

Präsidentin des Goethe-Instituts



CAROLA LENTZ

Glück, harte Arbeit und unterstützende Strukturen

»Glück und harte Arbeit«: In dieser Formel fassen meine Gesprächspartnerinnen in Nordghana die wichtigsten Ingredienzien für ihre Bildungskarrieren und ihren beruflichen Aufstieg zusammen. Ganz ähnlich formulierten es auch die Männer, die ich im Rahmen meines Forschungsprojekts zur Herausbildung einer Mittelklasse interviewte. Die Gespräche zeigten aber auch, dass sich hinter dem sogenannten »Glück« eine ganze Reihe von Faktoren verbarg, die den Aufstieg ermöglichten. Sicher spielten glückliche Zufälle eine Rolle, aber ebenso wichtig waren Vorbilder, Mentoren und Unterstützer. Und schließlich entfalteten sich die Biografien in einem historisch spezifischen, gesellschaftlichen und politischen Kontext, der manches ermöglichte, anderes aber eben nicht. Meine älteren Interviewpartner waren oft die ersten Bildungsaufsteiger in der erweiterten Familie. Das Glück bestand dann etwa im Zufall, nicht der älteste Sohn oder die älteste Tochter zu sein, von der die Fortführung der bäuerlichen Wirtschaft erwartet wurde, sondern ein später geborenes Familienmitglied. Glück war, wenn man gerade das

richtige Alter hatte, als eine Schule in erreichbarer Nähe eröffnete – Nordghana war vor allem in Sachen weiterführender Bildung lange unterprivilegiert. Glück konnte auch ein entfernter Onkel sein, der einen finanziell unterstützte, wenn die Eltern es nicht konnten. Und die Lehrerin, die das Talent der Schülerin erkannte, sie förderte und forderte und die sorgenvollen Eltern beruhigte, dass ihre Tochter auf dem Internat nicht in schlechte Kreise geraten würde.

Vom größeren Quäntchen Glück

Später in der Biografie bestand Glück etwa darin, die richtigen Kontakte zu haben, um von interessanten Studiengängen zu hören. Glück war, wenn sich gerade zur rechten Zeit ein bestimmter Arbeitsmarkt öffnete und man genau die passenden Qualifikationen hatte. Glück war auch die notwendige Ermutigung und Protektion durch schon etablierte Berufstätige. Dass aber alles Glück nichts half, wenn nicht die eigene »harte Arbeit« dazukam, also Disziplin, Geduld, Hartnäckigkeit, Risikobereitschaft und

Begeisterung für Bildung und Beruf: Auch daran ließen meine Gesprächspartnerinnen keinen Zweifel. All diese Faktoren waren sowohl für Männer wie für Frauen wichtig. Doch die Frauen, das zeigten meine Gespräche, brauchten noch ein größeres Quäntchen Glück – zum Beispiel eine neue Gleichstellungspolitik der Regierung, wie sie in Ghana in den 1990er-Jahren eingeführt wurde. Und sie benötigten ein gutes Stück mehr harte Arbeit, um sich beruflich durchzusetzen und selbst aktiv neue Frauenrollen zu definieren, gegen etablierte Erwartungen an weibliche Lebensläufe.

Inspirierende weibliche Vorbilder in der eigenen Familie

Vieles von dem, was ich über meine gebildeten, beruflich erfolgreichen westafrikanischen Gesprächspartnerinnen erfahren habe, finde ich in meiner Biografie und der anderer Frauen in leitenden Positionen in meiner eigenen Gesellschaft wieder. So habe ich etwa das Glück, aus einer Familie zu stammen, in der Frauen ganz selbstverständlich berufstätig waren. Ich weiß von Freundinnen aus meiner Generation, in den frühen 1950er-Jahren geboren, dass das damals (noch) nicht überall so war. Ich erinnere mich zum Beispiel an meine Großmutter mütterlicherseits, die uns öfters für ein paar Tage besuchen kam. Jeden Morgen stand sie um fünf Uhr auf, kochte sich einen Tee und breitete dann auf dem Bett, in das sie sich wieder zurückzog, ihre Papiere und Schreibutensilien aus und verrichtete ihr Tagwerk – eine bestimmte Anzahl von Seiten, die sie aus Dante, Jacopone da Todi und anderen italienischen Autoren ins Deutsche übersetzte. Wenn der Rest der Familie später

