

gender et alia: Dagmar Fink, Susanne Lummerding, Katja Wiederspahn

Kollektiv wie auch kollektive Praxis im kollektiven Arbeiten kontinuierlich neu zu re-artikulieren: eine Herausforderung

Das queer_feministische Übersetzungskollektiv *gender et alia* gibt es – in wechselnder Besetzung – seit 1993. Auf der Grundlage unserer Praxis im und Arbeit am Kollektiv, d.h. unserer kollektiven Arbeit an wissenschaftlichen Übersetzungen sowie in Diskussionen, die in Zusammenhang mit unserer Arbeit als Theoretiker_innen¹ entstehen, haben wir anlässlich einer Tagung² unsere Überlegungen zu folgenden Fragen gesammelt:

- Was bedeutet der Begriff Kollektiv für uns als queer_feministisches Übersetzungskollektiv?
- Welches Handeln ist kollektiv und welches Handeln erfordert das Kollektiv?
- Wie viel Anerkennung und Raum für Individualität setzen Kollektiv und kollektives Handeln voraus? Wie lässt sich Offenheit für Differenzen, wie der Wille zum und die Lust am Kollektiv herstellen und erhalten? Was erfordert es, ein nur phantasiertes ‘Wir’ gar nicht erst aufkommen zu lassen?

SL: Als Kollektiv – mit einer langen, bewegten und komplexen Geschichte – haben wir die Einladung zur Berliner Tagung als willkommene Herausforderung

1 Im Bemühen um eine geschlechterreflexive Sprache verwenden wir in diesem Text wie auch in vielen unserer Übersetzungen den Unterstrich in Kombination mit geschlechtsspezifischen Endungen bzw. weiblichen und männlichen Pronomina. Wir halten es für wichtig, unserer theoretischen ebenso wie praktischen Perspektive auf die Vielfältigkeit geschlechtlicher und sexueller Existenzweisen auch in der Sprache Rechnung zu tragen – und auch auf diese Weise gegen binäre und heteronormative Strukturen anzuarbeiten. Der Unterstrich markiert eine Leerstelle in unserer Zeichnungspraxis und verweist zugleich auf Möglichkeiten. Darüber hinaus stellt er Verbindungen her, wo Gegensätze gedacht werden.

2 Internationale Tagung „Kollektivität nach der Subjektkritik – Collectivity Beyond Identity“, veranstaltet vom Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin, 28.-30.06.2012. <http://www.gender.hu-berlin.de/events/tagung-kollektivitaet/tagung-kollektivitaet-1/>; 12.10.2012

Der folgende Text basiert auf einem Audio-Mitschnitt unseres Konferenzbeitrags.

angenommen, uns mit einem kollektiv-erfahrenen und -interessierten Publikum einigen Fragen zu widmen, die uns zentral für kollektives Arbeiten scheinen und mit denen wir uns immer wieder auseinandersetzen. Es war uns wichtig, gemeinsam als Kollektiv, also nicht als Einzelne stellvertretend, sondern zu dritt im Rahmen der Tagung zu sprechen. Teil unserer Geschichte ist auch der Umstand, dass wir zum Zeitpunkt der Tagung nicht als quasi intaktes Kollektiv auftraten, bzw. nicht alle drei auch ‘ordentliche’ Mitglieder waren. Wir hatten uns zu viert dazu entschlossen, ein Abstract zur Konferenz einzureichen – kurz nachdem wir ein neues Mitglied aufgenommen hatten, das jedoch bedauerlicherweise bald darauf wieder aus dem Kollektiv ausgetreten ist. Die Einladung zur Tagung erhielten wir wiederum kurze Zeit nach meinem Entschluss, nach 19 Jahren intensiver gemeinsamer Arbeit und Auseinandersetzung aus dem Kollektiv auszutreten. Zu dritt entschieden wir uns, die Einladung dennoch bzw. gerade deshalb anzunehmen, um uns genau aus dieser Situation und Erfahrung heraus der Frage zu widmen, was es bedeutet und erfordert, Kollektiv wie auch kollektive Praxis im kollektiven Arbeiten kontinuierlich neu zu re-artikulieren.

Was bedeutet der Begriff Kollektiv für uns als queer_feministisches Übersetzungskollektiv?

