Publikationsserver des Leibniz-Zentrums für
Zeithistorische Forschung Potsdam e.V.

Archiv-Version

Josephine Bürgel

ZIEL SOLLTE ES SEIN, CHANCENGLEICHHEIT FÜR ALLE „UNGLEICHEN“ HERZUSTELLEN

Interview mit Josephine Bürgel, Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten der FU

DOI: 10.14765/zzf.dok-2231

Josephine Bürgel, Ziel sollte es sein, Chancengleichheit für alle „Ungleichen“ herzustellen. Interview mit Josephine Bürgel, Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten der FU, Archiv-Version des ursprünglich auf dem Portal Zeitgeschichte|online am 08.03.2019 erschienenen Beitrags: https://zeitgeschichte-online.de/interview/ziel-sollte-es-sein-chancengleichheit-fuer-alle-ungleichen-herzustellen

Dieser Text ist Teil des Dossiers „Frauen in der Wissenschaft. Ein kritischer Blick auf Alltags- und Arbeitswelt von Frauen im akademischen Betrieb “, Hg. von Sophie Genske, Rebecca Wegmann und Annette Schuhmann. Veröffentlicht auf Zeitgeschichte|online seit dem 08.03. 2019. URL: https://zeitgeschichte-online.de/themen/frauen-der-wissenschaft*

Copyright © 2023 Clio-online – Historisches Fachinformationssystem e.V. und Autor/in, alle Rechte vorbehalten. Dieses Werk ist zum Download und zur Vervielfältigung für nicht-kommerzielle Zwecke freigegeben. Es darf jedoch nur erneut veröffentlicht werden, sofern die Einwilligung der o.g. Rechteinhaber vorliegt. Dies betrifft auch die Übersetzungsrechte. Bitte kontaktieren Sie: <redaktion@zeitgeschichte-digital.de>. Für die Neuveröffentlichung von Bild-, Ton- und Filmmaterial, das in den Beiträgen enthalten ist, sind die dort jeweils genannten Lizenzbedingungen bzw. Rechteinhaber zu beachten.

Ziel sollte es sein, Chancengleichheit für alle „Ungleichen“ herzustellen

Interview mit Josephine Bürgel, Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten der FU

Josephine Bürgel, 08. März 2019

FUTURA [Geprüft am 07.03.2019] ist ein Qualifikationsangebot für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte in Hochschulen und Forschungseinrichtungen aller Wissenschaftsbereiche.

Das in Modulen aufgebaute Angebot vermittelt genderkompetentes Handeln im Beruf und wurde von der Zentralen Frauenbeauftragten der FU in Zusammenarbeit mit dem Weiterbildungszentrum der Freien Universität konzipiert und durchgeführt. Der erste Durchgang des Kurses fand von 2004 bis 2006 statt. Bis heute wird das Angebot vor dem Hintergrund der Erfahrungen der Koordinatorinnen fortlaufend evaluiert und modifiziert.
*Ziel des Programms ist es, dem in der Verfassung verankerten Recht auf Chancengleichheit im Wissenschaftsbereich mit den Mitteln der Professionalisierung der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten zur Durchsetzung zu verhelfen. Dabei stattet das Weiterbildungsangebot die Amtsträger*innen (auch über das Amt hinaus) mit den notwendigen Kompetenzen für eine erfolgreiche Gleichstellungsarbeit aus. Die Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Gleichstellungsakteur*innen wird somit als qualifizierte und qualifizierende Tätigkeit anerkannt. Zu den Inhalten dieses Professionalisierungsangebotes gehören neben den theoretischen Grundlagen von Gender, Diversität und Intersektionalität der rechtliche Rahmen, in dem sich Gleichstellungsarbeit bewegt, der Umgang mit sexualisierter Gewalt, gendergerechte Bewerbungs- und Berufungsverfahren u.v.m. Unsere Gesprächspartnerin Josephine Bürgel ist Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten der FU und (gemeinsam mit Wendy Stollberg) Ansprechpartnerin und Koordinatorin des FUTURA-Programms.*

***ZOL:** Wie bist Du in die Position der stellvertretenden Zentralen Frauenbeauftragten gekommen? Du hast ja Germanistik und Gender Studies studiert, was hat Dich also bewogen, in den administrativ-politischen Wissenschaftsbereich zu gehen?*

