

INHALT

EDITORIAL.....7

**EINE „UNION DER GLEICHHEIT“? GLEICHSTELLUNGS- UND
ANTIDISKRIMINIERUNGSPOLITIKEN DER EUROPÄISCHEN UNION9**

GABRIELE ABELS. PETRA AHRENS
Eine „Union der Gleichheit“ zwischen Aufbruch und Backlash. Eine Einleitung 9

AGNÈS HUBERT, EXPERTIN FÜR GLEICHSTELLUNGSPOLITIK DER EU IM INTERVIEW
„Wir haben Mauern durchbrochen“ 23

ZOÉ VANDENBERG
Valuing Care, Closing the Gap. The European Union’s New Approach to the
Principle of Equal Pay 32

THOMAS KLÖCKNER
Meilensteine und vertane Chancen. Eine Analyse der Berücksichtigung
intergeschlechtlicher Menschen in der EU-Gewaltschutzrichtlinie 45

KATARZYNA SZKUTA
In the Search for a Room of One’s Own: Gendered Power Structures in the
Council of the European Union 61

ALBA MARÍA KUGELMEIER LÓPEZ
The “Leftover” Portfolio: Gender Equality at the Onset of von der Leyen’s
Second Term..... 75

KATRIN LANGE. JULIA LUX. CARLOTTA VON WESTERHOLT
Ein Fahrplan auf dem Weg zu einer „Union der Gleichheit“: Herausforderungen
und Impulse für die Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union..... 90

FORUM 104

SANDRA BRUNSBACH. INES WEBER
Alte Regeln, neue Mitglieder – Kontroversen um das Frauenstatut im Zuge
des Mitgliederwachstums bei Bündnis 90/Die Grünen 104

JOHANNA GABERT
Frauen in der Menopause im Arbeitsleben: eine intersektionale Analyse von
Ableismen in Verschränkung mit Geschlecht, Alter und Gesundheit..... 114

DAWINA MÜLLER, ANDRÉ HEINZ, MARCEL PIETSCH
Professionelle Care-Dimensionen von Sexarbeit und ihre gesellschaftliche
Anerkennung. Befunde einer exemplarischen Interviewstudie mit
Sexarbeitenden..... 124

TAGESPOLITIK 134

REA ELDEM, LEITERIN DER AGENTUR IN-VISIBLE IM INTERVIEW
Verstehen worum es wirklich geht: Warum gerade jetzt Diversitätsarbeit als
Bestandteil einer offenen Gesellschaft geschützt und gestärkt werden muss..... 134

KATHARINA MOSENE
Wer schreibt die Zukunft? Eine feministische Kritik Künstlicher Intelligenz
und ihrer Kontexte..... 139

MARION LÖFFLER
Maskulinistische Tech-Oligarchen und das Ende der Geschlechterdemokratie..... 143

MANJA DIMITRA KOTSAS
Verborgene Muster, sichtbare Gewalt: Wer gilt in Deutschland als
schützenswert? 148

LEHRE UND FORSCHUNG 153

NINA KREBS, LISA APPIANO
Präventionsarbeit gegen geschlechtsbasierte Gewalt im Hochschulkontext.
u:respect-Kampagne an der
Universität Wien 153

DEMOKRAT RAMADANI-REKA
Wie können wir eine Demokratie lernen und leben, die es noch nicht gibt?
Impulse für eine radikaldemokratische Bildung zum Abbau von Antifeminismus,
(Hetero-) Sexismus und LGBTQIA+-Feindlichkeit an Hochschulen..... 159

REZENSIONEN 165

NELE WEIHER

Katharina Hoppe, Frieder Vogelmann (Hg.): Feministische Epistemologien.

Ein Reader..... 165

ALEKSANDRA IDA RUTKOWSKA

Marek Sancho Höhne, Esto Mader, Caspar Rehlinger, Kilian Schmidt,

Jul Tirlir (Hg.): Trans* und Inter* Studien. Machtkritische Perspektiven auf

Repräsentation, Medizin und Wissen..... 168

KATHA TREUBRODT. LOU PLAISIR

Christine M. Klapeer, Johanna Leinius, Franziska Martinsen, Heike Mauer,

Inga Nüthen (Hg.): Politik und Geschlecht. Perspektiven der

politikwissenschaftlichen Geschlechterforschung 170

ANGELA WROBLEWSKI

Lisa Mense, Ulla Henrix, Sophie König, Heike Mauer, Jennifer Nigel:

Multidimensionale Geschlechterungleichheiten im akademischen Mittelbau:

Arbeit, Karriere, Perspektiven..... 173

JANA GÜNTHER

Mette Bartels: Garten, Gefängnis, Fotoatelier. Emanzipationsstrategien der

bürgerlichen Frauenbewegung im Deutschen Kaiserreich..... 175

CALL FOR PAPERS 177**AUTOR_INNEN DIESES HEFTES 179**

„Wir haben Mauern durchbrochen“

AGNÈS HUBERT, EXPERTIN FÜR GLEICHSTELLUNGSPOLITIK DER EU IM INTERVIEW

Im Frühjahr 2025 kündigte die Europäische Kommission an, dass sie die sogenannte horizontale Antidiskriminierungsrichtlinie (KOM (2008) 426) nach 17 Jahren Blockade im Rat der Europäischen Union zurückziehen werde. Um die Bedeutung dieser Entscheidung und ihre Implikationen für die Gleichstellungspolitik der Europäischen Union (EU) im größeren Kontext zu verstehen, haben wir Agnès Hubert interviewt, eine führende Expertin für die EU-Gleichstellungspolitik. Als Beamtin der Europäischen Kommission spielte sie bereits in den 1990er Jahren eine Schlüsselrolle bei der Gestaltung von Gleichstellungsstrategien, nicht zuletzt als zuständige Referatsleiterin für Gleichstellung. Agnès Hubert hat eine Ausbildung als Ökonomin und Politikwissenschaftlerin. Sie ist Mitbegründerin und Präsidentin des feministischen Thinktanks Gender Five Plus (<https://genderfiveplus.org/>) sowie Gastprofessorin am College of Europe in Brügge und assoziierte Forscherin an der SciencesPo Paris. Sie ist Autorin von „The European Union and Gender Equality“ (2022) sowie Co-Produzentin und Co-Regisseurin des Films „Eliane Vogel Polsky, champion of the cause of women in Europe“. Das Interview (im Original auf Englisch und unter Nutzung von KI übersetzt) wurde im April 2025 von Gabriele Abels für die Femina Politica online geführt, sie ist Jean-Monnet-Professorin für Vergleichende Politikwissenschaft und Europäische Integration an der Universität Tübingen, Wissenschaftliche Beirätin der Femina Politica und Gastherausgeberin dieses Schwerpunkts.