KW: Für mich bedeutet Kollektivität zunächst ganz grundlegend ein möglichst bewusstes, reflektiertes Umgehen mit Hierarchien: Es ist ja nicht so, dass es bei *gender et alia* keine Hierarchien gibt. Die gibt es in der übersetzerischen Arbeit, in Form der Erst- und Zweitübersetzung und des Entscheidungs-‘Rechts’ der Erstübersetzerin über die letztendliche Druckversion – sehr wichtig ist hier allerdings, dass die Positionen nicht festgeschrieben sind und jederzeit wechseln können, sonst würde ich diese Praxis nicht als kollektiv bezeichnen wollen.³

In der Praxis des Kollektivs jenseits der konkreten Arbeit an Übersetzungen soll es für mein Dafürhalten keine Hierarchien geben – mein Bestreben geht dahin, sie durch Auseinandersetzung aufzulösen. Ob zufällig oder nicht: Die Mitglieder von *gender et alia*, die ich bislang erlebt habe, waren und sind allesamt gleichermaßen sprachbegabt und bis zu einem gewissen Maße diskussionsfreudig. Insofern habe ich den Eindruck, dass wir erstaunlich wenig damit zu kämpfen haben, in Diskussionsverläufen Hierarchiebildungen entgegensteuern zu müssen, die durch unterschiedliche Sprechfreude ‘gerne’ entstehen. Allerdings haben die gruppenspezifischen Prozesse bei *gender et alia*, je nach Anzahl der Mitglieder (5-

3 Vgl. http://genderetalia.sil.at/queer_feministischesuebersetzen_2011.htm; 27.09.2012

4-3), erschreckend 'automatisch' Hierarchien bzw. Gruppierungen innerhalb des Kollektivs hervorgebracht (4:1, 2:2, 2:1). Hierarchie ist möglicherweise auch ein tabuisiertes Thema in Bezug auf die Frage, welche sich was vom Kollektiv wünscht, weil es große Unterschiede hinsichtlich der ökonomischen Situation der Einzelnen gibt. Konkret: Eine möchte viel übersetzen, da sie über die Übersetzungen ihren Lebensunterhalt bestreiten möchte. Eine andere möchte weniger übersetzen, da sie sich über eine weitere Ausbildung ein zusätzliches finanzielles Standbein geschaffen hat. Eine dritte möchte gerne übersetzen, muss dies jedoch nicht aus ökonomischen Gründen, da eine andere Tätigkeit ihr Haupteinkommen liefert. Vielleicht wäre hier auch der Begriff der Differenz angemessener. Es ginge also um die gute alte Aufgabe, aus Differenzen keine Hierarchien entstehen zu lassen.

DF: Ich denke, dass aus diesen Differenzen, diesen unterschiedlichen Wünschen und Bedürfnissen, die sich an das Kollektiv richten, auch immer wieder Hierarchien entstehen, die wir wenig besprechen. Ich bin mir nicht sicher, ob das immer schlecht ist, sicher bin ich mir aber, dass diese Hierarchien nicht beständig sein *müssen*, sondern sich potenziell wieder auflösen lassen.

SL: Anstelle von Hierarchien, die eher Verfestigtes, Institutionalisiertes konnotieren, was tatsächlich weder jemals unsere Intention noch unser Problem war, würde ich eher von Machtverhältnissen sprechen, die unumgänglich, aber beweglich und veränderlich sind. Beziehungen, Differenzen und Machtverhältnisse sind eine ständige Herausforderung, die eine Arbeit am Kollektiv immer impliziert und diese auch als prozesshafte definiert. Es ist auch wichtig zu berücksichtigen, was die Arbeit an diesen Verhältnissen, die zwar Spannungsverhältnisse, aber nicht notwendig übel sind, für eine gemeinsame Praxis bedeutet, und was sie vor allem unter den verschärften Bedingungen der Prekarisierung bedeutet, mit denen wir kontinuierlich konfrontiert sind.

Kollektiv als Begriff ließe sich vielleicht zwischen jenem der Gruppe und jenem des Teams verorten, insofern, als Kollektiv mehr meint als Gruppe, die nicht notwendig über geteilte Interessen bzw. Interaktion hinausgeht, oder Team, das sich über einen spezifischen, zeitlich begrenzten Arbeitsauftrag definiert und durch diesen terminiert ist.

