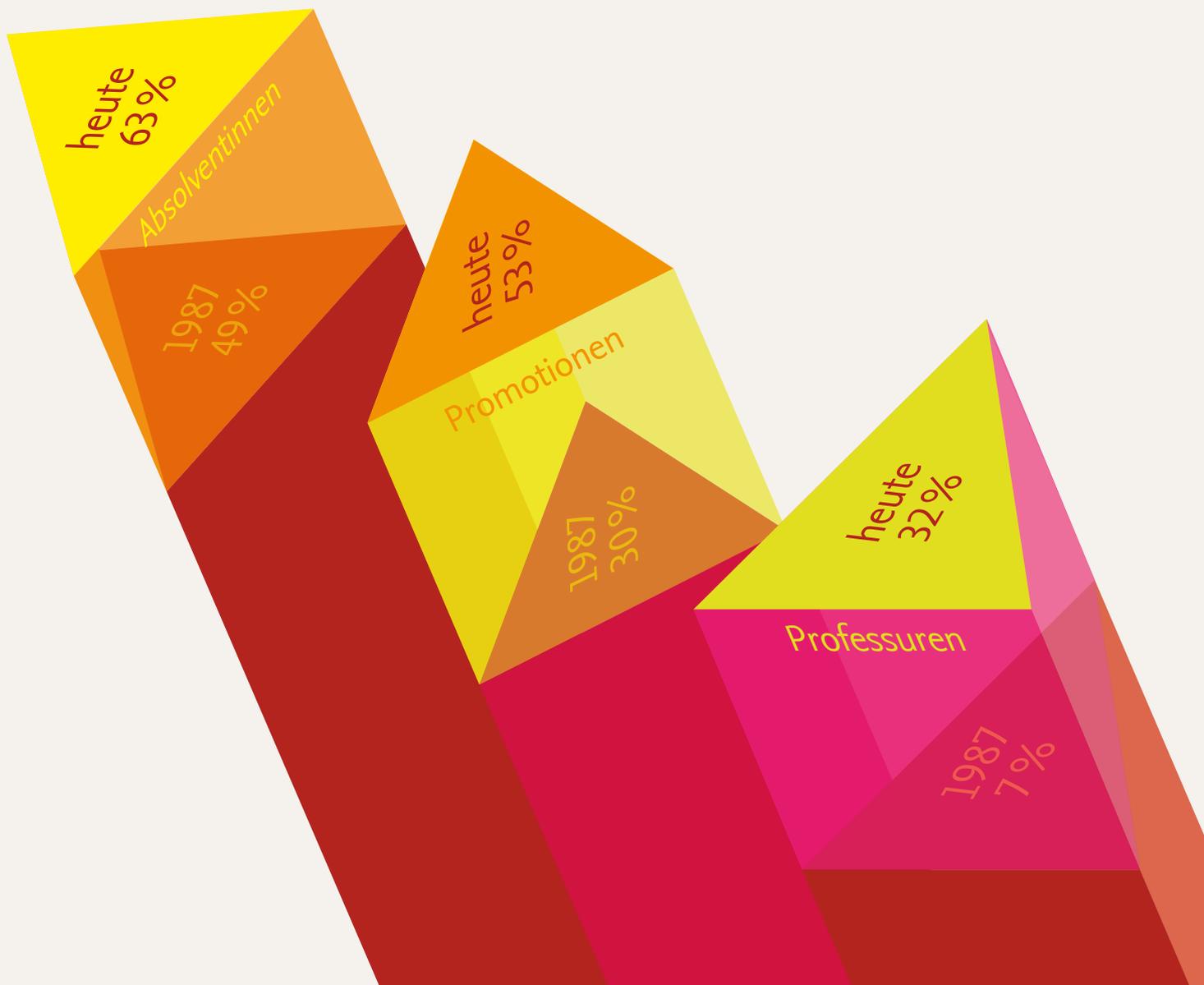




# Wissenschaftlerinnen- Rundbrief

Nr. 2/2017

30 Jahre Frauenbeauftragte an der Freien Universität Berlin



Herausgeberin:

Dr. Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Redaktion:

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

Layout:

Freie Universität Berlin, Center für Digitale Systeme (CeDiS)

Titelbild:

Charlotte Reiher

Auflage:

1.500

Druck:

P & P Printmanagement

Freie Universität Berlin

Goßlerstr. 2–4

14195 Berlin

Tel: 030 838-54259

[frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de)

[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte)

November 2017

ISBN 978-3-929968-58-3

Liebe Leserin, lieber Leser, liebe Lesende,

vor Ihnen liegt die Jubiläumsausgabe zu einem ganz besonderen Ereignis: Seit 30 Jahren wirken an der Freien Universität Berlin Frauenbeauftragte. Gemäß ihrem Auftrag beraten sie zu allen strukturellen, organisatorischen und personellen Angelegenheiten aus einer frauen- und gleichstellungspolitischen Perspektive in Gremien, Kommissionen und Organen. Frauenbeauftragte konzipieren Maßnahmen und beteiligen sich an der Ausgestaltung von Studium und Lehre, unterstützen ratsuchende Frauen jeder Statusgruppe und sind an allen Personalentscheidungen beteiligt.

Gehen Sie mit uns auf Zeitreise, verfolgen Sie in unserem *Schwerpunkt* Meilensteine in den unterschiedlichsten Tätigkeitsfeldern von Frauenbeauftragten und erinnern Sie sich dabei vielleicht an Aktivitäten, an denen Sie selbst beteiligt waren oder sind. Lesen Sie von den Eindrücken der Frauenbeauftragten der ersten Stunde und den Positionierungen der jetzigen Amtsinhaberinnen. Nutzen Sie die Möglichkeit, einer Namensliste folgend, sich an die eine oder andere Kollegin im Amt zu erinnern.



Dr. Mechthild Koreuber

Foto: Michael Fahrig

Doch auch die anderen Beiträge des Rundbriefs möchte ich Ihrer Aufmerksamkeit empfehlen. Unter dem Stichwort *Aus gegebenem Anlass* berichten wir über die Themenwoche der Freien Universität „Gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt“ sowie über die erfolgreichen Clustervoranträge in der „Exzellenzstrategie“. Ereignisse in den Themenfeldern *Gleichstellung*, *Geschlechterforschung* und *Ausgezeichnet* gilt es zu würdigen. Beiträge zu den Ihnen vertrauten Rubriken *Familienpolitik*, *Erschienen*, *Berichte* und *Tipps*, *Treffen*, *Termine* runden wie immer den Wissenschaftlerinnenrundbrief ab. Augenfällig ist, dass mehrere unserer Beiträge sich mit Gender und Diversity befassen. Der Diskurs zur Auseinandersetzung mit Diversity als strategische Perspektive an Hochschulen, mit Fragen der Entwicklung von Diversity-Konzepten sowie einer produktiven Verbindung von Geschlechtergleichstellungspolitiken mit Diversity Policies hat deutlich an Fahrt aufgenommen. Auch zukünftig wird hierüber im Rundbrief berichtet werden.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre  
und eine entspannte Weihnachtszeit,

Mechthild Koreuber und das Rundbriefteam

### Impressum

### Editorial

#### Aus gegebenem Anlass

6 „Nein heißt Nein!“ – Für Selbstbestimmung und ein respektvolles Miteinander. Anfang November fand an der Freien Universität Berlin eine Themenwoche gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt statt  
*Jamina Diel*

7 Mit Gleichstellung und Geschlechterforschung zur Exzellenz. Die Clusteranträge der Freien Universität Berlin in der Exzellenzstrategie  
*Dr. Mechthild Koreuber*

#### 10 Schwerpunkt

Konsequent für Chancengerechtigkeit.

Die Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

*Dr. Mechthild Koreuber und Dr. Corinna Tomberger*

40 „Die Chancengleichheit von Frauen ist keine Frage, die nur Frauen betrifft.“ Die dezentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität: Motivationen, Widerstände, Ziele  
*Die dezentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität*

42 Die Frauenbeauftragten an der Freien Universität  
30 Jahre Geschichte in Namen

46 „Engagement mit und für Studentinnen“. Als Frauenbeauftragte an der Freien Universität vor 30 Jahren – Erinnerungen  
*Erdmute Geitner, geb. Sauder*

48 Fortschritte für die Frauen. Die Arbeit der zentralen Frauenbeauftragten  
*Von Christine Färber*

#### Gleichstellung

50 Ausgezeichnete Gleichstellungsmaßnahmen. Freie Universität Berlin erhält zum sechsten Mal das Total E-Quality-Prädikat und erstmals das Zusatzprädikat Diversity

51 Freie Universität nimmt Spitzenposition bei Frauenförderung ein. Ergebnisse des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung  
*Michaela Volkmann*

52 Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft erneuert ihre Selbstverpflichtung zur Gleichstellung in der Wissenschaft  
*Dr. Corinna Tomberger*

54 Von „Good Diversity“ zu „Diversity gerecht werden“. Ein Projektbericht  
*Dr. Anette Dietrich und Manfred Köhnen*

#### Geschlechterforschung

57 Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung. Elisabeth Kelan, Professorin an der Cranfield University in Großbritannien, forscht und lehrt im Wintersemester an der Freien Universität Berlin

Wie läuft die Lehre? Methodenblätter und Good-Practice-Beispiele aus der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre <i>Melanie Bittner und Kathleen Heft</i>	58
<b>Ausgezeichnet</b>	
Intersektionalität ist nichts für Feiglinge. Margherita-von-Brentano-Preis an die Juristin Beate Rudolf und das Forschungskollektiv „Frauen und Flucht“ verliehen <i>Sabrina Lamers</i>	60
Goldene Ehrennadel für Gudrun Doll-Tepper. Die Sportpädagogin der Freien Universität erhielt Auszeichnung der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft	62
Erfinderinnenpreis für Sonja Andjelkovic. Afara Academic Publishing: FU-Alumna gründet Plattform zur Publikation empirischer Forschung aus Afrika <i>Marion Kuka</i>	63
<b>Familienpolitik</b>	
Mutterschutz gilt künftig auch für Studentinnen. Neuregelung des Mutterschutzgesetzes ab 1. Januar 2018 <i>Aileen Müller-Mechsner</i>	64
Erleben. Entdecken. Begegnen. Rückblick auf das erste KidsCamp. Auf dem Campus Dahlem bot die Freie Universität in den Sommerferien eine Kinderferienbetreuung an <i>Janine Wegner und Miriam Juchem</i>	65
<b>Erschienen</b>	
Nadine Balzter, Florian Cristobal Klenk, Olga Zitzelsberger (Hrsg.): Queering MINT. Impulse für eine konstruktive Lehrer_innenbildung. <i>Dr. Anette Dietrich</i>	66
Marina Hoffmeister: Mütter in Führungspositionen. Eine qualitative Untersuchung zur biografischen Positionierung in Berufs- und Privatleben und zu ihrer Dynamik <i>Miriam Juchem</i>	67
<b>Berichte</b>	
Argumentieren gegen Antifeminismus. Jahrestagung 2017 der Zentralen und dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin <i>Linn Jenschovar</i>	69
Strategien für eine internationale Ausrichtung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten <i>Canan Denli</i>	71
Netzaktivistinnen im Austausch: Von lokalen zu globalen Kontexten. Reflexion über das deutsch-mexikanische Ausstellungsprojekt „Enlaces Links“ <i>Mirjana Mitrović und Jan-Holger Hennies</i>	72
<b>Tipps, Treffen, Termine</b>	74

# „Nein heißt Nein!“ – Für Selbstbestimmung und ein respektvolles Miteinander

Anfang November fand an der Freien Universität Berlin eine Themenwoche gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt statt

*Jamina Diel, studentische Mitarbeiterin der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität und Koordinatorin der Themenwoche gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt*

Anfang Oktober erschien in der New York Times ein Artikel, in dem mehrere Frauen einem erfolgreichen Hollywood-Filmproduzenten sexualisierte Diskriminierung und Gewalt vorwarfen. Nach kurzer Zeit meldeten sich immer mehr betroffene Frauen zu Wort. Die Schauspielerin Alyssa Milano rief unter dem Hashtag #metoo dazu auf, Erfahrungen von sexueller Diskriminierung und Gewalt öffentlich zu machen. Die darauf folgenden unzähligen Berichte haben eine weitreichende und heftige Debatte um sexualisierte Diskriminierung und Gewalt losgetreten.

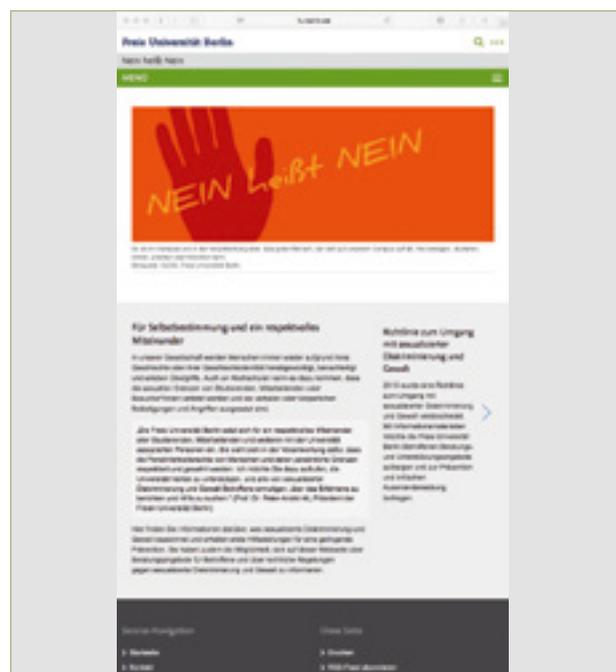
## Themenwoche an der Freien Universität

Ebenfalls Anfang Oktober war die Planung der FU-Themenwoche „Für Selbstbestimmung und ein respektvolles Miteinander!“ so gut wie abgeschlossen. Vom 6. bis 9. November wurde die Thematik sexualisierte Diskriminierung und Gewalt dann an der Freien Universität zahlreichen Interessierten vorgestellt und diskutiert. Ein vielfältiges Veranstaltungsangebot ermöglichte eine einführende oder vertiefende Auseinandersetzung mit den Formen, Folgen und dem Umgang von sexualisierter Diskriminierung und Gewalt. So fand eine Podiumsdiskussion zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an der Hochschule statt, an der neben anderen Dr. Andrea Bör, Kanzlerin der Freien Universität Berlin, und Nathalie Schlenzka von der Antidiskriminierungsstelle des Bundes teilnahmen. Die Theatergruppe Ma(g)dalena Berlin führte das Stück „NO means NO“ auf. Deren Themen reichten von der Auseinandersetzung mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen weltweit über die Rechte von Betroffenen bis zum Umgang mit „Hate Speech“ im Internet. Organisiert wurde die Themenwoche von der zentralen Arbeitsgruppe gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt, der Vertreterinnen und Vertreter aus dem Präsidium, der Personalabteilung, den Fachbereichen, der Personalvertretung und der Studienberatung und Psychologischen Beratung angehören wie auch die Zentrale

Frauenbeauftragte. Das Gremium wurde bei der Planung einzelner Veranstaltungen zudem durch den Fachbereich Wirtschaftswissenschaft, mehrere dezentrale Frauenbeauftragte und das Frauen\*referat des Allgemeinen Studierenden-Ausschusses unterstützt.

## Webseite zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt

Während der Themenwoche wurde auch die neue, zentral gelagerte Webseite gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität Berlin vorgestellt. Diese Webseite wurde ebenfalls von der Arbeitsgruppe gegen sexualisierte Diskriminierung und Gewalt initiiert und beinhaltet Handlungshilfen sowohl für Betroffene als auch für Personen, die in ihrem Umfeld sexualisierte Diskriminierung und Gewalt beobachten. Zudem befinden sich auf der Webseite eine Liste mit Beratungsstellen, eine Übersicht über die rechtlichen Regelungen sowie allgemeine Informationen zum Thema. Die Webseite ist unter [www.fu-berlin.de/nein-heisst-nein](http://www.fu-berlin.de/nein-heisst-nein) abrufbar.



**Was ist sexualisierte Diskriminierung?**

Sexualisierte Diskriminierung ist jedes sexuell bzw. sexistisch gefärbte Verhalten, das die Persönlichkeitsrechte und die Würde der betroffenen Personen verletzt. Was als sexualisierte Diskriminierung und Gewalt erlebt wird, hängt von den subjektiven Wahrnehmungen der Betroffenen in der jeweiligen Situation ab. Jede Person entscheidet selbst, wann für sie die Grenze zu einem Übergriff überschritten ist. In jedem Fall gilt jedoch, dass die Verantwortung für ihr Handeln allein die belästigenden Personen tragen. Zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt zählen:

- anzügliche Bemerkungen über Aussehen oder Privatleben
- taxierende Blicke
- Vorzeigen, Aufhängen oder Auflegen von pornographischem Material
- ungewollte Berührungen und Aufdringlichkeiten
- wiederholte unerwünschte Einladungen
- und im schlimmsten Fall sexuelle und körperliche Übergriffe bis hin zur Vergewaltigung.

Berits im März 2015 trat an der Freien Universität die „Richtlinie zum Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt“ in Kraft:

[www.fu-berlin.de/nein-heisst-nein](http://www.fu-berlin.de/nein-heisst-nein)

## Mit Gleichstellung und Geschlechterforschung zur Exzellenz

### Die Clusteranträge der Freien Universität Berlin in der Exzellenzstrategie

*Dr. Mechthild Koreuber, Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin*

Im Juni 2016 beschlossen Bund und Länder die Exzellenzstrategie als Fortsetzung der Exzellenzinitiative zur weiteren Förderung von Spitzenforschung an Universitäten. Für die erste von zwei Förderlinien, die Exzellenzcluster, ist das Auswahlverfahren bereits im Gange. Drei zentrale Kriterien werden zur Bewertung der Clusteranträge herangezogen, die Exzellenz der Forschung, die Ausgewiesenheit der beteiligten Wissenschaftler/innen sowie die Qualität der unterstützenden Strukturen der Universität und des Umfeldes des Clusters. Als ein Element der unterstützenden Strukturen wird für beide Förderlinien Chancengleichheit genannt: Anträge müssen in einer Stärken-Schwächen-Analyse „Aussagen [...] zu Personalentwicklung sowie zur Förderung der Chancengleichheit in der Wissenschaft“ (ExStraV §2) enthalten. Zudem muss die „Qualität der Konzepte zur professionellen Personalentwicklung und zur Chancengleichheit in der Wissenschaft“ (ExStraV §3) überzeugen.

Bereits 2008 bekannten sich die Universitäten als Mitgliedseinrichtungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) mit der Verabschiedung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) zu der Bedeutung von Gleichstellung und Gender-Aspekten als Elemente exzellenter Forschung: „Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung.“

Konsequenterweise nennt die DFG, zuständig für die Entwicklung und Durchführung der ersten Förderlinie

der Exzellenzstrategie, in den Förderkriterien für die Exzellenzcluster unter dem Stichwort unterstützende Strukturen und Strategien die „Förderung der Chancengleichheit“ (ExStra 110). Gleichzeitig fordert sie die Antragstellenden auf, „die Situation der Chancengleichheit an der/n antragstellenden Universität/en und innerhalb der beteiligten Fachbereiche bzw. Fakultäten“ (ExStra 120) zu skizzieren. Dabei reicht es nicht aus, in den Anträgen auf Gleichstellungserfolge der Institutionen in ihrer Gesamtheit zu verweisen. Vielmehr ist es notwendig, die Gleichstellungsziele der beteiligten Fachbereiche zu benennen sowie unter Zugrundelegung der FOGS konkrete Maßnahmen innerhalb des Exzellenzclusters zu entwickeln, um diese Ziele zu erreichen. Darüber hinaus ist vorgegeben, dass in der Benennung der beteiligten Forscher/innen zunächst die „maßgeblich beteiligten Wissenschaftlerinnen“ (ExStra 120) und daran anschließend die beteiligten Wissenschaftler aufzuführen sind. Diese Antragsstruktur macht auf den ersten Blick sichtbar, ob und wie viele Wissenschaftlerinnen in relevanten Positionen an dem geplanten Cluster beteiligt sein sollen.

Mit der Bekanntgabe des Vorentscheids Ende September 2017 treten nun insgesamt neun Berliner Forschungsvorhaben in der zweiten Auswahlrunde an. Die Freie Universität Berlin fungierte – z.T. neben weiteren Berliner Universitäten – als antragstellende Hochschule für sechs Antragskandidaten; fünf davon haben die erste Wettbewerbshürde genommen. Für drei von ihnen zeichnen Wissenschaftlerinnen als designierte Sprecherinnen verantwortlich. Alle Antragskandidaten enthalten klare Ausführungen zu Gleichstellung und Geschlechterforschung. Wie die folgenden Zitate veranschaulichen, messen alle designierten Clustersprecher/innen der Freien Universität Chancengleichheit einen hohen Wert bei.

### **MATH+ The Berlin Mathematics Research Center**

Mathematik wird gebraucht, um Komplexität zu beherrschen und verborgene Gesetzmäßigkeiten aufzudecken und so ein fundamentaleres Verständnis wie auch verbesserte Vorhersagen zu ermöglichen. Das führt zu neuen Herausforderungen an mathematische Abstraktionen, Methoden und Problemlösungen, auf die der Cluster Antworten bieten möchte. Darüber hinaus eröffnet die Digitalisierung neue Möglichkeiten der Kooperation mit Disziplinen, denen mathematischen Formalismen bislang kaum zugänglich waren, wie etwa mit den Sozial- und Geisteswissenschaften.

*„Schon als wir 2006 die Berlin Mathematical School (BMS) als Graduiertenschule in der Exzellenzinitiative konzipiert haben, war uns wichtig, einen Rahmen zu schaffen,*

*der Unterstützung bietet, Diversität fördert und sich Gleichstellung nicht nur auf die Fahnen schreibt, sondern auch aktiv betreibt: Das haben wir schon damals mit Engagement und – wenn ich das sagen darf – mit Leidenschaft betrieben und mit vielfältiger Unterstützung. Ich erinnere mich an eine sehr produktive Sitzung mit den Frauenbeauftragten aller drei Berliner Universitäten, wo bei viel Kaffee und (mittelmäßigen) Keksen die Konzepte und Grundlagen für das innovative Mentoring Programm der BMS entwickelt wurden. Seit 2006, also von Anfang an, hat die BMS ein ‚Committee for Mentoring, Gender, and Diversity‘, das auch als Innovationsmotor für unsere andauernden Bemühungen fungiert. Jetzt, 2017, konzipieren wir ‚MATH+ The Berlin Mathematics Research Center‘ – mit dem Anspruch, wieder konzeptionell mit Konzepten, Ideen und Maßnahmen vorne dran zu sein, und die dann mit Leidenschaft und Ausdauer umzusetzen!“ (Designierter Sprecher Prof. Dr. Günter M. Ziegler, Freie Universität Berlin)*

### **Temporal Communities. Doing Literature in a Global Perspective**

Der geplante Cluster betrachtet Literatur über Zeiten und Räume hinweg. Er setzt sich zum Ziel, ein neues Verständnis von Literatur in einer globalen Perspektive zu entwickeln und möchte einen Beitrag dazu leisten, die noch bis in die jüngste Zeit selbstverständlichen Rahmenkategorien der Literaturgeschichte – Nation und Epoche – zu überwinden.

*„In unserem Cluster-Projekt gibt es mehr Frauen als Männer unter den PIs (Principal Investigators). Gerade weil die PIs allein wegen ihrer wissenschaftlichen Leistungen und ihrer Erfolge in der Drittmittelforschung ausgewählt wurden, zeigt sich hier klar die erfolgreiche Gleichstellungs- und Berufungspolitik der Freien Universität. Gleichstellung und Diversität sind an der Freien Universität Maßnahmen des Qualitätsmanagements, und als Clusterprojekt profitieren wir davon. Fragen der Diversität, der Inklusion und Exklusion sowie der Geschlechterverhältnisse werden in unserem Cluster quer durch die Projekte sowohl von Frauen als auch von Männern erforscht – Geschlechter- und Diversity-Forschung sind Querschnittsthemen, deren Bedeutung weit über die Frage der Beteiligung von Frauen an dem Projekt hinausgeht.“ (Designierte Sprecherin Prof. Dr. Anita Traninger, designierter Sprecher Prof. Dr. Andrew James Johnston, Freie Universität Berlin)*

### **Topoi. Stability and Instability in Ancient Civilizations**

Im geplanten Exzellenzcluster stehen die treibenden Momente einer gesellschaftlichen Entwicklung vom 10. Jahrtausend v. Chr. bis zum Ende der Spätantike im

Mittelpunkt. Ihre Analyse insbesondere im Hinblick auf Stabilität und Instabilität lässt ein neuartiges Verständnis früher Zivilisationen erwarten.

*„Wie Topoi wird auch der Nachfolger-Cluster Instability die Gleichstellung von Frauen in besonderer Weise fördern, mit einer ausbalancierten Einstellungspolitik, besonderen Mentoring- und Trainingsprogrammen, Kinderbetreuung und der in Arbeitsumfang und Mitspracherecht maßgeblich verstärkten Position des/der Gleichstellungsbeauftragten. In der von Topoi geförderten Berlin Graduate School of Ancient Studies promovieren derzeit 80 Frauen und 53 Männer. In Instability soll die systematische Förderung von Frauen auf Postdoc-Ebene die Balance auf höheren Karrierestufen stetig verbessern. In Berliner Forschungen zur antiken Welt ist Gender ein fest verankerter Bestandteil, der auch in Instability, wo immer indiziert, umfassende Berücksichtigung finden wird.“* (Designierte Sprecherin Prof. Dr. Monika Trümper, Freie Universität Berlin)

### Contestations of the Liberal Script (SCRIPTS)

Ziel des geplanten Clusters ist eine Betrachtung der gegenwärtigen Auseinandersetzungen um die liberale Ordnung aus historischer, globaler und vergleichender Perspektive.

*„Chancengleichheit ist einerseits ein elementares Versprechen liberaler Ordnungen, und damit unmittelbarer Forschungsgegenstand von SCRIPTS. Andererseits hängt die Erreichung der Ziele des Clusters entscheidend davon ab, dass Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler gleichwertig am Forschungsprozess mitwirken, und vielfältige globale und lokale Perspektiven in einen fruchtbaren Dialog treten. SCRIPTS wird deshalb an die integrative Gleichstellungspolitik der Freien Universität anknüpfen, und setzt sich zum Ziel, diese in Richtung einer nachhaltigen Diversitätspolitik weiterzuentwickeln.“* (Designierte Sprecherin Prof. Dr. Tanja Börzel, Freie Universität Berlin)

### NeuroCure: Comprehensive approaches to neurological and psychiatric disorders – from mechanisms to interventions

Das Exzellenzcluster hat zum Ziel, Erkrankungen des Gehirns zu verstehen und einen Beitrag zur Entwicklung wirksamer Therapien zu leisten.

*„Die Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern gehört zu den erklärten Zielen des Exzellenzclusters NeuroCure. Durch die Rekrutierung von herausragenden Forscherinnen konnte NeuroCure den Anteil weiblicher Führungskräfte im Cluster in der Vergangenheit nachhaltig erhöhen. Für die Zukunft möchten wir uns noch mehr auf den wissenschaftlichen Nachwuchs konzentrieren*

*und durch die Rekrutierung von Postdoktorandinnen und Gruppenleiterinnen neues Talent nach Berlin holen. Die jungen Wissenschaftlerinnen werden durch gezielte Karriereentwicklungsmaßnahmen und verlässliche Jobperspektiven ermutigt ihre Karriere in der Wissenschaft zu verfolgen. Mit diesen Maßnahmen möchten wir der sogenannten ‚leaky pipeline‘ entgegenwirken und langfristig den Anteil an Forscherinnen in Leitungspositionen erhöhen.“* (Designierter Sprecher Prof. Dr. Dietmar Schmitz, Charité).“

### Ausblick

Für die anstehenden Vollerträge ist es Aufgabe der Antragstellenden, neben dem Forschungsvorhaben auch die geplanten Chancengleichheitsmaßnahmen zu konkretisieren. Die DFG fordert ausdrücklich auf in den Anträgen, die „Ziele des Exzellenzclusters zur Förderung der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern und der Vereinbarkeit von Wissenschaft und Familie“ zu erläutern und darzulegen, „mit welchen Maßnahmen, auch unter Bezugnahme auf die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, diese Ziele erreicht werden sollen“ (ExStra 130). Zudem setzt die DFG einen neuen Akzent in Richtung Diversity, indem sie anregt auszuführen, wie „gegebenenfalls das Thema ‚Vielfalt in der Wissenschaft‘ adressiert werden soll“ (ebd.).

Die erfolgreichen Exzellenzcluster werden ab 1. Januar 2019 für sieben Jahre gefördert. Die Förderdauer kann bei erfolgreicher Wiederbewerbung um weitere sieben Jahren verlängert werden. Einreichungsfrist für die Vollerträge ist der 21. Februar 2018; die Entscheidung über die Förderung wird voraussichtlich im September 2018 bekannt gegeben. Parallel zu den Clustervollerträgen bereiten die antragstellenden Universitäten schon die zweite Förderlinie vor. Denn bereits im Dezember 2018 sind die Anträge zu Exzellenzuniversitäten einzureichen. Die vier großen Berliner Universitäten haben die Weichen für einen Verbundantrag gestellt. Chancengerechtigkeit der Geschlechter sehen sie, wie auf der gemeinsamen Webseite nachzulesen ist, als strategische Querschnittsaufgabe.

ExStra 110 (DFG-Vordruck): Förderkriterien für Antragsskizzen und Anträge – Exzellenzcluster [09/16].

ExStra 120 (DFG-Vordruck): Hinweise und Muster für Antragsskizzen – Exzellenzcluster [10/16].

ExStra 130 (DFG-Vordruck): Förderlinie Exzellenzcluster – Hinweise und Muster für die Antragstellung [06/17].

ExStraV: Verwaltungsvereinbarung zwischen Bund und Ländern gemäß Artikel 91b Absatz 1 des Grundgesetzes zur Förderung von Spitzenforschung an Universitäten – „Exzellenzstrategie“ vom 16. Juni 2016.

