

## **Workshop „Geschlechterpolitische Strategien gegen Homophobie und Heteronormativität an Hochschulen“, BuKoF-Jahrestagung 2015 in Kassel**

*Workshopleitung: Birgit Fritzen HMTM Hannover, Anneliese Niehoff Universität Bremen*

35 Teilnehmende folgten der Workshop-Einladung zu einem Themenfeld, das erstmalig im Rahmen der BuKoF-Jahrestagungen bearbeitet wurde. Zur Einleitung legten die Moderatorinnen dar, wie ihre vorbereitenden Zugänge waren. Hierbei spielten subjektive Feldbeobachtungen über eine weitgehend fehlende Präsenz von LGBTTI\*IQ-Themen innerhalb geschlechterpolitischer Hochschulkontexte eine zentrale Rolle. Die von den Moderatorinnen vorgenommene erste Literatur- und Onlinerecherche bestätigte diese Eindrücke. Die Literaturrecherche bezogen auf den deutschsprachigen Raum fallen sehr gering aus. Die Online-Recherche zu hochschulischen Aktivitäten und Maßnahmen in diesem Feld förderten ein umfangreiches studentisches Engagement zu Tage, so unter anderem gebündelt unter den seit 2007 jährlich an mehreren Hochschulen durchgeführten Aktionstagen „gegen Sexismus, Homo- und Trans\*phobie“. An einigen Hochschulen gibt es Forschende im Bereich der Queer Studies; eine Verortung dieser Erkenntnisse in politische Handlungsstrategien steht noch überwiegend aus. Von Seiten der Hochschulleitungen und ausgerichtet auf den gesamten Arbeits- und Wissenschaftsraum wurden nur rare Verweise ausgemacht, von institutioneller Verankerung kann, so das vorsichtige Zwischenresümee, keine Rede sein.

Diese Befunde, bewusst als erste Suchergebnisse und Beobachtungsfragmente präsentiert, wurden von den Teilnehmenden weitgehend geteilt und ergänzt, so zum Beispiel durch die Attestierung äquivalenter Leerstellen in der deutschsprachigen Intersektionalitätsforschung. Das Aktivwerden von politischen Akteur\_innen resultiert häufig, berichten Teilnehmende, aus einer persönlichen Betroffenheit bzw. persönlichem Interesse heraus. Hochschulleitungen scheinen dem Themenfeld genau deshalb keine strategische Relevanz zu geben, weil es an machtvoller Druck aus der Institution heraus mangelt. Mit den Begriffen Leugnung und Tabuisierung auf einer unterschwelliger manchmal kaum greifbarer Ebene beschreiben die Teilnehmenden ihre jeweiligen organisationalen Prozesse unterhalb der Ebene einer „ordentlichen Benennung“ der AGG-Kategorie „Sexuelle Identität“. Hierbei spielen, so die Einschätzung, die Auseinandersetzung mit dem fortwährenden Outing am Arbeits- und Studienplatz eine zentrale Rolle. Die Verknüpfung von Arbeit und Privatleben und noch stärker von Arbeit und

Sexualität, die bei einer offensiven Auseinandersetzung mit LSBTT\*IQ-Diskriminierungen unterstellt und gleichzeitig vermieden werden soll, schürt diffuse Berührungsängste. So wird umgangen, die Diskriminierung aufgrund der sexuellen Identität hochschulpolitisch professionell für ein politisch verstandenes Diversity-Management auf die Agenda der Hochschule zu setzen.

In Kleingruppen reflektierten die Teilnehmenden die Verortung von LSBTT\*IQ-Politiken an der Hochschule im Dreieck von Geschlechterpolitik, Diversity-Management und Antidiskriminierungspolitik, im Anschluss auch ihre je eigene Verortung zum Beispiel als Gleichstellungsbeauftragte, Mitarbeiterin einer Diversity-Stabsstelle oder Queer-Forscherin. Nach einem erneuten Austausch über bereits erfolgte Aktivitäten waren sich die Teilnehmenden einig, dass eine weitergehende Beschäftigung in Bezug auf Strategien gegen Homophobie und Heteronormativität notwendig und geboten ist.

Insbesondere im Zusammenhang mit Maßnahmen zur Familiengerechtigkeit von Hochschulen wird eine starke Heteronormativität wahrgenommen, die andere Arten von Familie exkludiert. Das Ausmaß der Tabuisierung ist noch längst nicht erkannt und hängt mit der häufigen Unsichtbarkeit der Personen zusammen, die sich auch in der BuKoF fortsetzt, so ein Resümee. Diskutiert wurde der Ansatz, sich als politische Akteur\_in aus dem LSBTT\*IQ-Spektrum erkennen zu geben und so geoutet Homophobie und Heteronormativität zu thematisieren, um zu verdeutlichen, dass ein Problem an der eigenen Hochschule vorhanden ist. Hier wurden allerdings Bedenken geäußert, wie stark sich der/die einzelne dann als Person angreifbar und zur Zielscheibe von Diskriminierungen machen würde.

Während sich einige in der Geschlechterpolitik Beschäftigte aktiv für die Ausweitung von statistischen Erhebungsbögen und Formularen auf weitere Kategorien neben „männlich“ und „weiblich“ oder die vollständige Vermeidung dieser Zuschreibungen bemühen, halten andere diese Strategie für mindestens bedenkenswert, da Daten zur geschlechtsspezifischen Diskriminierung (Repräsentanz, Ressourcen) elementares Instrument der Geschlechterpolitik sind und somit das Alltagsgeschäft durch „Sex-Counting“ geprägt ist.

Es gab aber auch konkrete Vorschläge für mögliche Maßnahmen, um einen Einstieg in die Vertiefung der hochschulischen Diskurse zu erhalten. So wurde zum Beispiel die Erweiterung von Bildpools sowie die Veränderung der Bildsprache (Vielfalt abbilden) angeregt, gleichzeitig aber angemahnt, dass die Aktivitäten hier nicht stehen bleiben, sondern durch strukturell wirksame Interventionen ergänzt werden sollten. Weitere Überlegungen bestanden in der Einführung von Unisex-Toiletten sowie in der Durchführung von Crossdressing-

Workshops. Generell hielten es viele für sinnvoll, sich Expertise von außen in die Hochschule zu holen.

Die Teilnehmenden waren sich einig, dass es auch im Rahmen der BuKoF lohnenswert und dringlich sei, die Auseinandersetzung mit Homophobie und Heteronormativität voranzutreiben. Angeregt für die zukünftige Arbeit wurden vertiefende fachliche Inputs, Vernetzungsangebote und die Entwicklung gemeinsamer geschlechterpolitischer sowie diversitätsorientierter Strategien.