

Sara Ahmed

Feminist Killjoy

Das Handbuch für die
feministische Spaßverderber:in

Aus dem Englischen übersetzt
von Nora Langenfurth

UNRAST

SPAßVERDERBER:INNEN-WAHRHEIT: DU BEMERKST WELTEN, WENN SIE NICHT FÜR DICH GEBAUT SIND

Vieles in den Disability Studies greift diese Gedanken auf, die ich als Spaßverderber:innen-Philosophie zu beschreiben versuche. Rosemarie Garland-Thomson beschreibt das Außenseitertum folgendermaßen:

»Ein:e Außenseiter:in tritt auf, wenn die Umgebung die Form und Funktion des Körpers, der in sie eintritt, nicht unterstützt. Die Wechselwirkung zwischen Körper und Welt, die Anpassungen oder Missanpassungen hervorbringt, geschieht an den räumlichen und zeitlichen Begegnungspunkten zwischen dynamischen, aber relativ stabilen Körpern und Umgebungen. Der gebaute und arrangierte Raum, durch den wir unser Leben navigieren, neigt dazu, sich den Mehrheitskörpern anzupassen und mit Minderheitsformen der Verkörperung, wie zum Beispiel Menschen mit Behinderungen, Missanpassungen zu schaffen.«¹⁴⁶

In einem älteren Artikel beschreibt Garland-Thomson das Außenseitertum als eine »nicht übereinstimmende Beziehung, als eine eckiger Pflock in einem runden Kreis«.¹⁴⁷ Wenn du versuchst, irgendwo in eine Norm hineinzupassen, die nicht für deinen Körper gemacht ist, dann schaffst du einen wenig übereinstimmenden Zustand oder wirst selbst zu einem.

Wir werden vielleicht aufmerksamer unseren Körpern gegenüber, wenn wir versuchen, uns in einen bestimmten Raum einzupassen, der nicht für uns gebaut ist. Die Spaßverderber:innen-Philosophie schenkt uns eine andere Art, *über das Denken nachzudenken*. Wir denken mit und ausgehend von unseren Körpern. Selbst unsere Erschöpfung kann uns Erkenntnisse schenken, die Verkörperung von Belastung und Kampf. Wir lernen aus dem, wogegen wir angehen. Wir lernen aus dem Bewusstwerden unserer Körper ebenso viel über die Welt, wie die Welt uns etwas über unsere Körper erzählt. Wir philosophieren, *weil* wir uns nicht angenommen fühlen, wir philosophieren, *wenn* wir uns nicht angenommen fühlen. Wir werden eckige Pflöcke, Außenseiter:innen, Spaßverderber:innen, wenn wir weiterhin verschiedene Eintrittspunkte verlangen müssen, um hineinzukommen.

146 Garland-Thomson, R.: »The Story of My Work. How I Became Disabled«, *Disability Studies Quarterly* 34: 2 (2014); <http://dx.doi.org/10.18061/dsq.v34i2.4254>.

147 Garland-Thomson, R.: »Misfits. A Feminist Materialist Disability Concept«, *Hypatia. A Journal of Feminist Philosophy* 26: 3 (2011), 592f.

Ich sprach mit einer Studentin mit Behinderung über all das, was sie tun musste, um sicherzugehen, dass vernünftige Anpassungen getroffen werden, damit sie ihren Abschluss machen konnte. »Sie empfanden mein Bedürfnis nach Anpassung als eine enorme Belastung für ihr Leben und wollten mindestens tägliche, demütige Dankbarkeit, um dies weiterhin zu ermöglichen, vorzugsweise noch deutlich mehr als das. Ich glaube, wenn ich mit einer Art Cheerleader für sie aufgetaucht wäre, hätten sie es vielleicht als akzeptabel empfunden.« Das Bitten um Anpassungen wird nicht nur als eine Unannehmlichkeit für andere dargestellt, sondern auch als eine eigene Unannehmlichkeit. Man muss lächeln, als ob man damit die Unannehmlichkeit ausgleicht. Die feministische Philosophin Marilyn Frye beobachtete dies und schreibt: »Es wird häufig von unterdrückten Personen verlangt, dass sie lächeln und fröhlich sind. Wenn wir mitmachen, zeigen wir unsere Folgsamkeit und die Einwilligung in unsere Situation.«¹⁴⁸

Nicht zu lächeln, keine Dankbarkeit zu zeigen, die Institution nicht zu bejubeln, kein Cheerleader für sie zu sein, ist genug, um zur Spaßverderber:in zu werden, nicht umgänglich zu sein, zu jammernd und zu fordernd zu sein.

