

Das feministische Magazin
mit wissenschaftlichem Blick.

La revue féministe avec
une perspective scientifique.

Fem Info

58 | 2021

Institutionalisierungen
Institutionnalisations



FemInfo 58, August 2021 • FemInfo 58, août 2021**Herausgeberin • Éditrice**

Verein Feministische Wissenschaft Schweiz
Association suisse Femmes Féminisme Recherche

Nationaler Vorstand • Comité national

Martina Bundi, Saskia Kircali, Katharina Pelzelmayer, Nina Seiler,
Seraina Wepfer,

Geschäftsleitung • Direction générale

Jovin Barrer, Annina Haab

Geschäftsstelle • Secrétariat

Verein Feministische Wissenschaft Schweiz
Postfach
CH-3001 Bern
PC 30-37698-6
info@femwiss.ch
www.femwiss.ch

Redaktion • Édition

Jovin Barrer, Martina Bundi, Annina Haab, Saskia Kircali, Katharina
Pelzelmayer, Liliane Meyer Pitton, Nina Seiler, Seraina Wepfer

Layout • Graphisme

Jovin Barrer, Nora Ryser

Cover • Couverture

Nora Ryser

Übersetzung • Traduction

Alexandra Cinter, Louise Décaillet

Druck • Impression

Das FemInfo wird auf 100 % Recyclingpapier in der Druckerei
Reitschule in Bern gedruckt.

Auflage • Tirage

1000 Exemplare • 1000 Exemplaires

Erscheinen • Annonce

3 Mal jährlich • 3 fois par année

Sprache • Langage

Wir verwenden eine möglichst diskriminierungsarme Sprache.
Mehr dazu auf: www.femwiss.ch.
Nous utilisons un langage aussi non discriminatoire que possible.
Pour en savoir plus : www.femwiss.ch.

Inserate • Annonce

1 Seite • 1 page CHF 250.–
1/2 Seite • 1/2 page CHF 130.–

Manuskripte • Manuscrits

info@femwiss.ch

Nächster Redaktionsschluss • Prochain délai de rédaction

01.10.2021

Inhalt • Sommaire

Vorwort • Avant-propos	2
Ambivalente Institutionalisierung – Sarah Probst	4
Les ambivalences de l’institutionnalisation – Sarah Probst	8
Die Welt ist da, damit wir sie uns nehmen – Caroline Ann Baur	12
Le monde est là pour que nous le saisissons – Caroline Ann Baur	16
«Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung» – Stefanie Brander	20
« Plus d’Etat dans la lutte contre les discriminations » – Stefanie Brander	26
Zwischen Recht und Realität – Anna-Béatrice Schmaltz	32
Buchtipps – Saskia Kircali	36
Demokratie im Präsens: Eine Theorie der politischen Gegenwart	36
Wer war sie? – Nina Seiler	37
Sylvia Rivera	37
Agenda & Forum	38
IDEAS – Inclusion, Diversity and Equality Association of Swiss Universities	38
w.orte – Textcoaching für gendersensible Sprache	39
SGGF-Konferenz – Women’s Suffrage and Democracy Today	39
Genossenschaftsbeiz Schwarzer Engel	40
Call for Papers FemInfo 59	40

Institutionalisierungen

TEXT: ANNINA HAAB UND JOVIN BARRER

Chancen und Gefahren der Institutionalisierung von Feminismen werden schon seit Jahrzehnten debattiert. Im Bewusstsein, die vergangenen und aktuellen Diskurse nicht vollständig abdecken zu können, macht das FemInfo 58 einige aktuelle Positionen in dieser Auseinandersetzung zugänglich.

Stefanie Brander steht uns in einem Interview Rede und Antwort. Darin spannt sie den Bogen von den 1980ern bis heute. Sie ist überzeugt: «Es braucht mehr und nicht weniger Staat im Kampf gegen Diskriminierung!»

Auf die Gefahr neoliberaler Unterwanderung feministischer Anliegen und auf die Wichtigkeit, die Kritik an strukturellen Machtverhältnissen nicht aus den Augen zu verlieren, weist Sarah Probst hin. Sie gewährt uns Einblick in ihre Masterarbeit, in der sie die Fachstelle für Frauenfragen der Zürcher Stadtverwaltung

von 1987 bis 2000 untersucht hat.

Der Text von Caroline Ann Baur wiederum beschreibt, wie Wu Tsang, kontrovers diskutierte Hausregisseurin am Zürcher Schauspielhaus, sich der verhassten Instrumentalisierung als Stellvertreterin einer institutionellen Diversifizierungspolitik entzieht und diese in eine Ermächtigung zu wenden versteht.

Von nochmals anderer Seite nähert sich schliesslich der Beitrag von Anna-Béatrice Schmalz zur Wichtigkeit von originärer Mutterschaft für Mütterpaare, in dem offensichtlich wird, dass die Abschaffung von Diskriminierung auf der Rechtsebene nur dann gelingen kann, wenn die unterschiedlichen spezifischen Voraussetzungen der Betroffenen mitbedacht werden. Damit hoffen wir, ein paar Schlaglichter zu werfen und vertrauen darauf, dass die Debatte beherzt weitergehen möge.

Institutionnalisations

TEXTE: ANNINA HAAB ET JOVIN BARRER

TRADUCTION: ALEXANDRA CINTER

La question des avantages et des risques de l'institutionnalisation des féminismes se pose déjà depuis des décennies. Conscientes de ne pouvoir couvrir l'ensemble des discours passés et actuels sur le sujet, nous donnons dans ce numéro 58 de FemInfo accès à certaines des perspectives actuelles en la matière.

Dans l'interview qu'elle nous accorde, Stefanie Brander retrace un parcours des années 1980 à nos jours, convaincue qu'« il faut plus – et non moins – d'État dans la lutte contre les discriminations ! ».

Dans son article « Les ambivalences de l'institutionnalisation », Sarah Probst souligne le danger que représente l'infiltration de la cause féministe par le néolibéralisme et la nécessité de ne pas perdre de vue la critique des rapports de pouvoir structurels. Elle nous donne un aperçu de son travail de master où elle étudie le Bureau des questions féminines de

la ville de Zurich de 1987 à 2000.

Le texte de Caroline Ann Baur, quant à lui, décrit comment Wu Tsang, metteuse en scène controversée du Schauspielhaus de Zurich, esquivait et parvient à se réapproprier la tentative d'instrumentalisation exercée sur elle dans le cadre d'une politique institutionnelle de diversification.

Dans une autre perspective, la contribution d'Anna-Béatrice Schmalz se penche sur l'importance de la présomption de maternité de l'épouse de la mère dans les couples de femmes, démontrant que l'abolition de la discrimination sur le plan juridique ne s'obtiendra qu'à condition de prendre en compte les exigences spécifiques des personnes concernées. Nous espérons ainsi apporter quelques éclairages, qui susciteront certainement des débats animés

Ambivalente Institutionalisierung

Die Fachstelle für Frauenfragen der Zürcher Stadtverwaltung ¹

TEXT: SARAH PROBST

Gleichstellungsstellen verbreiteten sich in der Schweiz seit den 1980er-Jahren und waren zentral für die zunehmende Institutionalisierung des Feminismus. Die Gründungen der Stellen sind eng verbunden mit der Frauenbewegung, aber nicht unumstritten. Die Institutionalisierung führte zu Veränderungen feministischer Inhalte und drohte einer neoliberalen Ausgestaltung der Arbeitswelt Aufwind zu verschaffen.

Die US-amerikanische Philosophin Nancy Fraser hat wiederholt auf Ambivalenzen in der Geschichte des Feminismus aufmerksam gemacht und plädiert dafür, diese stärker im Kontext der Kapitalismusgeschichte zu betrachten. Emanzipationsansprüche der «zweiten Welle» des Feminismus der 1970er-Jahre seien umgedeutet worden und hätten, so Fraser, Anknüp-

fungspunkte für eine Transformation des Kapitalismus geboten. «Affinitäten» zwischen Feminismus und Neoliberalismus sieht sie in der gemeinsamen Kritik an traditionellen Autoritäten.² Frasers viel rezipierte These einer «Wahlverwandtschaft» oder «gefährlichen Liaison» zwischen Feminismus und Neoliberalismus diskutierte ich in meiner Masterarbeit anhand eines konkreten Beispiels, der Fachstelle für Frauenfragen der Stadtverwaltung Zürich (FFF). Die verwaltungsinterne Gleichstellungsstelle entstand 1987 als Stabsstelle für Frauenfragen und als Ansprechpartnerin für die Mitarbeiterinnen der Stadt Zürich und bestand bis 2005. Entgegen einem in Teilen von Forschung wie Bewegung verbreiteten Fortschrittsnarrativ, das eine geradlinige Entwicklung vom Aufkommen der neuen Frauenbewegung über deren Annäherung an etablierte Frauenorganisati-

Sarah Probst ist Historikerin und arbeitet zur Geschichte des Feminismus seit den 1970er-Jahren. Sie ist im Feministischen Streikkollektiv Solothurn aktiv und Redaktionsmitglied der *Streikpost*.

onen bis hin zur Institutionalisierung feministischer Anliegen nahelegt, waren Gleichstellungsstellen unter Feministinnen nicht unumstritten. Ebenso wichtig erscheint, dass sich Strategien von Feministinnen durch die Institutionalisierung auf inhaltlicher oder konzeptioneller Ebene veränderten. Ein zentrales Anliegen meiner Arbeit war, widersprüchliche Entwicklungen des Feminismus bzw. der sogenannten neuen Frauenbewegung darzulegen. Auch die FFF kritisierte die herkömmlichen, autoritären, männerprivilegierenden Strukturen in der Verwaltung und zielte auf deren Aufweichung zugunsten von Frauen ab. In meiner Untersuchung von Transformationsprozessen feministischer Anliegen durch deren Institutionalisierung legte ich den Fokus darauf, wie die Vorstösse zur Besserstellung von Frauen in der Arbeitswelt mit einem unternehmerischen Optimierungsstreben der Arbeitgeberin Stadt Zürich korrespondierten.

Heterogene Akteurinnen

Bei der Initiierung der FFF waren unterschiedliche feministische Akteurinnen beteiligt: Gleichstellungsbeauftragte aus anderen Städten oder Kantonen sowie

das Eidgenössische Gleichstellungsbüro unterstützten die Juristin Annelise Burger, die Leiterin der FFF, beim Aufbau der Stelle und in ihrer Arbeit. Daneben waren feministisch engagierte Gemeinderätinnen beteiligt, und auch Ursula Koch und Emilie Lieberherr, beide in der Zürcher Stadtregierung, sicherten der FFF ihre Unterstützung zu. Die Fachstelle stand zeit ihres Bestehens in engem Austausch mit verschiedenen feministischen Gruppen und Organisationen. So war die FFF etwa seit ihrer Gründung Teil des Netzwerks «Taten statt Worte», in dem sich private wie öffentliche Arbeitgeber*innen für verbesserte Chancen von Frauen in der Arbeitswelt einsetzten und das einem unternehmerischen Feminismus zugeordnet werden kann. Gleichzeitig initiierte die FFF Projekte mit Akteurinnen und Organisationen aus der ausserinstitutionellen neuen Frauenbewegung, wie mit dem Verein «Selbstverteidigung für Frauen» aus Zürich, oder mit Feministinnen, die in der Bildungsarbeit tätig waren. Mit der Gleichstellungsarbeit eröffneten sich für Akteurinnen aus der Frauenbewegung somit auch neue berufliche Perspektiven. Insbesondere Berufs-, Laufbahn- und Unternehmensberaterinnen konnten

sich in der entstehenden professionellen Gleichstellungsarbeit profilieren.

