

FEM[★] LIGHTS

Das Professorinnenprogramm III

an der Brandenburgischen Technischen Universität
Cottbus-Senftenberg
2020-2026



CHANCENGLEICHHEIT
UND DIVERSITÄT

Das Professorinnenprogramm III
an der Brandenburgischen Technischen Universität
Cottbus-Senftenberg
2020-2026

Eine Dokumentation

Inhalt

Vorwort & Dank	5
Das Antragsverfahren	6
Strategische Unterstützung von Anfang an	7
Die 4 Förderprofessuren	8
Auf einen Blick - Zahlen und Fakten	9
Das Projektteam	10
Gleichstellungsfördernde Projektmaßnahmen	11
GENial - Projektförderung	12
GENial - 50. Brandenburgischer Frauenort	14
FEM*Vision Mentoring-Programm	15
Stipendien und Zuschüsse	16
Reisekostenzuschüsse für Wissenschaftlerinnen	17
Media-Fellowship	18
Visionärinnen*Salon	19
Professionelles Interviewtraining	20
Filmische Porträts von Professorinnen der BTU	21
MINT-Botschafter*innen	22
MINT-Frauenstipendien	23
MINT-Frauen-Netzwerk	24
Geek-Girls	26
MINT-Frauen-Förderung	27
Stärken von BTU-Gremienfrauen	28
Debattierclub	29
Abschluss-Veranstaltung	31
Grußwort von Ministerin Manja Schüle	32
Grußwort von BTU-Präsidentin Gesine Grande	33
Laudatio auf die Frauen von Krisztina Berger	34
Impressionen der FEM*Lights Abschluss-Veranstaltung	36
Impressum	38

Vorwort & Dank



Birgit Hendrichke
Projektleiterin

Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg konnte mit dem Professorinnenprogramm III ihre Gleichstellungsarbeit gezielt weiterentwickeln und wichtige Impulse für eine chancengerechte Hochschulkultur setzen. Das Programm bot die Möglichkeit, bestehende Maßnahmen auszubauen, neue Formate zu erproben und nachhaltige Strukturen zur Förderung von Wissenschaftlerinnen und zur Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit in Forschung, Lehre und Hochschulentwicklung zu schaffen.

Als Projektteam durften wir diesen Entwicklungsprozess begleiten und gemeinsam mit zahlreichen engagierten Akteurinnen und Akteuren innerhalb und außerhalb der Universität gestalten. Die Zusammenarbeit mit den Fakultäten, zentralen Einrichtungen, der Hochschulleitung sowie den vielen Beteiligten hat gezeigt, dass Gleichstellung dann besonders wirksam ist, wenn sie als gemeinsame Aufgabe verstanden und aktiv getragen wird.

Dieser Bericht dokumentiert die Umsetzung des Professorinnenprogramms III an der BTU, stellt ausgewählte Maßnahmen und Ergebnisse vor und gibt Einblicke in die Erfahrungen, Herausforderungen und Erfolge der vergangenen Förderperiode. Er macht zugleich deutlich, dass nachhaltige Gleichstellungsarbeit Zeit, Kontinuität und die Bereitschaft erfordert, bestehende Strukturen kontinuierlich weiterzuentwickeln.

Wir hoffen, dass die im Rahmen des Programms gewonnenen Erkenntnisse und Erfahrungen über die Projektlaufzeit hinaus wirken und dazu beitragen, die BTU auch künftig als einen attraktiven, vielfältigen und chancengerechten Wissenschaftsstandort zu stärken. Die Umsetzung des Professorinnenprogramms III war das Ergeb-

nis des Engagements vieler Menschen, die mit ihren Ideen, ihrer Expertise und ihrer Unterstützung zum Gelingen des Projekts beigetragen haben. Unser herzlicher Dank gilt allen Professorinnen, Wissenschaftlerinnen, Mitarbeitenden in Technik, Service und Verwaltung sowie den Fakultäten und zentralen Einrichtungen der BTU, die die Maßnahmen des Programms mit Offenheit, Kreativität und großem Engagement begleitet und mitgestaltet haben.

Wir danken der Hochschulleitung für ihre kontinuierliche Unterstützung und die strategische Verankerung der Gleichstellungsziele sowie den Gremien und Entscheidungsträgerinnen und Entscheidungsträgern, die die Umsetzung des Programms aktiv begleitet haben. Ein besonderer Dank gilt allen internen und externen Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartnern, Referierenden, Mentorinnen und Mentoren sowie den zahlreichen Teilnehmenden unserer Veranstaltungen und Förderformate. Ihre Erfahrungen, Anregungen und ihr Engagement haben das Professorinnenprogramm III entscheidend bereichert.

