



humboldt chancengleich.
fokus frau.

humboldt chancengleich

12. Jahrgang | Mai 2021

DIE ZUKUNFT IST WEIBLICH
ODER GAR NICHT

Schwerpunkt

Portraits inspirierender
Frauen

Niemand ist eine Insel –
Dagmar Reim im Interview

Schwarzer Feminismus –
diasporisch verbunden_
intersektional_reflexiv

Auf die Plätze, fertig,
zurück! Die Retraditionali-
sierung der Frauen während
und durch die Pandemie

Frauen – gestern, heute, morgen



*„Es sind nicht unsere
Unterschiede, die uns trennen.
Es ist unsere Unfähigkeit,
diese Unterschiede zu erkennen,
anzunehmen und zu feiern.“*

Audre Lorde (1934–1992)

US-amerikanische Dichterin, Aktivistin und Kämpferin für die Rechte Schwarzer Frauen. Von 1984 bis zu ihrem Tod verbrachte sie jedes Jahr mehrere Monate in Berlin, u. a. als Gastprofessorin an der Freien Universität Berlin. Sie trug in dieser Zeit maßgeblich zur Entstehung der Schwarzen Frauenbewegung in Deutschland bei.

Editorial

Liebe Leser*innen,

was für ein Jahr liegt hinter uns! Am 9. März 2020 fand mit der Frauenvollversammlung die letzte öffentliche Veranstaltung an der Humboldt-Universität vor dem Lockdown statt. Niemand ahnte damals, wie sehr die Covid-19-Pandemie unser aller (Arbeits-)Alltag und Leben seitdem prägen würde. Das Thema der Frauenvollversammlung 2020 und damit auch dieser Ausgabe der *humboldt chancengleich* „Frauen – gestern, heute, morgen“ verlor dabei allerdings keineswegs an Aktualität, ganz im Gegenteil. In vielerlei Hinsicht trifft Frauen die Pandemie besonders hart – sie übernehmen mehr von der zusätzlichen Kinderbetreuung als Männer, sind überproportional in systemrelevanten und zugleich unterbezahlten Berufen wie etwa der Pflege vertreten und durch Ausgangsbeschränkungen und soziale Isolation verstärkt häuslicher Gewalt ausgeliefert. Ein weiterer Grund also, Frauen ganz besonders in den Fokus zu rücken.

Im Schwerpunkt dieses Hefts stellen sich Frauen vor – Frauen unterschiedlicher Generationen, aus Ost und West, mit unterschiedlichen Biographien und Sozialisationen –, die sich für Gleichberechtigung und Chancengleichheit sowie gegen Diskriminierung einsetzen. Im Rückblick auf eine 40-jährige Karriere im öffentlich-rechtlichen Rundfunk, unter anderem als erste Intendantin in der Geschichte der ARD, warnt in dieser Ausgabe Dagmar Reim vor der Illusion, Gleichberechtigung sei bereits erreicht und betont die enorme Bedeutung von Solidarität unter Frauen: „Ich habe mich oft genug geärgert über Frauen, die zu mir gesagt haben: ‚Wir hätten es auch so geschafft. Wir brauchen keine Unterstützung.‘ Das ist ein schwerer, schwerer Irrtum. Niemand ist eine Insel.“ Auch die Schriftstellerin Erica Fischer zieht „Fünfundzwanzig Jahre danach“ ernüchtert Bilanz, blickt jedoch zugleich hoffnungsvoll auf eine junge Generation von Frauen, insbesondere auf Schwarze Aktivistinnen und Politikerinnen. Zu diesen zählt Natasha Kelly, die sich in ihrem Selbstportrait als Grenzgängerin zwischen Wissenschaft, Kunst

und Gesellschaft beschreibt – getrieben von dem Anliegen, strukturellen Rassismus in der deutschen Geschichte und Gegenwart sichtbar zu machen. Judyta Smykowski wiederum setzt sich als Journalistin dafür ein, dass Frauen mit Behinderung in der Frauenbewegung stärker mitgedacht und als gleichwertige Mitglieder unserer Gesellschaft wahrgenommen werden.

Einige Artikel dieser Ausgabe befassen sich auch konkret mit der Covid-19-Pandemie: Jutta Allmendinger diskutiert unter dem Titel „Auf die Plätze, fertig, zurück!“, inwiefern die Corona-Krise eine Retraditionalisierung vergeschlechtlicher Rollenverteilungen in Familien bedingt. Die Texte der Rubrik Familiär beleuchten wiederum aus unterschiedlichen Perspektiven, wie Humboldtianer*innen das Arbeiten und Studieren im Homeoffice erleben und wie die Zukunft des mobilen Arbeitens an der HU aussehen könnte. Darüber hinaus ist auch Raum für andere wichtige Themen jenseits von Corona: Wie etwa die Rolle von Frauen in der *Black Lives Matter*-Bewegung in den USA oder die geplante Umgestaltung der Nobel-Preisträger-Galerie an der HU im Sinne einer lebendigen und diversen Erinnerungskultur.

Unter dem „Brennglas Corona“ wurde einmal mehr deutlich, wieviel es in Sachen Gleichstellung und Chancengerechtigkeit noch zu tun gibt und wie fragil das bisher Erreichte ist. Trotz allem lässt mich das Engagement, der Mut und die Hartnäckigkeit der Frauen, die in dieser Ausgabe zu Wort kommen, aber auch optimistisch in die Zukunft blicken.

Ich wünsche Ihnen viel Freude bei der Lektüre

Ihre

Dr.ⁱⁿ Ursula Fuhrich-Grubert



Dr.ⁱⁿ Ursula Fuhrich-Grubert

Seit 2009 zentrale Frauenbeauftragte der Humboldt-Universität zu Berlin
frauenbeauftragte@hu-berlin.de

Foto: Barbara Herrenkind

Gleichstellung: Rückschritte durch Corona?

Erste Forschungsergebnisse zeigen, dass die Covid-19-Pandemie bestehende Geschlechterungleichheiten in der Wissenschaft verstärkt. So publizierten Frauen – und insbesondere Mütter – aufgrund der zusätzlichen Kinderbetreuung oder Pflege von Angehörigen seit März 2020 weniger als ihre männlichen Kollegen. Eine breit angelegte Studie des Wissenschaftszentrums Berlin (WZB) soll nun im Auftrag des Berliner Senats die mittel- und langfristigen Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die soziale und ökonomische Situation von Frauen in Berlin untersuchen.

Weniger Frauen in Dax-Vorständen

Anders als in vielen anderen Ländern ging der Anteil von Spitzenmanagerinnen in Deutschland im letzten Jahr deutlich zurück. Im September 2020 saßen nur 23 Frauen – und damit sechs weniger als im Vorjahr – in den Vorständen der 30 Unternehmen, die dem wichtigsten deutschen Börsenindex Dax angehören. Der Frauenanteil sank damit auf 12,8 Prozent. Elf Konzerne haben keine einzige Frau im Vorstand.

Mit Kreide gegen sexualisierte Belästigung im öffentlichen Raum

Jede Frau hat es schon erlebt – sexualisierende, obszöne und herabwürdigende Kommentare von Männern in der Öffentlichkeit, genannt ‚catcalling‘. Die Macherinnen des Instagram-Accounts #Catcalls-berlin machen die sexuelle Belästigung dort öffentlich, wo Frauen sie ertragen müssen: Sie schreiben die Kommentare mit Kreide auf die Straße. Die Idee kommt aus New York, inzwischen gibt es auf der ganzen Welt lokale Gruppen.



Inhalt

EDITORIAL	3
INHALTSVERZEICHNIS & IN ALLER KÜRZE	4
CHANCENGLEICH SCHWERPUNKT	
Fünfzig Jahre danach	6
„Academic Activist, Visualutionist, Afrofuturist“	7
„Niemand ist eine Insel“ Dagmar Reim im Interview	8
„Die Behindertenbewegung muss feministischer werden – und gleichzeitig muss die Frauenbewegung Menschen mit Behinderung stärker mitdenken“	10
Wieso Autos bauen dann doch nicht mein Ding war	11
Technik verändert unser Leben und Denken. Das muss man bzw. frau doch mitgestalten wollen!	12
Schwarzer Feminismus – diasporisch verbunden_intersektional_reflexiv	14
DISKUSSIONSFENSTER	
Auf die Plätze, fertig, zurück! Die Retraditionalisierung der Frauen während und durch die Pandemie	16
DIE HUMBOLDTIANERIN	
Wissenschaft und Verantwortung – die Historische Kommission entwickelt Konzept zur Neugestaltung der Galerie-Fläche vor dem Senatssaal	18

FAMILIÄR

- 21 **Einleitende Worte**
- 22 **„Freiräume akzeptieren und nicht Anwesenheit kontrollieren, das führt zu besseren Arbeitsergebnissen“**
- 25 **Promotion, Familie und Corona-Pandemie – Wie geht das zusammen?**
- 26 **„Es ist nicht die Zeit für Fristen, alles ist unplanbar geworden“**
Studieren mit Kind(ern) im Homeoffice

INTERNATIONAL

- 28 **Women and Black Lives Matter**
An Interview with Marcia Chatelain

VERNETZT

- 31 **Die bukof-Kampagne**
„FairNetz Euch!“

VORGESTELLT

- 33 **Neue Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten**

VERANSTALTET

- 34 **„Antidiskriminierung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität klug verbinden!“**

PRAKTISCH

- 36 **Diversität & Vielfalt an der Humboldt-Universität**

Zwei Frauen erhalten Nobelpreis für Chemie

Der seit 1901 verliehene Nobelpreis für Chemie ging im Oktober 2020 erstmals in seiner Geschichte an zwei Frauen: Emmanuelle Charpentier, Honorarprofessorin am Institut für Biologie der HU, und Jennifer A. Doudna, Professorin an der University of California, Berkeley, wurden für ihre Genome Editing-Methode Crispr/Cas9 ausgezeichnet. Über alle Disziplinen hinweg sind Nobelpreisträgerinnen die große Ausnahme: Nicht einmal sechs Prozent aller ausgezeichneten Wissenschaftler*innen sind Frauen und bis heute gehen die Nobelpreise meist an Männer.

Rechtsextreme Hetzkampagne gegen Wissenschaftlerin

Professorin Maisha-Maureen Auma, von 2014 bis 2019 Gastprofessorin an der HU, kritisierte in einem Interview die mangelnde Diversität an deutschen Hochschulen. Seither ist sie massiven rassistischen Angriffen ausgesetzt, u.a. durch die AfD-Fraktion Sachsen-Anhalt. Mehr als 750 Wissenschaftler*innen bekundeten ihre kollegiale Solidarität und forderten eine klare Positionierung des Deutschen Hochschulverbands gegen rassistische Diffamierungen.

Fünfzig Jahre danach



Erica Fischer

geboren 1943 im englischen Exil ihrer Eltern, wuchs in Wien auf, studierte am Dolmetsch-Institut der Universität Wien und war Anfang der 1970er Mitbegründerin der feministischen Bewegung in Wien. Sie arbeitet und lebt als Autorin und Übersetzerin in Berlin. Ihr erfolgreichstes Buch war „Aimée & Jaguar“ (1994), im April 2021 erscheint im Berlin Verlag ihre Auseinandersetzung mit dem Alter „ALT – na und?“.

Foto: Jennifer Endom / Piper Verlag

Es ist seltsam: Heute fällt es mir schwer, mich zu empören. Sich ein Leben lang über dieselben Missstände aufzuregen, ermattet. Es fehlt die Frische. So vieles hat sich kaum verändert.

Als ich Anfang der 1970er das Ausmaß an realer und struktureller Gewalt, die Frauen* einhegt, Schritt für Schritt entdeckte, war ich wütend. Diese Wut und der unbedingte Wille, diesen Zustand zu ändern, trieben mich an. Es war aber nicht nur der Zeitgeist, es war auch mein eigenes Leben. Dabei war ich durchaus privilegiert, hatte ein ‚fortschrittliches‘ Elternhaus, wie man so sagt, war durch keine Religion eingeengt und wurde in meiner geistigen und politischen Entwicklung gefördert. Und dennoch: In den 1950ern in Österreich als Mädchen aufzuwachsen war bedrückend.

Heute, fünfzig Jahre nach unserem Aufbruch, ist die strukturelle Gewalt zwar immer noch da, vieles hat sich aber auch geändert. Fünfzig Jahre sind immerhin ein halbes Jahrhundert. Die jungen Frauen* von heute sind anders als ich es damals war. Sie trauen sich mehr zu, stecken ihre Lebensziele wesentlich höher und lassen sich weniger gefallen. Meine Generation hat vorgearbeitet, darüber bin ich froh. Die Ausgangslage hat sich für die Jungen verändert. Die Jahre, in denen ich aktiv war, haben die Lebensbedingungen von Frauen* und ein paar Männern wie im Zeitraffer vorwärts schnellen lassen. Wobei die ökonomischen Verhältnisse dem kulturellen und gesellschaftlichen Sprung traurig hinterherhinken. In den 1970ern konnten wir uns den brutalen Kapitalismus von heute und die damit verbundene Ausbeutung und Verelendung breiter Menschenmassen weltweit nicht vorstellen.

Worüber empöre ich mich heute? Es sind neue Verhältnisse, die es zwar schon damals gab, die aber vorerst hinter meine Beschäftigung mit dem kapitalistischen Patriarchat und seinen Wirkungen auf die Menschen zurücktraten. Doch die Wut über die Versklavung und Diskriminierung von People of Color und Schwarzer

Menschen war nie wirklich verblasst, schließlich bin ich Kind von Eltern, die vor den Nazis fliehen mussten. Sie lehrten mich, wachsam zu sein. Und wachsam bin ich geblieben. Mein Feminismus, der stets weit über meine eigene Nasenspitze hinausreichte und Teil meiner zweiten Natur geworden ist, ist heute verschmolzen mit meiner wieder aufgefrischten Empörung über die sich weltweit ausbreitende rassistische Grundstimmung. Diese macht mir Angst. Sexismus und Rassismus gründen in denselben Denkstrukturen, auch wenn ich weiß, dass es rassistische Feminist*innen und sexistische People of Color gibt.

Meine heutigen Held*innen sind die Schwarzen Politiker*innen in den USA, die Trump und seiner republikanischen Verbrecherbande die Stirn geboten haben und bieten. Viele von ihnen haben ein Leben hinter sich, das sie weit mehr als mich berechtigt, im Namen der Entrechteten zu sprechen. Während die meisten von uns in Europa erst lernen mussten, uns selbstbewusst zum Feminismus zu bekennen, so sehr wurde (und wird) dieses Wort durch den Dreck gezogen, sind diese Frauen* personifizierte Feministinnen, ohne es überhaupt erwähnen zu müssen. Die Rede von Alexandra Ocasio-Cortez gegen Misogynie im amerikanischen Kongress im Juli 2020 war ein Meisterstück feministischer Rhetorik.

Meine Hoffnung richtet sich an diese Frauen*, an Women of Color und ihre *weißen* Verbündeten in den USA und weltweit, deren Kampf gegen kapitalistische Ausbeutung verbunden ist mit ihrem Engagement gegen Sexismus, Umweltzerstörung, Rassismus, Waffenlobby und Krieg. Der Feminismus, dem es nur um Quoten geht, interessiert mich nur mäßig. Solen Frauen* nur in die Aufsichtsräte, an der Lage der Welt wird sich dadurch wenig ändern.

