

## 26. Jahrestagung in Münster, 24. – 26. September 2014

### Workshops

#### Anmeldung

Online unter: <http://www.bukof.de/index.php/Jahrestagungen.html>

#### Donnerstag, 25. September 2014, 10:30h – 12:30h

Anerkennen und Wertschätzen	Bianca Beyer (UdK Berlin)
Förderung von Geschlechterforschung an Hochschulen durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: Wie und Warum?	Dr. Maren Jochimsen (Universität Duisburg-Essen)
Führungshandeln von Professorinnen und Professoren – Gegenstand oder Widerstand des Kulturwandels?	Dr. Boris Schmidt (Berlin)
Gender und Diversity in Führungspraxis und Personalentwicklung	Dr. Christine Böckelmann (Pädagogische Hochschule Karlsruhe)
Lebensentwürfe von NachwuchswissenschaftlerInnen zwischen Karriere- und Vereinbarkeitsproblematik	Dr. Katrin Pittius / Dr. Sylka Scholz (TU Dresden)
Ohne sie geht gar nichts! Mitarbeiterinnen in Technik & Verwaltung im Spannungsfeld der Organisation Hochschule	Dr. Gisela Notz (Berlin)

#### ***Anerkennen und Wertschätzen***

Moderatorin: Bianca Beyer (UdK Berlin)

Teilnahmebegrenzung: 30 Personen

Gegenseitige Anerkennung und Wertschätzung sind Bausteine eines kulturellen Wandels zur Chancengleichheit. Jenseits von kritischen Analysen und politischen Diskursen können wir diesen Begriffen eine praktische Erfahrbarkeit verleihen, indem wir uns in einen bildnerischen Gestaltungsprozess begeben. Dabei steht das Mit- und Untereinander der Teilnehmenden im Vordergrund: Wie erkennen wir uns gegenseitig an und schätzen uns wert? Wie kommunizieren wir das im Innen und Außen?

Das Material ist Ölkreide auf Papier – sie ist leicht zu handhaben, auch für Menschen, die sich selbst für ‚untalentierte‘ halten und erlaubt das einfache Spiel mit Farben und Formen. In mehreren kleinen Übungen werden die Teilnehmenden ihre gegenseitige Wahrnehmung und ihr Bewusstsein von Stärken, Grenzen und nonverbaler Kommunikation gestaltend reflektieren.

Die Methoden der Kunsttherapie, die dem Workshop zugrunde liegen, zielen darauf ab, das rational Benannte auf einer persönlichen Ebene und in geschütztem Raum erfahrbar und erlebbar zu machen. Der Erkenntnisprozess steht im Vordergrund, das eigene Tun, im Gegensatz zur beobachtenden Distanz der Wissenschaft. Es sollen keine ‚schönen‘ Bilder gemalt werden. Ganz im Gegenteil: die beobachtende und wertende Eigenkontrolle soll überwunden werden.

---

Ölkreide ist leicht aus Kleidern zu entfernen. Dennoch wird empfohlen, teure Kleidungsstücke zu schützen.

### ***Förderung von Geschlechterforschung an Hochschulen durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte: Wie und Warum?***

Referentin: Dr. Maren A. Jochimsen, Wirtschaftswissenschaftlerin, Geschäftsführerin des Essener Kollegs für Geschlechterforschung (EKfG) der Universität Duisburg-Essen

Gleichstellung und Geschlechterforschung werden bis heute von vielen als natürliche Verbündete angesehen. Ohne die kritische Frauen- und Geschlechterforschung der 1980er Jahre, die in vielen empirischen Untersuchungen nachgewiesen hat, dass Frauen beim Aufstieg in der Wissenschaft strukturell benachteiligt sind, würde es die institutionalisierte hochschulische Gleichstellung nicht geben. Es waren frauenbewegte Geschlechterforscherinnen, die sich in den Anfängen für das Einsetzen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten stark gemacht haben.

Mittlerweile haben sich Gleichstellung und Geschlechterforschung in den Hochschulen auf je eigene Weise institutionalisiert und professionalisiert. Das hat auch eine wechselseitige strategische Abgrenzung beider Bereiche mit sich gebracht. Gleichstellung ist Gegenstand der Hochschulsteuerung geworden, während sich die Geschlechterforschung in der wissenschaftlichen Community behaupten und nach deren Regeln spielen muss.

