

Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 2/2016

Schwerpunkt: Margherita-von-Brentano-Zentrum



Herausgeberin:

Dr. Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktion:

Dr. Mechthild Koreuber, Dr. Anita Runge (Schwerpunkt), Michaela Volkmann

Layout:

Freie Universität Berlin, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelbild:

Bildquelle: Fritz Haug

Auflage:

1.500

Druck:

P & P Printmanagement

Freie Universität Berlin

Goßlerstr. 2–4

14195 Berlin

Tel: 030 838-54259

frauenbeauftragte@fu-berlin.de

www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte

November 2016

ISBN 978-3-929968-55-2

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Stärkung der Geschlechterforschung ist seit jeher ein gesamtstrategisches Anliegen der Freien Universität Berlin. Hierzu gehört – als aktuellste Entwicklung – die Einrichtung des Margherita-von-Brentano-Zentrums als inhaltlich und strukturell neu gestaltete Institution und zugleich organisatorische Nachfolgerin der Zentraleinrichtung zur Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung. Die Vorstellung dieses Zentrums als Ort der Vernetzung und Bündelung von Aktivitäten zur Geschlechterforschung bildet den Schwerpunkt des vorliegenden Wissenschaftlerinnenrundbriefs. Vorweg seien einige Bemerkungen zur Relevanz der Geschlechterforschung für das Profil einer exzellenten Universität gemacht.

Im Juli 2008 vereinbarten die Mitglieder der Deutschen Forschungsgemeinschaft die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards,¹ um „das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern zu erreichen“; ihre Einhaltung sei eines der „entscheidungsrelevanten Kriterien bei der Bewilligung“ von Forschungsverbänden. In der Präambel wird ausgeführt: „Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“

Im Rahmen der im Juni 2016 als Fortsetzung der Exzellenzinitiative beschlossenen „Exzellenzstrategie“ werden die antragstellenden Hochschulen aufgefordert darzulegen, „welche Gleichstellungsziele die beteiligten Fachbereiche“ haben und „welche konkreten Maßnahmen der Exzellenzcluster auch unter Zugrundelegung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG plant, um diese Ziele zu erreichen.“² Damit besteht kein Zweifel, dass auch im Kontext der Exzellenzstrategie der Integration von Gleichstellung und der Berücksichtigung von Genderaspekten als relevanter Forschungsperspektive entscheidungsrelevante Bedeutung zugewiesen werden.



Dr. Mechthild Koreuber

Foto: Gerhard Westrich

Quelle: Freie Universität Berlin

Die Freie Universität ist dank ihrer jahrzehntelangen erfolgreichen Gleichstellungspolitik sowie der Förderung der Geschlechterforschung in einer sehr guten Ausgangssituation, doch gilt es (nicht nur im Rahmen der Exzellenzstrategie), sich hierauf nicht auszuruhen – auch andere Universitäten haben verstärkt den Ausbau ihrer Gleichstellungsmaßnahmen betrieben –, sondern weitere, entscheidende Schritte nach vorne zu tun. Hierzu gehören u.a. die Fortschreibung des Gleichstellungskonzepts³ mit dem Ziel der Initiierung eines Kulturwandels, die Auseinandersetzung mit Diversity-Aspekten (wie etwa in dem bei der zentralen Frauenbeauftragten angesiedelten Projekt „Good Diversity“)⁴ sowie die Entwicklung einer innovativen Verzahnung von Gleichstellungspolitik mit Geschlechterforschung.

Neben dem Schwerpunkt finden Sie wie immer Berichte und Hinweise in unseren regelmäßigen Rubriken und ich möchte Sie an dieser Stelle herzlich einladen, selbst ein Projekt vorzustellen, eine Veranstaltung anzukündigen oder sich durch einen Artikel an einem unserer nächsten Schwerpunkte zu beteiligen⁵.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre.

Mechthild Koreuber und das Rundbriefteam

1 www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards

2 www.dfg.de/formulare/exstra120/exstra120_de.pdf

3 www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzept.pdf

4 www.fu-berlin.de/sites/good-diversity

5 Für weitere Informationen wenden Sie sich an Michaela Volkmann unter frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Aus gegebenem Anlass

6 Jutta Limbach – Ein Nachruf
Mechthild Koreuber

Schwerpunkt

Melanie Bittner,
Sabina García Peter,
Pia Garske,
Rainer Hoffmann,
Heike Pantelmann,
Anita Runge,
Hannah-Sophie Schütz
und Marianne Seidig

8 Eine neue Einrichtung am alten Ort
Das Margherita-von-Brentano-Zentrum stellt sich vor

8 Neue Struktur – neue Aufgaben

10 Feierliche Eröffnung

12 Digitalisierung als neue Querschnittsaufgabe des Margherita-von-Brentano-Zentrums

13 Portal „Datensammlungen Geschlechterforschung“ – Die Datenbank des Margherita-von-Brentano-Zentrums

15 GenderOpen. Ein Repositorium für die Geschlechterforschung

16 Publikationsplattform und Megajournal für die Geschlechterforschung. Kooperationsprojekt mit der Fachgesellschaft Gender Studies

18 Gender in der Lehre: Die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre

19 Was heißt Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre?

19 Was Sie in der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre finden

20 Konferenz „Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände“ vom 24.–26.11.16

24 GeDigital – Gender und Diversity in der digitalen Hochschulbildung

24 Gender in der Lehre: Der Bereich Allgemeine Berufsvorbereitung

26 „And the winner is...“
Studierende eines Seminars des MvBZ gewinnen Video-Wettbewerb „Vielfalt an der Freien Universität“

27 Forschungs- und Nachwuchsförderung

27 Ideenwettbewerb: Die Gewinner_innen

28 Brückenprojekte: In der Ausschreibung

29 Internationalisierung: Internationale Kooperationen

Pilwha Chang: Pionierin der Frauen- und Geschlechterforschung Ostasiens Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung an der Freien Universität	31	Geschlechterforschung
Zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen <i>Wendy Stollberg</i>	32	Gleichstellung
Ägyptische Feministin Mozn Hassan erhält „Alternativen Nobelpreis“	35	Ausgezeichnet
Innovative Beschäftigungsmodelle in Leitungspositionen Topsharing in der Universitätsverwaltung der Universität Hohenheim <i>Aline Oloff</i>	36	Familienpolitik Berichte
„Gleichstellungsrecht strebt nach seiner Überflüssigkeit“ Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen <i>Selma Tabak</i>	38	
Gender Equality in Higher Education Paris: 9. Europäische Konferenz zur Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich	40	
Mama cum laude – über Kinder und Karriere in der Wissenschaft	41	Tipps, Treffen, Termine
Dual Career & Family Service richtet Wiki ein	41	
Elsa-Neumann-Stipendium modernisiert	41	
Gedenkkolloquium für Gertraude Krell	42	
Neue Broschüre: „Cyberstalking entgegenreten“	42	
Terre des Femmes Planerin 2017	42	

Jutta Limbach – Ein Nachruf

„Die Erwartungen an die Frauenbeauftragte sind hoch, ihre Machtmittel dagegen bescheiden. Ihr wird schlicht der Verfassungsauftrag des Grundgesetzes auf die schmalen Schultern geladen.“ (Jutta Limbach, 2. 7. 2001)

Prof. Dr. Jutta Limbach war die erste Frauenbeauftragte eines juristischen Fachbereichs in Deutschland. 1987 gehörte sie an der Freien Universität Berlin zu den Frauenbeauftragten der ersten Stunde, die an den Fachbereichen, Instituten und Zentraleinrichtungen dieses Amt – noch ehrenamtlich – antraten. Ihre Rede „Die Aufgabe und Rolle der Frauenbeauftragten“, die sie am 2. Juli 2001 anlässlich der Feier zum zehnjährigen Jubiläum der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen (LaKoF) hielt, kann auch als Reflexion der eigenen Erfahrung in der Ausübung dieses Amtes gelesen werden:¹ Mitte der 1980er Jahre als ehrenamtlich Tätige im Berliner Hochschulgesetz (BerLHG) verankert, waren die Möglichkeiten der dezentralen Frauenbeauftragten äußerst beschränkt; wesentlich ihre Existenz wurde durch das Hochschulgesetz abgesichert, ihre rechtlichen Möglichkeiten nur minimal.

Als Mitglied des Beirats der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenforschung und Frauenstudien (der Vorläuferin des Margherita-von-Brenzano-Zentrums) war Jutta Limbach Ende der 1980er Jahre intensiv an den Diskussionen einer rechtlichen Ausgestaltung des Amtes beteiligt. Mit ihrem Wechsel in den Berliner Senat konnte sie 1990 gemeinsam mit ihren frauenpolitisch gleichgesinnten Senatskolleginnen die Überlegungen zur verpflichtenden Einführung hauptamtlicher zentraler Frauenbeauftragten und nebenberuflich tätiger dezentraler Frauenbeauftragten an den Hochschulen in eine rechtswirksame Form gießen. Und noch heute – 25 Jahre später – zehren wir, die Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen, von dem so weitsichtig konzipierten § 59 des BerLHG und unseren in ihm verankerten Rechten und Möglichkeiten. Auch mit ihrem Wechsel im Jahr 1994 zum Bundesverfassungsgericht und in das Amt seiner Präsidentin war Jutta Limbach als Feministin und politisch wirksame Streiterin für die Rechte der Frauen eine starke Bündnispartnerin. So sprach sie im gleichen Jahr anlässlich des ersten Frauentags der Freien Universität über die Erweiterung des im Art. 3 des Grundgesetzes verankerten Gleichstellungsauftrags:

„Wird hier ... der bescheidene Fortschritt hilfreich sein, den wir in der gemeinsamen Verfassungskommission von Bundestag und Bundesrat als Ergänzung des Gleichberechtigungsartikels erkämpft haben? Der Satz ‚Männer und Frauen sind gleichberechtigt‘ ist mit dem heutigen Tag um den Satz ergänzt: ‚Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin‘. Ich versage es mir, den beschwerlichen Weg nachzuzeichnen, der zu diesem Kompromiss geführt hat. Wir hätten es lieber gesehen, daß ausdrücklich Frauenfördermaßnahmen zum Ausgleich bestehender Ungleichheiten im Grundgesetz als zulässig erklärt werden. Das Gespenst der starken Quote hat die Verhandlungsbereitschaft der Mehrheit im Keim erstickt.“²



Prof. Dr. Jutta Limbach im Oktober 2002

Foto: Herlinde Koelbl / Agentur Focus

Welche Aktualität liegt noch heute in diesem Satz! Und doch bedeutete und bedeutet dieser Handlungsauftrag an den Staat und damit und in besonderer Weise an seine öffentlichen Einrichtungen eine Stärkung der Frauenbeauftragten auch an Universitäten: Ihr Handeln ist nicht weniger als die Umsetzung eines Verfassungsgebots, so Jutta Limbach in dem eingangs zitierten Satz.

Es war mir eine große Freude, Jutta Limbach persönlich kennenzulernen, als sie sich 1999 bereit erklärte, als Kuratoriumsmitglied an die Freie Universität zurückzukehren. In all den Jahren gemeinsamer Mitgliedschaft im Kuratorium war sie eine Unterstützerin gleichstellungspolitischer Anliegen auch über den kuratorialen Alltag hinaus, so etwa bei der Vortragsreihe „Recht und Geschlecht – Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz“ im Jahr 2002, die sie mit ihrem Beitrag „Wie männlich ist die Rechtswissenschaft?“ zu einem krönenden Abschluss führte. Die Vortragsreihe und das aus dieser Reihe entstandene Buch gleichen Titels³ wä-

ren ohne Jutta Limbach und ihre gleichsam selbstverständlich angebotene Unterstützung und Beteiligung so nicht zu realisieren gewesen.

Gleiches galt für ihre Bereitschaft, frauenpolitischen Veranstaltungen zu mehr Gewicht zu verhelfen und mit ihren Vorträgen zu bereichern. Auch für dieses Jahr anlässlich des Festakts zum 25-jährigen Bestehens der LaKoF sagte Jutta Limbach zu, die Festrede – eine Reflexion über ein Vierteljahrhundert Gleichstellungspolitik an Hochschulen – zu halten, als Zeitzeugin, deren Wirken in rechtlicher und rechtspolitischer Hinsicht die Grundlagen für unser Tun als Frauenbeauftragte legte. Der Vortrag läge ihr sehr am Herzen, sagte mir Jutta Limbach noch im Frühjahr. Allein, sie konnte ihn nicht mehr halten. Im September dieses Jahres starb Jutta Limbach, eine brillante Streiterin für die Gleichstellung der Frau. Ihre Stimme wird uns fehlen.

Mechthild Koreuber

- 1 „Die Aufgabe und Rolle der Frauenbeauftragten“ In: Wissenschaftlerinnenrundbrief 1/2001. Die Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin (Hrsg.), S. 2.
- 2 „Der unaufhaltsame Aufstieg der Frauen in der Wissenschaft“ In: Dokumentationsreihe der Freien Universität Berlin, 2004/23: S. 13f.
- 3 „Recht und Geschlecht – Zwischen Gleichberechtigung, Gleichstellung und Differenz.“ Koreuber, Mechthild/Mager, Ute (2004) (Hrsg.) In: Schriften zur Gleichstellung der Frau Band 27, Nomos Verlag: S. 193-203.

Eine neue Einrichtung am alten Ort

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum stellt sich vor

Melanie Bittner, Sabina García Peter,
Pia Garske, Rainer Hoffmann,
Heike Pantelmann, Anita Runge,
Hannah-Sophie Schüz und Marianne Seidig

„Mit dem neu gegründeten Zentrum wird an der Freien Universität Geschlechterforschung als interdisziplinäres Feld verstärkt und weiterentwickelt. Insbesondere beschäftigen uns dabei transnationale Entwicklungen. Hier ist deutlich, dass wir den globalen Wandel gesellschaftlicher Strukturen nicht verstehen können, ohne die Dynamik von Geschlechterordnungen in den Blick zu nehmen“.

Prof. Dr. Margreth Lünenborg,
wissenschaftliche Leiterin des Margherita-
von-Brentano-Zentrums

Anfang 2016 hat das neu gegründete Margherita-von-Brentano-Zentrum (MvBZ) die Aufgaben der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung und die des Interdisziplinären Zentrums Geschlechterforschung übernommen. Das MvBZ widmet sich – seiner Namensgeberin Margherita von Brentano verpflichtet – verstärkt der Initiierung und Unterstützung von (internationalen) Kooperationsprojekten in Forschung und Lehre, in denen das inter- und transdisziplinäre, wissenschaftskritische und selbstreflexive Potential der Geschlechterforschung genutzt und weiterentwickelt wird. Dabei sind die Querschnittsaufgaben Internationalisierung und Digitalisierung von entscheidender Bedeutung.