„Academic Activist, Visualutionist, Afrofuturist“

Natasha A. Kelly beschreibt sich selbst als akademische Aktivistin, als Sichtbarmacherin und Afrofuturistin. Diese drei Schlagworte umreißen das Leben und Engagement einer Grenzgängerin zwischen Wissenschaft, Kunst und Gesellschaft, die sich gegen strukturellen Rassismus und für mehr Präsenz Schwarzer Menschen in der Öffentlichkeit stark macht.

Ich bin Kommunikationssoziologin mit den Forschungsschwerpunkten (Post-)Kolonialismus und Feminismus. Gleichzeitig bin ich auch Autorin, Künstlerin, Kuratorin, Filmproduzentin und Herausgeberin. Geboren bin ich in London, aufgewachsen in Deutschland. Mein akademischer Weg führte mich während meiner Promotion in Kommunikationswissenschaften und Soziologie an der Westfälischen-Wilhelms-Universität Münster an die Humboldt-Universität zu Berlin, wo ich von 2010 bis 2013 am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterforschung (ZtG) als wissenschaftliche Mitarbeiterin tätig war. Doch als Schwarze Feministin hatte ich es im akademischen Umfeld nicht immer leicht, denn neben Gender ist auch Race eine Kategorie, die mein Denken und Handeln immer stark geprägt hat. Während meiner Zeit am ZtG war Race in den meisten Fällen abwesend und gleichzeitig in seiner Abwesenheit anwesend. Gender hingegen wurde hierarchisiert und machtbasiert ausgenutzt, was bei mir häufig zu inneren Konflikten geführt hat. Schnell wurde mir klar, dass ich ohne die Institutionalisierung von Black Studies nicht im universitären Kontext fortbestehen könne. Nachdem mein Vertrag offiziell nicht mehr verlängert werden durfte, wechselte ich in die Freiberuflichkeit. Ohne institutionelle Anbindung führte ich meine akademische Arbeit fort, übernahm zahlreiche Lehraufträge an Hochschulen in Deutschland, Österreich und in den USA, beriet Organisationen und Institutionen zu postkolonialen und feministischen Fragestellungen. Gleichzeitig war ich auch immer in der Schwarzen deutschen Community engagiert.

Über den Weg der visuellen Kommunikation kam ich unweigerlich zur Kunst. Den Auftakt machte ich mit der Wanderausstellung

„EDEWA – Der Postkolonialwarenladen“, die in Zusammenarbeit mit meinen Studierenden 2010 an der HU entstand und bis 2018 in unterschiedlichen deutschen Städten gezeigt wurde. Meine erste Objektinstallation „Der Giftschränk“ (2016) zeigte ich am Deutschen Historischen Museum Berlin. Daran angelehnt entwickelte ich als Visiting Fellow der University Virginia (UVA) ein „Cabinet of Curiosities“ (2019), in welches meine Studierenden Alltagsrassismen „verbannen“ konnten. Auf der 10. Berliner Biennale feierte ich mit „Millis Erwachen“ (2018) mein Filmdebüt. Der Filmtitel geht auf das Gemälde des Expressionisten Ernst Ludwig Kirchner „Schlafende Milli“ (1911) zurück, die ich in Interviews mit Schwarzen Künstlerinnen* „erwecke“. Im Film berichten Schwarze Frauen* davon, wie sie in ihrer und durch ihre künstlerische Arbeit die gängigen kolonialtradierten Stereotype überwunden und ihre eigene selbstbestimmte Identität innerhalb der *weißen* deutschen Mehrheitsgesellschaft ausgeformt haben. Der rote Faden und das Anliegen all meiner bisherigen Projekte liegt in der Sichtbarmachung Schwarzer deutscher Geschichte, die Hand in Hand mit der Geschichte des Rassismus in Deutschland geht.

Aktuell arbeite ich in unterschiedlichen Kontexten und Formaten, vor allem zu Afrofuturismus. Dahinter verbirgt sich eine politisch-ästhetische Bewegung, dessen Wurzeln in der Versklavung und Kolonialisierung liegen und der damit verbundene Wunsch nach Freiheit – ein Ansatz, der Raum zum Atmen lässt! Wenn ich nach meiner eigenen Zukunftsvision gefragt werde, dann steht an erster Stelle ein Institut für Schwarze Studien in Berlin, wo ich eine Professur inne habe und kreativ (weiter-)forschen und lehren kann.



Natasha Kelly

Autorin, Kuratorin und Dozentin mit den Schwerpunkten Post-/Kolonialismus und Feminismus. Weitere Informationen unter natashaakelly.com

Foto: Emmanuel Nimo

„Niemand ist eine Insel“

Dagmar Reim im Interview



Dagmar Reim

Journalistin und Trägerin des Bundesverdienstkreuzes. Von 2003 bis 2016 war sie die erste Intendantin des Rundfunk Berlin-Brandenburg (rbb).

Foto: rbb/ Kristina Jentzsch

Dagmar Reim blickt zurück auf eine 40-jährige Karriere im öffentlich-rechtlichen Rundfunk und stand als erste Frau an der Spitze eines ARD-Senders. Die Gleichstellung von Frauen war ihr dabei immer ein zentrales Anliegen. Sie spricht ungern über sich selbst und noch weniger gern schreibt sie über sich selbst. Daher wurde aus dem Selbstportrait ein Interview.

Inwiefern spielte und spielt Gleichberechtigung in Ihrem Leben eine Rolle?

Es war mir von vornherein wichtig, schon als sehr junge Frau. Ich vermochte nicht einzusehen, dass Frauen und damit die Mehrheit der Bevölkerung in Deutschland nicht gleichberechtigt teilhat an allem. Frauen sind in einigen Bereichen überproportional vertreten, etwa auf Sekretärinnenstellen und in allen Tätigkeiten, die man heute Care-Arbeit nennt. Doch gerade in Führungspositionen sind Frauen unterrepräsentiert. Das hat mir nicht eingeleuchtet und wird mir nie einleuchten. Schon als junge Frau habe ich mir vorgenommen: Falls ich einmal in einer Entscheidungsposition sein sollte, werde ich das durchsetzen. Als junge Frau kann man ja nur versuchen, sich von unten hoch zu arbeiten. Aus eigener Erfahrung weiß ich, wie schwer das ist.

Sie gelangten im Laufe Ihrer Karriere in entsprechende Führungspositionen. Wie waren Ihre Erfahrungen mit Gleichstellung in der Medienlandschaft?

Ich war die erste Intendantin in 50 Jahren Geschichte der ARD. Das sagt schon einiges. Seit wenigen Tagen gibt es tatsächlich vier Frauen unter den neun ARD-Intendant*innen. Das lässt hoffen. Ich habe damals systematisch damit begonnen, in dem Haus in dem ich arbeitete, dem Rundfunk Berlin-Brandenburg, intensiv Frauenförderung zu betreiben. Das stieß am Anfang auf Unverständnis, aber im Laufe der Zeit haben sich fast alle daran gewöhnt. Es ist entscheidend, nicht nachzulassen und beharrlich zu bleiben. Wenn ich eine Besetzungsliste aus irgendeiner Abteilung bekam, wussten die Kolleginnen und Kollegen irgendwann, dass darunter steht: ‚Gibt es hier keine Frau?‘. Es war ihnen klar, dass sie sich Arbeit ersparten, wenn sie grundsätzlich Frauen mitberücksichtigten.

Was verbinden Sie mit dem Begriff Feminismus?

Ich empfinde den Begriff Feminismus als Selbstverständlichkeit. Ich habe weder den Streit darum noch die Berührungängste damit verstanden. Ich will es vergleichen: Es kommt mir manchmal so vor wie der Begriff ‚Gutmensch‘. Wenn ich ein guter Mensch bin, bin ich doch etwas, worüber sich die Gesellschaft freuen sollte. Dennoch ist der Begriff Gutmensch negativ konnotiert, wird herablassend, sarkastisch, verächtlich verwandt. Ich finde es als Frau selbstverständlich, mich für Frauenrechte einzusetzen. Die Übersetzung davon ist Feminismus. Gleichwohl ist dieser Begriff in vielen Runden, in denen ich mich bewege, negativ besetzt. Das verstehe ich nicht.

Entscheidend ist zudem, dass es ein offener Begriff ist. Niemand kann – das versuche ich auch immer wieder jüngeren Frauen zu erläutern – die Deutungshoheit darüber beanspruchen. Was ich als Frau aus dem Begriff Feminismus mache, liegt ganz allein an mir.

Gab es einen Auslöser oder entscheidende Momente, die Sie zu einer Kämpferin in Sachen Gleichstellung gemacht haben?

Ich glaube, es kommt aus der Familie. Ich lebte in einem funktionierenden Matriarchat: Urgroßmutter, Großmutter, Mutter, Kind. Es war in den 50er und 60er Jahren alles andere als normal, dass meine Mutter und Großmutter zu mir sagten: ‚Wir sind übrigens nicht abhängig von Männern. Wir kümmern uns selbst darum, dass unser Leben funktioniert.‘ Das war absolut untypisch. Diese Haltung habe ich mir bewahrt und habe versucht, sie auch meinen Söhnen weiterzugeben.

Hatten Sie auch außerhalb Ihrer Familie ein Vorbild, ein weibliches Vorbild?

Carola Stern, sie ist leider schon verstorben, eine große Journalistin und die erste Frau im Westdeutschen Rundfunk, die in der politischen Redaktion arbeitete. Sie hat mir viel erzählt. Etwa davon, als sie zum ersten Mal in die Konferenz der Politikredaktion kam und sich die Blicke der Herren hoben. Einer schaute sie an und sagte: ‚Das ist hier kein Kaffeekränzchen.‘ Wenn man sich vorstellt, dass seitdem noch nicht so viel Zeit vergangen ist, ist man fassungslos. Carola Stern hat als sehr erfolgreiche Frau am Ende ihres Berufslebens durchgesetzt, dass wir jungen Hühner uns damals eine Stelle teilen konnten – es gab noch kein Teilzeitgesetz, das lag in weiter Ferne. Wir hätten das nie geschafft, wenn sich nicht diese – in unseren Augen damals sehr alte – Karrierefrau für uns verwendet hätte. Das habe ich mir gemerkt: Wenn man in eine bestimmte Position kommt, kann man etwas für die Frauen erreichen. Ich habe mich oft genug geärgert über Frauen, die zu mir gesagt haben: ‚Wir hätten es auch so geschafft. Wir brauchen keine Unterstützung.‘ Das ist ein schwerer, schwerer Irrtum. Niemand ist eine Insel.

Was würden Sie jungen Frauen mitgeben?

Lassen Sie sich nicht einwickeln! Es gibt viele Menschen, die sagen: ‚Jetzt haben wir es doch geschafft. Wir haben eine Bundeskanzlerin. Frauen sind überall präsent.‘ Das ist ein Irrtum. Ich rechne ähnlich wie Frau Professorin Allmendinger mit einem Rollback in Gleichstellungsfragen nach der Covid-19-Pandemie unter der Überschrift: ‚Jetzt ist aber auch genug, wir müssen nun erst einmal sehen, dass wir die Wirtschaft wieder in Gang bekommen.‘ Es gibt keinen Grund sich zurückzulehnen. Die erste Frau an der Spitze eines DAX30-Unternehmens wurde unglaublich bejubelt und war nach nur sechs Monaten wieder weg. Im Deutschen Bundestag sitzen heute weniger Frauen als vor zwanzig Jahren. Wer auf die Idee kommt, es sei schon alles getan in Sachen Frauenrechte und Gleichstellung, der wird ein übles Erwachen haben. Spätestens nach dem zweiten Kind, wenn die Teilzeitfalle zugeschnappt ist.

Das Gespräch führte Verena Namberger



„Die Behindertenbewegung muss feministischer werden – und gleichzeitig muss die Frauenbewegung Menschen mit Behinderung stärker mitdenken“



Judyta Smykowski

Redakteurin und Referentin bei Sozialhelden e.V., wo sie u.a. das Projekt www.leidmedien.de leitet. Zudem schreibt sie als freie Journalistin über das Leben mit Rollstuhl und den Umgang der Gesellschaft mit Behinderung.

Foto: Alisa Sonntag

Als Feministin setze ich mich auch ein für die Chancengerechtigkeit von Frauen mit Behinderung. Sie werden doppelt diskriminiert – aufgrund ihres Frauseins und ihrer Behinderung. Entsprechend muss einerseits die Behinderten-Community feministischer und diverser werden, andererseits die Frauenbewegung intersektionaler. Behinderte Frauen werden in der Gleichstellungsarbeit oftmals ‚vergessen‘, etwa beim Thema sexualisierte Gewalt – dabei ist Gewalt gegen Frauen mit Behinderung leider stark verbreitet und muss stärker beachtet werden.

Letztlich wünsche ich mir, dass Menschen mit Behinderung sichtbar werden. Wir müssen endlich wegkommen von einer Perspektive, die behinderte Menschen nur als ‚Expert*innen‘ ihrer Behinderung oder als ‚Opfer‘ betrachtet. Wir sind Bürger*innen, die eine Meinung haben und die gehört werden wollen – und zwar zu allen Themen. Wir haben einen Alltag, wir wählen, wir arbeiten, wir haben Partnerschaften und Kinder.

Dies gilt insbesondere auch für den Journalismus und hier setzt das Projekt leidmedien.de an. In Workshops für nicht-behinderte Journalist*innen bauen wir Berührungspunkte mit dem Thema Behinderung ab und regen einen Perspektivwechsel in der Berichterstattung an. Wir nehmen gängige Floskeln auseinander, wie etwa, dass jemand an den Rollstuhl ‚gefesselt‘ sei, oder dass behinderte Menschen leiden. Woran leiden sie denn konkret? Leiden sie wirklich an der Behinderung oder an den äußeren Umständen, an den Barrieren, an den gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten? Wir zeigen Formulierungsalternativen auf und sensibilisieren für eine bewusste Wortwahl. Das fängt bereits mit dem Begriff Behinderung an. Viele nicht-behinderte Menschen haben Berührungspunkte und versuchen das Wort zu umschreiben, etwa mit ‚Handicap‘ oder ‚besondere Bedürfnisse‘. Das ist einfach nicht richtig. Es sind nicht besondere Bedürfnisse, sondern Rechte, die behinderte Menschen haben.

Weiterhin zielt leidmedien.de auf das Empowerment von behinderten Journalist*innen ab. Wir ermutigen und unterstützen insbesondere angehende Journalist*innen mit Behinderung. Unser Ziel ist, dass Journalist*innen mit Behinderung einfach mit Rollstuhl oder

als blinde Person in die Redaktion kommen und ihren Wirtschaftsjournalismus machen können, statt immer nur über Behinderung schreiben zu müssen.

Der Weg dahin ist noch lang. Oftmals bin ich wütend und enttäuscht darüber, dass behinderte Menschen so oft ausgeblendet werden und wir immer wieder erst von unseren Diskriminierungserfahrungen erzählen müssen, bevor wir Verständnis erfahren und sich etwas ändert. Es ist nicht schön, sich ständig entblößen zu müssen. Hinzu kommt, dass wir eben keinen Feierabend von der Behinderung haben.

