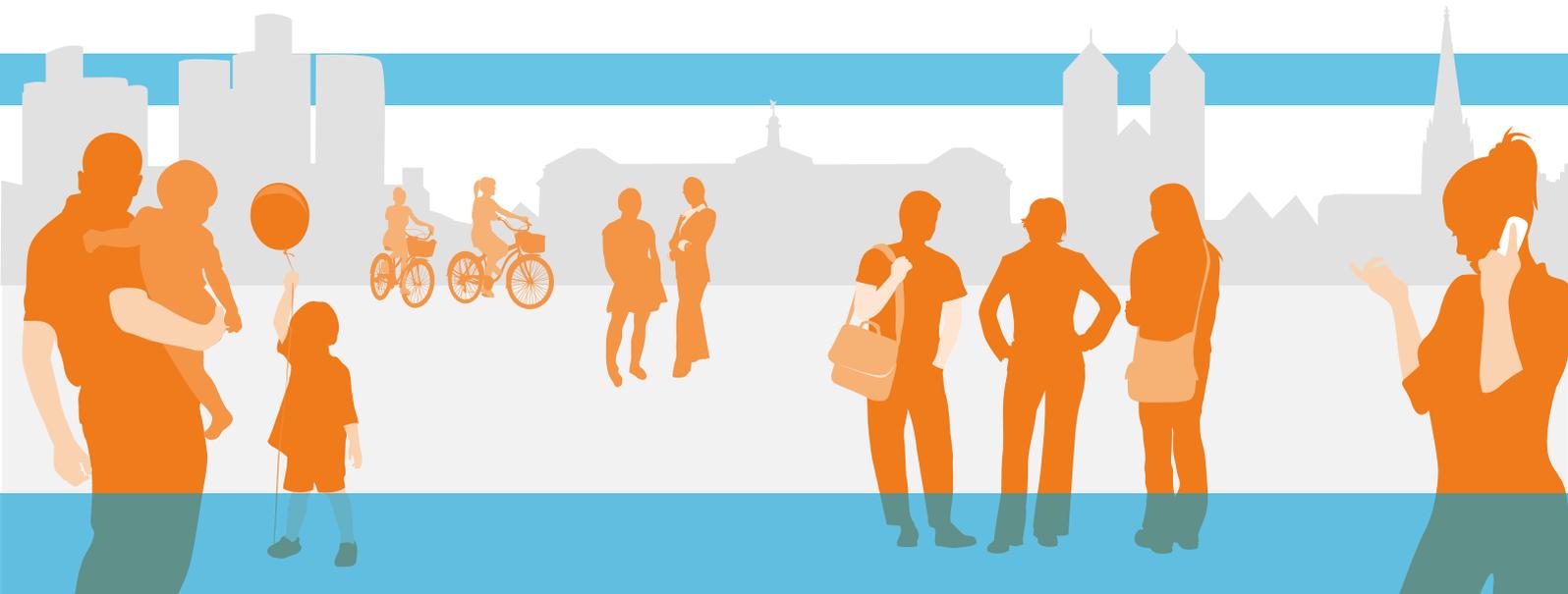


› **wissen.leben.gender**
Newsletter des Büros für Gleichstellung

Sommersemester 2022



› Inhalt

Editorial	02
Kurzmeldungen aus dem Büro für Gleichstellung	
› Durchstarten: neues Programm für fortgeschrittene Promovendinnen	03
› Gleichstellung ist Teamarbeit!	04
› In eigener Sache: Wahl der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene	04
Arbeiten, Studieren und Forschen an der WWU	
› Mentoring-Programm an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät	05
› Büro für Gleichstellung unterstützt Musikprojekt von Studierenden	06
› Chancengerechtigkeit bei Vergabe von Forschungsmitteln in der Medizin	07
› Konzept zur Stellenbewertung des Fachbereichs 13 (Biologie)	08
› TeachTank: Lehrbausteine „Gender in Theologie“ geht an den Start	08
› Podiumsdiskussion zu Geschlecht und (prekärer) Wissenschaft	09
› Die Ambiguität islamisch-feministischer Diskurse	09
Was ist eigentlich...	
› Was ist eigentlich ... Intersektionalität?	11
WWU trifft Familie	
› Sommerfest vom Studi-Kidz-Café	12
› Veranstaltungshinweis: Sommerfest des Projekts „Madame Courage“	12
In Verbindung bleiben: Netzwerke an der WWU	
› Netzwerktreffen der studentischen Gleichstellungsakteur*innen	13
› Mitwirkung im Gleichstellungsnetzwerk der Stadt Münster	13
Lesenswert	
› Broschüre zu inklusiver Kommunikation aus dem FB 04	14
› Buchtipp: Gleichstellungspolitik an Hochschulen	14
› Erster W7-Gipfel Ende Mai in Berlin	14
› Mitgliederversammlung des Frauenrats 18.–19. Juni	14
› Grundsatzpapier Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen	15
Impressum	16

› Editorial

Liebe Leser*innen,

der Sommer ist da und wir freuen uns, dass das aktuelle Semester zu großen Teilen in Präsenz stattgefunden hat. So konnten Netzwerktreffen wieder in persona stattfinden und einen aktiven Austausch unterstützen. Auch für die Kinder der Studierenden an der WWU war es schön, beim Sommerfest des Studi-Kidz-Café vorm Schloss auf der Hüpfburg zu spielen und Leckereien zu genießen (S. 12).

Wir schauen in dieser Ausgabe des Newsletters auf bestehende Projekte und Forschungsarbeiten, aber auch auf anstehende Programme und Veranstaltungen. Zudem werden die Kooperationen des Büros für Gleichstellung erläutert und die Ergebnisse der stattgefundenen Wahlen der zentralen Gleichstellungsbeauftragten der verschiedenen Statusgruppen verkündet (S. 04).

