

Von den (Un-)Möglichkeiten institutioneller Veränderung

Aus der Sicht einer Frauenbeauftragten

Rena Onat

Je mehr Institutionen behaupten, sie seien diversitätsfreundlich und unterstützen Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitik, desto schwieriger sei es, über Rassismus und Sexismus in diesen Institutionen zu sprechen, erklärt Nikita Dhawan mit Verweis auf Sara Ahmed in ihrer Listening Session bei der Tagung »Ver_Üben« an der mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien. Denn es gibt eine Diversitätsstrategie, ein Gleichstellungskonzept, es gibt zuständige Personen und »Papiere, die beweisen, dass wir eine diversitätsfreundliche Hochschule sind« (vgl. Dhawan in diesem Band, S. 32). Genau dieser Effekt sei das, was Ahmed mit der Nicht-Performativität von Diversität meine. (Vgl. Ahmed 2012) Dhawan stellt daraufhin wichtige Fragen: Wie können wir mit Differenz umgehen, ohne paternalistisch zu werden und ohne Tokenism zu betreiben?

Und: Wie werden emanzipatorische Konzepte von Institutionen und Strukturen sehr oft instrumentalisiert, damit der Status quo erhalten bleibt? Es sind Fragen, mit denen ich selbst ebenfalls kämpfe und an die ich aus meinem situierten Erfahrungs- und Praxiswissen und aus der Gleichstellungsarbeit anknüpfen möchte.

In der Institution

Zu Beginn und zum besseren Verständnis der Problemstellung eine Selbstpositionierung. Ich bin seit 2020 hauptberufliche Frauenbeauftragte an der weißensee kunsthochschule berlin. Ich bin Kunst- und Medienwissenschaftlerin und habe meine Dissertation über »Queere Künstler_innen of Color« parallel zu meiner Arbeit als Frauenbeauftragte abgeschlossen, nachdem ich zuvor mehrere Jahre als wissenschaftliche Mitarbeiterin an verschiedenen Universitäten gearbeitet habe, bis dies aufgrund des deutschen Wissenschaftszeitvertragsgesetzes nicht mehr ging (#ichbinhanna #ichbinreyhan). Ich bin deutsch-türkische Femme of Color und seit Jahren vernetzt und aktiv in Queer of Color Communitys und People of Color Communitys und mir ist es sowohl in meiner Forschung als auch in meiner (gleichstellungs-)politischen Arbeit wichtig, accountable, also verantwortlich gegenüber meinen Communitys zu sein. Oder, wie uns Jennifer Lopez (2002) erinnert:

»No matter where I go, I know where I came from.«

Im Rahmen meiner Doktorarbeit war es mir beispielsweise wichtig, epistemische *Community Accountability*⁷ zu praktizieren, also epistemische Gewalt zum Beispiel in Form von Othering zu vermeiden. Ich habe Gender Studies studiert und fand damals als junge Studentin die Anteile zur praktischen Gleichstellungsarbeit langweilig. Ich konnte mich im Gegensatz zu Auseinandersetzungen mit