Frauen wie die Aktivistin und Schriftstellerin Tupoka Ogette und die Politikerin Animate Touré sind für mich echte Vorbilder. Beide setzten sich gegen Rassismus ein und sind gleichzeitig auch davon ‚betroffen‘, sprich ihre Arbeit kennt auch keinen Feierabend. Ein weiteres großes Vorbild ist außerdem die Juristin Theresia Degener, die wesentlich an der UN-Behindertenrechtskonvention mitgewirkt hat. Mir imponiert ihre ruhige und sachliche Art, gepaart mit Autorität und Hartnäckigkeit. Letztlich sehe ich es als großes Glück, im Rahmen meiner Lohnarbeit daran mitwirken zu können, dass die Gesellschaft inklusiver und Barrierefreiheit eine Selbstverständlichkeit wird. Schließlich kann Behinderung uns alle treffen, sei es im Alter oder nur temporär. Disability Mainstreaming lautet das Stichwort, sprich Behinderung muss vom Rand in die Mitte der Gesellschaft gerückt und in allen Bereichen mitgedacht werden.

Wieso Autos bauen dann doch nicht mein Ding war

Die Anfrage der Humboldt-Challengelich hat mich sehr gefreut und gleichzeitig ganz schön ins Nachdenken gebracht. Was ist an mir und meinem Engagement so interessant, dass es sich lohnen würde, darüber zu schreiben? So langsam dämmerte es mir: Eine Schwarze Frau mit deutschem Namen arbeitet bei der Türkischen Gemeinde in Deutschland (TGD) und ist darüber hinaus in weiteren Vereinen engagiert, die sich für chancengerechte gesellschaftliche Teilhabe stark machen. Für mich ist das inzwischen Alltag, aber wie bin ich eigentlich zu all dem gekommen und womit fing es an?

Um diese Fragen zu beantworten, muss ich etwas ausholen, möchte mich aber vorher noch kurz vorstellen. Mein Name ist Susanna Steinbach, 1979 geboren, seit fünf Jahren Geschäftsführerin der TGD, im Vorstand der *neuen deutschen Organisationen* und des Vereins *Each One Teach One* (EOTO) und im Vertreter*innenrat der Bundeskonferenz der Migrant*innenorganisationen.¹

Mein Engagement begann, es mag ein wenig klischeehaft klingen, schon in Schulzeiten, in denen ich Schülersprecher*in und Teamer*in in der kirchlichen Jugendarbeit war. Während meines Studiums der Verwaltungswissenschaft habe ich mein soziales Commitment etwas aus den Augen verloren und dachte zwischenzeitlich, dass meine Zukunft in einem Wirtschaftsjob liegen würde. Ein 7-monatiges Praktikum bei einem Automobilbauer hat mich aber sehr nachhaltig von dieser Idee kuriert.

ihnen Gehör zu verschaffen. Und mir wurde bewusst, dass dies genau das ist, was ich beruflich machen möchte. Der Reiz dieser Arbeit liegt für mich in ihrer Vielfältigkeit: Zum einen bin ich in die praktische Empowerment-Arbeit mit Personen und Organisationen eingebunden, zum anderen setze ich mich in etablierten Strukturen ein für ein Powersharing, d.h. eine gerechtere Verteilung gesellschaftlicher Macht und Privilegien und für eine stärkere Diversitätsorientierung. Seit 13 Jahren habe ich das große Glück, genau in diesem Sinne unsere Gesellschaft mitgestalten zu können – erst in der Jugendarbeit und jetzt bei der TGD.

Sehr berührt hat mich der letzte Aufsatz des amerikanischen Bürgerrechtlers und Politikers John Lewis, in dem er Martin Luther King Jr. zitierte: „*He said each of us has a moral obligation to stand up, speak up and speak out. When you see something that is not right, you must say something.*“²

You must do something.“² Auch wenn ich für mich nicht behaupten wollen würde, diese Maxime stets in aller Konsequenz zu leben, sind es doch die treffenden Worte, um den Antrieb für mein Engagement zu beschreiben. Meine Mutter sagt über mich, dass ich es

bereits im Kindergarten nicht ertragen konnte, wenn ich Ungerechtigkeiten erlebt hatte und mich niemals damit abfinden wollte, dass Umstände vermeintlich unveränderlich seien. Alle Organisationen, in denen ich mich privat oder beruflich einbringe, tun genau das: Sie versuchen, die Dinge, die in unserer (Migrations-)Gesellschaft ‚not right‘ sind, zu verändern und zu verbessern und ich freue mich jeden Tag darüber, ein Teil davon zu sein. Davon **nicht** Teil zu sein, ist für mich keine Alternative.



Susanna Steinbach

Verwaltungswissenschaftlerin und Organisationsentwicklerin und seit 2015 Teil der Geschäftsführung der Türkischen Gemeinde in Deutschland.

Foto: Andreas Schwarz

„Ich habe erkannt, wie wichtig es ist, marginalisierte gesellschaftliche Gruppen, dabei zu unterstützen, ihre je eigene Stimme zu entwickeln und ihnen Gehör zu verschaffen“

Was sollte es also dann sein? Über ein Praktikum bei der Integrationsbeauftragten in Konstanz habe ich erstmals die Themen und Herausforderungen einer Migrationsgesellschaft kennen gelernt und gemerkt, dass hier viele Fragen zusammenkommen, die mich schon lange beschäftigt haben: Wie kann gesellschaftliche Teilhabe- und Chancengerechtigkeit aussehen? Wer spricht für wen? Wer gestaltet die Gesellschaft, in der wir leben? Ich habe erkannt, wie wichtig es ist, marginalisierte gesellschaftliche Gruppen, dabei zu unterstützen, ihre je eigene Stimme zu entwickeln und

¹ www.eoto-archiv.de; <https://neuedeutsche.org/>; www.bundeskonferenz-mo.de

² <https://www.nytimes.com/2020/07/30/opinion/john-lewis-civil-rights-america.html> (aufgerufen am 29.10.2020)

Technik verändert unser Leben und Denken. Das muss man bzw. frau doch mitgestalten wollen!¹



Leena Simon

Philosophin, Netzpolitologin und IT-Beraterin für das Anti-Stalking-Projekt und für Digitalcourage e.V. Ihre Themenschwerpunkte sind Digitale Mündigkeit und IT-Sicherheit für Anfänger*innen. Mehr Informationen unter: <https://muendigkeit.digital>.

Foto: Alexander Altmann

Ich bin studierte Philosophin, Computerfan und berate im Hauptberuf Frauen, die von Cyberstalking betroffen sind. Bei all dem werde ich angetrieben von der Idee digitaler Mündigkeit: Digitale Mündigkeit bedeutet, Verantwortung für das eigene Handeln selbst zu tragen – eben auch im Internet.

Für Frauen bedeutet das etwa ganz praktisch, dass sie es nicht ihren Partnern überlassen, das WLAN einzurichten und ihnen das Handy startklar zu machen. Passwörter sollten geheim bleiben, auch in einer Partnerschaft. Sonst kann es böse Folgen haben, wenn es Streit gibt oder man sich trennt und der Ex-Partner alle Geräte kontrolliert. Beispiele dafür höre ich täglich in meinem Beruf als IT-Beraterin beim Anti-Stalking-Projekt des FRIEDA-Frauen-Beratungszentrums in Berlin².

Ich fühle mich dort manchmal – frei nach Harry Potter – wie eine Übersetzerin aus der Welt der ‚Computerzauberei‘ in die Muggel-Welt der Menschen, die aufgegeben haben, ihre Geräte verstehen zu wollen. Dabei verändert die Technik unser Leben und Denken. Das muss man bzw. frau doch mitgestalten – und mitgestalten wollen! Bereits als Mädchen habe ich mich sehr für Computer interessiert und war empört darüber, dass im Informatik-Kurs der Schule nur Jungs saßen und wir Mädchen nicht einmal informiert worden waren, dass es einen solchen gab. Leider habe ich mich damals entmutigen lassen und muss heute damit leben, dass ich ein rein geisteswissenschaftliches Studium eingeschlagen habe. In diesem habe ich mich dann mit Technikphilosophie beschäftigt und mir wurde immer klarer, dass Wissen Macht ist und ich nicht entmündigt werden will.

Im Verein Digitalcourage³ – damals noch FoeBuD e.V. – fand ich Menschen, die genau so denken und auch noch gute Argumente dafür haben. Feminismus war für die Gründer*innen von zentraler Bedeutung: Rena Tangens hatte etwa 1988 die ‚Haecksen‘ im Chaos Computer Club mitbegründet, eine Gruppe Hacker*innen, die sich als Frauen verstehen. In der täglichen Vereinsarbeit spielte die feministische Perspektive jedoch keine große Rolle. Ich habe dann beim Aufbau der neuen Website von Digitalcourage die Unterseite digitalcourage.de/feminismus angelegt, damit das sichtbar wird. Außerdem habe ich im Verein die Gender-Schreibweise mit dem Punkt vorgeschlagen („Aktivist.innen“), an die sich inzwischen alle halten. Weiterhin habe ich mich auch selbst bei den ‚Haecksen‘ im Chaos Computer Club eingebracht.

¹ Dieser Text ist eine überarbeitete und gekürzte Version eines Beitrags von Claudia Fischer, der im Digitalcourage Jahrbuch 2019 erschienen ist.

² Mehr Informationen unter: <https://www.anti-stalking-projekt.de/> (aufgerufen am 03.11.2020)

³ Mehr Informationen unter: <https://digitalcourage.de> (aufgerufen am 03.11.2020)



Ein Projekt, das mir besonders am Herzen liegt ist die AG Digitale Selbstverteidigung von Digitalcourage.⁴ Wenn wir politisch kritisieren, wie große Unternehmen uns ausforschen und unsere Daten zu ihrem Geschäftsmodell erklären, dann sollten wir auch ganz praktisch Alternativen aufzeigen und Menschen helfen, ihre Geräte wieder selbst unter Kontrolle zu bekommen. Die Digitale Mündigkeit formuliert eher allgemeine Haltungsmaximen, aber die Digitale Selbstverteidigung wird konkret. Außerdem mache ich mich für den Bereich der digitalen Bildung stark. In allen drei Bereichen kommt es mir zu Gute, dass ich komplexe technische Sachverhalte einfach und mit viel Freude an der Sache erklären kann.

Bevormundung durch Technik, Technikpaternalismus genannt, macht mich nach wie vor richtig wütend. Bei Smartphones zum Beispiel kann man nicht mal mehr mit Gewalt das Herrschafts-Knechtschafts-Verhältnis wiederherstellen, indem man den Dingen den Strom entzieht. Die Akkus lassen sich nur bei den wenigsten Geräten noch herausnehmen. Auch die Verwendung von freier Software oder Linux statt Windows ist aufwändiger als Rundum-Sorglos-Pakete zu benutzen. Aber Bequemlichkeit hat eben ihren Preis: Entmündigung. Und das geht mir einfach gegen den Strich.

⁴ <https://digitalcourage.de/digitale-selbstverteidigung> (aufgerufen am 30.10.2020).

Schwarzer Feminismus – diasporisch verbunden_intersektional_reflexiv



Katja Kinder

westsozialisiert, Erziehungswissenschaftlerin und Geschäftsführerin der RAA Berlin (Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V.), Mitbegründerin von Adefra e.V. (Schwarze Frauen in Deutschland)

Peggy Piesche

ostsozialisiert, Literaturwissenschaftlerin und Fachbereichsleiterin „Politische Bildung und plurale Demokratie“ in der Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)

Foto: Deborah Moses Sanks

Katja Kinder und Peggy Piesche sprechen über die Bedeutung ihres Verständnisses von Feminismus in der Schwarzen politischen Community und über ihre unterschiedliche Sozialisation in Ost und West.

Katja Kinder: Feminismus ist für mich eine Lebenseinstellung und das Fundament meiner menschlichen Verbindungen – privat, aktivistisch und professionell. Ich bin sozusagen als Feministin geboren, in eine Familie mit starken Frauen, in einem eher Arbeiterinnen geprägten Umfeld. Mir war früh klar, dass es viele Feminismen und noch mehr Ambivalenzen gibt. Damit meine ich, dass ich schon früh wusste, dass Heteronormativität¹ nicht nur in den üblichen Geschlechterbildern Macht ausübt, sondern auch von Frauen reproduziert wird. Sie reproduzieren nicht nur machtvollen Sexismus, sondern profitieren auch von Rassismus. Als junge Schwarze Lesbe war ich in lesbischen, durchaus radikalen Bezügen unterwegs. Der *weiße* lesbische Feminismus war aber nie meins. Es waren andere Schwarze Lesben, mit denen ich Mitte der 1980er Jahre das Leben konnte, was für mich zentral war: Schwarze, diasporische Verbindungen, mit vielfältigsten Intersektionen, in denen wir unsere Räume, *brave Spaces*² schafften.

Peggy Piesche: Diese Komplexität, die du in deinem Aufwachsen erlebt und in deinen Feminismusbegriff mit eingebracht hast, kannte ich nicht. Überhaupt kannte ich Feminismus nur als vagen Begriff in der Verbindung mit weiblichem Schreiben. So nannte man das damals. In der DDR hatten wir den

Feminismus ja nicht mehr nötig, ihn quasi mit der sozialistischen Gesellschaft überwunden. Frauen arbeiteten ganz selbstverständlich und zum Internationalen Frauentag huldigte das ganze Land den Frauen. Das nervte meine Mutter besonders.

Dass etwas mit der Gleichberechtigung nicht stimmte, habe ich so gelernt. Mein Vater schenkte einmal meiner Mutter eine elektrische Kaffeemühle. Er war so stolz, schließlich waren solche Luxusartikel nicht leicht zu bekommen. Er verstand die Welt nicht mehr, als meine Mutter sich beschwerte: Der Sinn des Frauentages ist wohl ein bisschen Erholung, um die restlichen 364 Tage wieder Männer weiter bedienen zu können. Das ginge ja mit der elektrischen Kaffeemühle noch besser. Ihr Sarkasmus schnitt durch die ganze Wohnung und blieb mir in Erinnerung. Heute weiß ich, ich wuchs in einem feministischen Haushalt auf.

¹ Heteronormativität ist ein zentraler Begriff der Queer Theory. Er hinterfragt die im Alltagswissen verankerte und naturalisierte Annahme, es gäbe zwei gegensätzliche Geschlechter – Männer und Frauen –, die zudem sexuell aufeinander bezogen seien, und kritisiert die Privilegierungen, die mit Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität als Norm einhergehen.

² Der Begriff ist in BIPOC (Black, Indigenous, People of Color)-Communities entstanden und beschreibt ein Konzept BIPOC (queer-)feministischer Reflexionsräume, in denen Verletzungen aufgrund von Differenzen zwar miteinander nicht verhindert werden können, sich jedoch kollektiv, empathisch und heilungsorientiert damit auseinandergesetzt wird.

Katja Kinder: Die Geschichte ist witzig und zeigt die Ambivalenz bei euch, so wie bei uns. Obwohl in der DDR vieles selbstverständlicher war, haben auch da Frauen das heteronormative System gestützt und sich einen Platz darin gesucht. Wir wuchsen in unterschiedlichen Welten auf, aber mit ähnlichen Verstrickungen, auch hinsichtlich Weißsein.

