

Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 1/2018

Schwerpunkt: Gender und Diversity produktiv verbinden



Herausgeberin:

Dr. Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktion:

Dr. Mechthild Koreuber, Dr. Corinna Tomberger, Michaela Volkmann

Layout:

Freie Universität Berlin, Universitätsbibliothek, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelbild:

Gösta Röver

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

Juli 2018

ISBN 978-3-929968-61-3

Liebe Leserin, lieber Leser, liebe Lesende,

seit im Dezember 2017 bekannt wurde, dass Peter-André Alt für das Amt des Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz kandidiert und nicht für eine zweite Amtszeit an der Freien Universität zur Verfügung steht, haben viele von Ihnen mit Spannung den Wechsel des Präsidiums verfolgt. Die ersten Entscheidungen sind inzwischen gefallen. Der erweiterte Akademische Senat wählte Anfang Mai Günter M. Ziegler, Mathematikprofessor an der Freien Universität, zum neuen Präsidenten; jüngst hat er sein Amt angetreten. Klaus Hoffmann-Holland, Professor für Rechtswissenschaft, bis dato in der Hochschulleitung für Studium und Lehre zuständig, wurde zum neuen Ersten Vizepräsidenten und damit zum Ständigen Vertreter des Präsidenten gewählt. Für die Ämter der drei weiteren Vizepräsident*innen kandidieren Verena Blechinger-Talcott, Professorin in der Japanologie, Beate Koksch, Biochemieprofessorin, und Klaus Mühlhahn, Professor in der Sinologie.

Mit Klaus Hoffmann-Holland und der Kanzlerin Andrea Bör gewährleisten mindestens zwei Mitglieder der neuen Hochschulleitung eine personelle Kontinuität im Übergang vom alten zum neuen Präsidium. Zugleich dürfen wir neugierig auf Veränderungen sein. Günter M. Ziegler verwies in einem Presseinterview anlässlich seiner Wahl auf die „Vielfalt der Perspektiven“, von der die Freie Universität aufgrund ihres breiten Fächerspektrums profitiere. Er selbst komme „mit dem Blick eines Mathematikers und auch Naturwissenschaftlers“ in das Amt. „Wir müssen uns international noch breiter aufstellen“, so beschreibt der neue Präsident eine seiner vordringlichen Aufgaben neben der erfolgreichen Bewerbung für die Exzellenzstrategie.

Wie die Hochschule einer Vielfalt der Perspektiven – u. a. vor dem Hintergrund der zunehmenden Internationalisierung – gerecht werden kann, das ist eine zentrale Fragestellung unseres Schwerpunktthemas in diesem Rundbrief. *Gender und Diversity produktiv verbinden* – so lautet die Antwort aus Sicht der hochschulischen Gleichstellungspolitik. Wir berichten über das Vorhaben, ein Diversity-Konzept zu entwickeln, das die Freie Universität seit Ende 2016 verfolgt. Mit dem Ansatz der Goethe-Universität Frankfurt am Main stellen wir ein Good-Practice-Beispiel vor, das Gender Equality und Diversity Policies konsequent und erfolgreich verknüpft. Weitere Facetten des Schwerpunktthemas bilden etwa diversitätssensible Sprache und eine vertiefte Auseinandersetzung mit den theoretischen Grundlagen von Gender und Diversity (Management) an Hochschulen.

Informationen über die neu gewählten Vertreterinnen im Gleichstellungsbereich, die Mitglieder des Frauenrats sowie die dezentralen Frauenbeauftragten, finden Sie in der Rubrik *Gleichstellung*. Rubrikenübergreifend beleuchtet der vorliegende Rundbrief Internationalisierung: ein internationales Forschungsprojekt der Freien Universität zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen ebenso wie ein gleichstellungs- und diversitätspolitisches Kooperationsprojekt mit dem Indian Institute of Technology Bombay. Ausführlich dokumentieren wir auch Stellungnahmen zum Tarifkampf der studentischen Beschäftigten, der mittlerweile zu einer Einigung geführt hat.

Wir laden Sie ein, auch die weiteren Rubriken zu erkunden; wir finden, es lohnt sich. Wir wünschen eine interessante und inspirierende Lektüre,

Mechthild Koreuber und das Rundbriefteam



Dr. Mechthild Koreuber

Foto: Michael Fahrig

Impressum

Editorial

Schwerpunkt

- 6 Auf dem Weg zu einer chancengerechten Hochschule. Gender und Diversity produktiv verbinden
Dr. Mechthild Koreuber, Prof. Dr. Brigitta Schütt
- 9 Implementierung von Gender Equality und Diversity Policies an der Goethe-Universität Frankfurt am Main. Vortrag im Rahmen der Festveranstaltung der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin zum Internationalen Frauentag 2018
Dr. Anja Wolde
- 14 Gender und Diversity: Alptraum oder Traumpaar reloaded
Plädoyer für die strategische Verbindung von Gender und Diversity an Hochschulen
Heike Pantelmann
- 16 Zwischen Wortklauberei und Sprachwandel
Ein Plädoyer für diversitätsbewusste Sprache
Laurel Braddock
- 19 (Un)Mögliche Verbindungen?
Gender und Diversity (Management) an Hochschulen
Dr. Anette Dietrich, Dr. Karin Zimmermann

Gleichstellung

- 26 Stimmen für Gleichstellung. Wahl des Frauenrats und der Stellvertreterinnen der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin
Dr. Corinna Tomberger
- 27 Stellungnahme des Frauenrates der Freien Universität Berlin zum Tarifikampf der studentischen Beschäftigten der Berliner Hochschulen
- 28 Zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin – Aktuelle Amtsperiode
- 31 Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP)
Zentraler und facettenreicher Baustein der Berliner Hochschulgleichstellungspolitik seit 2001
Anja Hein, Fabiola Rodríguez Garzón
- 34 Feminist Politics and the Fight against Violence in the Era of Digitalization
Ein politikwissenschaftliches Forschungsprojekt zu der Aneignung neuer digitaler Technologien und Praktiken gegen digitale Gewalt
Dr. Margarita Marcela Suárez Estrada
- 35 Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen. Empfehlung der 24. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) am 24. April 2018 in Mannheim

Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur. Positionierungen zur Zukunft hochschulischer Gleichstellungspolitik <i>Anna Helfer, Dr. Corinna Tomberger</i>	37
Neue Bewerbungschance für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur. 14. Ausschreibung des ProFiL-Programms – Bewerbungsschluss ist der 24. August 2018	39
Geschlechterforschung	
Diskurse und Praktiken sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen. Ein internationales Forschungsprojekt der Freien Universität Berlin mit Universitäten in Lateinamerika und Asien <i>Nina Lawrenz</i>	40
Statements by Activists from the Campaigns “TV Stud” and “Against § 218 and § 219a” During the Conference on Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts	44
Politisch positionieren: Geschlechterforschung in Zeiten des Rechtspopulismus. Vortrag anlässlich des Workshops „#4genderstudies ... und jetzt weiter: Positionierung und Forschungsentwicklung (in) der Geschlechterforschung“ am 13. April 2018 an der Freien Universität <i>Prof. Dr. Sabine Hark</i>	46
Ausgezeichnet	
Ausgezeichnet Diversität lehren. Zentraler Lehrpreis der Freien Universität Berlin für Projekte in der Chemie und der Romanistik <i>Dr. Corinna Tomberger</i>	48
„Spitzenforschung und herausragende Lehre sind ohne studentische Beschäftigte unmöglich“. Rede zum Streik bei der Lehrpreisverleihung	50
„Das war richtige Detektivarbeit“. Die Kulturwissenschaftlerin Shelley Harten ist für ihre Dissertation mit dem Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften ausgezeichnet worden <i>Leonie Schlick</i>	51
Erschienen	
Iris Bohnet: What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann <i>Heike Pantelmann</i>	52
Berichte	
Hochschulbildung für Frauen in Indien – Hindernisse und Chancen Austausch des Arbeitsbereichs Zentrale Frauenbeauftragte mit dem Indian Institute of Technology Bombay, 22. bis 25. Januar 2018 <i>Dr. Corinna Tomberger</i>	53
Die Töchter des Motherboards. Beim diesjährigen Girls’Day besuchten knapp 700 Mädchen die Freie Universität – dabei lernten sie auch den Ursprung der IT-Welt kennen: das Motherboard <i>Carla Spangenberg</i>	56
Tipps, Treffen, Termine	58

Auf dem Weg zu einer chancengerechten Hochschule

Gender und Diversity produktiv verbinden

Dr. Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Prof. Dr. Brigitta Schütt, Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin mit Zuständigkeit für Gleichstellung und Diversity

„Männer und Frauen sind gleichberechtigt. Der Staat fördert die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin.

Niemand darf wegen seines Geschlechts, seiner Abstammung, seiner Rasse, seiner Sprache, seiner Heimat und Herkunft, seines Glaubens, seiner religiösen oder politischen Anschauungen benachteiligt oder bevorzugt werden. Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden.“ (Grundgesetz Art. 3, 2 u. 3)

Der deutsche Staat verpflichtet sich in seinem Grundgesetz dazu, Geschlechtergerechtigkeit herzustellen und zugleich Chancengleichheit in Bezug auf verschiedene Diversitätskategorien zu gewährleisten. Diese beiden gesetzlichen Aufträge, die insbesondere auch öffentliche Einrichtungen betreffen, stehen durchaus in einem Span-

nungsverhältnis zueinander, wie die Debatte im Kontext von Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik in den letzten 15 Jahren immer wieder gezeigt hat. Dieses Spannungsverhältnis produktiv zu gestalten ist ein wichtiger und konstruktiver Schritt, um bestehende Ungleichheiten aufzulösen. Dessen theoretische Reflexion und die Überführung der erlangten Ergebnisse in die gleichstellungspolitische Praxis war bereits Intention der Konferenz „Gender und Diversity – Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur ‚Modernisierung‘ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik“, die 2006 an der Freien Universität Berlin durchgeführt wurde.¹ Die Beiträge der Konferenz zeichneten sich durch ihre vielfältigen fachdisziplinären und praxisorientierten Perspektiven aus. Gemeinsam war ihnen eine Positionierung zu dem Verhältnis von Gender und Diversity; einige entwickeln Überlegungen zu Organisationsformen einer politischen Praxis an Hochschulen. Die Konferenz war Teil einer Reihe von Veranstaltungen, die in Verbindung mit dem weiterbildenden Masterstudiengang „Gender- und Diversity-Kompetenz“ (2010 – 2017)² organisiert wurden – ein Studiengang, der sich insbesondere an Akteur*innen aus der Geschlechtergleichstellungspolitik richtete und deren Tätigkeitsfeld ausgehend von einer intersektionalen Perspektive mit Diversity verband.

Die Suche nach Positionen und organisationalen Strukturen an der Freien Universität fand 2010 mit der Einsetzung des *GenderNet-Leitungsteams*³ durch das Präsidium der Freien Universität Berlin und dem ihm zugeordneten Projektteam Diversity seinen ersten formalen Niederschlag. Vom Präsidium der Freien Universität mit der Aufgabe betraut, Grundlinien für ein Diversity-Verständnis zu ent-

Mission Statement Diversity

Diversity-Verständnis der Freien Universität Berlin

Seit ihrer Gründung im Jahre 1948 versteht sich die Freie Universität Berlin – getreu ihren Leitbegriffen Veritas, Iustitia, Libertas – als eine international ausgerichtete Universität, die an diesen Grundwerten und der Wertschätzung unterschiedlicher Perspektiven, Lebenslagen und Erfahrungshintergründe orientiert ist.

Die Freie Universität ist eine moderne, weltoffene Universität am Standort Berlin und eine Drehscheibe unterschiedlicher Kulturen. Daher gehört die gleichberechtigte Teilhabe aller Universitätsmitglieder ungeachtet des Alters, einer Behinderung oder gesundheitlichen Beeinträchtigung, des Geschlechts und der sexuellen Orientierung, der sozialen Herkunft und sozial-familiären Lage, der Nationalität und ethnischen Zugehörigkeit sowie der Religion und Weltanschauung zu ihrem Wertekanon.

Im Zeichen persönlicher Verpflichtung, gesellschaftlicher Verantwortung und Vorbildfunktion als öffentliche Institution in der Gesellschaft ist das Ziel einer barriere- und diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung sowie einer wertschätzenden Zusammenarbeit aller Statusgruppen handlungsleitend, um selbstkritisch Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen, abzubauen und Integrationsmöglichkeiten zu schaffen.

Als Raum für intellektuelle Gemeinschaft und offenen Diskurs integriert die Freie Universität plurale Forschungsansätze und Lehrkonzepte sowie unterschiedlichste Erfahrungshintergründe, um exzellente Wissenschaft sicherzustellen.

Die Mitglieder der Freien Universität in Forschung, Lehre und Verwaltung fühlen sich einer Kultur der Wertschätzung, Anerkennung, Offenheit und des Respekts verpflichtet und verstehen die erfolgreiche und nachhaltige Erfüllung struktureller Chancengleichheit als ein immanentes Ziel ihrer Tätigkeiten.

wickeln, geht das 2011 beschlossene „Mission Statement Diversity“ auf die Arbeit dieses Projektteams zurück.

Mit diesem Statement positioniert sich die Freie Universität als weltoffene, international ausgerichtete Hochschule, die Verantwortung im Sinne eines intersektionalen, antidiskriminierenden, antiessentialistischen und selbstreflexiven Verständnisses von Diversity übernimmt.⁴ Ziel ist eine barriere- und diskriminierungsfreie Lehr-, Lern- und Arbeitsumgebung für alle Mitglieder und Gäste der Freien Universität Berlin; als notwendige Voraussetzung hierfür sind Ausgrenzungsmechanismen zu erkennen, abzubauen und Integrationsmöglichkeiten zu schaffen.

Mit dem *Mission Statement Diversity* wurde eine Grundlage dafür geschaffen, die Umsetzung von Diversity-Politik an der Freien Universität zu konkretisieren. Einen weiteren Baustein steuerte 2011 die Zentrale Frauenbeauftragte mit einem extern vergebenen, durch das Berliner Chancengleichheitsprogramm finanzierten Werkauftrag bei. Die Studie unter dem Titel „Institutionalisierung und Umsetzung von Diversity an deutschen Hochschulen – Anregungen und Beispiel für die Freie Universität Berlin“ entwickelte auf der Basis einer Bestandsaufnahme Empfehlungen für die Freie Universität. Die Untersuchung der Politikwissenschaftlerin Mara Kuhl diskutiert exemplarisch die Diversity-Konzepte von fünf Universitäten; sie analysiert die unterschiedlichen Diversity-Verständnisse der Vergleichshochschulen, die unterschiedlichen Wege zur Implementierung von Diversity als hochschulpolitische Strategie sowie die jeweils spezifischen Formen der strukturellen Verankerung. Mit dieser Expertise war eine fachliche Grundlage für Diversity-Politik an der Freien Universität gewonnen. Der Arbeitsbereich Zentrale Frauenbeauftragte griff die Erkenntnisse dieser Studie für einen eigenen Projektantrag auf. „Good Diversity – Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen“ hieß das Forschungsprojekt, das in der Programmlinie „Frauen an die Spitze“ des BMBF von 2015 bis 2017 gefördert wurde (FKZ 01FP1452).⁵ Motivation für den Projektantrag war auch diesmal die Frage nach einer konstruktiven Verbindung von Geschlechtergleichstellungspolitik mit einer Diversity-Strategie.

Seit der Konferenz 2006, der Bestandsaufnahme von 2012 und dem Einreichen des Projektantrags 2013 hat die Diskussion um Diversity als hochschulpolitische Strategie bundesweit ebenso wie an der Freien Universität Berlin erheblich zugenommen. Dazu zählt die Frage, inwiefern möglicherweise neue Strukturen und Kommunikationsformate zu entwickeln sind, um den Anforderungen einer geschlechter- und diversitygerechten Hochschule gerecht

zu werden. Das gestiegene Interesse dokumentieren die Gründung des bundesweiten Netzwerks „Diversity an Hochschulen“ von Diversity-Akteur*innen an Hochschulen, die Einführung des Audits „Vielfalt gestalten“ durch den Stifterverband sowie die Studierendenbefragung „QUEST – Vielfalt als Chance“, ein Analyse-Instrument für hochschulisches Diversity Management vom CHE Centrum für Hochschulentwicklung, alle im Jahr 2012 erfolgt.

Auch das TOTAL E-QUALITY-Prädikat, ein gleichstellungsbezogenes Selbstbewertungsinstrument u. a. für Hochschulen, ist seit 2016 um ein optionales Zusatzprädikat erweitert, das die „Verankerung und Umsetzung von Diversity-Strategien“ bewertet. Die Freie Universität Berlin hat sich 2017 erfolgreich um dieses Prädikat beworben und das Angebot genutzt, um die zahlreichen zentralen und dezentralen Initiativen, Aktivitäten und Maßnahmen in den Bereichen Gender und Diversity systematisch zu erfassen. Eine dort aufgeführte Maßnahme ist die Toolbox Gender und Diversity in der Lehre (siehe eingelegte Postkarte), auf die an dieser Stelle hingewiesen werden soll. Es handelt sich dabei um ein Kooperationsprojekt des Margherita-von-Brentano-Zentrums und des Arbeitsbereichs Zentrale Frauenbeauftragte, das Dozierende in einer gendersensiblen und Diversity-orientierten Lehre unterstützt.

Zudem haben Aktivitäten einzelner Bundesländer in den vergangenen Jahren dazu beigetragen, die Auseinandersetzung um Diversity zu intensivieren – etwa durch die Novellierung von Hochschulgesetzen oder durch die Integration neuer Aspekte im Feld Chancengleichheit/Gleichstellung/Diversity in die Zielvereinbarungen mit den Hochschulen. Auch die im März 2017 unterzeichneten Berliner Hochschulverträge enthalten eine entsprechende Passage.

Aus dem aktuellen Hochschulvertrag leitet sich für die Freie Universität die Aufgabe ab, Diversity Policies in Verschränkung mit bestehenden Gleichstellungsstrukturen zu entwickeln. Die für Angelegenheiten der Gleichstellung zuständige Vizepräsidentin hatte bereits im Winter 2016/17 die Zuständigkeit auch für das Feld Diversity vom Präsidium erhalten, ebenso den Arbeitsauftrag, ein Diversity-Konzept zu entwickeln. Mit der Einrichtung der *Arbeitsgruppe Diversity* im Jahr 2017 wurde die Grundlage dafür geschaffen. In einem intensiven Arbeitsprozess skizzierten Unterarbeitsgruppen unter Beteiligung aller Fachrichtungen und Statusgruppen zu relevanten Handlungsfeldern erste konzeptionelle Grundlinien. Insbesondere empfahl die *Arbeitsgruppe Diversity* dem Präsidium die Einrichtung des *DiversityNetzwerks* und die Etablierung von Projektteams – vergleichbar zu den Strukturen

Auszug aus dem Hochschulvertrag 2018 – 2022 zwischen der Freien Universität Berlin und dem Land Berlin

VIII. Chancengleichheit

Das Land und die Hochschulen werden weiterhin den grundgesetzlich verankerten Gleichstellungsauftrag realisieren und jede Form von Diskriminierung abbauen. Dafür soll an den Berliner Hochschulen die Umsetzung von Gender Mainstreaming entlang der Allgemeinen Gleichstellungsstandards betrieben werden. Zudem sollen ausgehend von einer Perspektive, die die Überschneidung verschiedener Diskriminierungsformen in einer Person erfasst, als Querschnittsaufgabe der Hochschulen Diversity Policies entwickelt und ausgebaut werden, welche die Kerndimension Geschlecht einbeziehen und die bestehenden Gleichstellungsstrukturen berücksichtigen. Mit dem Ziel einer umfassenden Aktivierung des Potenzials aller Studienberechtigten sollen die soziale Durchlässigkeit gefördert und Ausschlussmechanismen reduziert werden.

1 Geschlechtergerechtigkeit

[...]

2 Diversity

2.1 Die Hochschulen werden einen wertschätzenden Umgang mit Diversity weiter pflegen und zugleich Diskriminierungen in jeglicher Form entgegenwirken. Diversity beschreibt dabei die Verschiedenheit von Menschen hinsichtlich der im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) genannten Dimensionen (ethnische Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter, sexuelle Identität) ergänzt um die soziale Herkunft. Durch Diversity Policies, die unter anderem unter Beteiligung der Frauenbeauftragten zu entwickeln sind, sollen Potentiale aller Hochschulmitglieder zur Geltung gebracht und Kreativität und Problemlösungskompetenzen gestärkt werden. Diversity Policies sind Teil der Qualitätsentwicklung. Ein diversitätssensibles Studier- und Arbeitsumfeld zu bieten, hat positive Effekte auf die Zufriedenheit aller Mitglieder und ihre Bindung an die Hochschule und stärkt die Hochschule im internationalen Wettbewerb.

In einer zukünftigen Diversity-Strategie werden Maßnahmen zur Umsetzung von Diversity mit Maßnahmen zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und Gender Mainstreaming im Sinne der Interdependenz von sozialen Kategorien verzahnt.

rung sowie PT Kommunikation – erstellen Bestandsaufnahmen für die jeweiligen Handlungsfelder (sofern nicht bereits vorhanden) und entwickeln Handlungsmöglichkeiten. In der Regel leiten Mitglieder des Leitungsteams die Projektteams, der Arbeitsbereich Zentrale Frauenbeauftragte ist in allen vier PTs vertreten und gewährleistet so die Verzahnung mit bestehenden Gleichstellungsstrukturen. Dem *DiversityNetzwerk-Leitungsteam* kommt dabei die Funktion einer Expert*innenrunde zu, die diesen Arbeitsprozess begleitet; bis zum Frühjahr 2020 soll die Entwicklung des Diversity-Konzepts für die Freie Universität abgeschlossen sein. Auch eine wissenschaftliche Begleitung ist vorgesehen: Eine PostDoc-Stelle, angesiedelt im Arbeitsbereich Gender und Diversity von Gülay Çağlar, Professorin für Politikwissenschaft, unterstützt die Konzeptentwicklung mit wissenschaftlicher Expertise. Geplant ist eine international vergleichende Studie zu Diversity Policies an Universitäten.

des 2010 eingesetzten *GenderNet-Leitungsteams*, das mit Gründung des Margaretha-von-Brentano-Zentrums im Jahr 2015 in dessen Vorstand aufging. Damit wurde auf die bewährte Arbeitsstruktur des GenderNet zurückgegriffen und der Gedanke einer kooperativen Arbeit zwischen Akteur*innen aus Verwaltung, Gleichstellungspolitik und Wissenschaft aufgenommen.

Im April 2018 nahm das *DiversityNetzwerk-Leitungsteam* unter Vorsitz der für Gleichstellung und Diversity zuständigen Vizepräsidentin seine Arbeit auf. Vier Projektteams (PT) – PT Forschung, PT Studium und Lehre, PT Personalentwicklung und Nachwuchsförde-

Mit der Implementierung von Diversity Policies an der Freien Universität wird sich zukünftig die Frage nach einer Veränderung von Aufgabenfeldern stellen. Ein erster sichtbarer Schritt ist die bereits erfolgte Erweiterung des bestehenden Gender-Controllings zu einem Gender- und Diversity-Controlling; weitere werden folgen müssen. Hier könnte die Freie Universität – wie in der Gleichstellungspolitik – erneut Maßstäbe setzen und ein Modell der produktiven Verschränkung von Geschlechtergleichstellungspolitik und Diversity Policies entwickeln, das die bestehenden Gleichstellungsstrukturen auf zentraler und dezentraler Ebene integriert und weiterentwickelt.

- 1 Auf das gleichnamige Buch von 2009 ist im Diskurs zum Verhältnis von Gender und Diversity an Hochschulen vielfach zurückgegriffen worden. Siehe auch den Artikel von Pantelmann in diesem Heft, S. 14f.
- 2 Diesem inzwischen eingestellten Studiengang wird voraussichtlich ab dem Wintersemester 2019/20 der konsekutive Masterstudiengang „Gender, Intersektionalität und Politik“ nachfolgen.
- 3 Das GenderNet wurde 2010 durch das Präsidium eingerichtet und bestand bis 2015. Die Intention seiner Gründung, ein Gesprächsforum für die Verbindung von Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung zu schaffen, spiegelt sich in der Zusammensetzung des 2016 konstituierten Vorstandes des Margherita-von-Brentano-Zentrums wider.
- 4 Zu diesen Begrifflichkeiten siehe den Artikel von Dietrich und Zimmermann in diesem Heft, S. 19–25.
- 5 Zu den Projektergebnissen siehe den Artikel von Dietrich und Zimmermann sowie die Rückseite dieses Heftes.

Implementierung von Gender Equality und Diversity Policies an der Goethe-Universität Frankfurt am Main

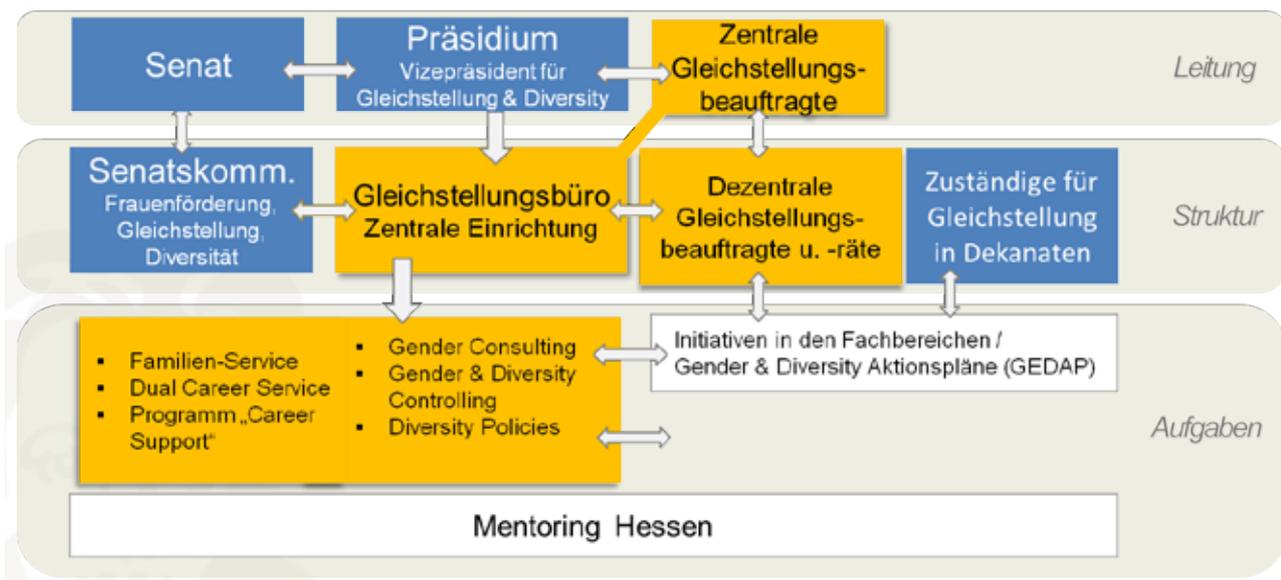
Vortrag im Rahmen der Festveranstaltung der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin zum Internationalen Frauentag 2018

Dr. Anja Wolde, Gleichstellungsbeauftragte und Leiterin des Gleichstellungsbüros der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Herzlichen Dank für die Einladung. Ich freue mich sehr, einige unserer langjährigen Erfahrungen im Bereich Diversity Policies weitergeben zu können und an dieser Stelle unser Engagement zu reflektieren. Ich möchte damit beginnen darzustellen, wie Gleichstellung und Diversität an der Goethe-Universität verankert sind. Als zentrale Gleichstellungsbeauftragte leite ich das Gleichstellungsbüro. Im Gegensatz zu vielen anderen Hochschulen haben wir eine Strategie gewählt, die verschiedene Kräfte bündelt und bereichsübergreifend ansiedelt. Zum Gleichstellungsbüro gehören daher auch der Familienservice, der Dual-Career-Service, die Betreuung karrierefördernder Programme, das Gender Controlling und Gender Consulting sowie die verschiedenen Aufgaben im Bereich Diversity Policies. Verwaltungstechnisch angesiedelt sind bei uns zudem verschiedene Projekte, wie „Mentoring Hessen“ oder „ArbeiterKind.de“. Im Büro sind wir derzeit rund 20 Mitarbeiter*innen und sechs studentische Beschäftigte. Auch wenn nur einige

der Stellen unbefristet sind, haben wir dennoch mit unserem Team eine gewisse Schlagkraft, mit der wir in die Universität hineinwirken.