Femina Politica: *Agnès, du hast in der Europäischen Kommission gearbeitet und warst für viele der positiven Entwicklungen in und seit den 1990er Jahren verantwortlich. Was sind für dich die wichtigsten Entwicklungen? Was sind zentrale Trends der vergangenen 30 bis 35 Jahre in Bezug auf Geschlechtergerechtigkeit und allgemeinere Gleichstellungsfragen?*

Agnès Hubert: Im Bereich der Geschlechtergerechtigkeit ist es uns wirklich gelungen, gewissermaßen „die Mauern zu durchbrechen“ – über die restriktiven Bestimmungen zur Entgeltgleichheit im Vertrag von Rom hinaus. Alles begann mit Eliane Vogel-Polsky, die die Defrenne-Fälle vor den Gerichtshof der Europäischen Union (EuGH) brachte. Der EuGH entschied, dass Artikel 119 EWG-Vertrag unmittelbare Wirkung habe, aber auch, dass Gleichheit ein Prinzip der Europäischen Wirtschaftsgemeinschaft (EWG) war, wie die heutige EU damals noch hieß. Das eröffnete die Möglichkeit, die Mauern in verschiedenen Bereichen jenseits des Arbeitsmarktes zu durchbrechen. Zum Beispiel in Bezug auf gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungspositionen, gleicher Status von Frauen in der Gesellschaft – einschließlich des Kampfes gegen geschlechterbasierte Stereotype – und es bedeutete auch, Themen

Valuing Care, Closing the Gap. The European Union's New Approach to the Principle of Equal Pay

ZOÉ VANDENBERG

Introduction: Care Work as a Major Factor in Gender Economic Inequality

Care work remains the most prominent form of invisible labour undertaken by women. It is at the forefront of mobilization around International Women's Day each year (Hirata 2021). Joan Tronto and Bernice Fischer (1990, 40) defined care as “a generic activity that includes everything we do to maintain, perpetuate, and repair our ‘world’, so that we can live in it together as well as possible”. It covers a variety of acts and tasks linked by their common orientation towards satisfying the needs of others. Care is rather an analytical framework. Care studies focus on “systems and forms of social devaluation that marginalize the activity of caring for others” (Ibos 2019, 183). They reject the notion of the autonomous individual and instead place people at the centre of a network of interconnectedness structured around asymmetrical power relationships (Tronto 1993; Fineman 2004; Ibos 2019). They demonstrate that due to their social role women are held responsible for and are trained to meet the needs of others.

This assignment of women to care traverses both reproductive and productive labour. The former can be defined as unpaid work carried out within the household to ensure the biological and social reproduction of the population (Hirata 2021). According to a study, “in spite of the strong increase in female participation in the labour market in recent decades, gender roles persist in the home, where women continue to assume the main role in providing direct care and doing routine housework” (EIGE 2021, 15). In 2019, 81 % of women reported engaging in daily caregiving activities – including childcare, long-term care, and housework – compared to only 48 % of men (ibid.). This “gender care gap” leads to a lower representation of women on the labour market while being over-represented in atypical forms of contract. According to Eurostat (2023, 2024), in 2023, 28 % of female workers were engaged in part-time employment, compared to less than 8 % of men. The fact that a worker works fewer paid hours has a direct impact on her total annual pay and, hence, also on how her pay evolves overtime: part-time workers are offered fewer opportunities for progression and will also benefit less from extra-legal benefits (Lahssaini 2020).

Concomitantly, care work can also be commercialized and contribute to the provision of services for the market. In this case, it falls under the definition of productive work, carried out within an employment relationship in exchange for remuneration (Hirata 2021). According to the International Labour Organization (ILO), paid care work includes all the education, health and social work sectors, as well as domestic workers providing childcare, personal care and cleaning as part of an employment relationship. This accounted for 21 % of total employment in the European Union

(EU) in 2018, corresponding to 49 million workers (ILO 2018). Traditional gender roles associated with the private sphere are replicated in the labour market: women are overrepresented in care employment constituting more than 90% of the workforce (EIGE 2021). Due to this occupational segregation and its combination with the systemic devaluation of women's work, work in the care sector is characterized by unfavourable working conditions, and care workers are among the 20% of employees with the lowest pay (EIGE 2021). These interrelated factors contribute to women's disadvantaged position in the labour market.

Over the past decades, the EU has established itself as a central actor in the promotion of gender equality. It started with the principle of equal pay for equal work in the 1957 EEC Treaty (van der Vleuten 2007). Over time, the EU has played a significant role in advancing women's economic, political, and social rights via gradual development of a comprehensive legal and political framework addressing various forms of discrimination (Debusscher 2023; Jacquot 2023). Nevertheless, the persistence of the gender pay gap demonstrates, until now, the principle's limited capacity to address structural economic inequalities.

In this contribution I argue, first, that the persistence of the gender pay gap is a direct consequence of the failure to address social structures assigning care work disproportionately to women. I suggest that the implementation of the principle of pay equality has been structured around the economic relationship between a worker and an employer, focusing primarily on ensuring equal hourly pay for male and female workers performing the same tasks. In the absence of the comprehensive approach needed to address systemic forms of discrimination, the principle has remained ill-suited to adapt to the realities of women's work and ensure the economic recognition of care work.

However, I advance a second argument according to which the European Commission's Gender Equality Strategy 2020–2025 (COM (2020) 152 final),¹ alongside the European Care Strategy (COM (2022) 440 final) introduced under the first von der Leyen Commission, reflects a growing political commitment to mainstream the valorization of care work within EU equality policies. Within this strategic framework, the implementation of the Work-Life Balance Directive ((EU) 2019/1158), due for 2022, and of the Pay Transparency Directive ((EU) 2023/970), scheduled for 2026, represent a potential turning point in redefining the principle of equal pay. I argue that their shared ambition to move beyond the economic framework of employment relationships and to address the root causes of pay inequity signals a paradigm shift in EU discrimination law.

To support this hypothesis, a legalistic approach is proposed relying on a twofold study. Firstly, the analysis seeks to substantiate the initial argument by confronting the Court of Justice of the EU (CJEU) and its case law on the principle of equal pay for equal work, or work of equal value, with the social realities of care work. This principle is enshrined in Article 157 of the Treaty on the Functioning of the EU (TFEU) and reaffirmed in Directive 2006/54/EC on gender equality in employment.

Meilensteine und vertane Chancen. Eine Analyse der Berücksichtigung intergeschlechtlicher Menschen in der EU-Gewaltschutzrichtlinie

THOMAS KLÖCKNER

Einleitung

Die Förderung von Gleichheit und Vielfalt ist seit vielen Jahrzehnten ein Grundpfeiler der Europäischen Union (EU). Mit dem Vertrag von Amsterdam (1997/1999) wurde dieses Ziel auf den Einsatz für LGBTIQ-Rechte ausgedehnt, die seitdem erheblich an Bedeutung in der europäischen Politik gewonnen haben (Ayoub/Paternotte 2019; Thiel 2022). Zugleich scheint sich die Situation von LGBTIQ-Personen in Europa deutlich verbessert zu haben, z. B. durch die Öffnung der Ehe für gleichgeschlechtliche Paare in immer mehr Mitgliedstaaten. Auf den zweiten Blick wird jedoch klar, dass – trotz ihrer pluralistisch anmutenden Bezeichnung – nicht alle Teile der LGBTIQ-Gemeinschaft gleichermaßen von Fortschritten profitieren konnten. Gerade geschlechtliche Minderheiten haben bis heute – sowohl im Aktivismus als auch in der Gleichstellungspolitik – weniger Aufmerksamkeit und Anerkennung erhalten (Edelman 2019, 66). Dies ist auch in der EU der Fall: Ihr Rechtsrahmen basiert auf dem binären Geschlechtsverständnis und die Mehrheit der Mitgliedstaaten erkennt trans* und intergeschlechtliche Menschen nicht formal an.