Peggy Piesche: Ja, ich kannte zwar auch Schwarze starke Frauen wie Angela Davis oder Rosa Parks. Aber die waren nicht in meinem Leben. Mich nicht in einer *weißen* Welt aus- und einzurichten, kannte ich nicht. Mit euch in Adefra³ habe ich eine kritische Spiegelung erfahren, die es in der DDR so nicht gab. Adefra als Schwarzes, lesbisch/queeres Kollektiv war und ist für mich ein sehr wichtiger Ort.

Katja Kinder: Ja, in den 1980er Jahren war es wichtig, dass wir lesbische Aktivistinnen waren und einen Schwarzen feministischen Standpunkt entwickelt haben. Gerade in der Entstehung einer organisierten Schwarzen Gemeinschaft in Deutschland war die Begegnung und der Austausch in kritischen reflexiven Räumen, die wir geschaffen haben, impuls- und strukturgebend.

Peggy Piesche: Das ist auch heute noch so. Unser Wissen über Machtverstrickungen und Ausschlüsse hilft uns, in unseren Communities immer auch zu fragen, welche Lebensrealitäten nicht repräsentiert sind. Queerness⁴ im Schwarzen Feminismus war die Konsequenz unserer eigenen Sexismuserfahrungen und diasporischen Verbindungen. Schwarzer queerer Feminismus ist gender-nonkonform, nicht-binär, transidentisch und auch immer noch lesbisch.

3 ADEFRA e. V. – Schwarze Frauen in Deutschland ist ein kulturpolitisches Forum von und für Schwarze Frauen*.

4 Der englische Begriff „queer“ (sonderbar, seltsam, leicht verrückt) steht für alle jene Lebensformen und Praktiken, die sich bewusst quer zu vorherrschenden Geschlechtsidentitäten stellen und eine heteronormative Regulierung von Gender und Begehren kritisieren.

Auf die Plätze, fertig, zurück!

Die Retraditionalisierung der Frauen während und durch die Pandemie¹



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ h.c. Jutta Allmendinger

Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und Soziologin

Foto: ©WZB/David Ausserhofer

Deutlich widerspreche ich Kommentaren in den großen Leitmedien, die den Befund einer Retraditionalisierung zurückgewiesen haben. Hervorgehoben wird, dass sich einige Väter mehr als zuvor um ihre Kinder kümmern. Einen Gewinn für Frauen sehe ich nicht. Im Gegenteil, Kränkungen und Verletzungen von Müttern mehren sich und stützen meine These der Retraditionalisierung. Fünf Aspekte erscheinen mir besonders wichtig.

Der Verlust an Optionen. Der Auf- und Ausbau der öffentlichen Kinderbetreuung ist eine der größten Errungenschaften von und für Frauen in den letzten Jahrzehnten. Mit der Pandemie hat sich der Staat über Nacht aus der Verantwortung zurückgezogen, ein Rückfall um Jahrzehnte. Bemerkenswert daran ist, dass dies ohne öffentliche Diskussion geschah. Ohne Skrupel hat man sich darauf verlassen, dass sich Eltern in der Krise selbst helfen, sich neben der Arbeit auch um ihre Kinder kümmern, eigene Anliegen zurückstellen. Dieses Zurück in traditionelle Rollenverteilungen gilt für Mütter und Väter gleichermaßen und betrifft Mütter doch so viel stärker.

Der Verlust an Öffentlichkeit. Mit der Erwerbsarbeit verbunden ist immer auch das Erschließen öffentlicher Räume, ein Leben jenseits der eigenen vier Wände. So funktional Heimarbeit für die Vereinbarkeit von Beruf und Familie auch sein mag, so gefährlich ist der Rückzug in das eigene Zuhause. Dieser Rückzug hilft der Gleichstellung nicht, im Gegenteil. Im schlimmsten Fall öffnet er ein Ventil zu mehr häuslicher Gewalt. Der weibliche Körper ist dieser Form sexualisierter Gewalt vor allem im Privaten schutzlos ausgeliefert. Auch das hat die Pandemie sehr deutlich gezeigt. Auch das ist Teil der Retraditionalisierung.

Der Entzug von freier Zeit. Meist messen wir Sorgearbeit durch die Einheit Zeit. Welche Verantwortung wir tragen und empfinden, welchen Organisationsauftrag wir definieren und annehmen, und, in der Sprache dieser Tage: wie hoch unsere *mental load* ist – all das bemisst sich aber nicht in Minuten und Stunden.

Selbst wenn wir Zeit als Annäherungswert verstehen, müssen wir uns weiter eingestehen, dass Zeit ein endliches Gut ist. Der Tag hat 24 Stunden, eine klare Grenze. Die Daten zeigen: Wenn Mütter ihre unbezahlten Arbeitsstunden weiter erhöhen, ist der Anstieg in manchen Fällen prozentual niedriger als der von Männern. Absolut gesehen stoßen sie aber an zeitliche Grenzen, erreichen leicht einen 18-Stunden-Tag. Kann man da ernsthaft darauf hinweisen, dass sich der Gender Care Gap etwas geschlossen hat? Muss man nicht zumindest betonen, dass Väter so viel mehr Luft nach oben haben? In den Arbeitswissenschaften weiß man, dass ein „je mehr Arbeit, umso höher die Produktivität“ nicht passt. Und im Sport weiß man, dass es leichter ist, sich von mäßigen Leistungen auf mittlere Leistungen zu verbessern als von guten Leistungen auf Spitzenwerte. Es geht um Grenzlasten.

Die Gnade erzwungener Partnerschaftlichkeit.

Die Erwerbsformen von Frauen und Männern können danach unterschieden werden, wie viel zeitliche Flexibilität sie mit sich bringen. Arbeitet man in systemrelevanten Jobs, ist man wenig flexibel, im Homeoffice dagegen sehr. Arbeitet man in Vollzeit, ist man weniger flexibel als in Teilzeit. Als Hauptargument gegen die Retraditionalisierung wird genannt, dass einige Frauen in Zeiten der Krise weniger flexible Arbeitsformen haben als Männer. Daher bleibt den Männern nichts anderes übrig, als sich um die Kinder zu kümmern oder um die Hausarbeit. Es geht hier also nicht darum, dass Männer ihre Einstellungen ändern, es geht um reinen Pragmatismus, man könnte auch sagen, um puren Zwang aufgrund neuer Rahmenbedingungen. Für innerhäusliche Aushandlungsprozesse ist das keine gute Grundlage. Und erst recht wird sich so das Verhalten nicht nachhaltig ändern. Es ist vielmehr davon

¹ Dieser Text ist ein Ausschnitt aus: Allmendinger, Jutta (2021): Es geht nur gemeinsam. Wie wir endlich Geschlechtergerechtigkeit erreichen. Berlin: Ullstein Verlag.



auszugehen, dass sich auch während der Pandemie die Einstellungen vieler Männer nicht geändert haben. Sie wurden erst dann aktiv, als die Frauen quasi „eingezogen“ wurden und in den systemrelevanten Berufen arbeiten mussten. Da gab es keine Freiheitsgrade, keine Alternative. Nicht für Mütter, nicht für Väter.

Die Demütigungen der Klassengesellschaft. Eltern wollen das Beste für ihre Kinder, stecken eigene Ziele und Pläne für diese zurück. Für die meisten ist es schrecklich, wenn sie ihren Vorstellungen nicht genügen (können). Eltern wissen, dass Kinder das Miteinander mit Gleichaltrigen dringend brauchen, sich erproben, beweisen wollen. Wie wichtig es für sie ist, die Regeln des Umgangs miteinander zu lernen und Freundschaften zu erleben. Eltern wollen ihren Kindern helfen. Aber viele können das nicht. Ganz besonders gilt dies für Eltern, die selbst keine gute Bildung und Ausbil-

dung erhalten durften. Sie können die Schule nicht ersetzen, nicht in Mathematik, Biologie, bei den Sprachen helfen. Finanzielle Ressourcen für Nachhilfe haben sie nicht, auch nicht die Kontakte zu Menschen, die helfen könnten. Sie stehen hilflos vor ihren Kindern. Ein bedrücktes Achselzucken. Heinz-Elmar Tenorth hat den Begriff der Refeudalisierung verwendet und darauf verwiesen, dass Kinder mehr als zuvor innerhalb ihrer sozialen Schicht verharren müssen, soziale Mobilität schwieriger geworden ist. Ich finde die Bezeichnung sehr treffend. Und sehe auch darin ein Zeichen für die Retraditionalisierung unserer Gesellschaft. Führen wir uns die genannten fünf Punkte vor Augen, so stellen wir fest, dass diese prinzipiell auf alle Menschen in Deutschland zutreffen könnten. Bereits vor der Pandemie waren sie allerdings deutlich geschlechtsspezifisch geprägt. Die Krise hat diese Unterschiede ans Licht gebracht und weiter verschärft.

Wissenschaft und Verantwortung – die Historische Kommission entwickelt Konzept zur Neugestaltung der Galerie-Fläche vor dem Senatssaal

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gabriele Metzler

Vorsitzende der Historischen Kommission beim Präsidium der HU¹

*Die Nobel-Preisträger-Galerie im Foyer des Senatssaals im Hauptgebäude der Humboldt-Universität wird neu gestaltet. Zukünftig sollen an diesem für die Erinnerungskultur der HU so wichtigen Ort Persönlichkeiten aller Geschlechter aus der Geschichte der Universität geehrt werden, die sich als exzellente Wissenschaftler*innen und/oder durch ein besonderes Wirken in die Gesellschaft hinein ausgezeichnet haben.*

Die Galerie der Nobelpreisträger vor dem Senatssaal im Hauptgebäude der Humboldt-Universität steht seit geraumer Zeit in der Kritik. Spätestens als 2014 von der Gruppe „Wissen im Widerstand“ das Porträt Adolf Butenandts ‚entführt‘ wurde, war offensichtlich, dass die Repräsentation der Universität durch Nobelpreisträger in eine Krise geraten war. Es ging nicht allein um Butenandt, den Chemie-Nobelpreisträger von 1939, dessen Engagement im Nationalsozialismus von „Wissen im Widerstand“ scharf kritisiert wurde. Sein ‚Fall‘ stand exemplarisch für eine Traditionsstiftung, die auf exzellente wissenschaftliche Leistungen fokussiert war, den Gewinn eines Nobelpreises gleichsam als deren objektive Zertifizierung nahm und darüber andere Aspekte der Lebenswege dieser Wissenschaftler ausklammerte. Im Ergebnis entstand eine Monokultur: Repräsentiert wurden nur männliche und weiße Wissenschaftler, da sich unter den Nobelpreisträgern der Humboldt-Universität bislang weder Frauen noch People of Colour (PoC) finden; repräsentiert wurden auch nur bestimmte Disziplinen – eben jene, für die Nobelpreise vergeben werden (in unserem Fall privilegiert dies Naturwissenschaftler und Mediziner, mit dem Historiker Theodor Mommsen ist ein einziger Preisträger für Literatur präsent); und repräsentiert sind auch nur die Wissenschaften des 20. Jahrhunderts, werden die Preise doch überhaupt erst seit 1901 verliehen. Eine solche Auswahl kann der Vielfalt, der Lebendigkeit und dem Reichtum an Erfahrungen, die die Menschen an dieser Universität auszeichnen,

in keiner Weise gerecht werden. Entsprechend braucht die Universität eine neue Erinnerungskultur, mit der sich möglichst viele ihrer Angehörigen identifizieren können.

Mit der Aufgabe der Neugestaltung beauftragte Jan-Hendrik Olbertz, der damalige Präsident der HU, die 2014 von ihm eingesetzte Historische Kommission. Die Kommission hat die Aufgabe, das Präsidium in historischen Fragen zu beraten, aber auch ihrerseits historische Debatten in der Universität anzuregen und zu moderieren sowie dezentrale Einrichtungen der Universität in ihren Auseinandersetzungen mit ihrer eigenen Vergangenheit zu unterstützen. Der Kommission gehören Professor*innen des Instituts für Geschichtswissenschaften an (Anke te Heesen, Michael Wildt, Johannes Helmrath), der Erziehungswissenschaftler Heinz-Elmar Tenorth, der die große sechsbändige „Geschichte der Universität Unter den Linden“ 2010 ganz maßgeblich verantwortete, sowie nach seinem Ausscheiden aus dem Präsidentenamt Jan-Hendrik Olbertz. Den Vorsitz führt seit 2014 die Historikerin Gabriele Metzler.

Die Kommission hat in den vergangenen Jahren eine Reihe von Veranstaltungen durchgeführt, etwa eine kleine Ringvorlesung zur Universität im Ersten Weltkrieg² und eine Podiumsdiskussion zum „Fall Butenandt“. Michael Wildt, Anke te Heesen und Gabriele Metzler haben in einem gemeinsamen Forschungsseminar zur inneruniversitären Bedeutung der Umbrüche von 1945, 1968 und 1989 universitätsgeschichtliche Themen auch in die Lehre getragen. Das umfassendste Pro-

¹ Von ihr erschien zum Thema zuletzt: Für eine neue Berliner Universitätsgeschichte. Kolonialismus muss aufgearbeitet werden, Tagesspiegel, 15.09.2020, abrufbar unter: <https://www.tagesspiegel.de/wissen/kolonialismus-muss-aufgearbeitet-werden-fuer-eine-neue-berliner-universitaetsgeschichte/26186498.html> (aufgerufen am 01.02.2021).

² Die Beiträge sind als erschienen in: Metzler, Gabriele (Hg.) (2014): „Die Berliner Universität im Ersten Weltkrieg“. Berlin: Humboldt-Universität / Heenemann.

jekt ist freilich die Umgestaltung der Galerie. Schon bei den ersten internen Beratungen darüber war klar, dass das Kriterium „Nobelpreisträger“ nicht allein für das stehen kann, was die Mitglieder der Universität heute für einen adäquaten Ausdruck von Erinnerungskultur halten. Mit der Neugestaltung der Galerie sollte jenen Humboldtianer*innen Raum gegeben werden, die Zivilcourage bewiesen haben: indem sie in politisch schwierigen Situationen Haltung gezeigt, indem sie gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung eingetreten sind und dadurch persönliche Nachteile in Kauf genommen haben. Zudem sollte die Universität an der Neugestaltung Anteil haben: So richtete die Kommission im Sommer 2019 einen Aufruf an alle aktuellen (und ehemaligen) Angehörigen der Universität, Personen zu benennen, die für diese Tradition stehen könnten. Die Reaktionen waren überraschend. Nicht nur gingen nur sehr wenige Vorschläge ein, sondern eher noch meldeten sich Stimmen, die nachdrücklich für die unveränderte Beibehaltung der Galerie der Nobelpreisträger plädierten. Bemerkenswerterweise fand die Initiative zur Umgestaltung auch außerhalb der Universität ein Echo: Neben der rechtspopulären Internetplattform „Tichys Einblick“ äußerte auch die Frankfurter Allgemeine Zeitung ernsthaft Kritik³, würde doch in der universitären Erinnerungskultur besondere Leistung in der Wissenschaft nun von anderen, gänzlich wissenschaftsfremden Erwägungen überlagert.

