

Feministische Führungs- und Organisationskultur: Eine Erkundung

Viele langjährige Feminist*innen reiben sich gerade die Augen: Begriff, Konzept und Forderungen sind seit einiger Zeit im Zentrum gesellschaftlicher und politischer Diskurse und Debatten. Menschen aus Kultur, Medien, Wissenschaft und Zivilgesellschaft identifizieren sich selbstverständlich und selbstbewusst als Feminist*innen. Und auch im politischen Raum werden feministische Ziele gesetzt. Den Leitlinien feministischer Außenpolitik¹ folgte feministische Entwicklungspolitik² sowie Forderungen nach feministischer Wirtschaftspolitik³. Und nun also auch feministische Führungskultur?

Feminist Leadership, wie die Idee einer feministischen Sicht auf Führungs- und Organisationskultur im englischsprachigen Raum erstmals benannt wurde, richtet den Blick also nach innen: auf Hierarchien, Prozesse, Strukturen und Regeln in Organisationen und Institutionen. Überschneidungen, Unterschiede, aber auch Gemeinsamkeiten mit Gleichstellungsarbeit sind daher natürlich besonders spannend. Aber eine kleine Warnung vorab: Für feministische Führungs- und Organisationskultur gibt es keine festgelegten Checklisten, wissenschaftlich belegte Indikatoren und Erfolgsmessungen oder eintägige Fortbildungen. Zudem ist der Großteil der Literatur oder Praxisberichte derzeit fast ausschließlich englischsprachig. Um das Potential und die Grenzen für die Diskussion im deutschsprachigen Raum zu erfassen, arbeiten FAIR SHARE of Women Leaders und die Bundesstiftung Gleichstellung derzeit an der ers-



Helene Wolf,
Mitbegründerin und Co-Geschäftsführerin von
FAIR SHARE of Women
Leaders

ten umfangreichen Expertise, die in den kommenden Monaten veröffentlicht wird.

Dieser Artikel ist daher eine erste Erkundung der Ursprünge und Ideen, Ansätze, Beispiele, Potentiale und auch Grenzen einer feministischen Perspektive auf Führungsverständnisse und Organisationskultur. Wie ist das Konzept der Feministischen Führungskultur entstanden? Was sind die grundlegenden Prinzipien? Wo finden wir Beispiele der Anwendung und Versuche der Umsetzung? Und wie könnten erste Schritte der Annäherung in Organisationen aussehen?

Feminist Leadership: Herkunft und zentrale Elemente

Die Auseinandersetzung mit feministischen Prinzipien innerhalb von Organisationssystemen entstand insbesondere im Konzept feministischer Graswurzelbewegungen, vor allem im Globalen Süden. Ausgangspunkt war der Wunsch nach einem eigenen Konzept; im Einklang mit feministischen Werten der Beteiligten und Zielen der Organisationen und in Abgrenzung zu meist von Männern entwickelten Führungskonzepten. Eine der zentralen Vordenker*innen und Praktiker*innen ist *Srilatha Batliwala*, eine indische Wissenschaftlerin und Frauenrechtsaktivistin. Sie definiert das Konzept folgendermaßen:

„Feministische Führungskultur ist ein **Prozess**, in dem wir **uns selbst**, unsere **Gemeinschaften** und die Welt im weiteren Sinne **verändern**, um uns ein feministisches Verständnis von **sozialer Gerechtigkeit** zu eigen zu machen. Es geht darum, die feministische **Vision einer gewaltfreien, nicht diskriminierenden Welt** Wirklichkeit werden zu lassen. Es geht darum, andere für diese Vision des Wandels zu mobilisieren.“⁴

Diese umfangreiche Definition wird im Folgenden anhand der hier genannten Schlüsselbegriffe und -konzepte ausführlicher betrachtet:

- der Prozess;
- das Selbst;

- die Gemeinschaft und
- die Vision von sozialer Gerechtigkeit, Gewalt- und Diskriminierungsfreiheit.

Bei feministischer Führungskultur handelt es sich also um einen **Prozess** und damit um eine fortlaufende Annäherung, Reflektion und Neujustierung eines Systems. Diese Herangehensweise ist Zumutung und Chance zugleich: Eine Zumutung, weil gut nachvollziehbare Bedürfnisse innerhalb einer Organisation nach Planbarkeit, Anfang und Ende und einem festgelegten Ziel nicht bedient werden. Die Chance besteht darin, diesen fortlaufenden Prozess aktiv und nach den organisationsinternen Möglichkeiten zu gestalten. Denn auch wenn es keine festgelegte „Roadmap“ gibt, kann und sollte eine solche Annäherung **aktiv gestaltet** werden: durch Formate zum Austausch und Experimentieren, regelmäßige Reflektionsräume und (Zwischen-)zielsetzungen.