Transformationen feministischer Ideen und Praktiken in der Verwaltung

Neben personellen und organisatorischen Anknüpfungspunkten der FFF zur Frauenbewegung bestanden Kontinuitäten auf einer konzeptuellen Ebene. In ihren Strategien zur Frauenförderung, insbesondere in ihrem Bildungsangebot, nahm die Fachstelle verschiedene Praktiken und (Selbst-)Techniken, wie etwa Vermittlung von Selbsthilfe, Lernen in Frauengruppen oder Ermächtigung unter Ausschluss von Männern, aus der neuen Frauenbewegung auf. Damit förderte die FFF neue Handlungsspielräume für die städtischen Mitarbeiterinnen. Gleichzeitig wurden die feministischen Konzepte an den betrieblichen Anwendungskontext adaptiert. Unter der Anleitung der Fachstelle wurden die Praktiken *top down* in die Verwaltung eingeführt, was sich mit dem feministischen Emanzipationsverständnis der 1970er-Jahre nur schwer vereinbaren liess. Auch trat im Zuge der Institutionalisierung die Kritik an strukturellen Machtverhältnissen zwischen den Geschlechtern zunehmend in den Hintergrund. Die FFF setzte sich nicht nur für

die Ermächtigung von Frauen ein, sondern appellierte auch an deren individuelle Verantwortung: So organisierten etwa Anita Fetz und Ruth Marx, beide ehemalige Mitglieder der linken Organisation für die Sache der Frau (Ofra), im Auftrag der FFF Kurse «von Frauen für Frauen», durch die Frauen mehr Selbstbewusstsein in der Arbeitswelt erlangen sollten – vor Leuten reden, sich durchsetzen usw. Die Kurse boten, angelehnt an Consciousness-Raising-Konzepte der neuen Frauenbewegung, einen Raum, in dem Frauen unter Frauen selbstsichereres Verhalten erproben konnten, um dann gestärkt in der Öffentlichkeit aufzutreten. Entgegen Ansätzen des Consciousness-Raisings, wo die Ermächtigung von Frauen klar eine Veränderung der gesellschaftlichen Machtverhältnisse bezweckte, gerieten die strukturellen Bedingungen, welche die Arbeitswelt für Frauen ungerecht oder diskriminierend gestalten, in den Kursen in den Hintergrund.

Im Kontext der Mitte der 1990er-Jahre einsetzen den neoliberalen Reformbestrebungen in der Zürcher Stadtverwaltung, die sich am New Public Management orientierten, betonte die FFF vermehrt einen ökonomischen Nutzen von Frauenförderungsmassnahmen. Sie pries Gleichstellung als «Innovationsprozess» an und begründete Bestrebungen für mehr Ge-

schlechtergerechtigkeit damit, eine grössere Effizienz zu bewirken. Die FFF erwies sich als Akteurin, welche die Reformdiskurse und -praktiken der Stadtverwaltung mittrug, da sie verschiedene Elemente der neuen Verwaltungsführung begrüsst: Den Imperativ der Verantwortungsdelegation, die zunehmende Orientierung der Verwaltungsarbeit auf ihre «Kund*innen» und die Flexibilisierung der Arbeitszeit und Arbeitsgestaltung – all das betrachtete die Fachstelle als uneingeschränkten Vorteil für Frauen.

Machtverhältnisse untergraben

Am Beispiel der FFF lässt sich Nancy Frasers Argumentation exemplarisch veranschaulichen: Neoliberale und feministische Diskurse können unter spezifischen Voraussetzungen passförmig gemacht werden. So ergaben sich für die Durchsetzung einer neoliberalen Arbeitskultur gewisse Anknüpfungspunkte an die von der FFF vorgebrachte Kritik an den hierarchischen, männerdominierten und -privilegierenden Strukturen des Betriebs. Gleichzeitig muss hervorgehoben werden, dass diese Passförmigkeit oft einer rhetorischen Strategie entsprach, die zwar nicht als intentionale Motivation der Gleichstellungsbeauftragten bezeichnet werden kann, aber ebenso wenig folgenlos blieb.

Die Ergebnisse meiner Untersuchung regen dazu an, Errungenschaften feministischer Bewegungen stets aufs Neue selbstkritisch zu überprüfen und ihre Auswirkungen zu untersuchen. Mit der Institutionalisierung feministischer Postulate geriet und gerät die Kritik an strukturellen Machtverhältnissen oft in den Hintergrund. Eine grundsätzliche Kritik an denjenigen Institutionen, die ungleiche Machtverhältnisse (nicht nur) zwischen den Geschlechtern hervorbringen, erscheint jedoch grundlegend für eine feministische Kritik, die sich als sozial-emanzipatorisch versteht.

- 1 Der Text basiert auf meiner Masterarbeit, die 2020 erschienen ist: Sarah Probst: Ermächtigte Frauen – optimierter Betrieb? Die betriebliche Frauenförderung der Fachstelle für Frauenfragen der Zürcher Stadtverwaltung 1987-2000. In: Berner Studien zur Geschichte. Reihe 6, Sozial-, Kultur- und Geschlechtergeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts, Bd. 1/2. Bern: Bern Open Publishing (BOP), 2020, online unter: <https://boris.unibe.ch/140865/>
- 2 Fraser, Nancy: Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte. In: Blätter für deutsche und internationale Politik. Berlin: 2009 (54/8), S. 43 – 57. Sowie dies.: Neoliberalismus und Feminismus. Eine gefährliche Liaison. In: Blätter für deutsche und internationale politik. Berlin: 2013 (58/12), S. 29 – 31.

Les ambivalences de l'institutionnalisation

Le bureau des questions féminines de la ville de Zurich¹

TEXTE: SARAH PROBST

TRADUCTION: LOUISE DÉCAILLET

Les bureaux de l'égalité se répandent en Suisse à partir des années 80 et jouent un rôle central dans l'institutionnalisation croissante du féminisme. Si leur création est étroitement liée au mouvement féministe, elle n'en est pas moins controversée. L'institutionnalisation a modifié les contenus féministes et menaçait d'encourager une organisation néolibérale du monde du travail.

La philosophe états-unienne Nancy Fraser a souvent rendu attentif·ve aux ambivalences de l'histoire du féminisme. Dans le contexte de l'histoire du capitalisme, elle invite à les considérer d'autant plus près. Selon Fraser, les revendications d'émancipation de la « deuxième vague » du féminisme des années 1970 auraient été réinterprétées en liaison avec une transformation du capitalisme. Elle voit des « affinités »

entre féminisme et néolibéralisme dans leur critique commune des autorités traditionnelles. Dans mon travail de master, j'ai discuté la thèse bien connue de Fraser selon laquelle il existerait une « affinité élective » ou une « liaison dangereuse » entre le féminisme et le néolibéralisme à l'aide d'un exemple concret, le Bureau des questions féminines de la ville de Zurich (FFF, Fachstelle für Frauenfragen der Stadtverwaltung Zürich). Le bureau de l'égalité interne à l'administration a été créé en 1987 comme unité principale en matière de questions féminines et interlocuteur des collaboratrices de la ville de Zurich ; il a existé jusqu'en 2005. Contrairement au récit d'une progression linéaire répandu dans certaines branches de la recherche et du mouvement, qui part de l'émergence du nouveau mouvement féministe, en passant par son rapprochement avec des organisations féministes établies

Sarah Probst est historienne et travaille sur l'histoire du féminisme depuis les années 70. Elle fait partie du Collectif de la grève des femmes de Soleure et est membre de la rédaction de *Streikpost*.

pour aboutir à l'institutionnalisation des questions féministes, les bureaux de l'égalité faisaient l'objet de controverses parmi les féministes elles-mêmes. Il faut aussi noter que l'institutionnalisation a modifié les stratégies des féministes en termes de contenu et de conception. L'un des objectifs principaux de mon travail était de rendre compte des développements contradictoires du féminisme, respectivement du « nouveau mouvement féministe » de l'époque. La FFF critiquait elle aussi les structures traditionnelles et autoritaires favorisant les hommes au sein de l'administration et visait à les affaiblir en faveur des femmes. Mon analyse des transformations des questions féministes par leur institutionnalisation se concentrait sur le rapport entre les offensives visant à améliorer la position des femmes dans le monde du travail et l'aspiration à l'optimisation entrepreneuriale de la ville de Zurich en tant qu'employeuse.

Des actrices hétérogènes

Différentes actrices féministes participèrent à la mise en place de la FFF : des responsables de l'égalité d'autres villes ou cantons et le Bureau fédéral de

l'égalité soutinrent la juriste Annelise Burger, directrice de la FFF, dans la construction du Bureau et dans son travail. Des conseillères communales féministes engagées étaient également à ses côtés. Ursula Koch et Emilie Lieberherr, membres du gouvernement de la ville de Zurich, assurèrent elles aussi leur soutien à la FFF. Pendant son existence, le Bureau resta en contact étroit avec différents groupes et organisations féministes. Ainsi, la FFF faisait partie dès sa fondation du réseau « Taten statt Worte » où des employeur·euse·s privé·e·s autant que public·que·s s'engageaient pour l'amélioration des chances des femmes dans le monde du travail, ce qui pouvait être associé à un féminisme entrepreneurial. En même temps, la FFF lançait des projets avec des actrices et organisations du nouveau mouvement féministe extra-institutionnel, notamment avec l'association « Auto-défense pour les femmes » de Zurich ou avec des féministes actives dans le secteur de la formation. Le travail pour l'égalité ouvrait ainsi également de nouvelles perspectives professionnelles aux actrices du mouvement féministe. En particulier, les conseillères en orientation, conseillères de carrière ou d'entreprise

pouvaient alors se profiler dans le travail professionnel pour l'égalité en train d'émerger.

Les transformations des idées et pratiques féministes au sein de l'administration

En plus des liens personnels et organisationnels de la FFF avec le mouvement féministe, des liens se tissaient aussi sur le plan conceptuel. Dans leurs stratégies de promotion des femmes, en particulier en ce qui concernait l'offre de formation, le Bureau empruntait différentes pratiques et techniques (de soi) au nouveau mouvement féministe, telles que le recours à l'auto-assistance, l'apprentissage en groupes de femmes ou l'autonomisation via l'exclusion des hommes. La FFF favorisait ainsi le développement de nouvelles marges de manœuvre pour les collaboratrices de la ville. Simultanément, les concepts féministes s'adaptèrent à un contexte d'application en entreprise. Sous la direction du Bureau, les pratiques furent introduites dans l'administration de haut en bas, ce qui était difficilement compatible avec les idées d'émancipation féministes des années 70. Dans la foulée de l'institutionnalisation, la critique des rapports de pouvoir structurels entre les genres fut elle aussi reléguée au second plan. La

FFF s'engageait non seulement pour l'autonomisation des femmes, mais appelait aussi à la responsabilité individuelle : des femmes comme Anita Fetz et Ruth Marx, toutes deux anciennes membres d'une organisation féministe de gauche (Ofra, Organisation für die Sache der Frau), organisèrent sur la demande de la FFF des cours « de femmes pour femmes » censés leur donner plus d'assurance dans le monde du travail – parler en public, s'imposer, etc. Les cours, inspirés par les concepts de consciousness raising du nouveau mouvement féministe, offraient un espace permettant aux femmes d'expérimenter entre elles une plus grande confiance en soi afin d'apparaître ensuite en public de manière plus assurée. Contrairement aux approches du consciousness raising, où l'autonomisation des femmes a clairement pour but de changer les rapports sociaux de pouvoir, ces cours faisaient eux aussi passer au second plan les conditions structurelles qui rendaient le monde du travail injuste ou discriminatoire envers les femmes.

