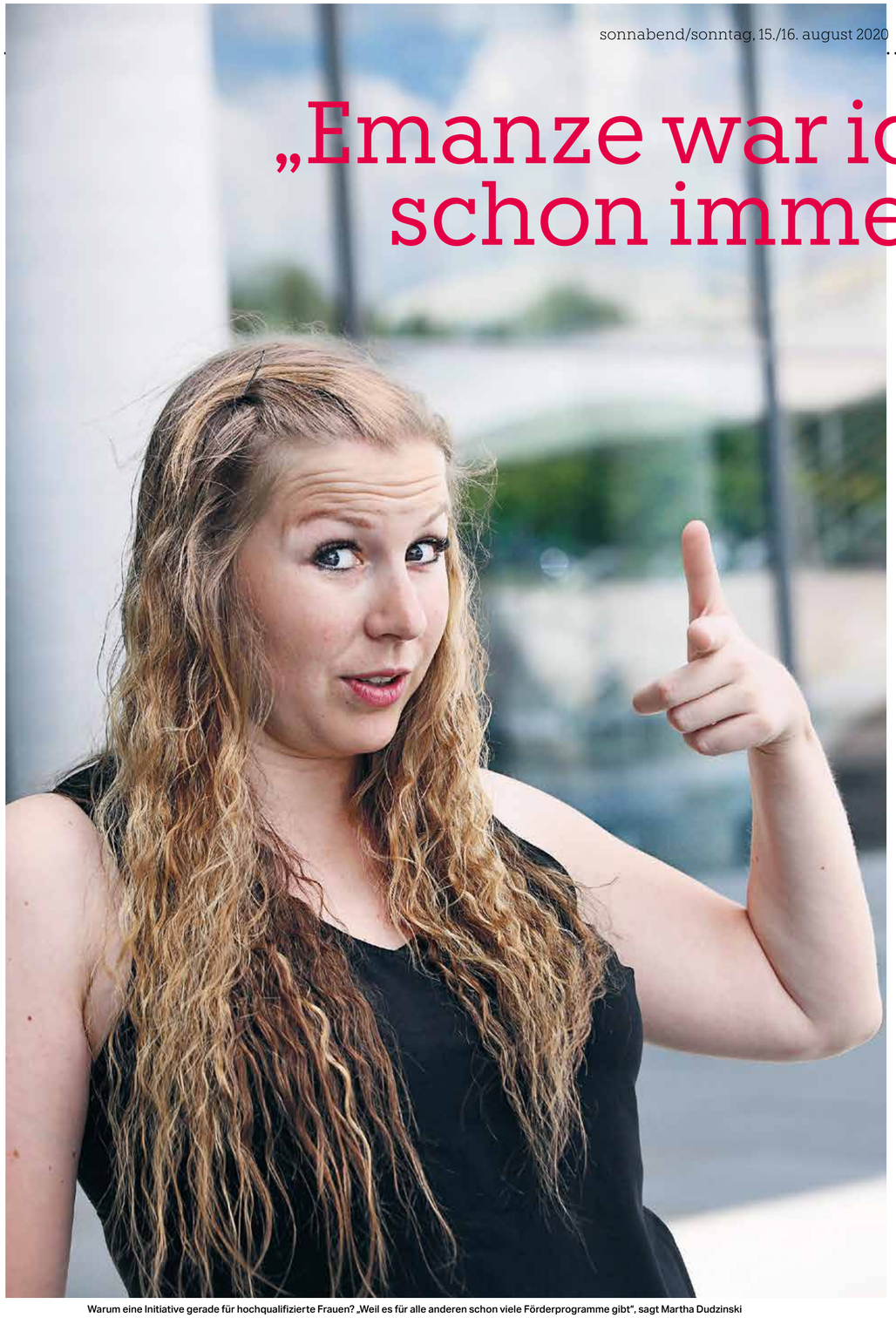
„Emanze war ich schon immer“

Die Berlinerin Martha Dudzinski kämpft dafür, dass sich mehr Frauen mit Einwanderungshintergrund eine Karriere zutrauen. Sie selbst wurde als Tochter einer schlesischen Spätaussiedlerin und eines Polen in Schwaben geboren. Das Motto der von ihr mitgegründeten Initiative SWANS lautet: „Mehr Fatmas in die Führungsetagen“