Ich habe bereits neben dem Studium als Frauenbeauftragte gearbeitet. In Berlin ist das Amt der Frauenbeauftragten ein Wahlamt, welches Frauen aller Statusgruppen in den Hochschulen bekleiden können. Ich habe als Studentin am Büro der dezentralen Frauenbeauftragten der Fakultät I Geisteswissenschaften an der Technischen Universität gearbeitet. Als die dortige Stellvertreterin von ihrem Amt zurücktrat, habe ich kandidiert, später auch erfolgreich als dezentrale Frauenbeauftragte. Da ich ohnehin neben meinem Studium gearbeitet habe, dachte ich, das ist doch eine gute Sache, zumal es eine Aufwandsentschädigung gibt, was viele gar nicht wissen. Ich hatte also die Möglichkeit, politisch tätig zu sein und das mit einem Job, der mich interessiert, zu verbinden. Ich bekleidete dieses Amt insgesamt acht Jahre und habe mein Studium in Teilzeit absolviert. Der Gleichstellungsbereich war, wie sich herausstellte, genau das Richtige für mich. Ich wollte keine „klassische" akademische Karriere, aber dennoch an der Hochschule arbeiten, gern politisch. Je tiefer ich in diesen Bereich hineinkam, umso mehr habe ich auch erkannt, wie viel im Bereich Gleichstellung noch zu tun ist, wie dieses Hochschulpolitikfeld gestaltet ist, wer es gestaltet, kurz, wie es sich wandelt.

ZOL: *Wurdest Du, und wenn ja wie, auf das Amt der Frauenbeauftragten vorbereitet?*

Das Weiterbildungsangebot FUTURA wurde im Arbeitsbereich der Zentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität, Dr. Mechthild Koreuber, maßgeblich von den damaligen Stellvertreterinnen Anja Hein und Wendy Stollberg entwickelt. Wendy Stollberg ist auch heute noch als Projektverantwortliche dabei.

Die Idee der Schulung für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte entstand vor allem aus der Erkenntnis, dass die meisten, die in dieses Wahlamt kommen, ins kalte Wasser springen. Wir müssen uns das Wissen selber beibringen. Daher wollte die Zentrale Frauenbeauftragte zunächst eine Schulungsmöglichkeit für die neugewählten dezentralen Frauenbeauftragten der Freien Universität anbieten. Oft ist es so, dass alle Amtsinhaber*innen ganz schnell alles *sofort* wissen wollen, was für dieses Amt gebraucht wird, was natürlich so nicht funktioniert. Daher entstand die Idee, ein zweijähriges Modulprogramm zu entwickeln, welches parallel zum Turnus der Amtsperiode angeboten wird.

So kam ich an die Freie Universität. Die damalige Zentrale Frauenbeauftragte der TU Berlin, Dr. Andrea Blumtritt, empfahl mir das Qualifizierungsprogramm, als ich noch an der TU tätig war. Ich hatte bis dahin zwar eine Menge Erfahrungen gesammelt, jedoch nie eine umfassende Qualifizierung gemacht. Meine Motivation, an diesem Programm teilzunehmen,

war zum einen der Erhalt eines Zertifikats, aber auch die Chance, Gleichstellungsarbeit gemeinsam mit anderen Akteur*innen zu reflektieren. Ich fand dann auch den Austausch mit den Kolleg*innen aus den Hochschulen unglaublich spannend. Mein Horizont hat sich dadurch deutlich erweitert. Interessant war zu erfahren, wie heterogen die gesetzlichen Grundlagen zwischen den Ländern und den Institutionen sind und wie diese umgesetzt werden. Vor allem habe ich durch den Austausch gelernt, wie sehr Entscheidungen Verhandlungssache sind, und dass es doch immer wieder erhebliche Spielräume für die Gleichstellungsarbeit gibt.
Als bei der Zentralen Frauenbeauftragten an der Freien Universität eine Referint*innenstelle ausgeschrieben wurde, habe ich mich parallel zu meinem Studienabschluss erfolgreich auf diese beworben. Dadurch habe ich die Rolle gewechselt und bin inzwischen auch als Dozentin im Rahmen des FUTURA Programms tätig.