Neue Struktur – neue Aufgaben

Mit der Neugründung des MvBZ hat die Förderung der Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin einen Ort, an dem – neben der Unterstützung der in den Fachbereichen und Zentralinstituten angesiedelten Lehre und Forschung – erstmals auch eigenständig Projekte initiiert und durchgeführt werden können. Die im November 2015 verabschiedete Ordnung verpflichtet das MvBZ,

- a. Maßnahmen zu entwickeln und umzusetzen, die die an der Freien Universität in den Fächern verankerte sowie die inter- und transdisziplinär in Verbundprojekten kooperierende Geschlechterforschung unterstützen und vernetzen (insbesondere im internationalen Kontext),
- b. die Entwicklung von Lehrangeboten und Forschungsprojekten anzuregen, zu unterstützen und zu dokumentieren,
- c. auf der Grundlage der Integration der Aufgaben des Interdisziplinären Zentrums eigene Forschungsprojekte zu entwickeln und umzusetzen.

Bei diesen Aufgaben wird das MvBZ durch zwei Gremien begleitet:

Mitglieder des Vorstand sind Funktionsträger_innen, die einerseits die Geschlechterforschung etwa in bestehenden Forschungsverbänden und andererseits die mit Gleichstellung und der Unterstützung von Geschlechterforschung befassten Strukturen der Freien Universität repräsentieren, sowie die wissenschaftliche Leitung des Margherita-von-Brentano-Zentrums und die Geschäftsführerin. Beratend wirken die zentrale Frauenbeauftragte und das für Gleichstellung und Geschlechterforschung zuständige Mitglied des Präsidiums mit. Der Vorstand unterstützt die Geschäftsführerin und das Team und entscheidet über die inhaltlich-konzeptionellen Schwerpunktsetzungen sowie den strategischen Einsatz von Haushaltsmitteln im MvBZ.

Aktuell gehören dem Vorstand an: Prof. Dr. Marianne Braig (Sprecherin des internationalen Kompetenznetzes desiguALdades.net), Prof. Dr. Gülay Çağlar (Professorin für Politikwissenschaft mit dem Schwerpunkt Gender und Vielfalt), Prof. Dr. Barbara Fritz (Sprecherin der Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen), Dr. Mechthild Koreuber (zentrale Frauenbeauftragte), Prof. Dr. Eun-Jeung Lee (Sprecherin des Frauenrats



Der Vorstand des Margherita-von-Brentano-Zentrums. Von links nach rechts: Prof. Dr. Birgitt Röttger-Rössler, Prof. Dr. Margreth Lünenborg, PD Dr. Martha Zapata Galindo (bis Oktober 2016 Sprecherin des Frauenrats), Dr. Anita Runge, Prof. Dr. Barbara Fritz, Dr. Mechthild Koreuber, Prof. Dr. Marianne Braig, Prof. Dr. Brigitta Schütt.

Foto: Rainer Hoffmann

ab Oktober 2016), Prof. Dr. Margreth Lünenborg (wissenschaftliche Leiterin des MvBZ), Prof. Dr. Birgitt Röttger-Rössler (Sprecherin des SFB Affective Societies: Dynamiken des Zusammenlebens in bewegten Welten), Dr. Anita Runge (Geschäftsführerin des MvBZ), Prof. Dr. Brigitta Schütt (Vizepräsidentin). Sprecherin des Vorstands ist Prof. Dr. Margreth Lünenborg.

Ein Beirat, bestehend aus vier vom Akademischen Senat benannten Mitgliedern der Freien Universität Berlin (aus allen Statusgruppen) und vier externen wissenschaftlich ausgewiesenen Vertreter_innen der Geschlechterforschung aus dem nationalen und internationalen Raum, berät das MvBZ in strategischen Fragen und genehmigt den jährlichen Rechenschaftsbericht. Ihm gehören an als vom Akademischen Senat benannte Mitglieder: Prof. Dr. Sabine Nessel (Gruppe der Professor_innen), PD Dr. Martha Zapata Galindo (Gruppe der Wiss. Mitarb.), Dr. Eva-Maria Silies (wissenschaftsstützender Bereich), N.N. (studentisches Mitglied), als externe Mitglieder: Prof. Dr. Walter Erhart (Bielefeld), Prof. Dr. Helma Lutz (Frankfurt), Prof. Dr. Shalini Randeria (Wien) und Prof. Dr. Verónica Schild (Toronto).

Alle wissenschaftlich in der Geschlechterforschung Tätigen an der Freien Universität Berlin können Mitglieder des MvBZ werden und sich an den Projekten und Aktivitäten beteiligen. Mit dieser Netzwerkstruktur ist es dem MvBZ möglich, disziplinäre und inter-/transdisziplinäre Vorhaben zu verbinden, die Geschlechterforschung an der Freien Universität regional, national und international zu vernetzen und Kooperationen aufzubauen, durch die sie neue Impulse und mehr Sichtbarkeit nach innen und außen erhält.



Prof. Dr. Margreth Lünenborg

Foto: Bernd Wannemacher

Weitere Informationen:

www.mvzb.fu-berlin.de/ueber-uns

www.mvzb.fu-berlin.de

Facebook: @MvBZ.FUBERLIN

Twitter: @mvzb_fuberlin



Feierliche Eröffnung

Am 9. Juni 2016 wurde das Margherita-von-Brentano-Zentrum im Harnack-Haus Berlin feierlich eröffnet. Die Festveranstaltung fand zusammen mit ca. 130 Gästen statt, die den Veranstaltungssaal gut füllten. Als Präsident der Freien Universität Berlin eröffnete Prof. Dr. Peter-André Alt die Veranstaltung. Er benannte die Eröffnung des Margherita-von-Brentano-Zentrums als neue Etappe in der Geschlechterforschung an der Freien Universität. Diese sei mit den Zielen einer stärkeren internationalen Ausrichtung sowie Etablierung neuer Formen der Selbstreflektion und methodischen Innovation verbunden.

Die wissenschaftliche Leiterin des Zentrums, Prof. Dr. Margreth Lünenborg, stellte in ihrem Grußwort das Zentrum in die Tradition der ihm vorausgegangenen Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung. Das Ringen um das Verhältnis von akademischer Wissenschaft zu politischer Bewegung sowie die Fragen nach daraus folgenden Interventionen seien dabei als zentrale Herausforderungen zu sehen, die die Arbeit in der Zentraleinrichtung und im Zentrum, aber auch die Geschlechterforschung als solche ständig prägten und prägen.

Für die zukünftige Arbeit am Zentrum seien vor allem zwei Stichwörter zentral: Digitalisierung und Internationalisierung. Im Bereich der Digitalisierung zählen zu den aktuellen Projekten der Aufbau eines Repositoriums für die Geschlechterforschung sowie die Weiterführung und der Ausbau der digital gestützten Lehre im Bereich Gender und Diversity.

In Bezug auf die Internationalisierung soll vermehrt eigene Forschung initiiert und Forscher_innen an der Freien Universität vernetzt werden. Inhaltlich wird dabei die transnationale und transregionale Forschung zunehmend im Mittelpunkt stehen, denn „[g]lobale Wandlungsprozesse – Migrations- und Fluchtbewegungen, die Mobilität von Menschen, Gütern, Informationen oder Bildern – lassen sich nicht angemessen verstehen, ohne die ihnen zugrunde liegenden Geschlechterverhältnisse in den Blick zu nehmen“.

Als Mitglied des Vorstands begründete Prof. Dr. Marianne Braig, warum die Geschlechterforschung an der Freien Universität mit dem Namen Margherita von Brentanos verbunden werde sowie die daraus resultierende Verantwortung für das neu gegründete Zentrum. Sie machte vor allem drei Dimensionen des Wirkens der Wissenschaftlerin und Hochschulpolitikerin aus, die für das Zentrum sowie dessen programmatische Ausrichtung wichtig und richtungsweisend seien.

Als erste Dimension verwies sie auf Margherita von Brentanos „tiefgründige und kluge Analysen über die Diskriminierung von Frauen in der Wissenschaft“ und deren nachhaltige Beschäftigung mit dem Wirken gesellschaftlicher Herrschaftsverhältnisse. Die Analyse von Diskriminierungsformen werde von Margherita von Brentano mit einer zweiten Dimension verbunden, die nach Möglichkeiten von deren Überwindung im akademischen Kontext frage. Konkret gehe es um die „Schaffung von akademischen Orten und Strukturen, die einen Perspektivenwechsel erlauben, eingefahrene Denkstrukturen kritisch hinterfragen und produktive Überschreitungen von disziplinären Grenzen ermöglichen“. Dabei betonte Braig das Entstehen von Brentanos für eine demokratische Wissenschaftskultur sowie interdisziplinäre Ausrichtungen in Forschung und Lehre. Daran anschließend nannte sie

Margherita von Brentanos „Vernetzung mit außerakademischen Welten und ihren Einsatz für eine Internationalisierung des Wissens und für die Demokratisierung des Zugangs zum Wissen“.

So spiegeln diese drei Dimensionen – die Analyse von Unterdrückungsmechanismen, die Schaffung von kritischen Orten und Strukturen innerhalb der Universität sowie die Vernetzung mit politischen Bewegungen, verbunden mit einer Demokratisierung der Wissenszirkulation – das schon erwähnte Spannungsverhältnis wider und geben konkrete Ansatzpunkte für die Ausgestaltung der Geschlechterforschung, die am Zentrum im Namen Margherita von Brentanos betrieben werden soll.



Apl. Prof. Dr. Cornelia Klinger beim Festvortrag zur Eröffnung des Zentrums am 9.6.2016.

Foto: Christian Demarco

Den Festvortrag der Eröffnungsveranstaltung hielt Apl. Prof. Dr. Cornelia Klinger. In ihrem Vortrag ging sie auf Visionen der Geschlechterforschung ein. Sie forderte dazu auf, politische Ziele und Vorstellungen immer kritisch mit den sich wandelnden gesellschaftlichen Rahmenbedingungen abzugleichen, um sich nicht zum systemerhaltenden Element in einer Welt zu machen, die von Ungleichheiten geprägt sei. Sie legte dabei den Fokus auf die veränderten universitären Strukturen in Zeiten der unternehmerischen Hochschule. Während die Wirtschaft Versprechungen von Gleichstellung und Diversity übernommen hat und so einige Visionen feministischer Projekte eingelöst scheinen, verwies Klinger auf die dennoch und gerade dadurch weiter bestehenden, der Gesellschaft inhärenten Herrschaftsverhältnisse. Sie erinnerte und appellierte an die Idee des Feminismus als Transformationsprojekt. Es müsse also kritisch analysiert werden, wie Geschlechter- und andere Ungleichheiten trotz Verschiebungen fortbestehen, und um gesellschaftlich tiefgreifende Veränderungen müsse weiterhin gekämpft werden. An die Grußworte und Vorträge der Festveranstaltung anschließend, konnten bei einem Empfang im Garten des Harnack-Hauses die Gespräche fortgeführt sowie Anregungen und Wünsche an das neue Margherita-von-Brentano-Zentrum mit auf den Weg gegeben werden.

Weitere Informationen und die Textfassungen aller Festreden:

www.mvzb.fu-berlin.de/aktivitaeten/eigene-veranstaltungen/eroeffnung-mvzb

Digitalisierung als neue Querschnittsaufgabe des Margherita-von-Brentano-Zentrums

Digitalisierungsprozesse stellen für Forschung und Lehre neue Möglichkeiten, aber auch Herausforderungen dar. Für die Geschlechterforschung ist es wichtig, aktuelle technische und rechtliche Entwicklungen in den Bereichen E-Learning, E-Research und E-Publications nicht nachholend zu adaptieren, sondern aktiv an ihrer Ausgestaltung mitzuwirken, so dass die spezifischen Anforderungen des inter- und transdisziplinären wissenschaftlichen Feldes einbezogen werden können. Quer durch alle Arbeitsbereiche des MvBZ zieht sich daher die Frage nach innovativer Nutzung und Mitgestaltung der Entwicklungen im Bereich Digitalisierung.



Christophe Benoit: Database
Foto: www.tyeso.net, CC BY 2.0

Aktuell wird dabei insbesondere an folgenden Projekten gearbeitet:

- Portal Datensammlungen Geschlechterforschung (Datenbank des MvBZ) (s. S. 13)
- DFG-Projekt „GenderOpen. Ein Repository für die Geschlechterforschung“ (s. S. 15) gemeinsam mit der Technischen Universität Berlin und der Humboldt-Universität zu Berlin
- Kooperationsprojekt „Open Gender Plattform“: Publikationsplattform und Megajournal „Open Gender Journal“ zusammen mit der Fachgesellschaft Gender Studies (s. S. 16)
- BMBF-Projekt „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ (s. S. 18), gemeinsam mit der zentralen Frauenbeauftragten
- Projekt GeDigital – Gender und Diversity in der digitalen Hochschulbildung

Arbeitsbereich Nachwuchsförderung und Digitalisierung

Das MvBZ unterstützt interessierte Nachwuchswissenschaftler_innen durch den Auf- und Ausbau (digitaler) Angebote und Infrastrukturmaßnahmen für die Förderung von Lehre und Forschung (E-Research, E-Learning, E-Publishing, E-Communication) sowie durch den Aufbau und die Koordination von interdisziplinären und internationalen Netzwerken und Strukturen zur Förderung.

Schwerpunkte:

- Auf- und Ausbau von Datensammlungen (Professuren, Nachwuchswissenschaftler_innen und Projekte an der FU mit Forschungsschwerpunkt in der Geschlechterforschung)
- Aufbau von Kooperationen, insbes. interdisziplinär und international
- Vernetzung der Nachwuchswissenschaftler_innen und Projekte
- Social Media

Zuständigkeit:

Sabina García Peter M.A. (prom.) hat Soziologie, Interdisziplinäre Lateinamerika-Studien und Gender Studies in Santiago de Chile und Berlin studiert und im Jahr 2016 mit einer Arbeit über Asymmetrien in der Wissensproduktion und -zirkulation promoviert.

sabina.garcia.peter@fu-berlin.de



Sabina García Peter M.A. (prom.)

Foto: Christian Demarco

Ansprechpartnerin:

Sabina García Peter

sabina.garcia.peter@fu-berlin.de

www.database.mvzb.org

Portal „Datensammlungen Geschlechterforschung“ – Die Datenbank des Margherita-von-Brentano-Zentrums

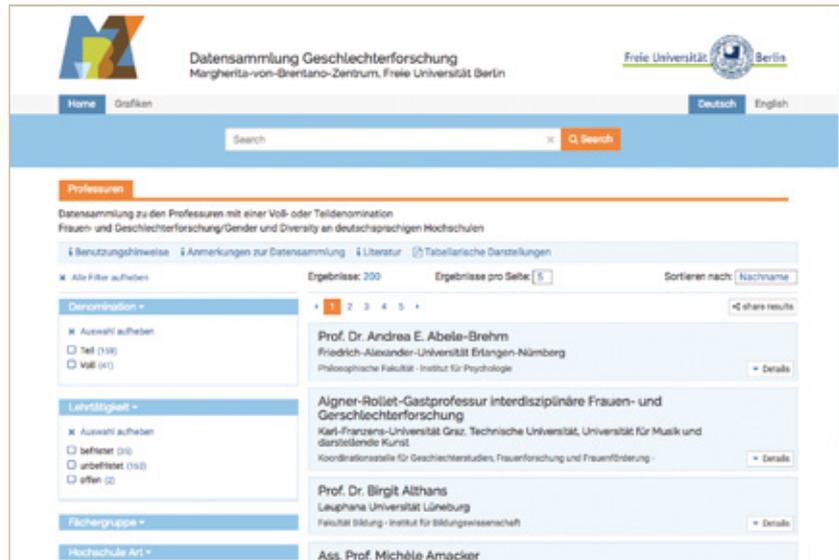
Die „Datensammlung Geschlechterforschung“ ist ein Angebot des Margherita-von-Brentano-Zentrums, in dem verschiedene Datensammlungen zur Frauen- und Geschlechterforschung in Form eines digital verwalteten, übergreifend recherchierbaren Datenbanksystems bzw. einer Plattform zur Verfügung gestellt werden. Durch den Aufbau dieser digitalen Informationsinfrastruktur möchte das MvBZ den Aufbau und die Koordination von interdisziplinären und internationalen Netzwerken und Strukturen fördern. Das Online-Portal befindet sich im Aufbau und wird in Kürze unter www.database.mvzb.org zur Verfügung stehen.