Vor dem Hintergrund des in diesem Jahr begonnenen Diversity Audits, dessen Prozess die nächsten zwei Jahre andauern wird, und an dem die zentrale Gleichstellungsbeauftragte teilnimmt, werfen wir einen genaueren Blick auf das Fachwort „Intersektionalität“ in der Sektion „Was ist eigentlich...?“ (S. 11).

Abgerundet wird diese Ausgabe mit spannenden Lesetipps zu inklusiver Kommunikation sowie beispielsweise Artikeln zum Treffen des Frauenrats und dem W7-Gipfel als Pendant zum G7-Gipfel (S. 14).

Wir wünschen Ihnen viel Spaß bei der Lektüre!

Das Team des Büros für Gleichstellung

› Durchstarten: neues Programm für fortgeschrittene Promovendinnen



Statistiken zeigen: Es ist besonders die Phase zwischen Promotion und Habilitation, in der Frauen ihre wissenschaftliche Karriere beenden. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) stellte als Gründe für dieses Phänomen unter anderem die fehlende Sicherheit in Hinblick auf die Planbarkeit und Laufzeit von Arbeitsverträgen sowie die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Wissenschaft heraus.¹ Männer, die eine wissenschaftliche Karriere verfolgen, sind vergleichsweise weniger von diesen Umständen betroffen, da Frauen noch immer einen Großteil der Familien- und Sorgearbeit leisten. Gerade wenn Doktorandinnen als sogenannte „Free Floaters“ ohne Anbindung an strukturierte Programme oder Graduate Schools promovieren, können diese Hindernisse besonders entmutigend wirken.

Das neue Projekt „Durchstarten“ des Büros für Gleichstellung will diesem Trend entgegenwirken und herausragende Doktorandinnen darin bestärken, ihren Karriereweg in der Wissenschaft weiterzugehen. Erstmals ab diesem Wintersemester startet das auf jeweils ein Jahr ausgelegte Projekt mit Workshops zu Themen wie der Planung des persönlichen Berufswegs, der Vereinbarkeit von Beruf und Familie, der Vernetzung oder dem eigenen Auftreten in wissenschaftlichen Kontexten. Die Supervision sowie die Vernetzung mit anderen Promovendinnen sollen dabei zusätzlichen Mut geben, den Hindernissen gestärkt entgegenzutreten.

¹ vgl. Die „Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards“ der DFG, ›Online, S. 12.

Nachfragen zum Programm gerne an Lena Römer M.A. (Referentin für Gleichstellungsfragen)
E-Mail: › lena.roemer@uni-muenster.de
Telefon: +49 251 83-29710

› Gleichstellung ist Teamarbeit!

Das Büro für Gleichstellung an der WWU stellt die zentrale Anlaufstelle für die verschiedenen Statusgruppen der Universität dar, darunter Studierende, wissenschaftliche Mitarbeiter*innen sowie Mitarbeiter*innen in Technik und Verwaltung (MTV).

Um dieser Verantwortung und den daraus resultierenden Aufgaben gerecht zu werden, ist das Büro für Gleichstellung mit den unterschiedlichsten universitären Stellen vernetzt. Da Gleichstellungsarbeit auch immer ein Querschnittsthema darstellt, werden die jeweiligen Projekte des Büros für Gleichstellung in Absprache mit diesen Stellen verhandelt und konzipiert. So findet bspw. die jährliche Informationsveranstaltung für Promotionsinteressierte in enger Zusammenarbeit mit dem Graduate Centre statt. Zudem werden Fortbildungs- und Seminarangebote für Studierende und Nachwuchswissenschaftler*innen unter anderem zusammen mit dem Centrum für

Rhetorik, dem Zentrum für Hochschullehre sowie dem Schreib-Lese-Zentrum koordiniert. Im Bereich Studium mit Kind stellen der AStA und das Studierendenwerk wichtige Partner*innen dar. Eine weitere zentrale Aufgabe in Sachen Gleichstellung sind die Stellenbesetzungsverfahren, in denen eine enge Zusammenarbeit mit den dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und der Personalverwaltung erfolgt. Die Zusammenarbeit mit der Personalentwicklung ist bei der Weiterbildung von Nachwuchswissenschaftlerinnen und MTV, z.B. im Zuge der Seminarreihe M*i*T Perspekti*V*e, essenziell, ebenso wie bei Weiterbildungsseminaren zu Gendersensibilität.

Die stetige Vernetzung und Zusammenarbeit mit wichtigen Gleichstellungsakteur*innen an der WWU soll dazu beitragen Gleichstellung als das zu sehen, was es ist – eine gemeinsame Aufgabe, die alle universitären Bereiche umfasst und fordert.

› In eigener Sache: Wahl der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene

In diesem Semester fanden die Wahlen der Gleichstellungsbeauftragten auf zentraler Ebene statt. Die zentrale Gleichstellungsbeauftragte sowie ihre Stellvertreterin werden alle zwei Jahre, die studentische Gleichstellungsbeauftragte wird jährlich gewählt.

Die Historikerin Prof.‘in Dr.‘in Heike Bungert ist als zentrale Gleichstellungsbeauftragte der Westfälischen Wilhelms-Universität (WWU) Münster im Amt bestätigt worden. Der Senat wählte die Professorin vom Historischen Seminar am 1. Juni zum zweiten Mal

nach 2020 in das Amt. Ihre Amtszeit dauert von Oktober 2022 bis September 2024. Auch Elif Islam wurde erneut zur studentischen Gleichstellungsbeauftragten gewählt und tritt damit im Oktober ihre zweite Amtszeit bis Ende September 2023 an. Neu im Büro für Gleichstellung wird ab dem 1. Oktober 2022 Anja Wißmann sein, die vom Senat zur neuen stellvertretenden Gleichstellungsbeauftragten aus dem Bereich MTV gewählt worden ist. Der Senat dankte Frau Beate Tollkühn für Ihre langjährige engagierte Arbeit in diesem Amt.