Es gab jedoch vielversprechende Entwicklungen, nachdem Kommissions-Präsidentin Ursula von der Leyen die Schaffung einer „Union der Gleichheit“ (UdG) zu einer Priorität ihrer ersten Amtszeit von 2019 bis 2024 erklärt hatte (Abels/Klößner, i. E.). Als Teil dieser Programmatik wurden eine Reihe von Strategien formuliert mit dem Ziel, verschiedene Formen von Ungleichheit und Diskriminierung zu bekämpfen. Den Anfang machte im März 2020 die „Strategie für die Gleichstellung der Geschlechter 2020-2025“ (COM 2020a; nachfolgend: Gender-Strategie), im November 2020 folgte dann die „Strategie für die Gleichstellung von LGBTIQ-Personen 2020-2025“ (COM 2020b; nachfolgend: LGBTIQ-Strategie). Darin verpflichtete die Kommission die EU-Institutionen ausdrücklich dazu, den am meisten gefährdeten und häufig vernachlässigten Teilen der LGBTIQ-Gemeinschaft in ihrer Gleichstellungspolitik besondere Aufmerksamkeit zu widmen.

Diesen ehrgeizigen Anspruch werde ich auf den Prüfstand stellen. Dazu betrachte ich die „Richtlinie zur Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen und häuslicher Gewalt“ (nachfolgend: Gewaltschutz-RL) sowie den sie umgebenden Diskurs und untersuche, inwieweit intergeschlechtliche Menschen und ihre spezifischen Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen darin berücksichtigt wurden. Dieser Fall wurde aus zwei Gründen ausgewählt: Erstens wurden intergeschlechtliche Menschen sowohl in der EU-Gleichstellungspolitik als auch in der entsprechenden Fachliteratur lange Zeit weitestgehend vernachlässigt (eine Ausnahme ist Gomes 2019). Zweitens

haben sich im Zuge des Gesetzgebungsverfahrens zahlreiche parlamentarische Akteur*innen und zivilgesellschaftliche Organisationen (NGOs) für eine starke Richtlinie gegen geschlechtsspezifische Gewalt eingesetzt. Für viele stand dabei die Forderung im Vordergrund, den Strafbestand der Vergewaltigung EU-weit als fehlendes Einvernehmen zu sexuellen Handlungen zu definieren. Jedoch arbeiteten auch diverse Akteur*innen darauf hin, die besondere Situation von LGBTIQ-Gewaltopfern stärker in der Richtlinie zu berücksichtigen. Besonders Inter*-Rechtsaktivist*innen, die uneingewilligte operative oder medizinische Eingriffe als geschlechtsspezifische Gewalt verurteilen, sahen in ihr eine bislang nie dagewesene Gelegenheit, um auf EU-Ebene tätig zu werden.

Im Folgenden werde ich eine primär deskriptive Analyse des Ausmaßes vorlegen, in dem die Belange intergeschlechtlicher Menschen bei der politischen Entscheidungsfindung zur Gewaltschutzrichtlinie berücksichtigt wurden. Dies soll künftigen und vertieften Untersuchungen zu diesem Sachverhalt als Grundlage dienen. Nach der Queer-theoretischen Forschungsperspektive gebe ich einen allgemeinen Überblick über die Diskriminierung intergeschlechtlicher Menschen sowie den Einsatz für deren Rechte. Anschließend skizziere ich die grundlegende Entwicklung sowie bestehende Lücken des EU-Gleichstellungsrahmens und zeige, dass intergeschlechtliche Menschen darin vor 2019 kaum berücksichtigt wurden. Nach einigen methodologischen Bemerkungen gehe ich dann auf die beiden eingangs erwähnten Gleichstellungsstrategien ein und erläutere, inwieweit sie die Rechte intergeschlechtlicher Menschen berücksichtigen, bevor ich mit der Analyse der Gewaltschutz-RL fortfahre. Abschließend diskutiere ich, ob dies als Meilenstein oder vielmehr eine vertane Chance gesehen werden kann.

Theoretischer Ansatz

Meine Analyse fußt auf Annahmen der Queer-Theorie. Dieser Ansatz will die grundlegenden Ideen des Sozialkonstruktivismus auf die Themenbereiche der sexuellen und geschlechtlichen Vielfalt ausweiten (Stein/Plummer 1994, 179): Konkret wird davon ausgegangen, dass Dynamiken und Eigenschaften, die uns natürlich und inhärent erscheinen – wie etwa die Einteilung von Menschen in „männlich“, „weiblich“, „heterosexuell“ und „homosexuell“ – soziale Konstruktionen sind, die durch Machtdynamiken entstehen (Brettschneider 2011, 24). Dies wird durch dominante diskursive Regime aufrechterhalten, die sich in sexuellen und geschlechtlichen Normativitäten manifestieren. Diese prägen die Art und Weise, wie wir über Sexualität und Geschlecht denken (Motschenbacher/Stegu 2013, 521f.), indem sie bestimmte Vorstellungen darüber transportieren, welche sexuellen oder romantischen Begehren wir empfinden sollten, als was für ein soziales Wesen wir zu leben haben oder wie ein idealer Körper aussehen sollte und welche Funktionen er zu erfüllen hat. Zu diesen dominanten diskursiven Konstruktionen zählen etwa die Heteronormativität, die bestimmte Formen der Heterosexualität als natürlich und normal idealisiert

In the Search for a Room of One's Own: Gendered Power Structures in the Council of the European Union

KATARZYNA SZKUTA

Introduction

The central thesis of Virginia Woolf's essay "A Room of One's Own" (2004/1929) posits that every woman needs a private space for creative work – a privilege historically granted to men. Through this metaphor I examine the call for a dedicated gender equality configuration in the Council of the European Union (Council), a key intergovernmental decision-making body, even though in most policy sectors it acts today as co-legislator with the European Parliament (EP). I also test empirically if the gender mainstreaming (GM) approach introduced in the Amsterdam Treaty (Jacquot 2010, 2015) supports or weakens the claim for a separate gender equality configuration. As of 1998 the only avenue for meetings of ministers in charge of gender equality are informal meetings (often called informal councils) (Jacquot 2015). Using a resistance-centered Feminist Institutionalism (FI) approach (Kantola/Waylen 2024), I explore power dynamics in advancing or hindering gender equality within the European Union (EU). I analyse the formal and informal rules hindering or pushing for a broader institutionalization of gender equality policy promised by the Amsterdam Treaty's GM provision, notably the difficulties of the creation of a dedicated Council formation for gender equality. I combine an accidental ethnography method (Levitan/Carr-Chellman/Carr-Chellman 2017) based on my first-hand experience with an analysis of Council documents such as conclusions and steering notes for policy debates.