Dans le contexte des réformes néolibérales qu'amorçait l'administration municipale de Zurich au milieu des années 90 en s'orientant vers le modèle du New Public Management, la FFF mettait de plus en plus en avant le profit économique des mesures de

promotion des femmes. Elle louait l'égalité comme « processus d'innovation » et justifiait les aspirations à plus de justice entre les sexes censée permettre une plus grande efficacité. La FFF se révéla une actrice porteuse des discours et pratiques réformistes de l'administration communale puisqu'elle saluait différents éléments de la nouvelle gestion : la nécessité impérative d'une délégation des responsabilités, un travail administratif qui s'orientait de plus en plus vers ses « client-e-s », la flexibilisation des horaires et de l'organisation du travail – la FFF considérait tout cela comme des avantages illimités pour les femmes.

Enterrement des rapports de pouvoir

L'exemple de la FFF illustre pertinemment les arguments de Nancy Fraser : dans des conditions spécifiques, les discours néolibéraux et féministes peuvent se recouper. Ainsi, la mise en oeuvre d'une culture du travail néolibérale rejoint en certains points la critique de la FFF des structures hiérarchiques de l'entreprise où les hommes dominent et jouissent de privilèges. Il faut toutefois souligner que ces congruences constituaient souvent une stratégie rhétorique qui ne peut être vue comme motivation intentionnelle des responsables de l'égalité, mais qui n'en resta pas pour

autant sans conséquence. Les résultats de mon analyse incitent à toujours examiner les acquis des mouvements féministes de manière autocritique. L'institutionnalisation des postulats féministes a relégué et relègue encore souvent la critique des rapports de pouvoir structurels au second plan. Une critique fondamentale des institutions qui produisent des rapports de pouvoir inégaux (non seulement) entre les genres s'avère toutefois essentielle pour une critique féministe qui se veut émancipatrice sur le plan social.

- 1 Ce texte se base sur mon travail de master paru en 2020 : Sarah Probst : Ermächtigte Frauen – optimierter Betrieb? Die betriebliche Frauenförderung der Fachstelle für Frauenfragen der Zürcher Stadtverwaltung 1987-2000. In: Berner Studien zur Geschichte. Reihe 6, Sozial-, Kultur- und Geschlechtergeschichte des 19. und 20. Jahrhunderts, Bd. 1/2. Bern : Bern Open Publishing (BOP), 2020, en ligne sur : <https://boris.unibe.ch/140865/>
- 2 Fraser, Nancy : Feminismus, Kapitalismus und die List der Geschichte . In : Blätter für deutsche und internationale Politik. Berlin : 2009 (54/8), p.43 – 57. Et Fraser, Nancy: Neoliberalismus und Feminismus. Eine gefährliche Liaison. In : Blätter für deutsche und internationale politik. Berlin: 2013 (58/12), p.29 – 31.

Die Welt ist da, damit wir sie uns nehmen

Gratwanderungen minoritärer Ästhetiken

TEXT: CAROLINE ANN BAUR

Wu Tsang, Popstar aus der Kunstwelt, ist seit 2019 Hausregisseurin am Zürcher Schauspielhaus. Mitgenommen hat sie gleich ihre ganze Band. Und auch hier lässt sie sich nicht von ihrem Weg abbringen.

Er sei hier kein Fremder mehr. Die Welt habe ihn geliebt. Der Schnee werde schmelzen. Der Blick des Rapstars Saul Williams schweift über die weisse Wildnis der Alpen in Leukerbad. So erhaben wie die Berge, stapft dieser grosse Schwarze Mann mit silbernem Louis-Vuitton-Koffer zu perlenden Harfenklängen durch den Schnee.

Spricht da der Bürgerrechtler und Schriftsteller James Baldwin, den der Rapper hier spielt, oder die Regisseurin dieses im letzten Winter gedrehten

Modofilms, die 38-jährige Wu Tsang? Eine gewagte Prophezeiung jedenfalls: dass die rassistische Kälte dereinst wegschmelzen werde wie die Gletscher. Genauso gewagt wie der Spagat des amerikanisch-chinesischen Kunststars, die Ermächtigung marginalisierter Körper inmitten einer hochkarätigen Modeschau zum Schlüsselthema zu machen.

«Kind of hegemonic, kind of subversive», könnte man dazu die Queer-Theoretikerin Eve Sedgwick zitieren. Ähnliches haben wohl auch einige gedacht, als Wu Tsang 2019 als Hausregisseurin ans Zürcher Schauspielhaus berufen wurde, samt ihrer Truppe Moved by the Motion, zu der die Performancekünstlerin Tosh Basco, der Tänzer Josh Johnson, die Elektromusikerin Asma Maroof und der Cellist Patrick Belaga gehören: Irgendwie machtgeil, irgendwie subversiv? Doch das würde dieser zarten, cle-

Caroline Ann Baur, geb. 1986, lebt und arbeitet in Zürich. Als Autorin verfasst sie Artikel und Essays für die WOZ, die Schaffhauser AZ und diverse künstlerische Publikationen. Als Künstlerin liegt ihr Hauptaugenmerk auf dem Schaffen von sozialen Räumen. Dabei experimentiert sie mit der Praxis des aktiven Zuhörens und lässt sich von der Frage nach der gegenderten Auf- und Abwertung von Arbeit und Symbolik leiten. Ihre künstlerischen Werke bewegen sich zwischen Soundkunst, Installation und kollaborativen Experimenten.

veren und in ihrer politischen Haltung standhaften Persönlichkeit als Attribut nicht gerecht werden.

Ja, es ist komplizierter. Und zum Glück interessanter als das: Wu Tsang und ihre queere «Band», wie sie ihre Truppe nennt, verschönern nicht nur den urbanen Raum Zürichs durch ihre Präsenz, sie bringen mit ihren multimedialen Performances, Filmen und prozesshaften Arbeiten auch Bewegung in die spröden Theaterstrukturen. Wie im vergangenen März, als sie mit Ensemblemitgliedern die erste Lektüre ihrer *Moby Dick*-Adaption per Zoom mit dem Publikum teilten – und damit einige im Publikum vor den Kopf stiessen. Sicherlich, es war holprig. Aber auch wild und vielversprechend. Der Film soll im Frühling 2022 mit dem Zürcher Kammerorchester im Schauspielhaus uraufgeführt werden.

Moby Dick als Spielplatz

Selbst wenn wir jetzt auch nur per Zoom miteinander sprechen können: Wu Tsangs warmherzige, radikale Offenheit schwappt problemlos durch den Bild-

schirm. Und es könnte leicht passieren, dass man etwas in sie projiziert, was James Baldwin einst als «die Vorstellung unaussprechlicher Freiheit» beschrieb, die den Exotisierten, den «Unerlösten» zukomme: Für die weisse Gesellschaft gebe es jedenfalls «nichts Attraktiveres auf der Welt». Womit wir mitten in den Kernthemen von Tsangs Arbeiten wären: den komplexen Machtverhältnissen des Blicks.

Der «white gaze», der weisse Blick, der sei nämlich überall. Ob in der Kunst- oder der Modewelt, ja, in jedem kreativen Feld, in dem etwas Konsumierbares entsteht. Für sie sei die Sprache des bewegten Bildes immer schon eine Auseinandersetzung damit, «wie der Blick historisch betrachtet People of Color, Transmenschen und Queere kannibalisierte». So gesehen, gebe es keinen unproblematischen, keinen unbefleckten Raum, in dem man dem Fetischisieren von Körpern entkommen könnte. Das seien genau die Probleme, die sie angehe, sagt Wu Tsang.

Bei *Moby Dick* zum Beispiel. Ein von Rassismen durchzogenes Buch; dennoch spricht Wu Tsang be-

geistert davon. Der Roman von Herman Melville ist ein Sammelsurium an Referenzen und Archetypen, ein Stück Geschichte der industriellen Revolution und des transatlantischen Dreieckshandels. Auch die unzähligen Verarbeitungen in der Malerei, in Filmen und Skulpturen und insbesondere die tiefeschürfende Interpretation des britisch-karibischen Theoretikers C.L.R. James machen das Buch zu einem verheissungsvollen Spielplatz für Wu Tsang. Wie viele ihrer Arbeiten wird auch dieser Film um polyglotte Gemeinschaft, Herrschaft, Identität, Obsession und Körperlichkeit kreisen.

«Ich glaube, Intimität und Gewalt sind keine Gegensätze», sagt Tsang. «Das sind weite, abstrakte Begriffe, die wir brauchen, um über die Dynamik von Repräsentation zu sprechen.» Sie interessiert sich genau für die Spannung, die entsteht, wenn sie sich einerseits einem Bild verweigert, von dem sie weiss, dass es die Menschen sehen wollen, und andererseits ihrem eigenen Begehren, Ungesehenes zu sehen: «Dem Filmemachen kommt eine Macht zu, die Macht der Narration, die Macht, jemandem eine Plattform zu geben.»

Durch Welten navigieren

Wu Tsang arbeitet seit fünfzehn Jahren als Künstlerin; ihren Durchbruch hatte sie 2012 mit *Wildness*, einem Film über eine Gay-Bar in der Latinoszene von Los Angeles. Immer wieder musste sie durch sehr verwirrende politische Fragen navigieren, nicht zuletzt aufgrund ihrer genderfluiden, migrantischen Identität. Ihr ist klar, dass sie damit inzwischen auch eine Agenda ihrer Auftraggeber bedienen soll, dass man sie als Künstlerin also für eine oberflächliche Diversität zu instrumentalisieren und auszubeuten versucht – das ist mittlerweile ihr Ausgangspunkt: «Ausschlaggebend ist, was man dann damit macht.»

Leuchtet ein, doch verkauft man sich nicht ein wenig zu leicht, wenn man für Labels wie Louis Vuitton dreht? Umgekehrt betrachtet: Wieso gibt es eigentlich kein Bundesamt für Mode? Eine Demokratisierung der Modewelt hat jedenfalls noch nicht stattgefunden. Die Zurschaustellung von sprachlosen Körpern ist in der Mode zentraler als anderswo, und dahinter lauern – intim und gewaltvoll – die Gespenster der Textilindustrie.

Sie würde nicht jeden Modedreh annehmen, bezieht Wu Tsang. Doch im Fall des Louis-Vuitton-Films konnte sie mit ihrer Band arbeiten: «Wir hat-

ten die Freiheit, etwas zu drehen, das wir ohnehin machen wollten, ob es nun ein grosses Budget gibt oder nicht.» So konnten sie neben Saul Williams auch den Rapper Yasiin Bey einladen, besser bekannt als Mos Def – im Film der letzte Empfänger des silbernen Koffers.

Die vorwiegend Schwarzen Körper in diesem Film sind alles andere als sprachlos. «The world is here for our taking, because it takes so much from us», sagt die Stimme aus dem Off: Die Welt ist da, damit wir sie uns nehmen, denn sie nimmt uns so viel. Tsang und Bandmitglied Josh Johnson, der kreative Kopf dieser Produktion, schaffen eine immense Spannung, wenn sie den Blick auf den kriminalisierten Schwarzen Körper den Betrachter*innen zurückwerfen und zu sagen scheinen: Ihr könnt uns begehren, ihr könnt uns töten, ihr könnt uns kapitalisieren – aber niemals werdet ihr Teil sein dieses flüchtigen Unregierbaren, der Schönheit und unserer Komplizenschaft durch die gemeinsame Erfahrung der Unterdrückung.

