburg macht Beljan eine gelungene Intervention sichtbar.

Zur Kampagne „120 Dezibel“ der Identitären in Österreich schreibt ANGELINA UHL, ehemalige Praktikantin im Team Zentrale Frauenbeauftragte. Große Reichweite erlangte die #120db-Kampagne über ihren Öffentlichkeitsauftritt. Im Gegensatz zu anderen rechtsextremen Gruppierungen und Initiativen und trotz ihres konservativen, heteronormativen Frauen- und Geschlechterbildes inszenierten sich die Identitären als jung und dynamisch. Kennzeichnend für die Kampagne ist die Instrumentalisierung von Frauenrechten als antifeministische Diskursstrategie. Gewalt gegen Frauen wird hierbei im Sinne eines „Ethnosexismus“ ausschließlich als Gewalt durch muslimische Migranten und geflüchtete Männer entworfen.

ANNETTE HENNINGER, Professorin für Politik und Geschlechterverhältnisse der Philipps-Universität Marburg,

erläutert die Befunde zweier Forschungsprojekte, die die Effekte antifeministischer Diskurse analysieren. Es handelt sich hierbei um das Projekt „Genderismus‘ in der medialen Debatte. Themenkonjunkturen 2006 bis 2016“ und das Projekt „REVERSE–Krise der Geschlechterverhältnisse? Anti-Feminismus als Krisenphänomen mit gesellschaftsspaltendem Potenzial“, bei dem Henninger auch die Projektleitung innehatte. Auf Basis der Ergebnisse präsentiert sie im Anschluss Handlungsoptionen für geschlechterpolitische Interventionen in antifeministische Diskursstrategien.

Wir schließen den Schwerpunkt mit dem Positionspapier der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) zu Antifeminismus an Hochschulen und einigen Literaturempfehlungen.

- 1 Vgl. Fedders, Jonas (2018): „Die Rockefellers und Rothschilds haben den Feminismus erfunden.“ Einige Anmerkungen zum Verhältnis von Antifeminismus und Antisemitismus. In: Lang/Peters (Hg.): Antifeminismus in Bewegung. Aktuelle Debatten um Geschlecht und sexuelle Vielfalt. Berlin, S. 213–232.  
Zum Weiterlesen zur Anschlussfähigkeit an Rassismus und Antisemitismus siehe auch:  
Kaiser, Susanne (2020): Rechtsextrem und Sexist. Zeit-Online vom 23.02.2020. [www.zeit.de/politik/deutschland/2020-02/hass-frauen-rechtsterrorismus-motive-taeter-hanau-feminismus](http://www.zeit.de/politik/deutschland/2020-02/hass-frauen-rechtsterrorismus-motive-taeter-hanau-feminismus).  
Schmidt-Mattern, Barbara (2020): Feminismus als Feindbild. Wie Frauen in rechten Ideologien zum Feindbild werden. Deutschlandfunk vom 27.08.2020. [www.deutschlandfunk.de/feminismus-als-feindbild-wie-frauen-in-rechten-ideologien.724.de.html?dram:article\\_id=483115](http://www.deutschlandfunk.de/feminismus-als-feindbild-wie-frauen-in-rechten-ideologien.724.de.html?dram:article_id=483115). Letzter Aufruf am 06.11.2020.
- 2 Kuby, Gabriele (2009): Gender Mainstreaming als Ausgeburt des Feminismus. Winterakademie München, 18. März 2009, S.4, [www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&e src=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwix7enWo9TsAhVR-qQKHYL6DlGQFjABegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.babykaust.de%2Fo8%2Fo8-sexual%2Fge%2Fge%2Fgender%2520als%2520ausgeburt%2520des%2520feminismus.pdf&usq=AOvVawiiNAao g900jyAv91TGGQ7n](http://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&e src=s&source=web&cd=&ved=2ahUKEwix7enWo9TsAhVR-qQKHYL6DlGQFjABegQIBhAC&url=https%3A%2F%2Fwww.babykaust.de%2Fo8%2Fo8-sexual%2Fge%2Fge%2Fgender%2520als%2520ausgeburt%2520des%2520feminismus.pdf&usq=AOvVawiiNAao g900jyAv91TGGQ7n). Letzter Aufruf am 27.10.2020.
- 3 AfD (2017): Wahlprogramm für die Wahl zum Deutschen Bundestag 2017, S. 40.
- 4 AfD (2019): Europawahlprogramm für die Wahl zum 9. Europäischen Parlament 2019, S.73.

## Anti-Was?

### Feindbilder und Varianten von Antifeminismus

Rebekka Blum,  
Soziologin und politische Bildnerin  
mit den Schwerpunkten Antifeminismus  
und extreme Rechte



Rebekka Blum: Angst um die Vormachtstellung. Zum Begriff und zur Geschichte des deutschen Antifeminismus, Hamburg, Marta Press 2019.

Mit Antifeminismus werden Gegenbewegungen zu feministischen, emanzipatorischen und gleichstellungspolitischen Forderungen, Errungenschaften und Liberalisierungen im Bereich Geschlecht und Sexualität, also auch LSBTQI\*-Feindlichkeit, bezeichnet. Von Antifeminismus lässt sich sprechen, wenn mit einem homogenen Feindbild gearbeitet wird und keine kritisch-inhaltliche Auseinandersetzung mit feministischen Forderungen stattfindet. Antifeminismus ist nicht gleichbedeutend mit jeder Form von Sexismus, baut aber auf diesem Strukturverhältnis auf. AkteurInnen<sup>1</sup>, die dem Antifeminismus zuzurechnen sind, wehren jede Verunsicherung eines als binär und natürlich konstruierten Geschlechterverhältnisses ab. Der Begriff Antifeminismus wurde von der Publizistin und Feministin Hedwig Dohm geprägt. Sie analysierte in ihrem 1902 erschienenen Buch „Die Antifeministen. Ein Buch der Verteidigung“ die GegnerInnen der ersten internationalen Frauenbewegung.

Für die Zeit ab 1990 lassen sich verschiedene Varianten von Antifeminismus herausarbeiten, die oft in Überschneidung auftreten. Zum einen die bereits in den 1990ern aufkommende Feindschaft gegen das Konstrukt der political correctness (pc). Dieser **Anti-pc-Antifeminismus** nahm in Deutschland insbesondere im Vorfeld der Verabschiedung eines Gesetzes, das sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz unter Strafe stellte, zu (1994). Ähnlich wie bei aktuelleren Debatten um #metoo oder #aufschrei wird behauptet, dass nun der harmlose Flirt am Arbeitsplatz nicht mehr möglich sei. Eine weitere Variante ist **männerzentrierter Antifeminismus**, der sich bspw. in der Behauptung, Männer und Jungen seien in Deutschland mittlerweile strukturell benachteiligt, und in der Ablehnung von Frauenhäusern als Orten des Männerhasses zeigt. Einige Akteure gehen soweit, die Adressen anonymer Frauenhäuser im Internet zu veröffentlichen. Daneben nimmt seit der Gründung der AfD die Variante des **familienzentrierten Antifeminismus** zu und wird von selbiger aktiv bespielt. Die AkteurInnen verstehen sich als VerteidigerInnen der vermeintlich bedrohten heterosexuellen Kleinfamilie. In diesem Sinne sprechen sie sich bspw. gegen die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare aus und kämpfen gegen die Überarbeitung von Bildungsplänen, die zum Ziel haben die Akzeptanz sexueller und geschlechtlicher Vielfalt zu stärken. Dass es mit der Familienfreundlichkeit nicht weit her ist, zeigt sich daran, dass aus demselben Spektrum die Petition „Familiennachzug stoppen“ kommt, die das Ziel hat, Familienzusammenführungen geflüchteter Personen zu verhindern. Darüber hinaus ist der **Anti-Gender-Antifeminismus** besonders breit anschlussfähig. Im Zentrum dieser Variante stehen u.a. die Ablehnung (de)konstruktivistischer Gender-Konzepte, geschlechtergerechter Sprache und der Geschlechterforschung insgesamt. Der **Anti-Gender-Antifeminismus** hat konkrete Folgen. So stehen Gender Studies Studiengänge unter enormem Legitimationsdruck und in Ungarn wurde das Fach Gender Studies 2018 komplett abgeschafft.

Antifeminismus ist darüber hinaus stets eng verschränkt mit Antisemitismus, Rassismus, LSBTQI\*-Feindlichkeit und Klassismus. Als antifeministische AkteurInnen sind u.a. Konservative, religiöse Rechte, Maskulinisten und AkteurInnen der (extremen) Rechten zu verstehen. Antifeminismus gelingt es, diese verschiedenen AkteurInnen im gemeinsamen Feindbild Feminismus und dem geteilten Ideal der heterosexuellen weißen Kleinfamilie zu verbinden und, wie bei den *Demos für alle* 2014/15 in Stuttgart gegen die Überarbeitung des Bildungsplans in Baden-Württemberg, gemeinsam zu mobilisieren.

- 1 Normalerweise verwende ich geschlechtersensible Sprachformen jenseits der Zweigeschlechtlichkeit, wie den Gender-\*, um neben Frauen und Männern auch Personen, die sich nicht in diesen binären Geschlechterkategorien verorten, anzusprechen. Da Personen aus dem konservativen bis rechten Spektrum gender-non-binären Personen feindlich gegenüberstehen und sie pathologisieren, verwende ich für dieses Spektrums Formulierungen wie AnhängerInnen. Diese sprachliche Formulierung soll die ideologische Vorstellung des Spektrums aufzeigen.

### Stellungnahme des Frauenrates der Freien Universität Berlin zu antifeministischen Anfeindungen gegen dezentrale Frauenbeauftragte

Im Laufe dieses Jahres kam es vermehrt zu antifeministischen Vorfällen an unserer Universität, wie die Infragestellung von Geschlechterforschung, verbale Angriffe auf Dozierende, die Wert auf eine gendersensible Lehre legen, oder das Beschmieren von Plakaten, die über gleichstellungsorientierte Veranstaltungen informieren.

Mit großer Sorge hat der Frauenrat davon erfahren, dass u.a. dezentrale Frauenbeauftragte per Mail und online antifeministischen Anfeindungen ausgesetzt sind. Diese Anfeindungen sind Reaktionen auf die Tätigkeit der dezentralen Frauenbeauftragten, die diese in enger Abstimmung mit dem jeweiligen Dekanat und in nachdrücklicher Unterstützung durch den entsprechenden Fachbereichsrat im Rahmen ihres staatlichen Auftrags durchführen.

Die Kolleginnen wurden und werden persönlich für ihren Einsatz für unsere Universität und für die Erfüllung ihrer institutionellen Rolle und Funktion angegangen, damit sind die Angriffe gegen die Frauenbeauftragten ein Angriff gegen die gesamte Universität.

Vor diesem Hintergrund bittet der Frauenrat das Präsidium darum, die von den Anfeindungen betroffenen dezentralen Frauenbeauftragten im Zuge der Fürsorgepflicht umfassend zu schützen und sicherzustellen, dass unverzüglich Notfallpläne und andere zum Schutz der Kolleginnen geeignete Maßnahmen ergriffen werden.

Wir fordern, diesen Angriff auf die Wissenschaftsfreiheit konsequent und nachdrücklich zu verurteilen und gegebenenfalls rechtliche Schritte gegen die Urheber\*innen zu unternehmen.

Wir bitten das Präsidium hinsichtlich antifeministischer Vorfälle auf dem Campus der Freien Universität Berlin eine umfassende Handlungs- und Kommunikationsstrategie zu entwickeln, die es unserer Universität erlaubt, schnell, angemessen und konsequent gegen solche Vorfälle vorzugehen. In der Erarbeitung einer solchen Strategie sollten neben einschlägigen externen wie internen Expert\*innen auch Bereiche wie zum Beispiel die Rechtsabteilung, die Pressestelle, das Margherita-von-Brentano-Zentrum sowie das Sicherheits- und Bibliothekspersonal u.a. der Freien Universität einbezogen und für den Umgang mit Vorfällen geschult werden.

Die Anfeindungen gegen die dezentralen Frauenbeauftragten richten sich sowohl gegen Gleichstellung als auch gegen Geschlechterforschung – beides zentrale Profildomänen einer exzellenten und freien Universität. Wir hoffen, dass das Präsidium unvermindert an der herausragenden Bedeutung von Gleichstellung wie auch Geschlechterforschung für die Freie Universität festhält und dieser Bedeutung auch weiterhin in Worten und Taten einen deutlich sichtbaren Ausdruck verleiht.

# Kritische Wissenschaft

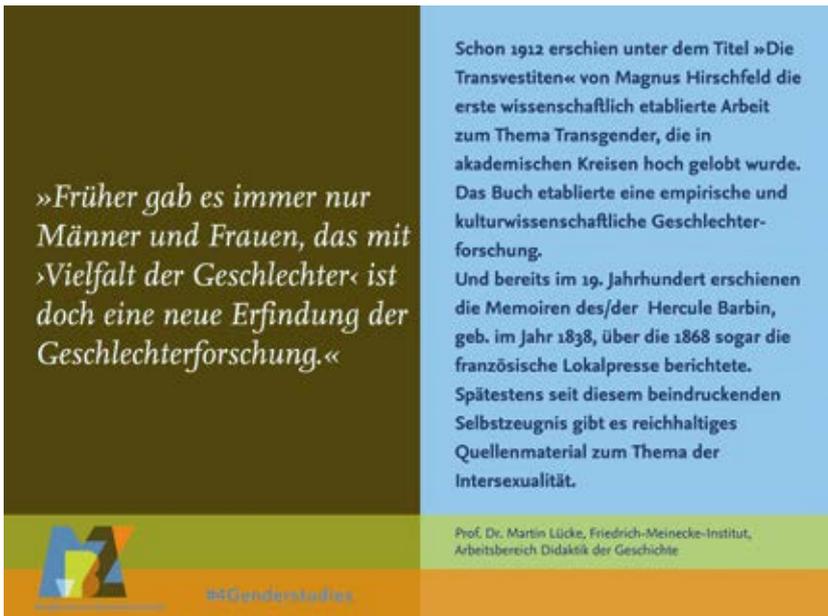
## #4GenderStudies: Antifeministische Angriffe gegen Gender Studies in Deutschland (online) abwehren

*Dr. Sabina García Peter,  
Förderung von Wissenschaftler\*innen,  
Digitalisierung in der Geschlechterforschung,  
Wissenschaftskommunikation,  
Dr. Heike Pantelmann,  
Geschäftsführung,  
beide Margherita-von-Brentano-Zentrum  
der Freien Universität Berlin*

Antifeminismus hat viele Facetten. Er richtet sich allgemein gegen Frauen und weiblich gelesene Personen, ihre Anliegen und Meinungsäußerungen. Antifeminismus ist allgegenwärtig: Er begegnet uns in alltäglichen Situationen, im Feuilleton bürgerlicher Tageszeitungen, in Äußerungen von Kirchenvertretern, in Interaktionen in der Arbeitswelt; und ja, auch in Universitäten. Für die Geschlechterforschung/Gender Studies ist er so „normal“, dass er nicht nur zum Berufsleben von Geschlechterforscher\*innen fast selbstverständlich dazu gehört, sondern auch schon länger Gegenstand ihrer Forschung ist. Im Feld der Geschlechterforschung/Gender Studies wird seine spezielle Variante häufig als „Antigenderismus“ bezeichnet, als Abwehrhaltung gegen Gender und das, was Gender unterstellt wird, nämlich die Auflösung einer für natürlich gehaltenen Geschlechterordnung und einer für falsch gehaltenen Vorstellung von Geschlecht (vgl. Hark/Villa 2015: 7).

Für die Geschlechterforschung/Gender Studies zeigt sich Antifeminismus erstens in der Abwertung des transdisziplinären Feldes Geschlechterforschung/Gender Studies als Ganzes, zweitens in den Angriffen auf einzelne Geschlechterforscher\*innen als Personen und drittens in den Angriffen in den sozialen Medien, insbesondere auf Twitter. Die Angriffe auf Twitter können sich sowohl gegen das Feld oder gegen einzelne Wissenschaftler\*innen richten, stellen aber aufgrund des virtuellen Kontexts eine spezielle Form dar. Für den Antifeminismus in Bezug auf die Geschlechterforschung/Gender Studies lässt sich außerdem feststellen, dass er ein globales Phänomen ist (Evans 2020). Ein bekanntes Beispiel ist Ungarn, wo Premier Orbán zwei Gender-Masterstudiengängen Akkreditierung und Finanzierung entzogen hat. Aber auch im Nachbarland Polen geraten Geschlechterforschung/Gender Studies unter antifeministischen Druck. In beiden Fällen unter Berufung auf christliche Werte (Paternotte 2019). Die Abwertung gilt den Forschungsinhalten, trifft die Geschlechterforschung/Gender Studies aber auch als eine der kritischen Wissenschaften.

Als Reaktion auf diese Gemengelage aus persönlicher Betroffenheit von antifeministischen Angriffen auf einzelne Wissenschaftler\*innen und auf ein ganzes Wissenschaftsfeld entstand im Spätherbst 2017 aus der Community der Geschlechterforscher\*innen heraus die Idee einer konzertierten Aktion in Form eines Aktionstages. Dieser sollte Öffentlichkeit dafür schaffen, wie spannend, vielfältig und wissenschaftlich exzellent Geschlechterforschung/Gender Studies sind, und dass sie als kritische Wissenschaft wichtige Probleme und reale Phänomene in den Blick nehmen. Dieser Aktionstag fand unter dem Hashtag #4GenderStudies erstmalig am 18.12.2017 statt. An diesem Tag wurde von Wissenschaftler\*innen und Einrichtungen der Geschlechterforschung/Gender Studies im gesamten deutschsprachigen Raum unter #4GenderStudies getwittert und retweetet. Begleitet wurde diese Social-Media-Aktion an unterschiedlichen Standorten von Workshops, Vorlesun-



Der reichweitenstärkste Tweet

gen und sonstigen Veranstaltungen, die alle unter Hinweis auf #4GenderStudies abgehalten wurden. Das Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ) der Freien Universität Berlin war von Anfang an dabei und organisierte Veranstaltungen, die der Vor- und Nachbereitung der Aktionstage dienten. Eine Bilanz des ersten Aktionstages wurde mit der Veranstaltung “#4GenderStudies ... und jetzt weiter: Positionierung und Forschungsentwicklung (in) der Geschlechterforschung” gezogen, die im April 2018 an der Freien Universität stattfand. Ziel war es, das Selbstverständnis der Geschlechterforschung auszuloten, zu stärken und in weitergehende wissenschaftliche Arbeiten und politische Interventionen zu überführen.

Im Juni 2019 wurde eine Bilanz des Wissenschaftstages 2018 gezogen, über nachhaltige Strategien für die Zukunft nachgedacht und der Frage nachgegangen, wie Wissenschaftskommunikation in der Geschlechterforschung/Gender Studies insbesondere in Social Media gelingen kann. Das MvBZ wertet seit 2017 die Hashtag-Posts auf Twitter aus und präsentierte die Ergebnisse im Rahmen verschiedener Veranstaltungen, z.B. im Rahmen des 9. Landesweiten Tages der Geschlechterforschung in Sachsen-Anhalt und auf der Jahrestagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) in Berlin.

Ein wichtiger Aspekt der bisherigen Teilnahme des MvBZ an diesem Aktionstag war die erfolgreiche Zusammenarbeit mit der Stabsstelle Presse und Kommunikation der Freien Universität Berlin. 2018 lag der Fokus darauf, öffentlichkeitswirksam auf das breite Themenspektrum der Geschlechterforschung/Gender Studies hinzuweisen. In einer gemeinsamen Kampagne wurden Vorurteile gegenüber den Gender Studies und ihren Forschungsergebnissen Statements und Erläuterungen von Wissenschaftler\*innen aus verschiedenen Fachbereichen der Freien Universität gegenübergestellt. Die Beiträge wurden unter dem Hashtag #fakeandfact und #4GenderStudies auf Twitter und Facebook veröffentlicht. Die Reichweite der Kampagne auf Twitter war überdurchschnittlich gut, insgesamt wurden knapp 120.000 Personen mit diesen Tweets erreicht. Der Tweet „Früher gab es immer nur Männer und Frauen, das mit Vielfalt der Geschlechter ist doch eine Erfindung der



### Snapshot Video-Beiträge

Alle Videos sind im YouTube-Channel des Margherita-von-Brentano-Zentrums zu sehen.

Geschlechterforschung“ war mit einer Reichweite von knapp 28.000 Usern und 1.300 Interaktionen der reichweitenstärkste Tweet der Freien Universität bislang.

Auch die Kooperation mit anderen Einrichtungen und Wissenschaftler\*innen außerhalb der Freien Universität Berlin wurde verstärkt. 2019 hat das MvBZ eine kollektive Video-Aktion koordiniert, in der Hochschulakteur\*innen eingeladen wurden, den Satz „Geschlechterforschung ist für eine demokratische Gesellschaft wichtig, weil...“ zu vervollständigen. An der Freien Universität gab es 13 Mitstreiter\*innen in ganz Deutschland über 40. Die Videos wurden von der Pressestelle der Freien Universität und vom MvBZ selbst in verschiedenen Social-Media-Kanälen, vor allem aber auf Twitter, veröffentlicht.

Der Wissenschaftstag #4GenderStudies ist erfolgreich, weil sich viele Wissenschaftler\*innen und Einrichtungen der Geschlechterforschung beteiligen. Sie werden am Aktionstag zunehmend von ihren Universitäten oder anderen Akteur\*innen in Wissenschaft und Wissenschaftspolitik unterstützt. Mehr mediale Aufmerksamkeit wäre wünschenswert – nicht durch weitere antifeministische Twitter-Trolle, sondern durch Unterstützer\*innen der kritischen Wissenschaften.

Mehr Infos zum Wissenschaftstag:  
[www.mvzb.fu-berlin.de/4genderstudies](http://www.mvzb.fu-berlin.de/4genderstudies)

### Literatur

Evans, Jennifer (2020): The new war on gender studies

<https://theconversation.com/the-new-war-on-gender-studies-109109> (Stand: 15.05.2020)

Hark, Sabine/Villa, Paula-Irene (Hg.) (2020): Antifeminismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. Bielefeld: transcript.

Paternotte, David (2019): Gender Studies and the Dismantling of Critical Knowledge in Europe

<https://www.aaup.org/article/gender-studies-and-dismantling-critical-knowledge-europe#.XrvGKgzZPZ> (Stand: 13.05.2020)

# Die Herausforderungen transnationaler antifeministischer Kampagnen

Ein Blick aus Lateinamerika

„Sie [gemeint sind die Frauen, die für die Legalisierung der Abtreibung in Argentinien kämpfen] mögen denken, dass sie an der Spitze der Welt stehen, aber in den nordischen Ländern [beginnen sie] sich nach Jahrzehnten der legalen Abtreibung über die schrecklichen Folgen für die Frauen Sorgen zu machen; in Deutschland, dessen Bevölkerung aufgehört hat zu wachsen, haben sie viel restriktivere Gesetze, als sie es hier wollen; in Russland begrenzen sie die Abtreibungen, die der Kommunismus popularisiert hat, und in den Vereinigten Staaten wählen die Menschen Trump, weil sie als Gesellschaft die Legalisierung der Abtreibung bereuen. Es ist auch derselbe Grund, der zu dem rasanten Aufstieg von Vox in Spanien geführt hat.“ (La respuesta 2020)

*Dr. Teresa Orozco Martínez  
und PD Dr. Martha Zapata Galindo,  
wissenschaftliche Mitarbeiterinnen am  
Lateinamerika-Institut der Freien Universität  
Berlin*

Dieses Zitat aus einem Artikel, der am 22. Juni 2019 von argentinischen Abtreibungsgegner\*innen der „Pro-Vida“-Gruppe veröffentlicht wurde, ist ein Beispiel für Desinformation, die den rechtlichen Status ausblendet, den die Entkriminalisierung der Abtreibung oder das Recht auf Abtreibung ebenso wie soziale Rechte und Gleichstellungspolitiken und die Verteidigung der sexuellen Vielfalt in den genannten Ländern haben. Zentral an diesem Zitat ist, dass es sich über seinen Wahrheitsgehalt hinaus um einen Anti-Abtreibungsdiskurs handelt, der sich an argentinische Leser\*innen richtet und den kulturellen Horizont sowie die Agenda transnationaler rechter und rechtsextremer Gruppen aufnimmt und verbreitet. Das Thema „Anti-Abtreibung“ wird mit einem ideologischen Konglomerat verbunden, zu dem die Bevölkerungspolitik der weißen Vorherrschaft, des Antikommunismus, die Zerstörung der Sozialpolitik und die Stärkung der rassistischen Grundlagen des religiösen und nationalistischen Autoritarismus von Parteien wie Vox in Spanien gehören. Die angeblichen Erfolge der Anti-Abtreibungskampagnen scheinen im gleichen Zug den Kampf für die Abschaffung des breiten Spektrums bisheriger Menschenrechte zu autorisieren. So viel steht fest: Die Fähigkeit zur sozialen Mobilisierung gegen Themen, die mit Feminismus oder Geschlechterfragen verbunden sind, verspricht die Politisierung anderer politischen Agenden, indem man sie einfach addiert.