Nicht zuletzt danken wir den Fördermittelgebern des Professorinnenprogramms III und dem Projektträger DLR für das Vertrauen und die finanzielle Unterstützung, die es ermöglicht haben, innovative Maßnahmen umzusetzen und nachhaltige Entwicklungen an der BTU Cottbus-Senftenberg anzustoßen.

Wir blicken mit Dankbarkeit auf die gemeinsame Arbeit zurück und freuen uns, dass viele der im Rahmen des Programms entwickelten Ideen und Strukturen auch künftig zur Förderung von Chancengerechtigkeit, Diversität und wissenschaftlicher Exzellenz an der BTU beitragen werden.



- ① Kritische Reflexion und zukunftsorientiertes Gleichstellungskonzept als Teil der Bewerbung im Prof III Programm



Pressemitteilung
Nr. 399/2019 Potsdam, 08. November 2019

**Ministerium für
Wissenschaft,
Forschung und Kultur**
Pressestelle

Dortustraße 36
14467 Potsdam

Sprecher: Stephan Breiding
Telefon: 0331 – 866 4566
Mobil: 0171 – 837 5592
E-Mail: presse@mwfk.brandenburg.de
Internet: www.mwfk.brandenburg.de

BTU erhält Prädikat 'Gleichstellung: ausgezeichnet!'

Wissenschaftsministerin Münch begrüßt Erfolg der Cottbuser Hochschule im Professorinnenprogramm III von Bund und Ländern

Die Brandenburgische Technische Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) erhält im Rahmen des Professorinnenprogramms III von Bund und Ländern das Prädikat 'Gleichstellung: ausgezeichnet!' Damit gehört das von der Universität entwickelte Konzept zur Personalentwicklung und -gewinnung zu den zehn besten unter den teilnehmenden Hochschulen in Deutschland. Wissenschaftsministerin **Martina Münch** gratuliert der BTU zu diesem Erfolg: *„Die Auszeichnung zeigt, dass die BTU beim Thema Gleichstellung auf einem guten Weg ist. Die Förderung von Frauen in der Wissenschaft bleibt ein wichtiges Thema. Es geht darum, hochqualifizierten Wissenschaftlerinnen beste Perspektiven und gute Karrierewege zu ermöglichen. Das ist sowohl ein wichtiger Beitrag zur Chancengleichheit als auch für die Gewinnung von exzellenten wissenschaftlichen Fachkräften. Ich freue mich daher, dass gerade die BTU als Technische Universität intensiv daran arbeitet und wünsche ihr für den nächsten Schritt im Wettbewerb beim Professorinnenprogramm viel Erfolg.“*

Das Prädikat 'Gleichstellung: ausgezeichnet!' erhält die BTU im Rahmen des Antragsverfahrens zum Professorinnenprogramm III. Daran hatte sich die BTU im zweiten Einreichungstermin beteiligt. Die BTU zählt damit zu den zehn besten Hochschulen, deren Konzept für die Personalentwicklung und -gewinnung auf dem Weg zur Professur als hervorragend bewertet wurde. Die Universität kann nun im weiteren Wettbewerbsverfahren die Förderung von bis zu vier Professuren beantragen.

Das Professorinnenprogramm haben Bund und Länder im Jahr 2007 aufgelegt, um Frauen in ihrer wissenschaftlichen Karriere zu unterstützen und ihren Anteil an Professuren an deutschen Hochschulen zu steigern. In mehreren Phasen und Ausschreibungsrunden konnten damit die Chancengerechtigkeit im Wissenschaftssystem nachhaltig verbessert werden. Das Professorinnenprogramm ist ein zentrales Instrument, um die Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschulen zu fördern. Die Gemeinsame Wissenschaftskonferenz hat 2017 die Fortführung des Professorinnenprogramms bis 2022 beschlossen. In der dritten Programmphase von 2018 bis 2022 stellen der Bund und die Länder insgesamt 200 Millionen Euro für das Programm zur Verfügung.



- ② Pressemitteilung des MWFK vom 08.11.2019

Das Antragsverfahren

Stufe 1

Die BTU bewirbt sich mit einer kritischen Reflexion der Gleichstellungsarbeit von 2009-2019 und ihrem Gleichstellungskonzept zur Förderung des Kulturwandels an der BTU Cottbus Senftenberg 2019-2023
Bild ①

Die Bewertung

Stufe 2

Die Dokumentation wird vom Auswahlgremium positiv bewertet – **Die BTU erhält das Prädikat »Gleichstellung ausgezeichnet!«** Das Brandenburgische Wissenschaftsministerium gratuliert zu dieser großen Anerkennung der bisherigen Gleichstellungsarbeit an der BTU
Pressemitteilung des MWFK ②

Alle nachfolgend eingereichten 4 Formanträge sind erfolgreich und erhalten eine entsprechende Bewilligung.