# Konsequent für Chancengerechtigkeit

## Die Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

*Dr. Mechthild Koreuber,  
Zentrale Frauenbeauftragte  
der Freien Universität Berlin,  
Dr. Corinna Tomberger,  
Referentin der Zentralen Frauenbeauftragten  
der Freien Universität Berlin*

An der Freien Universität Berlin lehren über 170 Professorinnen, 32 % der unbefristeten Positionen sind mit Wissenschaftlerinnen besetzt. Zahlreiche Leitungspositionen im administrativen Bereich und in der akademischen Selbstverwaltung haben Frauen inne. Geschlechterforschung wird vielfach als selbstverständliches Element des wissenschaftlichen Profils der Freien Universität anerkannt. Im Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten<sup>1</sup> des CEWS belegt die Freie Universität eine Spitzenposition; das jüngst erneut verliehene Total E-Quality Prädikat bestätigt diese Leistung. Ein wesentliches Element dieser Erfolgsgeschichte ist die Einführung der Ämter der Frauenbeauftragten und ihre Ausgestaltung durch die Amtsinhaberinnen.

Diese Entwicklung begann vor über 30 Jahren, als im Zuge der neuen Frauenbewegung auch die tradierten Geschlechterverhältnisse an Hochschulen zunehmend in Frage gestellt wurden. Damals lag der Professorinnenanteil an der Freien Universität bei 7 %; in den Leitungspositionen gab es kaum Frauen. Mit der Novellierung von 1985 verpflichtete das Hochschulrahmengesetz die Hochschulen erstmals dazu, auf die Beseitigung der für Wissenschaftlerinnen bestehenden Nachteile hinzuwirken (§ 2 Abs. 2 HRG). In Erwartung einer rechtlichen Anpassung auf Landesebene entwickelten engagierte Vertreterinnen der Berliner Hochschulen gemeinsam mit der Senatsfrauenbeauftragten Carola von Braun das Konzept einer Frauenbeauftragten an Hochschulen. Sie konzipierten die Frauenbeauftragte im Sinne einer „Gleichstellungsstelle“<sup>2</sup>, die gemeinsam mit Frauenbeauftragten an den Fachbereichen eine breit vernetzte Institution bildete. Deren Ausstattung sollte in angemessener Relation zur Größe der Hochschule stehen; eine Freistellung bzw. Vertragsverlängerung der Frauenbeauftragten an den Bereichen war vorgesehen. Die Verpflichtung zur Beseitigung von Diskriminierung sah das Konzept als Aufgabe der Hochschule, deren Umsetzung von der Frauenbeauftragten zu kontrollieren sei.

Elemente dieses Konzepts flossen in die Novellierung des Berliner Hochschulgesetzes (BerlHG) vom November 1986 ein: Die Realisierung des Verfassungsgebots der Gleichheit von Männern und Frauen (Art. 3 Abs. 2 Grundgesetz) wurde als „Aufgabe der Hochschulen“ in § 4 aufgenommen. Mit der Einführung eines neuen Paragraphen, „§ 59 Beauftragte für Frauenfragen“, wurde das Amt der zentralen Frauenbeauftragten geschaffen, optional konnten Hochschulen auch „Beauftragte auf Fachbereichsebene“ vorsehen. Diese Novellierung war ein Meilenstein in der Entwicklung der Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen, da mit ihr die Ämter der Frauenbeauftragten rechtlich verankert wurden. Doch die Stellung der Frauenbeauftragten, ihre Rechte und Handlungsmöglichkeiten wurden darin nur grob skizziert. Eine personelle oder infrastrukturelle Ausstattung war gesetzlich ebenso wenig vorgesehen wie eine haupt- bzw. nebenberufliche Tätigkeit. Die Konkretisierung des Amtes und seiner Rahmenbedingungen überantwortete das Gesetz weitgehend den Hochschulen.

Dennoch hatten im Wintersemester 1987 nahezu alle Fachbereiche und Zentralinstitute an der Freien Universität Frauenbeauftragte benannt. Jutta Limbach gehörte, wie einige andere Professorinnen, zu diesen ersten, ehrenamtlich tätigen Beauftragten. Ihr Engagement verdeutlicht, welches Gewicht sie dieser Position zumaßen und welche Bedeutung den Frauenbeauftragten der ersten Stunde in einer Weiterentwicklung der Ämter zukommen sollte. Die Einrichtung des Amtes der zentralen Frauenbeauftragten ließ jedoch auf sich warten. Erst mit der umfangreichen Novellierung des BerlHG im Oktober 1990 durch den mehrheitlich mit Frauen besetzten rot-grünen Senat – mit Jutta Limbach als Senatorin für Justiz – kam der rechtliche Durchbruch. Die Ämter der hauptberuflichen Frauenbeauftragten, ihrer nebenberuflichen Stellvertreterinnen, der nebenberuflich tätigen Frauenbeauftragten der Bereiche und ihrer Stellvertreterinnen wurden geschaffen. Auf dieser Grundlage trat im März 1991 mit Christine Färber die erste hauptberufliche Frauenbeauftragte der Freien Universität – noch vom akademischen Senat gewählt – ihr Amt an.

Diese Novellierung veränderte die Gleichstellungspolitik an Hochschulen deutlich. Sie verpflichtete die Hochschulen nicht nur, auf zentraler und dezentraler Ebene Frauenbeauftragte zu etablieren, auch weitere wesentliche Elemente wurden gesetzlich abgesichert: die Weisungsfreiheit, das Recht zur Öffentlichkeitsarbeit, das Beteiligungsrecht, das suspensive Veto, das Recht auf angemessene Ausstattung sowie die Nebenberuflichkeit auf dezentraler Ebene. Dies bildet die Grundlage für eine inzwischen über 25 Jahre währende außerordentlich erfolgreiche Gleichstellungspolitik an Berliner Hochschulen. Doch einige Elemente des eingangs skizzierten Konzepts wurden auch mit dieser Novellierung nicht realisiert: Nach wie vor wurde das Aufgabenfeld der Frauenbeauftragten als singuläres Amt konzipiert,

die Beteiligungsrechte waren auf die Gremienstruktur ausgerichtet und im Wesentlichen auf personelle Angelegenheiten bezogen, Angaben über den Umfang einer angemessenen Unterstützung fehlten ebenso wie eine rechtsverbindliche Präzisierung der Freistellung der nebenberuflichen Frauenbeauftragten. Auch lagen die Regelungen zur Wahl weiterhin in der Hoheit der einzelnen Hochschule. Im weiteren Verlauf mahnte die 1991 gegründete Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen zahlreiche Überarbeitungen an. Das in den 1980er Jahre entwickelte Konzept einer dauerhaften Gleichstellungsstelle, geleitet von einer hauptberuflichen Frauenbeauftragten, ist bis heute nicht umgesetzt.

Eine weitere wesentliche Änderung trat 2001 in Kraft. Bislang waren Frauenbeauftragte bei allen die Frauenförderung betreffenden Angelegenheiten zu beteiligen. Die neue Formulierung lautete: „Frauenbeauftragte sind bei allen die Frauen betreffenden strukturellen, organisatorischen und personalen Angelegenheiten sowie bei den entsprechenden Vorlagen, Berichten und Stellungnahmen zu beteiligen“ (§59 Abs. 1 BerlHG). Die Streichung des Wortes Förderung, scheinbar eine kleine redaktionelle Korrektur, hat den Aufgabenbereich der Frauenbeauftragten enorm erweitert. Zugleich wurde rechtlich anerkannt, dass es nicht allein darum geht, Frauen durch geeignete Programme und Maßnahmen zu stärken. Vielmehr spiegelt diese Novellierung die Einsicht in die Notwendigkeit wider, diskriminierende Mechanismen in allen strukturellen, organisatorischen und personellen Angelegenheiten zu erkennen und zu beseitigen. Entsprechend vielfältig sind inzwischen die Tätigkeitsfelder der Frauenbeauftragten an der Freien Universität, wie die folgenden Seiten dokumentieren. Wir laden Sie damit zu einer Reise durch die gleichstellungspolitischen Errungenschaften der letzten 30 Jahre ein.

- 1 Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (cews.publik.no21), hg. vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln 2017.  
URL: [www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104](http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104)
- 2 Frauen-Informationsblatt, SS. 1986, S. 6, Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung.

# Ein Amt entsteht

Die Beauftragten für Frauenfragen

§ 59  
Beauftragte für Frauenfragen

(1) Die Frauenbeauftragte wirkt auf die Herstellung der verfassungsrrechtlich gebotenen Chancengleichheit der Frauen in der Hochschule und auf die Vermeidung von Nachteilen für weibliche Beschäftigte hin.

(2) Die Frauenbeauftragte hat das Recht zur notwendigen und sachdienlichen Information. Sie macht Vorschläge und nimmt Stellung gegenüber den zuständigen Stellen der Hochschule in allen Angelegenheiten, die die Belange der weiblichen Hochschulmitglieder unmittelbar berühren. An der Beratung solcher Angelegenheiten in den Gremien der Hochschule nimmt sie teil. Sie berichtet dem Akademischen Senat regelmäßig über ihre Arbeit.

(3) Die Auswahl der Frauenbeauftragten und Näheres über ihre Zuständigkeiten im Rahmen der Vorschriften dieses Gesetzes werden durch die Grundordnung geregelt. Sie kann weiter vorsehen, daß Beauftragte auf Fachbereichsebene für die Belange der dort tätigen weiblichen Hochschulmitglieder bestellt werden.

Berliner Hochschulgesetz, Fassung vom 25.11.1986.

**Schwerer Stand für ehrenamtliche Mitarbeiter in den einzelnen Fachbereichen**

## FU-Frauenbeauftragte klagen: Keine Kompetenz und keine Zeit




Was in den Briefen mitunter zu hören kommt, hat die Frau-Universität (FU) bereits im vergangenen Jahr Frauenbeauftragte auf dem Weg des Universitätsrates und beriet durch die Zentralinstanz (ZI) Frauenbeauftragte (siehe „Berliner Morgenpost“ Bericht vom 4. Februar) werden sie in den einzelnen Fachbereichen bestellt.

Zum Laufen sei Beauftragte und die Frauenbeauftragte Klagen, werden weder rechtlich noch finanziell beraten und auch weiterhin ungelöst ohne Kompetenz. So nicht und fällt das Ausmaß der in Gang gebrachten Änderungen mit der sonstigen Belastung der Frauenbeauftragten und dem Wohlstand des gesamten Fachbereichs.

Fachbereichen steht die Arbeit der Frauenbeauftragten nach etwas mehr als Jahr bis heute für diese Aufgabe bereit worden, doch bei keiner Arbeitserleichterung kann ich gar nicht an Aktivitäten denken; erklärt langjährige Professorin Ingeborg Falck. Anette aus Charlottenburger Klinikum, deren Alltag nun im Klinikum Steglitz und im Fachbereich Zahn, Mund- und Kieferheilkunde geht es ähnlich. In den anderen naturwissenschaftlichen Fachbereichen gibt es noch gar keine Beauftragte.

**Leitbild bei den Publizisten**

Auch bei den Juristen und Historikern...

Berliner Morgenpost, 02.04.1987, FU Berlin, Universitätsarchiv, Pressespiegel 151.

### Frauenbeauftragte

Die einzelnen Fachbereiche und Zentralinstitute haben folgende Frauenbeauftragte benannt: FB Natur- und Sozialwissenschaftliche Grundlagenmedizin und Medizinische Ökologie: Monika Sieverding; FB Universitätsklinikum Steglitz: Dr. Reinhard Störensen; FB Klinikum Charlottenburg: Prof. Ingeborg Falck; FB Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde: Prof. Dr. Eva-Andrea Holtgrave; (Vertreterin: Prof. Dr. Eveline Meyer); FB Veterinärmedizin: Beate Setzer; FB Philosophie und Sozialwissenschaften I: Annette Schmed; FB Philosophie und Sozialwissenschaften II: Huiwen von Groeling; (Vertreterin: Dr. Renate Schlesier); FB Kommunikationswissenschaften: Dr. Esther-Beate Körber; FB Rechtswissenschaften: Prof. Dr. Jutta Limbach; FB Wirtschaftswissenschaften: Christel Freyer; FB Politische Wissenschaft: Erdmute Horn-Sauder; FB Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften: Prof. Dr. Gertrud Pfister; FB Geschichtswissenschaften: Brigitte Ehlert; (Vertreterin: Christa Rath); FB Altertumswissenschaften: Franziska Lang; (Vertreterinnen: Bettine Gralls; Agnes Michaelides; Gunhild Solms); FB Germanistik: Prof. Dr. Anke Bennholdt-Thomsen; FB Neuere Fremdsprachliche Philologien: Prof. Dr. Gisela Thiele-Knobloch; (Vertreterin: Elfriede Bettinger); FB Chemie: Gabriele (Jella) Fischer; (Vertreterin: Bettina Geiken); FB Biologie: Dr. Sigrun Seipel; FB Geowissenschaften: Uta Bauer; Osteuropa-Institut: Brigitte Heuer; Lateinamerika-Institut: Prof. Dr. Renate Rott; Zentralinstitut für Sozialwissenschaftliche Forschung: Irnhild Rudolph; Gisela Weichert; Zentralinstitut für Unterrichtswissenschaften und Curriculumforschung: Prof. Dr. Marion Klewitz.

FU Berlin, Universitätsarchiv, FU-Info Nr. 3/1987, UA 262.

Sitzung der Frauenbeauftragten der FBe/ZIs 6.10.87  
Teilnehmerinnen

Uta Bauer	FB 24
Retti Rölling	ZE Frauen
Jella Fischer	FB 21
Ingeborg Störensen	FB 11 gastweise
Petra Jörig	ZE Frauen
Christel Freyer	FB Publizistik + Kommunikationswiss.
Marion Klewitz	ZI 7
J. Kooze	ZE
E. Knudsen	FB femininist
Edeltraut Horn	FB 75
Uta Bauer	ZE

ZE zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung, 06.10.1987, FU Berlin, Universitätsarchiv, ZE Frauen 127a.

<b>FU BERLIN</b>	
<p>An der Freien Universität Berlin sind sofort folgende Stellen zu besetzen:  <b>Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung</b>  <b>Beauftragte für Frauenfragen</b>                  befristet auf 5 Jahre, BAT 1b</p> <p><b>Aufgabengebiet:</b> Die Beauftragte für Frauenfragen unterstützt die FUB bei ihrer Aufgabe, die Chancengleichheit für die weiblichen Hochschulangehörigen herzustellen und zu sichern. Sie nimmt insbesondere folgende Aufgaben wahr: Erstellung von Frauenförderplänen; Entwicklung von Vorschlägen und Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderpläne; Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.</p> <p><b>Einstellungsvoraussetzungen:</b> Abgeschlossenes wissenschaftliches Hochschulstudium.</p> <p><b>Erwünscht sind:</b> Erfahrungen mit der Initiierung und Umsetzung von Frauenfördermaßnahmen, Kenntnisse der universitären Strukturen und der Aufgaben der akademischen Selbstverwaltung, Kenntnisse im Arbeits- und Tarifrecht unter Einschluss der besonderen Problematik der Universitätsklinika sowie Einsatz- und Kooperationsbereitschaft.</p> <p>Die Frauenbeauftragte wird vom Akademischen Senat der FUB im Benehmen mit dem Beirat der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung ausgewählt.</p> <p>Bewerbungen mit den üblichen Unterlagen sind <b>innerhalb von 4 Wochen</b> zu richten an den <b>Präsidenten der Freien Universität Berlin, Altensteinstraße 40, 1000 Berlin 33.</b></p>	

Tagesspiegel, 22.04.1990.

### Christine Färber ist erste Frauenbeauftragte

Die FU Berlin bekommt zum ersten Mal eine Frauenbeauftragte. Diese Stelle wird ab 1. März von Frau Christine Färber aus Mainz wahrgenommen. Christine Färber absolvierte das Studium der Politikwissenschaft, Philosophie und Amerikanistik an der Universität Tübingen. Sie war für lange Zeit Mitglied im Arbeitskreis Stadtplanung des Frauenbüros der Stadt Mainz. Im Mai vorigen Jahres war sie Mitorganisatorin des 1. Frauentages der Universität Mainz, und seit Januar 1990 ist sie als Seminarleiterin für Rhetorik und Kommunikation tätig.



Die Frauenbeauftragte freut sich, „nach langer Wartezeit die Arbeit aufzunehmen“. Sie will sich zunächst vor allem in die Frauenförderungsstrukturen, die hier schon bestehen, einarbeiten. In Zusammenarbeit mit den Frauenbeauftragten der Fachbereiche und Institute will Frau Färber Bestandaufnahmen zur Situation der Frauen vornehmen sowie den einzelnen Bereichen angepasste Frauenförderpläne entwickeln. Eine stärkere Berücksichtigung von Frauen bei Bewerbungsverfahren sowie die Schaffung von Arbeitsstellen nur für Frauen soll Ziel ihrer Arbeit sein. Es sei ihr ganz wichtig, für die Anliegen aller Frauen an der FU offen zu sein, wofür sie ihre Kraft investieren möchte. Christine Färber wird ihre Dienststelle im Rudeloffweg 25 -27 haben. Seit Anfang Februar ist Frau Ulrike Strate-Schneider Frauenbeauftragte an der TU Berlin. Ihre Amtszeit beträgt vier Jahre. Sie ist unter der Telefonnummer 314-24040 zu erreichen.

FU Berlin, Universitätsarchiv, FU-Info Nr. 2- 3/1991, UA 263.

11/1989 FU-Mitteilungen Seite 3

## Einstweilige Regelung zur Beauftragten für Frauenfragen

vom 19. 4. 1989  
VII B Tel. 8 38 24 68/42-49

**Der Präsident der Freien Universität Berlin**

hat gemäß § 59 Abs. 3 i. V. m. § 128 Abs. 2 des Gesetzes über die Hochschulen im Land Berlin (Berliner Hochschulgesetz – BerHGG) vom 13. November 1986 (GVBl. S. 1771) folgende einstweilige Regelung zur Beauftragung für Frauenfragen erlassen: \*

**§ 1  
Hauptamtliche Beauftragte für Frauenfragen**

(1) An der Freien Universität Berlin wird die Stelle einer Beauftragten für Frauenfragen eingerichtet. Die Stelle ist öffentlich auszuwerben.

(2) Die Beauftragte für Frauenfragen wird jeweils für die Dauer von 5 Jahren eingestellt. Sie ist im Rahmen ihrer Tätigkeit nicht an fachliche Weisungen gebunden.

(3) Die Frauenbeauftragte wird vom Akademischen Senat im Benehmen mit dem Beirat der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung gewählt.

**§ 2  
Aufgaben**

(1) Die Beauftragte für Frauenfragen unterstützt die Freie Universität Berlin bei ihrer Aufgabe, die Chancengleichheit für die weiblichen Hochschulangehörigen herzustellen und zu sichern.

(2) Zur Erfüllung ihrer Funktion nimmt sie insbesondere folgende Aufgaben wahr:

1. Erstellung von Frauenförderplänen, um
  - den Anteil von Frauen in Lehre und Forschung zu erhöhen,
  - Frauenstudien und Frauenforschung zu fördern,
  - die berufliche Situation des weiblichen Personals zu verbessern.
2. Entwicklung von Vorschlägen und Maßnahmen zur Umsetzung der Frauenförderpläne.
3. Annahme von Anregungen und Beschwerden.
4. Informations- und Öffentlichkeitsarbeit.

(3) Die Fachbereiche, Zentralinstitute und die Zentrale Universitätsverwaltung berichten jährlich über die Umsetzung und Einhaltung der Förderpläne. Die Beauftragte für Frauenfragen legt jährlich unter Berücksichtigung der vorliegenden Materialien einen Bericht über die Situation der weiblichen Hochschulangehörigen und die Verwirklichung der Frauenförderpläne vor.

(4) Die Beauftragte für Frauenfragen arbeitet mit den Frauenbeauftragten an den Fachbereichen und Zentralinstituten, der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung, deren Beirat und den Personalvertretungen zusammen.

**§ 3  
Rechtsstellung**

(1) Die Beauftragte für Frauenfragen kann zur Erfüllung ihrer Aufgaben an allen Sitzungen der Gremien der akademischen Selbstverwaltung mit Antrags- und Rederecht teilnehmen.

(2) Sie hat das Recht, in allen Angelegenheiten, die in ihre Zuständigkeit fallen, die notwendigen und sachlichen Informationen zu erhalten. Sie soll vor Entscheidungen gehört werden. Auf Wunsch erhält sie Akteneinsicht unter Beachtung der allgemeinen Rechtsvorschriften.

**§ 4  
Beauftragte für Frauenfragen an den Fachbereichen und Zentralinstituten**

(1) An den Fachbereichen und Zentralinstituten wird aus dem Kreis der weiblichen Angehörigen durch die Frauenoffenversammlung eine Beauftragte für Frauenfragen und ihre Stellvertreterin vorgeschlagen und vom Fachbereichs-/Direktorium für eine Amtszeit von 2 Jahren beauftragt. Die Vertreterin soll einer anderen Mitgliedergruppe angehören.

(2) Die Frauenoffenversammlung wird vom Dekan/von der Dekanin bzw. vom Geschäftsführenden Direktor/dem Geschäftsführenden Direktorin einberufen.

**§ 5  
Aufgaben und Rechtsstellung**

(1) Die Beauftragte für Frauenfragen auf Fachbereichsebene/Zentralinstitutsbene vertritt die Interessen und Belange der weiblichen Angehörigen ihrer Einrichtung. Sie unterstützt die Arbeit der hauptamtlichen Beauftragten für Frauenfragen und ist Anlauf- und Beratungsstelle auch in Fällen von sexueller Belästigung.

(2) Sie kann zur Erfüllung ihrer Aufgabe an den Sitzungen der akademischen Selbstverwaltung ihrer Einrichtung mit Antrags- und Rederecht teilnehmen. Sie ist wie die Mitglieder einzuladen und in Angelegenheiten ihrer Zuständigkeit wie diese zu informieren.

(3) Die Beauftragte für Frauenfragen auf Fachbereichsebene/Zentralinstitutsbene wird in ihrer Tätigkeit durch die Verwaltung ihrer Einrichtung unterstützt.

**§ 6  
Inkrafttreten**

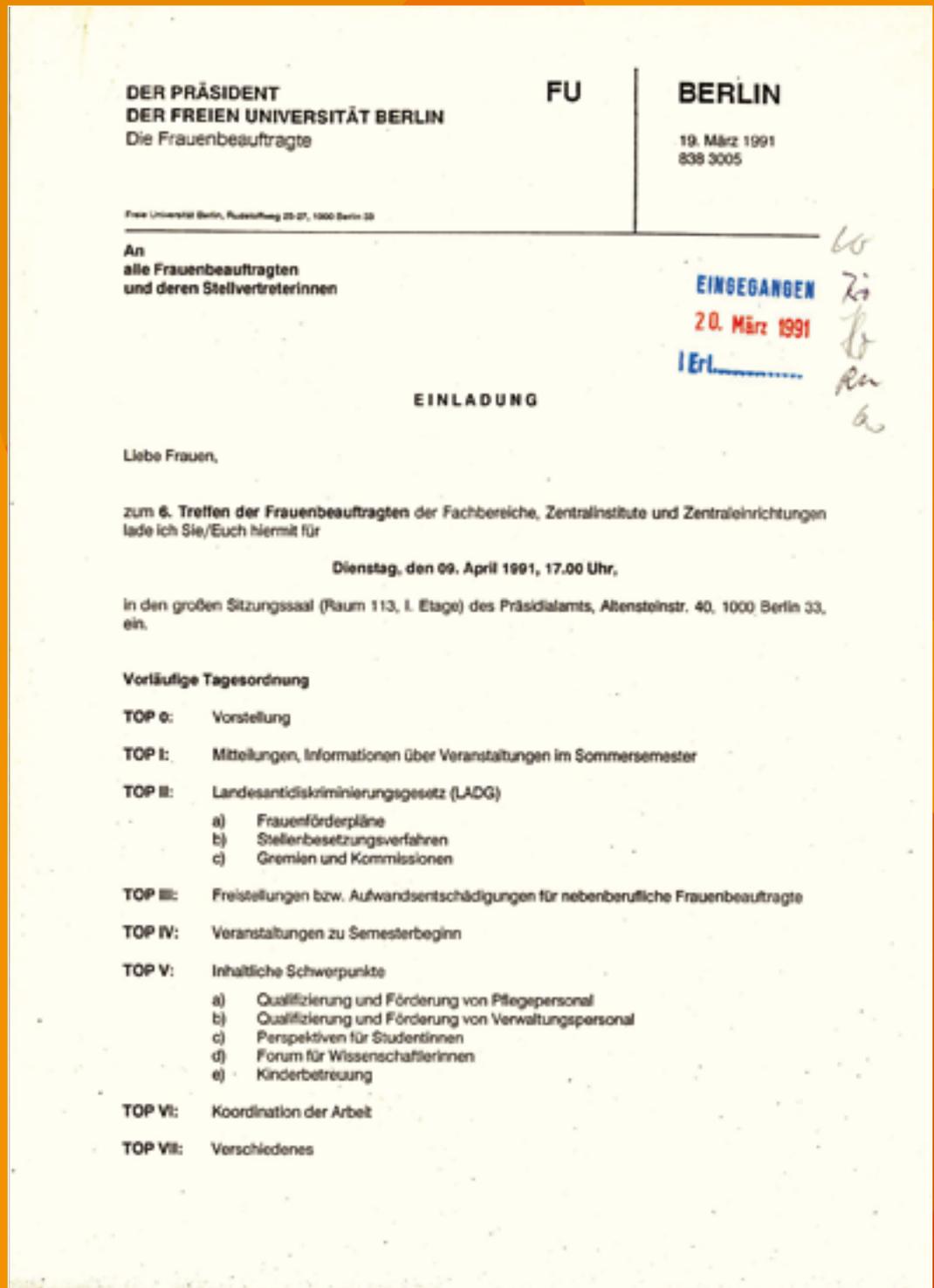
Diese einstweilige Regelung tritt am Tage nach der Veröffentlichung in den Mitteilungen der Freien Universität Berlin in Kraft.

\* (Bestätigt durch die Senatsverwaltung für Wissenschaft und Forschung am 9. Mai 1989)

FU Berlin, Universitätsarchiv, FU-Mitteilungen 11/1989, UA 270.

# Vernetzen

Das Plenum der Frauenbeauftragten



Zentrale Frauenbeauftragte, 19.03.1991, FU Berlin, Universitätsarchiv, ZE Frauen 127a.



Freie Universität Berlin

## WIR

**Dezentrale Frauenbeauftragte an den Bereichen**

- Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie
- Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie
- Fachbereich Geowissenschaften
- Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften
- Fachbereich Mathematik und Informatik
- Fachbereich Philosophie- und Geisteswissenschaften
- Fachbereich Physik
- Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften
- Fachbereich Rechtswissenschaft
- Fachbereich Veterinärmedizin
- Fachbereich Wirtschaftswissenschaft
- Zentralinstitut John-F.-Kennedy-Institut
- Zentralinstitut Lateinamerikainstitut
- Zentralinstitut Osteuropa-Institut
- Zentraleinrichtung Botanischer Garten und Botanisches Museum
- Zentraleinrichtung für Datenverarbeitung
- Zentraleinrichtung Hochschulsport
- Zentraleinrichtung Sprachenzentrum
- Zentraleinrichtung Studienberatung und Psychologische Beratung
- Universitätsbibliothek
- Zentrale Universitätsverwaltung

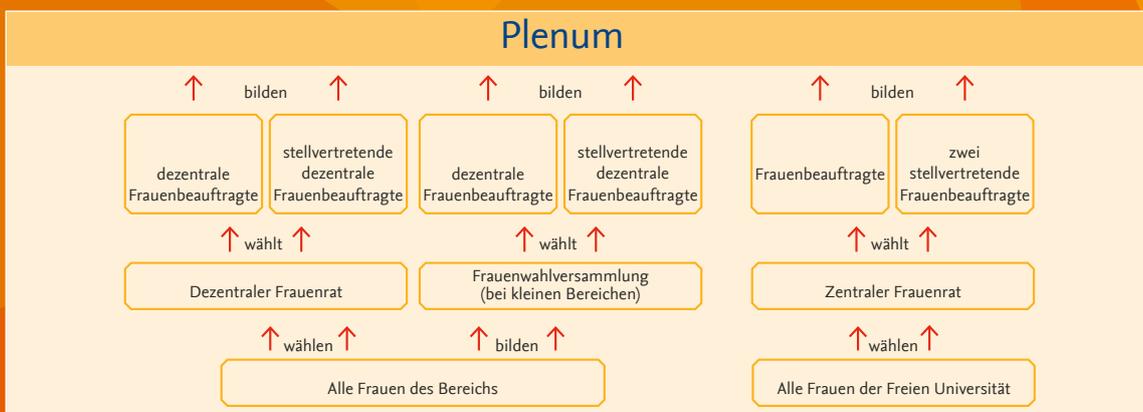


Die Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin



Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin

Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014.

# Vernetzen

Lokal, disziplinar, bundesweit



Plakat, Landeskonferenz der Frauenbeauftragten der Berliner Hochschulen, 2016.

**bukof**

» DIE GRÖSSTE GEFAHR FÜR DIE GLEICHBERECHTIGUNG IST DER MYTHOS, WIR HÄTTEN SIE SCHON. «

(Grethe Nestor)

Postkarte, Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen, 2017.



Broschüre, Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen, 2005, Gestaltung: María Linares.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte und Frauenbeauftragte des FB Physik, 2014, Titelgrafik: Andy Lamb, [www.flickr.com/photos/speedoflife](http://www.flickr.com/photos/speedoflife).

# Qualifizierung und Professionalisierung

Von der Weiterbildung zum Zertifikatsprogramm



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte und Referat Weiterbildung, ca. 1994.



Wandzeitung, Jahrestagung der Frauenbeauftragten der FU Berlin, 2015, Foto: Merle Bütter.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte und Referat Weiterbildung, 1998.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte und Referat Weiterbildung, 2000.



Flyer Zertifikatsprogramm, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014.