Diese auch als Kampagnen gegen „Gender-Ideologie“ bezeichneten Interventionen werden in Lateinamerika von transnationalen antifeministischen Gruppen und Netzwerken gefördert (Viveros Vigoya 2020:2), die über eine hohe soziale Mobilisierungsfähigkeit verfügen und sich als Speerspitze präsentieren, um ein politisches Projekt zu festigen, das auf autoritärem Populismus basiert. Ziel ihrer Anhängerschaft ist es, die staatlichen Institutionen zu unterwandern, eigene politische Parteien zu gründen, bestehende Parteien zu infiltrieren oder sehr unterschiedliche Präsidentschaftskandidaten zu unterstützen, wie es bei Michel Temer und seinem Nachfolger Jair Bolsonaro in Brasilien, dem Prediger Fabricio Alvarado in Costa Rica, Rafael

Correa in Ecuador, Andrés Manuel López Obrador in Mexiko und Daniel Ortega in Nicaragua der Fall war, um nur einige zu nennen.

Dieses politische Projekt bekämpft die liberale kulturelle Hegemonie und Lebensformen, die mit den Eroberungen sozialer Rechte verbunden sind, die im Westen mit dem Modell der parlamentarischen Demokratie, des Wohlfahrtsstaates und nicht zuletzt mit den Forderungen der Student\*innenbewegung von 1968 assoziiert werden. Als Alternative taucht ein autoritäres und konservatives Gesellschaftsmodell auf, das im Kontext einer neoliberalen Wirtschaftskrise offen für Neofaschismen ist. Ihr Ziel ist es, den Rechtsstaat einzuschränken, ohne die neoliberalen wirtschaftlichen Grundlagen anzutasten, die zur rasanten Entwicklung von Oligopolen führen und die Formen der politischen Kontrolle schwächen, wie im Fall des heutigen Brasilien zu sehen ist. Warum auf eine antifeministische und geschlechtsspezifische Politisierung zurückgreifen? Gerade weil egalitäre Geschlechterpolitik die Ideologie einer ‚natürlichen Ordnung‘ von männlicher Dominanz und weiblicher Unterordnung in der patriarchalen Familie in Frage stellt – auf der eine Kaskade hierarchischer Beziehungen beruht –, ist sie ein Dorn im rechten Auge. Die Zustimmung für einen autoritären Maskulinität – mit einer langen kolonialen Tradition in Lateinamerika – verspricht eine Rückkehr zum starken Staat und macht sich die Abschaffung einer ‚feminisierten‘ sozialen Rechtsstaatlichkeit zur Aufgabe. Ein emblematisches Beispiel ist der Umschlag eines von Akteuren der Anti-Gender-Kampagne in Argentinien produzierten Buches, auf dem die Regenbogenfahne der LGBT+-Bewegung sowie als Wappen das Gesicht von Che Guevara mit roten Lippen zu sehen ist und damit die Idee der sozialen Revolution mit sexueller Vielfalt assoziiert. Die Autoren identifizieren nach dem Fall der Berliner Mauer das Wiederaufleben sozialistischer Ansätze als den gegenwärtigen Feind: „die Indigenisten, Ökologen, Menschenrechtsaktivisten (...) Feministen und Homosexuellen“ (Márquez & Laje 2016: 31). Diese Art der ideologischen Vermischung potenziert diskursive Effekte, denn das Stigma der ‚Rückkehr zum Sozialismus‘ macht alle, die soziale Rechte verteidigen, gegeneinander austauschbar.

### Diskursive Strategien der Anti-Gender-Offensive

Die brasilianische Feministin Sonia Corrêa stellt in einem Interview fest, dass der Begriff ‚Gender-Ideologie‘ auf semantischer Ebene als „leerer Signifikant“ verstanden werden muss, der je nach Kontext, in dem er präsentiert wird, unterschiedliche politische Inhalte umfassen kann

(Gutiérrez, 2018: 111). Wir verstehen ‚Gender-Ideologie‘ als eine transnationale diskursive Konstruktion, die in verschiedenen Kontexten auf antagonistische Weise operiert und gesellschaftliche Polarisierungen fördert. Wir können drei Arten von diskursiven Strategien in diesen Interventionen und Kampagnen identifizieren.

Erstens: die direkte Artikulation von Kämpfen gegen die Implementierung von Gender-Politiken und Rechten, die in den letzten zwanzig Jahren eine Schlüsselrolle in der Gesetzgebung und in Demokratisierungsprozessen gespielt haben. Dazu gehören alle Kampagnen und Mobilisierungen in Lateinamerika gegen Sexualerziehung (Unter dem Motto *#ConMisHijosNoTeMetas* – *#MitMeinenKindern-MischstDuDichNichtEin*), gegen Gleichstellung in der Ehe, gegen Abtreibung, gegen die Rechte von LGBT+-Gruppen sowie gegen die Selbstbestimmung von sexuellen Identitäten.

Zweitens: die willkürliche Artikulation der Anti-Gender-Positionen innerhalb anderer Diskurse, die mit den Kampagnen gegen die „Gender-Ideologie“ verbunden sein können oder auch nicht. Ein paradigmatischer Fall ist die Kampagne „Nein“ gegen die Unterzeichnung des Friedensabkommens zwischen der kolumbianischen Regierung und der Guerilla der FARC (Revolutionäre Streitkräfte Kolumbiens), die zur Ablehnung des Abkommens durch das Plebiszit vom 2. Oktober 2016 geführt hat. Die wichtigste Opposition gegen dieses Friedensabkommen wurde von der von Ex-Präsident Alvaro Uribe neugegründeten Partei des Demokratischen Zentrums inszeniert. Die Pfingst- und evangelikalen Kirchen spielten hier eine zentrale Rolle bei der Integration antifeministischer diskursiver Elemente in die Kampagnen, u.a. gegen die in den Friedensabkommen gestellte Forderung der Anerkennung von sexualisierter Gewalt gegen Frauen und Mitglieder von LGBT+-Gruppen innerhalb des kolumbianischen bewaffneten Konflikts. Um die Ablehnung der Friedensabkommen zu erreichen, nutzten diese Gruppen strategisch soziale Netzwerke, vor allem gefälschte Nachrichten, die emotionale Reaktionen wie Hass oder Panik provozierten und die Gefahr hervorhoben, dass mit der Akzeptanz des Friedensabkommens für Familie und Gesellschaft eine „homosexuelle Kolonisierung“ drohe (nach Beltrán & Creely 2018: 5). Oder dass hinter dem Abkommen „eine Verschwörung zur Förderung einer ‚Genderdiktatur‘ oder einer homosexuellen totalitären Diktatur (vergleichbar mit dem Nationalsozialismus oder dem Sowjetkommunismus)“ stehen würde (ebd. 11).

Eine dritte diskursive Strategie besteht darin, ein spezifisches Problem außerhalb des diskursiven Feldes der

„Gender-Ideologie“ zu assoziieren, indem ein negativer kausaler Zusammenhang mit dem Bereich der sexuellen und reproduktiven Rechte hergestellt wird. So prangerte der Bischof der Diözese in Cuernavaca (Mexiko), Ramón Castro-Castro, in seinem letzten Gottesdienst vor der Schließung der Kirchen zum Schutz vor der Ansteckung durch COVID-19 an, dass die Debatte über Gesetze zugunsten von Abtreibung, Euthanasie und die Anerkennung der sexuellen Vielfalt für die Krise im Zusammenhang mit dem Coronavirus verantwortlich seien (Bacaz 2020). In diesen Fällen wird die Aufmerksamkeit vom staatlichen Umgang mit der Pandemie abgelenkt, indem Gruppen, die sexuelle und reproduktive Rechte einfordern, kriminalisiert werden. In dieser diskursiven Linie gibt es auch einen kirchlichen Aufruf, der eine starke Polemik innerhalb und außerhalb der Kirchen, nicht nur in Lateinamerika, gefördert hat. Dieser Aufruf verbindet die Position gegen Abtreibung und die Verweigerung von Impfstoffen zur Verhinderung von Covid-19 mit kruden antifeministischen Verschwörungsthesen: „Wir erinnern als Hirten daran, dass es für Katholiken **moralisch inakzeptabel** ist, sich mit Impfstoffen behandeln zu lassen, zu deren Herstellung Material von abgetriebenen Föten verwendet wird.“ (Viganò, 2020, Fettschrift im Original). Dieser transnationale Appell wurde u.a. von dem deutschen Kardinal Gerhard Ludwig Müller und 100 Personen des öffentlichen Lebens in Berlin (Prösser 2020) unterzeichnet.

### Cui bono? Politische Auswirkungen der Anti-Gender-Offensive

Obwohl bereits viel über die Genealogie und den transnationalen Charakter antifeministischer Bewegungen geschrieben wurde, gibt es immer noch keine genaue Kartographie ihrer Knotenpunkte und ihrer Bewegungsrouten durch die verschiedenen Länder. Im Fall der lateinamerikanischen Region können wir beobachten, dass die Treibkräfte für die Anti-Gender-Mobilisierungen, neben sozialen Netzwerken, eine Vielzahl von handfesten lokalen Stützpunkten haben, die mit so genannten Relaisstationen verbunden sind, über die Gelder, Lobbyarbeit, Wissen und Praktiken zirkulieren. Dazu gehören Pro-Life-Gruppen, Pro-Familiengruppen, evangelikale Gruppen und die Organisation Human Life International (HLI), die ihren Sitz in den Vereinigten Staaten haben; der Vatikan und seine religiösen Organisationen in Italien; katholische religiöse Gruppen wie das *Opus Dei* und Laiengruppen wie *HazteOir* in Spanien, die Niederlassungen und Netzwerke mit Akteuren in allen lateinamerikanischen Ländern haben.

Aus dem brasilianischen Fall lässt sich viel lernen. Was wie eine Reihe unabhängiger Initiativen erscheint, die gegen die Einführung von Sexualerziehung an Schulen kämpfen (2013-2015), wird später zu einem Raum, in dem verschiedene evangelikale und katholische religiöse Gruppen mit Akteuren der neoliberal-konservativen Rechten zusammenkommen, um eine einvernehmliche Offensive gegen das zu entwickeln, was später als „Kampf gegen die Gender-Ideologie“ bezeichnet wurde. Dieser Fall hilft uns zu verstehen, wie die verschiedenen zuvor erwähnten diskursiven Strategien im Laufe der Zeit ineinandergreifen und sich gegenseitig verstärken. Der bildungspolitische Kampf gegen Sexualerziehung, der sich in den folgenden Jahren manifestiert, umfasst nicht nur Massenmobilisierungen im öffentlichen Raum, sondern auch Schikanen und Gerichtsverfahren gegen Genderforscher\*innen, weil sie Genderperspektiven verbreiten. Ebenfalls

spezifisch für den brasilianischen Fall ist die Präsenz evangelikaler Pfarrer und Bischöfe in der Politik, insbesondere in der Legislative, aus der heraus ihre Allianzen mit rechtsgerichteten Akteuren entwickelt wurden, um Fortschritte bei den sexuellen und reproduktiven Rechten zu bekämpfen. Schließlich ist es wichtig, die Bedeutung der Demonstration gegen den Besuch Judith Butlers in Brasilien zur Teilnahme an der Veranstaltung „Das Ende der Demokratie“ in São Paulo am 7. November 2017 für den Wahlkampf von Präsident Jair Bolsonaro hervorzuheben. Der Protest gegen Butler „diente als Grundlage für die Lancierung von Einzelkandidaturen von politischen Neulingen“, die die „Anti-Gender-Ideologie“ bei den Wahlen 2018 als Plattform für ihre Kampagnen erfolgreich nutzten (Corrêa und Kalil 2020: 79).

Vor diesem Hintergrund hat ein spürbarer Wandel der feministischen und LGBT+-Bewegungen stattgefunden.

Sie mobilisieren seit Jahrzehnten nicht nur für sexuelle und reproduktive Rechte und gegen die exponentielle Zunahme von *feminicidios* (Frauenmorde), sondern sind heute transversal verbunden mit Bewegungen gegen die neoliberale Prekarisierung, gegen Extraktivismus und die massive Verschuldung von weiblichen Haushaltsvorständen, gegen das staatlich erzwungene Verschwindenlassen von Bürger\*innen sowie gegen Polizeimissbrauch und staatlichen Rassismus, die sich mit rechtsgerichteten Regierungen verstärkt haben. Wir glauben, dass diese immer deutlichere und kontinuierliche Präsenz der feministischen Mobilisierung im öffentlichen Raum das Potenzial hat, diese Kampagnen mit einer „Gegenoffensive“ (Gago 2019) herauszufordern, die sich in den jüngsten Demonstrationen und Streiks vom 8. März mit einer massiven Beteiligung von Frauen gezeigt hat, die in der bisherigen Geschichte Lateinamerikas einzigartig ist.

### Literatur

- Bacaz, Verónica: COVID-19 es ‚un grito de Dios‘ por culpa del aborto, eutanasia y diversidad sexual: Obispo de Cuernavaca. In: *El Financiero*, 22.03.2020 (<https://www.elfinanciero.com.mx/nacional/pandemia-del-covid-19-es-un-grito-de-dios-por-temas-como-aborto-eutanasia-y-diversidad-sexual-obispo-de-cuernavaca>) (Zugriff 22.03.2020)
- Beltrán William Mauricio & Sian Creely: Pentecostals, Gender Ideology and the Peace Plebiscite: Colombia 2016. In: *Religions* 9, 418, 2018: 1-19
- Corrêa, Sonia & Isabela Kalil: *Políticas Antigénero en América Latina: Brasil. Género y Políticas en América Latina*. Observatorio de Sexualidad y Política (SPW). Rio de Janeiro, Brasil 2020
- Gago, Verónica: Cartografar la contraofensiva: el espectro del feminismo” In: *Nueva Sociedad*, No 282, juli-august 2019, [www.nuso.org](http://www.nuso.org).
- Gutiérrez, María Alicia: Significante vacíos\_ ideología de género, conceptualizaciones y estrategias. Entrevista con Sonia Correa. In: *Revista Observatorio Latinoamericano y Caribeño*. Instituto de Estudios de América Latina y el Caribe IEALC, 2, 2018: 107-113
- La respuesta celeste a la indiferencia política. In: Noticias 22.06.2019. Red Unidad Provida, <https://www.unidadprovida.org/post/la-respuesta-celeste-a-la-indiferencia-pol%C3%ADtica> (Zugriff 02.09.2020)
- Marquez, Nicolás & Laje Agustín: *El libro negro de la Nueva Izquierda. Ideología de Género o Subversión cultural*” 2016 [https://www.amazon.de/Libro-Negro-Nueva-Izquierda-subversi%C3%B3n-ebook/dp/B01J7AG6W4#reader\\_B01J7AG6W4](https://www.amazon.de/Libro-Negro-Nueva-Izquierda-subversi%C3%B3n-ebook/dp/B01J7AG6W4#reader_B01J7AG6W4)
- Prösser, Claudius: „Zum Teufel mit der Kirche. Einen „Aufruf für die Kirche und die Welt“ haben bislang auch 100 Berliner unterschrieben. Das Erzbistum Berlin kommentiert diesen Aufruf nicht.“ In: TAZ vom 12.05.2020 <https://taz.de/Aus-der-Tiefe-der-katholischen-Kirche/!5684596/> (Zugriff 02.09.2020)
- Viganò, Carlo Maria, et al: *Ein Aufruf für die Kirche und die Welt. An Katholiken und alle Menschen guten Willens*, vom 7.05.2020, <https://veritasliberabitvos.info/aufruf/> (Zugriff 5.09.2020)
- Viveros Vigoya, Mara: La constatación del Género: Cuestión nodal de la política (sexual) en Colombia. In: *Sexuality Police Watch*. Artículos & Textos, Destaque, Recomendamos, Sala de Prensa, <https://sxpolitics.org/es/la-contestacion-del-genero-cuestion-nodal-de-la-politica-sexual-en-colombia/3579> (Zugriff 22.03.2020)

# Von der *ideología de género* bis zum Feminizid

Antifeminismus in Lateinamerika

¡Vivas nos queremos! und ¡Dejen de matarnos! schallt es durch die Straßen vieler lateinamerikanischer Länder. Meere von violetten und grünen Tüchern schlagen Wellen auf diesem großen Kontinent und in den sozialen Medien. Die Frauen\* auf den Straßen fordern ihre Rechte ein. Ihre Rechte auf Sicherheit, auf Abtreibung, auf Frieden. Singend, tanzend und pfeifend nehmen sie öffentliche Räume ein, brechen das Schweigen über die Omnipräsenz sexualisierter Gewalt, über die täglichen Feminizide und die Ungleichheit in vielen Lebensbereichen. Die Feminist\*innen der vierten Welle bilden Brücken zu all jenen Frauen\*, die bereits vor Jahrzehnten auf denselben Straßen für ihre Rechte gekämpft haben und engagieren sich ebenso für eine gerechtere und vor allem gleichberechtigte Zukunft.

Feministischer Aktivismus und die Entwicklung feministischer Theorien in der Akademie sind in Lateinamerika keine Innovation des 21. Jahrhunderts. Sie nehmen an den globalen Entwicklungen teil, von der Suffragetten-Bewegung bis zu #metoo, doch die politischen und sozialen Umstände, besonders die Militärdiktaturen und bewaffneten Konflikte in der zweiten Hälfte des 20. Jahrhunderts, schränkten die Möglichkeiten öffentlicher Demonstrationen stark ein. Inzwischen ist die Realität der lateinamerikanischen Feminist\*innen eine andere. Die Bewegungen sind erstarkt und sichtbarer als in den letzten Jahrzehnten. Doch diese blühende feministische Bewegung wird in weiten Teilen der Gesellschaft nicht gerade willkommen geheißen. Im Gegenteil: Feministischer Aktivismus stößt auf Ressentiments und antifeministische Haltungen in der Gesellschaft, den Kirchen und der Politik. Diese Widerstände sind auf verschiedenen Ebenen zu spüren; sie reichen von Hasskommentaren im Internet und den sozialen Netzwerken bis hin zur Ermordung von Aktivistinnen und Politikerinnen. Einige Ausprägungen des Antifeminismus könnten auch ein ironisches Schmunzeln hervorrufen, etwa die Erfindung und Verbreitung der *ideología de género* (dt. *Genderideologie*). Dies ist der Begriff, welchen Gegner\*innen der Gender Studies verwenden, um diese zu beschreiben und gegen welche sie bitterlich kämpfen.

Von 2012 bis 2016 fanden in Oslo und Havanna Friedensverhandlungen zwischen der kolumbianischen Regierung unter dem Präsidenten Juan Manuel Santos und Vertreter\*innen der FARC-EP (*Fuerzas Armadas Revolucionarias de Colombia – Ejército del Pueblo*; dt. *Revolutionäre Streitkräfte Kolumbiens – Armee des Volkes*) statt, die es zum Ziel hatten, den jahrzehntelangen Krieg zwischen den Militärs, Paramilitärs sowie der Guerilla zu beenden und Kolumbien in den Frieden zu führen. An den Verhandlungen über das Friedensabkommen nahmen auch feministische Vertreter\*innen der FARC-EP teil, die eine kritische Genderperspektive in das Abkommen brachten und sich für die Rechte der Frauen\* einsetzten. Großteils unbeachtet blieben während der Verhandlungen die Auswirkungen des bewaffneten Konflikts auf die LGBTIQ-Bevölkerung des Landes. Die Vertreter\*innen der Regierung und Teile der Gesellschaft, die sich gegen die Verhandlungen mit den FARC-EP

Ana Nenadović,  
wissenschaftliche Mitarbeiterin  
und Frauenbeauftragte  
am Lateinamerika-Institut  
der Freien Universität Berlin

stellten und stattdessen die Inhaftierung aller Guerilleros und Guerilleras forderten, machten sich insbesondere einen Aspekt der Verhandlungen zunutze, um ihre Kampagne gegen das Friedensabkommen zu starten: die Genderperspektive. Rasch verbreitete sich in den Medien und den sozialen Netzwerken der Begriff *ideología de género*. Diese verfolgte das Ziel, so ihre Vertreter\*innen aus den konservativen und rechtsextremen Gesellschaftsteilen, Unterschiede (nicht Ungleichheiten) zwischen den Geschlechtern zu eliminieren, aus Mädchen und Jungen „dasselbe“ zu machen sowie Schule und Bildung hierfür zu instrumentalisieren. Eine solche „Vernichtung“ der Unterschiede führe lediglich zu Identitätsproblemen, da die Kinder nicht mehr wüssten, ob sie „Junge oder Mädchen seien“. Sie starteten Petitionen, um dem Einzug der *ideología de género* in den Schulen und Lehrwerken Einhalt zu bieten, sie veranstalteten Protestmärsche gegen diese „Ideologie“ und führten ihre Kampagne sowohl off- als auch online. Das Konzept der *ideología de género* verbreitete sich in Lateinamerika und gewann zunehmend an Stärke, gemeinsam mit konservativen und rechten Politikern.

Ende 2017 wurde die Philosophin Judith Butler an die Universität von São Paulo, Brasilien, eingeladen. Aus dem akademischen Austausch wurde rasch ein Streitthema, das die brasilianische Öffentlichkeit entzweite. Bereits vorab wurde Butler bedroht; eine solche „Hexe“ wolle niemand in Brasilien haben. Dennoch kam sie. Protestierende, viele davon mit Kreuzen und Rosenkränzen bewaffnet, erwarteten Butler und bezichtigten sie nicht nur, eine Hexe zu sein, sondern auch eine Pädophile, die in ihren Werken Kinder sexualisiere. Sie solle „zur Hölle gehen“. Strohfiguren mit Butlers Gesicht wurden bei den Protesten in Brand gesetzt. Eine eindeutige Botschaft.

Auf der anderen Seite protestieren feministische und LGBTIQ-Aktivist\*innen gegen die Gegner\*innen der *ideología de género* und für ihre eigenen Rechte. Auch Judith Butler selbst äußerte sich zu den Protesten und den Kritiken der Gegner\*innen der *ideología de género*; sie versuchte zu erläutern, dass es sich bei den Gender Studies um keine Ideologie handle. Doch ob und von wie vielen sie gehört wurde, darüber lässt sich nur mutmaßen.

Der Antifeminismus in Lateinamerika wird, nicht anders als in Deutschland, von Hass, Aggression und Gewalt getragen. Er umfasst eine Bandbreite an Ausdrucksformen, die sich auf verbaler Ebene von Witzen über Feministinnen, den Gebrauch und die Verbreitung des Begriffs *feminazi* bis hin zu physischen Übergriffen erstreckt. Doch auch die Ermordung der afrobrasilianischen, bisexuellen, feministischen Stadträtin von Rio de Janeiro, Marielle Franco, im März 2018 und die der feministischen Aktivistin Isabel Cabanillas im Januar 2020 in der mexikanisch-US-amerikanischen Grenzstadt Ciudad Juárez, die seit Anfang der 1990er Jahre bekannt für eine endlose Zahl von brutalen Feminiziden ist, können zu den Ausprägungen des Antifeminismus in Lateinamerika gezählt werden.