Besonders interessiert mich der Zusammenhang zwischen unserem jeweiligen theoretisch_praktischen Hintergrund, unseren Überlegungen zu Begriffs- und Kategorienbildungen in unserer Arbeit als Theoretiker_innen und Übersetzer_innen und der Praxis als Arbeit am Kollektiv als unausgesetzter und antagonistischer Herstellungsprozess von Bedeutung/Identität. Die zentrale Her-

ausforderung sehe ich dabei darin, unsere theoretischen – hegemoniekritischen, anti-identitären und repräsentationskritischen – Ansprüche in die Kollektivpraxis zu übertragen, ohne Bedeutungen/Identitäten als 'gegeben' (voraus-) zu setzen, sondern vielmehr in kontinuierlichen Ausverhandlungsprozessen aufmerksam und offen für Widersprüche, Einsprüche und Transformation zu bleiben.

KW: Was ist daran aber queer_feministisch? Zum Feministischen unserer kollektiven Praxis fällt mir ein, dass ich mich sehr wohl damit fühle, dass es keine Männer im Kollektiv gibt. Für mich stellt *gender et alia* eine Anknüpfung an feministische Kontexte dar, in denen ich mich früher bewegt habe – Stichwort 'männerfreie Räume': z.B. Frauen gegen Gen- und Reproduktionstechnologie am feministischen Frauengesundheitszentrum Frankfurt; autonome feministische Tutorien und Arbeitsgruppen während meines Studiums; nicht zuletzt auch die Frauen- und Lesbendisco, die ich in Frankfurt gemeinsam mit drei Freundinnen veranstaltet habe – aber auch die meisten meiner Projekte als Filmkuratorin. Allerdings hat für mich 'männerfrei' eigentlich immer Hetero-Biomann-frei bedeutet – hier mache ich für mich ein kleines Fragezeichen, inwieweit die Räume, die ich gestalten will, alle auch allen queeren Männlichkeiten offenstehen sollen.

DF: Für mich heißt Kollektiv auch, zumindest beim Übersetzen keine akademische Einzelkämpfer_in und auch kein individuelles Autor_innen- oder Denker_innengenie zu repräsentieren, sondern einen Arbeitszusammenhang, in dem gemeinsam diskutiert, gedacht und produziert wird: offensiv sichtbar zu machen, dass Texte immer das Wissen und die Arbeit von Mehreren beinhalten. Und es heißt, einen kontinuierlichen, wenn auch veränderlichen Diskussions- und Arbeitszusammenhang zu haben – das ist insbesondere für uns als Freischaffende ja nicht selbstverständlich. Bei Fragen nach Begrifflichkeiten, Sprachregelungen, aber auch anderen inhaltlichen Gegenständen, fangen wir also nicht jedes Mal bei Null an, sondern wir können auf unsere Diskussionen und gemeinsam erarbeitetes Wissen zurückgreifen. Und bei jedem Text, den wir übersetzen, gibt es bereits einen Diskussionszusammenhang. Ich muss mir nicht alles allein ausdenken, ich habe immer schon ein Gegenüber, das mit mir diskutiert, gegenliest, ihre Perspektive einbringt. Das unterscheidet sich von einer Arbeits- bzw. Diskussionsgruppe, weil es beim gemeinsamen Übersetzen restlos ins Detail geht und Begriffe sehr genau diskutiert werden müssen – und zumindest ein temporäres Einverständnis erreicht werden muss.

Keine Einzelkämpfer_in, sondern Teil eines Kollektivs zu sein, erleichtert mir auch die anderen Arbeitsaspekte. Ganz praktisch vertrete ich bei Akquisen,

Preisverhandlungen etc. nicht nur mich, sondern immer schon mindestens zwei. Das kann belastend sein im Sinne von Verantwortung nicht nur für sich allein, sondern für mehrere zu tragen; bei Verträgen wirklich an alles denken zu müssen, weil gegebenenfalls nicht nur ich, sondern auch Weitere unter meinen Fehlern zu leiden hätten. Es bedeutet aber auch, dass ich nicht als Einzelne in die Welt treten muss, sondern immer schon für 'etwas' bzw. das Kollektiv stehe und dieses auch im Rücken habe. Das ist sehr bestärkend. Und es heißt, in den ganzen organisatorischen, finanziellen und anderen Fragen arbeitsteilig verfahren und mich besprechen zu können.