# Beteiligungsrechte gestalten

Mitzeichnung und Widerspruch

DER PRÄSIDENT  
DER FREIEN UNIVERSITÄT BERLIN  
- K -

Berlin, den 19.8.1991

## Verfahrensregelungen für die Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Stellenausschreibungen und Einstellungsvorschlägen

Hinsichtlich der Beteiligung der Frauenbeauftragten bei Stellenausschreibungen und Einstellungsvorschlägen wird zunächst auf die hier geltenden Rechtsgrundlagen, nämlich § 59 BerlHG (insbesondere Absätze 3, 5 und 6) und das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) verwiesen. Nach § 17 LADG ist die Frauenbeauftragte bei allen personellen Maßnahmen zu beteiligen. Dazu hat sie nach § 17 Abs. 2 folgende Rechte:

- Beteiligung an Stellenausschreibungen,
- Beteiligung am Auswahlverfahren,
- Teilnahme an Bewerbungsgesprächen,
- Einsicht in Bewerbungsunterlagen einschließlich der Unterlagen von Bewerberinnen und Bewerbern, die nicht in die engere Auswahl einbezogen wurden,
- Recht auf Auskunft in allen mit ihren Aufgaben in Zusammenhang stehenden Angelegenheiten.

4. Allen Einstellungsvorschlägen sind die unter 2. genannten Unterlagen sowie die Stellungnahme der Frauenbeauftragten beizufügen. Auf den Anträgen für Stellenausschreibungen und auf Formularen für Einstellungsvorschläge ist die Beteiligung der Frauenbeauftragten zu vermerken, so daß sowohl für die Personalabteilung als auch den Personalrat Rückfragen vermieden werden.

Sollte die Frauenbeauftragte Bedenken erhoben haben, hat die Beschäftigungsdienststelle hierzu eine ergänzende Stellungnahme abzugeben und sie dem Antrag beizufügen.

Präsidium, 19.08.1991, FU Berlin, Universitätsarchiv, ZE Frauen 127a.

### 3.5. Beteiligung der Frauenbeauftragten

Die Frauenbeauftragte ist zu den Sitzungen der Berufungskommission und des erweiterten Fachbereichsrats einzuladen, auch wenn sich keine Frauen beworben haben.

In den Sitzungen hat sie Rede- und Antragsrechte (§ 59 Abs. 6 Satz 2 BerlHG). Die jeweiligen Gremien müssen sich mit den Argumenten der Frauenbeauftragten auseinandersetzen.

Ist die Entscheidung der Berufungskommission oder des erweiterten Fachbereichsrats gegen eine Stellungnahme der Frauenbeauftragten getroffen worden, so kann sie innerhalb von zwei Wochen widersprechen. Die erneute Entscheidung des Gremiums (Berufungskommission oder erweiterter Fachbereichsrat) darf frühestens eine Woche nach **Einlegung des Widerspruchs** erfolgen. Die Entscheidung gegen die Stellungnahme der Frauenbeauftragten darf erst nach o. g. Fristablauf oder nach Bestätigung der Entscheidung ausgeführt werden (§ 59 Abs. 9 BerlHG).

Leitfaden für Berufungsverfahren (Auszug), Präsidium der FU Berlin, April 2017.

**Beschäftigte nach TV-L FU** **27.10.17**

**Beispiel, Barbara**



Stempel der Dienststelle  
Beschäftigtenstellenklasse

Bitte den Antrag in zweifacher Ausfertigung mindestens zwei Monate vor dem vorgesehenen Termin einreichen.

**Freie Universität Berlin**

Telefon: **030 838 - 12345**

Berlin, den **27.10.17**

An das  
Präsidium der Freien Universität Berlin  
Kaiserswerther Straße 16-18  
14195 Berlin

**Antrag auf**

**einer Tarifbeschäftigten (TV-L FU)**

<b>1. Name, Vorname (Geburtsname)</b>	<b>Beispiel</b>	<b>Barbara</b>
<b>2. Geburtstag, -ort</b>	<b>01.01.1974</b>	<b>Berlin</b>
<b>3. Schwerbehinderung</b>	<input type="checkbox"/> Ja	
<b>4. Privatanschrift</b>	<b>Zu Hause</b>	<b>01 Berlin</b>
<b>5. Funktionsbezeichnung</b>	<b>sonstige/r Beschäftigte/r</b>	
<b>6. Vertrags-/Ausbildungsverhältnis</b>	<b>Zeitvertrag</b>	<input checked="" type="checkbox"/> <b>TV-L FU</b>
<b>7. Vorgesehener Termin</b>	mit <b>39,00</b> Wochenstunden bzw. mit <b>100,00</b> % d. ...	
<b>8. Bezeichnung der Stelle</b>	<b>Referent*in</b>	
<b>9. Stellennummer / Kostenstelle</b>		
<b>10. Fonds</b>		
<b>11. Arbeitsort:</b>	<b>(Fach-) Bereich/Abt. / Inst.</b>	
<b>12. A</b>		
<b>13. Stelle (Aussch.)</b>		
a) der Personaleinstellung		
b) Gesamtzahl / davon Anzahl		
c) Anzahl der Verträge des Arbeitsamtes		
e) Beschluß des Fachbereichs hierzu ermächtigt		
f) Begründung des Antrags		

**Beschäftigte nach TV-L FU**

Diese Seite kann nicht am Bildschirm ausgefüllt werden.

**Frauenbeauftragte:**

Den umstehenden Antrag **gebilligt** / nicht gebilligt (bzw. Stellungnahme beifügen)

*30.10.17 J. Schmidt*  
(Unterschrift / Datum)

Schwerbehinderertenvertretung

Den umstehenden Antrag gebilligt / nicht gebilligt (bzw. Stellungnahme beifügen)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift / Datum)

P-A-3.0 02.13  
© Freie Universität Berlin

Unterschrift antragstellend: \_\_\_\_\_

Bitte Namen eintragen dem Antrag ist der Erklärung: \_\_\_\_\_

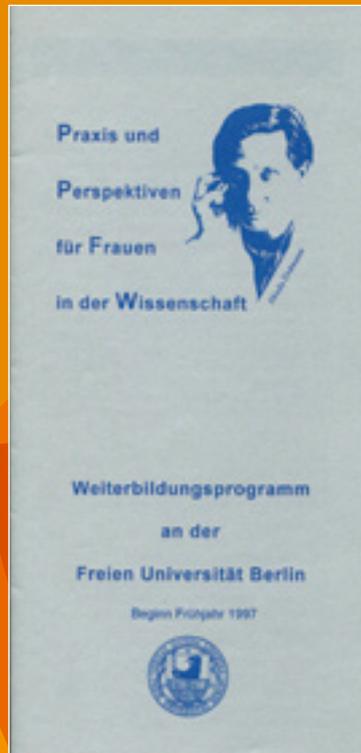
geprüft Anlagen: \_\_\_\_\_

Anlagen: \_\_\_\_\_

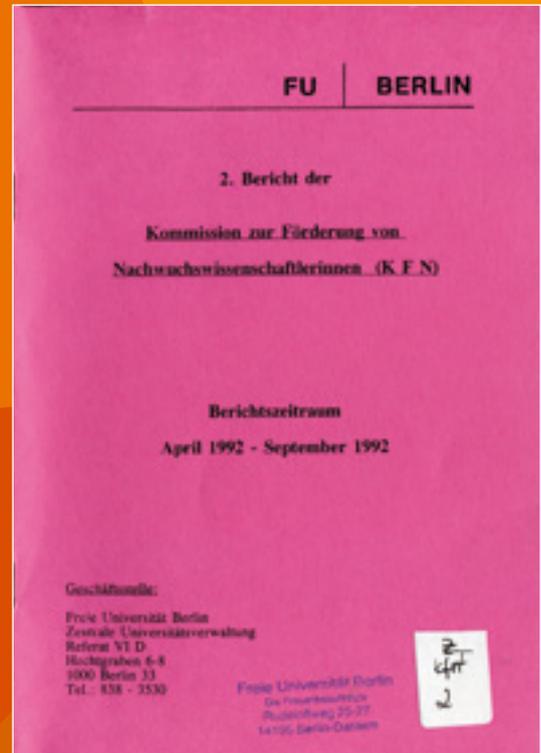
Exemplarischer Antrag auf Einstellung, aktuelles Formular, FU Berlin.

# Karrieren fördern

Angebote und Programme für Wissenschaftlerinnen



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte und Referat Weiterbildung, 1997.



Bericht, Kommission zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen, 1992.



Flyer, Frauenbeauftragte des FB Rechtswissenschaft, 1991.



Plakat, Frauenbeauftragte des FB Philosophie und Geisteswissenschaften, 2008.



Flyer, ProFiL, 2004.



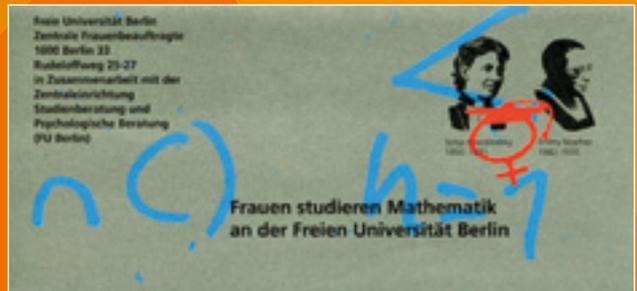
Tagungsflyer, Berliner Chancengleichheitsprogramm, Senatsverwaltung für Wirtschaft, Technologie und Frauen Berlin, Senatsverwaltung für Bildung, Wissenschaft und Forschung Berlin, 2011.

# Frauen in den MINT-Fächern

Gewinnen und halten



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte, ca. 1992.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte, ca. 1992.



Plakat, Mitglieder des Seminars „Struktur und Geschlecht – Unerhörte Fragen. Über Frauen und Männer, Mathematik und Informatik“, 2006, Gestaltung: [www.andreastoeper.de](http://www.andreastoeper.de).



Postkarte, Zentrale Frauenbeauftragte, 2005.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014.



Flyer, Projekt MINToring, Zentrale Frauenbeauftragte, FB Mathematik und Informatik und FB Physik, 2017.

# Nein heißt Nein

Gegen sexuelle Belästigung, sexualisierte Diskriminierung und Gewalt



Plakatentwurf, AG sexuelle Belästigung und Zentrale Frauenbeauftragte, 1990er Jahre, Gestaltung: Natascha Kaßner.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte, ca. 2002, Gestaltung: Marianne Peters.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014.



Flyer Aktionswoche, Zentrale Frauenbeauftragte, 2017.

**Mitteilungen**

ISSN 0723-0745    Amtsblatt der Freien Universität Berlin    4/2015, 20. März 2015

INHALTSÜBERSICHT

Richtlinie zum Umgang mit sexueller Diskriminierung und Gewalt der Freien Universität Berlin vom 9. Februar 2015    92

1.3

Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt werden in der Universität und im außeruniversitären dienstlichen Umgang nicht geduldet. Alle gemäß 1.4 dieser Richtlinie erfassten Personen, insbesondere solche mit Ausbildungs-, Qualifizierungs- und Leitungsaufgaben in Lehre, Forschung, Ausbildung, Verwaltung und Selbstverwaltung sind in ihren Arbeitsbereichen aufgrund ihrer Fürsorgepflicht dafür verantwortlich, dass sexuell diskriminierendes Verhalten und Gewaltanwendung unterbleiben bzw. abgestellt werden. Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt unter Ausnutzung von Abhängigkeitsverhältnissen am Ausbildungs- oder Arbeitsplatz und im Studium unter Androhung persönlicher oder beruflicher Nachteile bzw. unter Zusage von Vorteilen sind besonders schwerwiegend.

# Öffentlichkeitsarbeit

Informieren und publizieren



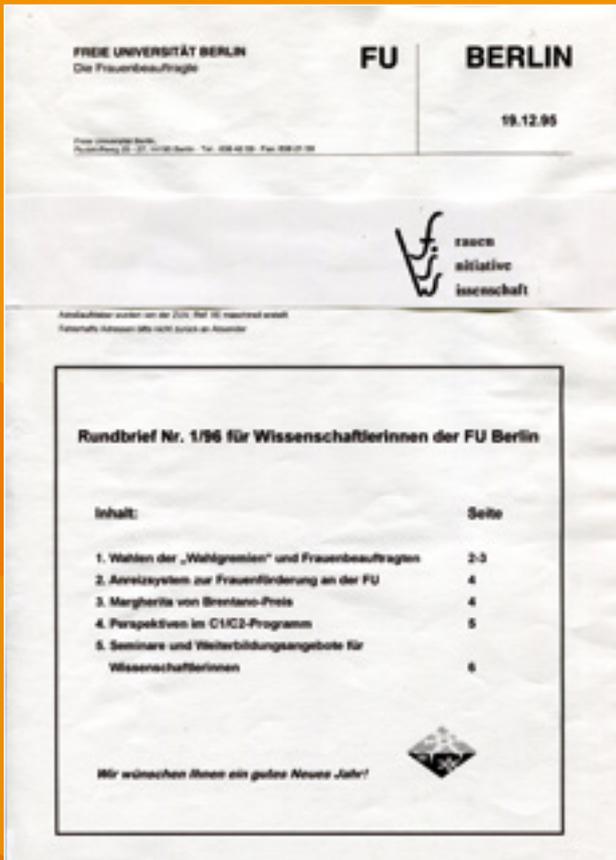
Plakat, Zentrale Frauenbeauftragte, 1994, Gestaltung: Natascha Kaßner.



Plakat, Zentrale Frauenbeauftragte, 2003.



Einladungskarte, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014.



Rundbrief, Zentrale Frauenbeauftragte, 1995.



Zeitschrift, Zentrale Frauenbeauftragte, 2010.



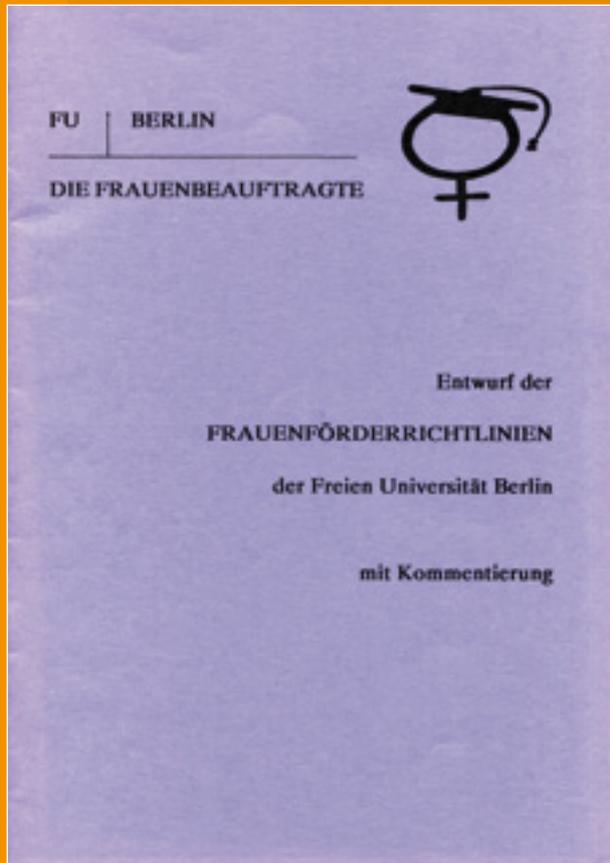
Broschüre, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014.



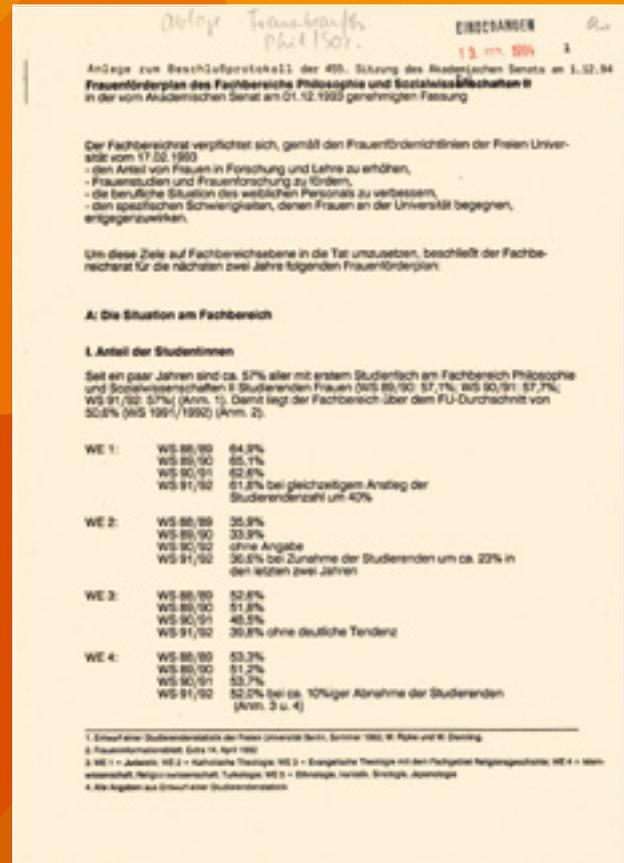
Broschüre, Zentrale Frauenbeauftragte und Präsidium, 2014, Gestaltung: Sagross Design Office GmbH.

# Universität gestalten

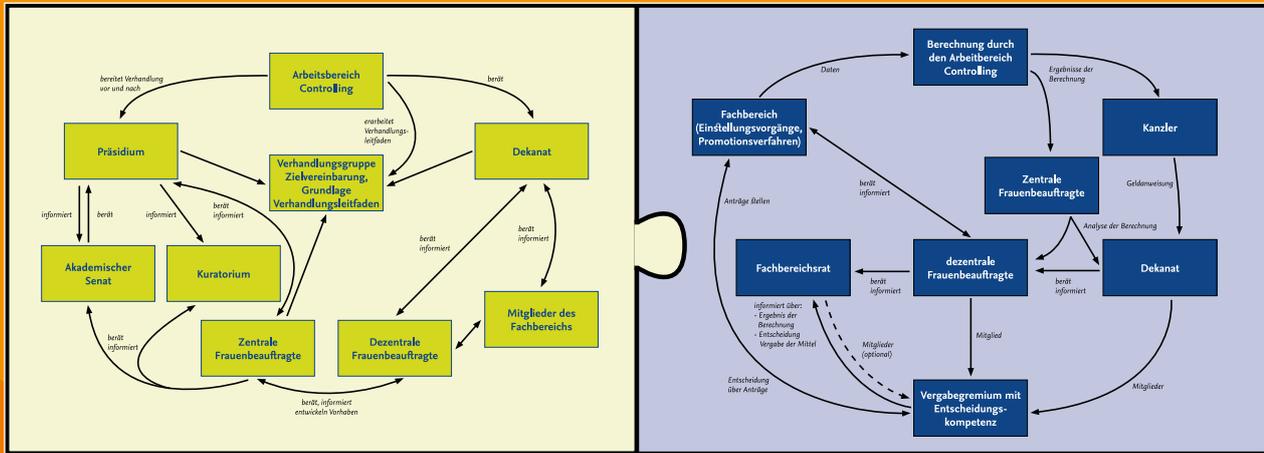
Gleichstellung als Element von Hochschulsteuerung



Zentrale Frauenbeauftragte, 1991.



Frauenförderplan des FB Philosophie und Sozialwissenschaften II, 01.12.1993, FU Berlin, Universitätsarchiv, ZE Frauen 31.



Plakat „Zielvereinbarungen und leistungsorientierte Mittelvergabe“ (Ausschnitt), Zentrale Frauenbeauftragte, 2008.



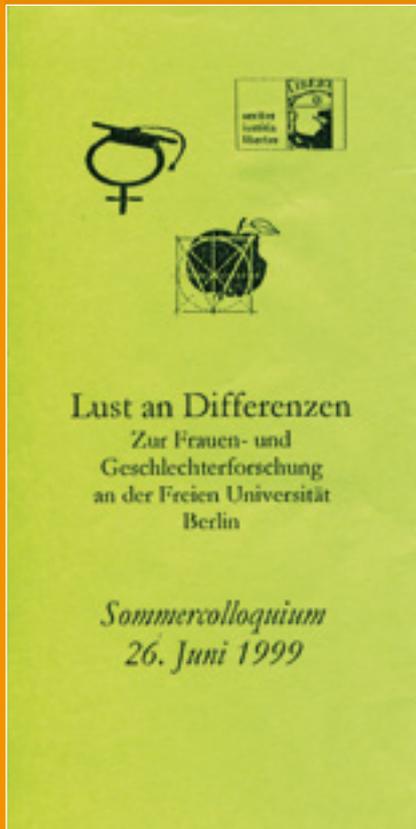
Buchpublikation, Frauenbeauftragte der Berliner Universitäten, 2002.



Broschüre, Präsidium, 2015.

# Geschlechterforschung stärken

Impulse setzen und Diskurse anregen



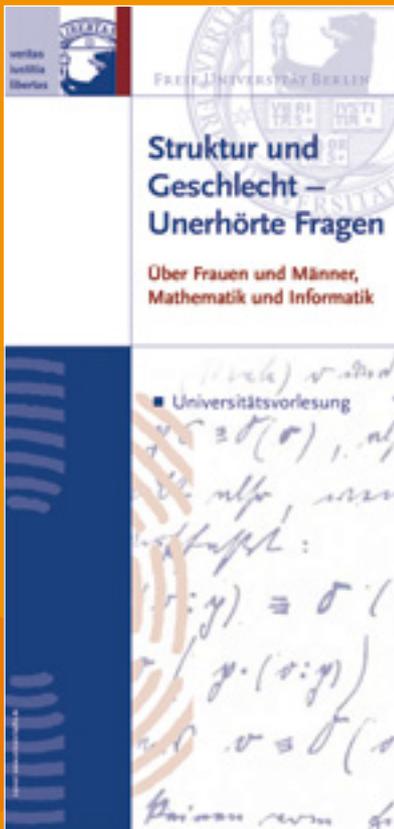
Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte und ZE zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung, 1999.



Postkarte, Institut für Biologie und Zentrale Frauenbeauftragte, 2000.



Postkarte, FB Rechtswissenschaft und Zentrale Frauenbeauftragte, 2000.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte und FB Mathematik und Informatik, 2005, Gestaltung: www.unicom-berlin.de.



Buchpublikation, 2010.



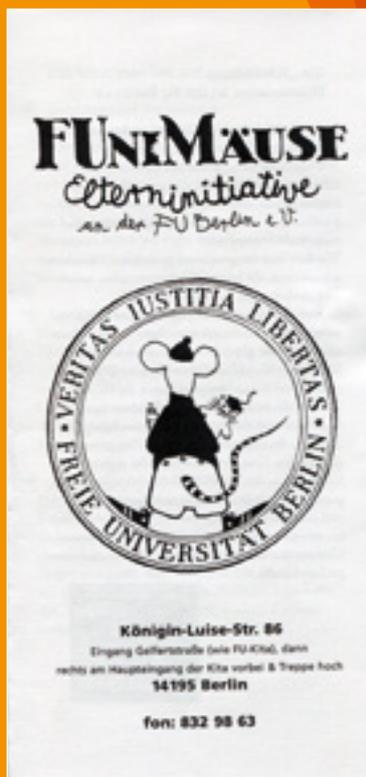
Broschüre, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014.

# Vereinbarkeit an der Hochschule leben

Eine Frage, die alle angeht



Postkarte, Zentrale Frauenbeauftragte und Sozialberatung des Studentenwerks Berlin, ca. 2004.



Flyer, FUniMäuse, 2003.



Postkarte, Familienbüro, Zentrale Frauenbeauftragte, ca. 2007.

Freie Universität  Berlin

## Vereinbarkeit leben



 **Familienbüro**  
 Telefon 838-51137  
[www.fu-berlin.de/familienbuero](http://www.fu-berlin.de/familienbuero)

Plakat, Familienbüro, Zentrale Frauenbeauftragte, 2009, Gestaltung: Frank Lange, Foto: Markus Bachmann.

Freie Universität  Berlin

## Familiengerechte Hochschule

Eine Wissenschaft für sich

“ *Beruf, Studium und Familie zu vereinbaren, das ist häufig ein unvermeidbarer Spagat. Es ist daher wichtig, die Idee der Familienfreundlichkeit noch stärker zu verinnerlichen. Die Freie Universität ist bereits 2007 als erste Berliner Hochschule mit dem Prädikat familiengerecht ausgezeichnet worden – die dadurch dokumentierte Vorbildfunktion macht uns sehr stolz.*

Prof. Dr. Peter-André Alt  
 Präsident  
 Freie Universität Berlin



Plakat, Familienbüro, Zentrale Frauenbeauftragte, 2014, Foto: Bernd Wannemacher.

Freie Universität  Berlin

 Dual Career & Family Service

## Vereinbarkeit leben

[www.fu-berlin.de/familie](http://www.fu-berlin.de/familie)



Flyer, Dual Career & Family Service, 2017.

Freie Universität  Berlin

## KidsMobil



Notbetreuungsservice für Kinder von Beschäftigten

 KidsMobil  
 KidsMobil Flexible Kinderbetreuung

Flyer, Dual Career & Family Service, 2017.

# Gender und Diversity

Kompetenzerwerb für Studierende und Lehrende

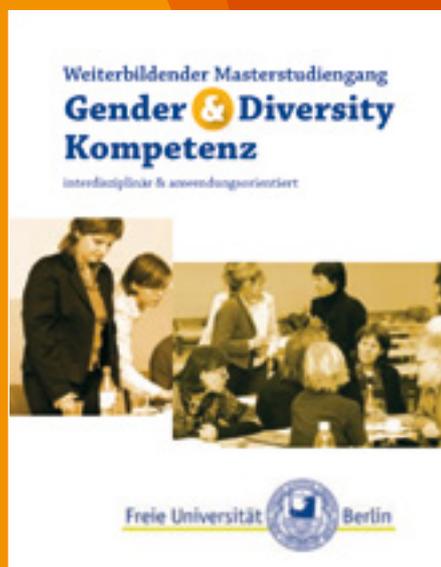
## FU-Mitteilungen

Studienordnung für den Studienbereich Allgemeine Berufsvorbereitung in Bachelorstudiengängen der Freien Universität Berlin (StO-ABV)

### § 2 Qualifikationsziele

(4) Im Kompetenzbereich Gender- und Diversitykompetenz verfügen die Studentinnen und Studenten über Kenntnisse der Gender Studies sowie der Konzepte Gender Mainstreaming und Managing Diversity. Sie können bezogen auf die Berufspraxis sensibel und kompetent mit Gender- und Diversityfragen umgehen und die Konsequenzen des Geschlechterverhältnisses bzw. der kulturellen Vielfalt im gesellschaftlichen und organisationalen Kontext einschätzen. Sie sind in der Lage, selbstständig Ideen für Veränderungsmöglichkeiten zu entwickeln, können ihre eigenen Werthaltungen und Handlungsmuster reflektiert wahrnehmen und Normierung und Stereotypisierung entgegenwirken.

Aktuelle Regelung für den 2003 eingeführten Kompetenzbereich (Auszug),  
FU-Mitteilungen 37/2013.



Broschüre, ZE zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung, 2009.



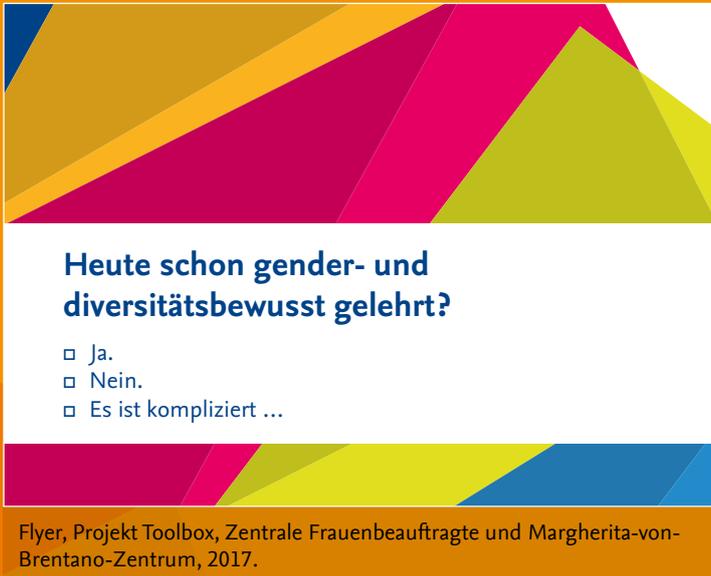
Für eine gendersensible  
Lehr-/Lernkultur in Mathematik,  
Informatik und den Naturwissenschaften

SYMPOSIUM | 2. Juli bis 4. Juli 2015

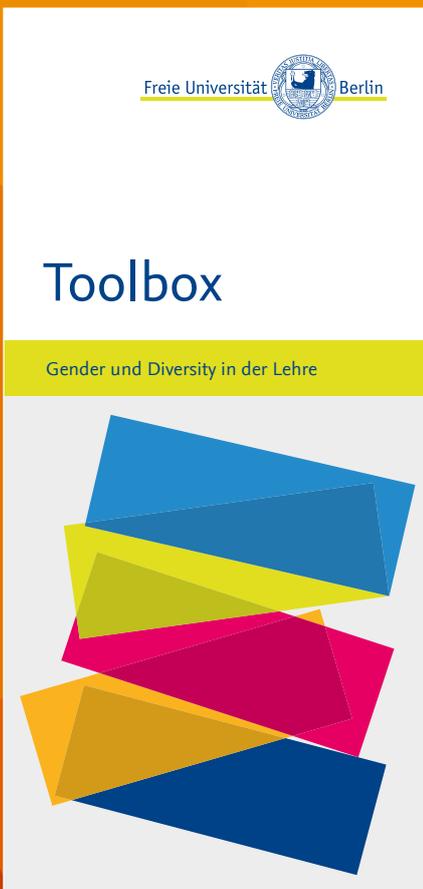


Fachbereich Mathematik  
und Informatik der  
Freien Universität Berlin

Programmheft, Zentrale Frauenbeauftragte und FB Mathematik und Informatik, 2015.



Flyer, Projekt Toolbox, Zentrale Frauenbeauftragte und Margherita-von-Brentano-Zentrum, 2017.