Das nun in der praktischen Umsetzung begriffene Konzept thematisiert das Verhältnis von Wissenschaft und Gesellschaft. Eine Uni-

versität wie die Humboldt-Universität war immer eine Stätte wissenschaftlicher Leistungen, die weit über Berlin hinaus gewirkt, die Entwicklung der Wissenschaften maßgeblich geprägt und sowohl die Grundlagen unseres Wissens als auch seine Anwendungsmöglichkeiten erheblich erweitert haben. Dies gilt von der Gründung der Universität 1809 an. Entsprechend werden in der neuen Galerie auch Wissenschaftler des 19. Jahrhunderts zu sehen sein. Besonderes Anliegen ist es der Kommission, die Wissenschaftlerinnen sichtbarer zu machen. Sie trugen bedeutende wissenschaftliche Erkenntnisgewinne bei, blieben aber (zu!) lange unsichtbar und in der universitären Erinnerungskultur allenfalls randständig.

*„Mit der Neugestaltung der Galerie sollte jenen Humboldtianer*innen Raum gegeben werden, die Zivilcourage bewiesen haben: indem sie in politisch schwierigen Situationen Haltung gezeigt, indem sie gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung eingetreten sind und dadurch persönliche Nachteile in Kauf genommen haben.“*

Bezeichnend ist, dass männliche Nobelpreisträger am zentralen Ort vor dem Senatssaal gewürdigt werden, Wissenschaftlerinnen aber in den Nebenflur zum Westflügel des Hauptgebäudes verdrängt wurden. Das wird künftig anders sein. Lise Meitner, Rhoda Erdmann, Hedwig Hintze und weitere Wissenschaftlerinnen werden in den Ausstellungsteil „Exzellente Wissenschaft“ integriert.

Dass eine bedeutende wissenschaftliche Erkenntnis oftmals mit Kosten (über das rein Finanzielle hinaus) verbunden und auch im historisch-gesellschaftlichen Kontext zu sehen ist, hat der „Fall Butenandt“ exemplarisch gezeigt. Butenandt, NSDAP-Mitglied, war während der NS-Zeit mindestens mittelbar an rassistischen Versuchen beteiligt, nach dem

³ Vgl. <https://www.faz.net/aktuell/feuilleton/debatten/berlin-galerie-der-humboldt-uni-soll-politisch-umgestaltet-werden-16454182.html> (aufgerufen am 18.12.2020).



Krieg vertuschte und beschwichtigte er die Verstrickung der Wissenschaft in den Nationalsozialismus. Der Ausstellungsteil „Wissenschaft und Gesellschaft“ thematisiert entsprechend, dass Wissenschaftler*innen immer auch gesellschaftliche Verantwortung tragen. Dass sie dieser Verantwortung mitunter nicht gerecht werden, zeigt etwa das Beispiel Fritz Habers, dessen Forschungen den Einsatz von Giftgas im Ersten Weltkrieg ermöglichten und der seine Verantwortung zeitlebens leugnete. Gleichzeitig gab es auch und gerade außerhalb der Wissenschaft Humboldtianer*innen, die Zivilcourage und Mut bewiesen, beispielsweise im kommunistischen Widerstand gegen den Nationalsozialismus wie Liselotte („Lilo“) Hermann. Verstärkt präsent sollen zukünftig in der Erinnerungskultur auch jene sein, die an der Universität studierten und in ihrem weiteren Lebensweg Einsatz zeigten für andere, man denke beispielsweise an die Politikerin und Biologin Regine Hildebrandt. Dies gilt über den deutschen Kontext hinaus: So wird in der neuen Ausstellung auch W.E.B. Du Bois seinen Platz finden, den prägende Erinnerungen an sein Studium mit der Universität verbanden und der sich als früher Aktivist für die Gleichberechtigung von Afro-Amerikaner*innen in den USA einen Namen machte.

In den Diskussionen über die Auswahl ist nochmals deutlich zu Tage getreten, was die Universität über den größten Teil ihrer Geschichte geprägt hat: Sie war gut einhundert Jahre lang eine rein männliche Institution, an der Frauen seit Beginn des 20. Jahrhunderts nur mühsam ihren Platz erkämpfen konnten. Und sie war eine Institution, die ‚Weiß‘-Sein privilegierte, Menschen jüdischen Glaubens oder jüdischer Herkunft von Karrierechancen weithin ausschloss und weitere Mechanismen der Diskriminierung konservierte. Die Frage einer studentischen Initiative, die vor einigen Jahren eine kritische Bestandsaufnahme der Selbstdarstellung der HU in den Portraits im Hauptgebäude vorlegte, bleibt damit weiterhin aktuell: „Who’s missing – and why?“⁴

Die neue Galerie soll im Rahmen einer Veranstaltung der universitären Öffentlichkeit vorgestellt werden, sobald die Bedingungen der Pandemie Präsenz von größeren Gruppen wieder zulassen. Im Internet wird sie früher zu sehen sein; die Abteilung für Kommunikation wird darüber informieren. Geplant ist, die Galerie ausdrücklich dynamisch zu halten und in ca. zwei- bis dreijährigem Turnus in Teilen immer wieder neu zu gestalten, neue Akzente zu setzen. Dieser Prozess soll dann von der Historischen Kommission nur noch begleitet werden, Gestaltungsideen selbst sollen von Humboldtianer*innen (etwa: studentischen Initiativen) eingebracht werden. Die Humboldt-Universität will und braucht eine lebendige Erinnerungskultur.

⁴ Die Dokumentation von 2013 ist abrufbar unter: <http://whoismissingandwhy.blogspot.com> (aufgerufen am 01.02.2021).

Einleitende Worte zum Thema Familiengerechte Hochschule

Die Corona-Pandemie hat die Welt erschüttert. Dabei machte sie auch vor dem Arbeitsleben nicht Halt: Über sämtliche Grenzen hinweg schlossen Büros, Meetings wurden telefonisch oder als Videokonferenz abgehalten, Dienstreisen gecancelt und Konferenzen ins Netz verlegt. Auch an der Humboldt-Universität haben Studierende und Beschäftigte – bis auf wenige Ausnahmen – monatelang von zuhause gelernt, gelehrt und gearbeitet. Wo nötig und möglich, wurden Laptops und unterstützende Software beschafft und ein entsprechendes Weiterbildungs- und Serviceangebot entwickelt. Vorlesungen und Gremiensitzungen fanden online statt, Teamsitzungen per Zoom oder als Telefonschleife. Durch den vorgezogenen Start des Intranets war kollaboratives Arbeiten plötzlich auch auf Distanz möglich, manch ein Team verlegte sogar die gemeinsame Tee- oder Mittagspause ins Netz. Das Pandemiegeschehen wirkte sich auf den sonst so behäbigen öffentlichen Dienst als regelrechter Digitalisierungsturbo aus, der ungeahnte Kreativität im Finden von Lösungen freisetzte und das bis dato (zumindest in der Verwaltung) Undenkbare möglich machte: Das Arbeiten im Homeoffice.

Was in der Wissenschaft längst üblich und erprobt war, war für die Verwaltung ein Sprung ins kalte Wasser. Bis zum Ausbruch der Pandemie war das Arbeiten im Homeoffice nur in Ausnahmefällen und in Abhängigkeit der Zustimmung der oder des Vorgesetzten möglich. Den rechtlichen Rahmen hierzu boten die Dienstvereinbarung (DV) Alternierende Telearbeit sowie der Sonderregelungsparagraf der DV Gleitende Arbeitszeit. Trotzdem wurde der Homeoffice-Wunsch, den insbesondere

Beschäftigte und Studierende mit familiären Verpflichtungen haben, häufig nicht erfüllt. Zu ausgeprägt war die Präsenzkultur.

Während des Lockdowns aber musste Homeoffice nicht mehr individuell ausgehandelt werden, sondern war von der Universitätsleitung angeordnet. Im Handumdrehen mussten essentielle Fragen geklärt werden: Wie können und wollen wir auf Distanz zusammenarbeiten? Wie miteinander kommunizieren und wie erreichbar sein? Wieviel Vertrauen habe ich als Führungskraft, wieviel Kontrolle übe ich aus? Neben den vielen positiven Erlebnissen gab es selbstverständlich auch Schwierigkeiten, Misserfolge und Konflikte.

Für viele Studierende und Beschäftigte wurde die eh schon herausfordernde Situation im Homeoffice extrem durch die Schließungen bzw. Einschränkungen von Kitas, Schulen und auch Pflegeeinrichtungen erschwert. Die Belastung, die Studieren, Lehren, Forschen und/oder Arbeiten bei gleichzeitiger Pflege von Angehörigen, Kinderbetreuung oder Unterstützung beim Homeschooling bedeutet, war und ist enorm. Dass der Hochschulbetrieb unter diesen Bedingungen am Laufen gehalten werden konnte, ist dem Einsatz und der Aufopferung aller Beteiligten zu danken.

Auf den kommenden Seiten haben wir einige Humboldtianer*innen dazu befragt, wie sie das Arbeiten und Studieren im Homeoffice erlebt haben, was gut lief und was weniger gut. Außerdem sind wir der Frage nachgegangen, welche Perspektive mobiles Arbeiten an der Humboldt-Universität nach dem erhofften Abflauen der Pandemie hat.



Katrin Meinke

Leiterin des Familienbüros an der Humboldt-Universität

Foto: Bernd Prusowski

„Freiräume akzeptieren und nicht Anwesenheit kontrollieren, das führt zu besseren Arbeitsergebnissen“

Dr. Ludwig Kronthaler

Vizepräsident für Haushalt, Personal und Technik (VPH)

Fast alle Arbeitsbereiche der Humboldt-Universität zu Berlin durchliefen während des Corona-Lockdowns mehrere Monate Homeoffice. Nach wie vor wird in vielen Fällen und zukünftig vermutlich erneut nochmals vermehrt das Arbeiten von Zuhause aus – teils im Wechsel mit Präsenzarbeit – praktiziert. Katrin Meinke, Leiterin des Familienbüros, führte ein Gespräch mit Dr. Ludwig Kronthaler, Vizepräsident für Haushalt, Personal und Technik der HU (VPH), über das Arbeiten im Homeoffice sowie die damit verbundenen Chancen, Herausforderungen und Zukunftsperspektiven.

Herr Kronthaler, wie haben Sie persönlich das Arbeiten im Homeoffice erlebt?

Das Arbeiten im Homeoffice finde ich gut, wenn es um Sach- und Projektarbeit geht. Meiner Erfahrung nach kann da die Produktivität sogar größer sein. Weniger gut ist Homeoffice bei Themen, bei denen es um Emotionen geht, um Konfliktbewältigung, um persönliche Gespräche, die einfach wichtig sind. Diese Gespräche muss man mit allen Schutzmaßnahmen hier vor Ort führen. Aber im Prinzip ist die Arbeit im Homeoffice eine echte Bereicherung – wenn man es schafft, störungsfrei arbeiten zu können.

Wie viele Beschäftigte an der HU waren auch Sie von der Schließung der Kitas und Schulen betroffen. Wie ist Ihnen die Gleichzeitigkeit von Homeoffice und Kinderbetreuung bzw. Unterstützung bei der Beschulung gelungen?

Die Gleichzeitigkeit von Homeoffice und Kinderbetreuung geht nur dann, wenn man sich mit seinem Partner verbindlich abstimmt und Zeitfenster vereinbart, in denen man sich entweder nur um die Arbeit oder nur um die Kinder kümmert. Gleichzeitig Kinder und Arbeiten, das kann man vergessen. Du kommst mit deiner Arbeit nicht richtig weiter, du bist genervt, die Kinder merken das – das ist einfach nicht gut. Das muss man trennen, idealerweise zeitlich und auch räumlich.

Wer hat sich bei Ihnen überwiegend um die Kinder gekümmert?

Meine Frau ist auch berufstätig, deshalb haben wir Wert darauf gelegt, dass wir das etwa gleichwertig aufteilen. Da gilt das Argument nicht, bei mir ist das wichtiger oder dringender. Natürlich muss man einigermaßen flexibel sein und auch darauf reagieren, wenn etwa jemand schnell einmal weg muss. Aber ich glaube, ich kann guten Gewissens sagen: etwa fifty-fifty.

Medial war viel die Rede davon, dass die Corona-Pandemie vermeintlich überkommene Rollenbilder zementiert: Während Väter und Mütter zeitgleich im Homeoffice waren, lag die Last der Kinderversorgung und des Haushalts zumeist überwiegend bei den Frauen. Was muss geschehen, damit sich das ändert?

Als Arbeitgeber hat man nur beschränkt Einfluss darauf. Aber wichtig ist auf jeden Fall das Thema gleicher Lohn für gleiche Arbeit. Wenn die Partner auf der gleichen Ebene unterwegs sind, kann es nicht heißen: Ja, aber ich verdiene doch mehr! Gleiche Arbeit, gleicher Lohn, gleiche Wertigkeit. Das ist die Basis dafür, dass man dann auch sagen kann: So haben wir die Aufteilung vereinbart, so machen wir das dann auch.

Als Vizepräsident für Haushalt, Personal und Technik tragen Sie nicht nur die Verantwortung für diese drei Abteilungen, sondern auch für eine Vielzahl von Beschäftigten. Aus Ihrer Sicht als Führungskraft – welche Herausforderungen birgt das Führen auf Distanz?

So ganz groß war der Unterschied nicht für mich. Das liegt aber vielleicht daran, dass ich seit jeher gewissermaßen *management by objectives* (Anm. d. Red: Führen durch Zielvereinbarung) mache. Ich muss nicht die Leute in ihrer Anwesenheit kontrollieren und über deren Schulter gucken, sondern ich will die Arbeitsergebnisse sehen. Man vereinbart eine Aufgabe, die in einer gewissen Zeit erfüllt werden soll, dann trifft man sich und spricht darüber. Das geht über Distanz ohne Weiteres. Nun weiß ich schon, dass nicht alle Führungskräfte diesem Führungsstil zugetan sind, sondern eher die tägliche Kontrolle oder Rückmeldung brauchen oder wollen. Die werden sich mit dem Homeoffice schwerer getan haben. Aber ich glaube, dass das erstere Prinzip auch das insgesamt wirksamere ist, da man die Mitarbeitenden motiviert, indem man ihnen einen

Vertrauensvorschuss gibt. Freiräume akzeptieren und nicht Anwesenheit kontrollieren, das führt zu besseren Arbeitsergebnissen. Davon bin ich fest überzeugt.

Das Arbeiten im Homeoffice war für alle Beteiligten an der HU eine völlig neue Situation, da dieses vor der Corona-Epidemie nur in Ausnahmefällen (beispielsweise im Rahmen der DV Alternierende Telearbeit) möglich war. Wie gut ist der HU die Umstellung gelungen?

Das war der Sprung ins kalte Wasser – aber schwimmen lernt man nur im Wasser. Man muss reinspringen, und plötzlich geht es wunderbar. Man kann sich noch so lange theoretisch darüber unterhalten und an irgendwelchen Konzepten und Modellen arbeiten, und doch kommt man keinen Schritt voran. Genauso war es an der HU: Die DV Telearbeit ist uralte, wir haben bereits vor Corona eine Arbeitsgruppe mobiles Arbeiten eingerichtet, so richtig Fahrt hat diese aber erst wegen Corona aufgenommen. Also: Die Umstellung ins Homeoffice ist wirklich gut gelungen. Plötzlich war es so, dass alle dazu beitragen mussten, dass die HU weiter arbeitsfähig bleibt: Anpacken, Ärmel hochkrepeln, Gemeinschaftsinn – das war eine unglaubliche Triebfeder. Jetzt kommt es allerdings darauf an, dass wir auch Entsprechendes daraus lernen.