Intersektionalität oder Queer Theory und Feminismus für Ansätze und Maßnahmen wie Gender Mainstreaming oder Diversity Management nur wenig begeistern oder mich damit identifizieren – obwohl mich strukturelle Ein- und Ausschlüsse und Repräsentationskritik sowie die Konstruktion von Rollenbildern sehr interessiert haben. Daher weiß ich um Diskrepanzen zwischen Theoriebildung, radikalem queer-feministischen und antirassistischen Aktivismus sowie diversitäts- und gleichstellungspolitischer Praxis. Mit meinem Amtsantritt als Frauenbeauftragte bin ich von der Theorie in die Praxis gewechselt und weg von der theoretischen Institutionenkritik selbst Teil einer Institution geworden – in meinem Fall einer Kunsthochschule. Seitdem bin ich bemüht, Veränderungsprozesse innerhalb der Institution voranzubringen, während ich als feministische Aktivistin früher eher selbstorganisierte Räume geschaffen oder von außen interveniert habe. Ich persönlich bin mitbeteiligt an der Entwicklung von solchen Papieren, »die beweisen, dass wir eine diversitätssensible Hochschule sind«. Wirkt meine Arbeit im Sinn der von Ahmed genannten *Nicht-Performativität*? (Wie) Schafft man es, dass Policy- und Strategiepapiere tatsächlich eine Wirkung entfalten und Veränderungen anstoßen? Oder leiste ich einen Beitrag zu einer Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen von Frauen, Trans*Inter*Non-Binary Personen und anderen, die von geschlechtlicher, sexueller und intersektionaler Diskriminierung betroffen sind? (Wie) Lässt sich diese Falle vermeiden, dass ein positives Außenbild einer progressiven, geschlechtergerechten und diversen Hochschule auch dazu führen kann, dass diejenigen, die im Inneren Missstände thematisieren wollen, möglicherweise weniger leicht Gehör finden? Eine Frage, die ich mir selbst auch immer wieder stelle, ist, wo und inwiefern es für mich und andere Funktionsträger:innen auch zu einer Kompliz:innenschaft kommt: Solche Papiere mit zu erstellen, die dann Aushängeschilder sind, aber vielleicht nicht eine gelebte Praxis. Oder ganz konkret, weil gesagt werden kann, »Rena Onat hat daran auch

mitgearbeitet« oder »die Frauenbeauftragte war einverstanden ...«. In der Institution sein bedeutet, nicht aus einer externen Position zu sprechen und Kritik zu üben. Wenn ich einen kritischen Artikel schreibe, wie diesen hier, dann steht das zugleich potenziell dafür, dass die weißensee kunsthochschule berlin progressiv ist. Mich beschäftigen also die Frage nach den (Un-)Möglichkeiten institutioneller Veränderung in dieser Perspektive und die Frage nach der Nicht-Performativität von Diversität. Dinge, die ich innerhalb der Institution mache oder im Rahmen meiner Tätigkeit tue, sind Teil der Institution. Ich bin ganz persönlich die Repräsentantin der Gleichstellungspolitik der weißensee kunsthochschule berlin, ich repräsentiere die Institution selbst und die Grenzen zwischen meiner Person und meiner Funktion können schnell verwischen. Und – ebenso wie Jennifer Lopez versucht, trotz der »rocks that I got« noch »Jenny from the Block« zu sein, ist es die Frage, ob es möglich ist, eine radikale feministische, antirassistische und queere Position zu verkörpern als Teil einer Institution, oder ob man unglaublich wird.

Strukturelle Veränderung einschreiben

Meryem Yildiz, die in ihrer Masterarbeit Diversity Policies von Hochschulen analysiert hat, erklärt: »Die Ergebnisse zeigen, dass die Konzepte mehrheitlich rhetorisch geschrieben werden, ohne eine machtkritische, intersektionale Haltung und Verständnis von Diversity und ohne ein offenes und kritisches Problembekenntnis.« (Yildiz 2023) Auch das ist eine Bestätigung der Nicht-Performativität. Es gelingt selten, die unterschiedlichen Diskriminierungsdimensionen in ihrer Spezifität zu berücksichtigen und trotzdem intersektional zu denken. Perspektiven von marginalisierten Studierenden fehlen häufig. In Bezug auf Diversity herrscht also eine große begriffliche Unschärfe und Schwammigkeit.

Beispielsweise brauchen wir andere Strategien, um für von Klassismus und Rassismus betroffene in Deutschland sozialisierte Menschen Wege in die (Kunst-)Hochschule zu öffnen als für internationale Studierende. Der Abbau von Barrieren für Menschen mit Behinderungen ist ebenfalls für sich ein weites Feld. Was sind geeignete Maßnahmen, was sind Zielzahlen, wer überprüft die Einhaltung, wer passt die Strategien an?