Antifeminismus manifestiert sich in Lateinamerika nicht anders, brutaler oder „exotischer“ als in anderen Teilen der Welt. Er bildet, in seinen eigenen Ausprägungen, einen Teil der globalen konservativen Bewegung gegen Feminismen und Feminist\*innen.

# Antifeminismus und Rechtspopulismus an der Hochschule

## Verschwörungsmythen antifeministischer Narration

*Dr. Regina Frey, Politikwissenschaftlerin und Politikberaterin für die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Strategien*

In Zeiten von „Anti-Corona“-Demonstrationen ist häufig von Verschwörungsmythen die Rede und wie diese von rechten Akteur\*innen strategisch eingesetzt werden. Laut Nocun und Lamberty (2020) ist eine Verschwörungserzählung „eine Annahme darüber, dass eine als mächtig wahrgenommene Einzelperson oder eine Gruppe von Menschen wichtige Ereignisse in der Welt beeinflussen und damit der Bevölkerung gezielt schaden, während sie diese über ihre Ziele im Dunkeln lassen“ (ebd.: 18).<sup>1</sup> Dieser Beitrag zeigt, warum neurechte Erzählungen wie „Gender-Ideologie“ und „Gender-Wahn“ als Teile einer Verschwörungserzählung einzuschätzen sind.<sup>2</sup> Vor diesem Hintergrund werden Schlussfolgerungen für den Umgang mit diesen antifeministischen und rechtspopulistischen Angriffen im Hochschulkontext gezogen.

### Die Verschwörungserzählung von der Gender-Ideologie

Nahezu gebetsmühlenartig wird im antifeministischen Diskurs<sup>3</sup> ein Ideologie-Vorwurf formuliert. Der Diskursatlas Antifeminismus (o.J. a) gibt unter dem Eintrag „Gender-Ideologie“ eine beeindruckende Aufzählung, welche Akteur\*innen den politischen Gegner\*innen vorwerfen, eine Ideologie zu verbreiten. Der Geschlechterforschung wie auch der Gleichstellungsarbeit wird unterschiedslos der Vorwurf gemacht, nicht objektiv, sondern ideologisch zu sein. Ein durchaus unwissenschaftlicher Vorwurf, denn er funktioniert nur, wenn Dekaden an wissenschaftlicher Diskussion um Erkenntnis, Werturteil, Objektivität und situiertes Wissen ignoriert werden (näher hierzu die Beiträge von Scheele und Köhnen in Frey et. al. 2014 sowie Köhnen 2019).

Am Beispiel eines Zitats der AfD-Funktionärin Beatrix von Storch wird der Verschwörungsgehalt deutlich: „Die Gender-Ideologen von Grünen bis zur CDU wollen die Zweigeschlechtlichkeit ganz abschaffen. Geschlecht kann aber niemand frei wählen, Geschlecht ist ein biologisches Schicksal. Die Gender-Ideologen wollen Gott spielen.“<sup>4</sup> Diese Aussage erfüllt alle Kriterien für eine Ver-

schwörungserzählung (siehe oben). Allein die Behauptung, politische Parteien wollten die Zweigeschlechtlichkeit abschaffen, wird einem Faktencheck nicht standhalten. „Gender-Ideologen“ wird eine obskure Macht („Gott spielen“) zugeschrieben, die sie einsetzen, um den Menschen ihr als rein „natürlich“ imaginiertes Geschlecht streitig zu machen.

Die rhetorische Strategie hinter dem Ideologievorwurf ist simpel: sich selbst von jeglicher Ideologie freisprechen und somit als wertfrei stilisieren. So durchsichtig diese Strategie ist, so effizient erfüllt sie eine Funktion: Sie verstärkt die eigenen Gruppengrenzen.<sup>5</sup>

### Die Verschwörungserzählung vom „Gender-Wahn“

Auch die Rede vom Gender-Wahn kann als Verschwörungserzählung gelten. Gender-Gegner\*innen sind auffällig erfinderisch, wenn es um entsprechende Wortpaar-Schöpfungen geht: So hat die CDU-Konservative Birgit Kelle das vermeintlich satirische Machwerk „Gender-Gaga“ verfasst. Die rechte Zeitung Junge Freiheit, startete eine Kampagne „Gender-Wahnsinn stoppen!“<sup>6</sup> Auch im Bundestag polemisiert die AfD ausgerechnet zum Internationalen Frauentag mit Vokabeln wie Gender-Wahn.<sup>7</sup> Aber auch CDU-Abgeordnete übernehmen den hetzerischen Diskurs: „Statt Genderwahn bessere Ausstattung der Bundeswehr“, titelte neulich ein Hamburger CDU-Abgeordneter in der Bild-Zeitung.<sup>8</sup>

2018 kritisierte die Jury von „Unwort des Jahres“ den Begriff Gender-Wahn: Es würden hiermit „Bemühungen um Geschlechtergerechtigkeit in undifferenzierter Weise diffamiert“ (vgl. GEW 2018). Der „Diskursatlas Antifeminismus“ arbeitet dabei auch den Verschwörungsgehalt des Begriffs heraus. Es werde in entsprechenden Beiträgen eine mächtige Gender-Lobby fingiert; auch antisemitische Untertöne seien zu finden (Diskursatlas Antifeminismus o.J. b). Auch hier ist die rhetorische Strategie durchsichtig: Durch Pathologisierung stilisiert man sich zum Normalen und Gesunden, während die anderen als wahnsinnig und krank markiert werden.

### Fazit

Antifeministische Verschwörungsmythen wirken spaltend und transportieren Bedrohungsszenarien, die leicht zu durchschauen sind. Solchen Mythen ist mit wissenschaftlicher und sachlicher Argumentation nicht beizukommen – eine Auseinandersetzung im Sinne eines Dialogs mit Personen, die Begrifflichkeiten wie „Gender-Ideologie“ oder „Gender-Wahn“ nutzen, ist schlicht sinnlos. Der Umgang mit antifeministischen Narrationen bzw. Akteur\*innen stellt also eine schwierige Gratwanderung dar. Die verschwörerischen Thesen der Anti-Gender-Erzählung können nicht *inhaltlich* oder sachlich diskutiert werden, *politisch* muss das Phänomen hingegen ernst genommen werden, es gilt Begriffe und Diskursräume zu verteidigen sowie Aufklärungsarbeit zu leisten – ohne sich aber dabei an sinnentleerten Parolen abzuarbeiten. Auch die (teilweise naive) Übernahme antifeministischer Verschwörungsversatzstücke durch im

Grunde demokratisch gesinnte Personen und die Mainstream-Medien gilt es zu benennen.

Die antifeministischen Verschwörungsmythen sollten deswegen Anlass geben, demokratische Errungenschaften hochzuhalten: Gleichstellungspolitik erfüllt den Verfassungsauftrag, die Gleichberechtigung von Frauen und Männern auch tatsächlich durchzusetzen. Wissenschaft darf nicht durch die Forderung nach Abschaffung von Studiengängen oder Verhinderung von Forschungsprojekten zensiert werden. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) bringt es auf den Punkt: „Angriffe gegenüber Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung sind auch Angriffe auf die gesamte Hochschule (...). Sie sind zugleich Angriffe auf die Freiheit von Forschung und Lehre und berühren den Kern des geteilten Selbstverständnisses einer offenen demokratischen Gemeinschaft.“ (bukof 2019, ähnlich auch FiSt 2020).

- 1 Siehe auch ebd. S. 166f.
- 2 Auch die Erzählung von der „Frühsexualisierung“ wäre hier zu benennen, im Rahmen dieses kurzen Beitrags kann hier nur auf andere Arbeiten verwiesen werden, z.B. Laumann/Debus (2018).
- 3 Um den gegen Gender gerichteten Diskurs zu bezeichnen, nutze ich hier den Begriff „antifeministischer“ Diskurs – auch wenn darunter sehr verschiedene weltanschauliche Positionen subsumiert werden (vgl. z.B. Frey et al. 2014). Den Begriff „Anti-Genderismus“ halte ich für wenig zielführend, da er letztlich als Schlagwort den Ideologie-Vorwurf eher stärkt (vgl. auch Scheele 2019).
- 4 Quelle: Facebook-Seite B. v. Storch, URL: Abruf: 14.09.2019 <https://archive.is/zwwvj>
- 5 Siehe hierzu Nocun/Lamberty 2020, S. 173f.
- 6 <http://archive.is/YJ79V>.
- 7 Zum Beispiel die AfD MdB Harder-Kühnel am 6. März 2020.
- 8 Auf Twitter: <https://twitter.com/christophloss/status/1304378262450253827?s=12>

### Literatur

- AStA der Uni Frankfurt (Hg.): Feindbild Emanzipation. Antifeminismus an der Hochschule, Frankfurt. [asta-frankfurt.de/sites/default/files/dateien/feindbild-emanzipation-antifeminismus-hochschule/feindbildemanzipationwebz.pdf](http://asta-frankfurt.de/sites/default/files/dateien/feindbild-emanzipation-antifeminismus-hochschule/feindbildemanzipationwebz.pdf)
- Bukof – Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (2019): Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Antifeministischen Positionen entgegengetreten. [bukof.de/wp-content/uploads/2019-09-19-Positionspapier-bukof-Antifeminismus-entgegengetreten.pdf](http://bukof.de/wp-content/uploads/2019-09-19-Positionspapier-bukof-Antifeminismus-entgegengetreten.pdf)
- Diskursatlas Antifeminismus (o.J.a): Gender-Ideologie. [www.diskursatlas.de/index.php?title=Gender-Ideologie](http://www.diskursatlas.de/index.php?title=Gender-Ideologie)
- Diskursatlas Antifeminismus (o.J.b): Genderwahn. [www.diskursatlas.de/index.php?title=Genderwahn](http://www.diskursatlas.de/index.php?title=Genderwahn)
- FiSt – Forschungsstelle für Interkulturelle Studien der Universität zu Köln (2020): Für Freiheit in Forschung und Lehre. [www.blaetter.de/dokumente/fuer-freiheit-in-forschung-und-lehre](http://www.blaetter.de/dokumente/fuer-freiheit-in-forschung-und-lehre)
- Frey, Regina/ Gärtner, Marc / Köhnen, Manfred/ Scheele, Sebastian (2014): Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie: Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse. Schriften des Gunda-Werner-Instituts, Band 9. (Hg.): Heinrich Böll Stiftung. Berlin. [www.gwi-boell.de/sites/default/files/gender\\_wissenschaftlichkeit\\_und\\_ideologie\\_2aufl.pdf](http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/gender_wissenschaftlichkeit_und_ideologie_2aufl.pdf)
- GEW – Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2018): Unwort-des-Jahres-Jury kritisiert „Genderwahn“. [www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/unwort-des-jahres-jury-kritisiert-genderwahn/](http://www.gew.de/aktuelles/detailseite/neuigkeiten/unwort-des-jahres-jury-kritisiert-genderwahn/)
- Köhnen, Manfred (2019): Die Freiheit der Wissenschaft und ihre Feinde. Angriff auf die Geschlechterforschung bringen alle Sozial- und Geisteswissenschaften in Gefahr, in: AStA der Uni Frankfurt (Hg.): a.a.O., S. 30-37.
- Laumann, Vivien /Debus, Katharina (2018): ‚Frühsexualisierung‘ und ‚Umerziehung‘? Pädagogisches Handeln in Zeiten antifeministischer Organisationen und Stimmungsmache, in: Lang, Juliane/Peters, Ulrich (Hrsg.): Antifeminismus in Bewegung. Aktuelle Debatten um Geschlecht und sexuelle Vielfalt. Hamburg: Marta Press. S. 275-301.
- Nocun, Katharina / Lamberty, Pia (2020): Fake Facts. Wie Verschwörungstheorien unser Denken bestimmen. Quadriga.
- Scheele, Sebastian (2019): Vom Antifeminismus zum Antigenderismus?, in: AStA der Uni Frankfurt (Hg.): a.a.O., S. 22-27.
- (Alle Abrufe: 01.11.2020)

# Mehr als nur „Kleine Anfragen“...

Die AfD und ihr ‚Interesse‘ an Geschlechterforschung und Gleichstellung an Hochschulen



Dr. Magdalena Beljan, Geschäftsstelle der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg)

Seit die AfD in den Landesparlamenten und im Bundestag vertreten ist, hat sie die Möglichkeit zu unterschiedlichen Themenbereichen „Kleine“, aber auch „Große Anfragen“ zu stellen. Dieses Instrument nutzt sie ausgiebig: So ist mit dem Einzug der Partei in den Bundestag im Oktober 2017 auch die Gesamtzahl der gestellten Kleinen Anfragen rapide gestiegen. Waren es in der letzten Legislaturperiode (2013–2017) insgesamt 3.953 Kleine Anfragen, so vermeldet die Presseabteilung des Bundestags im Oktober 2019, dass bereits 5.704 Kleine Anfragen an den Bundestag gestellt worden seien.<sup>1</sup>

Was aber sind Kleine Anfragen? Kleine Anfragen werden in einzelnen Bundesländern auch „Schriftliche Anfragen“, so in Bayern, oder schlicht „Anfragen“, so im Saarland, genannt. Grundsätzlich sind sie ein wichtiges Mittel der parlamentarischen Kontrolle, das vor allem von der Opposition genutzt wird. Im Gegensatz zu „Großen Anfragen“, die von einer Fraktion gestellt werden müssen und ausführlicher sein dürfen, können Kleine Anfragen von einzelnen Abgeordneten gestellt werden.

Auch zur Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit an den Hochschulen haben Abgeordnete der AfD – vor allem auf Länderebene – bereits eine Vielzahl an Kleinen Anfragen gestellt. Der Fokus lag dabei häufig auf der Förderpraxis und den -strukturen. Auch Abgeordnete anderer Parteien haben z.T. Anfragen zur Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen und Forschungseinrichtungen gestellt, allerdings mit einer deutlich anderen Zielrichtung – etwa um auf Angriffe gegen Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung hinzuweisen oder um den Erkenntnisgewinn von Geschlechterforschung darzustellen und um Förderstrukturen auszubauen.

Beantwortet werden die Kleinen Anfragen von den jeweiligen Landesparlamenten bzw. dem Bundestag. Hochschulen oder andere Einrichtungen können – müssen aber nicht – von den entsprechenden Stellen kontaktiert und in die Beantwortung der Fragen involviert werden. Wie die Beantwortung im Einzelnen aussieht, wer über Anfragen informiert und in die Beantwortung ein-

bezogen wird, kann also sehr unterschiedlich ausfallen. Dazu kommt, dass die Zeitfenster für die Beantwortung von Kleinen Anfragen, die schriftlich erfolgt, enorm variieren: Während sie in Berlin innerhalb von drei Wochen beantwortet werden können, müssen sie in Hamburg innerhalb von acht Tagen bearbeitet werden.

Sich all das zu vergegenwärtigen ist wichtig. Bei einer Partei, die sich explizit gegen Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit stellt, darf davon ausgegangen werden, dass es sich nicht um ein bloßes Interesse handelt, sondern vielmehr darum, Wissenschaftsfreiheit einzuschränken – indem etwa Gelder für Geschlechterforschung gestrichen werden – und um Gleichstellungsarbeit zu behindern. Das Grundsatzprogramm der AfD formuliert ganz konkret für den Bereich Schule, Hochschule und Forschung: „Förderung der ‚Gender-Forschung‘ beenden“ und „Nein zu ‚Gender-Mainstreaming‘ und Frühsexualisierung“.<sup>2</sup>

Es gilt, dieses Programm ernst zu nehmen, denn mit den Kleinen Anfragen soll in Erfahrung gebracht werden, wo und in welcher Form Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit gefördert wird, mit dem Ziel, diese einzuschränken bzw. abzuschaffen.

Darüber hinaus werden Kleine Anfragen aber auch von den jeweiligen Fragestellern der AfD genutzt, um Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit zu diskreditieren, indem sie als „Gender-Ideologie“ diffamiert werden und im Fall der Geschlechterforschung ihre Wissenschaftlichkeit in Abrede gestellt wird. So wird Geschlechterforschung in den Anfragen häufig nur abfällig distanziert und in Anführungszeichen gesetzt als „Gender-Forschung“ bezeichnet.

Doch die AfD ist keineswegs die einzige Partei, die das antifeministische Phantasma einer vermeintlichen „Gender-Ideologie“ bemüht. Ein solcher Antifeminismus, das haben Autor\*innen und Wissenschaftler\*innen wie Franziska Schutzbach, Eike Sander, Imke Schmincke und viele andere beschrieben, funktioniert als „Scharnier zwischen rechtem Rand und Mitte“<sup>3</sup>. So wendet sich auch die CSU in ihrem Grundsatzprogramm explizit

### Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

#### Art 3

- (1) Alle Menschen sind vor dem Gesetz gleich.
- (2) Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.
- (3) Niemand darf wegen seines Geschlechtes, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.

### Grundgesetz für die Bundesrepublik Deutschland

#### Art 5

- (1) Jeder hat das Recht, seine Meinung in Wort, Schrift und Bild frei zu äußern und zu verbreiten und sich aus allgemein zugänglichen Quellen ungehindert zu unterrichten. Die Pressefreiheit und die Freiheit der Berichterstattung durch Rundfunk und Film werden gewährleistet. Eine Zensur findet nicht statt.
- (2) Diese Rechte finden ihre Schranken in den Vorschriften der allgemeinen Gesetze, den gesetzlichen Bestimmungen zum Schutze der Jugend und in dem Recht der persönlichen Ehre.
- (3) Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre sind frei. Die Freiheit der Lehre entbindet nicht von der Treue zur Verfassung.

[https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art\\_5.html](https://www.gesetze-im-internet.de/gg/art_5.html)

gegen „[e]ine Gesellschafts- und Bildungspolitik, die Gender-Ideologie“ folge. Um dieser Ablehnung Nachdruck zu verleihen, nennt die CSU diese vermeintliche „Gender-Ideologie“ in einem Atemzug mit „Frühsexualisierung“<sup>4</sup>, gegen die sie sich ebenfalls wendet, die aber letztendlich wie die sogenannte „Gender-Ideologie“ ein Phantasma darstellt.<sup>5</sup>

Dass sich die Beantwortung von Kleinen Anfragen durchaus gegen die Absichten der Fragestellenden wenden kann, zeigt ein relativ aktuelles Beispiel aus Brandenburg aus dem letzten Jahr: In ihrer Kleinen Anfrage zu „Maßnahmen zu ‚Gender Mainstreaming‘ und ‚Diversity‘ an Hochschulen in Brandenburg“ wollten die fragestellenden AfD-Abgeordneten wissen, ob es Infor-

mationsveranstaltungen zum Thema Gender Mainstreaming oder Diversity an brandenburgischen Hochschulen gegeben habe. Die Landesregierung musste dieses verneinen und betont in ihrer Antwort, sie werde „diesen im Rahmen der Beantwortung dieser Anfrage zutage getretenen Befund zum Anlass nehmen, den Hochschulen zu empfehlen, diesem Defizit perspektivisch zu begegnen.“<sup>6</sup>

Es bleibt zu hoffen, dass auch Hochschulen und Forschungseinrichtungen sich dieser wissenschaftsfeindlichen und antifeministischen Politik bewusst werden und sich ebenso deutlich zur Wissenschaftsfreiheit und Gleichstellungsarbeit und damit letztendlich zu Artikel 3 des Grundgesetzes bekennen.

- 1 <https://www.bundestag.de/presse/hib/673746-673746>, Stand: 15.09.2020
- 2 [https://cdn.afd.tools/wp-content/uploads/sites/111/2018/01/Programm\\_AfD\\_Online-PDF\\_150616.pdf](https://cdn.afd.tools/wp-content/uploads/sites/111/2018/01/Programm_AfD_Online-PDF_150616.pdf), S. 52 und 55. Stand: 02.10.2020
- 3 Vgl. Henning von Bergen & Barbara Unmüßig: »Antifeminismus – Scharnier zwischen rechtem Rand und Mitte«, <https://www.gwi-boell.de/de/2016/09/28/antifeminismus-scharnier-zwischen-rechtem-rand-und-mitte>, Stand: 02.10.2020.
- 4 <https://www.csu.de/common/download/Grundsatzprogramm-Beschluss-Parteitag.pdf>, S. 10, Stand: 09.09.2020.
- 5 Vgl. etwa Imke Schmincke, ‚Besorgte Eltern‘ und ‚Demo für alle‘ – das Kind als Chiffre politischer Auseinandersetzungen, [https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2016/07/input\\_besorgte\\_eltern\\_schmincke.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2016/07/input_besorgte_eltern_schmincke.pdf), Stand: 09.09.2020.
- 6 [https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/drs/ab\\_0600/669.pdf](https://www.parlamentsdokumentation.brandenburg.de/starweb/LBB/ELVIS/parladoku/w7/drs/ab_0600/669.pdf), Stand: 15.09.2020.

# Die 120db-Kampagne der Identitären

Instrumentalisierung feministischer Anliegen durch Rechtspopulist\*innen

Mehrere Aktivist\*innen initiierten Ende Januar 2018 die Kampagne 120 Dezibel. Der Name dieser „Frauenrechts-Kampagne“ geht auf die Lautstärke eines Taschenalarms zurück, den Frauen vorgeblich zu ihrem Schutz tragen. Die Kampagne thematisiert Gewalt gegen Frauen durch Migranten, indem sie dazu aufruft, Erfahrungen mit (sexualisierter) Belästigung und Gewalt unter dem Hashtag #120db zu teilen. Es wird von sogenannter Ausländerkriminalität von Männern afrikanischer Herkunft oder von Menschen aus muslimisch geprägten Regionen gesprochen. #120db geht auf Martin Sellner, Gründer und Sprecher der Identitären in Österreich, zurück.

Bei der Darstellung der #120db-Kampagne verzichtet dieser Artikel im Folgenden ausdrücklich auf die Selbstbezeichnung Identitäre Bewegung, da diese nicht ihrer tatsächlichen geringen Reichweite entspricht. Die Identitären fordern auf der Basis des Ethnopluralismus eine ethnisch und kulturell homogene staatliche und gesellschaftliche Ordnung. Sie vertreten den „Großen Austausch“, der aus verschwörungstheoretischer Sicht einen Austausch der „weißen“ Mehrheitsbevölkerungen durch muslimische oder „nicht-weiße“ Personen annimmt.

Die Besonderheit der Identitären ist deren Öffentlichkeitsauftritt. Im Gegensatz zu anderen Rechtsextremen zeigen sie sich jung und dynamisch. Es wird eine Art Lifestyle transportiert, der durch popkulturelle Zusammenhänge über ein niedrigschwelliges Mobilisierungs- und Aktionspotential verfügt und als Identifikationsobjekt vor allem für junge Menschen fungiert. Dieses vordergründig moderne, gewaltfreie und harmlose Auftreten ist zwar langfristig nicht erfüllbar, aber Popkultur, Jugendlichkeit, Aktionismus und Corporate Identity sind gleichzeitig erstmal ihr größter Anreiz. Das Frauenbild der Identitären entspricht einer konservativen hegemonialen, heteronormativen Auffassung. So spricht Sellner beispielsweise von einer generellen weiblichen Emotionalität und folgert daraus eine politische Unfähigkeit.

#120db tritt schwerpunktmäßig in Social-Media-Kanälen auf und besteht zum großen Teil aus Aktivist\*innen der Identitären. Ihr Kampagnenfilm beinhaltet zahlreiche sprachlich-rhetorische Mittel. Die auffällige Pronominalstruktur konstruiert eine Abgrenzung von „Wir“ und „Die“. „Die“ meint sowohl „Geflüchtete und Migranten“, als auch die vermeintlich verantwortlichen Instanzen für „importierte Gewalt“. Das „Wir“ soll an Opfer erinnern und einen Ausweg aus dieser Situation schaffen. Das Video wird von einem epischen Musikstück begleitet, dessen Dynamik und Instrumente an theatralische Filmmusik erinnern. Die Vorstellung der nationalistischen Identifizierung und Solidarisierung geht in einen chauvinistischen Gedanken über, wenn von der unbedingten Notwendigkeit der Grenzkontrolle und -sicherheit gesprochen wird.