› Mentoring-Programm an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät

Seit dem Wintersemester 2018/2019 gibt es an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät ein Mentoring-Programm für Studentinnen. Das Programm soll dazu beitragen, den Anteil weiblicher Personen in der Rechtswissenschaft zu erhöhen. Es richtet sich an Studentinnen der ersten vier Semester (Mentees). Als Mentorinnen engagieren sich wissenschaftliche Mitarbeiterinnen des Fachbereichs. Jeweils drei bis vier Studentinnen bilden mit einer wissenschaftlichen Mitarbeiterin eine Mentoring-Gruppe. Die Zuordnung der Mentoring-Gruppen erfolgt im Vorhinein durch die Gleichstellungsbeauftragte anhand von Steckbriefen, welche die interessierten Mitarbeiterinnen und Studentinnen einreichen. Auf diese Weise entstehen „passende“ Mentoring-Gruppen mit sich überschneidenden Interessengebieten. Die regelmäßigen Treffen der Mentoring-Gruppe bieten den Studentinnen die Möglichkeit zu einem niedrigschwelligen Austausch mit jungen Wissenschaftlerinnen. Auf diese Weise können fehlende Vorbilder auf Ebene des Professoriums ein Stück weit kompensiert werden.

Bei der äußeren Gestaltung der Treffen sind die Mentoring-Gruppen frei. Inhaltlich geht es vor allem um einen Erfahrungsaustausch, wobei die Mentorinnen insbesondere für Fragen zur Tätigkeit als wissenschaftliche Mitarbeiterin zur Verfügung stehen und über die spezifischen Herausforderungen und Chancen berichten, die sich im Rahmen eines Promotionsvorhabens ergeben. So gewinnen die Studentinnen in ungezwungener Atmo-

sphäre Einblicke in die Tätigkeit junger Wissenschaftlerinnen und entdecken möglicherweise ein eigenes Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten. Das Mentoring-Programm versteht sich explizit nicht als juristische „Nachhilfe“.

Nicht zuletzt bietet die Teilnahme am Mentoring-Programm auch den wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen des Fachbereichs die Gelegenheit zum regelmäßigen Austausch und zur Vernetzung untereinander.

Die Zielsetzung rechtfertigt sich durch die an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät nach wie vor bestehende Unterrepräsentanz von Frauen: Zwar ist in etwa die Hälfte der im Fach Rechtswissenschaften eingeschriebenen Studierenden weiblich und der Anteil weiblicher Absolventinnen übersteigt denjenigen männlicher Absolventen im ersten Staatsexamen sogar leicht, unter den Promotionsstudierenden und den Promovierten überwiegt der Anteil männlicher Studierender jedoch bereits deutlich. Gleiches gilt für das wissenschaftliche Personal an der Fakultät. Bei isolierter Betrachtung der Professuren spitzt sich diese Situation noch einmal zu, am 1. Dezember 2021 waren 15,63 Prozent der Professor*innen Frauen. Die Anzahl der mit Frauen besetzten Habilitationsstellen an der Fakultät ist rückläufig. Insgesamt ist demnach festzustellen, dass der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der wissenschaftlich Beschäftigten an der Rechtswissenschaftlichen Fakultät mit steigender Qualifikationsstufe abnimmt.²

Die Treffen in den Mentoring-Gruppen werden in jedem Semester ergänzt durch ein Rahmenprogramm, welches die Gleichstellungsbeauftragte des Fachbereichs in Kooperation mit den Mitgliedern der Gleichstellungskommission organisiert. Hierbei handelt es sich insbesondere um Vortragsveranstaltungen zur beruflichen Orientierung im Bereich der Wissenschaft: So fand beispielsweise im Sommersemester 2020 ein Vortrag von Frau Prof. Dr. Nora Markard zum Thema „Wege in die Wissenschaft“ statt, bei dem die Studentinnen im Anschluss an einen Bericht der Referentin über ihren eigenen beruflichen Werdegang Gelegenheit zu Rückfragen hatten. Außerdem werden regelmäßig Referentinnen eingeladen, die sich nach ei-

ner Promotion – ggf. verbunden mit einer Tätigkeit im wissenschaftlichen Bereich – für eine Tätigkeit auf einem anderen juristischen Berufsfeld entschieden haben und auf diese Weise aus verschiedenen Perspektiven berichten können. Beispielsweise berichtete im Wintersemester 2019 Rechtsanwältin Dr. Cakir-Ceylan von ihrem juristischen Engagement gegen Gewalt an Frauen. Auch für die kommenden Semester sind spannende Vortragsveranstaltungen geplant.

.....
 2 Insoweit wird auf den Gleichstellungsbericht der Rechtswissenschaftlichen Fakultät zum Stichtag 1. Januar 2019 – gleichzeitig Gleichstellungsplan 01.01.2019 – 31.12.2022 gemäß § 5a LGG, S. 3 ff. verwiesen.

› Büro für Gleichstellung unterstützt Musikprojekt von Studierenden

Die vier Musikerinnen *Looking for Ella*, *Fina*, *HYMEN* und *Laetitia* aus Münster und Köln veröffentlichten am 11. Mai 2022 eine selbst arrangierte mehrstimmige Live-Version zum Song „Amends“ der Sängerin Odette.