Dennoch gibt es weiterhin Berührungspunkte und vor allem Möglichkeiten, sich gegenseitig zu unterstützen, um dem gemeinsamen Ziel einer geschlechtergerechten Hochschule und Wissenschaft näher zu kommen.

Ziel des Workshops ist es, sich über gute Gründe der Kooperation zu verständigen sowie über konkrete Formen der Förderung von Geschlechterforschung an Hochschulen durch Gleichstellungsakteurinnen auszutauschen.

Dabei werden auch die Poster einbezogen, die im Rahmen einer diese Tagung begleitenden Präsentation zum Thema „Wie Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte Geschlechterforschung an ihrer Hochschule fördern“ erstellt wurden.

### ***Führungshandeln von Professorinnen und Professoren – Gegenstand oder Widerstand des Kulturwandels?***

Referent: Dr. Boris Schmidt (Berlin)

Teilnahmebegrenzung: max. 28 Personen

Dass Professorinnen und Professoren nicht aufgrund ihrer Führungskraft eingestellt werden, ist bekannt und gehört notwendigerweise zum System „Hochschule und Wissenschaft“. Gleichwohl sind die Anforderungen und Erwartungen an Professorinnen und Professoren als Führungspersonen in den vergangenen Jahrzehnten dramatisch gestiegen, während sich an der Ausbildung zur Führungsperson wenig geändert hat: Learning by Doing, glückliche Fügungen und Trial-and-Error sind die dominierenden Lernmechanismen. Ebenfalls weitgehend unbeachtet, aber nicht minder folgenreich, bleibt die Führungskompetenz in Berufungsverfahren.

Vorgestellt werden Ergebnisse aus zwei Studien zum Führungshandeln von Professorinnen und Professoren. Im Fokus stehen die klassischen Führungsdimensionen „Kooperation“, „Laissez-Faire“ und „Autokratie“, aus deren Kombination sich fünf Führungstypen ergeben, welche wiederum mit unterschiedlichen positiven und negativen Auswirkungen einhergehen. Der interaktive Workshop thematisiert, hieran anknüpfend, Ansatzpunkte für einen

---

Kulturwandel im Bereich des Führungshandelns von Professorinnen und Professoren. Anhand eines Szenarios erarbeiten die Teilnehmenden Ideen, Argumente und Handlungsoptionen für entsprechende Veränderungsvorhaben in Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen aus Sicht der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten. Gegenstände und Widerstände eines Kulturwandels beim Führungshandeln von Professorinnen und Professoren werden beleuchtet.

Dr. Boris Schmidt, thema31 & Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin. Diplom-Kaufmann & Diplom-Psychologe. Dissertation über „Personalentwicklung an der Hochschule“. Weiterqualifikationen in systemischer Beratung, Coaching sowie Hochschuldidaktik. Berater, Trainer und Coach im Hochschul- und Wissenschaftsbereich seit 2001. Langjährige Tätigkeit im lehrbezogenen Qualitätsmanagement deutscher Hochschulen. Forschungs- und Publikationsprojekte zu den Schwerpunktthemen Personalentwicklung, Hochschuldidaktik, Führung sowie Qualitätsmanagement an der Hochschule. Praxisprojekte zur Auswahl von Führungskräften, Mitarbeiterbefragungen, Führungsfeedbacks.

Weitere Informationen und Quellenangaben: [www.thema31.de](http://www.thema31.de).

### ***Gender und Diversity in Führungspraxis und Personalentwicklung***

Referentin: Dr. Christine Böckelmann, Rektorin der Pädagogischen Hochschule Karlsruhe

Moderation: Dr. Lisa Mense

Ausgehend von einer Übersicht über die konstitutiven Elemente von Personalentwicklung und den damit verbundenen Instrumenten geht der Workshop zunächst auf die generelle Bedeutung von Führungskräften und für die beruflichen bzw. wissenschaftlichen Entwicklungsmöglichkeiten von Mitarbeitenden ein. Der Aspekt, dass das größte Personalentwicklungspotenzial in der Gestaltung von Arbeitsportfolios liegt, wird dabei besonders gewichtet.

