



humboldt chancengleich.
fokus frau.

humboldt chancengleich

11. Jahrgang | April 2020

Schwerpunkt

FRAUEN UND ARBEIT

#WERTSACHE Arbeit
*Fair ist, wenn Gleiches
gleich entlohnt wird*

Brauchen wir eine
Care Revolution?

Antifeminismus als
Gefahr für die Gleich-
stellungsarbeit

„Hoch geschätzt –
gering vergütet?!?“

Büro in der Stadtverwaltung,
Essen, 2. Hälfte, 50er Jahre





*„... gleicher Lohn für
gleiche Arbeit ohne
Unterschied des Geschlechts.“*

Zetkin, Clara 1893: Frauenarbeit und gewerkschaftliche Organisation, in: Die Gleichheit, Zeitschrift für die Interessen der Arbeiterinnen, Stuttgart.

Clara Zetkin (1857–1933)

Politikerin, Frauenrechtlerin und Friedensaktivistin. Sie war eine der prägenden Initiatorinnen des Internationalen Frauentags und Vorkämpferin für die ökonomische Unabhängigkeit von Frauen.

Editorial

Liebe Leser*innen,

im Jahr 1893 forderte die sozialistische Politikerin und Frauenrechtlerin Clara Zetkin, „gleiche[n] Lohn für gleiche Arbeit ohne Unterschied des Geschlechts“. Seither hat sich viel getan in Sachen Gleichberechtigung. Allerdings hat Zetkins Forderung nichts an Aktualität eingebüßt. Denn: Nach wie vor verdienen Frauen durchschnittlich deutlich weniger als ihre männlichen Kollegen, Partner und Ehemänner. Die Lohnlücke zwischen Frauen und Männern, der sogenannte Gender Pay Gap, beträgt in Deutschland seit Jahren weitgehend konstant 21 Prozent. Das ist ein gleichstellungspolitischer Missstand, der gerne kleingeredet und ‚übersehen‘ wird.

Wie ist dieser geschlechtsspezifische Einkommensunterschied zu erklären? Was sagt der Gender Pay Gap über unsere Gesellschaft, über Rollenvorstellungen, über die Organisation von Erwerbs- und Sorgearbeit aus? Was muss sich ändern, damit sich Gleichberechtigung auch auf dem Gehaltszettel widerspiegelt und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts der Vergangenheit angehört?

Die aktuelle Ausgabe der *humboldt chancengleich* zum Thema „Frauen und Arbeit“ setzt sich in ihrem Schwerpunkt mit allen diesen Fragen auseinander. Ausgangspunkt war die Frauenvollversammlung am 11. März 2019, auf der die Frauen der Humboldt-Universität eine Resolution zu „Entgeltgerechtigkeit und -transparenz im Hochschulbereich“ verabschiedeten. Schließlich besteht auch im öffentlichen Dienst noch großer Handlungsbedarf hinsichtlich einer geschlechtergerechten Bewertung und Vergütung von Arbeit, wie Andrea Jochmann-Döll in ihrem Beitrag „Hoch geschätzt – gering vergütet?!?“ aufzeigt.

Die Gründe dafür, dass Frauen weniger verdienen und schlechtere Karrierechancen haben als Männer sind *gesellschaftlicher* Natur, betonen Jutta Allmendinger und Dorothea Kübler unter dem Titel „Geschlechtergerechtigkeit:

Viel erreicht und weit entfernt“. Sie identifizieren wirkmächtige Geschlechterstereotype, mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf und strukturelle Diskriminierung als Barrieren von Geschlechtergerechtigkeit. Es bedarf eines grundlegenden Kulturwandels und eines Umdenkens bezüglich der Aufteilung von Erwerbs- und Sorgearbeit – ja, einer „Care Revolution“, wie sie Svenja Flaßpöhler in ihrem gleichnamigen Beitrag fordert. Gleichzeitig gilt es jenen politischen Kräften und antifeministischen Stimmen entschlossen und solidarisch entgegenzutreten, die – wie Judith Rahner in ihrem Artikel „Antifeminismus als Gefahr für die Gleichstellungsarbeit“ schildert –, die erreichte Gleichstellung der Geschlechter am liebsten wieder zurückdrehen würden.

Es gibt jedoch auch Anlass optimistisch in die Zukunft zu blicken: Als Arbeitgeberin bietet die HU flexible Instrumente, um Pflegeverantwortung und Beruf/Studium miteinander zu vereinbaren, zahlreiche Initiativen von Student*innen und Wissenschaftler*innen engagieren sich für eine klimagerechte und nachhaltige Universität und Professorinnen wie Liliana Ruth Feierstein, unsere diesjährige „Humboldtianerin“, verdeutlichen einmal mehr wie spannend und politisch relevant Wissenschaft sein kann.

Enden möchte ich mit einem Zitat von Simone de Beauvoir: „Frauen, die nichts fordern, werden beim Wort genommen – sie bekommen nichts.“ In diesem Sinne gilt es die oben genannte Forderung von Clara Zetkin aufrechtzuerhalten!

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

Meine liebe, süße Tochter, gestern fuhren wir nach Tegel, frühstückten und gingen aus spazieren. Unser teurer Vater war in einem sehr aufgeregten Gemütszustand. Er sprach beinahe den ganzen Sonntagvormittag nur über die Universität in Berlin und darüber, wann endlich diese wissenschaftliche Anstalt nichts anderes sei als das geistige Leben der Menschen, nicht bloß eine Verbindung von Männern gleichen Alters, wie er es vor Zeiten in einer längst vergessenen Denkschrift formuliert hatte. Nichts anderes als das geistige Leben der Menschen, das es nicht mit fertigen und abgemachten Kenntnissen zu tun hat, sondern mit etwas noch nicht ganz Gefundenem und nie ganz Aufzufindendem, mit der Wissenschaft. Sobald man sich einbilde, es könne durch Sammeln extensiv aneinander gereiht werden, als bald ist Alles, so deklamierte er, Alles unwiederbringlich und auf ewig verloren, verloren für die Wissenschaft und verloren für die Menschen.

Und weil er sich so sehr erregte, legte ich schließlich, als wir den Krug von Tegel erreichten, meine Hand beruhigend auf Deines geliebten Vaters Hand. Und dann

sagt' ich, dass es doch ein Schönes am Menschen ist, dass die Grade der Vervollkommnung, des Besser- und Reinerwerdens, des Aufgehens an innerem Frieden und Klarheit schon hier an kein Alter, an kein Geschlecht, an keine Lage, an nichts Irdisches gebunden sind und doch so herrlich und einzig bleibend eigentlich auf alles Irdische einwirken. Da blieb er endlich stehen, blickte mich sehr versonnen und auch sehr zufrieden an und sprach: „So ist's, dein Wort, und doch, als hätte ich's gesagt, mein teures, liebtes Herz. Wie so wahlverwandt wir beide sind, du, meine lebendige Kraft, und ich“. Und dann frug Dein Vater mich, ob nicht aber doch, um auf den höheren wissenschaftlichen Anstalten solches tiefe Denken zu erlernen, der Schüler wie der Student einen Lehrer braucht, wenn auch an solchen Anstalten das Verhältnis der beiden durchaus ein anderes wäre als an den gelehrten Schulen. Da ward ich bestimmt und sagte ihm, dass das Denken im Menschen wesentlich an ein geselliges Dasein gebunden ist und der Mensch zum bloßen Denken eines dem Ich entsprechenden Du bedarf und jeder Begriff seine Bestimmtheit und Klarheit erst durch das Zurückstrahlen aus einer fremden Denkkraft erreicht.

Caroline von Humboldt (1766–1829),
Kunstsammlerin, Mäzenin und
Ehefrau von Wilhelm von Humboldt
(1767–1835). Hinterlassen hat sie
einen großen Briefwechsel, u.a. mit
Christian Daniel Rauch, Rahel Levin
Varnhagen und mit ihrem Ehemann.

Als ich das gesagt hatte, war ihm plötzlich ganz eilig, wieder ins Haus zu kommen. Und vom Mittag im Krug wollte er so gar nichts mehr wissen, so rasch liefer zurück. Und fast noch aufgeregter als vorher fuhr er fort zu deklamieren: „Es können ja gar nicht alle Menschen in die Universität zu Berlin eintreten, allen Alters, aller Geschlechter, aller Lage. Aber die drinnen können hinaustreten. Und für dieses inwendige Hinaustreten gibt es äußere Formen und Mittel in einer positiven Gesellschaft“. Und da sagte ich, geliebtes Kind, unserem teuren Vater, wie schön ich es doch fände, wenn man wollte in dem schönen Saale der Sing-Akademie gleich neben dem Universitätslokale für alle Stände lesen lassen, und er schlug mir drauf gleich vor, doch flugs dem Bruder Alexander zu schreiben, er möchte in eben diesem Saale seine Gesamtschau der wissenschaftlichen Weltansicht vortragen, und dann würden gewiss nicht nur wir en famille zu seinen Füßen sitzen und gemeinschaftlich parlieren. Wissenschaft, so sagte ich unserem Vater, ist nicht nur unablässig sie als solche suchen in Einsamkeit und Freiheit, sondern im wechselweisen Zurückstrahlen lebendiger Geisteskraft, was geschieht zuvörderst in Geselligkeit. Das immer fortgesetzte Suchen und das nie abgeschlossene Finden in nicht endender gemeinschaftlicher Geselligkeit.

Kurz bevor wir, nun doch sehr hungrig, im Gespräch vertieft, das geliebte stille Haus erreichten, noch fast unter der dicken Marie (nicht wahr, Du erinnerst Dich an den Baum, der im letzten Frühjahr noch einmal zugelegt hat an Umfang und Grün?), sagte mein teures, liebstes Herz: „Offene Wissenschaft sollt' ich's nennen, so offen wie das Denken für alle Menschen, allen Alters, allen Geschlechts, für die drinnen und draußen“. Und wie so oft, hatte ich genau dasselbe auch gedacht im selben Augenblick, nur noch bei mir gedacht, man möchte's auch noch übersetzen für Alexander ins Französische und für den Prinzregenten ins Englische, „Open science“ oder ähnlich. Trotz all dessen, trotz meines bestimmten Redens, trotz seines sehr aufgeregten Gemütszustandes und vielleicht gerade deswegen mundete die heiße Schokolade gar köstlich, die man uns servierte, als wir eingetreten waren.

Doch lebe wohl, geliebte Tochter, ich habe wenig Zeit wegen Schleiermacher und dem Maler, der mein Portrait vor seiner Abreise fertig haben muss. Gedenke Deiner Dich liebenden Eltern und Deiner Dich herzlich liebenden Mutter
Caroline

Im Hauptgebäude der Humboldt-Universität gibt es an einer Stelle eine Raum-Zeit-Verwirbelung, von der bislang nur wenige wissen. Die exakten Eigenschaften dieser physikalischen Singularität sind noch nicht vollends aufgeklärt. Es ist nicht zu viel gesagt, wenn wir von einer veritablen Sensation sprechen, konnten doch mit Hilfe innovativer Methoden in den letzten Jahren einige Briefe der Caroline von Humboldt sowie, in einem Fall, ihres Ehemanns Wilhelm aus dem Zentrum dieser Verwirbelung aufgefangen und entschlüsselt werden. Diesmal entpuppte sich die dechiffrierte Nachricht als ein Brief Carolines an ihre Tochter Gabriele von Bülow. Die Exklusivrechte an dem Abdruck des Briefes liegen bei der Humboldt chancengleich.

Es folgt – ein Brief vom Dezember 2019. C.M

Ein Text von Christoph Marksches, Dekan der Theologischen Fakultät und Professor für Ältere Kirchengeschichte und Patristik an der Humboldt-Universität.

Diversität an der HU

2019 wurde an der HU eine universitätsweite Online-Umfrage zum Thema Diversität durchgeführt. Die Daten zeigen, dass viele HU-Angehörige Diskriminierungen erfahren und ein großer Handlungsbedarf besteht. Ausgehend von den Ergebnissen der Umfrage koordiniert die AG Diversität die schrittweise Umsetzung von Maßnahmen für ein diskriminierungsfreies, inklusives Miteinander an der HU.

40 Jahre UN-Frauenrechtskonvention

Am 18. Dezember 1979 verabschiedeten die Vereinten Nationen die Frauenrechtskonvention (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women – CEDAW). Die Konvention verbietet völkerrechtlich verbindlich jede Form der Diskriminierung von Frauen und stellt klar: Frauenrechte sind Menschenrechte!

Siri, Alexa & Co. reproduzieren Geschlechterstereotype

Die UNESCO kritisiert in einem Bericht, dass durch digitale Sprachassistenten – oder besser gesagt, Assistentinnen – Geschlechterrollen und -klischees verfestigt werden. Alexa, Siri und Co. verkörpern in Stimme und Antwortverhalten mehrheitlich junge Frauen und eine ‚unterwürfige‘ Persönlichkeit.



Inhalt

EDITORIAL	3
MIT SPITZER FEDER	4
INHALTSVERZEICHNIS & IN ALLER KÜRZE	6
CHANCENGLEICH SCHWERPUNKT	
Hoch geschätzt – gering vergütet?!?	8
Zur Bewertung und Vergütung der Arbeit von Frauen und Männern an Hochschulen	
RESOLUTION zur Entgelttransparenz und -gerechtigkeit an der Humboldt-Universität: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!	11
#WERTSACHE Arbeit	13
Fair ist, wenn Gleiches gleich entlohnt wird	
Geschlechtergerechtigkeit: Viel erreicht und weit entfernt	16
Brauchen wir eine Care Revolution?	19
Antifeminismus als Gefahr für die Gleichstellungsarbeit	21
FORSCHUNG UND LEHRE	
Kleines Format, langfristige Wirkung:	24
Die interdisziplinären WiNS-Sommerschulen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät	
„HU For Future“: Klimaschutz und Nachhaltigkeit an der Humboldt-Universität zu Berlin	26
Mehr Chancengerechtigkeit durch digitale Lehrentwicklung?!	29
DIE HUMBOLDTIANERIN	
Wissenschaft als nachträglicher Widerstand gegen den Nationalsozialismus	32
Ein Gespräch mit Liliana Ruth Feierstein	

FAMILIÄR

- 34 **Vorsichtig optimistisch – wie das Thema Pflege langsam ins Bewusstsein der Humboldt-Universität rückt**
- 38 **„An sich ist es ja ein schöner Beruf“ – Ein Einblick in den Alltag einer Kitaleitung**
- 41 **Kitaplatz? Fehlanzeige! – Tagebuch einer Kitaplatzsuche**

INTERNATIONAL

- 43 **Eine Bewegung sorgt für Stillstand**
Zum feministischen Streik in der Schweiz

VERNETZT

- 46 **Frauen, verbündet euch!**
- 47 **METIS – Gender Equality and Family Friendliness in Research Alliances at Humboldt-Universität zu Berlin**

VORGESTELLT

- 48 **Neue Stellvertreterinnen der zentralen Frauenbeauftragten**

VERANSTALTET

- 52 **Aktionstag gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt**

PRAKTISCH

- 54 **Neu: Leitfaden für geschlechtergerechte (Bild-)Sprache an der HU**

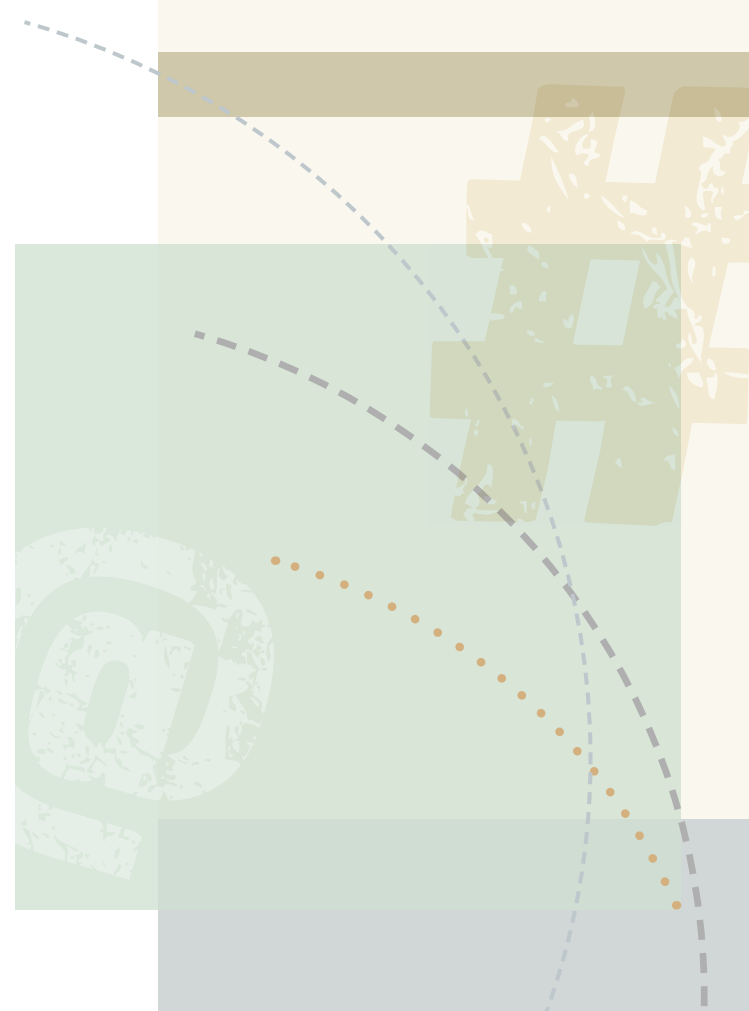
- 55 **VERANSTALTUNGEN**

Parität im Parlament

Von echter Parität auf allen Politikebenen ist Deutschland noch weit entfernt. Als erstes Bundesland hat Brandenburg daher im Januar 2019 eine verbindliche Frauenquote für die Landeslisten der Parteien bei Landtagswahlen beschlossen. Mit der Kampagne #mehrfrauenindieparlamente fordert der Deutsche Frauenrat zudem, im Rahmen der anstehenden Wahlrechtsreform auf Bundesebene sicherzustellen, dass zukünftig Männer und Frauen je zur Hälfte die Mandate im Bundestag innehaben.

Social Media bremst Gleichberechtigung aus

Je intensiver junge Menschen soziale Medien nutzen, desto stärker denken sie in veralteten Rollenbildern und vergeschlechtlichten Schönheitsnormen, so das Ergebnis einer Studie von Plan International.



Hoch geschätzt – gering vergütet?!?

Zur Bewertung und Vergütung der Arbeit von Frauen und Männern an Hochschulen



Dr.ⁱⁿ Andrea Jochmann-Döll

Gründerin des Forschungs- und Beratungsbüros GEFA (Gender. Entgelt. Führung. Arbeit). Sie hat die Prüfinstrumentarien eg-check.de und gb-check mitentwickelt.

Foto: privat

Oft wird behauptet – oder auch nur gehofft – im öffentlichen Dienst und auch an Hochschulen seien die Tätigkeiten von Frauen und Männern gerecht bewertet und bezahlt. Es gelte schließlich ein Tarifvertrag, der nicht nach Geschlecht differenziert, sondern Entgelte nach der ausgeübten Tätigkeit bestimmt. Leider ist dies ein Trugschluss, wie eine Analyse des geltenden Tarifvertrags der Länder und Prüfverfahren an Hochschulen ergeben haben.

Wann bewertet ein Tarifvertrag Arbeit gerecht?

In Tarifverträgen, genauer gesagt: in den Entgeltordnungen der Tarifverträge, haben die Tarifvertragsparteien festgelegt, wie Arbeit zu bewerten ist und wie die Tätigkeiten einzugruppieren sind. Dabei gibt ihnen die Tarifautonomie zwar einen weitgehenden Spielraum, dieser ist jedoch begrenzt durch das Grundrecht auf Entgeltgleichheit nach der Formel „Gleiches Entgelt für gleiche oder gleichwertige Arbeit“. Was dies konkret bedeutet, haben die Europäische Gender-Richtlinie und der Europäische Gerichtshof in den vergangenen Jahrzehnten mit verschiedenen Urteilen präzisiert. In § 4 Abs. 4 Entgelttransparenzgesetz (Entg-TranspG) werden diese Anforderungen zusammengefasst. Danach müssen Entgeltsysteme

- die Art der zu verrichtenden Tätigkeit objektiv berücksichtigen,
- auf für weibliche und männliche Beschäftigte gemeinsamen Kriterien beruhen,
- die einzelnen Differenzierungskriterien diskriminierungsfrei gewichten und
- insgesamt durchschaubar sein.

Entspricht der TV-L den Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung?

Für die tariflichen Beschäftigten der Humboldt-Universität gilt die Entgeltordnung des Tarifvertrages der Länder, kurz TV-L. Eine Analyse im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes hat ergeben, dass diese Entgeltordnung nicht alle Anforderungen des EntgTranspG erfüllt (vgl. ADS 2018).

Zwar findet sich keine unmittelbare Benachteiligung durch eine explizit unterschiedliche Behandlung von Frauen und Männern beim Entgelt, doch wurden einige mittelbare Diskriminierungspotentiale identifiziert. Die wesentlichen sollen hier kurz genannt werden:

Erstens werden bestimmte Anforderungen, die

vor allem für frauendominierte Arbeitsplätze relevant sind, nicht berücksichtigt und damit nicht bewertet, wie beispielsweise kommunikative und kooperative Anforderungen, Anforderungen im Bereich Planen und Organisieren oder psycho-soziale Belastungen. Ein zweiter problematischer Punkt ist, dass die Entgeltordnung in vier Teile untergliedert ist, die jeweils unterschiedliche Bewertungskriterien und -maßstäbe aufweisen. Eine einheitliche Bewertung der Tätigkeiten erfolgt somit nicht, was die Überprüfung der Diskriminierungsfreiheit erschwert. Drittens werden manche Tätigkeiten teilweise allein aufgrund ihrer Bezeichnung eingruppiert, ohne dass nachvollziehbar wird, aufgrund welcher Anforderungen dies erfolgt. Viertens sind die Anforderungsmerkmale und ihre Abstufungen teils gar nicht, teils uneindeutig definiert, so dass Spielräume bei der Eingruppierung entstehen, die sich aufgrund von Geschlechterstereotypen nachteilig für frauendominierte Tätigkeiten auswirken können.

Wie kann Arbeit gerecht(er) vergütet werden?

Wie es besser geht, ist hinlänglich bekannt: Es wurden bereits in verschiedenen Ländern (etwa in der Schweiz, in Schweden, Belgien und Kanada) Verfahren entwickelt, die den Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung entsprechen. Auch die Internationale Arbeitsorganisation, eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen zuständig für die Formulierung und Durchsetzung internationaler Arbeits- und Sozialstandards, hat einen Leitfaden mit vielen praktischen Hinweisen herausgegeben (ILO 2016). Auf Basis dieser Expertisen wurde in Deutschland der Paarvergleich zur Feststellung der Gleichwertigkeit von Tätigkeiten (kurz: Paarvergleich Gleichwertigkeit) entwickelt.¹ Er ist Teil des Instrumentariums

¹ Vgl. URL: https://www.eg-check.de/eg-check/DE/Anwendung/Pruefbereiche/Grundentgelt/_node.html (aufgerufen am 03.12.2019).

eg-check.de zur Prüfung der Entgeltgleichheit und dient dem Vergleich der Anforderungen an einem frauendominierten und einem männerdominierten Arbeitsplatz. Sind die Anforderungen gleich hoch, muss nach dem rechtlichen Entgeltgleichheitsprinzip auch das Entgelt gleich hoch sein. Sind die Anforderungen unterschiedlich hoch, können die Tätigkeiten als ungleichwertig angesehen und entsprechend unterschiedlich bezahlt werden.

Mit dem Paarvergleich Gleichwertigkeit werden insgesamt 19 verschiedene Anforderungen bewertet. Sie lassen sich den vier Bereichen „Anforderungen an das Wissen und Können“, „Anforderungen an psycho-soziale Kompetenzen“, „Anforderungen an Verantwortung“ und „Physische Anforderungen“ zuordnen. Jede Anforderungsart ist definiert, operationalisiert und in mehrere Ausprägungsstufen unterteilt. Den Ausprägungsstufen sind Punktwerte zugeordnet. Für die zu vergleichenden Tätigkeiten wird für jede Anforderungsart die zutreffende Ausprägungsstufe und damit der Punktwert ermittelt. Die Punktwerte werden addiert, ihre Summe drückt den Arbeitswert aus, der verglichen werden kann.

Welche Ergebnisse erbrachten aktuelle Prüfverfahren zur Entgeltgleichheit an Hochschulen?

Das Prüfinstrumentarium eg-check.de wurde an zwei Hochschulen Deutschlands eingesetzt, um die Entgeltgleichheit auf der betrieblichen Ebene zu überprüfen. Es wurden jeweils Diskriminierungspotentiale der Entgeltordnungen der geltenden Tarifverträge identifiziert und diskutiert. An der FernUniversität in Hagen wurden zwei Paarvergleiche zwischen weiblich und männlich dominierten Tätigkeiten durchgeführt. Die weiblich dominierte Tätigkeit aus der Universitätsbibliothek erzielte höhere Arbeitswertpunkte, war aber zwei Entgeltgruppen niedriger eingruppiert als die männliche Vergleichstätigkeit aus dem Zentrum für Medien und IT. Bei dem zweiten Paarvergleich entsprach die höhere Vergütung einem höheren Arbeitswert.

An der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin wurden zwei Teilprojekte durchgeführt. Das erste Teilprojekt behandelte die Leistungsvergütung für Professuren. Bei der Vergütung für besondere Leistungen in Forschung und Lehre fanden sich keine Hinweise auf eine Benachteiligung eines Geschlechts. Dieses positive Ergebnis war auf das ausdifferenzierte, transparente und einheitliche Vergabesystem zurückzuführen, das in der Hochschule ent-

wickelt worden war. Geschlechterdifferenzen wurden hingegen bei der Zahlung von Berufungszulagen festgestellt.