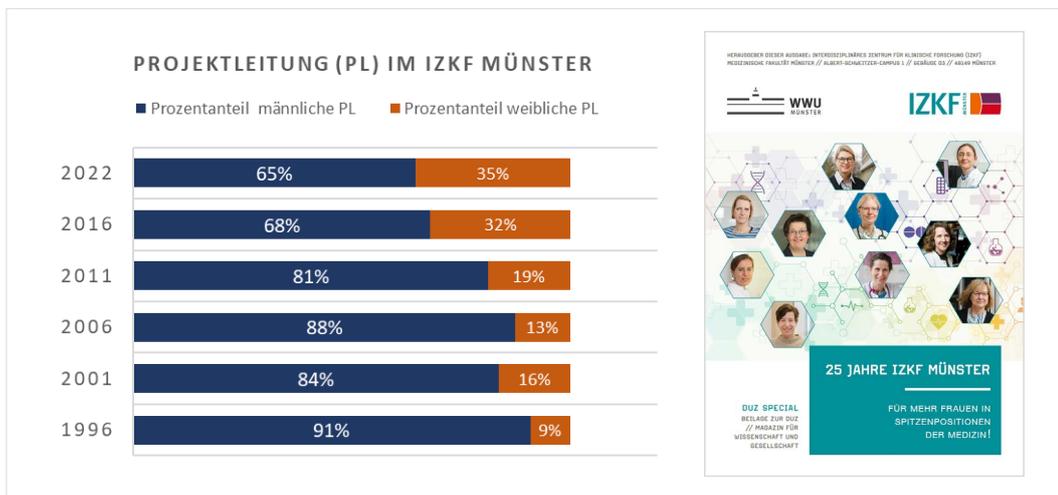
Sie haben sich mit der Liebe zum mehrstimmigen Gesang als feministisches Kollektiv zusammengetan, um dem in der Musikbranche immer noch weit verbreiteten sexistischen Mythos „Es kann nur Eine geben“ entgegenzutreten. Der Song erinnert daran, dass Kollaboration und Selbstliebe das sind, was uns wachsen lässt. Im Sinne dieser Botschaft setzen sie als Kollektiv ein Zeichen, indem sie die Produktion abschließend mit FLINTA*-Personen (Frauen/

Lesben/Intersexuelle Menschen/nicht binär/trans/agender) umgesetzt haben.

„Über diese Produktion hinaus wünschen wir uns eine diversere Kreativbranche, in der die vorherrschenden diskriminierenden Strukturen aufgearbeitet und somit die Perspektiven der gesamten Gesellschaft abgebildet werden. Vielen Dank an Music NRW Women, die uns ihre Plattform zur Verfügung stellen und sich für Geschlechtergerechtigkeit und Teilhabe von Musiker*innen und Akteur*innen der Musikszene einsetzen! Danke auch an Odette für diesen Song, der uns tief berührt und zusammenbringt.“

Finanziell wurde das Projekt vom Büro für Gleichstellung von der WWU unterstützt.

› **Chancengerechtigkeit bei Vergabe von Forschungsmitteln in der Medizin**



Das Interdisziplinäre Zentrum für Klinische Forschung (IZKF) Münster widmet sich seit 25 Jahren der intramuralen Förderung der Spitzenforschung an der Medizinischen Fakultät der WWU. Es leistet einen wichtigen Beitrag zur Qualifizierung des wissenschaftlichen Nachwuchses in innovativen Forschungsbereichen und einem interdisziplinären Umfeld. Neben etlichen allgemeinen strukturellen Neuerungen hat das IZKF Ende der 1990er Jahre insbesondere standardisierte objektive Begutachtungsprozesse entwickelt, die über eine Chancengerechtigkeit bei der Vergabe von intramuralen Forschungsmitteln die Förderquote von Frauen enorm gesteigert haben (siehe Graphik). Dieses förderliche Verständnis von Auswahlprozessen und Fördermechanismen wird einer Studie der DFG zu geschlechtsspezifischen Aspekten der Forschungsförderung³ zufolge als besonders zielführend eingeschätzt.

Der Anteil an geförderten **Wissenschaftlerinnen insgesamt** (Projektleiterinnen und wissenschaftliches Personal) beträgt im Jahr 2022 im IZKF **48 Prozent**; er hat sich seit 1996 verdoppelt. Warum hier noch weitere An-

strengungen zu wirklicher Chancengleichheit notwendig sind, zeigt die Analyse, die das IZKF in einer Beilage zur Deutschen Universitätszeitung (DUZ) publiziert hat.

Das Heft ist allen Wissenschaftlerinnen gewidmet, deren Karriere das IZKF Münster in 25 Jahren begleitet hat. Neben Informationen zur allgemeinen Situation von Frauen in der medizinischen Spitzenforschung in einem Interview mit Professorin Gabriele Kaczmarczyk (u.a. Co-Autorin des Reports „Gleichstellungsarbeit in der deutschen Hochschulmedizin“) und einer Einschätzung der aktuellen Situation in der Medizinischen Fakultät der WWU Münster in einem Beitrag von Professorin Petra Scheutzel (dezentrale Gleichstellungsbeauftragte von FB 5 und Prodekanin für Zahnmedizin und Gleichstellung), werden auch einige Wissenschaftlerinnen in Kurzinterviews vorgestellt, die über ihre Ziele, ihre Motivation und Erfahrungen berichten.

.....
³ Ranga M./Gupta N./Etzkowitz H. (2012): *Gender effects in research funding. DFG | Chancengleichheit im Wissenschaftssystem.* Die Publikation steht allen Interessierten [auf der Homepage des IZKF Münster zur Verfügung.](#)

› Konzept zur Stellenbewertung des Fachbereichs 13 (Biologie)

Im Oktober 2019 initiierte der Fachbereich Biologie ein Konzept für eine Neubewertung der Anforderungen seiner Sekretariatsstellen und damit verbunden die Möglichkeit einer Höhergruppierung unter bestimmten Voraussetzungen.

Hintergrund dieser Initiative war, dass verschiedene Faktoren in den vergangenen Jahren den Arbeitsbereich der Sekretariatsstellen stark verändert haben und die Anforderungen an die Stellen erheblich gestiegen sind. Als Beispiele für die Veränderungen seien hier genannt: eine Ausweitung der auf Drittmittelförderung basierten Forschung, eine vermehrte Internationalisierung des Universitätsumfeldes, eine Weiterentwick-

lung der EDV-Systeme wie zum Beispiel die Einführung von SAP.