Wenn du zeigst, dass ein Raum nicht zugänglich ist, dann wirst du nicht nur als Spaßverderber:in angesehen, sondern auch, als ob du möglicherweise anderen verweigerst, ihren Raum zu wählen. Es kann sein, dass du darauf hinweisen musst, dass der Raum unzugänglich ist, weil sie immer wieder Räume bauen, die unzugänglich sind. Eine Wissenschaftlerin mit Behinderung sprach mit mir über ihre Gefühle beim Arbeiten: »Ich habe Angst, Aufmerksamkeit zu erregen, aber das passiert nun einmal, wenn du eine Person im Rollstuhl anstellst. Es gibt schwerwiegende Probleme mit der Barrierefreiheit an der Universität.« Sie sprach von »der Belastung, der Erschöpfung, das Bewusstsein, warum sollte ich diejenige sein, die das anspricht? Du musst es ansprechen, weil andere es nicht machen. Und weil du es ansprichst, können andere ihr eigenes Schweigen rechtfertigen. Sie hören dich, daher geht es also um dich, >schwerwiegende Probleme mit der Unzugänglichkeit< werden zu deinen Problemen. Wenn du es immer wieder sagen musst, weil sie es immer wieder tun, dann bist immer noch du es, die als diejenige gehört wird, die sich selbst wiederholt. Du hörst dich an als hättest du einen Sprung in der Platte, als würdest du dich permanent wiederholen.«

148 Frye, M.: *The Politics of Reality. Essays in Feminist Theory*. Freedom 1993, 2.

Die feministische Spaßverderber:in als Sprung in der Platte: Wir hören hier etwas. Denken wir zurück an die Szene aus *Arlington Park*, in der Juliet als schrill wahrgenommen wird, selbst wenn sie jemanden unterbricht, der »weiterredet, immer weiter«. Einige von uns werden wahrgenommen, als ob sie sich immer wiederholen würden, dabei geht es darum, was (oder wer) nicht in den Blick kommt. Das erinnert mich an ein Gespräch mit einer Studierenden, die eine Beschwerde über sexuelle Belästigung einreichte. Sie beschrieb, wie sie durch die Beschwerde auffiel: Du »richtest die Aufmerksamkeit auf die Ungleichheiten, die Machtverhältnisse, die präsent sind, die Dinge, die Leute sehen sollten, aber in dem Augenblick, in der du die Aufmerksamkeit auf sie richtest, wird die Aufmerksamkeit auf dich gerichtet«. Wenn das Aufmerksam-Machen auf ein Problem die Aufmerksamkeit auf dich selbst lenkt, wird das Problem nicht wahrgenommen, *weil du es wirst*. Wenn die Studierende sieht, wie sie gesehen wird, sieht sie auch, was andere Leute nicht sehen: »die Ungleichheiten, die Machtverhältnisse, die präsent sind«.