Die Spitze des Eisbergs ist eben doch das Feld der Sichtbarkeit und der Repräsentation. Und auf ihr wird ein Kampf von Zeichen, Bedeutungen und Wertigkeit ausgefochten. Bilder und Sprachen der Ermächtigung sind deshalb unentbehrlich und immer

auch Teil von Wu Tsangs Arbeiten. Als das Schauspielhaus im letzten Sommer ihre Videoinstallation «The Show's Over» zeigte, mit Texten von James Baldwin und dem afroamerikanischen Dichter Fred Moten, ging der Erlös des ersten Screenings auf Wunsch von Wu Tsang an das Netzwerk Bla*Sh und an die Allianz gegen Racial Profiling.

Ob das Schauspielhaus ihre aktivistische Tätigkeit goutiert? «Ich glaube, das Schauspielhaus versucht, den Wandel zu begrüssen, sie hören wirklich zu. Vieles muss sich strukturell verändern, nicht nur bezüglich der repräsentativen Köpfe, die wir auf den Plakaten sehen, nicht nur hier in Zürich. Man muss dies einfordern, und meiner Meinung nach müsste alles noch schneller gehen.» In Zürich gefällt es Wu Tsang aber bestens, sie gedenkt zu verweilen. Auch sie ist hier keine Fremde mehr.

Die Welt ist da, damit wir sie uns nehmen wurde erstmals in *WOZ – Die Wochenzeitung* (Nr. 10/2021) veröffentlicht. Für die vorliegende Publikation wurde der Text geringfügig überarbeitet. Wir danken für die freundliche Genehmigung des Wiederabdrucks.

Le monde est là pour que nous le saisissons

Le funambulisme de l'esthétique minoritaire

TEXTE : CAROLINE ANN BAUR
TRADUCTION : LOUISE DÉCAILLET

Wu Tsang, popstar de l'art contemporain, est metteuse en scène au Schauspielhaus de Zurich, où elle a amené toute son équipe, depuis 2019. Même à Zurich, elle ne se laisse pas détourner de son chemin.

Ici, il n'est plus un étranger. Le monde l'aura aimé. La neige fondra. Le regard de la star du rap Saul Williams vagabonde sur les forêts blanches des Alpes à Loècheles-Bains. Ce grand homme Noir, aussi sublime que les montagnes, avance en s'enfonçant dans la neige sur des sons perlés de harpe, une valise Louis Vuitton argentée à la main.

Incarne-t-il le défenseur des droits civiques et écrivain James Baldwin ? Ou bien Wu Tsang, 38 ans, réalisatrice de ce film de mode tourné l'hiver passé ?

La prophétie est pour le moins osée : elle suggère qu'un jour la froideur raciste fondra comme les glaciers. Tout aussi osée que l'exercice de haute voltige auquel la star sino-états-unienne se livre : aborder l'autonomisation des corps marginalisés en plein milieu du luxe d'un défilé de mode.

« Kind of hegemonic, kind of subversive », pourrait-on dire avec la théoricienne queer Eve Sedgwick. C'est bien ce que pensaient quelques-un-e-s lorsque Wu Tsang a été nommée metteuse en scène au Schauspielhaus de Zurich avec sa troupe *Moved by the Motion*, dont font partie la performeuse Tosh Basco, le danseur Josh Johnson, la musicienne électronique Asma Maroof et le violoncelliste Patrick Belaga : à la fois avide de pouvoir et subversive ? Ces attributs ne rendent compte ni de la personnalité tendre et intelli-

Caroline Ann Baur, née en 1986, vit et travaille à Zurich. Elle est l'autrice d'articles et d'essais pour la *WOZ*, la *Schaffhauser AZ* et diverses autres publications dans le domaine artistique. Son travail artistique consiste principalement en la création d'espaces sociaux. Elle expérimente par la pratique de l'écoute active et se laisse guider par la question de la (dé)valorisation genrée du travail et des symboles. Ses œuvres se déploient entre art sonore, installations et expériences collaboratives.

gente de l'artiste, ni de sa fermeté politique.

L'affaire est effectivement plus compliquée et, heureusement, plus intéressante. Wu Tsang et sa « queer band », comme elle appelle sa troupe, ne font pas qu'embellir l'espace urbain de Zurich par leur présence : leurs performances multimédia, leurs films et autres travaux processuels infusent aussi du mouvement dans la rigidité des structures du théâtre ; comme en mars dernier, lorsqu'elle présenta au public, avec les membres de l'ensemble du Schauspielhaus, la première lecture de leur adaptation de *Moby Dick* sur Zoom – présentation qui heurta quelques-un-e-s. Certes, c'était un événement chaotique. Mais aussi sauvage et prometteur. La première du film aura lieu au printemps 2022 au Schauspielhaus, avec le *Zürcher Kammerorchester*.

Moby Dick comme terrain de jeu

Même si nous échangeons sur Zoom, l'ouverture d'esprit chaleureuse et radicale de Wu Tsang déborde sans problème de l'écran. On pourrait vite projeter

sur elle ce que James Baldwin décrivait jadis comme « l'idée d'une liberté inexprimable » dont jouissent les exotisé-e-s, les « non racheté-e-s ». Pour la société blanche, écrivait Baldwin, il n'y aurait en tout cas « rien de plus attirant au monde ». Nous sommes donc en plein dans les thèmes clés des travaux de Tsang : la complexité des rapports de pouvoir à l'œuvre à travers le regard.

Le «white gaze», le regard blanc, serait omniprésent, que ce soit dans l'art ou dans le monde de la mode, donc dans tout champ créatif où naît quelque chose de consommable. Pour Tsang, le langage de l'image en mouvement est toujours déjà une confrontation avec « la manière dont le regard, considéré historiquement, cannibalise les personnes de couleur, trans et queer ». De ce point de vue, il n'existerait pas d'espace non problématique, immaculé, où l'on échapperait à la fétichisation des corps. Et ce sont précisément ces problèmes qui intéressent Wu Tsang. Prenons l'exemple de *Moby Dick*, un livre traversé de racisme. Wu Tsang, quant à elle, en parle

avec enthousiasme. Le roman de Herman Melville est un fourre-tout de références et d'archétypes, un morceau d'histoire de la révolution industrielle et du commerce triangulaire transatlantique. Souvent adapté en peinture, au cinéma, en sculpture et analysé de manière approfondie par le théoricien britannico-caribéen C.L.R. James, le livre s'avère un terrain de jeu particulièrement prometteur pour Wu Tsang. Comme beaucoup de ses travaux, le film traitera aussi de communauté polyglotte, de domination, d'identité, d'obsession et de corporalité.

« Je ne crois pas que l'intimité et la violence soient opposées », dit Tsang. « Ce sont des notions larges et abstraites dont nous avons besoin pour parler de la dynamique de la représentation. » Tsang s'intéresse justement à la tension qui naît quand d'une part elle se refuse à une image que les gens souhaitent voir et que d'autre part elle refuse son propre désir de voir ce qu'elle ne voit pas. « La réalisation d'un film donne un pouvoir, le pouvoir de la narration, le pouvoir d'offrir une plateforme à quelqu'un. »

Naviguer à travers les mondes

Wu Tsang travaille en tant qu'artiste depuis 15 ans. C'est en 2012 qu'elle a percé avec *Wildness*, un film

sur un bar gay de la scène latino de Los Angeles. Il lui a sans cesse fallu naviguer à travers des questions politiques profondément troublantes, notamment en raison de son identité genderfluid et migrante. Elle est bien consciente qu'elle est aussi censée servir l'agenda de ses commanditaires, qu'ils-elles tentent de l'instrumentaliser et de l'exploiter en tant qu'artiste pour afficher une diversité superficielle – c'est désormais son point de départ : « Ce qui importe, c'est ce qu'on en fait. »

Une attitude compréhensible, mais ne se vend-t-on pas un peu trop facilement en tournant des films pour des marques comme Louis Vuitton ? Ou inversement : pourquoi n'existe-t-il pas d'Office fédéral de la mode ? Le monde de la mode ne s'est en tous cas pas encore démocratisé. Des corps muets se font plus exhiber dans la mode que nulle part ailleurs et les spectres de l'industrie textile, intimes et violents, y rôdent toujours.

Wu Tsang assure qu'elle n'accepterait pas n'importe quel tournage de mode. Mais Louis Vuitton offrait une occasion de travailler avec son groupe : « Nous avons la liberté de tourner quelque chose que nous voulions de toutes façons faire, avec ou sans grand budget. » Ils-elles ont donc pu inviter non seulement Saul Williams,

mais aussi le rappeur Yasiin Bey, plus connu sous le nom de Mos Def – le dernier personnage qui reçoit la valise dans le film.

Les corps majoritairement Noirs du film sont tout sauf muets. « The world is here for our taking, because it takes so much from us », prononce une voix off : le monde est là pour que nous le saisissons, car lui-même nous prend tellement. Tsang et Josh Johnson, un membre de son groupe, la tête créative de cette production, génèrent une tension immense lorsqu'il-elle renvoient aux spectateur-trice-s le regard sur le corps Noir criminalisé et semblent nous dire : vous pouvez toujours nous désirer, nous tuer, nous capitaliser – mais jamais vous n'appartenez à cette sphère ingouvernable et éphémère, à la beauté et complicité que crée notre expérience commune de l'oppression.

Mais le sommet de l'iceberg reste le champ de la visibilité et de la représentation où se livre un combat de signes, significations et valences. Images et langages de l'autonomisation y sont donc indispensables et figurent toujours dans les travaux de Wu Tsang. Lorsque le Schauspielhaus présentait l'été passé son installation vidéo « The Show's Over », avec des textes de James Baldwin et du poète afro-américain

Fred Moten, les recettes de la première projection furent versées au réseau Bla*Sh et à l'alliance contre le profilage racial, comme le souhaitait Wu Tsang.

Cet activisme plaît-il au Schauspielhaus ? « Je crois que le Schauspielhaus essaie de saluer le changement, ils sont vraiment à l'écoute. Beaucoup de choses doivent changer au niveau structurel, pas seulement en ce qui concerne les personnes représentées sur les affiches, et pas seulement à Zurich. Il nous faut l'exiger et, à mon avis, tout devrait aller bien plus vite. » Zurich convient toutefois très bien à Wu Tsang, qui compte s'y attarder. Elle non plus n'est plus une étrangère ici.

Le monde est là pour que nous le saisissons a d'abord été publié dans la *Wochenzeitung* (WOZ, Numéro 10/2021) uniquement en allemand. L'article a été légèrement retravaillé pour la présente publication. Nous remercions la *Wochenzeitung* de son aimable autorisation à le republier.

«Mehr Staat im Kampf gegen Diskriminierung»

Zum Vermächtnis und zur Aktualität der Gleichstellungsbüros

INTERVIEW MIT STEFANIE BRANDER

FemWiss: Was kommt Ihnen in den Sinn, wenn Sie «Feminismus» und «Institutionalisierung» hören?

Stefanie Brander: Déjà vu...! Ich musste schmunzeln, als ich erfuhr, dass FemWiss dem Thema ein Heft widmet. Es ist eine altbekannte, aber legitime Debatte, die manchmal etwas unter Geschichtsvergessenheit leidet. Ich habe die Diskussionen über die Institutionalisierung von Frauenpolitik erstmals in den 1980er-Jahren miterlebt, als die Forderungen nach tatsächlicher Gleichstellung den Staat kaum zu interessieren schienen. Mit der Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen haben wir dem Thema Institutionalisierung 1989 ein in der Argumentation bis heute erstaunlich aktuelles Heft gewidmet.¹

Welche persönlichen Erfahrungen haben Sie mit dem Thema Institutionalisierung von Gleichstellungsforderungen?