Angefangen hat der Prozess der Diversity Policies 2010 mit einem Präsidiumsbeschluss, der das Thema strategisch im Gleichstellungsbüro verankert hat. Dort wurde eine Koordinationsstelle für Diversity Policies eingerichtet, die das Diversity-Konzept in Zusammenarbeit mit der Gleichstellungsbeauftragten und der Hochschule gemeinsam erarbeitet hat. Etwas zeitgleich haben wir auch eine Stelle für das Gender- und Diversity-Controlling verankert. In der Folge haben wir verschiedene Projektstellen zum Thema Diversity-Sensibilisierung eingerichtet. Wie sich hier bereits abzeichnet, war es unsere Bestrebung, geballt mit Sensibilisierungskonzepten in die gesamte Universität hineinzuwirken. Vor dem Hintergrund der 48.000 Studierenden, der rund 5.500 Beschäftigten und 16 Fachbereiche, die alle auf ihre Autonomie pochen, ist das nicht einfach. Zeitgleich mit der



Institutionelle Verankerung von Gleichstellung und Diversity Policies an der Goethe-Universität Frankfurt am Main

Einrichtung der Koordinationsstelle für Diversity Policies haben wir das Konzept des „Gender Equality & Diversity Action Plan“ für die Fachbereiche entwickelt, auf den ich später im Detail eingehen werde. 2011 haben wir unser erstes Diversity-Konzept verabschiedet, das insbesondere die Statusgruppen der Studierenden und Lehrenden fokussiert. Hilfreich waren hier die Ressourcen aus dem Bund-Länder-Programm für Lehre, denn wir konnten damit auch Stellen einrichten, die den Bereich Diversity mit den Gruppen der Studierenden und Lehrenden verbinden. Mit dem Bereich der Beschäftigten fangen wir jetzt erst an.

Im Jahr 2016 verabschiedet die Goethe-Universität die „Offensive Chancengleich“ sowie ein hierzu gehörendes Eckpunktepapier „Potenziale für eine bessere Wissenschaft“. In diesem und auch bereits in dem vorgängigen Diversity-Konzept wird erklärt, dass unsere Prämissen auf einem partizipativen Ansatz beruhen. Darunter verstehe ich, dass wir immer wieder versuchen, verschiedene Gruppen der Universität in die Arbeit einzubeziehen, sowohl in die konzeptuelle Arbeit als auch in die Umsetzung. Das ist natürlich ein hehrer Ansatz und er gelingt bei 48.000 Studierenden immer nur in kleineren Gruppen. Beispielsweise waren an dem ersten im Jahr 2011 ausgehandelten Diversity-Konzept ungefähr 250 Personen beteiligt, mit denen die Maßnahmen diskutiert wurden, um zu sehen, ob diese überhaupt in irgendeiner Weise auf die Bedarfe antworten.

Teil des partizipativen Ansatzes und eine weitere für uns wichtige Strategie war die Abgrenzung von dem Terminus Diversity-Management. Stattdessen haben wir für unseren Ansatz und unser Selbstverständnis den Begriff Diversity Policies gewählt. Es hat für uns schlichtweg keinen Sinn gemacht, für die Hochschulorganisation eine klassische Top-down-Struktur zu übernehmen und nur von Management zu sprechen. Nach unserer Vorstellung organisiert sich die Hochschule im Idealfall nach dem Prinzip des „Top-down – Bottom-up“ und möchte nicht nur managen, sondern auch einen Change-Prozess der Organisation in Gang bringen. Der Policy-Begriff greift hier viel besser und wie ich beobachten kann, setzt er sich auch an Hochschulen vermehrt durch.

Wichtig ist uns auch die Bezugnahme auf das Konzept der Intersektionalität. Konkret bedeutet dies, die Verknüpfung von verschiedenen Ungleichheitsdimensionen zu beachten. Das war auch ein tragendes Element dafür, Gender Equality und Diversity Policies zu verbinden. Diese begriffliche und konzeptuelle Verbindung berücksichtigt eine Differenz der Politiken. Das bedeutet, dass Gleichstellungspolitik nicht einfach in Diversitätspolitik

oder in Inklusionspolitiken aufgeht, sondern dies Politikfelder mit einer jeweils eigenen Geschichte sind. Daher ist es entscheidend, die politischen Strategien und rechtlichen Verbindlichkeiten, die sich aus den Konzepten Diversity Policies und Gender Equality ergeben, als etwas Eigenständiges zu begreifen und zugleich konstruktiv zu verbinden. Illustrieren lässt sich dies am Beispiel von Gender, das gleichzeitig auch eine Diversitätskategorie darstellt. Um unsere Haltung zu verdeutlichen: Es macht für uns einen großen Unterschied, ob ich die Kategorie Gender als eine Diversitätsdimension begreife oder die unterschiedlichen Diversitätspolitiken betrachte, die historisch und rechtlich ganz unterschiedlich situiert sind. Daraus ergibt sich die Verantwortung, eigenständige Politiken entlang verschiedener Diversitätsdimensionen zu betreiben, um vorhandene Differenzen nicht einzu-ebnen. Unser Augenmerk richtet sich insbesondere auf die Organisation und deren Strukturen, die wir im Sinne von Diversity Policies verändern wollen – im Unterschied zu einem Ansatz, der auf vermeintliche Defizite einzelner Individuen abzielt.

Welche Vorteile sehen wir also in der systematischen Verknüpfung von Gender und Diversity? Das eine ist, dass wir im Gleichstellungsbüro viele Bereiche bündeln und damit als große Gruppe an sehr vielen Prozessen an der Universität beteiligt sind – mit einer schnellen Rückkoppelung zu den inhaltlichen Expert*innen unseres Teams. Das ist wesentlich einfacher, als wenn wir über die Abteilungen hinweg Informationen der anderen Akteur*innen zusammentragen müssten. Auch auf der operativen Ebene der Produktion von Handlungsanleitungen, Empfehlungen und unterstützenden Materialien wäre es sehr erschwerend, wenn immer Expertise von einzelnen Personen anderer Fachabteilungen eingeholt werden müsste. So können wir das Ganze in einem Guss anfertigen und gleichsinnige Strategien der Umsetzung entwickeln. Gerade für den großen Bereich Sensibilisierung hat sich eine zielorientierte und themenübergreifende Umsetzung, die aus der Zusammenarbeit der verschiedenen Bereiche resultiert, bewährt. Wir machen also keine einzelnen Broschüren für die Themen Gleichstellung, Familie und Diversity beispielsweise für Führungskräfte, sondern führen diese Themen zusammen und arbeiten in eine Richtung. Dieses Vorgehen kann auf vielen Felder durchgespielt werden und vermeidet Parallelaktionen. Außerdem beugt das Zusammenführen der verschiedenen Bereiche unnötigen Konkurrenzen vor; in Hochschulen bewegen wir uns immer auch intern in einem Spannungsverhältnis von Konkurrenz und Kooperation. In Fragen der Ressourcenzuweisung

werden Konzepte zu Diversity und Gleichstellung, die in vielen Programmen vorausgesetzt werden, nicht gegeneinander ausgespielt.

Vor diesem Hintergrund muss auch unser Arbeitsschwerpunkt verstanden werden, Gender und Diversity gleichwertig in die Hochschulentwicklungsprozesse zu integrieren. Während Gleichstellung bereits in den meisten Konzepten und Anträgen enthalten war, war Diversity noch nicht präsent. Das betrifft insbesondere das Leitbild der Universität, den Hochschulentwicklungsplan, die Zielvereinbarungen mit dem Land und die Strategiegelgespräche in den Fachbereichen. In all diesen Felder muss man erst einmal tätig werden, um den Gedanken von Diversität, Diversity Policies in die Universität zu implementieren und eine Rahmung zu schaffen, die dazu führt, dass sich alle verbindlich verpflichtet fühlen, in dieser Weise mitzuarbeiten. Beispielsweise wurden im Qualitätsmanagement Diversitätsaspekte in die Systemakkreditierung und vor allem in die Evaluation eingearbeitet. Im Bereich Monitoring liegen uns bislang kaum Daten zu Diversität vor. Zwar haben wir selber einen regelmäßigen Gender-Equality-Monitor aufgebaut, der aber noch zu wenige Daten zu Diversität beinhaltet. Wir haben zwei Studierendenbefragungen durchgeführt, in die wir Fragen zu Diskriminierung und Diversität eingearbeitet haben. Das gleiche gilt für die Promovierendenbefragung, die Lehrveranstaltungsevaluation und die Evaluation studienbegleitender Angebote gemacht. So konnten und können sukzessive Daten gewonnen werden, um die Bedarfe an der Universität und in den unterschiedlichen Statusgruppen zu ermitteln. Beispielsweise wissen wir sehr wenig über die Kategorie Migrationshintergrund. Uns ist nur bekannt, dass die starken Einbrüche in der schulischen Bildung stattfinden, wir wissen allerdings nicht, welche Selektionsprozesse an der Universität vor sich gehen. Laut Datenlage haben wir 25 % Studierende und 24 % Promovierende mit Migrationshintergrund. Doch hier muss genau hingeschaut werden, da die Daten jeweils anders aggregiert wurden und womöglich Verluste zu verbuchen sind. Aktuell führen wir eine qualitative Studie zu Bedarfen von Studierenden unter Diversity-Aspekten durch, zudem ist eine Post-Doc-Befragung geplant.

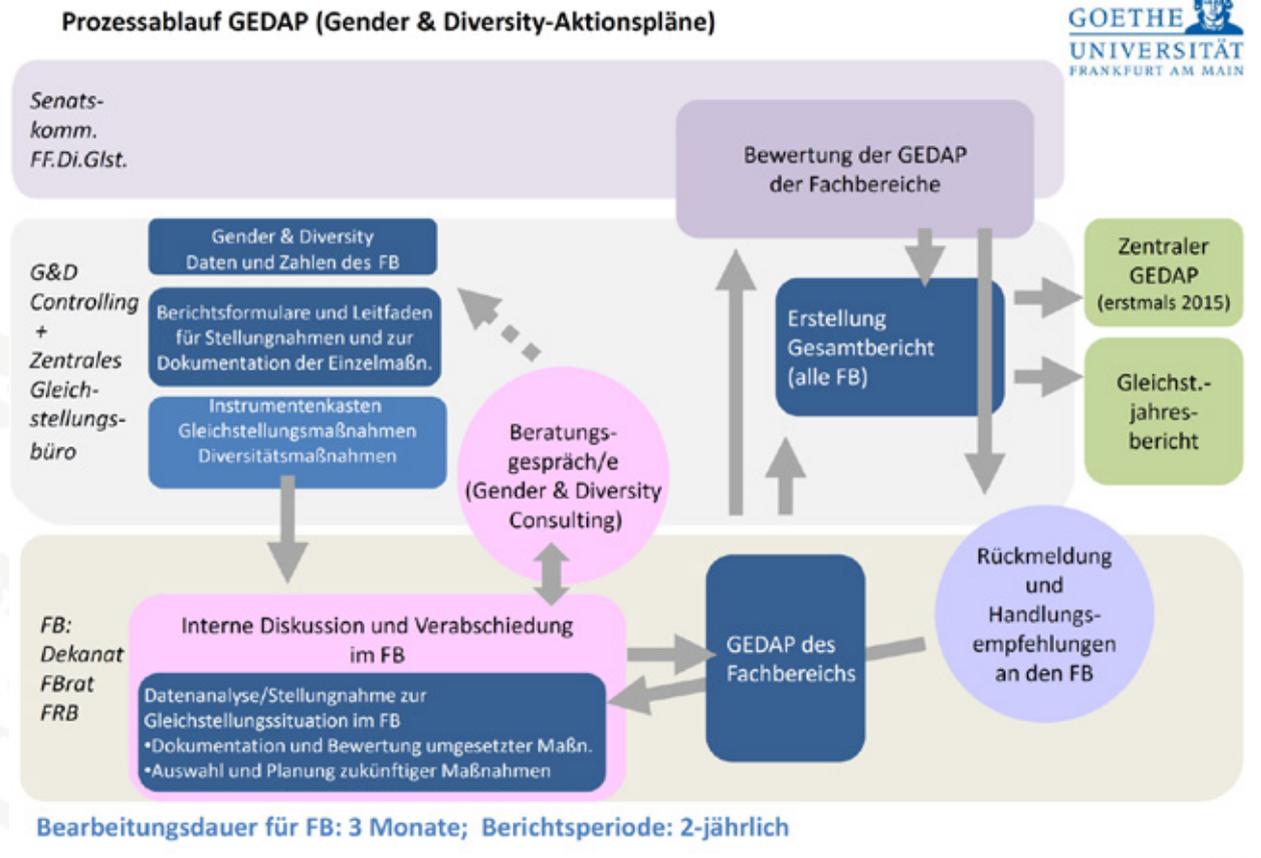
Ebenfalls wichtig ist die Beratung der Fachbereiche und der zentralen Einrichtungen, denen wir anbieten, gemeinsam Ideen zu entwickeln, um auf die verschiedenen Bedarfe einzugehen. Einen Schwerpunkt bildet, wie bereits erwähnt, das Thema Sensibilisierung, für das wir Informations- und Trainingsmodule entwickeln. Wir haben uns entschieden, sehr viele Angebote selbst be-

reitzustellen. So bieten wir ungefähr 20 bis 30 Trainings dazu im Jahr aus dem Gleichstellungsbüro heraus an und arbeiten zusätzlich mit externen Trainer*innen. Dies hat sich sehr bewährt, da man viel genauer auf Fragen und auf die Struktur der Universität eingehen kann.

Antidiskriminierung bildet einen weiteren wichtigen Bereich, den wir gleichzeitig aufgebaut haben. Sobald man das Thema Diversity entsprechend öffnet, zeigen sich sehr deutlich diesbezügliche Bedarfe, insbesondere von Seiten der Studierenden, aber auch bei den Beschäftigten. Es braucht daher eine Anlaufstelle. Wir haben eine Antidiskriminierungsstelle eingerichtet und arbeiten aktuell an einer Antidiskriminierungsrichtlinie, die insbesondere die Studierenden fokussiert, weil für diese Gruppe das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz nicht in dem Maße greift wie für die Gruppe der Beschäftigten. Auch im Widerhall der Hochschule auf öffentliche Debatten wie die „MeToo“-Debatte zeigen sich große Bedarfe und wir haben aktuell wieder sehr intensive Diskussionen zu sexualisierter Diskriminierung an der Hochschule. Wenn man sich entscheidet, Antidiskriminierungspolitik zu betreiben, muss man darauf gefasst sein, dass die Studierenden und die Beschäftigten darauf antworten. In dem Augenblick, in dem man die Tür zu diesem Feld aufmacht, zeigen sich auch die Bedarfe, die bislang keinen wirklichen Raum hatten. Man darf sich nicht wundern, dass dann auch Anforderungen von den Mitgliedern der Institution (und das umfasst alle Statusgruppen) kommen, wie gehandelt werden sollte, und dass bestimmte Erwartungshaltungen vorhanden sind – etwa, dass Diskriminierung auch wirklich verfolgt wird, man dem nachgeht und tatsächlich Abhilfe schafft.

Ähnlich wie an der Freien Universität Berlin gibt es an der Goethe-Universität sehr viele Projekte, die bereits vor der Einführung einer Diversity-Strategie aufgesetzt wurden und unterschiedliche Diversitätsdimensionen fokussieren. Dazu zählen z.B. ArbeiterKind.de und das Schreibzentrum, das sich insbesondere auch an Studierende mit anderen Herkunftssprachen richtet, also mit Deutsch als Zweit- oder Drittsprache. Insgesamt haben wir ca. 150 Projekte und Initiativen, die in irgendeiner Weise Diversität fokussieren oder diversitätssensibel arbeiten.

Außerdem gibt es den Gender Equality & Diversity Action Plan (GEDAP) der Fachbereiche, ein Instrument, das die früheren Frauenförderpläne abgelöst hat. Uns war wichtig, ein Instrument durchgängig zu implementieren und dadurch mehr Vergleichbarkeit zu ermöglichen sowie klarere Zuständigkeits- und Verantwortungsstrukturen zu etablieren. Vorher waren fast immer nur die Gleichstellungsbeauftragten aktiv; die Fachbereiche



selbst haben sich wenig in der Zuständigkeit gesehen. Wichtig ist außerdem ein systematisches Monitoring, in unserem Fall zweijährlich, um schnell reagieren zu können, weil es ein Bereich mit sehr dynamischen Entwicklungen ist. Wir machen lieber kleinere Maßnahmen als groß angelegte Pläne, die dann in der Schublade landen und nicht realisiert werden.

Der Prozess beginnt mit einem Datenblatt des betreffenden Fachbereichs, das alle verfügbaren Daten aufführt. Vorgefertigte Berichtsformulare und Leitfäden für die Fachbereiche vereinfachen den Ablauf so weit, dass der Fachbereich für den Plan nur eine Maske auszufüllen braucht und nicht jedes Mal alles wieder neu denken muss. Wir vom Gleichstellungsbüro stellen einen Instrumentenkasten mit zahlreichen Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen zur Verfügung und führen darüber hinaus Beratungsgespräche mit den Fachbereichen und den Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten. Darauf folgt eine interne Diskussion im Fachbereich – wie intensiv sie verläuft, ist nach wie vor sehr unterschiedlich –, an deren Ende die Fachbereiche ihre neuen Pläne erstellen. Die Senatskommission Frauenförderung, Gleichstellung, Diversität bewertet die Pläne und vergleicht die Fachbereiche auf der Gesamtebene mit Blick auf Synergiemöglichkeiten und Nachbesserungsnotwendigkeiten.

Positiv ist festzuhalten, dass die Dekanate seit Einführung der GEDAP viel klarer eingebunden sind. Es gibt feste Ansprechpartner*innen, ein regelmäßiges Monitoring und eine Verknüpfung mit den Zielvereinbarungen der Fachbereiche. Es hat sich als sehr sinnvoll erwiesen, dass die Umsetzung in konkrete Maßnahmen auf der Ebene der GEDAP stattfindet, sodass wir in den Zielvereinbarungen eher strukturelle Themen behandeln können. Kritisch ist anzumerken, dass nach wie vor zu wenige Daten zu Heterogenität auf Fachbereichsebene vorliegen; in der Folge sind Diversity-Ansätze dort immer noch relativ marginal. Als sehr aufwändig haben sich schriftliche Rückmeldungen an die einzelnen Fachbereiche erwiesen, die wir anfangs erstellt hatten. Hier versuchen wir zu reduzieren. Außerdem mangelt es weiterhin an nachhaltigen Maßnahmen in den Fachbereichen. Es hat sich gezeigt, dass die meisten Fachbereiche mit Ressourceneinsatz ausgesprochen vorsichtig sind. Deshalb ist es erforderlich, dass die Leitungsebene der Universität Diversity immer wieder als eine zentrale Aufgabe mit auf den Weg gibt. Dabei handelt es sich letztlich um das klassische Problem der Hochschule, wie man Zielsetzungen auf zentraler Ebene wirksam in den Fachbereichen realisiert. Dennoch ist es wichtig, dass die Fachbereiche Diversity selber ernst nehmen.

Aktuell arbeiten wir an dem Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit. Im Prinzip ist es eine Konsequenz der systematischen Verknüpfung von Gender Equality und Diversity Policies, dass wir keinen separaten Frauenförderplan oder Gleichstellungsplan mehr machen, kein Diversity-Konzept, kein Audit Familie. Stattdessen wollen wir einen eigenen Qualitätssicherungs- und Benchmarkingprozess mit anderen Universitäten entwickeln. Die Zusammenführung in einem Zentralen Aktionsplan Chancengleichheit haben wir mit unserem Ministerium abgesprochen. Schließlich geht es uns darum, mehr zu machen, nicht weniger. Wir haben viel Zeit dafür aufgewendet, einen umfangreichen übergreifenden Aktionsplan mit rund 150 Maßnahmen zu erarbeiten, die nach inhaltlichen Fragestellungen systematisiert sind.

Workshops mit verschiedenen Statusgruppen und zu verschiedenen Themen waren ein wichtiges Element in der Erstellung des Zentralen Aktionsplans Chancengleichheit. Selbstverständlich waren auch die Fachbereichsgleichstellungsbeauftragten einbezogen. Das Vorhaben wurde in sehr vielen Gremien diskutiert. Hilfreich war zudem, vorab mit allen politischen Gruppierungen und Vertreter*innen der Statusgruppen ins Gespräch zu gehen. Die Abstimmung im Senat war dann eine richtige Sternstunde, weil alle das Papier lobten und einstimmig dafür votierten. Das zeigt, dass man diesen Prozess gut vorbereiten muss. Bereits zuvor bei der Diskussion des Eckpunktepapiers gab es im Senat interessanterweise keine geäußerten Ressentiments, eher Verbesserungsvorschläge, z.B. warum machen wir nicht mehr für LSBTIQ? Daran war zu merken, dass das Thema gegriffen hat. So meldete sich etwa einer unserer Mathematiker, der mit Geschlechterforschung gar nichts zu tun hat, und sagte, irgendwie sei doch da ein logischer Fehler drin: „Sie sagen immer, Sie wollen die Kategorie nicht reifizieren. Aber wenn Sie jetzt ebensolche Pläne machen, dann beziehen Sie sich doch genau auf die einzelnen Kategorien. Wie gehen Sie denn damit um?“ Ich war so gerührt, dass Kolleg*innen aus verschiedenen Disziplinen wirklich konsequent mitdenken, und es ist ja auch kein Zufall, dass dem Mathematiker das Logikproblem auffällt. Es war deutlich anders als vor zehn Jahren, als im Senat die erste Hälfte anfang zu telefonieren, die zweite Hälfte etwas mürrisch guckte und zwei Leute sich meldeten und sagten, das Thema sei ganz wichtig.

Diese kleine Anekdote zeigt den großen Unterschied: Wirksam verändernd zu arbeiten ist – bei allen Problemen, die es in großen Organisationen gibt – möglich und Sensibilisierung entfaltet tatsächlich Wirkung. Mit langem Atem und der prinzipiellen Unterstützung der Leitung gelingt es, die Universität mitzunehmen, wenn auch sicherlich nicht alle Mitglieder. Auch wenn es unterschiedliche Einschätzungen zu einzelnen Fragen gibt, ist grundsätzlich klar, dass die Hochschulleitung diesen Prozess will und unterstützt – dies ist eine unabdingbare Voraussetzung dafür, eine Diversity-Strategie erfolgreich zu implementieren und klug mit bestehenden Gleichstellungsstrukturen zu vernetzen.

Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar reloaded

Plädoyer für die strategische Verbindung von Gender und Diversity an Hochschulen

Heike Pantelmann,
Wissenschaftliche Koordinatorin
Gender und Diversity in der Lehre
im Margherita-von-Brentano-Zentrum
der Freien Universität Berlin

Der Titel ist eigentlich irreführend. Er könnte vielleicht „Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar 4.0“ heißen, denn Gertraude Krell selbst hat den Reload bereits 2013 vorgelegt.

Aber der Reihe nach: „Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar“¹ war der Titel einer Tagung, die 2006 an der Freien Universität Berlin stattfand. Es ging darum zu diskutieren, ob und wie Diversity-Konzepte in Verbindung gebracht werden können mit bestehenden Gleichstellungspolitiken und damit auch mit Konzepten zur Förderung von Frauen. Gertraude Krell, eine der ersten – und immer auch kritischen – Vertreterinnen von Diversity und Diversity Management² plädierte in ihrem Konferenzbeitrag für eine „Vernunfttehe“. Zu diesem Plädoyer kommt sie, nachdem sie die Varianten „Diversity unter dem Dach von Gender“, „Gender unter dem Dach von Diversity“ und „Gender & Diversity“ für Lehre, Forschung und Praxis untersucht hat (vgl. Krell 2009). Der Vorschlag, „vielfältige Verbindungen“ zu wählen ist nicht nur pragmatisch, sondern kann auch strategisch sein. Ganz explizit nämlich konstatiert Krell, dass es keinen ‚one best way‘ gebe, sondern dass allein das Ziel der Chancengerechtigkeit den Weg – wie auch immer er aussehe – vorgebe (vgl. ebd.: 149). Einige Jahre und zahlreiche „Diversity-Erkundungen“ später plädiert Gertraude Krell (2013: 63) für eine Politisierung von Diversity und für einen Mittelweg zwischen dem „Absturz und Versinken im ‚neoliberalen Sumpf‘“ und der „Gefahr, in das ‚Ödland der Totalkritik‘ abzustürzen“. Im Sumpf steht Diversity Management nämlich im Verdacht, als Managementkonzept per se schlecht zu sein und seine Vertreter_innen damit verdächtig. Im Ödland aber bleiben wenig Handlungsspielräume, um Veränderungen zu erzielen (vgl. ebd.).

Die Frage zum Verhältnis von Gender und Diversity stellt sich immer wieder – wie stellt sie sich heute? Stellt sie sich heute anders? Wie in Bezug auf den Hochschulkontext? Diversity ist hier inzwischen eine gesetzte Anforderung. Aber eine, die diffus bleibt, und wie sie ausgefüllt wird, das steht weiter zur Verhandlung; denn systematisch implementiert – und damit als Managementkonzept oder Strategie angewendet – wird Diversity (Management) bislang nur selten. Mancherorts wird Diversity vermutlich nur eine neue Fassade für ein Sammelsurium bereits bestehender, irgendwie mit Chancengerechtigkeit verbundener Aktivitäten bleiben. Andernorts wird es eine reine Fassade bleiben. Noch woanders wird es genutzt werden, um Gender und Diversity tatsächlich sinnvoll zu verbinden, also bestehende Gleichstellungsstrategien unter einem Dachkonzept systematisch mit neuen zu verbinden.

Vermutlich gibt es heute noch mehr gute Gründe, Gender und Diversity an Hochschulen strategisch zu verbinden. Gleichstellungspolitiken in Bezug auf die Gleichstellung von Frauen und Männern sind vergleichs-

weise etabliert und (hochschul)gesetzlich abgesichert. Aber „Gender“ ist inzwischen auch ein Kampfbegriff geworden – zumindest in der medialen Öffentlichkeit. Es wird oft so getan, als sei schon alles erreicht, als sei das Beharren auf dem Abbau struktureller Ungleichbehandlung eine überholte Forderung von ewig gestrigen genderbewegten Frauen. Diversity kann da als ‚Türöffner‘ (Krell 2009) dienen. In Zeiten der Internationalisierung von Hochschulen kommt Diversity unverkrampft und vielversprechend daher. Und es verspricht, Nutzenerwartungen von der Ökonomisierung unterworfenen Hochschulen zu erfüllen. Die Charta der Vielfalt konstatiert in ihrem Bericht zum zehnjährigen Bestehen: „Die Widerstände gegen Diversity Management sind überschaubar. Wer engagierter für Diversity Management eintritt, erlebt allerdings mehr Widerstände.“ (Ernst & Young 2016: 11).

Damit bleibt weiterhin die Frage offen, ob sich die Verbindung von Gender und Diversity als „Albtraum oder Traumpaar“ erweist. Ist Diversity nur das Label, das etwas bezeichnet, was viel verspricht und wenig hält? Oder ist Diversity ein Weg, die vielfältigen Herausforderungen anzugehen, vor denen Hochschulen heute stehen, um – als öffentliche Einrichtungen – Chancengerechtigkeit tatsächlich zu verwirklichen? Was Diversity letztlich ist oder sein soll, kann und muss gefüllt werden (vgl. Omanović 2011). Ich schließe mich Gertraude Krell (2013) an und plädiere für die Politisierung des Konzepts Diversity in seiner Anwendung an Hochschulen. Damit kann unter dem Label Diversity die Antidiskriminierungspolitik gemacht werden, die erforderlich ist, um die Ausschließungen zu adressieren, die noch heute an deutschen Hochschulen wirksam sind – ohne dabei zu übersehen, dass es sich dabei immer um Aushandlungsprozesse handelt.

Gertraude Krell (1952 – 2016), studierte Volks- und Betriebswirtschaftslehre und war von 1991 bis 2007 Professorin für Personalpolitik am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften der Freien Universität Berlin. Für ihren Forschungsschwerpunkt „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ erhielt sie 2003 den Margherita-von-Brentano-Preis. Soeben erschienen ist die Monografie „Gender und Diversity in Organisationen. Grundlegendes zur Chancengleichheit durch Personalpolitik“ von Gertraude Krell, Renate Ortlieb und Barbara Sieben. Wiesbaden: Springer Gabler, 2018. Diese Monografie steht in der Nachfolge von „Chancengleichheit durch Personalpolitik“ (6. Auflage von 2011). Bis kurz vor ihrem Tod hat Gertraude Krell zusammen mit Barbara Sieben und Renate Ortlieb an dem Buchprojekt gearbeitet, beide haben das Buch nach Krells Tod fertiggestellt.