Wie gehe ich also mit dem Dilemma um? Trotz dieser kritischen Bedenken kann ich sagen, dass es mir persönlich ein sehr großes Anliegen war und ist, an Policy Papers, Strategiepapieren und Konzepten für Gleichstellung und Antidiskriminierung mitzuwirken, und dass ich für diese Arbeit zum Glück auch Mitstreiter:innen habe. Mich beschäftigt seit Langem die Frage, wie strukturelle Veränderung herbeigeführt werden kann, und solche Richtlinien und Konzepte sind wichtige Instrumente, um Vorhaben strukturell und institutionell zu verankern. Da solche Papiere in der Regel nicht so schnell wieder verändert werden, ist es wichtig, hier kritische Positionen zu setzen. Beispielsweise gilt für mein Amt – trotz zwischenzeitlicher Bemühungen zur Aktualisierung – zum gegenwärtigen Zeitpunkt immer noch die Grundordnung Frauenbeauftragte von 1997. Wenn ich jetzt gute Regelungen mitentwickle, bleiben sie eventuell auch die nächsten 25 Jahre in Kraft.

Zu Beginn meiner Tätigkeit als Frauenbeauftragte habe ich mich von der Juristin Sewita Mebrahtu, Mitarbeiterin der Arbeitsstelle gegen Diskriminierung und Gewalt – Expertise und Konfliktberatung (ADE) der Universität Bremen, zur Antidiskriminierungs- und Beschwerderichtlinie der weißensee kunsthochschule berlin beraten lassen. Sie erklärte mir, dass Richtlinien für die Hochschulen wie innerorganisationale Gesetze zu verstehen und daher verbindlich sind. Daher sollten wir die Richtlinie auch als solches behandeln und uns daran halten. Aus diesem Verständnis von Richtlinien als innerorganisationale Gesetze folgen zwei Dinge:

Erstens muss es ein gut geschriebenes Gesetz sein, welches – sofern es eingehalten wird – tatsächlich die Wirkung entfalten kann, die intendiert ist. Zweitens stellt sich die Frage, wer zuständig ist für die Einhaltung und was die Konsequenzen von Verstößen sind. Das sind wichtige Punkte für ein Nachdenken über die Nicht-Performativität von Diversität. Im deutschen Kontext gibt es eine große Diskrepanz zwischen der hochschulpolitischen Gleichstellungsarbeit und Diversität. Als Frauenbeauftragte agiere ich als die Interessenvertretung von (cis-)Frauen und habe politische und *juristische Instrumente*⁷ und (knappe) Ressourcen. Die Diversitätsbeauftragten haben bisher keinen gesetzlichen Auftrag zum Nachteilsausgleich oder zur Interessenvertretung, sie haben noch keine starke Lobby aufbauen können und es ist unklar, ob und welches Betroffenenwissen sie mitbringen.

Mal wieder die Frage, wer spricht? Oder: Welche Positionierung ist eigentlich Diversity?

Nikita Dhawan endet ihren Vortrag mit den Worten:

»What difference does difference make? Well, it depends on whether you let differences make a difference. Das hängt davon ab, ob es überhaupt eine Chance gibt, dass Unterschiede einen Unterschied machen können.«

Vgl. Dhawan in diesem Band, S. 35

Gibt es eine Chance oder gibt es keine Chance, dass Unterschiede einen Unterschied machen? Mit Unterschieden sind hier in meinem Verständnis unterschiedliche Positionierungen innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse gemeint und die damit verbundenen Perspektiven, die von einer hegemonialen Norm und einer dominanten institutionellen Kultur abweichen.