Ich gehörte zur ersten Generation von Feministinnen, die die Chance hatten, ein Gleichstellungsbüro aufzubauen und bestehende Institutionen weiterentwickeln zu können: zuerst an der Universität Bern, wo ich mit FemWiss erfolgreich für die Einrichtung der ersten akademischen Frauenförderungsstelle und die rechtliche Verankerung positiver Diskriminierungsmaßnahmen zur Förderung von Frauen in Wissenschaft und Forschung kämpfte. Mit den Fakultäten handelten wir die Mitsprache von Frauenbeauftragten bei der Wahl von Professor*innen aus. Später im Gleichstellungsbüro der Stadt Bern, als die feministische Bewegung auf dem Rückzug war und sich Regierungen und Verwaltungen lieber mit New Public Management als mit

Stefanie Brander, geb. 1955, lebt und arbeitet am Genfersee. Sie war in den 1970er-Jahren in der autonomen Frauenbewegung aktiv, hat in Bern und Paris Philosophie und Literaturwissenschaft studiert und sich im Vorstand von FemWiss für Gender Studies engagiert. Sie war Leiterin der Abteilung für Frauenförderung der Universität Bern, Sektionschefin im Bundesamt für Kultur, Leiterin des Gleichstellungsbüros der Stadt Bern und der Universität Lausanne. Für egalite.ch hat sie die Geschichte der Gleichstellungsbüros in der Romandie aufgearbeitet.

Frauenpolitik befassten. Da galt es insbesondere, das Büro selbst zu sichern und die Handlungsspielräume auf der kommunalen Ebene bestmöglich zu nutzen, z.B. im Bereich Bau und Planung, bei der Intervention gegen häusliche Gewalt oder im Personalwesen der Verwaltung. Schliesslich im Bureau de l'égalité der Universität Lausanne, wo meine Kolleg*innen und ich dank der Mittel des Bundesprogramms Chancengleichheit und in enger Zusammenarbeit mit Wissenschaftler*innen, Direktionsmitgliedern und Fakultäten eine erfolgreiche, heute gut verankerte Gleichstellungspolitik aufbauen konnten.

Welche Rolle spielen Institutionen überhaupt bei der Frage um Geschlechtergerechtigkeit?

Die Debatten sind oft geprägt von einem falschen Verständnis davon, was Institutionen sind und wie sie wirken. Zwar fehlte in der Schweiz auch nach 1971 und 1981 eine deklarierte staatliche Gleichstellungspolitik – das heisst aber nicht, dass es keine institutionelle Genderpolitik gab, ganz im Gegenteil. Das typisch schweizerische «doing gender», die Zemen-

tionierung des konservativen Rollenmodells «Frau sorgt für Kinder, Mann für das Einkommen», wurde und wird heute noch – ungeschrieben, aber wirksam – in und von allen staatlichen Institutionen aktiv reproduziert: In der Bildungspolitik, in der Sozial- und der Gesundheitspolitik, in der Finanz- und Wirtschaftspolitik war Geschlecht immer schon «institutionalisiert»! Die Büros waren der verkörperte Protest gegen die Zugangssperren, denen Frauen in den demokratischen Institutionen begegnen. Mit minimalen Ressourcen und praktisch inexistenten Kompetenzen gingen wir daran, die gut geölte Reproduktion von Diskriminierung in Institutionen aufzuzeigen und zu bekämpfen.

Aktuell arbeiten Sie historisch zur Entstehung und Entwicklung der Gleichstellungsfachstellen in der Romandie – wie fassen Sie Ihre Erkenntnisse zusammen? Gibt es Unterschiede im Vergleich zur Deutschschweiz und dem Tessin?

In der Schweiz sind die Entstehung der Büros, ihre Mandate, Ausstattung und Entwicklungen föderalistisch geprägt: Sie waren die Antwort auf die fehlende

staatliche Gleichstellungspolitik und den zunehmenden Druck der Frauenbewegung, der 1991 in den ersten Frauenstreik mündete. Es gab seit den 1980er-Jahren zahlreiche Frauenkommissionen, die sich über Jahre ehrenamtlich für Gleichstellung eingesetzt und Vorschläge in allen Politikbereichen erarbeitet haben, meist mit dem Resultat jahrelanger Schubladisierung. Das föderalistische System der Schweiz bringt Vor- und Nachteile: weniger Verbindlichkeit auf der einen Seite, dafür aber mehr Nähe und direkte Kooperationsmöglichkeiten zwischen den zahlreichen Akteur*innen. Die Romandie war – wie bei der Einführung des Frauenstimm- und -wahlrechts – schweizerische Pionierin: Der Kanton Jura hat bereits 1979 gleichzeitig mit seiner Gründung ein Büro eingesetzt. Und im Unterschied zur Deutschschweiz haben alle französischsprachigen Kantone Gleichstellungsbüros geschaffen, zuletzt 1994 der Kanton Fribourg. Zudem sind die Büros in der Romandie personell oft viel direkter in die Umsetzung von beschlossenen Massnahmen involviert, was mehr Arbeit, aber auch mehr Sichtbarkeit und Verantwortung und damit oft mehr Einflussmöglichkeiten und Initiativpotenzial mit sich brachte. Das ist z.B. der Fall im Bereich der Bekämpfung häuslicher Gewalt und bei der Kontrolle der Lohngleichheit im

Beschaffungs- und Subventionswesen.

Es gibt auch eine zunehmende Institutionalisierung in der Privatwirtschaft – oft «Diversity & Inclusion» genannt: Welche Gedanken stecken hinter diesen Schlagworten?

Das ist eine doppelbödige Geschichte. Es kann reine Marketingstrategie sein, die sich auf Werbeplakate à la Benetton beschränkt: Statt weisser Männer werben Schwarze Frauen für ein Produkt. So what? Sind sie ernst gemeint, können «Diversity & Inclusion»-Strategien in privaten Unternehmen durchaus Veränderungen in Gang setzen. Voraussetzung ist, dass Diskriminierungen aufgrund von Geschlecht, sexueller Orientierung, Alter, Herkunft oder Behinderung im Unternehmen auch tatsächlich thematisiert und bekämpft werden. Wirklich glaubwürdig werden solche Initiativen für mich aber erst, wenn Unternehmen ihre Lohnpolitik transparent machen und ihre Lobby in den Parlamenten aufhört, sich gegen effiziente staatliche Lohngleichheitskontrollen zu wehren

Welche Vorteile oder Stärken sehen Sie in der historischen und aktuellen Institutionalisierung feministischer Forderungen in der Schweiz? Haben Sie auch Nachteile beobachtet?

Ich würde eher von Chancen und Gefahren sprechen. Die Frage ist nicht, ob es Institutionen braucht oder nicht, sondern wie man sie ausgestaltet und wer darüber entscheidet. Interessant ist, dass es oft nicht möglich war, die Umsetzung des Gleichstellungsgebots der Verfassung strategisch ausserhalb des Themas «Familie» anzusiedeln. Wie beim Frauenstimm- und -wahlrecht wurde die Idee einer staatlichen Gleichstellungspolitik bei den bürgerlichen Parteien als linke Schnapsidee oder gar als kommunistische Gefahr der Zerstörung der Familie denunziert. Die Fokussierung auf «Familienfragen», auf das Private, ist heute noch sehr ambivalent, etwa bei der Diskussion um «care».

Gleichstellungsarbeit in Institutionen ist anstrengend und kann oft sehr frustrierend sein, ob das in einem staatlichen Büro, in einer Gewerkschaft, in einer Schule, einer NGO oder in einer Kirche stattfindet. Es gibt Momente, wo man den Eindruck nicht loswird, dass Gleichstellungsbeauftragte und -büros als Alibis benutzt werden, um nichts an den effektiven Machtverhältnissen ändern zu müssen. Oft sieht es so aus, als ob die Türen der Institutionen weit offenstünden, Tatsache ist aber, dass sich die Frauen tagtäglich Beulen holen beim Einrennen dieser offenen Türen.

Welche Macht haben denn Gleichstellungsfachstellen bzw. wie können sie Macht ausüben?

Das ist die zentrale Frage. Die Gleichstellungsbeauftragten hatten zu Beginn kaum Macht, niemand wusste so genau, was sie eigentlich machen sollten. Das hat aber auch anfängliche Freiheiten geschaffen. Die ersten Gleichstellungsbeauftragten haben ihre Handlungsspielräume oft sehr geschickt erweitert, Allianzen aufgebaut, sich Respekt verschafft. Manchmal hat Frau mehr Macht, als sie denkt (Stichwort «Listen der Ohnmacht»)! Aber die Büros haben selbst heute noch nicht die Macht, eine kohärente Gleichstellungspolitik quer durch alle Departemente und Politikbereiche durchzusetzen. Sie wurden oft hierarchisch heruntergestuft, haben lediglich Vorschlagsrechte, können Projekte und Massnahmen initiieren, koordinieren, Good Practices entwickeln, informieren und sensibilisieren. Sie bleiben abhängig vom Goodwill ihrer Kollegen (meist Männer, meist höhergestellt), von mehr oder weniger unterstützenden Chef*innen und von langen Dienstwegen. Es sind oft Personalabteilungen, die wenig kooperativ sind und eifersüchtig ihren Bereich verteidigen. Auch der Bildungsbereich ist ein harter Brocken und hochgradig resistent gegen Einflussnahme vonseiten der Gleichstellungsbüros.

Es gibt im Jahr 2021 immer noch kein verpflichtendes Curriculum für Genderthemen in den Lehrplänen der Schweizerischen Konferenz der kantonalen Erziehungsdirektoren (EDK), die sich dafür sehr für kulturelle und religiöse Diversität interessiert.

Wo sehen Sie aktuell Handlungsbedarf, welche Änderungen sind vonnöten?

Es braucht massiv mehr Ressourcen, erweiterte Handlungskompetenzen, einen besseren Status, mehr Expert*innenwissen und deutlich mehr Macht für die Büros, die ebendiese Querschnittsaufgabe haben. Ohne starke politische Unterstützung durch Regierungen und Parlamente können keine verbindlichen Regeln für eine Gleichstellungspolitik in allen Lebensbereichen definiert, umgesetzt und wirksam kontrolliert werden. Es braucht politische und finanzielle Steuerungsinstrumente, nicht nur in Form von Anreizen, sondern auch von Regeln, Verboten und Sanktionen. Regierungen und Verwaltungen hätten in der Gleichstellungspolitik sehr viel mehr Handlungsspielraum, als behauptet wird, auch wenn die Parlamente immer wieder Vorlagen versenken oder wie im neuen Gleichstellungsgesetz die Kontrolle der Lohngleichheit auf zynische Weise

abschwächen – trotz der Welle der Empörung des Frauenstreiks von 2019. Es ging um handfeste ökonomische Interessen. Es braucht mehr politischen Willen, mehr engagierte Personen in Machtpositionen, in der Verwaltung, in den Regierungen und in den Parlamenten. Es sollte endlich klar werden, dass die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern ein Demokratiedefizit ist.

Die Institutionalisierung kann als Ziel zivilgesellschaftlichen Engagements angesehen werden, als Teilnahme am Machtgefüge – aber auch als eine Form der Entmachtung der «Strasse». Die Anpassung an existierende Strukturen kann den Blick auf grundlegendere Veränderungen verstellen. Was haben Sie in diesem Zusammenhang erkennen können?