Queer_feministisch sind für mich zum einen die Strukturen unseres Kollektivs, zum anderen unsere Arbeit an einer geschlechterreflexiven, nicht heteronormativen oder Zweigeschlechtlichkeit voraussetzenden anti-rassistischen Sprache und das Suchen nach entsprechenden Begriffen: unsere Anmerkungen und die Verweise, die wir auf die Arbeit anderer machen, das Diskutieren und Verhandeln mit Auftraggeber_innen, um eine entsprechende Sprache, was mitunter auch doppelte Arbeit bedeutet, wenn wir mehrere Vorschläge unterbreiten, weil uns etwas an diesem Sprachgebrauch liegt. Wir recherchieren, welche Möglichkeiten es in einem bestimmten Feld gibt, Dinge queer zu formulieren, welche Begrifflichkeiten was implizieren und schlagen potenziellen Auftraggeber_innen queer_feministische Texte vor.

Und schließlich war die Entscheidung, uns queer_feministisch, statt einzig feministisch, zu nennen, eine politische. Allerdings schließt sich hier die Frage an, warum nur queer_feministisch, warum nicht auch anti-rassistisch, was uns mindestens ebenso wichtig ist, warum nicht auch anti-kapitalistisch.

SL: Queer_feministisch kollektiv arbeiten bedeutet für mich zudem vor allem eine enge Verbindung und Umsetzung/Übersetzung meiner theoretischen Reflexionen, das heißt einer hegemoniekritischen, anti-identitären und repräsentationskritischen Theorie_Praxis in die Arbeit im/am Kollektiv: Wissensproduktion, als die Arbeit an der Herstellung von Bedeutung – nicht nur beim Übersetzen, aber da natürlich besonders –, als laufenden und widersprüchlichen Verhandlungsprozess auch in die Arbeit an der Herstellung und kontinuierlichen Ausverhandlung dessen, was 'Kollektiv' ist, einzubinden bzw. als davon untrennbare Praxis zu reflektieren/praktizieren. Es ist also stets neu zu verhandeln, was kollektiv bedeutet – und ob das Kollektiv bzw. dessen Grenzen u.U. auch ganz anders zu definieren sein könnten – anstatt dies bereits als eindeutig gegeben oder endgültig beschlossen vorauszusetzen.

Welches Handeln ist kollektiv und welches Handeln erfordert das Kollektiv?

KW: Kollektiv ist für mich alles Handeln, das für die Beteiligung bzw. den Einspruch aller Kollektivmitglieder offen ist und an dem mindestens zwei, besser jedoch mehr Mitglieder beteiligt sind. Am kollektiven Handeln Beteiligte müssen in meiner Vorstellung keine Kollektivmitglieder im 'strengen Sinn' sein. Über die Frage der Offenheit des Kollektivs gegenüber anderen Formen der Assoziation jenseits der Mitgliedschaft würde es sich sehr lohnen, weiter nachzudenken. Klar ist jedenfalls, dass nicht (oder nicht immer) alle Kollektivmitglieder an einem Handeln beteiligt sein müssen, damit es kollektiv heißen 'darf'.

DF: Es müssen meines Erachtens nicht immer alle beteiligt sein und waren es auch nicht. Kollektives Handeln erfordert, dass alles verhandelbar ist und miteinander abgestimmt wird, keine_r einfach unwidersprochen Setzungen vornimmt bzw. vornehmen kann. Wenn zwei zusammenarbeiten und nur eine_r davon bestimmt, ist das für mich also kein kollektives Handeln.

SL: Die Offenheit für Ein- und Widerspruch ist vor allem an eine Unabschließbarkeit dieses Prozesses geknüpft, d.h. es gibt kein 'ideales' Ergebnis, sondern es ist eben immer wieder neu zu besprechen. Dabei besteht die Herausforderung vor allem darin, Kollektiv als spannungsvollen und prozessualen Zusammenhang von Gemeinschaft und Differenz, von Zusammenhalt und Offenheit zu denken und zu praktizieren.