Die Plattform wird die von der früheren Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung in Kooperation mit dem Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) des Leibniz-Instituts für Sozialwissenschaften (GESIS) angelegte Zusammenstellung aller Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung/Gender Studies an deutschsprachigen Hochschulen aufnehmen.

Das neue Datenbanksystem wird umfassende Recherchemöglichkeiten bieten und so die häufig gravierenden Fehlinterpretationen der Zahl existierender Professuren von Seiten verschiedener gesellschaftlicher Akteur_innen zu vermeiden helfen. Dazu gehören detaillierte tabellarische Darstellungen und interaktive Graphiken der Datensätze sowie eine erweiterte Suchfunktion nach verschiedenen Suchkriterien wie Denomination, Befristung, Fächergruppe, Art der Hochschule, Land und Bundesland. Alle Daten können in Form von PDFs und Permalinks exportiert und geteilt werden und dienen so verschiedenen wissenschaftlichen und öffentlichen Zwecken.

Entwicklung einer Forschungsdatenbank und Netzwerkplattform zur Frauen- und Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin.

Ein neuer Ort für die Datensammlung zu den Professuren mit einer Voll- oder Teil-Denomination für Frauen- und Geschlechterforschung/Gender und Diversity an deutschsprachigen Hochschulen.



Als Teil des Angebots im Arbeitsgebiet Nachwuchsförderung am MvBZ wird der Aufbau einer Forschungsdatenbank und Netzwerkplattform für den Bereich der Geschlechterforschung an der Freien Universität entwickelt. Durch den Aufbau der Forschungsdatenbank soll es ermöglicht werden, fortlaufend Forschungsprojekte und Qualifikationsarbeiten im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung direkt abzurufen und verantwortliche Forschende zu kontaktieren. Dadurch werden sämtliche Forschungsaktivitäten von (Nachwuchs-)Wissenschaftler_innen der Freien Universität gebündelt und im regionalen und internationalen Kontext sichtbar gemacht. Die Datenerhebung basiert auf einer systematischen Recherche der Homepage und der Drittmittelprojektdatenbank der Freien Universität. Gleichzeitig besteht die Möglichkeit, nicht berücksichtigte Forschungsvorhaben oder Projekte nachzutragen. Einmal im Jahr soll die Datenbank aktualisiert werden und neue Projekte werden in Form eines Jahresberichtes, in dem Projekte und Publikationen von Angehörigen der Universität im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung zusammengetragen sind, bekannt gemacht.

Der Aufbau einer digitalen Netzwerkplattform soll auch zur universitätsinternen und internationalen Vernetzung aller an der Freien Universität Forschenden dienen, die sich in Forschung und Lehre mit Themen

aus dem Bereich Frauen- und Geschlechterforschung befassen. Auf diese Weise können der wissenschaftliche Austausch und die Vernetzung mit Blick auf inter- und transdisziplinäre sowie internationale Kollaborationen organisiert und die stärkere Zusammenarbeit und Nachwuchsförderung in diesem Bereich unterstützt werden.

Die Netzwerkplattform wird es ermöglichen, Kollaborationspartner_innen nach verschiedenen Kriterien (z.B. Disziplinen, Schwerpunkte, Forschungsinteresse, u.a.) zu finden und die Gestaltung von disziplinübergreifenden Projekten der Geschlechter- und Diversitätsforschung zu unterstützen. Darüber hinaus werden Promotionsinteressierte, Promovierende und Nachwuchswissenschaftler_innen die Möglichkeit haben, passende Ansprechpartner_innen an der Freien Universität zu finden und zu kontaktieren, da Professor_innen mit Forschungsinteresse in der Frauen- und Geschlechterforschung in die Datenbank auch aufgenommen werden. Dadurch möchte das MvBZ einen Beitrag zum *community building* innerhalb und außerhalb der Freien Universität Berlin liefern. Für das Wintersemester 2016/17 ist zudem die Durchführung einer Befragung zur Bestandsaufnahme der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses im Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung geplant, die gezielte Unterstützung von Seiten des MvBZ ermöglichen soll.

GenderOpen. Ein Repositorium für die Geschlechterforschung

„GenderOpen“ – so lautet die Kurzform des von der Deutschen Forschungsgemeinschaft geförderten Projekts zum Aufbau eines Open-Access-Repositoriums für die Geschlechterforschung, das am 1. Oktober 2016 gestartet ist.

Ziel des GenderOpen-Projekts ist die Einrichtung einer elektronischen Plattform, auf der Publikationen und andere Wissensbestände der Geschlechterforschung dauerhaft frei zugänglich gemacht und nachhaltig gesichert werden. So soll es Forschenden und Interessierten zukünftig leichter möglich sein, Veröffentlichungen im Feld der Geschlechterforschung aufzufinden, mithilfe weniger Klicks einzusehen und mit ihnen zu arbeiten. Autor_innen wird gleichzeitig die Möglichkeit geboten, ihre Forschungsergebnisse aus dem Bereich der Geschlechterforschung auf dieser Plattform öffentlich zugänglich zu machen und damit schneller und zielgerichtet in den Fokus der wissenschaftlichen Aufmerksamkeit zu rücken.

Mit dem Projektstart am 1. Oktober wurden die organisatorischen Vorbereitungsarbeiten, die für die technische Einrichtung der ausgewählten Software DSpace notwendig sind, aufgenommen. Darüber hinaus wurden – in Anknüpfung an die bereits geleisteten Vorarbeiten – Quellen identifiziert, aus denen Inhalte übernommen werden können, insbesondere institutionelle und fachliche Repositorien, Zeitschriftenarchive, Verlagskonvolute, von Geschlechterforscher_innen selbst archivierte Texte, Bibliotheken und Archive der Frauen- und Geschlechterforschung und Open-Access-Publikationen. Zu den nächsten Schritten zählt die gezielte Ansprache von Geschlechterforscher_innen, um deren Texte für das Repositorium einzuwerben.

Das Projektteam möchte das Repositorium so stark wie möglich an den Interessen und Bedürfnissen der *community* ausrichten und freut sich über jede Anregung und Bereitschaft zur Mitwirkung. Ein Informations-Workshop, der die Möglichkeit des Austausches bietet, ist für Januar 2017 geplant.

Die Einrichtung des GenderOpen-Repositoriums ist ein Verbundprojekt der drei universitären Geschlechterforschungszentren Berlins. Es wird von Dr. Anita Runge, Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin, Dr. Karin Aleksander, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin sowie Prof. Dr. Sabine Hark, Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung an der Technischen Universität Berlin geleitet. Weitere Projektpartner_innen sind die Fachgesellschaft Geschlechterstudien/Gender Studies Association (Gender e.V.), das META-Datenbankprojekt des i.d.a.-Dachverbandes der deutschsprachigen Frauen-/Lesbenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen e.V., das Online Gender Glossar, Leipzig, sowie die Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen.

Die DFG fördert das Projekt mit drei Vollzeitstellen für wissenschaftliche Mitarbeiter_innen sowie studentischen Hilfskräften, die mit verschiedenen inhaltlichen Schwerpunkten an jeweils einer der beteiligten Einrichtungen angesiedelt sind.



Andreas Heinrich M.A.

Foto: Andreas Heinrich



Aline Oloff M.A. (prom.)

Foto: Aline Oloff



Marianne Seidig M.A. (prom.)
Foto: Bernd Wannemacher

Ansprechpartnerin:
Marianne Seidig M.A. (prom.)
marianne.seidig@fu-berlin.de

Wissenschaftliche Mitarbeiter_innen im Repositoriums-Projekt:

Andreas Heinrich M.A. studierte Politikwissenschaft, Französisch und Kunstgeschichte in Freiburg im Breisgau, Leipzig und Rennes. Von 2013 bis 2015 absolvierte er ein Bibliotheksreferendariat in der Universitätsbibliothek Osnabrück im Fachprofil Politikwissenschaft und Soziologie. Zuletzt arbeitete er als Fachreferent für Wirtschaftswissenschaften in der Universitätsbibliothek Erlangen-Nürnberg. Im GenderOpen-Projekt ist Andreas Heinrich insbesondere für den Bereich Metadaten zuständig. Unterstützt wird er von Eva-Lotte Rother (stud. Hilfskraft an der HU).

Aline Oloff M.A. (prom.) hat Gender Studies und Romanistik in Berlin und Paris studiert und im Jahr 2016 mit einer Arbeit über die Frauenbewegung im postkolonialen Frankreich promoviert. Von 2012 bis 2015 war sie am DFG-Projekt „Nach Bologna. Gender Studies in der unternehmerischen Hochschule“ beteiligt und bis September 2016 als Referentin der zentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität tätig. Im GenderOpen-Projekt ist Aline Oloff für den Bereich der Content Akquise zuständig. Unterstützt wird sie von Mareike Trawnik (stud. Hilfskraft an der TU).

Marianne Seidig M.A. (prom.) hat Kunstgeschichte und Allgemeine und Vergleichende Literaturwissenschaft in Berlin und Bologna studiert und mit einer Arbeit zur venezianischen Malerei des Quattro- und Cinquecento promoviert. Von 2014 bis 2016 absolvierte sie ein Referendariat an der Staatsbibliothek zu Berlin – Preußischer Kulturbesitz. Im GenderOpen-Projekt ist Marianne Seidig vor allem für die technische Einrichtung des Repositoriums sowie für die Projektkoordination und -kommunikation zuständig. Unterstützt wird sie von Sarah Staeck (stud. Hilfskraft an der FU).

Publikationsplattform und Megajournal für die Geschlechterforschung. Kooperationsprojekt mit der Fachgesellschaft Gender Studies

In keinem Bereich verändern sich die Publikationsgewohnheiten so schnell wie im Bereich der wissenschaftlichen Zeitschriften. Dabei existieren erhebliche Unterschiede etwa zwischen den Naturwissenschaften, die inzwischen fast ausschließlich in elektronischen Open-Access-Zeitschriften veröffentlichen, und den eher traditionellen Geisteswissenschaften, die nach wie vor auf die klassische Buchpublikation und die gedruckte Zeitschrift ausgerichtet sind. Für die Geschlechterforschung, in die Publikationsgewohnheiten vieler Fächer hineinwirken, ist es daher notwendig, Foren und Veröffentlichungsmöglichkeiten zu finden, die den Anforderungen des Feldes gerecht werden und die Vorteile der neuen Open-Access-Publikationsmodelle nutzen. Dazu gehört, dass Publikationsaktivitäten gebündelt und professionalisiert werden.

Ein neuer ‚Leuchtturm‘ entsteht in Form einer Open-Access-Publikationsplattform für die Geschlechterfor-

schung. Das Projekt hat eine längere Vorbereitungsgeschichte, bei der seit 2015 erstmals Vertreter_innen verschiedener Geschlechterforschungszentren, Zeitschriften und der Fachgesellschaft Gender Studies zusammenarbeiteten, um ein Konzept für eine gemeinsame Multijournal-Plattform zu entwickeln und auf den Weg zu bringen. Eingeflossen sind die Ergebnisse und Vorarbeiten des an der Freien Universität von 2010 bis 2012 durchgeführten DFG-Projekts „Geschlechterforschung und Open Access“, das einen Bestandteil des Publikationsförderprogramms am Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität Berlin bildet. Das Plattform-Projekt ist außerdem vernetzt mit dem DFG-Projekt „GenderOpen. Ein Repositorium für die Geschlechterforschung“.

Nachdem die Mitgliederversammlung der Fachgesellschaft Gender Studies am 13. Februar 2016 das vorgelegte Open-Access-Publikationskonzept beschlossen

hat, wird jetzt auf der Grundlage des vom Center für Digitale Systeme gehosteten Redaktionssystem Open Journal Systems (OJS) eine Multijournal-Plattform aufgesetzt und im ersten Schritt die inter-/transdisziplinäre Zeitschrift „Open Gender Journal“ eingerichtet. Dabei handelt es sich um ein sog. ‚Megajournal‘, in dem im Unterschied zu allen existierenden Zeitschriften im Bereich der Geschlechterforschung keine Themen- und Ausgabenbindung existiert, sondern begutachtete Beiträge fortlaufend als Open-Access-Veröffentlichungen publiziert werden. Ergänzend dazu werden auf der Plattform Sammlungen (wie etwa die Beiträge der Jahrestagungen der Fachgesellschaft) aus den veröffentlichten Aufsätzen zusammengestellt und stehen – ggf. ergänzt um weitere Teile – als Sammelbände in verschiedenen Ausgabeformaten und auch zum Printing on Demand zur Verfügung.

Das MvBZ ist am Aufbau der Plattform und an der Redaktion des Megajournals beteiligt.

Das Projekt wurde mit einem Poster von Sabina García Peter (MvBZ) und Marcel Wrzesinski (Universität Gießen) auf den Open-Access-Tagen in München (24.–28. Okt. 2016) präsentiert und auch bei der Open-Access-Week 2016 München (10.–11. Okt. 2016) in einer Posterausstellung in Berlin parallel an der Freien Universität, der Technischen Universität und der Humboldt-Universität vorgestellt.

OPEN GENDER PLATFORM
a Multi-Journal Setting for Gender Studies

Home About Journals Publishing Conference Proceedings Gender eix Partners & Supporters Get involved

Open Access for the Gender Studies Community

Through the OGP researchers will be able to publish state of the art research and content in a dynamic, flexible, cooperative and integrative way

By its promotion of inter- and transdisciplinary approaches, the OGP furthermore creates visibility for its unique results within the broader Open Access framework.

The Platform will host already existing and to be developed journals and take advantage of a common infrastructure that will include the journal management systems, providing standardized metadata, a joint reviewers pool, and a distinguished International Advisory Board.

Megajournal Open Section Overlay Journal Review Journal Additional Periodicals

Common Infrastructure: Open Journal Systems

First Step: Publishing of a Megajournal – Open Gender Journal*

The Open Gender Journal (OGJ) is designed as a **thematically and disciplinarily open, multilingual forum** for the publication of **peer reviewed articles** within Gender Studies. Instead of compiling issues, OGJ publishes every article **upon acceptance** to foster a lively academic exchange. Edited and publicly funded by several German Gender Studies centers, all articles are published under **CC-BY and without APC's**.

**The foundation is being set.*

To be developed:

The Platform will feature an **Open Section** to connect publishing and research in an academic lab environment. With creating a complementary **Overlay Journal**, OGP will provide an outlet for selected OA content by publishing houses and cooperating media partners in order to promote their publication efforts.