Dieser oben beschriebene Prozess beginnt beim **Selbst**: unserer Rolle, unseren Privilegien, unseren Diskriminierungserfahrungen und unseren individuellen Werten und Prägungen. Durch ein wachsendes Verständnis der eigenen Hintergründe, Erfahrungen und Weltbilder, eröffnen sich Räume für die Vielfalt anderer Perspektiven. Und es eröffnet ein Bewusstsein über die eigenen Gestaltungsräume und die Verantwortung, die wir in diesen tragen. Insbesondere für Personen in formalen Führungspositionen kann dieser Prozess schmerzhaft sein und verletzlich machen, da Selbstverständlichkeiten und auch das Bild der allwissenden und übermächtigen Person an der Spitze einer Organisation in Frage gestellt werden.

Neben dem Selbstreflektionsprozess ist der **kollektive Aspekt** an feministischer Führungskultur entscheidend. Eine feministische Organisationskultur bezieht nicht nur Personen mit formalen Führungs- und Leitungspositionen oder Personen mit dem Auftrag Gleichstellung, Diversity Management oder Organisationsentwicklung mit ein, sondern nimmt alle Ebenen einer Organisation in die Verantwortung. Natürlich können und sollen von den erstgenannten Personen und Positionen wichtige Impulse für Veränderung kommen, aber Führungskultur findet in jedem Teammeeting, jeder Absprache zwischen Kolleg*innen und jeder Projektevaluation statt.

Feministische Führungskultur hinterfragt und verändert Machtverteilung

Diese beiden Grundprinzipien feministischer Führungskultur illustrieren die machtkritische Perspekti-

ve des Konzeptes. Jede Organisation hat formelle und informelle Machtstrukturen, daran ändern auch flache Hierarchien, Vertrauensarbeitszeit im Home-Office oder Mitbestimmung nichts. Der feministische Blick will **Macht transparent machen und in Frage stellen**, wie sie verteilt ist und ob sie in Zukunft vielleicht anders verteilt werden sollte. Macht ist in dieser Herangehensweise – wie manchmal missverstanden – nicht per se schlecht oder abzuschaffen, sondern vielmehr eine Tatsache mit der es umzugehen gilt. Aber durch die bewusste Reflektion über die eigene Macht und die Machtverteilung innerhalb einer Organisation, eröffnet sich die Möglichkeit der Um- oder Neuverteilung oder auch bewusste Aufteilung von Macht wie zum Beispiel durch die Teilung von Führungspositionen, wie sie zunehmend praktiziert wird.

Hier lohnt ein näherer Blick auf die verschiedenen Dimensionen von Macht: Meistens wird in Organisationen „Macht über“ verteilt: über Personen, Ressourcen, Entscheidungen. Feministische Führungskultur hinterfragt diese Herangehensweise einer Person an der Spitze und konzentriert sich auf **drei andere Dimensionen von Macht**⁵:

- **„Macht mit“**: Durch gemeinsame Entscheidungsfindung, Zusammenarbeit und die Auslotung verschiedener Interessen und Bedarfe aber auch die Anerkennung von Konflikten entsteht gemeinsam ausgeübte Macht.
- **„Macht zu“** bezeichnet die Macht in allen Personen etwas zu verändern: Durch die Unterstützung und Wertschätzung individueller Kompetenzen, Wissen und Stärken kann diese Macht in allen Personen gestärkt und insbesondere unterdrückte Stimmen sicht- und hörbar gemacht werden.
- **„Macht in uns“** kann vielleicht am besten als Selbstwirksamkeit umschrieben werden. Hier liegt die Macht in der Kraft der Gestaltung, die Personen erleben, wenn sie teilhaben, mitgestalten und in ihrem Gestaltungsraum, unabhängig von formellen Positionen oder Titeln, etwas verändern.