- 1 Die Idee für den Tagungstitel stammt von Barbara Sieben. Die Beiträge der Tagung finden sich in Andresen/Koreuber/Lüdke (2009).
- 2 Diversity Management ist ein Managementkonzept, das seine Wurzeln in der amerikanischen Bürgerrechtsbewegung hat (vgl. Vedder 2006).

Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.) (2009): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS.

Ernst & Young (2016): Diversity in Deutschland. Studie anlässlich des 10-jährigen Bestehens der Charta der Vielfalt. Stuttgart.

Krell, Gertraude (2009): Gender und Diversity: Eine ‚Vernunftfehe‘ – Plädoyer für vielfältige Verbindungen. In: Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Interdisziplinärer Dialog zur „Modernisierung“ von Geschlechter- und Gleichstellungspolitik. Wiesbaden: VS: 133-153.

Krell, Gertraude (2013): Vielfältige Perspektiven auf Diversity: erkunden, enthüllen, erzeugen. In: Bender, Fee-Saskia/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweiten und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim/Basel: Juventa: 61-78.

Omanović, Vedran (2011): Diversity in Organizations: A Critical Examination of Assumptions about Diversity and Organizations in Twenty-First Century Management Literature. In: Jeanes, Emma L./Knights, David/Martin, Patricia Yancee (Hg.): Handbook of Gender Work & Organization. Chichester: Wiley: 315-332.

Vedder, Günther (2006): Die historische Entwicklung von Managing Diversity in den USA und in Deutschland. In: Krell, Gertraude/Wächter, Hartmut (Hg.): Diversity Management. München/Mering: Hampp: 101-121.

Zwischen Wortklauberei und Sprachwandel

Ein Plädoyer für diversitätsbewusste Sprache

Laurel Braddock,
studentische Mitarbeiterin im Projekt
Toolbox Gender und Diversity in der Lehre
des Margherita-von-Brentano-Zentrums
und der Zentralen Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin



TOOLBOX
Gender und Diversity
in der Lehre

Sternchen und Gender-Gap

Geschlechtsinklusive Schreibweisen mit Sternchen * oder Unterstrich _ (Gender-Gap) adressieren explizit alle Menschen. Mit Begriffen wie Wissenschaftler*in oder Leser_innen werden neben Frauen und Männern auch Trans*- und Inter*-Personen angesprochen und sichtbar gemacht, die sich nicht immer den Kategorien Mann oder Frau zuordnen lassen wollen oder können. In der gesprochenen Sprache wird dort, wo sich Unterstrich oder Sternchen befinden, eine kurze Pause gemacht.

Die deutsche Sprache, die heute gelesen, gesprochen oder geschrieben wird, hat Jahrhunderte von Sprachwandel hinter sich. Auf der lexikalischen Ebene finden wir zahlreiche Gallizismen, d.h. Wörter mit einer französischen Herkunft, die in das Deutsche aufgenommen wurden: *Etikette* kommt aus dem höfischen Französisch des 17. und 18. Jahrhunderts, *Bulette* kann bis zur französischen Revolution zurückverfolgt werden, und sogar *etepepete* soll aus dem Französischen „être, peut-être“ stammen. Seit dem Zweiten Weltkrieg sind Gallizismen weniger *en vogue*. Stattdessen sind Anglizismen *in*. Sprachwandel findet nicht nur auf einer lexikalischen Ebene statt. Auch syntaktisch ändert sich die Sprache: Sätze wie „ich schreibe diesen Artikel, weil ich mag Sprachen“ sind im mündlichen Sprachgebrauch weit verbreitet. Als Nicht-Muttersprachlerin war das Ablegen der mit Mühe gelernten Regel „Genitiv nach wegen“ notwendig für meine Integration. Wir ehemaligen Schüler*innen des Fachs Deutsch als Fremdsprache sind wohl die einzigen, die: „Wegen des Wetters habe ich meinen Regenschirm mitgebracht“, sagen.

Sprachregeln sind historisch bedingt. Wird Sprache aus den gegenwärtigen Normen und Werten gestaltet oder gestaltet die Sprache die gegenwärtigen Normen und Werte? Etablierte sprachliche Normen, die bestimmte gesellschaftliche Werte spiegeln, werden irgendwann durch neues Vokabular, neue Sprachgebräuche, neue Strukturen ins Schwanken gebracht und wandeln sich.

Egal wie wir sprachlich kommunizieren, ob in der Muttersprache, in Gebärdensprache, in einer Zweitsprache, entwickelt sich eine unmittelbare und singuläre Beziehung zwischen sprechender Person und der von ihr genutzten Sprache. Sprache wird in dem Moment zu *meiner* Sprache. Die Wörter, Strukturen, Bilder, die ich hier beim Schreiben anwende, werden zu meinen, weil ich *mich* damit ausdrücke. Bei so einem engen Verhältnis zwischen Person und Sprache ist es also kein Wunder, dass Sprachwandel so viel Furore auslösen kann. Allein in den letzten Jahrzehnten gab es hunderte von Artikeln für oder gegen sprachliche Veränderungen – sei es die Reform der deutschen Rechtschreibung von 1996 oder, seit den 1980er Jahren, Richtlinien für geschlechtergerechte Sprache.

Aber Sprache prägt nicht nur die eigene Identität als sprechende Person. In einer Art Wechselwirkung zwischen sich selbst und der Welt da draußen ist Sprache das verbindende Element zwischen meiner Person, meiner Identität, meinem Wesen und einer anderen Person, einer anderen Identität, einem anderen Wesen. Im Sprechen habe ich die Macht, die andere Person zu beschreiben und zu kategorisieren, sie einzuschließen oder auszuschließen, ihre Existenz wahrzunehmen oder zu ignorieren.

Die deutsche feministische Sprachkritik sowie queere Sprachinnovationen wie das **Gender-Sternchen** oder **der Gender-Gap** haben die Reflexion über bestimmte sprachliche Strukturen und deren diskriminierende Wirkung begonnen: Abwertender und sexistischer Sprachgebrauch werden thematisiert; Frauen und ihre Leistungen werden durch unterschiedliche Sprech- und Schreibweisen sichtbar gemacht; die Binarität männlich/weiblich wird ins

Schwanken gebracht; Trans*, Inter*, und genderqueere Menschen schaffen sich graphemisch und phonetisch einen Platz in der Sprache.

Ein diversitätsbewusster Umgang mit Sprache – wie geht das?

Ein bewusster Umgang mit Sprache geht über Gender hinaus und bedenkt auch die Diversität in unserer Gesellschaft: Es heißt, sich bewusst zu werden, was man spricht und schreibt an Normen reproduziert. Wie werden bestimmte – auch eingrenzende – Normen von Körpern, Leistungsfähigkeit, Klasse, Ethnizität/race, etc. durch unsere Formulierungen, unser Vokabular, darüber

Mehr dazu in der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre unter Starter-Kit > Sprache

wie wir uns ausdrücken, weitervermittelt? Wie kann unser Sprachgebrauch die Realität der Vielfältigkeit widerspiegeln?

Selbstbezeichnungen sozialer Gruppen verwenden

Ein grundlegendes Merkmal eines diversitätsbewussten Umgangs mit Sprache ist das Vermeiden von Fremdbezeichnungen. Wenn ich von einer marginalisierten Gruppe rede, weiß ich dann, ob diese Gruppe sich auch so definiert? Oder hat meine Bezeichnung einen historischen, sozio-kulturellen Hintergrund, der angewendet wurde bzw. wird, um diese Gruppe zu unterdrücken? Um Selbstbezeichnungen verwenden zu können, gehört tat-

Online-Quellen zu Selbstbezeichnungen

Hilfreiche Leitfäden werden von unterschiedlichen Interessengruppen herausgegeben. Diese führen eine intensive Auseinandersetzung um Begrifflichkeiten und machen begründete Vorschläge für anerkannte und respektvolle (Selbst-)Bezeichnungen.

- Broschüre „Trans* in den Medien“ des Vereins TransInterQueer (TriQ) e.V.
- „Leidfäden“ für das Themenfeld BeHinderung der Expert*innen von Leidmedien.de
- „Rassismuskritischer Leitfaden“ des Autor*innenkollektivs Rassismuskritischer Leitfaden

sächlich ein bisschen Kenntnis und Wille, sich bei Interessengruppen zu informieren, dazu. Denn nicht immer wissen wir, welche Begriffe problematisch oder passend sind. Dafür stehen uns in der Zeit des Internets Informationen fast immer schnell zur Verfügung, und es gibt zahlreiche Leitfäden und Ratgeber, in denen Debatten über bevorzugte Selbstbezeichnungen vermittelt werden.

Heterogenität sichtbar machen

Ein zweiter Reflexionspunkt, neben der lexikalischen und

etymologischen Frage der Selbstbezeichnung, ist *wie* über marginalisierte Gruppen geredet oder geschrieben wird. Oft besteht Gefahr, dass ein Merkmal, das eine Personengruppe oder einzelne Person von der etablierten Vorstellung der Norm abweichen lässt, die Person in Gänze definiert. Dieses Merkmal rückt sprachlich in den Vordergrund und damit werden die unterschiedlichen Facetten von Personen und die Heterogenität der Personengruppe ausgeklammert. Diversität in der Sprache soll es auch ermöglichen, die Diversität und Vielfalt innerhalb jeder Person und Gruppe zum Ausdruck zu bringen. Dies gelingt zum Beispiel, indem pauschalisierende Aussagen über vermeintlich homogene Gruppen hinterfragt und vermieden werden.

Handlungsfähigkeit und Kompetenzen in den Mittelpunkt stellen

Diversität kann auch sprachlich gefördert werden, indem Handlungsfähigkeiten und Kompetenzen von Menschen und insbesondere marginalisierten Gruppen wörtlich benannt und in den Mittelpunkt gerückt werden. Hier einige Beispiele, wie handelnde Subjekte sowie existierende Konflikte eindeutig genannt werden können:

- „Marie Curie entdeckte die Elemente Polonium und Radium“ statt „1898 wurde das Element Polonium entdeckt“.
- „In den Kolonialgebieten erhoben sich Herero und Nama 1904 zu anti-kolonialen Widerstandskämpfen“ statt „In den Kolonien lieferten sich Deutsche und Einheimische kriegerische Auseinandersetzungen“.
- „In der Nähe des Hauptbahnhofs fand ein antisemitischer Angriff auf einen Mann mit Kippa statt“ statt „Ein Mann wurde in der Nähe des Hauptbahnhofs angegriffen, weil er eine Kippa trug“

Barrierefreiheit mitgestalten

Bei Selbstbezeichnungen, Heterogenität und Handlungsfähigkeit geht es darum, den Inhalt und die Struktur des eigenen Sprechens und Schreibens zu reflektieren. Ein weiterer und sehr wichtiger Punkt für eine diversitätsbewusste Sprache ist Barrierefreiheit. Damit stellen wir die Frage, wer durch Sprache ein- oder ausgeschlossen wird. Was sind die Voraussetzungen, die – vielleicht bisher unbemerkt und unhinterfragt – bestehen, um einen Text zu

Mehr dazu unter:

Checkliste: barrierefreie PDF-Dokumente:

www.einfach-fuer-alle.de/artikel/checkliste-barrierefreie-pdf

Hinweise des Deutschen Studentenwerks zu Barrierefreiheit:

www.studentenwerke.de/de/content/barrierefreiheit



Alte Drucklettern (Druckbuchstaben) aus Holz in verschiedenen Farben und Größen.

Bildquelle: CC0 <https://unsplash.com/@amadorloureioblanco>

lesen, einer Vorlesung zu folgen, eine Diskussion zu führen oder einen Antrag auszufüllen? Gibt es zum Beispiel unausgesprochene Vorannahmen über Fach-, Erst- oder Fremdsprachenkenntnisse? Welche Maßnahmen gibt es, die Menschen mit Hör- und Sehbeeinträchtigungen sprachliche Teilnahme und Teilhabe ermöglichen?

Gemeinsam aus „Fehlern“ lernen

Sprache so barrierefrei wie möglich zu machen, Handlungsfähigkeit sowie Heterogenität zu betonen und Selbstbezeichnung zu lernen sind einige Ansätze, um Sprache diversitätsbewusst zu gestalten. Dennoch bleibt Sprache ein Feld, das von Aushandlungsprozessen und Machtverhältnissen durchzogen ist und in dem der Lernprozess nie abgeschlossen sein kann. Deshalb lassen sich Ausschlüsse, Konflikte und Fehler meistens nicht vollständig vermeiden.

Hilfreich ist hier das Konzept der **Fehlerfreundlichkeit**. Dieses Konzept gibt Personen, die ungewollt diskriminierende oder umstrittene Sprache benutzen, die

Möglichkeit, über Herkunft und Wirkung von Redewendungen und Begriffen zu reflektieren und alternative Formulierungen kennenzulernen. Personen hingegen, die sprachliche Diskriminierung erfahren, werden durch die Thematisierung und Bearbeitung der sprachlichen Diskriminierung vor nicht-reversiblen Verletzungen geschützt. Fehlerfreundlichkeit bedeutet dann also, dass „Fehler“ gemacht werden dürfen, solange deren Thematisierung nicht tabuisiert oder verharmlost, sondern proaktiv angegangen wird.

Mehr dazu in der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre unter **Kompetenzen > Leitlinien > Fehlerfreundlichkeit**

Letztendlich findet Sprachwandel nicht nur durch Änderungen im Duden und in Grammatikbüchern statt, sondern fängt zuerst da an, wo Sprache von einzelnen geändert und diversitätsbewusster gemacht wird.

Weitere Informationen in der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre:
www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox

Neu in der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre: Good-Practice-Beispiele

Auf der neuen Unterseite Good Practice finden Sie Videointerviews und Texte mit vielfältigen Praxisbeispielen aus der Freien Universität Berlin und anderen Hochschulen.
www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/Good-Practice

Tagesworkshop im offenen Angebot von SUPPORT für die Lehre
Lehre gender- und diversitätsbewusst gestalten
9. Oktober 2018, 9-17 Uhr
www.fu-berlin.de/sites/qualitaetspakt/lehrqualifizierung

(Un)Mögliche Verbindungen?

Gender und Diversity (Management) an Hochschulen¹

Diversity (Diversität, Vielfalt) und Diversity Management stehen in zunehmend mehr Hochschulen auf der Tagesordnung. Für Vielfalt und Vielfaltsmanagement wurde in den letzten Jahren wiederholt argumentiert: mit der demografischen Entwicklung und dem Fachkräftemangel, mit der Öffnung des Hochschulzugangs für Berufstätige ohne Abitur, für Studierende der ersten Generation in ihrer Familie an einer Hochschule und aus Elternhäusern mit Migrationsgeschichte; mit Internationalisierung und Wettbewerb um internationale Studierende und hoch qualifizierte Wissenschaftler*innen; mit Veränderungen der Gleichstellungspolitik in Umsetzung der EU-Antidiskriminierungsrichtlinien im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz etc. [...] In dem Beitrag diskutieren wir aktuelle Entwicklungen von Diversity (Management) an deutschen Hochschulen. Dabei ist erstens zu beobachten, dass primär die Diversität der Studierenden und nicht des wissenschaftlichen oder administrativen Personals auf der Agenda steht, und zweitens einige Hochschulen das Thema relativ schnell auf die Leitungs- und Managementebene gehoben haben. Anschließend skizzieren wir Traditions- und Entwicklungslinien der Gleichstellungspolitik von Frauen und Männern an Hochschulen seit den 1980er Jahren und zeigen einige Spannungsverhältnisse sowie konzeptionelle Anschlussstellen an die neueren Antidiskriminierungsrichtlinien auf.

Dabei ist Diversity inhaltlich und konzeptionell dehnbar und kann verschieden ausgelegt werden. Diversity kann als Werbung für die Attraktivität deutscher Hochschulen für internationale Studierende und Wissenschaftler*innen eingesetzt werden, sich aber auch auf Kategorien sozialer Ungleichheit wie die soziale Herkunft, das Geschlecht und Alter oder auf Behinderung etc. beziehen. Diversity produziert neue Spannungsverhältnisse und fordert das Management von Hochschulen zwischen ressourcenorientierter Nützlichkeit und Exzellenz einerseits und Bildungs- und Chancengerechtigkeit andererseits heraus. Dies provoziert Fragen nach dem antidiskriminierungspolitischen Potenzial von Diversity. [...]

Das Konzept für das Projekt „Good Diversity – Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen“² steht selbst im Kontext der aktuellen Kontrover-

*Dr. Anette Dietrich,
Mitarbeiterin in dem Projekt
Good Diversity (2015–2017),
Mitarbeiterin in dem Projekt MINToring der
Freien Universität Berlin,
Frauenbeauftragte des Fachbereichs
Mathematik/Informatik und
Dr. Karin Zimmermann,
Mitarbeiterin in dem Projekt
Good Diversity (2015–2016),
Gast der Forschungsgruppe
Wissenschaftspolitik des
Wissenschaftszentrums Berlin für
Sozialforschung*



- 1 Auszüge aus dem gleichnamigen Artikel, vollständig abgedruckt samt umfangreicher Literaturliste in Löther, Andrea/Riegraf, Birgit (Hg.) (2017): Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung. Veränderte Governance und Geschlechterarrangements in der Wissenschaft. cews.Beiträge Frauen in Wissenschaft und Forschung, Nr. 8. Leverkusen: Verlag Barbara Budrich, S. 159-177.
- 2 Das Projekt wurde von Mechthild Koreuber und Caren Kunze, Arbeitsbereich Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin, eingeworben und vom Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) im Förderbereich „Strategien zur Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen in Bildung und Forschung“ (Förderkennzeichen 01FP1452) von 2015–2017 gefördert. (Ausführliche Projektberichte nachzulesen im Wissenschaftlerinnen-Rundbrief 1/2016 und 2/2017 d. Red.)

sen um Diversity (Management)³. Es greift Diversity als Herausforderung für die bisherige Politik der Gleichstellung von Frauen und Männern auf, markiert Spannungsverhältnisse zwischen Gender und Diversity und versucht, sie für die Weiterentwicklung zukünftiger Gleichstellungspolitik nutzbar zu machen. [...]

Diversity zwischen Management und Politik – aktuelle Entwicklungen

Diversity Management und die Vielfalt der Studierenden

Diversity Management (DiM) bezeichnet ursprünglich einen Ansatz des Personal- und Kommunikationsmanagements in Unternehmen. Er geht von der „produktiven Vielfalt der Attribute der Mitglieder des Unternehmens“⁴ aus und nutzt sie zum individuellen und zum Vorteil der Organisation. Sozioökonomische und Bildungshintergründe, Geschlecht, Sprache, kulturelle und religiöse Unterschiede gelten dabei als klassische Heterogenitätskategorien. Die Bezugnahme auf vermeintlich klar definier- und abgrenzbare Heterogenitätskategorien ist eine oft geäußerte Kritik gegenüber ressourcenorientierten DiM-Ansätzen. Strategieorientierte Hochschulmanagement-Ansätze hingegen stellen klar, dass DiM nicht die Unterstützung diskriminierter Gruppen an Hochschulen fokussiert, sondern den Erfolg von Managementprozessen: Der „stringente Wandel in den Strukturen und Verfahren der Hochschulen selbst“⁵ ist das erklärte Ziel. Prämisse für die Entfaltung von Vielfalt und Nutzung von Heterogenität ist ein Leistungs- und ein damit verknüpftes Qualitäts- und Qualifikationsgebot: „Studienplätze und Stipendien, Beschäftigungsverhältnisse oder Professuren müssen nach (wissenschaftlicher) Leistung und inhaltlich-strategischer Passung vergeben werden, es gilt das Qualitäts- und Qualifikationsgebot“⁶. Unabdingbare Voraussetzung für die operative Umsetzung von Leistung und Qualität in Organisationsprozessen ist die zentrale Verankerung von DiM bei Vizepräsident*innen bzw. Prorektor*innen als ressortverantwortlichen DiM-Beauftragten innerhalb der Hochschulleitung.

Wichtige Impulse zur Verankerung von Diversity im Management deutscher Hochschulen gehen von Audi-

tierungsverfahren aus und sind insofern extern gesetzt. Insbesondere durch die Teilnahme von zunehmend mehr Hochschulen am Audit „Vielfalt gestalten“, eine Initiative des Stifterverbands für die Deutsche Wissenschaft. Relevant ist hier auch die Initiative „Vielfalt gestalten in Nordrhein-Westfalen“ und das Pilotprojekt „Ungleich besser! Verschiedenheit als Chance“ – ein Benchmarking-Club mit acht Pilothochschulen, der Strategien und Maßnahmen anhand der Auswahl von „Beispielen guter Praxis“ entwickelte. Im Projekt „Vielfalt als Chance“ der CHE Consult schließlich wurde ein analytisches Instrument für ein Diversity Management mit acht Pilothochschulen entwickelt: „CHE QUEST“ – eine Studierendenbefragung, die die empirische Basis für ein Monitoring der Diversität der Studierenden und ein datenbasiertes Qualitätsmanagement bieten soll. Mit der Verankerung von DiM an Hochschulen fokussieren die genannten Verfahren primär die Diversität bzw. heterogene Zusammensetzung der Studierenden und nicht das wissenschaftliche oder administrative Personal bzw. die strategische Personalentwicklung an Hochschulen, auch wenn die Audits diesbezüglich Schwerpunktsetzungen zulassen. [...]

Diversity wird an Hochschulen mit den Kernaufgaben von Lehre und Forschung, mit Zukunftsthemen wie Digitalisierung, mit dem Querschnittsthema Gleichstellung von Frauen und Männern und, am häufigsten, mit Internationalisierung verbunden. Letzteres signalisiert die hohe Bedeutung der Diversitätsthematik für die internationale Sichtbarkeit bzw. Wettbewerbsfähigkeit deutscher Hochschulen bei Studierendenmarketing und Gewinnung exzellenten Forschungspersonals aus dem Ausland. Die Verknüpfung von Diversity (Management) mit Gleichstellung belegt die Beobachtung, dass einige Hochschulen vergleichsweise schnell dazu übergegangen sind, das neue Diversitätsthema mit einer Zuständigkeit in der Hochschulleitung zu verankern – „gerade angesichts der zu großen Teilen ernüchternden Erfahrungen in der Gleichstellungsarbeit, die schon viel länger aktiv betrieben und gefördert wird als die Auseinandersetzungen mit der Heterogenität“.⁷

3 Vgl. Andresen, Sünne/Koreuber, Mechthild/Lüdke, Dorothea (Hg.) (2012): Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? Wiesbaden: VS.

4 Vgl. De Ridder, Daniela/Leichsenring, Hannah/Stuckrad, Thimo von (2008): Diversity Management. www.che.de/downloads/Diversity_Management___4_08.pdf [Zugriff: 17.6.2018]: 41.

5 Ebd.

6 Ebd.

7 Berthold, Christian/Leichsenring, Hannah (Hg.) (2012): CHE Consult Diversity Report, Gesamtbericht. www.che-consult.de/fileadmin/pdf/publikationen/CHE_Diversity_Report_Gesamtbericht_komprimiert.pdf [Zugriff: 17.6.2018]: 228.

Diversity (Management) und Gender (Mainstreaming)

Bezugnahmen auf den Einsatz von Managementinstrumenten beim Einzug von Diversity in deutsche Hochschulen finden sich auch bei Gleichstellungsakteur*innen sowie in Beiträgen zu Gender- und Diversity-Policies. Wie bei der bisherigen Gleichstellungsarbeit, die Frage nach Männer- und Frauenanteile im Sinne des Gender Mainstreaming in Managementprozesse zu integrieren, gehen die Überlegungen in die Richtung, wie zusätzlich weitere Diversitätskategorien (Alter, Behinderung, Migrationsgeschichte etc.) in die Steuerungsinstrumente eingebaut werden könnten. Laut Diversity-Report des Centrums für Hochschulentwicklung lässt sich feststellen, dass bislang zwar „kaum befriedigende Antworten zum Verhältnis der beiden Themenfelder Gender und Diversity vorliegen“, aber kein Diversity Management zu denken ist, das die Geschlechterfrage außer Betracht ließe.⁸ Solange niedrige Frauenanteile auf den verschiedenen Karrierestufen quantitativ erheblich sind, müsse die Förderung von Frauen auf der Tagesordnung bleiben, der „Genderansatz“ könne nicht im Diversity Management aufgehen.

Die Integration weiterer Heterogenitätskategorien neben Geschlecht in die bestehenden Steuerungs- und Managementinstrumente ist derzeit an den Hochschulen noch wenig weit fortgeschritten. Auch hier gingen einzelne Hochschulen mit Beispielen voran. Eine Hochschule, die Gender und Diversity strategisch miteinander verbindet, ist die Universität Frankfurt a. M. Dort ist vorgesehen, die bisherigen Frauenförderpläne durch „Gender Equality and Diversity Action Plans“ als künftiges Planungsinstrument zu ersetzen, wobei u. a. ein „Gender & Diversity Controlling“ auf zentraler und dezentraler Fachbereichsebene entwickelt wird.⁹ Die Gender Equality and Diversity Action Plans werden unter der Ägide der Frauenbeauftragten und Leiterin einer „Koordinationsstelle ‚Diversity Policies‘“, die einem Vizepräsidenten unterstellt ist, konzeptionell erarbeitet und umgesetzt. Um neben der pragmatischen Nutzung der Steuerungsinstrumente ein diversitäts- und managementkritisches Handeln in der gleichstellungspolitischen Praxis zu ermöglichen, sieht das Diversity-Konzept die Bezeichnung „Diversity-Policies“ – in expliziter Abgrenzung von einem rein strategischen DiM – vor,

und greift bei der theoretischen Fundierung auf ein intersektionales Diversitätsverständnis zurück. Mit der Abgrenzung von Policies gegen Management erfolgt die Ablehnung eines utilitaristischen, humanressourcenorientierten Diversity Verständnisses und Managerialism in Zeiten des ‚Academic Capitalism‘ – ein Diskurs, der v. a. in der sozialwissenschaftlichen und organisationssoziologischen Geschlechterforschung geführt wird.

Gleichstellungspolitik und neue Antidiskriminierungsrichtlinien

Die im Vergleich zur Frauenförder- bzw. Gleichstellungspolitik an Hochschulen relativ neueren Antidiskriminierungsrichtlinien aus dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz werden bei der Frage nach der Relevanz der verschiedenen Diversitätskategorien an Bedeutung gewinnen. Allerdings gelten für die Antidiskriminierungsrichtlinien aus dem AGG keine Rahmenregelungen in gleichem Ausmaß wie für die bisherige Gleichstellungspolitik. Dies kann zu neuen Spannungen führen und zugleich Anchlüsse ermöglichen. Die bisherige Gleichstellungspolitik hat die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft und in wissenschaftlichen Einrichtungen zum Ziel und ist in Deutschland bezogen auf Hochschulen in den Landeshochschul- und Gleichstellungsgesetzen geregelt. Ihre Institutionalisierung entwickelte sich an den Hochschulen bottom up zunächst als Frauenförderpolitik infolge der feministischen bzw. zweiten Frauenbewegung der 1970er Jahre, die für Frauenrechte auch an den Hochschulen kämpfte. Seit den 1980er Jahren ist die Gleichstellung der Geschlechter gesetzlicher Auftrag der Hochschulen und geht mit der Institutionalisierung von Frauenbeauftragten und mit einer Frauenförderpolitik einher, deren Geschichte mit der Erfahrung verbunden ist, dass bei einer weit verbreiteten Frauenförderhethorik die tatsächliche Integration der Frauen in die Wissenschaft auch in den 1990er Jahren marginal blieb und beides sich bis heute fortsetzt.

Verändert haben sich die Rahmenbedingungen staatlicher Gleichstellungspolitik mit Anfang der 2000er Jahre, als New Public Management und Gender Mainstreaming in die deutschen Hochschulen einzogen und mit ihnen die Integration von Gender (Frauen- im Vergleich zu Männeranteilen) in das Wissenschafts- und

8 Berthold, Christian/Leichsenring, Hannah (Hg.) (2012): CHE Consult Diversity Report. D1. Herausforderung für Hochschulen. www.che.de/downloads/CHE_Diversity_Report_D1.pdf [Zugriff: 17.6.2018]: 4.

9 Bender, Saskia-Fee/Wolde, Anja (2013): Diversity Policies. Implementation mit Brüchen. In: Bender, Saskia-Fee/Schmidbaur, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweite und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 126-144.; siehe auch Wolde in diesem Heft.