To be included:

In an effort to create synergies within the Gender Studies community, OGP will offer its editorial and technical infrastructure to existing **review journals** (e.g. *queerly-net*) and **periodicals**. The goal is to become a **hub** for gender-related research.

Further Connections:

As a decidedly integrative project for the scientific community, OGP will establish sustainable collaborations with existing OA ventures within the German Gender Studies, such as the **Gender Repository** or **Open Monographs and Editions**.

Partners & Supporters:
Fachgesellschaft Geschlechterstudien / Gender Studies Association (Gender eix)
DFG
GfG
Universität Gießen
gender_studies
Open Access Week
Open Access Week
Open Access Week

Arbeitsbereich Publikationsförderung

Das traditionsreiche Publikationsförderprogramm der Geschlechterforschung wird im MvBZ mit Ausrichtung auf die neuen technischen und rechtlichen Möglichkeiten des Open-Access-Publizierens fortgesetzt.

Schwerpunkte:

- Redaktion von Open-Access-Zeitschriften für die Geschlechterforschung (einschließlich der Rezensionszeitschrift „querelles-net“)
- Publikationsberatung
- Leitung des DFG-Projekts „Repositorium für die Geschlechterforschung“ (zusammen mit der Humboldt-Universität zu Berlin und der Technischen Universität Berlin)
- Aufbau einer Open-Access-Publikationsplattform (zusammen mit der Fachgesellschaft Gender Studies)

Zuständigkeit:

Dr. Anita Runge, Geschäftsführerin des MvBZ, Literaturwissenschaftlerin, ist als Lehrbeauftragte dem Institut für Deutsche und Niederländische Philologie zugeordnet. Sie ist Mitglied im zentralen Frauenrat der Freien Universität.

anita.runge@fu-berlin.de



Dr. Anita Runge

Foto: Bernd Wannenmacher

Gender in der Lehre: Die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre

Gute Lehre ist gender- und diversitätsbewusst.

Das vom Bundesministerium für Bildung und Forschung geförderte Projekt „Toolbox Gender und Diversity“ ist aus dem Arbeitskreis „Gender in der Lehre“ hervorgegangen und mit der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität zusammen entwickelt worden. Die Toolbox ist ein Beitrag, gender- und diversitätsbewusste Lehre an der Freien Universität zu fördern und ein Angebot für alle Mitglieder der Freien Universität Berlin, insbesondere Lehrende, sowie alle Interessierten, die mit Hochschullehre beschäftigt sind. Sie bietet Unterstützung bei der Gestaltung von Lehrveranstaltungen und der Erweiterung der eigenen Gender- und Diversitätskompetenz.

Studierende und Lehrende an deutschen Hochschulen bringen unterschiedliche Lebensrealitäten und Erfahrungen mit. Eine gender- und diversitätsbewusste Hochschule muss diesen vielfältigen Hintergründen gerecht werden, so dass sich alle beteiligen und ohne Angst vor Diskriminierung studieren, forschen und lehren können. Gender und Diversity an der Universität hat viele Dimensionen. Lehre ist eine davon. Als hochschulweites Qualitätsverständnis für das Studium an der Freien Universität wurde formuliert:

„Das Studium an der Freien Universität Berlin befähigt zu intellektueller Eigenständigkeit, Reflexionsfähigkeit und kritischem Denken. [...] Auf der Basis ihrer wissenschaftlichen Qualifizierung verfügen die Absolventinnen und Absolventen der Freien Universität Berlin über soziale Kompetenzen, Genderkompetenz und die Fähigkeit, mit Ungleichheiten und sozialer Vielfalt umzugehen.“

(Hauptantrag der Freien Universität zum Verfahren der Systemakkreditierung, 2012, S. 10)

Das Projekt „Toolbox Gender und Diversity“ wird von der zentralen Frauenbeauftragten und dem Margherita-von-Brentano-Zentrum durchgeführt, um die Implementation von Gender und Diversity in die Lehre zu fördern und Lehrenden die Qualifizierung für gender- und diversitätsbewusste Lehre zu erleichtern. Geleitet wird das Projekt von Dr. Mechthild Koreuber und Prof. Dr. Margreth Lünenborg. Das Team der Toolbox besteht aus Pia Garske, Inga Nüthen (bis 2015) und Melanie Bittner (ab 2016) und den studentischen Mitarbeitenden Lian Hüntelmann und Jamina Diel.



Melanie Bittner M.A.
Foto: Bernd Wannemacher

Die Projektmitarbeitenden:

Melanie Bittner M.A. ist seit 2016 als Mitarbeiterin des Margherita-von-Brentano-Zentrums im Projekt „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ beschäftigt. Sie hat Erziehungswissenschaft und Gender Studies studiert und promoviert an der Universität Freiburg.

Pia Garske M.A. arbeitet seit 2015 als Mitarbeiterin der Zentralen Frauenbeauftragten im Projekt „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“. Sie ist Politikwissenschaftlerin und promoviert an der Freien Universität.

Unterstützt durch die stud. Mitarbeitenden Jamina Diel und Lian Hüntelmann

Was heißt Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre?

Gender- und Diversitykompetenz ermöglicht, abwechslungsreiche und aktivierende Lehrmethoden bewusst auszuwählen und in den verschiedenen Phasen einer Lehrveranstaltung einzusetzen. Sie hilft, Lehrsituationen, die eigene Rolle als Lehrende_r sowie die Kommunikation in der Lehrveranstaltung kritisch zu reflektieren und z.B. mit unterschiedlichen Redeanteilen oder Konflikten kompetent umzugehen. Eine gender- und diversitätsbewusste Haltung von Lehrenden fördert den Abbau von Stereotypen und Diskriminierung. Sie sensibilisiert z.B. für die Macht von Sprache und die Auswahl von Bildern oder Lehrbeispielen.

Gender und Diversity ist auch als Lehr- und Studieninhalt von Bedeutung – und zwar in allen Fächern: Perspektiven der Gender- und Diversityforschung tragen dazu bei, einen umfassenderen Blick beispielsweise auf die Geschichte des Fachs, Berufsbilder, Forschungsprozesse und die Nutzung von Forschungsergebnissen zu werfen und Normen oder Exklusionsmechanismen aufzuzeigen. Neben der didaktischen Gestaltung von Lehrveranstaltungen umfasst Gender- und Diversitykompetenz in der Lehre auch das Wissen um ihre Rahmenbedingungen. Dazu gehören zum Beispiel die Kenntnis rechtlicher Normen zu Gleichstellung und Antidiskriminierung oder der Beratungsstellen an der Freien Universität und darüber hinaus. Unterschiedliche Perspektiven, die durch eine gender- und diversitätsbewusste Lehre angesprochen werden, fordern Gewohntes heraus und regen zur wissenschaftlichen Diskussion an. Die Hochschule kann so zum Ort des Austausches und der Veränderung werden.

Was Sie in der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre finden:

- ein Starter-Kit mit Materialien zum Einstieg,
- einen Erklärfilm zu Gender und Diversity in der Lehre,
- Handreichungen zur Entwicklung von Gender- und Diversitykompetenzen,
- Hinweise zur methodischen Gestaltung von Lehrveranstaltungen, z.B. für unterschiedliche Phasen im Verlauf des Semesters,
- fachübergreifende und fachspezifische Anregungen zur gender- und diversitätsbewussten Auswahl von Lehrinhalten,
- eine Sammlung von Ressourcen mit rechtlichen Grundlagen, Beratungsstellen, Links zu Glossaren, Literatur und Weiterbildungsmöglichkeiten.

Eine Erweiterung der Toolbox ist geplant. Gerne stellen wir die Toolbox auch an den Fachbereichen und Einrichtungen an der Freien Universität vor. Kontaktieren Sie uns unter

kontakt@genderdiversitylehre.fu-berlin.de
www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de



TOOLBOX
Gender und Diversity
in der Lehre

Konferenz „Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände“ vom 24.–26.11.16

Gute Lehre gewinnt zunehmend an Aufmerksamkeit und viele Hochschulen entwickeln Strategien, die die Implementierung von Gender und Diversity in die Lehre unterstützen und die Handlungskompetenzen von Lehrenden und Studierenden erweitern sollen. Im Rahmen der Konferenz sollen zentrale Fragen und Lösungsansätze gemeinsam kritisch und weiterführend diskutiert werden.

Weitere Informationen zur Konferenz:

www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/konferenz

Die Printfassung des Abstracthefts zur Konferenz kann bei der zentralen Frauenbeauftragten oder im Margherita-von-Brentano-Zentrum bestellt werden.

PROGRAMM

DONNERSTAG, 24.11.16 (HENRY-FORD-BAU)

18.00 – 21.00 KONFERENZERÖFFNUNG MIT EMPFANG

Grußwort der Kanzlerin der FU Berlin, DR. ANDREA BÖR

Eröffnung durch die Projektleitung

DR. MECHTHILD KOREUBER und PROF. DR. MARGRETH LÜNEBORG

Keynote DR. SARA-JANE FINLAY

Beyond Binaries, Bodies, and Biology: Gender and Gender Identity in Higher Education
(in englischer Sprache)

FREITAG, 25.11.16 (ROST- UND SILBERLAUBE)

9.00 – 10.30 **Keynote** PROF. DR. PAUL MECHERIL

Universität als Lebensform. Rassismuskritische Hochschulentwicklung

11.00 – 13.00 **PARALLELE ANGEBOTE I**

Panel 1a: Handlungsfelder für Diversity in Lehre, Weiterbildung und hochschulpolitischen Strategien

DR. LUCYNA DAROWSKA, DR. JUANA SALAS POBLETE

Überlegungen zur Konzipierung einer diversitysensiblen Lehre und zum Umgang der Hochschulen mit Differenz

RAHEL LOCHER, DR. ANDREA ZIMMERMANN

Differenzsensible Lehre an Deutschschweizer Hochschulen: Status Quo und Desiderat

DR. ANETTE DIETRICH, DR. KARIN ZIMMERMANN

Kontroversen um Diversity – Perspektiven für intersektionale Diversity-Strategien an Hochschulen

Panel 1b: Die Implementation von Gender und Diversity in die universitäre Lehramtsausbildung: Struktur, Empirie, Pragmatik

SARAH HUCH

Entwicklungsverlauf und Strukturen der Implementation von Diversity am Beispiel sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der universitären Lehramtsausbildung

PROF. DR. MARTIN LÜCKE

Diversity und die Sozialisation von Geschichtslehrkräften: empirische Einblicke in intersektionale Kategorien

MALTE LÜHRS, BIRGIT MARZINKA

Der Queer History Month – von der Hochschullehre in die Schulpraxis

Panel 1c: Gender in der medizinischen Lehre / Gender in medical education

SABINE LUDWIG

Integration von Genderaspekten in die medizinische Lehre in Deutschland

PROF. DR. MARGARETHE HOCHLEITNER, DR. HEIDI SILLER

Gender in der medizinischen Lehre in Österreich

SARAH HILTNER, PD DR. SABINE OERTELT-PRIGIONE, PROF. DR. THERESA WOBBE

Die Implementation geschlechtersensibler Medizin an europäischen medizinischen Hochschulen

PROF. DR. GERDA CROISET, DR. MAAIKE MUNTINGA, PROF. DR. PETRA VERDONK

Gender and diversity in medical education in the Netherlands. Does gender mainstreaming make a difference?

Arbeitsgruppe 1a: Forschungsbasierte Genderkompetenz als fachliche Reflexionskompetenz

INKA GREUSING, BÄRBEL MAUSS, DR. HANNA MEISSNER

14.00 – 16.00

PARALLELE ANGEBOTE II

Panel 2a: Fachkulturen und Fachdidaktik

PROF. DR. MARITA KAMPSHOFF, PROF. DR. CLAUDIA WIEPCKE

GELEFA – Geschlechtergerechte Fachdidaktik in den Fächern Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften

DR. SANDRA HUNING

Zwischen Überforderung und Banalität: Raum, Gender und Diversität als widerspenstige Konzepte in der Lehre am Beispiel der Raumplanung

LUCY CHEBOUT, DANA SOPHIA VALENTINER

Diversity meets Rechtsdidaktik – Diskriminierungskritische Perspektiven und ihre Potentiale für die juristische Ausbildung

ESTHER BERG, PROF. DR. CARMEN LEICHT-SCHOLTEN

Sozialverantwortliche Ingenieurwissenschaften – Chancen und Herausforderungen

Arbeitsgruppe 2a: Diversitykompetenz für Lehrende – Gestaltung und Implementation von Qualifizierungsangeboten

HENRIETTE JANKOW

LISA KÖNIG, JOHANNES NITSCHKE,

Arbeitsgruppe 2b: Reflexion und Empowerment für diskriminierungskritische Lehre

PROF. DR. MAISHA AUMA, PROF. DR. URMILA GOEL, RENÉ_ HORNSTEIN, DR. ILONA PACHE

Praxisworkshop 2a: Teaching Gender? Lehrbeispiele und Methoden zur Vermittlung genderreflexiver Pädagogik in der Lehramtsausbildung

ANNETTE BARTSCH, JULIETTE WEDL

Praxisworkshop 2b: Schöner Lehren – gegendert und gequeert: Ein Modulbaustein aus der Filmwissenschaft

DR. LENA ECKERT, DR. SILKE MARTIN

Praxisworkshop 2c: Technik- und Wissenschaftskritik in Gender Studies für MINT-Studierende

DR. MARGARETE MAURER, M.A.