ZOL: *Und, wie lebt es sich mit diesem Amt, ist die Sehnsucht nach der Stille der Bibliothek noch groß?*

Gute Frage. Bei mir war es immer so, wenn ich studiert habe, wollte ich gerne arbeiten und wenn ich gearbeitet habe, wollte ich zurück ins Studium. Daraus folgte ein Werdegang, in dem ganz viele Entwicklungen und Erfahrungen parallel liefen – und das nicht sehr geradlinig. Ich bin gleich nach der Zwischenprüfung ins erste Praktikum im Medienbereich gegangen, weil mein Berufswunsch Journalistin war. Weder Politik noch Gleichstellung befanden sich damals in meinem Fokus. Ich habe lange beim Rundfunk gearbeitet, aber auch beim Fernsehen und in den Printmedien. Allerdings merkte ich durch das Amt, das ich ja schon als Studentin bekleidet habe, dass dies etwas sein könnte, in dem ich gerne auch nach dem Studium arbeiten will.
Kurz: Das stille Kämmerlein war nie mein Sehnsuchtsort. Ich arbeite lieber dialogisch im Team. Und ich gehöre zu den wenigen, denen Gremienarbeit Spaß macht, wirklich. Es ist doch spannend, die Machtverhältnisse in den Sitzungen zu beobachten und zu schauen, wie ich mich da einbringen, etwas erreichen kann.

ZOL: *Kommen wir auf das Programm FUTURA zu sprechen, das Du schon seit 2015 als Dozentin und Koordinatorin begleitest. Wie nimmst Du die Erfahrungen der Teilnehmerinnen wahr, wie kommen die hier an? Ähneln sich die Berichte aus den Hochschulen, Instituten und Forschungseinrichtungen?*

Die Frage ist, was sind nun eigentlich die Handlungsoptionen der Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten? Die meisten berichten von dem Gefühl, bei Antritt des Amtes ins kalte Wasser geworfen zu sein. Es gibt ja letztlich keine definierten Voraussetzungen für das Amt. Unterschiede gibt es in den jeweiligen Organisationsstrukturen der Hochschulen und Forschungseinrichtungen. Aber die Suche nach den Handlungsoptionen eint die Amtsträger*innen[1] in der Regel. Zudem haben alle einen ausgeprägten Gestaltungswillen, sonst würden sie es ja nicht machen. Denn alle Akteur*innen, die dezentral die Ämter bekleiden, haben eine Anstellung an der Institution oder sie sind Studierende. Sie betreiben dieses Amt nebenberuflich, also zusätzlich zu anderen Aufgaben. Selbst wenn es die Möglichkeit gibt, sich dafür freizustellen oder Geld dafür zu bekommen, bedeutet es immer Mehrarbeit, und dafür muss man schon ein sehr ideales Ziel mit dieser Arbeit verbinden. Gleichzeitig vermittelt das Amt auch vieles: Ich habe beispielsweise in meiner Amtszeit als Studentin so viel über die Strukturen, Funktions- und Wirkungsweisen der Hochschule gelernt, wie es sonst kaum möglich gewesen wäre. Ich habe praktisch hinter die Kulissen geschaut und enorm viel (hochschul-)politisches Handwerkszeug erlernt.

ZOL: *Das Amt der Gleichstellungsbeauftragten ist ein politisches Amt, verbunden damit ist Macht bzw. die Möglichkeit der Einflussnahme auf Entscheidungen. Für wie groß hältst Du die realen Einflussmöglichkeiten der Amtsinhaber*innen? Vergrößert sich dieser Spielraum allmählich mit der zunehmenden Akzeptanz des Amtes?*

Meine Erfahrung hat mir gezeigt, dass die Akzeptanz der Gleichstellungsarbeit umso stärker ist, umso besser die dezentrale Amtsinhaberin in ihrem eigenen Forschungs-/Arbeitsbereich vernetzt ist beziehungsweise ein gewisses Standing besitzt. Je mehr sie von ihren Kolleg*innen anerkannt ist und zudem als Expertin in Gleichstellungsfragen wahrgenommen wird, umso erfolgreicher ist ihr gleichstellungspolitisches Wirken.