Wir können zurückkehren zu unserem **Spaßverderber:innen-Gleichnis: Etwas bemerken = feministisches Hämmern**. Eine Spaßverderber:in zu sein, heißt, zu lernen, *wie* manche Dinge weiterhin unbemerkt bleiben können. Die Wissenschaftlerin mit Behinderung, die sich sorgte, dass sie Aufmerksamkeit auf sich zog, weil sie die massiven Zugangprobleme ansprach, bemerkte eine Tür, die einen Raum für sie unzugänglich machte. Sie stellte wahrscheinlich auch fest, dass die Leute, die ihr die Tür hätten öffnen können, nicht bemerkten, dass der Raum unzugänglich war. Aber sie lernte, *wie* Leute weiterhin die Tür nicht bemerkten, weil sie sie selbst als diejenige ansahen, die das Problem ist, wenn sie darauf hingewiesen hat. Es kann erschöpfend sein, immer wieder die Tür weghämmern zu müssen, nicht nur die wirkliche Tür, sondern auch die Tür im Bewusstsein anderer Leute. Und somit werden weitere Türen verschlossen, weil einige Menschen dafür verantwortlich gemacht werden, sie zu öffnen, um Veranstaltungen oder Institutionen zugänglicher zu machen. Eine Spaßverderber:in zu sein, bedeutet deshalb, durch die Diversität hindurchzusehen, die oftmals nicht nur als ein fröhlicher Tisch präsentiert wird, sondern auch als eine offene Tür. Eine offene Tür kann durch einen Slogan heraufbeschworen werden: Wir sind zurück bei jener einladenden Ansprache, Minderheiten willkommen, kommt herein, kommt herein!

**SPAßVERDERBER:INNEN-WAHRHEIT:
NUR WEIL SIE DICH WILLKOMMEN HEIßEN, HEIßT DAS NICHT,
DASS DEIN ERSCHEINEN ERWARTET WIRD**

Von einigen von uns wird angenommen, dass wir Diversität mitbringen. Es kann aber sein, dass wir, wenn wir erscheinen, realisieren, dass wir nicht willkommen sind, dass wir nur willkommen sind unter der Bedingung, dass wir nicht zu sehr versuchen, Dinge zu verändern. Diese Akademikerin beschrieb, wie sie »eingbracht wurde, um bei einigen kulturellen Veränderungen zu helfen, um Vielfalt und einen progressiven Lehrplan einzuführen«. Wenn eine Organisation jemanden einstellt, um »bei kulturellen Veränderungen zu helfen«, muss das nicht zwangsläufig heißen, dass diejenigen in der Organisation bereit dazu sind. Sie beschrieb ihre Erfahrung folgendermaßen:

»Die einzige Frau in einer Gruppe von Führungskräften zu sein, war eine ziemlich erschreckende Erfahrung. Es gab dort ziemlich viel sexualisierte Sprache. Ich fühlte mich wie in einem Herrenklo. Es war komplett daneben, völlig unangemessen. Es gab auch rassifizierte Gespräche. Sie nahmen immer Bezug auf ›den Schwarzen Jungen‹ ... Der Dekan ... ein echter Überflieger, fährt voll auf feministische Sachen ab, feministische Politik und Stipendien. Er hatte ein Doppelleben. Ich dachte, jemand mit diversem Background würde einen Unterschied machen, darum nahm ich die Position an. Ich war die ranghöchste Person mit einer sichtbaren Behinderung in der Universität.«

Es gibt eine Kluft zwischen dem offiziellen Bekenntnis zu Vielfalt und Gleichberechtigung und den üblichen Gesprächen; zwischen der Führungsperson, die sich ›für feministische Themen interessiert‹, und ihrem Verhalten als Manager. Ihr wurde klar, dass die Anstellung einer Person mit »diversem Background« keinen Unterschied macht, dass ihre Ankunft keinen Unterschied macht. Auch wenn sie ihre Anwesenheit als ein Zeichen hätten nutzen können und genutzt haben, um zu zeigen, dass sie einen Unterschied gemacht haben. Selbst wenn deine Unterschiedlichkeit keinen Unterschied macht, solltest du es trotzdem positiv betrachten, was bedeutet, eine Menge negativer Sachen zu übersehen, alle sexualisierten Gespräche, alle rassifizierten Gespräche. Wenn Positivität verlangt wird, kann das bedeuten, das feindliche Umfeld dadurch zu verstecken. Eine weitere Woman of Color beschrieb ihren Fachbereich mir gegenüber als eine Drehtür: »Frauen und Minderheiten kommen rein, nur um direkt wieder rauszugehen, husch, husch. Es kann

sein, dass du draußen gehalten wirst, dadurch, dass du herausfindest, wie es drinnen zugeht.«