KW: Wie sich die einzelnen Mitglieder 'ihr' Verhältnis zum Kollektiv vorstellen – es gibt für jede die Erfahrung der Differenz zwischen individuellen und kollektiven Bedürfnissen oder Wünschen –, würde ich gerne konkreter anschauen. Ein zentraler Aspekt ist die Lust aller am Kollektiv Beteiligten darauf und daran, etwas zum Kollektiv beizutragen – was und wie viel auch immer. Ohne diese Lust kann ein Kollektiv wie *gender et alia* nicht 'funktionieren'. Es reicht nicht aus, über das Kollektiv zu diskutieren, sondern es müssen – das ist tatsächlich ein Imperativ für mich – auch kollektive Erfahrungen gemacht werden. Selbstverständlich möchte ich Diskutieren nicht als Nicht-Praxis qualifizieren, aber Erfahrungen machen würde für mich wesentlich auch die Möglichkeit kollektiver Erfolgserlebnisse beinhalten. Es wäre eine interessante Frage, ob sich über die Möglichkeit von Erfolgserlebnissen verschiedene Praxisformen identifizieren lassen. Dies stellt immer wieder große Herausforderungen dar: Jenseits unserer sehr geregelten Übersetzungspraxis Erfolgserlebnisse als Kollektiv zu generieren und zu genießen.

DF: In der aktuellen Besetzung von *gender et alia* haben wir ein wirkliches Erfolgserlebnis: wir haben ein komplexes Forschungsprojekt eingereicht, von dem wir sehr überzeugt sind. Dieses zu konzipieren und zusätzliche Leute dafür zu gewinnen, mit denen wir gerne zusammenarbeiten möchten und die spezifische Kompetenzen mitbringen, die wir nicht haben, hat nicht nur Arbeit gemacht, sondern auch viel Freude und Inspiration. Die Idee eines Forschungsprojekts ist gerade aus *gender et alia* heraus entstanden, weil wir uns unabhängig von Auftraggeber_innen und deren Übersetzungswünschen machen und stattdessen Texte übersetzen wollen, die wir theoretisch wie politisch interessant finden und die für eine bestimmte Diskussion im deutschsprachigen Raum wichtig sind, jedoch kaum bis gar nicht rezipiert werden; unter anderem, weil sie nicht auf deutsch zur Verfügung stehen.

SL: Darüber hinaus war auch die Arbeit, die wir in die mehrjährige, intensive, gemeinsame Auseinandersetzung mit Strukturveränderungen, in einen begleitenden Mediationsprozess, in die Arbeit an einer Neugestaltung der Corporate Identity und in den Versuch einer Kollektiv-Erweiterung durch Aufnahme neuer Mitglieder investiert haben – ein Prozess, der allen einiges abverlangte und an dem sich alle mit viel Einsatz und Engagement beteiligt haben – eine nicht gering zu schätzende, gemeinsame, kollektive Praxis, auch wenn nicht alles davon gleichermaßen erfolgekrönt war. Umso mehr ist auch die Teilnahme an der Tagung und der vorliegenden Publikation eine großartige Möglichkeit zur kritischen Neu-Reflexion der Arbeit im und am Kollektiv und der damit verknüpften Dynamiken und Herausforderungen.

DF: Kollektives Handeln braucht ein Begehren nach dem Kollektiv, den Wunsch, etwas gemeinsam zu tun, eine Alternative zum individuellen Handeln zu haben. Und es braucht gemeinsame Ziele oder Visionen. Das muss nicht das eine Ziel, die eine Vision sein, es können und sollen auch mehrere sein, die bei den Einzelnen unterschiedlich gewichtet sein können. Es muss jedoch eine Vorstellung von etwas geben, warum bzw. wofür gemeinsam gearbeitet wird. Begehren und Ziele sind wesentliche Motivationen für das Handeln im Kollektiv und es braucht sie unbedingt beide. Wenn es auf Dauer bestehen soll, muss kollektives Handeln angenehm sein, immer wieder auch einfach gehen und Freude machen. Wenn es oft oder andauernd mühsam, stressig, oder nervig ist, sich immer wieder die gleichen unliebsamen Dinge wiederholen, überlebt das Kollektiv dies nicht lange. Nur wenn mir das Zusammenarbeiten Freude macht, ich es in der einen oder anderen Weise als Bereicherung erlebe, möchte ich das auch wiederholen. Oder,

um es etwas selbstironisch neoliberal zu formulieren: es muss für alle Beteiligten ein wie auch immer garteter 'Gewinn' sein im Kollektiv zu handeln, nicht jedes Mal, aber doch immer wieder.

SL: You name it!