Flyer, Projekt Toolbox, Zentrale Frauenbeauftragte und Margherita-von-Brentano-Zentrum, 2016.



Konferenzmappe, Projekt Toolbox, Zentrale Frauenbeauftragte und Margherita-von-Brentano-Zentrum, 2016.

# Der neue Diskurs

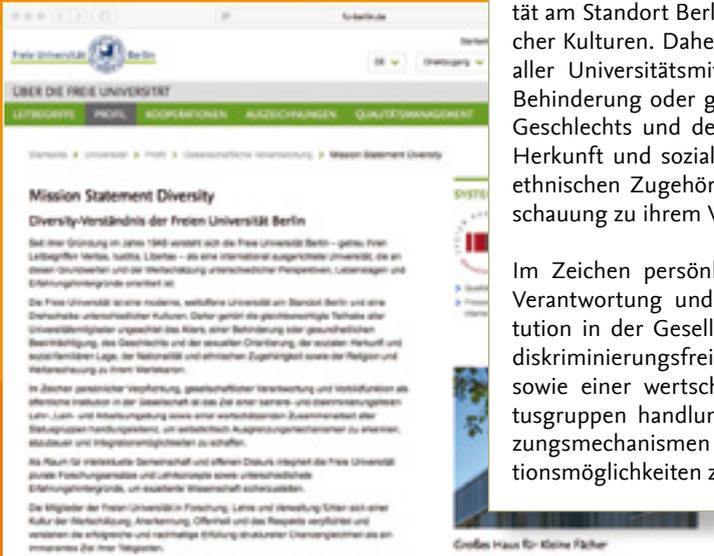
Geschlechterpolitik und Diversity Policies zusammen denken



Buchpublikation, 2009.



Flyer, Zentrale Frauenbeauftragte und  
ZE zur Förderung von Frauen- und  
Geschlechterforschung, 2006.



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.

[www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity](http://www.fu-berlin.de/universitaet/profil/gesellschaft/diversity), Präsidium, 2013.



Broschüre, Projekt Good Diversity, Zentrale Frauenbeauftragte, 2017, Gestaltung: süpergrafik.

# „Die Chancengleichheit von Frauen ist keine Frage, die nur Frauen betrifft.“

Die dezentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität: Motivationen, Widerstände, Ziele

Ich habe öfter beobachtet, dass die Luft für Frauen, die Karriere in der Wissenschaft machen wollen, besonders dünn wird. Die Gründe dafür sind nicht immer offensichtlich. Mich in diesem Bereich für Chancengleichheit stark zu machen, war für mich eine Motivation für das Amt zu kandidieren.

*Dr. Beate Schattat, Fachbereich Physik*

Mein vordringliches Anliegen ist es, die Frauen dazu zu motivieren, sich bei Bedarf – das können Fragen jeglicher Art sein – an mich als Frauenbeauftragte zu wenden. Kein Anliegen gleicht dem anderen. Man wächst jeden Tag an seinen Aufgaben und freut sich über jede ‚gelöste‘ Angelegenheit – das bringt nicht nur ein Lächeln des Gegenübers mit sich, sondern auch bei sich selbst!

*Gilda A. Langkau, Fachbereich Geschichts- und Kulturwissenschaften*

Die enge Zusammenarbeit mit den Institutsangehörigen, dem Büro der Zentralen Frauenbeauftragten und den anderen dezentralen Frauenbeauftragten sind hierbei unglaublich bereichernd und ‚empowering‘.

*Verena Specht, John-F.-Kennedy-Institut für Nordamerikastudien*

Die dezentralen Frauenbeauftragten kennen ihre Bereiche gut und können vor Ort kompetent ihre Aufgaben wahrnehmen. Gleichzeitig sind sie über das Plenum der Frauenbeauftragten in engem Kontakt mit anderen dezentralen Frauenbeauftragten und natürlich auch mit der Zentralen Frauenbeauftragten. Über das Plenum erhalten sie zahlreiche Informationen und die Rückendeckung, die sie in diesem manchmal in den Bereichen wenig geliebten Amt benötigen.

*Heike Pantelmann, Margherita-von-Brentano-Zentrum*

Als Herausforderung sehe ich zum einen die Widerstände, die einem, meist nicht offen, aber unterschwellig und für mich auch oft überraschend, entgegneten. Zum anderen ist es phasenweise eine Herausforderung, den zusätzlichen Arbeitsaufwand zu bewältigen, gerade im Hinblick auf die eigene wissenschaftliche Karriere.

*Dr. Stine Gutjahr, Fachbereich Geowissenschaften*

Ich habe es geschafft, eine Projekt-Stelle im Fachbereich zu schaffen, die sich mit Gender und Diversity befasst (Schwerpunkt Lehre und Forschung).

*Christine Eßmann-Stern, Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie*

Ich werte es rückblickend als Erfolg, dass man das Amt und mich akzeptiert hat, dass man mich als Frauenbeauftragte in alle Prozesse einbezogen und auch immer das Gespräch mit mir gesucht hat. Ein weiterer Fortschritt ist, dass während meiner Amtszeit Professorinnen berufen worden sind und sich somit der Frauenanteil am Fachbereich erhöht hat.

*Marion Scheffel, Fachbereich Rechtswissenschaft*

Als Frauenbeauftragte am Lateinamerika-Institut habe ich die Chance, die Universität aus einer intersektionalen Perspektive geschlechtergerecht und diversitätssensibel mitzugestalten.

*Nina Lawrenz, Lateinamerika-Institut*

Wir haben das Amt im April 2017 übernommen und konnten bisher erfolgreich arbeiten, insbesondere weil wir die Unterstützung des Dekanats, des Fachbereichsrats und der Mitarbeiterinnen in der Fachbereichsverwaltung haben.

*Gina Macher/Viola Schmitt, Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften*

Im Bereich Biologie, Chemie, Pharmazie ist Gender und Diversity in der Lehre Mangelware. Ich stelle mir die Aufgabe, dass es mehr in die Lehre eingebracht wird.

*Christine Eßmann-Stern, Fachbereich Biologie, Chemie, Pharmazie*

Ich kann nicht sagen, ob ich durch mein Handeln als Frauenbeauftragte am Fachbereich hinsichtlich Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit etwas bewirkt habe, versuche aber die Erkenntnisse und das Wissen um Frauen- und Genderthemen, die ich während meiner ersten Amtszeit gewonnen habe, anzuwenden, weiterzugeben und darüber zu diskutieren.

*Dr. Stine Gutjahr, Fachbereich Geowissenschaften*

Zur erfolgreichen Erfüllung des Auftrags ist es sehr hilfreich, wenn die Frauenbeauftragte (relativ) unabhängig ist – also möglichst unbefristet beschäftigt – und außerdem über hinreichende Fachkenntnisse verfügt, um mit Vorgesetzten auf gleicher Ebene diskutieren zu können.

*Vera Heinau, Zentraleinrichtung für Datenverarbeitung*

Am Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie studieren 80 % Frauen, 60 % Frauen sind im Mittelbau tätig, 40 % der Professuren haben Frauen inne. Es ist eine besondere Herausforderung, im Kontext einer hohen Repräsentanz von Frauen zu begründen, warum es weiterhin nötig ist, sich für Gleichberechtigung und Gleichstellung einzusetzen.

*Dr. Agnes Mühlmeier-Mentzel, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie*

Am Fachbereich Wirtschaftswissenschaft sticht ganz klar der geringe Frauenanteil bei den unbefristeten Professuren ins Auge. Hier sehe ich es als meine primäre Aufgabe und auch als Herausforderung, mehr Professorinnen für den Fachbereich zu gewinnen und diese auch zu halten.

*Antonia Gott, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft*

An der ZE Sprachenzentrum ist der Frauenanteil relativ hoch. Als dezentrale Frauenbeauftragte ist es zum einen mein Ziel, diesen Frauenanteil auf lange Zeit stabil zu halten. Zum anderen sehe ich meine wichtigste Aufgabe darin, den Diversitätsaspekt an meiner Einrichtung zu fördern und weiter auszubauen. Dies ist von großer Bedeutung, da das Sprachenzentrum ein Ort ist, an dem Menschen aus den verschiedensten Kulturen zusammenarbeiten, gemeinsam studieren und miteinander agieren.

*Pervin Tongay-Villaseñor, Zentraleinrichtung Sprachenzentrum*

Eine der wichtigsten Aufgaben am Fachbereich sehe ich in der Erhöhung des Professorinnenanteils in der Psychologie auf 50 %.

*Franziska Scherg, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie*

Die wichtigsten Aufgaben sehe ich in der Begleitung von Einstellungsverfahren zur Sicherstellung der Chancengleichheit, dem Erkennen struktureller Benachteiligungen im Arbeitsalltag, der Schaffung attraktiverer Rahmenbedingungen für Frauen, insbesondere Flexibilität – einerseits um Kolleginnen bei uns zu halten, andererseits um neue Kolleginnen zu gewinnen. Ich konnte in einigen Fällen verhindern, dass Stellen per ‚Klüngelei‘ an Männer vergeben wurden.

*Vera Heinau, Zentraleinrichtung für Datenverarbeitung*

Das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten bietet uns die Möglichkeit, in besonderer Weise auf institutioneller Ebene Verantwortung zu übernehmen und einen aktiven Beitrag zur Gestaltung des akademischen Alltags an unserem Fachbereich zu leisten.

*Gina Macher/Viola Schmitt, Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften*

Die Chancengleichheit von Frauen ist keine Frage, die nur Frauen betrifft. Das geht alle an. Entsprechend ist es ein wichtiges Ziel, eine breite Basis und einen Konsens im Fachbereich darüber zu erzielen. Wenn sich Rahmenbedingungen zum Besseren ändern, ist das ein Gewinn für alle.

*Dr. Beate Schattat, Fachbereich Physik*

Die Wichtigkeit von ‚Gender-Awareness‘ wird an unserem Fachbereich zunehmend akzeptiert. Ich werte es als Erfolg, dass alle Ausschreibungen, die mit Lehrtätigkeit verbunden sind, ‚Kompetenz in der gendersensiblen Durchführung von Lehrveranstaltungen‘ als Anforderung enthalten sollen.

*Dr. Agnes Mühlmeyer-Mentzel, Fachbereich Erziehungswissenschaft und Psychologie*

Es darf nicht der Eindruck entstehen, dass das Ziel der Gleichstellung bereits erreicht sei.

Geschlechterdiskriminierung mag heute in vielerlei Hinsicht subtiler ausgeübt werden als vor einigen Jahrzehnten, aber sie findet nach wie vor statt. Gerade deshalb ist es wichtig, jegliche Art der Ungleichbehandlung zu identifizieren und sie zu bekämpfen.

*Marlene Kunst, Fachbereich Politik- und Sozialwissenschaften*

Es ist mir besonders wichtig das Thema Frauenförderung und Gleichstellung von dem Stigma zu befreien, welches ihm am Fachbereich anzuhaften scheint.

*Antonia Gott, Fachbereich Wirtschaftswissenschaft*

Chancengleichheit und Gleichstellung bedeuten nicht nur die Erfüllung bestimmter Quoten, sondern sind auch erfolgsversprechende Instrumente für die Forschung, Gremienarbeit und Lehre.

*Verena Specht, John-F.-Kennedy-Institut für Nordamerikastudien*

Gerade in einer Zeit, in der rechtspopulistische und antifeministische Strömungen an Zuspruch gewinnen, verstehe ich mein Amt als Frauenbeauftragte als politischen Auftrag, sowohl die Gender Studies als Disziplin als auch die Gleichstellung aus intersektionaler Perspektive auf wissenschaftlicher, institutioneller und menschlicher Ebene zu vertreten und gemeinsam mit den Zentralen und den weiteren dezentralen Frauenbeauftragten aktiv zu werden und einen transnationalen Feminismus zu gestalten.

*Nina Lawrenz, Lateinamerika-Institut*

Grundsätzlich halte ich das Amt der Frauenbeauftragten auch in der heutigen Arbeitswelt noch für unerlässlich, um die legitimen Interessen der weiblichen Beschäftigten zu vertreten und – so weit möglich – durchzusetzen.

*Vera Heinau, Zentraleinrichtung für Datenverarbeitung*

An unserem Fachbereich konnten bisher bereits große Erfolge im Bereich der Frauenförderung verzeichnet werden. Eine unserer wichtigsten Aufgaben besteht deshalb darin, diese Erfolge zu verstetigen und auszubauen. Neben unseren regulären Aufgaben möchten wir mit eigenen Projekten weitere Veränderungen anstoßen und neue Akzente setzen. Dabei fühlen wir uns einem intersektionalen Feminismus verpflichtet, der die vielfältigen Verflechtungs- und Überschneidungsmomente verschiedener Ausschlussmechanismen in den Blick nimmt.

*Gina Macher/Viola Schmitt, Fachbereich Philosophie und Geisteswissenschaften*

Das Wissenschaftssystem ist androzentrisch geprägt und weitgreifende, strukturelle Veränderungen geschehen nur langsam. Es bleibt also noch viel zu tun.

*Heike Pantelmann, Margherita-von-Brentano-Zentrum*

# Die Frauenbeauftragten an der Freien Universität

## 30 Jahre Geschichte in Namen

Seit gut 30 Jahren haben sich Frauenbeauftragte in allen Bereichen der Freien Universität Berlin in das Geschehen eingemischt. Sie waren und sind an Personalvorgängen und Umstrukturierungen, an der Entwicklung von Fördermaßnahmen und dem Aufbau neuer Fachrichtungen beteiligt. Sie stammen aus allen Statusgruppen und haben je dem Amt ihre höchst persönliche Note gegeben. Diese Liste beruht auf Archiven, den Informationsblättern der ZE zur Förderung von

Frauenstudien und Frauenforschung sowie den Berichten der Zentralen Frauenbeauftragten. Nicht immer waren die Angaben eindeutig, öfter auch lückenhaft, so dass weder ein Anspruch auf Vollständigkeit noch auf absolute Korrektheit erhoben werden kann. Die akademischen Titel geben den aktuellen Stand wieder, soweit recherchierbar. Ergänzungen und Rückmeldungen werden dankend unter [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de) entgegengenommen.

**N** Dr. Nadia Al-Bagdadi (1990-1992, Philosophie und Sozialwissenschaften II), Prof. Dr. Ulrike Alexiev (1998-2000 Physik), Janina Alfen (2009, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Christine Arlt (2002-2004, Studienberatung), Sabine Artelt (2004-2015, Biologie, Chemie, Pharmazie), Sintje Arzt (1990-1992, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Marielle Aussems (1990-1992, Philosophie und Sozialwissenschaften II), Nadiye Aydin (2009-2010, stv. Zentrale Frauenbeauftragte)

**B** Dr. Hannah Baader (1996-1998, Geschichtswissenschaften), Rotraud Bading (1998-2000, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Elke Bareiß (1994-1996, Wirtschaftswissenschaft), Claudia Barho (2002-2004, Geowissenschaften), Prof. Dr. Corinna Bath (1991-1992, Mathematik), Uta Bauer (1987-1989, Geowissenschaften), Rosa Baumgartner (2011-2013, Philosophie und Geisteswissenschaften), Sandra Beck (1998-2000, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Iris Becker (2000-2002, Zentrale Universitätsverwaltung), Gesa Behrends (seit 2016, Mathematik und Informatik), Sabine Bendig (1990-1992, Rechtswissenschaft), Ingrid Bennecke (1990-1992, 1994-1996, Altertumswissenschaften), Prof. Dr. Anke Bennholdt-Thomsen (1987, Germanistik), Catharina Benzmann (2002-2004, Philosophie und Geisteswissenschaften), Christine Bergmann (2015-2017, Biologie, Chemie, Pharmazie), Dr. Elfriede Bettinger (1987-1989, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Bianca Beyer (1996-2000, Germanistik, 2000-2004, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Hannelore Bluhm (1994-1996, 2000-2002, Physik), Dr. Andrea Blumtritt (2004-2006, Lateinamerika-Institut, 2006-2008, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Frau Bobert (1992-1994, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Elena Boeck (2016-2017, Wirtschaftswissenschaften), Elfi Boeckler (2000-2004, ZEDAT), Prof. Dr. Roswitha Böhm (1997-1999, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Katrin Böstler (2008-2010, John-F.-Kennedy-Institut), Renate Boesel (1992-1994, Pharmazie), Sarah Bollendorff (2014-2016, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Dr. Nicole Bornheim-Gallmeister, geb. Bornheim (2009-2014, Wirtschaftswissenschaft), Prof. Dr. Marianne Braig (1990-1996, Lateinamerika-Institut), Alexandra Brandenburg (1996-1998, Wirtschaftswissenschaft), Silke Brandt (1994-1998, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Prof. Dr. Eva Brinkschulte (1992-1994, Natur- und Sozialwissenschaftliche Grundlagenmedizin und Medizinische Ökolo-

gie), Barbara Brüggener (1990-1992, 1997-1998, Pharmazie), Dr. Marlies Brunk (1991-1993, Mathematik), Sabine Buchert (2004-2015, Biologie, Chemie, Pharmazie), Beatrice Buchweitz (1996-1998, Chemie), Prof. Dr. Evelyn Buckwar (1994-1996, Mathematik und Informatik), Sophie Buddenhagen, geb. Mittag (2009-2017, Philosophie und Geisteswissenschaften), Josephine Bürgel (seit 2015, stv. Zentrale Frauenbeauftragte)

**A** Anke Carstens (2010-2014, Hochschulsport), Isabel Collien (2012-2014, Wirtschaftswissenschaft), Helma Csiapak-Winguth (1994-2000, ZEDAT)

**D** Angela Daberkow (seit 2009, Veterinärmedizin), Beate Deppe (2009-2012, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Gabriele Dietrich (2009-2012, Zentrale Universitätsverwaltung), Dr. Kristina Dietz (2009-2012, Lateinamerika-Institut), Veronika Dohrenberg (1992-1996, Zentrale Universitätsverwaltung), Roswitha Domine (2009-2012, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Dr. Constanze Donner (2001-2002, Biologie, Chemie, Pharmazie), Heike Drexelius (2009-2012, Zentrale Universitätsverwaltung), Gabriele Dröge (seit 2012, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Monika Drück (2012-2016, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Andrea Dünschede (seit 2016, Zentrale Universitätsverwaltung), Verena Düntsch (2012-2014, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Anita Dunger (1990-1992, Physik), Nikola Dzembritzki (2000-2002, Philosophie und Geisteswissenschaften)

**E** Waltraut Eberling (1992-1994, ZEDAT), Ute Eggert (1990-1992, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Anke Ehlers (seit 2009, ZEDAT), Brigitte Ehler (1987-1989, Geschichtswissenschaften), Ulrike Eickers (seit 2010, Mathematik und Informatik), Nicola Eisenbart (1996-2000, John-F.-Kennedy-Institut), Annette Eisenhardt (1990-1992, Rechtswissenschaft), Maryam Eljazyfer (1998-2000, Physik), Tanya Elshorst (1992-1994, Veterinärmedizin), Gunda Ernst (1989-1992, Geschichtswissenschaften), Kerstin Ertl (1992-1994, Germanistik), Lisa Eschner (2002-2004, Mathematik und Informatik), Nicole Eschner (2002-2008, Philosophie und Geisteswissenschaften, 2008-2010, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Prof. Dr. Margarita Esponda (2004, Mathematik und Informatik), Christine Eßmann-Stern (seit 2017, Biologie, Chemie, Pharmazie)

**F** Prof. Dr. Christine Färber (1991-1999, Zentrale Frauenbeauftragte), Prof. Dr. Ingeborg Falck (1987-1999, Klinikum Charlottenburg), Valeska Falkenstein (2002-2004, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Nora Fiechtner (2009-2016, Geowissenschaften), Heide Fiehring (1992-1998, Audiovisuelle Medien), Susanne Fildebrandt (1998, Geowissenschaften), Gabriele Fischer (1987-1989, Chemie), Prof. Dr. Julia Fischer (1992-1996, Biologie), Margarete Foth (1998, Chemie), Bärbel Freter (1992, Chemie), Christel Freyer (1987-1999, Wirtschaftswissenschaft), Dorothea Friese (2009-2010, Osteuropa-Institut), Prof. Dr. Barbara Fritz (1996-1998, Lateinamerika-Institut), Prof. Dr. Ursula Frohne (1994-1996, Geschichtswissenschaften), Dr. Ursula Fuhrich-Grubert (1992-1996, Geschichtswissenschaften, 1996-1998, stv. Zentrale Frauenbeauftragte)

**L** Dr. Karin Gatermann (1998, Mathematik und Informatik), Dr. Marie Gebhardt (2009-2012, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Katja Geiger (2009, Mathematik und Informatik), Bettina Geiken (1987-1989, Chemie), Judith Geiser (2002-2004, Wirtschaftswissenschaft), Erdmute Geitner, geb. Sauder (1987-1992, Politische Wissenschaft), Dr. Gabriele Georg (1992-1994, Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde), Jessica Gevers (2008-2009, Lateinamerika-Institut), Anna Giribaldi (seit 2016, Geowissenschaften), Hiu-wen von Goeling (1987-1999, Philosophie und Sozialwissenschaften II), Hedwig Goergen (2002-2004, Zentrale Universitätsverwaltung), Véronique Gola (2012-2014, Sprachenzentrum), Antonia Gott (seit 2016, Wirtschaftswissenschaft), Marie Goy (2014-2016, Hochschulsport), Uta Grabmüller (1992-1996, Osteuropa-Institut), Bettine Gralfs (1987-1989, Altertumswissenschaften), Prof. Dr. Diana Graubaum (2008, Veterinärmedizin), Antje Grimm (2002, Rechtswissenschaft), Dana Gröper (2004-2006, Geowissenschaften), Dr. Stine Gutjahr (seit 2014, Geowissenschaften), Ingeborg Guttchen (1992-1994, ZEDAT)

**H** Friederike Haar (2008-2010, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Friederike Hagemeyer (2000-2002, Universitätsbibliothek), Marianne Hagemoser (1994-1996, Zentrales Sprachlabor), Dr. Lisa Haller (2008-2009, Politik- und Sozialwissenschaften), Gerda Hartmann (1992-1996, Chemie), Hiroko Hashimoto (2008-2010, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Veronika Haslinger (1998-2000, Erziehungswissenschaft, Psychologie und Sportwissenschaft), Dr. Susan Hauschild (1992-1994, Veterinärmedizin), Britta Heidemann (1994-1996, Wirtschaftswissenschaft), Dr. Cornelia Heile (2004-2010, Veterinärmedizin), Anja Hein (2005-2011, Philosophie und Geisteswissenschaften, 2011-2015, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Vera Heinau (seit 2002, ZEDAT), Monika Herzog (1996-2004, Veterinärmedizin), Alexandra Hesse (2002-2008, Wirtschaftswissenschaft), Brigitte Heuer (1987-1989, Osteuropa-Institut), Blerina Hida (2012-2013, Osteuropa-Institut), Annika Hinze (2002-2004, Mathematik und Informatik), Gabriele Hochstein (1990-1992, Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde), Prof. Dr. Michaela Hohkamp (1998-2000, Geschichtswissenschaften), Prof. Dr. Eva-Andrea Holtgrave (1987-1999, Zahn-, Mund- Kieferheilkunde), Maren Horstmann (1994-1996, Germanistik), Sarah Hostmann (seit 2016, Studienberatung und Psychologische Beratung)

**I** Gisela Ihnken (1997-1998, Philosophie und Sozialwissenschaften), Irma Indorf (1990-1991, Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften), Vesna Ivkovic (1990-1991, Osteuropa-Institut)

**J** Silvia Jaeschke (1994-1996, Grundlagenmedizin), Dr. Regine Jahn (1998-2000, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Dr. Dagmar Jank (1990-1992, Universitätsbibliothek), Babett Jankowiak (2002-2004, Wirtschaftswissenschaft), Regina Jung (1990-1994, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Britta Jüngst (1992-1994, Philosophie und Sozialwissenschaften I)

**K** Prof. Dr. Gabriele Kaczmarczyk (1990-2004, Universitätsklinikum Virchow), Claudia Kallmeyer (1996, 1998, Fachdidaktiken), Brigitte Kanacher-Ataya (2012-2014, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Prof. Dr. Erika Kartchoke (1989-1992, 1994-1996, 1998, Germanistik), Christina Kasiouli (1990-1994, Studienberatung und Psychologische Beratung), Prof. Dr. Ingrid Kasten (1992-1994, Germanistik), Monika Katz (1992-1996, Osteuropa-Institut), Sabine Kawczynski (1996-1998, Universitätsbibliothek), Petra Kende (2009-2012, Universitätsbibliothek), Simone Kerber (seit 2016, Universitätsbibliothek), Prof. Dr. Kristine Kern (1994-1996, Sozialwissenschaftliche Forschung), Hülya Kerschewicz (2009, Rechtswissenschaft), Prof. Dr. Martina Kessel (1990-1991, Geschichtswissenschaften), Anita Kettler-Runge (1990-1994, Universitätsklinikum Virchow), Franziska Kiebach (2005-2008, Geowissenschaften), Ulrike Kieken (2008-2012, Geowissenschaften), Agnes Kirchhoff (seit 2016, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Dr. Doris Klappenbach (2004-2009, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Dr. Gabriele Kleiner-Braune (1992-1994, Altertumswissenschaften), Ina Kleinsimmlinghaus (1994-1996, John-F.Kennedy-Institut), Margarita Kleist (1992-1998, Sozialwissenschaftliche Forschung), Prof. Dr. Marion Klewitz (1987-1989, Unterrichtswissenschaften und Curriculumforschung), Prof. Dr. Maria Knobelsdorf (2008-2009, Mathematik und Informatik), Rita Knop (1990-1992, Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde), Dr. Katrin Kobe (1992-1994, Physik), Katja Koblit (1996-1998, Geschichtswissenschaften), Doris Köhler (1992-1994, Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde), Gertraud Koellner (1992-1998, Chemie), Iris Könnecke (1994-1996, Zentrale Tierlaboratorien), Prof. Dr. Esther-Beate Körber (1987-1999, Kommunikationswissenschaften), Brigitte Kopp (1998, Biologie), Prof. Dr. Sabine Koppelberg (1991, Mathematik), Andrea Jana Korb (1996-1998, Osteuropa-Institut), Dr. Mechthild Koreuber (seit 1999, Zentrale Frauenbeauftragte), Sandra Kosanke (2002, 2009-2010, Sprachenzentrum), Dr. Anne Kosfeld (2000-2004, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Mechthild Kraus (1992-1998, Physik), Petra Krawiec (1992-1996, Universitätsbibliothek), Carolin Krehl (2002-2006, Philosophie und Geisteswissenschaften, 2006-2008, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Sabine Kroh (2002-2004, Philosophie und Geisteswissenschaften), Dr. Stefanie Kron (2008-2009, Lateinamerika-Institut), Michaela Kropp (2009-2010, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Gudrun Krummel (1990-1992, Wirtschaftswissenschaft), Ulrike Kuchling (seit 2012, Rechtswissenschaft), Hannah Kühnle (2014, Politik- und Sozialwissenschaften), Prof. Dr.

