

Universität Kassel, Frauen- und Gleichstellungsbüro [Hrsg.]
**30 Jahre Frauenbeauftragte. Gleichstellungsarbeit an der
Gesamthochschule/Universität Kassel**

Kassel : kassel university press 2019, 60 S.



Quellenangabe/ Reference:

Universität Kassel, Frauen- und Gleichstellungsbüro [Hrsg.]: 30 Jahre Frauenbeauftragte. Gleichstellungsarbeit an der Gesamthochschule/Universität Kassel. Kassel : kassel university press 2019, 60 S. - URN: urn:nbn:de:0111-pedocs-318100 - DOI: 10.25656/01:31810; 10.19211/KUP9783737607094

<https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0111-pedocs-318100>

<https://doi.org/10.25656/01:31810>

in Kooperation mit / in cooperation with:



<http://kup.uni-kassel.de>

Nutzungsbedingungen

Dieses Dokument steht unter folgender Creative Commons-Lizenz: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de> - Sie dürfen das Werk bzw. den Inhalt vervielfältigen, verbreiten und öffentlich zugänglich machen sowie Abwandlungen und Bearbeitungen des Werkes bzw. Inhaltes anfertigen, solange Sie den Namen des Autors/Rechteinhabers in der von ihm festgelegten Weise nennen.

Mit der Verwendung dieses Dokuments erkennen Sie die Nutzungsbedingungen an.

Terms of use

This document is published under following Creative Commons-License: <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en> - You may copy, distribute and render this document accessible, make adaptations of this work or its contents accessible to the public as long as you attribute the work in the manner specified by the author or licensor.

By using this particular document, you accept the above-stated conditions of use.

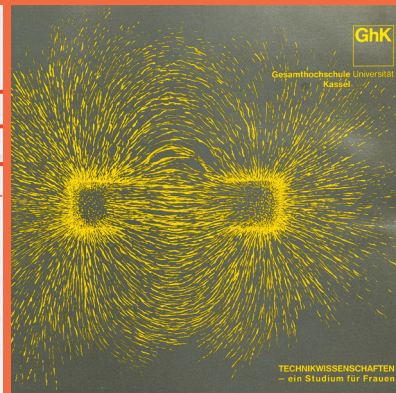
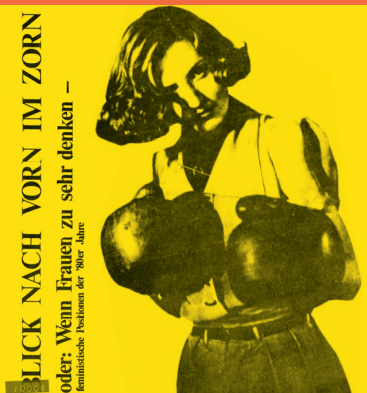


Kontakt / Contact:

peDOCS
DIPF | Leibniz-Institut für Bildungsforschung und Bildungsinformation
Informationszentrum (IZ) Bildung
E-Mail: pedocs@dipf.de
Internet: www.pedocs.de

30 Jahre Frauenbeauftragte

Gleichstellungarbeit
an der Gesamthochschule/
Universität Kassel



U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T
G L E I C H
S T E L L U N G

30 Jahre

Frauenbeauftragte

Gleichstellungarbeit
an der Gesamthochschule/
Universität Kassel

Inhalt

1 Grußwort	3
2 Einleitung	4
3 Gleichstellungsaktivitäten an der Gesamthochschule / Universität Kassel – ein Blick zurück	
Sabine Stange	7
4 Geschlechterforschung im Dialog mit Gleichstellungspolitik	
Mechthild Bereswill	42
5 Gleichstellung konkret!	
Von der Frauenbeauftragten zum Frauen- und Gleichstellungsbüro	
Angelika Flörke	45
6 Gleichstellungspolitik an der Universität Kassel: Wo stehen wir und wo wollen wir hin?	
Sylke Ernst	48
7 Anhang	50
– Anmerkungen	50
– Literatur	56
– Archivalien Hessisches Staatsarchiv Marburg (HStAM)	59
– Abkürzungsverzeichnis	59
– Abbildungsnachweis	60

Grußwort

In den vergangenen drei Jahrzehnten ist die Bedeutung der Gleichstellung für unsere Gesellschaft zunehmend in den Fokus gerückt. Trotzdem sind wir noch immer in nahezu allen Dimensionen und in fast allen Bereichen der Gesellschaft erheblich vom Ziel einer vollständigen Gleichstellung von Frauen und Männern entfernt. Hochschulen sind Teil unserer Gesellschaft, und so ist es keine Überraschung, dass auch an Hochschulen trotz unbestreitbarer Erfolge in den letzten Jahrzehnten, zum Beispiel bei der Steigerung des Anteils von Frauen bei Professuren, noch immer viel zu tun bleibt. Dies gilt natürlich auch für die Universität Kassel; ich bin sehr dankbar, dass mit diesem Band zu „30 Jahren Frauenbeauftragte – Gleichstellungsarbeit an der Gesamthochschule/Universität Kassel“ einerseits der Blick zurück gerichtet wird, aber andererseits auch die Herausforderungen für die Zukunft in dieser Hinsicht angesprochen werden.

Die Erfolge der Universität Kassel in den vergangenen Jahrzehnten haben viele Gründe. Die Gleichstellungsarbeit auf vielen Ebenen hat jedoch ganz sicher maßgeblich dazu beigetragen, dass sich die Universität in allen Zieldimensionen, insbesondere auch in Studium, Lehre und Forschung, positiv entwickeln konnte. Die Heterogenität der Universität Kassel bringt es mit sich, dass eine Vielzahl von Maßnahmen nötig sind, um Gleichstellungsziele effektiv zu erreichen. Um nur zwei für die Universität besonders große und wichtige Bereiche zu benennen: Die Situation in den Ingenieurwissenschaften, einem nicht nur in Kassel noch immer stark männlich dominierten Bereich, stellt sich völlig anders dar als in der in Kassel ebenfalls gut aufgestellten Lehrerbildung. Entsprechend vielfältig waren und sind die Ansätze und Maßnahmen, um spezifische Gleichstellungsziele zu erreichen.

Neben der Gleichstellung prägen auch andere Querschnittsaufgaben, die häufig komplex untereinander verbunden sind, die Entwicklungen an der Universität Kassel. Wir freuen uns, eine international ausgerichtete Hochschule zu sein, mit stetig steigenden Anteilen internationaler Studierender. Die Heterogenität ist außergewöhnlich hoch schon beim Einstieg ins Studium. Wir sehen diese hohe Diversität als Chance, um uns noch besser in der Lehre zu positionieren, die durch Digitalisierung und die wachsende Bedeutung lebenslangen Lernens ohnehin vielfältiger werden wird. Wichtig ist es dabei, dass Diversität, Internationalisierung und Gleichstellung nicht untereinander konkurrierende Strategien verfolgen, sondern sich auch künftig gegenseitig stärken.

Effektive Gleichstellungsarbeit stärkt alle Bereiche einer Universität, natürlich auch die Forschung. Geschlechterforschung war und ist, wie auch die Durchsicht dieses Bandes lehrt, ein für die Universität Kassel bedeutsames Forschungsfeld. Die Berücksichtigung der Kategorie Geschlecht in allen Wissensbereichen wird viele unserer künftigen Aktivitäten in der Forschung maßgeblich beeinflussen. Dies trifft beispielsweise auf in dieser Hinsicht bereits gut etablierte und erfolgreiche soziologische Untersuchungen zu, aber auch auf innovative Forschungsideen in den Ingenieurwissenschaften, zum Beispiel in der Informatik.

Erfolgreiche Gleichstellungsarbeit erfordert Engagement und Begeisterung auf allen Ebenen. Als für Fragen der Gleichstellung gegenwärtig zuständiges Mitglied der Hochschulleitung setze ich mich gern dafür ein, dass Gleichstellung in der gesamten Institution als wesentliche Zieldimension wahrgenommen wird und bei allen strategischen Entscheidungen eine wichtige Rolle spielt. Die wichtigsten Entwicklungen der vergangenen Jahrzehnte an der Universität Kassel wurden im Frauen- und Gleichstellungsbüro konzipiert und umgesetzt. Für diese erfolgreiche Arbeit, die nur aufgrund der hervorragenden Vernetzung innerhalb und außerhalb der Universität möglich war, gebührt dem Team des Büros Dank und höchste Anerkennung. Natürlich kann Gleichstellungsarbeit nur dann wirken, wenn auch dezentral die umfangreichen Aufgaben in den Fachbereichen und Abteilungen mit viel Engagement wahrgenommen werden. Daher gilt mein herzlicher Dank auch den vielen Personen, die sich in den vergangenen drei Jahrzehnten als dezentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte engagiert haben. Schließlich bedarf es der Unterstützung und der Umsetzung von unterschiedlichen Maßnahmen in den Dekanaten, in Forschungsprojekten, in Studiengängen und in jeder Lehrveranstaltung, damit Gleichstellungsarbeit gelingen kann – wir alle sind also gefordert!

Prof. Dr. Reiner Finkeldey
Präsident der Universität Kassel

Einleitung

Die Geschichte der Frauen- und Gleichstellungspolitik von der Gesamthochschule Kassel bis zur heutigen Universität Kassel lässt sich als Erfolgsgeschichte lesen. Vor 30 Jahren wurde die erste Frauenbeauftragte bestellt, die Beteiligung von Frauen in Studium und Wissenschaft ist kontinuierlich gestiegen, und dazu haben Generationen von Akteur*innen beigetragen. Ausgehend von Bündnissen von Wissenschaftlerinnen seit der Gründung der Gesamthochschule im Jahr 1971 hat sich die Gleichstellungspolitik zu einem etablierten, professionalisierten Handlungsfeld in der Universität Kassel entwickelt, das vom Frauen- und Gleichstellungsbüro und den zahlreichen dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten getragen wird. Diese Entwicklung wurde und wird zum einen durch bundesweite, wissenschaftliche Initiativen wie das Professorinnenprogramm oder die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG) gestärkt. Zum anderen spielt das gestiegene öffentliche und in vielfältigen Medien geäußerte Interesse an Gleichstellungsthemen eine Rolle, wie es z. B. in den Debatten um Familienpolitik, um die Quote für Frauen in Führungspositionen oder um den Gender Pay Gap zu beobachten ist. Innerhalb der Universität ist Gleichstellung zu einer Querschnittsaufgabe geworden und darüber hinaus zu einem Wettbewerbsfaktor zwischen den Hochschulen: Zahlreiche hochschulische Entwicklungen und Programme, die nicht direkt auf Gleichstellung ausgerichtet sind, wie z. B. der Hochschulpakt oder die Einführung von Tenure-Track-Professuren, haben gleichstellungspolitische Implikationen. Es gilt, die Gleichstellungsrelevanz zu erkennen und bei der Umsetzung zu beachten, so wie es die Förderkriterien der Programme teilweise schon fordern.

Die Erfolgsgeschichte der Gleichstellung an der Uni Kassel war phasenweise aber auch von Stillstand oder Rückschritten geprägt. Widerstände gegen Gleichstellung führten und führen zu Spannungsverhältnissen und kontroversen Debatten, z. B. um die „richtige Gleichstellungsstrategie“. Es gibt eben nicht die eine, sondern viele verschiedene Vorstellungen davon, was Gleichstellung ist und wie Ungleichheiten abgebaut werden können und sollen.

Die aktuelle Situation der Gleichstellung an der Universität Kassel lässt sich nicht ohne ihre historische Entwicklung betrachten. Sie ist geprägt von verschiedenen Strategien und Ansätzen von zahlreichen Gleichstellungsakteur*innen aus unterschiedlichen Fach- und Organisationskulturen sowie Statusgruppen mit unterschiedlichen Kompetenzen, Ressourcen, Interessen und Motivationen. Diese übereinstimmenden und zugleich divergierenden Ansätze gilt es, in den hochschulischen Debatten auszubalancieren und in einem produktiven Dialog zu halten. Dabei müssen auch die Aufgabenvielfalt der Einzelnen und die zur Verfügung stehenden Ressourcen für Gleichstellungsaufgaben berücksichtigt werden.

Die vorliegende Publikation zeichnet die Geschichte der Gleichstellungsarbeit an der heutigen Universität Kassel nach und blickt aus verschiedenen, kritisch reflektierenden Perspektiven auf die aktuellen Entwicklungen von Gleichstellung und auf das Verhältnis von Frauen- und Geschlechterforschung und Gleichstellung an der Universität Kassel.

Im Zentrum steht die wissenschaftliche, historische Aufarbeitung der Entstehung und Entwicklung der Gleichstellungsarbeit von den Anfängen der Gesamthochschule bis ins Jahr 2018. Die dafür nötigen Recherchen wurden aus Mitteln des Sonderfonds Chancengleichheit der Universität Kassel anfinanziert und im Rahmen eines vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK) im Forschungsschwerpunkt „Dimensionen der Kategorie Geschlecht“ geförderten Forschungsprojekts unter Leitung von Prof. Dr. Mechthild Bereswill fortgeführt. In diesem Projekt hat Sabine Stange „ein[en] Blick zurück“ gewagt. Sie verbindet Informationen und Zitate aus historischen Dokumenten mit Rückblicken und Reflexionen ehemaliger Gleichstellungsakteurinnen zu einer spannenden Geschichte der Gleichstellung in der Universität Kassel.

Mechthild Bereswill, Professorin für Soziologie sozialer Differenzierung und Soziokultur im Fachbereich Humanwissenschaften der Universität Kassel, lädt in ihrem Beitrag zum Dialog der Geschlechterforschung mit der Gleichstellungspolitik ein. Angelika Flörke schildert in „Gleichstellung konkret“ die Vielfalt und den Wandel der Gleichstellungsarbeit aus der Perspektive ihrer langjährigen Tätigkeit als Mitarbeiterin im Frauen- und Gleichstellungsbüro und als Referentin für Chancengleichheit. Sylke Ernst, seit 2012 Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte der Universität, blickt auf die zukünftigen Herausforderungen der Gleichstellungspolitik.

Danksagung

Diese Publikation kam durch das Engagement von vielen Menschen zustande. Als erstes ist Mechthild Bereswill zu nennen, die beim HMWK erfolgreich einen Forschungsantrag zur Geschichte der Gleichstellung an der Kasseler Hochschule gestellt hat. Sabine Stange hat sich daraufhin mit Unterstützung von Angelika Flörke und Mitarbeiterinnen im Frauen- und Gleichstellungsbüro durch zahlreiche, aus dem Hessischen Staatsarchiv in Marburg herbeigeschaffte Aktenordner und durch die Regale des Frauen- und Gleichstellungsbüros gearbeitet und mit mehreren Zeitzeuginnen gesprochen. Naëmi Buddruhs unterstützte sie im Rahmen ihres Forschungspraktikums im Masterstudiengang Soziale Arbeit bei den Gesprächen und deren Auswertung sowie beim Erstellen des Manuskriptes für den Rückblick. Die Zusammenarbeit in der Gruppe der Autorinnen war von Offenheit und Vertrauen geleitet, sie hat Leichtigkeit verliehen und durch arbeitsintensive Phasen getragen.

Den Zeitzeuginnen sei dafür gedankt, dass sie sich darauf eingelassen haben, zurückzuschauen, ins Gespräch zu kommen und durch ihre Erinnerungen zur Schärfung unserer heutigen Standortbestimmung beizutragen. Ihr Engagement war und ist die Grundlage für unsere heutige Arbeit.

Gedankt sei auch allen Menschen, die uns beraten haben und durch ihr Interesse am Thema die Arbeit vorangebracht haben. Hier sind Edith Glaser, Professorin für Historische Bildungsforschung, und die Kolleginnen der Landeskongferenz der Hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen (LaKoF) zu nennen.

Im Namen aller Autorinnen danke ich der Gleichstellungskommission und dem Präsidium der Universität Kassel für das Vertrauen in das Projekt und für die Anfinanzierung des Projekts.

Dr. Sylke Ernst, im März 2019

Gleichstellungsaktivitäten an der Gesamthochschule/Universität Kassel – ein Blick zurück

„Eine Hochschule ist ein ganz entscheidender Teil der Gesellschaft und Veränderungen ergeben sich nur dann, wenn Bildungsinstitutionen, sei es Schule, Kindergarten, vor allen Dingen aber auch Hochschule, intellektuell, also wissenschaftlich, Themen, die unsere Gesellschaft bewegen sollten, vorbereiten oder erforschen, um so jungen Menschen Ideen, Entwicklungen und notwendige Veränderungen ins Bewusstsein zu bringen.“ (Claudia Brinker-von der Heyde)¹

Dieses Verständnis von Hochschule als innovativer gesellschaftlicher Raum ist historisch gesehen relativ jung. Nur wenig älter ist die Öffnung der Hochschulen für Frauen. Im deutschsprachigen Raum war die Universität als Lern- und Arbeitsort seit den ersten Gründungen im Mittelalter (Heidelberg, Greifswald, Köln, Erfurt) über Jahrhunderte hinweg Männern vorbehalten. Das lag u. a. daran, dass die Universitäten aus Domschulen hervorgingen und ihr Ziel zunächst die Ausbildung für Kirchenämter und Staatsdienste war, zu denen Frauen keinen Zugang hatten.² Dennoch sind einzelne Frauen wie Dorothea Christiane Erxleben (1715–1762) oder Dorothea Schlözer (1770–1825) bekannt, die im 18. Jahrhundert promovierten.³ Während in Zürich bereits 1867 Frauen zum Studium zugelassen wurden, bekamen in Hessen-Darmstadt ebenso wie in Preußen Frauen erst 1908 das Recht, sich als Studentinnen einzuschreiben.⁴ Zuvor hatten Frauen bereits im Ausland studiert, wie z. B. Deutschlands erste Zahnärztin Henriette Hirschfeld (1834–1911) in den USA oder die erste in Berlin praktizierende Ärztin Franziska Tiburtius (1843–1927), die ebenso wie ihre Kollegin Emilie Lehmus (1841–1932) in Zürich ihr Examen gemacht

hatte.⁵ Der Weg zu einem Studium wurde Anfang des 20. Jahrhunderts zusätzlich dadurch erschwert, dass dafür ein Abitur benötigt wurde. Dieses konnten Mädchen nicht ohne Hindernisse erwerben, da sie kein Gymnasium besuchen durften. 1896 legten die ersten sechs Frauen in Berlin als Externe die Abiturprüfung ab.⁶ Insbesondere Frauenvereine hatten sich im Umfeld der ersten deutschen Frauenbewegung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts für erweiterte Bildungschancen für Frauen eingesetzt, auch finanziell. Bekannte Aktivistinnen sind hier z. B. Helene Lange (1848–1930), die ab 1893 dreiklassige Gymnasialkurse im Anschluss an die höhere Töchterschule initiierte, und Hedwig Kettler (1851–1937), die mit dem Frauenverein „Reform“ das erste deutsche sechsklassige Mädchengymnasium gründete.⁷

Seit 1920 dürfen Frauen sich offiziell habilitieren. So erhielten 1923 zwei Frauen zum ersten Mal in Deutschland eine ordentliche Professur: Margarethe von Wrangell (1877–1932) für Botanik und Mathilde Vaerting (1884–1977) für Pädagogik. Außerordentliche Professuren erhielten 1922 Emmy Noether (1882–1935) für Mathematik und 1926 Lise Meitner (1872–1968) für Physik.⁸ Bald darauf wurde der Zugang zur Hochschule aber wieder erschwert: 1933 wurden Zulassungsbeschränkungen eingeführt, die den Anteil der Abiturientinnen und Studienanfängerinnen auf jeweils 10 Prozent begrenzten und Personen jüdischer Herkunft ganz vom Studium ausschlossen. Nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges wurden zunächst bevorzugt Soldaten und Kriegsversehrte sowie emigrierte Wissenschaftler an die westdeutschen Universitäten geholt. Dadurch, dass vor allem Privatdozenten berufen und Professuren nicht öffentlich ausgeschrieben wurden, hatten Frauen nur bei Hausberufungen eine Chance auf eine Professur. Eine zentrale Rolle für den lange Zeit geringen Anteil von Professorinnen spielt außerdem, dass Frauen in Westdeutschland bis 1963 den öffentlichen Dienst verlassen mussten, wenn sie heirateten.⁹



Plakat zur Eröffnung
des Archivs der
deutschen Frauen-
bewegung 1984

Wie kam es zur Bestellung einer Frauenbeauftragten an der Gesamthochschule Kassel?

Zunächst engagierten sich an der Reformhochschule vor allem Studentinnen für die Sichtbarkeit und Auseinandersetzung mit der Situation von Frauen, u. a. gründeten sie 1979 ein autonomes Frauenreferat im AStA. Die hier aktiven Studentinnen setzten sich z. B. für die Einrichtung einer „Frauenprofessur“ ein, initiierten ein „Frauencafé“ und gaben Informationsbroschüren für Erstsemesterinnen heraus.¹¹ Im integrierten Studiengang Sozialwesen entstanden in dieser Zeit mehrere Studienprojekte, die sich mit Themen beschäftigten, die in besonderer Weise Frauen betrafen, z. B. zur Mütter- und Schwangeren-Beratung (ab 1976) und zum Frauenhaus (ab 1979).¹² Darüber hinaus führten Initiativen aus der GhK 1984 zur Eröffnung des Archivs der deutschen Frauenbewegung in Kassel und 1985 zur Gründung des „Frauentreff Brückenhof“, eines Vereins zur Förderung stadtteilbezogener Frauenbildung.¹³ Die 1986 zum ersten Mal angebotene Offene Frauenhochschule war als Bildungsurlaub anerkannt und richtete sich damit auch an Interessierte außerhalb der Hochschule.¹⁴

Angestoßen durch die Aktionen und Debatten der zweiten deutschen Frauenbewegung wurden in den 1970er Jahren Fragen nach geschlechterbezogener Ausgrenzung und Chancengleichheit auch an den Hochschulen aufgeworfen. In dieser Zeit wurde im Zuge der Bildungsreformen die Kasseler Gesamthochschule (GhK) gegründet, neben der Lehramtsausbildung gestufte Studiengänge mit Fachhochschul- und Universitätsabschluss anbot. Als Gründungspräsidentin ernannte die Landesregierung Dr. Vera Rüdiger. In die neue Hochschule wurden bereits vorhandene Studien-

und Ausbildungsinstitute integriert: die Kasseler Hochschule für Bildende Künste (HBK), die Ingenieurschulen in Kassel und Witzenhausen, die Höhere Wirtschaftsfachschule (HWF) sowie pädagogische und sozialpädagogische Ausbildungsstätten. Im Zentrum stand eine reformierte Ausbildung für das Lehramt mit einem entsprechenden Fächerspektrum. Im ersten Wintersemester 1971/72 waren 2.913 Studierende an der GhK eingeschrieben. Als neues Hochschulgebäude war das Aufbau- und Verfügungszentrum (AVZ) in Kassel-Oberzwehren errichtet worden.¹⁰

Wichtige Impulse für eine Institutionalisierung von Gleichstellungsaktivitäten an der Hochschule kamen in den 1980er Jahren auch von der Landesregierung. So erließ die Bevollmächtigte der hessischen Landesregierung für Frauenangelegenheiten am 31. Oktober 1984 Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im hessischen Landesdienst (Frauenförderplan),¹⁵ und im November 1986 bat die hessische Wissenschaftsministerin Dr. Vera Rüdiger, die ehemalige Gründungspräsidentin der GhK, alle hessischen Hochschulen um Stellungnahmen zu den von ihr vorgelegten „Grundsätze[n] zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen und künstlerischen Personals an den Hessischen Hochschulen“.¹⁶

Artikel in der Publik
vom 17. Februar 1988

Frauenrat noch nicht komplett

Der Frauenrat, eines der Instrumentarien, das – wir berichteten – gemäß des geltenden Frauenförderplans die Gleichstellung von Frauen an der GhK vorantreiben helfen soll, kann jetzt seine Arbeit aufnehmen: Die Frauenvollversammlung wählte am 10. Februar aus der Gruppe der wissenschaftlichen Bediensteten Dr. Gabriele Kaiser-Messmer, Fachbereich Mathematik, und Dipl.-Soz. Vera Lasch, Fachbereich Stadt/Landschaftsplanung, sowie aus der Gruppe der sonstigen Bediensteten Monika Ruckel, Fachbereich Biologie/Chemie und Barbara Hofer, Fachbereich Produkt-Design.

Kandidatinnen aus den Gruppen der Professorinnen und der Studentinnen stellten sich nicht zur Wahl. Während von den anwesenden Hochschullehrerinnen sich gegenwärtig aus Zeitmangel keine ihre Mitarbeit in diesem Gremium anbot, führten die Studentinnen bei genereller Bereitschaft noch Diskussions- und Informationsbedarf an. Der Frauenrat will im Sommersemester eine Frauenbeauftragte auf Vorschlag der Frauenvollversammlung wählen.

p.



Ab Dezember 1984 trafen sich an der Gesamthochschule Bedienstete, Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in einer Arbeitsgruppe zu frauenpolitischen Fragestellungen. Auf der Agenda standen u. a. die Sammlung und Weitergabe von Informationen sowie die Entwicklung von Konzepten zu den Themen Frauenbeauftragte und Gleichstellungsrichtlinien. Auch die Vernetzung mit der Stadt Kassel war ein wichtiges Thema.¹⁷ Im Mai 1986 gab diese Arbeitsgruppe eine Broschüre heraus, in der sie u. a. Texte zur Situation von Studentinnen an der Gesamthochschule, zu Frauenförderung, Frauenförderplänen bzw. Gleichstellungsrichtlinien und zu einer zukünftigen Frauenbeauftragten veröffentlichte.¹⁸

Im Februar 1985 hatte der Konvent der GhK bereits beschlossen, ein Frauenförderprogramm zu entwickeln,¹⁹ und Anfang 1986 war ein Referat zur Planung von Frauenfördermaßnahmen und Frauenstudien eingerichtet worden, das als zentrale Anlauf- und Koordinationsstelle dienen sollte. Zu den Aufgaben der Referentin gehörten die planerische Vorbereitung und Unterstützung von Frauenfördermaßnahmen, von Frauenforschungsprojekten und Frauenstudien sowie die Kooperation mit Frauengruppen innerhalb und außerhalb der Gesamthochschule.²⁰ Am 22. Januar 1986 entschied der Konvent schließlich, eine Stelle für eine Frauenbeauftragte einzurichten.²¹

„Frauenförderung ist ihr Ziel“²⁸

Als erste gewählte Frauenbeauftragte der GhK hatte Dr. Helga Adolph vom 1. April 1989 bis zum 31. März 1991 das Amt inne. Die Sportwissenschaftlerin, die nach dem Studium an der TU Darmstadt zunächst als Referentin im damaligen Bundesausschuss Leistungssport gearbeitet hatte, kam im Sommersemester 1974 als wissenschaftliche Assistentin an die Gesamthochschule Kassel. Dort promovierte sie 1979 und war anschließend als akademische Oberrätin in Lehre und Forschung am Institut für Sport und Sportwissenschaft tätig.