Im zweiten Teilprojekt wurde das Grundentgelt für Tarifbeschäftigte untersucht. Es wurden vier Paarvergleiche durchgeführt. Die weiblich dominierten Tätigkeiten waren in dezentralen und zentralen wissenschaftsunterstützenden Bereichen angesiedelt (Bibliothek und Verwaltung), die männlich dominierten Tätigkeiten gehörten zum Rechenzentrum und zur Abteilung Technische Dienste. Bei zwei Paarvergleichen zeigten sich Hinweise auf eine Unterbewertung der weiblich dominierten Tätigkeiten, unter anderem durch Nichtberücksichtigung von psycho-sozialen Anforderungen (Kommunikation, Kooperation, Einfühlungs- und Überzeugungsvermögen), sowie fachbezogenen Zusatzqualifikationen durch die Entgeltordnung des hier geltenden TVöD-VKA (Vereinigung der kommunalen Arbeitgeberverbände). Ein weiterer Paarvergleich zeigte eine Unterbewertung der männlich dominierten Tätigkeit an. In diesem Fall wurden verschiedene vorliegende Anforderungen im Bereich Kenntnisse, psycho-soziale Anforderungen, Verantwortung und physische Anforderungen von der geltenden Entgeltordnung nicht berücksichtigt. Der vierte Paarvergleich wurde als „Sonderfall“ erkannt und nicht weiter ausgewertet.

Beide Prüfprojekte haben ergeben: Auch an Universitäten ist die Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern keineswegs vollständig umgesetzt. Es besteht Handlungsbedarf sowohl in Technik und Verwaltung als auch im wissenschaftlichen Bereich.

Wie kann eine gerechtere Bewertung und Vergütung erreicht werden?

Handlungsmöglichkeiten zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit finden sich auf vier Handlungsebenen:

1. Auf der politischen Ebene benötigen wir eine Ergänzung und Verbesserung des EntgTranspG. Hierauf hat auch die Evaluation des Gesetzes hingewiesen (vgl. BMFSFJ 2019). Zu fordern sind eine größere Verbindlichkeit von Prüfverfahren und die Verpflichtung zu Anpassungsmaßnahmen, wenn Benachteiligungen festgestellt wurden. Darüber hinaus ist die Einführung des Verbandsklagerechts längst überfällig, die Einbeziehung von Tarifverträgen in die Prüfung sollte eine Selbstverständlichkeit sein und eine wirkungsvollere Gestaltung des Auskunftsrechts erscheint dringend erforderlich.

2. Auf der tariflichen Ebene sind die Tarifvertragsparteien gefordert, existierende Tarifverträge daraufhin zu überprüfen, ob sie den Anforderungen an diskriminierungsfreie Arbeitsbewertung genügen und, falls nötig, entsprechende Änderungen vorzunehmen. Bei der Neugestaltung oder Reform von Tarifverträgen sind die Prinzipien einer diskriminierungsfreien Entgeltfindung von vornherein zu beachten. Mitglieder von Tarif- und Verhandlungskommissionen auf beiden Seiten des Verhandlungstisches müssen über diese Themen informiert und entsprechend sensibilisiert werden.
3. Auf der betrieblichen Ebene kann bereits die Durchführung betrieblicher Prüfverfahren zu einer größeren Sensibilität für Fragen der Entgeltgleichheit führen und konkrete Anpassungsmaßnahmen nach sich ziehen, auch wenn ein Tarifvertrag gilt. Für Universitäten wäre es beispielsweise interessant, auch die aktuelle Bewertung und Eingruppierung der Tätigkeiten in Hochschulsekretariaten mit Hilfe eines Paarvergleichs zu überprüfen.
4. Auf der individuellen Ebene ist jede und jeder Einzelne gefordert, sich selbst und anderen gegenüber kritisch aufmerksam zu sein im Hinblick auf offene oder verdeckte Abwertungen frauentypischer Tätigkeiten. Diese können sich beispielsweise in alltäglichen Bemerkungen äußern. Auch gilt es, das Ende der anerzogenen weiblichen Bescheidenheit einzuläuten und Frauen darin zu stärken, ihre finanziellen Interessen durchzusetzen. Gemeinsam!

► Literatur

Das Prüfinstrumentarium eg-check.de sowie Berichte über die durchgeführten Prüfungen finden sich unter www.eg-check.de.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) (Hg.) (2018): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand – Eine Analyse von Dr. Andrea Jochmann-Döll und Dr. Karin Tondorf, Berlin.

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) (Hg.) (2019): Bericht der Bundesregierung zur Wirksamkeit des Gesetzes zur Förderung der Entgelttransparenz zwischen Frauen und Männern, Berlin.

Internationale Arbeitsorganisation (ILO) (Hg.) (2016): Gendergerechtigkeit stärken – Entgeltgleichheit sicherstellen. Ein ILO-Leitfaden für genderneutrale Tätigkeitsbewertung (von Marie-Thérèse Chicha), Genf.

RESOLUTION zur Entgelttransparenz und -gerechtigkeit an der Humboldt-Universität: Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit!



Foto: M. H. Vogel

Anlässlich der Frauenvollversammlung 2019 zum Thema ‚Frauen & Arbeit‘¹ hat die zentrale Frauenbeauftragte eine Resolution zur Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern auf den Weg gebracht. Die Resolution kritisiert die mittelbare Diskriminierung durch die unterschiedliche Bewertung und Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten und knüpft dabei an den offenen Brief der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) aus dem November 2018 an.² Die Humboldt-Universität zu Berlin wird aufgefordert, sich nachdrücklich dafür einzusetzen, dass das nachgewiesene Diskriminierungspotential der Entgeltord-

nung im Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder³ abgebaut wird.

Im Mai 2019 konnte die Unterschriftenliste mit mehr als dreihundert Unterzeichner*innen an die Präsidentin der Universität übergeben werden. Die Universitätsleitung unterstützt das Anliegen ihrer Mitarbeiter*innen und versicherte, dass sie „die komplexe Fragestellung bei künftigen Tarifverhandlungen im Rahmen ihrer Möglichkeiten einbringen“ werde. Ferner fand das Thema der Eingruppierung der Beschäftigten in Sekretariaten Einzug in das gegenwärtige Personalentwicklungskonzept der Universität. Im Laufe der Tarifverhandlungen 2019 ergab sich zudem eine Änderung der Entgeltordnung für die Beschäftigten in wissenschaftlichen Bibliotheken – auch ein nach wie vor frauendominierter Bereich –, die im Januar 2020 in Kraft treten wird.

¹ Mehr Informationen zur Frauenvollversammlung ‚Frauen und Arbeit‘ 2019 unter URL: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/veranstaltungen/internationaler-frauentag/2019-frauen-und-arbeit> (aufgerufen am 15.12.2019).

² Offener Brief der bukof an die Verhandlungspartner*innen der Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder. Online unter URL: <https://bukof.de/wp-content/uploads/18-11-06-bukof-Offener-Brief-Verhandlungen-zur-Entgeltordnung-1.pdf> (aufgerufen am 15.12.2019).

³ Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2018): Gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit? Die Entgeltordnung des Tarifvertrags der Länder (TV-L) auf dem Prüfstand. Analyse von Dr.in Andrea Jochmann-Döll und Dr.in Karin Tondorf. Online unter URL: https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Entgelt_UN_Gleichheit/TV_L.html (aufgerufen am 15.12.2019).

Carmen Kurbjuhn

Projektkoordinatorin „firstgen“
– Mentoringprogramm für
Student*innen ohne familiären
akademischen Hintergrund



11. März 2019

RESOLUTION: Entgelttransparenz und -gerechtigkeit an der Humboldt-Universität durchsetzen!

Prinzipiell müssen Tarifverträge die grundrechtlichen Bestimmungen des Artikels 3 Abs. 3 ebenso beachten wie das Benachteiligungsverbot beim Entgelt nach § 7 Abs. 1 i. V. m. § 2 Abs. 1 Ziff. 2 des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG). Das rechtliche Verbot der mittelbaren Diskriminierung wird auch im neuen Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) bekräftigt, das am 6. Juli 2017 in Kraft getreten ist. Die Tarifvertragsparteien sollen an der Verwirklichung der Entgeltgleichheit zwischen Frauen und Männern mitwirken. Bei einer Prüfung oder Neugestaltung von Tarifverträgen inklusive der Entgeltordnung zeigt sich nach wie vor regelmäßig, dass mittelbar diskriminierende Bestimmungen nicht auf den ersten Blick zu erkennen sind. Sie werden erst sichtbar, wenn die vorgenommene Bewertung und Eingruppierung von frauen- und männerdominierten Tätigkeiten kritisch hinterfragt wird.

2018 wurde die jetzige Entgeltordnung des TV-L im Auftrag der Antidiskriminierungsstelle des Bundes analysiert. Dies stellt beispielhaft eine Überprüfung auf Diskriminierungsfreiheit und Gewährleistung des Prinzips des gleichen Entgelts für gleiche oder gleichwertige Arbeit dar. Das Fazit der Überprüfung zeigt die Missstände wie folgt auf:

Trotz der Reformbemühungen der letzten Jahre erfüllt die Entgeltordnung des TV-L nicht in hinreichendem Maße die rechtlichen Anforderungen, die an ein diskriminierungsfreies Entgeltsystem gestellt werden: Wie die Analyse zeigt, erfolgt die Bewertung der Tätigkeiten im Geltungsbereich des Tarifwerks nicht nach gemeinsamen Kriterien. Darüber hinaus werden auch gleiche Merkmale unterschiedlich definiert, und bei den Anforderungsstufen finden sich ebenfalls unterschiedliche Ausprägungen und Definitionen. Außerdem sind die Entgelttabellen in ihren Strukturen und Beträgen unterschiedlich gestaltet. Alle genannten Faktoren eröffnen Spielräume, die zu nachteiligen Wirkungen für bestimmte weiblich dominierte Tätigkeiten führen können – und damit zu mittelbarer Entgeltdiskriminierung aufgrund des Geschlechts (ADS 2018, S. 34).

Im Hochschulbereich sind insbesondere folgende Berufsgruppen von mittelbar diskriminierenden Effekten des Tarifvertrags der Länder betroffen:

- Pflegekräfte im Bereich der Universitätskliniken
- Tarifbeschäftigte in den Hochschul- und Fakultätssekretariaten
- Tarifbeschäftigte in den wissenschaftlichen Bibliotheken.

Daher fordern wir die Humboldt-Universität zu Berlin auf, sich nachdrücklich dafür einzusetzen, dass das nachgewiesene Diskriminierungspotential der Entgeltordnung im Geltungsbereich des Tarifvertrages der Länder (TV-L) abgebaut wird.

#WERTSACHE Arbeit

Fair ist, wenn Gleiches gleich entlohnt wird

100 Jahre Frauenwahlrecht, 70 Jahre im Grundgesetz verbriefte Gleichberechtigung, seit 25 Jahren hat der Staat die Verpflichtung, die Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern zu fördern – doch beim Lohn sieht es schlecht aus mit der Chancengleichheit. 20 Prozent beträgt der Unterschied beim Bruttostundenlohn zwischen Frauen und Männern. Ein Aufruf.

Nichts ist unveränderlich

Diese Aussage ist sehr optimistisch angesichts der Tatsache, dass der Pay Gap zwischen Männern und Frauen in Deutschland seit 2008 von 23 auf 20 Prozent gesunken ist. Diese Zahl errechnet das Statistische Bundesamt nach festgelegten, europaweit gleichen Kriterien. Deutschland gehört zu den Schlusslichtern der EU. Größer ist der Lohnunterschied nur noch in Estland und der Tschechischen Republik.

Ursachen

Welche Strukturen dafür verantwortlich sind, ist analysiert und bekannt. Frauen fehlen in bestimmten Berufen, Branchen und auf den höheren Stufen der Karriereleiter. Wir leisten es uns, dass wir frauentypische Berufe unterbewerten und meistens Frauen die unbezahlte Familienarbeit übernehmen – eben weil sie weniger verdienen. Dafür unterbrechen oder reduzieren sie ihre Erwerbsarbeit, was sich wiederum auf die Karrierechancen auswirkt. In vielen Betrieben gibt es immer noch keine Gehaltstransparenz, die Gehaltsstrukturen durchschaubar macht und Lohndiskriminierung aufzeigen und verhindern könnte. Unverwüstliche tradierte Rollenbilder beeinflussen Frauen bei ihrer Berufswahl – Männer übrigens auch. Die gleichen Rollenstereotype machen es Frauen schwer, in Führungspositionen aufzusteigen. Sind Männer ehrgeizig und zielorientiert, wissen sie sich durchzusetzen. Frauen mit den gleichen Eigenschaften gelten als verbissen, zickig und intrigant.

Selbst schuld?

Dass Frauen die falschen Berufe wählen und schlecht verhandeln, ist zu kurz gedacht. Die Zukunft sieht düster aus, wenn alle Frauen nur noch in gut bezahlten MINT-Berufen arbeiten. Frauen fragen genauso oft nach mehr Gehalt, wie eine Studie aus Australien¹ zeigt,

wo Gespräche nach Gehaltserhöhung systematisch erfasst werden. Verhandlungssituationen triggern unsere Rollenerwartungen – auf beiden Seiten. Oft werden falsche Annahmen getroffen, werden die Karrierepläne von Frauen unterschätzt, wird gleiches Verhalten anders bewertet als bei Männern. Was stimmt ist: Frauentypische Berufe werden schlechter bezahlt als Berufe, in denen hauptsächlich Männer arbeiten. Doch sind sie tatsächlich weniger wert?

Fair ist, wenn Gleiches gleich entlohnt wird

Die Equal Pay Day Kampagne, vom Business and Professional Women (BPW) Germany seit 2008 initiiert, fordert gleichen Lohn für gleiche und gleichwertige Arbeit. *Gleiche Arbeit*, das verstehen wir: Gleiche Branche, gleiche Kompetenz, gleiche Position, gleiches Arbeitszeitpensum. Der Lohnunterschied beträgt hier 6 Prozent. Bei einem Bruttogehalt von 3.500 Euro sind das pro Jahr 2.520 Euro weniger, bei 35 Arbeitsjahren über 88.000 Euro. Haben oder nicht haben.

Schwieriger wird es bei der Definition von *gleichwertiger Arbeit*. Die Hans-Böckler-Stiftung hat im Comparable Worth Index (CWI) vier Kriterien für die Bewertung von Arbeit definiert:² Wissen und Können, Verantwortung – nicht nur Führungsverantwortung, auch Verantwortung für das Wohlergehen von Menschen –, psycho-soziale Anforderungen wie Kommunikationsfähigkeit und physische Anforderungen, zu denen körperliche Anstrengungen, aber auch Beeinträchtigungen durch Lärm gezählt werden. Geschlechtsneutrale Kriterien, nicht männerfreundlich und nicht frauenfreundlich. Das nimmt Zündstoff aus der Diskussion, die oft Gefahr läuft, in unsachliches Männer- und Frauenbashing auszuarten.



Uta Zech

Werbekauffrau, Schauspielerin und Moderatorin, ist Präsidentin des Business and Professional Women (BPW) Germany e.V.

Foto: Dieter Bühler

¹ Vgl. URL: https://warwick.ac.uk/fac/soc/economics/news/2016/9/new_study_suggests_women_do_ask_for_pay_rises_but_dont_get_them/ (aufgerufen am 10.11.2019).

² Vgl. URL: https://www.boeckler.de/wsi_54336.htm (aufgerufen am 10.11.2019).

Für jedes Kriterium gibt es Punkte entsprechend den beruflichen Anforderungen. Je mehr Punkte, desto höher sollte die Bezahlung sein. Gleiche Punktzahl – gleiche Bezahlung. Klingt einleuchtend.

Dass frauentypische Berufe nach diesen Kriterien unterbewertet sind, wie übrigens einige männertypische Berufe auch, überrascht nicht. Ein konkretes Beispiel: Eine Lehrkraft im Primar- und Vorschulbereich (Frauenanteil 94 Prozent) müsste so viel verdienen wie ein Elektroingenieur (Frauenanteil 8 Prozent). Die Lehrkraft geht mit einem durchschnittlichen Bruttostundenlohn von knapp 18 Euro nach Hause und der Elektroingenieur mit etwas mehr als 30 Euro.

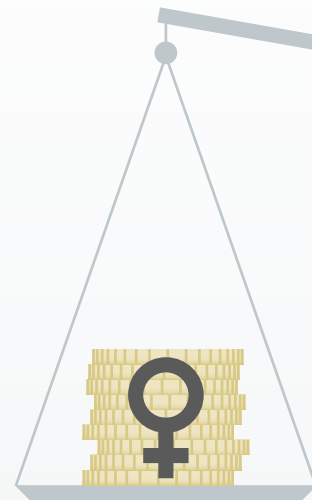
Löhne und Gehälter, wie sie zurzeit – auch nach Tarifverträgen! – gezahlt werden, basieren häufig nicht auf den tatsächlichen Anforderungen der Berufe. Die tradierten Bewertungssysteme von Arbeit sind überholt, denn sie spiegeln den geringeren Status wider, den Frauen in der Gesellschaft hatten, und werten so frauentypische Berufe ab. Doch wollen wir wirklich so leben? Ist Produktivität der einzige Faktor, der in Wirtschaft und Gesellschaft zählt? Können wir uns das leisten angesichts fehlender Erziehungs- und Pflegekräfte?

„Die tradierten Bewertungssysteme von Arbeit sind überholt, ...

Niemand ist unfehlbar

Wo fangen wir an, wenn wir neu und fair bewerten wollen? Am besten bei uns selbst. Rollenstereotype – keine und keiner ist frei davon. Stellenausschreibungen, Beurteilungen und Beförderungen – zählt hier wirklich nur Kompetenz? Eine Experimentalstudie von Lena Hipp³ macht deutlich: In Deutschland werden Mütter zum Vorstellungsgespräch gar nicht erst eingeladen. Auch wenn sie die gleiche Qualifikation, gleiches Engagement und gleiche Arbeitsmarkterfahrung vorweisen können wie Väter oder kinderlose Frauen. Mütter, die nur zwei Monate in Elternzeit gehen und so signalisieren, dass sie möglichst schnell wieder ins Berufsleben zurückkehren wollen, werden als egoistische Rabenmütter wahrgenommen und haben noch weniger Chancen als Mütter,

³ Vgl. URL: <https://osf.io/preprints/socarxiv/qsm4x> (aufgerufen am 10.11.2019).

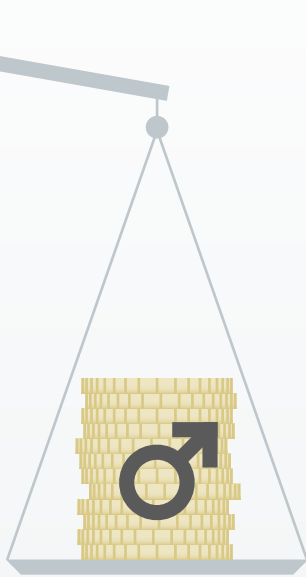


die zwölf Monate in Elternzeit waren. Für Väter hat es keine Auswirkungen auf ihr berufliches Fortkommen, ob sie zwölf oder zwei Monate Elternzeit nehmen. Im Gegenteil. Sie erhalten durchschnittlich höhere Gehälter und haben bessere Aufstiegschancen. Ermutigend für Väter, ernüchternd für Mütter.

Niemand unterstellt Personalverantwortlichen in Unternehmen, dass sie bewusst Mütter benachteiligen oder Frauen schlechter bezahlen. Doch nur wer sensibilisiert ist für Rollenklischees, kann bewusst etwas dagegen tun.

Maßnahmen ausbauen

Die Politik hat in den letzten Jahren Gesetze auf den Weg gebracht, die Chancengleichheit unterstützen. Maßnahmen, die weiter ausgebaut werden müssen. Der Mindestlohn kommt überwiegend Frauen zugute, da hauptsächlich Frauen in prekären Arbeitsverhältnissen arbeiten. Die Quote bringt Frauen in die Aufsichtsräte, wenn auch nur von 104 Pilotunternehmen, die börsennotiert *und* mitbestimmungspflichtig sind. Sie muss ausgeweitet werden auf Unternehmen, die börsennotiert *oder* mitbestimmungspflichtig sind. Glücklicher Tag, an dem der erste Mann die Quote für sich fordert! Das Elternzeitgesetz bestärkt Väter, Familienarbeit zu übernehmen. Zurzeit sind es meist



zwei Monate. Eine Aufteilung in paritätische sieben Monate für jedes Elternteil ist die Gewährleistung, dass kein Elternteil völlig aus dem Berufsleben aussteigt. Damit der abschätzende Blick der Personalverantwortlichen: „Gebärfähiges Alter?“ in Zukunft obsolet wird, da Männer und Frauen gleichermaßen schwanger werden. Noch besser wäre die Einführung der Familienarbeitszeit, wie sie Manuela Schwesig als Familienministerin gefordert hat. Beide Elternteile arbeiten 30 oder 32 Stunden, der Staat unterstützt mit einem Zuschuss. So können Familienarbeit und Erwerbsarbeit partnerschaftlich geteilt werden.

Längst überfällig schafft das Pflegeberufegesetz das Schulgeld ab und verpflichtet Ausbildungsbetriebe zu einer Vergütung. Nicht im Fokus der Politik sind die haushaltsnahen Dienstleistungen. Schwarzarbeit gilt als Kavaliersdelikt und Löhne, von denen niemand leben kann, als angemessen. Fassen wir uns an die eigene Nase, um dann nach Belgien zu schauen, wo ein einfaches Gutscheinsystem haushaltsnahe Dienstleistungen monetär und in der Reputation aufwertet. Dort kann jeder und jede pro Jahr eintausend Neun-Euro-Gutscheine erwerben. Diese können bei Unternehmen eingelöst werden, die haushaltsnahe Dienstleistungen versicherungspflichtig anbieten. Die Mehrkosten übernimmt der Staat.

Schwarzarbeit wird so hinfällig, neue Unternehmen in dieser Branche werden hauptsächlich von Frauen gegründet, Renten- und Sozialkassen füllen sich. Eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Ausgemustert werden sollte auch das Ehegattensplitting. Das hatte seine Berechtigung, als die Alleinernter-Ehe noch das gängige Familienmodell war. Höchste Zeit ist es, es durch ein Besteuerungssystem zu ersetzen, das Familien und alleinerziehende Mütter und Väter unterstützt.

Nicht heulen, machen.

Unternehmen, die behaupten, es gäbe keine Frauen, die Führungsverantwortung übernehmen wollen, müssen ihre Zielvorgabe ändern: Nicht Frauen suchen, sondern finden – so wie es seit Einführung der Quote in den Aufsichtsräten gehandhabt wird.

Gleichstellungspolitisch und juristisch müssen etablierte Verfahren zur Arbeitsbewertung auf den Prüfstand gestellt werden. Gleichzeitig müssen wir uns als Gesellschaft fragen, ob Produktivität tatsächlich „allein selig machend“ ist.

... denn sie spiegeln den geringeren Status wider, den Frauen in der Gesellschaft hatten, und werten so frauentypische Berufe ab.“

Frauen müssen aktiv werden. Machen Sie sich vor dem Vorstellungsgespräch im Internet schlau, welches Gehalt für Ihre Position gezahlt wird. Warten Sie nicht, bis Sie gefragt werden, fragen Sie selbst. Nach Lohntransparenz, nach Gehaltserhöhung, nach Beförderung. Und gehen Sie in die Politik. Wer präsent ist, entscheidet, welche Prioritäten gesetzt werden und wie die Lösungen aussehen.

Der nächste EPD ist am 14. März 2021

Solange es einen Gehaltsunterschied zwischen Männern und Frauen gibt, solange wird es den Equal Pay Day geben, der symbolisch den geschlechtsspezifischen Entgeltunterschied markiert. Rot ist am Equal Pay Day die Farbe der Entgeltgleichheit. Tragen Sie einen roten Schal, spannen Sie rote Schirme auf! Gehen Sie auf die Straße, zu Diskussionen, sprechen Sie über faire Bezahlung. Und nehmen Sie Ihre Partner mit. Denn Gleichstellung geht nur gemeinsam.

Geschlechtergerechtigkeit: Viel erreicht und weit entfernt¹

Von einer echten Geschlechtergerechtigkeit sind wir immer noch weit entfernt. Wirkmächtige Stereotype, Rollenklischees, strukturelle Diskriminierungen und eine fehlende soziale Infrastruktur führen dazu, dass Frauen nach wie vor weniger verdienen als Männer und nicht die gleichen Chancen haben, ihr Leben selbstbestimmt zu gestalten.



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ h.c. Jutta Allmendinger
Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung (WZB) und Soziologin



Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Dorothea Kübler
Direktorin der Abteilung „Verhalten auf Märkten“ am WZB

Fotos: WZB/David Ausserhofer

In unserem täglichen Leben unterrichten wir viele Studentinnen und betreuen Doktorantinnen, die meisten zeigen ausgezeichnete Leistungen. In den Spitzenämtern der Wissenschaft und Wissenschaftsverwaltung begegnen wir dagegen nur wenigen Frauen, unsere Laudationes halten wir meist für Männer, auf Konferenzen folgen wir vielen *Manels*, also Paneldiskussionen, die nur unter Männern geführt werden. Wir leben in einem Land, das politisch überwiegend von Männern repräsentiert wird und dessen Wirtschaft nach wie vor fest in Männerhand liegt. In einem Land, in dem Männer deutlich mehr als Frauen verdienen und sich Frauen deutlich mehr als Männer um andere kümmern. Wir haben beide die Erfahrung gemacht, hochgelobt zu werden und doch in der zweiten Reihe zu landen. In Gremien berufen und erst nach einer Weile geschätzt und integriert zu werden. In Gehaltsverhandlungen zu stecken, ohne zu wissen, was unsere Vorgänger verdient haben. Intransparenz ist das Gegenteil von Ermächtigung und der Dünger für Stereotype. Oft haben wir Stereotype selbst befördert. Freiwillig und ohne Murren Arbeit in Gremien übernommen, anstatt zu forschen. Zu viele Dinge parallel gemacht, weil wir immer für unser Multitasking gelobt wurden, ohne diese Fähigkeit in besonderem Maße zu haben. Gewehrt haben wir uns nicht.