Gemeinsam für Gleichstellung – Strategische Unterstützung von Anfang an



Prof.in Dr. rer. pol. Christiane Hipp
ehem. BTU-Präsidentin
im Vorwort zur Dokumentation

Die BTU Cottbus-Senftenberg befindet sich im sechsten Jahr nach ihrer Neugründung in einem Profilbildungsprozess, der sich am Strukturwandel in der Lausitz orientiert und dabei nachhaltige Lösungen in den Fokus rückt. Wir greifen die regionalen Herausforderungen auf und erarbeiten Lösungsansätze beispielsweise für die Bereiche Energie, Umwelt, Gesundheit und digitale Strukturen. Die Erkenntnisse aus der Forschung fließen in Lehre, Wissens- und Technologietransfer ein.

Ein wesentliches Potential bieten hierbei junge Forschende, die transdisziplinär denken und mit neuen Ideen Zukunft gestalten wollen. Diese klugen Köpfe wollen wir erreichen und begeistern, die BTU und die Region mitzugestalten. Dabei sind Chancengerechtigkeit, Familie, Vielfalt und Toleranz Querschnittsaufgaben und Grundprinzipien zugleich. Deshalb haben wir diese nicht nur in unserem Selbstverständnis und in unserem Image fest verankert. Wir leben sie in unserer Personalentwicklung sowie in unserer Berufungsstrategie.

Unser erklärtes Ziel ist es, die Frauenanteile im gesamten Wissenschaftsbereich weiter zu erhöhen und insbesondere auch Professorinnen noch stärker als bisher für unsere Forschungen zu gewinnen. Zudem wollen wir die Präsenz von Frauen in strukturbildenden und hochschulpolitischen Gremien deutlich erhöhen. Darüber hinaus ge-

hört auch die weitere Verbesserung der Vereinbarkeit Studium und Beruf sowie Familie und Privatleben zu unseren Gleichstellungszielen.

Vor diesem Hintergrund hatten sich bereits die beiden Vorgängereinrichtungen der BTU Cottbus-Senftenberg am Professorinnenprogramm in seiner ersten Förderphase von 2008-2013 erfolgreich beteiligt. Wie Sie im nachfolgenden Antrag feststellen werden, wurden die bis dato initiierten, gleichstellungsfördernden Maßnahmen anschließend an der BTU nach ihrer Neugründung auch ohne Projektförderung ausgebaut, weiterentwickelt und verstetigt.

Die Beteiligung am Professorinnenprogramm III ist uns ein wichtiges Anliegen. Wir wollen damit an dem bisher Erreichten anknüpfen, weitere innovative Maßnahmen umsetzen und gleichzeitig im Gleichstellungsbereich einen durchgängigen Qualitätsmanagement-Prozess implementieren. Der Antragstellung gingen ein umfänglicher Erarbeitungsprozess und die Erstellung des neuen Gleichstellungskonzeptes unter intensiver Beteiligung der Fakultäten, Einrichtungen und Gremien voraus. Sie ist Bestandteil der Hochschulstrategie und des Hochschulvertrages mit dem Land Brandenburg.

*Prof.in Dr. rer. pol. Christiane Hipp
Cottbus, im Mai 2019*

Die 4 Förderprofessuren

Auf Basis der positiven Begutachtung der BTU-Bewerbung in Stufe 1 des Antragsverfahrens im Professorinnenprogramm III und dank des Prädikats »Gleichstellung: ausgezeichnet!« durfte unsere Universität insgesamt 4 separate Förderanträge (*Formanträge*) stellen.

Förderbedingung war außerdem, dass sich im vorgegebenen Zeitraum:

- 4 Wissenschaftlerinnen in regulären Berufungsverfahren (*Regelprofessuren*) als Beste erfolgreich durchsetzen,
- Listenplatz 1 erhalten,
- diese erstmalig und fristgemäß einen Ruf als Professorin erhalten und
- nachweislich ihren Ruf an die BTU auch annehmen.

Durch die Ko-Finanzierung des Bundes (bis zu 50 % der Personalkosten für die Professur für maximal 5 Jahre) werden entsprechende Mittel im Haushalt der Hochschule frei, die laut Programm für gleichstellungsfördernde Maßnahmen eingesetzt werden müssen.