Im Gespräch erzählt Helga Adolph, dass sie über ihre Aktivitäten in männlich dominierten Sportbereichen zur Frauenfrage gekommen sei. Sie wurde angesprochen, ob sie sich vorstellen könne, das Amt der zentralen Frauenbeauftragten an der Kasseler Hochschule zu

übernehmen und stellte sich daraufhin in einer für die Wahl einberufenen Frauenvollversammlung vor: „Es hat viele überzeugt, dass ich aus dem Sport kam, der eben doch sehr stark in den Verbands- und Organisationsstrukturen ausschließlich männlich besetzt ist, und dass wir Frauen deshalb ein schwereres Standing haben. Diese Situation habe ich dargestellt, auch mein bisheriges Engagement in sportlichen Mädchen- und Frauenprojekten und so weiter.“

Nach zwei Jahren Amtszeit als Hochschulfrauenbeauftragte kehrte Helga Adolph an ihren Fachbereich zurück und war dort als dezentrale Frauenbeauftragte weiterhin in der Gleichstellungspolitik aktiv bis sie 2010 in Alterszeitung ging.²⁹

Es dauerte jedoch noch drei Jahre, bis die erste Frauenbeauftragte ihr Amt antreten konnte. Ende 1987 folgte zunächst die Verabschiedung von „Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel“, kurz „Frauenförderplan“ genannt.²² Entsprechend dieser Richtlinien wurde im Februar 1988 in einer Frauenvollversammlung der erste Frauenrat der GhK gewählt.

In diesem Frauenrat gab es bis 1994, d. h. vor dem Inkrafttreten des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG), insgesamt acht Sitze, jeweils zwei für jede der universitären Statusgruppen (Professorinnen, wissenschaftliche Mitarbeiterinnen, sonstige Mitarbeiterinnen und Studentinnen).²³ Jedoch waren nicht immer alle Positionen besetzt.

Bemerkenswert ist, dass die Hausmeister in der Anfangszeit Plakate des Frauenrats auf dem Hochschulgelände entfernten²⁴. Bis zur Wahl der ersten Frauenbeauftragten dauerte es dann noch bis zum Wintersemester: Im Dezember 1988 wählte der Frauenrat nach einer Frauenvollversammlung eine Frauenbeauftragte für die Gesamthochschule Kassel und schrieb anschließend an den Präsidenten:

[...] auf der Frauenvollversammlung am 16.12.88 haben sich 3 Kandidatinnen für das Amt der Frauenbeauftragten an der GhK vorgestellt. Auf Vorschlag der Frauenvollversammlung wurde in unserer Sitzung am 16.12.88 einstimmig Frau Dr. Helga Adolph, FB 3, gewählt. Wir schlagen Ihnen hiermit Frau Adolph zur Bestellung vor.²⁵

Zum 1. April 1989 wurde Helga Adolph vom Präsidenten der Gesamthochschule Kassel als Frauenbeauftragte bestellt.²⁶ Dieses Ereignis erregte auch außerhalb der GhK Aufmerksamkeit, wie ein Artikel in der Kasseler Lokalzeitung HNA illustriert.²⁷

Von den Mühen des Anfangs

Der Beginn der Amtszeit der ersten Frauenbeauftragten an der GhK war u. a. geprägt von alltagspraktischen Fragen der Büroorganisation. So ging es erst einmal darum, Räume, Möbel, einen Telefonanschluss und eine Schreibmaschine für die Frauenbeauftragte und den Frauenrat zu bekommen.³⁰ Die vorgesehenen Räumlichkeiten lagen im Hinterhaus der Mönchebergstraße 21 A, Parterre rechts, waren aber noch nicht bezugsfertig. Dies geht aus einem Schreiben hervor, mit dem die Frauenbeauftragte nach ihrem Amtsantritt die Mitglieder des Frauenrats zu einem Gespräch „in unseren neuen – bis dahin hoffentlich auch fertig gestrichenen – Räumen“ einlud.³¹

Helga Adolph erinnert sich an diese Anfangszeit:

„Um mich bekannt zu machen, bin ich erstmal im Prinzip umher gelaufen bzw. gefahren, es war fast wie Klinkenputzen. So habe ich mit den einzelnen Fachbereichen Kontakt aufgenommen und mich erst mal vorgestellt: ‚Ich bin die zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule und ich möchte mich mit Ihnen unterhalten, ob Sie Probleme haben und so weiter.‘ Ich musste erstmal mein Arbeitsfeld generieren. Es gab sehr viele Frauen, die Schwierigkeiten mit Arbeitszeiten, Teilzeiten, Beurlaubungen usw. hatten, und die sie auch in diesen Gesprächen geäußert haben.“

Außerdem stand die Überarbeitung der auf zwei Jahre befristeten „Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel“ von 1987 an. Im Juli 1990 beschloss der Senat die gemeinsam mit der Frauenbeauftragten überarbeiteten Richtlinien erneut.³² In diesen waren die Aufgaben und Rechte der zentralen Frauenbeauftragten konkretisiert und präzisiert worden, z. B. bei Stellenausschreibungen und Bewerbungsverfahren.

„7. Die Frauenbeauftragte ist von den Einrichtungen über Zeit und Ort der Vorstellungsgespräche rechtzeitig zu informieren, wobei die Namen der einzuladenden Bewerberinnen und Bewerber mitzuteilen sind. Sie kann, soweit sie dies für erforderlich hält, an den Gesprächen teilnehmen. Im übrigen hat sie das Recht, gegenüber der Einrichtung bzw. dem Präsidenten zum Verfahren Stellung zu nehmen.“³³

Auch ein Widerspruchsrecht bei Einstellungsvorschlägen wurde eingeführt. Die Entscheidung darüber, inwiefern die vorgetragenen Argumente zu einer Neuberatung der Stellenbesetzung führten, blieb dem Präsidenten vorbehalten. Ergänzt wurden des Weiteren Passagen zur Berücksichtigung von Frauen bei Stellen für Tutorien und wissenschaftliche Hilfskräfte, zum Angebot von Frauenselbstverteidigungskursen im Hochschulsport, zur Erstellung eines Frauenvorlesungsverzeichnisses, zu einer auf eine wissenschaftliche Laufbahn orientierten Studienberatung für Studentinnen, zu Sexismus am Arbeitsplatz sowie zu einer geschlechtsneutralen Amtssprache in Formularen oder Richtlinien. Außerdem wurde die von der Frauenbeauftragten vorgeschlagene Bestellung von dezentralen Frauenbeauftragten in Fachbereichen und zentralen Einrichtungen aufgegriffen.

Ein großer Diskussionspunkt war in dieser Zeit die Entlastung der amtierenden Frauenrätinnen. Sie bemängelten, dass in der Neufassung der „Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel“ keine Ausgleichsmittel für den Frauenrat mehr vorgesehen waren (zuvor gab es 16 Hilfskraftstunden pro Monat), sondern dass die Frauenrätstätigkeit jetzt als Dienstaufgabe definiert wurde und dadurch in zeitlicher Konkurrenz zu anderen Dienstaufgaben stand. Der Frauenrat organisierte eine Unterschriftensammlung, mit der Frauen an der GhK um Unterstützung gebeten wurden.³⁴

„Wir wollen bei gleicher Leistung gleiche Chancen in Studium, Verwaltung, Lehre und Forschung. Diese können wir nicht erreichen, indem wir beim Kampf für die Gleichstellung wieder benachteiligt werden durch Doppelbelastung.“³⁵

Die Hochschulleitung argumentierte hingegen, dass Ausgleichsmittel nur für die Aufbauzeit vorgesehen gewesen seien und dass die Mitarbeit in Selbstverwaltungsgremien der Hochschule zu den Dienstaufgaben zähle. In diesem Zusammenhang wurde auch auf die neu bestellte Frauenbeauftragte verwiesen, die vollkommen von Dienstaufgaben freigestellt sei.³⁶

Schwierig gestaltete sich auch, angemessene Räumlichkeiten für die Tätigkeit des Frauenrats zu finden. So schrieb der Frauenrat am 4. Januar 1991 an den Präsidenten:

„Zwei Jahre Hinterhausatmosphäre sind für ein Frauenbüro genug! Befragungsergebnisse zeigen sehr deutlich, daß ratsuchende Frauen nur selten den Mut finden, durch die dunkle Toreinfahrt das Haus Nr. 21 A aufzusuchen. Das Frauenbüro muß zentral gelegen sein, und für jede Frau die hier an unserer Hochschule arbeitet oder studiert ohne Furcht erreichbar sein.“³⁷

Nach zweijähriger Amtszeit resümiert die erste Frauenbeauftragte der Gesamthochschule Kassel:

„Der FFP [Frauenförderplan] der GhK hat im Rückblickszeitraum eine Veränderung der Stellenbesetzungspolitik der Hochschule bewirkt, die zwar nicht eine zahlenmäßig starke Erhöhung des Frauenanteils in den unterrepräsentierten Bereichen mit sich brachte, jedoch eine veränderte Sichtweise bewirkte.

Die Sensibilität und Wahrnehmung der Frauenförderung und die bewußte Auseinandersetzung mit dieser Problematik ist in allen Fachbereichen und zentralen Einrichtungen – und vor allem auch in den Selbstverwaltungsgremien der GhK – präsent und deutlich in einem veränderten Verhalten feststellbar!

[...] Die zentrale Aufgabe der Frauenbeauftragten ist weiterhin vorrangig in der Kontrolle der Berufungen und Einstellungen zu sehen. Aufgrund zeitlicher Überlastungsgründe durch die vielen Tätigkeitsbereiche der Frauenbeauftragten wird es ihr nur möglich sein, diese Verfahren punktuell persönlich zu betreuen. **Deshalb ist erstrebenswert, daß zwei hauptamtliche Frauenreferentinnen ausschließlich für die Frauenförderung arbeiten und außerdem ist wichtig, daß dezentrale Frauenbeauftragte in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der GhK benannt werden.** Sie haben auf der Basis des FFPs die gleichen Rechte und Möglichkeiten wie die Frauenbeauftragte der GhK. Nur so kann eine umfassende Kontrolle der Einhaltung des FFPs auf Dauer gesichert werden.

Frauenbeauftragte zu sein, bedeutet „ombudsfrouw“ für alle Frauen an der GhK zu sein. Das heißt, die Frauenbeauftragte muß ein zentral gelegenes Büro haben mit gewährleisteten Anlaufzeiten und Telefonanschluß. Dies ist aufgrund der räumlichen, personellen und technischen Ausstattung der Frauenbeauftragten derzeit nicht möglich und bedarf der dringenden Veränderung.

Die Arbeit der Frauenbeauftragten ist außerordentlich zeitintensiv. Um die Weiterentwicklung der Situation der Frauen an der GhK umfassend analysieren zu können, ist eine wissenschaftliche Begleituntersuchung wünschenswert.“³⁸

Frauenrat

Gesamthochschule
Kassel · Universität

13. Sept. 1990

Liebe Frauen,

die Wahl einer neuen Frauenbeauftragten steht an, alle Mitarbeiterinnen der GhK können für dieses Wahlamt kandidieren.

Die Amtszeit von Helga Adolph, der ersten Frauenbeauftragten der GhK endet am 31.03.1991. Da bekannter Weise Wahlen eine lange Vorbereitungsphase benötigen, ist die Zeit der Suche nach einer geeigneten Kandidatin begrenzt. Der Wahlmodus ist im Frauenförderplan der GhK festgelegt und besagt u.a.:

„Der Frauenrat wählt auf Vorschlag der Frauenvollversammlung die Frauenbeauftragte mit der Mehrheit seiner Mitglieder und schlägt sie dem Präsidenten zur Bestellung vor. Der Präsident bestellt die Frauenbeauftragte nach Erörterung mit dem Personalrat für zwei Jahre. Die Frauenbeauftragte muß in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis zur Gesamthochschule Kassel stehen. Sie ist dem Präsidenten direkt zugeordnet.“
(Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel (Frauenförderplan der GhK) vom 11.07.1990, VI./4.)

Frauenbeauftragte kann jede Mitarbei-

- 2 -

**Flugblatt des Frauenrats
vom 13. September 1990 –
Werbung für die Wahlen zur
neuen Frauenbeauftragten**

„Nichts wäre schlimmer als nachzulassen“⁴⁰

Gisela Noll hatte von April 1991 bis zu ihrem Ruhestand 2001 das Amt der Hochschulfrauenbeauftragten inne. Auch sie war bereits in den Anfangsjahren der Kasseler Gesamthochschule dabei gewesen. Seit 1973 hatte sie im Studiensekretariat Studierende und Studieninteressierte über die unterschiedlichen Zugangsvoraussetzungen zu allen an der Hochschule angebotenen Studiengängen beraten. Ihrer Wahl zur Frauenbeauftragten ging ein Jahr Engagement im Frauenrat voraus.⁴¹ 1992 beschreibt sie ihre Tätigkeit wie folgt: „Die Aufgaben sind vielfältig, konfliktreich und weit weg von Routine. In ihrem täglichen Bemühen wird die Frauenbeauftragte von einigen Bereichen intensiv gestützt, von anderen belächelt und bei wenigen verständnislos akzeptiert.“⁴²

In ihrer Zeit als Frauenbeauftragte wirkte Gisela Noll auf eine Konsolidierung der Gleichstellungsarbeit an der Hochschule hin, z. B. indem sie die Wahl dezentraler Frauenbeauftragter förderte und auf die Etablierung von Routinen in Gremien achtete.⁴³ Weitere Arbeitsschwerpunkte waren neben der Begleitung von Einstellungs- und Berufungsverfahren die Verbesserung der Situation von Angestellten im administrativen Bereich – überwiegend Frauen –, z. B. durch Kontaktaufnahme in der Elternzeit oder Weiterbildungsangebote.⁴⁴ Außerdem führte sie die von der ersten Frauenbeauftragten initiierte hochschulinterne Zeitschrift „Frauen-Info“ mit zwei Ausgaben pro Jahr bis 1998 fort.⁴⁵

Zum Ende ihrer fast zehnjährigen Amtszeit resümierte sie die Anforderungen an eine hochschulische Frauenbeauftragte wie folgt: „Eine clevere Strategin, mutig, ausdauernd, phantasievoll, durchsetzungsstark, und: Rückschläge niemals persönlich nehmen.“⁴⁶

Behauptung im Amt trotz Gegenwind

Am 1. April 1991 begann die Amtszeit von Gisela Noll, die als zweite Frauenbeauftragte der GhK auf einer Frauenvollversammlung gewählt worden war.³⁹

In der ersten Amtszeit von Gisela Noll konnte das Frauenbüro im Wintersemester 1991 in besser zugängliche Räume neben der Cafeteria in der Mönchebergstraße 11 umziehen.⁴⁷ Im April 1993 wurde die Frauenbeauftragte dann für eine weitere Amtszeit gewählt.⁴⁸ Ende des Jahres wurde sie jedoch überraschend vom Präsidenten abberufen, wenige Tage vor Inkrafttreten des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes. Dies führte zu vielschichtigen Protesten innerhalb und

außerhalb der Hochschule.⁴⁹ In einer Erklärung, die in der Hochschulzeitung Publik abgedruckt wurde, begründete der Präsident sein Vorgehen mit den neuen Vorgaben des HGIG zur Bestellung der Frauenbeauftragten (interne Ausschreibung) und zu ihrer Amtszeit (sechs statt wie bisher zwei Jahre). Die Gegenstimmen beriefen sich darauf, dass die Frauenbeauftragte durch eine Wahl vor Inkrafttreten des Gesetzes legitimiert worden war und dass eine Abberufung in dieser Form nicht vorgesehen sei.⁵⁰ Die Frauenbeauftragte ging vor das Arbeitsgericht und bekam schließlich Recht.⁵¹

Zunächst war durch ihre Abberufung jedoch eine Leerstelle entstanden. Wer sollte bis zur Klärung der Angelegenheit die Interessen der Frauen an der GhK vertreten? Der noch amtierende Frauenrat und die bereits gewählten dezentralen Frauenbeauftragten beschlossen daher im Januar 1994, bis auf weiteres als „Frausenat“ die Interessen der Frauen an der Hochschule so weit wie möglich wahrzunehmen.⁵² Ab 1. April 1994 bildeten dann, wie im HGIG vorgesehen, die seit 1993 in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen gewählten Frauenbeauftragten den neuen Frauenrat. Nach längeren Diskussionen wurde 1995 schließlich eine Satzung zur Wahl von dezentralen Frauenbeauftragten an der Kasseler Hochschule verabschiedet.⁵³

Das neue Hessische Gleichberechtigungsgesetz verlangte die Aufstellung eines Frauenförderplans innerhalb von neun Monaten nach seinem Inkrafttreten (HGIG § 21, Abs. 1). Anders als bei den häufig auch als Frauenförderpläne bezeichneten „Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen

an der Gesamthochschule Kassel“ von 1987 und 1990 sollte dieser Frauenförderplan konkrete Zahlen enthalten. Vorgesehen waren Angaben zur Anzahl von Frauen und Männern in den unterschiedlichen Statusgruppen der Kasseler Hochschule, und zwar zum gegenwärtigen Stand und

zu angestrebten Veränderungen in den nächsten sechs Jahren (Ist- und Soll-Zahlen).⁵⁴ Vier Jahre später, 1998, konstatierte die Frauenbeauftragte in einer Stellungnahme zur Umsetzung dieses neuen Frauenförderplans allerdings nur langsame Fortschritte.

„Die Verpflichtung aller Mitglieder der Hochschule, zu der Umsetzung der Frauenfördermaßnahmen beizutragen, wird noch nicht allgemein übernommen. In nicht wenigen Fällen ist die Frauenbeauftragte tatsächlich die einzige, die immer wieder die Diskussion in Gang hält und die immer wieder die Umsetzung des HGIG reklamiert und die Erfüllung der Zielvorgaben einfordert.

Die Ziele, die sich die Hochschule mit dem Frauenförderplan gesetzt hat, wurden noch nicht erreicht. In keinem unterrepräsentierten Bereich ist es gelungen, den Frauenanteil relevant zu steigern. Frauen sind in vielen Besoldungs-/Vergütungsgruppen immer noch besonders benachteiligt. Die Benachteiligung der Frauen zeigt sich nach wie vor in mangelnder Präsenz in Hochschulgremien, in verantwortlichen Positionen im Verwaltungsbereich, in den technischen Studiengängen und im Bereich Forschung und Lehre.

Die vorliegenden Ergebnisse verlangen in verstärktem Maße von allen Leitungsinstanzen eine zielgerichtete

Frauenförderpolitik. Dazu ist es auch nötig, die Arbeitsbedingungen in der Hochschule zu ändern. Dies betrifft viele Fragen zur Vereinbarung von Familie und Beruf und Elternschaft und Studium.

Dennoch, die Situation der Frauen an dieser Hochschule und die geleistete Arbeit der Frauenbeauftragten bestätigen die Notwendigkeit der gesetzlichen Regelungen. Daß diese Regelungen bislang nicht besser greifen, hat vor allem institutionelle Gründe: Die Strukturen sprechen dafür, die Verantwortung für die Frauenförderung stärker in die Fachbereiche zu tragen. Nur gesamtuniversitäre Bemühungen und eine konsequente Umsetzung der Regelungen durch die Leitungsinstanzen werden in Zukunft zu einer größeren Wirksamkeit führen.

Auch wenn die Erfolge nicht in Zahlen meßbar sind, insgesamt wurde erstmal mehr Akzeptanz für die Frauenförderung erreicht und dies ist die wichtigste Voraussetzung, um weiterzukommen.“⁵⁵

Vor diesem Hintergrund schlug die Frauenbeauftragte weitere Maßnahmen vor, wie eine bessere Datenerhebung, die jederzeit mögliche Abfrage der Hochschulstatistik, die Bereitstel-

lung von geschlechterdifferenzierten Daten in einzelnen Bereichen, die Entwicklung fachbereichsspezifischer Frauenförderpläne und Evaluationen. 2001 ging Gisela Noll in den Ruhe-

stand. Ihr Fazit nach fast zehn Jahren als Frauenbeauftragte der Gesamthochschule Universität Kassel lautete: „Nichts wäre schlimmer als nachzulassen.“⁵⁶

Implementierung von Gender Mainstreaming⁵⁷

„Die anderen müssen schon mitmachen“⁵⁸

Vom 1. Februar 2001 bis 30.11.2012 war Regina Kirsch als dritte Frauenbeauftragte der Kasseler Hochschule im Amt. Ab Ende der 1970er Jahre hatte sie sich an der Gesamthochschule Kassel im Fachbereich Sozialwesen als zuständige Mitarbeiterin im institutionalisierten Projektstudium in der Betreuung von Projekten in der Lehre, insbesondere in den Bereichen Gemeinwesenarbeit und Sozialplanung, sowie in der Studienberatung engagiert. In den 1990er Jahren hatte sie berufsbegleitend das an der Gesamthochschule angebotene Aufbaustudium Supervision absolviert.⁵⁹

In ihrer Amtszeit als Frauenbeauftragte fanden an den Hochschulen ein Generationswechsel und zahlreiche Umstrukturierungen statt. Diese Situation sieht Regina Kirsch im Rückblick als Chance für das Thema Gleichstellung: „2000 gab es dann die Hochschulstrukturreform, d. h. Zentralisierung der Macht, Dezentralisierung der Aufgaben und neoliberale Entwicklung, Ökonomisierung der Hochschulen usw. Und so eine neue Politiksituation ist immer eine Möglichkeit ein Thema zu implementieren.“

Nach einer zweiten Amtszeit trat Regina Kirsch 2012 in den Ruhestand.

Wie im Hessischen Gleichberechtigungsgesetz vorgesehen, wurde die dritte Frauenbeauftragte an der Kasseler Hochschule nicht mehr von einer Frauenvollversammlung gewählt. Stattdessen wurde die Stelle hochschulintern ausgeschrieben. Am 1. Februar 2001 trat Regina Kirsch das Amt der neuen Frauenbeauftragten an.

Im Januar 2007 berichtete die Frauenbeauftragte im Senat über ihre erste sechsjährige Amtszeit und stellte ihre Vorhaben für eine zweite Amtszeit vor. Als wesentliche Aktivitäten in den letzten Jahren nannte sie die Initiierung von Steuerungsinstrumenten, wie z. B. die Gleichstellungskommission im Präsidium und die Begleitung der Zertifizierung als familiengerechte Hochschule. Ebenfalls gleichstellungsfördernd waren aus ihrer Sicht der Beitritt der Hochschule in das

MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik und die Zusammenarbeit mit Schulen bei der Gewinnung von Mädchen für technische und naturwissenschaftliche Studiengänge. Als Schwerpunkte einer neuen Amtszeit führte sie Konsolidierung, eine intensivere Kommunikation mit den Fachbereichen, Gleichstellungsaspekte bei der Akkreditierung neuer Studiengänge und Konzepte für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs an.⁶⁰

Im Gespräch berichtet Regina Kirsch, dass das Frauenbüro zu Beginn ihrer Amtszeit in das Gebäude der Zentralverwaltung verlegt worden war:

„Ganz am Anfang bin ich auch umgezogen, in die Zentralverwaltung. Ich wollte die Position der Frauenbeauftragten deutlich machen, das war intern eine wichtige Entscheidung. Wir haben zwar nur so kleine Büros gehabt, aber wir waren sichtbar und haben auch Leute kennengelernt und konnten Flurgespräche führen, das war ganz wichtig.“

Auf Betreiben der Frauenbeauftragten wurde Gleichstellung in den Aufgabenbereich der Abteilung für Entwicklungsplanung integriert. Ein wesentliches Element in der angestrebten hochschulweiten Implementierung von Gender Mainstreaming stellt die 2004 eingerichtete Gleichstellungskommission dar. Sie ist geschlechterparitätisch mit je zwei Personen aus jeder Statusgruppe besetzt (Professor*innen, wissenschaftliche Mitarbeitende, nichtwissenschaftliche Mitarbeitende und Studierende) und berät das Präsidium in Gleichstellungsfragen.⁶¹ Diese Kommission entscheidet auch über die Vergabe der Fördermittel des 2004 eingerichteten universitären Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“ an gleichstellungsorientierte Fachbereichsprojekte.⁶² Zudem entwickelte die Gleichstellungskommission 2008 im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder ein Gleichstellungskonzept, für das die Universität Kassel eine der sieben Spitzenbewertungen erhielt.⁶³ Regina Kirsch berichtet:

„Dann gab es das Professorinnenprogramm, da kam dann ein bisschen Geld. Und dann gab es auch die forschungsorientierten Gleichstellungsstandards, da haben sozusagen die Aktivitäten auf den anderen Ebenen alle nach und nach Früchte getragen. Auch die Zahlen der Professorinnen haben sich ganz gut weiterentwickelt. Es haben immer mehr mitgemacht, der Frauenrat wurde ein interessantes Gremium. Es hat sich also alles so entwickelt wie an den anderen Hochschulen auch: Es gab immer mehr Geld, wir hatten Ressourcen zur Verfügung, die wir uns erarbeitet hatten, es kamen neue Leute dazu, neues Know-how“.