Man muss die verschiedenen Ebenen der Einflussnahme, die Handlungsspielräume und die möglichen Aktionsformen auseinanderhalten und den historischen Kontext berücksichtigen. Es hätte in der Schweiz keine Gleichstellungsbüros gegeben ohne den Druck der Frauenbewegung. Und ohne die Büros gäbe es heute wohl keine Interventionsstellen gegen häusliche Gewalt, keine Instrumente zur Kontrolle

von Lohngleichheit, keine Kredite für die Schaffung von Kinderkrippen und keine Lehrstühle für Gender Studies. Die Büros gehören zu den wenigen institutionellen Garanten für die Umsetzung grundlegender demokratischer Rechte, sie können und sollen aber nicht feministische Bewegungen ersetzen. Der Kampf gegen Diskriminierung aufgrund des Geschlechts muss auf allen Ebenen durch alle Akteur*innen geführt und Erreichtes gemeinsam verteidigt werden.

Ein oft gehörtes Argument ist, dass Gleichstellungsfachstellen letztlich ihre eigene Auflösung anstreben. Ist das die Idee?

Aber nein, wieso denn? Niemand verlangt von Sport-, Gesundheits- oder Wirtschaftsförderungsstellen, sich ihre eigene Abschaffung zum Ziel zu setzen. Immer wieder wird hartnäckig behauptet, Gleichstellung sei doch längst die Regel und staatliches Handeln in diesem Bereich überflüssig. Ende der Neunzigerjahre kam die Strategie des «Gender Mainstreaming» auf, um mehr Akteur*innen in wichtigen Politikbereichen mitverantwortlich zu machen. Doch wenn alle für Gleichstellung zuständig sind, ist effektiv niemand mehr zuständig und alle vergeuden ihre Zeit mit folgenlosen Evaluationen und Controllings.

Das Ziel der Selbstauflösung war nicht zuletzt das Lieblingsargument der SVP und von grossen Teilen der bürgerlichen Parteien. Ich finde es beunruhigend, dass diese Frage heute wieder gestellt wird. Wir sind meilenweit von Gleichstellung entfernt, die Fortschritte sind weder automatisch noch linear zunehmend, und aktuell verschärfen sich bekanntlich die Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern ebenso wie die zwischen Reich und Arm. Es braucht mehr und nicht weniger Staat im Kampf gegen Diskriminierung!

1 Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (Hg.): Frauenfragen/ Question au féminin/ Problemi al femminile. Bern: 1989 (12/1).

« Plus d'Etat dans la lutte contre les discriminations »

Sur l'héritage et la pertinence des bureaux de l'égalité

UNE INTERVIEW AVEC STEFANIE BRANDER
TRADUCTION: LOUISE DÉCAILLET

FemWiss : Qu'est-ce qui vous vient à l'esprit quand vous entendez les mots « féminisme » et « institutionnalisation » ?

Stefanie Brander : Du déjà vu... ! J'ai souri en apprenant que FemWiss consacrait tout un numéro à ce sujet. On connaît le débat depuis bien longtemps, mais il est légitime et souvent oublié par l'histoire. J'ai participé aux discussions sur l'institutionnalisation de la politique féministe d'abord dans les années 80, alors que les revendications d'égalité réelle semblaient à peine intéresser l'Etat. En 1989, la Commission fédérale pour les questions féminines (CFQF) a consacré un numéro au sujet dont l'argumentation reste étonnamment d'actualité encore aujourd'hui.¹

Quelles expériences personnelles sont liées pour vous au sujet de l'institutionnalisation des revendications d'égalité ?

J'appartenais à la première génération de féministes qui ont eu la chance de pouvoir mettre en place un bureau de l'égalité et de continuer à développer les institutions existantes : d'abord à l'Université de Berne, où je luttais avec succès avec FemWiss pour l'aménagement des premiers bureaux académiques pour la promotion des femmes et pour l'ancrage juridique de mesures de discrimination positive d'encouragement des femmes dans la science et la recherche. Avec les facultés, nous négocions le droit de regard des déléguées aux questions féminines lors des nominations de professeur-e-s. Nous l'avons également fait plus tard au Bureau de l'égalité de la ville de Berne, alors que le mouvement féministe était en retrait et que

Stefanie Brander, 1955, vit et travaille au bord du lac Léman. Elle a participé au mouvement féministe autonome des années 70, étudié la littérature et la philosophie à Berne et Paris et s'est engagée pour les études genre auprès du comité de FemWiss. Elle a été directrice du service de la promotion des femmes de l'Université de Berne, cheffe de section à l'Office fédéral de la culture, directrice du Bureau de l'égalité de la ville de Berne et de l'Université de Lausanne. Pour egalite.ch, elle a travaillé sur l'histoire des bureaux de l'égalité en Romandie.

les gouvernements et administrations s'occupaient plutôt de *New Public Management* que de politique féministe. Il s'agissait avant tout d'assurer l'avenir du Bureau lui-même et d'utiliser au mieux ses marges de manœuvre au niveau communal, par exemple dans le domaine de la construction et de la planification, en intervenant contre la violence domestique ou dans la gestion du personnel de l'administration. Puis finalement, au Bureau de l'égalité de l'Université de Lausanne, où, grâce aux moyens du programme fédéral d'égalité des chances et en étroite collaboration avec des scientifiques, des membres de la direction et des facultés, mes collègues et moi avons réussi à construire une politique de l'égalité qui fonctionne encore aujourd'hui.

Quel rôle jouent les institutions dans la question de la justice des genres ?

Les débats témoignent souvent d'une compréhension erronée de ce que sont les institutions et de ce qu'elles peuvent réellement faire. Certes, la Suisse n'avait pas de politique étatique déclarée d'égalité

même après 1971 et 1981, mais cela ne signifie pas qu'il n'y avait aucune politique institutionnelle de genre, bien au contraire. Le « doing gender » typiquement suisse, la consolidation de la répartition conservatrice des rôles du type « La femme s'occupe des enfants, l'homme du revenu » a été et est encore aujourd'hui – de manière non écrite, mais efficace – reproduite activement dans et par toutes les institutions publiques : dans la politique de la formation, la politique sociale et de santé publique, la politique financière et économique, le genre a toujours été « institutionnalisé » ! Les bureaux incarnaient la protestation contre les plafonds de verre que les femmes rencontrent dans les institutions démocratiques. Avec des ressources minimales et des compétences pratiquement inexistantes, nous commençons à dénoncer et à combattre la reproduction bien huilée des discriminations au sein des institutions.

Vous travaillez actuellement sur l'émergence et le développement historique des bureaux de l'égalité en Romandie : comment résumeriez-vous

vos découvertes ? Constatez-vous des différences avec la Suisse alémanique ou avec le Tessin ?

En Suisse, l'émergence des bureaux, leurs mandats, équipements et développements se fait de manière fédérale : leur création réagissait à l'absence de politique étatique d'égalité et à la pression croissante du mouvement féministe qui a mené à la première grève des femmes en 1991. De nombreuses commissions féminines existaient depuis les années 80, s'étaient engagées pour l'égalité pendant des années de manière bénévole et avaient élaboré des propositions pour tous les domaines politiques ; le plus souvent, celles-ci ont fini au fond des tiroirs. Le système fédéral suisse a autant d'avantages que d'inconvénients : moins d'obligations d'un côté, mais plus de proximité et de possibilités de coopération directe entre les différents acteurs de l'autre. Comme lors de l'introduction du droit de vote et d'éligibilité des femmes, la Romandie a été pionnière en Suisse : le canton du Jura avait déjà mis en place un bureau en 1979 au moment même de sa création. Et à la différence de la Suisse alémanique, tous les cantons francophones ont créé des bureaux de l'égalité, le dernier étant le canton de Fribourg en 1994. Les bureaux de Romandie sont aussi impliqués plus directement

et plus personnellement dans l'application des décisions, ce qui implique plus de travail, mais aussi plus de visibilité et de responsabilité, et par là plus de possibilités d'influence et d'initiative. C'est par exemple le cas dans le domaine de la lutte contre les violences domestiques ou le contrôle de l'égalité des salaires en matière de marchés publics et de subventions.

L'institutionnalisation avance aussi dans le privé, souvent sous les termes de «Diversity & Inclusion»: quelles idées véhiculent ces mots-clés ?

C'est une histoire ambiguë. Il peut s'agir d'une pure stratégie de marketing à la Benetton où l'on remplace simplement les hommes blancs par des femmes Noires sur les affiches. So what ? Si elles sont prises au sérieux, les stratégies de diversité et d'inclusion peuvent tout à fait entraîner des changements dans les entreprises privées. Cela demande que les discriminations de genre, d'orientation sexuelle, d'âge, d'origine ou de handicap soient réellement discutées et combattues au sein de l'entreprise. Mais à mon sens, de telles initiatives ne deviennent crédibles que si les entreprises rendent leur politique salariale transparente et si, dans les parlements, leurs lobbys cessent de refuser des contrôles efficaces d'égalité des salaires de la part de l'Etat.

Quels avantages ou quelles forces voyez-vous dans l'institutionnalisation historique et actuelle des revendications féministes en Suisse ? Avez-vous aussi constaté des inconvénients ?

Je parlerais plutôt de chances et de dangers. La question n'est pas de savoir s'il faut des institutions ou pas, mais de savoir comment les aménager et qui en décide. Il est intéressant de noter qu'il a souvent été impossible stratégiquement d'introduire la mise en oeuvre de l'article constitutionnel sur l'égalité en dehors du thème de la « famille ». Comme lors du droit de vote et d'éligibilité des femmes, les partis bourgeois ont dénoncé la politique d'égalité de l'Etat comme une idée saugrenue de la gauche ou un danger communiste qui détruirait la famille. La focalisation sur les « questions de famille », sur le privé, reste aujourd'hui très ambivalente, notamment dans les débats sur le secteur du soin (care).

Le travail pour l'égalité au sein des institutions est un travail fatigant et souvent frustrant, qu'il s'agisse d'un bureau étatique, un syndicat, une école, une ONG ou une église. Il y a des moments où l'on ne peut se défaire de l'impression que les bureaux et les responsables de l'égalité servent d'alibis pour éviter de toucher aux rapports de pouvoir effectifs. Il semble souvent que les portes des institutions sont grandes ouvertes, mais le

fait est que les femmes se font chaque jour des bleus en les enfonçant.

De quel pouvoir disposent alors les bureaux de l'égalité ou comment peuvent-ils en exercer ?

Cette question est centrale. Les responsables de l'égalité n'avaient au départ quasiment pas de pouvoir, personne ne savait vraiment ce qu'elles devaient faire. Mais cette situation leur a aussi laissé beaucoup de liberté au début. Les premières responsables de l'égalité ont élargi leurs marges de manœuvre de manière très habile, ont construit des alliances et gagné le respect. Les femmes ont parfois plus de pouvoir qu'elles ne le pensent (*les ruses de l'impuissance*, comme on dit) ! Mais même aujourd'hui, les bureaux n'ont pas encore le pouvoir d'imposer une politique cohérente de l'égalité qui s'applique à tous les départements et domaines politiques. Ils ont souvent été déclassés hiérarchiquement, ont seulement un droit de proposition, peuvent initier des projets et des mesures, coordonner, développer des « *good practices* », informer et sensibiliser. Ils restent dépendants de la bonne volonté de leurs collègues (la plupart du temps des hommes, la plupart du temps plus haut placés), de cheffe-s qui les soutiennent plus ou moins et de

longues voies de service. Ce sont souvent les services du personnel qui s'avèrent peu coopératifs et défendent jalousement leur domaine. Le secteur de l'éducation est aussi un gros morceau qui résiste fortement à l'influence des bureaux de l'égalité. En 2021, il n'existe toujours pas de curriculum obligatoire pour les thèmes de genre dans les programmes d'enseignement de la Conférence suisse des directeurs cantonaux de l'institution publique (CDIP) qui s'intéresse par contre beaucoup à la diversité religieuse et culturelle.