Interview **Helena Werhahn**
Fotos **Joanna Kosowska**



Warum eine Initiative gerade für hochqualifizierte Frauen? „Weil es für alle anderen schon viele Förderprogramme gibt“, sagt Martha Dudzinski

taz: Frau Dudzinski, Sie sind in Schwaben geboren, Ihre Familie stammt aus Polen – Sie gehören damit gleich zwei großen Einwanderergruppen in Berlin an. Was an Ihnen ist typisch was?
Martha Dudzinski: Das Gute ist, das vieles von dem, was Schwäb*innen traditionell repräsentieren, heutzutage vielleicht auch gut ist: sparsam sein, nachhaltig sein, das Tüfteln und das Erfinderische, das „schaffe schaffe“ – eine gute Arbeitsmoral. Das sind alles Werte, mit denen es mir nicht schwerfällt, mich zu identifizieren. Wobei beim wichtigsten Punkt, dem Geizigsein, dann doch das Polnische durchschlägt. Und das ist – wie eigentlich alle Kulturen außer der deutschen – sehr großzügig und gastfreundlich.

Welche Rolle spielt es für Sie, dass Ihre Eltern aus Polen kommen?
Es spielt für mich persönlich meistens weniger eine Rolle als für andere. Das teile ich mit vielen Leuten mit Familie im Ausland, die heute noch Fremdmarkierung erfahren, also denen von der Mehrheitsgesellschaft das Gefühl vermittelt wird, nicht dazuzugehören. Wir leben in einer Lebensrealität, die sich „indigene“ Deutsche oft nicht vorstellen können: dass man zu Hause selbstverständlich zweisprachig spricht, dass man Familie hat in anderen Ländern, die man besucht. Dazu kommt, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte viel mehr in der Lage sind, zwischen verschiedenen Lebenswelten hin und her zu springen – sowohl zwischen einer anderen Kultur, aus der die Familie stammt, und der angeblichen „deutschen Leitkultur“, aber auch zwischen verschiedenen sozialen Schichten. Sie sind daran gewöhnt, dass sie sich am Arbeitsplatz anders verhalten müssen, als sie es zu Hause gewohnt sind. Man ist in der Lage, in verschiedenen Kontexten zu funktionieren.

Sie engagieren sich mit der Initiative SWANS für junge Frauen mit Zuwanderungsgeschichte. Ist das Zufall oder logische Konsequenz?
Emanze war ich schon immer. Ich glaube, das hat damit zu tun, dass ich eine alleinerziehende Mutter hatte. Ich habe von klein auf gelernt: Verlass dich nicht drauf, dass dich ein Kerl ernährt. Später habe ich mich mehr damit beschäftigt, wie es Menschen aus der Türkei hier ergeht, aus den kurdischen Gebieten und aus arabischen Ländern stammenden Menschen, die deutsch sind, aber deren Familien dort herkommen. Neben dem Frauenthema habe ich mich damit beschäftigt, wen die Gesellschaft als selbstverständliches Mitglied akzeptiert. Ich war Stipendiatin bei der Deutschlandstiftung Integration, die engagierte Studierende mit Zuwanderungsgeschichte fördert. Da kamen beide Themen zusammen: Es geht um Intersektionalität, also die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsfaktoren.

Wie kam Ihnen die Idee zu SWANS?
Die entstand zusammen mit anderen Stipendiatinnen der Deutschlandstiftung Integration. Wir haben uns dort kennengelernt und festgestellt, dass wir so einen Raum wollen, aber nur für Frauen.

Warum?
Weil es ihn einfach nicht gab für hochqualifizierte Studentinnen, deren Familien aus dem Ausland stammen. Sie können sich nirgendwo ungestört über ihre Erfahrungen austauschen – sowohl in ihren Familien, in ihren Communities als auch darüber, wie die Mehrheitsgesellschaft mit ihnen umgeht.