Um eine Ablehnung von Migrant\*innen zu legitimieren, werden Werte wie Gleichberechtigung und Gleichstellung der Geschlechter als „europäisch“ bezeichnet. Dieser femonationalistische Prozess bezeichnet nach der

*Angelina Uhl,  
Masterstudentin der Kulturwissenschaften  
an der Humboldt-Universität zu Berlin und  
ehemalige Praktikantin im  
Team Zentrale Frauenbeauftragte  
der Freien Universität Berlin*

Soziologin Sara Farris die scheinbare Unmöglichkeit von Migrant\*innen, die Rechte von Frauen zu respektieren, woraus eine Unvereinbarkeit von verschiedenen kulturellen Lebensweisen begründet wird.

So wird mit „eigenen“ Errungenschaften, wie der angeblichen juristischen Geschlechtergerechtigkeit, nicht nur gegen „den Islam“ und „Fremde“ als „unzivilisierte“, „hypersexuelle“ Gruppen, ja sogar Nationalitäten, argumentiert, sondern auch gegen LGBTIQ\*-Personen, geschlechtsneutrale Feminismen und deren Infragestellung heteronormativer Normen.

Die Kulturwissenschaftlerin Gabriele Dietze beschreibt Ethnosexismus als Kulturalisierung von Geschlecht, die kulturell „andere“ aufgrund ihrer anscheinend besonderen oder „rückständigen“ Auffassung von Geschlechter- und Sexualordnungen diskriminiert. Für #12odb fungiert dies als Legimitation von negativen Äußerungen gegenüber Geflüchteten und Migrant\*innen. Zum einen kann das ethnosexistische Argumentationsmuster als eine weitere Basis in der polemisch-rassistischen Befeuerung des Einwanderungsdiskurses gesehen werden. Zum anderen ist eine Kampagne wie diese ein Beleg dafür, wieviel Macht Sexismus auf alltäglicher Ebene einnimmt. Da Sexismus ein höchst sensibles und vor allem ein Tabuthema ist, werden rassistische, xenophobe und ethnozentristische Konstruktionen nicht hinterfragt oder aufgebrochen, sondern erscheinen glaubwürdig.

#12odb ist eine strategische Mobilisierungsmaßnahme der Identitären zur Idealisierung und Realisierung ihrer rechtsextremistischen Ideologien. Neben der grotesken Situation als Antifeminist\*innen für Feminismus zu plädieren, entstehen weitere Widersprüche. Zum einen ist die Zuschreibung von gewalttätigen Stereotypen zu Migrant\*innen nicht wahrheitsgemäß, denn tatsächlich findet sexualisierte Gewalt in Deutschland vor allem im häuslichen und familiären Umfeld statt. Zum anderen zeigt sich eine Paradoxie, wenn einerseits die anscheinend längst etablierte Geschlechtergerechtigkeit im Westen im Gegensatz zur islamischen Welt positivistisch beschrieben wird, andererseits (politische) Gleichstellungsmaßnahmen und -arbeit angegriffen werden.

Hinzugefügt werden kann, dass die Inszenierung der Anhänger\*innen von #12odb als vermeintliche Tabubrecher\*innen, indem sie eine enorme Dringlichkeit des Ansprechens von „importierter Gewalt“ vermitteln, nicht funktioniert. Im Gegenteil: Verbrechen (gegen Frauen) von als migrantisch charakterisierten Täterschaften sind in medialen Berichterstattungen keineswegs unterrepräsentiert.

Letztlich bleibt der Einsatz von Frauenrechten und Gleichberechtigung als Mittel für rechtspopulistische Zwecke zwar eine Instrumentalisierung, allerdings darf angesichts dessen eine selbstkritische Beschäftigung mit Rassismus, Sexismus und Antifeminismus nicht ausbleiben. Leicht entsteht eine argumentative Zwickmühle, wenn sexualisierte Übergriffe „kulturell“ differenziert betrachtet werden. Das Autor\*innenkollektiv Feministische Intervention beispielsweise regt mit dem Buch „Frauen\*rechte und Frauen\*hass. Antifeminismus und die Ethnisierung von Gewalt“, zu einem Feminismus an, der patriarchale Strukturen kulturunabhängig hinterfragt.

# Nährboden für Antifeminismus

## Individualisierung und Kulturalisierung geschlechterpolitischer Probleme

In Mobilisierungen gegen sexual- und geschlechterpolitische Reformen und Angriffen gegen die Geschlechterforschung zeigt sich seit einigen Jahren ein zunehmend aggressiver Antifeminismus. Zwei Forschungsprojekte an der Universität Marburg analysierten die Effekte antifeministischer Diskurse in verschiedenen Praxisfeldern: Im Projekt „'Genderismus' in der medialen Debatte. Themenkonjunkturen 2006 bis 2016“ analysierte Dorothee Beck Gender-Debatten in politischen Leitmedien.<sup>1</sup> Im Projekt „REVERSE – Krise der Geschlechterverhältnisse? Anti-Feminismus als Krisenphänomen mit gesellschaftsspaltendem Potenzial“<sup>2</sup> wurden fünf Fallstudien zu Antifeminismus in der Wissenschaft durchgeführt: zu Diskursen über Mutterschaft, zu den Effekten der diskursiven Ethnisierung von Sexismus in Orientierungskursen für Zugewanderte, zu den Auswirkungen der Debatte über ‚Frühsexualisierung‘ in der Sexualpädagogik sowie zu antifeministischen Mobilisierungen gegen die ‚Ehe für alle‘. Im Folgenden werden zentrale Befunde knapp vorgestellt.

Marion Näser-Lather zeigt in ihrer Diskurs- und Rezeptionsanalyse der Publikationen von zehn akademischen Gender-Kritiker\*innen, dass diese ihre wissenschaftliche Autorität erfolgreich nutzen, um in populärwissenschaftlichen Veröffentlichungen, Interviews und Gastbeiträgen Expertise über ‚Gender‘ zu reklamieren und so antifeministische Positionen medial zu verbreiten – nicht nur im rechten Spektrum, sondern auch in politischen Leitmedien. In den von Dorothee Beck untersuchten Printmedien (Welt, FAZ, Spiegel Online und Süddeutsche) wurde überwiegend kritisch bis abwertend über die Gender Studies berichtet. Eine redaktionelle Prüfung oder kritische Einbettung der Aussagen von Gender-Kritiker\*innen fand kaum statt. Kritische Leser\*innen-Briefe dazu wurden aber durchaus abgedruckt.

Helga Krüger-Kirn und Leila Tichy analysierten Mutterschaftsdiskurse in Elternzeitschriften (nido, Eltern, Baby und Familie). Das hier propagierte Mutter-Ideal sieht eine intensive Mutter-Kind-Bindung vor; daneben sollen Mütter eine gleichberechtigte Beziehung leben und erwerbstätig sein – dies gilt als Indikator für eine bereits erreichte ‚Emanzipation‘. Tipps zur Selbstoptimierung sollen helfen, dieses Ideal zu erreichen. In den Interviews mit Müttern wurde das Scheitern an diesen Anforderungen als individuelles Versagen interpretiert. Feminismus erscheint dabei nicht als Unterstützung, sondern als Quelle unerfüllbarer Anforderungen.

Barbara Grubner und Denise Bergold-Caldwell untersuchten die Effekte der diskursiven ‚Ethnisierung von Sexismus‘ auf Orientierungskurse für Zugewanderte. In der öffentlichen Debatte dominiert der Diskurs einer geschlechterpolitischen Überlegenheit von Deutschland gegenüber rassifizierten ‚Anderen‘ (v.a. muslimischen Männern). Dies spiegelt sich in der Zielsetzung von Orientierungskursen: Diese sollen das Geschlechterbewusstsein von Zugewanderten auf das Niveau der in Deutschland vermeintlich bereits erreichten Gleichstellung ‚heben‘ – auch hier dominiert somit ein postfe-

Annette Henninger,  
Professorin für Politik und Geschlechterverhältnisse an der Philipps-Universität Marburg, studierte und promovierte am Otto-Suhr-Institut der Freien Universität Berlin



Der Sammelband „Antifeminismen. ›Krisen-Diskurse mit gesellschaftsspaltendem Potential?“, hrsg. von Annette Henninger und Ursula Birsl, mit Beiträgen aus beiden Projekten ist im November 2020 im transcript-Verlag erschienen.

ministischer Diskurs. Fortbestehende Geschlechterungleichheiten und die Rassismus-Erfahrungen der Teilnehmenden werden dabei ausgeblendet.

Im Feld der (Sexual-)Pädagogik zeigt sich Antifeminismus als implizite Delegitimierung von Ansätzen, die auf eine Reflexion von Geschlecht und Sexualität abzielen, wie Susanne Maurer, Anna-Lena Oldemeier und Ferdinand Backöfer herausarbeiteten. Die Themen sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sind in der Ausbildung und in pädagogischen Institutionen schwach verankert und durch Missbrauchsskandale herrscht große Unsicherheit im Umgang mit kindlicher Sexualität. Die Prävention sexualisierter Gewalt wird damit zur zentralen Legitimierungsstrategie (sexual-)pädagogischer Arbeit.

Die von Christopher Fritzsche und Juliane Lang durchgeführte Analyse christlich-rechter (kath.net, Charismatismus) und neu-rechter Medien (Junge Freiheit, Freie Welt) arbeitete antifeministische Argumentationen gegen die ‚Ehe für alle‘ heraus. Diese hatten nach Einschätzung der interviewten Bundestagsabgeordneten jedoch keinen Einfluss auf den parlamentarischen Prozess, vielmehr sei die Gesellschaft ‚reif‘ für diese Reform gewesen.

Dezidiert antifeministische Diskurse begegnen uns im Feld somit in Mobilisierungen gegen ‚Frühsexualisierung‘ und gegen die ‚Ehe für alle‘ sowie in bevölkerungspolitischen Diskursen, die dem Feminismus die Schuld an einer vorgeblichen ‚Umvolkung‘ durch Zuwanderung anlasten. Diese Diskurse lassen sich vor allem im christlich-rechten, neu-rechten und rechts-extremen Spektrum verorten. Antifeministische Wissenschaftler\*innen legitimieren diese Diskurse mit ihrer wissenschaftlichen Autorität und machen sie in einer breiteren Öffentlichkeit medial salonfähig. Daneben finden sich postfeministische Diskurse, die von einer vermeintlich bereits erreichten Geschlechtergleichheit ausgehen. Diese sind nicht offen antifeministisch, führen jedoch zu einer Individualisierung und Kulturalisierung fortbestehender Probleme im Geschlechterverhältnis, was Anknüpfungspunkte zu antifeministischen Argumentationen bietet.

Bei geschlechterpolitischen Interventionen gilt es also zum einen, dieser Individualisierung und Kulturalisierung der Geschlechterverhältnisse entgegenzutreten, strukturelle Ursachen fortbestehender Geschlechterungleichheiten zu benennen sowie emanzipatorische Inhalte, Ziele und Visionen proaktiv weiterzuverfolgen. Zum anderen gilt es, der Deutungshoheit von Gender-Kritiker\*innen über mediale Gender-Debatten entgegenzutreten – zum Beispiel durch die Pflege von Kontakten zu interessierten Journalist\*innen oder das Schreiben von Leser\*innen-Briefen.

- 1 Das Projekt wurde vom 01.08.2017-31.01.2019 vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) finanziert, vgl. <https://www.uni-marburg.de/de/genderzukunft/forschung/genderismus>. Stand: 02.10.2020
- 2 Das Projekt wurde vom 01.10.2017-31.01.2020 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung finanziert. Beteiligt waren 12 Wissenschaftler\*innen, zwei wissenschaftliche und fünf studentische Hilfskräfte, vgl. <https://www.uni-marburg.de/de/genderzukunft/forschung/reverse>. Stand: 02.10.2020

## Gemeinsam für eine geschlechtergerechte, vielfältige Wissenschaft: Antifeministischen Positionen entgegen-treten!

18.09.2019

Seit 70 Jahren ist die Gleichberechtigung von Frauen und Männern als Verfassungsgut im Grundgesetz der Bundesrepublik verankert. Der Staat ist aufgefordert, die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung zu fördern und auf die Beseitigung bestehender Nachteile hinzuwirken. Dieser Auftrag gilt auch und in besonderem Maße für Wissenschaft und Hochschulen. Ihn konsequent voranzutreiben, befördert die Weiterentwicklung des Wissenschafts- und Hochschulsystems und stärkt seine Grundwerte wie Freiheit, Integrität, Verantwortung und Demokratie (HRK 2019). Hochschulen müssen heute mehr denn je dazu beitragen, demokratische Prinzipien, staatsbürgerliches Engagement und soziale Verantwortung zu stärken.

Ein innovatives, ethisch verantwortliches und zukunftsorientiertes Wissenschafts- und Hochschulsystem beruht auf respektvoller Zusammenarbeit und kritischer Reflexion in Studium, Lehre, Forschung, Kunst, Krankenversorgung und Verwaltung. Dies gilt für institutionelle Herausforderungen wie einen wert-schätzenden Umgang mit Diversität, die Stärkung des Diskriminierungsschutzes und die Aufgabe, allen Mitgliedern der Gesellschaft eine forschungsbasierte, informierte Beteiligung an gesellschaftlichen Debatten zu ermöglichen (HRK 2017).

In jüngster Zeit finden Vertreter\*innen autoritärer Positionen zunehmend Gehör, die traditionelle Geschlechterrollenzuschreibungen, Ideologien der Ungleichwertigkeit und Ausgrenzung propagieren, um existierende Privilegien für ausgewählte Gruppen zu konservieren, (neue) Ausschlüsse zu produzieren und Vielfalt zu vermeiden. Im Zuge des Erstarkens rechtspopulistischer und rechtsextremer Strömungen kommt es dabei neben rassistischen und antisemitischen Übergriffen zunehmend auch zu antifeministischen Anfeindungen und Angriffen auf Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen.

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) nimmt die antifeministischen Anfeindungen und Angriffe gegenüber der Gleichstellungspolitik und ihren Akteur\*innen sehr ernst und versteht sie auch als Angriffe auf den Kern des Hochschul- und Wissenschafts-systems. Daher ist es notwendig, dass sich Hochschulleitungen und Wissenschaftspolitik geschlossen den demokratiefeindlichen Kräften entgegenstellen und sich zur Förderung von Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätsmerkmal guter wissenschaftlicher Praxis bekennen.

---

**Vorstand:** Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld, Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes, Dr. Mechthild Koreuber, Freie Universität Berlin, Anneliese Niehoff, Universität Bremen, Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg

**Geschäftsstelle:** Caren Stankus-Kunze, Goßlerstraße 2-4, 14195 Berlin, 030/838-59210, geschaeftsstelle@bukof.de, [www.bukof.de](http://www.bukof.de)

**Kontoverbindung:** GLS Bank, BLZ 43060967, Kto. 4022076100, IBAN: DE02 4306 0967 4022 0761 00, BIC: GENODEM1GLS

**Steuer-Nummer:** 215/5861/0982. Die bukof ist als gemeinnütziger Verein anerkannt.

## **Chancengleichheit wird angegriffen und in Frage gestellt**

Während Gleichstellungsprogramme des Bundes und der Länder zu Gleichstellungserfolgen in den Hochschulen beitragen, wird in Landesparlamenten und im Bundestag, in Parteiprogrammen, auf Veranstaltungen, in Gremien und nicht zuletzt auf den Social-Media-Kanälen die Legitimität von Gleichstellungsarbeit an Hochschulen zunehmend in Frage gestellt. Dabei kommt das ganze Spektrum antifeministischer Diskursstrategien zum Einsatz – von der Missachtung des gesetzlichen Auftrags zur Gleichstellung über Ignoranz und Verdrehung von wissenschaftlichen Erkenntnissen bis hin zu persönlicher Diffamierung und Bedrohung von Akteur\*innen. Die Intensität der Angriffe durch Akteur\*innen der Neuen Rechten inklusive AfD-Funktionär\*innen und –Parlamentarier\*innen hat in den letzten Jahren deutlich zugenommen.

Es wäre fahrlässig, solche Anfeindungen als „ewig gestrig“ oder „dumm“ zu verharmlosen. Und es wäre mehr als fahrlässig, ihren Einfluss auf geschlechterpolitische Errungenschaften zu unterschätzen, denn die Angriffe sind vielfältig und schwerwiegend:

- Aus dem Kontext herausgelöste Daten bspw. über Kosten von gleichstellungspolitischer Arbeit oder von Maßnahmen zur geschlechtergerechten Personalentwicklung und Antidiskriminierung erzeugen Stimmungen gegen diese Themenfelder und diskreditieren das Engagement von Hochschulen.
- Sie schüren Neiddebatten in Zeiten knapper Hochschulfinanzen und diskreditieren das Engagement von Hochschulen und Gleichstellungsakteur\*innen.
- In Länderparlamenten wird das Instrument der „Kleinen Anfrage“ von der AfD dazu genutzt, „Skandale“ über eine vermeintliche Verschwendung öffentlicher Gelder zu suggerieren, etablierte hochschulische Regelungen bspw. zu geschlechtersensibler Sprache in Frage zu stellen und die Abschaffung gesetzlich verankerter Beteiligungsrechte von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten an Hochschulen zu fordern.
- Gleichstellungsakteur\*innen an Hochschulen erleben seit einigen Jahren schwerwiegende persönliche Angriffe – von sexistischen Beleidigungen, Sachbeschädigungen an Arbeitsstellen, Verspottung und Herabwürdigungen bis hin zu Vergewaltigungsandrohungen.
- An Hochschulen werden immer wieder Debatten über möglicherweise sexistische Kunstwerke auf dem Campus geführt. Diese notwendigen Auseinandersetzungen werden in der Öffentlichkeit instrumentalisiert, um geschlechterpolitische Akteur\*innen zu beschimpfen und zu beleidigen. Eskalierende Konfrontationen statt reflexiver Debatten sind die Folge.
- Mit dem Argument einer vorgeblichen Bewahrung der Freiheit von Forschung und Lehre wird gegen ebenso verfassungsgemäße Maßnahmen zur Verwirklichung von Gleichstellung argumentiert. Wissenschaftsfreiheit ist ein hohes Gut. Sie ist jedoch keine ungebundene Freiheit, sondern begrenzt durch und verbunden mit anderen Verfassungsgütern.

Ähnliche antifeministische Anfeindungen und Angriffe bis hin zu Morddrohungen richten sich gegen Geschlechterforschung und -forscher\*innen und diskreditieren die Arbeit Einzelner bzw. das gesamte Forschungsfeld.

## **Antifeministischen Positionen gemeinsam und solidarisch entgegenzutreten**

Angriffe gegenüber Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung sind auch Angriffe auf die gesamte Hochschule als Organisation. Sie sind zugleich Angriffe auf die Freiheit von Forschung und Lehre und berühren den Kern des geteilten Selbstverständnisses einer offenen demokratischen Gemeinschaft. Die klare Ablehnung von diskriminierenden, antifeministischen, rassistischen, antisemitischen und andere Menschen abwertenden Positionen und Praktiken gehört ganz wesentlich zu einem Hochschulklima, in dem sich alle Mitglieder und Angehörigen entfalten und ohne Angst vor Übergriffen studieren, lehren, forschen und arbeiten können.

Wir erwarten von Hochschulleitungen, Wissenschaftsorganisationen, Bundes- und Landesministerien sowie allen anderen wissenschaftspolitischen Akteur\*innen ein klares Bekenntnis zu einer starken Geschlechterpolitik sowie ein Einstehen für demokratische Werte und Antidiskriminierung in Wissenschaft und Hochschulen.

Wir fordern alle **Hochschulleitungen** auf, verantwortlich zu handeln und gleichstellungs- und geschlechterpolitische Errungenschaften und Ziele gemeinsam zu verteidigen. Folgende Handlungsoptionen unterstützen ein starkes Miteinander gegen Antifeminismus:

- **Öffentliche Positionierung:** Bei antifeministischen und anderen diskriminierenden Anfeindungen und Angriffen sollten Hochschulleitungen die jeweils gebotenen Instrumente der Öffentlichkeitsarbeit nutzen und sich als Leitung vor die eigenen Mitarbeiter\*innen stellen. Sie sollten für Gleichstellung und die Verteidigung demokratischer Werte, für Wissenschaftsfreiheit und Menschenrechte als hochschulpolitische Ziele einstehen und den Zusammenhang zur rechtlichen Verankerung von Gleichstellung (Verfassungsgut) herstellen.
- **Verfahren und Strukturen überprüfen und anpassen:** Den Hochschulen steht bereits ein Instrumentarium für den Umgang mit antifeministischen Positionen zur Verfügung. Zur Unterstützung ihrer Angehörigen und Gäste sollten das Beschwerde- und Konfliktmanagement sowie angrenzende Verfahren der Hochschule (Umgang mit Diskriminierungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, mit Hausrecht etc.) im Hinblick auf die Eignung für den Umgang mit antifeministischen Angriffen überprüft und bei Bedarf entsprechend angepasst werden. Zudem sollten professionelle Schutzkonzepte für die in den Bereichen Chancengleichheit und Antidiskriminierung arbeitenden Personen sowie für Geschlechterforscher\*innen erarbeitet werden.
- **Kompetenzvermittlung:** Für einen nachhaltigen Ansatz gilt es, die hierfür zuständigen Stellen innerhalb der Hochschule zu vernetzen und Angebote zum Kompetenzerwerb beim Umgang mit antifeministischen und anderen diskriminierenden Anfeindungen zur Verfügung zu stellen (Öffentlichkeitsarbeit, Rechtsstelle, Lehrende, Gleichstellungsakteur\*innen u.v.m.).
- **Netzwerke aufbauen:** Hochschulleitungen sollten den Aufbau von und die Beteiligung an Vernetzungen zum Thema Antifeminismus auf Bundes- und Landesebene finanziell und ideell unterstützen.

Wir sehen auch die **Wissenschaftsorganisationen, Bundes- und Landesministerien sowie die Politik** in der Verantwortung. Sie dürfen die Hochschulen bei antifeministischen Diffamierungen nicht alleine lassen. Auch sollten sie sich zu einer strukturell abgesicherten Gleichstellungspolitik bekennen und nicht nachlassen im Bestreben, Chancengleichheit als Qualitätsmerkmal von Wissenschaft zu implementieren.

Wir fordern von allen Akteur\*innen in Wissenschaft, Forschung und Hochschulpolitik:

- eine **Positionierung gegen antifeministische Anfeindungen und Angriffe sowie für Gleichstellung** als Qualitätsmerkmal in allen Handlungsfeldern von Wissenschaft und Hochschule und für eine demokratische Debattenkultur,
- die **Unterstützung der Gleichstellungsakteur\*innen und Hochschulleitungen beim Umgang mit Antifeminismus und Diskriminierung,**
- die **finanzielle Förderung** entsprechender Netzwerkbildung, Veranstaltungen und Projekte.