Hochschulmanagement. Zu der veränderten Governance gehört, verstärkt durch Gender-, Exzellenz- und Internationalisierungsdiskurse seit Mitte der 2000er Jahre, der Einbau wettbewerblicher Elemente in gleichstellungspolitische Programme wie dem Professorinnenprogramm von Bund und Ländern oder der Exzellenzinitiative. Verändert haben sich damit auch die Legitimationen für Gleichstellungspolitik. Insbesondere wird der rechtlich in den LHGs fixierte gesellschaftliche Auftrag der Hochschulen zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter (Männer und Frauen) im internationalen ‚Wettbewerb um die besten Köpfe‘ deutlich hervorgehoben.¹⁰

Der in allen Hochschulgesetzen der Bundesländer festgeschriebene Gleichstellungsauftrag bedarf nach wie vor der Konkretion von Rechtsvorschriften im Einzelnen auf Hochschulebene in Form des Frauenförder- bzw. Gleichstellungsplans, der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten, der Rechte bei Gremienbesetzungen, die positive Diskriminierung (Nicht-Diskriminierung von Frauen bei gleicher Qualifikation) bei Stellenbesetzungsverfahren etc. Für die (etwaige) Umsetzung der Antidiskriminierungsrichtlinien aus dem AGG gilt, im Vergleich zu dieser bisherigen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik und ihrer institutionellen Verankerung bei den Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten, eine ganz andere Situation.

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) ist nicht wie die Landeshochschulgesetze als Grundlage der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen Ländersache, sondern bundesstaatlich legitimiert. Das AGG zielt auf die Berücksichtigung der Vielfalt der unterschiedlichen Lebensbedingungen und -verhältnisse von Menschen mit oder ohne Migrationshintergrund, Behinderungen, Menschen unterschiedlichen Alters, von heterosexuell oder homosexuell lebenden Menschen und Menschen mit unterschiedlichen religiösen Überzeugungen. Die Begründungen für die Berücksichtigung dieser Vielfalt können sowohl auf ethischen Motiven der Gerechtigkeit der Chancen, auf demografischen oder wirtschaftlichen Nützlichkeitsabwägungen beruhen.

Dabei gilt es zu betonen, dass der Anstoß für das AGG nicht von der nationalen, sondern von der EU-Ebene

ausgeht. Das AGG setzt die EU-Richtlinien der vom Europäischen Rat 2000 bzw. 2004 verabschiedeten Gleichstellungs- bzw. Antidiskriminierungsrichtlinien um. Dabei bezieht sich das AGG auf Diskriminierungen am Arbeitsplatz bzw. Arbeitsmarkt und ist in seiner Anwendbarkeit auf Hochschulen entsprechend auf das administrative und wissenschaftliche Personal bezogen und nicht auf die Studierenden der öffentlichen Hochschulen Deutschlands, anders bei privaten Hochschulen mit zivilrechtlichen Verträgen mit zahlenden Studierenden. Daher bedarf es der Konkretisierung der Anwendbarkeit des AGG bei der Umsetzung im deutschen öffentlichen Hochschulsektor. Dafür hat die Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012 das Konzept der „diskriminierungsfreien Hochschule“ vorgeschlagen. Neben den „big six“ werden dort zusätzlich die soziale Herkunft, Familienstatus und chronische Krankheiten relevant gemacht und alle Kategorien als „soziale Kategorien“ und nicht als individuelle Merkmale definiert.¹⁰ Diskriminierungen werden so als Bestandteil gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse und mehrdimensional gefasst. Hier liegen konzeptionell Anschlussmöglichkeiten an Positionen, die von sozialer Ungleichheit und Mehrfachdiskriminierung ausgehen und für ein intersektionales Diversity-Verständnis sprechen.

Kritik an Diversity und Kategorisierungen

Die deutschen Hochschulen als Teil des Bildungssystems sind sozial selektiv und diskriminierend. Die Hochschule als gesellschaftliche Institution trägt selbst zur ungleichen Verteilung von Ressourcen bei und reproduziert gesellschaftliche Ungleichheit. Insbesondere im erziehungswissenschaftlichen Diskurs lässt sich insofern eine ablehnende Haltung gegenüber Diversity-Management ausmachen. Um die Schließungen im Bildungssystem aufzuweichen und der Gefahr einer Entpolitisierung von Diversity zu begegnen, plädieren einige Autorinnen für eine Korrektur von Diversity-Management zu Diversity-Politik. Diversity solle nicht nur ressourcenorientierten Zielen und dem Kalkül der Profitsteigerung dienen und es reiche auch nicht aus, die Hochschulen für breitere Bevölkerungsgruppen zu öffnen. Um gegen soziale Ungleichheit und für Bildungsgerechtigkeit zu

10 Vgl. Zimmermann, Karin (2016): Neue Wissenschaftspolitik der Gleichstellung in Deutschland. In: Simon, Dagmar/Knie, Andreas/Hornbostel, Stefan/Zimmermann, Karin (Hg.): Handbuch Wissenschaftspolitik 2. Auflage. Wiesbaden : 375-393, online unter www.econstor.eu/handle/10419/179513 [Zugriff: 29.6.2018]; Zippel, Kathrin/Marx Ferree, Myra/Zimmermann, Karin (2016): Gender equality in German universities: vernacularising the battle for the best brains. In: Gender and Education 2016: 1-19.

11 Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2014: Leitfaden: Diskriminierungsschutz an Hochschulen. Ein Praxisleitfaden für Mitarbeitende im Hochschulbereich. www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Diskriminierungsfreie_Hochschule/Leitfaden-Diskriminierung-Hochschule-20130916.pdf?__blob=publicationFile [Zugriff: 17.6.2018].

intervenieren, müsse die Kultur an den Hochschulen, der Ausschlüsse und Diskriminierungen inhärent sind, grundsätzlich und strukturell verändert werden.¹²

Im Rahmen des Projektes Good Diversity wurde dem Diversity-Begriff von Personen, die zu Antidiskriminierung an der Hochschule arbeiten, sehr skeptisch bis ablehnend begegnet: Der Begriff sei schwammig und ihres Erachtens Ausdruck einer Entpolitisierung: Er habe sich nicht ohne Grund gegenüber kritischeren Begriffen wie Antidiskriminierung und Rassismus durchgesetzt. Das Sprechen über Diskriminierung und Rassismus an der Hochschule sei nach wie vor schwierig und tabuisiert. Der Begriff Diversity könne insofern dazu beitragen, Kritiken an sozialer Ungleichheit und Rassismus zu verschleiern und zu dethematisieren. Andere hingegen schilderten die positive Erfahrung, dass die Verwendung des „ungefährlicheren“ Begriffs Diversity es ermöglichen kann, Diskriminierung an Hochschulen überhaupt zu thematisieren. Insofern könnten unter dem Label Diversity Themen und Kritiken erst sprechbar werden. Besonders problematisiert wurde in den Fachgesprächen zur Antidiskriminierungsarbeit aber, dass mit einem entpolitisierten Diversity-Begriff nicht mehr über die Herrschaftsverhältnisse Rassismus, Sexismus, Klassismus usw. gesprochen werde und Erkenntnisse und kritische Theorien, z. B. aus der Rassismusforschung, dadurch geschwächt werden könnten.

In der Fachliteratur wird insofern davor gewarnt, dass Diversity angesichts einer zunehmenden Entpolitisierung und marktförmigen Logik des Diversity-Begriffs „im schlimmsten Fall, zu einem Schlüsselbegriff für die (analytische) Verleugnung struktureller und symbolischer Benachteiligungsprinzipien, Ausschlüsse und Gewalt“¹³ verkomme. Ungleichheitsverhältnisse drohen so aus dem Blick zu geraten und erneut stabilisiert zu werden. Darüber hinaus wird problematisiert, dass diese sich überwiegend mit Diskriminierung und Marginalisierung auseinandersetzen. Mit diesem Fokus würden

jedoch die damit einhergehenden gesellschaftlichen Privilegierungen, so z. B. Bildungsprivilegien, hegemoniale Männlichkeit, Heteronormativität und Whiteness (weiße Privilegien), dethematisiert. Zu einem wichtigen Perspektivwechsel haben hier in den letzten Jahren Theorien und Konzepte der Critical Whiteness Studies, Queer Theory, Disability Studies, Heteronormativitätskritik und Kritik hegemonialer Männlichkeit beigetragen, indem sie den Fokus der Analyse auf diese unmarkierte, unsichtbare gesellschaftliche Norm, z. B. des Weißseins oder der Heterosexualität, lenkten.¹⁴ Diese Aspekte der Herstellung gesellschaftlicher ‚Normalität‘, der Kritik an gesellschaftlichen Dominanzverhältnissen und Privilegierung sollte Bestandteil einer selbstreflexiven Haltung im Kontext von Diversity sein.

Die theoretischen und politischen Kritiken an einem entpolitisierten Diversity-Begriff nehmen wir im Projekt Good Diversity als Impulse für die Entwicklung von Kriterien für ein kritisches Diversity-Verständnis auf. Als grundlegend erweist sich eine machtkritische Haltung und ‚Normalitätskritik‘, die die gesellschaftlich hergestellte, verallgemeinerte Normalität erschüttert. Eine zentrale Debatte in der Umsetzungspraxis wie bei der machtkritischen Konzeptionierung von Diversity ist die Frage des Umgangs mit Kategorien sozialer Ungleichheit bzw. dem Prozess des Kategorisierens. Diversity bezieht sich auf verschiedene Kategorien sozialer Ungleichheit wie Geschlecht, soziale Herkunft, Behinderung etc. Umstritten ist, welche Kategorien berücksichtigt werden sollen und in welchem Verhältnis sie zueinanderstehen. Zudem können mit dem Bezug auf einzelne Kategorien immer wieder Stereotype und Essentialisierungen aufgerufen und verfestigt werden. [...]

Intersektionales Diversity-Verständnis

Die in den Fachgesprächen¹⁵ zu Tage geförderten problematischen Aspekte von Diversity werden in den Erziehungs- und Sozialwissenschaften wie auch in der Umset-

- 12 Klein, Uta (2013): Diversityorientierung und Hochschulen im Wettbewerb. Ein Plädoyer für Diversitypolitik. In: Bender, Saskia-Fee/Schmidbauer, Marianne/Wolde, Anja (Hg.): Diversity ent-decken. Reichweite und Grenzen von Diversity Policies an Hochschulen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa: 90; Mecheril, Paul/Klingler, Birte (2010): Universität als transgressive Lebensform. Anmerkungen, die gesellschaftliche Differenz- und Ungleichheitsverhältnisse berücksichtigen. In: Darowska, Lyczyna/Lüttenberg, Thomas/Machold, Claudia (Hg.): Hochschule als transkultureller Raum? Kultur, Bildung und Differenz in der Universität. Bielefeld: transcript: 108f.
- 13 Eggers, Maureen Maisha (2011): Interdependente Konstruktionen von Geschlecht und rassistischer Markierung. Diversität als neues Thematisierungsformat? In: Jähnert, Gabriele (Hg.): Gender und Schule. Konstruktionsprozesse im schulischen Alltag. Berlin: Zentrum für Transdisziplinäre Geschlechterstudien: 59.
- 14 Vgl. Dietrich, Anette (2007): Weiße Weiblichkeiten: Konstruktionen von „Rasse“ und Geschlecht im deutschen Kolonialismus. Bielefeld: transcript: 40.
- 15 Im Projektzeitraum wurden Expert*innengespräche auf drei Wissens-Ebenen geführt: mit Personen, die auf Projektebene zu Antidiskriminierung an der Hochschule arbeiten, mit Umsetzungsverantwortlichen von Diversity-Policies sowie mit Hochschulleitungen, die Erfahrungen mit der Einführung von Diversity-Strategien haben.

zungspraxis kritisch hinterfragt. Der Bezug auf Diversity-Policies beinhaltet ein intersektionales, machtkritisches Diversity-Verständnis, das die problematischen Aspekte von Diversity für die Entwicklung von Strategien für Gleichstellung und Antidiskriminierung aufgreift. Ausgangspunkt für eine macht- und herrschaftskritische Perspektive, die gesellschaftliche Normierungen, Strukturen von Ungleichheit und Ein- und Ausschlussmechanismen reflektiert, ist die Einsicht in die Pluralität von Identitätskonstruktionen und die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Dimensionen gesellschaftlicher Ungleichheit. Diese Perspektive bildet die konzeptionelle Grundlage für die antidiskriminierungspolitische Rahmung von Diversity im Projekt Good Diversity. Eine machtkritische Diversitätspolitik versteht sich entsprechend als intersektional, antiessentialistisch und selbstreflexiv.

Intersektional

Intersektionalität kritisiert additive Modelle der Analyse einzelner Ungleichheitskategorien und geht vom Zusammenwirken und von der Verschränkung der verschiedenen Kategorien sozialer Ungleichheit aus. Intersektionalität hat seine Wurzeln im angloamerikanischen Black Feminism und der Critical Race Theory. [...] Der Intersektionalitätsansatz verbreitete sich in den USA und dann in Europa und gibt Anlass für Kontroversen: „Für die einen ist Intersektionalität eine Theorie, andere betrachten den Ansatz als Konzept oder heuristisches Instrument, wieder andere sehen ihn als eine Interpretationsstrategie für feministische Analysen.“¹⁶ Intersektionalität wird als Methode verstanden, andere gehen so weit, es als neues Paradigma der Geschlechterforschung zu begreifen. Wieder andere sehen darin eine Sensibilisierungsstrategie für Mehrfachdiskriminierungen und Prozesshaftigkeit binärer Differenzlinien oder „unendlich viele Möglichkeiten, die eigenen blinden Flecke zu befragen und sie in Ressourcen für weitere kritische Analysen zu verwandeln“¹⁷. Wie kritisch und politisch das Projekt Intersektionalität ist, führt seit Jahren zu Kontroversen in der Geschlechterforschung und darüber hinaus. Eine intersektionale Herangehensweise beginnt sich mittlerweile auch in der pädagogischen Praxis zu etablieren und kann einen kritischen Blick auf

Ausgrenzung, Diskriminierung und gesellschaftliche Ungleichheit ermöglichen. Dies erweist sich für eine kritische Diversity Praxis als relevant, z. B. hinsichtlich der Ansprache von Personen und der Formulierung von Angeboten. Daher ist auch der in der Intersektionalitätsdebatte umstrittene Umgang mit Kategorien und Kategorisierungen für das Verständnis von Good Diversity zu reflektieren.

Antiessential

Ein im intersektionalen Denken begründetes Verständnis von Diversity grenzt sich von einem essentialistischen Verständnis von „Geschlecht“, „Herkunft“ usw. ab und kritisiert die machtvollen Zuschreibungen, die mit Kategorisierungen verbunden sind. In der Auseinandersetzung mit Diversity und Intersektionalität ist jedoch umstritten, welche Kategorien bedeutsam sind und wie diese in ihrem Zusammenspiel analysiert werden können bzw. welche sinnvoll oder notwendig sind – im AGG z. B. werden sechs Kategorien berücksichtigt, andere gehen von bis zu 14 Kategorien sozialer Ungleichheit aus. Es zeigt, dass die Kategorien in verschiedenen Kontexten als unterschiedlich wichtig erachtet werden und ihre Bedeutsamkeit ein umkämpftes Feld ist. Es verweist auch auf die Unausdeutbarkeit von Identitäten, die Judith Butler mit dem „verlegenen etc.“ der Aufzählung von Kategorien verdeutlichte. Eine Desidentifikation mit Kategorien sehen Dietze/Yekani/Michaelis als wünschenswerte „radikale Verweigerung“ von identitären und binären Kategorisierungen, sie betonen aber, dass auf den Umgang mit Kategorien nicht verzichtet werden kann, wenn gesellschaftliche Ungleichheit analysiert werden soll. In Anlehnung an Spivak plädieren sie für einen „strategischen Kategorialismus“, der das jeweils konstitutive Außen von Kategorien thematisieren und auf die „intersektionale Ko-Präsenz“ verweisen soll.¹⁷ Strategischer Essentialismus bedeutet, trotz der Einsicht in den konstruierten Charakter von Identitäten aus strategischen Gründen politische Bündnisse auf identitärer Basis einzugehen. [...]

Selbstreflexiv

Mecheril bringt in den Diskurs um die Gefahr der Stereotypisierung das Konzept der „reflexiven Diversity

16 Davis, Kathy (2013): Intersektionalität als „Buzzword“. Eine wissenschaftssoziologische Perspektive auf die Frage „Was macht eine feministische Theorie erfolgreich?“. In: Lutz, Helma/Vivar, María/Supik, Linda (Hg.): Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: 59.

17 Ebd.: 69.

18 Dietze, Gabriele/Haschemi Yekani, Elahe/ Michaelis, Beatrice (2007): Checks and Balances. Zum Verhältnis von Intersektionalität und Queer Theory. In: Walgenbach, Katharina/Dietze, Gabriele/Hornscheidt, Lann/Palm, Kerstin (Hg.): Gender als interdependente Kategorie. Neue Perspektiven auf Intersektionalität, Diversität und Heterogenität. Opladen: 118, 139.

Praxis“ ein.¹⁹ Er versteht darunter insbesondere drei Aspekte. Erstens sich dem „Feiern von Differenzen“ zu enthalten und den Bezug auf Differenzen machtkritisch zu reflektieren. Differenzordnungen gelten im Anschluss an feministische und rassismuskritische Diskurse und Bewegungen prinzipiell als machtvoll. Ein reflexiver Diversity-Ansatz kritisiert daher die „Entmächtigung von Menschen durch Differenzdiskurse“ und festschreibende Identitätsvorstellungen. Zweitens muss eine politisch überzeugende Diversity-Praxis selbstreflexiv sein: Sie muss ihre eigenen ausschließenden Effekte wahrnehmen und kritisch hinterfragen, welche klischeehaften Vorstellungen durch Diversity-Ansätze befördert und reproduziert werden und wie Personen oder Gruppen durch Diversity-Kategorien erneut festgeschrieben (essentialisiert) werden. Dazu gehört auch, die eigene Verstrickung in soziale Ungleichheitsstrukturen zu reflektieren. Eine reflexive Diversity-Praxis verfügt drittens über eine Achtsamkeit und Wertschätzung für die Aspekte, die sich der vereindeutigenden Differenzordnung widersetzen und ihr widersprechen. Eine sich ihres Machtpotenzials bewusste, reflexive Diversity-Praxis stellt an „Good Diversity“ demnach die Anforderung, selbstreflexiv auf der Ebene der Hochschule als Organisation zu sein, d.h. die strukturellen und kulturellen Rahmenbedingungen für eine nicht essentialisierende und machtkritische Diversity-Arbeit an Hochschulen zu prüfen, sich selbst reflexiv gegenüber allen Hochschulangehörigen und der eigenen professionellen und persönlichen Haltung zu verhalten.

Fazit

Es wurde deutlich, dass Diversity ein dehnbarer Begriff ist, der in unterschiedlichen Kontexten unterschiedliche Bedeutungen annehmen kann: beim ressourcenorientierten Diversitymanagement (DiM) an Hochschulen, bei den Diversity Audits, bei der Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit wie auch in den wissenschaftlichen Diskursen zu Diversity und Intersektionalität. Daher ist die sorgfältige Kontextualisierung eine unabdingbare Voraussetzung, wenn Diversity antidiskriminierungspolitisch gewendet werden soll. Dafür haben wir plädiert und ein entscheidendes Spannungsverhältnis

herausgearbeitet: Diversity stößt bei Antidiskriminierungs-Expert*innen [...] besonders dann auf Ablehnung, wenn Diversität mit dem Feiern einer ‚bunten Vielfalt‘ assoziiert wird. Zugleich jedoch kann Diversity in der Praxis der Antidiskriminierungsarbeit als ein Label dienen, um Tabus des Sprechens über Diskriminierung, Rassismus, Sexismus etc. anzugehen.

Wie Ahmed zeigen konnte, resultieren aus diesem Spannungsverhältnis kaum auflösbare Widersprüche.²⁰ Ahmed arbeitete heraus, dass sich mit dem Schreiben solcher Diversity-Dokumente Gefühle des Gut Aussehens und des Sich Gut Fühlens erzeugen lassen. Probleme des Rassismus an den Hochschulen, die zuvor als bedrohlich empfunden wurden, können dann so erscheinen, als ob sie gelöst wären. [...] Diversity als Aushängeschild provoziert ein Eindrucksmanagement und verschleiert Dominanz- und Unterordnungsverhältnisse. Stattdessen wird ein neues Image präsentiert, so als stünden die Organisationsprozesse über den Kategorisierungen: „Als ob die unterschiedlichen Hautfarben sich ‚verwoben‘ hätten, um ein neues hybrides oder ‚irgendwie gebräuntes‘ Gesicht hervorzubringen“²¹. Mit Ahmed lassen sich solche Paradoxien auf die „audit culture“ und die damit verbundene „control of control“ auditierbarer Qualitätssicherungssysteme zurückführen. Diversity als auditierbar anzusehen bedeutet nicht nur, nur die Performanz zu messen, sondern von der Verlässlichkeit solcher Messungen auszugehen und sie mit ‚guter‘ Leistung, Verantwortlichkeit, Effizienz und Qualität als vorausgesetzte Organisationsziele zu werten. DiM ermöglicht Hochschulen als Organisationen zu zeigen, dass sie durch die ‚richtigen‘ Prozesse gegangen sind, aber nicht, dass sie die Prozesse reflektiert und Probleme gelöst hätten. Insofern stellt sich die Frage, wie Diversity Policies in der Praxis so ausgestaltet und umgesetzt werden können, dass sie nicht nur auf der Oberfläche stattfinden. Der Aspekt der Selbstreflexivität, der sich auf alle Ebenen der Hochschule beziehen sollte, verweist hier auf nicht abschließbare Prozesse des ständigen Hinterfragens eigener Gewissheiten als Voraussetzung für Veränderungen von Abläufen, Instrumenten und Strukturen.

19 Vgl. Mecheril/Klingler 2010, siehe Fußnote 12.

20 Ahmed, Sara (2011): You end up doing the document rather than doing the doing: Diversity, Race Equality und Dokumentationspolitiken. In: Castro Varela, Maria do Mar/Dhawan, Nikita (Hg.): Soziale (Un)gerechtigkeit. Kritische Perspektiven auf Diversity, Intersektionalität und Antidiskriminierung. Berlin: Lit: 118-137.

21 Ebd.: 134.

Stimmen für Gleichstellung

Wahl des Frauenrats und der Stellvertreterinnen der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

*Dr. Corinna Tomberger,
Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten*

Gruppe der Hochschullehrerinnen

Prof. Dr. Margreth Lünenborg (M)
Prof. Dr. Gülay Çağlar (M)
Prof. Dr. Doris Kolesch (M)
Prof. Dr. Stephanie Schütze (Stv.)
Prof. Dr. Carola Richter (Stv.)
Prof. Dr. Claudia Müller-Birn (Stv.)
Prof. Dr. Hilde Köster (Stv.)

Gruppe der Akademischen Mitarbeiterinnen

Marlene Kunst (M)
Dr. Anita Runge (M)
Agnieszka Wieters-Wierzcholska (M)
Dr. Beate Schattat (Stv.)
Dr. Stine Gutjahr (Stv.)
Dr. Astrid Petzoldt (Stv.)
Sophie Buddenhagen (Stv.)
Dr. Saskia Sell (Stv.)
Dr. Anina Mischau (Stv.)

Gruppe der Studentinnen und Doktorandinnen

Fatima El Sayed (M)
Melanie Geuter (M)
Franziska Schindler (M)
Anna Reckwitz (Stv.)
Annika Schröder (Stv.)
Linn Jenschovar (Stv.)
Hannah Beeck (Stv.)
Inga Steengrafe (Stv.)
Mona Hasenstab (Stv.)
Ellinor Trenczek (Stv.)

Gruppe der Sonstigen Mitarbeiterinnen

Christine Bergmann (M)
Vera Heinau (M)
Heike Pantelmann (M)
Gösta Röver (Stv.)
Dr. Agnes Mühlmeier-Mentzel (Stv.)
Monika Oellers-Reis (Stv.)
Jutta Biernath (Stv.)

„Wahlgremium für die Wahl der hautberuflichen Frauenbeauftragten und deren Stellvertreterinnen“, so lautet etwas sperrig die Bezeichnung jenes Gremiums, zu dessen Wahl am 16. Januar 2018 alle weiblichen Mitglieder der Freien Universität aufgerufen waren. Alle zwei Jahre wird dieses zentrale Wahlgremium, besser bekannt als Frauenrat, neu gewählt. Wie auch bei anderen Hochschulgremien wählen die Wahlberechtigten jeweils Vertreterinnen ihrer eigenen Statusgruppe in den Frauenrat. Allerdings ist dies das einzige paritätisch besetzte Gremium der Freien Universität, d. h. ihm gehören dieselbe Anzahl von Professorinnen, wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, Studentinnen bzw. Doktorandinnen und Mitarbeiterinnen des wissenschaftsunterstützenden Bereichs an – jeweils drei pro Statusgruppe. Neben den zwölf gewählten Mitgliedern (M) fungieren die weiteren Kandidatinnen für den Frauenrat nach der Reihenfolge des Wahlergebnisses als Stellvertreterinnen (Stv.). Kann also eines der drei ordentlichen Mitglieder nicht an einer Sitzung teilnehmen, so wird sie durch die Stellvertreterin mit dem nächstbesten Wahlergebnis der betreffenden Statusgruppe vertreten.

Eine wesentliche Aufgabe des Frauenrats ist, wie die offizielle Bezeichnung anzeigt, die Wahl der Zentralen Frauenbeauftragten im vierjährigen Turnus sowie ihrer Stellvertreterinnen alle zwei Jahre. Darüber hinaus unterstützt das Gremium die Zentrale Frauenbeauftragte bei der Ausübung ihrer Aufgaben. Die Geschäftsordnung des Gremiums nennt ausdrücklich die Beratung und Ausarbeitung von Maßnahmen zur Frauenförderung und zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, die Beratung von und Stellungnahme zu aktuellen hochschulpolitischen Fragen und die Planung und Durchführung von Veranstaltungen und Projekten. Weiterhin empfiehlt der Frauenrat dem Präsidium alle zwei Jahre, so wieder 2019, Preisträger*innen für den mit 15.000 Euro dotierten Margherita-von-Brentano-Preis für Leistungen in der Geschlechterforschung oder der Gleichstellung. Die Sprecherin des Frauenrats ist außerdem laut Geschäftsordnung zugleich Vorstandsmitglied des Margherita-von-Brentano-Zentrums und entscheidet in dieser Funktion u. a. über dessen inhaltlich-konzeptionelle Schwerpunktsetzungen mit.

Sowohl Wahlaufgaben als auch weitere Handlungsmöglichkeiten hat der neue Frauenrat bereits aktiv wahrgenommen. Bei der Konstituierenden Sitzung am 30. Januar 2018 wählte das Gremium Josephine Bürgel und Wendy Stollberg erneut als Stellvertreterinnen der Zentralen Frauenbeauftragten. Mit den neu gewählten dezentralen Frauenbeauftragten wurden beide am 13. März bestellt (siehe S. 28); ihre neue Amtszeit hat am 1. April begonnen. Die Wahl der Zentralen Frauenbeauftragten steht für 2019 an. Als Sprecherin wählte der Frauenrat Doris Kolesch aus der Gruppe der Professorinnen, ihre Vertreterin ist Franziska Schindler aus der Gruppe der Studentinnen und Doktorandinnen. Zu einer aktuellen hochschulpolitischen Frage, dem Tarifkampf der studentischen Beschäftigten der Berliner Hochschulen, hat der Frauenrat jüngst Stellung bezogen (siehe S. 27).

Fachbereich Philosophie und
Geisteswissenschaften
Institut für Theaterwissenschaft

Frau Univ.-Prof. Dr. Doris Kolesch
Sprecherin des Frauenrats
Grunewaldstr. 35
12165 Berlin

Telefon: +49 (030) 838 503 38
Fax: +49 (030) 838 565 17
E-Mail: kolesch@zedat.fu-berlin.de
Internet: www.fu-berlin.de

Berlin, 10.5.2018

Stellungnahme des Frauenrates der Freien Universität Berlin zum Tarifikampf der studentischen Beschäftigten der Berliner Hochschulen

Studentische Beschäftigte (nach TV Stud II) erhalten in Berlin immer noch denselben Lohn wie vor 17 Jahren und kämpfen für einen neuen Tarifvertrag. An der Freien Universität Berlin sind fast 60% der studentischen Beschäftigten Frauen. Damit sind besonders viele Frauen von Lohnverfall betroffen und dieser Tarifikampf hat auch ein frauenpolitisches Anliegen. Der Frauenrat der Freien Universität Berlin unterstützt daher die Forderungen der studentischen Beschäftigten, insbesondere

- die Anbindung an den TV-L, um die Dynamisierung der Löhne nachhaltig abzusichern,
- eine sofortige Lohnerhöhung für zumindest einen teilweisen Inflationsausgleich,
- eine längere finanzielle Absicherung im Krankheitsfall als die bisherigen sechs Wochen.