Aber wir verändern auch Dinge. Oft sind wir ein Vorbild, ohne es zu wissen. Wir fördern Frauen, sind Mentorinnen. Hier und da können wir die Spielregeln ändern, Frauen sichtbar machen.

Fakten

Nüchterne Zahlen zeigen: Der Frauenanteil bei W3-Professuren, den höchsten akademischen Positionen, liegt 2016 in Deutschland bei 19 Prozent. Alle vier Spitzenorganisationen der außeruniversitären Forschung werden von Männern geführt.

Die Wissenschaft ist keine Ausnahme, Politik und Wirtschaft bieten ein ähnlich erschreckendes Bild. Der Frauenanteil im deutschen Parlament ist mit knapp 31 Prozent so gering wie seit 1998 nicht mehr. In der Wirtschaft liegt der Frauenanteil in den Vorständen der 160 Unternehmen, die in den Börsenindizes Dax, MDax und SDax verzeichnet sind, bei 8,6 Prozent. Die Chefetagen dieser Konzerne sind zu 67 Prozent ausschließlich mit Männern besetzt. Betrachtet man nur die 30 Dax-Unternehmen, liegt der Frauenanteil bei 14,5 Prozent. In den Aufsichtsräten dieser Konzerne sind deutlich mehr Frauen vertreten, 2019 sind es knapp 30 Prozent. Doch ihnen fehlt es an der Hebelwirkung, die so viele erhofft haben.

Die Präsenz von Frauen in hohen Positionen mag für viele Frauen relativ unerheblich sein. Ganz anders ist das bei dem, was Frauen und Männer verdienen. Im Jahr 2018 haben Frauen pro Stunde 21 Prozent weniger verdient als Männer. Im Vergleich zu den Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Monats-, Jahres- und Lebenseinkommen sind diese 21 Prozent geradezu trivial. Da Frauen sehr häufig in Teilzeit arbeiten (müssen), ihre Erwerbstätigkeit aufgrund der Erziehung von Kindern und der Pflege von Eltern immer wieder unterbrechen und zudem oft in Branchen und Betrieben tätig sind, die ein niedrigeres Lohnniveau als Männerbranchen und große internationale Konzerne haben, kumulieren die Unterschiede im Bruttostundenverdienst über den Lebensverlauf. Dies zeigt die Höhe der Renten aus eigener Erwerbstätigkeit. Der

¹ Dieser Beitrag ist eine gekürzte Fassung des gleichnamigen Beitrags der Autorinnen in: Allmendinger, Jutta/Jarren, Otfried/Kaufmann, Christine/Kriesi, Hanspeter/Kübler, Dorothea (Hg.) (2019): *Zeitenwende. Kurze Antworten auf große Fragen der Gegenwart*. Zürich: Orell Füssli Verlag, S. 123–132.

Gender Pension Gap liegt 2016 bei 53 Prozent. Bis zum Jahr 2015 konnte man zugespitzt formulieren, dass eine durch Heirat von Männern abgeleitete Rente wesentlich höher ist als die eigene Altersrente der Frauen. Der Heiratsmarkt war damit für Frauen finanziell lukrativer als der Arbeitsmarkt.

Diese Fakten beschreiben die positionale und finanzielle Lage von Frauen. Die Frage nach den Ursachen beantworten sie zunächst nicht. Eine umfangreiche Literatur beschäftigt sich genau damit. So wird beim Gender Pay Gap der erklärte und der unerklärte Anteil der Lohnunterschiede beschrieben. Je mehr Merkmale des Berufs- und Lebensverlaufs von Frauen und Männern man in diese Berechnungen steckt, umso höher wird der erklärte und umso niedriger der unerklärte Anteil. Entsprechend beziffern einige den unerklärten Anteil auf sechs Prozent, andere dagegen auf nur zwei Prozent.

An der Lebenswirklichkeit der Frauen ändern diese statistischen Feinheiten nichts. Man geht zwar gemeinhin davon aus, dass allein der unerklärte Anteil der Lohndifferenz zwischen Männern und Frauen das Ausmaß der Diskriminierung bezeichnet. Dieses Argument kaufen wir jedoch so nicht. Der deutsche Sozialstaat geht vom Ein-Verdiener-Haushalt aus; das Ehegattensplitting und die beitragsfreie Mitversicherung der Partnerin in der gesetzlichen Krankenversicherung sprechen für sich. Die unterschiedliche Bezahlung von Männer- und Frauenberufen ist als solche erklärungsbedürftig. Weiterhin verhindern fehlende Kitas und Ganztagschulen oft, dass Eltern – und hier wiederum in der Mehrheit der Fälle Mütter – Vollzeit arbeiten. Der erklärte Anteil des Pay Gaps ist damit keineswegs frei von Diskriminierungen, und die unerklärte Lohnlücke kann ihrerseits nicht mit Entgeltdiskriminierung gleichgesetzt werden.

Erklärungen

Erst seit 60 Jahren müssen Frauen ihre Ehemänner nicht mehr darum bitten, wenn sie erwerbstätig sein wollen. Das Recht auf einen Kitaplatz für Kinder ab drei Jahren besteht seit 1996, seit 2013 ab dem ersten Lebensjahr. Ein Recht auf einen Ganztagschulplatz gibt es bis heute nicht.

Vor diesem Hintergrund meinen Viele, dass die Gleichstellung von Männern und Frauen nur eine Frage der Zeit ist. Kulturen sind veränderungsträge, soviel ist klar. Aber es gibt

mittlerweile Untersuchungen, die auf entscheidende *strukturelle* Hindernisse eines solchen Kulturwandels hinweisen. Sie zeigen zunächst, dass Frauen dazu tendieren, Aufgaben zu übernehmen, die nicht karriereförderlich sind. Wir beide haben das selbst allzu oft getan. Aber machen Sie doch selbst den Test: Wer meldet sich auf die Frage, wer das Protokoll schreibt? Frauen neigen auch eher als Männer dazu, Situationen aus dem Weg zu gehen, in denen sie im Wettbewerb stehen oder Risiko ausgesetzt sind. Schon bei Schülerinnen zeigt sich das (Vgl. Niederle/Vesterlund 2010). Und Frauen vermeiden es im Vergleich zu Männern, über ihr Gehalt zu verhandeln. Auch das kennen wir beide aus eigener Erfahrung.

Begründet werden diese Verhaltensunterschiede gerne mit Argumenten à la „Frauen sind ‚von Natur aus‘ risikoscheuer und harmoniebedürftiger als Männer“. Biologistische Erklärungen dieser Art sind jedoch Teil des Problems. Um geschlechtsspezifische Verhaltensmuster besser zu verstehen, ist vielmehr ein Blick auf gesellschaftliche Zuschreibungen und Stereotype notwendig. Es erweist sich, dass das Geschlecht einen Einfluss darauf hat, wie Menschen eingeschätzt werden. Gemeinsame Publikationen von Männern und Frauen werden eher den Männern zugerechnet. (Wir vermuten, dass es bei einem gemeinsam gekochten Abendessen oder gut erzogenen Kindern umgekehrt ist.) Auch Diskriminierung ist oft Ausdruck von Stereotypen. Damit könnte man erklären, dass Bewerberinnen für Ausbildungsplätze in männerdominierten Berufen gegenüber männlichen Bewerbern benachteiligt werden (Vgl. Kübler et al. 2018).

Für Frauen ergibt sich daraus oft eine No-win-Situation. Ein Experiment von Lena Hipp (2018) hat das eindrücklich gezeigt. Untersucht wurde, ob die Wahrscheinlichkeit, zu einem Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden, von der Dauer der Elternzeit abhängt. Entsprechend wurden Bewerbungsschreiben entworfen, in denen sich nur das Geschlecht der Bewerber (Frau, Mann) und die Dauer der Elternzeit (zwei Monate, zehn Monate) unterschieden. Bei Männern zeigten sich keine Unterschiede nach der Dauer der Elternzeit, wohl aber bei Frauen. Hatten diese zehn Monate ausgesetzt, so wurden sie deutlich häufiger eingeladen als Frauen, die nur zwei Monate unterbrochen hatten. Mütter, die nur kurz unterbrechen, werden als überambitionierte Rabenmütter wahrgenommen, das sorgende empathische Moment wird ihnen abgesprochen. Solche Mitarbeiterinnen will man nicht.

Meistens wird nicht bewusst diskriminiert, sondern es handelt sich um eine implizite Diskriminierung, also um eine, die auf unbewussten Voreinstellungen und Stereotypen beruht. Wir ertappen uns regelmäßig dabei, davon auszugehen, dass eine Gruppe uns unbekannter Personen von einem der anwesenden Männer geleitet wird, nicht von einer der Frauen. Stereotype Erwartungen produzieren die entsprechenden Verhaltensweisen. Die Erwartungen an Frauen und Männer und ihr Verhalten stabilisieren sich auf unheiliger Weise gegenseitig und zementieren den Status quo.

Handlungsansätze

Es ist schwer, Stereotype und Verhalten direkt zu beeinflussen. Dagegen lassen sich die Institutionen und die Regeln des Zusammenlebens gut verändern.

Einige Maßnahmen sind wichtig und in aller Munde, aber immer noch nicht umgesetzt. Die ausreichende Bereitstellung von qualitativ guten Kitaplätzen sowie die Ganztagsbetreuung von jüngeren Schulkindern gehören dazu. Warum erhöhen wir nicht die Zahl von Vätermoaten bei der Elternzeit, die dann verfallen, wenn sie der Vater nicht in Anspruch nimmt? Das Ehegattensplitting, die Mitversicherung von (meist) Frauen, die nicht versicherungs-

pflichtigen 400-Euro-Jobs, all das setzt falsche Anreize für ein Verhalten, das mittel- und langfristig Frauen in die Abhängigkeit von Männern und dem Staat führt.

Auch die Auswahl von neuen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern lässt sich gerechter gestalten. Wenn Stellen einzeln besetzt werden, noch dazu durch unterschiedliche Personen, passiert es oft, dass ein Mann nach dem anderen ausgewählt wird, jedes Mal nur einer, aber am Ende ist der Anteil von Frauen mager. Ein ungünstiges Verhältnis zwischen Frauen und Männern fällt aber sofort auf, wenn gruppenweise eingestellt wird. Seit wir beispielsweise für Doktorand*innenprogramme alle Einstellungen gesammelt nur noch einmal im Jahr vornehmen, konnten wir dort spürbar den Frauenanteil erhöhen.

Quoten für Frauen können eine wirksame Maßnahme sein. Sie verändern, was als Normalität empfunden wird, etablieren neue Rollenmodelle und helfen, Stereotype abzubauen. Sie können Frauen die Chance geben, sich zu beweisen. Aber Quoten für jede noch so unwichtige Aufgabe und Kommission sind kontraproduktiv, wenn sie dazu führen, dass Frauen weniger Zeit für ihre Kernarbeit haben. Quoten müssen an strategisch wichtigen Stellen eingesetzt werden, nicht immer und überall.

Betriebe sollten Beförderungen nicht davon abhängig machen, ob Frauen ihren Hut in den Ring werfen, sondern alle infrage kommenden Personen für die Beförderung berücksichtigen. Dann erhalten auch Frauen eine Chance, die den Wettbewerb scheuen oder einer sozialen Norm folgen, sich nicht zu exponieren und gegen Männer anzutreten. Ein weiterer Nachteil für Frauen bei Beförderungen besteht in der gängigen Praxis, die Selbstbeurteilung der Angestellten einzuholen, bevor die Vorgesetzten ein Urteil fällen. Frauen schätzen sich im Durchschnitt schlechter ein als Männer, bei gleichen Fähigkeiten. Besser ist es, wenn die Vorgesetzten ihre Meinung bilden, bevor sie die Selbsteinschätzung kennen. Auch das ist leicht umsetzbar.

Gerechtigkeit der Geschlechter ist ein großes Ziel. Es gibt mächtige Hindernisse, von der fehlenden sozialen Infrastruktur bis zu Vorurteilen und Geschlechterstereotypen. Wir können die Regeln so gestalten, dass Mädchen und Jungen die gleichen Chancen haben, Lebenspläne zu entwickeln und zu verwirklichen. Wir müssen es nur auch tun.

Literatur

Allmendinger, Jutta (2018): Sind die Besten wirklich die Besten? Wettbewerb und Chancengerechtigkeit auf dem Prüfstand, in: Blumberger, Günter/Freimuth, Axel/Strohschneider, Peter (Hg.): Vom Umgang mit Fakten. Antworten aus Natur-, Sozial- und Geisteswissenschaften, Paderborn: Wilhelm Fink Verlag, S. 91–98.

Hipp, Lena (2018): Damned If You Do, Damned If You Don't? Experimental Evidence on Hiring Discrimination against Parents with Differing Lengths of Family Leave. URL: <https://osf.io/preprints/soccarxiv/qsm4x> (aufgerufen am 27.08.2018)

Kübler, Dorothea/Schmid, Julia/Stüber, Robert (2018): Gender Discrimination in Hiring across Occupations: A Nationally-Representative Vignette Study. *Labour Economics*, 55, S. 215–229.

Niederle, Muriel/Vesterlund, Lise (2010): Explaining the Gender Gap in Math Test Scores: The Role of Competition. *Journal of Economic Perspectives*, 24(2), S. 129–144.

Brauchen wir eine Care Revolution?

Fürsorgetätigkeiten werden schlecht oder gar nicht entlohnt. Aber warum bewerten wir die Produktion eigentlich höher als die Reproduktion? Höchste Zeit für ein Umdenken

Es gibt Ungerechtigkeiten, die lassen sich am besten am eigenen Leben veranschaulichen. In diesem Falle also an meinem. Während ich meine Vollzeitstelle in führender Position ausfülle und mein Mann seiner Arbeit als Schriftsteller nachgeht, kümmern sich Erzieherinnen und Erzieher um unseren Sohn in der Kita, die auch schon seine große Schwester besucht hat. Je nach Bedarf wird der kleine Junge nachmittags von unserer Babysitterin abgeholt, die uns seit einem guten Jahrzehnt den Rücken freihält. Ebenfalls einmal die Woche beseitigt unsere Putzfrau den Dreck von vier Menschen. Was die genannten Personen eint: Ohne sie wäre unser Leben nicht möglich. Und: Sie alle verdienen weit weniger als ich. Um ein konkretes Beispiel zu nennen: Der 50-jährige Erzieher unseres Sohnes bekommt 1400 Euro netto. Wobei die Bezahlung aus seiner Sicht gar nicht das vordringliche Problem ist, sondern vielmehr der, so seine Worte, „miserable Betreuungsschlüssel“: zu viele Kinder, zu wenig Personal. Es ist so wie in den meisten Fürsorgeberufen, auch Care-Berufe genannt: Die, die sie ausüben, werden unbedingt gebraucht. Trotzdem sind sie unterbezahlt und notorisch nah am Burnout.

Was sich hier zeigt, ist ein Jahrhunderte altes Kernproblem, auf das Feministinnen wie die italienische Philosophin Silvia Federici seit den 1970er-Jahren hinweisen und das aktuell wieder brisant wird: Honoriert wird die Produktion, nicht die Reproduktion. Reproduktive Tätigkeiten, das sind, um es mit Karl Marx zu sagen, keine warenförmigen, sondern rein gebrauchswertorientierte Handlungen wie Kochen, Putzen, Pflegen, Sorgen. Handlungen also, die kein Produkt hervorbringen, sondern auf Wiederholung angelegt sind, weshalb sie noch heute zu einem großen Teil nicht entlohnt werden – und das, obwohl sie das Fundament unserer Gesellschaft und auch unseres Wirtschaftssystems bilden. Genauso wie viele andere Ökonomen bis heute war z.B. auch Karl Marx blind für die Tatsache, dass der Mensch, um seine eigene Arbeitskraft zu erhalten und seine Familie zu ernähren, nicht nur Waren braucht, sondern auch jemanden, der das Essen kocht, der liebt, tröstet, wickelt und so

kleinen Menschen den Weg ins (Arbeits-)Leben ebnet. Warum also zählte Marx die Haus- und Erziehungsarbeit nicht als Lohnarbeit, zumal er doch einen Blick dafür haben müssen, dass die Wertschöpfung des von ihm so leidenschaftlich kritisierten Kapitalismus maßgeblich auf der unbezahlten Reproduktion fußt? Doch Marx war bei weitem nicht der Einzige, der die historisch vor allem von Frauen geleistete Fürsorgearbeit gering schätzte. So nahm die Philosophin Hannah Arendt das repetitive Tun zwar durchaus in den Blick und widmete sich ihm eingehend in ihrem Werk „Vita activa“. Doch bilden all jene wiederkehrenden Tätigkeiten, die vorgenommen werden müssen, um den Fortbestand der Gattung zu sichern, auch für Arendt letztlich die denkbar niedrigste Stufe menschlicher Aktivität. Wie Marx wertete sie das „Herstellen“ höher.

Im traditionellen Familienernährermodell war diese Unwucht systembildend. Die Aufteilung – er leistet Lohnarbeit, sie unbezahlte Hausarbeit – funktionierte erstaunlich lange ohne nennenswerte Erschütterungen. Heute ist das Modell überholt. Das Ernährermodell wurde vom Doppelverdienermodell abgelöst – und zwar keineswegs nur aufgrund emanzipatorischer Kämpfe von Frauen um die Möglichkeit, sich ebenfalls im Beruf verwirklichen zu können. Der Familienlohn mit seinen hohen Sozialversicherungskosten wurde für Unternehmen im Zuge der 1970er-Jahre immer untragbarer; gut bezahlte Vollzeitstellen, von denen eine ganze Familie gut leben kann, gibt es immer seltener. Das heißt konkret: Frauen müssen sich heute oft aus rein finanziellen Gründen auf dem Arbeitsmarkt behaupten.

Der Vorteil des Doppelverdienermodells liegt klar auf der Hand: Frauen werden nicht länger in die Sphäre des Privaten verbannt, sie stehen in der Öffentlichkeit, gestalten, produzieren. Den Männern wiederum wird nicht länger eine absolut zentrale Dimension des Menschseins vorenthalten: die Fürsorge. Der Nachteil hingegen ist der alltägliche Wahnsinn, den die Soziologin Arlie Hochschild in ihrem Buch „Der 48-Stunden-Tag“ minutiös analysiert und den ich selbst bestens kenne: Nach einem an-



Dr.ⁱⁿ Svenja Flaßpöhler

Philosophin, Journalistin, Autorin und Chefredakteurin des „Philosophie Magazin“

Foto: Johanna Ruebel

strengenden Arbeitstag muss noch eingekauft, Wäsche gewaschen, mit der Tochter für die Englischarbeit gelernt werden. Und spätestens, wenn ein Kind krank wird, kracht das fein austarierte Modell mit Getöse in sich zusammen. Denn: Care-Arbeit lässt sich, darauf weist auch die Gender-Forscherin Paula-Irene Villa hin, nun einmal nie ganz auslagern. Und ist das, im eigenen wie auch im Interesse des Kindes, überhaupt wünschenswert? Wäre unsere Existenz nicht viel reicher und geerdeter, könnten wir uns fürs Sorgen – übrigens auch für die Selbstsorge – wieder mehr Zeit lassen? Kurzum: Brauchen wir eine Care Revolution?

„Care Revolution ist eine politische Transformationsstrategie, die anknüpfend an die Erkenntnisse feministischer Politik die grundlegende Bedeutung der Sorgearbeit ins Zentrum stellt und darauf abzielt, das gesellschaftliche Zusammenleben ausgehend von menschlichen Bedürfnissen zu gestalten.“ So bringt die Soziologin Gabriele Winker die feministische Forderung in ihrem Buch „Care Revolution“ auf den Punkt. Schluss damit, „Care-Arbeit weiterhin insbesondere Frauen in Familien aufzubürden, ohne dass ihnen die hierfür nötigen zeitlichen und materiellen Ressourcen zur Verfügung stehen.“ Schluss damit, dass Frauen wie ich und Männer wie mein Mann den größten Teil der Reproduktionsarbeit an Menschen weiterreichen (müssen), die unterbezahlt sind.

So weit, so nachvollziehbar – doch sind diese Forderungen auch unter Feministinnen nicht unumstritten. Speziell der Ruf nach bezahlter Hausarbeit ist umkämpft. Seit Jahrzehnten wird hierzulande die Einführung eines Erziehungsgeldes diskutiert, von Gegnern verächtlich „Herdprämie“ genannt: Frauen würden durch eine solche Maßnahme in den Privatraum zurückgedrängt. Zudem zeige sich, dass in skandinavischen Ländern, in denen ein Erziehungsgeld gezahlt wird, vor allem einkommensschwache Familien mit Migrationshintergrund das Geld in Anspruch nähmen. Was bedeutet, dass ausgerechnet jene Kinder, die Nutznießer öffentlicher Bildungseinrichtungen sein sollten, diesen fernbleiben. Zu guter Letzt: So zentral Care für das Gelingen von Gesellschaft ist, Produktion und Innovation sind es auch; ganz abgesehen davon, dass Kreativität genauso ein menschliches Bedürfnis ist wie Kümmern. Eingedenk all dieser Einwände aber ist klar: Eine Gesellschaft, die der Sphäre der Reproduktion nicht einen ebenso großen Wert beimisst wie der Produktion, ist nicht nur ungerecht. Sie verspielt ihre Zukunft.

Dieser Text ist ein leicht veränderter Nachdruck eines Artikels im Philosophie Magazin 04/2019, S. 58f.



Antifeminismus als Gefahr für die Gleichstellungsarbeit

*Unter dem Eindruck eines Erstarkens autoritärer, antiliberaler, vielfaltsfeindlicher und nationalistischer Dynamiken in der deutschen Gesellschaft steht zu befürchten, dass Polarisierungen, Menschenfeindlichkeit und Hass zunehmen werden. Ein Erstarken antidemokratischer Haltungen geht mit einem Anstieg von Antifeminismus einher. Dementsprechend geraten zivilgesellschaftliche Akteur*innen und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte zunehmend unter Druck.*

Antifeminismus ist eine zentrale Ideologie im Rechtspopulismus, Rechtsextremismus und der Neuen Rechten. Zu den Grundlagen neuer rechter und extrem rechter Politiken gehört die Absage an Geschlechtergerechtigkeit, Feminismus und vielfältige Lebensentwürfe von Frauen und Familien ebenso wie die Ablehnung der Gleichberechtigung von Lesben, Schwulen, Bi-Trans*, Intersexuellen und Queers (LSBTIQ*)¹ und LSBTIQ*-Communities und die Bekämpfung von Gender-Forschung. Eine permanente Diffamierung der Emanzipation gesellschaftlicher Gruppen als „Political Correctness“ oder als „Tugendterror“ ist dabei zu einem wirkungsvollen Instrument geworden. Es ist eine bekannte Strategie der extremen Rechten, die Standards einer offenen, liberalen, modernen Gesellschaft anzugreifen, umzudeuten und umzukehren.

In der demokratischen Öffentlichkeit werden Akteur*innen der extremen und neuen Rechten vor allem als rassistisch, flüchtlings- oder islamfeindlich wahrgenommen. Ihre antifeministische, sexistische, homosexuellen- und trans*-feindliche Politik wird wenig thematisiert und entsprechend kaum öffentlich verurteilt. Daraus ergibt sich für diese Akteur*innen die Möglichkeit, ihre menschenfeindlichen Positionen im scheinbar harmlosen Kontext der Geschlechter- und Familienpolitik zu äußern und diese so zu normalisieren. Da antifeministische Techniken darüber hinaus oftmals über einen Ton der Bewahrung vermeintlich traditioneller, konservativer oder christlicher Werte funktionieren, haben diese eine hohe Resonanz und Anschlussfähigkeit in der Gesellschaft. Sie bleiben so beinahe unbemerkt. Das Lächerlichmachen und Bekämpfen von

Feministinnen oder Gender-Mainstreaming², die Agitation gegen sexuelle Vielfalt und die Gleichheit der Geschlechter fallen auch in der Mitte der Gesellschaft auf fruchtbaren Boden. Über antifeministische Themen können Menschen und breite Bündnisse bis weit in die politische Mitte angesprochen, mobilisiert und organisiert werden. Antifeministische Positionen und Meinungen haben in diesem Sinne eine Scharnierfunktion bis in konservative oder bürgerliche Kreise hinein. Überdies besitzen sie eine Brückenfunktion über diverse extremistische und radikal religiöse Lager hinweg. Im Antifeminismus verorten sich entsprechend verschiedene gesellschaftliche Strömungen, Akteur*innen und Netzwerke. Signalwörter und Diskursstränge spielen oftmals eine wichtige ‚verbindende‘ Rolle zwischen extrem rechten Bewegungen und dem gesellschaftlichen Mainstream.

Wogegen wendet sich Antifeminismus?

Natürlich ist nicht jede Kritik an Feminismus oder jede Infragestellung frauenpolitischer Ziele gleich antifeministisch. Unter Antifeminismus werden soziale Bewegungen oder gesellschaftliche, politische, religiöse und akademische Strömungen verstanden, die sich organisiert gegen Feminismus und Gleichstellung wenden. Antifeminismus richtet sich gegen Feminismus – bzw. dem, was darunter verstanden wird – und gegen feministische Anliegen, wie etwa die Beseitigung von Sexismus, die Umsetzung von Gleichberechtigung und die Stärkung weiblicher Selbstbestimmung.