Welche Erfahrungen machen diese jungen Frauen?
Das eine ist, immer als Ausnahme von der Regel behandelt zu werden: „Ist ja toll, dass du studierst, obwohl du Türkin bist.“ Dann haben sie besonders viele Hürden zu überwinden, weil sie neben sexistischen auch rassistische oder islamophobe Erfahrungen machen, überdies von zu Hause manchmal kein Verständnis für ihre Studien- und Berufswahl bekommen, aber von der Mehrheitsgesellschaft auch nicht als Teil von ihr anerkannt werden. Was sie gemeinsam haben, ist, dass man ihnen oft nicht das zutraut, was sie eigentlich können.

Warum eine Initiative gerade für hochqualifizierte Frauen?
Weil es für alle anderen schon viele Förderprogramme gibt. Gerade für Frauen mit Zuwanderungsgeschichte gibt es in Berlin viele Angebote. Aber da geht es meistens darum, dass sie entweder frisch nach Deutschland gekommen sind oder einen niedrigeren Bildungsstand oder wenig Arbeitserfahrung haben. Bei uns geht es aber gerade um die Faktoren „in Deutschland aufgewachsen“ und „beeindruckende Lebensläufe“: Wir fördern hochqualifizierte Frauen, die in einem gerechten, kompetenzorientierten Arbeitsmarkt unsere Hilfe nicht brauchen würden. Uns sollte es eigentlich nicht geben müssen.

Wer sind die typischen Teilnehmerinnen Ihrer Seminare?
Wir haben auf der einen Seite Frauen mit beeindruckenden Lebensläufen mit den weltweiten Elite-Unis drauf, krassen Arbeitgebern, Praktika und Stipendien, die sich oft nicht mit dem Thema Diskriminierung auseinandersetzen und das eigentlich auch nicht möchten. Bei denen geht es vor allem darum: ackern, ackern und vorankommen. Die kommen weniger zu uns, weil sie den Raum aus einem emotionalen Bedürfnis heraus wollen, sondern weil unser Angebot so attraktiv ist. Und wir haben Frauen aus dem rassismuskritischen Aktivismus, die sehr klar artikulieren können, welche Diskriminierungserfahrungen sie erlebt haben, welche strukturellen Probleme es gibt. Diese Frauen kommen eher wegen der Community und um in einem Raum zu sein, wo sie nicht allein sind, wo man sie versteht und ihnen ihre Erfahrungen nicht abspricht.

> **„Ich habe seit 2015 richtig krass gemerkt, wie nichtpolnisch und wie deutsch ich bin“**

Haben Sie selbst im Berufsleben Diskriminierungserfahrungen gemacht?
Im Berufsleben tatsächlich eher nicht. Das Ironische am Polnischstämmigsein ist, dass ich persönlich miterlebt habe, wie sich die Polen zu Deutschen gewandelt haben aus Sicht der Mehrheitsgesellschaft. Wir sind weiß, haben einen EU-Pass, das Land ist katholisch. Aus heutiger Perspektive geht es da relativ schnell, in Deutschland dazuzugehören, weil der Diskurs in Deutschland jetzt eher als muslimisch wahrgenommene Menschen ausgrenzt. Gleichzeitig erinnere ich mich an eine Zeit, in der wir nicht dazugehört haben.

Wie ist Ihr Verhältnis zu Polen?
Ich habe das Privileg, dass ich mich im Vergleich zu türkischstämmigen Deutschen nicht für die Politik in Polen verteidigen muss. Dadurch, dass ich biografische Bezugspunkte habe, interessiert mich, was da passiert. Aber ich bin hier geboren, hier aufgewachsen – ich sehe mich als Deutsche, vielleicht mit ein paar extra Qualifikationen oder Interessen, die Polen angehen. Und ich wurde zum Glück auch nicht gegen meinen Willen in die Polen-Expert*innen-Ecke gedrückt.