Ein schöner Erfolg des Projektes war, dass 8 von 14 unbefristeten Stellen von einer Höhergruppierung profitieren konnten.

Im Mai 2020 hat der Fachbereich das Konzept weitergehend auf die Techniker*innen und technischen Angestellten übertragen und eine Höherbewertung der Stellen in 11 Fällen umgesetzt.

Das Konzept kann als Best Practice Beispiel verstanden werden und war einer der zahlreichen, hervorragenden Vorschläge für den Gleichstellungspreis 2022.

› TeachTank: Lehrbausteine „Gender in Theologie“ geht an den Start

Theologische Genderforschung ist eine Querschnittsdisziplin der Theologie. Viele Lehrende möchten sie in ihren universitären Veranstaltungen einbringen, oft fehlen jedoch Zeit und inhaltliche Anregungen, auf die zurückgegriffen werden könnte. Um auf diese Herausforderung zu reagieren, entwickelte die Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung der Katholisch-Theologischen Fakultät die Projektidee TeachTank: Lehrbausteine „Gender in Theologie“, die 2019 mit dem Gleichstellungspreis der WWU ausgezeichnet wurde.

Dank des Preisgeldes konnte mithilfe eines internationalen Teams unterschiedlicher theologischer Disziplinen und Forschungsschwerpunkte eine thematisch breit aufge-

stellte Lernplattform mit Materialien und Hilfestellungen für Lehrende erstellt werden. Die Lehrbausteine bestehen aus Übungen, Textarbeiten, Lernvideos und unterschiedlichsten anderen Formaten zu Geschlechter(un-)gerechtigkeiten, feministischen Ansätzen und aktuellen Entwicklungen in der Theologischen Genderforschung. Diese werden komplettiert durch Handreichungen für die didaktische Umsetzung und einen souveränen Umgang mit diesen sensiblen Themen. Ausgewählte Schwerpunkte sind geschlechtersensible Gottesbilder, Gender in der Religionspädagogik, Intersektionalität, postkoloniale Perspektiven auf theologische Genderforschung, Intersexualität und Anerkennung in Moralthologie und Sozialethik u.v.m.

Der Projektstart 2020 fiel mit der beginnenden Corona-Krise zusammen. Dies erschwerte zunächst das kollaborative Arbeiten. Zugleich konnte das Projekt jedoch von den vielen rasant entstehenden Möglichkeiten in der digitalen Lehre profitieren. Gerade die Notwendigkeit, neue digitale Formate zu erkunden – von Podcast-Beiträgen über Lernvideos hin zur grundsätzlichen Konzeption von Lehrmaterialien für digitale Kontexte – eröffnete spannende neue Perspektiven. Auch die innertheologisch interdisziplinäre Gruppe mit Beiträgen u.a. aus Ghana, der Schweiz u.v.m. eröffnete neue Horizonte und Möglichkeiten des kollaborativen Arbeitens. Als besonders herausfordernd erwies sich das Entwickeln einer benutzer*innenfreundlichen Systematik sowie das Herstellen von Verknüpfungen zwischen den verschiedenen theologischen Fächern. Viele Feedback-Schleifen ermöglichten hier beständige Verbesserungen und Feinschliff.

Der Launch des TeachTanks für Interessierte der WWU Münster ist für den 19.10.22 geplant. Die Präsentation eines Überblicks über die Materialien wird gerahmt von einem Vortrag von Prof. Tina Beattie (London), die auf die Theologische Genderforschung und ihre Entwicklungen eingeht, Bilanz zieht und weitere Potentiale benennt. Nach dem offiziellen Launch wird der TeachTank zunächst im Learnweb Lehrenden an der WWU Münster zum Erproben und Anwenden in Lehrveranstaltungen offenstehen. In dieser Phase wird es weitere Ergänzungen und Überarbeitungen geben. Spätestens 2024 sollen die Lehrmaterialien auch über Münster hinaus zugänglich sein. Auch dabei sollen digitale Formate zum Einsatz kommen.

.....
 Weitere Informationen zum Projekt finden Sie auf der › [Homepage der Arbeitsstelle für Theologische Genderforschung](#). Mit weiteren Anliegen und Anregungen melden Sie sich gerne jederzeit bei der Projektverantwortlichen › [Verena Suchhart-Kroll](#).

› Podiumsdiskussion zu Geschlecht und (prekärer) Wissenschaft

Unter dem Titel „High risk, no gain? Geschlecht und Prekarisierung in der Wissenschaft“ veranstaltet das Forschungsnetzwerk Gender am Mittelbau der WWU im Wintersemester 2022/2023 eine Podiumsdiskussion mit Vertreter*innen aus dem akademischen Mittelbau, der professoralen Ebene sowie der

Verwaltung der WWU. Alle interessierten Universitätsangehörigen sowie Studierende sind herzlich eingeladen. Details zur Veranstaltung werden zeitnah bekannt gegeben.

.....
 Die Website des Forschungsnetzwerks Gender am Mittelbau der WWU finden Sie › [hier](#).

› Die Ambiguität islamisch-feministischer Diskurse

Der öffentliche Diskurs um die Frage nach Frauenbildern und Frauenräumen im Islam wird gerade im aktuellen europäischen Kontext vornehmlich auf einer populistischen

Ebene und wenig differenziert geführt. Die beiden Begriffe „Feminismus“ und „Islam“ werden häufig per se als unvereinbare Gegensätze verstanden. Dabei bleiben die

islamisch-emanzipatorischen Diskurse des 20. und 21. Jahrhunderts, die seit ihren frühen Anfängen immer wieder mit Bezug zu religiösen Parametern, maßgeblich mit Blick auf den Koran, formuliert wurden, weitestgehend unberücksichtigt bzw. marginalisiert. Diese Marginalisierung findet aber auch in innerislamischen Diskursen statt, denn diese sind sehr stark von patriarchalen Positionen und Vorstellungen bestimmt, deren Machtansprüche nur sehr schwer zu brechen sind und die in jeder Form der Emanzipation von Frauen eine Bedrohung sehen.