Im Umkehrschluss lassen sich antifeministische Positionen folgendermaßen beschreiben: Gleichstellungsfeind*innen werten kinderlose



Judith Rahner

Leiterin der Fachstelle Gender, GMF und Rechtsextremismus der Amadeu Antonio Stiftung
fachstelle@amadeu-antonio-stiftung.de

Foto: Tanja Schnitzler

¹ Die Abkürzung LSBTIQ* steht für lesbische, schwule, bisexuelle, transsexuelle, intersexuelle und queere Menschen. Das Sternchen* am Ende weist zudem darauf hin, dass sich manche Menschen in ihrer Geschlechtsidentität nicht ausschließlich auf einen der Begriffe festlegen lassen möchten.

² Gender Mainstreaming basiert auf der Erkenntnis, dass es keine geschlechtsneutrale Wirklichkeit gibt und entsprechend bei allen gesellschaftlichen und politischen Vorhaben die unterschiedlichen Auswirkungen auf die Lebenssituationen und Interessen von Frauen und Männern zu berücksichtigen sind.

Frauen ab und machen sie für den Geburtenrückgang verantwortlich; sie lehnen die gleichgeschlechtliche Ehe ab; Instrumente für die Gleichstellung werden als ‚Gender-Ideologie‘ diffamiert und Männer zu Opfern eines ‚Staatsfeminismus‘ stilisiert.

Auch die rassistische Figur des ‚übergroßen Fremden‘ (vgl. Radvan 2015) wird prominent verhandelt. Über diese Figur wird Gewalt an Frauen als alleiniges Problem eingewanderter junger Männer dargestellt, an dem wiederum die Feminist*innen schuld seien, da sie Migration befürworteten und den Mann ‚verweiblicht‘ hätten, der ‚die deutsche Frau‘ nun nicht mehr vor diesen fremden Männern schützen könne.

Weiterhin fungiert ‚Gender‘ als vielseitig einsetzbares Feindbild in der extremen Rechten (‚Antigenderismus‘), wobei darunter meist eine wirre Mischung aus Gender Mainstreaming, Gender Studies und LSBTIQ*-Bewegungen gefasst wird. In diesem Rahmen wird der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. den Gender Studies ihre Wissenschaftlichkeit abgesprochen, massiv gegen die liberale Idee der Geschlechtervielfalt zu Felde gezogen und sich unter dem Kampfbegriff der ‚Frühsexua-

lisierung‘ gegen eine plurale Sexualerziehung von Kindern und Jugendlichen gewendet, die unter anderem eine wichtige Voraussetzung für den Schutz gegen sexualisierte Gewalt darstellt. Gleichzeitig wird der Rolle der Frau und ihrer gesellschaftlichen Stellung im antifeministischen und rechtsradikalen Weltbild große Bedeutung zugemessen. Zumeist wird eine nationalistische Frauenrolle propagiert: Mit biologistischen und ultrakonservativen Argumentationen werden Mutterschaft und vermeintlich typisch weibliche Eigenschaften aufgewertet. Einige Akteur*innen des Antifeminismus sind in ihrer Ideologie auch im antisemitischen Weltbild verhaftet und sehen Jüd*innen als ‚Strippenzieher‘ des Feminismus, die Schuld an ‚Umvolkung‘ hätten. Wie aktuell und brandgefährlich diese Verknüpfungen im rechtsextremen Denken sind, zeigte jüngst das rechtsterroristische Attentat von Halle am 9. Oktober 2019. Der Attentäter bezog sich in der Begründung seiner Tat zugleich auf antisemitische und antifeministische Narrative.

Akteur*innen des Antifeminismus

Antifeministische Mythen werden über diverse Akteur*innen gezielt konstruiert und verbreitet, weshalb sich auch ihre jeweiligen Argumentationen und Strategien durchaus unterscheiden. Was antifeministische Akteur*innen eint ist das übergeordnete Ziel, Menschen, Lebensentwürfe und institutionelle Strukturen mittels falscher ‚Fakten‘ und Behauptungen abzuwerten und anzugreifen. Zu dieser Gruppe werden insbesondere antifeministische Männerrechtsbewegungen gezählt, die auf Blogs ihre kruden, sexistischen und antifeministischen Ideologien verbreiten. Zu antifeministisch organisierten Gruppierungen gehört weiterhin auch eine scientistische Szene

Foto: Jay Morrison



um verschiedene Wissenschaftler*innen aus den Naturwissenschaften und anverwandter Disziplinen, die eine Geschlechterdifferenz oder Minderwertigkeit von Schwulen und Frauen wissenschaftlich als ‚natürlich‘ zu erklären versuchen. Das Pendant dazu sind religiös-fundamentalistische Gruppierungen, wie islamistische Gruppierungen oder evangelikale Christ*innen. Diese verbreiten ihre Weltanschauung oftmals über eigene Nachrichtenagenturen oder über Online-Portale, verweigern aufgrund kreationistischer Ideen mitunter den Biologieunterricht in der Schule, positionieren sich als radikale Abtreibungsgegner*innen und erklären die Hierarchie der Geschlechter über eine göttliche Ordnung. Antifeminismus wird schließlich auch von Parteien vertreten, vor allem von der Nationaldemokratischen Partei Deutschlands (NPD) und der Alternative für Deutschland (AfD), die in zahlreichen Kleinen Anfragen und Anträgen in Parlamenten die Gleichstellung der Geschlechter torpedieren und Gender als Ideologie diffamieren (vgl. Rahner 2018).

So fordert beispielsweise die Berliner AfD-Abgeordnete und ‚Sprecherin für Gleichstellung‘ Jeannette Auricht die Abschaffung der ‚Gendersprache‘. Weiterhin behauptete sie, dass der Gender Pay Gap ideologisch sei und es bei den Forderungen um gleichen Lohn für gleiche Arbeit eigentlich ‚um Störung und Spaltung unserer bürgerlichen Gesellschaft‘ gehe und bilanzierte, dass die Gleichstellung, der Gleichberechtigung entgegenwirken würde: „Wir haben so viele Probleme in der Stadt und Frauenförderung ist da nicht ein Projekt, was wir als wirklich wichtig ansehen würden, weil Frauen sind gleichberechtigt. Das steht im Grundgesetz.“³ Die AfD-Fraktion in Sachsen wollte wiederum die „Streichung der Verpflichtung für Kommunen und Landkreise, Gleichstellungsbeauftragte zu bestellen“ durchsetzen und ließ dazu in einer Pressemitteilung wissen: „Gefördert wird aber nur das weibliche Geschlecht mit Veranstaltungen wie Mädchenferienlager, Frauenwerkstatt, Infobörse für Mädchen und Frauen und Frauenschwimmen. Die Gleichstellungsbeauftragten fördern die Ungleichheit und tragen zur zunehmenden Spannung in der Gesellschaft bei.“⁴

3 Vgl. Video auf der Webseite von MDA Auricht, URL: <https://donotlink.it/9mMqO> (aufgerufen am 26.11.2019).

4 Vgl. Alternative für Deutschland (2015): AfD-Fraktion: Gleichstellungsbeauftragte abschaffen – sie fördern die Ungleichheit! URL: <https://donotlink.it/jlYNB> (aufgerufen am 10.08.2019).

Auswirkungen auf die Gleichstellungsarbeit und Zivilgesellschaft

Das hohe Mobilisierungspotenzial antifeministischer Themen führt dazu, dass Gleichstellungsarbeit und zivilgesellschaftliches Engagement im Bereich Antidiskriminierung zurückgedrängt und behindert wird. Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte und andere Akteur*innen und Initiativen im Themenfeld müssen entweder einen Angriff antifeministischer Akteur*innen fürchten oder sind bereits massiven Angriffen ausgesetzt. Diese reichen von sexistischen Hetzkampagnen gegen (Kommunal-)Politikerinnen, massiven Gewaltaufrufen und *Hate Speech* gegen Netzfeministinnen, Diffamierungskampagnen gegen LSBTIQ*-Projekte und gegen engagierte Frauen in der Geflüchtetenarbeit bis hin zu Einschüchterungsversuchen gegenüber Einrichtungen der Schwangerschaftskonfliktberatung. Oftmals führt dies dazu, dass Verfechter*innen von Gleichstellung und demokratischer Werte den Rückzug in geschützte Räume antreten oder es zunehmend meiden, ‚brisante‘ Themen anzusprechen – sprich Themen, die sich für antifeministische Skandalisierung eignen. Diese Tendenzen haben entsprechend verheerende Folgen für bestehende Politiken, die auf eine Umsetzung echter Gleichberechtigung und den Abbau von Diskriminierung hinarbeiten. Ein Erstarken antifeministischer Gruppierungen und die Zunahme antifeministischer Narrative und Handlungen sind daher als direkter Angriff auf die normativen Grundsätze unserer demokratischen Gesellschaft zu verstehen. Diese Gefahr gilt es ernst zu nehmen und entsprechenden Tendenzen mit vereinten Kräften entgegenzutreten!

Literatur

Lang Juliane/Peters, Ulrich (Hg.) (2018): Antifeminismus in Bewegung. Aktuelle Debatten um Geschlecht und sexuelle Vielfalt. Hamburg: Marta Press.

Radvan, Heike (2015): Die Figur des ‚Übergriffigen Fremden‘ und warum es ein Mythos ist. Amadeu Antonio Stiftung (Hg.). Berlin, Eigenverlag. URL: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/fachstelle/broschuere-mythos-web.pdf> (aufgerufen am 04.11.2019)

Rahner, Judith (2018): Interviewstudie: Gleichstellungsarbeit in Zeiten rechtspopulistischer Dynamiken. In: Bundesarbeitsgemeinschaft der kommunalen Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (Hrsg.): Antifeminismus als Demokratiegefährdung – Gleichstellung in Zeiten des Rechtspopulismus, S. 27–36. URL: https://www.frauenbeauftragte.org/sites/default/files/uploads/downloads/antifeminismus_als_demokratiegefahrdung.pdf (aufgerufen am 04.11.2019)



Kleines Format, langfristige Wirkung:

Die interdisziplinären WiNS-Sommerschulen der Mathematisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät

Dr.ⁱⁿ Petra Metz

Programmleitung WiNS Adlershof

Nach wie vor sind Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen unterrepräsentiert, insbesondere in den Naturwissenschaften. An dieser unbefriedigenden Situation nachhaltig etwas zu verändern, ist ein zentrales Anliegen der jährlich stattfindenden Sommerschule des Programms „WiNS Adlershof“. Welche Idee steckt dahinter und wie sieht die Umsetzung aus? Eine Zwischenbilanz

Die Mathematisch-Naturwissenschaftliche Fakultät der HU startete 2017 mit „WiNS Adlershof“ (Women in Natural Sciences Adlershof) ein Karriereprogramm für Doktorandinnen und Postdoktorandinnen am Campus Adlershof. Die Schwerpunkte des Programms liegen auf Vernetzung und Empowerment – mit dem Ziel, Impulse für einen langfristigen Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit zu geben. Neben einem breiten Trainings- und Mentoring-Angebot umfasst das Programm eine jährlich stattfindende Sommerschule, die sich in erster Linie an Studentinnen wendet. Denn: nur wenn es gelingt Frauen während ihres Studiums für eine wissenschaftliche Karriere zu begeistern, gibt es auf den nachfolgenden Hierarchiestufen auch einen entsprechenden Pool an qualifizierten Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Die Sommerschule soll vor allem ein Experimentierraum sein, in dem die Lust an der wissenschaftlichen Auseinandersetzung geweckt und interdisziplinäre Zusammenarbeit und Netzwerkbildung angeregt werden. Das For-

mat sieht vor, dass jeweils zwei Professorinnen aus unterschiedlichen Instituten der Fakultät ein fachliches Programm zu einem Thema anbieten, das Brückenschläge zwischen den Disziplinen erlaubt. Darüber hinaus sind strategische Karriereplanung und entsprechende Trainings Bestandteil der viertägigen Veranstaltung. Beteiligen können sich jeweils 12 bis 15 Teilnehmerinnen ab dem 4. Fachsemester. Die Planung einer Sommerschule als genderspezifisches Angebot war auch für die Organisatorinnen ein Experiment und mit Fragen verbunden: Findet die Idee einer Sommerschule nur für Frauen überhaupt Anklang? Gibt es genügend Interessentinnen?

Die Erfahrungen der letzten beiden Jahre zeigen, dass das genderspezifische Konzept aufgeht. Die erste Sommerschule unter der Leitung von Prof.ⁱⁿ Nicole Schweikardt (Institut für Informatik) und Prof.ⁱⁿ Caren Tischendorf (Institut für Mathematik) zum Thema „Diskrete und kontinuierliche Methoden zur Modellierung, Analyse und Simulation von Netzwerken“ stieß auf großes Interesse.



Netzwerke(n) war gleichzeitig Gegenstand der wissenschaftlichen Auseinandersetzung und übergeordnetes Motto der vier Tage im Bildungszentrum Erkner. Bereits im ersten Durchgang wurde die Möglichkeit, sich in einem geschützten Raum mit Gleichgesinnten auf ein Thema zu konzentrieren, über den disziplinären Tellerrand zu blicken und auch über das Fachliche hinaus auszutauschen, von den Teilnehmerinnen als bereichernd und netzwerkbildend erlebt. Die Studentinnen kamen mehrheitlich von der HU, teilweise aber auch von den beteiligten Partneruniversitäten des SFB Transregio 154 „Mathematische Modellierung, Simulation und Optimierung am Beispiel von Gasnetzwerken“. Dadurch wurde zusätzlich eine universitätsübergreifende Vernetzung befördert.

Im folgenden Jahr stellten Prof.ⁱⁿ Caterina Cocchi (Institut für Physik) und Dr.in Zsuzsanna Heiner (Institut für Chemie) das Thema „Licht, Farbe, Materie: Warum sehen wir, was wir sehen?“ in den Mittelpunkt. Das Format wurde etwas erweitert: Teilnehmen konnten 2019 auch Doktorandinnen und Postdocs, um den Austausch zwischen den Statusgruppen zu fördern. Wiederum zeigte sich, dass das genderspezifische und in diesem Jahr auch äußerst internationale Setting überzeugt: Wenn die Begeisterung für wissenschaftliche Experimente und theoretische Fragen ebenso geteilt werden können wie Erfahrungen, Unsicherheiten und Karriereüberlegungen in den männlich dominierten Naturwissenschaften, entsteht eine ganz besondere, intensive Atmosphäre.

Das konzentrierte und zugleich entspannte Arbeiten an einem schönen Ort führte auch bei den Leiterinnen zu einem erkenntnisreichen Perspektivwechsel, wie es Caterina Cocchi formuliert:

“Before this event I had already experience with the organization of summer schools. However, I never felt more fulfilled from a personal and professional perspective at once. This summer school has represented a turning point in the way I perceive myself. For the first time I acted and I was openly acknowledged as a mentor by younger female scientists. I realized that this is the most effective way to create a scientific (and also a non-scientific) network. It is all about learning that, even though we have different ages and career levels, and we come

“The WiNS Summer School provided me with a great opportunity to meet and connect with other female scientists at the Adlershof campus and surrounding institutes. Besides the scientific lectures and tutorials, I really enjoyed the workshop on work organization and ,how to get the job of my dreams‘. It was very inspiring.“

(Juliane Moersel, Studentin im Master)

from different places in the world, we all share a common vision. ‘Living’ this experience together generates shared values which will influence the involved people and their attitude towards others.”

Die Bilanz nach zweimaliger Durchführung der Sommerschule fällt also durchweg positiv aus: Es ist gelungen, Nachwuchswissenschaftlerinnen verschiedener Universitäten und unterschiedlicher Statusgruppen miteinander inhaltlich und persönlich ins Gespräch zu bringen. Doktorandinnen und Postdotorandinnen wurde zudem die Möglichkeit eröffnet, punktuell Arbeitsgruppen anzuleiten und damit erste Erfahrungen in der Teamleitung zu sammeln – ein Perspektivwechsel, der ähnlich wie bei Caterina Cocchi zu ‚Aha-Erlebnissen‘ führte. Das Interesse an einem fortgesetzten Austausch und Netzwerken ist nach wie vor hoch. Erste Follow Up-Treffen waren gut besucht und werden ausgebaut. Im SFB Transregio 154 wurde das Format als Good Practice von den anderen beteiligten Partnerhochschulen übernommen: Im jährlichen Wechsel findet die Sommerschule nun an der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg und an der Technischen Universität Darmstadt statt. 2021 ist wieder die HU Berlin an der Reihe. Die Sommerschule ist damit keine ‚Eintagsfliege‘, sondern Teil einer systematischen und nachhaltigen Förderung, bei dem die einzelnen Elemente ineinandergreifen.

Die nächste Sommerschule, die voraussichtlich im Juni 2021 stattfinden wird, widmet sich folgender Frage: „Light, matter, and life: Why do we see what we see and how do we understand it?“ Sie wird erneut geleitet von Caterina Cocchi und Zsuzsanna Heiner und soll unter Beteiligung von ungarischen und italienischen Kooperationspartnerinnen stattfinden. Bewerben können sich Doktorandinnen, Postdotorandinnen und Studentinnen ab dem 4. Fachsemester. Weitere Informationen unter: www.hu-berlin.de/wins

Gefördert durch das



„HU For Future“: Klimaschutz und Nachhaltigkeit an der Humboldt-Universität zu Berlin

Dr.ⁱⁿ Anne Freese

Projektkoordinatorin GeCo-Gender-Consulting im Büro der Zentralen Frauenbeauftragten der Humboldt-Universität zu Berlin

Verschiedene Initiativen an der HU rücken die wissenschaftlichen Aspekte der Klimawandels, die Rolle der Humboldt-Universität als CO₂-Produzentin und als Ort des nachhaltigen Umgangs mit Ressourcen sowie die individuelle Verantwortung aller HU-Angehörigen für den Klimaschutz in den Mittelpunkt. Gemeinsam ist ihnen, dass sie den Klimawandel als eines der großen Gesellschaftsprobleme unserer Zeit begreifen.

Der Klimawandel ist ein globales Problem, das nach globalen Lösungsstrategien verbunden mit lokalem Engagement verlangt. Dabei gilt es zu berücksichtigen, dass der Klimawandel zwar alle Menschen betrifft, das aber in unterschiedlichem Ausmaß. In vielerlei Hinsicht sind die Themen Klimawandel und Klimapolitik daher mit Fragen nach Chancengleichheit und globaler Gerechtigkeit verknüpft: Die Auswirkungen der Umweltzerstörung – etwa der Anstieg des Meeresspiegels und die daraus entstehenden Gefährdungen für Inselstaaten oder die besonders von Dürre bedrohte Äquatorzone – stellen unmittelbare Flucht- und Verdrängungsursachen dar und beeinflussen damit globale Migrationsbewegungen. Hierbei spielt wiederum Geschlecht eine wichtige Rolle, denn Naturkatastrophen, Flucht und Migration treffen Frauen anders als Männer: Frauen sind aufgrund ihrer gesellschaftlichen Rolle meist in einer schwächeren Position, verfügen über weniger Ressourcen, arbeiten häufig in der Landwirtschaft und kümmern sich um Haushalt, Familie und Kranke. Sozio-kulturelle Normen und familiäre Verantwortung hindern Frauen allerdings daran, im Falle extremer Wetterereignisse oder Umweltbedingungen zu migrieren oder an anderen Orten Zuflucht zu suchen. Zudem führen etwa vermehrte Dürren und Seuchen dazu, dass der Anbau von Nahrungsmitteln erschwert wird und sie weitere Wege zurücklegen müssen, um an sauberes Wasser zu gelangen. Frauen und Mädchen auf der Flucht wiederum sind einem erhöhten Risiko sexueller Gewalt ausgesetzt. Während Schwangerschaft und Kinderfürsorge sind sie außerdem verletzlicher. Unter diesen Konsequenzen des Klimawandels leiden insbesondere Frauen aus armen Regionen im ‚globalen Süden‘. Gleichzeitig verursachen Industriestaaten, die mehrheitlich im ‚globalen Norden‘ angesiedelt sind, den Großteil der schädlichen CO₂-Emissionen, während Staaten im ‚globalen Süden‘ besonders unter deren desaströsen Folgen leiden. Der Klimawandel kann folglich

als Verstärker des globalen Gefälles zwischen ökonomisch reichen und armen Regionen betrachtet werden. Innerhalb von Nationalstaaten wird der Klimawandel als soziale Frage verhandelt, wenn es darum geht, ob alltägliches ökologisches Verhalten, etwa der Kauf von biologischen, nachhaltig produzierten Lebensmitteln, oder die politische Umsetzung von Umweltschutzmaßnahmen wie die CO₂-Steuer ökonomisch für jede*n leistbar ist. Nicht zuletzt ist die Frage der Generationengerechtigkeit angesprochen, wenn aktuelle Entscheidungen sich im Leben zukünftiger Generationen radikal auswirken können und bereits auswirken.

Vor diesem Hintergrund fühlen sich auch mehr und mehr Personen an der Humboldt-Universität motiviert, das eigene Umweltverhalten zu hinterfragen und mit ihrem Beitrag den eigenen wie institutionellen CO₂-Ausstoß der Universität zu senken.

Klimavorlesungen, HU-Nachhaltigkeitsbüro und ClimateWednesday

Dass der Klimawandel zunehmend als drängendes und gesamtgesellschaftlich relevantes Problem wahrgenommen wird, zeigen nicht zuletzt die zahlreichen Veranstaltungen und Initiativen zum Thema an der HU: Vom 28. bis 30. August 2019 fand anlässlich des 250. Geburtstages von Alexander von Humboldt die Kosmos-Konferenz „Navigating the Sustainability Transformation in the 21st Century“ statt, welche die UN-Nachhaltigkeitsziele und ihre Umsetzung diskutierte. Seit März 2019 lädt der Klimaphysiker Carl-Friedrich Schleussner vom *Integrated Research Institute on Transformations of Human-Environment Systems* (IRI THESys) Schüler*innen im Anschluss an die Freitagsdemonstrationen zu der Klimavorlesungsreihe „Humboldt for Future“ an die HU ein. Im Rahmen der Berlin University Alliance, dem Verbund aus Freier Universität Berlin (FU), Technischer Universität Berlin (TU), Charité

und HU im Rahmen der Exzellenzstrategie, soll laut Stellungnahme ihrer Präsident*innen ein interdisziplinäres Berliner Forschungszentrum zum Thema Klimawandel entstehen.¹

Die studentische Initiative „Nachhaltigkeitsbüro der HU Berlin“ setzt an anderen Punkten mit ihren Aktionen an: So organisierte sie etwa im Oktober 2019 eine klimaneutrale und nachhaltige Party unter dem Motto „Nachhall – Feiern for Future“. Weiterhin bewirtschaftet die Initiative eine ca. 200 m² große Wiese neben dem Adlershofer Unigarten als CO₂-Kompensationsfläche und bepflanzt diese zu diesem Zweck mit Obstbäumen und Sträuchern. Zusätzlich konnte das Nachhaltigkeitsbüro mit dem Kauf von Moorflächen 6 Tonnen CO₂-Äquivalente kompensieren. Auf die studentische Initiative geht auch die Einführung des Zertifikatsstudiums „Studium Oecologicum“ im überfachlichen Wahlpflichtbereich im Wintersemester 2018/2019 zurück: „In Vorlesungen, Seminaren und Tutorien führt das Studium in den Themenkomplex ‚Nachhaltigkeit‘ ein. [...] Das Studium geht den Fragen nach, was genau Nachhaltigkeit ist, wo die Möglichkeit und Grenzen verschiedener nachhaltiger Zukunftsentwürfe liegen und wo die Verantwortung für deren Umsetzung liegt.“² Für ihre Arbeit, konkreter, für das „zielorientierte ‚Aufbrechen‘ universitärer Mauern“ und den „hohen Grad an Umsetzbarkeit“ der Projekte wurde die studentische Initiative mit dem Bundespreis Nachhaltigkeit 2019 ausgezeichnet.³

Weiterhin hat sich im Frühjahr 2019 die Gruppe „ClimateWednesday“ gegründet. Jeden Mittwoch um die Mittagszeit machen Wissenschaftler*innen an den Eingängen der Universitäten in Berlin und Potsdam mit ihrem „Researchstrejk för klimatet“ (eine Mischung aus Englisch und dem schwedischen skolstrejk för klimatet) auf die enorme Bedrohung durch die globale Erwärmung aufmerksam. Diese Initiative ging von dem HU-Sprachwissenschaftler Stefan Müller und seinem Potsdamer Kollegen Gisbert Fanselow aus und hat zwischenzeitlich mitprotestierende „Scientists4Future“ an den verschiedenen Wissenschaftscampi in Berlin-Adlershof und Berlin-Mitte gefunden. Bei der „Fridays For Future“-Bewegung waren Wissenschaftler*innen mit ihren Forschungs-



Foto: Stefan Müller

ergebnissen von Beginn an beteiligt. Mit dem „ClimateWednesday“ holen die „Scientists4Future“ das Thema auf den Campus und rücken damit die Universität als Ort von CO₂-Emissionen und Umwelthandeln in den Mittelpunkt. Damit wird deutlich, dass sich nicht nur Wissenschaftler*innen angesprochen fühlen dürfen und sollen, sondern alle Menschen, die an der HU arbeiten, lehren und lernen.