In einem zweiten Teil wird spezifisch auf die damit verbundenen Gleichstellungs- und Diversity-Aspekte eingegangen. Dabei wird das Spannungsverhältnis zwischen strukturellen institutionellen Vorgaben und der Verantwortungsübernahme durch die Führungskräfte problematisiert und ein spezieller Fokus auf die Bedeutung der Organisationskultur gelegt. Dazu können die Teilnehmenden Situationen aus ihrer eigenen Praxis einbringen, die gemeinsam diskutiert und bearbeitet werden.

### ***Lebensentwürfe von NachwuchswissenschaftlerInnen zwischen Karriere- und Vereinbarkeitsproblematik***

Referentinnen: Dr. Katrin Pittius / Dr. Sylka Scholz (TU Dresden)

Moderation: Franziska Pestel

Der Beitrag stellt die Ergebnisse einer Bedarfserhebung zum Thema Gleichstellung von Frauen und Männern an einem geistes- und sozialwissenschaftlichen Sonderforschungsbereich (SFB) zur Diskussion. Befragt wurden männliche und weibliche NachwuchswissenschaftlerInnen zu ihren Karrierevorstellungen und Förderbedarfen, um aufzuzeigen, ob dahingehend (noch immer) geschlechtsspezifische Unterschiede zu konstatieren sind. Zentrales Ergebnis ist, dass sich unter den gegenwärtigen Bedingungen viele Problemlagen gleichen; Männer und Frauen sind etwa zu gleichen Anteilen verunsichert hinsichtlich einer wissenschaftlichen Berufskarriere. Wissenschaft wird in der jüngeren Generation von beiden Geschlechtern mit Elternschaft kombiniert. Handfeste Unterschiede zeigen sich jedoch bezüglich der Sorgearbeit, die weiterhin stärker von Frauen geleistet wird. Inwieweit die

---

Ergebnisse der Bedarfserhebung auf eine Veränderung des wissenschaftlichen Feldes verweisen und die NachwuchswissenschaftlerInnen einen neuen wissenschaftlichen Habitus ausprägen, der wissenschaftliche Karriere und Elternschaft integriert und das implizit bisherige männlich vergeschlechtlichte Modell des Wissenschaftlers in Frage stellt, wird abschließend erörtert.

Nach dem Input-Referat und Vorstellung der Ergebnisse werden zentrale Fragestellungen mit den Teilnehmerinnen und Teilnehmern in Kleingruppen diskutiert.

***Ohne sie geht gar nichts! Mitarbeiterinnen in Technik & Verwaltung im Spannungsfeld der Organisation Hochschule***

Referentin: Dr. Gisela Notz (Berlin)

Sie sorgen dafür, dass alles läuft, so wie es laufen soll, verhandeln mit den Studierenden, haben auch manches tröstende Wort für deren Schwierigkeiten: die Mitarbeiter/innen in Technik & Verwaltung.

Sie arbeiten in den Verwaltungen, in den Werkstätten, in der Technik und in der Studienberatung. Sie sind fachlich gut ausgebildet und haben sich soziale Kompetenzen erarbeitet, ohne die der Umgang mit den Lehrenden und Lernenden nicht funktionieren würde.

Viele sind Frauen, besonders in der Verwaltung, aber auch in der Technik und im Labor sind sie „im Kommen“. Man könnte meinen, Gender-Mainstreaming und Quotendiskussion haben sich an der Hochschule für sie erledigt.

Schaut man genauer hin, so gilt das lediglich quantitativ. Offensichtlich genießen sie immer noch nicht das gleiche Ansehen, wie das wissenschaftliche Personal, haben sich also doppelt durchzusetzen, gegenüber männlicher Bevormundung und gegenüber AkademikerInnen. Wenn sie Migrantinnen sind, haben sie es noch mal schwerer.

Geschlechtergerechtigkeit sieht anders aus.

Dr. Gisela Notz beginnt mit eigenen Erlebnissen um dann zu fragen:

- Ist der „Muff“ von 1000 Jahren immer noch zu spüren?
- Gibt es gar neue sexistische und klassistische Diskriminierungen?
- Was können wir tun, um das Thema auf die hochschulpolitische Agenda zu setzen und darauf zu dringen, dass sich etwas ändert?

Gemeinsam mit der Referentin soll im anschließenden Workshop versucht werden, Ideen, Methoden, Instrumente, Best Practice-Beispiele zu sammeln und damit erfolgversprechende Handlungsoptionen zu finden.