In diesen Spannungsfeldern bewegt sich nun eine mittlerweile sehr große Bandbreite an islamisch-emanzipatorischen Überlegungen und Auslegungen religiöser Quellen, die in sich nochmals eine große Diversität und Debattenkultur aufweist.

Das am Exzellenzcluster „Religion und Politik“ der WWU Münster angesiedelte Projekt möchte nun die Lücke in Bezug auf die feministische bzw. geschlechtersensible Koranexegese in akademischen Aufsätzen und Büchern aus dem anglo-amerikanischen und europäischen Raum als einen inhaltlichen Schwerpunkt dieser Diskurse schließen, um einen wesentlichen Baustein für ein differenzierteres Bild beitragen zu können. Dieser Fokus auf die Koranexegese zum einen, und die regionale sowie materielle Eingrenzung zum anderen liegt darin begründet, dass das Material zu umfangreich ist, als dass man die Diskurse aller inhaltlichen Ausrichtungen sowie auch der unterschiedlichen islamischen Länder sowie Medien aufnehmen könnte, dies sollte aber auch in der Zukunft auf der Grundlage der Ergebnisse dieses Projekts erfolgen.

Dabei soll nicht nur die Diversität dieses Feldes abgebildet werden, sondern auch die Perspektive der Genealogie wird eine zentrale Rolle spielen. Denn die Diskurse hängen oftmals zusammen, entwickeln sich aber keinesfalls rein linear, sondern zeigen Bruchstellen und auch Wandel an. Gleichzeitig hängen sie mit externen Diskursen und Vorstellungen zusammen, welche die Koranexegese allgemein betreffen. Deutlich wird dies z.B. daran, dass in den Anfängen der feministischen Koranexegese oftmals von der Prämisse ausgegangen wurde, der Koran sei als das Gotteswort unbedingt als gerecht zu erachten. Das ist eine Vorstellung, die aus der klassischen Exegese stammt. Die feministischen Exegetinnen werfen jedoch der klassischen Exegese vor, an der patriarchalen Lesart Schuld zu sein. Nun kommt aber innerhalb feministisch exegetischer Überlegungen in den letzten Jahren eine Debatte auf, welche die Gerechtigkeit des Textes sehr wohl hinterfragt und dabei eine Unterscheidung zwischen Gott- und Menschenwort vornimmt, was wiederum auf Reformansätze in der Koranexegese des 20. Jahrhunderts zurückzuführen ist. Dieses Beispiel macht deutlich, dass die feministische Exegese ein lebendiges und diverses Phänomen ist.

Das Projekt soll dann in einem dritten Teil der Frage nachgehen, ob und in welchem Rahmen ein Transfer von Ergebnissen feministischer Exegese und Aktivismus bzw. Organisationen, die sich für Frauen und Diversität einsetzen, stattfindet. Diese Transferleistung ist elementar, damit feministische Diskurse nicht elitär bleiben, sondern etwas in der breiten Masse und somit in der Lebenswelt der Muslim*innen ändern können.

› Was ist eigentlich ... Intersektionalität?

Der Begriff Intersektionalität beschreibt die Verwobenheit von Ungleichheitskategorien. Er ermöglicht die Untersuchung von Mehrfachdiskriminierungen, die durch Überschneidungen mehrerer Ungleichheitsdimensionen entstehen können. Intersektionale Ansätze nehmen verschiedene soziale Kategorien wie etwa Gender, Ethnizität, Religion oder Klasse in den Blick und argumentieren, dass diese nicht isoliert existieren, sondern in einem komplexen Verhältnis zueinanderstehen. Die Analyse von Unterdrückungsstrukturen erfordert daher, dass verschiedene Ungleichheitsformen – statt lediglich miteinander addiert zu werden – in ihrem spezifischen Wechselspiel betrachtet werden müssen.⁴ Beispielsweise steht eine muslimische und lesbische Frau in Deutschland ganz anderen Diskriminierungen gegenüber als eine christliche und heterosexuelle Mitbürgerin – trotz ihres geteilten Status als Frau. Weitere Faktoren stellen etwa Nationalität, Behinderung, sozialer Hintergrund, Alter oder Transidentitäten dar.⁵

Seinen historischen Ursprung findet das Intersektionalitätskonzept vor allem in dem Aufbegehren Schwarzer Frauen, die sich von in der Regel weiß und bürgerlich geprägten Frauenbewegungen nicht repräsentiert sahen. Sie kritisierten, dass ein eindimensionales Verständnis von Feminismus die Lebensrealität vieler Frauen missachte, die weiteren marginalisierten Gruppen angehörten. Die afroamerikanische Frauenrechtlerin Sojourner Truth brachte dieses Problem im Jahre 1851 mit der

viel zitierten Frage „Ain’t I a Woman?“ auf den Punkt. Vor dem Hintergrund turbulenter sozialer Bewegungen der 1970er Jahre nahm die Debatte erneut an Fahrt auf; der konkrete Begriff ‚Intersektionalität‘ wurde jedoch erst im Jahr 1989 durch die amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw eingeführt. Sie stützte sich auf die Metapher einer Straßenkreuzung (intersection), um die Überkreuzungen von Machtwegen zu illustrieren, und erschuf damit das Vokabular für zukünftige Debatten.⁶

Seither spannt sich ein lebhafter Diskurs um das Konzept der Intersektionalität, der von sozialwissenschaftlichen Fragestellungen über rechtliche, politische, pädagogische und aktivistische Anwendungsfälle reicht. Besonders in der Geschlechterforschung hat sich Intersektionalität zu einer einflussreichen Strömung entwickelt.⁷ Aber auch in alltäglichen Auseinandersetzungen mit feministischen Themen ist es hilfreich, sich die Schnittmengen und Wechselwirkungen von Diskriminierungsebenen vor Augen zu führen und somit eine intersektionale Perspektive einzunehmen.