Es ist notwendig, gemeinsam und solidarisch antifeministischen Angriffen entgegenzutreten und sich zu einer strukturell abgesicherten Gleichstellungsarbeit zu bekennen. **Jetzt!**

## Literaturempfehlungen zu Antifeminismus

- AStA Goethe-Universität Frankfurt (2019): Feindbild Emanzipation. Antifeminismus an der Hochschule. Verfügbar unter: <https://asta-frankfurt.de/sites/default/files/dateien/feindbild-emanzipation-antifeminismus-hochschule/feindbildemanzipationweb2.pdf> (10.11.2020).
- Aus Politik und Zeitgeschichte, 68 (2018): (Anti-)Feminismus. Bonn: Bundeszentrale für Politische Bildung.
- Autor\*innenkollektiv FE.IN (2019): Frauen\*rechte und Frauen\*hass. Antifeminismus und die Ethnisierung von Gewalt. Berlin: Verbrecher Verlag.
- Billmann, Lucie (2015): Unheilige Allianz. Das Geflecht von christlichen Fundamentalisten und politisch Rechten am Beispiel des Widerstands gegen den Bildungsplan in Baden-Württemberg. Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung.
- Blum, Rebekka (2019): Angst um die Vormachtstellung. Zum Begriff und zur Geschichte des deutschen Antifeminismus. Hamburg: Marta Press.
- Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (2018): Antifeminismus als Demokratiegefährdung?! Gleichstellung in Zeiten von Rechtspopulismus. Verfügbar unter: [www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/antifeminismus\\_als\\_demokratiegefaehrdung.pdf](http://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/antifeminismus_als_demokratiegefaehrdung.pdf) (10.11.2020).
- Claus, Robert (2014): Maskulismus. Antifeminismus zwischen vermeintlicher Salonfähigkeit und unverhohlenen Frauenhass. Berlin: Friedrich-Ebert-Stiftung. Verfügbar unter: <https://library.fes.de/pdf-files/dialog/10861.pdf> (10.11.2020).
- Eimer, Annick (2019): Spielball der Politik. In: DUZ Magazin 06/19. Verfügbar unter: [www.duz.de/beitrag/!/id/646/spielball-der-politik](http://www.duz.de/beitrag/!/id/646/spielball-der-politik) (10.11.2020).
- Eltze, Wiebke/ Gutsche, Lisa (2019): Sichtbar und aktiv: Haltung zeigen! Argumentieren gegen antifeministische Äußerungen. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung; Gunda-Werner-Institut. Verfügbar unter: [www.gwi-boell.de/sites/default/files/haltung\\_zeigen\\_handbuch\\_lizenzergaenzung\\_pdf\\_16\\_juli\\_2019.pdf](http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/haltung_zeigen_handbuch_lizenzergaenzung_pdf_16_juli_2019.pdf) (10.11.2020).
- Frey, Regina/ Gärtner, Marc/ Köhnen, Manfred/ Scheele, Sebastian (2014): Gender, Wissenschaftlichkeit und Ideologie. Argumente im Streit um Geschlechterverhältnisse. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung; Gunda-Werner-Institut, Bd. 9. Verfügbar unter: [https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/2020-01/gender\\_wissenschaftlichkeit\\_und\\_ideologie\\_2aufl.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/2020-01/gender_wissenschaftlichkeit_und_ideologie_2aufl.pdf) (10.11.2020).
- Hark, Sabine/ Villa, Paula-Irene (2015): Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als Schauplätze aktueller politischer Auseinandersetzungen. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Hinrich, Rosenbrock (2012): Die antifeministische Männerrechtsbewegung. Denkweisen, Netzwerke und Online-Mobilisierung. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung, Gunda-Werner-Institut. Verfügbar unter: [https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/antifeministische\\_maennerrechtsbewegung.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/antifeministische_maennerrechtsbewegung.pdf) (10.11.2020).
- Lang, Juliane (2015): Familienpopulismus und Antifeminismus als Kitt zwischen extremer Rechter und ‚Mitte der Gesellschaft‘. Dokumentation des Kongresses „Respekt statt Ressentiment. Strategien gegen Homo- und Transphobie“, Berlin, 2015. Verfügbar unter: [www.lsvd.de/de/ct/559-Familienpopulismus-und-Antifeminismus-als-Kitt-zwischen-extremer-Rechter-und-Mitte-der-Gesellschaft](http://www.lsvd.de/de/ct/559-Familienpopulismus-und-Antifeminismus-als-Kitt-zwischen-extremer-Rechter-und-Mitte-der-Gesellschaft) (10.11.2020).
- Lang, Juliane; Peters, Ulrich (2018): Antifeminismus in Bewegung. Aktuelle Debatten um Geschlecht und sexuelle Vielfalt. Hamburg: Marta Press.
- LOTTA, 57 (2014): Kampf dem Genderismus. Antifeminismus als Scharnier zwischen extremer Rechter, Konservatismus und bürgerlichem Mainstream. Verfügbar unter: [www.lotta-magazin.de/ausgabe/57](http://www.lotta-magazin.de/ausgabe/57) (10.11.2020).
- Näser-Lather, Marion; Oldemeier, Anna Lena; Beck, Dorothee (2019): Backlash?! Antifeminismus in Wissenschaft, Politik und Gesellschaft. Roßdorf: Ulrike Helmer Verlag.
- Scheele, Sebastian (2016): Von Antifeminismus zu ‚Anti-Genderismus‘? Eine diskursive Verschiebung und ihre Hintergründe. Verfügbar unter: [https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2016/08/scheele\\_diskursive\\_verschiebung\\_antifeminismus.pdf](https://www.gwi-boell.de/sites/default/files/uploads/2016/08/scheele_diskursive_verschiebung_antifeminismus.pdf) (10.11.2020).
- Schutzbach, Franziska (2017): Gender Raus. Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik. Berlin: Heinrich-Böll-Stiftung; Rosa Luxemburg Stiftung. Verfügbar unter: [www.gwi-boell.de/sites/default/files/gender\\_raus\\_epdf\\_2.pdf](http://www.gwi-boell.de/sites/default/files/gender_raus_epdf_2.pdf) (10.11.2020).
- Schutzbach, Franziska (2018): Rhetorik der Rechten. Rechtspopulistische Diskursstrategien im Überblick. Zürich: Xanthippe.

Zusammengestellt von Angelina Uhl

# „Herausragende Gleichstellungsarbeit“

Freie Universität Berlin erhält zum siebten Mal in Folge das Total E-Quality-Prädikat für Chancengleichheit

Die Freie Universität Berlin ist für ihr Engagement zugunsten der Gleichstellung von Frauen und Männern neuerlich mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet worden. Das Prädikat wird jeweils für drei Jahre von dem gemeinnützigen Verein Total E-Quality vergeben, einer Initiative für Chancengleichheit von Frauen und Männern. Die Jury hob hervor, der Einsatz für Chancengleichheit sei an der Freien Universität „umfassend in ihr Selbstverständnis und ihre Organisationskultur integriert“, „hochschulstrukturell fest verankert und mit weitreichenden Ressourcen ausgestattet“. Die Freie Universität nehme „ihre Vorbildrolle aktiv wahr, indem sie in stadt- und bundesweiten Netzwerken Impulse setzt“. Hervorgehoben wurde das Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung als „eine zentrale Schnittstelle“ und die Open Gender Platform als „Anlaufpunkt für die gesamte deutschsprachige Geschlechterforschung“. Gewürdigt wurden zudem die Schwerpunkte auf den Themen Berufung und Personalentwicklung sowie die Weiterentwicklung des erfolgreichen Projekts „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“. Die Freie Universität, so das Resümee der Jury, leiste in allen Aktionsfeldern „herausragende Gleichstellungsarbeit“.

*Dr. Corinna Tomberger,  
Referentin der zentralen Frauenbeauftragten*



Seit 2002 hat sich die Freie Universität im Drei-Jahres-Turnus erfolgreich um das Prädikat beworben. Die Bewerbung umfasst einen quantitativen und einen qualitativen Teil; neben einer umfangreichen Datenanalyse zur Geschlechterverteilung in den Statusgruppen und auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen ist ein Selbstbericht zu Strategien und Maßnahmen in acht sogenannten Aktionsfeldern vorgesehen. Mit ihrer wiederkehrenden Bewerbung legt die Universität so regelmäßig Rechenschaft ab über ihr Fortkommen in den Bereichen Gleichstellungspolitik, Organisationsentwicklung, Personalgewinnung und -entwicklung, Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie, Organisationskultur, Forschung, Lehre und Studium sowie Umgang mit sexualisierter Diskriminierung, Belästigung und Gewalt.

In dieser Bewerbungsrunde ergeben sich für die Freie Universität besondere Synergieeffekte, da aktuell die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts in Arbeit ist. Die Bestandsaufnahme für das Total E-Quality-Prädikat bildet eine ideale Grundlage, um die übergreifende Gleichstellungsstrategie weiterzuentwickeln.

2017 hatte die Freie Universität erstmals die Möglichkeit, sich auch um das Zusatzprädikat Diversity zu bewerben, die sie erfolgreich wahrnahm. Aktuell nimmt sie am Diversity Audit des Stifterverbandes teil und durchläuft in diesem Rahmen seit Herbst 2020 einen diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozess. Angesichts dieser Situation entschied die Hochschulleitung, die Bewerbung für das Zusatzprädikat in diesem Jahr zurückzustellen und im Folgejahr nachzuholen. Dies ermöglicht, mit der geplanten Bewerbung um das Zusatzprädikat 2021 die dann erfolgte Entwicklung einer universitätsweiten Diversity-Struktur rückblickend zu reflektieren.

# Neu im Team Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Esther Hülsewede, Nina Lawrenz und Marie Springborn stellen sich vor



Esther Hülsewede

Foto: Frank Nürnberger

Bereits am 1. April 2020 hat Esther Hülsewedes erste Amtszeit als Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität begonnen. Esther Hülsewede studierte Kulturwissenschaft, Betriebswirtschaftslehre und Erwachsenenbildung/Lebenslanges Lernen an der Humboldt-Universität zu Berlin und ist seit Februar 2018 als Referentin am Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin tätig. Als Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten ist sie vorrangig Ansprechpartnerin für die dezentralen Frauenbeauftragten der Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen sowie der zentralen Universitätsverwaltung und der Universitätsbibliothek und fördert deren Vernetzung. Des Weiteren ist sie zuständig für die Organisation des Weiterbildungsprogramms „FUTURA – Qualifikation für genderkompetentes Handeln im Beruf“, eines mehrjährigen Qualifizierungsprogramms für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, das von der zentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum angeboten wird. Esther Hülsewede möchte bei der Umsetzung der gleichstellungspolitischen Ziele unserer Hochschule mitwirken und sich für eine gender- und diversitygerechte Personalentwicklung einsetzen.



Nina Lawrenz

Foto: Bernd Wannemacher

Seit dem 3. August 2020 ist Nina Lawrenz als Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität Berlin tätig. An ihrer neuen Wirkungsstätte kommt ihr zu Gute, dass sie bereits einige Jahre als dezentrale Frauenbeauftragte am Lateinamerika-Institut tätig war und in dieser Funktion bereits verschiedene Projekte, insbesondere auch zu internationalen Perspektiven auf Gleichstellung, initiieren konnte. Bereits während ihres Lehramtsstudiums und längeren Aufenthalten in Lateinamerika entstand die Idee, Fragestellungen zur Gleichstellung im Masterstudiengang in Lateinamerikastudien mit Schwerpunkt Geschlechterverhältnisse an der Freien Universität zu vertiefen. Am Lateinamerika-Institut war Nina Lawrenz dann auch mehrere Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin in Lehre und Forschung tätig, bevor sie 2018 für ein transnationales Forschungsprojekt zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt ans Margherita-von-Brenzano-Zentrum wechselte. Für die Amtsperiode der kommenden zwei Jahre möchte Nina Lawrenz als Stellvertreterin gemeinsam mit ihrer Kollegin Esther Hülsewede die zentrale Frauenbeauftragte, Dr. Mechthild Koreuber, in allen wichtigen Angelegenheiten und Projekten vertreten und gleichzeitig eigene Schwerpunkte setzen, zum Beispiel im Bereich Berufungen oder durch einen Fokus auf intersektionale Geschlechterverhältnisse.

Marie Springborn arbeitet seit September 2020 im Bereich Verwaltung und Veranstaltungsmanagement des Teams Zentrale Frauenbeauftragte. Hier koordiniert sie das Büro, unterstützt die Mitarbeiter\*innen bei allen Fragen zu Verwaltung und Buchhaltung und ist für das Veranstaltungsmanagement verantwortlich, wie etwa die Organisation des Girls' Day – auch mit Blick auf Digitalisierung, Trans\*Inklusion und Intersektionalität. Themen der Gleichstellung und des Queer Feminismus beschäftigen Marie Springborn sowohl beruflich als auch persönlich. Als Arbeiter\*innenkind war sie zunächst einige Jahre als Logopäd\*in tätig, bevor der Wechsel an die Universität folgte. An der Humboldt-Universität zu Berlin schloss sie den Bachelorstudiengang Erziehungswissenschaften ab, auf den das Masterstudium Gender Studies/ Geschlechterstudien folgte. Am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin war sie nach dem Studienabschluss für Verwaltung, Veranstaltungen und Öffentlichkeitsarbeit zuständig und führte einen Lehrauftrag durch.



Marie Springborn

Foto: privat

## Motivation, Erfahrung und Ziele der dezentralen Frauenbeauftragten

Drei Fragen zu ihrem Amt beantworten die Frauenbeauftragten der Fachbereiche Geschichts- und Kulturwissenschaften, Biologie, Chemie und Pharmazie sowie des Margherita-von-Brentano-Zentrums

**Mit diesem Wissenschaftlerinnen-Rundbrief startet eine Serie, in der wir die dezentralen Frauenbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen in der Rubrik Gleichstellung vorstellen. Den Beginn machen Ellinor Friederike Trenzcek, Gina Priscilla Beckmann, Christine Eßmann-Stern und Dr. Heike Pantelmann.**

### Mit welcher Motivation haben Sie das Amt der Frauenbeauftragten angetreten?

ELLINOR FRIEDERIKE TRENZCEK und GINA PRISCILLA BECKMANN: Die Gleichstellungspolitik hat uns auch vor unserem Amtsantritt schon bewegt. Wir waren beide viele Jahre in unterschiedlichen Bereichen feministisch aktiv und haben uns mit feministischer Theorie befasst. Die Gründe, warum Feminismus uns wichtig ist, sind nur allzu bekannt, denn – wer die Statistiken kennt, wird nicht überrascht sein – auch wir haben in unserem Leben schon Diskriminierung erfahren. Die Kandidatur als dezentrale Frauenbeauftragte an unserem Bereich war für uns die Möglichkeit, andere durch unsere Beratung zu unterstützen. Bei unserer Arbeit können wir wichtige Debatten vorantreiben, in einem produktiven Austausch Mechanismen theoretisch hinterfragen und gleichzeitig praktisch tätig werden. Gerade dieses Zusammenspiel aus theoretischer und praktischer Arbeit war für uns ausschlaggebend, uns

Ellinor Friederike Trenzcek, seit April 2018  
Frauenbeauftragte des Fachbereichs  
Geschichts- und Kulturwissenschaften;  
Studentin

Gina Priscilla Beckmann, seit April 2020  
stellvertretende Frauenbeauftragte  
des Fachbereichs Geschichts- und  
Kulturwissenschaften; sonstige  
Mitarbeiterin



Christine Eßmann-Stern, seit April 2017  
Frauenbeauftragte des Fachbereichs  
Biologie, Chemie, Pharmazie (BCP);  
Leitung Sekretariat Didaktik der  
Biologie  
Kontakt: [bcpfrau@zedat.fu-berlin.de](mailto:bcpfrau@zedat.fu-berlin.de);  
[christine.stern@fu-berlin.de](mailto:christine.stern@fu-berlin.de)  
Foto: privat

als Frauenbeauftragte zu engagieren. Dabei freut es uns besonders, dass wir Teil eines breit aufgestellten Gleichstellungs- und Diversity-Managements sind und auch persönlich aus diesem Umfeld neue Erkenntnisse und Unterstützung schöpfen können. Projekte mitgestalten und so die Hochschul-landschaft verändern zu können, ist für uns eine Möglichkeit, für künftige Studierende und Wissenschaftlerinnen\* Zugänge zu schaffen, die es jetzt teilweise noch nicht gibt, und Diskurse voranzutreiben.

CHRISTINE ESSMANN-STERN: Vorwiegend um Frauen\* in allen Angelegenheiten zu unterstützen, voranzubringen und die notwendige Gleichstellung an der Freien Universität zu unterstützen. Die Möglichkeit, sich bei der Entwicklung von konkreten Maßnahmen einbringen zu können, wie z.B. zur Karriereförderung von Frauen mit Kind, hat mich auch bewegt.

HEIKE PANTELMANN: Die „alte“ Zentraleinrichtung (ZE) zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung hatte nie eine Frauenbeauftragte, weil davon ausgegangen wurde, dass es in einer solchen Einrichtung nicht erforderlich wäre. Ich war dennoch schon einige Zeit als ständiger Gast im Plenum der Frauenbeauftragten beteiligt, weil es zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung verwandte Anliegen gibt. Nach der Neu-/Umgründung der ZE ins Margherita-von-Brentano-Zentrum sollte die neue Einrichtung eine Frauenbeauftragte haben. Damit wurde u.a. auch der Gaststatus im Plenum in eine „offizielle“ Mitgliedschaft überführt. Grundsätzlich halte ich das Amt der Frauenbeauftragten für ein wichtiges, weil die Universität androzentrisch geprägt ist und in Sachen Gleichstellung zwar viel erreicht wurde, aber auch noch viel zu tun ist.

### **Welche Erfahrungen haben Sie bereits in diesem Amt gemacht und welche neuen Erkenntnisse über die Hochschule haben Sie gewonnen?**

HEIKE PANTELMANN: Ich bin früher in meiner Zeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin schon stellvertretende Frauenbeauftragte gewesen. Ich erinnere mich, dass ich es als einen ungemein gewinnbringenden Perspektivwechsel empfunden habe, die Fachbereichsebene zu verlassen und übergeordnete Prozesse und strukturelle Fragen an der Universität zu betrachten. Es war, als hätte ich erst in diesem Amt völlig neue und zuvor nicht sichtbare Aspekte der Universität sehen können. Eine Bereicherung!

CHRISTINE ESSMANN-STERN: Das Amt der Frauenbeauftragten ist sehr vielseitig. Ich habe erfahren, dass Diskriminierungen und sexuelle Belästigung an der Freien Universität präsent sind, und es wichtig für mich als Frauenbeauftragte ist, sich zu qualifizieren und Handlungsmöglichkeiten aufzubauen. Ich konnte mich erfolgreich für die Stärkung von Gender und Diversity im Fachbereich einsetzen. Deutlich wird mir immer wieder, dass der Frauenanteil in den Berufskommissionen und anderen Gremien noch ausbaufähig ist.



Dr. Heike Pantelmann, seit Dezember 2015  
Frauenbeauftragte des Margherita-von-  
Brentano-Zentrums (MvBZ);  
Geschäftsführung MvBZ  
Kontakt: [heike.pantelmann@fu-berlin.de](mailto:heike.pantelmann@fu-berlin.de)  
Foto: Bernd Wannemacher

ELLINOR FRIEDERIKE TRENCZEK und GINA PRISCILLA BECKMANN: In unserem Amt sind wir mit ganz unterschiedlichen Herausforderungen konfrontiert. Unser Handeln ist an die Vertraulichkeit gebunden. Dies ist für uns eine große Verantwortung. Natürlich ist die Universität Teil der Gesellschaft. Auch hier wirken Einflüsse gesellschaftlicher Ungleichheit und auch hier

müssen wir Debatten um Gleichberechtigung immer wieder führen, müssen Punkte wie gendergerechte Sprache, die Einbringung von Gender- und Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre und die gleiche Ansprache aller Geschlechter auch im Jahr 2020 immer wieder aufs Neue ausfechten. Die persönliche Distanz zu wahren ist hierbei manchmal gar nicht so einfach. Unser Anliegen ist es jedoch, auch in solchen Augenblicken den Diskurs zu suchen und gerade an unserem vielfältigen Fachbereich gemeinsame Lösungen mit den unterschiedlichen Fächern zu finden und flexibel auf verschiedene Fachkulturen reagieren zu können.

### Welche Projekte und Ziele sind Ihnen besonders wichtig?

CHRISTINE ESSMANN-STERN: Mir ist es wichtig dazu beizutragen, dass Gender und Diversity im Fachbereich Biologie, Pharmazie und Chemie (BCP) stärker auf allen Ebenen Eingang finden. Durch die von mir geförderte Projektstelle Wissenschaftliche Koordinatorin von Gender und Diversity unterstützt Dr.in Sarah Huch erfolgreich die Implementation in Lehre und Forschung. Wichtig ist es mir, auf Verwaltungsebene eine zeitgemäße, vielfaltsorientierte Datenangabe auf den Weg zu bringen. Der einmal im Semester organisierte ‚Stammtisch‘ für alle Mitarbeiter\*innen des Fachbereichs liegt mir am Herzen, weil ich den Austausch mit den BCPLer\*innen sehr schätze. Ich freue mich auch auf gemeinsame Projekte zu Gender und Diversity hier im Fachbereich und bin offen für alle Anliegen.

ELLINOR FRIEDERIKE TRENCZEK und GINA PRISCILLA BECKMANN: Die Förderung von Diversity-Aspekten in Forschung und Lehre zu stärken ist für uns ein zentrales Anliegen. Kein Mensch, egal welchen Geschlechts oder welcher sexuellen Orientierung, sollte sich im Hörsaal oder in der Forschung diskriminiert fühlen. Stimmen von nicht-cis-männlichen Personen sollten in der Wissenschaft stärker gehört, öfter gelesen und rezipiert werden. Unterrichtszeiten sollten so liegen, dass auch Menschen in Pflegeverantwortung ohne Probleme daran teilnehmen können. Außerdem wollen wir Frauen ermutigen, in die Wissenschaft zu gehen, indem wir uns bspw. an Initiativen wie dem Girls' Day beteiligen. Uns ist es wichtig, für alle Belange im Kontext von Gleichstellung, Gender und Diversity ansprechbar zu sein und mit Beratung und Informationsangeboten zu helfen.

HEIKE PANTELMANN: Viele Hochschulakteur\_innen halten Gleichstellung an der Universität für nachrangig oder sogar für bereits realisiert. Beides ist aus meiner Sicht eine Fehleinschätzung. Es ist erforderlich, immer wieder darauf hinzuweisen, dass Gleichstellung mitnichten erreicht ist und sie für eine moderne und zukunftsgerichtete Universität unerlässlich ist. Dafür braucht es einen langen Atem und eine hohe Frustrationstoleranz – und natürlich feministische Solidarität.

# Akademischer Senat der Freien Universität verabschiedet Frauenförderpläne

Alle zwei Jahre legen die Frauenbeauftragten aller Bereiche einen Maßnahmenkatalog zur Gleichstellung vor

*Esther Hülsewede,  
Stellvertreterin der zentralen  
Frauenbeauftragten  
der Freien Universität Berlin*

Am 13. Mai 2020 hat der Akademische Senat der Freien Universität die Frauenförderpläne 2020/21 der Fachbereiche, Zentralinstitute, Zentraleinrichtungen, der Zentralen Universitätsbibliothek sowie der Zentralen Universitätsverwaltung verabschiedet. Das Gremium würdigte vor allem die in zahlreichen Plänen und Prozessdokumentationen erkennbaren Kommunikationsprozesse der dezentralen Arbeitsgruppen, den Austausch zwischen Dekanaten, den dezentralen Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen. Besonders hob es die Maßnahmenvielfalt der aktuellen Frauenförderpläne hervor. Diese basieren auf den Frauenförderrichtlinien der Freien Universität Berlin, die 1993 beschlossen wurden, dem Berliner Hochschulgesetz (§59 Abs. 6 BerlHG) sowie dem Landesgleichstellungsgesetz (§3 LLG). Kontinuierliches Controlling gleichstellungsbezogener Daten soll die Grundlage für die Festlegung künftiger Zielvorgaben sein – besonders auch für die Einstellung von wissenschaftlichem und wissenschaftsstützendem Personal. Die Frauenförderpläne werden seit 1993 erstellt und alle zwei Jahre fortgeschrieben.

## **Die Freie Universität Berlin ist zur Erstellung von Frauenförderplänen verpflichtet**

Von Beginn an sollte dieses Instrument auf die Gleichstellung von Männern und Frauen hinwirken: Indem der Frauenanteil bei den Beschäftigten, Studierenden, Studienabschlüssen, Promotionen und Habilitationen für jeweils zwei Jahre verbindlich festgelegt wird, sollen bestehende Unterrepräsentanzen in allen Statusgruppen beseitigt werden. Das beinhaltet konkrete Maßnahmen inklusive Finanzierungsvorgehen und Verantwortlichkeit.

Die Frauenförderpläne sind aber nicht nur Instrumente der Gleichstellung, sondern berücksichtigen auch zunehmend Aspekte der Diversität und Antidiskriminierung. Um die Vielfalt innerhalb und zwischen den Geschlechtern sowie intersektionale Überschneidungen von Geschlecht mit anderen Ungleichheitskategorien stärker zu berücksichtigen, wurde in mehreren Frauenförderplänen die Stärkung der Gender- und Diversity-Kompetenz flächendeckend und für alle Statusgruppen beschlossen. Weiterbildungen zu den Themen Gender und Diversity, Sexuelle Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) oder auch *gender bias* sind an mehreren Fachbereichen vorgesehen. Der Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften beispielsweise plant ein Sensibilisierungstraining für gender- und diversitätsgerechte Berufungs- und Einstellungsverfahren, der Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften bietet Weiterbildungsangebote zum Thema Intersektionalität an. Letzterer sieht zudem die Einrichtung einer Anlaufstelle für Diversity-Anliegen vor. Der Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften möchte darüber hinaus Workshops für studentische Mitarbeiter\*innen

in Hinblick auf gender- und diversitätsensible Lehr- und Lernformen anbieten. Am Fachbereich Physik ist die Bereitstellung von Coaching-Angeboten für den Gebrauch einer geschlechtergerechten Sprache in Studium und Lehre vorgesehen.