Rund 500 HU-Angehörige unterzeichnen die freiwillige Selbstverpflichtung zum Verzicht auf Kurzstreckenflüge

Die prominenteste Aktion von Forscher*innen in Berlin und Potsdam im Jahr 2019 war eine Initiative zur Vermeidung dienstlicher Kurzstreckenflüge. Wissenschaftler*innen der HU waren aufgerufen, eine entsprechende freiwillige Selbstverpflichtung zu unterzeichnen. Die Initiator*innen adressierten das Dilemma, dass der persönliche Kontakt auf Konferenzen und Forschungsprojekte mit internationalen Partnern einerseits bereichernd und zentraler Bestandteil wissenschaftlicher Praxis ist, andererseits die Reisen mit erheblichen CO₂-Belastungen einhergehen.⁴ Flugdienstreisen wirken sich besonders klimaschädlich aus – an der Eidgenössischen Technischen Hochschule Zürich sind sie beispielsweise für die Hälfte ihrer Treibhausgas-Emissionen verantwortlich⁵ –, gleichzeitig lassen sich Kurzstrecken-

1 Vgl. URL: <https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/juli-2019/nr-19715-1> (aufgerufen am 21.11.2019).

2 Vgl. URL: <https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/juni-2019/nr-19618-3> (aufgerufen, am 21.11.2019).

3 Vgl. URL: <https://nachhaltigkeit.bvng.org/bundespreis-nachhaltigkeit> (aufgerufen am 21.11.2019).

4 Vgl. URL: <https://www.projekte.hu-berlin.de/de/selbstverpflichtung> (aufgerufen am 21.11.2019).

5 Vgl. URL: <https://ethz.ch/services/de/organisation/schul-leitung/vizepraesident-personal-und-ressourcen/mobilitaetsplattform/flugreisen.html> (aufgerufen am 21.11.2019).



Foto: Stefan Müller

flüge relativ leicht vermeiden. Als Kurzstrecke wird in diesem Zusammenhang eine Reise unter 1000 km Entfernung verstanden, wenn diese in weniger als 12 Stunden auch mit dem Zug abgeschlossen werden könnte. Bis zum 20. September 2019, dem Datum der weltweiten Klimastreik-Demonstrationen, hatten knapp 500 HU-Angehörige die Selbstverpflichtung unterschrieben. Das bedeutet, dass ungefähr ein Fünftel der wissenschaftlichen Mitarbeiter*innen und Professor*innen der HU in Zukunft auf Kurzstreckenflüge zu Dienstzwecken verzichten möchte.⁶ Am 17. September 2019 übergab Stefan Müller, „ClimateWednesday“-Mitinitiator, die Unterschriften an die Präsidentin der HU.

Wohin steuert die Humboldt-Universität in Sachen Klimaschutz und Nachhaltigkeit?

Bereits im Juni 2019 hatten studentische Vertreter*innen von „Fridays For Future“ dem Akademischen Senat (AS) Vorschläge unterbreitet, wie die Universität bis zum Jahr 2022 nachhaltig und klimaneutral werden könne. Der AS verabschiedete daraufhin eine Erklärung, in welcher er die Initiative ausdrücklich begrüßte und weitere Schritte ankündigte.⁷ Am 12.12.2019 beschloss der Senat, eine „Kommission für Nachhaltige Universität“ (KNU) einzusetzen. Zusätzlich angedacht ist

⁶ Vgl. URL: <https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/september-2019/nr-19920> (aufgerufen am 21.11.2019).

⁷ Vgl. URL: <https://www.hu-berlin.de/de/pr/nachrichten/juni-2019/nr-19618-3> (aufgerufen am 21.11.2019).

die Einstellung eines*r Klimamanager*in auf Präsidiumsebene. Die studentische Initiative Nachhaltigkeitsbüro, die neu gegründete Kommission sowie ggf. ein*e Klimamanager*in sollen zusammen das Nachhaltigkeitskompetenzzentrum bilden, das an der Schnittstelle von studentischem Engagement und entscheidungsbefugten Gremien Klimaschutz und Nachhaltigkeit an der HU voranbringen soll.

Erste Weichen hat die HU bereits gestellt: So bezieht sie über einen Sammelvertrag des Landes Berlin bereits zu 100 Prozent Ökostrom. Zudem produziert die HU mittels dreier Photovoltaik-Anlagen autark Strom (auf dem Dach der Juristischen Fakultät auf dem Campus Mitte, an der Fassade der Speicherbibliothek auf dem Campus Adlershof und an der Sportforschungshalle auf dem Campus Nord) und betreibt im Jacob-und-Wilhelm-Grimm-Zentrum ein umweltfreundliches und ressourcenschonendes Blockheizkraftwerk.

Dies kann jedoch nur ein Anfang sein, wenn die HU eine klimaneutrale Universität werden möchte. Folgende Themen könnte die KNU im neuen Jahr etwa aufgreifen: Sollte die HU dienstliche Flugreisen durch die Finanzierung von ausgleichenden Klimaschutzmaßnahmen kompensieren? Wie sieht die Energiebilanz der unterschiedlichen HU-Standorte aus? Welche Anreize kann die Universitätsleitung für umweltfreundliches Verhalten setzen? Sollte in Anbetracht von endlichen Ressourcen auch die Verfügbarkeit von Büromaterial wie Papier, Toner und Kopiergeräten begrenzt werden? Wie lassen sich Maßnahmen zur Einsparung von Ressourcen und Reduzierung von CO₂-Emissionen so umsetzen, dass alle Statusgruppen einbezogen und die Lasten gerecht verteilt werden? Sollten die Themen Nachhaltigkeit und Klimaschutz in Verbindung mit Chancengerechtigkeit verstärkt in die Lehre integriert werden? Wie will die HU zukünftig mit dem Thema Nachhaltigkeit in Bezug auf (internationale) Kooperationspartner und Forschungsprojekte außerhalb von Berlin umgehen?

Antworten auf diese und andere Fragen können nur durch einen intensiven Dialog gefunden werden. Die vorgestellten Initiativen bieten hierfür geeignete Anknüpfungspunkte: Sie freuen sich über Zuhörer*innen bei den Klimavorlesungen, über engagierte Student*innen im „Studium Oecologicum“, über konstruktive Ideen und Diskussionsbeiträge im Nachhaltigkeitsbüro sowie über Mitstreitende und Mitstreikende bei den Protesten von „ClimateWednesday“.

Mehr Chancengerechtigkeit durch digitale Lehrentwicklung?!

In Zeiten einer von zunehmender Diversität geprägten Studierendenschaft können digitale Lehrangebote einen wichtigen Beitrag zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit leisten. Die Potenziale digitaler Lehre zur Flexibilisierung und Individualisierung des Studiums werden jedoch noch immer zu selten genutzt. Eine Initiative des bologna.labs der Humboldt-Universität (HU) schafft Anreize und unterstützt Lehrende bei der Erprobung digitaler Lehr-Lern-Technologien.

In Folge der Expansion des Hochschulsektors haben atypische Studienformen in den vergangenen zwei Jahrzehnten massiv an Bedeutung gewonnen. Laut den Ergebnissen der 21. Sozialerhebung studieren 29 Prozent der offiziellen Vollzeitstudierenden faktisch in Teilzeit (vgl. Middendorff et al. 2017, S.58) – viele von ihnen aufgrund von familiären Verpflichtungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen. Da die Voraussetzungen des technologiegestützten Lehrens und Lernens sich u.a. durch die Verbreitung mobiler Endgeräte in den letzten Jahren wesentlich verbessert haben, liegt die Vermutung nahe, dass auch die Vereinbarkeit von universitären und außeruniversitären Lebenswelten einfacher geworden ist. Tatsächlich lässt sich jedoch beobachten, dass der Einsatz innovativer digitaler Lernszenarien (z.B. adap-

tiver Lernformate) zwar von einigen Lehrenden forciert wird, diese aber insgesamt noch eher selten Anwendung finden (vgl. Gilch et al. 2019, S.49 ff.).

Die Gründe hierfür sind vielfältig. Während Hochschullehrende dem Thema *e-learning* bis vor einigen Jahren häufig noch mit großer Skepsis begegneten, hat sich die Bedeutung der Digitalisierung für die Hochschulen spätestens in der Gründung des Hochschulforums Digitalisierung¹ im Jahr 2014 manifestiert. Die im Rahmen des Netzwerks vertiefte Auseinandersetzung mit den Potenzialen der Digitalisierung sowie die bundesweite Sammlung von *best practice*-Projekten führte zu einem konstruktiven Umgang mit dem Thema und zu einer Fokussierung auf die Chancen der Digitalisierung zur Weiterentwicklung der Lehre. Nach dem Abklingen des Medienrummels um *Massive Open Online Courses* (so genannten MOOCs) setzte sich zudem die Einsicht durch, dass es bei der Nutzung digitaler Technologien an klassischen Präsenzuniversitäten nicht darum geht, den persönlichen Austausch zwischen Lehrenden und Lernenden durch einen virtuellen Frontalunterricht zu ersetzen.

Die tatsächliche Bereicherung durch Digitalisierung besteht vielmehr darin, die Möglichkeiten des Studierens zu erweitern. Klug eingesetzt, können so digitale Formate ein Studium ermöglichen, welches auf die individuellen Voraussetzungen und Bedarfe der Studierenden zugeschnitten ist. Hiervon können

¹ Das Hochschulforum Digitalisierung ist eine vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) geförderte gemeinsame Initiative des Stifterverbandes für die Deutsche Wissenschaft, des CHE Centrum für Hochschulentwicklung und der Hochschulrektorenkonferenz (vgl. URL: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/wir/das-hochschulforum>, aufgerufen am 21.10.2019).



Sabrina Hahm

Wissenschaftliche Mitarbeiterin im bologna.lab der HU und Koordinatorin des Teilprojekts „Studieren in Teilzeit“

Foto: Yvonne Hennig

gleichsam Studierende mit familiären Verpflichtungen oder gesundheitlichen Beeinträchtigungen wie auch Studierende ohne Abitur oder aus einem nicht-akademischen Background profitieren. In diesem Zusammenhang kann digitale Lehrentwicklung auch als Werkzeug dienen, um Hochschulen weiter und auch für neue Zielgruppen zu öffnen: Etwa indem Studierende ohne Abitur mittels digitaler Lehrangebote gezielte Unterstützung beim vielbesprochenen „Aufstieg durch Bildung“ erhalten. Auch „Lebenslanges Lernen“ kann nur dann funktionieren, wenn Studierende, die aufgrund der BAföG-Altersgrenze gezwungen sind, ihr Studium durch Erwerbstätigkeit zu finanzieren, die Chance haben, sich Lehrinhalte orts- und zeitflexibel anzueignen.

Es spricht also sehr vieles dafür, digitale Lehr- und Lernmethoden auch an der HU stärker zu etablieren. Überdies werden entsprechende Rahmenbedingungen seitens der Studierenden immer stärker eingefordert (vgl. Riederle 2019). Klar ist, dass offene Bildungsressourcen im Internet von den Studierenden als Lernmedien genutzt werden, selbst wenn diese nicht von den Lehrenden bereitgestellt werden. Unklar bleibt jedoch, ob die Studierenden über

eine ausreichende Fach- und Medienkompetenz verfügen, um die Qualität der im Netz konsumierten Lernangebote einschätzen zu können. Im Rahmen einer modernen Hochschullehre sollte daher auf die veränderten Lerngewohnheiten der Studierenden eingegangen, entsprechende Medienkompetenz vermittelt und entweder bereits existierende *Open Educational Resources* (OER) aktiv eingesetzt oder – falls nötig – selbst erstellt werden².

Literatur

Gilch, Harald/Beise, Anna-Sophie/Krempkow, Rene/Müller, Marke/Stratmann, Friedrich/Wannemacher, Klaus (2019): Digitalisierung der Hochschulen. Ergebnisse einer Schwerpunktstudie für die Expertenkommission Forschung und Innovation: Berlin: Expertenkommission Forschung und Innovation (EFI).

Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Becker, Karsten/Bornkessel, Philipp/Brandt, Tasso/Heißenberg, Sonja/Poskowsky, Jonas (2017): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016. 21. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks – durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung. Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF).

Riederle, Philipp (2019): Gastbeitrag in der Deutschen Universitätszeitung (Ausgabe 04/2019), online unter URL: <https://www.duz.de/beitrag/!/id/591/liebe-hochschulen-es-gibt-da-einige-dinge-die-mu-esst-ihr-uns-mal-erklaren> (aufgerufen am 07.10.2019).

Die Konzeption und Umsetzung entsprechender Angebote ist jedoch nicht immer einfach und bedarf zunächst zusätzlicher zeitlicher und personeller Ressourcen. Auch die Unsicherheit bezüglich der rechtlichen Rahmenbedingungen des digitalen Lehrens und Prüfens stellt häufig ein Hemmnis dar.³ Somit sehen sich viele Lehrende, trotz eines insgesamt größeren Interesses an der Nutzung digitaler Lehr-Lern-Settings, mit dem damit verbundenen zusätzlichen Aufwand überfordert. Sie brauchen Freiräume und Unterstützungsan-

² Ein Beispiel für eine entsprechende Initiative an der HU ist das Projekt zur Aufzeichnung von physikalischen Experimenten durch Herrn Dr. Franz Boczianowski und Herrn Dr. Steffen Wagner vom Lehrstuhl für Didaktik der Physik (Prof. Dr. Burkhard Priemer).

³ Exemplarisch seien hier die Frage nach der Deputatswirksamkeit digitaler Lehre und den datenschutzrechtlichen Aspekten der Nutzung digitaler Lernwerkzeuge (z.B. H5P) genannt.



NEUE LEHRE – NEUES LERNEN
BOLOGNA.LAB

Das bologna.lab wird seit Anfang 2012 im Rahmen des Antrags „Übergänge“ (FKZ von 2012 bis 2016: 01PL11030; FKZ von 2016 bis 2020: 01PL16030) aus Mitteln des Qualitätspakts Lehre vom Bundesministerium für Bildung und Forschung gefördert.

gebote, um mit den neuen Technologien zu experimentieren und herauszufinden, welche Methoden in ihrem Lehr-Lern-Kontext funktionieren und welche nicht. Obgleich dieser Prozess zunächst mit einem höheren Arbeitsaufwand verbunden ist, ergibt sich auf lange Sicht jedoch nicht nur für die Studierenden, sondern auch für die Lehrenden ein Mehrwert. So bietet beispielsweise ein *flipped* (oder *inverted*) *classroom* Szenario die Möglichkeit, dass sich Studierende Lehrinhalte im Vorfeld der Präsenzlehre selbstständig aneignen, welche im Rahmen der Lehrveranstaltung vertieft und diskutiert werden können. Im Gegensatz zu einer klassischen Vorlesung ist das Aktivitätsniveau der Studierenden deutlich höher und die Lehrenden haben mehr Zeit, auf individuelle Fragen und Probleme der Studierenden einzugehen.⁴

Um HU-Lehrende bei der Erprobung digitaler Lehr-Lern-Formate zu unterstützen, wurde im Jahr 2016 basierend auf dem Projekt „Studieren in Teilzeit“ im bologna.lab der HU der Arbeitsbereich „Digitale Lehrentwicklung“ initiiert. Ziel der Initiative ist es, über die Möglichkeiten der digitalen Lehre zu informieren, digitale Kompetenzen an Lehrende und Studierende zu vermitteln und die Etablierung digita-

ler Lehrformate zu fördern. Eine Internetseite⁵ stellt hierzu innovative Lehrprojekte an der HU vor und vermittelt Ansprechpersonen. Zudem werden seit 2017 aus Projektmitteln des BMBF (Qualitätspakt Lehre) Lehr- und Werkaufträge zur Förderung von digitalen Lehrprojekten ausgeschrieben. Aktuell werden so z.B. ein Projekt zum Thema „Technologiegestützte Kommunikation bei Beeinträchtigungen des Sehens“ am Institut für Rehabilitationswissenschaften (Julia Feldmann) sowie die Erstellung einer digitalen Lerneinheit zum Thema „Gender in Technoscientific Literacy“ für die MINT-Fachdidaktiken am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (Dr. Sigrid Schmitz) gefördert. Im akademischen Jahr 2019/2020 werden Lehrende der HU bei der Umsetzung ihrer digitalen Lehrprojekte zudem durch Mittel für studentische Hilfskräfte unterstützt. Begleitet werden die Projekte vom bologna.lab durch ein Qualifizierungsprogramm, in dem Themen der digitalen Didaktik adressiert werden und Wissen über praxisrelevante Aspekte der digitalen Lehrentwicklung vermittelt wird. Durch den Austausch zwischen interessierten Lehrenden können Erfahrungen und *best practices* innerhalb der HU rasch und effektiv verbreitet werden.

All dies ist jedoch nur ein Anfang. Sollen Studierende aller Institute und Fakultäten von den Potenzialen digitaler Lehre profitieren, müssen entsprechende Anreize für Lehrende auf struktureller Ebene geschaffen werden. Zudem bedarf es dauerhafter Fachpersonalstellen und entsprechender zeitlicher und finanzieller Ressourcen, um die Entwicklung digitaler Lehr-Lern-Formate nachhaltig voranzutreiben. Die Digitalisierung bietet vielversprechende Möglichkeiten, mehr Chancengerechtigkeit in der Lehre zu verwirklichen – es gilt sie überlegt zu nutzen!

⁴ Ein *flipped classroom* Szenario wird z.B. von Frau Dr.ⁱⁿ Maria Große in ihrer Vorlesung zum Thema Sprachbildung eingesetzt.

⁵ URL: https://hu.berlin/digitale_lehre

GEFÖRDERT VOM



Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Wissenschaft als nachträglicher Widerstand gegen den Nationalsozialismus

Ein Gespräch mit Liliana Ruth Feierstein



Prof. Dr. Liliana Ruth Feierstein

Professorin für Transkulturelle Geschichte des Judentums am Institut für Kulturwissenschaft der Humboldt-Universität zu Berlin

Foto: Stephan Pramme

Seit wann sind Sie Professorin an der HU?

Ich kam im Oktober 2014 als Juniorprofessorin an die HU und wurde schließlich im Mai 2017 auf die W2-Professur für „Transkulturelle Geschichte des Judentums“ berufen. Besonders wichtig ist mir dabei zu erwähnen, dass jener Lehrstuhl in Kooperation mit dem Selma Stern Zentrum für Jüdische Studien Berlin-Brandenburg überhaupt erst geschaffen wurde. Viele Menschen an der HU und in Berlin kennen das nach der jüdischen Historikerin Selma Stern benannte Zentrum leider nicht, obwohl es eine enorm wichtige Forschungseinrichtung ist – in ihrer interdisziplinären Perspektive auf die historischen und kulturellen Ausprägungen des Judentums in Deutschland einzigartig und zukunftsweisend.

Wollten Sie schon immer Professorin werden?

Nein, das war eigentlich gar nicht geplant. Wobei ich grundsätzlich keine genaue Vorstellung davon hatte, was nach dem Studium passieren würde; die einzige Klarheit bestand darin, dass ich mit Menschen arbeiten wollte. Über viele Jahre sammelte ich daher in jüdischen Gemeinden und politischen Organisationen Erfahrungen, vor allem im Bildungsbereich. Neben diesem sehr praktischen Einschlag hat mir gleichzeitig die Forschung immer großen Spaß gemacht. Und so ergab sich die wissenschaftliche Karriere nach der Promotion letztlich einfach als glückliche Fügung.

Dass diese neue Professur an der Schnittstelle von Kulturwissenschaft und jüdischer Geschichte einfach perfekt zu meiner unkonventionellen wissenschaftlichen Laufbahn passte und die Ausschreibung auf mich wie „maßgeschneidert“ wirkte, hat natürlich wesentlich zu dieser Fügung beigetragen. Schließlich bin ich keine traditionelle Judaistin, ich habe Philosophie und Romanistik studiert und zu jüdischer Philosophie promoviert. Zudem durchlief ich in meiner wissenschaftlichen Ausbildung unterschiedliche Stationen, geographisch wie disziplinär. Und trotzdem – als ich (zu diesem

Zeitpunkt Postdoktorandin in Konstanz) die Ausschreibung las, war mein erster Gedanke: ‚Ich als Frau und Nicht-Deutsche, ich habe sowieso keine Chance auf eine Professur!‘ Dann fiel mein Blick auf den Hinweis: „Bewerbungen von Frauen und Menschen mit Migrationshintergrund werden bei gleicher Eignung bevorzugt usw. ...“. Meine damaligen Kolleginnen betonten, normalerweise sei das eine Floskel, aber an der Humboldt-Universität würde dieser Satz wirklich ernst gemeint. Entgegen meiner vorherigen Bedenken war ich dann letztlich doch motiviert, eine Bewerbung abzuschicken. Mittlerweile sitze ich selbst in vielen Berufungskommissionen und kann nur bestätigen: dieser Satz ist, wenigstens an der HU, keineswegs bloße Phrase.

Ist dieser Mut „es trotzdem zu versuchen“ auch etwas, was Sie aus Ihrer heutigen Perspektive Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen mit auf den Weg geben würden?

Auf jeden Fall! Ich hätte vieles verpasst, wenn ich auf meine eigenen Zweifel gehört hätte. Dabei denke ich nicht nur an Frauen, sondern an alle, die strukturell benachteiligt sind – etwa aufgrund ihrer sozialen oder geographischen Herkunft oder ihres Aufenthaltsstatus.

Wo liegen Ihre Schwerpunkte und an welchen Projekten arbeiten Sie gerade? Was begeistert Sie an Ihrer aktuellen Forschung?

Die Antwort auf Ihre Frage dürfte kaum verständlich werden, ohne dass ich meinen grundsätzlichen Impetus voranstelle: die Shoah ist ein großes Thema in Deutschland, daher bedeutet es etwas völlig anderes in diesem Land eine Professur für jüdische Kulturen und Geschichte zu bekleiden als etwa in Mexiko oder Kanada. Aus diesem Grunde habe ich mich bewusst dafür entschieden, in meiner Forschung und Lehre (und ich lehre unheimlich gerne!) einen Fokus auf das Leben zu legen – und nicht auf den Tod, den die Beschäftigung mit der Shoah unmittelbar mit sich bringt. Mein Eindruck ist nämlich, dass

die Deutschen (und so auch viele der Studierenden an der HU) sich in ihrer Schulzeit zwar mit dem Holocaust auseinandersetzen, zugleich jedoch keine Vorstellung davon haben, wer diese ‚Juden‘ überhaupt waren. Als hätten die Nazis 1945 doch den Sieg davongetragen, tauchen sie vornehmlich gesichtslos als Vernichtete und Opfer auf. Meine Aufgabe sehe ich daher vor allem darin, die jüdische Kultur wieder lebendig werden zu lassen. Ich denke, das ist wichtig, auch um diesem Gefühl der Fremdheit entgegenzuwirken.

Ein aktuelles Forschungsprojekt, das mich sehr begeistert, beschäftigt sich mit der Geschichte des Esperanto als jüdische Sprachutopie. Alle Menschen lächeln, wenn sie von Esperanto hören, die wenigsten wissen jedoch, dass es ursprünglich ein jüdisches Projekt war – der Versuch einer Antwort auf Gewalt und Antisemitismus. Die wunderschöne Idee dahinter ist eine neutrale Sprache zu schaffen, eine Sprache ohne Eigentümerinnen, Muttersprachlerinnen und Machtverhältnisse: die Utopie eines Territoriums, auf dem sich alle gleichberechtigt treffen, auf dem niemand „sprachlicher Herr des Hauses“ ist und die Freude am Spiel mit Sprache im Mittelpunkt steht.

Ein weiteres Projekt, das ich mit meinem Kollegen Daniel Weidner angestoßen habe, dreht sich um konkurrierende Gesetze. Auch die Jahrestagung des Selma Stern Zentrums im November beschäftigte sich in diesem Rahmen mit dem Thema „Diaspora und Gesetz. Kultur, Religion und Recht jenseits der Souveränität“. Vor dem Hintergrund der aktuellen Debatten um Geflüchtete, die ihren islamischen Glauben und somit auch Gesetze ‚mitbringen‘, ist es ein politisch brisantes Projekt. Unsere Ausgangsthese lautet, dass das Judentum in mehr als 2000 Jahren einen großen ‚Erfahrungsschatz‘ gesammelt hat, wie mit konkurrierenden (Staats-)Gesetzen umzugehen und ein Zusammenleben von Mehrheit und Minderheiten möglich ist. Nicht zuletzt mit Blick auf aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen ist die Beschäftigung mit jenem kreativen Potenzial unheimlich spannend.

Eng verbunden mit diesem historischen Blick auf die jüdische Diaspora ist ein drittes Forschungsvorhaben, das eine alternative Geschichte Europas aus der Perspektive dreier extra-territorialer Kulturen, sprich Kulturen ohne geographisches Zentrum, schreiben möchte: Juden, Sinti und Roma und Armenier; hier gibt es keine Geschichte von Flächen- und Nationalstaaten, sondern eine von Netzwerken und Beziehungen. Das Forschungsprojekt basiert auf einer engen Kooperation mit Sinti und Roma-Organisationen, mit vielen Aktivistinnen und anderen Minderheiten. Schließlich geht es mir dabei nicht um Forschung um ihrer selbst willen, sondern um Solidarität und einen gesellschaftspolitischen Transfer. Auch auf politischer Ebene ist es letztlich dringend notwendig, Europa anders zu denken – jenseits der Idee einer Festung und eines abgeschlossenen Ganzen.

Darf ich abschließend noch fragen, inwiefern Ihre Biographie und Ihre jüdische Herkunft für Ihre Forschung eine Rolle spielt?

Natürlich spielt meine eigene jüdische und zugleich kosmopolitische Herkunft für die Perspektive als Wissenschaftlerin eine entscheidende Rolle. Ich betrachte es als großes Glück, zugleich einen internen und externen Blick auf Europa haben zu können. Die damit einhergehenden Erfahrungen spiegeln sich auch in meinem großen wissenschaftlichen Interesse an Sprachen und Akzenten wider. Niemand, der nicht meine Biographie hätte, würde eine solche Forschung und Lehre betreiben.