Schließlich möchten wir darauf verweisen, dass die Tätigkeit als studentische Hilfskraft nicht zuletzt ein Kennenlernen des wissenschaftlichen Arbeitsfeldes ermöglicht, in dem Frauen nach wie vor unterrepräsentiert sind. Deshalb unterstützen wir einen neuen Tarifvertrag, der studentische Beschäftigte als Arbeitnehmer_innen nach TV-L und als potentielle zukünftige Wissenschaftler_innen ernst nimmt und wertschätzt.

Der Frauenrat der Freien Universität Berlin

Zentrale und dezentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin – Aktuelle Amtsperiode



1. R. v. l. n. r. Anna Giribaldi, Tanja Wälty, Josephine Bürgel, Agnes Mühlmeyer-Mentzel, Ivonne Giske, Yvonne Rieschl; 2. R. v. l. n. r. Franziska Scherg, Viola Schmitt, Anette Dietrich, Simone Kerber, Beate Schattat, Dörte Lüscho; 3. R. v. l. n. r. Véronique Gola, Kristina Bode, Lale Yildirim, Ulrike Kuchling, Viola Taylor, Angela Daberkow; 4. R. v. l. n. r. Heike Pantelmann, Gina Macher, Anja Brüggemann, Verena Specht, Marlene Kunst, Mechthild Koreuber, Ellinor Trenzcek, Vera Heinau, Wendy Stollberg

Foto: Leonie Schlick

Blumen zum Frauentag – und dazu eine Bestellungsurkunde. Diese Kombination hat bei den Frauenbeauftragten der Freien Universität inzwischen Tradition. Anlässlich des 8. März organisierte der Arbeitsbereich der Zentralen Frauenbeauftragten auch in diesem Jahr eine große Veranstaltung, diesmal zum Thema „Neue Wege für die Gleichstellungspolitik“ (Vortrag dazu S. 9). Alle zwei Jahre wird die Veranstaltung auch dazu genutzt, um den gewählten dezentralen Frauenbeauftragten und ihren Stellvertreterinnen ihre Bestellungsurkunden zu überreichen. Bis auf die drei Fachbereiche Biologie, Chemie, Pharmazie, Philosophie und Geisteswissenschaften sowie

Politik- und Sozialwissenschaften – die im alternierenden Rhythmus wählen – findet das Wahlprozedere in den geraden Jahren an allen Fachbereichen, Zentralinstituten und Zentraleinrichtungen statt. Damit gratulieren wir der großen Mehrheit der 23 dezentralen Frauenbeauftragten sowie ihren Stellvertreterinnen herzlich zu ihrer Neubzw. Wiederwahl. Wir freuen uns, dass sich immer wieder engagierte Frauen finden, die die Gleichstellungspolitik in ihrem unmittelbaren Studien- und Arbeitsumfeld mitgestalten und helfen, die neuen sowie die schon bekannten Hürden auf dem Weg zur chancengerechten und diskriminierungsfreien Hochschule abzubauen.

Zentrale Frauenbeauftragte

Dr. Mechthild Koreuber
Josephine Bürgel (Stv.), Wendy Stollberg (Stv.)
Goßlerstr. 2–4
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 54259
E-Mail: frauenbeauftragte@fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte

FACHBEREICHE**Biologie, Pharmazie, Chemie**

Christine Eßmann-Stern
Jana Petri (Stv.)
Takustr. 3, Raum 16.19
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 56644
E-Mail: bcpfrau@zedat.fu-berlin.de
www.bcp.fu-berlin.de/fachbereich/einrichtungen/frauen

Erziehungswissenschaft und Psychologie

Dr. Agnes Mühlmeyer-Mentzel
Franziska Scherg (Stv.)
Habelschwerdter Allee 45, KL 24/231
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 55723
E-Mail: frauenbeauftragte@ewi-psy.fu-berlin.de
www.ewi-psy.fu-berlin.de/einrichtungen/verwaltung/frauenbeauftragte

Geowissenschaften

Carolin Rabethge
Anna Giribaldi (Stv.)
Malteserstraße 74–100, Haus A, Raum 008
12249 Berlin
Telefon: (030) 838 70557
E-Mail: geofrau@zedat.fu-berlin.de
www.geo.fu-berlin.de/fachbereich/gremien/geofrau

Geschichts- und Kulturwissenschaften

Ellinor Friederike Trenczek
Dr. Lale Yildirim (Stv.)
Fabeckstr. 23–25
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 64940
E-Mail: frauenbeauftragte@geschkult.fu-berlin.de
www.geschkult.fu-berlin.de/service/frauenbeauftragte

Mathematik und Informatik

Dr. Anette Dietrich
Ulrike Eickers (Stv., kommissarisch)
Arnimallee 14, Raum 0.2.22
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 75875
E-Mail: frauenbeauftragte-mi@fu-berlin.de
www.mi.fu-berlin.de/fb/beauf-aussch/beauf-frauen/Kontakt

Philosophie und Geisteswissenschaften

Gina Macher
Viola Schmitt (Stv.)
Habelschwerdter Allee 45, JK 29/140
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 54542
E-Mail: frauen@geisteswissenschaften.fu-berlin.de
www.geisteswissenschaften.fu-berlin.de/fachbereich/beauftragte/frauenbeauftragte

Physik

Dr. Beate Schattat
Sylvia Theodos (Stv.)
Arnimallee 14, Raum 0.2.22
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 53978
E-Mail: frauenbeauftragte@physik.fu-berlin.de
www.physik.fu-berlin.de/fachbereich/frauenbeauftragte

Politik- und Sozialwissenschaften

Daniela Stelzmann
Marlene Kunst (Stv.)
Ihnestraße 21, Raum 107
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 57930
E-Mail: frauenbeauftragte@polsoz.fu-berlin.de
www.polsoz.fu-berlin.de/gremien/dez-frauenbeauftragte

Rechtswissenschaft

Marion Scheffel
Ulrike Kuchling (Stv.)
Boltzmannstraße 3, Raum 1109
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 53874
E-Mail: frauenbeauftragte@rewiss.fu-berlin.de
www.jura.fu-berlin.de/fachbereich/gremien-beauftragte/kommissionen_beauftragte/frb

Veterinärmedizin

Angela Daberkow
Dr. Dörte Lüschor (Stv.)
Oertzenweg 19b, Haus 4, 2.OG rechts
14163 Berlin
Telefon: (030) 838 63091
E-Mail: daberkow.angela@vetmed.fu-berlin.de
www.vetmed.fu-berlin.de/einrichtungen/sonstige/frauen

Wirtschaftswissenschaft

Anja Brüggemann
Garystr. 21, Raum 213
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 62959
E-Mail: frauenbeauftragte@wiwiss.fu-berlin.de
www.wiwiss.fu-berlin.de/fachbereich/verwaltung-service/frauenbeauftragte

ZENTRALINSTITUTE

Dahlem School of Education

Dr. Jennifer Zimmermann (bis 31.07.2018)
Mareen Sommer (Stv.)
Arnimallee 14, Raum 1.3.40
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 56711
E-Mail: dsefrauenb@zedat.fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/sites/dse/ueber-uns/Gremien/fba

John-F.-Kennedy-Institut für Nordamerikastudien

Verena Specht
Roswitha Seidel (Stv.)
Lansstraße 7–9, Raum 215
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 52888
E-Mail: frauenbeauftragte@jfki.fu-berlin.de
www.jfki.fu-berlin.de/administration/equalopportunities

Lateinamerika-Institut

Nina Lawrenz
Kristina Bode (Stv.)
Rüdesheimerstraße 54–56, Raum 206
14197 Berlin
Telefon: (030) 838 51734/ 71029
E-Mail: frauenbeauftragte@lai.fu-berlin.de
www.lai.fu-berlin.de/institut/gremien/frauenbeauftragte

Osteuropa-Institut

Anja Locascio
Dr. Justyna Stypińska (Stv.)
Garystr. 55, Raum 115B
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 58578
E-Mail: frauenbeauftragte@oei.fu-berlin.de
www.oei.fu-berlin.de/institut/gremien/frauenbeauftragte

ZENTRALEINRICHTUNGEN

Margherita-von-Brentano-Zentrum

Heike Pantelmann
Habelschwerdter Allee 45, Raum JK 25/311
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 53044
E-Mail: frauenbeauftragte@mzbz.fu-berlin.de
www.mzbz.fu-berlin.de/ueber-uns/organisationsstruktur/frauenbeauftragte

ZE Botanischer Garten und Botanisches Museum

Yvonne Rieschl
Ivonne Giske (Stv.)
Königin-Luise-Straße 6–8
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 50155
E-Mail: frauenbeauftragte@bgbm.org
www.bgbm.org/frauenbeauftragte

ZEDAT

Vera Heinau
Anke Ehlers (Stv., kommissarisch)
Fabeckstraße 32
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 55904/ 56038
E-Mail: frauenbeauftragte@zedat.fu-berlin.de

ZE Hochschulsport

Maren Schulze
Birgit Lehmhagen (Stv.)
Königin-Luise-Straße 47
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 51297
E-Mail: frauenbeauftragte@hochschulsport.fu-berlin.de

ZE Sprachenzentrum

Véronique Gola
Habelschwerdter Allee 45, Raum KL 26/208
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 51354
E-Mail: frauenbeauftragte@sprachenzentrum.fu-berlin.de
www.sprachenzentrum.fu-berlin.de/ueber-uns/organisation/frauenbeauftragte/frauenbeauftragte

ZE Studienberatung und Psychologische Beratung

Brigitte Reysen-Kostudis
Sarah Hostmann (Stv.)
Iltisstr. 4
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 55795
E-Mail: reysen@zedat.fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/einrichtungen/ze/ze-beratung/frau_zeb

Universitätsbibliothek

Simone Kerber
Viola M. Taylor (Stv.)
Garystraße 39
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 54065/ 52332
E-Mail: frauenbeauftragte@ub.fu-berlin.de

Zentrale Universitätsverwaltung

Tanja Wälty
Dr. Andrea Adams (Stv.)
Hittorfstr. 16
14195 Berlin
Telefon: (030) 838 50308
E-Mail: frauenbeauftragte@zuv.fu-berlin.de
www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/organisation/dezentrale/zuv

Das Berliner Chancengleichheitsprogramm (BCP)

Zentraler und facettenreicher Baustein der Berliner Hochschulgleichstellungspolitik seit 2001

Das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP) leistet seit 2001 einen entscheidenden Beitrag für gleichstellungspolitische Erfolge an den Berliner Hochschulen, indem es Frauen zielgerichtet fördert und strukturelle Barrieren abbaut. Insbesondere soll eine nachhaltig verbesserte Repräsentanz von Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen auf Professuren und in Führungspositionen erzielt werden. Zudem berücksichtigt das Programm Genderaspekte als wesentliche Elemente qualitativ hochwertiger Forschung sowie zukunftsweisender Lehre.

Als Berliner Chancengleichheitsprogramm ist es weit über die Grenzen der Berliner Hochschullandschaft bekannt und gilt bundesweit als vorbildlich. Mithilfe förderlicher Rahmenbedingungen und des Berliner Chancengleichheitsprogramms gelang es, den Frauenanteil an den Professuren an Berliner Hochschulen von 19,4 % im Jahr 2005 auf 32,5 % im Jahr 2015 zu erhöhen. Wenngleich Berlin damit seine langjährige Spitzenposition unter den Bundesländern bei der Besetzung von Professuren mit Frauen behauptet, dürfen diese Erfolge nicht über den nach wie vor bestehenden Handlungsbedarf in der Hochschulgleichstellungspolitik hinwegtäuschen.

Anja Hein,

Leitung BCP-Geschäftsstelle

an der Humboldt-Universität zu Berlin,

Fabiola Rodríguez Garzón,

Geschäftsstelle Verbundprogramm DiGiTal

an der Technischen Universität Berlin



In der Vielfalt erfolgreich

Das BCP ist ein Landessonderprogramm des Berliner Senats, getragen von den Senatsverwaltungen Wissenschaft und Frauen bzw. Gleichstellung. In der aktuellen Förderlaufzeit von 2016 bis 2020 stehen jährlich 3,8 Mio. Euro für die Förderung von vorgezogenen Nachfolgeberufungen, befristeten W2-Professuren, hochschulübergreifenden Verbundprojekten – wie dem Berliner Hochschulprogramm „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ – und hochschulspezifischen Maßnahmen zur Verfügung.

Die Bilanz des BCP in der aktuellen Förderlaufzeit (Stand: Frühjahr 2018) kann 18 vorgezogene Nachfolgeberufungen, acht befristete W2-Professuren, 13 Verbundprogrammstellen sowie 33 hochschulspezifische Maßnahmen vorweisen. Seit 2016 wurden über 50 Frauen in ihrer wissenschaftlichen und künstlerischen Karriere als W2-, Junior- oder Gastprofessorinnen sowie zehn innovative Projekte unterstützt. In den kommenden Jahren ist der Start zahlreicher weiterer Maßnahmen vorgesehen.

Antragsberechtigt im BCP sind 14 Berliner Hochschulen: Freie Universität, Humboldt-Universität, Technische Universität, Charité – Universitätsmedizin, Universität der Künste, kunsthochschule berlin weißensee, Hochschule für Musik „Hanns Eisler“, Hochschule für Schauspielkunst „Ernst Busch“, Beuth Hochschule für Technik, Hochschule für Technik und Wirtschaft, Hochschule für Wirtschaft und Recht, Alice Salomon Hochschule, Evangelische Hochschule und Katholische Hochschule für Sozialwesen. Die Geschäftsstelle des BCP ist an der Humboldt-Universität zu Berlin angesiedelt und berät die Hochschulen zum Antragsverfahren, koordiniert die Förderentscheidungen und ist mit der Mittelverwaltung so-



Das Berliner Hochschulprogramm „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ startete am 20. Februar 2018
Foto: Felix Noak

wie der Berichtslegung betraut. Zu ihrem Tätigkeitsfeld gehören zudem die Öffentlichkeitsarbeit sowie die Betreuung des Alumnae-Netzwerkes. Die eingegangenen Anträge werden von einer Auswahlkommission bewertet, die die abschließenden Förderentscheidungen trifft. Die Kommission ist ein wesentliches Element der Qualitätssicherung des Berliner Chancengleichheitsprogramms. In der Zusammensetzung ihrer Mitglieder spiegelt sich die Berliner Dialogstrategie wider.

Zukunftsfähig durch Dialog – Die Dialogstrategie der Berliner Hochschulgleichstellungspolitik

Seit 1995 wird die Berliner Hochschulgleichstellungspolitik in einem institutionenübergreifenden Dialog gestaltet, an dem die Landeskongress der Rektoren und Präsidenten (LKR), die Landeskongress der Frauenbeauftragten (LaKoF) und die Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen (afg) an den Berliner Hochschulen sowie die Senatskanzlei Wissenschaft und die Senatsverwaltung Gleichstellung beteiligt sind. Dieser konstruktive und vertrauensvolle Dialog bündelt eine breit aufgestellte Expertise, nutzt differenzierte Analysen und Evaluationsergebnisse und berücksichtigt aktuelle wissenschafts- und gleichstellungspolitische Debatten. Er war und ist auch eine wesentliche Grundlage für die zukunftsorientierte Weiterentwicklung des Berliner Chancengleichheitsprogramms.

Bewährtes bewahren – Innovatives ermöglichen

Neben vorgezogenen Nachfolgeberufungen, die direkt und nachhaltig Frauen auf Professuren fördern, und befristeten W2-Professuren, die wichtige Impulse in MINT-Fächern, in Akademisierungsfeldern und in der Geschlechterforschung setzen, wurde das hochschulübergreifende und inno-

vative Verbundprojekt „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ zur Förderung empfohlen. Das Berliner Hochschulprogramm DiGiTal ist das gemeinsame Angebot von 13 Berliner Hochschulen zur Förderung von Frauen in der Digitalisierungsforschung. Es zielt auf die Gewinnung von exzellenten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen und deren Unterstützung auf dem Weg zur Professur. DiGiTal steht unter der fachlichen Leitung eines hochschulübergreifenden wissenschaftlichen Beirats, wird mitgestaltet von der LaKoF als Initiatorin und Unterstützerin des Programms und finanziert über das Berliner Programm zur Förderung der Chancengleichheit für Frauen in Forschung und Lehre (BCP). Die Koordination des Berliner Verbundprogramms DiGiTal hat die Technische Universität Berlin als federführende Hochschule übernommen und eine Geschäftsstelle eingerichtet. Das Verbundprogramm DiGiTal wird vom Berliner Chancengleichheitsprogramm in der aktuellen Förderlaufzeit 2016 bis 2020 mit insgesamt 2,4 Mio. Euro gefördert. Kooperative Promotions an Fach- und Kunsthochschulen werden von den 13 beteiligten Berliner Hochschulen gezielt unterstützt. Seit Januar 2018 werden im Verbundprogramm 13 Qualifikationsstellen für die Dauer von drei Jahren gefördert: vier 100 %-Postdoc-Stellen an Universitäten, sechs 75 %-Promotionsstellen an den Fachhochschulen, besetzt mit Absolventinnen von Fachhochschulen, sowie drei 75 %-Positionen an den Kunsthochschulen zur Umsetzung von künstlerischen oder gestalterischen Projekten.

Das Berliner Hochschulprogramm „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ startete am 20. Februar 2018 mit einer Auftaktveranstaltung an der Technischen Universität Berlin, die im Verbundprogramm federführend agiert. Die exzellenzbasiert ausgewählten Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen stellten ihre Projekte zur Digitalisierung vor und bewiesen eindrucksvoll, dass Frauen den Prozess der Digitalisierung aktiv mitgestalten und einen zentralen Beitrag zur Entwicklung Berlins zur IT-Hauptstadt leisten. Prof. Dr. Christian Thomsen, Präsident der Technischen Universität Berlin, und Prof. Dr. Angela Ittel, Vizepräsidentin der Technischen Universität Berlin, betonten in ihren Grußworten die zentrale Bedeutung einer Verbindung von Nachwuchs- und Frauenförderung mit Digitalisierung sowie die starke Innovationskraft des Berliner Hochschulprogramms DiGiTal.

Die Projekte sind in den Ingenieurwissenschaften, der Politik- und Wirtschaftswissenschaft, in den Life Sciences, den Erziehungswissenschaften und der Ge-

schlechterforschung angesiedelt und widmen sich beispielsweise digitalen Untersuchungsmethoden von Dinosaurierknochen, der Produktentwicklung digitalisierter Fahrradbekleidung, der Analyse digitaler Körperbilder im Kontext Theater, betrieblichen Interessensvertretungen oder Algorithmen in der funktionellen Hirnforschung. Hinter den Projekten stehen Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen, die in einem hochkompetitiven Auswahlprozess über eine eigens eingerichtete Kommission mit fachlich einschlägigen, professoralen Vertreterinnen aller am Verbund beteiligten Hochschulen ausgewählt wurden.

Potentiale eines Alumnae-Netzwerkes und seiner Sichtbarkeit

In seiner mehr als 15-jährigen Geschichte hat das Berliner Chancengleichheitsprogramm über 1.200 Personen und Projekte individuell und strukturell gefördert. Die Potentiale freizusetzen und zu entwickeln, die sich aus einer gemeinsamen Vernetzung der geförderten Persönlichkeiten und Projekte ergeben, ist Ziel des Alumnae-Netzwerkes des BCP. Das Alumnae-Netzwerk soll als Beratungsnetzwerk etabliert werden, das den Austausch zu hochschul- und gleichstellungspolitischen Themen, zu Karrierewissen sowie zu gemeinsamen Projektideen ermöglicht. Zum Gelingen des Austauschs sollen jährliche Vernetzungstreffen in Trägerschaft der Berliner Hochschulen beitragen. Die Trägerschaft für die Netzwerkveranstaltung wurde bzw. wird 2016 von der Humboldt-Universität, 2017 von der Universität der Künste, 2018 von der Freien Universität und 2019 von der Beuth Hochschule übernommen.

Ergänzende Angebote sowohl zur ortsunabhängigen Vernetzung über ein Online-Netzwerk (XING-Gruppe BCP Alumnae-Netzwerk) als auch zur fachbezogenen Vernetzung über Fachgruppen in den Natur-/Technikwissenschaften bzw. Geistes-/Sozialwissenschaften werden aktuell auf den Weg gebracht. Über einen Newsletter des BCP an die Alumnae und Interessierte sollen Erfolge des Berliner Chancengleichheitsprogramms ebenso sichtbar gemacht werden wie durch die auch online verfügbare Broschüre *Facetten der Förderung*, die die Geschichte, die Struktur sowie erfolgreiche Persönlichkeiten und Projekte des BCP anschaulich darstellt.

Weitere Informationen:

www.hu-berlin.de/bcp (zum BCP)

www.digital.tu-berlin.de (zu DiGiTal)

Feminist Politics and the Fight against Violence in the Era of Digitalization

Ein politikwissenschaftliches Forschungsprojekt
zu der Aneignung neuer digitaler Technologien und Praktiken gegen digitale Gewalt

Dr. Margarita Marcela Suárez Estrada, Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lateinamerika-Institut der Freien Universität Berlin



Dr. Margarita Marcela Suárez Estrada
wird im Rahmen des Verbundprogramms
DiGiTal gefördert
Foto: privat

Ich bin wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lateinamerika-Institut im Bereich Politikwissenschaft. Ich habe Politologie in Mexiko und Ökonomie in Spanien studiert und 2013 an der Freien Universität Berlin promoviert. Nach meiner Promotion habe ich in Mexiko an der Universidad Autónoma Metropolitana sowie auch beim Foro Consultivo Científico y Tecnológico gearbeitet. Diese Organisation berät die mexikanische Regierung in den Bereichen Wissenschaft, Technologie und Innovationspolitik. Ich bin spezialisiert auf das interdisziplinäre Feld der Wissenschafts- und Technologieforschung zu den Themen feministische Politik, digitale Kultur, Governancenetzwerke und digitale Methoden. Der Schwerpunkt meiner Forschung liegt in der Analyse der Materialität von Machtverhältnissen, die aus dem Blickwinkel der technofeministischen Studien betrachtet werden. Ich lehre zu Wissenschafts- und Technologiepolitik, Netzwerken und Gegenkultur und technofeministischen Strategien in Lateinamerika.

Seit Januar 2018 nehme ich am Berliner Hochschulprogramm für Wissenschaftlerinnen und Künstlerinnen „DiGiTal – Digitalisierung: Gestaltung und Transformation“ als Postdoc teil. Dieses interdisziplinäre Programm hat das Ziel, innovative Digitalisierungsforschung zu fördern. Es bringt 13

Berliner Hochschulen zur Förderung weiblichen Nachwuchses zusammen, um deren Weg zur Professur zu unterstützen. Das Programm wird mitgestaltet von der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen als Initiatorin und Unterstützerin des Programms und wird finanziert über das Berliner Chancengleichheitsprogramm für Frauen in Forschung und Lehre. Mit meinem Projekt im Verbundprogramm DiGiTal „Feminist Politics and the Fight against Violence in the Era of Digitalization“ konzentriere ich mich auf die Aneignung neuer digitaler Technologien und Praktiken gegen digitale Gewalt. Dieses Projekt hat das Ziel, zu einem besseren Verständnis der Rolle zu gelangen, die diese digitalen Technologien bei der Förderung neuer Formen feministischen politischen Engagements und kollektiver Handlungsstrategien spielen, und neue digitale politische Räume zu öffnen, um digitale Gewalt gegen Frauen zu bekämpfen. Das Projekt basiert auf der einen Seite auf einer digitalen Ethnographie von drei

feministischen Kollektiven in Mexiko, auf der anderen Seite auf digitalen Methoden. Hier werden z. B. Twitter und Facebook als politische Räume erforscht, in denen die Kollektive versuchen, die öffentliche Meinung durch politische Mechanismen wie Hash-Tags zu beeinflussen.

Um zu verstehen, wie die Technologie und die Gesellschaft ineinandergreifen, konfrontieren wir uns mit der Notwendigkeit von inter- und transdisziplinären Perspektiven. Aber diese Sichtweise soll nicht neutral und technologisch deterministisch sein. Deswegen spielen das Geschlecht und feministische Perspektiven eine sehr wichtige Rolle, um unsere digitalisierte Welt zu analysieren. Daher bietet mir das Verbundprogramm DiGiTal nicht nur eine innovative Plattform, um mein Projekt zu entwickeln, sondern auch einen trans- und interdisziplinären Kreis, in dem wir gemeinsam über Konzepte, Methoden sowie Implikationen und Konsequenzen der Digitalisierung in der Gesellschaft aus einer Geschlechterperspektive diskutieren können.

Gegen sexualisierte Diskriminierung und sexuelle Belästigung an Hochschulen

Empfehlung der 24. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz (HRK)
am 24. April 2018 in Mannheim

HRK Hochschulrektorenkonferenz Die Stimme der Hochschulen

Hochschulen sind aufgrund der bestehenden Betreuungs- und Abhängigkeitsverhältnisse anfällig für verschiedene Formen des Machtmissbrauchs. Diese Formen in ihrer gesamten inhaltlichen Breite sollen in einer späteren Stellungnahme der HRK thematisiert werden.

Die Hochschulen positionieren sich hier ausdrücklich gegen sexuelle Belästigung und sexuellen Missbrauch insbesondere durch sexualisierte diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen. Solche sexualisierten diskriminierenden und degradierenden Handlungen und Verhaltensweisen kommen besonders in folgenden Ausprägungen vor:

- Sexualisierte Diskriminierungen (Herabsetzung oder Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung oder der Gender-Identität);
- Sexuelle Belästigung (verbale und körperliche Übergriffe auf die Person);
- Sexuelle Gewalt (Nötigung und Vergewaltigung)¹.

Erlebte sexuelle Übergriffe können weitreichende und nicht selten langanhaltende körperliche, psychische und ökonomische Auswirkungen auf Betroffene haben und Gesundheit, Lebensqualität und Leistungsfähigkeit und die Verwirklichung beruflicher Chancen erheblich mindern. Dies wirft die Frage nach der Verantwortlichkeit der einzelnen Hochschule im sozialen Problemfeld der Missbrauchserfahrungen auf. Die Hochschulen stellen sich dieser Verantwortung.

Gerade auch im Hochschulkontext besteht eine besondere Verwundbarkeit, denn es existieren sowohl im Studium als auch in der Qualifikationsphase besondere Abhängigkeitsverhältnisse. Dies kann zum Beispiel durch die Identität von Betreuung und Vorgesetztenfunktion hervorgerufen werden und sich auch auf die wissenschaftliche Gemeinschaft außerhalb der einzelnen Hochschule auswirken. Die Hochschulen müssen hier, aber auch beim technisch-administrativen und beim wissenschaftlichen Personal, ihre Strukturen so ausgestalten, dass die Gefahr von Machtmissbrauch durch hierarchische Strukturen minimiert wird. Das gleiche gilt im Verhältnis von Studierenden untereinander.

Die HRK hat im Kanon ihrer Empfehlungen immer wieder Aspekte genannt, die Machtmissbrauch verhindern sollen und die in diese Eckpunkte eingeflossen sind. Darüber hinaus soll in der HRK ein hochschulübergreifender Austausch zu Good-Practice-Lösungen und bei der Etablierung von Qualitätsstandards gestartet werden².

I.

Jede Hochschule muss ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie ihre Studentinnen und Studenten bestmöglich vor sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt schützen.

Eine im Alltag gelebte Kultur des Respekts und der Wertschätzung der Studierenden, des wissenschaftlichen Nachwuchses und des wissenschaftlichen und nichtwissenschaftlichen Personals ist dafür unabdingbar.

Zusätzlich sollten hochschulweit geltende Richtlinien³ verabschiedet werden, die einen respektvollen und professionellen Umgang miteinander verlangen. Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen müssen etabliert, Verstöße klar sanktioniert und Anlaufstellen für Betroffene vorgesehen werden. Die Hochschulen bieten dauerhaft Beratung für Betroffene und ihre Vertrauenspersonen an. Erste Anlaufstellen sind klar und hochschulweit zu kommunizieren. Betroffene werden ermutigt, sich bei sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an diese Stellen zu wenden.

Konkrete Beschwerden können auch an alle Personen mit Leitungs- und Aufsichtsfunktion an der Hochschule gerichtet werden. Die/der Gleichstellungsbeauftragte und die Sozialberatung können erste Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner für eine vertrauliche Beratung sein und begleiten gegebenenfalls durch das Verfahren. Insbesondere in Sprechstunden und Lernformen, die individuelle Kontakte zu den Lehrenden erfordern (etwa Medizin, Musik, Psychologie, Sport), sind transparente Verfahren und adäquate Räumlichkeiten erforderlich, um sexualisierten Übergriffen vorzubeugen.