Dies gab uns den Startschuss für eine Vielzahl von neuen innovativen Angeboten und Instrumenten zur Förderung von Gleichstellung an der BTU.

Wir sind stolz darauf, so großartige Wissenschaftlerinnen für eine Professur an der BTU gewonnen zu haben.

Die neuberufenen Professorinnen haben inzwischen ihren festen Platz an der BTU gefunden und sind zu unseren FEM* Lights geworden.

Prof.in Dr. Johanna Blokker

leitet an der BTU das Fachgebiet Denkmalpflege mit dem Schwerpunkt Kultur- und Erinnerungspolitik des baulichen Erbes.

Als Sprecherin des Heritage Centre und Inhaberin des UNESCO Chair fördert sie den fakultätsübergreifenden Austausch und verankert heritage-basierte Ansätze in den Entwurfsstudiengängen.

★ Start der Professur: Oktober 2021, Fakultät 6



Prof.in Dr. Melanie Jaeger-Erben

ist Professorin für Technik- und Umweltsoziologie an der BTU.

Sie forscht zu Transformationsprozessen an der Schnittstelle von Technik, Umwelt und Gesellschaft, insbesondere zur Rolle von sozialen Innovationen und alternativen Wertschöpfungspraktiken im Strukturwandel. Im Zentrum ihrer Arbeit stehen zirkuläre Ökonomie, soziale Teilhabe und intersektionale Ansätze.

★ Start der Professur: Oktober 2021, Fakultät 5



Prof.in Dr. Stefanie Kiwi Menrath

ist spezialisiert auf Kulturelle Bildung und ethnographische Forschung, sie leitet das Fachgebiet Medienpädagogik: Fachgebiet Medienpädagogik Ästhetische Praxis in der Sozialen Arbeit an der BTU.

Ihre Arbeit konzentriert sich auf die Erforschung partizipativer Ansätze, der Kollaboration von Kunst & Wissenschaft, transkultureller Praktiken sowie diskriminierungskritischer Kulturarbeit.

★ Start der Professur: Oktober 2020, Fakultät 4



Prof.in Dr. phil. Juliane Noack Napoles

leitet das Fachgebiet Erziehungswissenschaften an der BTU. Sie forscht zu den Themen Identität, Vulnerabilität, ästhetische Bildung und Eudaimogenese in Pädagogik und sozialer Arbeit.

★ Start der Professur: März 2020, Fakultät 4



Auf einen Blick

Die Eckdaten zum Professorinnenprogramm III

Laufzeit März 2020 bis Juni 2026

Zuwendung Förderung von
4 Regelprofessuren (Erstberufungen
von Professorinnen)

Fördervolumen insgesamt
ca. 1,5 Mio €

Projektträger DLR

*Gefördert vom Bundesministerium
für Forschung, Technologie und
Raumfahrt (BMFTR)*

Die Ziele des Programms an der BTU

- ☆ Sichtbarkeit, Repräsentation und Vernetzung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen der Universität nachhaltig stärken und Vernetzung von Frauen auf allen Qualifikationsstufen der Universität nachhaltig verbessern
- ☆ Anzahl der Wissenschaftlerinnen in Spitzenfunktionen und deren Sichtbarkeit steigern
- ☆ Unterstützung von Karriere- und Personalentwicklung, insbesondere für Nachwuchswissenschaftlerinnen
- ☆ Erhöhung des Anteils an Frauen in BTU-Gremien und Stärkung ihrer Wirksamkeit
- ☆ Akquirierung von Schülerinnen und Studentinnen für MINT-Fächer, Stärkung von MINT-Frauen

Ausgehend von diesen Zielen wurden im Rahmen des Programms eine Vielzahl von innovativen gleichstellungsfördernden Maßnahmen konzipiert, geplant und erfolgreich umgesetzt.

Auf den folgenden Seiten finden Sie eine beispielhafte Auswahl dieser Maßnahmen.