Damit kehre ich wieder zurück zur grundlegenden Motivation: Ich verstehe meine professorale Arbeit als eine Art nachträglichen Widerstand gegen den Nationalsozialismus, gegen die Vernichtung der jüdischen Kultur. Letztere möchte ich lehren und in Erinnerung rufen – eine genuin politische Arbeit, um, im Sinne Walter Benjamins und mit Theodor W. Adorno gesprochen, „den Toten Gerechtigkeit widerfahren zu lassen“.

Das Interview führte Verena Namberger

Vorsichtig optimistisch – wie das Thema Pflege langsam ins Bewusstsein der Humboldt-Universität rückt

Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Familie – das betrifft nicht nur die klassische Vater-Mutter-Kind-Konstellation, sondern auch Menschen aller Altersgruppen, die Verantwortung für pflegebedürftige Angehörige übernehmen.

Die Anzahl der Pflegebedürftigen in Deutschland belief sich Ende 2017 auf rund 3,4 Millionen Menschen – Tendenz steigend. 76 % werden zu Hause versorgt, ganz oder teilweise durch Angehörige. Kein Wunder, dass die Pflege von Angehörigen gesamtgesellschaftlich immer stärker in den Fokus rückt. Nach der Pflegereform 2017 hat die Berliner Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung 2019 den „Dialog Pflege 2030“ ausgerufen – ein gesamtstädtisches Bürgerbeteiligungsverfahren mit der Zielsetzung, einen generationenübergreifenden und zukunftsorientierten Dialog zwischen Bürger*innen und Politik zu führen. Der Bund debattiert über ein Pflegeunterstützungsgeld (analog zum Elterngeld) und über ein „Angehörigen-Entlastungsgesetz“.

Das Thema Pflege macht natürlich auch vor der Humboldt-Universität zu Berlin nicht halt. So liegt der Schwerpunkt des Handlungsprogramms zum *audit familiengerechte hochschule* für die kommenden drei Jahre auf der stärkeren Unterstützung von Beschäftigten und Studierenden, die Angehörige pflegen. Angedacht sind etwa die Entwicklung von thematischen Informationsmaterialien, die Weiterbildung und bessere Vernetzung von betrieblichen Akteur*innen sowie das Angebot unterschiedlicher Veranstaltungs-, Beratungs- und Vernetzungsformate.

Doch wie wirkt sich die Pflege von Angehörigen in der Hochschulpraxis aus? Wir haben zwei Kolleginnen zu ihren Erfahrungen und Herausforderungen im Umgang mit dem Thema befragt – aus der Perspektive der Beschäftigten und aus der Perspektive der Vorgesetzten.

Dr.ⁱⁿ Uta Hoffmann ist stellvertretende Vorsitzende des Gesamtpersonalrats und begleitet die Einführung von SAP an der HU. Davor war sie im Servicezentrum Forschung mit dem Schwerpunkt Nachwuchsförderung tätig.

Frau Hoffmann, Sie sind vor einigen Jahren raus aus Berlin zurück in das elterliche Dorf gezogen, um sich in deren Nähe um Ihre Eltern, Ihre Tante und Ihren Onkel zu kümmern...

Für meine Eltern war schon immer klar: Sie gehen nicht ins Pflegeheim. Insofern war dieser Schritt für mich selbstverständlich. Mein Partner und ich haben den Wegzug aus Berlin über längere Zeit vorbereitet. Natürlich verändert ein solcher Schritt das eigene Leben komplett und hat auch Auswirkungen auf den Freundeskreis. Aber ich habe mich schon vor dem Umzug darum gekümmert, alte Bekanntschaften etwa aus meiner Schulzeit aufzufrischen – ich bin ja quasi zurück ins elterliche „Nest“ gezogen – und neue Netzwerke zu

knüpfen. Für meinen Partner ist die Situation schwieriger: Er ist jetzt Rentner geworden und es fällt ihm schwerer, Kontakte zu knüpfen. Auch handelt es sich ja nicht um seine eigene, sondern um meine Familie – das hatten wir im Vorfeld nicht so bedacht.

Sie versuchen, Beruf und Pflege zu vereinbaren. Was sind die täglichen Herausforderungen, die Sie zu meistern haben?

Die größte Herausforderung ist es, mit dem Kopf ganz da zu sein, wenn ich zur Arbeit komme, und mich zuhause nur mit dem zu beschäftigen, was dort ist. Dies gelingt mir deutlich besser, seitdem ich meine Arbeitszeit auf 80 % reduziert und freitags frei habe. Der Freitag ist jetzt mein Familientag, an dem ich mich nur um meine Eltern, meine Tante und meinen Onkel kümmern kann – das können Gespräche sein oder auch Organisatorisches wie Arzttermine planen, Gardinen waschen, größere Einkäufe etc.



Dr.ⁱⁿ Uta Hoffmann
stellvertretende Vorsitzende des
Gesamtpersonalrats

Foto: Fotostudio Charlottenburg

Haben Sie in Ihrer Situation überhaupt noch Zeit, sich um Sie selbst und Ihre eigene Gesundheit zu kümmern?

Die Zeit nehme ich mir, das ist mir wichtig.

Leisten Sie die Pflege alleine?

Nein. Da ist mein Partner, der mich sehr unterstützt. Auch meine Schwägerin kommt ein Mal pro Woche. Außerdem kommt der Pflegedienst, der macht die Körperpflege und geht auch schon mal einkaufen. Für meine Eltern war das natürlich eine Umstellung, da werden sie beispielsweise erst morgens um 10 Uhr gewaschen anstatt direkt nach dem Aufstehen. Aber das ist dann halt so. Und wir haben eine Person im Ort gesucht, die im Haushalt hilft – das müssen wir dann natürlich privat bezahlen.

Auf wieviel Hilfe sind Ihre Verwandten angewiesen?

Meine Mutter, mein Vater und meine Tante haben die Pflegestufe 3 – da ist noch nicht so die intensive tägliche Pflege nötig. Meine Eltern besuche ich jeden Tag, meine Tante dann freitags und am Wochenende. Bei meinen Eltern habe ich ein tägliches Ritual, das mir wichtig ist: Morgens vor der Arbeit gehe ich die zehn Minuten zum Bäcker, um ihnen frische Brötchen vor die Tür zu stellen – über die freuen sie sich dann, wenn sie später frühstücken. So wissen sie, dass ich an sie gedacht habe. Abends nach der Arbeit ist dann mein erster Gang wieder zu meinen Eltern und wir reden kurz über den Tag.

Viele ältere Personen wehren sich gegen fremde Hilfe...

Ja, meine Mutter wollte das erst einmal auch nicht. Ich habe ihr dann aber gesagt: Sieh mal, du gehst ja auch zur Kosmetikerin. Jetzt kommt halt jemand, der dich wäscht und sich um dich kümmert. Mittlerweile hat sie das akzeptiert.

Wie zufrieden sind Sie mit den gesetzlichen Pflegeregelungen?

Schön wäre natürlich ein Pflegegeld, das einem erlauben würde, ohne große Gehaltseinbußen eine längere Auszeit von der Arbeit zu nehmen, während der man sich ausschließlich um seine Verwandten kümmern kann – so wie bei der Elternzeit und dem Elterngeld. Zum anderen muss so etwas ja auch gut überlegt und geplant sein: Zu welchem Zeitpunkt macht es Sinn, eine solche Auszeit zu nehmen, und gelingt es einem, später auch wieder in die Arbeit

rein zu finden? Das muss jede*r für sich selbst entscheiden. Wenn ich mir aber vorstelle, dass ich vor fünfzehn oder zwanzig Jahren in diese Situation gekommen wäre, da hätte es ja nur zwei Möglichkeiten gegeben: Pflegeheim oder zusehen, wieviel man privat schafft. So haben wir den Pflegedienst, Beratung und auch finanzielle Unterstützung: 4000 € haben wir etwa bekommen, um das Badezimmer meiner Eltern umzubauen. Da mussten wir natürlich noch etwas drauflegen, aber das ist ja auch in Ordnung. Das alles hilft schon enorm.

Sie haben Ihre Arbeitszeit reduziert, um sich um Ihre Verwandten kümmern zu können. Wie wurde das auf der Arbeit aufgenommen?

Das war kein Problem. Den Antrag, meine Arbeitszeit auf vier Tage zu verteilen, habe ich auch gar nicht mit der Pflege begründet, sondern mit meinem Arbeitsweg – manchmal möchte man ja auch gar nicht so viel Privates preisgeben auf der Arbeit. Von Oberkrämer aus fahre ich $1\frac{1}{4}$ bis $1\frac{1}{2}$ Stunden bis zur Arbeit – hin und auch wieder zurück. Als meine Mutter einen komplizierten Bruch hatte und operiert werden musste, da habe ich die 10 Tage Arbeitsauszeit genommen, die das Gesetz in einem solchen Fall vorsieht – das war dann aber auch kein Problem, weder mit meinem Vorgesetzten noch mit der Personalabteilung.

„Schön wäre natürlich ein Pflegegeld, das einem erlauben würde, ohne große Gehaltseinbußen eine längere Auszeit von der Arbeit zu nehmen, während der man sich ausschließlich um seine Verwandten kümmern kann“

Halten Sie denn die Instrumente zur Vereinbarkeit von Beruf und Pflege an der HU für ausreichend?

Die Instrumente sind schon ausreichend, nur an der Umsetzung hapert es manchmal, z. B. bei der Reduzierung und Verteilung der Arbeitszeit oder bei der Beantragung von Telearbeit – hier spreche ich als Personalrätin, da es in meinem Fall nicht so war. Das kann am Vorgesetzten liegen aber auch an der anfallenden Arbeit, die nicht im Homeoffice erledigt werden kann. Natürlich ist es auch für die Vorgesetzten schwierig: Es geht ja immer auch um einen Ausgleich der Interessen der Beschäftigten und der Arbeitsanforderungen – nicht jede*r kann Homeoffice machen und manche Dinge können auch nicht einfach liegenbleiben. Trotzdem ist es ja so, wenn Vorgesetzte zu restriktiv sind und sich nicht auch um die Interessen der Beschäftigten kümmern, dann flüchten sich diese in Krankheit. Und damit ist keinem geholfen.



Marion Höppner

Verwaltungsleiterin der Philosophischen Fakultät und Mitglied des Gesamtpersonalrats

Foto: Fotostudio Charlottenburg

Marion Höppner ist Verwaltungsleiterin der Philosophischen Fakultät und Mitglied des Gesamtpersonalrats. Als solches war sie an der Entwicklung der Dienstvereinbarung Alternierende Telearbeit beteiligt. Vor einiger Zeit war sie selbst in der Situation, dass sie sich um ihre Mutter kümmern musste. Sehr hilfreich fand sie dabei u. a. die Beratung der Personalstelle für Tarifbeschäftigte.

Frau Höppner, sind Sie als Verwaltungsleiterin schon einmal mit dem Thema Pflege von Angehörigen in Berührung gekommen?

Ich hatte bis vor Kurzem eine Mitarbeiterin, die Mutter eines schwerbehinderten Kindes ist. Als sie aus der Elternzeit zurückkam, haben wir sie auf eine andere Stelle in unserer Fakultätsverwaltung umgesetzt, damit sie keine Sprechstunden mit viel Publikumsverkehr mehr bedienen musste, und daher flexibler arbeiten konnte. Darüber hinaus hatten wir eine Auslegung der Gleitzeit mit ihr vereinbart, die ihren familiären Pflichten entgegenkam, auch alternierende Telearbeit war angedacht. Leider hat sie uns inzwischen verlassen, so dass wir diese Planung letztlich nicht mehr umsetzen konnten.

Anfragen von Mitarbeiter*innen aus der Fakultät, die nicht direkt bei mir in der Fakultätsverwaltung arbeiten, sind bisher noch nicht bei mir angekommen. Auch Professor*innen waren noch nie zu Beratungen bei mir, um Fragen ihrer Mitarbeiter*innen in Sachen „Pflege“ beantworten zu können. Letztlich sind die Professor*innen für die Mehrzahl der Fakultätsangehörigen Dienstvorgesetzte und damit eigentlich die ersten Ansprechpartner*innen. Aber da scheint die Hürde sehr groß zu sein.

Was sicherlich am Abhängigkeitsverhältnis liegt. In der Beratung im Familienbüro berichten Mitarbeiter*innen, dass Professor*innen sich manchmal mit Personalfragen schwer taten...

Es ist ein generelles Problem – nicht nur mit Blick auf Pflege –, dass die Professor*innen zwar Dienstvorgesetzte sind, aber durch ihren Karrierepfad in der Wissenschaft gar nicht auf die Leitungsposition vorbereitet werden. Sie sind, was sie sind, aufgrund ihrer Erfolge in der Forschung, ihrer Publikationen und Drittmittelinwerbungen, ihrer Erfahrungen bei der Vermittlung von Wissen, nicht weil sie eine Ausbildung in Sachen Personalführung erfolgreich absolviert haben. Und das ist ja auch völlig in Ordnung! Es gibt natürlich Professor*innen, die sich solche Zusatzkennt-

nisse sehr aktiv selbst aneignen oder das einfach intuitiv gut können. Aber es gibt auch welche, die sich damit schwertun. Von Seiten der Universität gibt es leider zu wenig (verpflichtende) Angebote, um Personalverantwortung zu „lernen“.

Jetzt sollen ja die Jahresgespräche eingeführt werden, und mit diesen die verpflichtende Schulung von Führungskräften...

Ich bin gespannt, wie das läuft und wie die Professor*innen das annehmen. Das wäre jedenfalls ein Ansatz, um mit den Beschäftigten darüber ins Gespräch zu kommen, wie sie die Rahmenbedingungen für die eigene Arbeit empfinden und womit sie sonst noch so klarkommen müssen. Momentan sehen die Professor*innen das nicht als ihre primäre Aufgabe. Die haben schon genügend auf dem Tisch, um Lehre und Forschung am Laufen zu halten, Drittmittel einzuwerben, zu publizieren und wissenschaftlichen Nachwuchs zu betreuen, etc. Das andere kommt dann noch Add-on, und das fällt dann auch gern mal unter den Tisch. Das sollte man allerdings nicht als böswillige Missachtung der eigenen Mitarbeiter*innen ansehen. Oft ist es einfach nur ein Ausdruck von Überlastung.

Über welche Instrumente verfügen Vorgesetzte, die die Vereinbarkeit von Beruf und Pflege erleichtern?

Wir haben da an der HU eine Menge: die Gleitzeit, die Alternierende Telearbeit, die Möglichkeit der zeitlich befristeten Arbeitszeitreduzierung, den bezahlten Sonderurlaub laut Tarifvertrag, den Sonderurlaub anstatt Jahressonderzahlung, ... Ich bin mir nicht sicher, ob all diese Möglichkeiten wirklich schon flächendeckend bekannt sind. Da könnte zum Beispiel das Intranet helfen, wo man solche Informationen veröffentlicht und auch gegebenenfalls ein Kommunikationsfeld öffnet, in dem man sich austauschen kann.

Und wo sehen Sie noch Handlungsbedarf?

Schwierig ist es in den Bereichen, in denen man nicht so flexibel ist, weil man ortsgebunden arbeitet (Thekendienst, Sprechzeiten, technische Dienste) oder mit personenbezogenen Daten umgeht – z.B. in der Personalabteilung, dem Studierendenservice der Studienabteilung, den Bibliotheken. Da bleibt eigentlich fast nur eine Freistellung, und dann ist wieder die Frage an die Kolleg*innen, wer die Vertretung übernimmt. Für solche Fälle wäre es gut,

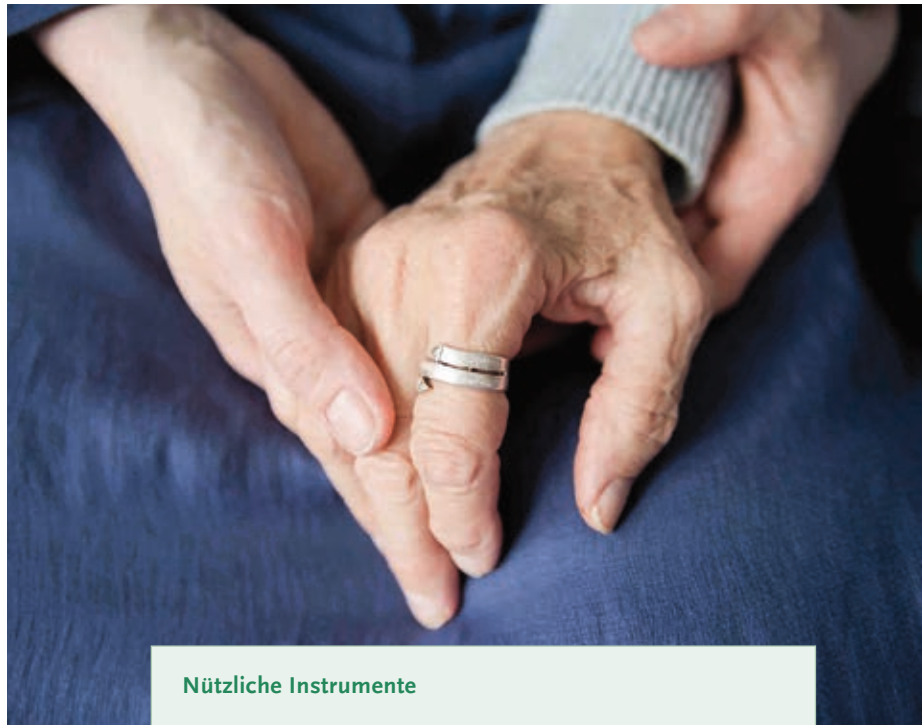
Vorgesetzte würden bei ihren Überlegungen unterstützt, die Personen in andere Aufgabenbereiche umzusetzen, in denen flexibleres Arbeiten möglich ist. Das nicht nur dezentral zu betrachten und anzugehen sondern über die gesamte Uni hinweg – das ist eine echte Herausforderung.

Beim Thema Vereinbarkeit geht es nicht nur um das Ausloten individueller und betrieblicher Interessen sondern auch teils divergierender Interessen von Kolleg*innen. Wie geht man als Führungskraft damit um?

Das ist eine Gratwanderung. Allerdings ist Pflege für mich ein unstrittiger Fall, weil das eine Belastungssituation ist, die man keinem wünscht – da muss man als Führungskraft einfach unterstützen. Bei allem anderen sollte man offen drüber reden und dann im Einzelfall entscheiden – anders geht das gar nicht. Die Auslegung von Vereinbarkeit in Richtung Work-Life-Balance finde ich dabei nicht unproblematisch: Es kann nicht bedeuten, dass die Entlastung an einer Stelle zu langfristigen oder gar dauerhaften Mehrbelastungen an anderer Stelle führt. Solche Konstellationen machen es ganz schwer, dies gegenüber denjenigen Kolleg*innen zu kommunizieren, die das im eigenen Bereich abfangen müssen.

Sehen Sie auf Leitungsebene ein Bewusstsein für die Problematik der Vereinbarkeit von Beruf und Pflege?

Das Bewusstsein an der Humboldt-Universität muss sich ja langsam entwickeln. Ich bin seit gut zehn Jahren Verwaltungsleiterin. In meiner Anfangszeit fiel die Entscheidung, dass auch Männer die Elternzeit in Anspruch nehmen dürfen. Ich kann mich noch gut erinnern, dass ein Professor bei mir war und fragte: „Darf das denn mein Mitarbeiter?“ Und ich sagte: „Ja, der hat sogar einen Rechtsanspruch.“ Das war damals undenkbar und jetzt ist es das Normalste der Welt. Dass man auch mal seine Kinder mit an den Arbeitsplatz bringt, dass man über familienfreundliche Besprechungs- und auch Gremienzeiten nachdenkt – das ist jetzt Gang und Gäbe oder zumindest in der Diskussion. Das ist ein Kulturwandel! Und zehn Jahre sind keine lange Zeit. Insofern bin ich vorsichtig optimistisch – auch wenn es ausgesprochen zäh ist, das gebe ich gerne zu.



Nützliche Instrumente

Kurzzeitige Arbeitsverhinderung von bis zu 10 Arbeitstagen

Für die Organisation einer akuten Pflegesituation kann eine bis zu 10-tägige Auszeit genommen werden, in Form des sogenannten Pflegeunterstützungsgeldes wird von der Pflegeversicherung der zu pflegenden Person auf Antrag eine Lohnersatzleistung gezahlt.

Pflegezeit und Familienpflegezeit

Für volle oder teilweise Freistellungen von 6 bis maximal 24 Monaten kann beim Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) ein zinsloses Darlehen zum Abfedern von Lohn einbußen beantragt werden.

Gleitende Arbeitszeit

Laut §10 Sonderregelungen gibt es für Arbeitnehmer*innen die Möglichkeit, aus familiären Gründen gesonderte Arbeitsregelungen zu treffen.

Alternierende Telearbeit

Auf Antrag haben die Tarifbeschäftigten der HU die Möglichkeit, über einen längeren Zeitraum einen Teil ihrer Arbeit von Zuhause aus zu erledigen.

Sonderurlaub statt Weihnachtsgeld

Beschäftigte haben die Möglichkeit, im Laufe eines Kalenderjahres einen unbezahlten Sonderurlaub von bis zu vier Wochen unter Verrechnung mit den November- bzw. Dezemberbezügen in Anspruch zu nehmen. Dem Sonderurlaub dürfen dienstliche oder betriebliche Gründe nicht entgegenstehen.

„An sich ist es ja ein schöner Beruf“ – Ein Einblick in den Alltag einer Kitaleitung

Silke Kaufmann

Leiterin der studierendenWERKS-Kita „Die Lupe“ an der Humboldt-Universität

Die Leidtragenden der Berliner Kitakrise sind nicht nur Eltern und Kinder. Auch für die Verantwortlichen in den Einrichtungen ist sie eine Herausforderung.

Silke Kaufmann ist Leiterin der studierendenWERKS-Kita „Die Lupe“ an der Humboldt-Universität. Die Kita bietet Platz für ca. 88 Kinder und ist im denkmalgeschützten Hedwig-Dohm-Haus in der Ziegelstraße untergebracht, in welchem auch die studentische Selbstverwaltung sowie der Kinderladen „die Humbole“ beheimatet sind. Die Lupe verfügt über einen hauseigenen Spielplatz und Blick auf die Spree. Katrin Meinke, Leiterin des Familienbüros, führte ein Gespräch mit Frau Kaufmann über den Berliner Kitanotstand, Fachkräftemangel und die Auswirkungen auf die tägliche Arbeit.

Frau Kaufmann, wie viele Kitaplatzanfragen erreichen Sie derzeit – telefonisch, persönlich, per Mail?

Das geht in Wellen. Es gibt Wochen, wo man das Gefühl hat, man wird komplett überschwemmt – dann gibt es auch mal 15 Online-Voranmeldungen, die Anrufe rechne ich da nicht mit rein. Nach dem Sommer ist es relativ ruhig, da ja eine ganze Menge Eltern Plätze gefunden haben. Aber das hält nur kurz.

Die meisten Plätze werden im Sommer frei, wenn die 6-Jährigen von den Kitas in die Grundschulen wechseln. Was ist mit den Kindern, die im Herbst, im Winter oder im Frühling in die Kita sollen?

Die haben wirklich Pech. Das liegt daran, dass wir Kitas die Plätze nicht freihalten können. Die Kosten sind ja da, das Personal ist da – das heißt, wir müssen belegen und dürfen keine Lücken entstehen lassen. Das passiert auch nicht, weil wir ja genügend Voranmeldungen haben. Insofern sind Eltern, die im Februar oder März einen Platz suchen, benachteiligt. Sie müssen Glück haben, dass gerade jemand abspringt. Selbst dann gibt es aber meistens auch noch die Geschwisterkinder, die Vorrang bei der Aufnahme haben.

Die Lupe hat regulär 88 Plätze, ist aber permanent in der Überbelegung. Liegt das am Druck des Jugendamtes oder an der großen Nachfrage?

Eher Letzteres. Natürlich freut das das Jugendamt – jeder Platz, der zusätzlich überbelegt wird, bedeutet eine Person weniger, die sucht.

Wie viele Plätze können Sie denn im Schnitt pro Jahr neu vergeben?

Wenn ich mir das Jahr 2020 anschau und sehe, wie viele Schulkinder die Kita verlassen und wie viele von der U(nter)-3-jährigen-Gruppe in die Ü(ber)-3-jährigen Gruppe wechseln werden und wie viele Geschwisterkinder angemeldet sind, bleiben noch fünf Plätze für Krippenkinder übrig – obwohl wir regulär 18 Schulkinder haben! Hinzu kommt, dass die Planung generell schwierig ist, da sich immer wieder einige Eltern dazu entscheiden, ihr Kind vom Schulbesuch zurückstellen zu lassen. Dadurch verringert sich die Zahl der angebotenen Plätze noch einmal.

Vor Ihnen steht ein Ordner voller Voranmeldungen – nach welchen Kriterien suchen Sie da aus?

Das ist natürlich schwierig. Wir nehmen nur wenige Kinder unter einem Jahr, da hier einfach die Bedürfnisse der Kinder zu groß sind. Die meisten Kinder, die angemeldet werden, sind aber auch schon in dem Alter, wo sie vielleicht schon laufen oder gerade laufen lernen. Wir gucken, dass wir einigermaßen ausgeglichen Jungen und Mädchen haben. Natürlich muss ich zugeben: Wenn hier Eltern herkommen und sich vorstellen und ihr Interesse äußern, dann habe ich natürlich eine andere Vorstellung von der Familie, als wenn das nur ein Name von der Liste ist. Außerdem versuchen wir, alleinerziehende Eltern zu unterstützen, da sie es noch viel schwerer haben, das Leben mit einem Kleinkind zu meistern.