Ingrid Kummels (1990-1992, Lateinamerika-Institut), Marlene Kunst (seit 2017, Politik- und Sozialwissenschaften), Christiane Kunze (1992-1994, Wirtschaftswissenschaft)

**L** Bettina Lack (1992-1998, Zentrale Tierlaboratorien), Stefanie Land-Hilbert (2009-2010, John-F.-Kennedy-Institut), Franziska Lang (1987-1989, Altertumswissenschaften), Gilda Langkau (seit 2012, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Bouchra Laun (seit 2014, Sprachenzentrum), Ute Lauzenings (2006, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Nina Lawrenz (seit 2013, Lateinamerika-Institut), Dr. Julia Lazar-Schurreit (1992-1994, Pharmazie), Annemarie Lehmann (1994-1996, Physik), Birgit Lehnhagen (2009-2010, 2013, Rechtswissenschaft, seit 2016, Hochschulsport), Franziska Lesák (seit 2013, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Prof. Dr. Jutta Limbach (1987-1989, Rechtswissenschaft), Julie Linnert-Epple (1998-2000, Rechtswissenschaft), Anja Locascio (seit 2016, Osteuropa-Institut), Claudia Ludwig (1992-1994, Altertumswissenschaften), Dr. Antina Lübke-Becker (1994-1998, Veterinärmedizin), Monika Lüschow (1996-2002, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Karin Lück (1992-1996, Fachdidaktiken), Dr. Dörte Lüschow (seit 2012, Veterinärmedizin), Georgia Lummert (2013-2015, Philosophie und Geisteswissenschaften), Anne Lußky (1998-2000, Osteuropa-Institut)

**M** Gina Macher (seit 2017, Philosophie und Geisteswissenschaften), Dr. Rebecca Mak (2015-2017, Philosophie und Geisteswissenschaften), Pia Mann (2009-2012, John-F.-Kennedy-Institut), Stefanie Margraf (1992, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Bärbel Martensen (2002-2004, Sprachlabor), Prof. Dr. Rita Marx (1993-1996, Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften/Erziehungswissenschaften, Psychologie und Sportwissenschaften), Marion Mattes (1992-1994, Pharmazie), Claudia Mayer (1994-1996, Geowissenschaften), Katarina Mensing (1992-1994, Kommunikationswissenschaften), Prof. Dr. Eveline Meyer (1987-1989, Zahn-, Mund- und Kieferheilkunde), Kerstin Meyer (1991-1993, Germanistik), Ulrike Meyer-Hanschen (1992-1994, Geowissenschaften), Rita Meyhöfer (1992-1994, Sozialwissenschaftliche Forschung), Agnes Michaelides (1987-1989, Altertumswissenschaften), Prof. Dr. Anja Middelbeck-Varwick (2004-2009, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Dorothea Mieth (1993-1996, Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften/Erziehungswissenschaften, Psychologie und Sportwissenschaften), Márcia Moser (2009-2010, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Dr. Laurissa Mühlich (2000-2002, Wirtschaftswissenschaft), Dr. Agnes Mühlmeier-Mentzel (seit 2010, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Prof. Dr. Christine Müller (1992-1996, Mathematik/Mathematik und Informatik), Dr. Simone Müller (2012-2013, John-F.-Kennedy-Institut), Prof. Dr. Ulrike Müller-Hofstede (1992, Geschichtswissenschaften), Aileen Müller-Mechsner (2016-2017, Zentrale Universitätsverwaltung), Dr. Andrea Münnich (2000-2002, Veterinärmedizin)

**N** Dr. Sylvie Nautré (1994-1997, Rechtswissenschaft), Frau Neunhöffer (1989-1991, Biologie)

**O** Dr. Alexandra Ortiz-Wallner (2012-2014, Lateinamerika-Institut)

**P** Bettina Palm (2006-2010, Universitätsbibliothek), Heike Pantelmann (2010-2011, Wirtschaftswissenschaft, seit 2015 Margherita-von-Brentano-Zentrum), Sybille Pape (1993-1994, John-F.-Kennedy-Institut), Charlotta Pawlowsky-Flodell (1989, Kommunikationswissenschaften), Astrid Pelz (1991-1994, Mathematik), Karin Perlmutter (1990-1996, John-F.-Kennedy-Institut), Marianne Peters (1992-2002, Humanmedizin), Jana Petri (seit 2017, Biologie, Chemie, Pharmazie), Dr. Astrid Petzoldt (2016-2017, Biologie, Chemie, Pharmazie), Prof. Dr. Gertrud Pfister (1987-1989, Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften), Viola Philipp (1994-1996, Politische Wissenschaften), Dr. Karin Pickenhan (1990-1992, John-F.-Kennedy-Institut), Hildegard Piegeler (1996-1998, Philosophie und Sozialwissenschaften I), Gabriele Pischke (1991-1992, Mathematik), Christina Plessner (1992-1998, Universitätsbibliothek), Marion Pohl (2012-2016, Universitätsbibliothek), Micheline Poli (1992-1994, Zentrales Sprachlabor), Christel Preibsch (1992-1996, Zentrale Universitätsverwaltung), Dr. Jane Preuß (2008-2010, John-F.-Kennedy-Institut), Edith Püschel (1990-2014, Studienberatung und Psychologische Beratung)

**Q** Grace Quitzow (1990-1995, Rechtswissenschaft, 1995-1996, stv. Zentrale Frauenbeauftragte)

**R** Christina Radke (1989-1991, Universitätsklinikum Steglitz), Christa Rath (1987-1989, Geschichtswissenschaften), Prof. Dr. Juliane Rebentisch (1996-1998, Philosophie und Sozialwissenschaften II), Anita Reddy (1992-1994, Lateinamerika-Institut), Martina Regulin (2013-2017, Politik- und Sozialwissenschaften), Prof. Dr. Dina de Rentiis (1990-1992, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Brigitte Reysen-Kostudis (seit 2014, Studienberatung und Psychologische Beratung), Mara Rietschel (2002-2004, Geowissenschaften), Denise Rigaudière-Eisenbarth (1990-1992, Zentrales Sprachlabor), Brigitte Röttger (1990-1992, Physik), Manuela Rolfs (1994-1996, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Anke Ronglewicz (2000-2004, Geowissenschaften), Prof. Dr. Renate Rott (1987-1989, Lateinamerika-Institut), Prof. Dr. Margret Rottleuthner-Lutter (1990-1992, Philosophie und Sozialwissenschaften I), Irmhild Rudolph (1987-1992, Sozialwissenschaftliche Forschung)

**S** Dr. Barbara Sandow (2004-2012, Physik), Katharina Sarges (2008-2010, Sprachenzentrum), Hedda Sarstedt (1989-1992, Fachdidaktiken), Dr. Tessa Savvidis (2012-2014, Osteuropa-Institut), Eva Schabedoth (1992-1994, Kommunikationswissenschaften), Dr. Anette Schade (2008-2010, Zentrale Universitätsverwaltung), Susanne Schäfer (1996-1998, Wirtschaftswissenschaft), Christiane Schaeffer (1994-1996, Altertumswissenschaften), Dr. Eva Schäper (2004-2006, Rechtswissenschaft), Dr. Marianne Schark (1994-1996, Philosophie und Sozialwissenschaften I), Prof. Dr. Angelika Schaser (1991-1992, Geschichtswissenschaften), Dr. Beate Schattat (seit 2010, Physik), Marion Scheffel (seit 2004, Rechtswissenschaft), Rita Scheffel (2000-2002, Lateinamerika-Institut), Dominique Scheffers-Ferraz (1994-1996, Zentrales Sprachlabor),

Dr. Kerstin Schenkel (1998-2002, Geowissenschaften), Franziska Scherg (seit 2016, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Yvonne Schindler (2004, Mathematik und Informatik), Anja Schlender (2002-2004, John-F.-Kennedy-Institut), Nathalie Schlenzka (1994-1998, Politische Wissenschaften), Prof. Dr. Renate Schlesier (1987-1999, Philosophie und Sozialwissenschaften II), Dr. Irmtraud Schlosser (1996-2000, Zentrale Universitätsverwaltung), Annette Schmedt (1987-1989, Philosophie und Sozialwissenschaften I), Prof. Dr. Susanne Schmid (1998-2000, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Birgit Schmidt-Bartsch (1996-2004, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Gudrun Schmieder (1992-1994, Politische Wissenschaft), Viola Schmitt (seit 2017, Philosophie und Geisteswissenschaften), Dr. Julia Schneider (1998, Wirtschaftswissenschaft), Sonja Schneller (2002-2005, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Katharina Schoeller (2006-2008, Wirtschaftswissenschaft), Rebecca Schönenbach (1998-2002, Wirtschaftswissenschaft), Katharina Schramm (2017, Wirtschaftswissenschaft), Catalina Schriber (2016-2017, Lateinamerika-Institut), Simone Schütte (2002-2004, Universitätsbibliothek), Prof. Dr. Stephanie Schütze (2004-2012, Lateinamerika-Institut), Karin Schulmeister (1998-2002, Biologie, Chemie, Pharmazie), PD Dr. Petra Schumm (1994-1996, Lateinamerika-Institut), Maren Schulze (seit 2014, Hochschulsport), Herta Schwarz (1994-1996, Studienberatung und Psychologische Beratung), Anja Schwarzer (2002-2004, John-F.-Kennedy-Institut), Dr. Dörte Segebart (1994-1996, Geowissenschaften), Roswitha Seidel (seit 2012, John-F.-Kennedy-Institut), Dr. Sigrun Seipel (1987-2000, Biologie/Biologie, Chemie, Pharmazie), Jana Seppelt (2010, Politik- und Sozialwissenschaften), Beate Setzer (1987-1999, Veterinärmedizin), Ulrike Seyferth (2009-2016, Mathematik und Informatik), Marie Sibum (2009, Wirtschaftswissenschaft), Prof. Dr. Judith Siegmund (1997-1998, Philosophie und Sozialwissenschaften II), Prof. Dr. Monika Sieverding (1987-1999, Erziehungswissenschaften), Birgit Simon (1996-1998, Altertumswissenschaften), Dr. Marianne Skrodzki (1992-1992, Veterinärmedizin), Dr. Reinhard Sörensen (1987-1992, Universitätsklinikum Steglitz), Gunhild Solms (1987, Altertumswissenschaften), Pia Sommer (2016, Wirtschaftswissenschaft), Luita Spangler (2009, Sprachenzentrum), Verena Specht (seit 2016, John-F.-Kennedy-Institut), Simone Speßhardt (1998-2000, Rechtswissenschaft), PD Dr. Ines Stahlmann (1990-1991, Geschichtswissenschaften), Dr. Ursula Stegelmann, geb. Frübis (1998-2010, Osteuropa-Institut, 2013-2016, Politik- und Sozialwissenschaften), Prof. Dr. Liselotte Steinbrügge (1992-1996, Fachdidaktiken), Daniela Stelzmann (seit 2017, Politik- und Sozialwissenschaften), Cornelia Streeck (2000-2002, Physik), Trude Stoll (1990, Universitätsklinikum Steglitz), Wendy Stollberg (2010-2012, Osteuropa-Institut, seit 2012, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Prof. Dr. Susanne Strätling (2012-2015, Osteuropa-Institut), Cornelia Streeck (2002, Physik), Barbara Strobel (1992-2013, Politische Wissenschaften/Politik- und Sozialwissenschaften), Dr. Justyna Stypińska (seit 2013, Osteuropa-Institut), Raissa Suvorova (2000, Sprachlabor), Britta Symma (1996, Lateinamerika-Institut), Regina Szepansky (1994-1996, Philosophie und Sozialwissenschaften II)

**T** Tanja Tabbara (1992-1994, Philosophie und Sozialwissenschaften II), Eylem Tandogan (1997-1999, Politische Wis-

senschaften), Viola M. Taylor (seit 2008, Universitätsbibliothek), Christa Tebbe (1990-1992, Mathematik), Dr. Felicitas Tesch (1990, Fachdidaktiken), Sylvia Theodos (seit 2002, Physik), Prof. Dr. Gisela Thiele-Knobloch (1987-1989, Neuere Fremdsprachliche Philologien), Birgit Thieme (2009-2014, Hochschulsport), Prof. Dr. Ulrike Tippe (1992, Mathematik), Pervin Tongay-Villaseñor (seit 2014, Sprachenzentrum), Renate Tonnes (1992-2006, Universitätsklinikum Steglitz), Silke Tuchen (1992-1993, John-F.-Kennedy-Institut)

**U** Prof. Dr. Anne-Dore Uthe (1992, Geowissenschaften)

**V** Graciela Vázquez (1992-1994, Zentrales Sprachlabor, 2009-2010, Sprachenzentrum), Franziska Vesely (2011-2013, Politik- und Sozialwissenschaften), Miriam Vickuv (2000, John-F.-Kennedy-Institut)

**W** Jeanette Wagner (1992-1994, Zentrale Tierlaboratorien), Susanne Wagner (1998-2000, Politik- und Sozialwissenschaften), Christina Walter (2009, Philosophie und Geisteswissenschaften), Lilith Wanner-Mack (2011-2012, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Sarah Wayer (1990-1992, Philosophie und Sozialwissenschaften I), Marlene Weber (1996-1998, Geowissenschaften), Linrun Weber-Freudenberger (1996-2002, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Sabine Wegner (2008-2010, Rechtswissenschaft), Gisela Weichert (1987-1992, Sozialwissenschaftliche Forschung), Dr. Beate Weidenhammer (2013-2016, Wirtschaftswissenschaft), Regina Wenzel (2008-2010, John-F.-Kennedy-Institut), Prof. Dr. Maria Wersig (2000-2002, Rechtswissenschaft), Katharina Wertenbruch (1990, Osteuropa-Institut), Agnieszka Wierzcholska (2014-2016, Osteuropa-Institut), Marianne Wiesenthal (1990-1992, Erziehungs- und Unterrichtswissenschaften), Henrike Wilke (1994-1996, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Dr. Michaela Willert (1998-1999, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Swantje Winkel (2010-2016, Studienberatung und Psychologische Beratung), Dr. Merve Winter (2002-2004, Erziehungswissenschaft und Psychologie), Eva Witzgall (1992-1994, Wirtschaftswissenschaft), Felicitas Wlodyga (2000-2002, stv. Zentrale Frauenbeauftragte), Prof. Dr. Theresa Wobbe (1992-1994, Philosophie und Sozialwissenschaften I), Mareike Wolck (2013-2016, John-F.-Kennedy-Institut), Angela Woiwode (2002-2003, Botanischer Garten, Botanisches Museum), Ilona Woschnik (1989-1992, Fachdidaktiken), Dr. Claudia Wulff (1998-2000, Mathematik und Informatik), Marie Sophie Wurl (2012-2014, Geowissenschaften), Dr. Monika Wyszogrodzka (2015-2016, Biologie, Chemie, Pharmazie)

**Z** Prof. Dr. Walburga von Zameck (1989, Wirtschaftswissenschaft), PD Dr. Martha Zapata Galindo (1998-2002, 2012-2016, Lateinamerika-Institut), PD Dr. Gabriele Zdunnek (1994-1996, Philosophie und Sozialwissenschaften I), Helga Zeidler (1998-2000, Philosophie und Sozialwissenschaften II), Doris Zimmermann (1992-1994, Chemie), Dr. Caroline Zühl (2009-2012, Geschichts- und Kulturwissenschaften), Marieke Zwilling (2005, Philosophie und Geisteswissenschaften)

## „Engagement mit und für Studentinnen“

Als Frauenbeauftragte an der Freien Universität vor 30 Jahren – Erinnerungen

*Erdmute Geitner, geb. Sauder,  
Frauenbeauftragte am Otto-Suhr-Institut  
1987–1991, bis heute aktiv im Deutschen  
Akademikerinnenbund e.V.*

Im Jahr 1987 wurde ich als Diplom-Politologin und damalige wissenschaftliche Mitarbeiterin am Otto-Suhr-Institut für Politikwissenschaft (OSI) zur Frauenbeauftragten gewählt. Mit den Stimmen nahezu aller Studentinnen, die sich an der Wahl beteiligten, erhielt ich diese Funktion als ehrenamtliche Aufgabe. Der Deutsche Akademikerinnenbund forderte bereits 1985 „eine Professorin als Frauenbeauftragte an jeder Hochschule mit weitgehenden Kompetenzen“; 1990 sprach sich auch das Plenum der Westdeutschen Hochschulrektorenkonferenz für die Institutionalisierung von Frauenbeauftragten an Hochschulen aus. In dieser Zeit wurde, beispielsweise an den Universitäten in Hamburg und Frankfurt, intensiv über die Etablierung von Frauenbeauftragten diskutiert und diese Idee allmählich auf andere Hochschulen übertragen.

Dass die Studentenbewegung der „68er“ am OSI besonders aktiv war und in manchen universitären Veränderungen oft eine Vorreiterrolle spielte, lag in der Natur der Sache. So war auch die neue feministische Frauenbewegung dort besonders virulent und aktiv. Dies galt ebenso für die gesamte Freie Universität, denn beispielsweise gab es eine Einrichtung für Frauenforschung, bevor es Frauenbeauftragte gab.

Ich erinnere mich am OSI nicht nur an sehr bewegte Zeiten, sondern auch an verschiedene „linke“ politische Auseinandersetzungen in der Studentenschaft und den Professorinnen. Ebenso an das große Engagement der Studentinnen, aus welchem die feministische Frauenbewegung entstand. Aber die unterschiedlichen Strömungen innerhalb der feministischen Bewegung hatten dennoch gemeinsame Ziele im Kampf um Gleichberechtigung und Chancengerechtigkeit für Studentinnen und Studenten, in der Wissenschaft und Forschung.



Entsprechend habe ich meine Funktion als erste Frauenbeauftragte am OSI begriffen, als Engagement und Arbeit mit und für die Studentinnen. Es galt, ihre Interessen im Studium und hinsichtlich einer möglichen wissenschaftlichen Laufbahn innerhalb der Universität zu unterstützen. Spezielle Sprechstunden gab es bei mir nicht; ich hatte eine Ganztagsstelle mit Anwesenheitspflicht und so war meine Bürotür immer für Gespräche offen. In Einzelgesprächen waren es sehr unterschiedliche Probleme, die ich mit den Studentinnen besprach. Die Palette reichte bis zur Problematik sexueller Belästigung.

Meine Aufgabe als Frauenbeauftragte war im Wesentlichen Ansprechpartnerin für Studentinnen zu sein, für ihre Probleme im Studium oder in anderen universitären Situationen. Diese Begrenzung lag daran, dass wir alle allgemeinen Interessen bezogen auf Lerninhalte, Prüfungsformen, feministische Thematik etc. in diversen Gruppen besprachen und versuchten, die Ergebnisse in Institutssitzungen durchzusetzen. Dabei kam es vor, dass wir den Professoren bei den Ratssitzungen Blumensträuße überreichten oder eben auch mal Eier durch die Luft flogen. Das Besondere bestand



„Ich sprüh's auf jede Häuserwand ...“  
Frauen kämpfen für Gleichberechtigung  
und Chancengerechtigkeit an der  
Hochschule

Foto: Enrico Straub

für mich darin, dass wir viele Forderungen das Frauenstudium betreffend gemeinsam zu verwirklichen suchten, trotz mitunter unterschiedlicher feministischer Auffassungen.

So gab es eine Zeitlang sogenannte Frauenseminare, in denen Studentinnen die Möglichkeit hatten, sich mit frauenspezifischen Themen, wie der Rolle der Frauen im politischen System der Bundesrepublik, zu befassen. Die Schwierigkeit dabei war Artikel 3, Absatz 2 des Grundgesetzes (GG), denn wir ließen in unseren Frauenseminaren keine männlichen Studenten zu. Nach langen strittigen Auseinandersetzungen mit der Professorenschaft am Institut wurden aber diese Veranstaltungen „geduldet“. Eines Tages erschien zu einer meiner Seminarveranstaltungen ein Student mit Baby, Kinderwagen und Zubehör und nahm nun ständig an dem Seminar teil. Wir freuten uns darüber und hatten nun auch Artikel 3 Absatz 2 GG erfüllt.

Ein anderes Arbeitsfeld war, wenn man so will, die Etablierung einer sogenannten Frauenprofessur. Diese spezielle Professur war von den professoralen Mitgliedern des Institutrates natürlich nicht gewollt und die Auswahl wurde lange intensiv und kontrovers in den Frauengruppen diskutiert. Letztendlich gelang es, eine habilitierte Frau zu berufen. Doch der Einfluss der Frauenbeauftragten war nicht groß genug, um ein einheitliches Votum unter den Frauen zu erreichen. Als der Direktorenposten für die große Präsenzbibliothek des Institutes neu zu besetzen war, war ich als Frauenbeauftragte natürlich Mitglied der Einstellungskommission und hatte so auch darin Stimmrecht. So gelang es, erstmals eine Frau als Direktorin dieser Bibliothek einzustellen.

Schließlich wurde ich auf Vorschlag „Der Grünen“ am OSI einstimmig als Kandidatin für die Wahl zum Akademischen Senat der Freien Universität gewählt. So hatte ich dann die Gelegenheit, mich durch Gespräche im Akademischen Senat für eine bestimmte Bewerberin für die Stelle der Zentralen Frauenbeauftragten zu engagieren und einzusetzen, welche letztlich auch gewählt wurde. Im Akademischen Senat erlebte ich noch den Mauerfall und die ersten Begegnungen mit Vertretern der Humboldt-Universität zu Berlin. Zu dieser Zeit begannen dann auch lebhaftere Kontakte zu den frauenpolitisch engagierten Frauen in Ost-Berlin. Sie bildeten eine wichtige Grundlage für die nachfolgende Zusammenarbeit in der Landeskonferenz der Frauenbeauftragten an Berliner Hochschulen ab 1991.

# Fortschritte für die Frauen

## Die Arbeit der zentralen Frauenbeauftragten

Christine Färber war die erste Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin. In ihre Amtszeit von 1991 bis 1999 fielen die Verabschiedung der Frauenförderrichtlinien durch den Akademischen Senat und die Etablierung des „Anreizsystems Frauenförderung“. Zudem hat sich Christine Färber im Bereich der Weiterbildung für Frauen engagiert und sich für den Erhalt der Kindertagesstätte eingesetzt. Auch der erste Universitätsfrauentag 1994 ging auf ihre Initiative zurück. Färbers Dissertation befasst sich unter dem Titel „Frauenförderung an Hochschulen. Neue Steuerungsinstrumente zur Gleichstellungspolitik“ mit den Veränderungen von Governancestrukturen an Hochschulen und den Möglichkeiten der Integration von Gleichstellungsaspekten in diese Umgestaltungsprozesse. Seit 2008 ist Christine Färber Professorin für empirische Sozialforschung an der Hochschule für Angewandte Wissenschaften Hamburg. Dieser Beitrag erschien 1998 anlässlich der 50-Jahr-Feier der Freien Universität Berlin in „Die Freie Universität Berlin“, herausgegeben vom Präsidenten der Freien Universität.

*Von Christine Färber*

An der Freien Universität Berlin sind Gleichstellungspolitik, Frauenforschung und Geschlechterstudien so gut verankert wie an keiner anderen deutschen Universität. Die vielfältigen Institutionen und Instrumente, mit denen die FU Frauen fördert, ermöglichen Wissenschaftlerinnen gleiche Chancen für ihre Qualifizierung wie den männlichen Kollegen. Als ich im Jahr 1991 mein Amt als erste zentrale Frauenbeauftragte der FU angetreten habe, waren wir von diesen Ergebnissen noch weit entfernt. Seit 1990 kann die FU ihre Frauenpolitik auf gute gesetzliche Regelungen stützen. 1993 verabschiedete der Akademische Senat an der FU als erste Berliner Hochschule Frauenförderrichtlinien. Wissenschaftlerinnen, Studentinnen und Mitarbeiterinnen der FU sind genauso Zielgruppe von Frauenförderung wie Professorinnen. Bei den Professorinnen geht es vor allem darum, möglichst viele dieser Stellen mit qualifizierten Frauen zu besetzen: Im Zeitraum von 1995 bis 1997 wurde an der FU jede dritte Professur mit einer Frau besetzt, vor allem in C4-Rang und in naturwissenschaftlichen und medizinischen Fächern. Beim wissenschaftlichen Nachwuchs sollen Frauen entsprechend ihrem Anteil an der vorhergehenden Qualifikationsstelle gefördert werden. Seit 1997 vergibt die Freie Universität (fast) so viele Habilitationsstellen an Wissenschaftlerinnen, wie an der FU Frauen anteilig promovieren, dasselbe gilt für Promotionsstellen im Vergleich zu den Studienabschlüssen. Hier haben wir unser Ziel bereits erreicht und hoffen, den Erfolg dauerhaft halten zu können. Bei den beschäftigten Frauen liegen die Probleme auf einer anderen Ebene – hier geht es oft um die Aufwertung typischer Frauenberufe in der gesellschaftlichen Wertschätzung und Bezahlung. Bei den Studentinnen geht es weniger um die Quantität – sie bilden seit Jahren mehr als die Hälfte der FU-Studierenden –, sondern um qualitative Aspekte wie den Übergang zum Arbeitsmarkt, die Vermittlung von Schlüsselqualifikation oder die Neustrukturierung der Lehrinhalte. Die Frauenförderung begann an der FU sehr



Christine Färber in den 1990er Jahren  
Foto: David Ausserhofer

früh: Seit 1980 gibt es einen Beschluss des Akademischen Senats, der die Etablierung der Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauenstudien und Frauenforschung einleitete und sich grundsätzlich zur Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen durch Sonderstellen für wissenschaftliche Assistentinnen positioniert. Schon in den siebziger Jahren war die FU Gastgeberin der Frauensommeruniversitäten – diese Kongresse der Jahre 1976 bis 1978 gehören zu den bedeutendsten der neuen Frauenbewegung in Deutschland. Seit Mitte der siebziger Jahre nimmt die FU-Kindertagesstätte Kinder von Studierenden und Personal auf – ein zentraler Beitrag, der Familie und Wissenschaft vereinbar macht und somit bei der noch herrschenden Verteilung der Familienarbeit besonders für Frauen eine wichtige Entlastung bietet. Die FU nimmt bundesweit in der Gleichstellungspolitik eine Vorreiterinnenrolle wahr, die mit ihrem Gründungsmotto – Wahrheit, Gerechtigkeit, Freiheit – hervorragend in Einklang zu bringen ist. Freiheit steht in diesem Kontext als freie Entfaltung von Persönlichkeiten, Gerechtigkeit als Chancengleichheit für Frauen. Die Wahrheit wiederum hat Verbindungen zur Frauenforschung. Der Beschluss des Akademischen Senats von 1980 hierzu ist in seiner Grundhaltung inzwischen auch – im Jahr 1998 – zur Position des Wissenschaftsrats geworden: Die einseitige Ausrichtung der Forschung auf die Interessen von Männern reduziert den Blick. Die FU trägt die Werte „veritas, iustitia, libertas“ nicht nur in ihrem Siegel, sondern sie trägt ihnen in der Frauenpolitik auch im Hochschulalltag Rechnung. Ob sie das auch in den bestehenden finanziell problematischen Zeiten aufrechterhalten wird, muss sich in den nächsten Jahren zeigen. Wenn jedoch eine Hochschule die Voraussetzung hat, in einem schmerzhaften Prozess erheblich kleiner zu werden und dennoch Frauen weiter gleichberechtigt Chancen zu bieten, so ist dies die FU – dank der vielen Frauen und Männer, für die an unserer Hochschule die Gleichstellung von Frauen mehr ist als nur ein Lippenbekenntnis.

# Ausgezeichnete Gleichstellungsmaßnahmen

Freie Universität Berlin erhält zum sechsten Mal das Total E-Quality-Prädikat und erstmals das Zusatzprädikat Diversity



Ausgezeichnet: Die Zentrale Frauenbeauftragte Dr. Mechthild Koreuber und Vizekanzler Dr. Matthias Dannenberg nahmen das TEQ-Prädikat Ende Oktober in Gelsenkirchen in Empfang.

Foto: Total E-Quality Deutschland e.V. / Thomas Range



Die Freie Universität Berlin ist für ihre Gleichstellungspolitik zum sechsten Mal in Folge mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet worden und zum ersten Mal mit dem Zusatzprädikat Diversity, das die Wertschätzung der Vielfalt von Mitarbeitenden würdigt. Dazu schrieb die Jury des Vereins Total Equality Deutschland e.V. in ihrer Begründung, sie begrüße „die derzeitige Entwicklung eines Diversity-Konzeptes sowie die geplante Einrichtung einer Arbeitsstelle Diversity“. Der Präsident der Freien Universität Prof. Dr. Peter-André Alt betonte, die Freie Universität messe der Herstellung von Chancengleichheit seit Jahrzehnten große Bedeutung bei und ihre wirksame Umsetzung gehöre wesentlich zum Profil der Hochschule. Die gleiche Verpflichtung gelte nun verstärkt dem Umgang mit Diversity auf allen Handlungsebenen.

„Zahlreiche Gleichstellungsmaßnahmen“ der Freien Universität, so die Jurybegründung, hätten „Modellcharakter für andere Hochschulen“. Etwa die systematische Integration von Gender-Aspekten in die Studien- und Prüfungsordnungen, die digitale Toolbox Gender und Diversity in der Lehre oder die Verankerung des Arbeitsgebiets Gender-Controlling in der Stabsstelle Strategische Planung und Berichtswesen.

Erfolge vorweisen kann die Frauenförderung der Freien Universität insbesondere auf den höheren beruflichen Stufen: Der Anteil von Frauen an den Professuren konnte von 35 Prozent im Jahr 2011 auf 38 Prozent im Jahr 2016 erhöht werden. Der Anteil an den unbefristeten Professuren von 29 auf 32 Prozent. Erneut gestiegen ist der Frauenanteil auf den höher besoldeten W3/C4-Professuren von 24 Prozent im Jahr 2011 auf 29 Prozent im Jahr 2016. Habilitationen wurden zu 47 Prozent von Frauen vorgelegt und Promotionen zu 52 Prozent von Frauen abgeschlossen.

Die Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin Dr. Mechthild Koreuber zeigte sich erfreut über die Auszeichnung. Sie erklärte, dass die mit der Bewerbung verbundene Reflexion über Fortschritte in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit und Diversity Policies ein wichtiges Element hin zu einem Kulturwandel an der Universität darstelle. PK\miv

# Freie Universität nimmt Spitzenposition bei Frauenförderung ein

Ergebnisse des Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung

*Michaela Volkmann, Mitarbeiterin der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin*

Die Freie Universität gehört neben der Humboldt-Universität zu Berlin, der Universität Potsdam und der Privaten Hochschule für Wirtschaft & Management in Valldar zu den vier Universitäten Deutschlands mit der erfolgreichsten Frauenförderung. Das ist das Ergebnis des aktuellen Hochschulrankings nach Gleichstellungsaspekten (Löther 2017) des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung (Center of Excellence Women in Science, CEWS). Durchgeführt wird das CEWS-Ranking seit 2003 alle zwei Jahre mit dem Ziel, Gleichstellungsleistungen von Hochschulen kontinuierlich darzustellen und zu vergleichen. Die Hochschulleitungen und das Hochschulmanagement erhalten dadurch Anhaltspunkte dafür, wie sie die Entwicklung ihrer Hochschulen im Bereich der Gleichstellung einordnen können. So wertet die Studie z.B. aus, wie sich der Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal und bei den Professuren entwickelt hat. Eine gute Wertung erhält eine Universität beispielsweise, wenn deren Frauenanteil bei den Professuren möglichst nah am Frauenanteil der Promovierenden liegt. Die Hochschulen werden dabei in jeder zu bewertenden Kategorie einer Spitzen-, Mittel- oder Schlussgruppe zugeordnet.

Nach der Gesamtbewertung der Studie rangiert die Freie Universität in vier von sechs Feldern in der Spitzengruppe: beim Frauenanteil an Promotionen, beim Frauenanteil an Professuren sowie bei der Steigerung des Frauenanteils am wissenschaftlichen Personal und an den Professuren im Zeitraum von 2010 bis 2015. Besonders gut steht die Freie Universität bei den Pro-

fessuren und Promotionen da: 35,3 Prozent beträgt der Frauenanteil an der Gesamtzahl der Professuren – der Bundesdurchschnitt liegt bei 22 Prozent; 51,6 Prozent aller Promotionen an der Freien Universität werden von Frauen vorgelegt. Bei den Post-Docs hingegen bewegt sich die Freie Universität im Mittelfeld des Rankings, etwa bei den Habilitationen. Hier lag der Frauenanteil im Zeitraum von 2013 bis 2015 bei 37,7 Prozent. Auch in der Kategorie „wissenschaftliches Personal und künstlerisches Personal“ könnte die Freie Universität mit einem Frauenanteil von 49,8 Prozent von einem soliden Platz in der Mittelgruppe noch zur Spitze aufschließen.