Auch in Zielvereinbarungen zwischen Präsidium und Fachbereichen im Rahmen der Strukturpläne spielt das Thema Gleichstellung nun eine Rolle, genauso wie in der evaluierten Diskussion der Lehrberichte.⁶⁴ 2009 hatte die Kasseler Universität in dem an Gleichstellungsaspekten orientierten Hochschulranking des Center of Excellence Women and Science/Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung (CEWS) ihr bisher bestes Ergebnis: Sie schnitt mit 11 von 14 möglichen Punkten sehr gut ab.⁶⁵ Gleichstellung wurde als Ressort in der neu eingerichteten Vizepräsidentinnen-Stelle verankert und in den Dekanaten ist seitdem jeweils ein Dekanatsmitglied für Gleichstellung zuständig.⁶⁶ Seit 2011 wird das Frauen- und Gleichstellungsbüro zudem mit Hilfe des Professorinnen-Programms des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF), des Studien-





Räume des Frauen- und Gleichstellungsbüros in der Mönchebergstraße 17, 2. Stock (Teilnahme an der Fahnenaktion von TERRE DES FEMMES – NEIN zu Gewalt an Frauen! am 25. November 2012)

strukturprogramms des Hessischen Ministeriums für Wissenschaft und Kunst (HMWK) und aus Mitteln aus dem Europäischen Sozialfond (ESF) zu „einem unabhängigen Kompetenzzentrum der Universität Kassel“ ausgebaut. Hierzu gehören zusätzliche, allerdings immer befristete, Projektstellen, die Integration des Dual Career und Family Service und der Umzug in größere Räumlichkeiten.⁶⁷ Diese lagen zunächst nicht im Gebäude der Zentralverwaltung, sondern im zweiten Stock in der Mönchebergstraße 17.

Zum 1. Dezember 2012 wurde Sylke Ernst als vierte Frauenbeauftragte der Kasseler Hochschule bestellt. Im Anschluss an die Novellierung des HGIG wurde die Bezeichnung des Amtes 2018 in Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte geändert. Diese Position ist weiterhin nicht weisungsgebunden. Zugleich ist Sylke Ernst Leiterin des Frauen- und Gleichstellungsbüros, das seit 2015 als Stabsstelle in die Universitätsverwaltung eingebunden ist.⁶⁸ Sie ist die erste Kasseler Hochschulfrauenbeauftragte, die über eine externe Stellenausschreibung für diese Position gewonnen wurde. 2016 zog das Frauen- und Gleichstellungsbüro wieder zurück in das Gebäude der Zentralverwaltung in die Mönchebergstraße 19. Dort ist es im ersten Stock gut erreichbar.

Tabellarische Übersicht : Gleichstellung an der GhK / Universität Kassel von 1984 bis 2018

	Gesetzliche Grundlagen	Vizepräsidentinnen in der Hochschulleitung	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulpolitik	Hochschulinterne Papiere	Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung	Projekte Frauen- und Gleichstellungsbüro				
1984	1984: Grundsätze zur beruflichen Förderung von Frauen im hessischen Landesdienst (Frauenförderplan)	1986–1990: Aylä Neusel		1986: Beschluss des Konvents zur Einrichtung einer Stelle für eine Frauenbeauftragte 1986: Referat zur Planung von Frauenfördermaßnahmen und Frauenstudien	1986: Rahmenrichtlinien zu Frauenförderung	1985: Wissenschaftlicher Beirat für Frauenforschung; 1985–1997: Frauenvorlesungsverzeichnisse					
1985											
1986											
1987											
1988											
1989	1989: Grundsatzempfehlung des HMWK zur Gleichstellung der Frau an hessischen Hochschulen					1989–1991: Helga Adolph (gewählt)				1989–1998: Frauen-Info	
1990	1990–1994: Gabriele Gorzka					1991–2001: Gisela Noll (gewählt)			1990: Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der GhK (Frauenförderplan)		
1991											
1992									1992: Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der GhK (Frauenförderplan)		
1993										1993: Einrichtung einer sozialwissenschaftlichen Professur mit dem Schwerpunkt Arbeit und Beruf von Frauen	
1994		1994: Hessisches Gleichberechtigungsgesetz (HGIG)	1994–1996: Regine Gildemeister	seit 1994: Frauenrat als Gremium der gewählten dezentralen Frauenbeauftragten	1994: Frauenförderplan nach HGIG						
1995				1995: Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen							
1996	1996–2000: Heide Andres-Müller				1998: Richtlinien gegen sexuelle Belästigung	1999–2005: Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung (hochschulweites Verzeichnis)					
1998											
1999						1999: 10. Offene Frauenhochschule					
2000						2000: Beteiligung an Internationaler Frauenuniversität (IFU)					

	Gesetzliche Grundlagen	Vizepräsidentinnen in der Hochschulleitung	Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte	Hochschulpolitik	Hochschulinterne Papiere	Lehre, Forschung, Nachwuchsförderung	Projekte Frauen- und Gleichstellungsbüro
2001			2001–2012: Regina Kirsch (interne Stellen-ausschreibung)			seit 2001: IAG Frauen- und Geschlechterforschung	
2002	2002: Novellierung des Hochschulrahmengesetzes (HRG)						
2004				seit 2004: Gleichstellungskommission und Sonderfonds „Strukturelle Chancengleichheit“		seit 2004: Teilnahme an MentorinnenNetzwerk	
2005							2005: Girls 4 engineers!
2006				ab 2006: Zertifikat familiengerechte Hochschule	2006: Frauenförderplan nach HGIG	seit 2006: Studienprogramm der IAG Frauen- und Geschlechterforschung	
2007						seit 2007: Teilnahme an ProProfessur	
2008					2008: Gleichstellungskonzept im Rahmen des Professorinnenprogramms	seit 2008: Teilnahme an SciMento	
2009		2009–2015: Claudia Brinker-von der Heyde			seit 2009: Berichte zu den Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG		
2010							2010: Fachtag Gender und MINT
2011							seit 2011: Family Welcome & Dual Career Service
2012				seit 2012: Sylke Ernst (externe Stellen-ausschreibung)	2012: Frauenförderplan nach HGIG	seit 2012: Mentoring DIVERS	
2013					2013: Überarbeitung der Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, Diskriminierung, Gewalt		seit 2013: Schulungen des Gleichstellungsbüros für dezentrale Gleichstellungsbeauftragte
				2013: Überarbeitung Berufsrichtlinien		seit 2013: Gender in die Lehre	
2014				2014: Unterzeichnung der „Charta der Vielfalt“	2014: Diversity Leitbild		2014: Veranstaltungsreihe „Genderforschung in die MINT Fächer“
2015		seit 2015: Ute Clement					
2016	2016: Novellierung des Hessischen Gleichberechtigungsgesetzes (HGIG)			2016: Beitritt zu Charta Familie in der Hochschule 2016: Zertifikat Diversity Audit „Vielfalt gestalten“		2016: Umstrukturierung von Mentorinnen-Netzwerk, SciMento und ProProfessur zu Mentoring Hessen	
2017				seit 2017: Gleichstellungsmonitoring		2016/2017: Vortragsreihe „Erkenntnisprojekt Geschlecht“ Kassel – Paderborn	seit 2017: Newsletter des Frauen- u. Gleichstellungsbüros
							2017: Gleichstellungsconsulting
2018				2018: Umbenennung des Amtes in Frauen- und Gleichstellungsauftragte	2018: dezentrale Gleichstellungskonzepte in allen Fachbereichen	2018: Gleichstellungsplan nach HGIG	

Aufbau dezentraler Gleichstellungsstrukturen

Bereits in der Amtszeit der ersten Frauenbeauftragten wurde deutlich, dass die anstehende Arbeit von einer Person allein nicht zu bewältigen war. Die Frauenbeauftragte konstatierte 1990 eine Überforderung des Amtes aufgrund der „vielfältigen Kontrollfunktionen bei allen Personalentscheidungen“, sowohl zeitlich als auch fachlich, und schlug den Aufbau eines Netzwerkes von „sachverständigen Frauenbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Hochschule“ vor, „die mit ähnlichen Rechten ausgestattet sind, wie die zentrale Frauenbeauftragte“. Die dezentralen Frauenbeauftragten sollten u. a. eine regelmäßige Sprechstunde einrichten und fachbereichs- und institutsintern für die Weitergabe „frauenbezogener Informationen“, z. B. über ein Info-Brett, sorgen.⁶⁹

In den überarbeiteten „Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel (Frauenförderplan – GhK)“ von 1990 wurde dann auch die Möglichkeit der Bestellung von dezentralen Frauenbeauftragten ergänzt.

„In den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen können Frauenbeauftragte bestellt werden. Die Frauenvollversammlung des entsprechenden Fachbereichs bzw. der zentralen Einrichtung wählt die Frauenbeauftragte und schlägt sie dem Dekan bzw. der Dekanin, dem Geschäftsführenden Direktor bzw. der Direktorin oder dem Leiter bzw. der Leiterin der zentralen Einrichtung zur Bestellung vor. Werden Frauenbeauftragte bestellt, gehört die Wahrnehmung dieser Aufgabe zu ihren dienstlichen Tätigkeiten, für deren Ausübung der Fachbereich bzw. die zentrale Einrichtung die entsprechenden Voraussetzungen gewährleistet. Die Frauenbeauftragten der Fachbereiche und zentralen Einrichtungen erhalten für ihre Tätigkeit breite und gesicherte Information über die Situation der Frauen in ihrem jeweiligen Bereich und über alle Maßnahmen, die Fragen der Förderung von Frauen betreffen. Den Frauenbeauftragten ist die Möglichkeit einzuräumen, an den Sitzungen der Gremien in ihrem jeweiligen Bereich teilzunehmen. Sie haben Rederecht. Sie erhalten die Sitzungsunterlagen der in Frage kommenden Gremien.“⁷⁰

Die damalige zentrale Frauenbeauftragte Helga Adolph berichtet im Rückblick:

„Jetzt gibt es die dezentralen Frauenbeauftragten, die gab es damals noch nicht. Ich musste auswählen, an welchen Vorstellungsgesprächen ich teilnahm, weil ich nicht in alle gehen konnte, das geht gar nicht. Gleichzeitig fing der Aufbau der dezentralen Struktur an. Ich habe also recht schnell versucht, dezentrale Frauenbeauftragte im wahrsten Sinne des Wortes zu rekrutieren, damit ich nicht überall hingehen muss.“

Nachdem die Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit bereits in der Amtszeit der ersten Frauenbeauftragten angestoßen worden war, arbeitete die zweite Frauenbeauftragte intensiv daran weiter. So wandte sie sich u. a. mit einem Rundschreiben an die Fachbereichsdekane, in dem sie um deren Unterstützung bat.

Unterstützung der Tätigkeit als Frauenbeauftragte an der GhK

Sehr geehrter Herr Professor ...

inzwischen hat sich die Institution Frauenbeauftragte zu einer normalen und notwendigen Einrichtung der Hochschule entwickelt. Konkret bedeutet dies, wir sind auf dem Weg zur Gleichstellung der Frauen an der GhK. Es darf jedoch nicht darüber hinwegtäuschen, daß es u. a. von der kontinuierlichen Arbeit abhängt, ob die Frauenförderung praktisch realisiert wird.

Initiativen für eine größere Wirksamkeit und die Verbesserung der Studien- und Arbeitsbedingungen für Frauen müssen aus den einzelnen Bereichen unterstützt werden. Die Fachbereiche müssen ihren Anteil an Verantwortung für die Frauenförderung tragen. Sie sind gefordert, eigene Frauenbeauftragte zu wählen.

Zur Unterstützung meiner Arbeit als Frauenbeauftragte bin ich insbesondere auf sachverständige Frauenbeauftragte in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Hochschule angewiesen. Nur so ist es möglich, die besonderen Interessen von Frauen effektiv zu vertreten.

Im Fachbereich ... gibt es bisher keine Frauenbeauftragte.

Daher meine Bitte an Sie, dies im Fachbereichsrat zu thematisieren, eine Frauenvollversammlung des Fachbereichs einzuberufen und auf dieser Vollversammlung eine Frauenbeauftragte wählen zu lassen.

Gleichzeitig bitte ich Sie, beigefügte Aufforderung an alle Kolleginnen in Ihrem Bereich zu verteilen und um Zusendung der Beschlußfassung des FBR.⁷¹

Aufforderung an alle Frauen an der GhK

Liebe Kolleginnen,

die GhK gehört zu jenen Hochschulen, die verstärkt Anstrengungen unternehmen, die Studien- und Arbeitsbedingungen für Frauen an der Hochschule zu verbessern. Ein großer Schritt in diese Richtung war die Erstellung und Verabschiedung der Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel (Frauenförderplan).

Der FFP regelt folgende Maßnahmen:

- I. Stellenausschreibungen
- II. Ausbildung, Einstellung, Beförderung, Berufungen
- III. Arbeitszeiten, Teilzeitarbeit, Beurlaubungen
- IV. Weiterbildung und Fortbildung
- V. Studium
- VI. Frauenrat und Frauenbeauftragte
- VII. Sexismus am Arbeits- bzw. Studienplatz

Zur Unterstützung dieser Ziele wurde 1988 ein Frauenrat und 1989 erstmals eine Frauenbeauftragte gewählt.

Die Aufgaben der Frauenbeauftragten, die für Beschäftigte im techn. und verwalt. Bereich, Studentinnen, Professorinnen, Mitarbeiterinnen im wissenschaftlichen Bereich zuständig ist, sind vielfältig. Sie kontrolliert die Einhaltung des Frauenförderplans, führt Veranstaltungen durch, erarbeitet Infomaterial und thematisiert bestimmte Fragestellungen und Probleme.

Zur Unterstützung dieser umfangreichen Aufklärungsarbeit würde ich mich freuen, wenn **Sie** aktiv als Frauenbeauftragte in Ihrem Bereich teilnehmen würden und bitte Sie, auch andere Frauen auf diese offensive Gremienarbeit aufmerksam zu machen. Sie könnten der verlängerte Arm der zentralen Frauenbeauftragten, mit den gleichen Rechten auf Fachbereichsebene, sein.

Ich berate Sie gern über diese interessante Aufgabenstellung. Bitte sprechen Sie mich an, wenn Sie mitmachen wollen. Gemeinsam könnten wir uns einmischen und Stärke entwickeln.⁷²

Außerdem forderte sie Frauen dazu auf, sich in den Fachbereichen zu engagieren, und informierte über die Tätigkeit der Frauenbeauftragten.

Am Hochschulstandort Witzenhausen gab es bereits 1987, also vor der Bestellung einer zentralen Hochschulfrauenbeauftragten und auch vor der Wahl eines Frauenrates, zwei dezentrale Frauenbeauftragte, die sich vor allem als Anlaufstelle für Studentinnen verstanden.⁷³ 1992 waren an der GhK dann insgesamt sechs dezentrale Frauenbeauftragte gewählt und bestellt: jeweils eine in den beiden Fachbereichen Berufspädagogik/Polytechnik/Arbeitswissenschaft sowie Internationale Agrarwirtschaft und jeweils zwei in den Fachbereichen Psychologie/Sportwissenschaft/Musik sowie Landwirtschaft.⁷⁴ Zur Schwierigkeit der Gewinnung von Hochschulangehörigen für das Amt der dezentralen Frauenbeauftragten erklärte Gisela Noll 1992:

„Es ist keine Frage des mangelnden Interesses, sondern eine Frage der Zeit. Alle Ämter, die des Frauenrates sowie der dezentralen Frauenbeauftragten sind auf ehrenamtlicher Basis. Das heißt, es gibt keine Freistellung, diese Ämter werden zusätzlich zu den Tagesgeschäften und Studienaufgaben ausgeführt. Geht eine Frau von ihrem Arbeitsplatz weg, um ihre Aufgabe als z.B. Frauenrätin wahrzunehmen, so bleibt ihre Arbeit liegen, die sie nachher zusätzlich zu bewältigen hat.“⁷⁵

Dennoch wurden nach und nach weitere dezentrale Frauenbeauftragte gewählt. So werden im Fraueninfo 1/94 bereits insgesamt 30 Frauenbeauftragte in den Fachbereichen, im Wissenschaftlichen Zentrum (WZ I) und in den zentralen Werkstätten aufgeführt.⁷⁶

Helga Adolph, die erste zentrale Frauenbeauftragte, war noch viele Jahre als dezentrale Frauenbeauftragte in ihrem Fachbereich aktiv. Im Rückblick misst sie einer kontinuierlichen Präsenz von Frauenbeauftragten in Berufungskommissionen große Bedeutung zu:

„Es war eben einfach jemand da, die sich immer wieder zeigte. Und ich habe auch nie das Gefühl gehabt, dass ich auf In-Akzeptanz gestoßen bin. Also ich will jetzt nicht sagen ‚ganz im Gegenteil‘, aber ich wurde gut angenommen. Ich war in der Kommission anwesend und habe dort mit diskutiert. Einfach diese Anwesenheit an sich machte schon was aus, eine Vorbereitung aufgrund der Unterlagen hinterließ zudem einen sehr nachhaltigen Eindruck.“

Die Bemühungen um den Aufbau eines Gleichstellungsnetzwerkes innerhalb der Hochschule wurden durch das hessische Gleichberechtigungsgesetz von 1994 weiter gestärkt. Dieses sieht ausdrücklich vor, dass in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Hochschulen Frauenbeauftragte gewählt werden können.⁷⁷ In der Folge wurde 1994 und 1995 in den Kasseler Hochschulgremien intensiv über die Bestellung von Frauenbeauftragten in den Fachbereichen diskutiert.⁷⁸ 1995 wurde schließlich eine „Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Universität Gesamthochschule Kassel“ verabschiedet. Diese gilt im Wesentlichen bis heute; sie wurde 2012 lediglich um eine Regelung zur Anzahl der Stellvertreterinnen ergänzt.⁷⁹ Im Oktober 1995 verabschiedete der Frauenrat zudem eine „Geschäftsordnung des Frauenrates der Universität Gesamthochschule Kassel zur Förderung der Zusammenarbeit und gegenseitigen Abstimmung aller Uni-Frauenbeauftragten“.⁸⁰

Auch die zentrale Frauenbeauftragte Regina Kirsch berichtet davon, dass für sie die dezentralen Strukturen von großer Bedeutung waren:

„Ein wichtiges Thema waren für mich die dezentralen Frauenbeauftragten. Wir hatten ja wenige, und mir war es wichtig, dass es auf allen Stausebenen dezentrale Frauenbeauftragte gibt. Wir haben schon eine gewisse Besonderheit insofern entwickelt, weil in Kassel dann relativ viele Professorinnen dezentrale Frauenbeauftragte waren.“

Der hochschulische Status der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten wird auch in den Rückblicken anderer Gleichstellungsakteurinnen thematisiert. So spricht Heidrun Hubenthal, die von 2002 bis 2017 dezentrale Frauenbeauftragte im Fachbereich 06 – Architektur, Stadtplanung und Landschaftsplanung – war, dezidiert Schwierigkeiten an, die sich für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen im Amt der Frauenbeauftragten in einer Berufungskommission ergeben können:

„Ein Problem ist vor allem für junge Kolleginnen, strukturell betrachtet, wenn sie zunächst kurze Verträge haben mit der Möglichkeit auf Verlängerung, und dadurch, je nach Professor oder Professorin, die sie betreuen, in einem Abhängigkeitsverhältnis sind. Sie können da nicht so einfach eine klare Kante zeigen. Das ist immer einfacher, wenn man sich in anderen Gefilden bewegt.“

In ihrer eigenen Amtszeit habe sie immer eng mit der zentralen Frauenbeauftragten der Hochschule zusammengearbeitet, gerade bei Widersprüchen oder Einsprüchen. Sie weist auch auf die unterstützende Funktion des Frauenrates hin, der als gemeinsames Gremium aller dezentralen Frauenbeauftragten mindestens einmal pro Semester zusammenkommt.⁸¹

„Den Frauenrat in seiner Heterogenität und auch wechselnden Teilnahme fand ich immer bereichernd und rückenstärkend.“ Seit 2013 bietet das Frauen- und Gleichstellungsbüro zudem jedes Semester Schulungen für Neueinsteigerinnen an.⁸²

Auch die Ambivalenzen, die ihre Tätigkeit als dezentrale Frauenbeauftragte zeitweilig mit sich brachte, thematisiert Heidrun Hubenthal:

„Ich habe ja den Vorteil oder Nachteil gehabt, dass ich auch Fachfrau war, und dann schlägt natürlich nicht nur das Frauenbeauftragtenherz, sondern da schlägt auch das fachliche Herz und ich bin auch in Situationen gekommen, wo das Frauenbeauftragtenherz geschlagen hat, aber nicht das fachliche. Und dann muss man gucken, dass man das hinkriegt, einerseits die Frauen, also das Frauenthema, und andererseits aber die fachliche Seite.“

Ein wichtiger Schritt zur Implementierung hochschulweiter Gleichstellungsstrukturen war in den Jahren 2012 bis 2018 auch die Erarbeitung von fachbereichsspezifischen Gleichstellungskonzepten. Die Gleichstellungskommission begleitet nun die Umsetzung der Gleichstellungskonzepte in den Fachbereichen und achtet auf die Integration in die hochschulweite Gleichstellungsstrategie.⁸³

Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium und Familie

Schon in den 1980er Jahren existierten an der Kasseler Hochschule Initiativen zur Kinderbetreuung, insbesondere von studierenden Eltern. So gründete die Elterninitiative „Kinderladen an der GhK“ im Mai 1986 den Kinderladen „Kleine Strolche“ in der Mönchebergstraße 19 A. Dort gab es zunächst eine Krabbelgruppe, später dann einen Kindergarten, der 1992 13 Kinder im Alter von drei bis sechs Jahren betreute. Im Dezember 1988 initiierten Studentinnen und studentische Eltern im Rahmen des Projektstudiums im Studiengang Sozialwesen das Kinderbetreuungsprojekt Nora, das 1990 eigene Räume an der GhK erhielt und sich 1992 um ca. 16 zwei- bis vierjährige Kinder kümmerte. Am Standort Witzenhausen betreute ab 1989 eine studentische Elterninitiative bis zu 18 ein- bis zweijährige Kinder.⁸⁴

Gabriele Gorzka, die damalige Vizepräsidentin der GhK, erinnert sich:

„Mir war es dann noch ein Anliegen, speziell Frauen mit Kindern zu unterstützen, und wir haben eine Arbeitsgruppe zusammen mit der Stadt Kassel und dem Studentenwerk gegründet, um hier eine eigene Hochschulkita einzurichten, die dann ja tatsächlich auch realisiert werden konnte. Das war eine Initiative. Die zweite war, dass wir mit der Stadt Kassel verhandelt haben, inwieweit man in den Stadtteilen spezielle Plätze für Studierende bekommen kann. Und das ist auch passiert. Und der dritte Strang war der, dass wir die Stadt Kassel gebeten haben, doch zu sondieren, ob nicht im Univiertel noch eine städtische Kita eingerichtet werden kann.“

Am 31. März 2006 erhielt die Universität von der berufundfamilie gGmbH, eine Initiative der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, das Grundzertifikat „audit familiengerechte hochschule“.⁸⁵ Die Hochschulleitung unterzeichnete eine Zielvereinbarung mit insgesamt 73 Maßnahmen.⁸⁶

In den folgenden Jahren wurde an der Hochschule ein zentral gelegener Eltern-Kind-Raum eingerichtet. 2007 wurde erstmals eine Ferienbetreuung für 40 Kinder von Studierenden und Angestellten der Universität in der Kinderstadt „Sternental“ auf dem Werksgelände von Daimler Chrysler angeboten.⁸⁷ Weitere Maßnahmen waren die Ermöglichung eines Teilzeitstudiums und die Bereitstellung eines Still- und Wickelraums.⁸⁸ Die Abteilung Studium und Lehre bot zudem eine familienfreundliche Beratung an, und das Studentenwerk eröffnete die Kindertagesstätte „Hopla Kids“ mit 15 Plätzen für Kinder unter drei Jahren.⁸⁹ 2009 kamen für Nachwuchswissenschaftler*innen und Drittmittelbeschäftigte fünf Betreuungsplätze in der Kindertagesstätte des Klinikums Kassel hinzu.⁹⁰ Seit Mitte 2011 berät und unterstützt der Dual Career und Family Welcome Service Beschäftigte der Universität bei Fragen der Vereinbarkeit von Familie und Beruf und initiiert Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit.⁹¹



Erster Eltern-Kind-Raum auf dem Campus Holländischer Platz

Regina Kirsch resümiert hierzu im rückblickenden Gespräch:

„Für die Hochschule war es natürlich wichtig, dass wir dieses Audit Familiengerechte Hochschule hatten und damit auch, dass es uns gelungen ist, zusammen mit dem Studentenwerk die Kindertagesstätte einzurichten. Und dass wir immer auch eine Vielfalt an Betreuungsmöglichkeiten hatten und dass man da ein Stückchen weiter kommt mit dem Thema Vereinbarkeit.“

2009 und 2012 durchlief die Universität Kassel erfolgreich die jeweiligen Reauditierungsverfahren für das „audit familiengerechte hochschule“. ⁹² Das „HoPla Kinderhaus“ des Studentenwerks Kassel für ein- bis sechsjährige Kinder wurde 2013 eröffnet. ⁹³ Im gleichen Jahr wurden Eltern-Kind-Räume in der Kunsthochschule, am Standort Holländischer Platz und im AVZ in Oberzwehren eingerichtet, außerdem eine Spielecke in der Mensa am Holländischen Platz. Studentische Hilfskräfte bieten bei Bedarf als „Flying Nannies“ Kinderbetreuung während Veranstaltungen an. ⁹⁴

2015 wurde ein weiterer Eltern-Kind-Bereich im Campus Center eröffnet, den Studierende mit Kindern von drei Monaten bis sechs Jahre ohne Anmeldung nutzen können. ⁹⁵ Außerdem wurde in zwei Studiengängen ein besonderes Einwahlverfahren für Studierende mit Kind(ern) unter zwölf Jahren, mit Pflegeaufgaben oder mit gesundheitlichen Einschränkungen eingeführt, um diesen Personen einen Platz in der von ihnen gewählten Lehrveranstaltung zu garantieren. ⁹⁶ Die Anregung für die Maßnahme kam von Studierenden in der QSL-Kommission. Diese Kommission, die über die Vergabe von Mitteln zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre, so genannte QSL-Mittel, entscheidet, befürwortete die Maßnahme und beauftragte das Frauen- und Gleichstellungsbüro, das Verfahren zu entwickeln und einzuführen. In den folgenden Jahren wurde das bevorzugte Einwahlverfahren in Lehrveranstaltungen elektronisch basiert und hochschulweit ausgeweitet. ⁹⁷ 2016 unterzeichnete die Universität Kassel die vom Centrum für Hochschulentwicklung (CHE) und der Robert-Bosch-Stiftung initiierte Charta „Familie in der Hochschule“. In diesem Kontext wurde der Runde Tisch Familie gestartet und ein weiterer Eltern-Kind-Raum am Standort Wilhelmshöher Allee eröffnet, so dass alle Hochschulstandorte nun einen solchen Raum anbieten.