Türen können auch verschlossen werden, indem so getan wird, als seien sie offen. Eine Schwarze Frau erzählte mir, wie sie von einer weißen Frau, die ihre Vorgesetzte am Fachbereich war, rassistisch belästigt und gemobbt wurde: »Ich denke, sie wollte ihre Position als Direktorin behalten und ich sollte zum Fußvolk gehören. Du weißt, was ich meine: Sie musste der Boss sein und ich sollte eine Art Bedienstete sein. So funktionierte ihre spezifische Art weißer Vorherrschaft nicht nur dadurch, dass sie meine akademischen Verdienste und Fähigkeiten herabwürdigte, sondern auch dadurch, dass sie mich vor Studierenden heruntermachte, indem sie mich gegenüber der Verwaltung herabwürdigte.«

Wodurch weißt du, dass es um Race geht? Diese Frage wird uns oft gestellt. Durch Rassismus wissen wir es, dadurch wissen wir etwas über Weißsein – nennen wir es doch beim Namen, wie sie es getan hat: weiße Vorherrschaft – das ist es, was immer wieder hochkommt. Dort angekommen zu sein – eine Schwarze Frau in einer weißen Institution, eine Lehrbeauftragte, eine Dozentin, auf dem Weg zur Professorin (sie ist inzwischen Professorin) – bedeutet, am falschen Platz, über sich selbst zu stehen, sich selbst vorgesetzt zu sein. Jemanden herunterzumachen, kann zu einem Befehl werden: Sei klein! Diese Herabwürdigung von sich zu weisen, kann bedeuten, über die Position hinauszugehen, zu viel zu werden. Erwinnere dich, die feministische Spaßverderber:in wird als eine Person angesehen, die sich größer macht, als sie ist. Wir werden auch gesehen, als würden wir uns größer machen wollen.

Sie fügte hinzu: »Ich schrieb ihr, dass ich es anstrebte, Professorin zu werden, und sie lachte mich nur aus.« Dieses Gelächter kann das Geräusch einer Tür sein, die zugeknallt wird. Einige von uns, die Professor:innen wurden, wurden zu Eindringlingen. Es wird dir gesagt, dass du eine Erlaubnis benötigst, um einzutreten, indem dir gesagt wird, dass du keine Erlaubnis hast. Wir können zu Schwarzen und braunen feministischen Spaßverderber:innen werden, indem wir mehr für uns selbst wollen, aufgrund unserer eigenen Ideen wissen, was wir tun könnten oder wer wir sein könnten und ihre Einschätzungen weit übertreffen. Wahrnehmungen können Türen sein; du kannst aufgehalten werden, wegen dem, wie du wahrgenommen wirst. Das heißt nicht, dass wir immer aufgehalten werden, aber einige von uns müssen härter arbeiten, mehr tun, um durch die Tür der Anerkennung hindurchzugehen. Wenn Anerkennung eine Tür ist, dann wird diese Tür von denen, die

hindurchgehen können, nicht wahrgenommen. Das ist wichtig. Wenn du von einer Tür aufgehalten wirst, und diese Tür nicht wahrgenommen wird, dann kann es so aussehen, als ob du dich selbst aufhältst.

Wir erkennen, wie die Welt aufgebaut ist, daran, wie wir aufgehalten werden. Nicht hineinzupassen kann Anstrengungen und Energie verlangen, die für einige nötig ist, um das zu tun, was für andere wie eine leichte oder einfache Handlung aussieht, wie etwa eine Tür zu öffnen.

Was heißt dann hineinpassen? Hineinpassen kann z.B. bedeuten, weniger Zeit, Anstrengung oder Energie zu benötigen, um die gleiche Handlung auszuführen. Wenn die Welt für dich gebaut ist, dann gibt es so vieles, über das du nicht nachdenken musst, so vieles, was du nicht tun musst.