&Ü2&Wie viel Anerkennung und Raum für Individualität setzen Kollektiv und kollektives Handeln voraus? Wie lässt sich Offenheit für Differenzen, wie der Wille zum und die Lust am Kollektiv herstellen und erhalten? Was erfordert es, ein phantasiertes 'Wir' gar nicht erst aufkommen zu lassen?&Ü2&

KW: Das Kollektiv erfordert weitestgehende Anerkennung von Differenzen, zunächst im Sinne ihrer schlichten Wahrnehmung. Zustimmung – wie z.B. in dem Satz „das finde ich auch“ – kann und muss diese Anerkennung nicht sein; sie sollte jedoch die Anerkennung der 'Berechtigung' der anderen Position beinhalten – im Sinne eines Satzes wie: „Ich sehe dich und nehme wahr, dass du eine andere Position vertrittst.“ Es geht nicht notwendig um einen Konsens, sondern darum, die differenten Positionen im Kollektiv und nach 'außen' sichtbar zu machen, Handlungsmöglichkeiten zu entwerfen, in denen die Differenzen repräsentiert sind.

SL: Auch Anerkennung für Veränderungen, bzw. die Möglichkeit von Veränderungen ist wichtig. Vor allem geht es darum, keine Tabus entstehen bzw. verfestigen zu lassen. Auch ein 'Wir' soll kein Tabu sein, vielmehr stets zur Debatte gestellt werden können. Laufend zu verhandeln ist, was das Kollektiv sein soll und darf, was dessen Grenzen, und welche Veränderungen denkbar und akzeptierbar sind. Mit all diesen Fragen und unterschiedlichen Umsetzungsmodi haben wir uns kontinuierlich intensiv auseinandergesetzt und vieles erprobt. Das bedeutet nicht nur, an unserer Praxis als Kollektiv zu arbeiten, sondern immer zugleich an einem Verständnis und einer Kultur des Übersetzens als solchem.

KW: Der Möglichkeit der Anerkennung sind jedoch Grenzen gesetzt: Jegliche Anerkennung setzt implizit voraus, dass sich die Differenzen innerhalb des von uns selbst gewählten 'Rahmens' einer queer_feministischen Praxis verorten lassen – z.B. können hetero- oder homonormative Positionen kein 'Recht' auf Anerkennung beanspruchen. Dieser 'Rahmen' ließe sich auch als Vielzahl unausgesprochener Selbstverständnisse beschreiben, die sich über die Jahre der kollektiven Zusammenarbeit herausgebildet haben – seien sie politischer, übersetzerischer

oder persönlicher Art. Diese gilt es, viel expliziter zu machen, im Kollektiv und nach 'außen', auch (potenziellen) neuen Mitgliedern gegenüber. Ein unbesprechbares 'Wir' entsteht ausschließlich durch mangelnde Kommunikation – über die Erwartungen an das Kollektiv und die Frage, welchen Beitrag jede Einzelne zum Kollektiv leisten kann und will. Hier geht es auch um so etwas wie 'Aufrichtigkeit' in der Kommunikation darüber, was jede (nicht) kann und (nicht) will.

Der Wille zum Kollektiv speist sich durch die Lust auf die kollektive Praxis. So sie vorhanden ist, ermöglicht sie mir, Einiges zu investieren und für Differenzen offen zu bleiben und nicht in eine taxierende Haltung zu verfallen, z.B. innerlich aufzurechnen, wer wieviel wofür getan hat.

DF: Kollektives Handeln erfordert, dass die Einzelne Verantwortung für ihr Handeln übernimmt und für das, was sie ins Kollektiv herein trägt – Stimmungen, Befindlichkeiten, Bedürfnisse, Notwendigkeiten. Wenn es einen Raum für Individualität geben und Differenzen anerkannt werden sollen, dann ist es wesentlich, dass jede_r sich möglichst darüber im Klaren ist, was das Individuelle ist, das sie_er im Kollektiv erhalten möchte. Das setzt die Bereitschaft zur Selbstreflexion voraus, jede_r muss für sich erst einmal feststellen, was aktuell die eigene Befindlichkeit, Situation und Bedürfnislage ist, die sie_er dem Kollektiv 'zumutet'. Und jede_r muss sich darüber klar werden, welche Erwartungen sie_er an die Anderen hat, welche Wünsche sie_er an diese heftet. Das ist etwas, das wir immer wieder als Herausforderung erleben. Denn die Erwartungen, die ich an Andere habe, sind mir sehr häufig überhaupt nicht klar. Darüber hinaus muss jede ihre Wünsche und Bedürfnisse auch artikulieren und den Anderen zur Kenntnis bringen und müssen umgekehrt die anderen diesen Artikulationen Raum verschaffen und möglichst aktiv zuhören. Wenn wir unsere Erwartungen an die Anderen artikulieren, ermöglicht dies dem Gegenüber oder den Gegenübern, sich zu überlegen, ob sie diese Erwartungen auch erfüllen wollen oder können. Finden sie meine Erwartungen unangemessen, muss das ohnehin besprochen und so potenziell verhandelbar werden. Das gelingt häufig nicht, denn dafür muss sich jede_r über ihre_seine Erwartungen im Klaren sein. Und es muss gelingen, Erwartungen in einer Weise zu äußern, die Widersprüche zulässt, den Anderen nicht das Gefühl gibt, diese Erwartungen erfüllen zu müssen. Umgekehrt darf ich die Erwartungen der Anderen nicht mit Ansprüchen verwechseln und sie um jeden Preis erfüllen wollen.