Sie haben während der Fußball-EM 2012 als Journalistin aus Polen berichtet.
Für mich war klar, ich will auch mal in Krakau studieren, weil meine Mama da studiert hat und die Stadt wahnsinnig schön ist. Ich habe dort ein Erasmus-Semester gemacht und durfte für das dortige ARD-Studio als Producerin arbeiten, als gerade die EM in Polen war. Ich habe mich gefreut über die Chance, dabei sein zu können. Polnisch ist eine der Sprachen, bei denen man sehr selten die Gelegenheit hat, sie im Berufsleben als Plus nutzen zu können. Deswegen war das für mich damals eine sehr coole Verkettung von Umständen, dass ich eine Sprache konnte, eine Kultur kannte und an einem Ort war zu dem Zeitpunkt, an dem die mal kurz für zwei Monate relevant waren. Im Nachhinein habe ich etwas überrascht festgestellt, dass ich dadurch, dass ich mich mehr mit Polen auseinandersetzte, mit meiner familiären Identität, von vielen in Deutschland automatisch wieder als Fremde wahrgenommen wurde.

Auch in Polen sind Rassismus und der Rechtsruck ein großes Thema.
Ich habe seit 2015, also seit besonders viele Geflüchtete nach Deutschland kamen, richtig krass gemerkt, wie nichtpolnisch und wie deutsch ich bin.

Inwiefern?
Als Kind war ich immer die Polin. Irgendwann hat man mich dann aber gar nicht mehr darauf angesprochen. Als ich in Krakau studierte, haben mich einige Leute in Deutschland wieder stärker als nichtdeutsch wahrgenommen. 2015 habe ich gesehen, dass ich mich mehr mit den Werten identifiziere, die wir in Deutschland zumindest versuchen zu verkörpern.

Was zum Beispiel?
Ich hatte Tränen in den Augen, als ich die Videos aus München gesehen habe, wo die Leute mit Applaus die Züge mit den Geflüchteten begrüßt haben. Während Polen sich in einer unfassbar rassistischen, islamophoben, selbstgerechten, ethnopluralistischen Art zurückgezogen hat. Als der heimliche polnische Staatschef Jarosław Kaczyński angefangen hat, sehr unilateral zu argumentieren, also entweder ihr seid Polen oder ihr seid gegen uns, habe ich gesagt: Gut, dann bin ich in dem Fall keine Polin mehr, denn damit kann ich mich nicht identifizieren. Man muss aber sagen, dass das bei mir in Deutschland nie zu einer Loyalitätsfrage wurde. Türkischstämmige müssen sich ständig dafür rechtfertigen, wie sich der Präsident der Türkei verhält. Bei mir war das nie so, dass Leute verlangt haben: Distanzier dich von der polnischen Regierungspolitik, sonst bist du keine gute Deutsche.

Vor fünf Jahren haben Sie sich entschieden, nicht mehr als Journalistin zu arbeiten. Warum?
Ich habe das Schreiben, Reden und Filmemachen geliebt und sehr gerne gemacht. Während des Studiums habe ich aber gemerkt, dass ich mir mehr institutionelle Wertschätzung wünsche, als ich sie im Journalismus erwarten konnte.

Was bedeutet das konkret?
Ich hatte keine Lust, alten Herren hinterherzurennen, bis ich irgendwann auch harte Themen wie Politik und Wirtschaft machen darf. Last but not least und ein relativ elementarer Bestandteil der Entscheidung war, dass ich einen Studienkredit hatte, den ich zurückzahlen musste. Damit war klar: Ich will nicht nur anständig bezahlt und wertgeschätzt werden auf einer institutionellen Ebene: Ich muss das auch.