SPAßVERDERBER:INNEN-GLEICHNIS: PRIVILEG = ENERGIESPARGERÄT

Für einige wirken Institutionen offen, weil sie für sie offen sind. Diese Sichtweise der Organisation, möchte ich hinzufügen, entspricht und wird bestätigt durch die offizielle Ansicht: Die Tür ist offen, jeder kann eintreten. Offenheit kann als die Eigenschaft einer Sache und nicht einer Beziehung zu ihr verstanden werden. Es geht nicht darum, dass einige die Türen nicht bemerken müssen. Es kann sein, dass sie sogar daran *beteiligt* sind, die Türen nicht zu bemerken. Daran beteiligt zu sein, die Türen nicht zu bemerken, bedeutet, die *Beziehung* zu einer Institution zu beschützen.

Ich denke, dass Fragen nach Gender oder Rassismus, zu den falschen Fragen wurden. Es kann sein, dass wir damit infrage stellen, wer da ist und wer nicht da ist. Es kann sein, dass wir die Frage stellen, warum unsere Professor:innen nicht Schwarz sind oder warum die bestbezahltesten Menschen Männer sind. Wir weisen auf die Strukturen hin, die es einigen ermöglichen, die Kriterien für eine Beförderung zu erfüllen; wie ihnen Türen geöffnet werden, aufgrund ihrer Art zu sprechen, ihres Verhaltens, ihrer Verbindungen. Diejenigen, die passen, könnten >passen< als Selbstbeschreibung hören, wobei sie an Herbert Spencers Nacherzählung von Darwins Evolutionstheorie als Geschichte vom >Überleben des am besten angepassten< denken, als ob die Tatsache, dass sie erfolgreich sind oder mehr geschätzt werden, ein Beweis dafür wäre, dass sie fähiger sind, anstatt dass sie besser passen.

**SPAßVERDERBER:INNEN-GLEICHNIS:
ÜBERLEBEN DES AM BESTEN ANGEPASSTEN =
ÜBERLEBEN DERJENIGEN, DIE AM BESTEN HINEINPASSEN**

Eine feministische Spaßverderber:innen-Philosoph:in zu sein, heißt, eine Erklärung zu den Strukturen zu geben. Das Wort Struktur scheint erst einmal abstrakt. Was meine ich hier damit? Eine Struktur kann dazu genutzt werden, um auf ein komplexes Arrangement zwischen zwei Teilen zu verweisen: In meinem Buch *What's the Use? On the Uses of Use* begann ich damit, über das Hineinpassen im Hinblick auf die Struktur in einem genauen Sinne nachzudenken. Ich untersuchte, wie Darwin den »Nutzen« nutzte, als er damit die natürliche Selektion erklärte. Darwin benutzt die Metapher eines Gebäudes, das ohne Entwurf oder Plan gebaut wurde. Dass dieser oder jener Stein ausgewählt wurde, wird von Darwin als »zufällig« bezeichnet, der Stein ist einfach derjenige, der gut passt. Das Wort »Zufall« oder »Unfall« lässt uns an Autounfälle denken. Aber das Wort »Zufall« kann auch nur bedeuten, dass etwas einfach so passiert, ohne jede Absicht oder unerwartet. Wenn es ein Zufall ist, dass ein Stein passt, dann bezieht sich die Auswahl des Steins immer noch auf seine Materialeigenschaften, seine Größe und Form.¹⁴⁹ Es kann dann so aussehen, als ob der Moment der Auswahl zufällig ist, dass diese Person oder jene Person eben den Anforderungen entspricht, auf die Art und Weise, wie der Stein eben zufällig die passende Größe für das Loch in der Mauer hat. Wenn ein Gebäude einmal gebaut wurde, wenn es einmal mehr oder weniger eine Form angenommen hat, passen sich einige eben besser als andere an die Anforderungen an. Die gleichen Personen werden weiterhin die Eigenschaften haben, die als notwendig erachtet werden, um die Stelle zu besetzen, wenn die Stelle für sie erdacht wurde. Es kann dann so erscheinen, als ob einige Personen zufällig passten, anstatt dass sie passten, *weil die Struktur so aufgebaut war*.