---

## Freitag, 26. September 2014, 9:00h – 11:30h

Die eigene Haltung gestalten. Wie Gleichstellungsakteurinnen zum Kulturwandel an Hochschulen beitragen	Katharina Kolar (Hochschule Osnabrück)
Familienfreundlichkeit wandelt Kultur?	Bettina Schweizer (Universität Bremen) und Christina Rahn (Universität Frankfurt / Main)
genderDynamiken. Fachkulturen und Forschungsorganisationen	Dr. Martina Erlemann (FU Berlin)
Geschlechterkultur, Geschlechterforschung und Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte - Diskussion der Posterpräsentation	BuKoF-Kommission Förderung der Geschlechterforschung
Kulturwandel durch Strukturwandel? Neue Zuständigkeiten und Akteur_innen und die Wirkungen auf Gleichstellungsarbeit	Dr. Doris Hayn und Nina Gülcher (Universität Göttingen)
Studentische Themen in der Gleichstellungsarbeit	Sara Schlichting (Universität Bielefeld), Christina Schrandt (Universität Siegen)

### ***Die eigene Haltung gestalten. Wie Gleichstellungsakteurinnen zum Kulturwandel an Hochschulen beitragen***

Moderatorin: Katharina Kolar (Hochschule Osnabrück)

Teilnahmebegrenzung: max. 20 Personen

Eine vielleicht nicht unbekannt Szene: Die Gleichstellungsbeauftragte stellt den Gleichstellungsplan im Senat vor. Ein Teil der Senator\_innen beginnt Nebengespräche, andere vertiefen sich in ihren Tablet-PC. Die Gleichstellungsbeauftragte ist nicht überrascht, ganz im Gegenteil – es war nicht anders zu erwarten und sie ist mit genau dieser Erwartung in die Sitzung gegangen. Diese eigene Vorannahme und damit innere Haltung hat Einfluss auf die Art und Weise, wie das eigene Thema vermittelt wird. Und damit auch darauf, wie es bei den Adressat\_innen ankommt und aufgenommen wird. Eine aktive Gestaltungsmöglichkeit liegt also nicht nur in den Inhalten, sondern auch in der eigenen inneren und damit äußeren Haltung der Gleichstellungsakteur\_innen. Diese steht im Mittelpunkt des Workshops, der darauf abzielt, mittels szenischer und theatraler Methoden die eigene Haltung sicht- und reflektierbar zu machen und Ansätze für Gestaltungsmöglichkeiten zu entdecken.

Katharina Kolar, Schauspielerin und Theaterpädagogin, Arbeit u. a. für die Wiener Festwochen. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Theaterpädagogik (Hochschule Osnabrück) im Forschungsprojekt „GENDERAMA – ‚Doing Gender‘ in organisationalen Führungskonzepten“, in dessen Mittelpunkt neben der Identifikation, Analyse und Gestaltung von Verhaltensmustern bei Führungskräften ihre Abhängigkeit im betrieblichen und außerbetrieblichen Wirkungsgefüge stehen.

### ***Familienfreundlichkeit wandelt Kultur?***

Input, Moderation und Organisation: Bettina Schweizer (Universität Bremen) und Christina Rahn (Universität Frankfurt / Main)

Wenn Familienfreundlichkeit dem Ziel entspricht, durch Strukturen, Angebote und Maßnahmen die Vereinbarkeit von Beruf bzw. Ausbildung und Familie möglichst umfassend zu gewährleisten, dann steht sie der oft immernoch vorherrschenden wissenschaftlichen Ar-

---

beitskultur diametral gegenüber. Letztere impliziert die volle Hingabe an die Wissenschaft als Lebensform: freigesetzt von alltäglichen familiären bzw. haushaltsbezogenen Pflichten und allzeit verfügbar für die „Berufung“ bei Erbringung höchster Leistungen.

Familienfreundlichkeit ist jedoch gesamtgesellschaftlich und nicht zuletzt auch an deutschen Hochschulen ein aktuell viel diskutiertes Thema. Die Wissenschaftspolitik fordert schon längst, die Vereinbarkeit von Wissenschaft als Beruf und Familie zu verbessern, um die Repräsentanz von Frauen zu erhöhen. An den Hochschulen werden entsprechende Angebote und Maßnahmen mehr und mehr umgesetzt. Vor diesem Hintergrund stellen wir die Hypothese auf, dass mit der Verbesserung der Familienfreundlichkeit deutscher Hochschulen ein Wandel der wissenschaftlichen Arbeitskultur einhergeht.