Praxisworkshop 2d: Differenz/ierung in der Lehrer*innenbildung? Gender, Sexualität und Migration im Fokus

DR. BETTINA KLEINER, DÖRTHE OHLHOFF

16.30 – 17.30 **Projektausstellung: Gender und Diversity digital**

17.30 – 19.30 **Podiumsdiskussion: Intersektionale Diskriminierung an Hochschulen**

PROF. DR. SWANTJE KÖBSELL

PROF. DR. ANNITA KALPAKA

PROF. DR. MARTIN LÜCKE

PROF. DR. LARS SCHMITT

Moderation: PROF. DR. URMILA GOEL

SAMSTAG, 26.11.16

9.00 – 11.00 **PARALLELE ANGEBOTE III**

Panel 3a: Auseinandersetzung mit Gender, Heteronormativität und Rassismus im Lernprozess

DR. MARION KAMPHANS

„Man hat nur wenig Vorstellungskraft, wie das konkret aussehen könnte“ – Perspektiven von Hochschullehrenden auf Gender und Diversity im Kontext ihrer Lehre

FRANCIS SEECK

Heteronormativitätskritisch lehren?! Zweigeschlechtlichkeits-Normen im Seminarraum herausfordern

DR. JULE BÖNKOST

Rassismuskritische Lehre und Emotionen

SABINE HASTEDT

„Nicht schon wieder Gender!“ Wie Widerstände konstruktiv für Gender-Diversity-Strategien in der Lehre genutzt werden können

Panel 3b: Diversity konkret – Vorstellung von Projekten

DR. PETRA AHRENS, MARTINA DIETZ

Innovative Lehre durch Blended Learning? Chancen und Herausforderungen in der Umsetzung von gemeinsamen Kursen von Sozialwissenschaften und den Gender Studies

DR. MOHAMMAD AL QAR'A

Gender und Diversity in der Lehre an jordanischen Universitäten am Beispiel eines fachübergreifenden Moduls der Yarmouk Universität

GÜLSEN SEVDIREN

Konzeptionelle Vielfalt von Diversität und Heterogenität in der LehrerInnenbildung

SONJA BEER, MICHEL DOMSCH, DÉSIRÉE LADWIG

Fachlandkarten im Projekt „Mein Plan fürs Studium“ – Diversitygerechte Integration von Anfang an

Arbeitsgruppe 3a: Herausforderung Heterogenität – Überfachliche Kompetenzen für Studierende der Ingenieurwissenschaften

THERESA WITT, KATHARINA ZILLES

Arbeitsgruppe 3b: Es geht ums Ganze! – Gender, Diversity und Antidiskriminierung als Querschnittsthemen einer partizipativen Hochschulentwicklung

URTE BÖHM, DR. DANIELA MARX, PROF. DR. SANDRA SMYKALLA

Arbeitsgruppe 3c: Barrierefreiheit in der Hochschullehre

ANTJE BARTEN

11.30 – 13.30

PARALLELE ANGEBOTE IV

Panel 4a: Gender- und diversityinformierte Lehre in MINT

NADINE BALZTER, FLORIAN CRISTOBAL KLENK, DR. OLGA ZITZELSBERGER
Dekonstruktive Impulse für eine gender- und differenzreflexive Bildung in der Informatik

PROF. DR. ANINA MISCHAU:

Die soziokulturelle Konstruktion von „Geschlecht und Mathematik“ im schulischen Unterricht und Möglichkeiten ihrer Dekonstruktion durch die Ausbildung genderkompetenter Mathematiklehrkräfte

PROF. DR. HELENE GÖTSCHEL, MAX METZGER, ANJA SOMMERFELD

Gender und Diversity im Physikpraktikum/Physiklabor

PROF. DR. SIGRID SCHMITZ

Von GenderingMINT zu feministisch-postkolonialen Science and Technology Studies: Ansätze zur Integration von Gender & Diversity

Panel 4b: Didaktische Konzepte für die Lehre – Identität, Kultur und Wissen

DR. MARGRIT KAUFMANN, AYLÄ SATILMIS

Intersectionality Matters – Forschendes Lernen mit und zu Diversität und die Dekolonisierung des Wissenschaftsbetriebs

NINA LAWRENZ, NOEMI STELZIG

Dekoloniales Lernen als Grundlage für eine Forschungsorientierte Lehre auf Augenhöhe – Beispiele aus der Regionalforschung

ELENA BRANDALISE, PROF. DR. PAKIZE SCHUCHERT-GÜLER

(An) Hochschulen lernen – Interkulturelle Kompetenz im Projekt „Cross Professional“

DR. MINNA-KRISTIINA RUOKONEN-ENGLER

Learning from Anecdotes and Personal Narratives – zur Verknüpfung von kritischem Denken und Biographizität beim Lernen und Lehren

Arbeitsgruppe 4a: (Neue) Selbstverständlichkeiten etablieren

PROF. DR. JUTTA HARTMANN, PROF. DR. SWANTJE KÖBSELL, PROF. DR. BARBARA SCHÄUBLE

Arbeitsgruppe 4b: Klasse und soziale Herkunft in der Hochschullehre

TANJA ABOU

Arbeitsgruppe 4c: Genderzertifikate an Hochschulen und Universitäten – Konzepte, Institutionalisierung und Erfahrungen

KAROLIN KALMBACH, DR. REGINA PLASSWILM, BARBARA UMRATH

13.30 – 13.50

Konferenzkommentar

PROF. DR. MAISHA AUMA, ANNE POTJANS

14.30 – 16.30

Netzwerktreffen „Genderkompetenz in Studium und Lehre“

Moderation: DR. LISA MENSE

GeDigital – Gender und Diversity in der digitalen Hochschulbildung

Seit geraumer Zeit wird in der Geschlechterforschung an der Freien Universität mit digitalen Lehr- und Lernformen gearbeitet. Sowohl in einzelnen Seminaren als auch im Weiterbildenden Masterstudiengang Gender- und Diversitykompetenz sowie in den Modulen im Bereich Gender- und Diversitykompetenz in der Allgemeinen Berufsvorbereitung wurden E-Learning-Angebote entwickelt. Im Projekt „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ werden multimediale Angebote zur Umsetzung auch in E-Learning-Umgebungen bereitgestellt. Die dabei gewonnenen Erfahrungen sollen systematisch ausgewertet werden, um gesicherte und generalisierbare Erkenntnisse über die Wirksamkeit von digitalen Lehr-Lernformen in der Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenz zu gewinnen.

Die Vermittlung von Gender- und Diversitykompetenz stellt für die Untersuchung der Wirksamkeit digitaler Lehre einen besonders relevanten Testfall dar, insofern dabei die Analyse von Lehr-Lernsystemen zum fachlichen Lernen mit der Analyse von Lehr-Lernsystemen zum Training fachübergreifender, generischer Kompetenzen verknüpft werden muss. Zudem handelt es sich dabei um einen hochschul-, fächer- und studienplanübergreifenden Bestandteil der wissenschaftlichen Ausbildung, der in der curricularen Verankerung in der deutschen Hochschullandschaft zunehmend an Bedeutung gewinnt. National wie international wird Gender- und Diversitykompetenz als Indikator guter Lehre wahrgenommen.

Gender in der Lehre: Der Bereich Allgemeine Berufsvorbereitung

Das MvBZ bietet im zentralen Angebot der Freien Universität Berlin für Bachelorstudierende im Rahmen der Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) im Kompetenzbereich Gender- und Diversitykompetenz in jedem Semester Lehrveranstaltungen in drei Modulen (je 5 LP) an:

- Modul „Gender und Diversity: Zentrale soziale Kategorien im 21. Jahrhundert“
- Modul „Gender, Diversity und Gender Mainstreaming“
- Modul „Diversity Management“

Die Lehrveranstaltungen in allen Modulen bestehen aus Seminarterminen und einem 2-tägigen Sensibilisierungstraining. Um den unterschiedlichen Bedürfnissen der Studierenden gerecht zu werden, werden sowohl durch das Semester laufende Veranstaltungen als auch Blockkurse in den Semesterferien angeboten.

Geschlecht und andere Differenzkategorien wie z.B. Alter, soziale Herkunft spielen als soziale Kategorien im Berufsleben eine große Rolle. Zugänge zu Räumen, Ressourcen und Chancen von Individuen und/oder Gruppen sowie die Bewertung von Leistung oder der Zugang zu Aufstieg und Einkommen hängen von (häufig auch unbewussten) Kategorisierungsprozessen ab. Gender- und Diversitykompetenz, also die Fähigkeit, diese Kategorien als gleichsam konstruiert und wirkmächtig zu erkennen, sowie die Reflexion eigener Werthaltungen und Handlungsmuster, sind wichtig, um Stereotypisierung und Diskriminierung zu vermeiden. Gender- und Diversitykompetenz bietet eine wichtige Voraussetzung für Kommunikations- und Organisationsfähig-

Freie Universität Berlin

ABV-Modulangebote Gender- und Diversity-Kompetenz
Wintersemester 2016/2017

Allgemeine Berufsvorbereitung (ABV) als Teil des Bachelorstudiums an der Freien Universität Berlin

Modul aus dem Kompetenzbereich ABV 2017

Das Magenta-von-Breman-Zentrum (MvBZ) bietet im Wintersemester 2016/2017 im Kompetenzbereich Gender und Diversity weiterhin drei Module (je 5 LP) an:

- MODUL Diversity Management
- MODUL Gender und Diversity: Zentrale soziale Kategorien im 21. Jh.
- MODUL Gender, Diversity und Gender Mainstreaming

Gender
Geschlecht als soziale Kategorie spielt gerade im Berufsleben eine große Rolle. Bewertungen von Leistungen, Arbeitszeiten und Auszeiten, die Verteilung von Aufträgen, Aufstiegschancen, Einkommen und vieles mehr folgen einer historisch und kulturell herorgeprägten geschlechtlichen Ordnung.

Diversity
Zusätzlich beeinflussen weitere Differenzkategorien wie Alter, soziale Schicht, Ethnizität, Religion oder sexuelle Orientierung auf unterschiedliche Weise die Zugänge von Individuen und Menschengruppen zu Räumen, Ressourcen und Chancen.

Gender- und Diversity-Kompetenz als berufliche Schlüsselqualifikation

- Voraussetzung für Tätigkeiten im Personalmanagement und in der Unternehmensorganisation in nationalen und internationalen Unternehmen
- Ausprägungsvoraussetzung für Aufgaben im Bereich von Antidiskriminierung, Gleichstellung und Diversity Management in Betrieben, Institutionen und Organisationen
- Grundlage für die Ausbildung von Moderations-, Team- und Führungsfähigkeiten

Informationen über die Studien- und Prüfungsleistungen der jeweiligen Module sind im Modulhandbuch zu finden. Kontakt: Magenta-von-Breman-Zentrum (MvBZ), Freie Universität Berlin, Postfach 10 15 5, 10588 Berlin, Telefon: +49 (0) 30 2090 1233, Fax: +49 (0) 30 2090 1234. Mehr über die Angebote des Lehr- und Lernzentrums für Gender und Diversity findet man unter: www.mvBZ.fu-berlin.de

keiten in beruflichen Tätigkeiten und stellt auf zunehmend internationalisierten Arbeitsmärkten eine berufliche Schlüsselqualifikation dar.

Im Seminar werden theoretische Ansätze behandelt, institutionelle und sonstige Rahmenbedingungen reflektiert sowie Strategien und Handlungsoptionen aufgezeigt. Ein wichtiger Bestandteil der Veranstaltungen ist das Sensibilisierungstraining. Ziel des Trainings ist es, mit Hilfe von Inputs, Diskussionen und insbesondere durch gruppenorientierte und interaktive Methoden (z.B. angeleitete Kleingruppenarbeit und Übungen zum Perspektivwechsel) die Teilnehmer_innen für den Umgang mit zugeschriebenen sozialen Differenzen zu sensibilisieren. Die Reflexion eigener Werte, Handlungsmodi und Kommunikationsstile ist Voraussetzung für die Ausbildung von heute verlangten berufsrelevanten Kompetenzen und bildet die Grundlage für Moderations-, Diskussions-, Team- und Führungsfähigkeiten.

Im Sommersemester haben Studierende des Kurses Diversity Management (30342) im Rahmen des Seminars Videos zum Thema Diversity/Vielfalt an der Freien Universität erstellt. Vier Videos wurden zur Teilnahme am Videowettbewerb eingereicht. Drei der Videos sind in die Ausscheidung für den Publikumspreis aufgenommen worden. Es handelt sich um die Videos „Diversity Man“, „Der Name ist egal“ und „Vielfalt und deren Wahrnehmung an der Freien Universität“ – diese Videos können über den Youtube-Kanal der Freien Universität angeschaut werden. Über Likes und Kommentare würden wir uns freuen.

www.youtube.com/channel/UChGMnECSItBUYZH1YIXLj-w

Arbeitsbereich Gender in der Lehre

Das MvBZ hat die Aufgabe, die Entwicklung von Lehrangeboten anzuregen, zu fördern und zu dokumentieren. Es unterstützt insbesondere Lehre und Kompetenzentwicklung im Bereich „Gender und Diversity“ (Allgemeine Berufsvorbereitung, Hochschuldidaktik, Kooperationsprojekte zur Entwicklung gender- und diversitysensibler Lehrangebote).

Schwerpunkte:

- Kompetenzbereich „Gender und Diversity“ in der Allgemeinen Berufsvorbereitung (ABV)
- Vorlesungsverzeichnis AGENDA
- Hochschuldidaktik: Gender, Queer und Intersektionalität in der Lehre
- E-Learning in der Geschlechterforschung einschließlich Begleitforschung
- Etablierung von internationalen Kooperationen
- Drittmittelprojekt „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ (zusammen mit der Zentralen Frauenbeauftragten)

Zuständigkeit:

Heike Pantelmann, Dipl.-Kffr., hat Betriebswirtschaftslehre mit dem Schwerpunkt Personalpolitik an der Freien Universität Berlin studiert und arbeitet seit 2012 im MvBZ bzw. dessen Vorgängereinrichtung. Sie ist Frauenbeauftragte des MvBZ, Sprecherin des Plenums der Frauenbeauftragten und Mitglied im zentralen Frauenrat der Freien Universität.

heike.pantelmann@fu-berlin.de



Dipl.-Kffr. Heike Pantelmann

Foto: Bernd Wannemacher

„And the winner is...“

Studierende eines Seminars des MvBZ gewinnen Video-Wettbewerb „Vielfalt an der Freien Universität“

Die Gewinner_innen des Video-Wettbewerbs „Vielfalt an der Freien Universität“ sind echte Diversity-Expert_innen. Nach fünf Tagen intensiver Auseinandersetzung mit Diversity Management – so auch der Name des Blockseminars in der Allgemeinen Berufsvorbereitung (ABV) Gender- und Diversity-Kompetenz – konnten die Studierenden kenntnisreich mit dem Thema Vielfalt umgehen. Das Seminar wurde im Sommersemester 2016 vom MvBZ angeboten. Am sechsten Seminartag hieß es dann: Konzept, Dreh, Schnitt zum Thema Vielfalt an der Freien Universität Berlin. Innerhalb eines Tages wurden die 2-3minütigen Beiträge fertig gestellt. Vier der fünf im Seminar entstandenen Videos wurden beim Wettbewerb eingereicht, drei der vier Videos sind in die Publikumsabstimmung gegangen. Gewonnen hat „Vielfalt und deren Wahrnehmung an der FU“ von Philip Maciejewski, Lukas Lönnendonker, Antonia Middeldorf, Suzanne Linehan Winter, Carolina Fernandez Arancibia und Christian Joswig. Glückwunsch!

Mit dem Entscheid der vierköpfigen Jury hat das Team der Studierenden ein iPad Air 2 bzw. 1.000 Euro gewonnen. Stifterin des Preises ist die Ernst-Reuter-Gesellschaft. Die feierliche Preisverleihung findet am 6. Dezember im Rahmen des Festakts zum Ernst-Reuter-Tag, an dem das Gründungsjubiläum der Freien Universität gefeiert wird, statt. Dort werden die Filme auch auf großer Leinwand zu sehen sein. Die Seminarleiterin Heike Pantelmann vom MvBZ wird im Publikum sitzen und sich mit den Studierenden freuen.

Festakt zum Ernst-Reuter-Tag am 6.12.2016
17:00 bis 19:00 Uhr
Henry-Ford-Bau der Freien Universität,
Garystr. 35, 14195 Berlin

Alle Filme des Video-Wettbewerbs
„Vielfalt an der Freien Universität“ auf:
www.youtube.com/c/freieuniversitaetberlin



Diese und andere Fragen stellten die Gewinner_innen des Video-Wettbewerbs Studierenden und Beschäftigten der Freien Universität Berlin.



„Diversity Man“ aus dem gleichnamigen Video-Beitrag plädierte für Vielfalt an der Freien Universität.