### Stellenbewertung und Entgeltgleichheit für Hochschulsekretariate auf dem Prüfstand

Eine Vielzahl der Frauenförderpläne thematisiert zudem kritisch die unterschiedliche Wertigkeit in der Bezahlung wissenschaftsstützender Tätigkeiten, insbesondere bezogen auf die Eingruppierung von Verwaltungstätigkeiten in den dezentralen Bereichen. Die Tätigkeit einer Hochschulsekretär\*in setzt heute Sprachkenntnisse, ausgeprägte kommunikative und organisatorische Fähigkeiten sowie eine hohe Belastbarkeit voraus. Kurz: gewisse Managementfähigkeiten. Häufig verfügen Hochschulsekretär\*innen über einen Hochschulabschluss bzw. eine (kaufmännische) Ausbildung mit Zusatzqualifikationen, während die Eingruppierung auf Tätigkeitsmerkmalen wie beispielsweise Tippgeschwindigkeit beruht. Dies führt häufig dazu, dass „typisch weibliche“ und „typisch männliche“ Branchen unterschiedlich bewertet werden, obwohl die Anforderungen durchaus vergleichbar sind. Es ist nicht mit EU-Recht vereinbar, wenn oben beschriebene Tätigkeitsmerkmale bei Managementpositionen durchaus gehaltsrelevant wahrgenommen und bei Sekretär\*innen selbstverständlich vorausgesetzt werden, aber in ihrer Stellenbewertung nicht berücksichtigt und somit auch nicht honoriert werden.<sup>1</sup> Dieser Diskrepanz soll entgegengewirkt werden. Es empfiehlt sich daher, den Entgeltgleichheitscheck ([www.eg-check.de](http://www.eg-check.de)) auf dezentraler Ebene anzuwenden. Der EG Check ist ein Prüfinstrumentarium von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und kann eine Ungleichbehandlung der Geschlechter beim Arbeitsentgelt sichtbar machen.

### Schwerpunktsetzungen werden durch weitere Maßnahmen an den einzelnen Fachbereichen ergänzt:

- Einführung eines Code of Conduct für Studierende, wissenschaftliches und wissenschaftsstützendes Personal (John-F.-Kennedy-Institut)
- Beteiligung am Boys’Day, um den Anteil männlicher Studierender zu erhöhen (Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften)
- Entwicklung eines Handbuches für Mitarbeitende, inkl. Hinweisen zu Frauenförderthemen in Deutsch und Englisch und Erstellung einer Publikation, die Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen portraitiert (Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum)
- Selbstverteidigungsworkshops für weibliche Beschäftigte (Zentraleinrichtung Hochschulsport)
- Überprüfung von Formularen auf den Gebrauch geschlechtersensibler Sprache (Zentrale Universitätsverwaltung)
- Etablierung eines Netzwerks für Nachwuchswissenschaftler\*innen und Verwaltungsmitarbeiter\*innen, indem ein Mentoring- bzw. Buddy-Konzept ausgearbeitet wird (Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften)

Die Frauenförderpläne weisen zudem darauf hin, dass Beiträge zur familiengerechten Hochschule nicht nur Frauen, sondern allen Menschen mit Kindern oder auch Menschen in Pflegeverantwortung das Arbeiten und Studieren an der Universität erleichtern sollen – was sich in Zeiten von Corona als dringender denn je herausstellt.

<sup>1</sup> Vgl. Frauenförderplan John-F.-Kennedy-Institut Freie Universität Berlin (2019); vgl. Positionspapier „Endlich Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten schaffen!“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (2020)

# Hochschulsekretariate: „FAIRNETZT EUCH!“

Eine Kampagne der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen für faire Arbeitsbedingungen, höhere Eingruppierung und Aufwertung des Büromanagements

Marie Springborn, Bürokoordination und Veranstaltungsmanagement im Team Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) startete 2020 das Kampagnenjahr „Fairnetzt euch mit den Hochschulsekretariaten: Gute Arbeitsbedingungen für alle!“ Ziel des Themenjahres ist es, die Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten sichtbar zu machen, zu verbessern und Hochschulbüros bundesweit untereinander und mit anderen Statusgruppen besser zu vernetzen. Unterstützt wird die Kampagne unter anderem vom Deutschen Akademikerinnenbund, von Gewerkschaften, der Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen (afg) und dem Deutschen Frauenrat.

Anlass sind die veränderten Arbeitsbedingungen in der Hochschulverwaltung. Die Anforderungen in den Büros sind in den letzten Jahren vielfältiger und anspruchsvoller geworden. Das spiegelt sich jedoch nicht in der Bewertung und der Vergütung dieses feminisierten Arbeitsfeldes wider. Im Positionspapier der bukof heißt es:

*„An der Schnittstelle zwischen Forschung, Lehre und Verwaltung ist ein umfangreiches Büromanagement erforderlich, das sich stark ausdifferenziert hat. Es folgt großen Ansprüchen der Wissenschaftler\*innen an die Kompetenzen der Hochschulsekretär\*innen und umfasst längst hochwertige Tätigkeiten zur Bewältigung komplexer Aufgaben. Dies hat jedoch nicht zu einer Aufwertung des Berufsbildes und in der Folge einer höheren tariflichen Eingruppierung geführt.“*

Damit profitieren Professor\*innen und wissenschaftlicher Mittelbau unmittelbar von der hohen Qualifikation ihrer Büroangestellten. Der Arbeitsalltag in der Hochschulverwaltung beschränkt sich also nicht ausschließlich auf die alltägliche Büroorganisation und das Bearbeiten von Anrufen und E-Mails, sondern erfordert häufig die Arbeit mit verschiedenen Office- und Layout-Programmen, Systemanwendungen und Content-Management-Systemen. Es werden Haushalts- und Drittmittel verwaltet, Publikationen korrigiert, Öffentlichkeitsarbeit wird geleistet und nicht selten in verschiedenen Sprachen kommuniziert. So ist auch dieser Beitrag in einem Hochschulsekretariat entstanden.

Zwar kämpfen Verwaltungsmitarbeiter\*innen oftmals nicht um unbefristete Stellen, weisen immer häufiger einen Hochschulabschluss nach und bilden sich regelmäßig fort, aber haben kaum Chancen, beruflich aufzusteigen.

Verena Specht, Frauenbeauftragte des John-F.-Kennedy-Instituts der Freien Universität, unterstützt die Solidarisierungsbestrebungen zwischen den Büros:

*„Ich freue mich sehr, dass die bukof diese Kampagne ins Leben gerufen hat. Oft unterschätzen insbesondere Frauen\*, wie viel ein gutes Netzwerk bewirken kann. Auch der amerikanische Industrielle Henry Ford erkannte: ‚Zusammenkommen ist ein Beginn, Zusammenbleiben ein Fortschritt, Zusammenarbeiten ein Erfolg.‘ In diesem Sinne wünsche ich uns allen einen regen Austausch und Unterstützung beim Verfolgen unserer gemeinsamen Ziele!“*

**bukof**

»FAIRNETZT  
EUCH«

# Berliner Startup Stipendium zeichnet erstmals überwiegend Gründerinnen aus

Vor allem Projekte aus den Geistes- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin profitieren von der Förderung

*Sophia Polthier und Steffen Terberl, Profund Innovation, Service-Einrichtung der Abteilung Forschung der Freien Universität Berlin*

An der Freien Universität Berlin gibt es eine Reihe von Angeboten, die das Gründen und den Transfer von Forschungsergebnissen in die Praxis erleichtern. In der Lehre setzt sich Professorin Janina Sundermeier, Juniorprofessur für Betriebswirtschaftslehre, insbesondere Digital Entrepreneurship und Diversity, für Gründungen von Frauen ein. Zudem bietet sie Initiativen wie Womenventures und HelloDiversity! an. Das Gründungszentrum der Freien Universität, Profund Innovation, hilft dabei, Startups zu gründen sowie Förderungen zu erhalten, stellt Räume und das notwendige Netzwerk zur Verfügung. Mit dem Programm University Startup Factory fördern die Freie Universität, TU Berlin, HU Berlin und Charité GründerInnen, die innovative und/oder technologiebasierte Geschäftsideen im Team umsetzen wollen. Finanziert wird das Programm aus Mitteln der Berliner Senatsverwaltung für Wirtschaft, Energie und Betriebe sowie des Europäischen Sozialfonds. Zwei bis vier Teammitglieder können mit 2.000 Euro monatlich über eine Laufzeit von sechs Monaten gefördert werden, eine Verlängerung um weitere sechs Monate ist möglich. Insgesamt konnten an den vier Einrichtungen bisher mehr als 300 Stipendiatinnen und Stipendiaten in über 100 Gründungsvorhaben partizipieren. Über 50 Unternehmen sind daraus bereits entstanden.

An der Freien Universität haben in diesem Jahr bislang elf Teams das Berliner Startup Stipendium erhalten, beteiligt daran sind 20 Gründerinnen und elf Gründer. Im Oktober sind fünf Projekte gestartet, in denen jeweils mindestens eine Gründerin mitwirkt. Die Gründerinnen von Carbon Instead verwandeln Bau- und Industriematerialien durch den Einsatz von Pyrokohle in Kohlenstoffsenken. Betreut werden sie durch Honorarprofessor Konstantin Terytze aus der Physischen Geographie. Das Team Equal Care App baut eine App für Paare zur Haus-

haltensführung, Konsensfindung und Kommunikation. Hier fungiert Birgitt Röttger-Rössler, Professorin am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie, als Mentorin. SoundQuest entwickelt eine Machine Learning basierte Suchfunktion für audio(-visuelle) Archive, die es ermöglichen soll, Wörter in Audioinhalten zu suchen. Sie werden von Professor Stefan Rinke, Lateinamerika-Institut, unterstützt. Recoupling möchte Paartherapie digitalisieren. Professorin Janina Sundermeier begleitet das Team gemeinsam mit Wissenschaftlerinnen aus dem Institut für Psychologie. YIN YOUNG & YOU ist ein Angebot für Kinder und Jugendliche zur Förderung von emotionalen und sozialen Kompetenzen und wird von Professor Herbert Scheithauer, Arbeitsbereich Entwicklungswissenschaft und Angewandte Entwicklungspsychologie, fachlich betreut.

Die Erfolge von Alumnae des Berliner Startup Stipendiums zeigen den nachhaltigen Effekt der Förderung bei den folgenden Projekten, die ebenfalls aus der Freien Universität kommen: Das Startup GHOST – feel it. arbeitet mit Vibration an der Interaktion zwischen Mensch und Maschine. Schon 2019 haben die beiden Gründerinnen Laura Bücheler und Isabella Hillmer den Darbotten IDEE-Förderpreis gewonnen, eine mit 65.000 Euro dotierte Auszeichnung für die bundesweit innovativste Unternehmensgründung von Frauen. Ina Budde, die Gründerin der circular.fashion UG, hat mit ihrem Team ein digital unterstütztes Kreislaufsystem für nachhaltige Mode entwickelt. Circular.fashion hat im April 2019 den mit 300.000 Euro dotierten Global Change Award der H&M-Foundation gewonnen. DearEmployee entwickelte unter wissenschaftlicher Leitung von Dr. Amelie Wiedemann eine Plattform für psychische Gesundheit am Arbeitsplatz. Die Gründerin erhielt mit ihrem Start-Up Ende 2019 eine Millionenfinanzierung vom High-Tech Gründerfonds und IMPACT51.

**PROFUND  
INNOVATION**  
Freie Universität Berlin

# Fonds für Wissenschaftlerinnen in Laborfächern in Schwangerschaft und Stillzeit

Freie Universität Berlin unterstützt kontinuierliche wissenschaftliche Partizipation von Nachwuchswissenschaftlerinnen in ausgewählten Laborfächern

*Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott, Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin*

Als für Gleichstellung zuständige Vizepräsidentin freut es mich außerordentlich, Sie auf ein neues Pilotprogramm hinzuweisen. Im Rahmen des Professorinnenprogramms III des Bundes und der Länder stellt die Freie Universität Berlin ab sofort zusätzliche Mittel für die Unterstützung von Nachwuchswissenschaftlerinnen in den Fachbereichen Biologie, Chemie, Pharmazie sowie Physik während Schwangerschaft und Stillzeit zur Verfügung.

Auf Grundlage des Mutterschutzgesetzes überprüft die Freie Universität den Arbeitsplatz der Schwangeren/Stillenden auf gesundheitliche Risiken. Daraus können sich entsprechende Maßnahmen ergeben, wie z.B. die Zuteilung anderer Aufgaben oder auch die Erteilung eines (partiellen) Arbeitsverbots. Neben Tätigkeitsunterbrechung durch die Mutterschutzfrist (vor und nach der Entbindung) kann es dadurch zu Einschränkungen des beruflichen Handlungsspielraums der Schwangeren/Stillenden kommen. Tätigkeiten im Laborumfeld sind davon in besonderem Maße betroffen. Hier sind Mitarbeiter\*innen in der Arbeit mit beispielsweise chemischen, biologischen oder radioaktiven Arbeitsstoffen, aber auch bei Benutzung potentiell infektiöser Instrumente besonderen Gefahren ausgesetzt. Vor allem für Frauen in der wissenschaftlichen Qualifikationsphase ist es jedoch wichtig, weiterhin an wissenschaftlichen Entwicklungen zu partizipieren, damit ihnen mittelfristig keine Nachteile entstehen.

In einer ersten Pilotphase unterstützt die Freie Universität wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, (Post-)Doktorandinnen, Juniorprofessorinnen und befristet beschäftigte W2-Professorinnen in den Fachbereichen Biologie, Chemie, Pharmazie sowie Physik während Schwangerschaft und Stillzeit sowie deren beruflichen Wiedereinstieg nach Mutterschutz und Elternzeit durch einen Fonds, der Sach- und Personalmittel zur Finanzierung folgender zusätzlicher Maßnahmen zur Verfügung stellt:

- bedarfsorientierte Unterstützung mit besonderem Fokus auf Tätigkeiten im Laborumfeld (Sachmittel, studentische Hilfskräfte)
- einmalige Mittel von bis zu 20.000 € für die Antragstellerin
- bedarfsorientierte Unterstützung mit besonderem Fokus auf Stellen im Laborumfeld durch die Aufstockung von Mitarbeiter\*innen. Das beinhaltet Mittel zur Aufstockung von TV-L E3-E11 Stellen für 6-10 Monate

Der Fonds wird in einer zweijährigen Pilotphase (01.06.2020 bis 30.06.2022) aufgrund begrenzt verfügbarer Mittel zunächst nur den Fachbereichen Biologie, Pharmazie und Chemie sowie Physik angeboten. Im Zuge der Evaluation der Pilotphase ist auch die Überprüfung der Möglichkeiten einer Ausweitung des Fonds auf andere Laborfächer vorgesehen.

Zur Beantragung ist das Antragsformular auszufüllen und der Antrag durch Unterschrift der Fachbereichsverwaltung zu bewilligen. Die Antragsunterlagen der Wissenschaftlerinnen sind über die Fachbereichsverwaltung an das Büro der Vizepräsidentin für Gleichstellung und Diversity (VP2) zu richten.

Anträge können jederzeit während der Pilotlaufzeit gestellt werden. Die beantragten Mittel müssen jedoch bis zum 30.06.2022 abgerechnet werden.

Eine Förderentscheidung wird schnellstmöglich durch das Büro der Vizepräsidentin mitgeteilt. Bei positivem Bescheid muss die Antragstellerin zum Ablauf der Förderung in einem einseitigen Kurzbericht nachweisen, wie die Mittel verausgabt wurden.

Für Fragen zur Antragstellung steht Lisa Antonia Schiller, persönliche Referentin der Vizepräsidentin, als Ansprechpartnerin gerne zur Verfügung.

**Kontakt:** [lisa.antonia.schiller@fu-berlin.de](mailto:lisa.antonia.schiller@fu-berlin.de)

# Öfter mal eine Autorin lesen

Angeregt durch ein Seminar am Institut für Deutsche und Niederländische Philologie führten Studentinnen der Freien Universität eine Umfrage zu Sexismus im Literaturbetrieb durch

*Anne-Sophie Schmidt, freie Journalistin, schreibt regelmäßig für Publikationen der Stabsstelle Presse und Kommunikation der Freien Universität Berlin*

In ihrem Studium der deutschen Philologie liest Chantal Bossdorf überwiegend Werke von Goethe, E.T.A. Hoffmann oder Thomas Mann. Autorinnen finden sich immer noch selten auf Klassiker-Leselisten; erst seit einigen Jahren werden vermehrt Schriftstellerinnen aus vergangenen Epochen in kanonischen Übersichten geführt.

Durch ein Seminar im Sommersemester 2020 wurde Chantal Bossdorf bewusst, wie diese Auswahl eine jahrhundertelange Ungleichbehandlung von Männern und Frauen im Literaturbetrieb widerspiegelt. Als Reaktion darauf führte die Studentin mit vier Kommilitoninnen eine Umfrage zum Thema „Sexismus in der Literaturbranche“ durch.

## #MeToo und Literaturbetrieb

Im Rahmen des Bachelorseminars „#MeToo und Literaturbetrieb“ bei Professorin Anne Fleig befragte die Gruppe Angehörige des Literaturbetriebs nach ihren Erfahrungen mit Sexismus. „Die Umfrage hat uns einen kleinen Einblick vermittelt“, sagt Vivien Rachow, die auf Lehramt Sonderpädagogik und Deutsch im Bachelor studiert, und an der Umfrage beteiligt war. „Viele unserer Annahmen und Vermutungen wurden leider bestätigt. Ein Großteil der Befragten ist sich der vorherrschenden Diskriminierung bewusst, viele haben selbst Erfahrungen mit Sexismus gemacht.“

Die Umfrage fand, wie das ganze Seminar, online statt. „Wegen des digitalen Semesters gab es ganz neue Formen und Formate – und auch mehr Freiheit als sonst“, sagt Seminarleiterin Anne Fleig. „Ich finde es toll, dass diese Freiheit auch genutzt wurde. Die Studentinnen haben die Umfrage auf eigene Initiative gestartet und sind zu bemerkenswerten Ergebnissen gekommen.“

## An der Umfrage beteiligten sich 125 Personen aus der Literaturbranche

Die Gruppe koordinierte sich ausschließlich über Messenger-Dienste, über Soziale Medien machte sie die Umfrage publik und schrieb Vertreterinnen und Vertreter der Literaturbranche an. Am Ende nahmen 125 Men-

schen teil, darunter 98 Frauen: Autorinnen und Autoren, Lektorinnen und Lektoren, Übersetzerinnen und Übersetzer sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Verlagen.

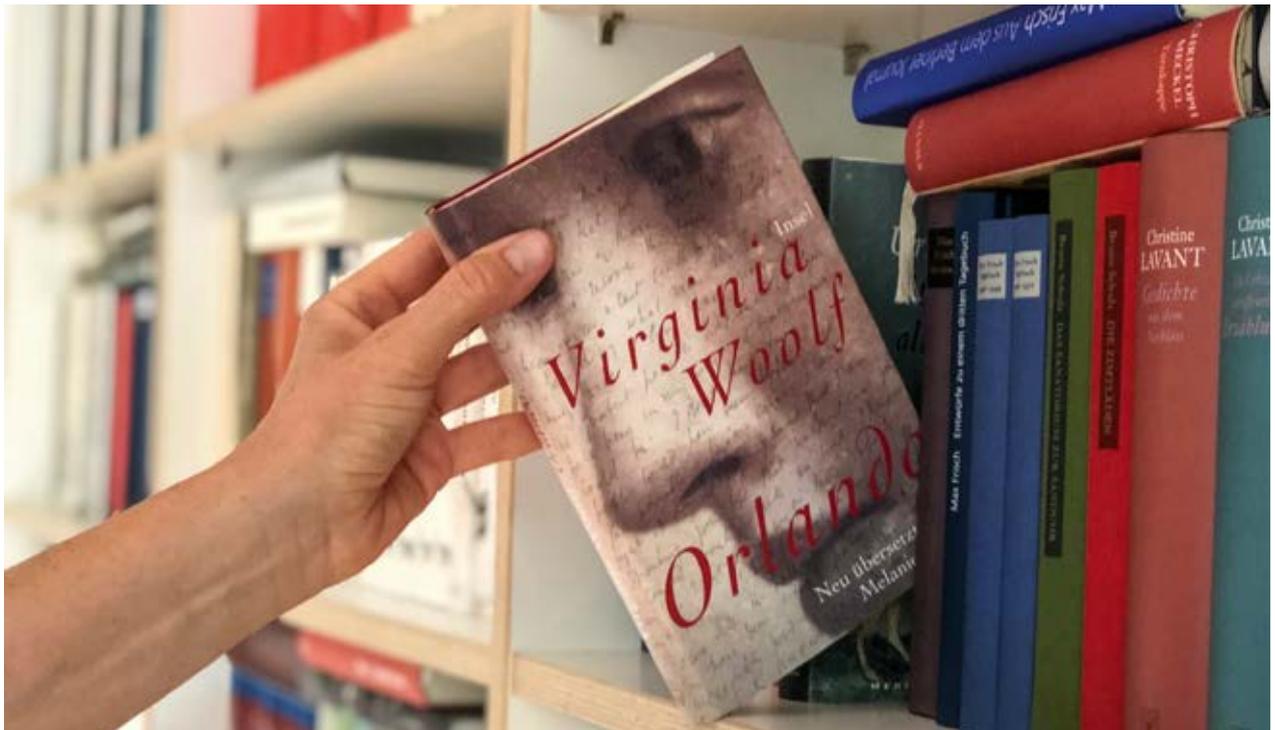
Vor dem Seminar konnten sich die 21-jährige Chantal und die 24-jährige Vivien wenig unter dem Thema vorstellen. Chantal hatte von der #MeToo-Debatte, ausgelöst durch den Skandal wegen hundertfacher sexueller Übergriffe des US-Filmproduzenten Harvey Weinstein, bis dahin nur im Fernsehen gehört. Sie hatte das Thema auch deswegen ausschließlich mit Film- und Fernsehstars verbunden. „Dass es ähnliche Vorfälle auch in der Literaturbranche gibt, wurde mir erst im Seminar bewusst.“ Damit war sie nicht allein, viele hörten in der Lehrveranstaltung zum ersten Mal davon.

Gemeinsam diskutierten die Studierenden über Machtverhältnisse in der Literaturbranche, lernten, welchen Einfluss Literaturpreise und Bestenlisten wie die Long- und Shortlist des Deutschen Buchpreises haben und lasen den Roman Hippocampus von Gertraud Klemm. Darin nimmt die Autorin den Literaturbetrieb aufs Korn und beschreibt diskriminierende und sexistische Strukturen der Branche.

Ungewollte Berührungen von männlichen Kollegen, unangemessene Kommentare zum äußeren Erscheinungsbild, stereotype Berichterstattung, das Vorurteil, als Autorin nur für bestimmte Themenbereiche geeignet zu sein, schlechtere Bezahlung bis hin zu sexuellen Übergriffen – die Antworten der Teilnehmenden zu ihren Erfahrungen sind reichhaltig.

## Austausch über das Thema ist wichtig

Dass die Umfrageergebnisse nicht repräsentativ sind, ist den Studentinnen klar – dennoch seien die gewonnenen Erkenntnisse zu Machtstrukturen und -missbrauch im Literaturbetrieb für sie erhellend. Und noch etwas ist ihnen deutlich geworden: „Ich habe gemerkt, dass man bei einer Umfrage sprachlich sensibel sein muss“, sagt Vivien Rachow. „Manchen sind schlimme Dinge passiert. Deshalb hätte ich einige Fragen im Nachhinein



Die Macht der Lektüre: Wenn die Werke von Schriftstellerinnen öfter gelesen werden, kann das die Wahrnehmung von Autorinnen stärken und deren Bedeutung für die Literatur unterstreichen.