My analysis contributes to the broader literature of gendered dynamics within EU institutions and complements existing research on the European Commission (Commission) and the EP (e.g. Ahrens/Meier/Rolandsen Agustin 2023; Elomäki et al. 2023), with insights about the Council, which is the most under-researched among the three key institutions (but see Abels 2020; de Silva/Tepliakova 2024; de Silva 2025). I focus on the leadership role of the Council Presidency in setting the gender equality agenda and the various subtle dimensions of power that organise the Council's work. Abels (2020) identified both as areas needing further study.

I first introduce the Council's setting regarding gender equality policy, followed by discussing my theoretical framework, data and methods. I then present my empirical findings and conclusions.

Unpacking the Council of the EU

While the EU showed strong commitment to gender equality during the 2019-2024 legislature (Abels/Mushaben 2020), this policy area in the Council still lacks the

institutional legitimacy of others. The EP has a dedicated Committee on Women's Rights and Gender Equality (FEMM, established in 1979 following the first direct EP elections presided by Simone Veil), and the Commission has a Commissioner responsible for equality (with a unique portfolio between 2019-2024), yet, the Council still lacks a corresponding configuration (Elomäki/ Ahrens 2022).

The Council negotiates and adopts EU legislation. In cases where the Ordinary Legislative Procedure (OLP) applies since the 2009 Lisbon Treaty, it is co-legislator with the EP. Both institutions act on the initiative of the Commission. The Council operations are managed by the General Secretariat. Legislative proposals coming from the Commission are first reviewed by national experts in Council working parties chaired by the rotating six-month Council Presidency (Tallberg 2008). Proposals then go to the Committee of Permanent Representatives (Coreper), i.e. the member states ambassadors to the EU, and compromises are adopted in formal Council meetings by national ministers. As part of the OLP, the Council first adopts a negotiating mandate for the so-called trilogues (i.e. negotiations with the EP and the Commission), and – in case of a political deal on the compromise text – the final decision on the legislative proposal.

The Council's ten configurations address specific policy areas, such as foreign affairs and environment. However, only the General Affairs Council (GAC) with its special coordination role and responsible for institutional, administrative and horizontal matters and the Foreign Affairs Council are mentioned in the EU treaties.

Currently, none of the formal Council configurations explicitly addresses gender equality. The Employment, Social Policy, Health and Consumer Affairs Council (EPSCO) includes it partially without exemplifying it in the title. Gender equality and antidiscrimination issues within employment and social policy are reflected in the description of the work on the Council website (Council of the European Union 2025). It can be inferred, and this hypothesis will be further tested in the article, that other aspects of gender equality policy are addressed within different Council configurations, adhering to the principle of GM codified by the Amsterdam Treaty (1997). To respond to this lacuna, several presidencies organised informal meetings of gender equality ministers demonstrating their interest in stronger coordination on this policy.

In sum, the legislative process in the Council involves a network of actors, including national experts, attachés, ministers, and permanent representatives. In the next section I present my theoretical framework to analyse GM and gender equality in the Council.

Theoretical Framework

Feminist institutionalism (FI) examines how institutional rules enable or constrain transformative change toward gender equality shaped by evolving power relations (Weiner/MacRae 2014; Kantola/Dahl 2005). FI reveals the gendered foundations

The “Leftover” Portfolio: Gender Equality at the Onset of von der Leyen’s Second Term

ALBA MARÍA KUGELMEIER LÓPEZ

Introduction

Gender equality (GE) policies depend on active advocacy (Hartlapp/Müller/Tömmel 2021), hence, their prominence on the political agenda is paramount. Against this backdrop, the agenda of the re-elected President of the European Commission, Ursula von der Leyen, raises important questions. The agenda for her second term creates concerns about the future of GE with regard to the European Union’s (EU) agenda, mainly as it appears to show little to no innovation in her policy priorities (von der Leyen 2024a). The president may prioritise GE as a central issue for the Commission or, like some of her predecessors, adopt a more gender-blind approach (Ahrens/van der Vleuten 2020).

It is evident that although the Commission President holds limited formal power, she influences the political direction of the EU. Consequently, one of her primary political functions is to serve as a policy entrepreneur (Müller 2020), making the ambitions and blind spots surrounding her agenda all the more interesting in terms of assessing the Commission’s policy outcome during her second term. The central assumption of this article is that the decision of von der Leyen to prioritise, or not, GE for the Commission will have a future impact.

This article addresses the ambiguities surrounding the role of GE by touching upon the bigger question: What can we expect from GE in von der Leyen’s second Commission (VDL II Commission)? Building on the importance of the president as an agenda-setter, the central research question is: How is GE featured in the agenda of the VDL II Commission? I employ a theory-guided descriptive analysis, which focuses on a set of key VDL II Commission documents. To identify what kind of GE policy the VDL II Commission agenda proposes, the article draws on three main goals an agenda-setter typically pursues to move an issue from the deliberation phase to the decision-making stage in any political system (Müller 2020): firstly to define the issue and refer to it on the agenda; secondly to consider the way in which it is presented; and thirdly to outline specific solutions, in this case, which instruments will be employed in promoting GE.

The article is structured as follows: first, it reviews research on von der Leyen’s leadership for GE during her first and second presidency; second, in the theoretical framework I outline GE policies and their application in the agenda; third, the methods section presents a typology of GE concepts used to analyse the agenda using document analysis. I then present a quantitative assessment of GE’s prominence on the Commission’s agenda, a qualitative evaluation of the promoted GE model and the corresponding instruments used. Finally, the discussion and con-

clusion summarize the findings and explore reasons for a shift in von der Leyen's GE agenda.

Von der Leyen's Leadership

Von der Leyen has been recognised as a capable and strategic leader, effectively exercising her leadership powers with varying impact across key policy areas (Mushaben 2025). Accordingly, she has demonstrated strong ambitions in areas such as European values, the European Green Deal, the Single Market, Digitalisation, and Europe's Geostrategic Role. She has guided the EU through critical crises, such as the COVID-19 pandemic and Russia's war against Ukraine, all while pursuing ambitious goals (Müller/Tömmel 2022). To push for these policy objectives, her priorities have shaped the Commission's agenda and structured the College of Commissioners to ensure their execution, achieving a successful policy performance despite occasional setbacks (Kassim 2022).