Où faut-il agir actuellement selon vous ? Quels changements sont nécessaires ?

Il faut énormément plus de ressources et de compétences d'action, un meilleur statut, plus d'expertise et bien plus de pouvoir pour les bureaux qui travaillent justement de manière transversale. Sans soutien politique fort de la part des gouvernements et des parlements, aucune règle obligatoire pour une politique d'égalité dans tous les domaines de la vie ne peut être définie, mise en place et contrôlée efficacement. Il nous faut des instruments de régulation politiques et financiers, non seulement des mesures incitatives, mais aussi des règles, des interdictions et des

sanctions. Les gouvernements et administrations auraient alors beaucoup plus de marge de manœuvre qu'on le prétend pour une politique d'égalité, même si les parlements continuent de faire couler des propositions ou, comme ils l'ont fait pour la nouvelle loi sur l'égalité, affaiblissent de manière cynique le contrôle de l'égalité salariale – malgré la vague d'indignation de la grève des femmes de 2019. Il s'agissait indéniablement d'intérêts économiques. Nous avons besoin de plus de volonté politique, plus d'engagement de la part de personnes en position de pouvoir, dans l'administration, dans les gouvernements et les parlements. Il devrait enfin être clair que l'inégalité entre femmes et hommes est un déficit démocratique.

L'institutionnalisation peut être vue comme un objectif de la société civile, comme une forme de participation aux structures de pouvoir – mais aussi comme mise à l'écart du « pouvoir de la rue ». En s'adaptant aux structures existantes, on peut perdre de vue les changements de fond. Que vous a appris votre travail sur ces questions ?

Il faut distinguer les différents niveaux d'influence, les marges de manœuvre et formes d'action possibles et tenir compte du contexte historique. Il n'y aurait

pas eu de bureaux de l'égalité en Suisse sans la pression du mouvement féministe. Et sans les bureaux, il n'existerait aujourd'hui aucun service d'intervention contre la violence domestique, aucun instrument de contrôle de l'égalité des salaires, aucun crédit pour la création de crèches et aucune chaire d'études genre. Les bureaux font partie des rares garants institutionnels de la mise en oeuvre des droits démocratiques fondamentaux, mais ils ne peuvent ni ne doivent remplacer les mouvements féministes. La lutte contre les discriminations de genre doit être menée à tous les niveaux par tous-tes les acteur-trice-s et les acquis doivent être défendus de manière collective.

Un argument courant dit que les bureaux de l'égalité aspirent en fin de compte à leur propre dissolution. Est-ce bien là l'idée ?

Non, pourquoi donc ? Personne n'exige des services de promotion du sport, de la santé ou de l'économie d'avoir comme objectif leur propre suppression. On nous affirme souvent mordicus que l'égalité est depuis longtemps devenue la norme et que les actions de l'Etat en la matière sont superflues. La stratégie du « *Gender Mainstreaming* », qui tentait de responsabiliser davantage d'acteur-trice-s dans des domaines poli-

tiques importants, est apparue à la fin des années 90. Mais si tout le monde est responsable de l'égalité, plus personne ne l'est spécifiquement et chacun-e perd son temps avec des évaluations et contrôles sans conséquence. L'objectif d'auto-dissolution était notamment l'argument favori de l'UDC et de la plupart des partis bourgeois. Il me paraît inquiétant que cette question se pose à nouveau aujourd'hui. Nous sommes à des années lumières de l'égalité, les progrès ne sont pas automatiques, leur croissance n'est pas linéaire et, comme nous le savons, les inégalités entre femmes et hommes empirent actuellement autant que celles entre riches et pauvres. Il faut plus et non pas moins d'Etat dans la lutte contre les discriminations !

1 Eidgenössischen Kommission für Frauenfragen (Hg.): Frauenfragen/ Question au féminin/ Problemi al femminile. Berne: 1989 (12/1).

Zwischen Recht und Realität

Die Verhandlung von Mutterschaft und sexueller Orientierung

TEXT: ANNA-BÉATRICE SCHMALTZ

Das Gesetz zur Ehe für alle ist ein grosser Schritt in Richtung Gleichstellung. Mütterpaare sind jedoch weiterhin nicht gleichgestellt, da die originäre Mutterschaft nur in Verknüpfung mit einer Spermiaspende aus einer Schweizer Klinik ermöglicht wird. Dieser Text erläutert, weshalb die originäre Mutterschaft von grosser Bedeutung und die Stiefkindadoption eine ungenügende Lösung ist.

Am 18. Dezember 2020 nahmen der National- und Ständerat in der Schlussabstimmung die Ehe für alle an. Von rechtskonservativer Seite wurde sogleich das Referendum ergriffen. Somit werden die Stimmberechtigten am 26. September 2021 darüber abstimmen. Die Einführung der Ehe für alle ist ein wichtiger

Schritt für die Gleichstellung von Regenbogenfamilien generell, und für Paare mit zwei Müttern, die ihre Kinder gemeinsam planen, im Spezifischen. Denn das neue Gesetz würde die originäre Mutterschaft für beide verheirateten frauenliebenden Mütter ermöglichen. Originäre Mutterschaft bedeutet Mutterschaft ab Geburt. Neu gälte dies nicht nur für die gebärende Mutter, wie dies bisher der Fall ist, sondern auch für deren Partnerin. Vorgesehen ist die originäre Mutterschaft für die nicht gebärende Frau aber nur, wenn die künstliche Befruchtung ihrer Partnerin in einer Schweizer Klinik durchgeführt wird. Frauenpaare werden gegenüber heterosexuellen Paaren weiterhin benachteiligt, da private Spermiaspenden und künstliche Befruchtungen im Ausland weiterhin keine originäre Mutterschaft der nichtgebärenden Mutter erlauben. In diesen Fällen wird nach wie vor die Stiefkindadop-

Anna-Béatrice Schmaltz arbeitet als Projektverantwortliche Prävention geschlechtsspezifische Gewalt und ist queer-feministische Aktivistin. Ihren Master in Sozialer Arbeit hat sie 2020 an der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften (ZHAW) abgeschlossen.

tion nötig sein. Im Folgenden wird erläutert, weshalb die Stiefkindadoption für Regenbogenfamilien mit zwei Müttern nicht geeignet und die originäre Mutterschaft wichtig ist.

Stiefkindadoption wird Regenbogenfamilien nicht gerecht

Frauenpaare, die zusammen eine Familie gründen möchten, können sich erst seit 2018 mit der Stiefkindadoption absichern. Vorher waren Paare in eingetragener Partnerschaft von jeglichen Elternrechten ausgeschlossen. Nur die gebärende Mutter konnte auch rechtlich Mutter sein, was zu grosser rechtlicher Unsicherheit geführt hat. So fehlten bei Tod, Krankheit oder Trennung rechtliche Ansprüche und Absicherungen. Die Lösung der Stiefkindadoption erlaubt zwar eine rechtliche Absicherung, ist aber auf heterosexuelle Patchworkfamilien abgestimmt und entspricht somit nicht den Bedürfnissen lesbischer Paare, die gemeinsam eine Familie planen wollen. Die Stiefkindadoption beinhaltet eine Wartezeit von einem Jahr, in welchem mit dem Kind zusammengelebt und die Sorge getragen werden muss. Des

Weiteren muss sich die adoptionswillige Person Befragungen unterziehen und detaillierte persönliche Informationen bekannt geben. Sie wird behandelt, als wäre sie nicht bereits Mutter.

Vier Gründe für die originäre Mutterschaft

In meiner Masterarbeit habe ich neun Mütter von Regenbogenfamilien in der Deutschschweiz, welche die Stiefkindadoption durchlaufen haben, qualitativ befragt. Das gemeinsam geplante Kind hat jeweils die Partnerin der Interviewten geboren. Aufgrund der fehlenden originären Mutterschaft mussten die Befragten nach der Geburt des Kindes den Prozess der Stiefkindadoption durchlaufen. Die Mütter und ihre Kinder sind unterschiedlich alt und mussten somit unterschiedlich lange auf die Möglichkeit der Stiefkindadoption warten. In zwei Fällen wurde die Familie mithilfe einer Spermiaspende aus einer Klinik im Ausland gegründet, in den übrigen sieben Fällen mithilfe eines bekannten Spenders, eines sogenannten privaten Spenders. Für die befragten Mütter wäre also in allen diesen Fällen, auch nach Einführung der Ehe für alle, keine originäre Mutterschaft der nicht gebä-

renden Mutter möglich. Die folgenden vier Aspekte verdeutlichen, weshalb die originäre Mutterschaft für Regenbogenfamilien mit Mütterpaaren zentral ist.

1. Ein Wunsch, der bei allen Paaren sehr stark ist, richtet sich auf das Thema der rechtlichen Absicherung. Sieben der Befragten haben sich bereits vor oder spätestens nach der Geburt durch Verträge oder die eingetragene Partnerschaft privatrechtlich abgesichert. Die Stiefkindadoption ermöglicht diese wichtige Absicherung, zögert sie jedoch aufgrund der Rahmenbedingungen hinaus, was zu grossen Unsicherheiten führt. Die originäre Mutterschaft hingegen würde zu einer Absicherung unmittelbar ab der Geburt führen.

2. Ein weiterer Wunsch ist der nach der Anerkennung als Mutter. Alle befragten Mütter fühlen sich als vollwertige Mütter ihrer Kinder. Die Anerkennung als Mutter im Alltag variiert zwar, kann aber gemeinhin als hoch beschrieben werden. Dies spiegelt sich jedoch nicht in den geltenden Gesetzen wider. Der Prozess der Stiefkindadoption wird dem Gefühl der Mütter als vollwertige Mütter nicht gerecht und reproduziert enge, heteronormative Vorstellungen von Mutterschaft. Er stellt eine strukturelle Aberkennung der Mutterschaft dar. Ein Spannungsfeld, das durch

die originäre Mutterschaft behoben wäre und den Lebensrealitäten der Regenbogenfamilien entsprechen würde.

3. Das Erleben von Diskriminierungserfahrungen ist ein weiterer Aspekt, der darauf hinweist, wie wichtig die Einführung der originären Mutterschaft für beide Mütter ist. Nur für zwei der Interviewten waren Diskriminierungserfahrungen während der Stiefkindadoption kaum Thema. Dass die Stiefkindadoption durchlaufen werden muss, kann als strukturelle Diskriminierung bezeichnet werden. Der Prozess reproduziert und verfestigt das Bild der Regenbogenfamilien als Normabweichung. Weiter erfolgt Diskriminierung auch durch Zugangsbeschränkungen in der Fortpflanzungsmedizin und durch die fehlenden Absicherungsmöglichkeiten als Familie. Zudem passen die gesetzlichen Grundlagen der Stiefkindadoption nicht zur Realität der Familien mit Mütterpaaren, die ihr Kind gemeinsam geplant haben. Dies äussert sich zum Beispiel in unpassenden Formularen oder heteronormativen Vorstellungen der zuständigen Behördenmitglieder. Die Nichtanpassung der Prozesse an die Lebensrealität homosexueller Paare führt zu einer indirekten Diskriminierung, da jene sich den auf heterosexuelle Paare abgestimmten Prozessen anpassen

müssen. Auch berichten drei der Befragten von direkten Diskriminierungen durch das für die Stiefkindadoption zuständige Behördenmitglied.