zum Frühstück kam, hatte sie schon einiges geschafft, machte aber am späteren Vormittag noch ein paar Stunden weiter. 1882 in eine Berliner Privatbankiersfamilie geboren, hatte diese Großmutter zwar einiges geerbt und klug in ein Haus und Möbel investiert, aber beim Bankencrash 1929 verlor sie das meiste Bargeld und musste selbst etwas verdienen. Jedenfalls wollte sie sich nicht auf das Einkommen ihres Mannes verlassen – ein promovierter Jurist und begeisterter Kunsthistoriker, mit einer eher prekären Dozentenstelle in der Auslandswissenschaft. Übersetzen und Schreiben waren für meine Großmutter aber nicht nur Einkommensquelle, sondern ein unverzichtbares geistiges Lebenselixier.

Meine Mutter war mit Leidenschaft und Könnerschaft Kirchenmusikerin. Ihr Studium in den 1930er-Jahren an der Musikhochschule Berlin hatte sie sich weitgehend schon selbst verdient, durch Orgelspielen bei Trauungen und Beerdigungen. Auch nach ihrer Heirat blieb sie immer berufstätig. Ich erinnere mich, dass mein Vater, der die Musik liebte und gern selbst in seiner Freizeit geigte, klaglos akzeptierte, dass es Samstag und Sonntag bei uns eher einfache Gerichte und Vorgekochtes gab, weil Mutter Gottesdienste zu spielen hatte. Bis ins hohe Alter gab sie Klavier- und Orgelunterricht und leitete einen Chor. Sie erzählte aber auch, wie schwer es für ihre Generation noch war, sich trotz bestem A-Examen (das umfangreichste Kirchenmusikexamen) gegen widerständige Kirchengenossen durchzusetzen und eine der A-Stellen zu bekommen, die in keiner Stadt zahlreich waren. Frauen hätten nicht die nötige Autorität, einen Chor und ein Orchester zu leiten, hieß es noch in den 1960er-Jahren.

Es gäbe noch mehr Frauen in meiner Familie, von deren mit großem Selbstbewusstsein und

erfolgreich ausgeübten Berufen ich berichten könnte. Jedenfalls erscheint es mir rückblickend als ein großes Glück, in eine solche Genealogie von Frauen hineingeboren worden zu sein. Selbstbestimmtheit und Unabhängigkeit waren für mich selbstverständliche Werte. Auch dass ich studieren konnte, musste ich nicht erkämpfen. Frauen brauchen Berufe und dürfen nicht auf einen Mann als Ernährer angewiesen sein: Das war das Credo, auch wenn es nicht unbedingt so ausgesprochen wurde.

Unbändige Neugier, ausgeprägter Forschergeist und große Beharrlichkeit, den Dingen auf den Grund zu gehen

Im Studium begegnete ich großartigen Lehrern und Vorbildern – allerdings eher Männern als Frauen, nicht zuletzt, weil damals in den Sozialwissenschaften noch nicht sehr viele Frauen unter den Professoren und Dozenten waren. Doch was ich von ihnen lernen konnte, hat mich mein Leben lang begleitet: eine unbändige Neugier, ausgeprägter Forschergeist und große Beharrlichkeit, den Dingen auf den Grund zu gehen. Ich kann mich gut erinnern, dass ich mich nun erstmals richtig anstrengen musste und das auch gern tat. In der Schule waren mir gute Noten mehr oder weniger ohne Anstrengung zugefallen. Aber nun war ich gefordert und lernte, dass ich fleißig, geduldig und beharrlich den sozialphilosophischen Texten ihren Sinn abtrotzen musste, wenn ich mithalten wollte. Ich war Teil einer kleinen Studiengruppe, geschart um einen charismatischen Dozenten, der von den Themen und Autoren, die wir uns erarbeiteten, begeistert war. Wir wetteiferten aber auch miteinander,