Dem CEWS-Hochschulranking 2017 liegen Daten aus dem Jahr 2015 von 287 Hochschulen zu Grunde. Es berücksichtigt das Fächerprofil der einzelnen Hochschulen und orientiert sich dabei am Kaskadenmodell. Das heißt, es wird gemessen, wie sich der Anteil von Frauen in einer Qualifikationsstufe zu dem Anteil in der Stufe darunter verhält. Die Bezugsgröße für die Bewertung der weiblichen Promotionsquote ist beispielsweise der Frauenanteil an den Studierenden der jeweiligen Hochschule. Insgesamt bewertet das Ranking die Hochschulen in den Bereichen Studierende, Promotionen, Habilitationen und Juniorprofessuren, wissenschaftliches und künstlerisches Personal und Professuren. Abgebildet werden auch Veränderungen im Zeitverlauf beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal sowie bei den Professuren. Zusätzlich zu dem Ranking nach Hochschulen beinhaltet die Veröffentlichung eine Rangliste der Bundesländer – mit Berlin als Spitzenreiter.

Löther, Andrea: Hochschulranking nach Gleichstellungsaspekten 2017 (cews.publik.no21), hg. vom GESIS – Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften, Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS), Köln 2017

[www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104](http://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/52104)

# Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards

Die Deutsche Forschungsgemeinschaft erneuert ihre Selbstverpflichtung zur Gleichstellung in der Wissenschaft

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

„Die Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft ist noch nicht erreicht. Das bedeutet einen Verlust an Exzellenz und Effizienz: Herausragende Forschung kann auf das Potenzial von Wissenschaftlerinnen nicht verzichten“, so resümiert die Generalsekretärin der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG), Dorothee Dzwonnek, den anhaltenden gleichstellungspolitischen Bedarf deutscher Wissenschaftsinstitutionen. Die Selbstverwaltungsorganisation der deutschen Wissenschaft hat vor wenigen Monaten beschlossen, ihre gleichstellungspolitische Selbstverpflichtung fortzusetzen. Darüber hinaus soll Gleichstellung im eigenen Förderhandeln der DFG zukünftig eine noch größere Rolle spielen. Hintergrund dieser Entscheidung ist der weiterhin geringe Professorinnenanteil in Deutschland von 22 Prozent (ohne Juniorprofessuren) gegenüber einem Frauenanteil von rund 50 Prozent bei den Studienabschlüssen und 45 Prozent bei den Promotionen.

**DFG** Deutsche  
Forschungsgemeinschaft

Gleichstellung steht bereits seit 15 Jahren auf der Agenda der DFG, in der forschungsintensive Hochschulen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen, wissenschaftliche Verbände und die Akademien der Wissenschaften organisiert sind. Bereits 2002 hat sich die Organisation in ihrer Satzung zu der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft bekannt. 2008 folgten dann konkretere Schritte. Mit den „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ (DFG 2008) verständigte sich die DFG auf strukturelle und personelle Grundsätze, um dem geringen Frauenanteil in der deutschen Wissenschaft entgegenzuwirken. Im Rahmen dieser Vereinbarung verpflichteten sich die Mitgliedseinrichtungen dazu, Ziele für die Steigerung der Repräsentanz von Frauen zu definieren und zu veröffentlichen. Ein Instrumentenkasten mit Best-Practice-Beispielen, darunter etwa die Leistungsorientierte Mittelvergabe an der Freien Universität Berlin, sollte sie bei der Umsetzung dieser Ziele unterstützen. Regelmäßige Berichtspflichten stellten nicht nur ein Monitoring des Prozesses sicher, mit der Bewertung und Veröffentlichung der Berichte wurde auch ein zusätzlicher Anreiz gesetzt. Die Freie Universität Berlin zählt zu einer von bundesweit zwölf Universitäten, der bereits mit dem Erstbericht 2010 eine vorbildliche Umsetzung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards attestiert wurde (vgl. DFG 2010). Auch 2011 und 2013 bescheinigte die zuständige Arbeitsgruppe der DFG der Freien Universität jeweils die höchste von vier Umsetzungsstufen, mithin, dass „ein bereits erfolgreich etabliertes Konzept weitergeführt und durch weitere innovative Ansätze ergänzt“ (DFG 2009) wird.

Mit der Einführung der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards hatte die DFG deren Umsetzung und Auswertung bis 2013 festgelegt. Dann sollte über eine Weiterentwicklung beraten werden. Die DFG-Mitgliedseinrichtungen entschieden 2013, die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards fortzuführen, die Berichtspflichten jedoch durch ein vereinfachtes

Reporting-Verfahren zu ersetzen. Zudem verständigte sich die DFG darauf, 2017 auf der Grundlage des dann erreichten Stands der Gleichstellung über mögliche weitere Maßnahmen zu beraten. Eine Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (DFG 2017b) dokumentiert den Erfolg der Standards als gleichstellungspolitischer Impulsgeber. Zugleich verdeutlicht sie, dass Veränderungen im Bereich der Gleichstellung ein langwieriger Prozess sind. Weiterhin liegen die Frauenanteile an deutschen Hochschulen unter dem europäischen Mittelwert; die Mitgliedseinrichtungen blieben durchschnittlich einige Prozentpunkt hinter den selbst gesetzten Zielen zurück. Überdurchschnittlich hohe Frauenanteile erreichten jene Hochschulen mit der avanciertesten Gleichstellungsentwicklung. Infolge der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, so die Studie weiter, sei die Wahrnehmung von Gleichstellung als strategische Leitungsaufgabe ebenso gestärkt worden wie die Position der zentralen Gleichstellungsakteurinnen und -akteure. Die durchschnittliche Anzahl der Gleichstellungsmaßnahmen je Hochschule verdoppelte sich im Berichtszeitraum. Insbesondere der Stellenwert von Gleichstellung habe sich erhöht. Ihre Bedeutung für innovative und exzellente Forschung und damit als Wettbewerbsfaktor sei stärker ins Bewusstsein der Hochschulen gerückt.

Auf der Grundlage dieser Studie empfahl die zuständige Arbeitsgruppe der DFG (DFG 2017c), die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards zu verstärken und wieder ein qualitatives Berichtsverfahren einzuführen. Um die Rolle der DFG als Impulsgeberin zu verstärken, riet sie darüber hinaus, Gleichstellung im konkreten Förderhandeln künftig intensiver zu unterstützen. Diesen Empfehlungen folgte die Mitgliederversammlung der DFG im Juli 2017 mit einem entsprechenden Beschluss. Zugleich legte sie eine aktualisierte, gestraffte Form der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (DFG 2017a) vor.

Gespannt dürften die Mitgliedseinrichtungen erwarten, welche konkreten Veränderungen die angekündigte Stärkung von Gleichstellung im Förderhandeln der DFG nach sich zieht. Zunächst soll ein qualitatives Gleichstellungskonzept erarbeitet werden, dessen Umsetzung bis 2018 vorgesehen ist. In jedem Fall sind Hochschulen gut beraten, wenn sie sich ambitionierte gleichstellungspolitische Ziele setzen und diese konsequent verfolgen, um ihre Chancen im Wettbewerb um DFG-Fördermittel zu erhöhen. Für ihre eigene Organisationsentwicklung hat sich die DFG bereits ein ehrgeiziges Ziel vorgenommen: Sie will den Frauenanteil in ihren Entscheidungsgremien auf 30 Prozent steigern, d.h. einen Wert erreichen, der deutlich über dem derzeitigen Professorinnenanteil liegt.

DFG (2017a): Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, Stand 05. Juli 2017, URL: [www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2017.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2017.pdf)

DFG (2017b): Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Umsetzung und Wirkungsweisen, URL: [www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/geschaeftsstelle/publikationen/studien/studie_gleichstellungsstandards.pdf)

DFG (2017c): Stellungnahme. Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Studie zu Umsetzung und Wirkungsweisen. Hervorgegangen aus der Sitzung der Arbeitsgruppe „Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards“ am 20. Februar 2017 in Bonn, URL: [www.dfg.de/download/pdf/dfg\\_im\\_profil/reden\\_stellungnahmen/2017/stellungnahme\\_studie\\_gleichstellungsstandards.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/dfg_im_profil/reden_stellungnahmen/2017/stellungnahme_studie_gleichstellungsstandards.pdf)

DFG (2010): Liste der 12 Hochschulen in Stadium 4, URL: [www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/hochschulen\\_stadium\\_4.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/hochschulen_stadium_4.pdf)

DFG (2009): Informationen zum Entstehungs- und Umsetzungsprozess der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards. Einsetzung der Arbeitsgruppe und Auswertung der Erstberichte, URL: [www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/umsetzungsprozess/index.html#micro29006936](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/gleichstellungsstandards/umsetzungsprozess/index.html#micro29006936)

DFG (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Stand: 08.08.08, URL: [www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_gleichstellungsstandards\\_2008.pdf](http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards_2008.pdf)

# Von „Good Diversity“ zu „Diversity gerecht werden“

Ein Projektbericht

*Dr. Anette Dietrich, Manfred Köhnen,  
Mitarbeiter\*innen in dem Projekt „Good Diversity  
– Strategien und Umsetzungsoptionen für neue  
Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an  
deutschen Hochschulen“*

Die Debatte um die Einführung von Diversity-Konzepten an Hochschulen ist in vollem Gange. In den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG, in Landeshochschulgesetzen und in Hochschulverträgen wird Diversity thematisiert. Auch die HRK verhält sich durch den Beschluss von Leitlinien zum Umgang mit Diversität. Was aber wird unter Diversity verstanden? Wie sollte oder könnte es an deutschen Hochschulen eingeführt werden? In welchem Verhältnis steht eine Diversity-Strategie zur Gleichstellung der Geschlechter und zu anderen Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsstrategien? Und vor allem: Wie geht das praktisch?

Für diese und andere Fragen hat das Projekt „Good Diversity – Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen“ nach Antworten gesucht und sie in zwei Broschüren zusammengefasst. Das Projekt war bei der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität, Dr. Mechthild Koreuber, angesiedelt und wurde vom BMBF von Dezember 2015 zunächst für ein Jahr, mit einer Verlängerung schließlich bis April 2017 gefördert.

Von der Analyse der Debatte um Diversity in der Fachliteratur ausgehend untersuchte das Projektteam dessen Umsetzung in der deutschen Hochschullandschaft. Hierzu wurden Fachgespräche mit Diversity-Expert\*innen geführt und mit ihnen Herausforderungen und Anforderungen für Diversity-Strategien an Hochschulen diskutiert. Insgesamt wurden fünf Fachgespräche auf drei verschiedenen Wissensebenen geführt. Eingeladen waren Diversity-affine Hochschulleitungen, Umsetzungsbeauftragte von Diversity-Politik und Personen, die zu Antidiskriminierung an Hochschulen arbeiten.

Seit einigen Jahren führen immer mehr Hochschulen in Deutschland Diversity-Strategien ein. Diversity wird als eine Antwort auf gesellschaftspolitische Herausforderungen und Veränderungen betrachtet: Gesellschaftliche Entwicklungen wie Globalisierung, Migration, der demographische Wandel, der Fachkräftemangel und der Wandel zur Bildungs- und Wissensgesellschaft verändern die gesellschaftlichen Anforderungen an die Hochschulen. Die Heterogenität der Bildungsvoraussetzungen und der Lebenslagen nimmt seit vielen Jahren bei Wissenschaftler\*innen, Beschäftigten z.B. in der Hochschulverwaltung und bei den Studierenden zu. Das Bild des ‚Normalstudierenden‘ als weiß, heterosexuell, mit akademischem Hintergrund und hohem sozialen Status der Eltern trifft mittlerweile nur noch für weniger als ein Viertel der Studierenden zu.

Hochschulen stehen vor der Herausforderung, sich diesen gesellschaftlichen Veränderungen zu stellen. Sie haben die Aufgabe, sich für bisher unterrepräsentierte Zielgruppen, wie z.B. Studierende der ersten Generation ihrer Familie an der Hochschule, zu öffnen und Barrieren abzubauen. Sie

sind darüber hinaus dazu angehalten, rechtliche Anforderungen wie etwa das Gleichstellungsgesetz (AGG) umzusetzen.

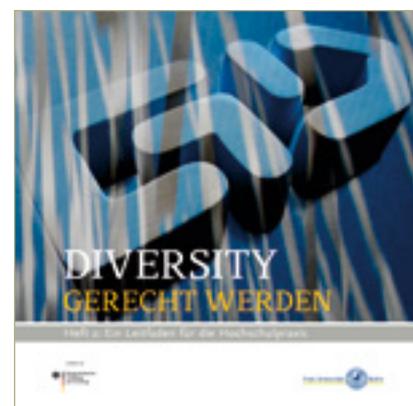
Diversity-Strategien können die Antwort auf viele der aktuellen Herausforderungen sein. Aber was Diversity bedeutet, ist umstritten und wird politisch wie inhaltlich unterschiedlich ausgelegt. Das zeigte sich auch in den Fachgesprächen. Manche Hochschulen orientieren sich am Konzept von Diversity Management, das ursprünglich im Personalmanagement von Unternehmen entwickelt wurde und die Vielfalt der Beschäftigten für die Organisation nutzen will. Der Begriff Diversity Policies dagegen betont eine demokratische Ausrichtung von Diversity, die Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit hervorhebt. In der Umsetzung greift Diversity Policies aber durchaus auch auf Management-Steuerungsinstrumente z.B. des Controllings zurück. Insofern lassen sich die Begriffe in der Umsetzung nicht eindeutig trennen.

Das Projektteam nutzt den Begriff Diversity Policies, um demokratische Werte wie Partizipation, Antidiskriminierung und Chancengerechtigkeit zu unterstreichen und der demokratischen Verfasstheit der deutschen Hochschulen gerecht zu werden. Diversity wird dabei als Querschnittsaufgabe verstanden, die alle Bereiche der Hochschulentwicklung und -steuerung wie Lehre, Studium, Forschung, Verwaltung, Personalrekrutierung und -entwicklung betrifft. Diversity Policies wird nicht vermittels einzelner Projekte realisiert und kann nicht als Teilstrategie betrachtet werden. Voraussetzung für ihr Gelingen ist die Zusammenführung mit anderen strategischen Zielen wie Internationalisierung oder Geschlechtergleichstellung zu einer Gesamtstrategie.

### Der Umgang mit Diversity-Kategorien

Ein Diversity-Management-Ansatz beinhaltet die Gefahr einer Essentialisierung und Festschreibung von Diversity-Kategorien. So können Angebote für Studierende mit ‚Migrationshintergrund‘ mit Zuschreibungen von kultureller Fremdheit und sprachlichen Defiziten sowie mit einem Ausschluss als ‚nicht-deutsch‘ verbunden sein. Der Umgang mit Kategorien beim Planen von Maßnahmen und der Ansprache von bestimmten Zielgruppen im Kontext von Diversity ist zugleich zentral und umstritten. Kategorien zu benennen kann dazu beitragen, unterrepräsentierte Personengruppen zu stärken, Barrieren aufzudecken und entsprechende Maßnahmen zu entwickeln. Dabei besteht jedoch auch die Gefahr, dass erneute Ausschlüsse und stereotype Bilder reproduziert werden.

Für Diversity Policies ist es wichtig, Kommunikationsstrukturen zu entwickeln, mithilfe derer die Heterogenität innerhalb der benachteiligten Gruppen immer wieder Berücksichtigung findet. Formulierungen wie „die Frauen“ transportieren die falsche Vorstellung einer homogenen Gruppe. Es werden bestimmte Bilder und Verhaltensweisen assoziiert, die nicht auf alle Personen der Gruppe zutreffen und die alle Menschen der Gruppe auf ein bestimmtes Bild festschreiben. Häufig ist damit eine Bewertung verbunden. Unbewusste Vorannahmen über Personengruppen können die Wahrnehmung von Personen verzerren und müssen bei der Planung von Maßnahmen und Projekten reflektiert werden. Kategorien sozialer Ungleichheit sind nicht ‚natürlich‘ – auch wenn sie an scheinbar offensichtliche Tatbestände anknüpfen. Hautfarbe, Geschlecht oder sichtbare körperliche Beeinträchti-



gung geben keine Auskunft über Selbstverständnis und Selbstbezeichnung der Personen, ihr Verhältnis zu Reproduktionsarbeit oder über ihren Aktionsradius. Solche Fremdzuschreibungen werden häufig unbewusst gemacht und können zum Beispiel dazu führen, dass Angebote von Zielgruppen nicht wahrgenommen werden.

Um diese Quelle nachteiliger Projektkonzeption zu vermeiden, sollte Diversity Policies partizipationsorientiert gestaltet und die Diversity-Strategie gemeinsam mit den Betroffenen und möglichst eng an den Selbstwahrnehmungen, Bedürfnissen und Lebenslagen der vielfältigen Hochschulangehörigen entwickelt werden. Dass die Lebenslagen innerhalb der Gruppen vielfältig sind ergibt sich schon daraus, dass alle Menschen bezüglich aller Kategorien jeweils eine Position haben. Bei Geschlecht oder Gender wird häufig nur an Frauen gedacht – aber Männer haben ebenso ein Geschlecht, weiße Deutsche haben eine Hautfarbe und alle werden mit den Kategorien Geschlecht und Hautfarbe zugleich wahrgenommen. Diese Vielfältigkeit von Personen bzw. die Verknüpfung der verschiedenen Kategorien wird als Intersektionalität bezeichnet. Die Vielfältigkeit von Personen mitzudenken hilft dabei, stereotype Annahmen zu reduzieren. Was könnte das für die diversitätsgerechte und diskriminierungskritische Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen und Projekten bedeuten?

- Vergaberichtlinien und Qualitätsstandards für Projekte gehen von einem intersektionalen, nicht essentialistischen und diskriminierungskritischen Verständnis von Kategorien aus.
- Zielgruppen werden bei der Klärung der Bedarfe sowie bei der Planung von Projekten stets beteiligt.
- Es kann sinnvoll sein, dass die Person in einem Projekt oder einer Beratungsstelle selbst Teil der Zielgruppe ist.
- Zielgruppen werden diskriminierungssensibel, wertschätzend und ohne Festschreibung angesprochen, damit keine Stereotype reproduziert werden.
- Geschlossene Angebote für eine Zielgruppe können einen geschützten Raum, Empowerment und eine hilfreiche Vernetzung z.B. Studierender schaffen.
- Anstatt zielgruppenspezifischer Angebote kann es sinnvoll sein, themenorientierte Maßnahmen zu entwickeln.
- Um die wertenden Zuschreibungen der Kategorien nicht zu reproduzieren, ist es elementar, über die damit verbundenen Herrschaftsverhältnisse und strukturelle Ausschlüsse zu sprechen.

Mit zwei Broschüren möchte das Projekt die Debatte um Diversity an Hochschulen bereichern. „Heft 1: Diversity gerecht werden. Strategien für zukunftsfähige Hochschulen“ unterstützt Hochschulleitungen und Hochschulmitglieder mit Entscheidungsverantwortung bei der Einführung, strategischen Ausrichtung und nachhaltigen Verankerung von Diversity Policies. Sie ist im Oktober erschienen. Mit „Heft 2: Diversity gerecht werden. Ein Leitfaden für die Hochschulpraxis“ werden Anregungen und Impulse für alle Mitglieder der Hochschule angeboten, die konzeptionell und operativ an der Entwicklung und der konkreten Umsetzung von Diversity Policies beteiligt sind. Sie wird Anfang 2018 erscheinen. Die Broschüren können über das Büro der Zentralen Frauenbeauftragten bestellt werden.

# Internationale Gastprofessur für Geschlechterforschung

Elisabeth Kelan, Professorin an der Cranfield University in Großbritannien, forscht und lehrt im Wintersemester an der Freien Universität Berlin

Elisabeth Kelan hat seit 2014 einen Lehrstuhl für Mitarbeiterführung an der Cranfield School of Management der Cranfield University, England, inne. Sie forscht und lehrt zu Geschlechterverhältnissen in der Arbeitswelt. In ihrer Antrittsvorlesung Anfang November am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften widmete sie sich der Rolle von Männern in Gleichstellungsprozessen in Unternehmen.

Nach ihrer Promotion an der London School of Economics and Political Science arbeitete Elisabeth Kelan an der London Business School, am King's College London und an der Universität Zürich. Für ihre Arbeit wurde sie mit zahlreichen Preisen ausgezeichnet wie den „Most Influential Leadership Research Award“ 2016. Sie gehört zu den „HR Most Influential Thinkers“ des HR Magazines und hatte außerdem ein British Academy Mid-Career Fellowship inne.

Zu Kelans Forschungsschwerpunkten gehören Gender und Organisationen. Sie beschäftigt sich intensiv mit Frauen in Führungspositionen und erforscht, welche Rolle CEOs und das mittlere Management für Gleichstellung spielen können. An der Freien Universität wird die Wissenschaftlerin eng mit Kolleginnen und Kollegen des Management Departments – insbesondere aus dem EU-geförderten Projekt BOARDEQUALITY zur Rolle von Frauen in Vorständen und Aufsichtsräten – sowie dem Margherita-von-Brentano-Zentrum für Geschlechterforschung zusammenarbeiten. Im Wintersemester 2017/18 wird Elisabeth Kelan das Lehrangebot mit dem Forschungsseminar „Gender and Diversity in Organisations“ bereichern.

Die Gastprofessur „Dahlem International Network Professorship for Gender Studies“ wird im Rahmen des Zukunftskonzepts seit 2013 jährlich ausgeschrieben und an eine herausragende Wissenschaftlerin oder einen herausragenden Wissenschaftler auf diesem Gebiet vergeben. Die Professur unterstützt die Aktivitäten zur Verstärkung der internationalen Ausrichtung der Geschlechterforschung an der Freien Universität. Im Wintersemester 2013/14 wurde sie erstmals mit der kanadischen Politikwissenschaftlerin und Lateinamerika-Expertin Professorin Dr. Verónica Schild von der Western University London, Ontario, besetzt. Außerdem hatten die iranische Archäologin Leila Papoli Yazdi und die rumänische Gesundheitsexpertin Irina Căciun sowie die koreanische Nachhaltigkeitsforscherin Pilwha Chang die Professur inne. PK|wst



Prof. Dr. Elisabeth Kelan

Foto: Privat

# Wie läuft die Lehre?

Methodenblätter und Good-Practice-Beispiele aus der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre

*Melanie Bittner und Kathleen Heft,  
Mitarbeiterinnen im Projekt Toolbox Gender  
und Diversity in der Lehre des  
Margherita-von-Brentano-Zentrums und der  
Zentralen Frauenbeauftragten der  
Freien Universität Berlin*

Die „Toolbox Gender und Diversity in der Lehre“ ist seit einem Jahr online und hat in dieser Zeit eine Reihe von Neuerungen und Erweiterungen erfahren. In den letzten Monaten sind unter anderem anwendungsorientierte Methodenblätter zum Download und Good-Practice-Beispiele aus den Fachbereichen der Freien Universität hinzugekommen. Diese Materialien laden Sie ein, gender- und diversitätsbewusste Lehre in den eigenen Lehrveranstaltungen umzusetzen und sich von anderen Lehrenden inspirieren zu lassen.

## Wie wollen wir lehren und lernen?

Kennen Sie als Lehrende\*r die Situationen, dass sich immer dieselben Studierenden zu Wort melden während sich der große Rest nicht aktiv einbringt? Diskussionen im Seminar werden von wenigen lautstarken Redner\*innen dominiert, Argumente anderer Studierender werden kaum aufgegriffen? Manchmal fallen Studierende anderen Studierenden ins Wort, reagieren auf Wortbeiträge mit Augenrollen oder lachen sogar über die Beiträge ihrer Kommiliton\*innen? Eine solche Kommunikationskultur ist nicht konstruktiv und wertschätzend sondern frustrierend für Lehrende und viele Studierende.



In der Toolbox finden Sie viele Vorschläge für  
Ihren eigenen Methodenkoffer  
Foto: Jamina Diel, Creative Commons BY-NC-SA

In der Toolbox finden Sie Informationen zu unterschiedlichen Möglichkeiten, mit solchen Situationen umzugehen. Zum einen können Sie den Ablauf der Sitzungen methodisch so planen, dass die Studierenden aktiviert werden und kooperativ zusammenarbeiten, z.B. indem Sie häufiger kurze Murmelgruppen einsetzen. Um von vornherein eine gute Kommunikationskultur zu fördern, können Sie außerdem die Diskussionskultur zu Beginn der Lehrveranstaltung ansprechen und gemeinsam mit den Studierenden Vereinbarungen dazu treffen. Aber auch zu einem späteren Zeitpunkt können Sie das Redeverhalten thematisieren und die Studierenden als Gruppe für aufgetretene Probleme sensibilisieren und Lösungen entwickeln. Sie können außerdem eine Zwischenevaluation machen, um möglichen Gründen auf die

Spur zu kommen, warum sich wenige Studierende beteiligen und diese in der weiteren Planung berücksichtigen.

Für eine explizite Thematisierung der Kommunikation – egal ob in der ersten Sitzung oder im weiteren Verlauf – eignet sich das Methodenblatt „Vereinbarung über die Diskussionskultur in Lehrveranstaltungen“. Die Methode nimmt ungefähr eine halbe Stunde in Anspruch. Sie zielt darauf ab, problematisches Redeverhalten in Kleingruppen zu reflektieren und gemeinsam Handlungs- und Lösungsansätze zu finden. Die Studierenden bekommen dafür ein Handout, auf dem Beispiele für dominantes Redeverhalten aufgeführt sind und werden gebeten, Ideen zum Umgang damit zu diskutieren. Die Methode fördert eine Sensibilisierung für die Diskussionskultur im Seminar und ermöglicht, sich über Bedürfnisse zu verständigen und gegebenenfalls Regeln zu vereinbaren.

Darüber hinaus stellt die Toolbox weitere Methodenblätter, z.B. zu geschlechtergerechter Sprache, einer Pronomenrunde und verschiedenen Möglichkeiten der Gruppeneinteilung, zur Verfügung.

### What kind of researcher are you?

Seit dem Sommersemester war das Team der Toolbox an vielen Fachbereichen und Instituten zu Besuch, um die Webseite und weitere Angebote vorzustellen. Die Lehrenden wurden eingeladen, von Good-Practice-Beispielen aus ihrer Lehre zu berichten, damit gelungene Projekte, Lehrveranstaltungen und Methoden aus verschiedenen Fächern in der Toolbox sichtbar werden. Gender- und diversitätsbewusste Lehre findet schon an vielen Orten der Freien Universität statt. Nicht immer findet jedoch ein Austausch über diese Erfahrungen oder ein Transfer in andere Bereiche statt, der zu einer qualitätsbewussten und nachhaltigen Lehrkultur beitragen könnte.

Haben Sie beispielsweise schon vom Symbiose-Projekt am Fachbereich Biologie, Pharmazie, Chemie gehört? Es handelt sich dabei um eine Initiative zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Care-Arbeit und Studium. Studierende, die aufgrund ihrer Lebenssituation manche Anwesenheitszeiten in Lehrveranstaltungen nicht realisieren können, arbeiten in Tandems mit anderen Studierenden zusammen. Sie finden so gemeinsam konstruktive und eigenverantwortlich Lösungen, den Lernstoff trotz Abwesenheitszeiten zu bearbeiten und das Studium besser zu organisieren. Wir haben Janine Henkel inter-

viewt, die als studentische Mitarbeiterin das Projekt koordiniert, und stellen das Symbiose-Projekt in der Toolbox vor.

Setzen Sie in Ihren Lehrveranstaltungen digitale Tools ein? Haben Sie schon einmal in einem virtuellen Seminarraum gelehrt? Kennen Sie Open Educational Resources für die Lehre? In einem weiteren Good-Practice-Beispiel stellt Sabina García Peter, wissenschaftliche Mitarbeiterin am Margherita-von-Brentano-Zentrum, vor, wie sie im Teamteaching mit Martha Zapata Galindo am Lateinamerika-Institut ein Seminar gestaltet hat. Masterstudierende sollten im Seminar „Potentiale der Digitalisierung für die nachhaltige Produktion von Genderwissen“ eigene Fragestellungen und Forschungsdesigns entwickeln und in diesem Prozess begleitet werden – eine spannende, aber durchaus herausfordernde und arbeitsintensive Aufgabe der Lehre. Daher war Nachhaltigkeit ein wichtiges Kriterium für die Konzeption und Durchführung der Lehrveranstaltung. So wurde das Seminar so gestaltet, dass es gut für andere Forschungsschwerpunkte adaptiert werden kann. Die Studierenden waren anfangs relativ skeptisch gegenüber digitalen Tools wie Padlet oder Mindmeister. Dennoch fingen sie bald an, diese kostenlosen Webanwendungen selbstständig für weitere Arbeitsprozesse und Aufgaben zu nutzen, weil sie sich als hilfreich für die Visualisierung von Ideen oder für kooperatives Arbeiten erwiesen. Auch der Einsatz von Open Educational Resources, also freien Bildungsmaterialien, zur feministischen Wissenschaftstheorie und -methodologie war im Seminar ein großer Erfolg. Die Bearbeitung der Frage: „What kind of researcher are you?“, war eine Aufgabe der Studierenden. Ihre Ergebnisse sammelten sie in einem Wiki, wo sie die Frage im Laufe des Seminars immer wieder von neuem beantworteten. Doch auch die Lehrenden gewannen neue Erkenntnisse für forschungsorientierte Lehre, wie uns Sabina García Peter im Interview berichtete: „In unserem Fall konnte ich feststellen, dass die Studierenden sich durchaus als Forschende wahrnehmen. Und ich glaube, das wird von Lehrenden nicht unbedingt so wahrgenommen. Das ist sehr interessant für die Selbstreflexion als Dozierende“.

Vielleicht haben auch Sie in Ihrer Lehre gute Erfahrungen mit einer Methode oder einem Seminarkonzept gemacht? Sprechen Sie uns gerne an, wenn Sie ihr Good-Practice-Beispiel in der Toolbox teilen möchten.

[www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox)  
[kontakt@genderdiversitylehre.fu-berlin.de](mailto:kontakt@genderdiversitylehre.fu-berlin.de)

# Intersektionalität ist nichts für Feiglinge

Margherita-von-Brentano-Preis an die Juristin Beate Rudolf und das Forschungskollektiv „Frauen und Flucht“ verliehen.