Given the complexity of GE policies as a horizontal issue open to diverse policy solutions, Commission Presidents have generally exerted significant influence on EU action, either by advancing or constraining GE policies (Ahrens/van der Vleuten 2020; Hartlapp/Müller/Tömmel 2021; Jacquot 2015). Von der Leyen demonstrated strong ambitions for GE from the start of her first term (Debusscher 2022). Her "Political Guidelines 2019–2024" (von der Leyen 2019) refer to gender nine times and emphasise that equality extends beyond gender, paving the way for the "Union of Equality" (UoE). This was mentioned under one of her flagship initiatives "An economy that works for people" (ibid., 8) and published within her first 100 days in office. The UoE emphasises equality as a central element of the agenda for the 2019–2024 legislature (European Commission 2020; for an outline of the UoE see Hubert/Jacquot 2025). The strategy uses a contemporary feminist concept, intersectionality, recognising its role in addressing multiple forms of discrimination. Its use sparked academic debate by introducing language that reflects more inclusive and complex views of inequality (Abels/Mushaben 2020). Yet it has been criticised for lacking analytical depth and for employing the concept in a superficial manner, with gender remaining the dominant frame of reference (d'Agostino 2024). In institutional terms, von der Leyen established the most gender-balanced College of Commissioners to date (Hartlapp/Müller/Tömmel 2021). She appointed Helena Dalli as the first Commissioner for Equality (Abels/Klöckner 2025) and created a dedicated Task Force on Equality within the Secretariat-General to coordinate initiatives across all directorates (European Commission 2019).

In 2024, von der Leyen ran for re-election and secured a second term for 2024–2029. While her first election in 2019 was portrayed as a "fundamental transformation" (Abels/Mushaben 2020, 121) for GE, the beginning of her second Commission was described as a "deep disappointment" (Gender Five Plus 2024). Significant concerns about the inadequate representation of women and marginalisation of GE, par-

Ein Fahrplan auf dem Weg zu einer „Union der Gleichheit“: Herausforderungen und Impulse für die Gleichstellung der Geschlechter in der Europäischen Union

KATRIN LANGE. JULIA LUX. CARLOTTA VON WESTERHOLT

Einleitung

Gleichstellungspolitik gehört seit jeher zum Tätigkeitsfeld der Europäischen Union (EU). Bereits der Vertrag über die Europäische Wirtschaftsgemeinschaft von 1957 enthielt in Artikel 119 eine entsprechende Regelung. Gleichwohl steht sie großen Herausforderungen gegenüber, die einerseits aus der Hartnäckigkeit geschlechterungleicher Strukturen resultieren und andererseits aus dem von Anti-Gender-Kräften gezielt vorangetriebenen *Backlash* (Kuhar/Paternotte 2017; Dietze/Roth 2020; Wittenius/Lange 2021). Gleichzeitig haben gleichstellungspolitische Vorhaben in der Kommission von der Leyen I unter der Vision einer „Union der Gleichheit“ deutlich an Bedeutung gewonnen. Akademische Beobachter*innen sehen diese ebenfalls als ambitioniert, jedoch durch strukturelle Faktoren gebremst an (Abels/Mushaben 2020; Debusscher 2023). Für die 2024 begonnene Kommission von der Leyen II stellt sich daher die Frage: Wie geht es weiter mit der EU-Gleichstellungspolitik? Diese Frage gewinnt vor dem weiter anwachsenden Einfluss von Anti-Gender-Kräften an Dringlichkeit (Abels/Klöckner 2025).

Im Europäischen Parlament (EP) stieg nach den Wahlen 2024 zum dritten Mal in Folge der Abgeordnetenanteil, die Anti-Gender-Positionen vertreten. Gleichzeitig sank erstmals seit den ersten Wahlen 1979 der Frauenanteil (Gender5+ 2024; zum Einfluss von Anti-Gender-Kräften in vergangenen Legislaturperioden: Ahrens 2018; Kantola/Lombardo 2021; Elomäki 2023a). Dies erschwert dem EP, sich proaktiv und positiv für Gleichstellung einzusetzen. Auch im Europäischen Rat und im Rat der EU sind Anti-Gender-Kräfte zunehmend vertreten, beispielsweise durch die Regierungen Finnlands, Italiens, Kroatiens, der Niederlande, der Slowakei, Tschechiens oder Ungarns (Coi 2024). Im Rat werden beispielsweise regelmäßig Erklärungen abgegeben, dass Geschlechter nur binär gedacht werden könnten, wodurch tradierte Rollenvorstellungen gefestigt werden.

Diese Machtverhältnisse waren auch der Grund dafür, dass die Kommissionspräsidentin 2024 nicht in der Lage war, ihr Kabinett geschlechterparitätisch zu besetzen. Im Vergleich zum letzten Kollegium fehlen den Kommissar*innen vielfältige Erfahrungen mit Gleichstellungspositionen: Helena Dalli, die seit 2019 die neu geschaffene Position der Kommissarin für Gleichstellung innehatte, war zuvor Ministerin für EU-Angelegenheiten und Gleichstellung sowie parlamentarische Staatssekretärin für die Rechte der Frau in Malta (Europäisches Parlament o. J.). Hadja Lahbib, die im neuen Kabinett für Gleichstellungsfragen zuständig ist, hat hingegen kaum politische Erfahrung in diesem Bereich (Europäische Kommis-

sion o. J.) und ist für Vorsorge und Krisenmanagement verantwortlich (Rozanova 2024).

Die reaktionären Machtverhältnisse in EP und Kommission haben inhaltliche Konsequenzen: Die Kommission scheint bei der Initiierung neuer gleichstellungspolitischer Maßnahmen zurückhaltender und fokussiert eher die Begleitung und Überwachung der Umsetzung von Richtlinien aus der letzten Legislaturperiode. In ihrem Arbeitsprogramm kündigte sie zudem den Rückzug des Entwurfs für eine horizontale Gleichbehandlungsrichtlinie an (Europäische Kommission 2025c; vgl. auch das Interview mit Hubert in diesem Heft). Dieser Schritt wurde von der Zivilgesellschaft, dem EP und teilweise dem Rat der EU stark kritisiert. Die Kommission versäumte es 2025 zudem, die ungarische Regierung zu verurteilen, nachdem diese eine Pride-Demonstration in Budapest verboten hatte. Dies geschah aufgrund eines verschärften ohnehin umstrittenen Gesetzes zum „Kindeswohl“, das weitere gleichstellungspolitische Errungenschaften Ungarns zurückdrängt. Die ausgebliebene klare Positionierung offenbart ebenfalls den fehlenden politischen Willen, sich EU-weit entschieden für eine inklusive Gleichstellung einzusetzen.

Auch in der zivilgesellschaftlichen und aktivistischen Sphäre stellen Differenzen zwischen Akteur*innen, die auf ein binäres Verständnis von Geschlecht bestehen und dabei trans* Menschen ausschließen, und solchen, die ein inklusiveres Verständnis von Geschlecht und Feminismus vertreten, ein Problem für die Handlungsfähigkeit feministischer Bewegungen dar. Diese Konfliktlinien sind Ausdruck tieferer Machtverhältnisse, die kapitalistische Produktions- und vor allem Reproduktionsverhältnisse absichern sollen. Dabei wird die Ausbeutung vulnerabler Gruppen über deren Abwertung (Sexismus, Queerfeindlichkeit, Interfeindlichkeit, Rassismus, Ableismus etc.) legitimiert.