Damit lässt sich zunehmend erahnen, wie groß die Veränderung hin zu feministischer Führungskultur und -praxis potentiell ist. Feminist Leadership hat zum Ziel, bestehende Systeme und Strukturen zu **transformieren**, also grundlegend und nachhaltig zu verändern. Damit geht das Konzept zum Beispiel über die Forderung nach mehr Frauen⁶ oder unterrepräsentierten Personen in Führungspositionen hinaus und fragt vielmehr, wie Frauen und marginalisierte Personen mit neuem Zugang zu Macht dann

die Kultur auch wirklich verändern können. Und, wie an den Ausführungen zu Macht oben deutlich wird: Feministische Führung wird nicht nur von Personen mit formeller Macht oder Position gelebt und umgesetzt. Das klingt harmloser als es in der Praxis ist: Diese Veränderungen gehen unvermeidlich mit spürbarem **Machtverlust** bei bisherigen Führungspersonen einher und mit Phasen von Verunsicherung über alle Hierarchieebenen hinweg, während eine neue Kultur entsteht und wächst. Es erfordert von allen Beteiligten ein Umdenken, was Führung, Führungsstärke oder Führungskompetenz ist und dass Führung nicht nur von „oben“ ausgeführt wird.



(c) I. Rasche, pixelio.de

Ein kleines Beispiel: Eine neue Führungsperson verteilt nicht mehr Aufgaben mit klarer Richtung, Zielen und Zeitplan an die Führungspersonen „unter ihr“, sondern möchte zunächst von verschiedenen Personen aus der Organisation und aus verschiedenen Hierarchiestufen Ideen, Gedanken und Vorschläge

hören. Das heißt nicht nur, dass Personen, die bisher direkten und oftmals exklusiven Zugang zu einer bestimmten Machtposition hatten, dieses Privileg zumindest teilen müssen. Es erfordert ebenso von den neu mitgestaltenden Personen ein **Umdenken von Ausführung zu Mitgestaltung**. Möglicherweise werden vielleicht kritische Stimmen gehört, die bisher gar keinen Raum hatten. Oder eine innovative Idee entsteht durch das gemeinsame Denken, die aber bisher als Erfolg definierte Projekte in Frage stellt. Vielleicht müssen neue Dienstleister*innen oder Partnerorganisationen gefunden werden. „So haben wir das aber bisher immer gemacht“ funktioniert dann nicht mehr. Solch ein Veränderungsprozess braucht Zeit, aber auch Mut und Vertrauen bei allen Beteiligten.

Das letzte Element aus *Batliwalas* Definition gibt eine Antwort darauf, warum sich Personen und Organisationen den oben angerissenen Herausforderungen stellen: Die **Vision einer sozial gerechten, gewaltfreien und diskriminierungsfreien Welt**. Und diese Welt soll sich nicht nur in den Programmen, Missionen und Zielsetzungen einer Organisation widerspiegeln, sondern auch innerhalb einer Organisation. Damit einher geht die Anerkennung, dass die derzeitigen Organisationssysteme Ungleichheiten und Ungerechtigkeiten beinhalten und dass Organisationen daher auch Orte der gesellschaftlichen Veränderung sein können. Wie können wir Gleichberechtigung fordern, wenn unsere Führungsebene nur aus Männern besteht? Wie können wir Entwicklungspolitik feministisch gestalten, wenn alle Entscheidungen von Personen in Berlin getroffen werden? Dieses **Zusammendenken von Ziel und Weg**, von Was und Wie, ist insbesondere für zivilgesellschaftliche und Frauenrechtsorganisationen Antrieb. Aber auch Bundesbehörden und Einrichtungen des Bundes, die nun feministische Politik umsetzen sollen, oder gemeinwohlorientierte Unternehmen beschäftigen sich mit dem Konzept.

So auch die **Bundesstiftung Gleichstellung**: „Wir setzen uns mit feministischer Führungskultur auseinander, weil wir die potenzielle Wirkungskraft für unsere Ziele sehen“, so *Lisi Maier*, die als Direktorin die im Mai 2021 eingerichtete Bundesstiftung Gleichstellung zusammen mit Dr. Arn Sauer leitet. „Wenn wir langfristig Gleichstellung in allen Bereichen der Gesellschaft erreichen wollen, brauchen wir darüber hinaus Wege und Strategien, wie wir gemeinsam Strukturen und Prozesse verändern.“

In *Batliwalas* Vision wird auch das **intersektionale Feminismusverständnis** des Ansatzes deutlich: Über

den Ansatz der Gleichberechtigung von Männern und Frauen, im Sinne eines binären Geschlechterverständnisses, hinaus, strebt feministische Führungskultur Diskriminierungs- und Gewaltfreiheit innerhalb einer Organisation an. Der Blick richtet sich also auch auf die Abschaffung von nicht nur geschlechtsbasierten und mehrdimensionalen Diskriminierungen, z. B. von Geschlecht und Religion oder Behinderungen oder auch soziale Herkunft und Bildungsgrad. Darüber hinaus wird deutlich, dass feministische Führungs- und Organisationskultur sich nicht nur an cis-Frauen richtet oder allein für cis-Frauen ist: Personen aller Geschlechtsidentitäten können feministisch führen und Personen aller Geschlechtsidentitäten mit Rassismuserfahrung, Ableismuserfahrung oder Klassismuserfahrung sind in einer feministischen Organisation willkommen, erwünscht und wertgeschätzt.