*Sabrina Lamers,  
studentische Mitarbeiterin im Büro  
der zentralen Frauenbeauftragten  
der Freien Universität Berlin*

In diesem Jahr wurde der Margherita-von-Brentano-Preis zum ersten Mal gleich zweifach überreicht. Zu gleichen Teilen ging der Preis an die Professorin der Rechtswissenschaft Beate Rudolf sowie an das Forschungskollektiv „Frauen und Flucht“ (Miriam Bräu, Hansjörg Dilger, Kristina Dohrn, Katharina Epstude, Ana Mara, Erlenmaier, Camila von Hein, Lena Nahrwold, Maya Perusin Mysorekar, Maja Sisnowski, Laura Strott sowie Denise Garcia Bergt und weitere Frauen des International Women Space).

Margherita von Brentano, die Namensgeberin des mit 15.000€ dotierten Preises, war Philosophin und Professorin an der Freien Universität Berlin und engagierte sich besonders für Menschen- und Frauenrechte. 1970 war sie die erste Vizepräsidentin der Freien Universität.

Beate Rudolf, Direktorin des Deutschen Instituts für Menschenrechte erhielt den Preis für ihre langjährige akademische und gesellschaftspolitische Arbeit im Bereich der Menschen- und insbesondere der Frauenrechte. Ihr Wirken als Juniorprofessorin für Gleichstellungsrecht an der Freien Universität hat maßgeblich dazu beigetragen, Menschenrechte und Geschlechtergleichstellung systematisch in Lehre und Forschung zu integrieren und Intersektionalität als Überschneidung von verschiedenen Diskriminierungserfahrungen sichtbar zu machen.

Mit Rudolf teilt sich das Forschungskollektiv „Frauen und Flucht“ den Margherita-von-Brentano-Preis 2017. Studierende vom Institut für Sozial- und Kulturanthropologie und der Politgruppe „International Women Space“ haben gemeinsam ein Forschungsprojekt entwickelt, bei dem mehr als 80 Frauen über ihre derzeitige Situation in den Not- und Sammelunterkünften befragt wurden und das auf die besonderen Bedürfnisse geflüchteter Frauen aufmerksam machte. Das Projekt wurde sowohl in den regulären Lehrplan aufgenommen als auch als wissenschaftliche Publikation unter dem Titel „Living in Refugee Camps in Berlin: Women’s Perspectives and Experiences“ unter der Leitung von Professor Hansjörg Dilger und Kristina Dohrn veröffentlicht. (Rezension im Wissenschaftlerinnen-Rundbrief 1/2017, S. 43)

In seiner Auftaktrede betonte Prof. Dr. Peter-André Alt, Präsident der Freien Universität, man dürfe sich nicht darauf ausruhen, dass die Freie Universität Berlin im Vergleich zu anderen Hochschulen für außerordentlich fortgeschrittene Gleichstellungserfolge in der Wissenschaft stehe. Er lobte vor allem, dass das diesjährig gewonnene partizipative Forschungsprojekt ein Musterbeispiel dafür sei, wie Studierende die Lehre aktiv mitgestalten können. Denn darum ginge es „in Zeiten der populistischen Wissenschaftsfeindlichkeit“, der Forschungsnachwuchs soll zu eigenen Haltungen, Reflexionen und Innovationen befähigt werden. „Nicht nur Fleiß, Ausdauer und der einseitige Transfer von Wissen zählt, Studierende sollen in den Prozess miteinbezogen werden und einen eigenen forschenden Habitus entwickeln“, so Alt.



María do Mar Castro Varela, Professorin für die Alice Salomon Hochschule, hinterfragte in ihrer Laudatio, was wirklich hinter dem liberalen Image Berlin stehe. Schließlich erhielten Frauen in provisorisch organisierten Flüchtlingsunterkünften kaum Unterstützung. „Wir haben sie willkommen geheißen, aber was passierte danach?“ Sie plädierte dafür Lehre, Forschung und politischen Aktivismus mehr zu vereinen. Letztlich sprach sich Beate Rudolf in ihrer Dankesrede dafür aus, „Intersektionalität zu denken und Feminismus zu praktizieren“. Das bedeute eben auch, dass es nicht wichtig sei, „ob eine Frau ein Kopftuch trägt, sondern was sie im Kopf hat“. Die Auseinandersetzung mit intersektionalen Themen wie emigrierten Frauen mache nichts komplizierter, wie so oft der Vorwurf lautet, sondern erfasse die Welt nur angemessen in ihrer bereits existierenden Komplexität. Intersektionalität „sei eben nichts für Feiglinge“, so Beate Rudolfs Fazit.

### Forschungskollektiv „Frauen und Flucht“ zur Verwendung des Preisgeldes

Das Forschungskollektiv „Frauen und Flucht“ organisiert im Wintersemester 2017/18 ein Seminar am Institut für Sozial- und Kulturanthropologie, bei dem dialogisches Forschen mit geflüchteten Frauen\* im Mittelpunkt steht. Die Seminargruppe, die zur Hälfte aus Studierenden des Instituts und zur Hälfte aus Frauen\* mit Fluchterfahrungen besteht, wird in Kleingruppen Dialoge zwischen geflüchteten Frauen\* dokumentieren. Durch diese Form sollen klassische Hierarchiestrukturen zwischen Interviewenden als Forscher\*innen und Interviewten als Forschungsobjekte vermieden werden und stattdessen Raum für einen Erfahrungsaustausch entstehen. In den Gesprächen geht es vor allem um Erfahrungen des ‚Ankommens‘, aber auch allgemeine Erfahrungen mit dem deutschen Asylsystem werden thematisiert. Durch das Preisgeld des Margherita-von-Brentano-Zentrums können die teilnehmenden Frauen\* ein Honorar für ihren Arbeitsaufwand erhalten; die Studierenden bekommen wiederum für ihre Teilnahme Leistungspunkte angerechnet. Das Preisgeld ermöglicht außerdem die Einladung von Referent\*innen, die im Seminar Inputs zu Interviewmethoden und Übersetzungen, aber auch zu Machtfragen in der Forschung geben werden.

Geplant ist, die Ergebnisse des Seminars als Buch zu publizieren und auf einer Webseite zugänglich zu machen. Zudem begleitet eine Illustratorin mit Migrationserfahrung das Projekt künstlerisch.

Blumen für Beate Rudolf (li.),  
Direktorin des Deutschen Instituts für  
Menschenrechte

Blumen für das Forschungskollektiv  
„Frauen und Flucht“

Foto: Margherita-von-Brentano-Zentrum /  
Christian Demarco

Miriam Bräu,  
studentische Mitarbeiterin im Büro der  
Zentralen Frauenbeauftragten und  
Margherita-von-Brentano-Preisträgerin

# Goldene Ehrennadel für Gudrun Doll-Tepper

Die Sportpädagogin der Freien Universität erhielt Auszeichnung der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft

Die Sportpädagogin Professorin Dr. Gudrun Doll-Tepper von der Freien Universität ist als erste Frau mit der Goldenen Ehrennadel der Deutschen Vereinigung für Sportwissenschaft (dvsp) geehrt worden. Gudrun Doll-Tepper verfüge über einen großen Erfahrungsschatz und einen professionellen Weitblick, heißt es in der Laudatio, „gepaart mit hoher Verlässlichkeit, stetiger Dialogbereitschaft und Berliner Herzlichkeit“. Die Wissenschaftlerin erhielt die Auszeichnung Mitte September im Rahmen des 23. Sportwissenschaftlichen Hochschultages der dvsp.

Doll-Tepper ist seit 1996 Professorin an der Freien Universität Berlin und leitet den Arbeitsbereich Integrationspädagogik, Bewegung und Sport. Ihre Forschungsschwerpunkte sind gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Behinderungen/Inklusion, Paralympischer Sport, Sport in der Entwicklungszusammenarbeit und Frauen in Führungspositionen. Für ihr Projekt „Frauen an die Spitze – Aktionsbündnis zur Steigerung des Frauenanteils in den Führungspositionen des Sports“, erhielt sie zusammen mit ihren Mitarbeiterinnen 2005 den Margherita-von-Brentano-Preis der Freien Universität Berlin.

Gudrun Doll-Tepper studierte Anglistik, Sport und Erziehungswissenschaft an der Freien Universität Berlin. Sie war im Anschluss an ihr Studium als Lehrerin für Sport und Englisch an Berliner Gymnasien und viele Jahre an einer Schule für Kinder mit Lernbehinderungen und geistigen Behinderungen tätig. Sie lehrte und forschte an der Freien Universität Berlin und der belgischen Katholieke Universiteit Leuven sowie an der Beijing Sport University, Peking, China. 1985 promovierte sie an der Freien Universität zum Thema „Möglichkeiten einer motorischen Entwicklungsförderung von Kindern und Jugendlichen an Schulen für Lernbehinderte durch Sportunterricht“ und wurde 1994 mit einer Arbeit zu „Sport und Behinderung – Entwicklungstendenzen in Wissenschaft und Lehre“ an der Goethe-Universität Frankfurt am Main habilitiert. PK|*miv*



Univ.-Prof. Dr. Gudrun Doll-Tepper

Foto: Fotostudio menarc

# Erfinderinnenpreis für Sonja Andjelkovic

Afara Academic Publishing:  
FU-Alumna gründet Plattform zur Publikation empirischer Forschung aus Afrika

Auf der Internationalen Fachmesse Ideen – Erfindungen – Neuheiten (iENA) in Nürnberg ist die Kultur- und Geschichtswissenschaftlerin Sonja Andjelkovic mit dem Erfinderinnenpreis des Karrierenetzwerks women&work in der Kategorie „Geschäftsmodell und Organisation“ ausgezeichnet worden. Die Alumna der Freien Universität Berlin ist Initiatorin und Ideengeberin von Afara Academic Publishing, einer Plattform zur Publikation empirischer Forschung aus Afrika, die derzeit zusammen mit ihrem Kollegen Simon Becker, Linguist und Niederlandist, in Gründung ist.

Afara bedeutet Brücke auf Yoruba, einer westafrikanischen Sprache. Auf der von Deutschland aus betreuten Plattform werden nach einem crowd-basierten peer review-Prozess qualitätsgeprüfte, wissenschaftliche Arbeiten aus den Bereichen Sozial-, Politik-, Kultur- und Wirtschaftswissenschaften (Pilotbereiche) von Forscherinnen und Forschern aus Afrika und dem Nahen Osten (Pilotregion) kostenpflichtig zum Download angeboten. Die Einnahmen kommen zu einem großen Teil den Publizierenden zu. Des Weiteren wird die Plattform eine Kollaborationsmöglichkeit bieten, die das Ausgründen von Initiativen ermöglicht, die über die Publikationsplattform hinausgehen. So deckt Afara Academic Publishing als Social Business einerseits in Deutschland den Bedarf nach wissenschaftlichen Publikationen über soziale und politische Themen aus Afrika. Andererseits schafft es eine Einkommensquelle und damit auch Lebensperspektiven für Akademikerinnen und Akademiker in afrikanischen Ländern. Außerdem bietet es noch eine Möglichkeit der Vernetzung, um weitere Initiativen mit sozialem und wirtschaftlichem Innovationspotenzial über Kontinente hinweg zu gründen.

Die Idee wurde bereits im Juli 2017 beim Ideenwettbewerb Research to Market Challenge an der Freien Universität Berlin ausgezeichnet. Bei der Realisierung der Plattform werden Sonja Andjelkovic und ihr Mitgründer Simon Becker unterstützt von der Universitätsbibliothek der Freien Universität, der Ernst-Reuter-Gesellschaft der Freunde, Förderer und Ehemaligen der Freien Universität Berlin e.V. sowie von Profund Innovation, der Service-Einrichtung für Wissens- und Technologietransfer der Abteilung Forschung der Freien Universität.

Sonja Andjelkovic ist seit über 15 Jahren selbstständige Beraterin, Trainerin und Moderatorin in internationalen Organisationen, unter anderem im Nahen Osten, Afrika und Zentralasien und social entrepreneurin. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind Bildung, Beschäftigungsförderung/Entrepreneurship, sowie Konfliktprävention und Frauenförderung in Entwicklungs- und Schwellenländern.

Marion Kuka,  
Mitarbeiterin bei Profund Innovation,  
Wissens- und Technologietransfer  
der Forschungsabteilung  
der Freien Universität Berlin



Gratulation und Preisübergabe an Sonja Andjelkovic. Mit dem Erfinderinnenpreis wollen die Initiatoren der Karrieremesse women&work weiblichen Erfindergeist sichtbarer machen.

Foto: Simon Becker

women&work  
www.womenandwork.de

# Mutterschutz gilt künftig auch für Studentinnen

Neuregelung des Mutterschutzgesetzes ab 1. Januar 2018

*Aileen Müller-Mechsner, ehemalige Mitarbeiterin des Dual Career & Family Service der Freien Universität, jetzt Mitarbeiterin der Geschäftsstelle audit familiengerechte hochschule an der Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin*

Bisher waren Studentinnen in der Zeit vor und nach der Geburt ihres Kindes nicht vom Mutterschutzgesetz umfasst. Wenn sie das Studium ruhen lassen wollten, um sich vor und nach Geburt um sich und ihr Kind zu kümmern, konnten sie ein Urlaubssemester beantragen. Wollten sie dennoch ein Seminar besuchen, war nicht allen Beteiligten klar, welche Leistungen die schwangeren Studentinnen erbringen durften und welche nicht.

Am 23.05.2017 hat der Bundestag mit Zustimmung des Bundesrates das „Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts“ beschlossen. Das Gesetz, durch das unter anderem Studentinnen in den Schutzbereich des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) einbezogen werden, tritt voraussichtlich am 01.01.2018 in Kraft. Die Artikel 7 bis 9 (u. a. die Verlängerung der Schutzfristen bei Mehrlings- und Frühgeburten) sind bereits im Mai in Kraft getreten. Ein Teil des §32 des Mutterschutzgesetzes (z. T. Bußgeldvorschriften bei der Beurteilung der Arbeitsbedingungen) tritt erst zum 01.01.2019 in Kraft.

Ab dem 01.01.2018 fallen Studentinnen in den Anwendungsbereich des Mutterschutzgesetzes und werden in vielen Teilen den beschäftigten Frauen gleichgestellt. Das heißt, sie unterliegen grundsätzlich den gesetzlichen Schutzfristen des §3 Mutterschutzgesetz, so dass sie ab sechs Wochen vor und mindestens 8 Wochen nach der Geburt ihres Kindes nicht studieren dürfen. Auf die jeweilige Schutzfrist vor und nach der Geburt können die betroffenen Studentinnen jedoch auf eigenen Wunsch hin gem. §3 Abs. 1 und 3 Mutterschutzgesetz verzichten. Eine entsprechende Erklärung ist jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerruflich. Somit bleibt den Studentinnen die Möglichkeit erhalten, durch einen Verzicht auf die gesetzlichen Schutzfristen weiterhin an Klausuren und anderen Prüfungen teilzunehmen, wenn sie dies möchten. Wie und wo betroffene Studentinnen zukünftig ihre Schwangerschaft melden oder einen entsprechenden Verzicht vom Mutterschutz erklären können, muss nun geklärt werden. Sämtliche Arbeitsschutzregelungen gelten dann für schwangere und stillende Studentinnen wie bereits für beschäftigte Frauen in anderen Arbeitsbereichen.

Eine Schutzfrist nach der Geburt von zwölf Wochen gilt bereits für:

- Kinder mit einer Behinderung
- Mehrlingsgeburten
- Frühgeburten

Ab 1. Januar 2018 gilt zudem:

- Studentinnen werden dann in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Studentinnen im Rahmen der hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.
- Die Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) wird in das Mutterschutzgesetz integriert.
- Die Einrichtung eines Ausschusses für Mutterschutz begleitet und berät in Umsetzungsfragen.

Lange vor dieser Gesetzesnovellierung etablierte die Freie Universität Berlin bereits familienfreundliche Maßnahmen für Studierende. Diese bleiben bestehen. Schwangere Studentinnen und Studierende mit Kind(ern) bis 12 Jahre haben die Möglichkeit von der bevorzugten Anmeldung zu platzbeschränkten Lehrveranstaltungen Gebrauch zu machen. Es gibt eine 10%ige Vorabquote für diese Lehrveranstaltungen, die unter anderem an Schwangere und Studierende mit Kindern vergeben werden können. Hierfür kontaktieren sie ihr Studien- und Prüfungsbüro. Studierende mit Kind(ern), die die Anwesenheitspflicht von mindestens 85% je Lehrveranstaltung nicht erfüllen können, haben die Möglichkeit dank Studierensatzleistungen ihre Anwesenheitspflicht zu reduzieren. Die Anwesenheitsquote von 75% darf jedoch nicht unterschritten werden. Hierfür kontaktieren sie ihre/n Dozierende/n, um den Umfang der Studierensatzleistung zu besprechen. Für die Zeit des Mutterschutzes oder die Erziehung des Kindes bis zum vollendeten dritten Lebensjahres können Studierende ein Urlaubssemester während der Rückmeldefrist und bis spätestens sechs Wochen nach Semesterbeginn beantragen. Urlaubssemester zäh-

len nicht als Fachsemester. Dennoch dürfen während eines Urlaubssemesters Kurse besucht, Leistungspunkte erworben und (Abschluss-) Prüfungen geschrieben werden. Schwangere Studentinnen und Studierende, die die Erziehung eines Kindes bis zur Vollendung des zehnten

Lebensjahres übernehmen, können ein Teilzeitstudium während der Immatrikulation bzw. Rückmeldefrist beantragen. Die Fachsemester im Teilzeitstudium zählen als halbe Fachsemester. Es gibt im Teilzeitstudium keine Einschränkung des Lehrangebotes.

## Erleben. Entdecken. Begegnen. Rückblick auf das erste KidsCamp

Auf dem Campus Dahlem bot die Freie Universität in den Sommerferien eine Kinderferienbetreuung an

Ferienzeiten sind immer eine besondere Herausforderung für Eltern mit Schulkindern. Daher hat die Freie Universität mit dem KidsCamp dieses Jahr ein Angebot geschaffen, um Kindern eine spannende Ferienwoche zu bieten und Eltern zu entlasten. In den Sommerferien fand die Erstauflage des KidsCamps an der Freien Universität statt, bei der 24 Kinder das abwechslungsreiche Angebot in Anspruch genommen und den Campus Dahlem unsicher gemacht haben.

Die Organisatoren vom UniSport und dem Dual Career & Family Service stellten ganztägig von 8:30 bis 15:30 Uhr ein buntes Ferienangebot für die 8- bis 12-Jährigen zusammen.

Ob Theaterspiel, Klettern, Parcours, Jonglage, Tennis oder Selbstverteidigung, wer es sportlich und aktiv mochte, kam voll und ganz auf seine Kosten. Insbesondere das Erlernen von Selbstverteidigungstricks hat den Heranwachsenden viel Freude bereitet und neben dem Spaßfaktor berichteten die Mädchen und Jungen davon, sich dadurch zukünftig „sicherer zu fühlen“.

Als Ergänzung zum Sportprogramm konnten die zwei Gruppen zu je 12 Kindern außerdem Vorgänge am Institut für Experimentalphysik bestaunen oder Wissenswertes im Botanischen Garten lernen. Die eigene Eisherstellung mittels Stickstoff stellte sich dabei als genauso erlebnisreich heraus, wie dem Imker bei der Honigherstellung über die Schulter zu schauen.

Zur Mittagszeit war der Besuch der universitären Mensa II ein weiterer Bestandteil der Woche. Dort hieß es, die Energiespeicher für die bevorstehenden Aktionen aufzufüllen und etwas Luft vom lebhaften Unitreiben zu schnupfern.

Gemeinsam mit den vier Betreuerinnen wurden die Erlebnisse am Freitag reflektiert und neben Spiel, Spaß und Action stellte sich ebenfalls heraus, dass viele neue Freundschaften geschlossen wurden und die Teilnehmenden innerhalb ihrer Gruppen sehr zusammengewachsen sind.

Nach der positiven Resonanz und den ersten Nachfragen sind sich die Projektverantwortlichen einig, die Ferienbetreuung „KidsCamp“ auch in den kommenden Sommerferien anzubieten. Somit ist nach der Planung vor der Planung. Weitere Informationen dazu werden voraussichtlich Anfang Dezember in unserem Sportprogramm unter Kids-Camp 2018 veröffentlicht.

*Janine Wegner,  
Mitarbeiterin der Zentraleinrichtung  
Hochschulsport der Freien Universität Berlin,  
Miriam Juchem,  
Mitarbeiterin des Dual Career & Family  
Service der Freien Universität Berlin*



**Am Ball bleiben:**  
Das KidsCamp 2018 ist bereits in Planung  
Foto: Miriam Juchem

Nadine Balzter, Florian Cristobal Klenk, Olga Zitzelsberger (Hrsg.):  
Queering MINT. Impulse für eine konstruktive Lehrer\_innenbildung.



Barbara-Budrich-Verlag 2016, 317 Seiten,  
ISBN 978-3847407669 34,90 EUR

Schon seit einigen Jahrzehnten wird über das Verhältnis von Geschlecht und MINT diskutiert. Bereits in den 1970er Jahren kritisierte die feministische Schulforschung einen „heimlichen Lehrplan“. Immer wieder wurde und wird über die Vor- und Nachteile von Koedukation in naturwissenschaftlichen Fächern diskutiert und nach Wegen aus den vergeschlechtlichten Fächerkulturen und Berufsfeldern gesucht. Mittlerweile existieren bundesweit viele MINT-Projekte und Initiativen, die Mädchen und Frauen den Zugang zu männlich konnotierten Bereichen wie Naturwissenschaften und Technik erleichtern wollen. Dennoch sind geschlechter- und/oder diversityinformierte Ansätze im MINT-Bereich nach wie vor marginalisiert und spielen in den Fächerkulturen und in fachdidaktischen Ansätzen kaum eine Rolle.

Der Sammelband „Queering MINT“ greift an dieser Stelle in die Debatten und Entwicklungen ein. Angesichts der Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheitsverhältnisse in der Schule (Rassismus, Sexismus, Homophobie, Transphobie, Heteronormativität etc.) will er dazu anregen, gender- und queerinformierte Perspektiven aufzugreifen, um einen reflektierten Umgang in der Fachdidaktik, in der Lehrer\*innenbildung und in der Schulpädagogik mit geschlechtlicher und sexueller Vielfalt zu ermöglichen, Barrieren, Normalisierungen und Stereotypisierungen abzubauen und die Lehre zu verbessern. Lehrer\*innen in ihrer Multiplikator\*innenfunktion sollten „verstärkt in die Lage versetzt werden, ihre Adressat\_innen normenreflexiv, diskriminierungs- und machtkritisch in ihren Lebensentwürfen zu unterstützen und zu einer weltoffenen (Schul-)Kultur beizutragen (...)“ (Balzter/Klenk/Zitzelsberger 2017, 7).

Der Sammelband gliedert sich in drei Teile: Der erste Teil lotet grundlegend die Bedeutung geschlechterwissenschaftlicher und queerer Theorien für Pädagogik und Bildung aus. Dekonstruktive, queere Ansätze für die MINT-Fächer und darüber hinaus werden in einem zweiten Teil vorgestellt. Der dritte Teil vermittelt queere, dekonstruktive und rassismuskritische Impulse für die Lehrer\*innenbildung.

Verschiedene Aufsätze aus dem Sammelband „Queering MINT“ konstatieren, dass in den wenigen geschlechterbewussten Ansätzen im MINT-Bereich Stereotype eher reproduziert als überschritten würden. So z.B. mit vermeintlich an der Mädchenwelt anknüpfenden, „pinken“ Angeboten, die Mädchen für den MINT-Bereich interessieren wollen. Die angebliche Ferne von Mädchenwelten zu MINT werde damit fortgeschrieben. Die bisherigen Versuche, MINT-Fächer z.B. über Mädchen-„Förder“-Projekte geschlechtergerechter auszugestalten, verfestigen zudem oftmals eine Defizit und Differenzen festschreibende Perspektive. Diese Ansätze dramatisierten die Kategorie Geschlecht weiter und setzten sie als Ausgangspunkt für die Entwicklung von Maßnahmen.

Der Habitus der Lehrer\*innen in der Schule, in Schulbüchern und die Art der Vermittlung der Materie tragen dazu bei, Differenzen fortzuschreiben und Fächer geschlechtlich aufzuladen. Dadurch werden bestimmte Lernende angesprochen, anderen der Zugang zum Fach erschwert. Als Hürde

erweist sich, wenn die eigenen geschlechtlichen Identitätskonstruktionen mit den Fächerkulturen im Widerspruch zu stehen scheinen. Die systematische Reflexion geschlechtlicher Barrieren und fachkultureller Konstruktionsprozesse von Geschlecht und anderen Kategorien sozialer Ungleichheit gehören jedoch nach wie vor zu den Ausnahmen schulischer sowie universitärer Lehrpraxis.

„Queering MINT“ will mittels dekonstruktiver und queerer Impulse Naturalisierungen, Normalisierungen, Stereotypisierungen und Ausschlüsse reflektieren, hinterfragen und überschreiten. Der theoretische Teil des Sammelbandes bleibt an manchen Stellen sehr allgemein. Besonders spannend sind die Aufsätze, die Ansätze und Beispiele aus der Praxis (für Chemie, Biologie, Physik, Informatik, Technik, Sexualkunde, Körperpflege, Sport, programmatisch dazu der Aufsatz der Herausgeber\*innen) vorstellen und diskutieren.

Helene Götschel schildert in ihrem anschaulichen Aufsatz beispielsweise, wie sie in ihrer Lehre den Mainstream der Didaktik der Physik unterläuft und mit partizipativen Lehrformen gender- und diversityinformiert arbeitet. Darüber aktiviert sie mehr und andere Studierende und bezieht sie in das Lehrgeschehen ein. Götschel kritisiert traditionelle Mythen der Physik von weißen, männlichen Genies und Lehrbücher, in denen

klischeebeladene Bilder von Gewichthebern, Pirouetten drehenden Eiskunstläuferinnen usw. vorherrschen. Diesen setzt sie persönliche, nicht-weiße, weibliche, und nicht-binäre Beispiele entgegen, indem sie Biographien von Physiker\*innen mit verschiedenen Hintergründen vorstellt, Bilder und Texte auf vergeschlechtlichte und rassifizierte Muster befragt und alternative Repräsentationen für Aufgabenstellungen verwendet, so eine Bungeespringerin, ein Eiskunstläufer, eine Astronautin. Ein geschlechtlich uneindeutiger Pinguin unterstützt sie bei der Lehre und soll dazu beitragen, den Respekt und die Angst vor dem Fach Physik zu minimieren. Darüber hinaus analysiert Götschel Situationen aus ihrer Lehre, in denen aus Versuchssituationen heteronormative, sexualisierte Inszenierungen von Studierenden entstanden und wie sie nach Möglichkeiten sucht, heteronormativitätskritisch zu intervenieren.

Angesichts der momentanen antifeministischen Angriffe und des Backlashs ist zu hoffen, dass dieser inspirierende Sammelband dazu beiträgt, dekonstruktive gender- und diversityinformierte Impulse in den Fächerkulturen im MINT-Bereich, in ihrer Didaktik und Lehrer\*innenbildung zu stärken und zu verbreiten. Er bietet zahlreiche Anregungen, die eigene Praxis in der Lehre oder im Projekt zu reflektieren und zu gestalten.

*Dr. Anette Dietrich, MINToring Projektkoordinatorin Informatik am Fachbereich Physik und Institut für Informatik der Freien Universität Berlin*

### Marina Hoffmeister:

#### Mütter in Führungspositionen. Eine qualitative Untersuchung zur biografischen Positionierung in Berufs- und Privatleben und zu ihrer Dynamik.

Rund zwei Jahre nach Einführung der gesetzlichen Frauenquote in Aufsichtsräten von DAX-Konzernen ist der Frauenanteil in diesen Gremien von 25 auf 27,3 Prozent gestiegen. Ziel ist es weiterhin, auf 30 Prozent zu kommen. Dies scheint vor dem Hintergrund dieser „Dynamik“ noch ein weiter Weg zu sein. Und so könnte die Dissertationsschrift von Martina Hoffmeister (2017) mit dem Titel: „Mütter in Führungspositionen. Eine qualitative Untersuchung zur biografischen Positionierung in Berufs- und Privatleben und zu ihrer Dynamik“ aktueller nicht sein.

Hoffmeister untersucht, wie Frauen es schaffen (können), die „gläserne Decke“ zu durchbrechen. Ihre Dissertationsschrift sucht die Gründe und Erklärungen dafür

einerseits in den „biografischen Ressourcen“ der Frauen und versucht diese in einem Modell zur Analyse der „Vereinbarkeitsstruktur“ weiblicher Führungskräfte zu ergründen. Dabei geht die Autorin von drei entscheidenden analytischen Kategorien aus, anhand derer sie vier ausgewählte Interviewpartnerinnen qualitativ interviewt und hernach mehr oder weniger vage in einer graphischen Darstellung einordnet. Die drei analytischen Kategorien sind dabei Mutterbild, individuelles Frauenbild sowie Paarbeziehung / individuelles Netzwerk, „in deren Spannungsrahmen die Interviewpartnerinnen agieren“ (Hoffmeister 2017, 187).

Voraussetzung für die Auswahl der Interviewten war, dass sie als „Teamleiterin, Abteilungsleiterin, Geschäfts-



Wissenschaftlicher Verlag Berlin 2017,  
233 Seiten, ISBN 978-3-86573-982-7  
38,00 EUR

führerin, Vorstandsmitglied oder Ähnliches, und über ein Team von mindestens zehn MitarbeiterInnen verfügen“ sowie sich „über einen Zeitraum von mehreren Jahren parallel um ihren beruflichen Erfolg und die Familie gekümmert haben“ (Hoffmeister 2017, 87).

Die vier befragten Frauen weisen denn auch ganz unterschiedliche Biografien wie auch unterschiedliche Sozialisierungen auf. Zwei der vier befragten Frauen stammen aus der ehemaligen DDR und haben die Berufstätigkeit von Frauen als „Normalfall“ erlebt. Die anderen beiden Frauen waren stärker von dem westdeutschen Familienmodell geprägt, in dem die Mütter für die Haushaltsarbeit zuständig waren und die Väter für das Familieneinkommen.