SL: Klarheit im Austausch ist ja oft auch deshalb schwierig, weil sie Verhandbarkeit und damit Angreifbarkeit ermöglicht und nicht nur die Kommunikation

erleichtert. Zugleich erfüllt Klärung – ähnlich Vereindeutigungsversuchen von Bedeutung/Identität/Grenzen – auch eine systemerhaltende Funktion für die Konstruktion eines 'Wir' gegenüber jener eines 'Ihr' bzw. 'Anderer', deren Temporalität es im Auge zu behalten gilt.

Von den vielen interessanten Fragen, die im Anschluss an unsere Präsentation auf der Tagung „Kollektivität nach der Subjektkritik“ in Berlin von verschiedenen Zuhörer_innen formuliert wurden, kann nur eine für uns wichtige hier Erwähnung finden. Gefragt wurde, wie es sich für uns mit der Wahrnehmung des 'Außen' verhält: ob es uns zum einen gelingt, auch nach 'außen' nicht als geschlossenes 'Wir' aufzutreten und ob es uns gelingt, nicht nur das 'Wir' immer neu zu hinterfragen, sondern auch das 'Ihr'.

Wir wollen die Frage an dieser Stelle unbeantwortet lassen; sie soll vielmehr Anstoß und Einladung zum kritischen Weiterdenken und -diskutieren sein: über die Herausforderung, Kollektive wie auch kollektive Praxis kontinuierlich neu zu erfinden.

Dagmar Fink / Birge Krondorfer / Sabine Prokop /
Claudia Brunner (Hrsg.)

Prekarität und Freiheit?

Feministische Wissenschaft, Kulturkritik
und Selbstorganisation

Dagmar Fink, Literatur- und KulturwissenschaftlerIn. Arbeitsschwerpunkte: anti-identitäre Repräsentationskritik, queere Weiblichkeiten, Cyborg-Konzepte, Populärkulturen, Technowissenschaften. Lehrbeauftragte an diversen Hochschulen im Rahmen der Gender Studies.

Birge Krondorfer, Politische Philosophin und feministische Aktivistin. 'Freie' Lehrende an inter/nationalen Universitäten, ehrenamtlich tätig in der Bildungsstätte Frauenhetz/Wien und im VfW, zertifiziert in Groupworking, Supervision, Mediation, Interkulturelles Training.

Sabine Prokop, Promovierte, feministische Kultur-, Medien- und Kommunikationswissenschaftlerin, Künstlerin, Universitätslektorin an verschiedenen Universitäten. Projektleitungen im Bereich Mädchen/Frauen und Technik sowie gendersensible Didaktik. Systemische Organisationsberaterin, Wissenschaftscoach. Obfrau des Verbands feministischer Wissenschaftlerinnen.

Claudia Brunner, Feministische Sozialwissenschaftlerin, derzeit Universitätsassistentin am Zentrum für Friedensforschung und Friedenspädagogik der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt.

WESTFÄLISCHES DAMPFBOOT

Gefördert von

BM.W_F^a

BUNDESKANZLERAMT ÖSTERREICH

BUNDESMINISTERIN
FÜR FRAUEN UND ÖFFENTLICHEN DIENST



Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

1. Auflage Münster 2013

© 2013 Verlag Westfälisches Dampfboot

Alle Rechte vorbehalten

Umschlag: Lütke Fahle Seifert AGD, Münster

Druck: ...