Und das wäre?

Vieles geht gut, aber nicht alles. Handwerker im Homeoffice können nicht reparieren und Fahrer im Homeoffice können nicht fahren. Buchhaltung im Homeoffice, die nicht ins Verwaltungsnetz kommt, das geht auch nicht. Jetzt muss man schauen, was macht Sinn und was macht keinen Sinn. Mich besorgt, dass schnell Klassenkampfsparolen hochkommen, von wegen die Höherbezahlten, die dürfen ins Homeoffice, und die anderen, die müssen hier knechten. Das liegt aber einfach oft an der Art der Tätigkeit, nicht an den Hierarchieebenen.

Und wo gab es Probleme?

Es gibt mindestens zwei Probleme, die wir lösen müssen: Die technische Ausstattung für unsere Mitarbeitenden im Homeoffice und die Netzwerke. Zugriff auf die Verwaltungsnetze, Datenbanken und Systeme, das geht nur mit VPN-Boxen. Also können wir entweder die einschlägigen Bereiche besser mit VPN-Boxen ausstatten oder aber man findet noch eine intelligente Lösung für Netzwerke, die dann Applikationen etwa unter SAP auch *remote* zugänglich macht. In der Anfangsphase, in der ersten Euphorie, haben die allermeisten gar nicht nach dienstlichem Equipment gefragt, sondern geschaut, wie kann ich überhaupt arbeiten. Aber auf Dauer, wenn man Homeoffice zur *policy* macht, kann nicht die Erwartungshaltung sein, dass die Mitarbeitenden ihre Ausstattung mitbringen. Perspektivisch bedeutet das die Umstellung von Standrechner auf mobile Rechner, womit auch das Thema Zugang gelöst wäre.

Viele Menschen arbeiten im Homeoffice eher mehr als weniger. Wie kann das vermieden werden?

Wenn es um mehr Output geht, ist das ja in Ordnung. Wenn die Mitarbeitenden zuhause aber deutlich mehr Zeit an der Arbeit verbringen, dann bedarf es klarer Vereinbarungen, wie zum Beispiel: Du musst nicht permanent erreichbar sein. Es reicht aus, wenn man Zeitfenster ausmacht und ansonsten die Arbeit so organisiert, dass sie zu den eigenen privaten und persönlichen Verpflichtungen passt, vielleicht auch zum Biorhythmus. So wie man mit neuen Tools umzugehen lernt, muss man auch mit neuen Formen der Arbeitsgestaltung umzugehen lernen. Mir ging es ja auch so: Als die mobilen Telefone erfunden wurden, war ich permanent erreichbar. Jetzt bin ich einfach abends und am Wochenende nicht erreichbar. Die Geräte haben einen Knopf zum Ausschalten – fertig.

Arbeitsschutz ist auch ein wichtiges Thema im Homeoffice. Ich habe den Eindruck, hier bewegen wir uns noch in einer Grauzone. Was muss hier noch geschehen?

Natürlich ist das ein heikles Thema, aber ganz ehrlich: Wollen Sie den Sicherheitsbeauftragten bei sich zuhause haben, der Ihnen sagt, der Schreibtisch passt nicht, und das Fenster auch nicht, und den Stuhl sollten Sie nicht verwenden? Arbeitsschutz in der privaten Wohnung ist ein großes Stück Eigenverantwortung. Das heißt, man muss Handreichungen dazu ausarbeiten, etwa zur Ergonomie. Vielleicht lässt sich das auch mit einem Angebot verbinden: Wenn du wirklich Bedenken hast und Hilfe brauchst, dann kannst du eine Fachkraft anfordern, die vorbeikommt. Der Arbeitgeber kann aber nicht verpflichtend durchsetzen, den Arbeitsschutz zu den Beschäftigten nachhause zu schicken. Will ich im Homeoffice arbeiten, weil ich die beiderseitigen Vorteile sehe, dann muss ich auch darauf vertrauen, dass die Hinweise und die Angebote ernst und wahrgenommen werden.

In den Beschäftigtenumfragen, die das Familienbüro in den letzten Jahren durchgeführt hat, wurde die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, stets als eine der wichtigsten Maßnahmen zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie an der HU aufgeführt. Für wie wichtig halten Sie diese Maßnahme hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und familiären Verpflichtungen?

Das ist essentiell, das steht völlig außer Frage. Sie brauchen jetzt auch keine Umfragen oder wissenschaftliche Studien mehr, Sie haben *proof of concept* durch die Pandemie – es hat funktioniert, Leute! Wir müssen nur aufpassen, dass wir jetzt auf allen Seiten Augenmaß walten lassen. Mich berührt es etwa unangenehm, wenn jetzt Fragen kommen wie nach einer Entschädigung für den zusätzlichen Stromaufwand zuhause. Dafür spart man sich ja aber die Zeit, in die Arbeit zu fahren oder die Arbeitswegkosten. Es ist immer dasselbe: Gute Entwicklungen werden oftmals behindert durch Verlust von Augenmaß.

Werfen wir einmal einen Blick in die Zukunft: Wie sieht die Perspektive Homeoffice an der HU aus, auch in einer Zeit „nach Corona“?

Ich bin fest davon überzeugt, dass wir Homeoffice als festen Bestandteil unserer Arbeitsgestaltungspolitik brauchen. Das ist auch ein Element der Motivation der Mitarbeitenden. Dann bin ich als Arbeitgeber gleich schon einmal besser *gerankt* als solche, die von 8 bis 17 Uhr Anwesenheitspflicht haben. Wir schauen gerade, was ist gut gelaufen, und dann werden wir Homeoffice verankern in unsere Betriebsvereinbarung zum mobilen Arbeiten. Wir reden dann ja nicht nur von Telearbeit, sondern vom mobilen Arbeiten – auch wenn ich auf Dienstreise bin oder an einem anderen Ort. So gesehen war diese Krise auch ein Glücksfall: Wir waren gezwungen, das auszuprobieren, und jetzt wissen wir, was geht und was nicht.

Ich zögere immer ein bisschen, wenn es sofort um Rechte und Pflichten geht in einem Bereich, in dem es einfach darauf ankommt, sich abzusprechen und kreativ sein zu können. Wenn man anfängt, 100-prozentige Regelungen zu treffen, dann hat man bestimmt wieder irgendeinen Fall übersehen, und der führt dann zum Streit. Als Jurist kennt man das Zitat von Immanuel Kant: *Summum ius summa iniuria* – je mehr sie aufschreiben, umso mehr Ungerechtigkeit erzeugen sie.

Herr Kronthaler, zum Schluss noch die Frage: Was nehmen Sie an positiven und auch negativen Erfahrungen aus dem Homeoffice während Corona mit?

Positiv war wirklich diese Aufbruchstimmung, dieses Unterhaken, dieses Anpacken: Wir kriegen das hin, wir schaffen das! Und wir haben es geschafft! Das war super. Das war eine der besten Erfahrungen, die ich an der HU bislang gemacht habe. Wenn's drauf ankommt, dann funktioniert das hier richtig gut – allen Bedenkenträgern und Theoretikern zum Trotz! Negativ war natürlich die Erfahrung, dass die Möglichkeit wegfiel, Leute einfach mal schnell zu treffen. Die zwischenmenschlichen Begegnungen haben gefehlt.

Vielen Dank für das Gespräch.

Promotion, Familie und Corona-Pandemie – Wie geht das zusammen?

Ein Erfahrungsbericht

*Nina Franz promoviert am Institut für Kulturwissenschaft der Humboldt-Universität zum Thema „Bild und Gehorsam. Kriegs- und Herrschaftstechniken des Visuellen“. Sie ist Mutter einer Tochter und gehört zur ersten Kohorte von Abschlussstipendiat*innen, die durch den Familienfonds der HU gefördert werden. Wir haben Nina Franz gebeten, uns zu schildern, wie ihr die Vereinbarkeit von Promotion und Familie während der Corona-Zeit gelungen ist.*

Nina Franz

Promotionsstudentin am Institut für Kulturwissenschaft der HU Berlin

Während des Lockdowns war es mir so gut wie nicht möglich, produktiv an meiner Dissertation zu arbeiten. Meine zu diesem Zeitpunkt 12-jährige Tochter war ununterbrochen zu Hause und brauchte Hilfe bei der Bewältigung ihrer Schularbeiten. Sie musste erst einmal lernen den Computer zu nutzen, E-Mails zu schreiben und selbstständig viele Stunden am Tag die gestellten Aufgaben zu lösen. Vieles konnte sie sich nicht alleine erschließen. Kindern ist es einfach nicht möglich, sich so viel Stoff ohne direkten Kontakt zu ihren Lehrer*innen selbst zu erarbeiten. Bei meiner Tochter kommt noch erschwerend hinzu, dass sie an einer diagnostizierten Lernschwäche leidet. Also war ich tagsüber mit Unterrichten beschäftigt. Wir hatten schon in der ersten Quarantänewoche einen eigenen Stundenplan aufgestellt, das war sehr hilfreich.

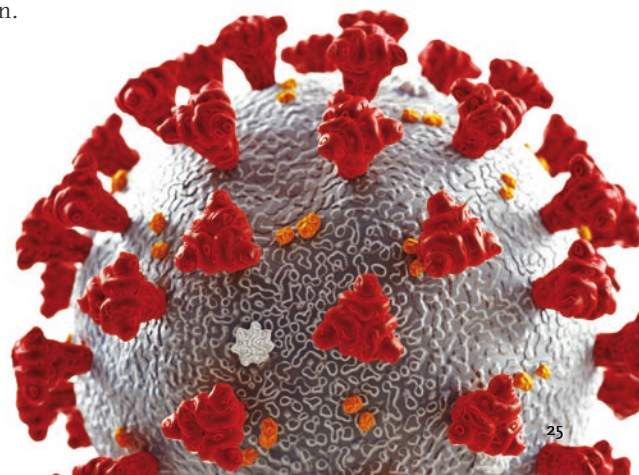
Wenn man in der wissenschaftlichen Arbeit vor einer größeren Hürde steht und viel Ruhe und Konzentration nötig hätte, um etwa in ein neues Thema oder Kapitel einzusteigen, schließen sich das Homeschooling und die Arbeit an der Promotion kategorisch aus.

Mein Partner und ich teilen die familiären Aufgaben grundsätzlich 50/50, was aber nicht heißt, dass das immer selbstverständlich oder reibungslos abläuft. Meine Tochter hilft auch mit, aber während des Lockdowns war sie so mit Schule beschäftigt und insgesamt unter Stress, dass ich ihr nicht zu viele andere Aufgaben zumuten wollte.

Seitdem die Staatsbibliothek zumindest stundenweise wieder geöffnet ist und meine Tochter wieder zur Schule geht, fällt es mir sehr viel leichter, Promotion und Familie zeitlich und räumlich zu trennen. Ich habe jedoch das Gefühl, durch die Monate des Lockdowns erheblich zurückgeworfen worden zu sein. Besonders im Vergleich zu Kolleg*innen, die keine Kinder haben und den Lockdown größtenteils zum konzentrierten Schreiben verwendet ha-

ben oder gerade neue Jobs antreten, fühle ich mich eindeutig im Nachteil. Für Bewerbungen wird bei mir auch in den nächsten Monaten keine Zeit sein, da ich mich jetzt ganz auf die Dissertation konzentrieren muss.

Trotz gesundheitlicher Sorgen (wir hatten uns offenbar mit COVID-19 infiziert, konnten aber keinen Test bekommen), der Unmöglichkeit zu arbeiten und zudem finanzieller Unsicherheiten (mein Partner, der Musiker ist, war plötzlich ohne Einnahmen und Aufträge), war es für uns als Familie auch eine schöne und sehr intensive Zeit. Dass ich einmal so viel Zeit mit meiner Tochter verbringen und ihr so vieles beibringen konnte, betrachte ich als Gewinn. Auch habe ich insgesamt das Gefühl, mehr Ruhe gefunden und einen besseren Blick für Prioritäten gewonnen zu haben. Das liegt nicht allein daran, dass die sozialen Kontakte nach wie vor sehr eingeschränkt sind und daher schlicht mehr Zeit zur Verfügung steht, sondern auch daran, dass ein solcher Einschnitt einem bewusst macht, wie unwesentlich viele der Alltagsorgen sind, mit denen man sich sonst beschäftigt. Das hat mir sogar dabei geholfen, mich in meiner wissenschaftlichen Arbeit stärker inhaltlich zu fokussieren und mir gewisse Ängste genommen, die vielleicht eher in Erfolgsdruck begründet liegen oder von außen kommen. Diese positive Wendung hat aber eindeutig auch damit zu tun, dass mir durch die Aussicht auf das Stipendium des Familienfonds die unmittelbaren finanziellen Sorgen genommen wurden.



„Es ist nicht die Zeit für Fristen, alles ist unplanbar geworden“

Studieren mit Kind(ern) im Homeoffice

Milka Berndt

Berät Studierende zum Thema Studieren mit Kind(ern) und in der Sozialberatung des RefRats der HU

Milka Berndt ist seit 2018 Beraterin im Referent_innenRat (RefRat) für Studieren mit Kind(ern) sowie in der Sozialberatung des RefRats. Zuvor arbeitete sie im AStA der FU als Beraterin. Sie studiert Ägyptologie und ist Mutter von zwei Kindern. Tereza Havlíková, Mitarbeiterin im Familienbüro, hat Milka Berndt nach ihren Erfahrungen als Beraterin und als studierende Mutter mit den Corona-Semestern befragt.

Wie viel Beratungsanfragen erreichen dich pro Woche?

Das ist ganz unterschiedlich, es gibt natürlich immer „ups and downs“, aber meistens sind es etwa zwei bis zehn Anfragen pro Woche in der Beratung für Studieren mit Kind(ern). In unserer Sozialberatung sind es etwa zwischen dreißig und vierzig Anfragen pro Woche. Ich habe das Gefühl, dass aufgrund von Corona noch mehr Beratungsanfragen kommen als davor.

Haben sich die Beratungsthemen durch Corona geändert?

Ja, ein bisschen. In unserer Beratung für Studierende mit Kindern ging es schon immer sehr viel um Finanzen, aber jetzt ist es fast ausschließlich so. Vor Corona hatten wir auch häufiger Fragen zur Organisation des Studiums, zur Mitnahme von Kindern an die Uni oder zum Kitaplatzmangel – zurzeit geht es überwiegend um finanzielle Schwierigkeiten.

Derzeit sind keine persönlichen Beratungen möglich. Wie läuft die Beratung derzeit bei euch ab?

Weil wir keine Präsenzberatung anbieten dürfen, müssen wir alle Beratungen per E-Mail und per Telefon machen, was sehr viel Zeit in Anspruch nimmt. Das Beraten von zu Hause funktioniert nur in den einfachen Fällen, die nicht so in die Tiefe gehen und bei denen man wenig Empathie oder keinen direkten menschlichen Kontakt braucht. Fälle, bei denen es um das Gespräch selbst geht und die Unterstützung daraus, solche Beratungen lassen sich online nicht gut machen. Am Telefon weiß man nicht wirklich, mit wem man es zu tun hat. Dadurch ist es für beide Seiten viel schwieriger sich zu öffnen. Meistens schreiben die Studierenden nur ganz formale Fragen per

E-Mail, aber dahinter steckt oft so viel mehr. Das kommt durch die bloße E-Mail-Kommunikation erstmal gar nicht ans Licht, sondern würde möglicherweise erst in einem Gespräch auftauchen. Ich mache mir daher ein bisschen Sorgen, dass uns jetzt wahrscheinlich viele schwierige Fälle gar nicht erreichen.