Ein Beispiel: In Berlin habe ich miterlebt, dass an mehreren Hochschulen diskutiert wurde, ob sie bei einem sogenannten Diversity Audit vom Stifterverband teilnehmen. Dieses Audit beinhaltet einen umfassenden mehrjährigen Prozess, der professionell begleitet und zertifiziert wird. Die Kosten sind relativ hoch und hätten beispielsweise für die weißensee kunsthochschule berlin 25.000 Euro betragen, um das Verfahren zu durchlaufen. Wenn man sich anguckt, wer Auditor:innen sind, sind das fast ausschließlich *weiße* Frauen. Auf der Website vom Stifterverband heißt es dazu in den FAQ ausweichend: »Die Auditorinnen und Auditoren verfügen unabhängig von persönlicher Betroffenheit über eine hohe Expertise und sehr viel Erfahrung. Inwiefern sie persönlich aufgrund einzelner Diversitätsdimensionen Diskriminierung erfahren haben, ist dem Stifterverband nicht bekannt, da diese Erfahrungen keine Voraussetzung für die Aufnahme in den Pool der Auditorinnen und Auditoren sind. Eine größere Diversität unserer Auditorinnen und Auditoren wird angestrebt.« Positioniertem Erfahrungswissen wird also eine untergeordnete Rolle beigemessen, dennoch wird angestrebt, die Diversität zu erhöhen. Tatsächlich können wir das immer wieder beobachten: Diversity ist ein sehr offener Begriff und soll eigentlich Vielfalt in der Breite fördern, statt eine spezifische Interessenvertretung einzelner benachteiligter Gruppen zu praktizieren. Die Bedeutung von positioniertem Erfahrungswissen als Expert:innenwissen sowie von Personen, die als Vorbilder fungieren können, wird sehr unterschätzt bzw. zeigt das Beispiel vom Stifterverband, dass Betroffenenwissen nicht systematisch in Prozessen wie dem Diversity Audit und die Diversitätsstrategien, die in diesen Prozessen geschrieben werden, einfließt. Zugleich bietet so ein mehrjähriges Auditierungsverfahren natürlich auch Chancen in Bezug auf eine diversitätssensible Organisationsentwicklung.

Diversity: ja, aber Umverteilung: nein oder: bitte nicht teuer

Als in Berlin das Hochschulgesetz novelliert werden sollte, hat sich ein Netzwerk von Schwarzen Menschen und Personen of Color, die in Berlin an Hochschulen antirassistische Hochschulpolitik machen, gegründet und gefordert, dass es an Hochschulen das Amt einer antirassismusbeauftragten Person geben solle. Der Hintergrund dieser Forderung waren langjährige Erfahrungen, dass innerhalb von Institutionen höherer Bildung bzw. im Bildungssystem insgesamt für Menschen, die strukturell von Rassismus betroffen sind, nach wie vor große Benachteiligung besteht. Berlin war zu dem Zeitpunkt noch Rot-Rot-Grün regiert und es gab an sich eine politische Bereitschaft, Gleichstellung, Diversity und Antidiskriminierung an Hochschulen gesetzlich zu stärken. Die regierenden Parteien wollten unter anderem die Position einer Diversitätsbeauftragten einführen. Bei einer Online-Konferenz zur Gesetzesnovelle mit dem Netzwerk demokratische Hochschule, darin der Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft und den bildungspolitischen Sprecher:innen der Linken, Grünen und SPD, fragte ich im Chat, warum nicht eine Position einer Antirassismusbeauftragten eingeführt würde. (Vgl. Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft 2021) Daraufhin hieß es, dann würden ja alle Betroffenen von unterschiedlichen Diskriminierungsformen eine solche Vertretung fordern, und es dürfe ja auch kein teures Gesetz werden. *Intersektionalität*,⁷ also ein Konzept, das durch Schwarze Feminist:innen geprägt und verbreitet wurde, wurde hier benutzt, um *gegen* Antirassismusbeauftragte zu argumentieren. Eine solche *Übernahme*⁸ und gleichzeitige Entradikalisierung oder Umdrehung von Begriffen und kritischen Werkzeugen, die in den Diskursen minorisierter Communitys entwickelt wurden, beobachten wir schon lange. Und was bedeutet es, wenn Diversity zwar gefördert, aber nicht teuer