Ebenso sind Exkursionen (und Kongressreisen), bei denen die Gruppendynamik in einen semiprivaten Bereich führt, besonders sensibel zu betrachten. Durch die Teilnahme mehrerer Lehrender können Übergriffe eher vermieden werden.

II.

Abläufe an Hochschulen sind so auszugestalten, dass Machtmissbrauch und daraus resultierende sexualisierte diskriminierende und degradierende Handlungen und Verhaltensweisen verhindert werden.

Entsprechend dem besonderen Abhängigkeitsverhältnis, in dem befristet Beschäftigte auf Qualifizierungsstellen zu ihrem/ihrer Betreuer/in stehen, besteht dort eine besondere Gefahr übergriffigen Verhaltens, gegen das Gegenwehr besonders erschwert ist.

Die Hochschulen sind besonders in der Pflicht, für eine Hochschule als gewaltfreien Raum einzutreten, in der man sich frei bewegen kann und nicht besonderen Gefahren durch hierarchische Strukturen ausgeliefert ist.

Ein wichtiger Schritt dahin besteht in einem Führungskräfte-Training für Vorgesetzte, damit diese ihre Rolle als Führungskräfte mit entsprechender Sensibilität gegenüber möglichem Machtmissbrauch wahrnehmen können. Darüber hinaus sollte durch Mentoring-Programme und Coaching-Angebote dazu beigetragen werden, dass für Studierende, den wissenschaftlichen Nachwuchs und das wissenschaftliche und nichtwissenschaftliche Personal geeignete Ansprechpartnerinnen und -partner als Vertrauenspersonen zur Verfügung stehen.

III.

Für die Qualifikationsphase hat die HRK darüber hinaus bereits Empfehlungen beschlossen, die auch der Verhinderung sexistischer Diskriminierung, sexueller Belästigung und sexueller Gewalt dienen⁴.

www.hrk.de/fileadmin/redaktion/hrk/02-Dokumente/02-01-Beschluesse/HRK_MV_Empfehlung_sexBelaestigung_24042018.pdf

- 1 So z. B. auch Richtlinie gegen Diskriminierung und sexualisierte Gewalt, Universität Konstanz.
- 2 Zu allgemeinen Maßnahmen beispielhaft: Was tun bei sexueller Belästigung am Arbeitsplatz, Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2. Auflage 2016.
- 3 S. beispielhaft Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Universität Bielefeld, 2001; Richtlinie gegen sexualisierte Diskriminierung, Belästigung und Gewalt der Universität Greifswald, 2016; Senatsrichtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung und Gewalt am Arbeitsplatz und Studienort Universität Trier, 2016.
- 4 Frauen fördern, Empfehlung des 209. Plenums der HRK am 14.11.2006; Zur Qualitätssicherung in Promotionsverfahren, Empfehlung des Präsidiums der HRK an die promotionsberechtigten Hochschulen, 2012.

Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur

Positionierungen zur Zukunft hochschulischer Gleichstellungspolitik

*Anna Helfer, studentische Mitarbeiterin der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin,
Dr. Corinna Tomberger, Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin*

„Gender 2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern“, so lautete der Titel einer Konferenz, die im Januar 2017 Vertreter*innen von Hochschulen, Wissenschaftsorganisationen, aus Politik und Wissenschaft miteinander ins Gespräch brachte. Die Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (bukof) hatte insbesondere Hochschulleitungen und Führungskräfte aus Wissenschaft und Politik an die Universität Bielefeld eingeladen, um gemeinsam über Ziele und Umsetzungsperspektiven für mehr Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Hochschule zu diskutieren.

Um eine weite Verbreitung der Diskussionsergebnisse zu gewährleisten, hat der bukof-Vorstand die Konferenz nun ausführlich in verschiedenen Medien dokumentiert und diese auf der bukof-Webseite veröffentlicht. Die Broschüre „Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur“ gibt auf rund 70 Seiten die Positionen wichtiger Wissenschafts- und Hochschulvertreter*innen wieder, darunter etwa die Präsidenten der Hochschulrektorenkonferenz (HRK) und der Leibniz-Gemeinschaft sowie die Vorsitzenden des Wissenschaftsrates und der Gemeinsamen Wissenschaftskonferenz. Zugleich dokumentiert ein gut 25-minütiger Film zentrale Stellungnahmen der Konferenzbeteiligten. In beiden Dokumentationen sind die Statements thematisch gegliedert und unterschiedliche Positionen einander gegenübergestellt, so dass die intensive, kontroverse Diskussion unabhängig von der Konferenzteilnahme erlebbar wird. Da die Broschüre und der Film jeweils eine eigene Gliederung der Beiträge vornehmen, eröffnen sie auch jenseits der medialen Eigenart unterschiedliche Perspektiven auf die Bielefelder Debatte, die einander gut ergänzen.

Beide, Film und Broschüre, umfassen eine Bestandsaufnahme der gleichstellungspolitischen Errungenschaften im Hochschul- und Wissenschaftsbereich ebenso

wie eine Identifizierung von Hindernissen und Handlungsbedarfen. Als ein Erfolg ist zu verzeichnen, dass „das Thema Gleichstellung in den Köpfen der Menschen in den Leitungsebenen angekommen ist“, wie Matthias Kleiner, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft, konstatiert. Allerdings sind weiterhin drei Viertel aller wissenschaftlichen Dauerpositionen „reserviert für Männer“ – „im EU-Vergleich eine ziemlich peinliche Position“, so die ernüchternde Bilanz von Susanne Baer, Richterin am Bundesverfassungsgericht. Das Stichwort Kulturwandel im Konferenztitel verweist auf das gleichstellungspolitische Ziel der bukof, den in Gang gesetzten Strukturwandel mit einem Kulturwandel zu verbinden, der „alle Ebenen der politischen, organisationalen und disziplinären Praxen von Wissenschaft und Hochschule sowie das Alltagshandeln ihrer Mitglieder umfassen muss.“ Ausführlich nachzulesen sind diese Überlegungen in einem Plädoyer des bukof-Vorstands „für einen Kulturwandel im Hochschul- und Wissenschaftssystem“, das die Konferenzbeiträge in der Broschüre reflektiert. Zur inhaltlichen Vertiefung geeignet sind auch die darin wiedergegebenen Kurzvorträge der Konferenz. Vorangestellte Graphic Recordings wecken zusätzlich Neugier auf diese Beiträge, u.a. von Jutta Allmendinger, der Präsidentin des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung, und Londa Schiebinger, Professorin für Wissenschaftsgeschichte an der Stanford University.

Deutlich wird in beiden Dokumentationen das nachdrückliche Plädoyer der Konferenzbeteiligten für umfassende Handlungsstrategien. Es gelte, die Organisationskultur der Institutionen zu verändern, Anreize zu setzen, Standards und Verbindlichkeiten zu stärken sowie die Qualitätskriterien der Auswahlverfahren in der Wissenschaft kritisch zu befragen. „Es muss darauf geachtet werden, dass Qualitätsstandards auch Führungs- und Genderkompetenz beinhalten“, mahnt etwa HRK-Vizepräsidentin Ulrike Beisiegel an. Doro-



Vertreter*innen von Hochschul- und Wissenschaftsorganisationen und aus der Politik auf der Konferenz Gender 2020:

Prof. Dorothee Dzwonnek, Christina Hadulla-Kuhlmann, Prof. Dr. Eva Quante-Brandt, Prof. Dr.-Ing. Dr. h. c. Matthias Kleiner, Prof. Dr. h. c. Ulrike Beisiegel, Prof. Dr. Martina Brockmeier und Svenja Schulze (vorne v. l. n. r.).

Foto: Stefan Sättele



Die 2018 erschienene Broschüre dokumentiert die Konferenz ausführlich.

thee Dzwonnek, Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft, spricht sich dafür aus, Fragen von Impact und quantitativen Faktoren in der Leistungsbewertung daraufhin zu prüfen, inwieweit sie Frauen strukturell benachteiligen. Kontroverse Positionen finden sich vor allem zu der Idee, mit einem bundesweiten Gleichstellungsrat ein hoch angesiedeltes nationales Gremium zu schaffen, das dem Thema stärkere Sichtbarkeit verleiht. So liefern Broschüre und Film jede Menge Diskussionsstoff, um gleichstellungspolitische Strategien auf unterschiedlichen Ebenen zu thematisieren – sei es bezogen auf die eigene Institution, sei es im Hinblick auf strategisches Handeln in der Hochschul- und Wissenschaftspolitik. Die Konzentration auf aussagekräftige Statements bringt Problemlagen wie mögliche Lösungsansätze prägnant auf den Punkt. Daher eignen sich beide Medien ausgezeichnet für eine gleichstellungspolitische Strategie im Alltag, die Susanne Baer allen Engagierten mit auf dem Weg gibt: Das andauernde Gespräch über Gleichstellung zu suchen mit den Entscheidungsträger*innen und Verantwortlichen vor Ort, denn schließlich, so Baer, ist „unser aller Einsatz gefragt, um das, was in den Gleichstellungsstandards steht, zu mobilisieren.“

Broschüre:

Uschi Baaken, Sybille Jung, Mechthild Koreuber, Anneliese Niehoff, Katharin van Riesen/Vorstand der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: Gender 2020. Auf dem Weg zu einer geschlechtergerechten Hochschul- und Wissenschaftskultur, Berlin 2018, https://bukof.de/wp-content/uploads/gender2020_broschuere.pdf

Film:

Gender 2020. Kulturwandel in der Wissenschaft steuern. Konferenz an der Universität Bielefeld, 26.–27.01.2017, URL: https://bukof.de/wp-content/themes/bukoff/video/Kulturwandel%20in%20der%20Wissenschaft%20steuern_14.12.2017.mp4

Neue Bewerbungschance für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur

14. Ausschreibung des ProFiL-Programms – Bewerbungsschluss ist der 24. August 2018

Mit dem ProFiL-Programm engagieren sich die Freie Universität Berlin, die Humboldt-Universität zu Berlin und die Technische Universität Berlin sehr erfolgreich für eine exzellenz- und gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung. Von Juli 2019 bis Juli 2020 werden erneut 36 hochqualifizierte Wissenschaftlerinnen auf dem Weg zur Professur gefördert. Durch Mentoring, wissenschaftsspezifisch ausgerichtete Seminare und strategische Vernetzung unterstützt das ProFiL-Programm die Teilnehmerinnen bei der weiteren Entwicklung ihrer Karriere und bereitet sie auf Führungs- und Managementaufgaben einer Professur vor. Eine aktuelle ProFiL-Zwischenbilanz steht unter www.profil-programm.de zur Verfügung.

Bewerben können sich Privatdozentinnen, Habilitandinnen, Juniorprofessorinnen, Nachwuchsgruppenleiterinnen und Postdoktorandinnen der drei Trägeruniversitäten (mit Ausnahme der Charité, die ein eigenes Programm anbietet) und des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung.

Konzeptionell fokussiert das ProFiL-Programm einerseits die individuelle Karriereförderung der Wissenschaftlerinnen und greift andererseits die Herausforderungen an die Personalentwicklung auf, die aus dem verstärkten Wettbewerb und den neuen Formen der Hochschulsteuerung resultieren. Erfahrene Mentoren/innen beraten die Teilnehmerinnen bei der Karriereplanung und vermitteln ihr Wissen über Strukturen, Prozesse und Spielregeln im Wissenschaftsbetrieb. In begleitenden Seminaren bereiten sich die Wissenschaftlerinnen auf Berufungsverfahren in Deutschland und ausgewählten internationalen Hochschulsystemen vor, entwickeln ihre Führungskompetenzen und erweitern ihre Kenntnisse über neue Formen des Hochschulmanagements und über Drittmittelakquise. Das ProFiL-Netzwerk unterstützt den Austausch untereinander und fördert den Dialog mit Führungspersonlichkeiten aus Wissenschaft, Politik und anderen relevanten Bereichen.

FU-Pressemitteilung vom 2.7.2018

Für die Teilnahme ist ein Kostenbeitrag von 250 Euro zu leisten. Bewerbungsschluss ist der 24. August 2018.

Weitere Informationen: Interessentinnen, die an einer der drei Veranstaltungen teilnehmen möchten, melden sich bitte bei der ProFiL-Leiterin an, die für weitere Informationen gerne zur Verfügung steht.

Kontakt: Dorothea Jansen, Leitung ProFiL-Programm, Tel.: 030-314-29304, E-Mail: jansen@fu-berlin.de, www.profil-programm.de



**PROFESSIONALISIERUNG FÜR FRAUEN
IN FORSCHUNG & LEHRE:
MENTORING – TRAINING – NETWORKING**



Hochschulübergreifendes Programm
für Wissenschaftlerinnen auf dem Weg
zur Professur
Juli 2019 bis Juli 2020



TECHNISCHE UNIVERSITÄT BERLIN | HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN | FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

Diskurse und Praktiken sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Ein internationales Forschungsprojekt der Freien Universität Berlin
mit Universitäten in Lateinamerika und Asien

*Nina Lawrenz,
Wissenschaftliche*r Mitarbeiter*in¹
im Bereich Gender Studies und
Studiengangskordinator*in
am Lateinamerika-Institut
der Freien Universität Berlin*

Das Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt (SDG) an Hochschulen ist nicht losgelöst zu betrachten von der gesamtgesellschaftlichen Fragestellung nach genderspezifischer Gewalt und Machtstrukturen. Die Frage nach dieser Form der Gewaltausübungen in einer spezifischen Institution kann immer nur eingebettet in ein Panorama gelesen und verstanden werden, in dem geschlechterspezifische Gewalt umfassend von verbalen Äußerungen und unangenehmen Berührungen bis hin zum Feminizid strukturell gedacht wird.

Im Zusammenhang mit der 2017 aufkommenden und nach wie vor aktuellen #MeToo-Debatte ist deutlich geworden, dass auf globaler Ebene jahrzehntelang über Gewalt gegen Frauen* und LGBTIQs geschwiegen wurde. Frauen*-Morde werden in den letzten Jahrzehnten (oftmals als Einzelfälle) singulär von Feminist*innen debattiert und fokussiert; die Debatte nimmt aber aktuell zum Beispiel durch die transnationale lateinamerikanische Bewegung #NiUnaMenos/NiUnaMás (Nicht eine [Frau] weniger/Nicht eine weitere [getötete Frau]) mehr Raum ein. In (sozialen) Medien wird sich in den letzten Monaten stärker mit Machtverhältnissen befasst, die ein Klima der Gewalt begünstigen und Übergriffe normalisieren. Die Brisanz und Relevanz des Themas ist also durch #NiUnaMenos-Debatten in Lateinamerika sowie die #MeToo-Debatte in den USA und Westeuropa wieder in den Fokus der gesellschaftlichen Aufmerksamkeit gerückt.

Auch an der Freien Universität Berlin ist dem Thema sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in den letzten Jahren Aufmerksamkeit zugekommen und es wurde eigens eine Arbeitsgruppe eingerichtet und eine Richtlinie zum Umgang mit dem Thema erarbeitet. Zu Beginn des Wintersemesters 2017/18 fand eine Themenwoche statt, in der die verschiedenen Dimensionen, Handlungsfelder aber vor allem auch Fragestellungen sichtbar wurden. So wurde sehr deutlich, dass an der Freien Universität bereits viele sinnvolle Maßnahmen implementiert wurden. Bei genauerem Hinsehen aber fällt auf, dass bisher wenig Erkenntnisse darüber gewonnen wurden, welche Formen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Freien Universität eine Rolle spielen, welchen Umgang Studierende und auch Mitarbeiter*innen der Hochschule mit diesem Thema pflegen und welche Diskurse an den verschiedenen Fachbereichen und Zentralinstituten herrschen.

1 Das Gender* innerhalb des Wortes zeigt an, dass Geschlecht nicht binär ist, sondern es eine Vielzahl von Geschlechterrollen gibt. Das Gender* am Ende eines Wortes zeigt an, dass es sich bei der Geschlechtszuschreibung um eine soziale Konstruktion handelt und hier all diejenigen gemeint sind, die sich selber mit dem jeweiligen Geschlecht bezeichnen.



Die Universidad Nacional de Costa Rica ist in diesem Thema sehr weit. Bereits seit über zehn Jahren ist es dort gesetzlich vorgeschrieben, dass alle staatlichen Institutionen das Vorkommen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt erheben, Maßnahmen zur Prävention einleiten und Instrumente entwickeln müssen, um dem Thema kraftvoller zu begegnen, es aber auch besser verstehen zu können. Die Gleichstellungsbeauftragten und Geschlechterforscher*innen dieser Universität wollten nun ihren Blick erweitern und haben sich gefragt, wie dieses Phänomen transnational aufgefasst wird und welche spezifischen Bedingungen, Praktiken und Diskurse an anderen Universitäten im Globalen Süden und Norden vorherrschen. So suchten die Kolleg*innen das Gespräch mit Vertreter*innen des Lateinamerika-Institutes der Freien Universität. Dabei wurde schnell deutlich, dass ein ausgeprägtes Interesse daran besteht, ein Projekt zu erarbeiten und gemeinsam zu erforschen, wie sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an der Universität als Teil eines patriarchalen Systems in heteronormativ geprägten Gesellschaften funktionieren. Gleichzeitig soll es darum gehen, regionalspezifische Gemeinsamkeiten und Unterschiede in den kulturellen Praktiken der Gewalt zu verstehen.

Schnell gab es auch Interesse seitens weiterer Universitäten, so dass mittlerweile ein Netzwerk von acht Partnerhochschulen entstanden ist, die gemeinsam an dem Thema forschen und arbeiten wollen. Lateinamerikanische Hochschulen aus Mexiko, Kolumbien, Peru und Ecuador haben sich angeschlossen und auch in Indien, Japan und Südkorea besteht eine große Offenheit, sich mit dem Thema näher zu beschäftigen und sexualisierte Diskriminierung und Gewalt in den jeweiligen Hochschulen durch eine Debatte mit internationalen Kolleg*innen besser analysieren zu können, so dass auch diese Hochschulen nun Teil des Projektes sind.

Im Rahmen der Kooperation ist es bereits gelungen, mehrere Zusammenkünfte zum Austausch über das Thema und seine Erforschung mit Vertreter*innen der teilnehmenden Hochschulen in Asien und Lateiname-

Beim einem Projektauftrittreffen an der Universidad Nacional de Costa Rica im November 2017 zeigt die deutsch-costaricensische Arbeitsgruppe das No-means-no-Handzeichen, das an der UNA im Zusammenhang mit einer Kampagne gegen SDG verwendet wird.

Foto: Nina Lawrenz



Am Auftaktabend der Konferenz gruppieren sich die lateinamerikanischen Teilnehmerinnen um die Keynote-Speakerin Rita Laura Segato und zeigen das grüne Tuch, das argentinische Aktivistinnen im Kampf für die Legalisierung des Schwangerschaftsabbruchs verwenden.

Foto: Rainer Hoffmann

rika zu organisieren. Im Frühjahr 2017 fiel mit einem Besuch der Kolleg*innen aus Costa Rica der Startschuss zur Entwicklung eines gemeinsamen Projektes an der Freien Universität. Im November 2017 reiste eine gemeinsame Delegation des Margherita-von-Brentano-Zentrums, des Institutes für Korea-studien, der Zentralen Frauenbeauftragten und des Lateinamerika-Institutes nach Costa Rica. Auch eine Vertreterin der Seoul National University reiste nach Costa Rica, um die internationale Kooperation weiterzuentwickeln. Ein Treffen in Indien von Mitarbeiter*innen des Margherita-von-Brentano-Zentrums und der zentralen Frauenbeauftragten mit Kolleg*innen vom Indian Institut of Technology Bombay, bei dem auch das Thema der sexualisierten Diskriminierung und Gewalt an Universitäten diskutiert wurde, fand im Herbst 2017 statt.

Auch an der Freien Universität hat das internationale Forschungsprojekt bereits Akzente gesetzt: Im Wintersemester 2017/18 wurde am Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie sowie am Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften und den dazugehörigen Zentralinstituten eine Umfrage, basierend auf dem Fragebogen aus Costa Rica in einer „kulturellen Übersetzung“, durchgeführt. Studierende aller Studiengänge der beiden Fachbereiche wurden in dieser quantitativen Erhebung dazu aufgefordert, eigene Erfahrungen und Beobachtungen zu Vorkommnissen von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt darzustellen. Bereits bei der Durchführung dieser Umfrage konnten große Unterschiede im Umgang mit der Thematik sowohl seitens der Lehrenden in den einzelnen Lehrveranstaltungen als auch bei den Studierenden wahrgenommen werden. Die schwierige Situation der Befragung im Kontext von Lehrveranstaltungen provozierte Unwillen ebenso wie große Unterstützung, Unsicherheiten ebenso wie sexistische Bemerkungen. Bereits in diesen Settings konnte also festgestellt werden, dass der Umgang mit dem Thema an der Hochschule sehr unterschiedlich ist, aber immer (emotionale) Reaktionen auslöst. Im Sommersemester 2018 liegen nun erste

Ergebnisse der Umfrage vor. Auf dieser Grundlage sind die Projektinitiator*innen sehr daran interessiert, auch die anderen Statusgruppen der Universität stärker in das Projekt einzubeziehen und vor allem auch über Interviews, Fokusgruppengespräche etc. in den qualitativen Teil des Projektes einzusteigen. Die gewonnenen Erkenntnisse werden zurückgespielt an die Dekanate und Frauenbeauftragten der Fachbereiche und Zentralinstitute. In gemeinsamen Gesprächsrunden sollen Ursachen strukturell betrachtet, die Organisationskultur diskutiert und mögliche Handlungsfelder und Maßnahmen erörtert werden. Gerade an Universitäten, die immer wieder als Räume wahrgenommen werden, in denen Macht- und Geschlechterverhältnisse reflektiert werden, ist es wichtig, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt explizit zu thematisieren, da sie starke Hierarchien aufweisen und diese gleichzeitig diskursiv verdecken, so dass SDG als „normal“ wahrgenommen und dargestellt wird. Als staatliche Institutionen spiegeln sich in ihnen gesellschaftliche Strukturen und Machtverhältnisse wider.

Gleiche Aufmerksamkeit gilt der internationalen Dimension des Projektes. Gemeinsam wollen die Kooperationspartner*innen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt im Kontext patriarchaler Strukturen und Machtverhältnisse verstehen, die in unterschiedlichen regionalen Kontexten verschiedene Ausprägungen haben. Ohne also regionspezifische Unterschiede im Ausdruck und in der Aushandlung von Geschlechterverhältnissen vernachlässigen zu wollen, zielt das Projekt darauf ab, strukturelle Dimensionen nachzuvollziehen, die sexualisierte Diskriminierung und Gewalt begünstigen.

An der größten staatlichen Universität Mexikos beispielsweise, der UNAM, wurden erst kürzlich nach der Vergewaltigung einer Studierenden auf dem Campus zwei Fachbereiche von Studierenden besetzt. Sie forderten nicht nur Konsequenzen für diejenigen, die Gewalt ausüben, und mehr Schutz für diejenigen, die Gewalt erfahren, sondern stellen ihre Forderungen in eine Linie mit Debatten um Gewaltkulturen und männliche Herrschaft. Die Studierenden der UNAM argumentierten, dass die Kultur sexueller Belästigung zum einen struktu-

rell in eine gewaltvolle Gesellschaft einzubetten sei und zum anderen auch die Herabwürdigung von Frauen* etwa in den Naturwissenschaften sich in eine Kultur einbettete, in der in Forschung und Lehre männliche Herrschaft reproduziert wird.

Das gemeinsame transnationale Projekt zielt also darauf ab, ein besseres und vertieftes Verständnis von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen im Kontext verschiedener kultureller Aushandlungen von Geschlechterverhältnissen zu entwickeln, um auf dieser Grundlage ein größeres Bewusstsein für die Machtverhältnisse an Universitäten zu schaffen. Um erste Ergebnisse einem breiteren Publikum zugänglich zu machen, weiterhin gemeinsam zu diskutieren und Forschungsfragen zu vertiefen, entstand die Idee für eine internationale Konferenz mit allen Projektpartner*innen. Vom 13. bis zum 15. Juni 2018 fand unter dem Titel „Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts“ an der Freien Universität statt; Vertreter*innen aus zwölf Ländern nahmen teil. Im Fokus standen dabei die grundlegenden Fragestellungen des Projektes: Welche strukturellen Faktoren begünstigen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt? Welche kulturellen Praktiken und Besonderheiten in den Aushandlungen von Geschlechterrollen, welche Spezifika der Universitäten als gesellschaftliche Institutionen in verschiedenen regionalen Kontexten spielen eine Rolle?

Ein Überraschungsmoment war eine Delegation der streikenden studentischen Beschäftigten, die in zwei hier abgedruckten Beiträgen einerseits ihr Anliegen darstellten und andererseits aus ihrer Perspektive auf das Konferenzthema eingingen. Ihr Auftritt war von viel Solidarität begleitet. Das Abschlussgespräch der insgesamt neun Länderdelegationen zeigte das große Interesse, ein gemeinsames Forschungsprojekt zu entwickeln, um die begonnene Diskussion über strukturelle Faktoren sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen im internationalen Vergleich fortzusetzen und ihre Bedingungen sowie die je spezifischen, durch kulturelle Praktiken bestimmten Handlungsmöglichkeiten zu untersuchen.

Statements by Activists from the Campaigns “TV Stud” and “Against § 218 and § 219a” During the Conference on Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts

Dear speakers, dear guests,

Statement by the Activist Group “TV Stud”

At this moment, student assistants in Berlin are on strike. We had our first days of strike this January and continue to fight for fair working conditions. Over the last 17 years, our wages have been at standstill. Although the Berlin Senate has provided the financial means to the universities of Berlin to raise our wages, the universities refuse to find a just and lasting solution. A lasting solution would imply the linking of our wages to the collective wage agreement of all other employees at the university. This would ensure the future continuous adjustment of our wages and protect us from another 17 years of receiving the same salary.

Conferences like this one would not take place without the work of student assistants. We form an essential part of the university’s research and teaching and therefore will not accept to be treated as second-class employees any longer. We also think that wage inequality has to be on feminist agendas and the following speakers will present why they are here with us to support the strike and especially the women involved in it.

During the strike, we soon realized that there is a gender dimension to this struggle. The Freie Universität Berlin’s Women’s Council published a statement supporting the strikers’ demands. 60 % of the student assistants who work at Freie Universität Berlin are women. Thus, women are overly affected by the stagnating wages, carrying out mostly invisible and underappreciated work in this institution. When it comes to gender equality, science is still failing us for many reasons, and some of them are being discussed at this conference. Besides, we need more appreciation for student assistants; we need to take them seriously as employees; we need to see them as potential future scientists. This begins with paying fair and continually adjusted wages.

Statement by the Activist Group “Against § 218 and § 219a”:

Thanks to the initiative of women involved in the student assistants’ strike, we – a group of around 20 women from diverse ethnic backgrounds – formed a feminist group that is focusing on the interdependence of sexism, racism and casualization (dt. Prekarisierung, Anm. d. Redaktion). Academia remains a bastion of patriarchal power – its structures mean certain men always get to the top of the hierarchy. This not only means that our voices are not being heard but it also puts us in a position where we are more likely to suffer from violence. Especially when we are precarious workers. Casualization hits women, particularly migrant women, harder, since it is mostly them who work in precarious sectors such as the care sector. However, they can also take action. The international women’s strike and the “Manada Case” in Spain show that strike is an important tool in feminist struggles, especially for women workers. Our group takes into account intersections and our first aim is to get rid of the discriminatory German law on abortion that also hits those hardest who suffer from racism and casualization. Abortion in Ger-



many is still regulated in penal law (§ 218 and § 219a StGB), punishing information about and commercialization of medical abortion service. Doctors who provide information about abortion have been penalized with fees of up to 6,000 Euros, like Kristina Hänel. We think that framing access to abortion as exceptional and conditional, instead of formulating it as our right, is a form of violence and control over our bodies.

To put our views into practice, we as a campaign therefore made an intervention at a reunion of the German Social Democratic Party to demand that they finally change the legal paragraphs concerned instead of keeping quiet in order to please their conservative coalition partner. What is more, as feminists, we participate in the strike actions of the student assistants.

We all came here together to be visible at university's events and also as feminists. We need visibility and we need support, so we ask you to show solidarity and give a short talk in front of our camera or to take a picture with us during the coffee break. Wendy Brown from Berkeley University already did it. It is the least you can do at conferences in Berlin and also an important way to support us!

Während der Konferenz „Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts“ machten studentische Beschäftigte unter dem Motto „Auch diese Konferenz wurde von unterbezahlten studentischen Beschäftigten organisiert“ auf ihren Kampf um bessere Bezahlung aufmerksam.