Da das StudierendenWERK Berlin ein Träger ist, der seine Angebote primär auf Studierende ausgerichtet hat, muss ich ebenfalls schauen, dass möglichst viele Studierende einen Betreuungsplatz bei uns finden. Aber natürlich haben wir auch viele Kinder von Angestellten der HU bzw. der Charité. Mehr Kriterien haben wir nicht.

Wie gehen Sie mit den Anfragen um, die Sie nicht bedienen können?

Ich verschicke relativ zügig die Absagen. Das mache ich der Fairness halber, damit die Eltern Bescheid wissen. Leider erfahre ich immer wieder von Eltern, dass das sehr ungewöhnlich ist. Häufig bekommen sie gar keine Rückmeldung auf ihre Anfrage bei anderen Kita-Trägern.

Hinter jeder Anfrage steckt natürlich ein persönliches Schicksal – wie gehen Sie damit um?

Es ist natürlich nicht leicht, aber die Eltern sind zum Glück doch sehr verständnisvoll. Teilweise bedanken sie sich sogar dafür, dass jemand so ausführlich mit ihnen spricht und sie auch Gehör finden, weil sie anderswo – das ist die Aussage vieler Eltern – schon an der Tür abgekanzelt werden oder keine Antwort bekommen. Das mache ich nicht. Ich gebe ihnen auch immer die Chance, sich voranzumelden. Die Erfahrung zeigt, dass trotz allem manch eine Familie nachrückt, von der man nie gedacht hatte, dass sie nachrücken könnte.

Würde denn eine zentrale Platzvergabe die Situation verbessern?

Nicht für uns, da wir ja das Aufnahmekriterium Studierende und Angestellte der Hochschule haben. Außerdem finde ich, dass die Wahl seitens der Kitas schon bestehen sollte. Als Beispiel: Ich hatte jetzt eine Kündigung, weil eine Familie nach München gezogen ist. Da hatte ich einen freien Platz und habe geguckt, dass ich wieder einen Jungen ungefähr in dem Alter finde. Das kann zentral nicht geleistet werden.



Im Familienbüro berichtete kürzlich ein studentischer Vater, dass er ein bereits bewilligtes Erasmus-Semester im Ausland nicht antreten wird, da sein Kind deswegen seinen Kitaplatz verlieren würde und ihm das Risiko zu groß sei, nach der Rückkehr keinen neuen Kitaplatz zu finden...

Ja, das ist leider so. Sobald die Familie woanders ihren Wohnsitz meldet, erlischt der Kitagutschein. Auch kann ein laufender Vertrag nicht unterbrochen und später an derselben Einrichtung wieder aufgenommen werden, da die Kitas dazu angehalten werden, permanent alle Plätze zu besetzen. Für das Kind und die Familie ist das natürlich unerträglich.

Besonders schwer haben es Zuzügler*innen: Um einen Vertrag mit einer Kita abschließen zu können, benötigen sie einen Kitagutschein; um diesen beantragen zu können, eine Berliner Meldeadresse. Was bedeutet das für Gastwissenschaftler*innen oder Erasmus-Studierende? Ist es überhaupt möglich, beispielsweise aus dem Ausland einen Kitaplatz in Berlin zu finden?

Weil der Kitagutschein unabdingbar ist, gibt es hier leider keine Lösung. Damit wird es den Eltern tatsächlich sehr schwer gemacht.

Kitakrise in Berlin – wie konnte es dazu kommen?

Ich kann Ihnen ein Beispiel aus der Zeit nennen, als ich vor vielen Jahren noch die Leiterin einer Kita eines anderen Trägers in Friedrichshain-Kreuzberg war. Da gab es Regionaltreffen der Träger. Dabei war auch eine Frau von der Stadtentwicklung, die Statistikerin war und eine Platzbedarfsprognose erstellt hatte für die Gegend rund um die Pariser Kommune: Dort würde in den nächsten 15 Jahren ein kompletter Bevölkerungsaustausch stattfinden, weil die Leute, die da lebten, schon relativ alt waren und versterben würden. Aber leider wurde nicht entsprechend zügig gehandelt. Dann wacht man auf, und dann ist es schon zu spät. Außerdem kommt die Problematik hinzu, dass teils ausländische Ausbildungen nicht anerkannt werden. Wegen der vielen bürokratischen Hürden gehen viele ausländische Erzieher*innen dann eben lieber kellnern. Allerdings gibt es jetzt die Berliner Offensive des Quereinstiegs und es verändert sich etwas: die Anerkennungen werden zunehmend einfacher.

Dazu kommt der Fachkräftemangel...

Das Gehalt von Erzieher*innen ist ja auch nicht so attraktiv, und die Reputation auch nicht. Man

darf nicht vergessen, dass das ein super fordernder Job ist. Wenn ich bei einem Bürojob mal krank werde, dann bleibt halt etwas liegen, aber es weint nicht. Die Kinder aber sind immer da. Bei dem derzeitigen Betreuungsschlüssel ist die Arbeit eh schon anstrengend. Wenn dann noch Leute fehlen, ist es doppelt anstrengend.

Wirkt sich das auf die Bildungsqualität aus?

Natürlich, und auch auf die Beziehungsebene. Ganz viel läuft ja über Beziehung: Wenn ich fünf Kinder habe, kann ich mich ganz anders auf sie einlassen, als wenn ich auf 15 oder 20 achtgeben muss. Da habe ich nicht so viel Zeit, mich mit denen in die Ecke zu setzen und ein Buch zu lesen. Da prügeln sich schon wieder drei und einer ist gestürzt, das heißt, man wird permanent unterbrochen und dann wird die Arbeit natürlich schwierig.

Was müsste passieren, damit sich etwas ändert?

Die Erhöhung des Personalschlüssels ist unabdingbar. Wir merken das: Wenn die Kolleg*innen nicht so ausgebrannt sind, wenn mehr Personal da ist, geht es allen besser – den Kindern geht es besser, den Erwachsenen geht es besser, sie werden auch nicht so oft krank. Natürlich ist das in Anbetracht des Fachkräftemangels nicht zu stemmen, aber grundsätzlich wäre das schon einmal ein hehres Ziel. Und die Bezahlung – wenn es bessere Bedingungen gäbe, würden mehr Leute diesen Beruf ergreifen. An sich ist es ja ein schöner Beruf.

Seit dem 1. August 2018 sind Kita und Kindertagespflege in Berlin für alle Kinder kostenfrei. Seit 2019 gibt es ein kostenloses Mittagessen für Grundschüler*innen und ein kostenloses BVG-Ticket für alle Schüler*innen. Wie bewerten Sie diese Maßnahmen?

Diese Maßnahmen lösen keine Probleme. Die Eltern, die wenig Geld verdienen, haben bislang monatlich 25 Euro für die Kita bezahlt – das war irgendwie machbar. Aber es gibt genügend Eltern in dieser Stadt, die so ein gutes Einkommen haben, dass sie gerne 300 oder 400 Euro zahlen, wenn sie wissen, dass dadurch Geld in die Struktur der Einrichtung fließt. Auf jeden Fall wäre es besser gewesen, das Geld in Personal zu stecken – sowohl in Gehälter als auch in Aufstockung.

Das Interview führte Katrin Meinke, Leiterin des Familienbüros der HU.

Kitaplatz? Fehlanzeige! – Tagebuch einer Kitaplatzsuche

Wie aufreibend die Kitaplatzsuche ist, bekommen die Mitarbeiterinnen des Familienbüros regelmäßig im Rahmen ihrer Beratung berichtet – teils sind die Eltern verärgert oder verzagt, teils humorvoll und manchmal auch verzweifelt. Berit Stehr hat die Berichte in ein fiktives, aber durchaus realistisches Kitasuchtagebuch einfließen lassen.

Berit Stehr

Mitarbeiterin im Familienbüro
der HU

3. Mai 2018

Ich bin schwanger. Das weiß ich nun seit sechs Wochen. Laut Arzt wird das Kind Ende November geboren. Mittlerweile mache ich kein Geheimnis mehr daraus, mein Umfeld habe ich eingeweiht. Eltern und Freunde haben sich sehr gefreut. Auch meine Freundin, die bereits selbst Mutter ist. Die fragte allerdings sofort: Und, habt ihr schon nach Kitas geschaut? – Ernsthaft?! Jetzt schon?! Das Kind ist wahrscheinlich gerade mal so groß wie mein kleiner Finger! Der besorgte Blick meiner Freundin rief mir dann aber doch die Schlagzeilen ins Gedächtnis, die ich in den vergangenen Monaten in verschiedenen Tageszeitungen gesehen hatte: „Bundesweit fehlen fast 300.000 Kitaplätze“; „Taskforce vergibt Berlins letzte freie Kitaplätze“; „Wie Berlins Eltern um Kitaplätze kämpfen“ ... Nun gut, ich kann mich ja mal bei uns in der Gegend umschauchen. Noch bin ich ja früh genug dran.

5. August 2018

Seit dem Gespräch mit meiner Freundin sind drei Monate vergangen. Wir wissen jetzt, dass der kleine Finger ein Junge wird. Ich habe in den vergangenen Wochen fleißig Kitas recherchiert und 27 im Umkreis von drei Kilometern angeschrieben. Dass es exakt 27 waren, sagt mir meine Excel-Tabelle, die ich für diesen Zweck angelegt habe. Bei der Menge an Einrichtungen kann ja schnell der Überblick verloren gehen, wen man wann, wie und mit welchem Ergebnis kontaktiert hat.

Ein Teil der Kitas hat auf meine E-Mails reagiert, dem Rest habe ich hinterhertelefoniert oder ich bin direkt vorbeigegangen. So habe ich erfahren, dass das Geschlecht des Kindes bei der Kitasuche nicht unerheblich ist. Ebenso wie der Geburtsmonat und welche Sprache(n) zuhause gesprochen wird bzw. werden. Man-

che Kitas erwarten zudem ein Motivations-schreiben, aber das habe ich mir bislang gespart.

Eine Kitaleitung sagte mir bereits am Telefon, dass sie im Moment keine Kinder mehr auf die Warteliste setzen. Ich solle mich im nächsten August noch einmal melden. Bei anderen Kitas hängt schon an der Tür ein Schild „Leider keine Plätze frei“ – da habe ich erst gar nicht geklopft.

Wie ich mittlerweile erfahren habe, liegt der Geburtstermin meines Sohnes äußerst ungünstig: Viele Kitas nehmen Kinder erst ab einem Jahr auf, der Aufnahmezeitraum ist aber immer im August/September eines Jahres. Das heißt: Für eine Aufnahme im kommenden Jahr wäre er zu jung und ab seinem ersten Geburtstag müsste er noch ein Dreivierteljahr auf einen Platz warten. Blöd, wenn man nur ein Jahr Elterngeld bekommt und eigentlich wieder arbeiten müsste!

10. Oktober 2018

Ich konnte bereits elf Kitas besichtigen. Ich dachte immer, dass Wohnungsbesichtigungen in Berlin schlimm seien, aber bei Kitas sieht es nicht besser aus. An einem Tag der offenen Tür stand ich mit mehr als 70 Schwangeren und Eltern vor der Kita. Dort erfuhren wir, dass im nächsten Jahr etwa zehn Plätze frei würden, ein Teil davon sei aber für Geschwisterkinder reserviert. Die Wahrscheinlichkeit, einen der übrigen Plätze zu ergattern, kann man sich ja ausrechnen. Ähnlich erging es mir auch bei anderen Schnuppertagen.

Ich muss zugeben, ich bin nicht mehr ganz so entspannt wie anfangs. Auf Anraten des Jugendamtes habe ich beschlossen, den Suchradius zu erweitern – 30 Minuten Fahrzeit sind zwar viel, aber doch irgendwie machbar. Von

der zuständigen Sachbearbeiterin bekam ich außerdem eine Liste von Tagesmüttern und -vätern, die ich nun nach und nach abtelefonieren werde.

30. Januar 2019

In der Zwischenzeit wurde mein Sohn geboren, er ist nun neun Wochen alt. Die Zeit des Mutterschutzes vor der Entbindung habe ich genutzt, um neben dem Besuch von Schwimm- und Yogakursen für Schwangere eine Reihe von Tageseltern abzuklappern und weitere Kitas zu besichtigen – leider aber habe ich immer noch keinen Platz in Aussicht. Immerhin stehen wir auf einer Handvoll Wartelisten. Bei den Tageseltern kann sich auch kurzfristig etwas ergeben, wurde mir gesagt, darauf hoffe ich nun! Bei den Kitas und Tageseltern, die uns eine kleine Chance eingeräumt haben, melde ich mich jetzt regelmäßig, um mich in Erinnerung zu bringen – meine Excel-Tabelle hilft mir, dabei den Überblick zu bewahren.

„Die Plätze für August sind nun alle vergeben und ich kann nur hoffen, dass vielleicht noch jemand abspringt und ich nachrücken kann.“

15. Juni 2019

Immer noch keine Zusage! In der Krabbelgruppe habe ich Eltern kennengelernt, die den Kitas zu Weihnachten Karten mit Fotos ihrer Kinder und selbst gebackene Plätzchen geschickt haben, damit sie auf der Warteliste ein paar Plätze nach oben rücken. Vielleicht hätte ich das auch tun sollen?! Die Plätze für August sind nun alle vergeben und ich kann nur hoffen, dass vielleicht noch jemand abspringt und ich nachrücken kann. Sonst wird es irgendwann eng mit dem Geld. Auf der Arbeit habe ich vorsichtshalber schon einmal Bescheid gegeben, dass ich die Elternzeit vielleicht verlängern muss.

5. Dezember 2019

Vor einer Woche haben wir ersten Geburtstag gefeiert. Theoretisch stünde uns nun ein Kita-Platz zu. Wie gesagt: Theoretisch – in der Praxis sieht das leider ganz anders aus. Ich habe nach wie vor keinen Betreuungsplatz. Keine Kita bedeutet für mich: Elternzeit verlängern, und zwar unbezahlt. Der Berliner Senat hat sich derweil etwas Praktisches ausgedacht: den Kitanavigator. Auf der Webseite sollen alle Kitas in Berlin zu finden sein, inklusive freier Plätze. Komisch nur, dass fast alle Kitas grüne Häkchen haben, und grünes Häkchen heißt: freie Plätze! Das hat mich dann schon sehr gewundert. Sicherheitshalber habe ich bei einer sehr netten Kitaleiterin angerufen und sie selbst mit dieser Nachricht überrascht. Passend dazu erschien dann im Tagesspiegel auch prompt ein Artikel mit dem Titel: „Wenn die Erzieherin am Telefon nur lacht“. Leider haben die angezeigten Plätze nicht viel mit der Realität zu tun. Auch wenn die Kita theoretisch Kapazitäten hätte, fehlt das Personal. Das ist die Krux an der Sache. Und so hoffe ich weiter und mache das Beste aus meiner unfreiwillig verlängerten Elternzeit. Ändern kann ich die Situation ja doch nicht.

Eine Bewegung sorgt für Stillstand

Zum feministischen Streik in der Schweiz

Der 14. Juni 2019 ist als feministischer Streik in die Geschichte der Schweiz eingegangen. Welche Themen und Aktionen haben ihn geprägt, insbesondere im Hochschulkontext? Was sind die Forderungen? Diese und weitere Fragen stehen im Zentrum dieses Textes, der eine von vielen Perspektiven auf eine ereignisreiche Zeit bietet.

Im Frühjahr 2019 besetzten Frauen* an den Universitäten in Bern und Zürich Hörsäle als FTIQ*-Räume.² 10 Jahre nach der letzten Besetzung im Zuge der Bildungsproteste und vor dem geplanten Streik setzte die feministische Bewegung ein (Vor-)Zeichen. In dieser Besetzung verband sich die Kritik an der Ökonomisierung der Bildung mit einer radikalen Infragestellung des patriarchal dominierten Universitätsalltags. Wenig später waren anlässlich des zweiten feministischen Streiks in der Geschichte der Schweiz am 14. Juni 2019 über 500.000 Menschen auf den Straßen, in Zürich allein waren es 160.000. Es war die größte Mobilisation in der jüngeren Geschichte des Landes. Sie schreibt sich ein in die Kämpfe von FTIQ* gegen die kapitalistisch-patriarchale Ausbeutung und Diskriminierungen – Kämpfe, deren historische Vorläufer der Landesstreik 1918 und der erste Frauen*streik am 14. Juni 1991 waren. Trotz der Einführung des Frauen*stimmrechts 1971 und der Verankerung des Gleichstellungsartikels in der Verfassung zehn Jahre später wurden Frauen* immer noch gravierend benachteiligt, weshalb 1991 rund 500.000 Streikende auf die Straße gingen.

Die Formen und Forderungen des dezentral organisierten Streiks 2019 waren ebenso vielseitig, wie die Erfahrungen und die Begehren, die ihn prägten. Sie machten längst nicht beim Lohnunterschied halt.

Aufbegehrend gegen das Patriarchat

Die Mobilisierung und Organisation des Zürcher Streiks fand insbesondere in berufsbezogenen oder (links-)politischen Kollektiven statt, die sich

im Zürcher Kollektiv³ bündelten. In Vorbereitung auf den Streik und rund um den internationalen Frauen*tag am 8. März organisierten auch Hochschulangehörige diverse feministische Veranstaltungen: Workshops, Diskussionen, Filmabende, Bücherausstellungen, Lesegruppen und Transpilmaktionen. Neben der inhaltlichen und strukturellen Auseinandersetzung mit feministischen und antirassistischen Perspektiven wurden dabei auch konkrete Ideen für den Streiktag entworfen. Deutlich wurde, dass Hochschulen weiterhin Sexismus und Rassismus reproduzieren, beziehungsweise Diskriminierungen nicht einmal erkennen. Diversity-Maßnahmen sind oftmals neoliberal und damit problematisch ausgerichtet, wie jüngst die Kritik des Vereins queer*z gegenüber der ETH zeigte.⁴

Die Frage nach Streikformen wurde breit diskutiert. Die Vorschläge erstreckten sich vom Anheften des Streik-Buttons über den Bummelstreik bis hin zur Niederlegung der bezahlten und unbezahlten Arbeit, Verzicht auf Konsum und der Besetzung des öffentlichen Raums. Ein für den Streiktag angefertigter Stadtplan verzeichnete über 40 Aktionen allein in Zürich. Am Streiktag selbst liefen die Aktionen zusammen. Menschen trafen sich bei der Besetzung eines zentralen Verkehrsknotenpunkts, schlossen sich solidarisch Spontandemonstrationen an und schufen gemeinsam ein unvergessliches Bild: ein endloser Demonstrationszug legte die Stadt still und das Motto von 1991 hallte verstärkt und vielstimmiger nach: „Wenn Frau* will, steht alles still.“ Auf der Bühne am Zürcher Helvetiaplatz kamen über Stunden Kollektive und Einzelpersonen mit Manifesten und Reden zu Wort, die sich insbesondere auch gegen Racial

Mika Wolf

ist Teil der feministischen Streikbewegung und arbeitet seit 2017 im universitären Bereich.

„Feministischer Sturm auf den Elfenbeinturm“ – Besetzung eines Hörsaals als FTIQ*-Raum an der Universität Zürich



1 Vielen Dank insbesondere an Helena, Saskia, Katharina und Salome für Hinweise und Diskussionen.

2 FTIQ* steht für Frauen*, Trans*, Inter* und genderqueere* Menschen. Das Sternchen deutet jeweils auf das Konstruiertsein der Geschlechterkategorien und die Berücksichtigung sämtlicher Identitätsformen und Lebensweisen hin.

3 Infos zu diesem und weiteren Kollektiven sind hier zu finden: www.frauenstreikzuerich.ch.

4 Online unter URL: <https://queerz.ch/lgbt-diskriminierung-die-eth-hat-uns-zensiert/> (aufgerufen am 14.11.2019).

Profiling aussprechen, unterdrückende Normen ablehnen sowie gleiche Rechte und Chancen für FTIQ* und Menschen mit Behinderung – und damit ein gutes Leben für alle fordern.

Beyond the gender pay gap

Diese Forderungen spiegeln wider, dass es um weit mehr als Lohnunterschiede geht. Zentral ist etwa die Frage nach der gesellschaftlichen Organisation von reproduktiver bzw. Care-Arbeit. Die Ökonomin Mascha Madörin veröffentlichte gemeinsam mit *fem!* kurz vor dem 14. Juni Zahlen, die über die eingeschränkte Perspektive des Gender Pay Gaps hinausgehen. Unter dem Titel „Makroskandal 100-248-1“ errechneten sie für die Schweiz, dass das Einkommen von Frauen* gegenüber dem von Männern* 100 Milliarden weniger beträgt, Frauen* wiederum rund 1 Milliarde Stunden unbezahlt für die Betreuung von Kindern arbeiten und der Wert dieser Arbeit pro Jahr bei 248 Milliarden Franken liegt (Madörin 2019).

„Feminismus ist kompromisslose Herrschaftskritik. Das heißt Angriff aufs Patriarchat, auf kapitalistische, rassistische und umweltzerstörerische Machtansprüche – auch an den Hochschulen!“

(Aus der Rede des Zürcher Hochschulkollektivs, 14. Juni 2019)

Unbezahlte Arbeit und Ausbeutung sind auch an den Schweizer Hochschulen ein wichtiges Thema: Mittelbauangehörige⁵ „[s]ind die neunzig Prozent, die den akademischen Betrieb aufrechterhalten“. Sie haben in den allermeisten Fällen nur eine 50%-Stelle, arbeiten mindestens doppelt soviel und haben selbst kaum Zukunftsperspektiven in den Universitäten, wie jüngst eine wichtige Recherche zeigte (Meister 2019). Die Arbeit des Mittelbaus wird abgewertet, indem die materiellen Grundlagen Lohn und Zeit für die eigentliche Forschung oftmals entzogen werden. „Ein Königreich für einen Lehrstuhl“ – so lautet denn auch der Titel des Artikels, der die ‚feudalen‘ Verhältnisse an den Hochschulen demaskiert. Diese erschweren nicht zuletzt Kritik an den Gegebenheiten, da Abhängigkeiten der wissenschaftlichen Karriere ein abruptes Ende setzen können.

⁵ Doktorierende, Postdocs und wissenschaftliche Mitarbeiter*innen.

Ein neuer Kuchen!

Die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung aufzuzeigen, ist ein erster Schritt: im administrativen Bereich liegt der Frauen*anteil bei 60%, im Mittelbau bei rund 50%, während lediglich etwas mehr als 20% der Professuren an der Universität Zürich mit Frauen* besetzt sind (Fuchs 2019). Diese Zahlen verdeutlichen die andauernde Ungerechtigkeit, wenngleich besonders prekäre Gruppen wie etwa das Reinigungspersonal leider unberücksichtigt bleiben. Die Analyse muss jedoch über bloße Statistiken hinaus gehen, denn: „Es genügt uns nicht die Hälfte vom verschimmelten Kuchen, wir wollen einen anderen Kuchen.“⁶ Das Problem der (patriarchalen) Machtstrukturen ist auch an den Hochschulen ein gesellschaftliches, das nicht allein durch Spitzenpositionen und wenige, innerhalb der Institution agierende Gleichstellungsbeauftragte gelöst werden kann. Dies zeigten auch die an die Öffentlichkeit getretenen Vorfälle von Mobbing und sexuellen Übergriffen an der ETH Zürich, die die Leitung gern hätte vertuschen wollen (Eschelmüller 2018). In diesem Kontext hat sich die unabhängige Organisation „Speak Up in Academia“ gegründet, die auf Seiten der betroffenen Student*innen und Mitarbeiter*innen den sexistischen Machtstrukturen durch rechtliche Unterstützung und Informationsangebote direkt entgegenwirken will.

Aus feministischer Sicht sind die Probleme viel weitreichender und komplexer als die oben genannten Zahlen es andeuten könnten. Deshalb ist auch das von verschiedenen Hochschul- und Universitätsangehörigen verfasste „feministische akademische Manifest“⁷ ein breiter Katalog von Forderungen: Diese reichen von der Entfristung von mindestens der Hälfte der Stellen nach der Promotion bis hin zu Gender-Weiterbildungen für Mitarbeiter*innen auf breiter Ebene. Auch die Einführung von Elternzeit ist ein Thema, denn als letztes europäisches Land hat die Schweiz gesetzlich weder einen Vaterschaftsurlaub noch eine Elternzeit (dies hat sich mit der Zustimmung des Ständerats im Juni zu einem zweiwöchigen Vaterschaftsurlaubs nur unzureichend verändert). Zudem fordert das Manifest, die Geschlechterforschung auszubauen und der mehrdimensionalen Diskriminierung durch entsprechende Maßnahmen entschlossen entgegenzuwirken.

⁶ Der Satz stammt von Ingrid Kurz-Scherf und ist Teil des Streikkalenders gewesen.

⁷ URL: www.feminist-academic-manifesto.org (aufgerufen am 14.11.2019).

Neben der Diskussion um akademische Karrierewege wurde im Zürcher Hochschulkollektiv auch die Frage der Care-Arbeit thematisiert: reproduktive Arbeiten wie Reinigung und Essensausgabe werden an den Hochschulen ebenso wie in anderen Bereichen mehrheitlich von Migrant*innen geleistet. Diese arbeiten zum Teil unter prekären Beschäftigungsbedingungen, etwa weil diese Tätigkeitsfelder an private Unternehmen ausgelagert wurden, und haben dadurch beispielsweise keinen Zugang zu subventionierten Kitaplätzen (vgl. Schilliger 2009). Vor diesem Hintergrund ist ein elitärer Feminismus keine Lösung, er ist vielmehr als Teil des Problems zu begreifen. Ein Feminismus, der Machthierarchien ausblendet, verstärkt die aus einer intersektionalen Perspektive zu kritisierenden, klassistischen⁸ und rassistischen gesellschaftlichen Verhältnisse. Dies hat sich auch in der Streikvorbereitung gezeigt, denn darin waren vor allem Student*innen, Mittelbauangehörige, administrativ-technisches Personal und Privatdozent*innen aktiv.