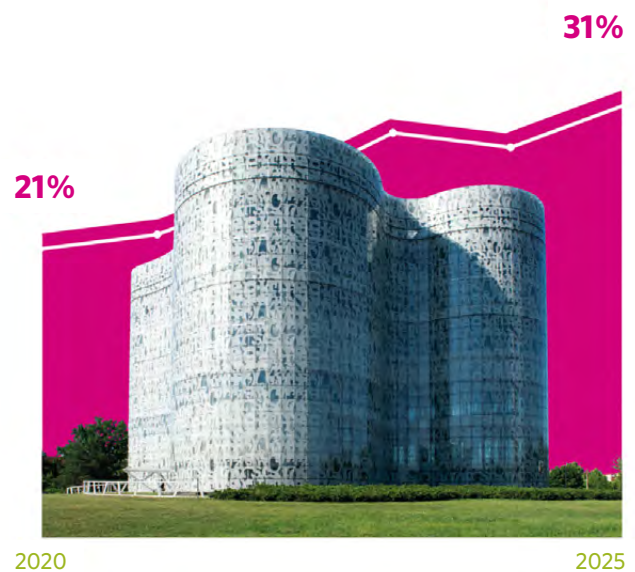
Erleben Sie FEM*Lights @ BTU

- Ihr Prof III Projektteam -

Berufene Professorinnen 2020-2025

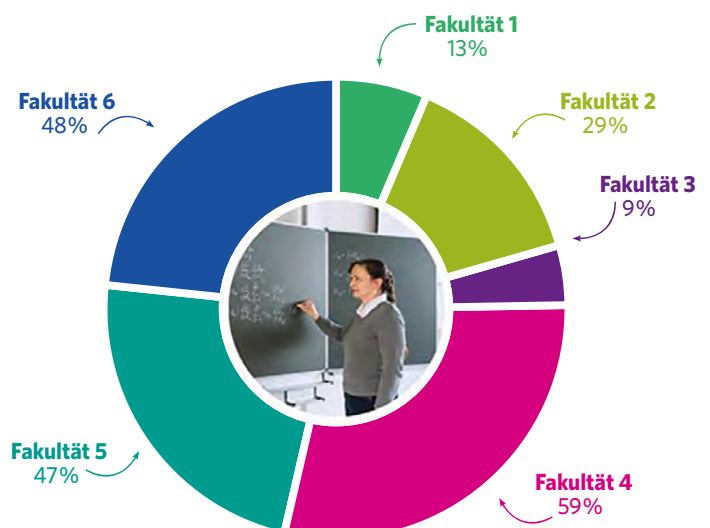
Appointed female professors 2020-2025

Wir sind mächtig stolz auf diese positive Entwicklung während der Projektlaufzeit. Der Anteil an weiblichen Professuren an der BTU konnte um 10 % gesteigert werden.



BTU-Professorinnen nach Fakultäten

BTU's female professors by faculty



Das Projektteam des Professorinnenprogramms III an der BTU



Birgit Hendrichke
Projektleiterin

Gesamtorganisation/-koordination, Projektverantwortung, Initiierung und Begleitung der Projektmaßnahmen, Kommunikation mit allen Stakeholdern



Sarah Döring
Referentin Gleichstellung

Koordination FEM*Vision Mentoring, Öffentlichkeitsarbeit, Professorinnen-Marketing, Community Management, Veranstaltungsmanagement



Anja Bramer
Projektkoordinatorin

Koordination der gleichstellungsfördernden Maßnahmen, Finanzplanung/-verwaltung, Projektmanagement



Antje Krüger
Projektassistentin

Unterstützung bei der Organisation und Durchführung von Projektveranstaltungen, Teamassistenz

Das erweiterte Team des Gleichstellungsbüros

v.l.n.r.: Aleksandra Buldańczyk, Anja Bramer, Christine Herold, Sarah Döring, Birgit Hendrichke, Carolin Föhre (Referentin Aktive Rekrutierung), Jenny Scholka (Zentrale Gleichstellungsbeauftragte), Antje Krüger