Wir Autorinnen arbeiten an der Schnittstelle zwischen Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft und möchten aus dieser Perspektive im Folgenden einen ambitionierten Weg skizzieren, der Gleichstellung in der EU intersektional und divers denkt und damit transformatives Potenzial birgt. Auch wenn die Herausforderungen für die EU in diesen Zeiten eher größer als kleiner werden, sind wir überzeugt: Eine klare Vision, umfassende Ressourcen, die konsequente Umsetzung gleichstellungspolitischer Maßnahmen sowie die Stärkung zivilgesellschaftlicher Organisationen (NGOs) und ihrer Forderungen sind unerlässlich. Nur so lässt sich Gleichstellung in der EU gezielt voranbringen und eine „Union der Gleichheit“ verwirklichen.

Theoretisch-konzeptioneller Zugang

Einem inklusiven Verständnis von Intersektionalität kommt eine entscheidende Rolle zu. Dies bezeichnet die Gleichzeitigkeit und Verschränkung verschiedener Diskriminierungsformen, die sich gegenseitig beeinflussen und verstärken können. Von der Leyen (2024) machte Intersektionalität in der „Union der Gleichheit“ 2019 zum politischen Leitprinzip.

FORUM

Alte Regeln, neue Mitglieder – Kontroversen um das Frauenstatut im Zuge des Mitgliederwachstums bei Bündnis 90/Die Grünen

SANDRA BRUNSBACH, INES WEBER¹

Seit 1986 bildet das Frauenstatut von Bündnis 90/Die Grünen mit verbindlichen Quotenregelungen für parteiinterne Gremien und öffentliche Ämter, quotierten Redelisten und einem aufschiebenden Vetorecht für Frauen das institutionelle Herzstück einer parteiintern verankerten Gleichstellungspolitik. Dieses Regelwerk gilt in der deutschen Parteienlandschaft als Pionierleistung und hat zu einem überdurchschnittlich hohen Frauenanteil in Mandaten und Funktionen von Bündnis 90/Die Grünen geführt (Wiechmann 2023).

Die Grünen verzeichnen seit 2018 einen starken Anstieg der Mitgliederzahlen: hatte die Partei im Jahr 2018 insgesamt 65.065 Mitglieder, waren es Ende 2023 bereits 125.991. Im Zuge des Mitgliederwachstums ist auch der Frauenanteil gestiegen (Niedermayer 2024), was die Umsetzung des Frauenstatuts erleichtern dürfte. Gleichzeitig müssen die neuen Mitglieder mit der gewachsenen Gleichstellungskultur und den formalen Quotierungen vertraut gemacht werden. Auch steht zu erwarten, dass die Grünen durch den Mitgliederzuwachs mit unterschiedlichen Vorstellungen über die Ausgestaltung des Statuts umgehen müssen.

Bisherige Forschung hat sich vor allem mit der institutionellen Einführung und Umsetzung innerparteilicher Quoteninstrumente sowie ihrer Veränderungswirkung auf die politische Repräsentation von Frauen und innerparteiliche Machtverhältnisse befasst (Ahrens et al. 2020; Bjarnegård/Zetterberg 2016; Davidson-Schmich 2016; Su/Chen 2025; Verge/La Fuente 2014). Es wurde bisher kein Fokus auf die Frage gelegt, wie solche Regelwerke unter Bedingungen innerparteilichen Wandels – etwa durch starken Mitgliederzuwachs – praktisch wirksam bleiben, infrage gestellt oder weiterentwickelt werden. Vor diesem Hintergrund fragt der Beitrag, inwiefern der Mitgliederzuwachs seit 2018 die gleichstellungspolitischen Regelungen des Frauenstatuts herausfordert und zu veränderten innerparteilichen Aushandlungsprozessen führt.

Wir haben zu Beginn der Untersuchung erwartet – und finden diese Annahme auch bestätigt, – dass der Mitgliederzuwachs eine ambivalente Wirkung auf das Frauenstatut entfaltet, da er die Umsetzung erleichtert, zugleich jedoch dessen derzeitige inhaltliche Regelungen infrage gestellt werden. Diese Erwartung beruht auf drei interdependenten Faktoren: Erstens sind die Grünen keine Ein-Themen-Feminismus-Partei (Raschke 1993, 57-94). Entsprechend ist es nicht selbstverständlich, dass Neumitglieder die geschlechterpolitische Programmatik und die innerparteilichen Gleichstellungsmaßnahmen kennen, unterstützen oder sich automatisch in die eta-

Frauen in der Menopause im Arbeitsleben: eine intersektionale Analyse von Ableismen in Verschränkung mit Geschlecht, Alter und Gesundheit

JOHANNA GABERT

„Eine alte Frau will niemand sein.“ (Interview E, P. 103) – Diese Aussage einer Interviewteilnehmerin im Rahmen meiner Forschung zu Erfahrungen von Frauen in der Menopause¹ im Arbeitsleben wirft Fragen über alters- und geschlechtsspezifische Vorstellungen und Bewertungen auf. Obwohl die Wechseljahre den Berufsalltag vieler Frauen² beeinflussen, wird dieses Thema gesellschaftlich weitgehend tabuisiert (Grandey/Gabriel/King 2020), wobei in den letzten Jahren eine stärkere Thematisierung stattfindet (Chan de Avila/Nitsche 2025). Eine Konstante in der Literatur zur Menopause im Arbeitskontext bildet die spezifisch benachteiligende Kombination von Geschlecht und Alter (Riach/Jack 2021; Chan de Avila/Nitsche 2025). Studien zeigen, dass Frauen in der Menopause an besonderen geschlechtsspezifischen und altersbasierten Normen gemessen werden, die vergeschlechtlichte Hierarchien am Arbeitsplatz verstärken (Jack/Riach/Bariola 2019). Das Altern von Frauen wird insbesondere in Hinblick auf eine schwindende Gebärfähigkeit negativ konnotiert und mit einem Verlust von Wert und Relevanz verbunden (ebd.). Gleichzeitig können Wechseljahrbeschwerden die Arbeitsfähigkeit teils erheblich einschränken, was eine Herausforderung darstellen kann, dem Leistungsdruck der Erwerbsarbeit standzuhalten. Die gesellschaftliche Tabuisierung des Themas erschwert es dabei Betroffenen, ihre Beschwerden am Arbeitsplatz zu thematisieren, da diese mit Stigmatisierung und der Sorge verbunden sind, als weniger leistungsfähig angesehen zu werden (Riach/Jack 2021; Rumler/Memmert 2024; Atkinson et al. 2021).