Arbeitsplatz Sekretariat

1986 initiierte die Kontaktstelle für wissenschaftliche, künstlerische und berufliche Weiterbildung (KWW) eine Umfrage zu Frauenarbeitsplätzen an der Gesamthochschule. ⁹⁸ Außerdem bot sie Weiterbildungen an, die sich an Verwaltungsmitarbeiterinnen richteten, z. B. im Februar 1989 ein Seminar zum Thema „Berufsstand weiblich? Frauenberufe im öffentlichen Dienst“, das sich mit der Entstehung von Arbeitsplätzen für weibliche Angestellte im 19. Jahrhundert befasste. ⁹⁹ Auch in den 1990er Jahren lag ein Schwerpunkt der Gleichstellungsarbeit auf den Arbeitsbedingungen an typischen Frauenarbeitsplätzen, d. h. in den Sekretariaten der Hochschule. Im Zentrum standen die Einführung von Bildschirmarbeitsplätzen und die damit einhergehenden Veränderungen der Tätigkeiten und Aufgaben sowie Fragen der Eingruppierung.

Die damalige Frauenbeauftragte, Gisela Noll, erklärte:

„Im nichtwissenschaftlichen Bereich [...] ist das Beratungsmoment weit ausgeprägter, das sind einfach immer viele klärende Gespräche. Es geht um Beurlaubungsprobleme, Höhergruppierungsmöglichkeiten, oftmals um Konflikte mit den Vorgesetzten oder auch um sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.“ ¹⁰⁰

**U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T
G L E I C H
S T E L L U N G**

Internationaler Frauentag – 8. März 2019
Wandel der Arbeit in administrativ-technischen Bereichen an der Hochschule
Frauenvollversammlung am 8. März 2019, 9 - 12 Uhr
im Gießhaus der Universität Kassel, Mönchebergstr. 5

9.00 Uhr	Begrüßung durch die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Sylke Ernst		
9.15 Uhr	Grußworte des Kanzlers Dr. Oliver Fromm		
9.30 Uhr	Impulsvortrag mit Diskussion „Endlich fragt mal jemand! Empirische Befunde zur Arbeits- Beschäftigungssituation von Mitarbeiterinnen im wissenschaftsunterstützenden Bereich an Hochschulen“ Dr. Ulf Banscherus, Leitung Kooperationsstelle Wissenschaft Arbeitswelt, Technische Universität Berlin		
10.15 Uhr	Open Space Marktplatz mit Vertreter*innen der Universität <table border="0" style="width: 100%;"> <tr> <td style="vertical-align: top;">Dr. Oliver Fromm Regina Simmes Stella Bünger</td> <td style="vertical-align: top;">Kanzler Vorsitzende des Personalrats Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Fachbereichs Architektur, Stadtplan- Landschaftsplanung Fachbereich Architektur, Stadtplan- Landschaftsplanung Gesundheitsmanagement, Fort- u- Weiterbildung Fort- und Weiterbildung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Sylke Ernst Dr. Manuela Kaiser-Belz Strategische Personalentwicklung Organisationskultur Stellvertretende Leitung Personalrat Barbara Teppe-Rest Yvonne Weber</td> </tr> </table>	Dr. Oliver Fromm Regina Simmes Stella Bünger	Kanzler Vorsitzende des Personalrats Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Fachbereichs Architektur, Stadtplan- Landschaftsplanung Fachbereich Architektur, Stadtplan- Landschaftsplanung Gesundheitsmanagement, Fort- u- Weiterbildung Fort- und Weiterbildung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Sylke Ernst Dr. Manuela Kaiser-Belz Strategische Personalentwicklung Organisationskultur Stellvertretende Leitung Personalrat Barbara Teppe-Rest Yvonne Weber
Dr. Oliver Fromm Regina Simmes Stella Bünger	Kanzler Vorsitzende des Personalrats Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Fachbereichs Architektur, Stadtplan- Landschaftsplanung Fachbereich Architektur, Stadtplan- Landschaftsplanung Gesundheitsmanagement, Fort- u- Weiterbildung Fort- und Weiterbildung Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Dr. Sylke Ernst Dr. Manuela Kaiser-Belz Strategische Personalentwicklung Organisationskultur Stellvertretende Leitung Personalrat Barbara Teppe-Rest Yvonne Weber		
11.30-12.00 Uhr	Ausklang und Möglichkeit der Vernetzung Dienstbefreiung		

Moderation der Veranstaltung: Barbara Valenti, Prozessbegleitung, Training, Coaching
 Veranstalterin: Frauen- und Gleichstellungsbüro, Mönchebergstr. 19, gleichstellung@uni-kassel.de

Aktionstag
Hochschulsekretariate
im Wandel
8. März 2010 in Kassel



 **frauenbeauftragte**
Der Personalrat
**U N I K A S S E L
V E R S I T Ä T**

Unter der Überschrift „Typische Frauenarbeitsplätze“ wurden 1998 an der Universität Gesamthochschule Kassel 274 Fragebögen an Angestellte im Schreibdienst verschickt. In diesen wurden u. a. Aufgabenbereiche (auch solche, die nicht in der Tätigkeitsbeschreibung standen) und Veränderungen abgefragt, außerdem Vergütungsgruppen, zur Verfügung stehende Medien (Telefon, Fax, PC, Drucker, Internet/E-Mail) und Änderungsvorschläge.¹⁰¹

Mehr als ein Jahrzehnt später, am 8. März 2010, führten Frauenbüro und Personalrat einen Aktionstag zum Thema „Hochschulsekretariate im Wandel“ durch, und an der Universität Kassel wurde ein Hochschulsekretariatsnetzwerk gegründet.¹⁰² Zum Frauentag 2019 wurde das Thema wieder aufgenommen.¹⁰³

Für mehr Sicherheit auf dem Campus, gegen Sexismus und Diskriminierung

Das Thema Sexismus in der Hochschule war in den ersten „Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel (Frauenförderplan – GhK)“ von 1987 noch nicht aufgegriffen worden, wurde aber in die überarbeiteten Richtlinien von 1990 integriert. Als Ansprechpartnerin war in solchen Fällen die 1989 erstmals bestellte Hochschul-frauenbeauftragte vorgesehen.

„Sexismus am Arbeits- bzw. Studienplatz: Frauen, die an ihrem Arbeitsplatz bzw. Studienplatz benachteiligt, diskriminiert oder belästigt werden, können sich an die Frauenbeauftragte wenden. Die Frauenbeauftragte soll sie bei entsprechenden Gegenmaßnahmen unterstützen.“¹⁰⁴

Unter dem Oberbegriff Sexismus wurden in den Richtlinien von 1990 unterschiedliche Aspekte angesprochen: Benachteiligung, Diskriminierung und Belästigung von Frauen. Sexuelle Übergriffe wurden nicht dezidiert genannt. Die damalige Frauenbeauftragte Helga Adolph erzählt dazu im Gespräch:

„Und damit hatten wir große Probleme, man würde heutzutage ‚Me too‘ dazu sagen. Das wurde früher nicht so offen diskutiert, eben nur so unter der Hand. Ich habe das Gespräch mit den betreffenden Männern gesucht, aber ich hatte so den Eindruck, ob ich mich mit ihnen darüber unterhalte oder in China fällt ein Sack Reis um ... Ich glaube, das war einfach eine Grundhaltung, die diese Männer eingenommen haben gegenüber ihren Studentinnen oder Mitarbeiterinnen. Abgesehen davon, wie wollte man denn eine Verhaltensänderung überhaupt überprüfen?“

Auch die zweite Frauenbeauftragte, Gisela Noll, geht in dem Bericht zu ihrer ersten Amtszeit auf das Thema sexuelle Belästigung ein.

„Verschiedene Formen der sexuellen Belästigung am Arbeitsplatz und im Studienbereich sind an die Frauenbeauftragte herangetragen worden. Einige Betroffene haben spontan Kontakt und Hilfe gesucht. Andere waren durch den Schock und die Ängste über das Erlebte erst nach einem längeren Prozeß in der Lage sich mitzuteilen. Hatten Frauen den Mut, das Schweigen zu brechen, war es wichtig sie spüren zu lassen, daß ihre Gefühle und Empfindungen ernst genommen werden. In jedem Fall galt es, neben Rückenstärkung für Abwehrmöglichkeiten der Betroffenen zu sorgen und sie bei entsprechenden Gegenmaßnahmen zu unterstützen. Auf einer Vertrauensbasis, die immer gegenüber Ratsuchenden im Vordergrund steht, konnten Belästigte durch Gespräche, offizielle Schreiben und eine Abmahnung vor weiteren Zudringlichkeiten geschützt werden.“¹⁰⁵

Ebenso wurden die Themen Sicherheit und sexuelle Belästigung vom damaligen Autonomen Frauen- und Lesbenreferat mehrfach auf die Agenda der Hochschule gesetzt. So enthält ein Schreiben an den Präsidenten Vorschläge für Maßnahmen gegen Übergriffe, darunter die Installation von Notrufsäulen, Toilettentüren, die nach außen aufgehen, oder tägliche Bibliotheksöffnungszeiten ausschließlich für Frauen.¹⁰⁶ Zudem wurden Flugblätter mit Ratschlägen zum Selbstschutz verteilt.¹⁰⁷ Selbstbehauptungs- und Selbstsicherheitstraining sowie Kampfsport wurden u. a.

bei der 1. Offenen Frauenhochschule an der GhK 1986 angeboten.¹⁰⁸ Selbstverteidigungskurse für Frauen gibt es auch heute noch im Weiterbildungsprogramm der Universität Kassel.

Die von der zentralen Frauenbeauftragten herausgegebene Broschüre „GhK-Frauen-Info“ machte gleich in ihrer ersten Ausgabe im Oktober 1989 darauf aufmerksam, dass Frauen den Zugang zum Campus durch die Unterführung am Holländischen Platz vor allem abends als unsicher einschätzten. Daran schloss sich die Forderung nach einer Ampelanlage an, um eine sichere oberirdische Überquerung der Kreuzung zu ermöglichen.

Die ehemalige Vizepräsidentin Gabriele Gorzka berichtet rückblickend zum Thema Sicherheit auf dem Campus Anfang der 1990er Jahre:

„Die Neubauten des Campus am Holländischen Platz sind sehr unübersichtlich und es gab vor allem ein Problem mit der Nutzung der Bibliothek, insbesondere in den Randzeiten. Die Räume der Bibliothek sind unheimlich verschachtelt. Da kam das Thema auf, dass Frauen sich dort und auch auf dem Campus abends unsicher fühlten. Dann ist es mir gelungen, ein Sicherheitssystem aufzubauen. Wir haben Notrufsäulen auf dem Campus eingerichtet und in der Bibliothek konnten Frauen sich am Eingang Piepser ausleihen mit einer Notrufnummer, die direkt mit dem Wachdienst verbunden war.“

1998 beschloss der Senat eine „Richtlinie gegen sexuelle Belästigung an der Universität Kassel“. Dieser ist zu entnehmen, dass im Falle eines Vorwurfes zunächst „persönliche Gespräche“ zwischen Betroffenen und Beschuldigten einerseits und zwischen Vorgesetzten und Beschuldigten andererseits stattfinden sollten. Die Betroffenen konnten eine Vertrauensperson hinzuziehen oder sich durch diese vertreten lassen, an den Gesprächen mit den Vorgesetzten konnte die Frauenbeauftragte oder ein Mitglied des Personalrats teilnehmen. Sollten die Gespräche „erfolglos“ bleiben, waren „unter Einschaltung der Präsidentin oder des Präsidenten“ weitere Maßnahmen wie Abmahnung, Hausverbot oder Kündigung vorgesehen. Festgelegt wurde auch, dass diese Richtlinie allen Mitgliedern und Angehörigen der Hochschule schriftlich bekannt gegeben und in den Fachbereichen ausgehängt werden sollte.¹⁰⁹

2013 wurde im Mitteilungsblatt der Universität Kassel (Nr. 18/2013) eine überarbeitete und ausdifferenzierte „Richtlinie zum Schutz vor sexueller Belästigung, sexueller Diskriminierung und sexueller Gewalt an der Universität Kassel“ veröffentlicht.¹¹⁰ Diese bezieht sich auf das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und nennt sowohl präventive Maßnahmen als auch Maßnahmen, die eine betroffene Person und die Universität im Falle eines Übergriffes ergreifen können. Es werden wesentlich mehr Ansprechpersonen innerhalb, aber auch Ansprechstellen außerhalb der Universität angegeben als in der vorherigen Fassung. Bei einem etwaigen persönlichen Gespräch zwischen „der betroffenen Person und der Person, der Fehlverhalten vorgeworfen wird“ soll im Unterschied zu den vorherigen Richtlinien eine dritte Person, von der zuständigen Stelle, anwesend sein. Ergänzt wurde zudem ein Paragraph, der über die Möglichkeit einer strafrechtlichen Verfolgung informiert.

Diese fünfseitige Richtlinie gehört mittlerweile zu den Unterlagen, die bei einer Neueinstellung an der Universität Kassel ausgehändigt werden. Des Weiteren werden alle Studierenden bei der Einschreibung darüber informiert. Zurzeit wird die Richtlinie überarbeitet und auf weitere Diskriminierungsmerkmale erweitert.¹¹¹

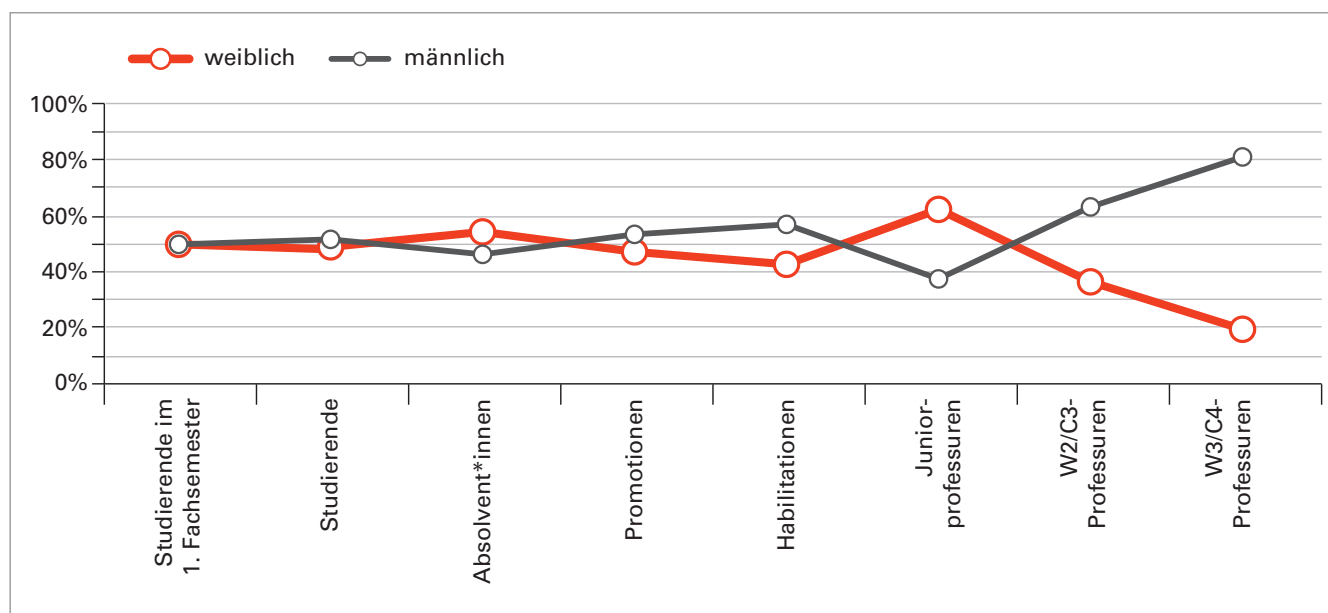
Chancengleichheit in der Wissenschaft

Eine der Hauptaufgaben der zentralen und dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten war und ist die Begleitung von Einstellungs- und Berufungsverfahren. Die erste Frauenbeauftragte an der GhK, Helga Adolph, erinnert sich:

„Alle Ausschreibungen kamen auf meinen Tisch, ich brauchte mich nur anzumelden und dann war ich dabei. Keine Ablehnung, nichts, gar nichts. Ganz im Gegenteil. Neugierde. Wer kommt da? Die Neugierde mich kennenzulernen war groß, weil viele mich noch nicht kannten und so weiter. Also, das war wirklich doch bemerkenswert hier an der Hochschule.“

Das HMWK hielt 1993 in einem Erlass Empfehlungen zur Beteiligung der Frauenbeauftragten an Berufungsverfahren fest. Diese beinhalteten u. a., dass die Frauenbeauftragte Antrags- und Rederecht hat und die benötigten Sitzungsunterlagen erhält. An der Berufungskommission sollten zwei stimmberechtigte Frauen beteiligt sein, davon eine Vertreterin des wissenschaftlichen oder künstlerischen Personals. Bei der Vorauswahl sollten alle qualifizierten Bewerberinnen eingeladen werden, bei vielen Bewerbungen zumindest ihrem Anteil an den Bewerbungen entsprechend.¹¹²

Geschlechteranteile im Qualifikationsverlauf an der Universität Kassel gesamt – 2017



Mittlerweile hat die Universität Kassel ihre Berufungsverfahren im Hinblick auf die Einbeziehung von Gleichstellungsaspekten weiter ausdifferenziert. So wurden 2011 „Allgemeine Hinweise zur Durchführung von Berufungsverfahren“ sowie eine Checkliste mit einem Ablaufplan erarbeitet, in der Gleichstellungskommission und in weiteren Gremien diskutiert und anschließend vom Präsidium beschlossen.¹¹³ 2017 erfolgte eine weitere Überarbeitung. Ergänzt wurde z. B., dass potentielle Kandidatinnen nicht nur wie bisher mittels eines Schreibens der Personalabteilung angesprochen werden sollten, sondern auch von Seiten der Fachbereiche über ihre wissenschaftlichen Netzwerke, insbesondere in Bereichen, in denen Professorinnen weiterhin unterrepräsentiert sind.¹¹⁴

Das Zugehen auf potentielle Kandidatinnen wurde auch in den Anfangsjahren der Kasseler Gleichstellungsbemühungen praktiziert, als Stellenausschreibungen noch nicht über das Internet zugänglich waren, sondern in überregionalen Zeitungen und Fachzeitschriften publiziert wurden. Helga Adolph erinnert sich:

„Ich habe mit Kandidatinnen, die in Frage kamen, telefoniert und ihnen mitgeteilt: ‚Ich bin die Frauenbeauftragte und habe den Anspruch an unserer Hochschule die Frauenquote zu erhöhen. Wir haben bei uns an der Hochschule eine Stelle ausgeschrieben, die zu Ihnen passen würde. Haben Sie nicht Interesse, sich zu bewerben?‘ Man musste zu dieser Zeit schon ein wenig wie ein Headhunter unterwegs sein.“

In der Geschichte der Gesamthochschule Universität Kassel haben sich die Geschlechterverhältnisse vor allem seit den 2000er Jahren verändert. Während der Anteil der Professorinnen von 5 Prozent in 1985 bis 2001 lediglich auf 10 Prozent stieg, konnte von 2001 bis 2007, d. h. in nur sechs Jahren, eine Steigerung von 10 auf 20 Prozent erreicht werden. Die Universität Kassel lag damit über dem Bundesdurchschnitt.¹¹⁵ 2007 lehrten an der Universität Kassel 62 Professorinnen, davon 25 in MINT-Fächern, 31 in sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern und 6 in künstlerischen Fächern.¹¹⁶ Seitdem geht es wieder langsamer voran, bis 2017 erhöhte sich der Anteil der Professorinnen auf knapp 30 Prozent.¹¹⁷

Frauenanteil Gesamthochschule / Universität Kassel

	1985	1990	2002	2006	2010	2014	2017
Professuren	5,4 %	6,4 %	10,9 %	19,9 %	25,3 %	27,2 %	29,8 %
Studierende	36,8 %	37,9 %	49,9 %	50,8 %	48,5 %	47,4 %	48,4 %

Dennoch erhielt die Universität Kassel 2013 eine Spitzenbewertung für die Förderung von Professorinnen im Professorinnenprogramm und erreichte die Stufe 3 der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG. Dadurch wurde die Beantragung von Anschubfinanzierungen für drei unbefristete Professuren für Frauen möglich.¹¹⁸

Der Anteil der wissenschaftlichen und künstlerischen Mitarbeiterinnen liegt seit 2008 nahezu unverändert bei ca. 40 Prozent.¹¹⁹ 2007 gab es an der Universität Kassel nur ca. ein Drittel Promotionen von Frauen.¹²⁰ In der Zielvereinbarung zwischen der Universität Kassel und dem Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst für die Zeit von 2016 bis 2020 werden nun 40 Prozent Promotionen von Frauen angestrebt.¹²¹

Die Geschlechterverhältnisse bei den Studierenden insgesamt sind seit 2002 so gut wie ausgeglichen,¹²² sie differieren allerdings in den einzelnen Fachbereichen. So gab es 2008 deutlich weniger Studentinnen in den Technikbereichen an der Universität Kassel als im Bundesdurchschnitt.¹²³

In den letzten Jahren wurden in einem Projekt zum Gendermonitoring gezielt gleichstellungsrelevante Zahlen der Universität Kassel aufbereitet, um sie hochschulweit zur Verfügung zu stellen. Diesen Service hätte Regina Kirsch in ihrer Amtszeit als zentrale Frauenbeauftragte auch zu schätzen gewusst:

„Gendermonitoring – natürlich war das ein ganz wichtiges Thema, aber Zahlen, das war immer ein Riesenproblem, wir haben keine Zahlen gehabt.“

Die ehemalige Vizepräsidentin Claudia Brinker- von der Heyde resümiert:

„Ich denke schon, dass wir in unserem Bereich bei Einstellungen vor allen Dingen Geschlechter anschauen müssen. Weil das einfach nach wie vor so ein Ungleichgewicht hat. Allerdings muss man sich bewusst sein, dass man in zwischenmenschlichen Begegnungen nie ganz frei ist von durchaus auch emotionalen Einschätzungen. Umso mehr gilt es deshalb, unvoreingenommen jedem Menschen zu begegnen, egal was er ist. Und wenn es um Teilnahme und/oder Einstellungen in Arbeitsverhältnisse geht, dann gilt allein das sachbezogene Argument.“

Mangels hochschulpolitischer Steuerungsinstrumente war die Frauenbeauftragte anfangs darauf angewiesen, an Frauensolidarität und das Engagement von „Kolleginnen“ zu appellieren. Im Zentrum der angestrebten Gleichstellung stand die Steigerung der Stellenvergabe an Frauen auf allen Ebenen einer wissenschaftlichen Laufbahn, von studentischen und wissenschaftlichen Hilfskräften über wissenschaftliche Mitarbeiterinnenpositionen bis zu Professuren.

Welche Rolle hier gesellschaftliche Normen und Vorstellungen spielten, spiegelt sich auch im Rückblick der ehemaligen Vizepräsidentin Gabriele Gorzka wider:

„Und das musste dann auch erstmal in die Köpfe bzw. das ist auch fast eine Generationenfrage gewesen: Die jüngeren Wissenschaftler und Professoren, die jetzt nicht mehr die Hausfrau zuhause hatten, sondern Frauen, die auch im Arbeitsprozess waren, und die sich auch selber stärker engagieren mussten in der Kinderbetreuung usw., wurden dann auch offener für Fragen der Karriereförderung.“

Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses

Liebe Kolleginnen,

motiviert durch die Teilpersonalversammlung der wiss. Bediensteten der GhK am 3.5.90 möchte ich Sie konkret zur Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und zur Unterstützung meiner Arbeit als Frauenbeauftragte um folgendes bitten:

Setzen Sie sich in Ihrem Fachbereich/Ihrer Einrichtung ganz konkret für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs ein, indem Sie dafür sorgen, daß z. B.

- a) auch Studentinnen studentische Hilfskraftverträge bekommen
- b) Frauen vorrangig die Möglichkeit haben, wissenschaftliche Hilfskraftstellen zu bekommen
- c) Planstellen im Mittelbau und Drittmittelstellen vorrangig an Frauen vergeben werden
- d) Frauen, die sich auf Prof.-Stellen bewerben, auch eingeladen werden.

Sie können sich dafür engagieren, indem Sie sich in Konferenzen dafür einsetzen und die Situation des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrem Fachbereich/Ihrer Einrichtung thematisieren.

Sie können sich dafür engagieren, indem Sie sich – trotz des zeitlichen Aufwandes, der dann auf Sie zukommen wird – in Besetzungskommissionen bzw. Berufungskommissionen für Frauen bereits im Vorfeld einsetzen, d.h. daß Sie auch zum Vorstellungsgespräch bzw. „Vor-singen“ eingeladen werden. Dafür gibt es auch Bestimmungen im Frauenförderplan, die das regeln.

Ich helfe gerne bei allen Schwierigkeiten, möchte jedoch mit diesem Aufruf an Sie deutlich machen, daß ich in meiner Arbeit als Frauenbeauftragte auf Frauensolidarität angewiesen bin. Die Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses in Ihrem Fachbereich/Ihrer Einrichtung hängt auch von Ihrem solidarischen Einsatz für diese Frauen, die motiviert sind und sich qualifizieren wollen, ab.

Mit kollegialen Grüßen
Dr. Helga Adolph

P.S. Weitere Hilfen für die Verbesserung der Situation des wissenschaftlichen Nachwuchses werden entwickelt. Wer Interesse hat, dabei mitzuarbeiten, sollte sich bei mir melden.