Feministische Führung definiert Sinn und Wirkung von Führung neu

Basierend auf den einzelnen Grundelementen bietet feministische Führung also ein umfassendes Konzept, welches tiefverwurzelte, patriarchal geprägte Ansätze von „Führung über“ hin zu „Führung mit“ umdenkt. Führung wird so von einem Managementtool für Effizienz und Profitsteigerung zu einem (politischen) **Instrument der gesellschaftlichen Veränderung**. Strukturen werden nicht als gegeben anerkannt, sondern hinterfragt und neu gestaltet. Aus individueller Macht und Position wird eine kollektive Vereinbarung über Entscheidungsprozesse, Aufgabenzuteilung und Verantwortungsebenen. Information wird zu Transparenz und gemeinsam gestalteten Prozessen.

Feministische Führung in der Praxis

Feministische Führung ist also vor allem eine Haltung und eine (politische) Perspektive, wie Personen und Organisationen auf ihr System schauen und dieses nach und nach verändern. Doch natürlich gibt es mittlerweile auch viele Beispiele, wie diese Haltung operationalisiert werden kann. Woran lässt sich nun eine feministisch geführte Organisation erkennen?

Wieder hat *Srilatha Batliwala* in einem neuen Text⁷ anhand ihrer Forschung und Beratung von Organisationen einige **zentrale Elemente** zusammengefasst:

- die Anwendung eigener feministischer Werte und Prinzipien in der Arbeitspraxis,

- das Recht aller auf Gerechtigkeit und gerechte Behandlung,
- geteilte Macht und Verteilung von Macht und Verantwortung innerhalb der Organisation – insbesondere Entscheidungsmacht über Ressourcen,
- geteilte und/oder rotierende Führung mit transparenten Zeithorizonten,
- demokratische und transparente Entscheidungsstrukturen, in denen nicht nur Mitarbeitende, sondern auch andere Anspruchsgruppen repräsentiert sind,
- Transparenz über Ressourcen, insbesondere finanzielle Mittel und transparente Entscheidungsstrukturen, wie diese genutzt werden,
- Führungsweiterbildung für alle innerhalb einer Organisation und aktive Unterstützung in der professionellen Entwicklung für jüngere Mitarbeitende,
- möglichst kleine Gehaltsunterschiede über die Hierarchieebenen hinweg,
- klare Richtlinien zum Schutz und Wohlbefinden von Mitarbeitenden,
- transparente Prozesse für Einstellung, Feedback und Weiterentwicklung,
- transparente Strukturen für interne Konfliktlösung,
- Zugang zu formellem und informellem Mentoring.

Auch diese Liste ist keine Checkliste. Keine Person oder Organisation nimmt für sich in Anspruch, alle Elemente voll und umfänglich zu erfüllen. Vielmehr sind Personen und Organisation eingeladen, den für sie passenden Weg zu finden und gemeinsam zu gehen. Diese Offenheit ist wie schon oben beschrieben Fluch und Segen zugleich und bietet viel Projektionsfläche für teilweise sehr unterschiedliche Verständnisse und Erwartungen. Daher hier noch eine Zusammenfassung oftmals genannter **Sorgen oder Vorurteile und Er widerungen** aus dem Blickwinkel feministischer Führungskultur.

Feministische Führung...