Das Erscheinung wird zu einem Argument. Wenn du die Struktur entlarvst, dann werden sie sagen, es war ein Zufall: Wir sind hier, weil wir eben den Anforderungen entsprachen. So kann eine Struktur zufällig verschwinden. Wir – wir nennen uns mal spaßverderbende Philosoph:innen – antworten: Du passt auf die Anforderungen, weil du sie gemacht hast. Institutionen wer-

149 Ahmed: *What's the Use?*, 84. Das Bild vom Gebäude ohne Plan stammt von Darwin, C.: *The Variations of Animals and Plants*. London 1868, 248f.

den reproduziert, indem die Anforderungen stabilisiert werden, die man erfüllen muss, um in ihnen zu überleben oder zu gedeihen. Es kann sein, dass sie entgegen, mit etwas mehr Nachdruck, vielleicht indem sie das Wort ›Verdienst‹ verwenden, dass sie sind, wo sie sind, weiter oben, weil sie besser sind oder sogar die Besten. Ich erinnere mich an die Zeit, als ich als Gastdozentin an einer Elite-Einrichtung arbeitete. Ich bemerkte, wie Kolleg:innen den Zusatz ›das beste‹, für alles benutzten, der beste Wein, das beste dieses, das beste jenes. Vielleicht versuchten sie, sich selbst zu überzeugen, oder vielleicht hofften sie, dass das Wort ›beste‹ irgendwie an ihnen kleben bleiben würde. Die Spaßverderber:in als Philosoph:in ist darauf eingestellt, wer was bestimmt. In ihren Worten, als das, was kleben bleibt. Wir antworten, du bist nicht da oder weiter oben, weil du die oder der Beste bist, sondern du bist die oder der Beste, weil du hier bist oder weiter oben, in anderen Worten, du hast um dich selbst herum definiert, was das Beste ist.

Diversität wird oft so definiert, als bedeute es, denen zu helfen, die nicht die Besten sind, Diversität als die Hintertür, Diversität als die Unterstützung. Aber diejenigen, von denen angenommen wird, dass sie aufgrund ihrer Verdienste dort sind, wo sie sind, sind oft diejenigen, die am meisten Unterstützung erhalten. Die Unterstützung, die einigen durch die Struktur gegeben wird, verschwindet mit der Struktur. Es kann dann so aussehen, als ob die, die weiter gehen oder schneller laufen, dies aus eigener Kraft täten. Darum gibt es Aussagen wie »Es ist einfacher, einen Job zu bekommen, wenn du eine Person of Color bist« oder »Du musst divers sein, um angestellt zu werden«, die in Organisationen geäußert werden, die von weißen Männern dominiert werden. Darum wird ›Gleichberechtigung‹ wie eine Art der Diskriminierung behandelt. Die Struktur, die es einigen schwerer macht, rein- oder durchzukommen, ist die gleiche Struktur, die den Durchgang oder das Weiterkommen für andere erleichtert. Darum ist es auch nicht überraschend, dass wir solch einen Widerstand erfahren, wenn wir Strukturen bemerken, wenn wir versuchen, sichtbar zu machen, für wen die Türen geöffnet werden (und für wen nicht).

**SPAßVERDERBER:INNEN-WAHRHEIT:
JE MEHR WIR DIE STRUKTUREN HERAUSFORDERN,
DESTO MEHR STOßEN WIR AUF SIE**

Wenn Strukturen zufällig verschwinden, erhaschen wir trotzdem einen Blick auf sie weil sie in Statuen, Denkmäler und individuelle Erfolge verwandelt werden; Geschichten darüber, wer verehrt oder bewundert werden soll. Denk an eine Statue, denk an einen Holzblock. Der Ausdruck ›aus demselben alten Holz geschnitzt zu sein‹ wird sehr häufig verwendet, um auf eine Vaterschaft hinzuweisen, um aufzuzeigen dass ›der Apfel fällt nicht weit vom Stamm‹ fällt. Es hilft jedoch auch, zu sehen, wie Institutionen sich selbst reproduzieren. Die Spaßverderber:in als Philosoph:in: *Wir lassen die Äpfel weit vom Stamm fallen.*