Im Kontext neoliberaler Arbeitsstrukturen, in denen Produktivität und Leistungsfähigkeit zentrale Werte sind, regt diese Sorge dazu an, genauer zu betrachten, wie Leistungsanforderungen mit alters- und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen verwoben sind und sich auf das alltägliche Arbeitsleben menopausaler Frauen auswirken. Bisherige Studien haben die Rolle kapitalistischer Arbeitsverhältnisse und ableistischer Leistungsideale jedoch kaum systematisch mitgedacht. Zwar wird die Notwendigkeit eines vertieften Verständnisses geschlechtsspezifischen Alterns sowie einer intersektionalen Perspektive betont (Atkinson et al. 2021; Chan de Avila/Nitsche 2025), doch eine Analyse, die feministische und ableismuskritische Zugänge systematisch verknüpft und die Verflechtungen von Geschlecht, Alter, Gesundheit und Leistungsorientierung im Kontext neoliberaler Arbeitsverhältnisse vertiefend beleuchtet, steht bislang aus. Insbesondere angesichts der Relevanz von sozialen Ungleichheiten und Arbeitsstrukturen für wechseljahrbedingte Herausforderungen (Riach/Jack 2021) braucht es ein Intersektionalitätsverständnis, das materialistische Dimensionen von Herrschaftsverhältnissen im Kontext von Arbeit und Leistung einbezieht und die kapitalistische Gesellschaftsform als ihren Ursprung anerkennt (Winker/Degele 2009).

Professionelle Care-Dimensionen von Sexarbeit und ihre gesellschaftliche Anerkennung. Befunde einer exemplarischen Interviewstudie mit Sexarbeitenden

DAWINA MÜLLER, ANDRÉ HEINZ, MARCEL PIETSCH

Die öffentliche Debatte über Sexarbeit ist stark von Vorurteilen, Stereotypen und moralisierenden Vorstellungen geprägt (Benoit et al. 2018). Dabei bleibt die tiefere gesellschaftliche Bedeutung von Berührung sowie die Rolle von Sexarbeit bei der Erfüllung grundlegender emotionaler und körperlicher Bedürfnisse häufig unbeachtet. Sexarbeit kann im Sinne einer plural gedachten Sorgearbeit verstanden werden, die emotionale Nähe, achtsame Kommunikation und körperbezogene Fürsorge umfasst. Damit erfüllt sie zentrale Funktionen von Care-Arbeit, wie sie in feministischen und politischen Theoriedebatten beschrieben werden (Benoit et al. 2018; Brüesch et al. 2021). Diese Perspektive scheint jedoch in der öffentlichen wie wissenschaftlichen Auseinandersetzung häufig von einer anhaltenden Stigmatisierung und strukturellen Diskriminierung der Branche überlagert zu werden (Tseriwa et al. 2023). Gerade aus der Praxis betonen Sexarbeitende und unterstützende Organisationen seit Jahren die Notwendigkeit, ihre Perspektiven aktiv in Debatten und Forschung einzubeziehen, anstatt lediglich über sie zu sprechen und zu urteilen, so der Berufsverband erotische und sexuelle Dienstleistungen e. V. (BesD) (2024a). Feministische Analysen, die Sexarbeit in breitere Care-Debatten integrieren, können einen Beitrag zur Aufklärung leisten, indem sie ausgeblendete gesellschaftliche Funktionen von Sexarbeit sichtbar machen und bestehende Ambivalenzen benennen. Trotz einzelner theoretischer Vorarbeiten (Tseriwa et al. 2023) fehlt es bislang an empirischen Studien, die Sexarbeit explizit aus Sicht der Sexarbeitenden als Care-Praxis rekonstruieren. Diese Forschungslücke betrifft insbesondere qualitative Zugänge, die das Erfahrungswissen von Praktizierenden ernst nehmen und deren Perspektiven systematisch zu ergründen versuchen.

Vor diesem Hintergrund geht die Studie folgender forschungsleitender Fragestellung nach: Wie erleben und beschreiben Sexarbeitende ihre Tätigkeit als Form von Care-Arbeit und welches Potenzial sehen sie selbst in der gesellschaftlichen Anerkennung dieser Arbeit im Sinne der Entstigmatisierung von Sexarbeit? Um diese Frage aus einer Innenperspektive heraus zu beantworten, werden theoretische Perspektiven auf Care, Körperlichkeit und soziale Anerkennung mit empirischen Befunden aus dem Tätigkeitsfeld der Sexarbeit verknüpft. So basiert die exemplarische Studie auf narrativen Interviews mit vier Sexarbeitenden. Ziel des Beitrags ist es, zu einem differenzierten, empirisch fundierten Verständnis von Sexarbeit aus einer Care-Perspektive beizutragen.

Verstehen worum es wirklich geht: Warum gerade jetzt Diversitätsarbeit als Bestandteil einer offenen Gesellschaft geschützt und gestärkt werden muss

REA ELDEM, LEITERIN DER AGENTUR IN-VISIBLE IM INTERVIEW

Gleichstellungs- und Diversitätsarbeit stehen in den USA aktuell massiv unter Druck. Unter der Regierung von Donald Trump wurden nicht nur zentrale Diversity, Equity & Inclusion (DEI) Programme zurückgefahren, sondern auch restriktive Politiken eingeführt, die gezielt gegen DEI-Maßnahmen in Unternehmen und Organisationen gerichtet sind. Öffentliche Institutionen und insbesondere Universitäten sehen sich zunehmend mit gesetzlichen Einschränkungen und politischen Angriffen konfrontiert. Öffentliche Diskurse diffamieren DEI-Initiativen als ideologische Bedrohung, ganze Wissenschaftsbereiche wie die Gender Studies werden delegitimiert. *Bontu Lucie Guschke* sprach mit der DEI-Expertin Rea Eldem über die aktuellen Entwicklungen in den USA, die Auswirkungen in Deutschland und darüber, wie feministische Diversitätsarbeit dennoch weitergeführt werden kann.

Femina Politica (FP): Rea, du leitest die Agentur IN-VISIBLE, die du gegründet hast, um Organisationen, Unternehmen und Communities rund um die Themen Gender, Diversity und Transformation zu beraten. In eurer Arbeit bezieht ihr euch viel auf Wissensbestände aus den Gender Studies. Wie blickst du auf die aktuelle Lage in den USA und welchen Einfluss hat diese aktuell auf Arbeit im DEI-Bereich hier in Deutschland?

Rea Eldem: Die Situation in den USA ist gerade extrem angespannt und alarmierend. Die Entlassung des gesamten Diversity-Teams bei Microsoft hat beispielsweise viele überrascht und auch hierzulande Verunsicherung ausgelöst: Ist DEI ein vorübergehender Trend, der jetzt vorbei ist? Diese Angriffe sind ein Weckruf für uns in Deutschland, denn sie zeigen, wie schnell Erfolge in der Gleichstellung gefährdet sein können, wenn gesellschaftliche Mehrheiten oder Machtstrukturen, die sich gegen DEI stellen, die Überhand gewinnen. Auch hier bei uns zeichnen sich ähnliche Trends ab, wenn auch abgeschwächt. Politischer Backlash trifft auf eine angespannte Wirtschaftslage – das bemerke ich auch in meiner täglichen Arbeit. Überall wird gespart – und da DEI oftmals als ‚nice to have‘ verstanden wird, werden hier Budgets besonders rasch gestrichen. Legitimiert wird das aktuell auch durch populistische Narrative, die Minderheitenschutz in Frage stellen und Diskriminierung als Meinung einordnen. Das ist möglich, weil wir uns in einem Klima befinden, das Wissensstände der letzten Jahrzehnte unterminiert oder gar offen anfechtet. Die Gender