Wie ergeht es den Studierenden im Studium ohne Präsenz? Was wurde dir berichtet?

Das ist wirklich ganz unterschiedlich. Insgesamt wird die Situation sehr zwiesgespalten wahrgenommen. Von manchen Studierenden mit Kindern habe ich gehört, dass sie das digitale Studium ganz gut finden. Wenn man online an den Kursen teilnehmen kann, kann man doch einiges nebenher erledigen: die Wohnung aufräumen, Abwasch machen, usw. Dadurch lassen sich Familie und Studium im Homeoffice manchmal besser vereinbaren.

Aber an vielen Stellen ist das digitale Studium dann doch viel schlechter. Viele Studierende berichten, dass manche Lehrende noch nicht die richtige Form der digitalen Lehre gefunden haben und sich mit der Umstellung nicht wohl fühlen. Das führt zum Beispiel dazu, dass Studierende oft ein ungewöhnlich großes Arbeitspensum haben. Sehr oft müssen Studierende Zusammenfassungen von Texten schreiben um nachzuweisen, dass sie die Texte tatsächlich auch gelesen haben. Dabei war das doch schon immer so, dass nicht alle immer alle Aufgaben gemacht hatten. Auch in Präsenz mussten die Lehrenden den Studierenden einfach vertrauen, dass sie sich bestmöglich auf die Sitzungen vorbereiten. Wir sind doch alle erwachsenen Menschen. Viele Studierende studieren auch Fächer, die sie auch wirklich studieren wollen. So ist es auch in deren Interesse, die Inhalte zu lernen.

Es wird immer wieder argumentiert, dass Studierende jetzt mehr Zeit hätten, da sie ja nicht zur Uni fahren müssten. Dabei wird aber

¹ Entsprechend der Beratungspraxis des RefRats haben sich Milka Berndt und Tereza Havlíková in diesem Interview geduzt.

nicht berücksichtigt, dass sie mehr Aufgaben im Haushalt haben oder sich vermehrt um Familienmitglieder oder andere Menschen kümmern. Der Organisationsaufwand in der Pandemie ist schon sehr groß – allein ein Einkauf oder eine Hilfe für die Nachbarin zu organisieren, ist in diesen Zeiten sehr anstrengend.

Und wie ergeht es derzeit studentischen Familien, die beengt wohnen?

Wir haben öfter in der Beratung gehört, dass die Studierenden sich von dem Partner oder der Partnerin und den Kindern gar nicht räumlich trennen können. Die Wohnsituation der Studierenden war ja schon vor Corona sehr schwierig. Häufig wohnen Studierende mit Kindern in ganz kleinen Zimmern oder in WGs. Das hat nur solange funktioniert, wie man noch ein Büro hatte oder die Bibliothek. Aber jetzt ist die Situation wirklich schwierig, vor allem wenn beide Partner*innen von zu Hause arbeiten. Darüber hinaus stellt die Internetverbindung für viele Studierende ein großes Problem dar, gerade wenn mehrere Personen zeitgleich online an Seminaren teilnehmen müssen.

Siehst du auch positive Seiten am Digitalisierungsschub im Studium?

Ich finde gut, dass immer mehr Literatur online zugänglich ist. Ich finde gut, dass ich mir einen Vortrag anhören kann, während ich den Abwasch mache. Und ich mag auch, dass ich

auch dann an den Lehrveranstaltungen von zu Hause teilnehmen kann, wenn mein Kind krank ist. Das konnte ich früher nicht. Außerdem finde ich es großartig, dass ich an Vorlesungen und Vorträgen teilnehmen kann, die im Ausland/andernorts stattfinden. So konnte ich einer meiner Lieblingsdozent*innen aus Hamburg online zuhören. Oder ich selbst habe einen Vortrag im Rahmen eines Symposiums in Budapest gehalten, ohne hinfahren zu müssen.

Abschließend noch eine letzte Frage: Was würdest du dir von der Universitätsleitung oder von den Lehrenden an Verbesserungen im digitalen Semester wünschen?

Ich wünsche mir noch mehr Unterstützung für die Studierenden, die neu an der Uni starten, die noch keine sozialen Kontakte haben und nicht wissen, wo sie nachfragen können. Ich mache mir Sorgen, dass uns eine ganze Generation von Studierenden durchrutscht. Und ich würde mir auch wünschen, dass die Fristen in den Corona-Semestern viel lockerer gehandhabt würden. Ich finde, es ist nicht die Zeit für Fristen, alles ist unplanbar geworden. Und wir Studierende liegen auch nicht die ganze Zeit im Bett und „netflixen“, sondern wir wollen auch wirklich studieren und lernen.



Women and Black Lives Matter

An Interview with Marcia Chatelain



Marcia Chatelain

Professor of history and African American studies at Georgetown University

Foto: Francis Shad

The women of Black Lives Matter are not bending to the demands of respectability politics. They are carving out space for black women to fight for justice.

In the years following the inauguration of Donald Trump in 2017, a series of newspaper articles and television reports asked, “What happened to Black Lives Matter?” In the absence of as many large-scale, direct action protests as the previous years, some observers misunderstood the pivots within the Black Lives Matter strategy with the actual death of Black Lives Matter. Yet, after the killing of George Floyd in the summer of 2020, the movement’s defining principles – decentralized leadership structure, feminist praxis, intersectionality informed organizing – was in clear focus, as people in all fifty states participated in Black Lives Matter protest.

So far, the movement’s attention primarily to the experiences of black men has shaped our understanding of what constitutes police brutality, where it occurs, and how to address it. But black women – like Rekia Boyd, Michelle Cusseaux, Tanisha Anderson, Shelly Frey, Yvette Smith, Eleanor Bumpurs, and others – have also been killed, assaulted, and victimized by the police. Often, women are targeted in exactly the same ways as men – shootings, police stops, racial profiling. They also experience police violence in distinctly gendered ways, such as sexual harassment and sexual assault. Yet such cases have failed to mold our analysis of the broader picture of police violence; nor have they drawn equal public attention or outrage.

A growing number of Black Lives Matter activists – including the women behind the original hashtag – have been refocusing attention on how police brutality impacts black women and others on the margins of today’s national conversation about race, such as poor, elderly, gay, and trans people. They are not only highlighting the impact of police violence on these communities, but articulating why a movement for racial justice must necessarily be inclusive. Say Her Name, for example, an initiative launched

in May 2015, documents and analyzes black women’s experiences of police violence and explains what we lose when we ignore them. We not only miss half the facts, we fundamentally fail to grasp how the laws, policies, and the culture that underpin gender inequalities are reinforced by America’s racial divide.

How are black women affected by police brutality? And how are they shaping the concerns, strategies, and future of Black Lives Matter? Marcia Chatelain, professor of history at Georgetown University, creator of the #FergusonSyllabus, and author of *South Side Girls: Growing Up in the Great Migration*, shares her insights on the role of black women in today’s vibrant and necessary movement for racial justice.

Kaavya Asoka (associate editor at Dissent): In addition to your historical work, you’re the creator of a valuable resource for educators – the #FergusonSyllabus – which crowdsourced reading materials from Twitter and elsewhere to help teachers discuss Ferguson and race in their classrooms. Could you begin by telling us about your own relationship to Black Lives Matter?

Marcia Chatelain: As a black woman in America, this movement is fundamentally about my life and the lives of those I love. I’ve participated in student-led actions – like die-ins and social media campaigns – and I consider myself a student of all these amazing activists. I am a beloved observer and a participant to the extent that I incorporate the movement in my teaching and encourage my students to get involved.

“Black Lives Matter” was created by three black women, Alicia Garza, Patrisse Cullors, and Opal Tometi, after George Zimmerman’s acquittal for Trayvon Martin’s death. Women have been organizing marches, die-ins, protests, and otherwise leading various responses to police brutality. Why are women playing such a key role in today’s movement?

Women across the generations are participating in this movement, but I think we’ve had a

¹ Das Interview erschien ursprünglich im Dissent Magazine: Chatelain, M. (2015). Women and Black Lives Matter. *Dissent*, 62(3), 54-61. Für die *humboldt chancengleich* wurde der Text in Zusammenarbeit mit Marcia Chatelain gekürzt und überarbeitet. Der Nachdruck erfolgt mit freundlicher Genehmigung des Dissent Magazin.



wonderful opportunity to see especially young, queer women play a central role. It's important to recognize that while they are organizing on behalf of victims of police brutality and cruelty broadly, they have to constantly remind the larger public that women are among those victims too. So, although these women are putting their bodies on the line for the movement, they also have to articulate that they are fighting for all lives, including their own.

We know that there is currently no comprehensive national data on police killings. But the information we have shows that black women are targeted in similar ways to black men – police killings, stops, and racial profiling; targeting of poor, disabled, or trans women; deaths in custody. Women also face gender-specific risks from police encounters – sexual harassment, assault, strip-searching, and endangerment of children in their care. How prominently is the impact of police brutality on women featuring in today's movement?

I think any conversation about police brutality must include black women. Even if women are not the majority of the victims of homicide, the way they are profiled and targeted by police

is incredibly gendered. There are now renewed conversations about how sexual violence and sexual intimidation are part of how black women experience racist policing. You don't have to dig deep to see how police brutality is a women's issue. We know that girls and women of color are also dying. The question is: does anyone care?

We also have to consider that sexual harassment, exploitation, and assault not only happen on the streets, they also occur in the home and in the detention center. In other words, black women are often targets of violence inside homes and in private spaces where people cannot easily see them or galvanize around them. When we consider how and where people organize, it's important to remember these victims of brutality too, even if we can't gather at their specific sites of victimization. I think the most important part of all this is that black women are fighting for their names to be known as part of this issue – there is a real desire to complicate the notion that it is only young, black men who are living in fear for their lives.

When we look at this issue historically, women activists were often targeted by police, and the

sexual violence that civil rights activists experienced in places like Mississippi's Parchman Farm raised the consciousness of other activists about the need for prison reform. Women like Fannie Lou Hamer were abused behind the walls of a detention center. So for black women and black female activists, police brutality is a very real concern.

Many Black Lives Matter activists are using the momentum behind this movement against police brutality to also raise other issues, like economic inequality and discrimination against black LGBT² people. Why is this intersectional approach to activism important?

Gendered police violence against cisgender and trans women, and the criminalization of poor black women and how that affects their families and communities are both key issues, although I don't know if they've been adequately captured in the protests. Protests often have to deliver a sliver of a larger message in order to prompt a deeper conversation. But the protests have also opened up a space for discussing specific structural issues – the state of our schools, unemployment, access to public spaces – and shown how police violence is one of many issues that communities have to contend with.

I am proud of Black Lives Matter's attention to intersectionality. These women and other young organizers are consciously resisting the mistakes of previous movements, especially the classism and sexism that all too often shaped the direction of older civil rights and feminist struggles.

Like Occupy, Black Lives Matter is a bottom-up, collaboratively organized movement. Yet people often call it "leaderless". Could you put this lack of recognition of women's leadership and political participation in a historical context for us?

I hate it when I hear people call Black Lives Matter leaderless. If there are no leaders, then who is getting the word out? Who is getting the young people on buses and cars to appear before state houses and to lie down in train stations? Who is sending out the calls for protests?

² LGBT stands for lesbian, gay, bisexual, and transgender.

Who is managing the social media presence? Leaders, that's who. I think women are leading without suggesting they are the only leaders or that there is only one way to lead. Some of the criticism of Black Lives Matter as "leaderless" is generational. It isn't a coincidence that a movement that brings together the talents of black women – many of them queer – for the purpose of liberation is considered leaderless, since black women have so often been rendered invisible.

Across history, any time a movement has had black women at its helm or in its leadership – from Ida B. Wells and the Niagara movement to Ella Baker in the civil rights movement – there have been sexist and racist attempts to undermine them. The most damaging impact of the sanitized and oversimplified version of the civil rights story is that it has convinced many people that single, charismatic male leaders are a prerequisite for social movements. This is simply untrue.

In today's movement young women, some still teenagers and others barely older, are making it known that they will not tolerate state failure, or the failure of their communities to recognize the value of their lives or their leadership. The women involved in Black Lives Matter are not concerned about representing the race in any particular light or bending to the demands of respectability politics. Rather, they are carving out the space for black women to fight for justice – the trans woman who is dying for it, to the woman in elective office, to the attorney representing protestors, to the little girl holding up a sign for Rekia Boyd, to the sorority member holding vigil in front of a police station, to the college women wearing Black Lives Matter T-shirts on campus. I'm looking forward to seeing what influence Black Lives Matter will have on local elections, considering a cohort of first-time candidates for public office have been winning races, including St. Louis Congressperson Cori Bush. I also think that projects like the Rising Majority and Black Futures Fund will make an incredible impact on the shape of how we understand the importance of fighting sexism and racism and homophobia and transphobia together. I am always inspired by the ways that movement can direct action in so many different directions.

Die bukof-Kampagne „FairNetz Euch!“

Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) möchte mit ihrer Kampagne „FairNetz Euch!“ eine grundlegende Verbesserung der Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten anstoßen.

Sekretariatsarbeitsplätze sind in besonderer Weise von einer Veränderungsdynamik betroffen, die in den letzten Jahren und Jahrzehnten an Hochschulen in Bezug auf Inhalte und Strukturen stattgefunden hat. Die Mitarbeiter*innen – und nach wie vor sind diese überwiegend weiblich – haben einen rasanten Anstieg von Aufgabenvielfalt, Arbeitsdichte sowie faktisch zugewiesener Selbstständigkeit und Verantwortung erfahren. Das Berufsbild hätte also längst neudefiniert und aufgewertet, und damit verbunden auch tariflich höher eingruppiert werden müssen. Das ist nicht der Fall. Im Gegenteil, es existiert noch immer das in der Nachkriegszeit entstandene Stereotyp der *Sekretärin*, das mit der Vorstellung einer einseitigen, nicht selbstständigen und eher gering qualifizierten Tätigkeit verbunden ist. Dabei meistern Hochschulsekretär*innen mit großer Eigenverantwortlichkeit eine Vielzahl von Aufgaben, die hohe Organisationsfähigkeit und Urteilskraft benötigen. Sie verwalten Dritt- und Hochschulmittel, erstellen Präsentationen, pflegen Homepages, begleiten Personaleinstellungen, redigieren wissenschaftliche Texte, zum Teil auch in Fremdsprachen und

lesen Korrektur. Sie finden sich in zunehmender Regeldichte der vielfältigsten Themen zurecht – ob es neue Arbeitszeitvorgaben für studentische Hilfskräfte, die Steuerpflicht bei Drittmittelforschung oder die Trennungsrechnung des EU-Beihilferahmens betrifft. Ganz nebenbei kümmern sie sich um viele Bedarfe und Fragestellungen, die im Alltag der Fakultäten und Einrichtungen auftreten. So tragen sie einen erheblichen Anteil zu reibungslos funktionierenden Abläufen und nicht zuletzt zu einem positiven sozialen Klima in den Instituten und Fakultäten bzw. Fachbereichen bei.