.....
⁴ vgl. Walgenbach, K. (2012): *Intersektionalität als Analyseperspektive heterogener Stadträume*. In: Scambor, E./Zimmer, F. (Hg.): *Die intersektionelle Stadt. Geschlechterforschung und Medien an den Achsen der Ungleichheit*. Bielefeld. S. 81 ff.

⁵ vgl. Perko, G./Czollek, L.C. (2022): *Lehrbuch Gender, Queer und Diversity*. Weinheim/Basel: Beltz Juventa (Studienmodule Soziale Arbeit). S. 11–13

⁶ vgl. Küppers, Carolin (2014): *Intersektionalität*. In: › *Gender Glossar*

⁷ vgl. Walgenbach 2012

In der Rubrik „Was ist eigentlich...?“ widmen wir uns unterschiedlichen grundsätzlichen Begriffen, Instrumenten und Gegenständen der Gleichstellungsarbeit. Stolpern Sie immer wieder über bestimmte Begriffe, die Sie gerne etwas ausführlicher erläutern möchten? Dann melden Sie sich gerne bei uns mit einem Vorschlag für einen der nächsten Newsletter.

› Sommerfest vom Studi-Kidz-Café

Das Familien-Sommerfest des Studi-Kidz-Cafés war ein voller Erfolg! Am 13.05. fand auf der Schlossplatzwiese eine Feier für alle Studierenden mit Kind(ern) oder Kinderwunsch statt. Trotz Bedenken wegen des Wetters kamen die kleinen und großen Gäste zahlreich und sorgten für einen kurzweiligen Nachmittag. Während sich die (werdenden) Eltern untereinander austauschen und vernetzen konnten, gab es für die Kinder jede Menge zu erleben – neben einer Hüpfburg, Kinderschminken, einem Glücksrad und vielen Spielen kam besonders durch eine Zaubershow Begeisterung auf. An einem Infostand konnten Interessierte Unterstützungsmöglichkeiten für das Studium mit Kind(ern) kennenlernen. Gut versorgt durch Snacks und Getränke von Mr Falafel verbrachten die Familien eine gesellige und abwechslungsreiche Zeit, die gar nicht enden wollte. Dank der fröhlichen Atmosphäre und überraschend viel Sonnenschein wurde das Sommerfest zu einem rundum gelungenen Tag.

Das Studi-Kidz-Café dient dem Austausch (werdender) studierender Eltern und wird



regelmäßig von der Gleichstellungsbeauftragten aus der Gruppe der Studierenden, der Sozialberatung des Studierendenwerks und den ASten der WWU und der FH Münster durchgeführt. Am Mittwoch, den 21. September um 16:00 Uhr findet das nächste Studi-Kidz-Café als Kleidertauschparty in der Sozialberatung des Studierendenwerks statt und freut sich auf ebenso zahlreichen Besuch.

› Veranstaltungshinweis: Sommerfest des Projekts „Madame Courage“

Am 14. September 2022 veranstaltet auch das Projekt Madame Courage ein Sommerfest und lädt alle bereits geförderten alleinerziehenden Studierenden herzlich dazu ein! Das Spendenprojekt will speziell alleinerziehenden Studierenden an Münsteraner Hochschulen, die keine anderen

finanziellen Ressourcen haben, durch eine zeitlich befristete Förderung (max. Förderungsdauer: zwei Semester) den Studienabschluss ermöglichen.

.....
Weitere Informationen zu Madame Courage finden Sie › [hier](#).

› Netzwerktreffen der studentischen Gleichstellungsakteur*innen

Im vergangenen März fand das halbjährliche Netzwerktreffen der studentischen Gleichstellungsakteur*innen statt. Dort stellte sich unsere studentische Gleichstellungsbeauftragte Elif Islam vor und berichtete von laufenden Projekten aus dem Büro für Gleichstellung wie dem Studi-Kidz-Café, dem Studi-Kidz-Zuschuss, der neu aufgelegten Broschüre „Studieren mit Kind(ern) an der WWU“ und schließlich dem Mentoringprogramm „BigSis“. Das AStA-Frauen*Referat berichtete über die Planung einer Veranstaltungsreihe im neuen Semester, die Mit-Initiierung der INTA*-Vernetzung und den Arbeitskreis „Kos-

tenlose Menstruationsartikel“. Anschließend berichteten die Teilnehmenden aus ihren Tätigkeitsbereichen. Die Akteur*innen wurden außerdem in die Weiterentwicklung der Initiative für kostenlose Menstruationsartikel (in Zusammenarbeit mit städtischen Gleichstellungsakteur*innen) eingebunden. Das nächste Netzwerktreffen findet voraussichtlich wieder im September statt. Der Kontakt wird zwischenzeitlich mithilfe eines Mailverteilers gehalten. Interessierte können sich gerne per Mail an studentische-gleichstellung@listserv.uni-muenster.de wenden und werden dann in den Verteiler aufgenommen.

› Mitwirkung im Gleichstellungsnetzwerk der Stadt Münster

Das Netzwerk der Gleichstellungsbeauftragten in Münster hat sich nach einer langen pandemiebedingten Durststrecke endlich wieder live und in Farbe getroffen. 54 Frauen und Angehörige verschiedenster Institutionen in Münster, die das Amt der Gleichstellungsbeauftragten komplett oder in Stellvertretung bekleiden, haben sich zu einem Netzwerk zusammengeschlossen.