um tiefes Verständnis der Gegenstände und Eloquenz und um die Aufmerksamkeit unseres Lehrers. Und ich sehe im Rückblick, wie ich mir in dieser Gruppe, aber auch generell an der Universität, ohne viel nachzudenken, einen gewissermaßen asexuellen Kleidungsstil angewöhnte: weit geschnittene Cordhosen, schlabbrige Pullover in Übergröße, flache Sportschuhe, ungeschminkt – kurz: das weibliche Geschlecht unsichtbar machen. Ich wollte unbedingt für meine Leistungen und Expertise anerkannt werden, nicht für mein Aussehen als Frau. »Undoing gender«, so würde ich aus der Perspektive der Forschungsgruppe über Humandifferenzierung, in der ich an der Universität Mainz jahrelang mitgearbeitet habe, diese Strategie heute bezeichnen.

Nach dem Studium machte ich zunächst das Referendariat für das Lehramt an Gymnasien. Ein von heute aus gesehen glücklicher Zufall katapultierte mich danach wieder in die Universität und in die Promotion: Trotz sehr gutem Examen bekam ich nur Schwangerschaftsvertretungen und keine feste Stelle als Lehrerin angeboten. Außerdem spürte ich beim Unterrichten, wie sehr mir die forschende Vertiefung in einzelne Themen fehlte, die mich im Studium begeistert hatte. Meine Forschungsthemen packten mich, und vor allem die ethnologisch-soziologische Feldforschung begeisterte mich – eine Erkenntnismethode, die durch die intensive Begegnung mit anderen Menschen das ganze eigene Leben mit ins Spiel bringt und zugleich prägt. Diese Leidenschaft war entscheidend für mein Durchhaltevermögen bei Rückschlägen, die es natürlich auch gab, wie etwa nicht bewilligte Stipendien, erfolglose Bewerbungen oder von Zeitschriften abgelehnte Publikationen. Außerdem war »harte Arbeit«, von der meine ghanaischen Gesprächspartnerinnen oft sprachen, gefordert.

Auf dem Weg zur Professur und dann zu den Leitungspositionen, die ich im Lauf der Zeit einnehmen sollte, kam unterstützend ein veränderter gesellschaftspolitischer Kontext dazu. Zunehmend wurden Stimmen für mehr Gleichberechtigung im Beruf und Frauen in Führungspositionen lauter. So begannen viele Institutionen in den 2000er-Jahren mehr oder weniger aktiv, nach Frauen zu suchen, die führende Aufgaben übernehmen konnten. »Bei gleicher Qualifikation...« – von dieser Formel habe ich sicher auch profitiert bei meinen verschiedenen Berufungen, wie etwa der als Präsidentin des Goethe-Instituts. Und ich versuche, die Formel selbst anzuwenden, wenn ich Mitarbeiterinnen suche, Doktorandinnen unterstütze oder generell als Mentorin junge Frauen auf ihrem Weg berate. Denn die positive Unterstützung, die individuelle Ermutigung, dass Frau es schaffen kann, ist immer noch bitter nötig.

Wie sieht die Geschlechterverteilung aus? Wo besteht ein Ungleichgewicht? Wo braucht es mehr Repräsentation?