Forschungs- und Nachwuchsförderung

Die Konzeption und Koordination von disziplinenübergreifenden, regional und international vernetzten Forschungsprojekten ist zukünftig ein zentraler Arbeitsbereich des MvBZ. Auf einer (noch zu besetzenden) Stelle sollen strategische Forschungsentscheidungen begleitet und unterstützt, Impulse für zukünftige Forschungsschwerpunkte in der Geschlechterforschung gesetzt und Forschungsdesigns für interdisziplinäre Verbundprojekte entwickelt werden.

Ideenwettbewerb: die Gewinner_innen

Aus den Mitteln des Interdisziplinären Zentrums Geschlechterforschung, dessen Aufgaben das MvBZ übernommen hat, werden seit 2016 Projekte aus dem inter- bzw. transdisziplinären Bereich der Geschlechterforschung an der Freien Universität gefördert. Dazu wurden zwei Ausschreibungen in zwei Förderlinien bekannt gemacht: Förderlinie 1 Ideenwettbewerb, (SoSe 2016) und Förderlinie 2 Brückenprojekte (WiSe 2016/17). Im Sommersemester 2016 wurden drei Einzelprojekte im Rahmen eines Ideenwettbewerbs in einem kompetitiven Verfahren durch das Projektteam Forschung des MvBZ ausgewählt. Alle Projekte dienen der Vorbereitung von Drittmittelanträgen und werden durch eine Anschubförderung bis 2017 gefördert. Die geförderten Projekte gehören zu den Fachbereichen Politik- und Sozialwissenschaften sowie Geschichts- und Kulturwissenschaften und werden von Wissenschaftler_innen in verschiedenen Phasen ihrer beruflichen Entwicklung durchgeführt.

In seinem Projekt schlägt Dr. Yener Bayramoğlu eine komparative Vorgehensweise zur Forschung über queere Flüchtlinge in der Türkei und Deutschland vor, um Wissen über den Zusammenhang zwischen bestimmten Phasen der Migration und der geschlechtlichen Identifikation, der Beziehung zur eigenen Community und Imaginationen von Europa zu erzeugen. Durch einen neuen methodischen Ansatz wird der Fokus auf die Rolle der sozialen Medien bei der Entwicklung neuer Handlungsstrategien von LGBTQ-Personen und deren eigenen Displacement-Erfahrungen gelegt.

„Imagaries of gender and sexuality on the move“ von Dr. Yener Bayramoğlu, Institut für Publizistik- und Kommunikationswissenschaft.

Durch eine akteurszentrierte Perspektive eröffnet Prof. Dr. Claudia Jarzebowski grundlegend neue Erkenntnisse über Familienpraktiken und Möglichkeiten, Familie historisch zu denken. Mit dieser Herangehensweise soll das Verbürgerlichungs- und Kleinfamilienparadigma vom Kopf auf die Füße gestellt und als historische Konstruktion nachvollzogen werden. Transkulturell wird ihr Projekt u.a. dadurch, dass Familienpraktiken erschlossen und diskutiert werden, die mehrere Kontinente oder „Kulturkontaktzonen“ umfassen, sodass gezeigt werden kann, wie transkulturell Familien in der Frühen Neuzeit aufgestellt waren und gehandelt haben.

„Family across cultures. Neue Perspektiven auf eine globale Frühe Neuzeit“ von Prof. Dr. Claudia Jarzebowski, Friedrich-Meinecke-Institut.

Dr. Nicolas Schillingers Projekt beschäftigt sich mit unterschiedlichen Konzeptionen von Männlichkeit in Ostasien im langen 20. Jahrhundert. Im Mittelpunkt stehen die historische Entwicklung und Veränderung unterschiedlicher Männlichkeitsentwürfe in den ostasiatischen Gesellschaften

„Kranke Männer von Ostasien‘ – Männlichkeiten in China, Japan und Korea im 20. Jahrhundert“ von Dr. Nicolas Schillinger, Sinologie – Chinastudien

vom späten 19. bis zum Anfang des 21. Jahrhunderts. Mehrere Teilprojekte werden der Frage „Was bedeutet es, ein Mann zu sein?“ nachgehen und untersuchen, wie neue Praktiken, Repräsentationen und ikonische männliche Figuren, beispielsweise ‚der Intellektuelle‘, ‚der Wissenschaftler‘, oder ‚der Offizier‘, in Ostasien entstanden sind.

Brückenprojekte: In der Ausschreibung

Durch eine zweite Ausschreibung wird die Förderung von Brückenprojekten für Wissenschaftler_innen der Freien Universität Berlin geplant. Die geförderten Projekte sollen etablierte Verbundprojekte an der Freien Universität Berlin (Sonderforschungsbereiche, Cluster, Graduate Schools, Focus Areas, DFG-Forschergruppen o.ä.) mit Fragestellungen und Themenschwerpunkten der Geschlechterforschung verbinden. Dazu soll die Förderung der Durchführung bestehender bzw. geplanter, individueller oder kollaborativer Forschungsvorhaben der Geschlechterforschung dienen. Das Auswahlverfahren dieser Förderlinie ist für November 2016 geplant. Geförderte Projekte werden auf der Seite des MvBZ veröffentlicht.

Weitere Informationen:

www.mvzb.fu-berlin.de/forschung/gefoiderte-projekte

Arbeitsbereich Forschung und Forschungsförderung

Das MvBZ unterstützt bei der Konzeption und Durchführung von inter- bzw. transdisziplinären Forschungs- und Qualifikationsvorhaben, Verbund- und Vernetzungsprojekten im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung an der Freien Universität Berlin (insbesondere mit internationaler Ausrichtung).

Schwerpunkte:

- Projektentwicklung, -durchführung und (digitale) Unterstützung
- Schaffung von Austausch- und Kooperationsmöglichkeiten

Zuständigkeit:

N.N.

Internationalisierung: Internationale Kooperationen

Das MvBZ initiiert und unterstützt die Konzeption und Durchführung von Projekten zu Forschung und Lehre im Feld Gender und Diversity mit internationaler Ausrichtung. Es bietet darüber hinaus Gastaufenthalte für internationale Wissenschaftler_innen am Zentrum an. Im Feld der Geschlechterforschung gab es zuletzt Kooperationen mit Wissenschaftler_innen aus Mexiko, China, Ägypten und Korea.

Ein Beispiel für diese Kooperationen ist die Zusammenarbeit mit dem FU-KoreaNet. Zuletzt nahm eine Abordnung des MvBZ an der 4. FU-KoreaNet-Konferenz an der Ewha Womans University in Seoul teil. Die Konferenz stand unter der Überschrift „Globalizing Gender und Gender Sensitivities in Universities“ und diente der Identifikation von gender- und diversityrelevanten Zielen und Strategien, die im Rahmen des FU-Korea-Nets umgesetzt werden können, insbesondere zukünftige Kooperationen in Forschung und Lehre.



Aus der Zusammenarbeit mit Wissenschaftler_innen aus Ägypten resultiert – neben weiteren Planungen für Projekte mit jordanischen Kolleginnen – das „Handbook on Equal Opportunities in the Egyptian Higher Education System“. Es ist das Produkt gemeinschaftlicher Arbeit zahlreicher Projektbeteiligter aus dem DAAD-geförderten Projekt „Gender Equality in the Egyptian Higher Education System“, das von 2012 bis 2014 vom MvBZ in Verbindung mit den Frauenbeauftragten der Freien Universität gemeinsam mit den Partneruniversitäten in Alexandria, Kairo, Sohag und South Valley durchgeführt wurde. Es wurde nach Abschluss des Projekts im MvBZ fertiggestellt und ist nun auf Englisch/Arabisch erschienen. Das Handbuch wurde am 28. September 2016 in Kairo präsentiert. Die Rahmenveranstaltung wurde vom MvBZ in Kooperation mit dem Verbindungsbüro der Freien Universität in Kairo durchgeführt. Sie fand in den Räumen des DAAD/DWZ in Kairo-Zamalek statt. Die Keynote der Veranstaltung hielt Prof. Dr. Hania Sholkamy von der



Links: Heike Pantelmann, Heike Frick, Eun-Jeung Lee, Marianne Braig, Carola Richter, Margreth Lünenborg vor der Ewha Womans University in Seoul (v.l.n.r.)

Foto: Heike Pantelmann

Rechts: Prof. Dr. Eun-Shil Kim und Prof. Dr. Britta Schütt.

Foto: Heike Pantelmann

Oben: Banner der 4. FU-KoreaNet-Konferenz an der Ewha Womans University in Seoul.

Foto: Heike Pantelmann

American University in Cairo zum Thema „Can women thrive in a toxic environment? Reflections on development and gender work in Egypt“. Nach der Präsentation des Handbuchs durch Heike Pantelmann (MvBZ) wurde von Prof. Dr. Jasmin Fouad der Masterstudiengang „Gender and Development“ vorgestellt, der am 5. Oktober 2016 von der Faculty of Economics and Political Science (FEPS) der Cairo University angelaufen ist. Prof. Dr. Jehan Ragab präsentierte den Girl's Day an der South Valley University als Beispiel für aus dem Projekt resultierende nachhaltige Gleichstellungsaktivitäten.

Handbook on Equal Opportunities in the Egyptian Higher Education System.

Layout: Sabine Schwarz

Foto: Heike Pantelmann



Rainer Hoffmann M.A.

Foto: Bernd Wannemacher

Arbeitsbereich Service und Koordination

Zu den Serviceaufgaben des MvBZ gehören insbesondere die Bereitstellung von regelmäßig aktualisierten Informationen auf der eigenen Homepage und im Bereich Social Media sowie das Veranstaltungsmanagement.

Weitere Schwerpunkte:

- Gender- und Diversity-Blog
- Sammelschwerpunkt Geschlechterforschung in der Campusbibliothek
- fachliche Unterstützung in den Bereichen Public Relations, Grafikdesign (print/online) und Social Media

Zuständigkeit:

Rainer Hoffmann M.A. führt das Sekretariat und betreut die Bereiche Koordination sowie das Veranstaltungsmanagement. Er ist seit dem 1. September 2016 am MvBZ beschäftigt. Er studierte Kunstgeschichte, spanische Philologie und Medienwissenschaften an der Universität Trier sowie an der Universidad Autónoma de Madrid.

rainer.hoffmann@fu-berlin.de

Unterstützt durch Hannah-Sophie Schüz, stud. Hilfskraft.

Pilwha Chang: Pionierin der Frauen- und Geschlechterforschung Ostasiens

Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin

Die koreanische Wissenschaftlerin Pilwha Chang hat die internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung an der Freien Universität Berlin zum Wintersemester 2016/17 übernommen.

Pilwha Chang, eine Pionierin der Frauen- und Geschlechterforschung in Ostasien, lehrt und forscht an der Ewha Womans University in Seoul, wo sie 1984 den ersten Lehrstuhl für Gender Studies in Ostasien übernahm, den sie bis heute inne hat. Sie ist eine der renommiertesten Wissenschaftlerinnen in ihrem Feld und hat die Entwicklung der Geschlechter- und Frauenforschung in Asien maßgeblich geprägt, nicht zuletzt durch Gründung der „Asian Association of Women’s Studies“ und Leitung des „Korean Women’s Institute“ sowie des „Asian Center for Women’s Studies“. Nach einem Studium der englischen Literaturwissenschaft in Südkorea promovierte Chang an der University of Sussex zum Thema „Women and Development“ und wirkte später auch als Visiting Fellow am dortigen Institute of Development Studies. Zu ihren Forschungsschwerpunkten gehören die Sozial-, Arbeits- und Entwicklungspolitik aus Genderperspektive.

An der Freien Universität wird sich Pilwha Chang insbesondere mit dem Thema Nachhaltigkeit unter Berücksichtigung der Gender Studies beschäftigen und eng mit dem Institut für Koreastudien, der Graduate School of East Asian Studies (GEAS) und dem Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung zusammenarbeiten. Neben einer öffentlichen Vorlesung, die am 24. Januar 2017 stattfinden wird, bietet die Wissenschaftlerin ein Seminar zu Gender Studies in Ostasien an.

Die internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung („Dahlem International Network Professorship for Gender Studies“) wird im Rahmen des Zukunftskonzepts seit 2013 jährlich ausgeschrieben. Die Professur zielt darauf ab, die Frauen- und Geschlechterforschung in Profildbereichen der Freien Universität zu stärken, ihre internationale Vernetzung zu befördern und Perspektiven für laufende Forschungsvorhaben zu verbessern. Erstmals besetzt wurde sie im Wintersemester 2013/14 mit der kanadischen Politikwissenschaftlerin und Lateinamerika-Expertin Prof. Dr. Verónica Schild von der Western University London, Ontario. Außerdem hatten die iranische Archäologin Leila Papoli Yazdi und die rumänische Gesundheitsexpertin Irina Catrinel Craciun die Professur inne.



Prof. Dr. Pilwha Chang

Foto: privat

Zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Wendy Stollberg,
Stellvertreterin der zentralen
Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt ist ein gesellschaftsübergreifendes Thema, ein Thema, das von Unsicherheit und Unwissenheit geprägt ist und ein Thema, das auch vor Hochschulen nicht Halt macht. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt stellen erhebliche Eingriffe in die sexuelle Selbstbestimmung von Menschen dar und bedeuten in den meisten Fällen einen schwerwiegenden und lang anhaltenden Einfluss auf das Leben der Betroffenen. Es handelt sich bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt um ein Thema, das für alle relevant ist, für (potentiell) Betroffene, Beobachtende, Beratende und für jeden Menschen mit Verantwortungsgefühl. Im Folgenden werden drei sehr unterschiedliche Ereignisse bzw. Entwicklungen angerissen, die den Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt, vor allem an Hochschulen, aufzeigen bzw. beeinflussen.

Persönliche Konsequenz einer Professorin in Großbritannien

Im Mai dieses Jahres kündigte eine Professorin am renommierten Goldsmiths College der University of London ihren Posten. Wie kam es dazu? Sara Ahmed, von 2004 bis zu ihrem Rücktritt Professorin für Race and Cultural Studies am Fachbereich für Medien- und Kommunikationswissenschaften, waren sechs Vorwürfe von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt von Studentinnen gegenüber vier Angestellten des Colleges zur Kenntnis gelangt. Der Umgang mit diesen Fällen – ein ernsthaftes Untersuchungsverfahren, das die Fälle als institutionelles Problem betrachtet, wurde nicht eingeleitet – war aus Sara Ahmeds Sicht mehr als unzureichend. Auf ihrem Blog schrieb sie: Sie könne die Untätigkeit ihrer Hochschulleitung und das Schweigen ihrer KollegInnen angesichts wiederholter und bekannter Fälle von Belästigung nicht mehr mittragen. Aus Protest trete sie gegen „das Versagen im Umgang mit dem Problem der sexuellen Belästigung“ von ihrem Posten zurück (<https://feministkilljoys.com/>). Ahmed kritisierte die hohe Anzahl an sexualisierten Übergriffen an britischen Universitäten, die weder statistisch erfasst noch öffentlich diskutiert würden. Auf diese Weise würden die Übergriffe nur mit den Opfern in Verbindung gebracht, denen überdies anhafte, sich „zu beschweren“. Die Opfer würden nicht gehört werden.