Dennoch hält sich das weiblich konnotierte Rollenstereotyp hartnäckig, denn Sekretariatsarbeit ist wenig sichtbar, kaum anerkannt und die vorhandenen Problematiken werden nicht strukturell angegangen. Zudem bildet die Bewertungspraxis von Tätigkeiten im Verwaltungsbereich die Anforderungen und real geleistete Arbeit nicht ab. Dadurch wird im Bereich der Hochschulsekretariate in einem deutlichen Umfang unsichtbare und unbezahlte Arbeit geleistet – und dies überwiegend von Frauen.

„FairNetzEuch!“

Projektteam der bukof



Ausgehend vom ersten bundesweiten Sekretär*innen-Netzwerktreffen im März 2019 in Göttingen hat die bukof im September 2019 ihre Kampagne gestartet, um politische Weichen zu stellen und Hochschulen zu bewegen, ihre bestehenden Spielräume zu nutzen. Die Kampagne besteht aus drei Säulen:

1. Das Jahr 2020 stand für die bukof unter dem Motto „FairNetz Euch!“. Neben einer passenden Postkarte¹ gab es eine breit angelegte Social-Media-Aktion. Akteur*innen aus Sekretariaten und der Wissenschaft waren aufgerufen, sich mit eigenen Beiträgen zu beteiligen. Mit großer Resonanz hat die bukof unter dem Hashtag #FairNetzEuch auf den Social-Media-Kanälen² Facebook und Twitter interessante und kreative Beiträge zum Thema veröffentlicht. Im Fokus standen dabei die Stimmen und Erfahrungen der Sekretär*innen selbst.



2. Mitte September 2020 hat die bukof ein **Positionspapier**³ zu den Anforderungen an Entgeltgerechtigkeit und faire Arbeitsbedingungen in Hochschulsekretariaten veröffentlicht. 18 namhafte Organisationen aus der Geschlechter- und Wissenschaftspolitik sowie die für Hochschulen relevanten Gewerkschaften haben das Papier gezeichnet und unterstützen die Forderungen.
3. Schließlich werden konkrete **Handlungsempfehlungen** für Hochschulleitungen zur verbesserten Umsetzung von Entgeltgerechtigkeit und fairen Arbeitsbedingungen an ihren Hochschulen entwickelt. Schwerpunktmäßig geht es darum, den Wandel der Arbeitsanforderungen anzuerkennen und vorhandene Spielräume in der Eingruppierung von Sekretariatsmitarbeiter*innen konsequent zu nutzen. Die Handlungsempfehlungen werden im Frühjahr 2021 veröffentlicht und den Hochschulleitungen übergeben.

Sekretariatsmitarbeiter*innen sind wertvoll und unverzichtbar für das gesamte Hochschul- und Wissenschaftssystem. Kernpunkt der Kampagne ist deshalb die Solidarisierung mit einer der strukturell schwächsten Gruppen innerhalb des MTSV-Bereichs, den Mitarbeiter*innen in den Hochschulsekretariaten. Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen, Politik und Gewerkschaften sind aufgerufen, sich gemeinsam für mehr Wertschätzung, Anerkennung und Entgeltgerechtigkeit in diesem Bereich einzusetzen!

¹ https://bukof.de/wp-content/uploads/bukof_postkarte_fair-NetzEuch-512x261.jpg (aufgerufen am 30.10.2020).

² <https://walls.io/u5yiq> (aufgerufen am 30.10.2020)

³ <https://bukof.de/wp-content/uploads/20-09-15-bukof-Positionspapier-Entgeltgerechtigkeit-und-faire-Arbeitsbedingungen-in-Hochschulsekretariaten.pdf> (aufgerufen am 30.10.2020).

Neue Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten

Kristina Kütt ist seit Februar 2020 als Referentin von Dr.ⁱⁿ Ursula Fuhrich-Grubert Teil des Teams im Büro der zentralen Frauenbeauftragten.

In meiner Familie wird die Geschichte erzählt, wie ich als Fünfjährige am Frühstückstisch deklariert habe, dass ich mal Bundeskanzlerin werden wolle. Und meine Mama würde natürlich mit mir ins Bundeskanzler*innenamt einziehen. Ich wusste vermutlich nicht, was Kanzler*innen genau tun. Der Beruf faszinierte mich vor allem deshalb, weil er in meiner Vorstellung für den größtmöglichen vorstellbaren Gestaltungsspielraum stand.

Es ist mittlerweile hinreichend belegt, dass bei Kindern in den ersten Schuljahren Geschlechterstereotype in genau diese Vorstellungswelt einbrechen und Berufswünsche mit der Geschlechtszugehörigkeit verknüpft werden. Das Ergebnis: Mädchen streben plötzlich nicht mehr an, Bundeskanzlerin, Professorin oder Astronautin zu werden. Gesellschaftliche, gegenderte Vorstellungen setzen sich durch. Die Auswirkungen davon zeigen sich letztlich auch in der Studienwahl, was beispielsweise die weitaus niedrigeren Studentinnenzahlen in den Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fächern widerspiegeln. Weiterhin sind nicht nur in der Wissenschaft, sondern auch in der Wirtschaft und in der Politik Frauen in den Führungspositionen unterrepräsentiert. Trotz der heutigen weiblichen Vorbilder, von der Kanzlerin bis zur Professorin oder Präsidentin, kommt der Kulturwandel schleppend voran. Tatsächlich sind immer noch viele strukturelle Hürden für Frauen zu nehmen in einer Welt, die historisch von und für Männern gemacht wurde.

Die gläsernen Decken sind heutzutage vielleicht durchsichtiger, die Diskriminierungen manchmal subtiler als noch vor vielen Jahren – aber wir sind trotzdem weit entfernt von echter Chancengleichheit. Engagierte Gleichstellungsarbeit ist deshalb umso wichtiger, Geschlechtergerechtigkeit deshalb ein Thema, das mich seit Jahren umtreibt.

Das Thema beschäftigte mich auch schon in meinem Studium, das ich 2005 in Berlin begann. Die HU lässt mich seitdem nicht mehr los. 2019 habe ich hier auch meine Promotion in den Geschichtswissenschaften abgeschlossen. In meiner Studiums- und Promotionszeit hatte ich das Glück, mich in der akademischen Arbeit intensiv mit Themen zu beschäftigen, die mir am Herzen liegen – der historischen Entwicklung von gesellschaftlichen Inklusions- und Ausgrenzungsmechanismen sowie Demokratisierungsprozessen. Der Wunsch, praktisch und aktiv an gesellschaftlichen Veränderungen mitzuwirken hat mich weiter begleitet.

Ich freue mich deshalb sehr, an diesem Ort, der mir schon so lange so am Herzen liegt, das Team der zentralen Frauenbeauftragten zu unterstützen und daran mitwirken zu können, die HU zu einem Ort der Vielfalt, der Chancengleichheit und des Respekts füreinander zu machen. Einem Ort, an dem alle HULer*innen ihr Potenzial entfalten können.



Dr.ⁱⁿ Kristina Kütt

Foto: Martin Ibold

„Antidiskriminierung, Geschlechtergerechtigkeit und Diversität klug verbinden!“

Podiumsgespräch der Landeskonzferenz der Frauen- beauftragten der Berliner Hochschulen und Universitäts- klinik des Landes Berlin (LaKoF) am 22.9.2020

Viola Schmitt

Mitarbeiterin der LaKoF-Geschäfts-
stelle

Die Veranstaltung setzte die seit 2019 von der LaKoF organisierte Reihe „Gleichstellung an Hochschulen weiterdenken“ fort und stieß auf große Resonanz. Vor dem Hintergrund einer geplanten Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes und aktueller Debatten um Diversität ging die Veranstaltung der Frage nach, wie Diversität in den Hochschulen verankert werden kann und soll.

Im bewährten Format des Berliner Dialogs brachte die LaKoF am 22. September 2020 Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und Hochschulmanagement auf einem digitalen Podium zusammen. Es diskutierten die Berliner Abgeordneten Eva Marie Plonske (Bündnis 90 Die Grünen) und Tobias Schulze (Die Linke), die Staatssekretärin für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung, Barbara König und der Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung, Steffen Krach. Die Berliner Hochschulen waren vertreten durch Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Susanne Meyer (Vizepräsidentin HWR) und Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Angela Ittel (Vizepräsidentin TU). Als Sprecherin der LaKoF nahm Dr.ⁱⁿ Ursula Fuhrich-Grubert (Zentrale Frauenbeauftragte der HU) am Podiumsgespräch teil. Die Moderation hatte Dr.ⁱⁿ Dagmar Simon (EVACONSULT/WZB) inne. Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gülay Çağlar (Professorin der FU für Politikwissenschaft) konnte für einen einleitenden wissenschaftlichen Input gewonnen werden.

Wer nicht repräsentiert wird, wird nicht gehört!

Zentral wurde die Frage diskutiert, wie ein Diversitätskonzept an den Hochschulen die verschiedenen Diskriminierungskategorien repräsentieren und gleichzeitig die von Diskriminierung betroffenen Hochschulmitglieder aktiv miteinbeziehen kann. Es wurde betont, dass Repräsentanz von verschiedenen Diskriminierungskategorien notwendig ist, um Sichtbarkeit zu erzeugen. Ohne Sichtbarkeit werden Probleme nicht als solche wahrgenommen und Betroffene von Diskriminierung finden keine Anlaufstelle. Das Podium war sich weitgehend einig, dass es in der Praxis kaum möglich sei, alle Diskriminierungskategorien sowie deren intersektionale Verschränkung durch eine*n Beauftragte*n zu repräsentieren. Eine übergeordnete Diversitätsbeauftragung wurde daher von den meisten abgelehnt. Die Einrichtung einer Beauftragung für jede einzelne Kategorie würde wiederum die finanziellen Möglichkeiten der Hochschulen deutlich übersteigen.



**LANDESKONFERENZ FRAUEN-
UND GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE
DER BERLINER HOCHSCHULEN**

**Das Thema Diversität in seiner
Komplexität gemeinsam bearbeiten**

Breite Zustimmung fand der Vorschlag der LaKoF, eine ständige Kommission für Diversität der Akademischen Senate einzurichten. Dieses Modell hat den Vorteil, dass verschiedene Akteur*innen zusammengebracht werden und durch die Anbindung an den Akademischen Senat der direkte Austausch mit der Leitungsebene und der notwendige Zugang zu Entscheidungsstrukturen gegeben ist. Die Komplexität von Ungleichverhältnissen sowie deren Überschneidung und Zusammenwirken erfordert die kontinuierliche Zusammenarbeit bereits etablierter Stellen wie den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und den Schwerbehindertenvertretungen, den Familienbüros, den AGG-Beschwerdestellen, den Anlaufstellen für psychisch oder chronisch erkrankte Mitarbeitende oder Studierende, den Studien- und Prüfungsbüros, aber auch die Einbeziehung von Expert*innen und das Erfahrungswissen von Betroffenen. Die zugrunde liegende Idee ist dabei, wie Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Gülay Çağlar es treffend formulierte, „Diversität als Chance zu begreifen, in einem solidarischen Netz von Gleichgesinnten gemeinsame Ziele der Antidiskriminierung zu verfolgen.“

**Diversität als Handlungsaufforderung
ist ein ständiger Prozess**

Die Erfahrungen aus der Gleichstellungsarbeit zeigen, dass gesetzgeberische Vorgaben notwendig sind, um Fortschritte bei der Chancengerechtigkeit zu erzielen. Gleichzeitig machte die Diskussion deutlich, dass den Hochschulen ein Gestaltungsspielraum bei der konkreten Umsetzung von Diversität gewährt werden muss. Nur so können sie für ihre jeweiligen Besonderheiten und die Bedarfe ihrer Mitglieder passende Regelungen erarbeiten.

Von zentraler Bedeutung ist dabei die Frage nach Ressourcen. Die Beschäftigung mit Diversität ist eine Daueraufgabe, gute Konzepte und Beratungsangebote gibt es nicht umsonst. Das Podium bekräftigte, dass Strukturen und Maßnahmen zur Frauenförderung im bestehenden Umfang beizubehalten sind, denn auch die Gleichstellung der Geschlechter ist noch nicht erreicht. Daraus folgt, dass für Diversität zusätzliche Mittel bereitgestellt werden müssen, um eine kontinuierliche und erfolgreiche Bearbeitung zu ermöglichen.

Die breite Beteiligung an der Debatte verdeutlicht die Aktualität des Themas und zeigt das Interesse aller Teilnehmenden am gemeinsamen Austausch. Die LaKoF Berlin wird die Veranstaltungsreihe fortsetzen.



Diversität & Vielfalt an der Humboldt-Universität

Die HU steht für Gleichberechtigung der Geschlechter, Chancengleichheit und Wertschätzung von Vielfalt. Ausgehend von ihrem gleichstellungspolitischen Erfahrungswissen forciert die HU aktuell die Etablierung analoger Strukturen im Bereich Diversität. Zentrale Akteurin ist die AG Diversität, die sich aus Wissenschaftler*innen mit entsprechender Forschungsperspektive, Beauftragten und „Betroffenen“ zusammensetzt und so universitätsweit Expertise bündelt.

Mehr Sichtbarkeit für das Thema Diversität schafft ein neu entstandenes Presseportal, eine zusätzliche Informationspräsenz zu Beratungs- und Unterstützungsangeboten wird im Frühjahr 2021 gelauncht. Im Wintersemester 2020/2021 initiierte das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten zudem eine Workshop-Reihe zu den Themenbereichen antidiskriminierende Lehre und Studium, kritisches Weiß-Sein und Antirassismus sowie zu diversitätssensibler Personalarbeit und Organisationsentwicklung.

Weitere Informationen

Presseportal Diversität:
<https://www.hu-berlin.de/de/pr/diversitaet>

Diversitätswebsite:
www.diversitaet.hu-berlin.de

Kontakt Geschäftsstelle AG Diversität (im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten):
diversitaet.frb@hu-berlin.de



Impressum

Herausgeberin

Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin

Redaktionsanschrift

Humboldt-Universität zu Berlin
Zentrale Frauenbeauftragte
Unter den Linden 6
10099 Berlin

Leser*innenbriefe an:

redaktion.hc@hu-berlin.de
www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de

ISSN (Print) 2569-1058

ISSN (Online) 2569-1066

Die nächste hc erscheint
voraussichtlich im April 2022



Redaktion

Dr.ⁱⁿ Ursula Fuhrich-Grubert
Dr.ⁱⁿ Verena Namberger

Grafik & Produktion

unicom Berlin

Für alle Fakten besteht das
Recht auf Gegendarstellung.
Nachdruck nach vorheriger
Absprache möglich. Alle Artikel
geben die Meinung der jeweili-
gen Autor*innen wieder.

Bildnachweise:

Fisahn (Cover & Rückseite); pixabay (S. 4, 9, 11, 12, 13, 20, 27, 29);
AdobeStock/ Aldeca Productions (S. 25); bukof (S. 31);
Illustration: Laura Breiling (S. 36/37)



Zentrale Frauenbeauftragte der
Humboldt-Universität zu Berlin
Unter den Linden 6
10099 Berlin
www.frauenbeauftragte.hu-berlin.de