Eine Studentin hat es manchmal etwas schwerer, weil sie sich dieses Standing erst erarbeiten muss. Auch ich musste damals erst einmal in die Rolle hineinwachsen. Manchmal braucht das ein wenig Zeit. Zeit ist allerdings etwas, was niemand wirklich hat. Deshalb ist so wichtig, dass es kollegiale Netzwerke gibt. Das Wichtigste ist, erst einmal Informationen zu bekommen, Themen setzen zu können und gehört zu werden.

Grundsätzlich reicht die Existenz des Amtes qua Gesetz allein noch nicht aus, um einen Prozess voranzutreiben. Meist gilt: Mit jeder neuen Leitung muss eine neue Arbeitsgrundlage gefunden werden und Leitungsstrukturen verändern sich. Mit dem Amt zu argumentieren,

reicht also nicht, denn das gibt es in Berlin seit rund dreißig Jahren. Aber wir haben noch immer Schwierigkeiten, eine vernünftige Ausstattung für die dezentrale Frauenbeauftragte zu bekommen, das unterscheidet sich nicht allzu sehr von den Anfängen. Es gibt also leider auch eine Kontinuität der Probleme.

Es stellen sich jedoch in Berlin und natürlich auch in anderen Bundesländern Fragen danach, was überhaupt eine zeitgemäße Gleichstellungsarbeit ist, etwa im Verhältnis zur Realität der Diversität. Natürlich müssen Strukturen geändert werden, Frauen sind noch immer in vielen Bereichen unterrepräsentiert. Es ist jedoch auch wichtig, die intersektionale Perspektive einzunehmen und zu schauen, womit die Frage nach dem Geschlecht verbunden ist: Wie sehen etwa die Chancen einer Frau mit Migrationshintergrund aus? Was sind da die Hemmnisse? Ist sie vielleicht dem Mann mit Migrationshintergrund ähnlicher? Braucht man nun entsprechend den Kategorien des AGG (Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes) verschiedene Beauftragte oder ist es vielmehr sinnvoll, hierfür einen neuen Bereich zu schaffen, der sich mit Antidiskriminierung, Chancengleichheit und Geschlechtergleichstellung beschäftigt. Das würde ich begrüßen. Durch die Einbeziehung der Frauen- bzw. Gleichstellungsbeauftragten vor Ort können die Institutionen von den Erfahrungen der jahrzehntelangen Gleichstellungspolitik im deutschen Wissenschaftssystem profitieren. Wir haben ja schon einiges auf den Weg gebracht. Die Freie Universität beispielsweise ist im bundesweiten Gleichstellungsranking seit Jahren ganz vorn dabei. Sie beschäftigt im Vergleich die meisten Professorinnen und ist auch beim weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs gut aufgestellt. Da haben wir schon einiges richtig gemacht. Die Bereiche Diversity, Queer*, Rassismus, Antidiskriminierung sind allerdings noch in der Entwicklung. Hier sind andere Hochschulen schon deutlich weiter.

ZOL: *Haben sich die Anforderungen an Gleichstellungsarbeit in den letzten Jahren sehr verändert?*

Ja, sehr. Ich würde das eine, die Gleichstellungspolitik, nicht lassen, aber das „andere“, die Diversity Policies, ebenso in den Blick nehmen und die Gleichstellungsarbeit neu überdenken. Daraus ergeben sich Diskussionen, die bereits im Land Berlin und an den Hochschulen hier diskutiert werden. In diesen Diskussionen wird z. B. auch die soziale Frage thematisiert. Es gibt ja bereits Institutionen wie Arbeiterkind.de oder an der Humboldt-Universität „First Generation“. Auch das ist ein weiteres wichtiges Thema: Wie kann man Kinder aus nichtakademischen Elternhäusern aufs Studium vorbereiten? Aber letztlich sehe ich noch

keine Hochschule, die für die Verwobenheit dieser „neuen“ Herausforderungen die perfekte Lösung hat. Das ist nur in einem gesamtgesellschaftlichen Diskurs aufzulösen. Wichtig ist, dass die verschiedenen Interessen innerhalb der Institutionen oder von der Politik nicht gegeneinander ausgespielt werden.