werden soll? Wenn für notwendige Veränderungen keine Mittel bereitgestellt werden? Tatsächlich wurde die Ausfinanzierung des Gesetzes zum Streitpunkt – denn selbst die Einrichtung einer Stelle für eine diversitätsbeauftragte Person oder einer Anlauf- und Beschwerdestelle für Antidiskriminierung erfordert: Geld. Gerade dort, wo Hochschulen und andere Kunst- und Bildungseinrichtungen nicht gut ausfinanziert sind, können Gleichstellungs-, Diversity- und Antidiskriminierungsmaßnahmen oft nur mit Drittmitteln finanziert werden und brechen häufig wieder weg, wenn Fördermittel auslaufen. Das Problem ist, dass Diversity, ebenso wie Geschlechtergerechtigkeit häufig als eine ethischehaltungsfrage verstanden wird und deswegen auch ein sehr großer Fokus auf Sensibilisierung gelegt wird. Tatsächlich bedeutet strukturelle Diskriminierungserfahrung wie zum Beispiel Rassismus in der Regel auch einen schlechteren Zugang zu Ressourcen.

Was braucht es schlussendlich? Es braucht ausgleichende Maßnahmen für Chancenungerechtigkeit, um Chancengerechtigkeit näherzukommen. Im deutschen Kontext sind wir mit Affirmative Action oder positiven, nachteilsausgleichenden Maßnahmen nach wie vor nicht besonders weit. Dies ist jedoch ein ganz zentraler Punkt für das Gelingen von strukturellen Veränderungen, von der Performativität von Diversität. Wir können kritisch fragen, ob sich tatsächlich etwas ändern soll, ob bisher ausgeschlossene oder unterrepräsentierte Menschen mit ihren Perspektiven und ihren Bedürfnissen Teil der Institution werden können und sie dadurch auch verändern – oder ob eigentlich, wenn wir ganz ehrlich sind, alles mehr oder weniger so bleiben soll, wie es ist, wie es vielleicht schon immer war.

BIOGRAFIE

Rena Onat ist Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an der weißensee kunsthochschule berlin. Sie positioniert sich als deutschtürkische Femme und hat zum Thema »Queere Künstler_innen of Color. Verhandlungen von Disidentifikation, Überleben und Un-Archiving im deutschen Kontext« an der Universität Oldenburg promoviert. Außerdem arbeitet sie zu Kunst, Empowerment und Antidiskriminierung und mag Pferde.

LITERATUR

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

Anzaldúa, Gloria (1987): *Borderlands/La Frontera. The New Mestiza*, San Francisco: Aunt Lute Books.

Gewerkschaft Erziehung und Wissenschaft (2021): *Online-Konferenz zum Entwurf Berliner Hochschulgesetz*, 13. April 2021 mit Parlamentariern, <https://www.gew-berlin.de/aktuelles/detailseite/online-konferenz-zum-entwurf-des-neuen-berliner-hochschulgesetzes> (Seite nicht mehr online, 7.3.2024)

Clarke, Cheryl (1981): »Lesbianism: An Act of Resistance«, in: Cherríe Moraga/Gloria Anzaldúa (Hg.), *This Bridge Called My Back. Writings by Radical Women of Color*, Watertown: Persephone Press, S. 128–137.

Collins, Patricia Hill (2009/1990): *Black Feminist Thought. Knowledge, Consciousness and the Politics of Empowerment*, London/New York: Routledge.

Crenshaw, Kimberlé W. (1989): »Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics«, in: *University of Chicago Legal Forum 1*, S. 139–167.

Essed, Philomena (2002): »Everyday Racism: A New Approach to the Study of Racism«,

in: Philomena Essed/David Theo Goldberg (Hg.), *Race Critical Theories. Text and Context*, Malden: Blackwell Publishers, S. 176–194.

Haritaworn, Jin (2015): *Queer Lovers and Hateful Others. Regenerating Violent Times and Places*, London: Pluto Press.