Die Probleme im universitären Feld stehen in einem gesamtgesellschaftlichen Zusammenhang, der ebenso in den Kitas und Schulen bestreikt wurde. Auch über den Streiktag hinaus engagieren sich viele Fachpersonen aus der Kinderbetreuung und Schüler*innen in Gruppen wie „Trotzphase“ und „Bildung ohne Sexismus“ für eine Aufwertung der Care-Arbeit und eine diskriminierungsfreie Bildung.

So vielfältig die jeweiligen Forderungen auch sind, so ist die Streikbewegung von einem Anerkennen der Unterschiede und einer gemeinsamen Stoßrichtung gegen patriarchale Verhältnisse geprägt.

Das war erst der Anfang!

Ein großer Erfolg des Streiks: Es sind neue politische Beziehungen entstanden und es geht weiter. Beispielsweise sorgte eine breite Solidaritätswelle dafür, dass die Kündigungen zweier Mitarbeiterinnen des Kunstmuseums Basel wegen ihrer Streikteilnahme zurückgezogen wurden. Auch der Rektoratsdienst der Universität Zürich scheute nicht vor Drohungen zurück: Er stellte Anzeige wegen Sachbeschädigung und forderte das feministische Hochschulkollektiv zu unentgeltlicher Arbeit auf, um die Reinigung eines Schriftzuges mit Kreidespray zu decken. Der Antwortbrief, der

eine Auflistung der bereits geleisteten unbezahlten Arbeitszeit des Kollektivs enthielt – ganze 5.475 Stunden – zeigte rasch Wirkung und die Forderung wurde eingestellt. Der Zürcher Helvetiaplatz wurde von Aktivist*innen in „Ni Una Menos Platz“ umbenannt. Seither finden hier spontane Kundgebungen statt, die Gewalt gegen Frauen* und Femizide – in der Schweiz wird ca. jede zweite Woche eine Frau* vom meist männlichen* (Ex-)Partner ermordet – stärker ins Bewusstsein der Gesellschaft rücken. Neu ist auch das Feministische Streikhaus im Stadtzentrum, das Raum für Diskussionen, kritische Selbstreflexion, Erfahrungsaustausch und natürlich für die Planung der queeren/feministischen Zukunft bietet. Vor allem aber hat der Streik zu einer breiteren Vernetzung geführt und das Zürcher Kollektiv wird in den nächsten Monaten Gast bei zahlreichen Veranstaltungen über die Schweiz hinaus sein. Das Streikkollektiv führt damit die begonnenen Kämpfe als Teil der globalen queeren/feministischen Bewegungen fort.

Literatur

Eschelmüller, Anouk: Machokultur auf dem Höneggerberg, 18.10.2018, URL: <https://www.woz.ch/-9188> (aufgerufen am 26.9.2019).

Fuchs, Marita: Gleichstellungsmonitoring – Zahlen und Fakten zur Gleichstellung, 11.6.2019, URL: <https://www.news.uzh.ch/de/articles/2019/Gleichstellungsmonitoring-2018.html> (aufgerufen am 26.9.2019).

Madörin, Mascha: 100-248-1 – Makroskandal, URL: www.100-248-1.org (aufgerufen am 26.9.2019).

Meister, Franziska: Ein Königreich für einen Lehrstuhl, 20.6.2019, URL: <https://www.woz.ch/-9ce8> (aufgerufen 26.9.2019).

Schilliger, Sarah (2009): Who cares?: Care-Arbeit im neoliberalen Geschlechterregime. Widerspruch, 56, S. 93–106.

Streiklektüre:

Beier, Friederike/Haller, Lisa Yashodhara/Haneberg, Lea (Hg.) (2018): materializing feminism: Positionierungen zu Ökonomie, Staat und Identität, Münster: Unrast.

Arruzza, Cinzia/Bhattacharya, Tithi/Fraser, Nancy (2019): Feminism for the 99%: a manifesto, London/New York: Verso.

RosaRot – Zeitschrift für Feminismus und Geschlechterfragen, 57, Zürich. (Streikausgabe!)

⁸ Der Begriff Klassismus bezeichnet Vorurteile oder Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu einer Klasse, also aufgrund der ökonomisch-sozialen Herkunft.

Frauen, verbündet euch!

Vor 30 Jahren wagten Frauen in der DDR einen frauenpolitischen Aufbruch. Sie gründeten den Unabhängigen Frauenverband (UFV), der parteiübergreifend Interessen der Frauen vertreten wollte.



Mit dem Bildmotiv der Künstlerin Anke Feuchtenberger trat der Unabhängige Frauenverband am 18. März 1990 zur Wahl in der DDR an.

METIS – Gender Equality and Family Friendliness in Research Alliances at Humboldt-Universität zu Berlin

Informationsportal von und für HU-Forschungsverbände(n): www.metis.hu-berlin.de



humboldt chancengleich.
GenderConsulting

Im März 2019 ging die digitale Informationsplattform METIS online: Sie vernetzt Forschungsverbände mit Bezug zur Humboldt-Universität zu Berlin öffentlichkeitswirksam zu den Themen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit, Geschlechterforschung und Antidiskriminierung. Die englischsprachige Website beschreibt Möglichkeiten, Gleichstellungsmaßnahmen gemäß den DFG-Richtlinien innerhalb von Forschungsverbänden umzusetzen, präsentiert „Best Practice“-Beispiele der beteiligten Partner und informiert u.a. in einem monatlichen Newsletter über aktuelle Veranstaltungen, Workshops und Publikationen im Themenfeld.

Das Verbundprojekt von und für HU-Forschungsverbände(n) ist in dieser Form deutschlandweit einzigartig und wurde im Rahmen des Beratungsservices GeCo-Gender Consulting konzipiert. Benannt ist die Website nach der Göttin Metis, die in der griechischen Mythologie für klugen Rat steht. Forschungsverbände mit HU-Bezug können vierteljährlich in das Verbundprojekt METIS einsteigen.

Bitte kontaktieren Sie bei Interesse:

Dr.ⁱⁿ Anne Freese (METIS-Koordinatorin)

Telefon: +49 30 2093-12836

E-Mail: metis-online@hu-berlin.de

Why promote equal opportunities?

“Having female students address me as a role model represents one of the biggest successes of my career so far.”

(Caterina Cocchi, Juniorprofessorin am Institut für Physik der HU Berlin)

“I am convinced that many problems concerning equal opportunities are related to gender stereotypes as well as false conceptions and expectations of what is required to successfully study a scientific subject.”

(Maurizio Roczen, Managing Director des SFB 951, Institut für Physik der HU Berlin und IRIS Adlershof)

Die vollständigen Interviews finden sich unter:
<https://www.metis.hu-berlin.de/why-promote-equal-opportunities/>

METIS

GENDER EQUALITY & FAMILY FRIENDLINESS
IN RESEARCH ALLIANCES
AT HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Celina Prüfer ist seit April 2019 stellvertretende zentrale Frauenbeauftragte. Sie studiert derzeit Gender Studies im Master am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien. Was hat sie bewogen, sich auf das Amt zu bewerben und was hat sie sich für die zweijährige Amtszeit vorgenommen?

Schon seit einigen Jahren beschäftige ich mich mit queer-feministischen Themen und Politiken. Zurückblickend habe ich festgestellt, dass es mir nicht immer leicht fiel, mich auf neue Perspektiven und Fragen einzulassen und meine eigene Positionierung als *weiße*¹ ableisierte Cis-Frau – sprich als nicht beHinderte² Frau mit vielen Privilegien, deren Geschlechtsidentität dem Geschlecht entspricht, das ihr bei der Geburt zugewiesen wurde – in diesen Kontexten zu reflektieren. Aufgrund meines nicht-akademischen Familienhintergrunds waren die damit verbundenen Diskussionen und Begriffe weitgehend neu für mich. Mein Bachelor-Studium Politikwissenschaft an der Philipps-Universität in Marburg hat mir dabei geholfen, mich diesen komplexen Themen anzunähern. Die Hochschule ist auch weiterhin ein Ort, der es mir möglich macht, mir neues Wissen anzueignen und Menschen mit unterschiedlichen Positionierungen und Perspektiven zu begegnen. Und gleichzeitig ist es ein Ort, der keineswegs diskriminierungsfrei ist. Dabei denke ich, um nur ein paar Beispiele zu nennen, an Fragen wie: „wer darf sprechen?“, „welche Texte werden gelesen?“, „wie hierarchisch ist die Lehre?“.

Die Universität ist als Teil dieser Gesellschaft ebenso wie andere Lebensbereiche geprägt durch Sexismus, Klassismus, Heteronormativität³, sowie patriarchale und rassistische Strukturen. Dies sind nur einige Beispiele, die Liste könnte noch weitergeführt werden. Ich finde es wichtig zu fragen, welche Unterschiede zwischen den Geschlechtern und zwischen Menschen unterschiedlicher sozialer und ethnischer Herkunft dabei immer wieder reproduziert werden und welche Chancen bestimmten Menschen dadurch verwehrt werden. Wesentlich erscheint mir, hierbei nicht bei der binären Geschlechterordnung stehenzubleiben, d.h. bei einem System, das nur die Geschlechtsidentitäten ‚weiblich‘ und ‚männlich‘ zulässt und gegenüberstellt. Es ist auch notwendig all jene Menschen zu berücksichtigen, die sich nicht innerhalb der Binarität wiederfinden und repräsentiert fühlen. Darüber hinaus müssen wir weitere Dimensionen der Diskriminierung mitdenken und uns etwa fragen: Welche Sichtbarkeit und Benachteiligung haben Frauen*⁴ of Colour oder Schwarze Frauen*, nicht ableisierte Frauen*, Nicht-Akademiker*innen, jüdische Frauen*, migrierte und migrantisierte⁵ Frauen*, Frauen* mit Fluchthintergrund oder arme Frauen*? Und wie sieht ihre Lebensrealität außerhalb der Universität aus?



Celina Prüfer

Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten

Foto: Martin Ibold

1 *weiß* wird hier kursiv und klein geschrieben, um auf eine politische und soziale Konstruktion hinzuweisen und nicht auf eine scheinbare biologische Eigenschaft oder Hautfarbe. Es geht dabei darum, die meist unbenannte privilegierte Position *weißer* Menschen im Machtverhältnis Rassismus aufzuzeigen. Siehe dazu auch URL: <https://www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierung-sensible-sprache>, 2017 (aufgerufen am 10.12.2019).

2 Ich wähle die Schreibweise mit dem Großbuchstaben ‚H‘ im Wort beHindert, um das Hindernis, das dem Menschen mit beHinderung aufgestellt wird, zu verdeutlichen. Siehe dazu auch URL: https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-be_hindert/, 2019 (aufgerufen am 10.12.2019).

3 Heteronormativität analysiert und kritisiert die natürliche Annahme und Privilegierung der Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität und die damit verbundenen Geschlechternormen.

4 Das Sternchen weist auf die Konstruktion von Geschlecht hin und dient zudem als symbolischer Platzhalter für alle Geschlechtsidentitäten, die jenseits von ‚Frau‘ und ‚Mann‘ existieren.

5 Ich verwende den Begriff migrantisiert um „[...] die Zuschreibung, die Menschen auf einen realen oder imaginierten Migrationshintergrund festschreibt“ (Klingenberg 2019, S. 163) zu verdeutlichen.

Die Universität als einen auch und immer noch ausschließenden Ort sichtbar zu machen, und der Wunsch daran etwas zu verändern, hat mich dazu bewogen, mich für das Amt der stellvertretenden zentralen Frauenbeauftragten zu bewerben. Ich erhoffe mir in dieser Zeit, andere Menschen an der HU dafür zu sensibilisieren, wie diskriminierende Strukturen auch den universitären Alltag durchziehen und was wir gemeinsam dagegen unternehmen können.

Wenn die Universität divers sein möchte, dann müssen alle HU-Angehörigen anfangen, für mehr Diversität und diskriminierungsarme Lehre einzustehen und aufzustehen. Betroffene von sexualisierter Gewalt und Diskriminierung möchte ich ermutigen, sich – wenn gewünscht – Unterstützung und Verbündete zu suchen. Gleichzeitig ist es mir ein großes

Anliegen, kontinuierlich meine eigenen Privilegien⁶ zu hinterfragen und wünsche mir, auch andere Hochschulangehörige dazu zu bewegen, eine selbstkritische Haltung einzunehmen. Natürlich bin ich mir bewusst, dass ich keine Expertin in allen Themenbereichen bin und auch nicht immer diskriminierungsfrei handle. Mein Anspruch ist es, als stellvertretende Frauenbeauftragte Strukturen weiter mit aufzubauen, die es von Diskriminierung betroffenen Menschen ermöglichen, zu Wort zu kommen und sich zu empowern, mehr Sichtbarkeit zu erhalten – und dies ohne, dass ich dabei mehr Raum als nötig einnehme. Ob mir das gelingen wird? Ich bleibe zuversichtlich.

Ich bin offen für weitere Ideen, Vorschläge und Kritik und freue mich über Rückmeldungen und Anfragen.

⁶ Privilegien können durch unterschiedliche Voraussetzungen und historisch gewachsene Strukturen in unserer Gesellschaft gegeben sein. Das bedeutet, dass (*weiße*) Männer, heterosexuelle und *weiße* Menschen, Menschen mit akademischer Ausbildung etc. im Vergleich zu von Diskriminierung betroffenen Menschen strukturell bestimmte Vorteile, sprich Privilegien genießen – z.B. ein besserer Zugang zum Arbeits- und Wohnungsmarkt, bessere Bezahlung, gesellschaftliche Anerkennung, rechtliche Privilegien etc. (vgl. Walgenbach/Reher 2016).

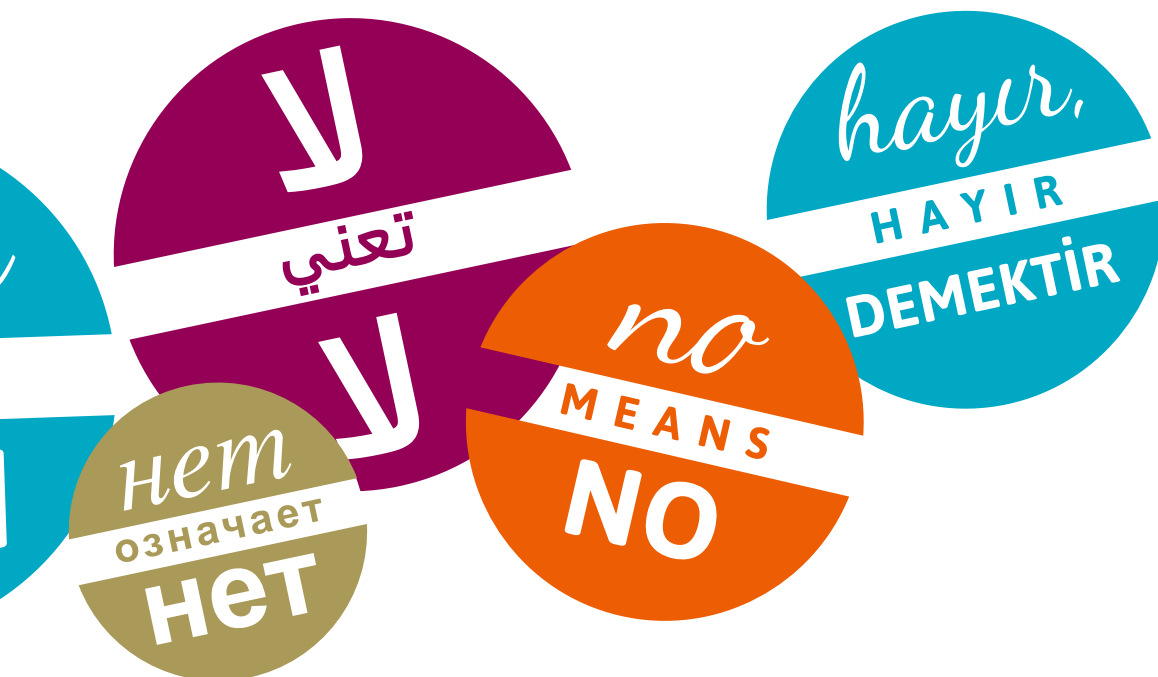




Literatur

Klingenberg, Darja (2019): Einblicke in migrantische Wohnungen: Erkenntniskritik und Repräsentationspolitik. In: Hahn, Hans-Peter/Neumann, Friedemann (Hg.): Das neue Zuhause. Haushalt und Alltag nach der Migration. Campus Verlag: Frankfurt am Main/New York, S. 159–180.

Walgenbach, Katharina/Reher, Friederike (2016): Reflecting on privileges: Defensive strategies of privileged individuals in anti-oppressive education. In: The Review of Education, Pedagogy and Cultural Studies, 38 (2), S. 189–210.



Aktionstag gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt

Frederika Umbreit

Studentische Mitarbeiterin im Projekt „firstgen“ – Mentoringprogramm für Student*innen ohne familiären akademischen Hintergrund

Anlässlich des Internationalen Tages zur Beseitigung von Gewalt an Frauen am 25. November setzte die Humboldt-Universität ein Zeichen gegen jegliche Form der Diskriminierung und Gewalt gegenüber Frauen.

Der 25. November wurde 1999 offiziell von der Generalversammlung der Vereinten Nationen (United Nations, UN) zum Internationalen Tag zur Beseitigung von Gewalt an Frauen erklärt. Die Etablierung dieses Aktions- und Gedenktags lässt sich auf den Todestag von drei Schwestern zurückführen, die am 25. November 1960 durch Militärangehörige des dominikanischen Diktators Rafael Trujillo verschleppt, gefoltert und ermordet worden waren (vgl. Galván 2013, Schmidt-Häuer 2012). Die Aktivistinnen Patria, Minerva und María Teresa Mirabal, auch bekannt als „Las Mariposas“ (Spanisch: die Schmetterlinge), setzten sich als Teil der Oppositionsbewegung „14 de Junio“ gegen die Unterdrückung durch Trujillo ein (Galván 2013, S. 57). Der 25. November als Todestag der Mirabal-Schwester, deren Ermordung als Autounfall getarnt wurde, gilt seit dem ersten Kongress lateinamerikanischer Feministinnen in Kolumbien 1981 als Gedenktag für alle Frauen, die Opfer von Gewalttaten wurden (vgl. Dillmann 2008, Rohter 1997).

Gewalt gegen Frauen wird von den Vereinten Nationen in der 1994 verabschiedeten „Declaration on the Elimination of Violence against Women“¹ als jegliche Art von geschlechtsspezifischer Gewalthandlung definiert, durch die Frauen physischer, sexueller und/oder psychischer Schaden oder Leid zugefügt wird. Ebenso werden Androhungen solcher Handlungen, Nötigung und Freiheitsberaubung im privaten wie öffentlichen Bereich darunter gefasst. Der fünf Jahre später ins Leben gerufene Internationale Tag zielt darauf, geschlechtsspezifische Gewalt ins öffentliche Bewusstsein zu rücken und die zugrunde liegenden patriarchalen Strukturen sichtbar zu machen. Zudem werden Regierungen, Organisationen und Nichtregierungsorganisationen in der Resolution aufgefordert, sich gemeinsam für die Beendigung von Gewalt an Frauen einzusetzen und die Gleichstellung der Geschlechter voranzutreiben.²

¹ United Nations (1994): A/RES/48/104. Declaration on the Elimination of Violence against Women.

² Vgl. United Nations (1999): A/RES/54/134. International Day for the Elimination of Violence against Women.



Weltweit finden jährlich am 25. November verschiedene lokale Aktionen und Proteste unter dem Motto „Nein zu Gewalt an Frauen“ statt. Die Humboldt-Universität beteiligte sich in diesem Jahr mit einem universitätsweiten Aktionstag, koordiniert durch das Büro der zentralen Frauenbeauftragten: alle Frauenbeauftragten der HU machten an ihren jeweiligen Fakultäten, Instituten und Einrichtungen durch eine gemeinsame Flyer-Aktion auf den Internationalen Tag gegen Gewalt an Frauen sowie die Arbeit der Frauenbeauftragten aufmerksam. Denn: geschlechtsspezifische Diskriminierung und Gewalt ist 20 Jahre nach Verabschiedung der UN-Resolution nach wie vor traurige und oftmals wenig thematisierte Realität. Ziel der Aktion war es, alle HU-Angehörigen – Studierende, Lehrende und Mitarbeiter*innen – für das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt zu sensibilisieren sowie über die Beratungs- und Empowermentangebote der Frauenbeauftragten zu informieren. Zudem wurde mit dieser Aktion noch einmal deutlich gemacht: An der HU werden sexualisierte Diskriminierung und Gewalt nicht geduldet!

Mehr Informationen zum Thema und Ansprechpersonen finden sich unter: <https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/beratung/sexualisierte-diskriminierung>



► Literatur

Dillmann, Hans-Ulrich (2008): 25. November 1960. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hg.), URL: <https://www.bpb.de/internationales/amerika/lateinamerika/44732/25-november-1960> (aufgerufen am 17.11.19).

Galván, Javier A. (2013): Latin American Dictators of the 20th Century. The Lives and Regimes of 15 Rulers. Jefferson, N.C: McFarland, S. 49–61.

Rohter, Larry (1997): The Three Sisters. Avenged: A Dominican Drama. In: New York Times (Hg.), URL: <https://www.nytimes.com/1997/02/15/world/the-three-sisters-avenged-a-dominican-drama.html> (aufgerufen am 17.11.19).

Schmidt-Häuer, Christian (2011): Diktator Rafael Trujillo. Fluch der Karibik. In: DIE ZEIT (Hg.), URL: <https://www.zeit.de/2011/22/Trujillo> (aufgerufen am 17.11.19).



Neu: Leitfaden für geschlechtergerechte (Bild-)Sprache an der HU

Die HU steht für Gleichberechtigung der Geschlechter und Wertschätzung von Vielfalt. Die Verwendung einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Sprache in Text und Bild ist Teil dieses Selbstverständnisses. Die Broschüre „Sprache ist vielfältig – Leitfaden der HU für geschlechtergerechte Sprache“ bietet anwendungsorientierte Hinweise, wie Kommunikation im universitären Alltag geschlechtergerecht und inklusiv gestaltet werden kann. Der Sprachleitfaden wurde von einer AG aller Statusgruppen entworfen und vom Büro der zentralen Frauenbeauftragten redaktionell bearbeitet. Laut Beschluss der Universitätsleitung im Dezember 2019 stellt er eine Empfehlung für alle HU-Angehörigen und Gäste der Universität dar.

Weitere Information und Download der Broschüre unter:

<https://frauenbeauftragte.hu-berlin.de/de/informationen/geschlechtergerechte-sprache>



Illustration:
Giulia Cappello

März/April

9. März: Frauenvollversammlung anlässlich des Internationalen Frauentags

Lesung & Podiumsgespräch mit Erica Fischer und Katrin Rönicke zum Thema „Frauen: gestern, heute, morgen – zwischen Ost und West“

9. März – 10. April: Ausstellung „Geschlecht und Recht“ in Senatsverwaltung für Gesundheit, Pflege und Gleichstellung

Die von der zentralen Frauenbeauftragten der HU initiierte und anlässlich des internationalen Frauentags am 8. März 2019 eröffnete Wanderausstellung zur Geschichte der rechtlichen Gleichstellung von Frauen und Männern ist ab dem 09.03.2020 im Foyer der Senatsverwaltung zu sehen.

Mai

15. Mai: Familienfest der HU

Das zehnte Familien- und Kinderfest begrüßt alle Kinder, Enkelkinder, Familien und Freund*innen von Studierenden und Beschäftigten sowie alle interessierten Berliner*innen mit zahlreichen Mitmachangeboten und Aktionen frei nach dem Motto „Wissenschaft zum Anfassen“.

Juni

Empowerment-Workshop zum Thema „Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“

Der Workshop richtete sich an alle Frauen* und Trans*, die Angehörige der HU sind und vermittelt Strategien, um sich bei sexualisierten Grenzüberschreitungen verbal, non-verbal und nötigenfalls auch physisch zur Wehr zu setzen.

Änderungen vorbehalten.

Weitere Informationen zu unseren Veranstaltungen, Ausschreibungen und Beratungsangeboten finden Sie auf unserer Website:

www.frauenbeauftragte.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
Ende 2020



Redaktion

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

Grafik & Produktion

unicom Berlin

Druck

Auflage: 500 Exemplare, April 2020

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

Bildnachweise:

Cover, S. 56: Fotoarchiv Ruhr Museum, ©Marga Kingler (Büro in der Stadtverwaltung, Essen, 2. Hälfte, 50er Jahre); S. 2: unbekannt (https://de.wikipedia.org/wiki/Clara_Zetkin#/media/Datei:C_Zetkin_1.jpg), „Clara Zetkin“ (etwa 1920); S. 14/15: unicom-berlin.de; S. 9, 10, 20: <https://pixabay.com>; S. 22: ©Jay Morrison (<https://www.flickr.com/photos/artiseverywhere/3987414509>), Lizenz: CC-BY-NC-ND 2.0, „I love feminism“; S. 37, 39: Familienbüro der Humboldt-Universität zu Berlin; S. 43: ©Feministischer Streik an den Hochschulen; S. 46: ©Anke Feuchtenberger, Archiv FFBIZ e.V., F Rep. 10 Berlin 20.1 (3318), „Alle Frauen sind mutig! stark! schön!“; S. 48: <http://www.tagxedo.com>; S. 50/51: LARA e.V. – Fachstelle gegen sexualisierte Gewalt an Frauen (<https://www.lara-berlin.de>), Kampagne „Nein heißt Nein“



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