Es ist Arbeit, nicht immer die gleichen Dinge zu reproduzieren. Viele Organisationen setzen Gleichstellungs- oder Diversitätsbeauftragte ein, um diese Arbeit zu übernehmen. Aber auch wenn Leute angestellt werden, um Organisationen zu verändern, heißt das noch lange nicht, dass sie wirklich willens sind, sich zu verändern. Eine Diversitätsbeauftragte beschreibt ihren Job als »mit-dem-Kopf-gegen-Mauern-Anrennen«. Eine Jobbeschreibung wird zur Beschreibung einer Mauer. Mit deinem Kopf gegen eine Mauer zu rennen, ist der wunde Punkt einer dauernden Wiederholung. Du merkst, dass du immer und immer wieder gegen die gleiche Sache angehst. Auch wenn du von der Organisation angestellt wurdest, nimmst du sie dennoch weiterhin als Mauer wahr, eine Mauer, die alle Bemühungen abblockt. Vielleicht werden ihre Bemühungen abgeblockt, nicht, obwohl sie den Auftrag bekam, sondern genau deswegen.

**SPAßVERDERBER:INNEN-WAHRHEIT:
WIR LERNEN ETWAS ÜBER INSTITUTIONEN,
WENN WIR VERSUCHEN, SIE ZU VERÄNDERN**

Institutionen können so bleiben wie sie sind, indem sie nur so tun, als ob sie sich verändern. Ich sprach mit einer Dozentin über ihre Erfahrung in Berufungsverfahren. Ihre Universität benutzte ein numerisches System zur Evaluation des Auftretens der Bewerber:innen, um eine Gleichbehandlung sicherzustellen. Sie beschrieb, was tatsächlich während der Bewerbung geschah. »Jemand sagte, die Präsentation der Frau war herausragend, aber ehrlich gesagt, er ist der Typ, mit dem du ein Bier trinken würdest, also lass uns alles passend machen, um ihn reinzuholen.« Die Personen werden passend gemacht, wenn jemand als passend erachtet wird. Passend zu sein, kann eben auch bedeuten *reinzupassen*. Die Person, die ernannt wird, ist immer noch

die Person, die sich in die vorhandene Kultur einfügen kann. »Der Typ, mit dem du ein Bier trinken würdest«, mit dem du dich verbunden fühlst, dessen Gesellschaft du vorziehen würdest. Weiter vorne habe ich geschrieben, dass Gewohnheiten Zeit und Energie sparen. Institutionen haben auch Gewohnheiten. Einstellen kann zur Gewohnheit werden, wenn immer wieder die gleichen Menschen eingestellt werden, wie die, die bereits dort sind. Wenn neue Richtlinien und Verfahren entworfen werden, um Gewohnheiten zu durchbrechen, dann stoppen sie nicht immer das, was bis dahin gewohnheitsmäßig getan wurde.

Die Mauer taucht auf, weil du versuchst, etwas nicht zu reproduzieren. Eine Diversitätsbeauftragte erzählte mir, wie sie eine neue Richtlinie einführte, die alle akademischen Mitglieder eines Auswahlgremiums verpflichtete, ein Diversitätstraining zu absolvieren. Die Richtlinie war nicht sonderlich ehrgeizig: Sie wusste, ein Diversitätstraining einzuführen, würde nicht zwangsläufig zu mehr Diversität unter den Neueinstellungen führen.