Gedruckt auf säurefreiem, alterungsbeständigem Papier

ISBN 978-3-89691-929-8

Inhalt

Birge Krondorfer / Sabine Prokop / Claudia Brunner / Dagmar Fink
Prekarität und Freiheit? Zwischen Unterwerfung und
Anrufung, Singularität und Kollektivität 9

Teil 1: Prekäre Produktivitäten: Bedingungen und Entgrenzungen

Monika Mokre
Muss sich Arbeit lohnen? Bedingungsloses Grundeinkommen
als Voraussetzung eines gerechteren Arbeitsmarkts 25

Luzenir Caixeta
Prekarität, Care-Krise, transnationale Arrangements
und die Rolle von Migrant_innen 34

Frigga Haug
Die Prekarität ist von Natur aus weiblich.
Überlegungen zum Verhältnis von Produktionsweise,
Geschlechterverhältnissen und dem großen Magen des Neoliberalismus 46

Elisabeth Mayerhofer
Selbstständigkeit jenseits der Prekarität
Kulturberufe, Strukturwandel und Pauperisierung 56

Beatrix Beneder
Work-Life-Balance – Süßes Versprechen im Dienste des Humankapitals 65

Irmtraud Voglmayr
Späte Freiheit?
Zum Verhältnis von Altern, Prekarität und Aktivität 75

Juliane Alton
Kulturarbeit in Österreich
Eine Klassengesellschaft 83

Uli Aigner / Jo Schmeiser
Als hätte ich nie gelernt, zu arbeiten.
Als hätte ich gelernt, nie zu arbeiten. Ein Metalog 91

<i>Petja Dimitrova</i> 'Freiheit' und Prekarität. Oder wie lebt und arbeitet das 'künstlerisch-kreative' Subjekt als „Nicht-StaatsbürgerInnen“?	102	<i>Esther Hutfless</i> Der unterbrochene Mythos Prekarität und Freiheit zwischen Selbst-Organisation und Gemeinschaft	200
Teil 2: Prekäre Lagen und Kritiken: Organisationsverhältnisse von Wissenschaft		<i>Hanna Hacker</i> „Frauen, zerreißt eure Ketten“: Feminismus als Befreiungsbewegung in den 1970ern	209
<i>Michaela Ralsler</i> Homo.academica. Die seltene weibliche Stimme in gegenwärtigen Hochschullandschaften	111	<i>Karin Rick</i> Sex in der Schrift – ein Minenfeld Eine Revue frauenbewegter Kämpfe um Freiheiten der Lust	222
<i>Katharina Prinzenstein</i> Zwischenhin Prekaritäten feministischer Wissenschaftlichkeit in Österreich	121	<i>Miriam Wischer</i> Kollektiv zwischen Schöpfung und Erschöpfung Frauen gemeinsam sind stark, aber was stärkt Frauen?	232
Daten und Fakten zum Universitätsabbau Zusammengestellt von <i>Katharina Prinzenstein</i>	132	<i>Utta Isop</i> Praktiken der Selbstorganisation Losdemokratie, Rotationsprinzip und Sorgearbeit	242
<i>Sabine Prokop</i> Zwischen Inspiration und Transpiration Nachrichten aus der freien, kreativen, wissenschaftlichen Existenz	139	<i>Barbara Eder</i> Frühlingserwachen im 'Hinterland der Revolution'? Prekarität, Multitude und die Darstellung des Widerstandes von Frauen im Kontext der arabischen Revolten	252
<i>Michi Ebner</i> Die Verhältnisse der Anerkennung	149	Teil 4: Eine prekäre freie Geschichte	
<i>Birge Krondorfer</i> Bildung als Praxis der Beziehung. Notizen über Autorität und Freiheit	159	<i>Claudia Brunner</i> Aller guten Dinge sind dreizehn: Der Verband feministischer Wissenschaftlerinnen	265
<i>Renate Fleisch</i> Über die unerlässliche Verbindung von feministischer Theorie mit feministischer Praxis	169	Autor_innen	276
Teil 3: Selbstorganisation als prekäre Kultur Widersprüchliche Freiheiten			
<i>Isabell Lorey</i> Virtuosität und postfordistische Öffentlichkeit	181		
<i>gender et alia: Dagmar Fink, Susanne Lummerding, Katja Wiederspahn</i> Kollektiv wie auch kollektive Praxis im kollektiven Arbeiten kontinuierlich neu zu re-artikulieren: eine Herausforderung	190		