Wir haben zusammen

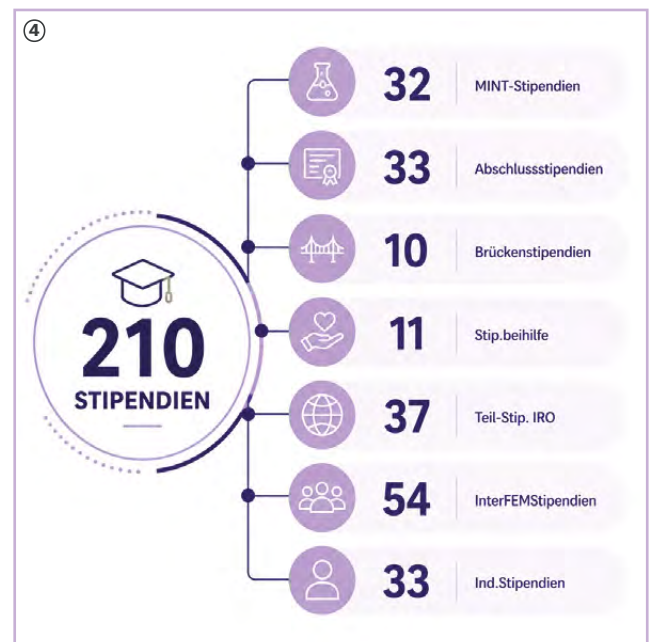
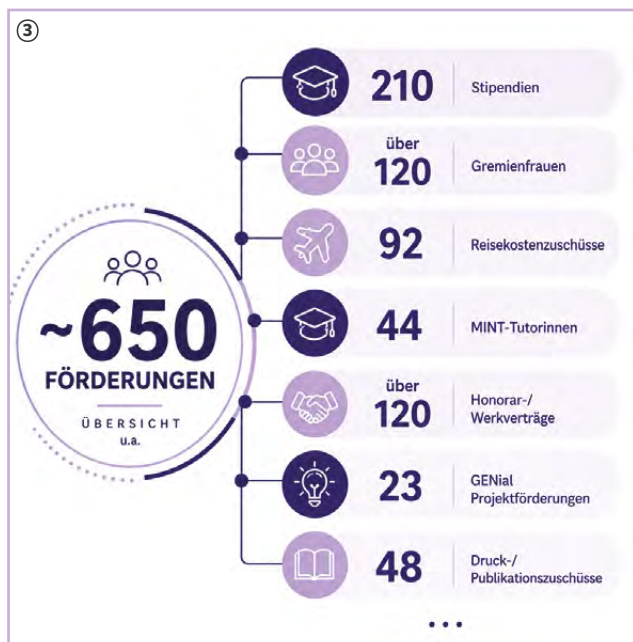
- ☆ BTU-(Nachwuchs-)Wissenschaftlerinnen sichtbar gemacht
 - ☆ Promovendinnen beraten, gefördert und begleitet
 - ☆ Professorinnen und Gremienfrauen gestärkt und vernetzt
 - ☆ MINT-Tutorinnen zu Role Models werden lassen
 - ☆ MINT-Stipendiatinnen über sich hinauswachsen sehen
 - ☆ spannende Veranstaltungen organisiert und erlebt
- und vieles mehr...

... Dieses Projekt hat uns ne Menge abverlangt an Kreativität, Ausdauer, Beharrlichkeit, Zuversicht, Durchhaltevermögen und Flexibilität.

Wir sind als Team daran gewachsen und blicken nun mit Stolz und Freude zurück auf das gemeinsam Erreichte.

Gleichstellungsfördernde Projektmaßnahmen

Dank des Professorinnenprogramms konnten vielfältige Unterstützungsangebote für Frauen auf allen Qualifikationsstufen geschaffen werden. Die Maßnahmen fördern gezielt akademische Karrierewege, stärken Sichtbarkeit und Vernetzung und tragen dazu bei, strukturelle Barrieren abzubauen.



① Das Professorinnenprogramm III im Überblick: 4 Formanträge, ~1,5 Millionen Euro Fördervolumen, 40 Maßnahmen, 9 Personalstellen und ~650 Einzelförderungen.

③ Rund 650 Förderungen wurden in unterschiedlichen Bereichen umgesetzt: von Stipendien und Gremienfrauen über Reisekosten- und Publikationszuschüsse bis zu Tutorinnenstellen, Honoraren und Projektzuschüssen.

② Von MINT-Stipendien über Mentoring und Leadership-Angebote bis zur Professorinnenförderung: Die Maßnahmen zeigen die breite Palette gleichstellungsfördernder Projekte an der BTU Cottbus-Senftenberg.

④ Insgesamt wurden 210 Stipendien vergeben – darunter MINT-, Abschluss-, Brücken-, Teil- und individuelle Stipendien sowie InterFEM-Stipendien und Stipendienbeihilfen.