Frauenbüro: Mönchebergstraße 21A, Tel. 2268¹²⁴

1994 konnten Frauen an der Universität Gesamthochschule Kassel beim Forschungsreferat unterschiedliche Stipendien beantragen: Wiedereinstiegsstipendien sollten promovierten Wissenschaftlerinnen für sechs Monate die Fortsetzung der wissenschaftlichen Tätigkeit nach einer Unterbrechung ermöglichen (1.300 bzw. 1.800 DM). Kontaktstipendien waren für die Förderung des Anschlusses

an die Entwicklungen des eigenen Fachs während familienbezogenen Unterbrechungen für ein bis drei Jahre vorgesehen (500 DM) ebenso wie Werkverträge während der „Familienphase“.¹²⁵ Auch in späteren Jahren fokussierten Stipendien zur Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen auf die Vereinbarkeit von Qualifikation und Familienverantwortung, so 2010 in dem Projekt „Studieren und Promo-

vieren mit Kind“.¹²⁶ Seit 2013 führt ein Nachteilsausgleich in der Stipendienordnung dazu, dass Promovendinnen aus Bereichen mit niedrigem Frauenanteil sowie Männer und Frauen mit Familienverantwortung besonders berücksichtigt werden.¹²⁷

Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen der Universität Kassel 2017 / 2018 <i>Karriere planen, Potenziale nutzen und Führungskompetenzen stärken</i>	
Frauen- und Gleichstellungsbüro Graduiertenakademie	
Job-Interviews überzeugend meistern – Intensivtraining mit Videoanalyse Referentin: Sabine Mariß Zielgruppe: Doktorandinnen Post-Doktorandinnen 20.10.2017, 10–18 Uhr	Führungskompetenzen kompakt – Nützliches Know-How für Wissenschaftlerinnen Referentin: Dr. Claudia Eilles-Matthiessen Zielgruppe: Doktorandinnen Post-Doktorandinnen 07. und 08.06.2018, 10–18 Uhr und 9–13 Uhr
Strategische Karriereplanung – Kompetenz-Coaching in der frühen Phase der Promotion Referentin: Dr. Silke Oehrlein-Karpi Zielgruppe: Doktorandinnen 23. und 24.11.2017, 14–18 Uhr und 9–17 Uhr	Was kommt nach der Promotion? Kompetenzanalyse und Karriereentwicklung Referentin: Dr. Kerstin Mauth Zielgruppe: Doktorandinnen Post-Doktorandinnen 12.11.2018, 9–17 Uhr
In Gremien überzeugend auftreten – Anregungen und Tipps zur Eigen-PR für Nachwuchswissenschaftlerinnen Referentin: Dr. Elisabeth Zuber-Knost Zielgruppe: Doktorandinnen Post-Doktorandinnen 24.01.2018, 9–17 Uhr	Kontakt: Frauen- und Gleichstellungsbüro E-Mail: afloerke@uni-kassel.de Graduiertenakademie E-Mail: graduiertenakademie@uni-kassel.de
Information und Anmeldung unter www.uni-kassel.de/go/karriere-wissenschaftlerin	

In dem 2003 beschlossenen Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses wurde ausdrücklich die Förderung von Frauen als universitäre Aufgabe benannt.¹²⁸ Hierfür beteiligte und beteiligt sich die Universität Kassel u. a. an drei hessischen Mentoringprogrammen für Nachwuchswissenschaftlerinnen: seit 2008 an dem Programm SciMento, seit 2007 an dem Programm ProProfessur¹²⁹ und bereits seit 2004 an dem MentorinnenNetzwerk für Frauen in Naturwissenschaft und Technik.¹³⁰ Anfang 2012 lief das erste eigene Mentoring-Programm an der Universität Kassel an: Karriere Mentoring DIVERS. Dieses Programm richtete sich zunächst an Studentinnen, Absolventinnen und Promoven-

dinnen mit Migrationshintergrund in geistes-, gesellschafts- und sozialwissenschaftlichen Fächern¹³¹ und wurde 2015 für Studierende und Promovierende aus nichtakademischen Familien und/oder mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen geöffnet.¹³² Des Weiteren gab es einige Jahre ein Mentorinnennetzwerk für Witzenhäuser Agrarstudentinnen.¹³³

Das Projekt „Gleichstellungsorientierte Nachwuchsförderung“, das in enger Kooperation zwischen dem Referat für Strategische Forschungsförderung in der Entwicklungsplanung und dem Frauen- und Gleichstellungsbüro durchgeführt wurde, unterstützte die Fachbereiche bei der Erstellung dezentraler Gleichstellungskonzepte.¹³⁴ Seit 2017 organisiert das Frauen- und Gleichstellungsbüro zusammen mit der Graduiertenakademie Workshops für Nachwuchswissenschaftlerinnen, die im Kasseler Graduiertenprogramm anerkannt werden, z. B. zum Thema „Strategische Karriereplanung – Kompetenz-Coaching für Doktorandinnen in der frühen Phase der Promotion“.¹³⁵

Frauen- und Geschlechterforschung

Bereits in den 1980er Jahren gab es an der GhK ausgeprägte Aktivitäten im Bereich der Frauenforschung. 1985 fand z.B. im Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung ein Symposium zum Thema „Angleichungs- und Differenzierungsprozesse durch Hochschulausbildung – Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung“ statt.¹³⁶

„Wissenschaft ist Frauensache“

Unter dem Slogan „Wissenschaft ist Frauensache“ lädt der wissenschaftliche Beirat für Frauenforschung an der Gesamthochschule Kassel (GhK) im Wintersemester 1986/87 zu einer öffentlichen Vortragsreihe ein, deren Themenspektrum von feministischer Kritik an Naturwissenschaft und Technik bis zur Hilfsbedürftigkeit im Alter als späte Folge geschlechtlicher Arbeitsteilung reicht. Die Referate beginnen jeweils donnerstags um 19 Uhr im Gießhaus, Mönchebergstraße 5. p.

Ankündigung der Vortragsreihe
„Wissenschaft ist Frauensache“ in
der Publik vom 22. Oktober 1986

Auf der Hochschulstrukturebene ist der im Wintersemester 1985/86 eingerichtete „Wissenschaftliche Beirat für Frauenforschung an der GhK“ zu nennen. Ihm gehörten Wissenschaftlerinnen aus den Fachbereichen Sozialwesen (Hilde Kipp, Ingeborg Pressel, Margarete Tjaden-Steinhauer), Gesellschaftswissenschaften (Ingrid Haller, Ute Kilian, Lena Schaumann, Heide Wunder), Angewandte Sozialwissenschaften/Rechtswissenschaft (Brigitte

Robak) und Wirtschaftswissenschaften (Vera Grunow-Lutter) sowie aus dem Wissenschaftlichen Zentrum für Berufs- und Hochschulforschung (Aylâ Neusel, Barbara Port), aus der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Angewandte Soziale Gerontologie (Maren Bracker, Birgit Jansen), aus der KWW (Anne Sachs) und aus dem Referat zur Planung von Frauenförderung, Frauenstudium, Frauenforschung (Marianne Schmidbaur) an.¹³⁷

Dieser Beirat war auf Anregung des Präsidenten von der damaligen Vizepräsidentin Aylâ Neusel einberufen worden und sollte eruieren, wie eine Institutionalisierung von Frauenforschung an der GhK erfolgen könne.¹³⁸ Bereits bei ihrem Amtsantritt hatte Aylâ Neusel für die Einrichtung eines „Elisabeth-Selbert-Landesinstituts für Frauenforschung“ plädiert.¹³⁹ Der Wissenschaftliche Beirat für Frauenforschung legte nach einem Jahr Tätigkeit mit 17 Sitzungen und sechs Klausurtagungen mit auswärtigen Wissenschaftlerinnen zu unterschiedlichen Forschungsgebieten einen Bericht mit ausgefeilten Vorschlägen zur Gründung eines Frauenforschungszentrums an der GhK vor. Angedacht waren vier Forschungsschwerpunkte: Frauenrollen und Frauenbilder in der alteuropäischen und modernen Gesellschaft; Bildung, Arbeit und Beruf von Frauen; Spezifika der Lebenssituation von Frauen: Armuts-, Alters-, Krankheitsformen; Fremde Frauen – Frauen in der Fremde. Damit verbunden war die Einrichtung einer sozialwissenschaftlichen Professur für Frauenforschung.¹⁴⁰

Die von dem Wissenschaftlichen Beirat ausgearbeiteten Vorschläge wurden nur teilweise umgesetzt. Ein Frauenforschungszentrum ist an der Kasseler Hochschule nicht gegründet worden, die geforderte Professur wurde jedoch eingerichtet. Aylâ Neusel erinnert sich:

„Wir, Frauen, waren inzwischen so bekannt und innerhalb der Hochschule ein Machtfaktor, dass der neue Präsident versprochen hat, eine Frauenforschungsprofessur zur Verfügung zu stellen.“

Diese Professur, die bis 2011 die Soziologin Christel Eckart innehatte, wurde schließlich 1993 mit dem Schwerpunkt Arbeit und Beruf von Frauen im damaligen Fachbereich 06 – Angewandte Sozialwissenschaften/Rechtswissenschaften – eingerichtet. Mittlerweile gibt es an der Universität Kassel mehrere Teildennominationen zur Geschlechterforschung: seit 2006 im Fachgebiet Literaturwissenschaft-Anglistik, seit 2011 im Fachgebiet Soziologie der Diversität und seit 2017 im Fachgebiet Gender/Diversity in Informatiksystemen.



Materialien zu den „Offenen Frauenhochschulen“ in den Jahren 1986, 1993 und 1998

Die Frauen- und Geschlechterforschung an der Kasseler Hochschule wird seit mehr als 30 Jahren von einer Interdisziplinären Arbeitsgruppe (IAG) vertreten. Als die IAG Frauenforschung im Oktober 1987 unter Federführung der damaligen Vizepräsidentin Aylâ Neusel gegründet wurde, war sie der erste fachübergreifende Verbund mit dem Schwerpunkt Frauenforschung an einer hessischen Hochschule. Erste Sprecherin war die Theologieprofessorin Luise Schottroff, wissenschaftliche Mitarbeiterin war Angelika Wetterer.¹⁴¹ 2001 wurde der Name in IAG Frauen- und Geschlechterforschung geändert. Die Aktivitäten der IAG waren und sind vielfältig: Sie reichen von der Initiierung interdisziplinärer Kooperationen

über die Vernetzung und Dokumentation von Forschungsprojekten bis zur Bereitstellung eines Diskussionsforums für Nachwuchswissenschaftlerinnen. In Vortragsreihen wurden und werden vielfältige Perspektiven und Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung präsentiert und diskutiert.¹⁴² Von 1988 bis 1998 gab die IAG Frauenforschung eine eigene Schriften- bzw. Buchreihe mit dem Titel „Wissenschaft ist Frauensache“ heraus.¹⁴³ In dem Anfang der 1990er Jahre publizierten Band „Frauenforschung. Ergebnisse und Perspektiven an der Gesamthochschule Kassel“ sind acht Beiträge von Wissenschaftlerinnen der Hochschule aus unterschiedlichen Disziplinen zusammengestellt.¹⁴⁴

Spannende Einblicke in den Stand der Frauenforschung an der Kasseler Hochschule in den 1990er Jahren gibt auch der Band zum 25-jährigen Jubiläum der GhK, in dem ein Gespräch zwischen sieben Kasseler Wissenschaftlerinnen nachzulesen ist.¹⁴⁵

Die IAG Frauenforschung wirkte zudem an hochschulpolitischen Prozessen wie der Erstellung des ersten Frauenförderplans nach Inkrafttreten des HGIG 1994 mit.¹⁴⁶ Ende der 1990er Jahre übernahm sie die Herausgabe des hochschulweiten Frauenvorlesungsverzeichnisses und beteiligte sich an der Organisation der Offenen Frauenhochschule.¹⁴⁷

Diese fand von 1986 bis 1999 zehn Mal an der Kasseler Hochschule statt und wurde lange Zeit von der KWW vorbereitet und koordiniert.¹⁴⁸ Die Offenen Frauenhochschulen befassten sich mit einem breiten Spektrum an Themen.¹⁴⁹ Sie hatten sich aus einer Initiative von Studentinnen entwickelt und wurden nach und nach an der Hochschule institutionalisiert. Als Weiterbildungsangebot richteten sie sich explizit auch an Teilnehmerinnen außerhalb der Hochschule.

Dabei bestand nicht immer Einigkeit über die Gestaltung des Programms, erzählt Aylâ Neusel:

„Wir haben eine intensive Diskussion geführt, wie so eine Veranstaltungsreihe inhaltlich gestaltet wird und wer die Verantwortung gegenüber den Förderern und anderen trägt. Es war immer wieder eine heftige Auseinandersetzung. Es war aber gut, weil viele Frauen sich über die sonstigen Gruppengrenzen hinaus mit ihren Themen und Konzepten beteiligt haben. Die Sprachlosigkeit war richtig gebrochen, und das fand ich immer gut. Alle Beteiligten haben sich stark engagiert, von der Konzeptdiskussion bis zu den praktischen Arbeiten, von der Konzeptphase bis zur Öffentlichkeitsarbeit. Ganz wichtig.“

Hervorzuheben ist auch, dass die Kasseler Gesamthochschule bereits kurz nach der offiziellen Wiedervereinigung, im November 1990, als Gastgeberin für eine Konferenz zur Situation von ost- und westdeutschen Frauen in Wissenschaft, Technik und Kunst mit 200 Beteiligten fungierte.¹⁵⁰ Aylâ Neusel, eine der Organisatorinnen, bemerkt dazu im Rückblick:

„Das war auch so was Einmaliges in Kassel.“ Und: „Das war die erste Begegnung der Frauen aus den Hochschulen in Ost und West. Es waren durchaus auch Fremdheiten, Mißverständnisse zwischen uns. Aber es wurden auch Freundschaften geschlossen, die bis heute produktiv sind.“

In Hessen wurde in den 1980er Jahren das Thema Frauenforschung an den Hochschulen auch auf Ministerialebene aufgegriffen.¹⁵¹ Bereits 1988 bekam die GhK Mittel vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst zur Förderung von Frauenforschung.¹⁵² Seit Mitte der 1990er Jahre schreibt das HMWK jedes Jahr hessenweit Mittel im Rahmen eines Forschungsschwerpunkts in der Frauen- und Geschlechterforschung aus, dessen Konzepte von hessischen Wissenschaftlerinnen in einem diskursiven Prozess erarbeitet wurden: Frauenbewegungen – kultureller und sozialer Wandel (1995–2001), Fokus Geschlechterdifferenzen: Theoretische Neuorientierungen, soziokulturelle Differenzierungsprozesse und internationale Entwicklungen (2002–2009), Dimensionen der Kategorie Geschlecht – Frauen- und Geschlechterforschung in Hessen (seit 2010). Für die Gesamthochschule bzw. Universität Kassel wurden in dieser Förderlinie bereits zahlreiche Projekte eingeworben.

Um die Profilbildung in der Geschlechterforschung weiter zu stärken, unterstützte die Zentrale Forschungsförderung der Universität Kassel in den Jahren 2010 bis 2014 die interdisziplinären, fachgebietsübergreifenden Forschungsverbünde „Ungleichheiten in Geschlechterverhältnissen“ und

Universität – Paderborn – Kassel – Interaktiv

Erkenntnisprojekt Geschlecht

Inter/Disziplinäre Perspektiven

Beiträge und Wirkungen der Geschlechterforschung in unterschiedlichen Disziplinen. Gemeinsame Veranstaltungsreihe der Universitäten Paderborn und Kassel. Im Wintersemester 2016/17 finden die Veranstaltungen in Paderborn statt und werden nach Kassel übertragen.
Do 16.00–18.00 Uhr, Raum: Hörsaal C2

27.10.16	Begrüßung und Einführung durch die Präsidien der Universitäten Prof. Dr. Birgit Rieggraf und Prof. Dr. Andreas Hänlein Vom Antifeminismus zum „Anti-Genderismus“ Andrea Mathofer Moderation: Mechthild Bereswill
17.11.16	Die „abgehängten Jungen“ und der „männliche Überlegenheitsimperativ“ – Erziehungswissenschaften und Psychoanalyse im Gespräch Rolf Pohl und Barbara Rendtorff Moderation: Antje Langer
08.12.16	Geschlecht in den Geisteswissenschaften: Ein Dialog über die Entwicklung und die Relevanz des Geschlechterwissens Rita Casale und Silke Wenk Moderation: Birgit Rieggraf
19.01.17	Die Kategorie Geschlecht und die Literaturwissenschaften Toni Tholen und Claudia Öhlschläger Moderation: Britt-Marie Schuster





„Normalität und Ordnung – Interdisziplinäre Perspektiven auf Geschlecht“.¹⁵³ Nicht zuletzt forschten in den aus der IAG Frauen- und Geschlechterforschung heraus entwickelten DFG-Graduiertenkollegs „Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse. Dimensionen von Erfahrung“ (1999–2008 in Kooperation mit der Universität Frankfurt)¹⁵⁴ sowie „Dynamiken von Raum und Geschlecht. Entdecken Erobern Erfinden Erzählen“ (2010–2016 in Kooperation mit der Universität Göttingen)¹⁵⁵ Promovierende aus unterschiedlichen Disziplinen zu Geschlechterthemen und stärkten dadurch das Forschungsprofil der Universität Kassel in diesem Bereich.

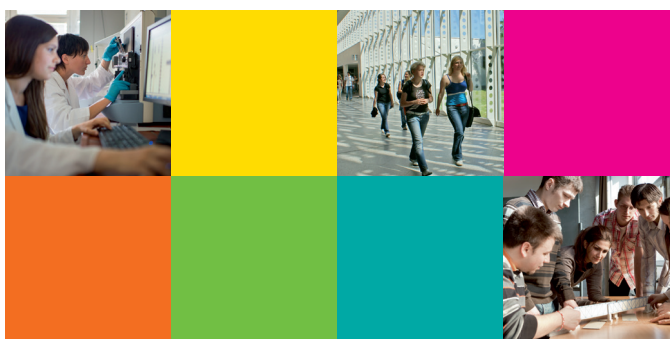
Ein neues Format hatte in den letzten Jahren die interdisziplinäre Vortragsreihe „Erkenntnisprojekt Geschlecht. Inter/Disziplinäre Perspektiven“, die im Wintersemester 2016 und im Sommersemester 2017 in Kooperation mit der Universität Paderborn durchgeführt und an die jeweils andere Hochschule per Video übertragen wurde.



Broschüre der
Landeskonferenz
der Frauen- und
Gleichstellungs-
beauftragten an
hessischen Hoch-
schulen, 2014

GENDER kompetent

Gender in der Lehre hessischer Hochschulen
Beispiele – Handlungsfelder – Perspektiven



Projekt
„Gender in
die Lehre“

Gender in die Lehre

Über die Jahre hinweg gab es an der GhK bzw. Universität Kassel eine Vielzahl von Lehrangeboten, die sich zunächst mit der Situation von Frauen in Gegenwart und Vergangenheit befassten, später dann mit der komplexen Kategorie Geschlecht. Dieses Angebot geht größtenteils auf Forschungsinteressen der Lehrenden zurück¹⁵⁶ und ist nur teilweise strukturell verankert.

1987 stellte der Ständige Ausschuss für Haushaltsangelegenheiten Gelder für Lehraufträge und Veranstaltungen zu frauenbezogenen Themen auf Antrag zur Verfügung. Ebenfalls 1987 lud die Vizepräsidentin Aylâ Neusel alle weiblichen Lehrbeauftragten im Rahmen der „Frauengespräche an der GhK“ zum Austausch ein.¹⁵⁷ Im Januar 1989 wurde der amtierende Frauen-

rat aktiv und verschickte an mehrere Dekane Vorschläge für Gastvorträge für das anstehende Sommersemester. Die Frauenrätinnen boten an, die Organisation zu übernehmen, wenn die Dekanate die benötigten Mittel für die Honorare (300 DM inkl. Reisekosten) beantragen würden. Aus den archivierten Unterlagen geht hervor, dass zumindest ein Dekan den Vorschlag aufgriff und einen entsprechenden Antrag stellte. Ein anderer antwortete hingegen: „[...] leider muß ich Ihnen mitteilen, daß Ihr Brief so spät bei uns eingegangen ist, daß eine fristgemäße Beantragung des Gastvortrags von Frau [...] zum 24. Januar 1989 nicht mehr möglich war. Die Organisation seiner Gastvorträge möchte der Fachbereich im Prinzip auch selbst übernehmen.“¹⁵⁸

1984 organisierte die KWW, die als Schnittstelle zwischen GhK und außerhochschulischer Erwachsenenbildung konzipiert war, erstmals so genannte „Frauenstudien“. In diesem Rahmen wurden Seminare zu Themen aus der historischen Frauenforschung, der feministischen Literaturwissenschaft und der Kunstgeschichte angeboten. Im Zentrum standen unterschiedliche historische, kulturelle und soziale Normen und Deutungen des Frauenbildes.¹⁵⁹ Von 1985 bis 1997 standen an der Kasseler Hochschule fachbereichsübergreifende „Frauenvorlesungsverzeichnisse“ zur Verfügung. Von 1999 bis 2005 hießen diese Verzeichnisse dann „Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung“ und wurden von der IAG Frauen- und Geschlechterforschung herausgegeben.

Eine höchst anspruchsvolle Veranstaltung, die aus der Universität Kassel heraus mitinitiiert wurde, war die Internationale Frauenuniversität (IFU) „Technik und Kultur“. Die 100-tägige IFU fand im Jahr der Expo 2000 in Hannover und an weiteren Standorten statt und hatte sechs Schwerpunkte: Arbeit, Information, Körper, Migration, Stadt und Wasser. Präsidentin war die Kasseler Hochschulforscherin Aylâ Neusel. In Kassel war der Projektbereich „City and Gender“ angesiedelt. Insgesamt nahmen mehr als 700 Studierende aus über 100 Ländern an der IFU teil.¹⁶⁰

Seit dem Wintersemester 2005/06 bietet die Universität Kassel das viersemestrige, von der IAG Frauen- und Geschlechterforschung konzipierte und koordinierte „Interdisziplinäre Studienprogramm Frauen- und Geschlechterforschung“ an. Hier können Studierende nach der Teilnahme an ausgewählten Veranstaltungen in den Geistes- und Sozialwissenschaften ein Zertifikat erwerben.¹⁶¹

Im Frauen- und Gleichstellungsbüro ist seit 2014 das Projekt „Gender in die Lehre“ angesiedelt, das aus Mitteln zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre (kurz: QSL-Mittel) gefördert wird. In diesem Rahmen wurden Workshops zur Gender- und Diversity-Sensibilisierung für Tutor*innen angeboten, z. B. im November 2014 im Fachbereich Bauingenieur- und Umweltingenieurwesen.¹⁶² Diese Workshops wurden seitdem auf weitere Fachbereiche ausgeweitet. Auf Initiative der Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten und des Hessischen Ministeriums

für Wissenschaft und Kunst wurde 2014 zudem eine Sammlung von Good-Practice-Beispielen veröffentlicht („GENDERkompetent: Gender in die Lehre hessischer Hochschulen“ – Diese Sammlung enthält auch Beiträge aus Kassel, z. B. zu den Themen Schlüsselkompetenz Gendersensibilisierung, Gender und Koedukation in Sportstudium und Sportunterricht sowie Gleichstellungsaspekte in der Qualitätssicherung der Lehre. Außerdem werden in dieser Zusammenstellung das Kasseler Interdisziplinäre Studienprogramm Frauen- und Geschlechterforschung und die Veranstaltungsreihe „Genderforschung in die MINT-Fächer“ vorgestellt.

Am 15. Juni 2015 fand ein Fachtag statt mit dem Thema „Vielfalt ermöglichen. Gender und Diversity in Studium und Lehre der Uni Kassel“.