....bedeutet nicht	...könnte beinhalten
Umsetzung allein von Führungsebenen und durch Führungspersonen	Prinzipien und Leiber für Umgang miteinander und Verantwortung für gemeinsame Arbeit auf allen Ebenen/über Ebenen hinweg

...bedeutet nicht	...könnte beinhalten
Abschaffung aller Hierarchieebenen und formalen Führungspositionen	Klarheit und Transparenz über Verantwortungen und Entscheidungswege
Mitbestimmung aller bei allen Fragen	Einigung auf verschiedene Entscheidungsformate und Verteilung von Entscheidungsverantwortung
Jede Person macht, was sie will und wann sie will	Gemeinsamer Austausch und Klärung von Erwartungen, Bedarfen und Leitbildern; Bewusstsein über eigene Rolle und Macht
Alle tragen die gleiche Verantwortung	Möglichkeiten zur Weiterentwicklung und Kriterien für Aufgaben/Verantwortungsteilung
Alle können alles	Wertschätzung der verschiedenen Beiträge; Klarheit über Aufgabenverteilung, Feedbackprozesse und Fehlerkultur
Alle werden gleich behandelt	Bewusstsein über verschiedene Hintergründe, Lebensrealitäten, Traumata und Diskriminierungserfahrung

„Zum Thema Feministische Führungskultur braucht es klare Konzepte, Praxisbeispiele und Erfahrungsaustausch auch hierzulande. Als Stiftung möchten wir uns mit Praktiker*innen und Wissenschaftler*innen austauschen,“ erläutert *Regina Frey*, Leitung des Bereichs Wissen, Beratung und Innovation in der Bundesstiftung Gleichstellung die Zielsetzung des Projektes mit FAIR SHARE.

Was könnte das für Gleichstellungsarbeit bedeuten

Deutschland hat ein **System aus gesetzlich verankerter Gleichstellungsarbeit** und Gleichstellungsbeauftragten. Hinzu kommen gesetzliche Rahmenbedingungen sowie die Gleichstellungsstrategie der Bundesregierung, gemeinsame Geschäftsordnung der Bundesminister*innen zu Gender Mainstreaming, Gender Checks oder Gender Budgeting. Hier wird bereits deutschlandweit Pionier-, Aufbau- und Strukturarbeit geleistet für Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit. Das Wissen und die Erfah-

rungen von Gleichstellungsbeauftragten und -praktiker*innen über die eigene Organisation und Struktur muss zentral bei Fortführung und Ausbau von Gleichstellungsstrategien der Zukunft sein. Feministische Führungspraxis kann dieses System bereichern, davon lernen und darauf aufbauen.

Feministische Führung ist eine Einladung, **Gleichstellung (noch) intersektional(er) zu denken** und zu gestalten. Frauen sind keine homogene Gruppe, sondern oftmals Mehrfachdiskriminierungen ausgesetzt. Gleichstellungspraxis kann mit einer intersektionalen Perspektive zur Gleichstellung ALLER Frauen sowie weiterer unterrepräsentierter Gruppen beitragen. Die unterschiedlichen Marginalisierungs- und Diskriminierungsdimensionen brauchen unterschiedliche Ansätze und Maßnahmen. Eine Schwarze Frau hat andere Hürden zu überwinden als eine *weiße*⁸ Frau, um in eine Führungsposition zu gelangen. Eine behinderte Frau braucht einen anderen Arbeitsplatz als eine Frau, die als Erste in ihrer Familie studiert hat. Eine weitere Einladung aus der intersektionalen Perspektive lautet, die bisherige Einbeziehung nicht-binärer Geschlechtsidentitäten zu reflektieren. Das kann die Kennzeichnung von Toiletten sein, die Auswahlmöglichkeit auf Formularen oder auch die geschlechtsneutrale Ansprache in der internen Kommunikation.

Ein feministischer Blick auf Gleichstellungsarbeit könnte Gleichstellungsbeauftragten als Unterstützung dienen, andere Personen noch stärker mit in die **Verantwortung für Veränderung** zu nehmen. Eine feministische Organisationskultur nimmt eine gesamte Organisation in die Verantwortung und sieht Veränderung als einen Prozess, der gemeinsam entwickelt und umgesetzt wird – über verschiedenen Hierarchieebenen hinweg. Darin könnte eine Chance liegen, Gleichstellung (noch) breiter in einer Organisation zu verankern, Verbündete zu suchen und zu vernetzen und diese Arbeit nicht nur bei formell beauftragten Personen zu verorten. Bei beiden Ansatzpunkten können die Ausgangssituationen in den Organisationen sehr unterschiedlich sein: Startpunkt ist immer eine Bestandaufnahme und Hinterfragen der vorhandenen Prozesse, um dann mit feministischer Perspektive daran anzuknüpfen.