Sie haben einen Job als Pressesprecherin angefangen, der ein regelmäßiges Einkommen bringt.
Was Anständiges! *(lacht)*

Sie arbeiten für einen Autokonzern, wie anständig ist das?
(lacht) Ich glaube, da gibt es zwei Aspekte: Ich habe zum ersten Mal in meinem Leben einen Arbeitgeber, bei dem ich Werte gelebt sehe, mit denen ich mich identifiziere. Wo ich eine 30-jährige Chefin habe, die Veganerin ist. So was hat es bei mir vorher nicht gegeben. Ich habe im Journalismus nie für Frauen gearbeitet und erst recht nicht für junge Menschen. Dazu fühlt sich mein schwäbisches Herz bei Daimler auch sehr daheim. Der Konzern benutzt das Gender-Sternchen, darauf positioniert er sich auch in der Öffentlichkeit klar für LGBTIQ+-Rechte und gegen Rassismus – das sind Themen, bei denen ich da wesentlich mehr Glaubwürdigkeit sehe als bei anderen Arbeitgeber*innen, die ich vorher hatte. Der zweite Faktor ist: Von wem nehme ich Geld und wem gebe ich Geld?

Was meinen Sie damit?
Ist es besser, schlecht bezahlt zu arbeiten, um Produkte zu konsumieren, die vielleicht wieder Amazon Geld in die Tasche spülen? Oder zu besseren Arbeitsbedingungen mehr Geld zu verdienen und sich dann leisten zu können, gewisse moralische Entscheidungen zu treffen, die man sich mit einem kleineren Gehalt nicht leisten kann? Aber ich schreibe weiterhin Artikel und es wird bald einen Podcast geben.

Was für einen Podcast?
Zusammen mit einer anderen Schwäbin, der Journalistin Merve Kayikci, werde ich bei Podimo einen schwäbischen Spar-Podcast über Finanzen machen.

Da kommt also doch das Schwaben-Klischee wieder?
Uns beide verbindet, dass wir uns sehr mit dem Schwäbinnen-Dasein identifizieren und dass wir auch Spaß an den Vorurteilen haben, die damit einhergehen. Dazu wollen wir auch ein Zeichen setzen, dass wir selbstverständlich Schwäbinnen sind, auch wenn unsere Nachnamen nicht nach Spätzle klingen. Inhaltlich geht es bei uns weniger darum, Stereotype zu reproduzieren, als zu sagen: Finanzen können auch Leute checken, die nicht Wirtschaftswissenschaften studiert haben, sondern ganz bodenständige Menschen sind, wie wir Schwäb*innen eben. Wir gucken, wie kriegen wir unsere Finanzen in den Griff und wie hören wir vielleicht auch auf, Angst vor Themen wie Geld sparen, anlegen und Altersvorsorge zu haben.

Viele Arbeitgeber*innen scheinen verstanden zu haben, dass Diversität ein wichtiges Thema ist. Sehen Sie die Gefahr, dass es am Ende um Marktlogik geht, weil Unternehmen wirtschaftlich davon profitieren?
Absolut. Der Begriff Diversity kommt aus dem BWL-Denken. Viele tun sich schwer mit dem Begriff, weil er hohl und entmenschlichend ist. Denn es geht nicht darum, was ist das für ein Individuum, sondern wie sehen wir alle zusammen bunter aus, wenn da noch ein paar Leute sind, die etwa eine andere Hautfarbe oder sexuelle Orientierung haben. Deswegen wird in diskriminierungskritischen Kontexten eher von Teilhabe gesprochen. Es geht nicht darum, einfach ein bunter Stift in deinem Buntstiftkarton zu sein, sondern darum, dass ich dasselbe Recht habe, hier zu sein, wie du. Mein liebster Begriff ist Repräsentation: Überall, wo Frauen nicht mindestens die Hälfte der Anwesenden stellen und Leute mit Zuwanderungsgeschichte nicht mindestens jede vierte Person, sind wir unterrepräsentiert.