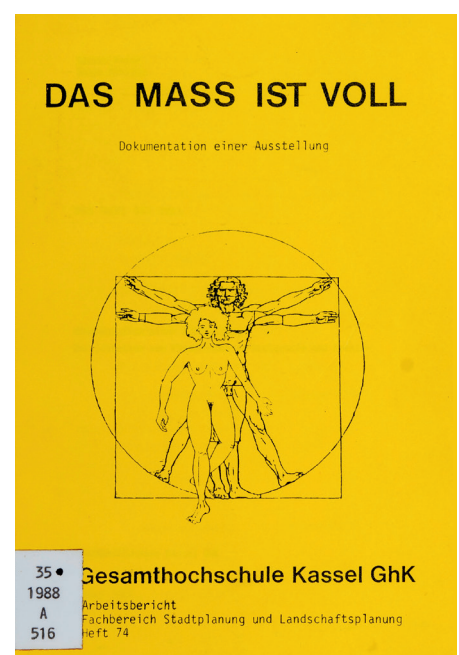
Die ehemalige Vizepräsidentin Claudia Brinker-von der Heyde resümiert:

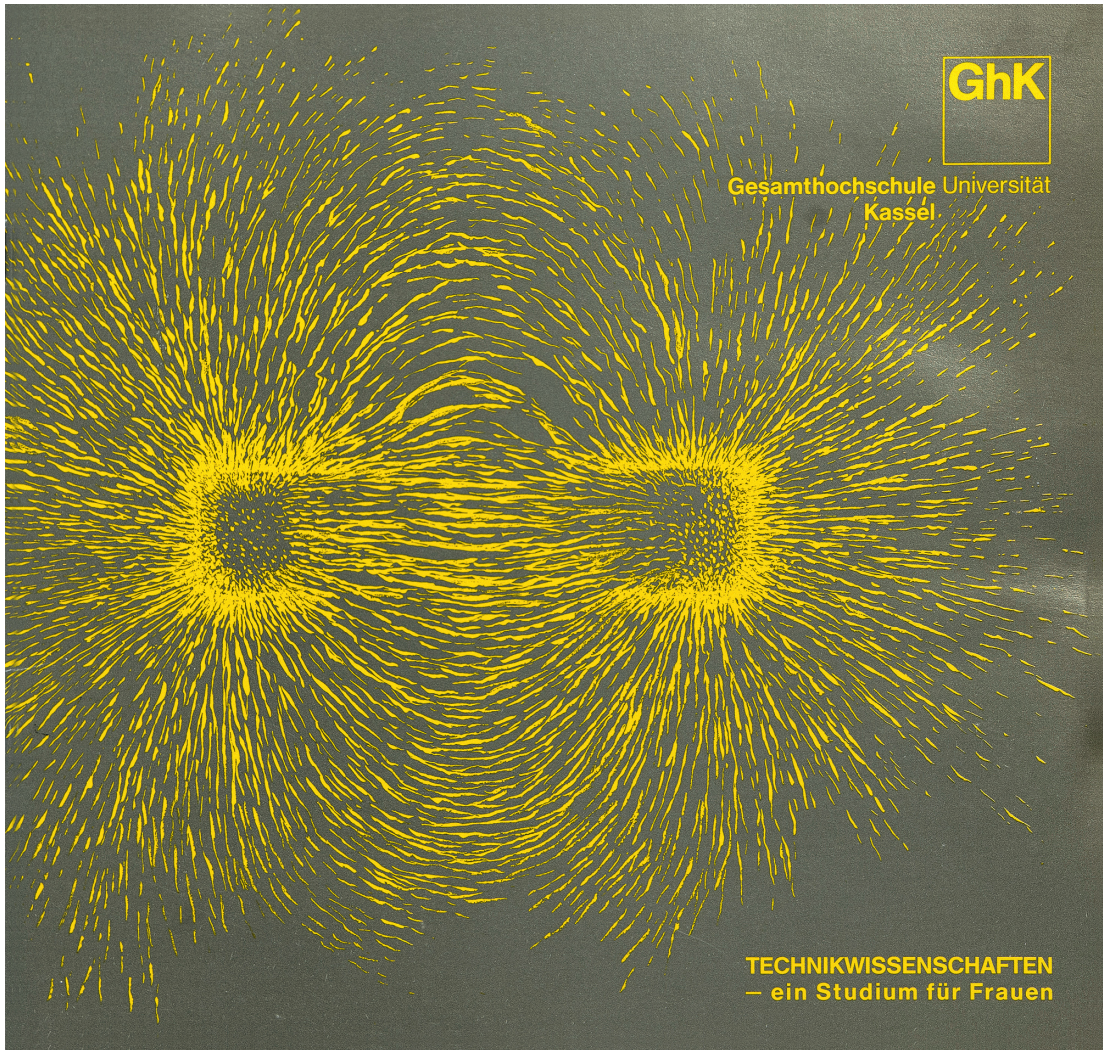
„Ich glaube, es ist ganz zentral, dass wir die Vielfalt sichtbar machen. Und nicht nur denken, das ist jetzt unintern wichtig, sondern das muss in der Lehre, das muss überall verankert sein. Dann, glaube ich, kann man tatsächlich, step-by-step – und leider auch nicht bei allen –, verändernd wirken aufs Bewusstsein.“

**Dokumentation einer Ausstellung
– Zur Situation von Planerinnen in
Hochschule und Praxis, 1987**

MINT-Fächer – Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

In den Fachgebieten Architektur, Stadtplanung und Landschaftsplanung war die Arbeitssituation von „Frauen in Planungsberufen“ bereits in den frühen Jahren der Gesamthochschule Kassel Thema. Hierzu fand im Juni 1978 ein zweitägiges Seminar als Begleitveranstaltung für die in die Studiengänge integrierten Berufspraktischen Studien (BPS)¹⁶³ statt. 1987 setzten sich dann Studentinnen aus diesen Fachbereichen in einer Ausstellung erneut mit ihren Erfahrungen während der berufspraktischen Studien auseinander. Sie befassten sich u. a. mit dem damaligen Symbol der GhK und erweiterten es.¹⁶⁴





Titelbild der Broschüre „Technikwissenschaften – ein Studium für Frauen“, 1990

1992 gründete sich am damaligen Fachbereich 13, der die Studiengänge Stadtplanung und Landschaftsplanung verantwortete, eine Arbeitsgruppe „Frauen in Forschung und Lehre“.¹⁶⁵ Ein Mitglied war Heidrun Hubenthal, die später auch viele Jahre das Amt einer dezentralen Frauenbeauftragten innehatte. Zu den Aktivitäten der genannten Arbeitsgruppe berichtet sie:

„Wir haben dann damals eine AG Frauen in Forschung und Lehre gegründet, und zwar auf der Mittelbauebene. Wir waren untereinander gut vernetzt, gut im Gespräch und hatten die gleiche Zielrichtung, nämlich Ein-

fluss auf die Berufungskommissionen zu nehmen, um Frauen als Professorinnen zu bekommen, es gab nämlich damals keine einzige am Fachbereich. Auch der Mittelbaubereich sollte paritätisch besetzt werden. Wir haben Kolleginnen explizit aufgefordert, sich zu bewerben, damit es in den Verfahren auch eine Auswahl gab. Uns war wichtig, am Fachbereich ein Klima zu schaffen, dass die ‚Herren Professoren‘ bald mit ihren Ausreden am Ende waren, dass diese und jene Stelle nicht mit einer Frau besetzt werden könnte, weil es keine gäbe. Und wir wollten ein Bewusstsein bei Studierenden entwickeln, dass der

Architekten-, Landschaftsplaner- und Stadtplaner-Beruf, ich nehme bewusst die männliche Form, weitgehend von Männern dominiert ist und Frauen die Ausnahme darstellen. Diese Aussage bezieht sich auf die siebziger und achtziger Jahre. Schließlich ging es auch darum, der Frage nachzugehen, inwieweit Frauen sich in dem Berufsfeld mit anderen Themen beschäftigen als Männer, dazu gab es Vortragsreihen, die wir organisiert haben. In diesem Zusammenhang haben wir auch Planerinnen-Tagungen organisiert, wo zum Teil 400 Frauen bundesweit zusammenkamen.“

Nicht nur in der Stadt- und Landschaftsplanung, auch in den Technikwissenschaften gab es an der GhK Aktivitäten von und für Frauen. Mitte der 1980er Jahre traf sich bereits eine studentische Gruppe „Frauen im Ingenieurstudium“, die sich so verteilte: „Für uns bedeutet die Gruppe einen Ausbruch aus der Isolation eines männerdominierten Studiengangs, in dem es eine Sensation ist, daß Frauen Ingenieurinnen werden. Wir empfinden unsere Berufswahl als Selbstverständlichkeit und haben die verständnislose Frage: ‚Warum denn gerade Ingenieur?‘ satt.“¹⁶⁶ Auf hochschulpolitischer Ebene wurde in den 1987 entwickelten „Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel (Frauenförderplan – GhK)“ die Erhöhung der Anzahl von Studentinnen in naturwissenschaftlichen und technischen Studiengängen dezidiert angesprochen: „Die zentrale Studienberatung der Gesamthochschule Kassel entwickelt ein Konzept, wie vermehrt Schülerinnen für das Studium, besonders in naturwissenschaftlich-technischen Fächern, gewonnen werden können.“¹⁶⁷ 1990 gab die Studienberatung der GhK eine Broschüre mit dem Titel „Technikwissenschaften – ein Studium für Frauen“ heraus, die unterschiedliche Aspekte der integrierten Diplom-Studiengänge Maschinenbau, Elektrotechnik und Bauingenieurwesen vorstellt und Erfahrungsberichte von Studentinnen sowie Interviews mit Professoren aus diesen Bereichen enthält. In der Nachfolge eines Seminars zum Thema „Hat die Technik ein Geschlecht?“ trafen sich ab November 1991 Studentinnen aus den Technikwissenschaften zu einem

„Technikerinnen-Stammtisch“.¹⁶⁸ Mehr als zehn Jahre später fand 2002 der 28. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik (FiNuT) an der Universität Kassel statt, bei dem zugleich 25 Jahre bundesweite FiNuT-Kongresse gefeiert wurden.¹⁶⁹

2005 studierten an der Universität Kassel zwar mehr Frauen als Männer, aber in den Technikwissenschaften war die Zahl der Studentinnen immer noch gering. Daher wurde ein Schnupperpraktikum für Schülerinnen angeboten: „Girls-4-engineers“.¹⁷⁰ Des Weiteren wurde im Februar 2010 ein Fachtag mit dem Titel „Gender und MINT – Schlussfolgerungen für Unterricht, Beruf und Studium“ durchgeführt, zu

dem Teilnehmende aus Schule, Wirtschaft und Hochschule eingeladen waren.¹⁷¹ Es folgte im Sommersemester 2014 die Veranstaltungsreihe „Genderforschung in die MINT-Fächer“, die in Kooperation zwischen dem Frauen- und Gleichstellungsbüro und der IAG Frauen- und Geschlechterforschung ausgerichtet wurde und eine fachübergreifende Diskussion anregen sollte.¹⁷² 2017 fanden in der Veranstaltungsreihe „Vielfalt mitdenken! Gender und Diversity im MINT-Bereich“ am Fachbereich Elektrotechnik/Informatik zwei Workshops statt, die im Rahmen des Projekts „Gender in die Lehre“ organisiert wurden: „Diversity & MINT“ sowie „Männer, Männlichkeit und Gleichstellung“.¹⁷³



Diversity

„Mentoring Divers ist wirklich super, weil es endlich mal dem Rad der Diversität versucht gerecht zu werden.“ (Claudia Brinker-von der Heyde)

Nachdem der Ausgangspunkt der hochschulischen Gleichstellungsbemühungen seit den 1980er Jahren zunächst die Förderung von Frauen war, wird in den letzten Jahren zunehmend Diversität in den Blick genommen. Denn, wie es die ehemalige Vizepräsidentin im Gespräch formuliert: „Gleichstellung heißt mehr als nur Geschlecht.“

2012 startete dementsprechend das Programm „Mentoring DIVERS“ für Studentinnen, Absolventinnen und Promovendinnen mit Migrationshintergrund in geistes-, gesellschafts- und sozialwissenschaftlichen Fächern. In der ersten Runde nahmen zwölf Studentinnen, fünf Absolventinnen und sechs Promovierende teil. Das Mentoring dauert jeweils ein Jahr, und die Mentorinnen kommen aus Wirtschaft, Wissenschaft und Verwaltung.¹⁷⁴

**Ausschnitt aus Flyer
„Karriere-Mentoring
DIVERS“ für den
Durchgang 2019/2020**

Das Thema Diversity wurde 2014 auch mit der Beteiligung an einem Diversity Audit weiterverfolgt. Im Juni 2014 unterzeichnete die Universität Kassel die Charta der Vielfalt.¹⁷⁵ Das in diesem Kontext entwickelte Diversity Leitbild erklärt: „Die Universität Kassel versteht sich als geschlechtergerechte, familiengerechte, offene, inklusive und interkulturelle Hochschule. Sie begreift die Vielfalt ihrer

Mitglieder als produktive Ressource und will Diskriminierung aufgrund persönlicher und sozialer Merkmale unterbinden.“¹⁷⁶ Seit 2018 können Studierende und Beschäftigte die Angaben zu ihrem Geschlecht auf den Lernplattformen der Universität Kassel ändern, ohne dass ein Nachweis über eine abgeschlossene Vornamens- oder Personenstandsänderung notwendig ist.¹⁷⁷





Mentees von Karriere-Mentoring DIVERS setzen ein Zeichen für Vielfalt am 6. Diversitytag 2018

Zum Abschluss dieses Rückblicks in die Geschichte der Gesamthochschule bzw. Universität Kassel sollen hier noch einmal zwei der ehemaligen Vizepräsidentinnen zu Wort kommen:

„Es ist eine unglaubliche Entwicklung. Ich bin wirklich der Meinung, dass sich für Frauen sehr viel verändert hat in den Hochschulen. Es gibt so viele hochqualifizierte Frauen, Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Professorinnen inzwischen, die so toll und so selbstbewusst und so hochqualifiziert

sind. [...] Unsere Generation kämpfte noch für Frauen in der Hochschule. Das ist heute selbstverständlich, sie sind eben ein deutlich wahrzunehmender Teil der Hochschule und der Wissenschaft und da haben sie ihren unverkennbaren Platz. Mit ihnen hat sich auch die Universität und die Wissenschaft verändert. Ich freue mich natürlich über diesen Wandel. Aber wir sind noch nicht am Ende. Ich denke, dass es weitergeht, auch in Kassel.“ (Aylâ Neusel)

„Die Uni ist auf einem sehr, sehr guten Weg, gerade die Uni Kassel. Ich würde sagen, unbedingt immer wieder den Diskurs suchen, immer wieder im Gespräch bleiben. Und ich rate allen Beteiligten auch zu einer gewissen Gelassenheit. Hauruck-Verfahren funktionieren nie, in der Uni sowieso nicht. Also ich glaube, dass das Gleichstellungsbüro einen wahnsinnig guten Job macht. Die können darum alle auch gelassen sein.“ (Claudia Brinker-von der Heyde)

Geschlechterforschung im Dialog mit Gleichstellungspolitik

Ohne die beharrlichen Interventionen von feministischen Bewegungen gäbe es gegenwärtig weder Stabsstellen für Gleichstellungsbeauftragte noch Professuren für Geschlechterforschung an bundesdeutschen Universitäten. Die Tatsache, dass soziale Bewegungen in Westdeutschland entscheidende Impulse für Veränderungen des Wissenschaftssystems gesetzt haben, wird zumeist mit Bezug zur 68er-Bewegung thematisiert und reflektiert. Deren Ausbruch aus den autoritären und elitären Strukturen der Nachkriegsgesellschaft ist jedoch ebenso eng mit den Interventionen von Feministinnen verknüpft, deren Forderungen nach veränderten Geschlechterverhältnissen weit über die Universitäten hinaus reichten (Kortendiek u. a. 2019; Apel u. a. 2017; Lenz 2010).

In den Universitäten und Hochschulen gingen zahlreiche Initiativen zunächst von Studentinnen und Mitarbeiterinnen aus dem sogenannten wissenschaftlichen Mittelbau aus. Wie erfolgreich ihre beharrlichen Kämpfe für feministische Seminare, für die Beteiligung von Dozentinnen an der Lehre, für Professuren mit dem Schwerpunkt Frauenforschung und nicht zuletzt für die Institutionalisierung von Gleichstellungsarbeit und Frauenbeauftragten waren, dokumentiert auch die in dieser Publikation rekonstruierte Geschichte der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an der Gesamthochschule und heutigen Universität Kassel. Der lange Atem aller Akteur*innen hat sich gelohnt – Gleichstellungsarbeit ist in der Leitungsstruktur der Hochschule verankert, die Dezentralisierung der Gleichstellungsarbeit wird von zahlreichen Kolleg*innen aus den Fachbereichen getragen und das Frauen- und Gleichstellungsbüro der Universität Kassel beeindruckt mit einem differenzierten Angebot und mit sich fortlaufend weiterentwickelnden Ansätzen.

Gleichzeitig sollte nicht in Vergessenheit geraten, wie langwierig und mit wie vielen Hürden die Durchsetzung solcher Strukturen verbunden war, und dass Gleichstellungsarbeit auch gegenwärtig noch durch befristete Mittel und projektförmiges Arbeiten ohne Verstetigungsaussichten gekennzeichnet ist. Diese strukturelle Unsicherheit und das damit verbundene Engagement, das allen Akteur*innen von Gleichstellung an Universitäten und Hochschulen (nicht nur in Kassel) abverlangt wird, steht in deutlichem Kontrast zu einer scharfen Kritik an der Institutionalisierung von Gleichstellung. Diese kritischen Stimmen sind verbunden mit einer generellen Bürokratiefindlichkeit und mit antifeministischen Diskursen in der Wissenschaft und in der gesellschaftlichen Öffentlichkeit.

Solche Angriffe richten sich auch gegen die Geschlechterforschung, die Queer Studies oder die kritische Männlichkeitsforschung (Hark/Villa 2015). Wissenschaftler*innen, die in diesen Feldern forschen und lehren, wird mit Ideologieverdacht und mit Ressentiments begegnet, bis hin zu feindseligen persönlichen Angriffen. Solche Anwürfe unterscheiden in der Regel nicht zwischen Ansätzen der Gleichstellungspolitik und den differenzierten Traditionen und aktuellen Ansätzen von Geschlechterforschung. Sich gegen diese Anfeindungen zu wehren, erfordert auch ein breites Bündnis zwischen Akteur*innen der verwaltungsförmigen Gleichstellungsarbeit und den verschiedenen Feldern der Geschlechterforschung.

Gleichzeitig ist es wichtig, zwischen dem Handlungsfeld und den Expertisen von Gleichstellungsarbeit und den Fragestellungen und Logiken von Geschlechterforschung und Theoriebildung zu differenzieren und so die Entwicklung beider Felder angemessen zu reflektieren. So wurde die Frage, ob Frauen- und Geschlechterforschung parteilich sein müsse und deshalb unmittelbar politisch wirksam werden sollte, schon in den 1970er und 1980er Jahren kontrovers diskutiert (vgl. Apel u. a. 2017, S. 59ff.). Diese grundsätzlichen Auseinandersetzungen zum Verhältnis von Wissenschaft und Politik beförderten die Herausbildung differenzierter methodologischer Standpunkte z. B. zu folgenden Fragen: Was ist Kritik? Welches Wissen bringt feministische Forschung hervor? In welchem Verhältnis stehen grundlagentheoretische Anliegen der Geschlechterforschung und verwaltungsförmige Strategien von Gleichstellungspolitik? Was verbindet und was unterscheidet beide Felder?

Die Frage, was Geschlechterforschung mit der Gleichstellungsarbeit an Universitäten und Hochschulen verbindet, scheint leicht zu beantworten. Zum einen, das dokumentiert diese Publikation, ist es die gemeinsame Geschichte der Kritik am bestehenden Wissenschaftssystem und das Engagement für Bildungsinstitutionen, die für Geschlechtergerechtigkeit und Diskriminierungsmechanismen sensibel sind. Zum anderen verbindet die fortlaufende Auseinandersetzung mit der Analyse von gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen (Forschung) und deren Überwindung durch konkrete Interventionen (Gleichstellung).

Aus diesen, hier sehr allgemein formulierten, gemeinsamen Bezugspunkten resultiert aber keineswegs, dass verwaltungsförmig legitimierte Gleichstellungsarbeit und Geschlechterforschung sich unmittelbar wechselseitig zuarbeiten könnten. Ganz im Gegenteil: Während Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte sich in ihrem Arbeitsalltag notwendigerweise affirmativ auf Differenzkategorien wie ‚Frauen‘ und ‚Männer‘ beziehen, unterzieht die Geschlechterforschung solche Kategorien einer kritischen Musterung und dekonstruiert sie als gesellschaftliche Konstruktionen,

die einer Essentialisierung und Naturalisierung von sozialen Unterschieden Vorschub leisten (Butler 1991; Wetterer 1995, 2009; Bereswill 2004). Oder: Während Frauen- und Gleichstellungsarbeit sich für die Erhöhung des Frauenanteils (nicht nur) bei Professuren einsetzt und entsprechende Programme, die Frauen adressieren, auf den Weg bringt, führen Wissenschaftler*innen eine ausführliche Debatte über das Konzept Intersektionalität und stellen Geschlecht als eine Masterkategorie sozialer Ungleichheit in Frage (Klinger u. a. 2007; Bereswill u. a. 2015). Dies sind nur zwei Beispiele für das notwendigerweise ungleichzeitige und widersprüchliche Verhältnis von Gleichstellungskonzepten und Prozessen der Forschung und Theoriebildung. Sie zeigen, dass im Feld der verwaltungsförmigen Gleichstellungsarbeit Handlungs- und Interventionswissen gefragt ist und Entscheidungen der Logik bürokratischer Legitimation unterliegen, während Forschung auf Abstand zu solchen Handlungsroutinen geht und deren Legitimation grundsätzlich hinterfragt.

Was bedeutet diese Ungleichzeitigkeit für das Verhältnis zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellung? Zunächst erfordert die skizzierte Differenzierung, die gegenseitigen Erwartungen zu reflektieren und einen Dialog zu führen, der die jeweils unterschiedlichen Standorte im Wissenschaftssystem nicht negiert, aber auch nicht als unüberwindbare Hürden stilisiert. Wenn einerseits von Forschung nicht erwartet wird, dass sie unmittelbare Handlungskonzepte liefert, und andererseits Gleichstellungskonzepte in ihrem jeweiligen Kontext gewürdigt und reflektiert werden können, öffnet sich ein dritter Raum. Dieser kann für die gemeinsame Reflexion von Ungleichheitsverhältnissen (nicht nur) im Wissenschaftssystem genutzt werden, ohne dass die jeweils unterschiedlichen Logiken von Wissenschaft und Politik negiert oder nivelliert werden müssen. Konfligierende Perspektiven können dann vielmehr dazu beitragen, die Grenzen und die Reichweite von erkenntniskritischen Theorietraditionen und irritierenden Forschungsbefunden ebenso auf den Prüfstand zu stellen wie Verwaltungsroutinen und deren Legitimationsstrategien.



Gleichstellung konkret!

Von der Frauenbeauftragten zum Frauen- und Gleichstellungsbüro

Die Gleichstellungsarbeit an der Kasseler Hochschule hat sich seit den Anfangsjahren stark gewandelt. Das ehemalige „Büro der Frauenbeauftragten“ heißt heute „Frauen- und Gleichstellungsbüro“ und ist in den Arbeitsbereichen Geschlechtergleichstellung, Familie und Diversität aktiv. Sowohl personell als auch inhaltlich gab es große Änderungen. Das „Büro der Frauenbeauftragten“, das mit der Frauenbeauftragten und einer Mitarbeiterin besetzt war, hat sich zu einem Kompetenzzentrum entwickelt und ist jetzt eine Stabsstelle mit der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten als Leiterin. Eingebunden in die Organisation der Zentralverwaltung ist das Frauen- und Gleichstellungsbüro als fachliche Abteilung beratend und prozessbegleitend tätig und setzt hochschulweit Impulse.

Am Beispiel der Vereinbarkeit von Beruf/Studium mit Familienaufgaben lässt sich gut aufzeigen, wie sich die Frauen- und Gleichstellungsarbeit von Impulsen und einzelnen Projekten hin zu einer nachhaltigen Veränderung von Strukturen gewandelt hat und was das für den konkreten Arbeitsalltag der Mitarbeiter*innen des Frauen- und Gleichstellungsbüros bedeutet.

Team des Frauen- und Gleichstellungsbüros im März 2019, vorne v.l.: Dr. Sylke Ernst, Yvonne Weber, Katarzyna Friedrich-Fil, Angelika Flörke. Hinten v.l.: Nina Probst, Salome Raczek, Vanessa Michalke, Juliane Schöwe. Es fehlen Helena Lovreković, Dr. Marie-Theres Modes, Ariana Savoji und die Flying Nannies Elisabeth Eckart, Lea Heck und Maria Schulze.

Vereinbarkeit von Beruf / Studium und Familie

Familie und Beruf/Studium waren an der Universität nicht immer leicht in Einklang zu bringen. Der 1997 von Mitarbeiter*innen des Studentenwerks und Universitätsangehörigen gegründete Verein „Kinder, Studium, Elternschaft“ (Ki-St-E), eine hessenweit einmalige Initiative, vergab Zuschüsse an hochschulnahe Elterninitiativen, die Kinder studentischer Eltern betreuten. Insgesamt standen 50 Plätze zur Kinderbetreuung zur Verfügung. Das damalige Frauenbüro hat in Kooperation mit dem Studentenwerk erstmalig eine Informationsbroschüre „Studieren mit Kind“ herausgebracht, die alle Informationen zum Studium mit Kind bereitstellte. Durch die Auditierung zur „familiengerechten Hochschule“ und die Charta „Familie in der Hochschule“ konnte in den letzten 13 Jahren die Situation für Studierende und Beschäftigte mit Kind erheblich verbessert werden. Mittlerweile gibt es Eltern-Kind-Räume und Still- und Wickelräume an allen Standorten sowie unterschiedliche Angebote der Ferienbetreuung (Uni Sternental und Stadtkinder), umfangreiche Beratungsangebote und die Möglichkeit, sich bevorzugt in Lehrveranstaltungen einzuwählen. Des Weiteren stehen Broschüren zu den Themen „Studieren mit Kind“, „Pflege von Angehörigen“ sowie „Wissenschaft und Familie“ zur Verfügung. Der hoch-



Deckblatt der Broschüre „Studieren mit Kind“, 2009

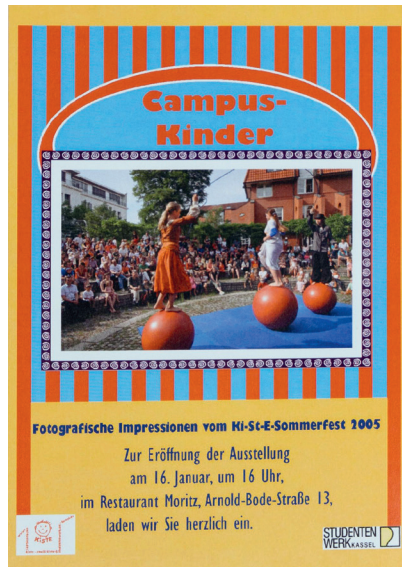
schulweite Runde Tisch Familie bringt das Thema Familienfreundlichkeit weiter voran. Auch die Möglichkeiten zur Kinderbetreuung haben sich deutlich verbessert. Zusätzlich zu den hochschulnahen Elterninitiativen hat das Studentenwerk im November 2013 das HoPla-Kinderhaus für 65 Kinder auf dem Campus eröffnet. Neben der regulären Betreuung gibt es ein breites Angebot der flexiblen Kinderbetreuung von den „Flying Nannies“ bis zu „Study Kids Care“, einer Einrichtung des Studentenwerks.

Ein zentraler Punkt für den Erfolg und die Umsetzung der zahlreichen Maßnahmen war die Etablierung des „Family Welcome und Dual Career Service“. Mitte 2011 wurde er als ein vom Europäischen Sozialfonds gefördertes Projekt gestartet, mit Yvonne Weber als Koordinatorin besetzt

und 2015 verstetigt. Der Dual Career Service unterstützt die Partner*innen von Neuberufenen beim Einstieg in die Arbeit, klärt zahlreiche Fragen rund um die Wohnungssuche, zu Kinderbetreuungsangeboten und Schulen sowie allgemein zum Leben und zur sozialen Integration am neuen Standort. Die Arbeit des Family Welcome und Dual Career Service erweitert die Perspektive der Gleichstellungsarbeit um die Themen Work-Life-Balance und Care, die Zielgruppe besteht nicht mehr nur aus Frauen.

Geschlechtergleichstellung

Auch im Bereich Geschlechtergleichstellung stößt das Frauen- und Gleichstellungsbüro Projekte an, die in die Hochschule hineinwirken, von den Bereichen weiterentwickelt und dezentral weitergeführt werden. Beispielhaft ist dafür die Teilnahme am bundesweiten Girls' Day. Das Frauen- und Gleichstellungsbüro koordinierte 2003 zum ersten Mal den Girls' Day an der Universität Kassel. Es fand eine Unirally mit 40 Teilnehmerinnen statt, 2018 nahmen bereits 148 Mädchen teil. Alle naturwissenschaftlich-technischen Fachbereiche und technischen Bereiche wie die Uniwerkstätten bieten Aktionen an. Das Frauen- und Gleichstellungsbüro übernimmt die Koordination. Inzwischen gibt es auch ein breites Angebot für den Boys' Day.



Das Frauen- und Gleichstellungsbüro initiiert und koordiniert außerdem hochschulweite Projekte wie den Prozess der Erstellung der dezentralen Gleichstellungskonzepte und das Professorinnenprogramm. Für die Mitarbeiter*innen bedeutet dies: Konzepte und Anträge schreiben, ein Umsetzungsmonitoring entwickeln und in regelmäßigen Abständen Berichte verfassen.