Foto: privat

vorsichtiger formuliert. Man weiß nie, was Menschen erlebt haben.“ Rachow meint aber auch, dass wichtige Fragen gestellt werden müssten, und auch viele Befragte gaben an, dass sie Betroffenen von Sexismus empfehlen würden, sich mit anderen auszutauschen und Vorfälle öffentlich zu machen.

Überrascht war die Gruppe, dass viele an der Umfrage Beteiligte als Lösung für das Problem der Geschlechterungleichheit Quotenregelungen vorschlugen. „Diese Regeln haben oftmals einen unangenehmen Beigeschmack“, sagt Rachow. „Viele sagen, eine Quote passe nicht in den kulturell-künstlerischen Bereich, weil dort Freiheit wichtig sei. Aber manchmal braucht es solche Regeln, zumindest am Anfang, um langfristig gleichberechtigten Zugang herzustellen.“

Andere Befragte wünschten sich gleiche Bezahlung, mehr Transparenz in der Preisvergabe, diverser besetzte Jurys und Entscheidungspositionen sowie mehr Rücksicht auf Berufstätige mit Familie.

### Was kann Kunst bewirken?

Inspiziert durch Gertraud Klemms Roman, in dem die Protagonistin Statuen berühmter Männer mit Perücken oder einer Vulva schmückt, fragten die Studentinnen auch, wie wirksam künstlerische Aktionen bei der Durchsetzung von Gleichberechtigung sein können. In ihren

Antworten zeigten sich viele der Befragten zustimmend, warnten aber auch vor kurzlebigen Trends, die zwar Aufmerksamkeit erzeugten, aber nichts an systembedingter Ungerechtigkeit änderten.

Vivien Rachow wurde durch die Beschäftigung mit dem Thema Sexismus in der Literaturbranche letztlich auch bewusst, welche Macht sie als Konsumentin und welches Gewicht ihre Kaufentscheidung auf dem Buchmarkt hat. „Ich werde vielleicht in Zukunft aktiver auch nach Autorinnen suchen. Man greift ja doch oft zu Bestseller-Empfehlungen. Die stammen aber oft von Autoren, weil Männer häufig Männer veröffentlichen und unterstützen.“

Auch Chantal Bossdorf hat durch die Umfrage einen anderen Blick gewonnen: „Ich werde in Zukunft bewusster Bücher von Autorinnen zur Hand nehmen, von einer nicht-weißen Frau oder von LGBTQI\*. Es ist schön zu wissen, dass ich Einfluss darauf nehmen kann, dass mehr Leute darauf achten, was sie lesen.“ Vielleicht wird dann auch der Literaturkanon zukünftiger Germanistik-Studentinnen diverser – und zu E.T.A. Hoffmann und Thomas Mann gesellt sich eine Autorin wie etwa Gertraud Klemm.

Erstveröffentlichung am 18. 08. 2020 im Online-Magazin [campus.leben](http://campus.leben) [www.fu-berlin.de/campusleben](http://www.fu-berlin.de/campusleben)

# Frauen in der Mafia – Frauen gegen die Mafia

Der Mythos der Mafia als Männerdomäne verkennt, dass die organisierte Kriminalität auch von Frauen bekämpft wird

Durch die Corona-Krise ist das Thema ‚Mafia‘ stärker in das Sichtfeld deutscher Leitmedien gerückt. So wurde etwa diskutiert, wie mafïöse Strukturen weltweit aus der Krise Profit schlagen könnten, zum Beispiel als Geldgeber für gefährdete Unternehmen. Jedoch gibt es kaum Forschung über die Geschichte der Aktivitäten der italienischen mafïösen Strukturen in Deutschland. Dabei ist die kalabrische ´Ndrangheta hierzulande die größte kriminelle Organisation. Sie fährt jedoch eine weniger brutale Strategie als in ihrem Heimatland, und hat damit Erfolg: In der deutschen Öffentlichkeit und Politik spielt das Thema für gewöhnlich keine große Rolle. Dabei bleibt unsichtbar, wie Regionen und Berufsfelder schrittweise unterwandert werden. Betroffen sind das Baugewerbe, Logistik- und Sicherheitsfirmen sowie die Gastronomie, von Baden-Württemberg über Nordrhein-Westfalen bis nach Berlin. Zudem gilt Deutschland den Expert\*innen als Geldwäsche-Paradies. Am italienischen Beispiel können wir nicht nur die Gefahren ablesen, die uns erwarten, wenn wir das Thema in Wissenschaft und Politik nicht stärker in den Fokus rücken, sondern uns auch zum Widerstand inspirieren lassen, besonders aus feministischer Perspektive. Anbei ein paar Denkanstöße zum Zusammenhang von Antimafia und Feminismus.

Ist die Mafia eine reine Männergesellschaft? Dieser Frage bin ich in einem Interview mit der österreichischen Journalistin und Autorin Mathilde Schwabeneder nachgegangen, das man auf der Plattform Podimo in der achten Episode des Antimafia-Podcasts „Die Mafia Spricht Deutsch“ nachhören kann. Der Investigativjournalist Sandro Mattioli und ich haben im Namen des Vereins „mafianeindanke e.V.“ in zehn Expert\*innen-Interviews versucht, verbreitete Mythen über die italienischen Mafien zu dekonstruieren. Ein Mythos beschreibt die Mafia als Männerdomäne, die bisher auch nur von Männern bekämpft worden sei.

Mathilde Schwabeneder hat mit ihrem 2014 erschienenen Buch, „Die Stunde der Patinnen. Frauen an der Spitze der Mafia-Clans“, einer wichtigen Debatte den Weg bereitet. Sie beschreibt, dass die Mafia-Frauen den Männern zwar formal nicht gleichgestellt sind, aber immer schon bedeutende Rollen innerhalb der kriminellen Organisationen wie ´Ndrangheta, Cosa Nostra, Camorra und kleinere Gruppen eingenommen haben. Ihre Geschichten werden nur seltener erzählt.

Es gab in der Vergangenheit einige „Lady Camorra“ oder „boss in gonnella“ („Bosse im Rock“), zum Beispiel Maria Licciardi oder Giusy Vitale. Allein diese Bezeichnungen deuten jedoch darauf hin, dass italienische Mafien weit davon entfernt sind, eine feministische Organisationskultur zu pflegen. Frauen haben historisch besonders dann wichtige Funktionen eingenommen, wenn ihre männlichen Angehörigen im Gefängnis saßen oder verstorben waren, und auch dann eher bürokratisch agiert, als zur Waffe gegriffen. Gleichzeitig haben sie weiterhin die Care-Arbeit übernommen und durften

*Helena Raspe,  
Masterstudentin der Interdisziplinären  
Lateinamerikastudien und  
studentische Mitarbeiterin  
im Team Zentrale Frauenbeauftragte  
der Freien Universität Berlin,  
engagiert sich bei „mafianeindanke e.V.“*



Mathilde Schwabeneder: Sie packen aus. Frauen im Kampf gegen die Mafia, Wien, Molden Verlag 2020.

sich im Gegensatz zu ihren Männern keine Liebesaffären leisten, ohne bei Entdeckung den Tod zu riskieren.

Die Mafia-Patin Giusy war die erste weibliche „Boss“, die sich ins Zeugenschutzprogramm aufnehmen ließ. Nach dreißig Jahren Leben „wie im Mittelalter“, so ihr Fazit, konnte sie nicht mehr anders. Die Zukunft ihrer Kinder und ihre persönliche Freiheit waren für sie, wie für viele weitere Kronzeuginnen, wichtige Motive für die Zusammenarbeit mit dem Staat und den Verrat an der eigenen Familie. Schwabeneders Buch deckt auf, wie die Mafia Frauen ebenso wie andere Ressourcen ausbeutet, selbst wenn diese aus der Chefetage agieren. Eine hohe Position bedeutet für Frauen nicht automatisch Emanzipation.

Vielleicht wird die Antimafia-Bewegung heute stark von weiblichen Perspektiven geprägt, weil Frauen anders von organisierter Kriminalität betroffen sind und oft erkannt haben, dass die Bekämpfung der Mafia einen neuen Gesellschaftsentwurf erfordert.

Beeindruckend sind die Lebensgeschichten der Antimafia-Frauen: Von Kronzeugin Rita Atria, die mit siebzehn Jahren ihre Familie anzeigte, über Felicia Impastato, Mutter des ermordeten Journalisten Peppino Impastato, die zur mutigen Aktivistin wurde, bis zu Rita Borsellino, Witwe des ermordeten Antimafia-Staatsanwalts Paolo Borsellino, die es bis ins Europäische Parlament schaffte. Diese Frauen stehen nicht für Law and Order, sondern für eine Antimafia-Arbeit der Bildung, Erinnerungskultur und sozialen Gerechtigkeit.

Im September ist das neue Buch von Schwabeneder über die Mafia erschienen: „Sie packen aus – Frauen im Kampf gegen die Mafia.“ Ein Titel, der auch ihr eigenes Schaffen widerspiegelt. Seit 1995 arbeitet sie für den ORF (Österreichischer Rundfunk) und leitet seit 2007 das Korrespondenzbüro für Italien, den Vatikan und Malta. Schwerpunkte ihrer journalistischen Arbeit sind Menschenrechte und organisierte Kriminalität.

In mafiösen Verhaltensweisen offenbart sich eine Mentalität, die von Individualismus, Sexismus und Habsucht geprägt ist. Schwabeneder ruft uns ins Bewusstsein, welche Rolle Frauen und ihr besonderer Zugang zur Thematik in der Antimafia-Bewegung spielen. Je mehr wir uns mit ihren Taten auseinandersetzen, desto sichtbarer wird, wie der Mut einer Einzelperson Geschichte schreiben kann.

Der Soziologe und Antimafia-Kämpfer Nando dalla Chiesa schreibt auf seinem Blog sogar wörtlich: Die Antimafia ist weiblich. Sie sei fürsorglich und solidarisch. Eine Gesellschaft könne nicht gleichzeitig Gleichberechtigung predigen und mafiöses Denken und Handeln tolerieren. Diese Botschaft richtet er auch explizit an Deutschland. Hierzulande tut sich eine Forschungslücke in der Frage auf, wie Patriarchat und organisierte Kriminalität zusammenhängen. In Italien hat dalla Chiesa an der Universität in Mailand einen eigenen Lehrstuhl zur Soziologie der organisierten Kriminalität gegründet. An deutschen Hochschulen gibt es bisher nichts Vergleichbares. Dabei wäre das ein spannendes Forschungsthema – auch für die Gender Studies.

# Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken

Oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken?

Familienpolitik hat seit vielen Jahren an den Hochschulen an Bedeutung gewonnen und wird auch in der Wissenschaftspolitik zunehmend als bedeutendes Steuerungsinstrument zur Förderung der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik an den Hochschulen genutzt. Dabei wird von der Annahme ausgegangen, dass das größte Hemmnis für Frauen in der Wissenschaft die Vereinbarkeit von Wissenschaft und familiärer Sorgearbeit ist. Aber die Gründe für den Verlust von Frauen mit jeder Qualifikationsstufe in der Wissenschaft, lassen sich nicht allein auf die Vereinbarkeit von Wissenschaft und Sorgearbeit reduzieren. Hier greifen mehrere kulturelle und strukturelle Barrieren ineinander, weshalb Familienpolitiken und Gleichstellungspolitiken produktiv und einheitlich miteinander entwickelt werden müssen.

Die Entstehung von *expliziten Familienpolitiken an den Hochschulen* ist auf Veränderungen in der Geschlechterpolitik, von einem Wechsel der Frauenförderung hin zur Gleichstellungsarbeit, und auf die Erfordernisse der Modernisierung und Profilierung der Hochschulen als Arbeitgeber zurückzuführen. Zentral dabei ist, dass Familienpolitik seit ihrem Aufkommen an den Hochschulen alle Geschlechter adressiert, insbesondere Frauen und Männer<sup>1</sup> in ihrer Verantwortung für Partnerschaften, Kindererziehung und Pflegeaufgaben.

Vor diesem Hintergrund verfolgen Familienpolitiken zum Teil *recht widersprüchliche* Ziele. Zum einen sollen familiäre Verantwortungen und zeitliche Restriktionen der Wissenschaftler\*innen und aller Beschäftigten an den Hochschulen sichtbar gemacht werden. Davon ausgehend werden strukturelle wie auch kulturelle Beiträge zur Unterstützung und Förderung der Vereinbarkeit von Berufs- und Sorgetätigkeit geleistet, beispielsweise im Sinne der Rücksichtnahme auf Kolleg\*innen mit Familienverantwortung bei Arbeits- oder Urlaubszeiten. Zum anderen geht es aber auch um den Erhalt der *Wissenschaftskulturen*, indem die Maßnahmen und Unterstützungen überwiegend so ausgerichtet sind, dass Wissenschaftler\*innen weiterhin möglichst flexibel und umfassend der Wissenschaft zur Verfügung stehen, etwa über Notbetreuungsangebote für Kinder. Familienpolitiken zielen somit vielfach lediglich auf die Befriedigung konkreter Bedürfnisse erwerbstätiger Mütter und Väter, nicht aber auf Kultur verändernde Maßnahmen. Daraus ergibt sich die Frage, was Familienpolitik tatsächlich zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen kann? Welchen Prinzipien diese folgen muss und welche Ungleichheiten durch geschlechterneutrale Politiken entstehen können?

**Die zentralen Ziele in der Geschlechter- und Gleichstellungspolitik an Hochschulen** sind weiterhin die Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft, insbesondere die Steigerung des Frauenanteils bei den Professuren, das Aufbrechen von Geschlechterstereotypen und -hierarchien, die Veränderung geschlechterbezogener Arbeitsteilung und auch die Bewertung wissenschaftlicher Leistungen sowie der Wertschätzung von Sorgearbeit. Um

*Dr. Kathrin van Riesen,  
Gleichstellungsbeauftragte der Leuphana  
Universität Lüneburg  
und von 2015 bis 2019 im Vorstand  
der Bundeskonferenz der Frauen-  
und Gleichstellungsbeauftragten  
an Hochschulen e.V.*

diese Ziele zu erreichen, sind Wissenschaftspolitik und Hochschulen aufgefordert, normativ und regulativ über Gesetze, Maßnahmen und Anreize tätig zu werden. Einiges wurde in der Vergangenheit schon gemacht, aber ob das ausreicht und die erwünschten Effekte der Förderung der Teilhabe von Frauen in der Wissenschaft auch erzielt werden, muss kritisch hinterfragt werden. Dies kann beispielhaft an den *Zugangs- und Beschäftigungsbedingungen für Juniorprofessuren* diskutiert werden. So gibt es zum Beispiel für Wissenschaftler\*innen in der Qualifikationszeit teilweise widersprüchliche und nicht auf einander aufbauende gesetzliche Bestimmungen zu Beschäftigungs- und Qualifikationszeiten bis in den sicheren Hafen der Beamtenstelle einer Vollprofessur.

Die Einführung der Juniorprofessur im Jahr 2002 sollte der Verkürzung der Qualifikationszeit für eine Vollprofessur dienen und eine Alternative zur Habilitation bieten, um die deutschen Hochschulen im internationalen Wissenschaftssystem attraktiver zu machen. Zur Verkürzung der Qualifikationszeit und als definitorischen Rahmen einer Juniorprofessur geben die Ländergesetze seither zwar keine Altersgrenzen vor, verlangen aber, dass die Beschäftigungs- und Promotionsphase bis zur Einmündung in die Juniorprofessur nicht länger als 6 Jahre betragen soll (in der Medizin 9 Jahre). Die „Sechs-Jahres-Regelung“ ist als eine Soll-Regel formuliert und lässt daher Ausnahmen in besonders begründeten Fällen zu. Entsprechend der Vorgaben aus dem Hochschulrahmengesetz (HRG) haben alle Landeshochschulgesetze, außer Berlin, diese Regelung so übernommen.

Im Kommentar zum „HRG mit WissZeitVG“ von Andreas Reich von 2007 wird darauf verwiesen, dass lediglich Zeiten der tatsächlichen Unterbrechung, beispielsweise durch Mutterschutz und Elternzeit, abgezogen werden sollen. Doch nehmen Frauen in der Wissenschaft heute eher selten längere Auszeiten nach der Geburt ihrer Kinder. Viele steigen bereits nach wenigen Monaten wieder ein. Dennoch wirkt sich die Versorgung und Pflege eines Säuglings und Kleinkindes deutlich auf die zeitlichen Ressourcen von Frauen in der Qualifizierungsphase aus.

Gleichzeitig bleibt die Verlängerungsmöglichkeit, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz den Hochschulen über die Familienpolitische Komponente ermöglicht, und welche zunehmend mehr Anwendung findet, unberücksichtigt. Mit der Familienpolitischen Komponente wird explizit der Doppelbelastung junger Wissenschaftler\*innen durch Qualifizierung und Sorgearbeit Rechnung getragen, in dem diese pauschal Anerkennung finden kann. Die Qualifikations- und Beschäftigungszeiten beim Zugang zur Juniorprofessur schließen diese zusätzlichen Beschäftigungsjahre jedoch aus.

*Was aber bedeutet das für die Praxis der Berufungsverfahren?* Wenn etwa Wissenschaftlerinnen mit Kind im Berufungsverfahren kompetitiv mit ihren männlichen Mitbewerbern verglichen werden und die Produktivität der letzten Jahre eingeschätzt wird, haben Frauen mit Kindern häufig einen Nachteil. Entweder ist ihre Produktivität im jüngeren akademischen Alter aufgrund der Verantwortungsübernahme für Familienaufgaben nicht ausreichend oder ihre Beschäftigungs- und Qualifizierungszeiten sind zu lang und sie weisen damit ein höheres akademisches Alter auf als vergleichbare Männer. Damit scheiden Wissenschaftlerinnen mit Kind in vielen Verfahren schon aus formalen Gründen aus. Denn es besteht keine Notwendigkeit von der „Sechs-Jahres-Regel“ abzuweichen, wenn der Bewerbungspool andere

entsprechend qualifizierte Kandidaten\*innen bereithält. Dass im Gesetz und im Kommentar lediglich auf die tatsächlich genommenen Mutterschutz- und Elternzeiten Bezug genommen wird, negiert die Realität, dass Frauen in größerem Umfang als Männer Aufgaben und Verantwortung in der Familie wahrnehmen.

Der 2. Gleichstellungsbericht des Bundes hat aufgezeigt, dass *Frauen 52 % mehr Sorgearbeit verrichten als Männer. Dies ist auch bei den hoch qualifizierten Frauen nicht anders.* Wissenschaftlerinnen mit Familie leben häufiger als ihre männlichen Kollegen mit Wissenschaftlern oder mit hoch qualifizierten und gleichsam in Vollzeit berufstätigen Partnern zusammen. Wissenschaftlerinnen mit Kindern können somit bedeutend weniger auf die gleiche Art der Entlastung von Haus- und Sorgearbeit zurückgreifen wie ihre männlichen Kollegen. Obwohl Wissenschaftlerinnen ihre Partnerschaft häufig als überdurchschnittlich gleichberechtigt wahrnehmen und Väter heute auch deutlich mehr Verantwortung und Aufgaben übernehmen als noch vor Jahren, tragen Frauen dennoch mehr Verantwortung für den häuslichen Bereich und die Familienarbeit als ihre Partner.

Es muss somit eine *Veränderung und Anpassung* vorgenommen werden, die das Wissenschaftszeitvertragsgesetz anschlussfähig an andere Beschäftigungsformen in der Wissenschaft macht und vor allem eine pauschale Berücksichtigung von zwei Jahren pro Kind für Wissenschaftlerinnen als Mütter beim Zugang auf eine Juniorprofessur oder auf eine Vollprofessur ermöglicht. Zu bedenken ist hier auch, dass diese Norm grundsätzlich erst einmal geschlechterneutral formuliert ist und damit von Müttern wie von Vätern in Anspruch genommen werden kann. Hier wird eine Gleichheit unterstellt, die nicht grundsätzlich gegeben ist.

Nun wird mit dem *„Programm zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses des Bundes und der Länder“* das Ziel verfolgt, Chancengleichheit zu erhöhen, indem insbesondere im Bereich der Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft Maßnahmen zur Förderung der Chancengleichheit entwickelt werden sollen.

Unter den gesetzlichen Voraussetzungen ist schon eine strukturelle Benachteiligung von Frauen mit Kindern beim Zugang zu diesen Tenure Track Professuren gegeben. Wie sieht es denn in der Qualifikationsphase der Juniorprofessur aus? Der Frauenanteil unter den Juniorprofessuren ist mit 43 % höher als bei den Vollprofessuren. Im Hinblick auf einen wachsenden Anteil an Tenure Track Professuren muss der Zugang zur Juniorprofessur aber *kritisch beobachtet* werden. Jetzt werden Kolleg\*innen berufen, die nach einer Bewährungsphase dauerhaft an

der Universität verbleiben. Das *kann im Auswahlprozess zu stärkeren strukturellen Ausgrenzungen führen*, wenn noch stärker als in der Vergangenheit auf die bisherige tatsächliche Leistung nicht nur im Hinblick auf Qualität, sondern auch im Hinblick auf Quantität geschaut wird.

Die Aufforderung des *„Programms zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses“*, Strukturen und Regeln zu schaffen, die es Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern mit Kindern ermöglicht ihre Tenure Phase zu verlängern, verstärkt die Frage danach, wie sich *geschlechterneutrale Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Familien und Wissenschaft auf Frauen- oder Männerkarrieren auswirken*. Sowohl die Familienpolitische Komponente des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes als auch eine Verlängerung der Tenure Phase erfordert in der Anwendung erst einmal keine den Lebensrealitäten der Geschlechter angepasste Betrachtung und Regelung. Sie richten sich pauschal an beide Geschlechter. Aber allein der Nachweis Vater oder Mutter zu sein und mit einem Kind in einem Haushalt zu leben, sagt, wie bereits dargelegt, nichts über die tatsächlich wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortungen in der Familie oder über den Umfang der Betreuungs- und Versorgungszeiten aus. Nach allen wissenschaftlichen Erkenntnissen ist nicht davon auszugehen, dass Haushalts- und Sorgearbeiten egalitär in allen Partnerschaften auf Mütter und Väter verteilt sind.

Tatsächlich lassen sich aber andere Effekte nachweisen, so wurde in einer aktuellen US-amerikanischen Studie *„Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies?“* aufgezeigt, dass Männer unverhältnismäßig stark von der Einführung der gender-neutralen Familienpolitik des Tenure Clock Stopping an amerikanischen Universitäten profitiert haben. Die Studie untersuchte über einen Zeitraum von 20 Jahren Tenure Verfahren im Bereich der Ökonomie und betrachtete dabei die Karriereeffekte in der Phase vor der Einführung des Stopps der Tenure Clock und nach der Einführung. Der Stopp der Tenure Clock bedeutet, dass Frauen und Männer nach der Geburt eines Kindes ein zusätzliches Jahr bis zur Bewertung ihrer wissenschaftlichen Leistungen zur Erlangung des Tenure erhalten. Diese geschlechterneutrale Familienpolitik hat dazu geführt, dass es zu einer Verschärfung des Abstandes des Publikationsoutputs von Frauen im Vergleich mit Männern in dieser Qualifikationsphase gekommen ist. Männer waren 19 % produktiver als vor der Einführung und Frauen 22 % weniger. Es zeigt sich, dass Frauen das zusätzliche Jahr tatsächlich für die Versorgung und Pflege der Säuglinge benötigt haben, während Männer das zusätzliche Jahr für noch mehr Veröffentlichungen bzw. für

Veröffentlichungen in höher gerankten Journals nutzen. Denn für den Fall, dass ein hochwertiges Journal einen Artikel ablehnt, bleibt noch Zeit für eine Überarbeitung oder die Einreichung in einem anderen Journal.