Warum richtet sich SWANS eigentlich nur an Frauen? Geht es Männern mit Zuwanderungsgeschichte und männlichen PoC nicht ähnlich?
Auch in diskriminierten Communities lernen die Männer eher, Raum einzunehmen und einzufordern. Deswegen ist es wichtig, einen Raum zu schaffen, in dem Frauen nicht unterbrochen werden und vor allem nicht von Leuten, die ihre sexistischen Erfahrungen nicht selbst gemacht haben und ihnen dann absprechen. Beim Berufseinstieg spielt auch eine große Rolle, dass Männer sich in sämtlichen Führungsrollen immer wenigstens aufgrund ihres Geschlechts repräsentiert fühlen können, wenn auch oft nicht aufgrund ihrer Hautfarbe. Für Männer ist es grundsätzlich selbstverständlicher, sich auf eine Stelle zu bewerben, auch wenn sie nicht auf die Beschreibungen passen, die da draufsteht. Frauen sagen: Wenn ich das nicht zu 100 Prozent erfülle, brauche ich mich gar nicht erst zu bewerben.

Was ist Ihre Vision mit SWANS?
Unsere Vision ist – so unrealistisch sie auch klingt – ein kompetenzorientierter Arbeitsmarkt, wo nicht mehr Hautfarbe, soziale Schicht und Geschlecht ausschlaggebend sind für Erfolg, sondern die Bereitschaft, alles zu geben, hart zu arbeiten und klug zu sein. Sollte das irgendwann mal funktionieren, haben wir unser Ziel erreicht – weil unser Motto lautet: Mehr Fatmas in die Führungsetagen.

Warum haben Sie als Namensgeber*innen Ihrer Initiative ausgerechnet Schwäne ausgewählt?
Wir haben den englischen Begriff für Schwäne gewählt, weil der Schwan all die Attribute repräsentiert, mit dem wir Frauen in Deutschland konfrontiert werden: Der Schwan steht für Weißsein als Schönheitsideal, dazu Reinheit, Schlankheit und Eleganz. Schwäne sind Einzelgänger, die ihr Territorium erbittert verteidigen, monogam sind und jedes Jahr im selben Nest brüten. Schwäne sollen sich mit alten Brotkrumen füttern lassen – ohne zu beißen, wenn man ihnen zu nahekommt. Wir bei SWANS brechen dieses Bild auf: Wir überwinden von außen zugeschriebene Attribute und konzentrieren uns auf unsere Fähigkeiten, Kenntnisse und Qualifikationen. Und zwar im Rudel.

> **Wir fördern hochqualifizierte Frauen, die in einem gerechten, kompetenzorientierten Arbeitsmarkt unsere Hilfe nicht brauchen würden. Uns sollte es eigentlich nicht geben müssen**

Martha Dudzinski

Der Mensch Martha Dudzinski wurde 1989 in Friedrichshafen am Bodensee geboren. Sie studierte Politik in München, Krakau und Edinburgh. Als Stipendiatin der Journalisten-Akademie der Konrad-Adenauer-Stiftung lebte sie mehrere Monate in Jordanien. Sie arbeitete als freie Journalistin für Medien wie ARD und *ZEIT Online* und berichtete während der Fußball-EM 2012 aus Polen. Für eine Stelle beim Bundespresseamt zog sie nach Berlin und arbeitet hier mittlerweile als Pressesprecherin für Mercedes-Benz Deutschland. Gemeinsam mit anderen Stipendiatinnen der Deutschlandstiftung Integration gründete sie die SWANS Initiative, die Studentinnen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color fördert.

Die Initiative Die SWANS Initiative wurde 2017 gegründet. Ihr Ziel ist es, hochqualifizierte Frauen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color beim Einstieg in den Arbeitsmarkt zu unterstützen. In Seminaren lernen die Teilnehmerinnen mehr zu Themen wie Gehaltsverhandlungen, Leadership oder branchenspezifische Anforderungen. Über die Seminare hinaus entsteht ein Netzwerk, in dem sich die Teilnehmerinnen über ihre Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt austauschen und sich über Jobs, Stipendien, Praktika und andere Angebote informieren können. SWANS wird finanziert von der Robert-Bosch-Stiftung und der Integrationsbeauftragten des Bundes und wurde u. a. durch Kanzlerin Angela Merkel und den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss ausgezeichnet. *(hvw)*

Macht Karriere! Die SWANS Initiative fördert Studentinnen mit Zuwanderungsgeschichte und Women of Color