So trägt das Frauen- und Gleichstellungsbüro Ideen und konkrete Vorschläge in die Hochschule hinein und regt hochschulweite Prozesse an, um gleichstellungspolitische Ziele zu erreichen. Auf diese Initiative gehen auch Gremien wie der Runde Tisch Familie oder die Gleichstellungskommission zurück, die sich kontinuierlich mit den Themen Geschlechtergleichstellung und Familie beschäftigen. Diese tragen zu mehr Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit an der Hochschule bei.

Vielfältige Tätigkeitsfelder

Qualifizierungsangebote, Beratungen, Öffentlichkeitsarbeit, Vernetzung – die Aktivitäten des Frauen- und Gleichstellungsbüros sind vielfältig. Auch die Organisation von Veranstaltungen spielt dabei eine große Rolle.

Beispielhaft ist die Veranstaltungsreihe „Genderforschung in die MINT-Fächer“, die in Kooperation mit der IAG Frauen- und Geschlechterforschung 2014 durchgeführt wurde. Sie zielte darauf ab, bestehende Ansätze der Geschlechterforschung in natur- und technikwissenschaftlichen Disziplinen an der Universität Kassel bekannt zu machen und eine fächerübergreifende Diskussion anzuregen. Auch die im Jahr 2018 durchgeführten Veranstaltungen der Wissenschaftshistorikerin der Stanford University, Prof. Londa Schiebinger, zur Integration von „Gendered Innovations“ in dem Forschungsfeld der Natur-, Ingenieur- und Technikwissenschaften, dienten der Sensibilisierung der breiten Hochschulöffentlichkeit. In diesem Zusammenhang erwähnenswert ist auch das seit 2014 im Frauen- und Gleichstellungsbüro angesiedelte Projekt „Gender in die Lehre“, das in Kooperation mit den Fachbereichen Angebote zur Gendersensibilisierung für Studierende, Lehrende und Mitarbeiter*innen erarbeitet.



Prof. Londa Schiebinger

Contact

University of Kassel

Prof. Dr. Claude Draude, claudе.draude@uni-kassel.de
Dr. Sylke Ernst, gleichstellung@uni-kassel.de

Lecture & Workshop on Gendered Innovations in Science, Technology & Engineering

Prof. Londa Schiebinger
Stanford University

November 21 – 22, 2018

Solche Veranstaltungen sind ein wichtiger Bestandteil der Gleichstellungsarbeit, weil sie die Sichtbarkeit erhöhen und Menschen miteinander ins Gespräch bringen. So ist z. B. der Internationale Frauentag am 8. März immer wieder Anlass für Vorträge und Diskussionen zu Themen wie „Gewalt im Geschlechterverhältnis“ und „Frauen in der Malerei“ oder für eine Führung durch das Archiv der deutschen Frauenbewegung. Häufig kooperiert das Frauen- und Gleichstellungsbüro mit Partner*innen in der Hochschule und der Region. Diese Zusammenarbeit öffnet nicht selten neue Perspektiven, setzt Impulse und regt den (hochschulinternen) Dialog an.

Im Bereich der Qualifizierung führen die Mitarbeiter*innen des Frauen- und Gleichstellungsbüros einerseits selbst Workshops durch, z. B. zu den Themen „Einführung in die geschlechtergerechte Sprache“, „Sensibilisierung für Gender- und Diversity-Kompetenzen“ oder „Work-Life-Balance“. Andererseits laden sie regelmäßig externe Referent*innen ein – sei es für die Mentoringprogramme für Frauen oder die Qualifizierung der dezentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten oder die Entwicklung der Workshopreihe „Karriereförderung für Nachwuchswissenschaftlerinnen“. In Kooperation mit der Graduiertenakademie werden Workshops angeboten, in denen Nachwuchswissenschaftlerinnen wichtige Karriereschritte vorbereiten und ihre überfachlichen Kompetenzen stärken und weiterentwickeln können.

Studierende und Beschäftigte wenden sich an das Frauen- und Gleichstellungsbüro u. a. mit Fragen zu Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium, Diskriminierung, sexualisierter Belästigung, Karrierewegen in der Wissenschaft und Dual Career. Die Spannweite der Themen ist groß und hat sich im Laufe der letzten Jahre zunehmend erweitert. Neben Einzelberatungen nimmt die Organisationsberatung zu strukturellen Veränderungen und zur Implementierung von Maßnahmen in den Bereichen Geschlechtergerechtigkeit, Familie und Diversity zunehmend einen größeren Raum ein. Das Frauen- und Gleichstellungsbüro setzt deshalb auch Impulse zum Aufbau inneruniversitärer Beratungsstrukturen.

Um die Mitglieder der Hochschule zu informieren, zu sensibilisieren und ihnen Grundlagen für ihre Arbeit anzubieten, verbreitet das Frauen- und Gleichstellungsbüro regelmäßig Informationen zu den Themen Gleichstellung, Familie und Diversity. Die Informationen werden aufbereitet und zielgruppenspezifisch in die Hochschule kommuniziert. Die Homepage des Frauen- und Gleichstellungsbüros bietet umfangreiches Material für Mitarbeiter*innen, Studierende und externe Interessierte. Seit 2017 verschickt das Büro einen Newsletter, der alle drei Monate Aktuelles aus den Bereichen Gleichstellung, Familienfreundlichkeit und Diversity zusammenfasst.

Nicht nur in der Hochschule, sondern auch hessenweit arbeitet das Frauen- und Gleichstellungsbüro an Initiativen und Projekten mit, z. B. bei Mentoring Hessen. Die Mitarbeiter*innen im Frauen- und Gleichstellungsbüro übernehmen vielfältige Koordinationsaufgaben an der Schnittstelle von Mentoring Hessen und der Universität Kassel: Werbestrategien und -maßnahmen, Auswahlgespräche mit Mentees oder Veranstaltungen vor Ort. Netzwerkarbeit in allen Bereichen ist selbstverständlicher Bestandteil der Arbeit, um die Qualität der Gleichstellungsarbeit weiterzuentwickeln.

Die Erfolge des Frauen- und Gleichstellungsbüros basieren auf der qualifizierten und engagierten Arbeit der Mitarbeiter*innen, die offen sind für neue gesellschaftliche Themen und die Universität auf ihrem Weg zu einer diskriminierungsfreien, geschlechtergerechten und familiengerechten Hochschule unterstützen, wichtige Themen voranbringen und ihre Perspektive in die Arbeit einbringen.

Gleichstellungspolitik an der Universität Kassel: Wo stehen wir und wo wollen wir hin?

Die Universität Kassel betrachtet die Gleichstellung der Geschlechter sowie die Frauen- und Geschlechterforschung als Teil ihres Selbstverständnisses. Dieses Selbstverständnis wird die Universität bei ihrem 50-jährigen Bestehen 2021 auch weiterhin als Teil ihres Hochschul- und Forschungsprofils ausweisen. Im Rückblick wird deutlich, dass dies ein Verdienst von Frauen ist. Gleichstellung ist heute zu einem Qualitätskriterium in der Wissenschaft geworden: Wie könnte ein Wissenschaftsbereich beanspruchen, die beste Forschung zu betreiben, wenn die intellektuellen Potentiale und Perspektiven von Frauen nicht paritätisch eingebunden werden? In den vergangenen 30 Jahren hat sich viel in der Uni Kassel verändert und dazu haben auch die vielfältigen Anstrengungen um Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung beigetragen.

Die gesellschaftlichen Rahmenbedingungen haben sich in den vergangenen 30 Jahren ebenfalls stark gewandelt. Eine hohe Sensibilität für Geschlechter- und Diversitätsthemen in weiten Teilen der Gesellschaft steht neben verunsicherten, rückwärtsgewandten Positionen verschiedener Akteur*innengruppen. Wie sollen wir die Auseinandersetzung in diesem Spannungsfeld führen? Das Ringen um demokratische und wissenschaftliche Freiheiten und Rechte beeinflusst auch die aktuelle Gleichstellungspolitik.

Vielfältige Herausforderungen

Wenn wir die verschiedenen Hochschulbereiche anschauen, dann sehen wir, dass Frauen in unterschiedlichem Ausmaß beteiligt sind und dass die zeitliche Entwicklung mit unterschiedlicher Dynamik verläuft. Auf Ebene der Professuren und bei den Studierendenzahlen der MINT-Fächer steigen die Frauenanteile nur langsam an. Es gibt Bereiche, die frauen dominiert sind, wie die Verwaltung und insbesondere die Sekretariate sowie die Studienfächer des Grundschullehramts oder der Sozialen Arbeit. Und es gibt nach wie vor männer-

dominierte Bereiche wie Führungspositionen und Professuren insbesondere in den MINT-Fächern. Die Ursachen für die Unterrepräsentanz von Frauen sind von der Geschlechterforschung umfangreich untersucht worden. Aufgabe der Gleichstellungsarbeit ist es, die Forschungsergebnisse in den Hochschulalltag zu übersetzen und Gleichstellungsstrategien zu entwickeln. Zahlreiche Instrumente wurden in den vergangenen Jahren implementiert, um Gleichstellung in den Köpfen und im Handlungsalltag der gesamten Hochschule zu verankern. Der historische Rückblick bietet ein beeindruckendes Bild dessen, was durch jahrelange frauen- und gleichstellungspolitische Arbeit erreicht wurde.

Gewachsene Bedeutung

In den vergangenen Jahren wurde Gleichstellung durch die Verknüpfung mit Ressourcen gestärkt. So werden in der Mittelzuweisung an die Hochschulen durch das Land Hessen zusätzliche Mittel für Studienabschlüsse von Frauen in den MINT-Fächern sowie für Promotionen und Berufungen von Frauen vergeben, die DFG hat Gleichstellung als Vergabekriterium in der Forschungsförderung festgelegt und das Professorinnenprogramm des Bundes und der Länder schafft Anreize für die Berufung von Professorinnen und die Stärkung der Gleichstellungsstrukturen. Diese auf Anreizen basierenden Programme lösten eine größere Resonanz in der Hochschule aus als die seit den 1990er Jahren existierenden und nach wie vor aktuellen Empfehlungen der Wissenschaftsorganisationen zur Gleichstellung.

Auch an der Uni Kassel wird Gleichstellung heute breit diskutiert, sie hat auf den Leitungsebenen eine hohe Akzeptanz gewonnen und wurde in die Hochschulsteuerung integriert. Die Impulse in Richtung Gleichstellung erfolgen nun nicht mehr nur Bottom-up, sondern auch Top-down, und Gleichstellung ist zu einem Wettbewerbsfaktor in der Wissenschaft geworden.

Gleichstellungspolitik hat sich gewandelt

Der Staat fördert laut Grundgesetz „die tatsächliche Durchsetzung der Gleichberechtigung von Frauen und Männern und wirkt auf die Beseitigung bestehender Nachteile hin“. Allerdings polarisiert die Frage nach der Strategie zur Frauenförderung. Wer sie darauf reduziert, ausschließlich Frauen zu fördern oder stereotype Zuschreibungen und Differenzen zwischen den Geschlechtern festzuschreiben, versteht sie falsch. Geschlechtergleichstellung nimmt alle Geschlechter in den Blick und bezieht explizit Männer als Akteure mit ein, die ebenfalls von aufbrechenden Geschlechtszuschreibungen und Kulturveränderungen, wie z. B. der besseren Vereinbarkeit von Beruf und Familie, profitieren können.

Die heutige Gleichstellungspolitik zielt auf einen organisationalen Wandel und richtet ihre Maßnahmen an alle Mitglieder der Uni Kassel. Die Maßnahmen setzen sowohl bei Menschen an, die in geringerem Umfang am System Wissenschaft teilhaben, als auch bei Menschen, die Entscheidungen treffen und dabei geschlechtersensibel und diversitätsorientiert agieren sollen. Gleichzeitig zeigt Gleichstellungspolitik auf, welche Implikationen die Strukturen und Verfahren an der Hochschule für die Geschlechtergleichstellung haben.

Was ist das Ziel?

Im Kern geht es um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter. Gleichstellung zielt auf den Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen, auf Diskriminierungsfreiheit und versteht die gesetzlichen Vorgaben als umfassenden Gleichstellungsauftrag. Umfassend deshalb, weil tatsächliche Gleichstellung nicht nur auf Frauenanteile schaut, sondern auch auf eine Hochschulkultur abzielt, die geschlechtergerecht, familienorientiert und diversitätsbewusst ist. Karrierechancen in der Wissenschaft dürfen nicht vom Geschlecht oder anderen sozialen Merkmalen abhängig sein.

Was wird in den nächsten Jahren getan?

Konkret wird es darauf ankommen, Gleichstellung ganz nah an den Prozessen von Forschung und Lehre in den Fachbereichen weiterzuentwickeln und die wissenschaftliche Auseinandersetzung mit Genderaspekten als Qualitätsmerkmal in der Forschung angemessen zu berücksichtigen. Es wird darum gehen, eine wirkliche Ermutigungskultur für Wissenschaftlerinnen zu entwickeln und wissenschaftliche Karrierestrukturen gleichstellungs- und diversitätsorientiert zu gestalten. Und es wird nicht zuletzt darum gehen, der Komplexität der Kategorie Geschlecht gerecht zu werden, die Gleichstellungspolitik stärker im Feld von mehrdimensionalen Diskriminierungen auszurichten und die Perspektiven von Diversität in einer umfassenden Diversity-Strategie aufzugreifen.

Es wird weiterhin konstruktive Diskussionen und breite Bündnisse brauchen, um diesen Kulturwandel voranzutreiben und allen Mitgliedern der Uni Kassel die freie Entfaltung ihrer Leistungsfähigkeit in einer geschlechtergerechten und diskriminierungsfreien Universität zu gewährleisten. Den Wandel der vergangenen 30 Jahre vor Augen, dürfen wir optimistisch gestimmt in die nächsten 30 Jahre starten.

Anmerkungen

-
- 1 Ergänzend zur Dokumentenrecherche und -auswertung wurden im Herbst 2018 Gespräche mit mehreren ehemaligen Gleichstellungsakteurinnen der Gesamthochschule bzw. Universität Kassel geführt. Hieraus werden im Folgenden ausgewählte Passagen wiedergegeben.
 - 2 Blome u.a. 2013, S. 41f.
 - 3 Weiland 1983, S. 166; Blome u.a. 2013, S. 42f., 45.
 - 4 Lind 2008, S. 11; Blome u.a. 2013, S. 44.
 - 5 Weiland 1983, S. 169f., 268f.
 - 6 Blome u.a. 2013, S. 44; Weiland 1983, S. 168.
 - 7 Weiland 1983, S. 142-144, 168; Blome u.a. 2013, S. 44.
 - 8 Blome u.a. 2013, S. 45; Weiland 1983, S. 171.
 - 9 Blome u.a. 2013, S. 46-47; Weiland 1983, S. 166-171, 268f.
-
- 10 www.uni-kassel.de/uni/universitaet/profil/chronik/ [16.01.2019]. Vera Rüdiger war von 1984-1987 Ministerin für Wissenschaft und Kunst in Hessen.
 - 11 Offene Frauenhochschule 1986, Dokumentation, S. 8; Frauenpolitik an der GhK, 1986, S. 19f.
 - 12 Frauen an der GhK 1992, S. 30f.
 - 13 Frauen an der GhK 1992, S. 120, 124.
 - 14 Offene Frauenhochschule 1986, Dokumentation.
 - 15 Staatsanzeiger für das Land Hessen 1984 Nr. 47, S. 2246.
 - 16 Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 1986; Clemens u.a. 1987, S. 141-147.
 - 17 Offene Frauenhochschule 1986, Dokumentation, S. 7f.
 - 18 Arbeitsgruppe ‚Frauenpolitik an der GhK‘ 1986.
 - 19 Publik 17/2 v. 8.2.1994; Frauen an der GhK 1992, S. 118.
 - 20 Offene Frauenhochschule 1986, Dokumentation, S. 7.
 - 21 Frauen an der GhK 1992, S. 118.
 - 22 Richtlinien-Entwurf vorgelegt: Ein Frauenförderplan für die GhK, in: Publik 10/14 v. 2.12.1987, S. 3; Nach Zustimmung durch Senat und Personalrat: Frauenförderplan für GhK ist in Kraft, in: Publik 11/2 v. 3.2.1988, S. 4 (Dokumentation im Wortlaut).
 - 23 Schmidbaur, M.: „Erstmals Wahl des Frauenrats. Frauenvollversammlung wählt am 10.2., in: Publik 11/2 v. 3.2.1988, S. 4.
 - 24 Protokoll zu einem Gespräch mit dem Präsidenten am 22.11.1988, in HStAM 420/3637.
 - 25 Schreiben des Frauenrates vom 22.12.1988 an den Präsidenten, in HStAM 420/3637.
 - 26 Publik 12/3 v. 26.4.1989. S. 1; Frauen an der GhK 1992, S. 118.
 - 27 HNA v. 24./25.3.1989.
 - 28 HNA v. 24./25.3.1989.
 - 29 GhK-Frauenbeauftragte Dr. Helga Adolph. Frauenförderung ist ihr Ziel, HNA v. 25.3.1989; Rogge-Richter, Sarah: Die erste Frauenbeauftragte der Uni Kassel ging gestern in Altersteilzeit. Adolph nimmt es sportlich, HNA v. 14.7.2010.
-
- 30 Empfangsbescheinigung für eine Schreibmaschine vom 8.5.1989, in HStAM 420/3637.
 - 31 Schreiben der Frauenbeauftragten v. 18.4.1989 in HStAM 420/3637.
 - 32 Nach Anhörung des Personalrats, Frauenrats, AStA und der Frauenbeauftragten: Jetzt unbefristeter Frauenförderplan in Kraft gesetzt, in: Publik 13/8 v. 13.11.1990, S. 6.
 - 33 Nach Anhörung des Personalrats, Frauenrats, AStA und der Frauenbeauftragten: Jetzt unbefristeter Frauenförderplan in Kraft gesetzt, in: Publik 13/8 v. 13.11.1990, S. 6.
 - 34 Rundbrief des Frauenrats an „Sehr geehrte Damen, Kolleginnen, liebe Frauen“ v. 3.5.1990 mit Unterschriftensammlung zur Unterstützung der Freistellung der Frauenrätinnen, in HStAM 420/3650.
 - 35 Noll, Gisela: Frauenförderplan in der Probephase. Frauenratsarbeit als Freizeitbeschäftigung? in: Publik 13/6 v. 11.7.1990, S. 6.

- 36 Schreiben des Präsidenten an den Frauenrat v. 12.4.1990, in HStAM 420/3650.
 - 37 Auszug aus einem Schreiben des Frauenrats an den Präsidenten v. 4.1.1991, in HStAM 420/3650.
 - 38 Die Frauenbeauftragte der Gesamthochschule Kassel berichtet: Zwei Jahre „Richtlinien zur beruflichen Förderung von Frauen an der Gesamthochschule Kassel“, S. 17, in HStAM 420/5291.
 - 39 Publik 17/2 v. 8.2.1994; Frauen an der GhK 1992, S. 111.
-
- 40 Czapcek, Heidi: „Nichts wäre schlimmer als nachzulassen“. Gisela Noll scheidet im Januar aus dem Amt der Frauenbeauftragten, in: Publik 23/7 v. 17.10.2000, S. 3.
 - 41 Frauen an der GhK 1992, S. 111.
 - 42 Gisela Noll, in: Frauen an der GhK 1992, S. 110.
 - 43 Frauenrat-Erklärung zur Erläuterung des Präsidenten/Stellungnahme des Frauenrats, in: Publik 17/2 v. 8.2.1994, S. 1 und 6, hier S. 6; Hamdad, Heidi: „Die anderen müssen schon mitmachen“. Regina Kirsch ist seit dem 1. Februar die neue Frauenbeauftragte der Kasseler Universität/Frauenthemen als Querschnittsaufgabe, in: Publik 24/3 v. 24.4.2001, S. 3.
 - 44 Siehe die Korrespondenz in HStAM 420/3639.
 - 45 Einsehbar im Frauen- und Gleichstellungsbüro und in der Murhardschen Landesbibliothek.
 - 46 Czapcek, Heidi: „Nichts wäre schlimmer als nachzulassen“. Gisela Noll scheidet im Januar aus dem Amt der Frauenbeauftragten, in: Publik 23/7 v. 17.10.2000, S. 3.
 - 47 Frauen-Info 1/92; Bericht der Frauenbeauftragten der Gesamthochschule Kassel über die Situation, Aktivitäten und Probleme für die Amtszeit 1991/92, in HStAM 420/5291.
 - 48 Publik 16/3 v. 20.4.1993, S. 2.
 - 49 Siehe z.B. den Leserbrief von Ingrid Haller, FB 05: Ein Lehrstück in Demokratie, in: Publik 17/2 v. 8.2.1994, S. 6, oder die Protestschreiben, Resolutionen und Einsprüche von Personalrat, IAG Frauenforschung und mehreren Fachbereichen sowie Artikel aus der HNA v. 25.1.94, 28.1.94, 5.2.94, 19.2.94, 25.2.94, 20.4.94, in HStAM 420/3638.
-
- 50 Abberufung der Frauenbeauftragten lässt Wogen hochschlagen, in: Publik 17/2 v. 8.2.1994, S. 1 und 6.
 - 51 Publik 17/7 v. 25.10.1994, S. 2.
 - 52 An die Frauenbeauftragten der Fachbereiche und der Wissenschaftlichen Zentren der GhK – Protokoll der Versammlung des Frauensenats am 5.1.1994, in HStAM 420/3648.
 - 53 Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Universität Gesamthochschule Kassel, Anlage 5 zum Protokoll des Konvents v. 24.4.1995.
 - 54 Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG-) vom 21. Dezember 1993; Frauenförderplan der Universität Gesamthochschule Kassel – Richtlinien zur Förderung von Frauen an der GhK, 1994-2000, in: Frauen-Info 2/94.
 - 55 Auszug aus der Stellungnahme der Frauenbeauftragten zum Bericht der Dienststelle über die Umsetzung des Frauenförderplans für die Universität Gesamthochschule Kassel, 1998, in HStAM 420/3646.
 - 56 Czapcek, Heidi: „Nichts wäre schlimmer als nachzulassen“. Gisela Noll scheidet im Januar aus dem Amt der Frauenbeauftragten, in: Publik 23/7 v. 17.10.2000, S. 3.
 - 57 Zum Konzept des Gender Mainstreaming siehe z.B. Kahlert 2003; Meuser/Neusüß 2004.
 - 58 Hamdad, Heidi: „Die anderen müssen schon mitmachen“. Regina Kirsch ist seit dem 1. Februar die neue Frauenbeauftragte der Kasseler Universität/Frauenthemen als Querschnittsaufgabe, in: Publik 24/3 v. 24.4.2001, S. 3.
 - 59 Lotto, Miriam: „Frauen müssen in der Mitte der Wissenschaft ankommen“, in: Publik 2012, Nr. 1, S. 27.

-
- 60 Senatsprotokoll v. 17.1.2007.
- 61 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 41; Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Kassel im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, Mai 2013, S. 2.
- 62 Protokoll Gleichstellungskommission v. 14.6.2004; UNI KASSEL Bericht 2008, S. 41; Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Kassel im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, Mai 2013, S. 12; Beispiele für geförderte Projekte siehe unter www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/frauenbeauftragte/gleichstellung-in-der-hochschule/wettbewerb-strukturelle-chancengleichheit.html [16.1.2019].
- 63 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 37f.
- 64 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 41.
- 65 UNI KASSEL Bericht 2009, S. 16.
- 66 Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Kassel im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, Mai 2013, S. 2.
- 67 UNI KASSEL Bericht 2011, S. 115.
- 68 Organigramm der Zentralen Universitätsverwaltung, Stand: 1.10.2015.
- 69 Vorschlag der Frauenbeauftragten der GhK zur Veränderung des Frauenförderplans, 1990, in HStAM 420/3650.
- 70 Nach Anhörung des Personalrats, Frauenrats, AStA und der Frauenbeauftragten: Jetzt unbefristeter Frauenförderplan inkraft gesetzt, in: Publik 13/8 v. 13.11.1990, S. 6.
- 71 Vorlage für ein Schreiben der Frauenbeauftragten an die Dekane v. 10.5.1993, in HStAM 420/3648.
- 72 Schreiben v. Juli 1993, in HStAM 420/3648.
- 73 Publik 10/12 v. 4.11.1987, S. 4.
- 74 Frauen an der GhK 1992, S. 114f.
- 75 Interview mit Gisela Noll, in: Frauen an der GhK 1992, S. 112.
- 76 Frauen-Info 1/94, S. 36f.
- 77 Hessisches Gesetz über die Gleichberechtigung von Frauen und Männern und zum Abbau von Diskriminierungen von Frauen in der öffentlichen Verwaltung (Hessisches Gleichberechtigungsgesetz – HGIG-) vom 21. Dezember 1993, § 16 Abs. 4.
- 78 Siehe diverse Unterlagen in HStAM 420/3638.
- 79 www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/liste/satzung-2012.pdf [16.01.2019].
-
- 80 Protokoll der Sitzung des Frauenrates am 25.10.1995, in HStAM 420/3648.
- 81 Satzung zur Bestellung von Frauenbeauftragten in den Fachbereichen und zentralen Einrichtungen der Universität Kassel (Universität Gesamthochschule Kassel) 26.04.1995, geändert am 06.02.2012, Punkt 6 [www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/liste/satzung-2012.pdf; 16.1.2019].
- 82 Siehe Übersicht „Fort- und Weiterbildungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte“ im Frauen- und Gleichstellungsbüro.
- 83 UNI KASSEL Bericht 2012, S. 103; UNI KASSEL Bericht 2013, S. 81.
- 84 Frauen an der GhK 1992, S. 103.
- 85 UNI KASSEL Bericht 2006, S. 90 [eigene Zählung]; UNI KASSEL Bericht 2008, S. 40.
- 86 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 43.
- 87 UNI KASSEL Bericht 2007, S. 43.
- 88 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 43.
- 89 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 47.