Geschlechterneutrale Familienpolitiken, die Gleiches bei ungleichen Ausgangsbedingungen gewähren, können *kontraproduktiv* zu den Zielen der Geschlechterpolitik an Hochschulen sein, wie diese Studie zeigt. Daher sollten sie vom Grundsatz her nicht pauschalisierend sein, sondern den tatsächlichen Lebensrealitäten der Einzelnen Rechnung tragen. Vätern, die nachweislich einen gleichberechtigten Anteil der familiären Familien- und Sorgearbeit leisten, einen Zugang zu familienpolitischen Maßnahmen zu gewähren, ist ein wichtiges und richtiges Anliegen, um zu mehr partnerschaftlicher und

egalitärer Arbeitsteilung unter den Geschlechtern beizutragen.

Familienpolitiken an Hochschulen unterstützen dann Gleichstellungsziele, wenn sie nicht geschlechterblind und darauf ausgerichtet sind egalitäre Partnerschaften in der Gesellschaft zu fördern, wenn sie Modelle des männlichen Familienernährers aufgeben und alle Aspekte der Geschlechterbeziehungen, der Machtverhältnisse, der ungleichen Verteilung materieller und immaterieller Ressourcen in den Blick genommen werden. Gleichstellungsorientierte Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf zielen so (langfristig) auf eine gleichberechtigte und gleichverteilte Beteiligung von Frauen und Männern an Erwerbs- und Sorgearbeit.

Erstveröffentlichung: [Zum Verhältnis von Familien- und Gleichstellungspolitiken - oder wer profitiert eigentlich von geschlechterneutralen Familienpolitiken? Ein Kommentar von Dr. Kathrin van Riesen. In: CEWSjournal Nr. 119, 27.08.2019, S.40ff. \[www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal119.pdf\]\(http://www.gesis.org/fileadmin/cews/www/CEWSjournal/CEWS-journal119.pdf\)](#)

- 1 Im Sinne einer alle Geschlechter umfassenden Hochschulpolitik sind grundsätzlich mehr Geschlechter als Frauen und Männer im Kontext von Sorgearbeit wahrzunehmen und zu unterstützen. Dieser Kommentar ist in erster Linie darauf ausgerichtet, einen Blick auf die Herstellung neuer Ungleichheiten bei geschlechterneutraler Familienpolitik zwischen Frauen und Männern zu richten.

### Literatur:

- Aiston, Sarah Jane, Jung Jisun 2015: Woman academics and research produktivits: an international comparision. *Gender and Education* 27:3, 2015
- Antecol, Heather, Bedard Kelly, Stearns Jenna 2016: Equal but Inequitable: Who Benefits from Gender-Neutral Tenure Clock Stopping Policies. IZA DP NO 9904
- BMFSFJ (Hrsg.) 2017: 2. Gleichstellungsbericht des Bundes. Drucksache 18/12804
- Bothfeld Silke, Klenner, Christina 2007: (Was) Kann Familienpolitik zur Gleichstellung der Geschlechter beitragen? *WSI Mitteilungen* 10/2007
- Deutscher Hochschulverband 2016: Zur besseren Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Familie. Forderungen des Deutschen Hochschulverbandes.
- Distatis (Hrsg.) 2016: Wie die Zeit vergeht. Analysen zur Zeitverwendung in Deutschland Beiträge zur Ergebniskonferenz der Zeitverwendungserhebung 2012/2013 am 5./6. Oktober 2016 in Wiesbaden.
- Lind, Inken 2006: Kurzexpertise zum Themenfeld Frauen in Wissenschaft und Forschung. CEWS im Auftrag der Robert Bosch Stiftung, Bonn
- Manson; Mary Ann 2009: Balancing Act. Is Tenure a Trap for Woman? *The Chronicle* 04/2009
- Reich, Andreas 2007: Hochschulrahmengesetz mit Wissenschaftszeitvertragsgesetz – Kommentar, 10. Auflage, K.H. Bock
- Smith, Alison J. 2004: Who Cares? Fathers and the Time They Spend Looking After Children. Nuffield College, University of Oxford, June 10, 2004
- Veil, Mechthild 2010: Familienpolitik ohne Gleichstellungspolitik? Zu einigen Paradoxien aktueller familienpolitischer Interventionen in Deutschland? *Feministische Studien* 2/10.

## Biochemikerin Dr. Annita Louloui erhält Marthe-Vogt-Preis

Mit dem Marthe-Vogt-Preis würdigt der Forschungsverbund Berlin e.V. (FVB) seit 2001 jährlich exzellente Nachwuchswissenschaftlerinnen. Der Preis ist benannt nach der deutschen Pharmakologin Marthe Vogt (1903-2003), die 1935 Deutschland verlassen musste, und in England und Schottland als Forscherin wichtige Entdeckungen auf dem Gebiet der Neuropharmakologie gemacht hat. Durch den mit 3.000 € dotierten Preis möchte der FVB herausragende Leistungen von Nachwuchswissenschaftlerinnen anerkennen und ihren zukünftigen Karriereweg unterstützen. Gewürdigt werden ausgezeichnete Promotionen in einem Forschungsgebiet, das von den Instituten des Forschungsverbundes Berlin bearbeitet wird.

Am 3. November 2020 erhielt die Biochemikerin Dr. Annita Louloui den Marthe-Vogt-Preis für ihre Doktorarbeit „Nascent epitranscriptomics – Insights into RNA processing“, die sie am Max-Planck-Institut für molekulare Genetik (MPIMG) und an der Freien Universität Berlin geschrieben hat. Louloui hat darin neue Methoden entwickelt, um biochemische Modifikationen instabiler RNA-Moleküle, in denen Informationen über genetische Sequenzen gespeichert werden, mit großer Genauigkeit zu analysieren. Unter Anwendung dieser Methode zeigte sie als Teil der Forschungsgruppe „Lange nicht-kodierende RNAs“ am Max-Planck-Institut für molekulare Genetik (MPIMG), dass bestimmte Modifikationen („m6A“) das sogenannte RNA-Spleißen, ein für die Proteinbildung wichtiger zellulärer Prozess, beschleunigen. Die m6A-Modifikation und ihr Einfluss auf die RNA-Struktur und Protein-Interaktionen hat zum Beispiel Implikationen für Alterungsprozesse und die Gehirnentwicklung. Loulouis Methode kann angewendet werden, um m6A-Modifikationen z.B. in Krebszellen oder in Zellen, die von Viren befallen sind, zu untersuchen, aber auch in Zellen, die sich in der Entwicklung befinden oder mit Wirkstoffen behandelt werden. Damit leistet sie nicht nur für die Grundlagenforschung, sondern auch für die klinische Forschung einen wichtigen Beitrag.

Aktuell arbeitet Annita Louloui als Postdoc in der Arbeitsgruppe „Computational Regulatory Genomics“ am Berlin Institute for Medical Systems Biology (BIMSB), das Teil des Max-Delbrück-Centrums für Molekulare Medizin in der Helmholtz-Gemeinschaft (MDC) ist. Dort ist sie an mehreren Projekten beteiligt, die sich mit post-transkriptioneller Genregulation beschäftigen. Louloui ist dankbar für das Ende einer anstrengenden Arbeitsphase und den Preis als Anerkennung ihrer Leistungen: „Er ermöglicht mir innezuhalten, noch einmal meine Promotion zu reflektieren und das zu schätzen, was ich bisher erreicht habe.“

*Helena Raspe,  
Masterstudentin der Interdisziplinären  
Lateinamerikastudien und  
studentische Mitarbeiterin  
im Team Zentrale Frauenbeauftragte  
der Freien Universität Berlin*



Dr. Annita Louloui

Foto : Felix Petermann, MDC

# Prekäre Gleichstellung

Rezensiert von Susanne Romanowski, studentische Mitarbeiterin im Projekt ‚Toolbox Gender und Diversity in der Lehre‘ des Margherita-von-Brentano-Zentrums und der zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin



Prekäre Gleichstellung.  
Geschlechtergerechtigkeit, soziale  
Ungleichheiten und unsichere  
Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft,  
hrsg. von Mike Laufenberg, Martina  
Erlemann, Maria Norkus und Grit  
Petschick, Wiesbaden, Springer VS 2018.

In ihrem Sammelband „Prekäre Gleichstellung – Geschlechtergerechtigkeit, soziale Ungleichheit und unsichere Arbeitsverhältnisse in der Wissenschaft“ betrachten Mike Laufenberg et al. universitäre Gleichstellungsprozesse aus einer intersektionalen Perspektive. Die vom französischen Soziologen Pierre Bourdieu beschriebenen „kleinen Unterschiede“, die für den Erfolg einer akademischen Karriere entscheidend sind, beschränken sich nämlich nicht auf das Geschlecht einer Person: Auch soziale Herkunft und/oder rassistische Diskriminierung tragen maßgeblich dazu bei.

Die Anthologie konzentriert sich dabei auf drei Entwicklungen, die die Autor\*innen in den letzten Jahren verstärkt wahrgenommen haben: die fortschreitende Ökonomisierung von Hochschulen, die zunehmende Prekariisierung wissenschaftlicher Arbeitsverhältnisse im akademischen Mittelbau und die Institutionalisierung von Gleichstellungspolitiken, welche mit einem Fortbestehen sozialer Ungleichheiten einhergehen.

Mit der Ökonomisierung der Hochschule ist zum Beispiel gemeint, dass die Verteilung staatlicher Gelder an Universitäten sich zunehmend an wirtschaftlichen Kriterien orientiert. Während im Zuge der sogenannten Exzellenzinitiative des Bundes ausgewählte Bereiche weniger Universitäten großzügig mit staatlichen Mitteln bedacht werden, ist die Grundfinanzierung von Hochschulen lückenhaft. So werden in Deutschland lediglich 1,2 Prozent des Bruttoinlandsproduktes für Hochschulen aufgewendet, während der Durchschnitt der OECD-Länder bei 1,5 Prozent liegt. Die Kosten dieser Unterfinanzierung trägt häufig der akademische Mittelbau, etwa in Form von unbezahlter Mehrarbeit. Diese Beobachtung leitet über zum Begriff der „Prekarität“. Dieser ist im vorliegenden Band feministischer Theorie entlehnt und meint hier die „Ent-Garantierung der Ressourcen und Infrastrukturen, die notwendig sind, um die eigene Existenz materiell und kulturell auf einem Niveau zu reproduzieren, das oberhalb der Armutsgrenze angesiedelt ist, gesellschaftliche Partizipation ermöglicht und symbolische Anerkennung gewährt“.

Anders als noch vor wenigen Jahrzehnten trifft diese Prekarität heutzutage nicht mehr nur Geringqualifizierte, sondern ebenso Akademiker\*innen. Die permanente Befristung von Arbeitsverträgen und die damit einhergehende Sorge um sozialen Abstieg führen nach Ansicht der Verfasser\*innen dazu, dass Betroffene sich immer stärker selbst disziplinieren – in der Hoffnung, diesem strukturellen Abhängigkeitsverhältnis durch maximale Leistungsbereitschaft zu entkommen. Wie Universitäten ihre wissenschaftliche Arbeit in Zeiten des „akademischen Kapitalismus“ verändern, das untersuchen Klaus Dörre und Hans Reckwitz in ihrem Beitrag.

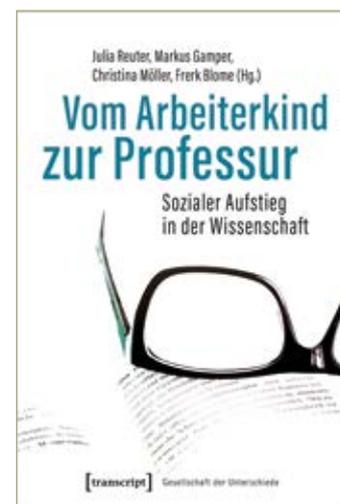
In einem Punkt hat sich die Prekarisierung jedoch nicht verändert: Nach wie vor sind überdurchschnittlich viele Frauen, Migrant\*innen und Personen aus nicht-akademischen Haushalten von ihr betroffen. Während die

Ausschlussmechanismen, die auf Basis des Geschlechts wirken, in der Forschungsliteratur mittlerweile gut erforscht sind, werden die rassistische und klassistische Ausgrenzung in der Wissenschaft bisher wenig betrachtet. Vanessa Eileen Thompson und Alexander Vorbrugg machen in ihrem Beitrag deutlich, inwiefern Gender- und Diversitystrategien an Hochschulen institutionellen Rassismus sogar eher verdecken können, statt ihn zu bekämpfen. Encarnación Gutiérrez Rodríguez untersucht in ihrem Artikel, welche Konsequenzen die Hochschule als Ort des „hegemonialen Weißseins“ für nicht-weiße Studierende und Mitarbeitende hat. Außerdem stellt sie darin Gedanken dazu vor, wie eine antirassistische Universität aussehen könnte.

Die Autor\*innen analysieren die Ökonomisierung des akademischen Betriebs entlang unterschiedlicher Ausgrenzungsmechanismen vielfältig und anschaulich. Die insgesamt 12 Beiträge setzen sich theoretisch und empirisch mit Marginalisierungsprozessen an der Hochschule auseinander und nehmen auch Gegenmaßnahmen in Form von Gender-und-Diversity-Konzepten kritisch in den Blick. Die darin enthaltenen Reflexionsangebote sind nicht nur hilfreich für die, die aktiv in universitäre Gleichstellungsprozesse involviert sind, sondern für alle, die die Wirkungsweisen der Hochschule als Institution verstehen und verbessern wollen.

## Vom Arbeiterkind zur Professur

Während die soziale Herkunft von Studierenden regelmäßig in der Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks untersucht wird, ist über die soziale Zusammensetzung der Professor\*innenschaft wenig bekannt. Die Hürden für einen Bildungsaufstieg sind noch immer hoch – nach wie vor stammt nur eine Minderheit der Professor\*innen aus der Arbeiterklasse. Was bedeutet es diesen Aufsteiger\*innen, eine Professur erreicht zu haben? Wie erleben sie die Universität und das Versprechen der Chancengleichheit? Und wie haben ihre eigenen Aufstiegserfahrungen sie als Wissenschaftler\*innen geprägt? Erstmals äußern sich in diesem Buch Professor\*innen verschiedener Fächer zu ihrem „Klassenübergang“ und zur Verknüpfung von sozialer Herkunft und Wissenschaft. Ihre Wege zur Professur sind sehr unterschiedlich, ihre Erfahrungen von Unsicherheitsgefühlen und Ablehnung aber gleichen sich. Ausgewählte Beiträge aus der Ungleichheitsforschung ergänzen die persönlichen Schilderungen.



Vom Arbeiterkind zur Professur. Sozialer Aufstieg in der Wissenschaft. Autobiographische Notizen und soziobiographische Analysen, hrsg. von Julia Reuter, Markus Gamper, Christina Möller, Frek Blome, Bielefeld, Transcript Verlag 2020.

### Zweite Podcast-Staffel „Religion, Geschlecht und Sexualität“

Das Institut für Religionswissenschaft der Freien Universität hat eine zweite Podcast-Staffel zum Wechselverhältnis von Religion und Sexualität herausgegeben. Die Reihe wurde von Almut-Barbara Renger, Professorin für Antike Religion und Kultur am Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften, konzipiert. In sieben Gesprächen mit Expert\*innen geht es



auch in der zweiten Staffel wieder um die fünf großen Weltreligionen, aber auch um Formen alternativer Religiosität – insbesondere solche, in denen Sexualität, Körperlichkeit und Akzeptanz von sexueller Varianz wichtige Merkmale bilden. Das Programm endet am 1. Februar 2021 mit einer Folge zum Thema „Recht auf Liebe – die Debatte um die gleichgeschlechtliche Ehe in Deutschland“. Besonders empfehlenswert ist die bereits erschienene Episode „Frauen in Indien: Leben zwischen Unterdrückung und Widerstand“, die unter anderem sexualisierte Gewalt an Frauen thematisiert.

Die Podcast-Reihe ist abrufbar auf dem YouTube-Kanal der Freien Universität, die aktuellen Folgen jeweils montags ab 18 Uhr: [www.youtube.com/playlist?list=PLHT9ScVgSX3kwGil53u4zh8h9NNGN9Jii](https://www.youtube.com/playlist?list=PLHT9ScVgSX3kwGil53u4zh8h9NNGN9Jii); das vollständige Programm unter: [www.geschkult.fu-berlin.de/e/relwiss/Aktivitaeten/Religion-Geschlecht-und-Sexualitaet.html](http://www.geschkult.fu-berlin.de/e/relwiss/Aktivitaeten/Religion-Geschlecht-und-Sexualitaet.html).

### Neue Tipps zu genderbewusster Sprache für Deutsch und Englisch

Die Sichtbarkeit von Frauen im Deutschen wird dank der feministischen Sprachkritik seit den 70er Jahren viel diskutiert. Seitdem gab es viele Lösungsvorschläge, die zur Sichtbarmachung von Frauen sowie der Sensibilisierung für die Macht von Sprache beigetragen haben. Allerdings ignorierten die meisten vorgeschlagenen Optionen die Menschen jenseits der zweigeschlechtlichen Norm. Auf der aktualisierten Toolbox-Seite werden die Auswirkungen der „Dritten Option“ erklärt und Tipps zur genderinklusiven Sprache im Hochschulalltag vorgestellt. Das Englische ist mit dem Deutschen in Bezug auf Gendersensibilität schwer vergleichbar. Die Gender-Frage taucht z.B. bei

einigen Berufsbezeichnungen wie cameraman oder stewardess auf: Solche Wörter können leicht durch genderneutrale Begriffe ersetzt werden. Die englische Sprache ist jedoch noch stark von der Zweigeschlechtlichkeit geprägt. Der Beitrag „Gender Sensitivity in English“ enthält viele Beispiele, wie mit gendermarkierten Wörtern und vor allem mit Pronomina auf sensible Weise umgegangen werden kann.

Aktualisierte Seite zur deutschen Sprache: [www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/starterkit/sprache](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/starterkit/sprache).

Aktualisierte Seite zur englischen Sprache: [www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/en/toolbox/starterkit/sprache](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/en/toolbox/starterkit/sprache)

### Lehraufträge für den Bereich Gender & Diversity an der Freien Universität



Margherita-von-Brentano-Zentrum

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ) verwaltet den sogenannten Lehrauftragspool für Lehre im Feld Gender und Diversity. Es handelt sich um zentrale Mittel zur Finanzierung von 13 Lehraufträgen pro Semester im Bereich Gender und Diversity Studies. Jeder Fachbereich und jedes Zentralinstitut kann einen Antrag zur Finanzierung von Lehraufträgen an das MvBZ stellen. Die zuständigen Gremien

(Lehrkommissionen) der Bereiche müssen zuvor entscheiden, für welche Lehraufträge der Antrag gestellt wird und sollten sie nach Priorität auflisten. Im Antrag sollten zudem die folgenden Punkte genannt werden: Titel der Lehrveranstaltung, Kurzbeschreibung, Name der Lehrperson, Umfang/SWS. Die Vergütung der Lehraufträge erfolgt nach der aktuellen Richtlinie über die Höhe der Lehrauftragsvergütung und beträgt 37,50 Euro pro Stunde zzgl. Prüfungsvergütung. Die Termine für die Antragstellung sind jeweils für das Sommersemester der 1. Februar und für das Wintersemester der 1. Juli.

Kontakt: [mvbz@fu-berlin.de](mailto:mvbz@fu-berlin.de)

## Podcast der Uni Marburg zu Gender Studies

Das Zentrum für Gender Studies und feministische Zukunftsforschung der Philipps-Universität Marburg zeichnet Vorträge und Veranstaltungen auf und stellt diese in Form von Podcasts auf ihrer Homepage zur Verfügung. Die Idee stammt von einer studentischen Initiative. Die einzelnen Rubriken „Gender

Lectures“, „Ringvorlesung“ und „Sonstige Veranstaltungen“ ermöglichen sowohl in deutscher als auch in englischer Sprache Einblicke in gendertheoretische und feministische Inhalte und Diskussionen.

[www.uni-marburg.de/de/genderzukunft/publikationen/podcasts](http://www.uni-marburg.de/de/genderzukunft/publikationen/podcasts)

## Sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft

Sie sind mit einem Fall sexualisierter Gewalt an Ihrer Einrichtung konfrontiert und suchen Unterstützung von außen? Weiterhelfen kann Ihnen die neue Themenseite „Geschlechtsbezogene und sexualisierte Gewalt in der Wissenschaft“ des GESIS Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften. Sie umfasst ein forschungsbasiertes Informationsangebot zu Geschlechtergerechtigkeit und Wissenschaft auf dem Portal des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS).

Dort finden Sie Richtlinien, Leitfäden und Positionspapiere dazu, wie Wissenschaftseinrichtungen, Ministerien, Verbände und Hochschulen geschlechtsbezogener und sexualisierter Gewalt in der Wissenschaft vorbeugen, betroffene Personen schützen, Täter\*innen stellen und mit Belästigungsfällen umgehen können.

[www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/richtlinien-leitfaeden-und-positionspapiere](http://www.gesis.org/cews/themen/geschlechtsbezogene-und-sexualisierte-gewalt/richtlinien-leitfaeden-und-positionspapiere)

## Stammtischkämpfer\*innen gegen Rassismus

Das Kampagnenbündnis Aufstehen gegen Rassismus (AgR) bietet in regelmäßigen Abständen kostenfrei Stammtischkämpfer\*innen-Workshops an, die bundesweit stattfinden. In Argumentationstrainings gegen rechte und diskriminierende Parolen werden Handlungsmöglichkeiten aufgezeigt, rechten und rassistischen Parolen, wie beispielsweise der AfD und ihrer Anhänger\*innen, etwas entgegenzusetzen. Die fünf- bis

sechsstündigen Seminare bestehen aus mehreren Modulen und einem ausgeglichenen Maß an Praxis und Theorie. Die Workshops sollen dabei unterstützen, das Moment der Schrecksekunde zu überwinden und die eigene Position im entscheidenden Moment deutlich machen zu können. **Workshop-Termine:** <https://www.aufstehen-gegen-rassismus.de/kampagne/stammtischkaempferinnen/anstehende-seminare>.

## „Vielfalt bildet!“ – Diversität an Hochschulen

Das aktuelle Themenheft der Zeitschrift für Hochschulentwicklung beschäftigt sich mit „Chancen und Herausforderungen auf dem Weg zu exzellenten und inklusiven Hochschulen“ (Band 15, Nr. 3, 2020). In der Oktober-Ausgabe finden sich

spannende Beiträge zu Themen wie Diversity-Kompetenz in der MINT-Lehre, rassistuskritische Bildung an Hochschulen, Inklusion und Digitalisierung.

[zfhe.at/index.php/zfhe/issue/view/67](http://zfhe.at/index.php/zfhe/issue/view/67)

## Broschüre zur Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen



Die von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes herausgegebene Broschüre „Bausteine für einen systematischen Diskriminierungsschutz an Hochschulen“ stellt sechs relevante Bausteine für die Umsetzung eines effektiven Diskriminierungsschutzes an Hochschulen vor: Umfragen und Monitoring, Sensibilisierung, Empowerment und

Öffentlichkeitsarbeit, Antidiskriminierungsberatung und die Einrichtung von Beschwerdestellen. Diese Punkte wurden auf Grundlage einer bundesweiten Umfrage zu Beschwerdestellen nach §13 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG) an Hochschulen in Deutschland entwickelt. Für jeden Baustein werden aktuelle Beispiele von Praxismaßnahmen an Hochschulen präsentiert, die zeigen, wie Diskriminierungsschutz an Hochschulen konkret umgesetzt werden kann.

**Download:** [https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine\\_f\\_e\\_systematischen\\_Diskriminierungsschutz\\_an\\_Hochschulen.html;jsessionid=C149E44C8BCE26900745C30D36C436C6.2\\_cid351](https://www.antidiskriminierungsstelle.de/Shared-Docs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Bausteine_f_e_systematischen_Diskriminierungsschutz_an_Hochschulen.html;jsessionid=C149E44C8BCE26900745C30D36C436C6.2_cid351).

# (Anti-)Rassismus an Hochschulen

Online-Podiumsdiskussion am **15.12.20** von **16.00–17.30 Uhr**  
im Rahmen des Wissenschaftstags **#4GenderStudies**  
Organisiert von Heike Pantelmann und Melanie Bittner



Margherita ·  
von · Brentano ·  
Zentrum



**TOOLBOX**  
Gender und Diversity  
in der Lehre