Foto: Heike Pantelmann

Politisch positionieren: Geschlechterforschung in Zeiten des Rechtspopulismus

Vortrag anlässlich des Workshops „#4genderstudies ... und jetzt weiter: Positionierung und Forschungsentwicklung (in) der Geschlechterforschung“ am 13. April 2018 an der Freien Universität

Sabine Hark, Professorin für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung und Leiterin des Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der Technischen Universität Berlin

Was die Gegner der Gender Studies verstanden haben:

- dass *Gender* für das Brüchigwerden ontologischer sozialer Ordnung steht
- dass es sich um ein post-essentialistisches Konzept handelt
- dass es auf der Einsicht in die soziale Gemachtheit und historische Gewordenheit der heteronormativ gerahmten Geschlechterdifferenz basiert und,
- dass dies alle Sphären des Sozialen tangiert.

Gender ist dazu angetan, alltagsweltliche Gewissheiten zu stören und zu irritieren. Die feministische Intervention hat den „Wahrheitsraum“ Geschlecht, der über mehr als zwei Jahrhunderte, seit Beginn der modernen Wissenschaft, an der Naturalisierung von Geschlecht ausgerichtet war, in der Tat neu geordnet. Dass Aussagen über Geschlecht nur dann als wissenschaftlich ‚wahre‘ Aussagen gelten können, sofern sie im Horizont einer naturhaft gedeuteten, kontradiktorisch organisierten und heteronormativ fundierten zweigeschlechtlichen Differenz angesiedelt sind, beansprucht zwar bis in die Gegenwart der Lebenswissenschaften Gültigkeit, wie die feministische Naturwissenschaftsforschung gezeigt hat. Dessen ungeachtet ist es gelungen, *Gender* zu einem kritischen Werkzeug umzuformen, das heißt in einen Begriff zu transformieren, der keine Aussage darüber macht, ‚was‘ sexuelle Differenz ist, sondern die Artikulation von Machtverhältnissen – und deren Infragestellung – ermöglicht.

So verstanden ist eine *Gender*-Perspektive, kondensiert gesprochen, insofern Teil des Projekts einer ‚offenen Gesellschaft‘, als dies auf die kritische Infragestellung eines vermeintlich nicht verhandelbaren, institutionenbildenden (vorgeblich außersozialen) *a priori* zielt: eine an Heterosexualität, Zweigeschlechtlichkeit und Monogamie orientierte Anordnung von Geschlechtern, Körpern und Begehren, die in der sozialen Welt in allen Bereichen bis unter die Haut der Subjekte reicht. Seit geraumer Zeit al-

lerdings wird *Gender* auch für eine gegenteilige Behauptung veranschlagt, nämlich eine Form ideologischen Totalitarismus zu sein, der ‚uns‘ alle unter ein *Gender*-Diktat zwingen will. Mit Ursula Müller gesprochen, können wir hier von einer Form der *diskursiven Enteignung* sprechen, auch wenn damit nicht gesagt ist, dass *Gender* exklusiv den Gender Studies gehört. Wie wir alle wissen, wird eine stetig lauter werdende und gesellschaftlichen Zuspruch findende, breite, neoreaktionäre Allianz im Geiste nicht müde, die Geschlechterforschung als „Gender-Wahn“, als anti-wissenschaftliche Ideologie und groß angelegtes gesellschaftliches Umerziehungsprogramm zu diffamieren. Diese zunächst sehr heterogene Allianz u.a. aus so genannten Lebensschützern, freikirchlichen Akteuren, besorgten Eltern, völkischen Rechten und katholischen Würdenträgern hat mit den neurechten Parteien auch einen Weg in die europäischen Parlamente gefunden, wo sie die wissenschaftliche Legitimität der Gender Studies explizit angreift – und das schließt im deutschen Kontext auch die CSU und Teile der CDU ein!

Es ist genau diese Enteignung, die Teil jener aktuellen politischen Dynamiken ist, die es dringend zu verstehen gilt. Denn die Paradoxie, dass gerade der Begriff, der vielleicht wie wenige andere für eine Haltung reflexiver Kontingenz steht, in Anschlag gebracht werden kann für die Inszenierung eines neuen Wir-Sie-Gegensatzes, der als affektiv aufgeladene – und zunehmend rassistisch skandierende – Opposition zwischen ‚dem Volk‘ und ‚dem Establishment‘ konstruiert wird, scheint mir gegenwärtig symptomatisch zu sein für weit über das Feld von *Gender* hinausweisende – und die liberale Demokratie bedrohende – Dynamiken im politischen und gesellschaftlichen Raum. Im Unterschied zu den historischen Vorläufern des Anti-Feminismus artikulieren sich die heutigen Angriffe dabei in erster Linie nicht als Anfechtungen von Feminismus und der politischen Idee von Gleichheit. Die Argumentation ist nicht, *Frauen** können nicht gleich an Rechten sein, weil sie von Natur aus verschieden sind, sondern

*Frauen** und *Männer** sind zwar gleich an Rechten, dennoch von Natur aus grundsätzlich verschieden. Statt gegen Feminismus – und das kann in der Tat als historisches Novum betrachtet werden – wird gegen ein akademisches Konzept mobilisiert: *Gender*. An die Stelle anti-feministischer Ressentiments und der Infragestellung der (naturrechtlich begründeten) Gleichheit aller tritt die unheilvolle Beschwörung einer Dystopie staatlich verordneter, geschlechtsindifferenter Gleichmacherei.

Auf dem Spiel steht daher weit mehr als die Reputation der Gender Studies. Denn die Angriffe zielen nicht nur darauf, Wissenschaftler_innen und ihre wissenschaftliche Arbeit zu beschädigen, das interdisziplinäre Feld der Geschlechterforschung zu diskreditieren und als unwissenschaftlich zu denunzieren. Auf dem Spiel steht auch die explizite Diskreditierung von Wissenschaft und Universität als Ort eines unbedingten Fragens und Verhandels von Wirklichkeit, als Teil einer offenen, demokratischen und polyperspektivischen Gesellschaft. Auf dem Spiel steht damit diese offene, demokratische und polyperspektivische Gesellschaft selbst. Dabei ist der „Anti-Genderismus“ nicht nur Element eines autoritären, rechtspopulistischen Dispositivs, das auf die innere Aushöhlung rechtsstaatlicher, demokratischer Prinzipien (Wissenschaftsfreiheit) zielt. Vielmehr wird *Gender* hier in spezifischer Weise auch mobilisiert für die Rechtfertigung von rassistischen beziehungsweise islamfeindlichen Ausgrenzungspolitiken. Überall in Europa erleben wir derzeit, dass fremdenfeindliche, nationalistische Parteien, aber auch neoliberale Regierungen, in zunehmendem Maße Vorstellungen von Gleichberechtigung benutzen, um darzustellen, dass männliche muslimische Bürger – und nicht-westliche männliche Migranten ganz allgemein – nicht imstande seien, die Rechte von *Frauen** und LGBTI*Q zu respektieren. Diese Art der Mobilisierung von Gender, Sexualität und einer Vorstellung von Frauenemanzipation durch nationalistische und fremdenfeindliche Parteien sowie durch konservative Regierungen ist sicher einer der wichtigsten Aspekte zur Kennzeichnung der gegenwärtigen politischen Lage. So sind die Kämpfe gegen sexuelle Vielfalt und gegen alles, was der vermeintliche „Gender-Wahn“ ist, in den Programmatiken und Rhetoriken von AfD und Pegida eng verknüpft mit entkernten Gleichstellungsrhetoriken und -politiken, die deutlich fremdenfeindlich und rassistisch codiert sind.

Die Frage aber ist, wie auf diese Dynamiken und Politiken wissenschaftlich wie politisch zu reagieren ist. Zwei-

fellos richtig ist, sich nicht auf einen Diskurs der Veridiktion einzulassen, also Regeln festzulegen, die regulieren, was in Bezug auf *Gender* eine wahre oder falsche Aussage ist. Aber auch auf den von Teilen der Allianz im Geiste erzeugten Rahmen von Selbstviktimsierung und -heroisierung und das Angebot, innerhalb eines solchen Rahmens zu agieren, sollten wir uns nicht einlassen. Dass wir als feministische Wissenschaftler_innen indes auch selbstkritische Antworten auf die politische Herausforderung der rechtspopulistischen Landnahme der Demokratie wagen müssen, scheint mir gewiss. Was wir in diesem Zusammenhang nicht vergessen dürfen, ist, dass *Gender* andere als beispielsweise die feministisch intendierten Aneignungen erfahren, ja sogar eine Kategorie reaktionärer Analyse und Politik werden kann. Aber die Antwort darauf kann weder Rückzug noch die Immunisierung oder Befestigung unserer analytischen Werkzeuge sein, sondern nur die fortwährende – und mühevoll – Arbeit der Dekonstruktion jeglicher Rekonstruktion und Reklamation von Geschlecht. Welche Zukunft die Gender Studies haben werden, hängt also davon ab, wie der Wahrheitsraum Geschlecht organisiert ist. Denn *Gender* scheitert weniger an der Widerlegung etwa sozialkonstruktivistischer Erkenntnisse, als daran, dass *Gender* als *analytischem* Begriff in einem neu geordneten Wahrheitsraum kein Platz mehr zukommt, die post-essentialistischen Erkenntnisse, mit Foucault gesprochen, also nicht länger „im Wahren“ sind. Die Stärke ebenso wie die Schwäche des Begriffs *Gender* basiert damit auf demselben Prinzip: Sie sind Funktionen des Wahrheitsraums, in dem *Gender* entweder als analytischer, kritischer Begriff, als Artikulation stark gemacht oder aber als statistische Variable, als Äquivalent für männlich/weiblich, als eigenschaftslogische, naturalisierte, biologisch fundierte Kategorie formuliert wird.

Es gilt, gleichermaßen zu jenen Distanz zu halten, für die sich die Welt in Meinungen erschöpft, wie zu jenen, die glauben, Wissen bestünde darin, an vermeintlich gegebene Tatsachen zu glauben. So dringend es ist – gegenwärtig mehr denn je – den Lügen unermüdlich mit Tatsachen zu begegnen, erschöpft sich Wirklichkeit dennoch nicht in diesen Fakten. Und gerade deshalb dürfen die Gender Studies, sofern sie sich als kritische Wissenschaft verstehen, sich nicht mit der fortwährenden, gewaltvollen Versämtlichung der Welt und der stetig neubelebten Konstruktion imaginärer Anderer gemein machen – und dies gilt für jede Form der Versämtlichung, egal unter welchem politischen Vorzeichen und zu welchem Zweck.

Ausgezeichnet Diversität lehren

Zentraler Lehrpreis der Freien Universität Berlin für Projekte in der Chemie und der Romanistik

Dr. Corinna Tomberger, Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin



„Forschungsorientiert & vielfältig“ lautete der Ausschreibungstitel für den zentralen Lehrpreis 2017 mit dem Schwerpunkt Diversität. Ob das nicht eher ein Thema für die Geisteswissenschaften sei, hatten sich Beate Koksch und ihre Kolleg*innen in der Chemie zunächst zweifelnd gefragt. Dass sie im Februar 2018 als eines von zwei Teams die mit insgesamt 10.000 Euro dotierte Auszeichnung erhalten würden, damit hatte zu diesem Zeitpunkt wohl keine*r von ihnen gerechnet. Gesucht wurden „Projekte und Vorhaben, die zur Förderung von Diversität in Forschung und Lehre beitragen und durch die Auseinandersetzung mit diesen gesellschaftlich hochrelevanten Themen die soziale Verantwortung innerhalb der Universität wie auch darüber hinaus stärken.“ Außerdem, so die Ausschreibung, sollte das didaktische Konzept „dem Prinzip der Chancengleichheit gerecht werden, indem die wachsende Heterogenität der Studierendenschaft berücksichtigt und die daraus entstehenden Potenziale und Herausforderungen gewinnbringend aufgegriffen werden.“ Beide Teams haben diese Anforderungen in ihren prämierten Lehrkonzepten mit Bravour erfüllt; im laufenden Sommersemester werden ihre Projekte nun realisiert.

Die Diversität von Molekülen und deren Kooperation in chemischen Reaktionsnetzwerken sind Thema des prämierten Lehrprojekts in der Chemie unter dem Titel „Molecular Diversity – Emergent Properties in Chemical Reactivity Networks“. Doch dabei es geht nicht allein um chemische Prozesse unter Bedingungen molekularer Diversität – eine relativ neue Herangehensweise in der chemischen Forschung, die bislang vor allem durch das Paradigma der reinen Substanz geprägt war. Die Lehrveranstaltung bezieht auch vergleichbare komplexe Systeme aus anderen Bereichen wie Insektenstaaten, Staubbildung oder Klima ein. Diversität kennzeichnet über die Inhalte hinaus auch das Organisationsteam der Lehrveranstaltung. Neben den Chemieprofessor*innen Beate Koksch und Christoph Schalley sind zwei Studierende, Elena Petersen und Anthony Krause, sowie zwei Doktoranden, Hendrik Schröder und Dorian Mikolajczak, beteiligt. Referent*innen aus Biologie, Klimaforschung und Soziologie erweitern das disziplinäre Spektrum. Didaktische

Vielfalt erreicht das Lehrprojekt durch eine Kombination unterschiedlicher Formate, die alle auf eine größtmögliche aktive Beteiligung der Studierenden abzielen. So leiten Studierende in Teams einzelne Sitzungen, führen in die jeweiligen Themen ein, bereiten Diskussionen vor, halten Kurzvorträge, simulieren die Präsentation und Kritik wissenschaftlicher Studien und erstellen Kurzvideos, die ein breiteres Publikum adressieren sollen.

Exkludierende Konventionen akademischen Sprechens und Schreibens, die Diversität im deutschen Universitätsystem strukturell erschweren, stehen im Mittelpunkt des zweiten prämierten Lehrprojekts. Anknüpfend an Fragestellungen des Sonderforschungsbereichs „Episteme in Bewegung“, ist das Projekt von Isabelle Fellner, Oliver Gent, Angie Martiens und der Romanistik-Professorin Anita Traninger im besten Sinne forschungsorientiert. „Understanding University: The Rhetoric(s) of German Academia“, so der Veranstaltungstitel, nimmt den akademischen Habitus in den Blick, also jenes spezifische Bündel von Fertigkeiten und Verhaltensnormen, das notwendige Voraussetzung für eine akademische Teilhabe ist. Während diese Fähigkeiten im angloamerikanischen Raum systematisch als erlernbare Kompetenzen vermittelt werden, fehle eine vergleichbare Transparenz im deutschen akademischen Betrieb, so der Befund des Projektteams. Stattdessen wirke der hiesige Mythos einer vermeintlich natürlichen Begabung einschüchternd und hemmend insbesondere auf all jene, die etwa aufgrund von Geschlecht, sozio-ökonomischem Hintergrund, Religion, Weltanschauung oder Behinderung weniger gut darauf vorbereitet wurden, sich im akademischen Betrieb zurechtzufinden.

In seiner Verbindung aus theoretisch-historischer Kontextualisierung und praktischer Schulung der akademischen Rede- und Schreibkompetenz versteht sich das Lehrprojekt als „gezieltes Empowerment für Studierende, denen sich der (Wieder-)Eintritt in die Universität als eine schwer zu bewältigende Hürde darstellt“. Dementsprechend kombiniert es verschiedene Lehrformate; eine Vorlesung, ein Seminar wahlweise in deutscher oder englischer Sprache und ein studentisch geleitetes Tutorium werden durch Besuche von Abteilungen der Uni-



Das prämierte Team aus der Chemie hat ein Lehrprojekt zu Diversität in Molekularverbänden entwickelt.

Foto: Patricia Kalisch

versität, Gesprächskreise mit Dozent*innen und weitere experimentelle Formate ergänzt. Das Projekt, so dessen Urheber*innen, wolle Diversität als Teilhabe in einer doppelten Perspektive fördern, indem es einer inklusiven wie pluralen Diskussionskultur zuarbeite. Es gelte einerseits, alle Stimmen in der Universität hörbar zu machen, andererseits, diese Stimmen durch eine kritische Metaperspektive als verschiedene präsent zu halten und fördern. Mit ihrem Anliegen, die strukturelle Widerständigkeit der Universität gegenüber Diversität wissenschaftlich zu erklären und darauf aufbauend diversitätsfördernde Lehre zu entwickeln, setzt das Projektteam zugleich grundlegende Impulse für eine diversitätsgerechte Hochschulgestaltung.

In diesem Sinne brachten die Preisträger*innen ihre prämierten Projekte auch in die Podiumsdiskussion zum Thema „Diversitätsförderung in Forschung und Lehre“ im Anschluss an die Lehrpreisverleihung ein. Anita Traninger wies auf den problematischen Charakter der allgegenwärtigen Rede von



Das ausgezeichnete Team aus der Romanistik will Studierende unterschiedlicher Hintergründe ermächtigen, erfolgreich und selbstbestimmt am akademischen Betrieb teilzunehmen.

Foto: Patricia Kalisch

den „besten Köpfen“ hin, die durch ihre rhetorische Naturalisierung von Begabung strukturelle Ausschlussmechanismen ausblendet. Das romanistische Lehrprojekt liefert, so gesehen, einen Beitrag zu der erforderlichen Problemanalyse, für die sich Günter M. Ziegler, Mathematikprofessor und inzwischen neuer Präsident der Freien Universität, in der Diskussion aussprach. Die Bedeutung eines Perspektivwechsels für die Auseinandersetzung mit Diversität, betonte Christoph Schalley. Nicht zuletzt wies Angie Martiens auf den genuin un abgeschlossenen Charakter von Diversitätsförderung hin – schließlich habe diese die stets in Veränderung begriffenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Unerwartet wurden die Rahmenbedingungen bei der Lehrpreisverleihung auch von anderer Seite thematisiert: Aktivist*innen des Streiks der studentischen Beschäftigten ergriffen das Wort, um auf ihre Anliegen wie auf den Beitrag studentischer Beschäftigter zu herausragender Lehre aufmerksam zu machen.

„forschungsorientiert & engagiert“

Unter diesem Titel wird der Lehrpreis 2018 mit dem Schwerpunkt „gesellschaftliche Verantwortung“ ausgeschrieben. Ausgezeichnet werden herausragende und innovative Lehrvorhaben, die wissenschaftliche Themen in direkten Bezug zu lebenspraktischen Fragestellungen setzen und die gesellschaftliche Bedeutung und Gestaltungskraft von Wissenschaft und Forschung im direkten Umfeld der Freien Universität greifbar machen. Die Einbeziehung universitätsexterner Perspektiven bspw. durch Vertreter*innen von außeruniversitären Forschungseinrichtungen, Kultureinrichtungen oder NGOs in das Lehrkonzept ist dabei ausdrücklich erwünscht.

Denkbar sind Projekte und Vorhaben, die komplexe gesellschaftliche Herausforderungen wie Migration und Integration (bspw. in den Bereichen Bildung und Berufseinstieg, Kultur- und Freizeitgestaltung aber auch Lebensstil und Religion), Digitalisierung der Lebens- und Arbeitswelt (bspw. hinsichtlich technischer oder rechtlicher Aspekte) oder Nachhaltigkeit und Umweltschutz (bspw. in den Bereichen Mobilität, Energiege-

winnung oder nachhaltiger Produktion) wissenschaftlich in den Blick nehmen und gleichzeitig Wege aufzeigen, wie engagierte Forschung zu ihrer Bewältigung im nächsten Umfeld beitragen kann. Alternative Themen sind willkommen, die Studierenden über Fach- und Forschungskompetenzen hinaus die Rolle der Universitäten als Gestalter gesellschaftlichen Wandels erfahrbar machen.

Voraussetzung für die Einreichung eines Projektes ist, dass sich der Ausschreibungsschwerpunkt „soziale Verantwortung“ in den Inhalten der Lehrveranstaltung widerspiegelt. Idealerweise vermitteln die Lehrvorhaben praktische Beispiele und Erfahrungen für erfolgreiches soziales Engagement von Seiten der Wissenschaft.

Bewerbungsfrist: 27. Juli 2018

Zur vollständigen Ausschreibung: www.fu-berlin.de/sites/fof/_media/Ausschreibung-Lehrpreis-2018.pdf

„Spitzenforschung und herausragende Lehre sind ohne studentische Beschäftigte unmöglich“

Rede zum Streik bei der Lehrpreisverleihung

Sehr geehrte Anwesende,

zunächst einmal herzlichen Glückwunsch den Preisträger*innen und ihren Teams! Es gerät ja leider oft aus dem Blick, dass Spitzenleistungen in der Regel nicht von einer genialischen Person allein, sondern von Teams erbracht werden. Ganz besonders gilt das für die Wissenschaft. Und Teil eines Teams in der Wissenschaft sind nicht zuletzt studentische Mitarbeitende, die die Dozierenden in Lehre und Forschung unterstützen, wichtige Zusatzen leisten, Recherchen übernehmen und immer wieder auch mit eigener Expertise zur Verfügung stehen. Erst gestern versicherte mir eine Professorin, wie sehr die Arbeit der studentischen Beschäftigten von den Dozierenden und auch vom Präsidium geschätzt wird: Man sei sich bewusst, welche wichtige Arbeit sie an den Hochschulen leisten.

Doch leider weigern sich die Hochschulen seit Jahren, ihre Wertschätzung gegenüber den studentischen Beschäftigten auch finanziell zum Ausdruck zu bringen. 17 Jahre lang wurden die Studierenden bei den Lohnerhöhungen im öffentlichen Dienst übergangen. 17 Jahre lang! Schauen Sie sich einfach nur an, wie stark die Mieten in Berlin in den vergangenen 17 Jahren gestiegen sind, dann werden Sie sofort verstehen, warum sich Studierende mit ihren Unijobs kaum mehr über Wasser halten können. Besonders ärgerlich daran ist, dass der Berliner Senat bereits seit 2010 den Hochschulen mehr Geld zur Verfügung stellt, um die studentischen Beschäftigten besser zu bezahlen. Die Berliner Hochschulen weigern sich aber, das Geld an uns weiterzugeben.

Im letzten Jahr ist unsere Kampagne für einen neuen Tarifvertrag der studentischen Beschäftigten richtig in Fahrt gekommen. Gleichzeitig haben wir mehrere Versuche unternommen, die Hochschulen am Verhandlungstisch dazu zu bewegen, uns einen fairen Lohn zu zahlen, aber vergeblich. Die Gewerkschaften haben deshalb den letzten Tarifvertrag zum 31. Dezember 2017 gekündigt. Seit Januar haben wir erste Warnstreiks und Kundgebungen veranstaltet, um unseren Forderungen Gehör zu verschaffen und immer mehr studentische Beschäftigte sowie solidarische Studierende engagieren sich innerhalb der Initiative TV-Stud und den Gewerkschaften für ein Ende der prekären Arbeitsbedingungen an den Hochschulen. Wir sind überzeugt: Spitzenforschung und herausragende Lehre sind ohne studentische Beschäftigte unmöglich. Wir fordern deshalb eine sofortige Lohnerhöhung auf 14 € pro Stunde und eine Ankopplung an die Lohnsteigerungen im öffentlichen Dienst. Außerdem fordern wir die gleichen Regelungen bei der Lohnfortzahlung im Krankheitsfall und den gleichen Urlaubsanspruch, der für Angestellte im öffentlichen Dienst gilt.

Sehr geehrte Damen und Herren, mehr herausragende Lehre gibt es nur mit einem neuen Tarifvertrag! (dem TV STUD 3)!

Streikgruppe der Freien Universität Berlin

Mehr Informationen zum Arbeitskampf der studentischen Beschäftigten unter www.tvstud.berlin

„Das war richtige Detektivarbeit“

Die Kulturwissenschaftlerin Shelley Harten ist für ihre Dissertation mit dem Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften ausgezeichnet worden

Leonie Schlick, studentische Mitarbeiterin der Pressestelle der Freien Universität Berlin, studiert Politikwissenschaft im Bachelor

Der Nahost-Konflikt ist ein sensibles Thema – in der Öffentlichkeit und in der Forschung. Shelley Harten hat das nicht abgeschreckt. Die Kulturwissenschaftlerin hat sich in ihrer Dissertation mit der Wahrnehmung der Palästinenser durch jüdische Künstlerinnen und Künstler zwischen 1906 und 1957 beschäftigt. Der Titel ihrer Dissertation lautet: „Repräsentationen des ‚Orients‘ und des ‚Arabers‘ in der visuellen Kunst des Jischuv und Israels 1906-1957“. Den Blick hat sie aus vielen Gründen in die Vergangenheit gerichtet. „Heute wird in der Politikwissenschaft von einer starken Blindheit von Israelis gegenüber Palästinensern gesprochen. Bis zur ersten Intifada verwehrte die israelische Politik den Palästinensern politisch den Anspruch auf eine Nation und noch immer werden sie von großen Teilen der israelischen Bevölkerung historisch, kulturell und rechtlich ‚ausgeblendet‘“, sagt Harten. Andererseits gebe es insbesondere in der frühen israelischen und zionistischen Kunst relativ viele Darstellungen von palästinensischem Leben.



Shelley Harten hat sich in ihrer Arbeit mit der Wahrnehmung der Palästinenser durch jüdische Künstlerinnen und Künstler zwischen 1906 und 1957 beschäftigt.

Foto: Leonie Schlick

In ihrer Doktorarbeit zeichnet Shelley Harten nach, wie die jüdischen Künstlerinnen und Künstler verschiedene Strategien der Zu- und Abwendung von der Bevölkerung der Palästinensergebiete in ihren Darstellungen des „Orients“ und der „Araber“ entwickelten. Sie zeigt auf, dass die künstlerischen Visionen einer kollektiven jüdischen nationalen Identität nicht von ihrem Bild von der arabisch-palästinensischen Bevölkerung zu trennen waren.

In den fünf Jahren, die Harten an ihrer Promotion gearbeitet hat, ist sie mehrfach nach Israel gereist: „Ich habe mich mit rund 100 Künstlerinnen und Künstlern beschäftigt. Mein Fokus lag auf visueller Kunst – also auf Malerei, Skulptur und Grafik.“ Im Rahmen ihrer Forschungsarbeit versuchte Harten, möglichst viele Originale anzusehen. Dafür recherchierte sie in Museumsarchiven und kontaktierte sogar die Familien einiger Künstler. „Das war richtige Detektivarbeit“, sagt sie.

Das Thema ihrer Dissertation war für Harten, die selbst eine israelische Mutter hat und mit Deutsch und Hebräisch zweisprachig aufgewachsen ist, ein ständiger Balanceakt. „Ich wollte weder eine antizionistische noch eine antiarabische Position einnehmen“, sagt sie.

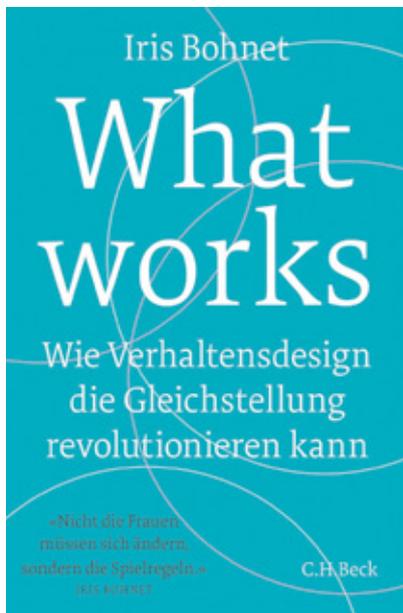
Der Bezug zur Kunst ist für Shelley Harten eine Herzensangelegenheit. Beide Eltern arbeiten im künstlerischen Bereich. Nach dem Abitur entschied sie sich zu-

nächst für ein Jurastudium: „Ich wollte Menschenrechtsanwältin werden.“ Schnell habe sie allerdings gemerkt, dass ihr die Beschäftigung mit der Zeitgeschichte mehr liegt als Paragraphen und Gesetzestexte, und sie begann Geschichte zu studieren. Harten spezialisierte sich auf Israel und war als studentische Hilfskraft drei Jahre lang an der Arbeitsstelle Politik des Vorderen Orients des Otto-Suhr-Instituts für Politikwissenschaft (heute: Arbeitsstelle Politik im Maghreb, Mashreq und Golf) beschäftigt. Ihre Masterarbeit schrieb Harten 2010 über die israelische Mythenbildung. Ein Jahr später begann Shelley Harten mit ihrer Doktorarbeit im Fach Geschichte mit dem Schwerpunkt Neue Geschichte, 2016 folgte deren Verteidigung – und nun die Auszeichnung mit dem Hedwig-Hintze-Frauenförderpreis. Der Preis wird jährlich für eine herausragende Dissertation von der Frauenbeauftragten des Fachbereichs Geschichts- und Kulturwissenschaften vergeben. Für Shelley Harten bedeutet die Auszeichnung nicht nur die Anerkennung ihrer fachlichen Expertise. Während der Arbeit an ihrer Dissertation ist sie Mutter geworden. „Für mich ist der Preis auch eine Anerkennung der Leistung das Familien- und Wissenschaftsleben zu verbinden.“

Erstveröffentlichung am 25.04.2018 im Online-Magazin [campus.leben](#)

Iris Bohnet:

What works. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann



Iris Bohnet: „What works“. Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann

Aus dem Amerikanischen von Ursel Schäfer, C.H. Beck, August 2017, 382 Seiten, 26,95 Euro

Sollen Sie dieses Buch lesen? Ich antworte mit einem klaren JEIN. Der Titel ist vielversprechend – „What works“. Das ist es doch, was wir alle wissen wollen. Der Untertitel macht dann allerdings ein wenig stutzig: Wie Verhaltensdesign die Gleichstellung revolutionieren kann. Was ist Verhaltensdesign? Und wie geht Revolution? Das Zitat der Autorin auf dem Buchcover ist wieder vielversprechend. Nicht die Frauen, sondern die Spielregeln ändern, das klingt up to date. Also los!

