

können, Anzeige zu erstatten. Ein möglicher Ausblick im Kontext von #metoo könnte das Schaffen eines angemessenen und grundlegenden Bewusstseins sein. Genau dieses Bewusstsein kann schon damit anfangen, dass man sich der eigenen privilegierten Position bewusst wird, aus der heraus man argumentiert. Oder aber als öffentliches Medium und Veranstalter sich bewusst der Verantwortung stellt, mit der man die Rahmenbedingungen und Parameter dessen legt, wie und unter welchen Bedingungen eine

solche Diskussion überhaupt erst verlaufen *kann*. Es wäre utopisch zu erwarten, bei einer solchen Veranstaltung zu einem zufriedenstellenden Ergebnis für alle Beteiligten kommen zu können. Man kann aber dazu beitragen, dass in der Diskussion um Machtmissbrauch auch die Stimmen jener Menschen zur Kenntnis genommen werden, die nicht so privilegiert waren, über dieses Thema nur aus theoretischer Sicht debattieren zu dürfen. ♦

Equilibre: Komplementarität statt Gleichheit

Am Mittwoch, den 25. April 2018 hatte die Asbl Equilibre ins MUDAM auf eine Pressekonferenz zur Bekanntgabe ihres Inklusionsprogramms „My Pledge“ eingeladen. Der im Februar 2017 gegründete Verein will sich aktiv für Geschlechtervielfalt bei der Auswahl von Referenten und Rednern bei Konferenzen, Kolloquien, Rundtischgesprächen, Vorträgen und öffentlichen Veranstaltungen in Luxemburg einsetzen und damit aktiv gegen die Unterrepräsentation von Frauen ankämpfen. Mit der Schaffung einer umfangreichen Datenbank, die zurzeit rund 150 potenzielle Redner*innen aus unterschiedlichen Expertenbereichen umfasst und bis zum Jahresende die doppelte Anzahl erreichen soll, positioniert sich Equilibre als Vermittler zwischen Veranstaltern und Redner*innen. Zur Akquisition seiner Referent*innen und Knüpfung neuer Verbindungen greift Equilibre auf soziale Netzwerke wie LinkedIn zurück.

Zehn Unternehmen (PWC, Tomorrowstreet, AXA, Société générale, Atoz Tax Advisors, Allen&Overy, Farvest, KPMG, The British Chamber of Commerce und die Luxemburgische Börse) unterstützen die Initiative. Sie haben das Versprechen abgelegt („to take a pledge“), das Anliegen von Equilibre in ihre Firmenpolitik aufzunehmen und damit ein Zeichen für Geschlechtervielfalt zu setzen. Als Botschafter des Programmes verpflichten sie sich nicht nur dazu, bei der Organisation ihrer eigenen Veranstaltungen auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu achten, sondern auch andere Veranstalter mit Equilibre in Verbindung zu bringen, oder Equilibre auf Veranstaltungen hinzuweisen, bei denen die gewünschte Geschlechtervielfalt nicht berücksichtigt wurde (die berüchtigten „all male panels“). Auch individuelle „Pledger*innen“, die sich am Programm beteiligen wollen, sind aufgefordert, es den Unternehmen gleich zu tun. Als Gegenleistung dazu stellt Equilibre ein Angebot an speziellen Trainingsprogrammen bereit, das sich an noch junge, unerfahrenere oder unsichere Redner*innen richtet und sie auf ihre Aufgabe vorbereiten soll. Außerdem soll ein Twitter-Kanal mit regelmäßig aktualisierten Informationen, eigene Forschungsergebnisse, sowie ein umfangreicher Veranstaltungskalender zur Verfügung gestellt werden.

Die Ambitionen des Projekts sind hochgesteckt: Durch eigene Studien und Untersuchungen will Equilibre zudem das Arbeitsumfeld in Luxemburg analysieren, mögliche Schwachstellen identifizieren und beheben, und dadurch die Attraktivität Luxemburgs fördern und ausbauen. Man wolle eigenen Angaben nach „Einfluss auf lokale Kultur, Unternehmenskultur und politische Lösungen nehmen, um für Frauen und Männer und deren Familien bedeutsame Veränderungen zu bewirken.“ Zwei Studien sind bereits veröffentlicht, drei weitere sollen bis September 2018 erscheinen. Indem man Einfluss auf das lokale Umfeld nehme, könne man auch zu Veränderungen im europäischen und internationalen Umfeld beitragen – so die Vision von Equilibre.

Etwas überraschend erscheint, dass die Initiatoren ihre positiven Ziele ausgerechnet über den Umweg eines längst überwunden geglaubten Geschlechterverhältnisses begründen. Sie setzen sich im Arbeitsumfeld für Geschlechterkomplementarität ein – einem ausdrücklich antifeministischen Narrativ. Demnach seien Frauen und Männer zwar unterschiedlich, aber auf produktive Weise komplementär zu einander. Statt die Nachteile dieser Unterschiedlichkeit hervorzuheben, will man sie hier im Arbeitsumfeld optimal nutzen. Das führt dann dazu, dass etwa die „besonderen“ sozialen Kompetenzen von Frauen im Unternehmen einen Platz finden und sich positiv auf die Bilanz niederschlagen können.

Eine ähnliche, bereits bestehende Initiative ist die von Cid-Frauen und Gender entwickelte Datenbank Expertisa.lu, die Veranstaltern die Möglichkeit bietet, mit Expertinnen und potenziellen Referent*innen aus unterschiedlichen Bereichen direkt in Kontakt zu treten. Equilibre hat sich vor der Ausarbeitung ihres Projekts mit Cid-Frauen und Gender in Verbindung gesetzt, zu einer Zusammenarbeit bzw. einer Zusammenlegung der Datenbanken ist es aber nicht gekommen. Zwischen den Konzepten des Feminismus und jenen der Diversität liegen am Ende Welten. ♦