Mein Ansatz wäre also, nicht zu fragen, auf welche Gruppen/Personen besonders eingegangen werden muss, sondern: Wie wollen wir die Hochschule gestalten, damit alle Personen, unabhängig von ihrem individuellen Hintergrund, sich gleichermaßen wohl- und wahrgenommen fühlen. Ziel sollte es sein, eine Chancengleichheit herzustellen für alle „Ungleichen“.

ZOL: *Aber ist für das große universelle Thema der Ungleichheit die Gleichstellungs- oder Frauenbeauftragte zuständig?*

Ja, das ist die Gretchenfrage, mit der sich gerade eine Vielzahl von Akteur*innen befasst. Ich glaube, man sollte das zusammenführen, auch wenn es möglicherweise kurzfristig zu Interessenkonflikten führt. Dann darf das Amt natürlich nicht auf den Schultern einer einzelnen Person lasten, es müssten Teams gebildet und Regeln für Entscheidungsprozesse festgelegt werden. Es gibt ja letztlich vor allem deshalb ein Problem, weil die Decke zu kurz ist. Es gibt zu wenig Geld, und darum kommen wir überhaupt erst in die Situation uns entscheiden zu müssen, was im Fokus der Förderung stehen soll.

ZOL: *Aber ehe sich die akademische Kultur verändert, wird es wohl noch eine Weile dauern...*

Ja, sicher. Und meine persönliche Haltung hat sicher etwas Idealistisches an sich. Dennoch glaube ich, dass es für die Probleme der Ungleichheit Lösungen gibt. Inzwischen gibt es auch unter den Berliner Frauenbeauftragten der Hochschulen Diskussionen darüber. Natürlich verstehe ich, dass manche Kolleginnen die Meinung vertreten: „Wir haben seit vielen Jahren daran gearbeitet und noch immer nicht die Gleichstellung erreicht. Daher muss Frauenförderung weiter im Fokus stehen.“

Klar hat das seine Berechtigung, es gibt nicht flächendeckend 50% Professorinnen oder die Hälfte aller Leitungspositionen wird von Frauen bekleidet. Ich meine jedoch, die Frauenbeauftragte sollte verantwortlicher Teil eines Teams sein und ihre jahrzehntelange Expertise einbringen.

Ich möchte an dieser Stelle noch einmal zu bedenken geben: Als die DFG-Gleichstellungsstandards eingeführt wurden, haben sich die Hochschulen in derart kurzer Zeit

zu Gleichstellungszielen bekannt. Es gab einen enormen Druck von Seiten der DFG bezüglich zukünftiger Fördermöglichkeiten, und daraus folgte eine Bereitschaft der Universitäten, wie in den vorangegangenen dreißig Jahren hochschulinterner Frauenförderung nicht. Dahinter steckten also auch Geld und Prestige, das Wissen also der Verantwortlichen: „Wenn wir uns nicht um Gleichstellungsangelegenheiten kümmern, werden wir abgehängt." Es brauchte den Druck von außen.

ZOL: *Dieser Druck scheint also wichtig. Gleichstellung ist ja auch in der Forschung evaluierungsrelevant. Mir scheint jedoch, dass dieser „Druck" nachgelassen hat. Wie siehst Du das?*

Die Frage ist sehr komplex, ich fürchte, ich kann sie nicht umfassend beantworten. Mein Eindruck aus unserer Arbeit ist, dass es sehr viele Wünsche von Seiten der Politik gibt, etwa was den Umgang mit Diversity betrifft. Dazu werden wenige Vorgaben gemacht, die Konzepte sollen individuell an den Hochschulen entwickelt werden. Aber es scheinen viele im Dunkeln zu tappen, wie man all die hehren Ziele zum Erreichen der Chancengleichheit umsetzen kann. Hier gibt es zu wenig Druck von Seiten der Politik. Damit meine ich nicht, dass den Hochschulen starre Strukturen vorgegeben werden sollen. Aber in Berlin wurden z. B. 2015 von allen Hochschulen zur Ausschreibung der neuen Förderperiode des Berliner Programms für Chancengleichheit vom Land Berlin Gleichstellungskonzepte verlangt. Auf einmal wurden die Entscheider*innen „gezwungen", solche Konzepte vorzulegen. Unter dieser Vorgabe wurden vielerorts, vor allem in kleineren Einrichtungen, ganz neue Kommunikations- und Arbeitsprozesse angestoßen. Das ist meiner Meinung nach ein positiver Druck. Etwas Ähnliches bräuchten wir derzeit in Sachen Diversity.