Der erste Teil des Buches bietet einen Problemaufriss. Für die informierte Leserin zu Gleichstellungs- und Geschlechterforschungsfragen nicht so viel Neues, dafür aber Hinweise auf sehr (!) viele Studien. Das ist einerseits interessant, andererseits fallen viele der zitierten Studien aber offenbar in die Kategorie Studien, die vergeschlechtlichte Individuen im „neutralen Container“ Organisation beforschen – und die damit dazu beitragen, die Situation zu perpetuieren, die sie vorgeben zu beforschen (vgl. Calás et al. 2014).

Teil zwei informiert über Verhaltensdesign für Talentmanagement. Hier geht es darum, wie *big data* bei Personalentscheidungen genutzt werden können. *People Analytics* ist ein aktueller Trend, der großen Unternehmen zahlreiche Vorteile bietet, der aber durchaus auch kritisch zu hinterfragen wäre. Der von Bohnet als „Gemeinplatz“ bezeichnete und dennoch angeführte Grundsatz, dass sich nicht reparieren lässt, was sich nicht messen lässt, führt direkt zurück zu Teil eins: Wir wissen sehr viel, wie die unzähligen Studien zeigen. Wie und warum die Analyse von Daten dem Personalwesen helfen kann, Ungleichheit anzugehen, bleibt letztlich unklar. Die Checkliste für Vorstellungsgespräche jedenfalls bringt keinerlei Neuerungen. Das Problem ist nicht, dass wir nicht wüssten, was zu tun wäre – das Problem ist, dass es nicht getan wird, obwohl wir es wissen. Und das hat etwas mit Macht und Mikropolitik in Organisationen zu tun, aber das ist ein anderes Thema.

Im dritten Teil geht es um Verhaltensdesign für Schule und Arbeitsplatz und darum, dass Frauen nicht so gern Ratschläge geben, häufig risikoaverser sind und Stereotype die Leistung beeinflussen. Verhaltensdesign rät hier, Hinweise auf Stereotype zu entfernen, die die Leistung behindern könnten, und Auswirkungen von Stereotypen finanziell auszugleichen. Echt jetzt? Das ist Verhaltensdesign?

Teil vier führt durch Verhaltensdesign zu mehr Diversität und rät unter anderem zu so revolutionären Maßnahmen, wie dem Anbringen von Portraits von Männern und Frauen in Organisationen und dazu, daran zu denken, dass Männer mit Töchtern eher auf Gleichstellung achten. An etwas denken ist also Verhaltensdesign?

Für mich erfüllt „What works“ einige der Merkmale, die Kieser (1996) in „Moden und Mythen des Organisations“ für Managementmoden festhält. Verhaltensde-

sign ist ein attraktives Buzzword, Verhaltensdesign ist einfach (und gleichzeitig mehrdeutig, wie die Beispiele oben zeigen). Die Anwendung von Verhaltensdesign ist unausweichlich. Durch Verhaltensdesign werden Quantensprünge erreicht... Vielleicht ist es immerhin ein Erfolg, dass so etwas wie eine Mode im Bereich Gleichstellung entsteht.

Zurückkommend auf meine unentschiedene Empfehlung vom Anfang differenziere ich: Lesen Sie „What works“, wenn Sie sich für immer neue Studien und Details zu eigentlich schon Gewusstem interessieren. Lesen Sie es nicht, wenn Sie auf eine Revolution hoffen.

Heike Pantelmann, Wissenschaftliche Koordinatorin Gender und Diversity in der Lehre im Margherita-von-Brentano-Zentrum der Freien Universität Berlin

Hochschulbildung für Frauen in Indien – Hindernisse und Chancen

Austausch des Arbeitsbereichs Zentrale Frauenbeauftragte mit dem Indian Institute of Technology Bombay, 22. bis 25. Januar 2018

„Courage has no limit“, so lautet der Untertitel eines Bollywood-Films, der auf unserem Flug nach Mumbai Anfang dieses Jahres zur Auswahl stand. „Poorna“ erzählt die wahre Geschichte einer Dreizehnjährigen, die im Rahmen einer außergewöhnlichen staatlichen Bildungskampagne 2014 den Mount Everest bestieg. Der Film führt eindrucksvoll vor Augen, dass in der Tat grenzenloser Mut und immense Beharrlichkeit erforderlich sind, um als Mädchen sozial und ethnisch benachteiligter Herkunft in Indien Zugang zu Bildung zu erhalten. Dies war eine passende Einführung in die Themen, die uns bei unserem Besuch am *Indian Institute of Technology Bombay* (IITB) beschäftigten sollten: erschwelter Bildungszugang für Mädchen und junge Frauen, deren Abhängigkeit von familiären Ansprüchen und Erwartungen sowie der massive soziale Druck zur Heirat.

Der Aufenthalt war Bestandteil eines mehrjährigen Austauschprojekts zwischen der renommierten technischen Universität in der indischen Metropole und der Freien Universität Berlin, das der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) seit 2017 mit seiner Programmlinie *Indo-German Partnerships in Higher Education* fördert. Neben Kooperationen zwischen Wissenschaftler*innen unterschiedlicher mathematisch-naturwissenschaftlicher Disziplinen zielt das gemeinsame Projekt auf einen Austausch in den Bereichen Hochschulverwaltung und -management ab. Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken bilden einen Schwerpunkt für den Austausch auf der Ebene des wissenschaftsunterstützenden Personals. Er soll den Projektpartner*innen ermöglichen, Best-Practice-Beispiele der Partnerhochschule kennenzulernen, ein Verständnis für deren Politiken zu gewinnen sowie gemeinsame Ideen und Umsetzungsmöglichkeiten zu entwickeln.

Im Rahmen dieses Projektbestandteils unter dem Titel *Indo-German Dialogue on Gender and Diversity in Higher Education and Research* hatten im Oktober 2017 bereits zwei Kolleginnen das IITB besucht. Heike Pantelmann vom Margherita-von-Brentano-Zentrum und Kathleen Heft, Mitarbeiterin der Zentralen Frauenbeauftragten im Projekt *Toolbox Gender und Diversity in der Lehre*, stellten dort gender- und diversitätsbezogene Angebote für Studierende und Lehrende der Freien Universität vor und erhielten einen Einblick in diesbezügliche Problemstellungen und Aktivitäten am IITB. Ende Januar 2018 folgte dann der Besuch der Zentralen Frauenbeauftragten, Mechthild Koreuber, und einer ihrer Referentinnen, der Verfasserin dieses Beitrags, mit dem Schwerpunkt gender- und diversitätsbezogene Gleichstellungspolitik.

Als Ansprechpartner für den Bereich Gender und Diversity am IITB fungiert D. Parthasaraty, Professor am dortigen *Department of Humanities and Social Sciences* – ein Hinweis darauf, dass Gleichstellungspolitik an indischen Hochschulen institutionell weniger verankert ist als an deutschen.

Dr. Corinna Tomberger,
Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten
der Freien Universität Berlin



Prof. D. Parthasaraty, der indische Projektpartner (3. von rechts, vorne), mit Beteiligten des Indo-German Dialogue on Gender and Diversity in Higher Education and Research.

Foto: IITB



Unterstützt von seinen Doktorandinnen Aditi Dey Sarkar und Indu Rai hatte unser Gastgeber für den viertägigen Austausch vielfältige Gesprächspartner*innen nicht nur aus der eigenen Institution, sondern auch aus Politik, Wissenschaft und Zivilgesellschaft gewonnen. So beteiligten sich an der Diskussion um institutionelle Gleichstellungsnormen und -politiken nicht allein Professor*innen des IITB aus unterschiedlichen Fachbereichen, sondern mit Thanksy Thekkekara und Shobhona Sharma auch eine pensionierte höhere Regierungsbeamtin des Bundesstaates Maharashtra sowie eine Professorin vom Tata Institute of Fundamental Research (TIFR), einem renommierten naturwissenschaftlichen Forschungsinstitut.

Unterstützt durch Affirmative-Action-Programme für Frauen seit 2001, weist Indien aktuell landesweit einen Studentinnenanteil von 46,2 Prozent auf. Dennoch schränken elterliche Sicherheitsbedenken gegenüber öffentlichen Verkehrsmitteln und studentischen Unterbringungsmöglichkeiten die Bildungsoptionen junger Frauen weiterhin erheblich ein, so Thekkekaras Einschätzung. Als gleichstellungspolitische Einheit ist seit 2013 in allen öffentlichen Institutionen Indiens verpflichtend eine interne Beschwerdestelle für Betroffene von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt vorgesehen, der immer eine medizinische Fachkraft angehören muss. Inwiefern diese sogenannte *Women's Cell* als gleichstellungspolitisches Instrument zu verstehen ist, verdeutlicht die rechtliche Grundlage, der *Sexual Harassment of Women at Workplace (Prevention, Prohibition and Redressal) Act, 2013*. Den Schutz von Frauen vor sexueller Belästigung am Arbeitsplatz versteht dieses Gesetz als notwendige Maßnahme, um das Recht auf freie Berufsausübung für Frauen zu gewährleisten – einschließlich des Rechts auf eine sichere Umgebung frei von sexueller Belästigung.

Am IITB gehören der *Women's Cell* Vertreter*innen aller Statusgruppen an und organisieren auch andere Gleichstellungsaktivitäten wie etwa Veranstaltungen zum Internationalen Frauentag, einen Bring-Your-Daughter-To-Work-Day oder Gendersensibilisierungsworkshops.

Nach Einführung in die institutionellen Rahmenbedingungen bildete die Situation von Frauen in den MINT-Fächern den eigentlichen Schwerpunkt dieses Austauschs. Als technische Universität ist das IITB stark durch die Geschlechterasymmetrie in diesen Fächern geprägt, wie die Leiterin des *Departments of Humanities and Social Sciences*, Pushpa Trivedi, erläuterte. Mit acht Prozent ist insbesondere der Studentinnenanteil auf dem Undergraduate-Level ausgesprochen gering, auf dem Postgraduate-Level liegt er immerhin bei 24 Prozent. Diese überraschende Diskrepanz hat ihren Ausgangspunkt in den extrem selektiven Aufnahmeprüfungen des IITB für die grundständigen Studiengänge – nur etwa drei bis vier Prozent der Bewerber*innen werden letztlich angenommen. Üblicherweise bereiten sich Bewerber*innen in kostenpflichtigen Vorbereitungsseminaren auf die Aufnahmeprüfung vor. Nach Einschätzung unserer indischen Gesprächspartner*innen sind Eltern eher bereit, diese Ausgaben für ihre Söhne aufzuwenden als für ihre Töchter. Die höhere Frauenquote auf der nachfolgenden Qualifikationsstufe kommt zustande, da sich nach dem Bachelorabschluss prozentual mehr weibliche Absolventinnen anderer Hochschulen erfolgreich am IITB für ein weiterführendes Studium bewerben. Inzwischen ist eine Frauenquote von 14 Prozent für Undergraduates gesetzlich vorgesehen. Um die Quote zu realisieren, sollen Bewerberinnen mit einem geringeren Testergebnis für das grundständige Studium zugelassen werden, bis der entsprechende Anteil erreicht ist – ein Verfahren, das bereits gegenüber ethnisch oder

qua Kaste benachteiligten Bevölkerungsgruppen angewendet wird. Kontrovers diskutiert wird dieses Vorgehen, weil es geeignet ist, den solchermaßen bevorteilten Gruppen einen Mangel an Kompetenz zu unterstellen.

Mehrere Diskussionsrunden zum Thema Frauen in den MINT-Fächern, am IITB sowie am TIFR, machten deutlich, welchen Problemen sich Wissenschaftler*innen gegenübersehen. Varsha Apte und Nutan Limaye, Professorinnen am *Department of Computer Science and Engineering* des IITB, hoben hervor, dass insbesondere in der Informatik in Indien weniger der Zugang für Frauen eine Hürde darstelle, sondern die sozialen Erwartungen, die mit der Familiengründung verbunden seien. Heirat und Familiengründung, für indische Frauen ein nahezu alternativloser Lebensentwurf, bildeten spätestens für weibliche Postgraduierte häufig ein Hindernis für die weitere Karriere. Mit der Heirat, so formulierte es eine Nachwuchswissenschaftlerin, habe die Ehefrau die Fürsorgeerwartungen von zwei Familien zu erfüllen. Daher wundert es nicht, dass unsere Gesprächspartnerinnen nicht selten hervorhoben, dass ihre Herkunftsfamilie bzw. ihr Ehemann sie in ihrer Laufbahn unterstützt habe. Angesichts der Vereinbarkeitsfragen, die sich für Wissenschaftlerinnen mit Familienverantwortung hierzulande stellen, lassen sich für beide Länder strukturell vergleichbare Probleme bilanzieren. Während allerdings in Deutschland diversifizierte Lebensentwürfe und vielfältige Unterstützungsangebote die Rollenerwartungen abfedern, sehen sich indische Frauen einem ungleich höheren sozialen Druck ausgesetzt und erhalten bislang nur wenig systematische Unterstützung.

Mit einem Vortrag über Emmy Noether ergänzte Mechthild Koreuber das Thema Frauen in den MINT-Fächern um eine wissenschaftshistorische Perspektive, die dazu anregte, am Beispiel der renommierten Mathematikerin über geschlechtsspezifische Diskriminierung und Marginalisierung zu reflektieren. Diese Veranstaltung erwies sich als Türöffner, um mit einer Reihe von Mathematikprofessoren des IITB über Geschlechterverhältnisse in ihrer Disziplin ins Gespräch zu kommen. Persönliche Einblicke in die Perspektive von Nachwuchswissenschaftlerinnen eröffnete demgegenüber eine Gesprächsrunde, die das TIFR für die Besucherinnen aus Deutschland organisiert hatte. Rund 25 Doktorandinnen und Postdoktorandinnen des mathematisch-naturwis-

enschaftlichen Forschungsinstitutes berichteten aus eigener Erfahrung von Diskriminierung durch Kollegen, aber auch von Unterstützung durch Familie und Partner. Auch die Handlungsmöglichkeiten der *Women's Cell* sind, wie sich zeigte, begrenzt, da sie nur Vorschläge für Sanktionierungen machen kann, über die letztlich die Hochschulleitung entscheidet.

Ein zusätzliches Panel zu Diversity-Fragen in der Hochschulbildung verdeutlichte, welche immense Herausforderung die Marginalisierung qua Ethnizität, Religion oder Kaste für das indische Bildungssystem bedeutet. Der tief verankerten sozialen Ungleichheit suchte die indische Verfassung bereits mit Staatsgründung mit Sonderrechten entgegenzuwirken, die *Scheduled Tribes* (gelisteten ethnischen Gruppen), *Scheduled Castes* (gelisteten Kasten) und *Other Backward Classes* (anderen benachteiligten Bevölkerungsgruppen) eingeräumt wurden. Dennoch ist die indische Bildungs- und Sozialstruktur bis heute stark durch das Kastensystem und dessen ethnische und religiöse Marginalisierungen bestimmt. Affirmative-Action-Programme sollen den Hochschulzugang marginalisierter Gruppen sicherstellen, funktionieren in der Praxis jedoch nur unzureichend, bemängelte Sunkanna Velpula vom IITB. Da überwiegend Personen höherer Kasten Machtpositionen im Bildungssystem innehaben, reproduzierten sich soziale Ungleichheiten qua Kaste im Hochschulsystem.

Auch weitere Vertreter*innen marginalisierter Gruppen, etwa von der *Association of African Students in India* und dem *Queer Collective des Tata Institute of Social Sciences*, verdeutlichten eindrücklich, wie stark ihr Studienalltag von Rassismus und Homophobie geprägt ist. Zugleich führten sie vor Augen, dass viele marginalisierte Personen Benachteiligung nicht hinnehmen, sondern sich zusammenschließen, einander bestärken und sich gemeinsam für Gleichberechtigung engagieren. Eindrucksvoller noch als die Hindernisse waren daher die Stärke und das Engagement, mit denen sich unserer Gesprächspartner*innen für ein chancengerechtes Bildungssystem aussprachen und nicht wenige auch aktiv einsetzen. "Courage has no limit" ist, so gesehen, auch eine passende Charakterisierung für die Überzeugung, mit der Frauen und andere marginalisierte Gruppen in Indien für ihr Recht auf Hochschulbildung und akademische Karriere eintreten.

Die Töchter des Motherboards

Beim diesjährigen Girls'Day besuchten knapp 700 Mädchen die Freie Universität – dabei lernten sie auch den Ursprung der IT-Welt kennen: das Motherboard

*Carla Spangenberg,
freie Autorin u.a. für die Pressestelle
der Freien Universität Berlin
und das Campusmagazin FURIOS,
studiert im Master Philosophie
an der Freien Universität Berlin*

„Softwareentwicklung ist ein kreatives Handwerk, mit dem ihr die Welt verändern könnt.“ Erwartungsvolle Blicke richten sich auf Claudia Müller-Birn. Die Informatikprofessorin präsentiert den Teilnehmerinnen des diesjährigen Girls'Days die vielzähligen Berufsperspektiven für Absolventinnen ihres Fachs. Bundesweit konnten Schülerinnen am 26. April beim Mädchenzukunftstag Berufs- und Studienfelder erkunden, in denen Frauen unterrepräsentiert sind. An der Freien Universität fand der Girls'Day zum 16. Mal statt, veranstaltet vom Büro der Zentralen Frauenbeauftragten. Neu in diesem Jahr: Zum ersten Mal beteiligten sich etwa die Meteorologie sowie die Politik- und Sozialwissenschaften, wodurch das Angebot noch vielseitiger wurde.

Die wunderbare Welt der Informatik

Der Hörsaal des Informatikinstituts ist bis auf wenige Plätze belegt. „Kann man hier auch Roboter bauen?“, möchte ein Mädchen wissen. Nicht nur das: Zu den Anwendungsgebieten der Informatik gehören auch Verkehr, Mobilkommunikation, Maschinensteuerung, Fahrerassistenz – und stotternde Menschen können durch eine digitale Therapie geheilt werden. „Ich verstehe nicht, warum wir in unseren Studiengängen nicht überrannt werden“, sagt Claudia Müller-Birn. Schließlich handele es sich bei der Informatik um ein vielfältiges Fach mit überragenden Jobaussichten. Möglicherweise reicht aber auch ein Tag im Jahr nicht aus, um Hürden für Mädchen aus dem Weg zu räumen. Deshalb gibt es an der Freien Universität das MINToring-Programm des Fachbereichs Physik und des Instituts für Informatik: Bei MiniLabs, Summerschools und Betriebspraktika können Mädchen von der siebten Klasse an ganzjährig die Fächer Physik und Informatik entdecken.

Einfach machen: Workshops für alle Altersklassen

Zurück zum Girls'Day: In der Zentralen Datenverarbeitung (ZEDAT) bauen Schülerinnen der achten bis zehnten Klasse einen PC zusammen. Die Workshop-Leiterin Jutta Biernath sorgt erst einmal für die Grundlagen: „Alles beginnt bei der Hauptplatine, dem sogenannten Motherboard.“ Ganz so wie im echten Leben. Die Zehntklässlerinnen Pheline und Anne machen sich souverän und konzentriert ans Werk. Pheline betrachtet Grafikkarte und Arbeitsspeicher aufmerksam, denn sie möchte sich bald einen neuen Computer zulegen und diesen selbst zusammenstellen. Sie besucht als einziges Mädchen ihres Jahrgangs den Informatikkurs ihrer Schule und interessiert sich vor allem für die grafische Gestaltung von Spielen. Ihre Freundin Anne will nach dem Abitur Physik studieren und gerne auch ein Auslandssemester in England oder den USA verbringen.

In diesem Jahr haben sich nicht nur mehr Fachbereiche der Freien Universität am Girls'Day beteiligt, auch das Workshop-Konzept war erneuert



worden: Ein größeres Angebot mit kleineren Gruppen führte dazu, dass alle Teilnehmerinnen praktische Erfahrungen sammeln konnten. Während in den vergangenen Jahren teils noch Großveranstaltungen in Hörsälen stattgefunden hatten, waren die Workshops diesmal meist auf 15 Teilnehmerinnen beschränkt.

Während Pheline und Anne weiterbauen, beginnen im Keller des Praktikumsgebäudes die „100 kleinen Experimente der Physik“: Es klingelt, rollt, leuchtet und pendelt. Die Schülerinnen der Klassen fünf bis sieben erfahren auf diese Weise spielerisch etwas über Zentrifugalkraft, Streuung von Licht und Entstehung elektrischer Ströme. „In der Schule machen wir nicht so viele Experimente – toll, dass wir das hier alles dürfen!“, freute sich die Fünftklässlerin Malia.

Eine zukunftsweisende Aktion

Die Organisatorinnen ziehen eine durchweg positive Bilanz des Tages. „Wir waren überrascht, wie reibungslos alles trotz der Änderungen geklappt hat“, sagt Monika Drück vom Büro der Zentralen Frauenbeauftragten. Das neue Konzept sei aufgegangen.

Auch für Pheline und Anne war der Tag erfolgreich: Zum Mittag haben beide ihren PC zusammengebaut, ein Betriebssystem installiert und spielen jetzt konzentriert SUDOKU. „Bei der Installation gab es ein kleines Problem, aber das konnten wir schnell beheben“, sagt Pheline zufrieden. „Ich weiß jetzt auf jeden Fall, worauf ich achten muss, wenn ich mir meinen eigenen Computer zusammenstelle.“

Die Aufgabe steht, der Countdown läuft: Baue diesen Computer in zwei Stunden zusammen und bringe ihn zum Laufen. Auch Teamfähigkeit ist hier gefragt.

Foto: Carla Spangenberg

Erstveröffentlichung am 14. 05. 2018 im Online-Magazin campus.leben
www.fu-berlin.de/campusleben

Crowdfunding für Buchprojekt mit Gesprächen geflüchteter Frauen

Am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie der Freien Universität Berlin fand 2017 ein partizipatives Forschungsseminar mit Studierenden und Frauen, die Fluchterfahrungen haben, statt. Gespräche zwischen den geflüchteten Frauen in Berlin wurden gemeinsam vorbereitet und aufgezeichnet. Diese Gespräche sollen in einem mehrsprachigen Buch veröffentlicht werden, auf Arabisch, Persisch, Türkisch und Deutsch. Mit dem Buch sollen alltägliche Erfahrungen, aber auch struk-

turelle Diskriminierungserlebnisse dokumentiert werden und die öffentliche Debatte um die Perspektiven geflüchteter Frauen bereichert werden. Für Übersetzungsarbeiten und Lektorat benötigt das Projekt, das 2017 mit dem Margherita-von-Brentano-Preis ausgezeichnet wurde, finanzielle Unterstützung. Zur Crowdfunding-Kampagne „Stimmen geflüchteter Frauen“: www.gofundme.com/voices-of-berlin

DAAD-Seminar: Spezielle Bedürfnisse geflüchteter Frauen

Die Internationale DAAD-Akademie (iDA) bietet Anfang September ein Seminar an, das sich mit den Bedürfnissen geflüchteter Frauen beschäftigt. In der Zusammenarbeit mit Geflüchteten sind viele gut ausgebildete, selbstbewusste und zielstrebige Frauen anzutreffen. Dennoch entstehen in Beratungssituationen immer wieder Verunsicherungen, sowohl auf der Seite der Beratenden als auch auf der Seite der geflüchteten Frauen. Viele Flüchtlingsinitiativen an Hochschulen weisen darauf hin, dass es schwierig und oft mit höherem Aufwand verbunden ist, geflüchtete Frauen zu erreichen und wichtige Informationen an sie weiterzugeben. Unterscheiden sich beispielsweise die Rollenbilder und die Vorstellungen davon, was Emanzipation und Selbstbestimmung ausmacht? Sind

geflüchtete Frauen durch familiäre Verpflichtungen wie Kinderbetreuung auf ihrem Bildungsweg benachteiligt? Haben sie weniger Zeitfenster, in denen sie Beratungs-, Betreuungs- und Vernetzungsangebote wahrnehmen können? Im Seminar werden Hintergründe dieser Art analysiert und Praxisbeispiele vorgestellt. Interaktive Kursteile zum Erfahrungsaustausch runden das Programm ab.

05. – 06.09.2018 (Anmeldeschluss: 06.08.2018)

Tagungsgebühr 200 €, Tagungsort: DAAD, Haus Süd

Kennedyallee 91-103

53175 Bonn

Kontakt: Frauke Zurmühl: zurmuehl@daad.de

+49 (228) 882-431

Buchtipps: Die ersten berufstätigen Akademikerinnen

Felicitas von Aretin, promovierte Historikerin und von 1997 bis 2005 Leiterin der Pressestelle der Freien Universität Berlin, zeichnet in ihrem Buch „Mit Wagemut und Wissensdurst: Die ersten Frauen in Universitäten und Berufen“ die mutigen Lebensentwürfe der ersten berufstätigen Akademikerinnen nach, die sich Anfang des vorigen Jahrhunderts in allen drei deutschsprachigen Ländern stark für ihre Rechte einsetzten. Darunter sind Frauen, die als Architektin, Juristin, Zoologin, Pfarrerin oder Mathematikerin nicht nur Männerdomänen eroberten, sondern auch wegweisende Frauenorganisationen

gründeten, wie den ersten Soroptimisten- oder Zonta-Club und erste Verbände für Unternehmerinnen. Die Autorin erzählt die Geschichte bekannter Frauen wie die der Physikerin Lise Meitner, aber auch die weniger bekannter Akademikerinnen wie etwa der Schweizer Architektin Lux Guyer. Alle in diesem Buch porträtierten Frauen eint, dass sie Ausnahmeerscheinungen waren.

Felicitas v. Aretin. Mit Wagemut und Wissensdurst. Die ersten Frauen in Universitäten und Berufen. Elisabeth Sandmann-Verlag München 2018, 200 Seiten, 24,95 €

100 Jahre Frauenwahlrecht – Frauen macht Politik

Seit 100 Jahren können Frauen wählen und gewählt werden – ein Meilenstein in der Geschichte der Demokratie in Deutschland und Grundlage für die Gleichberechtigung von Frauen und Männern. Informationen zum Jubiläum und zur begleitenden Kampagne sind online verfügbar. Gefördert wird

die Jubiläumskampagne „100 Jahre Frauenwahlrecht“ vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert. Projektträgerin ist die Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) Berlin.

www.100-jahre-frauenwahlrecht.de/jubilaeumskampagne

GUTE UND NACHHALTIGE DIVERSITY POLICIES

- ★ machen Ihre Hochschule zukunftsfähig – als attraktiven und lebendigen Ort von Studium und Lehre, Ausbildung und Weiterbildung, Wissensproduktion, Wissenstransfer und künstlerischer Praxis.
- ★ bedeuten, neue Talente zu finden und neue Perspektiven auf Lehre, Forschung und Kunst zu eröffnen.
- ★ verbinden Unterstützungsmaßnahmen mit systematischer Veränderung diskriminierender Strukturen.
- ★ brauchen ein klares, entschiedenes Bekenntnis der Hochschulleitung.
- ★ verzahnen Geschlechtergleichstellungspolitik mit Diversity-Strategien.
- ★ beziehen das vorhandene Expert*innenwissen im Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsbereich systematisch ein.
- ★ bedürfen neuer Kommunikations- und Partizipationsstrukturen, die alle Statusgruppen und alle Bereiche der Hochschule einbeziehen.
- ★ richten sich als Gesamtstrategie der Hochschule auf die Veränderung der Organisationskultur und das alltägliche Handeln ihrer Mitglieder.