Eine Herausforderung liegt sicherlich in dem Anspruch sozialer Gerechtigkeit und Diskriminierungsfreiheit feministischer Führungs- und Organisationskultur. Dieses Ziel und dieser Anspruch geht in vielen Organisationen und Institutionen über das Mandat von Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsbeauf-

tragen hinaus. An dieser Stelle könnten Praktiker*innen von feministischen Ansätzen von Gleichstellungspraktiker*innen lernen, welche Strategien und Ansätze in ihrer Arbeit funktionieren und darauf aufbauen. Gleichstellungsarbeit hat hier in vielen Organisationen über Jahrzehnte Grundlagen aufgebaut, Strategien entwickelt und Erfahrungswissen gesammelt. Feministische Ansätze sollten auf diese Arbeit wertschätzend aufbauen und Verbündete werden.

Feministische Führung: Eine Einladung

Neben der Erkundung ist dieser Artikel eine Einladung, einen neuen, feministischen Blick auf die eigene Organisation, Team oder Führungsposition zu werfen. Dafür ein letztes Beispiel zum Abschluss. Schauen wir auf ein **Teammeeting** oder Abstimmungssitzung:

- Wer bestimmt die Themen des Treffens?
- Wer moderiert und wer schreibt Protokoll?
- Wie viele verschiedenen Perspektiven sind in der Gruppe vertreten?
- Wessen Sichtweise oder Vorschläge wird öfter angenommen als andere?
- Wer spricht wie viel?
- Wie werden Fehler besprochen?
- Wie fühle ich mich vor, während und nach den Treffen?
- Welche Gefühle nehme ich von anderen vor, während und nach den Treffen wahr?

Vielleicht entstehen aus den hier gegebenen Beispielen erste Ideen oder auch neue Fragen für die eigene Arbeit. Viel Spaß beim Erkunden.

FAIR SHARE, eine Initiative für mehr Frauen in Führung in zivilgesellschaftlichen Organisationen und feministische Führungskultur, wurde 2019 gegründet und arbeitet mit NGOs, Stiftungen und Bundesbehörden zusammen. Einige deutschsprachige Ressourcen zu Feministischer Führungskultur, u. a. ein Podcast zu Feministischer Personalpolitik finden sich auf <https://fairsharewl.org/de/feministleadership-de/>

Anmerkungen

- 1 Auswärtiges Amt (2023): Feministische Außenpolitik gestalten – Leitlinien des Auswärtigen Amtes (<https://www.auswaertiges-amt.de/blob/2585008/d444590d5a7741acc6e37a142959170e/ll-ffp-data.pdf>; zuletzt abgerufen am 5.5.2023)
- 2 Bundesministerium für internationale Zusammenarbeit und Entwicklung (2023): Feministische Entwicklungspolitik: Für gerechte und starke Gesellschaften weltweit (<https://www.bmz.de/resource/blob/146200/strategie-feministische-entwicklungspolitik.pdf>; zuletzt abgerufen am 5.5.2023)
- 3 Dröge, Katharina/Paus, Lisa (2022): Quoten sind gut – Aber wir brauchen eine feministische Wirtschaftspolitik; in: Wirtschaftswoche Nr. 48/2022.
- 4 Srilatha Batliwala (2011): Feminist Leadership for Social Transformation. Clearing the Conceptual Cloud.
- 5 Just Associates (2006): Making Change Happen: Concepts for Revisioning Power for Justice, Equality and Peace, Seite 6.
- 6 FAIR SHARE of Women Leaders e.V. strebt danach, ein inklusiveres Bild als die konstruierte Norm einer weißen, heteronormativen cis Frau als normal zu etablieren. Das Wort Frau schließt explizit auch Frauen mit ein, die dieser Norm nicht entsprechen, z.B. trans Frauen, Schwarze Frauen, Frauen auf Colour, behinderte Frauen und all diejenigen, die sich als Frau identifizieren.
- 7 Srilatha Batliwala (2022): Transformative Feminist Leadership: What It Is and Why It Matters.
- 8 Josephine Apraku (2021): "Weiß" Mosaik – Postkoloniale Stimmen. Staatliche Museen zu Berlin: Die Begriffe Schwarz und weiß bezeichnen hier nicht eine „Hautfarbe“, sondern beziehen sich auf die politische und soziale Position einer Person. In der Analyse und Kritik rassistischer Strukturen wird der Begriff Schwarz groß und nicht kursiv geschrieben und der Begriff weiß klein und kursiv.

Vorschau

Ausgabe 4/2023

Erscheint im Oktober 2023

Themen:

- Entwicklung der Beurteilungen bei der Polizei
- Klimagerechtigkeit und Feminismus