-
- 90 UNI KASSEL Bericht 2009, S. 17.
- 91 UNI KASSEL Bericht 2011, S. 114.
- 92 UNI KASSEL Bericht 2012, S. 102.
- 93 UNI KASSEL Bericht 2013, S. 84; www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/familiengerechte-hochschule/kinderbetreuung/hochschulnahe-kinderbetreuung.html [7.2.2019].
- 94 UNI KASSEL Bericht 2013, S. 84.
- 95 UNI KASSEL Bericht 2015, S. 111.
- 96 UNI KASSEL Bericht 2015, S. 117.
- 97 QSL-Bericht 10/2016; HNA 17.12.2015.
- 98 Altenhain u.a. 1986.
- 99 Siehe HStAM 420/3637.
-
- 100 Interview mit Gisela Noll, in: Frauen an der GhK 1992, S. 111.
- 101 Siehe Fragebögen und Auswertung in HStAM 420/3648.
- 102 UNI KASSEL Bericht 2010, S. 103.
- 103 www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/frauenbeauftragte/aktuelles-veranstaltungen.html; www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/dokumente/Frauentag_2019.pdf [14.3.2019].
- 104 Nach Anhörung des Personalrats, Frauenrats, AStA und der Frauenbeauftragten: Jetzt unbefristeter Frauenförderplan inkraft gesetzt, in: Publik 13/8 v. 13.11.1990, S. 6.
- 105 Bericht der Frauenbeauftragten der Gesamthochschule Kassel über die Situation, Aktivitäten und Probleme für die Amtszeit 1991/92 vom Februar 1993, in HStAM 420/5291.
- 106 Schreiben des Autonomen Frauen/Lesbenreferats an den Präsidenten v. 14.2.1990, in HStAM 420/3650.
- 107 „Frauen wehrt euch“, Flugblatt des Autonomen Frauen/Lesbenreferats an der GhK, ohne Datum, in HStAM 420/3650.
- 108 Offene Frauenhochschule 1986, Dokumentation, S. 17.
- 109 www.uni-kassel.de/intranet/uploads/media/richtl._sex._belaestigung.pdf [29.1.2019].
-
- 110 www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/personalabteilung/mitteilungsblatt/MTB_Sys_1/richtl._sex_bel.pdf [29.1.2019].
- 111 Senatsprotokoll v. 13.02.2019.
- 112 Erlaß des Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst über die Besetzung von Professuren an den Universitäten v. 30. Juli 1993, Punkt 11 Frauenförderung, in HStAM 420/3649.
- 113 UNI KASSEL Bericht 2011, S. 117.
- 114 Senatsprotokolle v. 14.6.2017, 25.10.2017, 6.12.2017.
- 115 UNI KASSEL Bericht 2007, S. 13; UNI KASSEL Bericht 2008, S. 38.
- 116 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 39.
- 117 UNI KASSEL Bericht 2017, S. 109.
- 118 www.uni-kassel.de/intranet/fileadmin/datas/intranet/gleichstellung/PM_Professorinnenprogramm.pdf [29.1.19].
- 119 UNI KASSEL Bericht 2012, S. 102; UNI KASSEL Bericht 2017, S. 109.
-
- 120 Senatsprotokoll v. 6.5.2009.
- 121 Zielvereinbarung 2016–2020, S. 15.
- 122 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 37; UNI KASSEL Bericht 2017, S. 109.
- 123 UNI KASSEL Bericht 2008, S. 39.
- 124 Schreiben der Frauenbeauftragten an die wissenschaftlichen Bediensteten und Professorinnen der GhK zur Förderung des wiss. Nachwuchses vom 17. Mai 1990, in HStAM 420/3637.
- 125 Wiedereinstiegsstipendien für Frauen, in: Publik 17/6 v. 12. Juli 1994, S. 7.
- 126 UNI KASSEL Bericht 2010, S. 100.
- 127 UNI KASSEL Bericht 2013, S. 82.
- 128 Konzept zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses, Oktober 2003.
- 129 Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Kassel im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, Mai 2013, S. 9.

-
- 130** UNI KASSEL Bericht 2009, S. 17.
- 131** UNI KASSEL Bericht 2012, S. 104.
- 132** UNI KASSEL Bericht 2015, S. 112.
- 133** UNI KASSEL Bericht 2013, S. 83.
- 134** UNI KASSEL Bericht 2011, S. 116; Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzepts der Universität Kassel im Rahmen des Professorinnenprogramms des Bundes und der Länder, Mai 2013, Anlage 4b.
- 135** UNI KASSEL Bericht 2017, S. 111.
- 136** Clemens u.a. 1986, 1987.
- 137** Frauen-Info 2/93, S. 18; Frauenforschung an der Gesamthochschule Kassel, Arbeitsbericht 1987-91 der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Frauenforschung der Gesamthochschule Kassel, Kassel Mai 1991, S. 1.
- 138** FrauenForschung an der Gesamthochschule Kassel. Bericht des wissenschaftlichen Beirats für Frauenforschung an der Gesamthochschule Kassel zur Einrichtung eines wissenschaftlichen Zentrums für Frauenforschung, Kassel im November 1986.
- 139** Publik 9/11 v. 22.10.1986, S. 1: Frauenforschung: Institut angeregt.
- 140** FrauenForschung an der Gesamthochschule Kassel. Bericht des wissenschaftlichen Beirats für Frauenforschung an der Gesamthochschule Kassel zur Einrichtung eines wissenschaftlichen Zentrums für Frauenforschung, Kassel im November 1986.
- 141** Publik 10/12 v. 4.11.1987, S. 4: „IAG Frauenforschung gegründet: Erste zentrale Einrichtung in Hessen/Zum Auftakt ein Fest“; Frauenvorlesungsverzeichnis Sommersemester 1988, S. 47; Frauenforschung an der Gesamthochschule Kassel, Arbeitsbericht 1987-91 der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Frauenforschung der Gesamthochschule Kassel, Kassel Mai 1991.
- 142** Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauenforschung der (Universität) Gesamthochschule Kassel: Berichte 1987–1991, 1991–1995, 1995–1999, 1999–2003; Selbstreport im Rahmen der Evaluation der Frauenforschungszentren an Hess. Universitäten 2007; www.uni-kassel.de/projekte/iag-frauen-und-geschlechterforschung/archiv.html [26.2.2019]; Brinker-von der Heyde/Schul 2011.
- 143** www.uni-kassel.de/projekte/iag-frauen-und-geschlechterforschung/publikationen.html [26.2.2019].
- 144** Wetterer 1992.
- 145** Wie männlich ist das Reformmodell? 1996.
- 146** Stellungnahme der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Frauenforschung zum Entwurf eines Frauenförderplans für die GhK (Tischvorlage Ständiger Ausschuß II vom 6.7.1994), in HStAM 420/3638.
- 147** Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung Sommersemester 1999, S. 1; Wagner 1999, S. 259.
- 148** Frauen an der GhK 1992, S. 104-106; Wagner 1999; IAG Frauenforschung Bericht 1995-1999, S. 59f.
- 149** Dölle 1987; Sachs/Lindecke 1991; Sachs/Lindecke 1992; Sachs 1992; Herlt 1994; Herlt/Sachs 1996; Andres-Müller u.a. 1999.

-
- 150** Neusel/Voth 1992.
- 151** Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst 1986.
- 152** Frauen an der GhK 1992, S. 119.
- 153** forschung.uni-kassel.de/converis/portal/Project/38300213; forschung.uni-kassel.de/converis/portal/Project/38300077 [8.2.2019].
- 154** www.uni-kassel.de/iag-fg/grako/Welcome.html [8.2.2019].
- 155** www.raum-geschlecht.gwdg.de/ [8.2.2019].
- 156** Siehe z.B. Frauen an der GhK 1992, S. 12-79, sowie die kommentierten, fachbereichsübergreifenden Frauenvorlesungsverzeichnisse 1985-1997 und die Verzeichnisse zu Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung 1999-2005.
- 157** Frauen an der GhK 1992, S. 119; Marianne Schmidbaur: Förderung von Frauenstudien angelaufen. Erstmals Reserve für Lehraufträge/Umfrage in Fachbereichen, in: Publik 10/14 v. 2.12.1987, S. 3.
- 158** Siehe die entsprechenden Schreiben in HStAM 420/3637.
- 159** Frauen an der GhK 1992, S. 105
-
- 160** Neusel/Poppenhusen 2002; Metz-Göckel 2002.
- 161** www.uni-kassel.de/projekte/iag-frauen-und-geschlechterforschung/studienprogramm.html [8.2.2019].
- 162** UNI KASSEL Bericht 2014, S. 106.
- 163** Petzinger 1978.
- 164** Peter/Rühling 1987.
- 165** Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung Wintersemester 2000/01, S. 39.
- 166** Frauenpolitik an der GhK, 1986, S. 21.
- 167** Nach Zustimmung durch Senat und Personalrat: Frauenförderplan für GhK ist in Kraft, in: Publik 11/2 v. 3.2.1988, S. 4.
- 168** Frauen an der GhK 1992, S. 102.
- 169** „Alles unter einen Hut“. 28. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, 9.-12. Mai 2002 in Kassel. Dokumentation. Darmstadt: FiT-Verlag; www.finut.net/geschichte.html [19.2.2019].
-
- 170** UNI KASSEL Bericht 2005, S. 17.
- 171** UNI KASSEL Bericht 2010, S. 101; Kröll 2010.
- 172** UNI KASSEL Bericht 2014, S. 105.
- 173** UNI KASSEL Bericht 2017, S. 113.
- 174** UNI KASSEL Bericht 2012, S. 104.
- 175** UNI KASSEL Bericht 2014, S. 108.
- 176** www.uni-kassel.de/intranet/themen/gleichstellung-u-vereinbarkeit/frauenbeauftragte/diversity.html [16.1.2019].
- 177** Auskunft des Frauen- und Gleichstellungsbüros.

Literatur

- **„Alles unter einen Hut.“** 28. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, 9.–12. Mai 2002 in Kassel. Dokumentation, hrsg. v. Marie Calm – Verein zur Förderung von Frauen und Mädchen in Naturwissenschaften und Technik e.V. Darmstadt 2002
- **Altenhain, Ruth / Guthardt, Birgit / Hofer, Barbara / Jäger, Ellen / Krauss, Irmgard / Nentwig, Martina / Sachs, Anne / Wohlgemuth, Angelika (Hg.):** Frauenarbeitsplätze an der GhK – Ergebnisse einer Umfrage. Kassel Juli 1986 (Materialien zur Weiterbildung 29)
- **Andres-Müller, Heide / Heipcke, Corinna / Wagner, Leonie / Wilde-Stockmeyer, Marlis (Hg.):** ORTSveränderungen. Perspektiven weiblicher Partizipation und Raumaneignung. Königstein/Ts. 1999
- **Apel, Magdalena / Althoff, Martina / Bereswill, Mechthild / Gruhlich, Julia / Riegraf, Birgit:** Feministische Methodologien und Methoden. Traditionen, Konzepte, Erörterungen, Band 2 der Lehrbuchreihe zur sozialwissenschaftlichen Frauen- und Geschlechterforschung, 2. überarbeitete und erweiterte Ausgabe. Wiesbaden 2017
- **Arbeitsgruppe ‚Frauenpolitik an der GhK‘ (Hg.):** Frauenpolitik an der GhK: die Präsidentin informiert. Kassel Mai 1986
- **Bereswill, Mechthild:** „Gender“ als neue Humanresource? Gender Mainstreaming und Geschlechterdemokratie zwischen Ökonomisierung und Gesellschaftskritik. In: Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hg.): Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente (Bundeszentrale für politische Bildung). Bonn/Wiesbaden 2004, S. 52–70
- **Bereswill, Mechthild / Degenring, Folkert / Stange, Sabine (Hg.):** Intersektionalität und Forschungspraxis – Wechselseitige Herausforderungen. Münster 2015
- **Blome, Eva / Erfmeier, Alexandra / Gülcher, Nina / Smykalla, Sandra:** Handbuch zur Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Von der Frauenförderung zum Diversity Management? 2. vollständig überarbeitete und erweiterte Auflage. Wiesbaden 2013
- **Brinker-von der Heyde / Schul, Susanne:** IAG Frauen- und Geschlechterforschung. In: 40 Jahre Universität Kassel, hrsg. v. Präsidium der Universität Kassel. Kassel 2011, S. 62
- **Butler, Judith:** Das Unbehagen der Geschlechter. Frankfurt am Main 1991
- **Clemens, Bärbel / Metz-Göckel, Sigrid / Neusel, Aylâ / Port, Barbara (Hg.):** Töchter der Alma Mater. Frauen in der Berufs- und Hochschulforschung. Frankfurt/New York 1986
- **Clemens, Bärbel / Metz-Göckel, Sigrid / Neusel, Aylâ / Port, Barbara (Hg.):** Spaß am Denken – sparsam denken? Frauenpolitik als Hochschulpolitik. Kassel/Basel 1987
- **Dölle, Gilla u. a. (Red.):** Wechselwünsche. Programm der Offenen Frauenhochschule, 3.–6.12.87, Gesamthochschule Kassel, hrsg. v. Präsidenten der Gesamthochschule Kassel. Kassel
- **Frauen an der GhK. Studium Lehre Forschung,** hrsg. v. der Gesamthochschule Kassel/Universität, die Vizepräsidentin. Kassel August 1992
- **FrauenForschung an der Gesamthochschule Kassel.** Bericht des wissenschaftlichen Beirats für Frauenforschung an der Gesamthochschule Kassel zur Einrichtung eines wissenschaftlichen Zentrums für Frauenforschung. Kassel November 1986

- **Frauenforschung an der Gesamthochschule Kassel.** Arbeitsbericht 1987–91 der Interdisziplinären Arbeitsgruppe Frauenforschung der Gesamthochschule Kassel, Kassel Mai 1991
- **Frauen-Info**, hrsg. v. d. Frauenbeauftragten der Gesamthochschule Universität Kassel. Kassel 1992–1998
- **Frauenvorlesungsverzeichnisse** Gesamthochschule Kassel. Kassel 1985–1997
- **GhK-Frauen-Info**, hrsg. v. Büro der Frauenbeauftragten der Gesamthochschule Kassel. Kassel 1989–1991
- **Hark, Sabine / Villa, Paula (Hg.):** Anti-Genderismus. Sexualität und Geschlecht als aktuelle Schauplätze politischer Auseinandersetzungen. Bielefeld 2015
- **Herlt, Kerstin (Hg.):** Politik der Frauenförderung – Frauenförderung eine brauchbare Politik? Dokumentation. Ausgewählte Beiträge der 7. Offenen Frauenhochschule. Kassel 1994
- **Herlt, Kerstin / Sachs, Anne (Hg.):** ReVisionen. Perspektiven feministischer Theorie und Politik in den 90er Jahren. Kassel 1996
- **Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst (Hg.):** Frauenforschung und Frauenförderung an den hessischen Hochschulen. Wiesbaden 1986 (Schriftenreihe Hochschulen 5)
- **Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauenforschung der (Universität) Gesamthochschule Kassel:** Berichte 1987–1991, 1991–1995, 1995–1999, 1999–2003. Kassel
- **Kahlert, Heike:** Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Opladen 2003
- **Klinger, Cornelia / Knapp, Gudrun-Axeli / Sauer, Birgit (Hg.):** Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität. Frankfurt am Main 2007
- **Kortendiek, Beate / Riegraf, Birgit / Sabisch, Katja (Hg.):** Handbuch interdisziplinäre Geschlechterforschung. Wiesbaden 2019
- **Kröll, Dorothea (Hg.):** „Gender und MINT“. Schlussfolgerungen für Unterricht, Beruf und Studium. Tagungsband zum Fachtag am 15.02.2010, Universität Kassel und Max-Eyth-Schule Kassel. Kassel 2010
- **Lenz, Ilse (Hg.):** Die Neue Frauenbewegung in Deutschland. Abschied vom kleinen Unterschied. Eine Quellensammlung. Wiesbaden 2010
- **Lind, Carsten:** „Auf diesem Gebiet einen Schritt weiter gehen“ – Das Frauenstudium an der Universität Gießen 1908–1945, in: Vom heimischen Herd in die akademische Welt. 100 Jahre Frauenstudium an der Universität Gießen 1908–2008, hrsg. im Auftrag des Präsidenten der Justus-Liebig-Universität von Marion Oberschelp, Frauenbeauftragte der Justus-Liebig-Universität, Eva-Marie Felschow, Irene Häderle, Carsten Lind. Gießen 2008, S. 11–28
- **Metz-Göckel, Sigrid (Hg.):** Lehren und Lernen an der internationalen Frauenuniversität. Ergebnisse der Wissenschaftlichen Begleituntersuchung. Opladen 2002
- **Meuser, Michael / Neusüß, Claudia (Hg.):** Gender Mainstreaming. Konzepte, Handlungsfelder, Instrumente. Bonn/Wiesbaden 2004
- **Mittag, Gabriele / Internationale Frauenuniversität GmbH:** Impulse zur Hochschulreform. Ergebnisse der Internationalen Frauenuniversität. Hannover Mai 2002

- **Neusel, Aylâ / Poppenhusen, Margot (Hg.):** Universität Neu Denken. Die Internationale Frauenuniversität „Technik und Kultur“. Opladen 2002
- **Neusel, Aylâ / Voth, Helga (Hg.):** Utopia ist (k)ein Ausweg. Zur Lage von Frauen in Wissenschaft, Technik und Kunst. In Zusammenarbeit mit Margot Gebhardt-Benischke / Karin Hildebrandt / Gisela Notz / Martina Schlosser / Christine Waltenberg. Frankfurt / New York 1992
- **Peter, Sabine / Rühling, Sonja:** Das Mass ist voll. Dokumentation einer Ausstellung – Zur Situation von Planerinnen in Hochschule und Praxis. Gesamthochschule Kassel GhK. Kassel 1987
- **Petzinger, Renate (Red.):** Frauen in Planungsberufen. Ein Seminarbericht, hrsg. v. Gesamthochschule Kassel Organisationseinheit Architektur, Stadtplanung, Landschaftsplanung, Referat für Berufspraktische Studien. Kassel Juni 1978
- **Sachs, Anne (Hg.):** Women's studies in den Niederlanden – Ausgewählte Beiträge der Offenen Frauenhochschule IV. Kassel 1992
- **Sachs, Anne / Lindecke, Christiane (Hg.):** Frauen zwischen Ost und West. Offene Frauenhochschule Dokumentation '90. 2 Bde. Kassel 1991 (Materialien zur Weiterbildung 34)
- **Sachs, Anne / Lindecke, Christiane:** Von der Autonomie zur Institutionalisierung. Offene Frauenhochschule der Gesamthochschule Kassel 1986 bis 1991. In: PädExtra Juni 1992, S. 21-22
- **Technikwissenschaften – ein Studium für Frauen,** hrsg. v. Gesamthochschule Kassel, Zentrale Studienberatung. Kassel Januar 1990
- **Veranstaltungen zur Frauen- und Geschlechterforschung Universität Gesamthochschule Kassel,** hrsg. v. Interdisziplinäre Arbeitsgruppe Frauen- und Geschlechterforschung. Kassel 1999–2005
- **Wagner, Leonie:** Zwischen Frauenbewegung und Weiterbildung. In: Andres-Müller, Heide / Heipcke, Corinna / Wagner, Leonie / Wilde-Stockmeyer, Marlis (Hg.): ORTS-veränderungen. Perspektiven weiblicher Partizipation und Raumanneignung. Königstein / Ts. 1999, S. 249–267
- **Weiland, Daniela:** Geschichte der Frauenemanzipation in Deutschland und Österreich. Biographien Programme Organisationen (Hermes Handlexikon). Düsseldorf 1983
- **Wetterer, Angelika (Hg.):** Frauenforschung. Ergebnisse und Perspektiven an der Gesamthochschule Kassel. Kassel 1992
- **Wetterer, Angelika:** Dekonstruktion und Alltagshandeln. In: Wetterer, Angelika (Hg.): Die soziale Konstruktion von Geschlecht in Professionalisierungsprozessen. Frankfurt am Main 1995, S. 223–246
- **Wetterer, Angelika:** Gleichstellungspolitik im Spannungsfeld unterschiedlicher Spielarten von Geschlechterwissen. In: GENDER, Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 2009 / 1(2), S. 45–60
- **Wie männlich ist das Reformmodell? Zur Entwicklung der Frauenforschung an der GhK.** Ein Gespräch zwischen Anke Bohnacker, Christel Eckart, Aylâ Neusel, Brigitte Robak, Luise Schottroff, Helen Schüngel-Straumann, Heide Wunder. In: ProfilBildung. Texte zu 25 Jahren Universität Gesamthochschule Kassel. Im Auftrag des Präsidenten hrsg. v. Annette Ulbricht-Hopf / Christoph Oehler / Jürgen Nautz. Zürich 1996, S. 135–147

Archivalien aus dem Hessischen Staatsarchiv Marburg

- **HStAM 420 / 3637** Frauenrat, Frauenforschung, enthält: Wahl der ersten Frauenbeauftragten, 1988–1989
- **HStAM 420 / 3638** Umfrage, Satzungsentwurf, Sitzungsprotokolle des Frauenrats, Resolution und Presseberichte zur Abberufung der Frauenbeauftragten, 1994–1994
- **HStAM 420 / 3639** Schriftverkehr Frauenbeauftragte 1991–2001
- **HStAM 420 / 3646** Maßnahmen zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen, Berichte zur Umsetzung des Hess. Gleichberechtigungsgesetz, Frauenförderplan, Berichte und Stellungnahmen, 1993–2000
- **HStAM 420 / 3647** Sitzungen des Frauenrates, enthält: Geschäftsordnung, 1994–1995
- **HStAM 420 / 3648** Frauenrat – Einladungen und Protokolle, 1992–1998
- **HStAM 420 / 3649** Hessisches Hochschulgesetz, Hochschulrahmen-Gesetz, HGIG – Verwaltungsvorschriften, Hess. Gleichberechtigungsgesetz, Grundsatzempfehlung und Frauenförderplan, 1987–1994
- **HStAM 420 / 3650** Frauenrat, Wahl der Frauenbeauftragten, 1990–1993
- **HStAM 420 / 5291** Gesamthochschule: Frauenförderung – Frauenbeauftragte – Frauenrat – allgemein, 1989–1994

Abkürzungsverzeichnis

- **AGG** = Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
- **AVZ** = Allgemeines Verfügungszentrum, Standort der Gesamthochschule/Universität Kassel in Oberzwehren
- **BMBF** = Bundesministerium für Bildung und Forschung
- **ESF** = Europäischer Sozialfonds
- **FBR** = Fachbereichsrat
- **FFP** = Frauenförderplan
- **GhK** = Gesamthochschule Kassel
- **HGIG** = Hessisches Gleichberechtigungsgesetz
- **HMWK** = Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
- **IAG** = Interdisziplinäre Arbeitsgemeinschaft
- **LaKoF** = Landeskonzferenz der Hessischen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen
- **OFH** = Offene Frauenhochschule
- **KWW** = Kontaktstelle für wissenschaftliche, künstlerische und berufliche Weiterbildung der Gesamthochschule Kassel
- **QSL-Mittel** = Mittel zur Verbesserung der Qualität der Studienbedingungen und der Lehre

Abbildungsnachweis

- Deckblatt: (v. l.) Blick nach vorn im Zorn oder: Wenn Frauen zu sehr denken – feministische Positionen der '80er Jahre, hrsg. v. Autonomes Frauen/Lesbenreferat an der Gesamthochschule Kassel. Kassel 1988; Offene Frauenhochschule 1987 (s. S. 9); Technikwissenschaften – ein Studium für Frauen (s. S. 38); Flyer Karriere-Mentoring DIVERS (s. S. 40)
- Seite 8: Archiv der deutschen Frauenbewegung.
- Seite 9: Dölle, Gilla u. a. (Red.): Wechselwünsche. Programm der Offenen Frauenhochschule, 3.–6.12.87, Gesamthochschule Kassel, hrsg. v. Präsidenten der Gesamthochschule Kassel. Kassel 1987
- Seite 9: Publik 11/3 v. 17.2.1988
- Seite 12: Universität Kassel
- Seite 15: Universität Kassel
- Seite 16/17: Foto Angelika Flörke
- Seite 24: Foto Angelika Flörke
- Seite 26: Universität Kassel
- Seite 29: Universität Kassel
- Seite 30: Quellen: 40 Jahre Universität Kassel, hrsg. v. Präsidium der Universität Kassel. Kassel 2011 und UNI KASSEL Bericht 2017
- Seite 32: Universität Kassel
- Seite 33: Publik 9/11 v. 22.10.1986
- Seite 34: Universität Kassel
- Seite 35: Universität Kassel
- Seite 36: GENDER kompetent. Gender in der Lehre hessischer Hochschulen, Beispiele – Handlungsfelder – Perspektiven, hrsg. v. der Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten. Würzburg 2014
- Seite 36: Universität Kassel
- Seite 37: Peter, Sabine/Rühling, Sonja: Das Mass ist voll. Dokumentation einer Ausstellung – Zur Situation von Planerinnen in Hochschule und Praxis. Gesamthochschule Kassel GhK. Kassel 1987
- Seite 38: Technikwissenschaften – ein Studium für Frauen, hrsg. v. der Zentralen Studienberatung der Gesamthochschule Kassel. Kassel 1990
- Seite 39: „Alles unter einen Hut.“ 28. Kongress von Frauen in Naturwissenschaft und Technik, 9.–12. Mai 2002 in Kassel. Dokumentation, hrsg. v. Marie Calm – Verein zur Förderung von Frauen und Mädchen in Naturwissenschaften und Technik e.V. Darmstadt 2002
- Seite 40: Universität Kassel
- Seite 41: Foto Bernd Schwarz
- Seite 44: Foto Fiona Körner
- Seite 45: Studieren mit Kind, hrsg. v. Universität Kassel und Studentenwerk Kassel. Kassel 2009
- Seite 46: Ki-St-E e.V.
- Seite 47: Universität Kassel

Impressum

Herausgeberin

Universität Kassel
Frauen- und Gleichstellungsbüro
Mönchebergstraße 19
34109 Kassel

Konzeption

Prof. Dr. Mechthild Bereswill
Dr. Sylke Ernst
Angelika Flörke
Sabine Stange

Lektorat

Regine Beyß

Gestaltung

Nina Sangentstedt, gestaltvoll.de, Meckenheim

Fotografien

s. Abbildungsnachweis

Unterstützung

Hessisches Ministerium für Wissenschaft und Kunst
Sonderfonds Strukturelle Chancengleichheit der Universität
Kassel

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese
Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte
bibliografische Daten sind im Internet über
<http://dnb.dnb.de> abrufbar

ISBN: **978-3-7376-0708-7** (print)

ISBN: **978-3-7376-0709-4** (e-book)

DOI: <http://dx.medra.org/10.19211/KUP9783737607094>

URN: <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0002-407095>

©2019, kassel university press GmbH, Kassel

www.upress.uni-kassel.de

kassel
university 
press

ISBN 978-3-7376-0708-7



9 783737 607087