GENial Projektförderung für Chancengleichheit in Lehre & Forschung

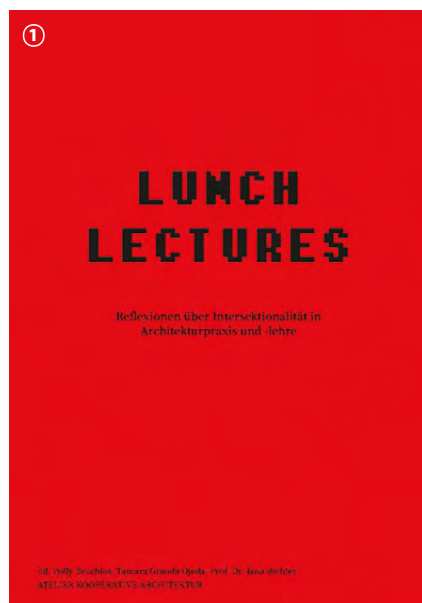
Mit »GENial« fördert die BTU gezielt Initiativen zur Förderung von Chancengleichheit in Lehre und Forschung. Dabei werden Projekte in den Fakultäten unterstützt, die genderbasierte und klassistische Benachteiligungen abbauen. Im Förderzeitraum des Professorinnenprogramms wurden insgesamt 20 GENial-Projekte in 4 Fakultäten der BTU unterstützt, darunter spezielle Lehrprojekte, Forschungsreisen, Ringvorlesungen und Vortragsreihen, Genderforschung und Online-Befragungen.

GENial – „Architektur als Beruf – intersektionale Perspektiven“

Ein herausragendes Beispiel ist das von Polly Bruchlos und Tamara Granda initiierte Seminar »Architektur als Beruf – Intersektionale Perspektiven«, das die Kluft zwischen Studium und beruflicher Praxis untersucht und Perspektiven auf den Beruf in Interviews mit Architektinnen kritisch reflektiert. Bilder ① ②

- ① Aus den Vorträgen und Seminarbeiträgen entstand die Publikation »Lunch Lectures – Reflexionen über Intersektionalität in Architekturpraxis und -lehre«
- ② Das Kapitel »Wie wollen wir arbeiten?« zeigt Ansätze für eine zukunftsorientierte Architekturpraxis und neue Handlungsspielräume auf. Foto: Tamara Granda Ojeda

Mehr Infos



③ Titelbild der Online-Veranstaltungsreihe
»Klassismus und Kulturelle Bildung«

GENial – Online-Veranstaltungsreihe »Klassismus und Kulturelle Bildung«

Im Sommersemester 2022 organisierte Prof.in Kiwi Menrath mit ihrem Fachgebiet die Online-Veranstaltungsreihe »Klassismus und Kulturelle Bildung«, welche im Wintersemester 2022/23 weitergeführt wurde. Sie richtete sich dabei an eine breite Öffentlichkeit, an Studierende, Lehrkräfte, Dozierende, Künstler*innen und Interessierte. Mit Vorträgen und Gesprächsrunden hat sie eine tiefergehende Auseinandersetzung mit den Themen Kulturelle Bildung und Klassismus(kritik) angeregt. Mit dieser Vortragsreihe sollte für Ungleichheiten sensibilisiert und Lösungsmöglichkeiten für den Bereich der Kulturellen Bildung aufgezeigt werden. Bild ③



④ Das GrAI Team der Fakultät Humanwissenschaften beim WERA Focal Meeting 2025 in Brasilien

Im Nachgang wurde 2023 ein Dossier mit Texten zum Thema veröffentlicht, ebenfalls gefördert vom Gleichstellungsbüro. In dem Dossier lenken in dreizehn Fachbeiträgen Autor*innen den Blick auf das Potenzial klassismuskritischer (Analyse-)Perspektiven für die Kulturelle Bildung. Sie waren u. a. auch Akteur*innen in der Vortragsreihe.



Hier gehts
zum Dossier

**GENial – Das BTU Graduiertenkolleg GrAI
»Gelingendes Leben durch Grundbildung
und Alphabetisierung ermöglichen«
(GrAI) präsentiert seine Forschung beim
WERA Focal Meeting 2025 in João
Pessoa, Brasilien**
Bild ④

Die Einladung durch die Deutsche Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) und die internationale Resonanz unterstreichen die wachsende Bedeutung der erziehungswissenschaftlichen Forschung der BTU. Die Auswahl des Kollegs durch die DGfE stellt eine besondere Auszeichnung dar, da aus zahlreichen deutschen

**»Wir haben nicht nur
fachlich viel mitgenommen,
sondern uns auch erfolg-
reich vernetzen können.
Wir haben gelernt, dis-
kutiert, gestaunt, gelacht
und manchmal sogar alles
gleichzeitig. Kurz gesagt:
Es war großartig!«**

Das dankbare GrAI-Team

Graduiertenkollegs das GrAI nominiert und erfolgreich zur aktiven Teilnahme am Konferenzprogramm zugelassen wurde.

Das Kolleg, gefördert von der EU und dem Land Brandenburg, wurde im Februar 2025 etabliert und wird geleitet von Prof.in Dr. Juliane Noack Napoles. Die Kollegiatinnen Annegret Martin, Iris Pamp und Renata Shamsutdinova stellten beim Symposium »Rethinking Adult Literacy: Beyond Stigmatization« ihre Arbeiten vor.