In meinem Fach, der Ethnologie, hat sich in den letzten zehn, fünfzehn Jahren der Anteil der Frauen an der Professorenschaft auf über die Hälfte erhöht. Bei Antritt meiner ersten Professur im Jahr 1996 war ich schon nicht mehr die Pionierin, aber wir Frauen waren noch eine sehr überschaubare Gruppe. Ganz ähnlich beim Goethe-Institut, wo vor mir Jutta Limbach als erste Frau die Präsidentschaft (2002–2008) innehatte. Das Goethe-Institut ist inzwischen eine regelrecht »weibliche« Institution; letztes Jahr arbeiteten dort insgesamt rund 3000 Frauen gegenüber 1300 Männern im In- und Ausland. Der

Anteil von Frauen in Führungspositionen wächst kontinuierlich: 2018 waren es 47 Prozent auf der zweiten und 49 Prozent auf der dritten Führungsebene, mittlerweile sind es 53 Prozent auf der zweiten und 55 Prozent auf der dritten Ebene. Auch in seiner Bildungs- und Kulturarbeit setzt sich das Goethe-Institut für die Stärkung der Rolle der Frau und für mehr Gleichberechtigung ein. Dabei reagiert es auf jeweils lokale Herausforderungen. In vielen Projekten geht es darum, Frauen zu stärken, ihnen Sichtbarkeit zu ermöglichen und eine Stimme zu geben, ihnen Zugänge zu Bildung zu verschaffen oder auch das Thema Gewalt gegen Frauen in vielen Teilen der Welt anzusprechen.

»Wir brauchen mehr weibliche Vorbilder und neue Mutterrollen«

Auch wenn sich bereits vieles bewegt, so bleibt eine große Herausforderung weiterhin bestehen, nicht nur im Goethe-Institut, sondern allgemein in Deutschland: die Vereinbarkeit von Berufskarriere und Mutterschaft. Hier muss dem »Glück«, das in den Augen meiner ghanaischen Gesprächspartnerinnen für den Aufstieg der Frauen eine wichtige Rolle spielt, nachgeholfen werden. Es bedarf unterstützender Strukturen. Die Mittelklasse-Frauen in Ghana schaffen den Spagat zwischen Beruf und Familie nur durch die Mitarbeit von jüngeren Verwandten oder Angestellten im Haushalt, in der Regel Mädchen. Auch meine Großmutter und meine Mutter hatten damals Dienstmädchen zur Unterstützung. Ich gehöre dagegen zu der Generation von Frauen, die kein Hauspersonal mehr haben, aber genau darum wichtige Karrierestationen vermutlich nur durchlaufen konnten, weil sie sich nicht

um Kinder und Familie kümmern mussten. Die Zeit der Familiengründung fällt für viele Frauen in die Zeit zwischen dem 30. und 40. Lebensjahr – eine Zeit, in der auch in vielen Karrieren entscheidende Weichen gestellt werden. Und genau hier braucht es deutlich mehr unterstützende Gesetzgebung und institutionelle Infrastrukturen, um die Vereinbarkeit von Beruf und Familie zu verbessern.

Ich glaube aber auch, dass wir mehr weibliche Vorbilder und neue Mutterrollen brauchen.

Ebenso notwendig ist ein neues Selbstverständnis der Männer und Väter. Wie sich die Veränderung der institutionellen Rahmenbedingungen und die Aushandlung neuer Geschlechterrollen andernorts gestalten und was wir davon für unser Land lernen können – dazu wiederum kann der Austausch im weltweiten Netzwerk des Goethe-Instituts nachhaltig beitragen. Darauf bin ich neugierig, und als Präsidentin setze ich mich dafür ein, dieses Themenfeld weiter voranzutreiben.

Carola Lentz ist seit November 2020 Präsidentin des Goethe-Instituts. Sie ist Ethnologin und Seniorforschungsprofessorin an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Nach Feldforschungen in Südamerika für ihre Doktorarbeit forscht sie seit über dreißig Jahren vor allem in Ghana und im benachbarten Burkina Faso. Ihr Buch »Land, Mobility and Belonging in West Africa« wurde 2014 mit dem Melville-Herskovits-Preis der African Studies Association als beste englischsprachige Publikation zu Afrika ausgezeichnet. Gemeinsam mit dem australischen Historiker David Lowe veröffentlichte sie die Monografie »Remembering Independence« (2018). Sie ist Mitglied – und war 2018 bis 2020 Vizepräsidentin – der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften sowie der Nationalen Akademie der Wissenschaften Leopoldina.