Jordan, June (1995): »A New Politics of Sexuality«, in: Beverly Guy-Sheftall (Hg.), *Words of Fire. An Anthology of African-American Feminist Thought*, New York: New Press, S. 407–412.

Lopez, Jennifer feat. **Jadakiss & Styles P.**, »Jenny from the Block«, USA 2002.

Onat, Rena (2023): *Queere Künstler_innen of Color. Verhandlungen von Disidentifikation, Überleben und Un_Archiving im deutschen Kontext*, Bielefeld: transcript.

Mebrahtu, Sewita im persönlichen Beratungsgespräch am 7. September 2020, hier mit ihrem Einverständnis paraphrasiert (danke!), siehe auch <https://www.uni-bremen.de/ade>

Stifter Verband (2024): <https://www.stifterverband.org/diversity-audit/hochschulen/faq>

Yildiz, Meryem (2023): *Diversity-orientierte Organisationsentwicklung im Kontext Hochschulen. Konzepte und Prozesse*.

Unveröffentlichte Masterarbeit im Studiengang Kritische Diversity und Community Studies an der Alice-Salomon-Hochschule für Sozialarbeit und Sozialpädagogik Berlin, betreut von Sandra Smykalla und Jasna Russo, eingereicht am 23. Jänner 2023.

VERWEISE

↗ Den Begriff »**epistemische Community Accountability**« verwende ich im Anschluss an Jin Haritaworn (2015).

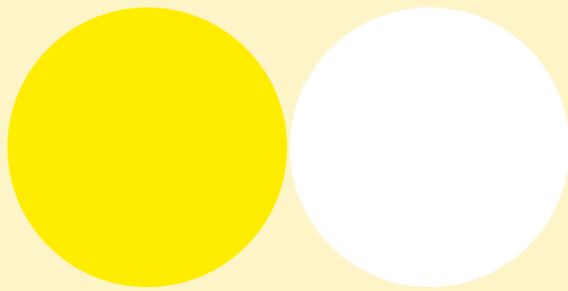
↗ Im deutschen **Grundgesetz** Artikel 3 gibt es den Passus: »Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.«

Für andere Diskriminierungsdimensionen besteht ein Verbot der Benachteiligung, jedoch keine rechtlich verankerte staatliche Förderung.

↗ Schwarzer Feminismus und Women of Color Feminismus haben wichtige Erkenntnisse hervorgebracht, um die Art und Weise zu reflektieren, wie Macht- und Herrschaftsverhältnisse sich überschneiden und zusammenwirken. Kimberlé Crenshaw hat dafür 1989 den Begriff **Intersektionalität** geprägt, während Patricia Hill Collins beispielsweise von einer »matrix of domination« spricht. Sie betont zudem die epistemologische Bedeutung des Erfahrungswissens Schwarzer Frauen im Umgang mit (Alltags-) Rassismus für die Analyse dieser Machtverhältnisse. Viele Persönlichkeiten, die bedeutsam waren und sind für Schwarzen Feminismus und Feminismus von Women of Color, sind lesbisch, queer oder trans* und reflektieren Sexualität in ihren Publikationen. Queere und feministische Ansätze sind daher gar nicht trennscharf zu unterscheiden. (Vgl. Crenshaw 1989; Collins 1990/2009; Essed 2002; Clarke 1981; Anzaldúa 1987; Jordan 1995)

↗ Ein Beispiel für solch eine **Übernahme** ist der Begriff »wokeness«, der aus der Schwarzen Community, v. a. in den USA, kommt und der eine empowernde Haltung sowie ein Bewusstsein Schwarzer Menschen bezeichnet, jedoch in verzerrter Bedeutung Eingang in das Parteiprogramm der rechtskonservativen CSU in Bayern gefunden. (Vgl. <https://www.csu.de/aktuell/meldungen/februar-2023/weiss-blau-statt-woke-freistaat-statt-verbotsland/>)

↗ **Nicht-Performativität von Diversitätspolitik**, siehe S. 120.



Widersprüche und Gleichzeitigkeiten aushalten