ZOL: *Es gibt also ein Ziel, das verfassungsrechtlich verankert ist. Es wird seit dreißig Jahren umgesetzt, allerdings nicht effektiv genug. Was wären Lösungen Gleichstellung effektiver zu gestalten? Geld? Sanktionen ...?*

Es sollte zunächst einmal klar sein, dass für die Gleichstellung Geld in die Hand genommen werden muss. An der Freien Universität hat sich bewährt, dass im Rahmen der leistungsorientierten Mittelvergabe auch Mittel für Gleichstellung ausgegeben werden. Gleichstellung rangiert hier zwar nicht gleichrangig: 5% im Vergleich zu 45% in der Lehre und 50% in der Forschung, aber es ist immens wichtig für die Arbeit vor Ort, dass Gleichstellung einen Leistungsindikator darstellt, der auch wieder in diesem Bereich verausgabt werden

muss. So ähnlich funktioniert ja auch das Professorinnenprogramm: Eine Stelle für eine Professorin wird über die Programmmittel finanziert, allerdings muss die Universität das Geld, welches sie dadurch spart, für die Gleichstellung verwenden. Man weiß also, es gibt Mittel, die für die Gleichstellung reserviert sind, und das wird nicht in Frage gestellt, das ist wichtig.

ZOL: *Du bist, so habe ich das auch aus den FUTURA-Kursen mitgenommen, der Ansicht Gleichstellung ist Leitungsaufgabe? Das Amt ist beratend und unterstützend tätig ...*

Die Amtsträger*innen arbeiten beratend und konzeptionell und beraten die Leitungen auf zentraler wie dezentraler Ebene. Allerdings haben die Leitungen sehr unterschiedliche Erfahrungen in Sachen Gleichstellung. Es gibt bisher an der Freien Universität keinen „Kurs" für das Leitungspersonal. Im besten Fall hat die Präsident*in schon einmal einen Fachbereich oder einen SFB geleitet, und Gleichstellung war Teil der Leitungsverantwortung. Gender- und Diversity-sensible Leitungspersonen verstehen die Bedeutung von Gleichstellungspolitik in Hochschulkontexten.

ZOL: *Wie strategisch muss die Gleichstellungsbeauftragte agieren?*

Strategie ist das A und O des Amtes. Wenn ich ein Anliegen verfolge, das gesetzlich bereits verankert ist, und ich es nicht anderen überlassen will, das Gesetz „auszudeuten", muss ich mir als Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte überlegen, wie ich mein Anliegen am besten platziere. Dafür ist es wichtig, auf Augenhöhe zu agieren und als Expert*in für Gleichstellung wahrgenommen zu werden. Viele Gremienmitglieder haben oft nur eine ungefähre Vorstellung, welche Aufgaben unser Amt beinhaltet. Im besten Fall hat mal jemand eines der Gesetze auf Bundes- oder Landesebene gelesen, aber diese Gesetze bilden auch nur das Gerüst, das es noch zu gestalten gilt.
Kurzum: Strategie finde ich enorm wichtig, deshalb unterrichte ich auch so gerne im Rahmen des FUTURA-Programms. Ich versuche hier, den Kolleginnen ganz viel mitzugeben und den Blick auf die kleinen Dinge zu lenken, mit denen strategisches Handeln anfängt. Beispielsweise haben mir neugewählte Kolleginnen aus einem Fachbereich erzählt, wie sie das das erste Mal an einer Sitzung des Fachbereichsrates teilnahmen. Dort gab es einen großen Tisch, an dem alle Gremiumsmitglieder saßen, und meine Kolleginnen wurden an einen kleinen beigestellten Tisch verwiesen, quasi an einen Katzentisch. Das geht natürlich überhaupt nicht. Die dezentralen Frauenbeauftragten gehören an den Gremientisch. Darüber hatten sich die