Warum das Rad neu erfinden, wenn man voneinander lernen kann. Denn alle Institutionen haben eine Gemeinsamkeit: Die Gleichstellungsarbeit ist in nahezu allen Bereichen noch auf dem Weg zu mehr Akzeptanz, Beachtung und Anerkennung. Ihr ist eben nicht mit den Worten „Familie und das ganze Gedöns“ (Aussage von Ex-Bundeskanzler Gerhard Schröder 1998, über das Ministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend) Genüge getan. Hier

geht es um Chancengleichheit, um fairen Umgang und um Gleichberechtigung. Da es sich hierbei um gesamtgesellschaftliche Themen handelt, geht die Gleichstellungsarbeit uns alle an. Auch die Männer. Es darf zum Beispiel nicht davon abhängen, dass aufstrebende Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf einen „guten Vorgesetzten“ angewiesen sind, um gefördert zu werden.

Ein weiteres Beispiel für ein Thema, mit dem sich die Gleichstellungsbeauftragten beschäftigen, ist der internationale Tag zur Beseitigung von Gewalt gegen Frauen, kurz: Orange Day, der immer am 25. November eines Jahres stattfindet und an dem auch regelmäßig an der WWU verschiedene Aktivitäten stattfinden. Durch unterschiedlichste Aktionen wird in den jeweiligen Institutionen darauf aufmerksam gemacht.

› Broschüre zu inklusiver Kommunikation aus dem FB 04

Der Fachbereich 04 hat innerhalb einer Arbeitsgruppe und in einem ausführlichen Prozess eine Broschüre zu inklusiver Kommunikation veröffentlicht. In dem kleinen Büchlein wird kurz und knapp und dennoch

prägnant beschrieben, wie Kommunikation außerhalb von Stereotypen und ausgrenzenden Mustern funktionieren kann.

.....
Ein Download ist [hier](#) möglich.

› Buchtipp: Gleichstellungspolitik an Hochschulen

Gleichstellungspolitik ist vielseitig und unterschiedlich an den deutschen Hochschulen umgesetzt. Das Buch „Gleichstellungspolitik an Hochschulen – Was wissen und wie handeln Professorinnen“ bietet einen

umfassenden Überblick über gleichstellungspolitische Themen und Errungenschaften an Hochschulen.

.....
Der Volltext des Buches findet sich [hier](#).

› Erster W7-Gipfel Ende Mai in Berlin

Anlässlich des bevorstehenden G7-Gipfels traf sich Woman 7, eine Gruppe aus zivilgesellschaftlichen Organisationen, am 24. und 25. Mai zu einem zweitägigen internationalen Gipfel in Berlin und forderte die G7 zu konkreten gleichstellungspolitischen Zusagen auf. Gastgeber dieses Jahr war der Deutsche Frauenrat. Eröffnet wurde das Gipfeltreffen von Bundesfrauenministerin Lisa Paus; die Abschlusserklärung mit dem Forderungskatalog wurde an Bundeskanzler

Scholz übergeben. Fokus des Gipfels lag auf den sechs Schwerpunktthemen wirtschaftliche Teilhabe von Frauen, geschlechtergerechte Bewältigung der COVID-Pandemie, Klimagerechtigkeit, Feministische Außenpolitik, geschlechtsspezifische Gewalt und Rechenschaftsmechanismen.

.....
*Eine Pressemitteilung findet sich [hier](#).
 Das Communiqué gibt es [hier](#).
 Der Implementation Plan findet sich [hier](#).*

› Mitgliederversammlung des Frauenrats 18.–19. Juni

In der Mitgliederversammlung hat der deutsche Frauenrat sein politisches Programm aktualisiert und an zukünftige gleichstellungspolitische Maßnahmen appelliert. Themen waren aktuelle Krisen, die aus einer auch gleichstellungssensiblen Perspektive betrachtet werden

müssten. Dazu zählen der Ukraine-Krieg, die Lage von Frauen in Afghanistan, Rüstungsexporte, Klima- und Wohnungspolitik, Familienrecht und das Transsexuellengesetz.

.....
Ein Bericht findet sich [hier](#).

› Grundsatzpapier Sexualisierte Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen

Die bukoF hat in diesem Monat ein aktualisiertes und erweitertes Grundsatzpapier zu sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Hochschulen veröffentlicht. Sie sieht Aufklärungs- und Handlungsbedarf bei den Hochschulen und nennt konkrete Aufgaben zur Bekämpfung von sexualisierter Gewalt. Es wird besonders auf die Bedeutung von

Sensibilisierungs- und Präventivmaßnahmen sowie Beschwerdemöglichkeiten hingewiesen. Die bukoF bietet dafür Unterstützung und Beratung an und setzt sich zudem für die Verankerung eines Diskriminierungsverbots in den Hochschulgesetzen ein.

.....

Das Grundsatzpapier gibt es › [hier](#).

› Impressum

Herausgeberin:

Büro für Gleichstellung
der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster
Georgskommende 26
48143 Münster

Telefon: (0251) 83-29708

Telefax: (0251) 83-29700

Mail: › gleichstellungsbeauftragte@uni-muenster.de

Web: › www.uni-muenster.de/Gleichstellung/

V.i.S.d.P. und nach § 7 TMG:

Prof.‘in Dr. Heike Bungert,
Gleichstellungsbeauftragte der WWU

Text:

Katharina Geldsetzer/Lena Römer/Christine-Sophie Reichert/Sabine Roden/Sabine
Blass-Kampmann/Lisa Dellmann/Verena Suchhart-Kroll/Valerie Dahl/Dina El Omari/Julia
Krämer/Elif Islam

Redaktion:

Lena Römer

Mail: › lena.roemer@uni-muenster.de

Fotos:

Titelgrafik: goldmarie design

Grafiken und Fotos: Büro für Gleichstellung (S. 03); IZKF (S. 07); Elif Islam (S. 12).

Satz und Layout:

Dr. Tim Mäkelburg

Mail: › tmaekelburg@gmail.com

Alle Angaben, speziell Web-Adressen, sind ohne Gewähr.