Der Workshop befasst damit, ob und inwiefern sich die Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen verbessert und zu einem Wandel der Wissenschaftskultur beiträgt. Oder handelt es sich bei Familienfreundlichkeit um ein semantisches Bekenntnis verantwortlicher Akteurinnen und Akteure an Hochschulen ohne Konsequenzen? Dabei soll zunächst einmal die Frage diskutiert, ob und wie eine familienfreundliche Atmosphäre und ein Wandel der Wissenschaftskultur gemessen und greifbar gemacht werden können. Als Input des Workshops dienen explorative Ergebnisse aus dem Projekt „Effektiv! – Für mehr Familienfreundlichkeit an deutschen Hochschulen“. In dem Projekt wurden empirische Erhebungen zu Wahrnehmung und Wirksamkeit familienfreundlicher Maßnahmen an vier ausgewählten Hochschulen durchgeführt. Insbesondere in den Gruppendiskussionen der wesentlichen Schlüsselpersonen auf Leitungs-, Entscheidungs- und Umsetzungsebene an den vier Modellhochschulen und auf der Projekttagung wurden Zusammenhang und Effekte von Familienfreundlichkeit und/auf Kulturwandel erörtert.

### ***genderDynamiken. Fachkulturen und Gleichstellungspolitiken in der außeruniversitären Forschung***

Input: Dr. Martina Erlemann, Freie Universität Berlin

Moderation: Dr. Andrea Löther

In der Frage nach der Vergeschlechtlichung wissenschaftlicher Praxis in Forschungs- und Bildungseinrichtungen wird den Verschiedenheiten von akademischen Disziplinen immer mehr Aufmerksamkeit gewidmet. Das vom BMBF geförderte Forschungsvorhaben „genderDynamiken“ gründet dabei auf die These, dass Frauen ein- und ausschließende Mechanismen in aktuelle Wissenschaftsentwicklungen eingebunden sind und fragt nach den Zusammenhängen von Fachkulturen, unterschiedlichen Organisationsformen von Wissenschaft und politisch induzierten Gleichstellungspolitiken in den Disziplinen. Am Beispiel des Faches Physik werden die Wechselwirkungen von Fachkulturen, Organisationsstrukturen und Gleichstellungspolitiken ethnographisch aufgearbeitet und untersucht, wie sich diese Wandlungsprozesse darstellen.

Im angebotenen Workshop werden erste Ergebnisse dieses laufenden Projektes vorgestellt. Bei den bisherigen Untersuchungen haben sich Gleichstellungspolitiken als wichtiger Einflussfaktor für die in den untersuchten Forschungsinstitutionen gelebten Geschlechterkulturen herausgestellt. Der Schwerpunkt der Diskussion wird daher darauf liegen, wie sich Gleichstellungspolitiken in die Geschlechter- und Fachkulturen einschreiben. Über das Fallbeispiel Physik hinausgehend wird der Workshop auch die Erfahrungen der Teilnehmenden miteinbeziehen.

---

## ***Wandel von Hochschulkultur und Wissenschaft durch Geschlechterforschung – Posterpräsentation zur Förderung von Geschlechterforschung durch Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte***

Moderation: Dr. Sünne Andresen, Frauenbeauftragte der Hochschule für Technik und Wirtschaft Berlin (HTW), und Bärbel Miemietz, Gleichstellungsbeauftragte der Medizinischen Hochschule Hannover (MHH), Sprecherinnen der Kommission Förderung der Geschlechterforschung an Hochschulen

Ein wichtiges Aufgabenfeld von Gleichstellungsakteurinnen an Hochschulen stellt die Förderung der Geschlechterforschung dar. Es gibt viele Varianten, wie diese Aufgabe umgesetzt werden kann. Dies reicht von der Beeinflussung des Ausschreibungstextes für Professuren über Aktivitäten zur Integration von Erkenntnissen der Geschlechterforschung in die Lehrinhalte bis hin zu Ringvorlesungen oder eigenen Forschungsprojektanträgen.

Um die gesamte Breite der Aktivitäten sichtbar zu machen und zur Nachahmung zu motivieren, hat die BuKoF Kommission „Förderung der Geschlechterforschung an Hochschulen“ im Vorfeld dieser Tagung einen call for posters versandt: Alle Interessierten wurden aufgefordert, auf einem Poster darzustellen, in welcher Weise sie an ihrer Hochschule bisher Geschlechter-, Frauen- und Männerforschung, Queer Studies oder Gender Studies gefördert haben bzw. aktuell fördern.