Sara Ahmeds persönliche Entscheidung ist ein beschämendes Indiz dafür, wie z.T. mit Vorfällen sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen umgegangen wird.

Gesetzesreformen auf Bundesebene

Positive Entwicklungen gibt es dagegen im deutschen Recht. So wurde Anfang Juli im Bundestag die „Änderung des Strafgesetzbuches zur Verbesserung des Schutzes vor sexueller Misshandlung und Vergewaltigung“ beschlossen. Aus dem Begriff „Nötigung“ wird nun bereits in der Benennung des Gesetzes der eindeutig schärfere Begriff der „Misshandlung“. Erklärtes Ziel der Strafrechtsreform ist es, die Rechte von Opfern zu stärken und sexu-

alisierte Übergriffe vor Gericht leichter verfolgbar zu machen. Seit In-Kraft-Treten der Gesetzesänderung am 11.11.2016 heißt es nun: „Nein heißt Nein“, was so viel bedeutet wie, dass der erkennbar entgegenstehende Wille des Opfers für die Anerkennung als Strafdelikt ausreicht. Widerstand, ob körperlicher oder verbaler Art, ist nicht mehr erforderlich und das Ausnutzen der Wehr- und Arglosigkeit der Opfer durch die Täter wird bestraft. Ebenso ist der Einsatz von Gewalt oder Gewaltandrohung nicht mehr Voraussetzung dafür, die strafrechtliche Verfolgung zu gewährleisten. Daneben wird auch „Grapschen“ zum Straftatbestand. Eine weitere Ergänzung stellt das Erfassen von „Gewaltbeziehungen“ dar: Dabei lassen Opfer sexuell geforderte Handlungen über sich ergehen, aus der Erfahrung heraus, dass der Täter sonst Gewalt anwendet. Schließlich findet auch der aus den Ereignissen der Silvesternacht in Köln und Hamburg entstandene und von PolitikerInnen wie JuristInnen heiß debattierte, sogenannte Gruppenparagraph Eingang in die Gesetzesänderung: Dabei ergeht Strafe für alle in einer Gruppe, selbst wenn der Einzelne die Tat weder begangen noch den Vorsatz dazu hatte.

Mitte Juli wurde von der Bundesregierung eine weitere Gesetzesänderung auf den Weg gebracht, bei der das Thema „Stalking“ im Mittelpunkt steht. Ziel ist auch hier der bessere Opferschutz. Künftig sollen Bedrängungen bereits geahndet werden, wenn sie „objektiv dazu geeignet sind“, das Leben des Opfers schwerwiegend zu beeinträchtigen. Bislang sahen sich viele Opfer durch ständige Nachstellungen gezwungen, Wohnort oder Arbeitsstelle zu wechseln. Nun soll es also nicht mehr erforderlich sein, dass die Opfer dem hohen Belästigungsdruck nachgeben und ihr Leben entscheidend ändern.

Wie wirksam diese Gesetzesreformen tatsächlich sein werden, wie viel Schutz und Unterstützung sie den Betroffenen bieten werden, wird die Rechtsprechung in der Zukunft zeigen. Dennoch wurde schon jetzt deutlich, dass sexualisierte Diskriminierung und Gewalt künftig stärker als Straftaten eingestuft werden und das persönliche Recht auf sexuelle Selbstbestimmung eine Aufwertung erfährt. Für die Hochschulen könnte dies zu mehr juristischer Klarheit beim Umgang mit Vorfällen und einer besseren Unterstützung von Betroffenen führen.



Foto Martin Abegglen / Wikimedia Commons

Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Freien Universität Berlin

Die Freie Universität Berlin beschäftigt sich seit geraumer Zeit mit dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt. Im März 2015 trat nach langer Entwicklungszeit die „Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität Berlin“ in Kraft. Dabei handelt es sich um einen für alle Angehörigen der Universität verbindlichen Rechtstext, der sie gleichermaßen vor Übergriffen auf die sexuelle Selbstbestimmung schützen soll bzw. im konkreten Fall aufzeigt, wer unterstützt und welche Maßnahmen ergriffen werden können. Angelehnt an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) definiert die Richtlinie den Begriff „sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“. Sie geht dabei sogar über das AGG hinaus und benennt beispielsweise explizit das Phänomen des Stalking. Ein weiterer wesentlicher Fortschritt gegenüber dem AGG ist der Personenkreis, der unter die Richtlinie fällt. Im Gegensatz zum AGG, das auf den Kreis von Beschäftigten, Auszubildenden und BewerberInnen beschränkt ist, deckt die Richtlinie einen weit umfangreicheren Personenkreis ab, der neben den Be-

schäftigten die größte Gruppe – die Studierenden – aber auch sich gastweise an der Universität Aufhaltende einbezieht.

Um ihre volle Wirkung entfalten zu können, ist es wichtig, dass diese Richtlinie allen Mitgliedern der Freien Universität Berlin bekannt ist. Eine Aufgabe, der sich u.a. die Arbeitsgruppe zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt widmet. Sie setzt sich derzeit zusammen aus VertreterInnen von Fachbereichsverwaltungsleitungen, der Personalabteilung, den Personal- und Auszubildendenvertretungen, einer Psychologin aus der Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung, der zentralen Frauenbeauftragten, der Sprecherin des Plenums der Frauenbeauftragten sowie einer Studentin. Die AG plant eine zentrale Öffentlichkeitskampagne, die neben Informationsmaterial in Papierform eine umfassende Webseite einschließt. Betroffene, Vorgesetzte, Beobachtende – alle sollen mit Informationen bedacht werden, wie sexualisierte Diskriminierung und Übergriffe erkannt und welche präventiven Maßnahmen ergriffen werden können, wie im Bedarfsfall gehandelt werden und wer dabei unterstützen kann. Auch jetzt schon verfolgt die AG aktuelle Entwicklungen welt-, bundes- und berlinweit (wie den Sara-Ahmed-Fall und die genannten Gesetzesreformen), um so das Präsidium beraten und an der Freien Universität Berlin eine wirksame Netzwerkarbeit gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt aufbauen zu können. Das schließt auch die Entwicklung von Fortbildungen, insbesondere für Führungskräfte, ein.

Was bedeuten diese Entwicklungen für uns?

Es ist wichtig, dass wir als Menschen und als Angehörige der Freien Universität nicht die Augen vor dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt verschließen. Ein Vorfall wie am Goldsmith College muss uns zum adäquaten Umgang mit dem Thema mahnen. Wir dürfen nicht zulassen, dass Sara Ahmed recht behält, wenn sie sagt: „...we are talking about how sexual harassment becomes normalised and generalised – as part of academic culture“.

Jede Hochschulleitung muss Vorfälle ernst nehmen, ihre Angehörigen aufklären und schützen. Es ist in unser aller Interesse und Verantwortung, dass jeder Mensch, der sich auf unserem Campus aufhält, sich frei von Angst vor Angriffen auf seine sexuelle Selbstbestimmung bewegen und seiner Arbeit oder seinem Studium ungehindert nachgehen kann. Wenn dies nicht so ist, müssen wir handeln und Betroffenen unsere volle Unterstützung geben. Das Recht ist auf unserer Seite.

- Link zum Blog von Sara Ahmed: <https://feministkilljoys.com>
- Link zur Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität: www.fu-berlin.de/service/zuvdocs/amtsblatt/2015/abo42015.pdf
- Link zum Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG): www.gesetze-im-internet.de/agg
- Kontakt zur AG zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Freien Universität über die zentrale Frauenbeauftragte: frauenbeauftragte@fu-berlin.de

Ägyptische Feministin Mozn Hassan erhält „Alternativen Nobelpreis“



Mozn Hassan

Foto: EUROMED RIGHTS

Zusammen mit ihrer Organisation „Nazra für feministische Studien“ erhält die ägyptische Feministin Mozn Hassan den diesjährigen Right Livelihood Award. Geehrt werden sie „für ihren Einsatz für die Gleichstellung und die Rechte von Frauen unter Umständen von anhaltender Gewalt, Missbrauch und Diskriminierung“, so die Begründung der Right Livelihood Award Foundation.

Mit ihrer 2007 gegründeten Organisation „Nazra für feministische Studien“ stellt sich Mozn Hassan gegen Menschenrechtsverletzungen in ihrer Heimat. So dokumentierte die 1979 geborene Frauenrechtlerin die häufigen sexuellen Übergriffe auf Frauen bei Kundgebungen während und nach der Revolution in Ägypten 2011 und schuf damit ein öffentliches Bewusstsein für diese Verbrechen. Den Opfern wurde medizinisch, psychologisch und juristisch geholfen. Ein weiterer Erfolg von Nazra war die Aufnahme der Frauenrechte in die ägyptische Verfassung und die Ausweitung der Definition sexueller Straftatbestände im Strafgesetzbuch Ägyptens, die sie gemeinsam mit anderen Frauenorganisationen erstritten hat. Nazra setzt sich für den Aufbau einer Frauenbewegung ein, die Frauen auch politisch sichtbar macht. Zu diesem Zweck begleitet und unterstützt die Organisation Frauen bei der Übernahme von politischen Ämtern. Auf diese Weise soll Frauen die langfristige Teilhabe an der Gestaltung des Landes möglich gemacht werden.

Der Right Livelihood Award gilt als „Alternativer Nobelpreis“. Seit 1980 wird er an Menschen und Organisationen vergeben, die sich besonders für eine ökologische oder humanitär vorbildliche Lebensweise einsetzen.

Innovative Beschäftigungsmodelle in Leitungspositionen

Topsharing in der Universitätsverwaltung der Universität Hohenheim

*Aline Oloff,
bis Oktober 2016 Referentin der zentralen
Frauenbeauftragten der Freien Universität
Berlin, jetzt wissenschaftliche Mitarbeiterin
am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen-
und Geschlechterforschung der Technischen
Universität Berlin*

Seit 2011 wird die Personalabteilung der Universität Hohenheim von einer Doppelspitze geleitet. Die beiden Juristinnen Heide Lange und Aline Oleschkewitz teilen sich die Position der Abteilungsleitung und vertreten zugleich die Kanzlerin als erste und zweite Vizekanzlerin. Begonnen haben beide als Mitarbeiterinnen in der Forschungsabteilung und haben beide von dort aus die Leitung der Personalabteilung zunächst als Elternzeitvertretung übernommen und sich dabei dann auch wechselseitig vertreten. In dieser Phase ist die Zusammenarbeit in der Doppelspitze systematisch aufgebaut worden. Der damalige Kanzler mit einem Faible für Personalentwicklung hat diese Entwicklung gegen Vorbehalte im Rektorat unterstützt und befördert. Nach einer Projektphase – mit Evaluation – ist das Modell nunmehr etabliert. Dabei handele es sich aber ganz klar um eine Zustimmung zu ihren Personen, betont Aline Oleschkewitz im Gespräch über ihre besondere Arbeitssituation. Unhinterfragt seien Doppelspitzen auch in Hohenheim noch lange nicht, aber als Möglichkeit akzeptiert. Immerhin wird das Modell im „Audit familiengerechte Hochschule“ lobend erwähnt und ist bereits zweimal kopiert worden. Mittlerweile werden das akademische Auslandsamt an der Universität Hohenheim und das Forschungszentrum für globale Ernährungssicherung und Ökosysteme ebenfalls von einer Doppelspitze geleitet. Interessant bei letzterem ist die Tatsache, dass sich beide Leiterinnen bereits gemeinsam beworben haben. Zudem zeigt sich hier, dass auch in der Forschung bzw. im Wissenschaftsmanagement Jobsharing praktikierbar und möglich ist.

„Bevor man so ein Projekt startet, sollte man sich bereits gut kennen und wissen, dass man gut zusammenarbeiten kann“, so Oleschkewitz. Eine Doppelspitze künstlich zusammen zu setzen halte sie für nicht so günstig. Erfahrungen aus der freien Wirtschaft, wo das sogenannte Topsharing, das Jobsharing in Führungspositionen, bereits etwas länger praktiziert wird, geben ihrer Einschätzung Recht. Man denke nur an das gescheiterte Führungsduo der Deutschen Bank, Jürgen Fitschen und Anshu Jain. Positive Beispiele hingegen gibt es. bei der Deutschen Bahn¹, bei Bosch² oder aber in einer großen Universitätsklinik³. Vor allem die Schweiz scheint Vorreiter in Sachen Topsharing zu sein⁴.

Wie funktioniert es aber genau? Heide Lange und Aline Oleschkewitz arbeiten gegenwärtig beide 50 Prozent der regulären Arbeitszeit von 40 Stunden. Es gab auch schon Zeiten, wo sie gemeinsam auf 150 Prozent kamen, nebenher aber auch noch weitere Projekte verantworteten. Beide sind gleichzeitig im Büro anwesend, haben „lange Tage“, um Gremien wie bspw. die Rektoratssitzungen, abzudecken, arbeiten aber auch stundenweise im Homeoffice. Sie teilen sich auf eigenen Wunsch ein Büro, um direkt kom-



Juristinnen an der Doppelspitze:
Aline Oleschkewitz (l.) und Heide Lange
Foto: Universität Hohenheim

munizieren zu können. Zusätzlich steht ihnen ein Besprechungsraum zur Verfügung. Sie führen ein gemeinsames Ablagesystem, einen gemeinsamen Kalender und haben wechselseitig Einsicht in ihre E-Mailkonten. Eine Sachbearbeiterin arbeitet beiden zu.

Der Arbeitstag beginnt mit einer kurzen Besprechung und Abstimmung zu den anstehenden Terminen und Vorgängen – und das häufig bereits am Telefon auf dem Weg zur Arbeit. Vor allem dann, wenn eine von beiden unmittelbar zu Arbeitsbeginn Termine hat. Sie haben ihre Arbeitsgebiete und Aufgaben klar geteilt, überblicken aber beide alle Themen bzw. wissen, wer in der Abteilung zuständig und mit Detailfragen betraut ist. Beide sind grundsätzlich für alles ansprechbar. Das A und O der Zusammenarbeit seien Kommunikation und Abstimmung, sagt Oleschkewitz, um den Überblick zu behalten – und, um sich nicht gegeneinander ausspielen zu lassen.

Beide Frauen sind mittlerweile Mütter und zugleich hochmotivierte Führungskräfte. Der Mut, neue Formen der Arbeitsgestaltung zu erproben und neue Wege in der Personalentwicklung zu gehen, hat an der Universität Hohenheim zu Erfolg und Zufriedenheit geführt.

1 www.sueddeutsche.de/news/karriere/arbeit-das-prinzip-topsharing--eine-fuehrungsposition-zu-zweit-ausueben-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-160212-99-678839

2 www.spiegel.de/karriere/berufsleben-job-sharing-wird-immer-populaerer-a-901053.html

3 www.zeit.de/2015/17/jobsharing-uniklinik-heidelberg-oberaerztinnen

4 www.hrm.de/fachartikel/topsharing-wenn-f%C3%BChrungskr%C3%A4fte-ihren-job-teilen--9952

„Gleichstellungsrecht strebt nach seiner Überflüssigkeit“

Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

Selma Tabak,
studentische Mitarbeiterin der zentralen
Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin

BUKOF

Ende September fand die 28. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (BUKOF) in der Albert-Ludwigs-Universität in Freiburg statt. Im Fokus der Jahrestagung standen die Möglichkeiten zur Implementierung nachhaltiger Gleichstellungspolitik. An der Tagung nahmen über 200 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus ganz Deutschland teil sowie AkteurInnen, die in der Gleichstellungspolitik tätig sind oder sich dafür interessieren.