Kolleginnen im Vorfeld gar keine Gedanken gemacht, sie fanden dies zwar merkwürdig, haben aber diese hochsymbolische Geste dann in der Situation selbst nicht in Frage gestellt. So etwas würde ich gerne schon im Vorfeld klären. Ebenso ist es selbstverständlich, dass Frauenbeauftragte in Auswahlgesprächen Fragen stellen können. Damit ist letztlich die Möglichkeit verbunden, ausgleichend innerhalb einer Auswahlkommission zu wirken, und schließlich wollen wir auch erfragen, wie die Kandidat*innen in Sachen Gender- und Diversity-Kompetenz qualifiziert sind, das interessiert uns sowohl bei männlichen als auch bei weiblichen Kandidatinnen.

ZOL: *Ich habe schon gehört, dass ich, wenn es nur Bewerberinnen gibt, nicht beim Bewerbungsgespräch dabei sein muss ...*

Ja, das kenne ich: Warum wollen Sie dabei sein, es haben sich nur Frauen beworben? Ähnliches kann auch bei einer rein männlichen Kandidatenrunde passieren. Dabei sind Frauen doch total unterschiedlich und Männer auch. Wenn ich mich einbringen kann, wenn meine Meinung wertgeschätzt wird, kann ich darauf hinweisen: Es gibt die oder die Kandidatin, die besonders gut in einem bestimmten Bereich aufgestellt ist, etwa in der Geschlechterforschung, und darauf einen Fokus legen.

ZOL: *Letzte Frage: Vor dem Hintergrund Deiner Erfahrungen aus den FUTURA-Kursen, wo stehen wir 2019 in Sachen Gleichstellung?*

Ich würde gerne eine ganz klare Aussage treffen, aber das ist nicht möglich. Auf der einen Seite gibt es ein großes Selbstverständnis darüber, dass Frauen an der Universität sind, mit allen Möglichkeiten und Rechten. Manche denken, wir haben damit das Ziel der Gleichstellung erreicht.

Und auf der anderen Seite müssen wir bei jedem Einstellungsgespräch wieder darauf achten, dass es nicht zu einem Gender Bias kommt, welches darauf hinwirkt, dass die Präsentationsformen von Männern mehr geschätzt werden und damit den Diskurs bestimmen, und die Frauen daran gemessen werden.

Positiv ist aber auch, dass es möglich ist, dass etwa die *#metoo*-Debatte an der Hochschule ganz viel in Bewegung gebracht hat und viele sensibilisiert wurden für die Probleme sexualisierter Gewalt auch an den Hochschulen. Die Hochschulen sind zum Teil offener dafür, sich mit diesem Problem zu beschäftigen als es in der Gesellschaft der Fall ist. Auch das Thema zur Umsetzung des nivellierten Personenstandsgesetzes, die sogenannte dritte Geschlechtsoption, ist an vielen Hochschulen mittlerweile ein Thema. Auf der anderen Seite

gibt es gerade in den MINT-Fächern noch viel zu wenig Professor*innen, und gleichzeitig ist die Frage von Gleichstellung und Diversity zentral für unsere zukünftige Arbeit.

Ich habe das Gefühl, wir sind an einem Punkt, an dem sich Gleichstellungsarbeit selbst reflektieren sollte und überprüfen, was waren erfolgreiche Strategien, was behalten wir bei. Aber auch, was sollte sich hinsichtlich einer intersektionalen Weiterentwicklung von einer reinen Frauenförderung hin zu einer Gleichstellungsarbeit ändern, die eine Chancengleichheit aller „Ungleichen“ in Zukunft anders gestaltet. Das ist die Debatte, die jetzt ansteht.

Das Interview führte Annette Schuhmann am 28. Februar 2019 in den Räumen der Zentralen Frauenbeauftragten der FU-Berlin.

Zitation: Josephine Bürgel, Ziel sollte es sein, Chancengleichheit für alle „Ungleichen“ herzustellen. Interview mit Josephine Bürgel, Stellvertreterin der zentralen Frauenbeauftragten der FU, in: Zeitgeschichte-online, 08.03.2019, URL: https://zeitgeschichte-online.de/interview/ziel-sollte-es-sein-chancengleichheit-fuer-alle-ungleichen-herzustellen