Im Rahmen des Workshops möchten wir die eingegangenen Poster präsentieren und die Möglichkeit zu Nachfragen geben: Was funktioniert besonders gut? Welche Kooperationen innerhalb der Hochschule sind entscheidend? Welche Wirkung entfalten diese Aktivitäten mit Blick auf einen Kulturwandel in den Hochschulen hin zu mehr Geschlechtersensibilität?

### ***Kulturwandel durch Strukturwandel? Neue Zuständigkeiten und Akteur\_innen und die Wirkungen auf Gleichstellungsarbeit***

Referentinnen: Dr. Doris Hayn und Nina Gülcher (Universität Göttingen)

Hochschulen in Deutschland haben sich im letzten Jahrzehnt durch vielfältige Reformen und Umstrukturierungen stark verändert, zusätzlich prägen neue wissenschafts- und gesellschaftspolitische Debatten die Hochschulkultur. Im Workshop wollen wir der Frage nachgehen, welche Auswirkungen diese strukturellen Veränderungen und die hochschulpolitischen Diskurse auf die Gleichstellungsarbeit an Hochschulen haben und u.a. folgende Themen diskutieren:

- Welche Auswirkungen haben veränderte Hochschulstrukturen auf die Gleichstellungsarbeit?
- Wer übernimmt an Hochschulen Verantwortung für Gleichstellung?
- Wie wirken externe Gleichstellungsinitiativen (Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der DFG, Exzellenzinitiative, Gleichstellungsmittel in DFG-Forschungsverbänden, Professorinnen-Programm) auf die interne Gleichstellungsarbeit an Hochschulen ein?
- Welche Auswirkungen hat der Wettbewerb zwischen Hochschulen für die interne Gleichstellungsarbeit?
- Welche Hebel helfen, Gleichstellung an Hochschulen umzusetzen und als Querschnittsthema zu etablieren?
- Welche Barrieren verhindern die Umsetzung von Gleichstellung an Hochschulen?
- Was sind veränderungsresistente Bereiche?
- Welche Wirkung haben neue Maßnahmen und Instrumente auf Gleichstellung (z.B. Zielvereinbarungen, Leistungsorientierte Mittelvergabe, etc.)?

---

Referentinnen: Dr. Doris Hayn, Gleichstellungsbeauftragte der Universität Göttingen und Nina Gülcher, Referentin für Gender Mainstreaming im Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen

### ***Studentische Themen in der Gleichstellungsarbeit***

Referentinnen: Sara Schlichting (Universität Bielefeld), Christina Schrandt (Universität Siegen)

Workshop der Kommission für studentische Angelegenheiten (KostA) der LaKof NRW

Moderation: Sara Schlichting (Universität Bielefeld), Christina Schrandt (Universität Siegen)

Mit dem Workshop möchten wir unsere Arbeit vorstellen und herausarbeiten wie studentische Themen in den Frauen- und Gleichstellungsbüros platziert werden können. Unsere Erfahrung ist, dass es durch die zahlreichen Landesgleichstellungs- und Hochschulgesetze unterschiedlichste Regelungen gibt, wie Student\*innen innerhalb der Frauen- und Gleichstellungsarbeit an Hochschulen verankert sind. In den wenigsten Fällen gibt es Student\*innen, die gleichberechtigte Mitglieder innerhalb der Frauen- und Gleichstellungsteams sind. Dadurch kommt es in vielen Frauen- und Gleichstellungsbüros oft zu Unsicherheiten darüber, wie studentische Themen in die Arbeit integriert werden können. Auch ist vielen nicht klar, wie sie Student\*innen anhand spezifischer Öffentlichkeitsarbeit adressieren und sie für ihre Angebote interessieren können.

Die KostA möchte in diesem Workshop unsere aktuellen Themen und deren Bearbeitung darstellen und mögliche weitere Themen erarbeiten.

Zudem ist es der KostA ein Anliegen aufzuzeigen wie wichtig es ist, Student\*innen zum einen als Akteur\*innen in die Frauen- und Gleichstellungsarbeit mit aufzunehmen und zum anderen studentischen Themen einen Platz in den eigenen Maßnahmen und Angeboten zu geben.