Die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit ist nach wie vor eine zentrale Herausforderung an Hochschulen. Verschiedene gleichstellungspolitische Initiativen wie die DFG-Gleichstellungsstandards, das Professorinnenprogramm oder Programme auf Länderebene setzten in den letzten Jahren wichtige Impulse für mehr Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen. Die Nachhaltigkeit dieser Politiken ist jedoch immer wieder gefährdet und umkämpft, wie die Veränderungen bei den DFG-Gleichstellungsstandards oder die Diskussionen zur Exzellenzinitiative zeigen. Auch sind viele Gleichstellungsmaßnahmen von kurzfristigen Projektförderungen abhängig, die eine ständige Entwicklung von Innovationen verlangen, statt eine nachhaltige Verankerung von erfolgreichen Instrumenten zu fördern. Hauptthema der Jahrestagung war daher die Frage, wie Maßnahmen nach dem Auslaufen von Programmen weitergeführt werden können.

Am Eröffnungstag trafen sich die verschiedenen BuKoF-Kommissionen. Viel Zuspruch fand das Interessierten-Treffen zum Thema „Trans“. Der anschließende Festakt wurde mit dem Vortrag „Nachhaltiges Gleichstellungsrecht für Hochschulen“ von Katharina Mangold, Schumpeter Fellow (VW Stiftung), eröffnet. Sie betonte, dass das Gleichstellungsrecht gewissermaßen nach seiner Überflüssigkeit strebe. Dies wurde in der anschließenden Podiumsdiskussion mit dem Rektor der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, Professor Hans-Jochen Schiewer, und der Gleichstellungsbeauftragten der Universität, Dr. Ina Sieckmann-Bock, unter der Moderation von Jutta Dalhoff, der Leiterin des GESIS-Bereichs Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung – Center of Excellence Women and Science, diskutiert. Dagmar Simon, Leiterin der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik im Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung, gab in ihrem Vortrag Antworten auf die Frage: „Nachhaltigkeitskonzepte und Gleichstellungspolitik: Wie passt dies zusammen?“ voran.



Foto: Gleichstellungsbüro Universität Freiburg

Anschließend fanden Workshops zu verschiedenen Themen statt: Allgemeine Gleichstellungsstandards auf Landesebene; wechselseitige Perspektiven und Potenziale der Nachhaltigkeit; Gender und Gleichstellung; Möglichkeiten der Verankerung von Gleichstellung in dezentrale Einheiten auch ohne monetäre Anreize. Darauf folgte die Mitgliederversammlung der Bu-KoF, auf der auch die neue Satzung beschlossen wurde.

Am nächsten Tag wurden Ergebnisse und Berichte aus den Workshops vorgestellt: zur Arbeits- und Beschäftigungssituation von Hochschulsekretärinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen, zum FUTURA-Weiterbildungsprogramm, zu Homophobie und Heteronormativität am Arbeitsplatz Hochschule und zu Anforderungen studentischer Gleichstellungsarbeit, die je nach Bundesland unterschiedlich ist.

Gender Equality in Higher Education

Paris: 9. Europäische Konferenz zur Gleichstellung der Geschlechter im Hochschulbereich

Wie steht es um die europäischen Programme zur Gleichstellung an Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen? Welche politischen Strategien waren erfolgreich, welche werden in der Zukunft gebraucht? Wie kann Diversity Teil von existierenden Gleichstellungsstrukturen werden? Wie lässt sich sexualisierte Gewalt im Kontext von Wissenschaft und Forschung noch besser bekämpfen? Diese und weitere Fragen waren Thema bei der 9. Konferenz des European Network on Gender Equality in Higher Education die Mitte September in Paris stattfand.

Der Schwerpunkt der Konferenz lag in der Diskussion von Gleichstellungsstrategien auf nationaler und europäischer Ebene. In Panels, Vorträgen und Poster Sessions stellten Arbeitsgruppen, Projekte und andere Akteur*innen wissenschaftspolitischer Gleichstellung ihre Arbeit vor. So präsentierte das EU-Pilotprojekt „GENDER-NET ERA-NET“, eine Initiative, die bestehende Gleichstellungspolitiken im europäischen Vergleich analysiert und mit europäischen und außereuropäischen Partner*innen weiterentwickelt, seine abschließenden Ergebnisse. Über Stand und Möglichkeiten ständiger Konferenzen von Frauenbeauftragten auf nationaler bzw. Bundesebenen diskutierte die Leiterin des Referats für Gleichstellung und Familienförderung der Universität Konstanz und Mitglied der Bundeskonferenz der Frauenbeauftragten (BuKoF), Marion Woelki mit Vertreterinnen aus Österreich, Frankreich und der Schweiz. Mehrere Panels setzten einen expliziten Schwerpunkt auf Aspekte von Gender und Diversity und thematisierten die Notwendigkeit einer Ausdehnung des Diskriminierungsschutzes für LGBT*-Personen und von Rassismus betroffene Universitätsangehörige.

Die Freie Universität Berlin wurde vertreten durch die zentrale Frauenbeauftragte, Mechthild Koreuber, sowie durch die Präsentationen des Projekts „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ durch Melanie Bittner und Pia Garske und einem Projekt zu transnationalen und transsektoralen Möglichkeiten von Lehre im Feld von Gender and Diversity durch Heike Pantelmann.

Zum Abschluss der Veranstaltung betonte die französische Ministerin für Bildung, Hochschulwesen und Forschung, Najat Vallaud-Belkacem, in ihrem Vortrag die Wichtigkeit geschlechtergerechter Forschung und Lehre und kündigte ihren Einsatz für weitere Gleichstellungsinitiativen im französischen Hochschulraum und auf europäischer Ebene an.

<https://9euconfgender.sciencesconf.org>

* Abkürzung für die Aneinanderreihung queerer Identitäten: lesbian (lesbisch), gay (schwul), bisexual (bisexuell), trans (transident).

Mama cum laude – Kinder und Karriere in der Wissenschaft

Zu dieser Veranstaltung lädt das Junge Wissenschaftsforum Dahlem der Freien Universität Berlin Nachwuchswissenschaftler/innen auf dem Weg zur Professur (fortgeschrittene Promovierende bis einschl. W1) am Mittwoch, 25. Januar 2017, 17:30 – 19:30 Uhr mit anschließendem Empfang ein. Der Ort wird noch bekannt gegeben.

Die Vereinbarkeit von Kindern und Karriere stellt bis heute eine Herausforderung für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler dar. Denn die akademische Laufbahn fordert einen hohen Einsatz, gerade in der Qualifikationsphase, die über den späteren Karriereverlauf entscheidet. Sie setzt Eltern ganz besonders unter Druck, den doppelten beruflichen und privaten

Anforderungen gerecht zu werden. Doch eine Entscheidung für die Wissenschaft sollte keine Entscheidung gegen Familie sein, und umgekehrt. Wie also können Hochschulkarriere und Familie parallel gelebt werden, auch unabhängig von Geschlecht? Mit welchen Herausforderungen sind Wissenschaftlereltern konfrontiert? Was sind familiensensible Arbeitsbedingungen und wie vereinbar sind sie mit dem aktuellen Wettbewerbs- und Leistungsprinzip in der Wissenschaft? Das Junge Wissenschaftsforum Dahlem geht diesen Fragen anhand persönlicher Erfahrungsberichte nach und lädt zum Austausch mit Vertretern und Vertreterinnen der Freien Universität und der Charité ein.

Information und Anmeldung: Dr. Camilla Leatham, Stabsgruppe Internationale Netzwerkuniversität, camilla.leatham@fu-berlin.de, 030 838 73917.

Junges Wissenschaftsforum Dahlem: www.fu-berlin.de/sites/wissenschaftsforum

Dual Career & Family Service richtet Wiki ein

Der Dual Career & Family Service (DCFAM) der Freien Universität bietet auf seiner Website die Möglichkeit ein neues Wiki zu nutzen. In diesem werden u.a. Kindertagesstätten, Schulen und Pflegeeinrichtungen in Berlin aufgelistet. Das Wiki ist noch im Aufbau und wird stetig weitergeführt. Relevante In-

formationen rund um Beruf/Studium und Familie können hier erfasst, gesammelt und mit anderen geteilt werden. Um dieses Angebot erweitern zu können, nimmt der DCFAM gerne Tipps und Informationen von Interessierten, Institutionen etc. auf.

Kontakt: Dual Career & Family Service, dcfam-service@fu-berlin.de, 030 838 51137

Link zum Wiki: <http://wikis.fu-berlin.de/x/KoK2KQ>

Elsa-Neumann-Stipendium modernisiert

Das „Elsa-Neumann-Stipendium des Landes Berlin“ für Promovierende wird modernisiert. Die Novellierung der Nachwuchsförderungsverordnung, auf der das Stipendium basiert, verbessert sowohl die Rechtsstellung von verheirateten oder verpartnerten Stipendiatinnen und Stipendiaten, als auch die von Stipendiatinnen, die während der Promotion ein Kind bekommen.

Zukünftig wird das Einkommen der Partnerin bzw. des Partners nicht mehr zur Berechnung des Stipendiums herangezogen.

Dies führte in der Vergangenheit zu einer Minderung des Förderbetrags oder sogar zum Ausschluss aus dem Programm. Unterbricht eine Stipendiatin wegen Schwangerschaft und Geburt eines Kindes ihre Promotion, dann wurde bisher das Stipendium zwar weitergezahlt, doch blieb die Förderhöchstdauer unverändert bei maximal drei Jahren. Gemäß der geänderten Verordnung wird sowohl die Fortzahlung des Stipendiums als auch die Verlängerung auf eine Förderhöchstdauer um drei Monate ermöglicht.

Kontakt für Antragsteller/innen aus der Freien Universität Berlin: Telefon: 030-838 73641, nafog-stipendium@zuv.fu-berlin.de

Gedenkkolloquium für Gertraude Krell

Zum Gedenken an Gertraude Krell (18.4.1952–5.1.2016) findet am Samstag, 22. April 2017, 10–17 Uhr an der Freien Universität Berlin ein Kolloquium statt. Gertraude Krell lehrte und forschte von 1991 bis 2007 als Professorin für Betriebswirtschaftslehre am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin. 2003 erhielt sie den Margherita-von-Brentano-Preis. Das Programm des Kolloquiums umfasst Fachbeiträge und eine Podiumsdiskussion zu Gertraude Krells

Forschungsschwerpunkt „Gender und Diversity“. Veranstaltet wird es in Kooperation mit dem Margherita-von-Brentano-Zentrum und dem Fachbereich Wirtschaftswissenschaft der Freien Universität Berlin. Programm sowie Details zur Anmeldung und zum Veranstaltungsort folgen.

Organisation: Renate Ortlieb (Karl-Franzens-Universität Graz), Heike Pantelmann (Freie Universität Berlin) und Barbara Sieben (Helmut Schmidt Universität Hamburg).

Kontakt: heike.pantelmann@fu-berlin.de

Neue Broschüre: „Cyberstalking entgegenreten“

Identitätsdiebstahl, Verfolgen und Überwachen über digitale Hilfsmittel, Belästigung im Internet oder per Mail sowie Veröffentlichungen oder Weiterleiten falscher Informationen über Personen können Formen von Cyberstalking sein. Cyberstalking ist neben Cybersexism eine Form von Cybergewalt, von der insbesondere Frauen* betroffen sind. Was tun gegen Cyberstalking und gegen den Täter? Wer berät zu dieser Gewaltform? Wie und in welchem Ausmaß kann überhaupt rechtlich

gegen den Täter vorgegangen werden? Antworten auf diese Fragen gibt die Broschüre: „Cyberstalking entgegenreten – aktuelle Herausforderung in der Beratung für Frauen*. Möglichkeiten, Handlungsbedarfe und Forderungen“. Unter www.frieda-frauenzentrum.de/cyberstalking-entgegenreten steht sie als Download zur Verfügung. Sie kann beim Anti-Stalking-Projekt und dem FRIEDA-Frauenzentrum e. V. auch als Printversion bezogen werden.

Kontakt: Anti-Stalking-Projekt, Beate M. Köhler, anti-stalking@frieda-frauenzentrum.de, 030-2966 4691

Terre des Femmes Planerin 2017

Im Buchkalender von Terre des Femmes finden sich nützliche Infos wie Adressen wichtiger Frauenorganisationen, ein herausnehmbares Adressbuch, Ferientermine. Darüber hinaus gibt er Einblick in die Arbeit und Projekte, erzählt Geschichten rund um Terre des Femmes und porträtiert engagierte Frauen, die für ihre Rechte kämpfen.

Bestellungen im Onlineshop von Terre des Femmes www.frauenrechte.de oder telefonisch unter 030-40504699-0.





Trans*- und Intersexualität im Gesundheitssystem

veranstaltet vom Diversity Netzwerk - Gelebte Vielfalt an der Charité

TERMINE

25.11.2016
25.1.2017
23.3.2017
30.5.2017
19.7.2017

PROGRAMM

Freitag, 25. November 2016, 14:00-15:30 Uhr Vortrag 1

Differentialdiagnostische Sicht auf Körper und Geschlecht - Welche Formen von Geschlechtlichkeit sind relevant in der Medizin?

Referent_in: Annette Güldenring, Oberärztin der Klinik für Psychiatrie/ Psychotherapie und Psychosomatik am Westküstenklinikum, Heide CCM, Virchowweg 24, Konrad-Cohn-Hörsaal

Mittwoch, 25. Januar 2017, 15:30-17:00 Uhr Vortrag 2

Kognitiver Blick auf Körper und Geschlecht - Optimierung der Anamnese durch Überwindung kognitiver Stolperfallen

Referent_in: Alex Gastel, Linguist & Kognitionswissenschaftler CCM, Virchowweg 24, Konrad-Cohn-Hörsaal

Donnerstag, 23. März 2017, 15:30-17:00 Uhr Vortrag 3

Pflegewissenschaftliche Sicht auf Körper und Geschlecht - Die Relevanz von Geschlechtlichkeit in Pflege- und Gesundheitsberufen

Referent_in: Ralf Lottman
Forschungsprojekt „GLEPA - Gleichgeschlechtliche Lebensweise und Pflege im Alter“ - Alice Salomon Hochschule CCM, Virchowweg 24, Konrad-Cohn-Hörsaal

Dienstag, 30. Mai 2017, 14:00-14:45 Uhr Workshop 1

Open lecture zum „Fest der Vielfalt“

Referent_innen: PD Birgit Köhler & Team
Charité Hochschulambulanz für transidente Kinder

Mittwoch, 19. Juli 2017, 15:30-17:30 Uhr Workshop 2

Was sie trans- und intersexuelle Patient_innen schon immer fragen wollten - und warum Sie stattdessen besser mich fragen.

Referent_in: Alex Gastel, Linguist & Kognitionswissenschaftler

<https://diversity-netzwerk.charite.de/aktuelles/veranstaltungskaender>