Maskulinistische Tech-Oligarchen und das Ende der Geschlechterdemokratie

MARION LÖFFLER

Bei der Inaugurationsfeier von Donald Trump im Januar 2025 standen die sogenannten Tech-Oligarchen aus dem Silicon Valley in der ersten Reihe. Elon Musk hatte schon Trumps Wahlkampf mit fast 300 Millionen Dollar unterstützt, gab den Cheerleader auf Wahlkampfveranstaltungen und sollte nun eine leitende Funktion in der Effizienzbehörde Department of Government Efficiency (DOGE) bekommen. Im Folgenden möchte ich die These verfolgen, dass sich im Zusammenspiel von Trump und Musk eine neuartige Form politischer oder gar hegemonialer Männlichkeit zeigt, die auf eine fundamentale Erschütterung des immer schon prekären Verhältnisses zwischen Kapitalismus und Demokratie verweist, und dies anhand der Bezeichnung „Tech-Oligarchen“ zeigen.

Der Celebrity Entrepreneur als politische Männlichkeit

Politische Männlichkeit bezeichnet den Einsatz von Männlichkeitspraktiken, um damit Vorteile im politischen Wettbewerb zu erzielen (Löffler 2024). Diese Inszenierung von Männlichkeit hat in der US-Politik Tradition. So zeigten sich einige Präsidenten als Cowboy (Ronald Reagan) mit der Waffe in der Hand (Theodore Roosevelt) oder auf ihrer eigens angekauften Ranch (George W. Bush), um sich das Image des „tough guy“ anzueignen (McDermott 2025, 24). In der politischen Kultur der USA sind raue Männlichkeit, binäre Geschlechterrollen und Verbrüderungen zwischen *weißen* Männern tief eingelassen und prägen den liberal-demokratischen Common Sense (Ferree 2020). Die selbstverständliche Dominanz *weißer* Männer in der Politik wurde jedoch durch Bürgerrechts-, Frauen- und LGBTQI*-bewegungen genderdemokratisch aufgebrochen. Zudem können insbesondere seit der Finanzkrise 2008 viele *weiße* Männer die traditionelle Rolle als Familienernährer nicht mehr erreichen oder halten, sodass ein Gefühl sozialer und politischer Entmännlichung um sich greifen konnte (vgl. McDermott 2025, 25). Trump hat in seinem Wahlkampf 2016 vor allem solche Männer angesprochen, die sich als Leidtragende der ökonomischen Prekarisierung und genderdemokratischer Entwicklung fühlten.

Dabei entspricht die politische Männlichkeit, die Trump praktiziert, nicht der typischen politischen Männlichkeit eines US-Präsidenten. Vielmehr verkörpert er das, was als „Celebrity-Unternehmer“ bezeichnet wird (Little/Winch 2021). Dieser Typus ist seit Trumps erster Amtszeit zum Anwärter einer neuen hegemonialen Männlichkeit avanciert und nunmehr eng mit den Hightech-Unternehmen aus dem Silicon Valley assoziiert, die dieser Männlichkeit einen neuen Drall geben. Die Figur des Unternehmers entspricht dem innovativen Entrepreneur nach Joseph A. Schumpeter (1997; Orig. 1911). Ben Little und Alison Winch bezeichnen die Selbstdarstellung und Männlichkeitsinszenierung der Silicon Valley Unternehmer als „geek masculin-

Verborgene Muster, sichtbare Gewalt: Wer gilt in Deutschland als schützenswert?

MANJA DIMITRA KOTSAS

Tödliche Polizeigewalt gegen rassifizierte und sozial marginalisierte Gruppen ist in Deutschland kein Ausnahmefall, sondern Ausdruck struktureller Probleme. Institutioneller Rassismus bleibt oft unsichtbar, weil er in Routinen und Machtverhältnissen verankert ist. Schon Carmichael und Hamilton (1992) unterscheiden zwischen individuellem und institutionellem Rassismus, dessen Wirkung meist unhinterfragt bleibt. Die Fokussierung auf „Fehlverhalten Einzelner“ oder „rechte Ränder“ (Celikates 2024, 1339) verschiebt Rassismus aus dem institutionellen Zentrum und entlastet das deutsche Selbstbild. Noch immer fehlt es in Deutschland an einer konsequenten politischen Auseinandersetzung mit institutionellem Rassismus (Kim/Steinhilper 2025).

Dass es sich um ein wiederkehrendes Muster handelt, belegt auch der Nationale Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa) 2025 mit dem Titel *„Verborgene Muster, sichtbare Folgen – Rassismus und Diskriminierung in Deutschland“*. Die vom Deutschen Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) durchgeführte Studie widerspricht der gängigen Entpolitisierung rassistischer Gewalt. Rassismus ist in Deutschland kein Randphänomen, sondern tief eingebettet in Einstellungen, Institutionen und Alltagspraktiken. 54 % der Befragten berichten von monatlicher Diskriminierung, besonders Muslim*innen und Schwarze Deutsche (DeZIM 2025, 8). Der NaDiRa-Monitoringbericht 2025 zeigt außerdem, dass etwa ein Drittel der stark diskriminierten Personen moderate bis schwere psychosoziale Belastungssymptome aufweisen im Vergleich zu rund 10 % unter jenen ohne Diskriminierungserfahrung (DeZIM 2025, 35). Diese Dynamiken verstärken sich gegenseitig.

Rassistische Diskriminierung wirkt rechtlich, gesellschaftlich und psychosozial. Menschen werden anhand äußerer Merkmale und vermuteter Herkunft als „Andere“ markiert und als Bedrohung konstruiert (Seidensticker 2021). Diese koloniale Logik setzt die weiße Mehrheitsgesellschaft als Norm und markiert Abweichendes als defizitär oder gefährlich (ebd.). Die Polizei nimmt in diesem Gefüge eine doppelte Rolle ein: sie soll schützen, trägt aber zugleich zur Reproduktion sozialer Ungleichheit bei. Racial Profiling, Kriminalisierung migrantischer Gruppen und das Ignorieren von Betroffenenperspektiven prägen die polizeiliche Praxis (Espín Grau/Klaus 2022). Polizeiliches Handeln stabilisiert somit ein Ordnungsverständnis, das festlegt, wer kontrolliert, geschützt oder übersehen wird (Thompson 2018). Institutioneller Rassismus bei der Polizei ist deshalb kein bloßes Fehlverhalten einzelner Beamt*innen, sondern Ausdruck eines strukturellen Zusammenhangs zwischen staatlichem Gewaltmonopol und gesellschaftlichem Othering, das über Zugehörigkeit, Gefährdung und Schutzwürdigkeit entscheidet. Der NaDiRa-Monitoringbericht (2025) zeigt, dass Personen, die wiederholt diskriminierende Erfahrungen mit der Polizei machen,