Die Geschichte ist lang, weil es Widerstand gegen diese neue Richtlinie von verschiedenen Akteur:innen innerhalb der Institution gab. Der Richtlinie wurde von der Gleichstellungs- und Diversitätskommission zugestimmt, aber die Zustimmung wurde von der Personalleitung aus dem Protokoll des Meetings entfernt. Als das Protokoll an eine andere Kommission weitergeleitet wurde, auf einer höheren Ebene, in der ein Mitglied der Gleichstellungs- und Diversitätskommission saß, wurde diese Streichung festgestellt. Daraufhin musste das Protokoll zurück in die Kommissionen, um es wieder zu ändern. Nach diesem großen Aufwand wurde der Richtlinie schließlich zugestimmt. Es gab aber auch Personen aus der Institution, die weiterhin so taten, als ob dieser Richtlinie nicht zugestimmt worden wäre. Die Beauftragte machte in jedem Meeting darauf aufmerksam. Wenn ihre Kolleg:innen immer wieder auf die alte Richtlinie verwiesen, musste sie immer wieder sagen, es gibt eine neue Verordnung und dass das Kollegium seine Haltung seitdem nicht verändert hatte: »Ich sagte, ich kann euch das Protokoll zeigen, und sie schauten mich nur an, als ob ich etwas komplett Bescheuertes gesagt hätte. Dies ging jahrelang so, selbst wenn das Protokoll des Kollegiums besagte, dass alle Mitglieder ein Training durchlaufen sollten. Und um ehrlich zu sein, irgendwann gibt man einfach auf.« In meinen Überlebensstipps für feministische Spaßverderber:innen bemerkte ich, wie eine Spaßverderber:innen-Geschichte schwierig sein kann, wegen der Dinge, die durchgestrichen werden. Die Diversitätsbeauftragte wurde ge-

strichen, nicht trotz der Beweisführung, sondern wegen ihr. Nur weil es eine neue Richtlinie gibt, müssen sie so tun, als ob es sie nicht gäbe. Und weil sie sie einfach ignorierten, und damit auch die Richtlinie, machten sie weiter, wie sie es immer gemacht hatten, stellten die gleichen Leute auf die gleiche Art und Weise ein.

Die Leute, die die neue Richtlinie erarbeitet haben, wissen, wie viel Arbeit es war und dass es nirgendwohin führte. Es ist allenfalls der praktische Aufwand, der die Transformation herbeiführt, der *die Mauer zum Vorschein bringt*. Für diejenigen, die nicht gegen sie anrennen, ist die Mauer unsichtbar, vielleicht erscheint die Institution so zufrieden wie in ihrem Leitbild, wie in ihrer Diversitätserklärung. Was diese Ziegelmauer so massiv macht, ist, dass sie von einigen nicht einmal wahrgenommen wird. Wenn es eine tatsächliche Mauer gäbe, dann könnte man wenigstens darauf zeigen, so jedoch können tatsächliche Dinge einfach verschwinden. Eine tatsächliche Mauer ist aus hartem Material gebaut. In der Physik wird Härte aufgrund der Widerstandsfähigkeit des Materials, sich unter Einfluss von Kraft zu verändern, bestimmt. Wir begegnen der Materialität des Widerstands gegenüber Transformation, wenn wir versuchen, zu verändern, was zum Material geworden ist. Wenn du ein kleines Objekt gegen die Mauer wirfst, würde es zerbrechen. Was würde mit der Mauer passieren? Vielleicht gäbe es einen Kratzer an der Oberfläche. So kann es sich anfühlen, wenn wir versuchen, Institutionen zu verändern: an der Oberfläche zu kratzen, die Oberfläche anzukratzen. Wir können kleine Objekte sein. Wir werfen uns selbst gegen die Ziegelmauer, nur um zu zerbrechen, was ein Grund dafür ist, dass es so viel Zerbrechen in Spaßverderber:innen- Geschichten gibt.

Diejenigen, die nicht gegen Mauern stoßen, betrachten diejenigen, die über sie sprechen, als *Errichter von Mauern*. Wenn wir Probleme aufzeigen, wird so getan, als ob wir sie verursachen würden. Eine weitere Mauer taucht dann auf, wenn Mauern als *immateriell* oder zum Phantom erklärt werden. Als ob *wir uns selbst aufhalten* würden, etwas zu tun, oder etwas zu sein. Und so lernen wir: Was real ist, was konkret am *schwierigsten* ist, ist nicht immer als Objekt verfügbar, das wahrgenommen oder berührt werden kann, selbst von denen, die am selben Tisch sitzen.

**SPAßVERDERBER:INNEN-WAHRHEIT:
WAS FÜR EINIGE AM SCHWIERIGSTEN IST,
EXISTIERT FÜR ANDERE GAR NICHT**