Alle Befragten griffen, um Kind und Karriere zu vereinbaren zu können, gezielt auf das sogenannte „Outsourcen“ von Familienaufgaben an andere Personen (Angestellte, die sich um die Kinder kümmern bzw. eine starke Orientierung an die Herkunftsfamilie, die sich um die Kinder kümmert) zurück. Auch die Unterstützung des Lebenspartners leistete bei allen Befragten einen wesentlichen Beitrag zur Vereinbarkeit beider Lebensprojekte.

Insgesamt bietet die Dissertationsschrift durch die Fokussierung auf das Subjekt einen Einblick in die Lebenswelt einer kleinen Fallzahl von Frauen in Führungspositionen. Das Beschränken auf eine so kleine Fallzahl begründet Hoffmeister mit der Schwierigkeit, die Zielgruppe überhaupt zu erreichen (sic!).

Wie bei qualitativen Ansätzen gewünscht, wird ein detaillierter Einblick in Einzelfälle erreicht. Hierbei wird die Stärke der vorliegenden Arbeit aber genauso auch die Schwäche in der methodischen Umsetzung deutlich. Es wirft doch zumindest Fragen auf, wie die Autorin die einzelnen Interviewpartnerinnen (es handelt sich wohlgerne um qualitative Interviews) einem Schema – zudem auch noch graphisch visualisiert – zuordnet. Dies nimmt der vorliegenden Arbeit leider ein gutes Stück ihres interessanten Ansatzes und erweckt den falschen Eindruck eines quantitativen Ansatzes der Befunde.

Was bleibt? Eine dichte Beschreibung von vier Frauen, die auf unterschiedliche Weise eine Führungsposition mit Familie vereinbaren. Laut der Autorin sind die Hauptkenntnisse ihrer Untersuchung, dass es auf dem Berufs- und Lebensweg „immer mehr als eine Lösung“ gebe, sowie, dass „Erwerbsarbeit und Privatleben (...) nicht beliebig vereinbar“ seien, sondern bestenfalls in „individuellen biographischen Kompromissen kombinierbar“ (Hoffmeister 2017, 211).

*Miriam Juchem, Mitarbeiterin des Dual Career & Family Service der Freien Universität Berlin*

# Argumentieren gegen Antifeminismus

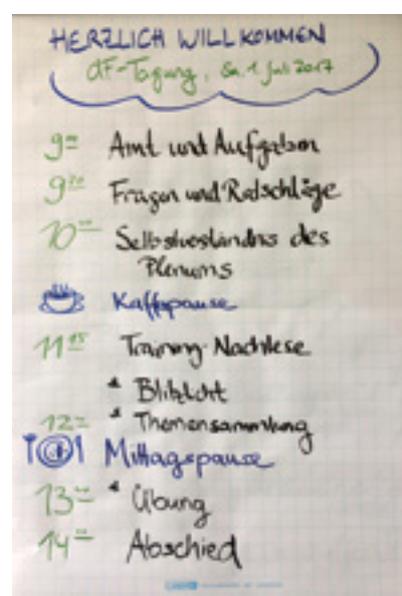
Jahrestagung 2017 aller Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin

Die diesjährige Jahrestagung der Frauenbeauftragten der Freien Universität Berlin widmete sich dem Schwerpunktthema Argumentieren gegen Antifeminismus. Zwei Tage lang, vom 30. Juni bis 1. Juli 2017, hatten die Teilnehmer\*innen die Möglichkeit, sich intensiv mit Antifeminismen auseinanderzusetzen, um einerseits deren Ursachen zu verstehen und andererseits eigene Gegenstrategien zu entwickeln. Zu Beginn stellte Nina Lawrenz, dezentrale Frauenbeauftragte am Lateinamerika-Institut, ihre Forschungsergebnisse zum Thema Antifeminismus in Kolumbien im Kontext des Referendums zum Friedensabkommen vor und zeigte Parallelen zu Deutschland auf. Sie zog das Fazit, dass sich trotz der historischen und sozialpolitischen Unterschiede beider Länder ähnliche antifeministische Tendenzen und Diskursstränge herausgebildet haben. Eine Ursache dafür liege darin, dass sich die gesellschaftlichen Verhältnisse in Zeiten von Globalisierung, Prekarisierung und aktuellen Krisen verändern und sich dadurch gleichzeitig Machtverhältnisse, Privilegien und Zugehörigkeiten verschieben. Diese tiefgreifenden Veränderungen lösen bei vielen Menschen Verunsicherungen und Ängste aus, die wiederum ein Bedürfnis nach Zugehörigkeit und klar abgegrenzten Identitäten schaffen.

Antifeminismus im Sinne von Frauenfeindlichkeit hat in seiner historischen Dimension bereits viele Formen angenommen. Da Gender in den letzten Jahren vermehrt als Angriff auf die natürliche Ordnung und damit als Bedrohungsszenario dargestellt wird, erhält der sogenannte „Anti-Genderismus“ Aufschwung. Dieser wendet sich sowohl gegen die Auspluralisierung sexueller, geschlechtlicher und familialer Lebensformen als auch gegen Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung.

Daher ist es für Frauenbeauftragte von umso größerer Bedeutung, antifeministischen Positionen in der Hochschule etwas entgegensetzen zu können. Sie dabei zu unterstützen und ihnen Werkzeug an die Hand zu geben, war Ziel des Argumentationsworkshops mit den freien Trainer\*innen Juliane Lang und Lisa Gutsche vom Netzwerk GEGENARGUMENT. Zum Einstieg in das Thema wurden eigene Erfahrungen reflektiert und Beispiele für antifeministische Aussagen gesammelt, u.a. aus den Bereichen Familie, Gleichstellung und Geschlechterforschung. In einer weiteren Übung wurde eine Drucksituation nachgestellt, in der man nur kurze Zeit zum Antworten auf eine antifeministische Parole hatte. Dies sollte veranschaulichen, dass Frauenbeauftragte – Frauen allgemein – in ihrem Hochschulalltag oft unerwartet mit Parolen konfrontiert werden und deshalb häufig nicht auf ihr Faktenwissen zurückgreifen können. Parolen souverän kontern zu können, ist auch deshalb so schwierig, weil sie gesellschaftliche Realitäten stark vereinfachen, verzerren und weder darauf ausgerichtet sind, eine konstruktive Diskussion noch eine ernsthafte Auseinandersetzung herbeizuführen. Vielmehr transportieren sie politische Botschaften und laden Probleme entsprechend auf.

Linn Jenschovar,  
Studentin der Politikwissenschaft,  
bis Juli 2017 Praktikantin  
der Zentralen Frauenbeauftragten  
der Freien Universität Berlin





Argumentationsstrategien gegen Antifeminismus  
Foto: Sabrina Lamers



Im Rollenspiel die Deutungshoheit behalten  
Foto: Sabrina Lamers

Eine typische rechte oder antifeministische Strategie ist dabei beispielsweise das Themen-Hopping, welches das Gegenüber mit einer Themenflut überwältigen soll. Charakteristisch ist zudem die normative Besetzung von Begriffen, wie zum Beispiel Familie, um Deutungshoheit darüber zu erlangen und andere davon auszuschließen.

Mögliche Gegenstrategien sind vor allem Rück- bzw. Nachfragen, mit deren Hilfe der Gesprächsverlauf gesteuert und pauschale Behauptungen gezielt hinterfragt werden. Um Verallgemeinerungen und Vorurteile zurückzuweisen, lohnt es sich, aussagekräftige Fakten parat zu haben sowie konkrete Beispiele des Gegenübers einzufordern. Eine andere Möglichkeit ist, positive Leitbegriffe in den Vordergrund zu rücken und eigene The-

men zu setzen. Allgemein ist für die Argumentationsstrategie und das eigene Verhalten der situative Kontext entscheidend, d.h. die Frage, ob man sich in der Familie, bei einer Wahlveranstaltung oder im öffentlichen Raum befindet. Auch wenn es wichtig ist, antifeministische Aussagen nicht im Raum stehen zu lassen und Stellung zu beziehen, muss sich jede\*r auch die eigenen Grenzen bewusst machen.

Insgesamt hat der Workshop viele Wege aufgezeigt, wie auf antifeministische Aussagen und Positionen reagiert werden kann und als ein Ergebnis zur Gründung der „AG Gegen Antifeminismus“ geführt.

[www.gegen-argument.de](http://www.gegen-argument.de)

### Arbeitsgruppe gegen Antifeminismus gegründet

Bei der Tagung in Erkner wurde intensiv zum Schwerpunkt Antifeminismus referiert und diskutiert. Es wurde deutlich, wie häufig die Frauenbeauftragten mit antifeministischen Positionen konfrontiert sind. Um dieses wichtige und aktuelle Thema tiefergehend zu bearbeiten, wurde eine Arbeitsgruppe gegen Antifeminismus gegründet. Deren Ziel ist es u.a., eine Broschüre herauszugeben, die Wissen und Hilfestellungen im Umgang mit antifeministischen und sexistischen Situationen bündelt. Außerdem soll verdeutlicht werden, dass Gleichstellung auch an der Universität noch vielerorts ausbaufähig ist, auch wenn sie als fortschrittlichere Institution gilt. Die AG lädt alle Interessierten dazu ein, an Treffen teilzunehmen und mitzumachen.

Bei Interesse bitte eine Mail an: [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de).

# Strategien für eine internationale Ausrichtung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten

*Canan Denli, studentische Mitarbeiterin in der Geschäftsstelle der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten*

Ende September 2017 fand die 29. Jahrestagung der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (bukof) in Erkner statt. Thema war in diesem Jahr die Internationalisierung im Kontext von Hochschule und Geschlechterpolitik unter der Überschrift „Grenzgänge“. An der Tagung nahmen nahezu 200 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte aus ganz Deutschland sowie Akteur\*innen der Gleichstellungspolitik in Hochschulen teil.

Seit längerem verfolgen Hochschulen Internationalisierungsstrategien. Sie setzen den Fokus vor allem darauf, internationale Studierende und Forschende zu gewinnen, den Studierendenaustausch zu forcieren und internationale Forschungskooperationen auszubauen.

Bei der diesjährigen Jahrestagung der bukof wurden zwei zentrale Fragen diskutiert: Welche Bedeutung hat die Kategorie „soziales Geschlecht/Gender“ für die Internationalisierung der Hochschulen? Und andersherum: Welche Auswirkungen hat die Internationalisierung auf die Geschlechterverhältnisse?

Am Eröffnungstag wurden die Teilnehmenden begrüßt von Steffen Krach, Staatssekretär für Wissenschaft und Forschung Berlin, Dr. Ulrike Guthel, Staatssekretärin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg, Barbara König, Staatssekretärin in der Senatsverwaltung Gesundheit, Pflege und Gleichstellung Berlin, und Christina Hadulla-Kuhlmann, Referatsleiterin „Chancengerechtigkeit in Bildung und Forschung“ im Bundesministerium für Bildung und Forschung. Guthel lobte die Vernetzungsarbeit der bukof. Auch Hadulla Kuhlmann fand, die bukof lege den Finger in die Wunde und habe damit eine wichtige Funktion in der Wissenschaftspolitik. Frau König wies darauf hin, dass Internationalisierung in den deutschen Hochschulen lange Jahre von der Gleichstellung getrennt war. Das müsste anders werden. Insgesamt wurde vor allem der Ausbau internationaler Netzwerke angeregt.

In der folgenden Podiumsdiskussion mit Prof. Dr. Gülay Çağlar und Dr. Florian Kohstall von der Freien Uni-



Die Mitgliederversammlung hat gewählt. Der neue Vorstand ist der alte (v.l.n.r.): Anneliese Niehoff, Universität Bremen, Dr. Mechthild Koreuber, FU Berlin, Dr. Uschi Baaken, Universität Bielefeld, Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg und Dr. Sybille Jung, Universität des Saarlandes

Foto: Stefan Sättele

versität Berlin, Prof. Dr. Naika Foroutan, Humboldt-Universität Berlin und Prof. Dr. Ilse Lenz, Ruhr-Universität Bochum, moderiert von bukof-Vorstandsmitglied Anneliese Niehoff, waren vor allem Allgemeine Gleichstellungsstandards ein großes Thema.

Im weiteren Verlauf der Tagung fanden zahlreiche Workshops statt. Besonderes Gewicht lag auf den Blickwinkeln der Rassifizierungen und Hierarchisierungen in Internationalisierungsstrategien. Themen wie Flucht und Migration, Antifeminismus und Rechtspopulismus, Rassismus, Diversity inklusive gender und diversitätsbewusste Lehre und vieles mehr wurden diskutiert.

Insgesamt ermöglichte die 29. Jahrestagung der bukof den Blick auf die vielfältige gleichstellungspolitische Praxis im Zusammenhang mit Internationalisierung. Ziel der Tagung war es, Strategien für eine internationale Ausrichtung der Gleichstellungspolitik an Hochschulen und die internationale Vernetzung von gleichstellungspolitischen Akteur\*innen zu entwickeln.

**bukof**

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V.

# Netzaktivistinnen im Austausch: Von lokalen zu globalen Kontexten

Reflexion über das deutsch-mexikanische Ausstellungsprojekt „Enlaces | Links“

Mirjana Mitrović,  
Studentin im MA Interdisziplinäre  
Lateinamerikastudien an der Freien  
Universität Berlin, Journalistin und  
Organisatorin des Projektes Enlaces | Links;  
Jan-Holger Hennies,  
Student im MA Interdisziplinäre  
Lateinamerikastudien an der Freien  
Universität Berlin, freier Dokumentarfilmer  
und Organisator des Projektes Enlaces | Links

In der Fußgängerzone der Calle Regina im Zentrum von Mexiko-Stadt herrscht ausgelassene Stimmung. Doch wer an diesen Tagen die zahlreichen vollen Bars und Cafés hinter sich lässt und durch das Eingangstor des Museo Casa de la Memoria Indómita tritt, begibt sich in eine andere Welt: dunkel, aber gleichzeitig voller Lichter und Geräusche. Einige Stimmen sprechen Deutsch, andere Spanisch – mit der Zeit sind einige Worte herauszuhören: „Feminismus“, „angreifen“, „peligro“, „Solidarität“. Eine Reizüberflutung. Nach der ersten Orientierungslosigkeit wird klar: Die Stimmen gehören zu Videos, die überall an die Wände projiziert sind.

Diese Videos sind aus Produktionen von verschiedenen Kollektiven, dazu kommen Loops, zusammengeschnitten aus Interviews mit sieben feministischen Aktivistinnen, drei aus Deutschland, vier aus Mexiko. Aber wo sind wir überhaupt? Die Eindrücke stammen aus der Ausstellung „Wir sind vernetzt“, Teil des Projektes „Enlaces | Links“, im Rahmen des Deutschlandjahres in Mexiko 2017. Die Kooperation zwischen Kollektiven und Aktivistinnen aus Deutschland und Mexiko zeigt die enorme Diversität von feministischem Online-Aktivismus sowie Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen den Ländern.

## Das Internet als kreatives Schaffungsfeld und Werkzeug für Empowerment

Die daraus hervorgegangene Ausstellung ist eine Collage aus Videos, Audios, Fotos und Texten mit verschiedenen Themensträngen: Sexismus und Gewalt gegen Frauen im Internet, beispielsweise bei Twitter; Diskussionen und mögliche Handlungsstrategien gegen Hass im Netz; das Internet als kreatives Schaffungsfeld und Werkzeug für Empowerment. Außerdem immer wieder die Debatte um die dünne oder aber verschwindende Trennlinie zwischen on- und offline und die sich anschließende Frage: Was bedeutet das für feministischen Netzaktivismus?

Die dargestellten Hashtag-Beispiele bei Twitter sind sicherlich noch die bekanntesten Inhalte der Ausstellung. Dem deutschen Beispiel #aufschrei wurde der mexikanische #MiPrimerAcoso (#MeineErsteBelästigung) gegenübergestellt. Beiden gemeinsam ist, dass sich unter ihrem Namen die Erfahrungen tausender Frauen finden, die über den erlebten Alltagssexismus sowie Gewalt gegen Frauen in beiden Gesellschaften schreiben. Und in beiden Fällen dient das Internet der Sichtbarmachung von Problemen, die sonst oft nicht ernst genommen oder negiert werden.

Neben der ermächtigenden Wirkung des Internets und Social Media wie Twitter, steht allerdings die hässliche Seite des virtuellen Raums: Personen, im Spanischen in einer Mischung aus Macho und Troll „Machitroll“ genannt, die sexistische, hasserfüllte und obszöne Kommentare schreiben. „Wenn ich auf die Straße gehe und mich jemand beschimpft, ist das auch kein schönes Erlebnis. Aber im Netz können das mitunter hundert Leute auf einmal sein. Das hat



Eintauchen in die Welt des  
Netzfeminismus

Foto: Mirjana Mitrović



#MiPrimerAcoso aus dem Netz an die Wand

Foto: Jan-Holger Hennies

nochmal andere psychische Konsequenzen und das muss man sehr ernst nehmen. Die Gewalt, die im Netz passiert, ist trotzdem real“, benennt Anne Wizorek, feministische Aktivistin aus Deutschland, in einem der Video-Loops die weitreichende Problematik der Hasskommentare.

Auf ihre Art und Weise hat das mehrheitlich muslimische Youtube-Kollektiv „Datteltäter“ eine Antwort auf den Hass in den Kommentarspalten ihrer Videos gefunden: Sie machen sich in neuen Videos über die schlimmsten Kommentare und ihre Verfasser\*innen lustig. So finden sie eine Sprache gegen den Hass und verarbeiten ihn für sich. Doch Farah Bouamar, Teil der Gruppe, macht im persönlichen Gespräch ebenso klar, dass die Datteltäter hinter den Kulissen eng zusammenstehen, wenn sie angegriffen werden: „Ganz ganz wichtig ist: Alleine bleiben ist immer mies.“

### „Digitale Selbstverteidigung ist wahnsinnig wichtig“

Und natürlich ist es nicht immer einfach zu entscheiden, auf welche Weise am besten reagiert werden kann. Die Interviews mit den Aktivistinnen zeigen deutliche Unterschiede. Fiona Krakenbürger, Mitbegründerin des Hackerinnenspaces „Heart of Code“ in Berlin, zum Beispiel stellt klar: „Digitale Selbstverteidigung ist wahnsinnig wichtig. Aber man muss auch immer mitdenken: Man kann auch angreifen. Und wir müssen uns das immer vor Augen halten. Wir müssen uns nicht immer nur selbst verteidigen. Wir müssen auch mal dafür sorgen, dass das nicht mehr nötig wird.“ Estrella Soria, Hackerin und Expertin für digitale Sicherheit aus Mexiko-Stadt, stimmt diesem Ansatz zu. Die Attacke besteht für sie in der technologischen Aneignung des Internets. Doch ist das lediglich die Meinung innerhalb der Hacker\*innen-



Für Hackerin Estrella Soria zählt auch die nicht-virtuelle Welt

Foto: Mirjana Mitrović

Blase? Denn andere – vor allem mexikanische – Aktivistinnen widersprechen der Wortwahl „angreifen“ vehement. Zusammenhängen kann dies auch mit der anderen Lebensrealität von Frauen in Mexiko. So spielt physische Gewalt gegen Frauen bis hin zu Feminiziden hier eine viel größere Rolle als in Deutschland. Allzu aggressives Auftreten, ob online oder offline, kann so für die Aktivistinnen weitreichende Konsequenzen haben. Immer wieder lässt sich dieser Unterschied – dieser enorme Einfluss der lokalen Lebensrealitäten auf das Handeln auch im virtuellen Raum – in den Diskussionen während der Ausstellung spüren.

Dennoch existieren die meisten Bewegungen inzwischen in beiden Räumen, dem physischen wie auch dem virtuellen. Beispielhaft dafür war zuletzt die weltweite Großdemonstration von Frauen und LGBTQI gegen Donald Trump, der Women’s March, der unter dem gleichnamigen Hashtag auch online Wellen schlug und Menschen so erst auf die Straße brachte. Aber ist die Unterscheidung von offline und online dann nicht bereits obsolet? So jedenfalls die Meinung von Anne Wizorek in ihrem Buch „Weil ein #aufschrei nicht reicht“: „Es darf keine Unterscheidung zwischen Real life und Online-Lebensraum geben, wenn dieser eindeutig Teil des ersten ist – und andersherum. Diese Trennung ist nicht nur für die Generationen, die mit dem Internet aufgewachsen sind, bereits mehr als hinfällig.“ Für feministischen Aktivismus bedeutet das umso mehr, ihn in allen möglichen Räumen zu denken.

Die gesamte Ausstellung kann unter enlaces-links.net in digitaler Form besucht werden. Im März 2018 wird die Ausstellung mit Rahmenprogramm in Berlin gezeigt. Mehr Infos dazu folgen auf der genannten Website.

### FUTURA-Weiterbildungsprogramm

Für Gleichstellungsakteurinnen und -akteure bietet das FUTURA-Weiterbildungsprogramm Anfang 2018 zweitägige Seminare zum Thema Beratungstraining und Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an:

**Montag, 15. Januar, 10.00–17.00 Uhr und**

**Dienstag, 16. Januar, 9.00–16.00 Uhr**

**Mittwoch, 31. Januar, 10.00–17.00 Uhr und**

**Donnerstag 1. Februar, Do 9.00–16.00 Uhr.**

Dozentinnen sind: Brigitte Reysen-Kostudis (Dipl.-Psychologin), Wendy Stollberg (stellvertretende Zentrale Frauenbeauftragte).

#### Information und Anmeldung:

[www.fu-berlin.de/sites/weiterbildung/weiterbildungsprogramm/hv/futura/index.html](http://www.fu-berlin.de/sites/weiterbildung/weiterbildungsprogramm/hv/futura/index.html)

Im Frühjahr 2018 beginnt das FUTURA-Weiterbildungsprogramm mit einem neuen zweijährigen Turnus. Konzipiert wurde es von der Zentralen Frauenbeauftragten in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum der Freien Universität.

### Lunch mitbringen und mitdiskutieren!

## Gender Lunch Talks.

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum präsentiert in diesem Wintersemester unter dem Titel „Gender Lunch Talks“ Projekte und Neuerscheinungen aus dem Bereich der Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin. Die Gender Lunch Talks finden donnerstags von 12:30 bis 13:30 Uhr in der Habelschwerdter Allee 45 im Raum KL 29/135 statt und sind offen für alle Interessierten in- und außerhalb der Freien Universität.

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum präsentiert in diesem Wintersemester unter dem Titel „Gender Lunch Talks“ Projekte und Neuerscheinungen aus dem Bereich der Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin.

**14.12.2017: Der inspizierte Muslim. Zur Politisierung der Islamforschung in Europa.** Prof. Dr. Schirin Amir-Moazami, Institut für Islamwissenschaft/Berlin Graduate School Muslim Cultures and Societies.

**25.01.2018: Kunst-Paare. Beziehungsdynamiken und Geschlechterverhältnisse in den Künsten.** Prof. Dr. Jenny Schrödl, Institut für Theaterwissenschaft.

**08.02.2018: Young Filipino men, servitude and the moral economy of becoming a seafarer and attaining adulthood.** Dr. Roderick Galam, Institut für Sozial- und Kulturanthropologie.

### GenderOpen: Repositorium für Geschlechterforschung geht online



GenderOpen, der virtuelle Speicherort für Publikationen aus dem Feld der Geschlechterforschung wird am 4. Dezember 2017 freigeschaltet. In feierlichem Rahmen wird Senatorin Dilek Kolat den roten Knopf drücken. GenderOpen bietet Forschenden und Interessierten die Möglichkeit, leichter und zielgerichtet Ergebnisse der Geschlechterforschung zu finden und mit Hilfe weniger Klicks im Volltext einzusehen und zu verwenden. Autor\_innen haben die Möglichkeit, ihre Forschungsergebnisse frei zugänglich zu machen und zu verbreiten. Die Einrichtung des

GenderOpen, der virtuelle Speicherort für Publikationen aus dem Feld der Geschlechterforschung wird am 4. Dezember 2017 freigeschaltet.

Open-Access-Repositoriums ist ein Verbundprojekt der Geschlechterforschungszentren der Berliner Universitäten, das von der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gefördert wird.

#### Information und Kontakt:

**Montag, 4.12.2017 von 14 bis 16 Uhr**, TU Hauptgebäude, Foyer (rechts neben dem Haupteingang), Straße des 17. Juni 135, 10623 Berlin  
[mvbz.fu-berlin.de/publizieren/repositorium/index.html](http://mvbz.fu-berlin.de/publizieren/repositorium/index.html)  
[blog-genderopen.de/](http://blog-genderopen.de/)

### Open-Access-Zeitschrift für Geschlechterforschung

Die Internetpräsenz Open Gender Journal (OGJ) ist eine Open-Access-Zeitschrift für die Geschlechterforschung, in der qualitätsgesicherte Fachbeiträge veröffentlicht werden. Geschlechterforschung wird als Sammelbegriff für die verschiedenen methodischen und theoretischen Ausrichtungen innerhalb der Frauen-, Geschlechter- und Genderforschung, der Gender Studies und der feministischen Forschung verwendet und schließt Queer Studies, Disability Studies, Rassismusbeforschung, Critical Whiteness und Postcolonial Studies, Diversity Studies und insbesondere auch die intersektionale Perspektiven ein. OGJ wird herausgegeben von Vertreter\_in-

nen deutschsprachiger Geschlechterforschungszentren. OGJ verzichtet auf redaktionelle Themensetzungen und ermöglicht durch eine fortlaufende Erscheinungsweise einen beschleunigten und offenen Publikationsprozess. In OGJ werden wissenschaftliche, anonym fachbegutachtete Beiträge unter einer freien und offenen Lizenz veröffentlicht (CC BY 4.0). OGJ setzt dabei auf Open Source Software (Open Journal Systems) und transparente Redaktionsprozesse und verzichtet vollständig auf Publikationsgebühren (sog. APC).

[www.opengenderjournal.de](http://www.opengenderjournal.de)

## Studie: Wie weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen

Die von Gesamtmetall beauftragte und von der TU München mit dem Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit erstellte Studie „Weiblichen Nachwuchs für MINT-Berufsfelder gewinnen Bestandsaufnahme und Optimierungspotenziale“ bringt zum ersten Mal wissenschaftliche Erkenntnisse über die Gewinnung weiblichen MINT-Nachwuchses und Evaluationsergebnisse aus Praxisprojekten systematisch zusammen, um fundierte, praxisorientierte Handlungs- und Optimierungsempfehlungen abzuleiten. Die Studie ist nach

lernortübergreifenden Einflussfaktoren und verschiedenen Lernorten (Schule, Unternehmen, Hochschulen) strukturiert. So können Lücken im Forschungsfeld und in Projektkonzeptionen identifiziert, Erfolge und Hindernisse aufgezeigt und Perspektiven für die Weiterentwicklung von MINT-Motivationsangeboten entwickelt werden.

### Information und Kontakt:

[www.kompetenzz.de](http://www.kompetenzz.de), [info@kompetenzz.de](mailto:info@kompetenzz.de).

## Veranstaltung „Chancengleichheit in DFG-Forschungsverbänden“

**Dienstag, 9. Januar 2018, 14–16 Uhr, Goßlerstr. 2–4, Raum Ko11**

Die Veranstaltung richtet sich an Koordinator\_innen von DFG-Verbundprojekten an der Freien Universität sowie weitere Personen, die an der FU für die Konzeption und Umsetzung DFG-finanzierter Chancengleichheitsmaßnahmen zuständig sind. Sie bietet ein Forum, um sich über erfolgreiche DFG-finanzierte Maßnahmen zur Karriereförderung von Wissen-

schaftlerinnen sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familienverantwortung auszutauschen. Die Veranstaltung wird von der Zentralen Frauenbeauftragten in Kooperation mit dem Dual Career & Family Service durchgeführt.

**Kontakt:** Büro der Zentralen Frauenbeauftragten, Tel.: 838 54259, E-Mail: [frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de)

## „Wenn Eltern älter werden ...“ – Fortbildung an der FU-Berlin

**Montag, 23.4.2018, 9.00–15.00 Uhr, Weiterbildungszentrum der Freien Universität Berlin**

Im Rahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention bietet das Weiterbildungszentrum in Kooperation mit dem Dual Career & Family Service der FU diese Fortbildungsveranstaltung an. Inhalt des Seminars ist es, die Teilnehmer/innen für physische und psychische Veränderungen bei ihren Eltern oder Partnern/innen zu sen-

sibilisieren und ihnen Mut zu machen, auch eher schwierige Themen wie Inkontinenz, Patientenverfügung, Tod und Sterben offen anzusprechen. Dies geschieht durch das Aufzeigen von physiologischen Veränderungen im Alter, die den Kontakt mit den nahen Angehörigen erschweren und belasten können.

### Information und Kontakt:

[www.fu-berlin.de/sites/dcfam-service](http://www.fu-berlin.de/sites/dcfam-service)

## Terre des Femmes Buchkalender 2018

Im Buchkalender (DIN A5-Format) von Terre des Femmes finden sich nützliche Infos wie Adressen wichtiger Frauenorganisationen, ein herausnehmbares Adressbuch, Ferientermine. Darüber hinaus gibt er Einblick in die Arbeit und Projekte, erzählt Geschichten rund um Terre des Femmes und porträtiert engagierte Frauen, die für ihre Rechte kämpfen. Jede Woche auf einer Doppelseite und eine zusätzliche Jahres- und Monatsübersicht garantieren Frau den Überblick.

Bestellungen im Onlineshop von Terre des Femmes [www.frauenrechte.de](http://www.frauenrechte.de) oder telefonisch unter 030-40504699-0. 210 Seiten, ISBN: 978-3-936823-26-4, 13€.



A graphic of a handprint in a dark red color, set against a lighter red background. The hand is oriented with the palm facing forward. Inside the handprint, the German phrase "NEIN heißt NEIN" is written in a bold, yellow, hand-drawn font. The text is arranged in three lines: "NEIN" on the top line, "heißt" on the middle line, and "NEIN" on the bottom line.

NEIN  
heißt  
NEIN