4. Nicht zuletzt stellt die Stiefkindadoption eine Hürde dar, welche die Interviewten als extrem ressourcenaufwendig beschreiben. Als wichtige Ressourcen wurden vor allem soziale Netzwerke, finanzielle Mittel, Bildung sowie Gesundheit genannt. Während des Stiefkindadoptionsprozesses wurden die Ressourcen stark genutzt. Sie sind jedoch eng mit Privilegien verknüpft: So haben Mütter, die in einer privilegierten gesellschaftlichen Position leben, auch mehr Chancen, die Stiefkindadoption erfolgreich und positiv zu bewältigen. Mit einer Anerkennung der originären Mutterschaft ab Geburt würden persönliche Ressourcen und Privilegien weniger relevant.

Gleichstellung noch nicht erreicht

Die vier erwähnten Punkte machen deutlich, dass die Stiefkindadoption nicht für Regenbogenfamilien geeignet ist, die gemeinsam Kinder planen. Sie wird der Familiensituation nicht gerecht, reproduziert eine enge Vorstellung von Mutterschaft, führt zu Diskriminierungen und ist ressourcenaufwendig. Acht der neun Interviewten fordern eine rechtliche Gleichstel-

lung mit heterosexuellen Paaren, unter Berücksichtigung der spezifischen Voraussetzungen homosexueller Paare. Dieses Anliegen wird bei der Annahme der Ehe für alle im September nur teilweise erfüllt, da die Vorlage mit dem Ausschluss von Spermaspenden durch Kliniken im Ausland sowie von privaten Spendern mangelhaft ist und Diskriminierungsstrukturen weiterbestehen lässt.

Die Ehe für alle mit originärer Mutterschaft ist ein längst überfälliger Schritt – bis die tatsächliche Gleichstellung von Regenbogenfamilien erreicht ist, braucht es weiterhin viel Einsatz.

- 1 Vgl. Nay, Yv E.: Die heterosexuelle Familie als Norm. In: Sozial Extra. (43/2019). S. 372–375. Sowie regenbogenfamilien.ch/rechtliche-situation-von-regenbogenfamilien
- 2 Schmaltz, Anna-Béatrice: Dass du nachher so wie eine völlig fremde Person behandelt wirst, ist für mich mega schwierig. Eine qualitativ-empirische Analyse der Bewältigung des Stiefkindadoptionsprozesses durch soziale Mütter in gleichgeschlechtlichen Beziehungen in der Deutschschweiz (Masterarbeit in Sozialer Arbeit abgeschlossen an der ZHAW). S. 29 – 33, 101 – 108, 116 – 118. Zürich: 2020. Verfügbar unter: regenbogenfamilien.ch/medien/publikationen

Isabell Lorey
Demokratie im
Präsens
 Eine Theorie der
 politischen Gegenwart
 suhrkamp taschenbuch
 wissenschaft

Demokratie im Präsens

Eine Theorie der politischen Gegenwart

TEXT: SASKIA KIRCALI

In dieser Lektüre argumentiert die feministische Theoretikerin Isabel Lorey, dass die heutige liberale repräsentative Demokratie in ihrer Funktionsweise zerbricht. Die Institution der Demokratie, welche die Aufgabe hat, die Verschiedenheit der Bevölkerung im Gesetzgebungsprozess zu vertreten, scheitert genau darin, der Diversität jener Bedürfnisse gerecht zu werden. Dies, weil die bisherige Machtstruktur darin scheitert, sich für schlecht vertretene Minderheiten wie Frauen, Arbeiter*innen oder Migrant*innen zugänglich zu machen.

Anhand einer historischen Entwicklungsdarstellung der Demokratie und entlang etablierter Theoretiker wie Rousseau, Foucault oder Negri handelt Lorey aus einer feministischen herrschaftskritischen Perspek-

tive bisherige Funktionsweisen der repräsentativen Demokratie ab.

Sie zeigt auf, wieso eine alternative Demokratiepraxis, in der sich das Private im Politischen wiederfindet, essentiell ist, um Strukturen des Ausschlusses auszuhebeln und um historische Ereignisse gebührend aufzuarbeiten. Ausgehend von ihren Beobachtungen aus der Sorgepraxis und queer-feministischen Färbungen der zyklischen spanischen Demokratiebewegung positioniert sich Lorey für eine präsentische Demokratie. Diese stützt sich nicht wie bisher auf autonome Individuen, sondern entsteht aus der Praxis der Verbindung und Affizierung.

Lorey gelingt es in diesem Buch hervorragend, komplexe kritische Gedanken zu repräsentativer Demokratie in greifbare Worte und Konzepte zu fassen.

Sylvia Rivera

Wegbereiterin und Exilantin der Gay-Liberation

TEXT: NINA SEILER

Sylvia Rivera wurde 1951 als Kind lateinamerikanischer Einwander*innen in New York geboren. Rivera wuchs bei der Grossmutter auf und erlebte bereits früh die heteronormative Gewalt der Gesellschaft am eigenen Körper. Mit knapp 11 Jahren begann sie, auf der Strasse und von der Sexarbeit zu leben. 1963 lernte sie die Schwarze Dragqueen und Queer-Aktivistin Marsha P. Johnson kennen und wurde nach den Stonewall Riots von 1969 wie Johnson zu einer zentralen Figur der umstrittenen Geschichte der Institutionalisierung der LGBTIQ+-Bewegung in den USA.

«Stonewall» hatte ein neues queeres Selbstbewusstsein gefördert und Ende Juli 1969 formierte sich in New York die *Gay Liberation Front* (GLF). People of Color, non-binäre und trans Personen wurden jedoch nach wie vor ausgegrenzt. Rivera wurde 1973 während ihrer Rede am CSD ausgebuht. Ihr wurde

nahegelegt, aus der GLF und der *Gay Activists Alliance* (GAA) auszutreten, da sich die Organisationen vom Image einer ins Bürgerliche tendierenden, weissen lesbisch-schwulen Bewegung bessere politische Chancen für das Antidiskriminierungsgesetz *Gay Rights Bill* versprochen.

Johnson und Rivera gründeten um 1971 die Gruppe *Street Transvestite Action Revolutionaries* (STAR) zur Unterstützung obdachloser queerer Jugendlicher, trans Menschen und Dragqueens. Nach einem mehrjährigen Rückzug aus New York wurde Rivera in den letzten fünf Jahren ihres Lebens wieder aktiv, bevor sie 2002 in New York an Leberkrebs starb.





Inclusion, Diversity and Equality
Association of Swiss Universities

IDEAS ist der Verein der Gleichstellungsbeauftragten der zehn Schweizer Universitäten und der zwei Eidgenössischen Hochschulen mit Sitz in Bern. **Wir setzen uns für die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter an Hochschulen ein, zudem für Chancengleichheit, Inklusion und Diversität auf allen Ebenen. Dabei bilden wir einen Treff- und Vernetzungspunkt.** IDEAS dient als Vertretung in nationalen Gremien, bietet Unterstützung in Gleichstellungsfragen und ist Koordinationspunkt für die Planung und Realisierung von gemeinsamen Aktivitäten und Projekten.

Alle Projekte und Stellungnahmen finden Sie auf unserer Webseite: www.association-ideas.ch

Wir freuen uns, wenn Sie uns unter info@association-ideas.ch kontaktieren!

IDEAS est l'association des responsables de la promotion de l'égalité entre femmes et hommes des dix universités suisses et des deux écoles polytechniques fédérales. Notre siège est à Berne. **Nous œuvrons pour l'égalité dans les faits entre femmes et hommes dans les universités, ainsi que pour l'inclusion et la diversité à tous les niveaux.** Nous sommes un point de rencontre et de mise en réseau, au niveau national et international, pour la planification et la réalisation d'activités et de projets communs. IDEAS est l'interlocutrice des organes nationaux de soutien et de financement de l'enseignement supérieur et de la recherche académique en matière d'égalité, de diversité et d'inclusion.

Tous nos projets et documents peuvent être consultés sur notre site web: www.association-ideas.ch

Nous nous réjouissons d'avoir de vos nouvelles à l'adresse info@association-ideas.ch !

Mit dem vermehrten Gebrauch von genderbewusster und -gerechter Sprache wird der gesellschaftliche Druck auf Unternehmen erhöht, sich den Themen Gleichstellung und Diversität am Arbeitsplatz zu stellen.

w.orte auf den
punkt
gebracht

w.orte unterstützt Unternehmen und Private nicht nur mit Beratungen, Vorträgen und Workshops, sich in der Vielzahl gendergerechter Sprachvarianten zurechtzufinden, sondern zeigt auch auf, dass Gendern unkompliziert sein kann und Spass machen darf.

Mehr auf w-orte.li oder unter hallo@w-orte.li
Besuchen Sie uns zudem auf [Instagram](#) oder [LinkedIn](#).

Herzlich, **Asha Ospelt-Riederer**



**Women's Suffrage and Democracy Today:
Critique, Memory, Visions**

Conference of the Swiss Association for
Gender Studies (SGGF/SSEG)

November 26 and 27th, 2021 - University of Zurich

On the occasion of the 50th anniversary of Swiss women's suffrage, this conference tackles the theme of democracy from a gender theoretical, intersectional, and postcolonial perspective, based on Swiss and international reflections on past and current forms of inclusion/exclusion regarding political participation and citizenship. Learn more on www.genregeschlecht.ch



Call for Papers FemInfo 59

Beziehungspraxen

Auf welche Art und Weise beziehen wir uns aufeinander, auf unsere Umwelten und auf die Bedingungen, die das Gemeinsame formen? Welchen strukturellen Voraussetzungen sind romantische, queere, kollektiv-ökonomische, gemeinschaftsbasierte oder gleichgeschlechtliche Beziehungspraxen ausgesetzt? Wie werden Beziehungen verstanden, die sich nicht an genetischen Verbindungen orientieren, heteronormativ und/oder anthropozentrisch organisiert sind? Wie werden Konzepte wie Solidaritätsverträge, Kinship-Strukturen oder feminist mothering zu Projekten eines feministischen Widerstands?

Idee bis 1. Sept. an: info@femwiss.ch

Pratiques relationnelles

Comment tissons-nous des relations avec les autres, avec nos environnements et avec les conditions qui forment le commun ? Quelles structures conditionnent les pratiques de relations romantiques, queers, collectives et économiques, communautaires ou homosexuelles ? Comment concevoir des relations qui ne soient ni génétiques, hétéronormatives ou anthropocentriques ? Quels projets de résistance féministe recèlent les concepts de contrats de solidarité, de kinship ou de feminist mothering ?

**Beitritt zum Verein Feministische Wissenschaften Schweiz
Adhésion à l'Association suisse Femmes Féminisme Recherche**

Ich möchte Mitglied werden • Je souhaite devenir membre

Jahresbeitrag • Cotisation annuelle

In Ausbildung, erwerbslos, pensioniert En formation, sans revenu, retraitées	CHF 45.– CHF 45.–	Name • Nom _____ Vorname • Prénom _____
Teilzeitverdienend Travail à temps partiel	CHF 85.– CHF 85.–	Strasse • Rue _____
Vollzeitverdienend Travail à plein temps	CHF 125.– CHF 125.–	PLZ, Ort • CP, lieu _____
Kollektivmitglied Membre collectif	CHF 155.– CHF 155.–	Tel. • Tél. _____ E-Mail • e-mail _____
Gönner*in Membre de soutien	CHF 205.– CHF 205.–	Sprache • Langue _____

Ich möchte das FemInfo abonnieren (Für Mitglieder im Jahresbeitrag inbegriffen) CHF 50.– Datum, Unterschrift • Date, Signature _____

Je souhaite m'abonner à FemInfo (Gratuit pour les membres) CHF 50.– **Einsenden an • Envoyer à** Verein Feministische Wissenschaft Schweiz, Postfach, 3001 Bern