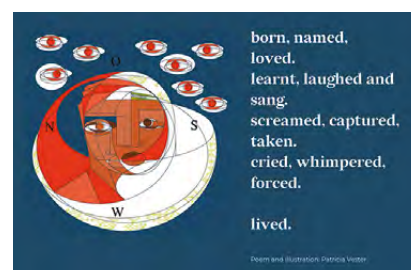
GENial – 50. Brandenburgischer Frauenort an der BTU

Das transdisziplinäre, ebenfalls über die Projektförderung Chancengleichheit finanzierte Modul »BTU4Future« konzentrierte sich 2025 auf kulturelle Nachhaltigkeit und die Dekolonisierung von Erinnerungskulturen. Im Mittelpunkt des von Luisa Stuhr initiierten Vorhabens stand die Gestaltung eines FrauenOrtes für Bilillee Ajamé Machbuba.

Gemeinsam mit der Künstlerin und kritischen Kuratorin Patricia Vester und in Kooperation mit FrauenOrte Brandenburg wurde ein Raum geschaffen, der marginalisierte Perspektiven sichtbar macht und das Bewusstsein für die historischen und kulturellen Zusammenhänge schärfen soll. Das Modul sollte mit der öffentlichen Einweihung einer erweiterten Gedenktafel enden.

Am 9. Juli 2025 war es so weit: Die öffentliche Einweihungsfeier des FrauenOrtes für Bilillee Machbuba, des nun schon 50. FrauenOrtes in Brandenburg, fand auf dem BTU-Zentralcampus in Cottbus statt.

Die Veranstaltung war ein großer Erfolg: Zahlreiche Studierende, Mitarbeiter*innen und Bürger*innen aus Cottbus nahmen an der offenen Diskussion über kritische Erinnerungskultur an der BTU und in Cottbus teil. Die traditionelle äthiopische Kaffeezeremonie begleitete die Veranstaltung mit herrlichen Düften sowie köstlichem Kaffee und Popcorn. Am selben Tag fand auch der Bautag statt, an dem die BTU4Future-Studierenden die zuvor entworfenen Pläne für den Erinnerungsort umsetzten. So wurden Pflanzen rund um die Tafel gepflanzt und eine Baumbank gebaut, von der aus man die Erinnerungstafel betrachten kann.



Standort der Gedenktafel für Bilillee Machbuba
Konrad-Wachsmann-Allee 4-6
03046 Cottbus

① **Einweihungsfeier der Erinnerungstafel für Bilillee Machbuba** Juni 2025

Personenangabe von links nach rechts.

Patricia Vester, Abnet Bekele, Elio Gäbelein

④ Rakshita Bhatt, Dr. Stefan Körner, Elio Gäbelein

② BTU Präsidentin Gesine Grande, Prof.in Melanie Jaeger-Erben, Dr. Stefan Körner, Direktor der Branitzer Pücklerstiftung

⑤ Abnet Bekele, Rakshita Bhatt

③ Patricia Vester

⑥ **Traditionelle äthiopische Kaffeezeremonie** Juni 2025
Selamawit Legese

⑦ **Einladung zur Einweihungsfeier der Erinnerungstafel für Bilillee Machbuba** Juni 2025



FEM★Vision Mentoring für Frauen an der BTU

Was ist FEM★Vision?

FEM★Vision (*female vision*) ist das Mentoring-Programm für Frauen an der BTU Cottbus-Senftenberg. Im Mittelpunkt stehen die Beratung und Begleitung von Wissenschaftlerinnen durch erfahrene Mentorinnen sowie ergänzende Angebote wie Weiterbildungen, Netzwerkveranstaltungen und individuelle Fördermaßnahmen. Darüber hinaus macht das Programm weibliche Rollenvorbilder sichtbar und unterstützt Wissenschaftlerinnen bedarfsorientiert in unterschiedlichen Karrierephasen.

Warum Mentoring für Frauen in der Wissenschaft?

Mentoring ist ein bewährtes Instrument der Frauenförderung an Hochschulen. Es unterstützt Wissenschaftlerinnen dabei, Netzwerke aufzubauen, informelles Wissen zu erwerben und sich im Wissenschaftssystem zu orientieren. Mentoring-Partnerschaften eröffnen neue Perspektiven, stärken die Karriereplanung und fördern den Austausch zwischen erfahrenen Wissenschaftlerinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Ergänzt wird das Mentoring durch Workshops, Vorträge, Netzwerktreffen und individuelle Unterstützungsangebote. Ziel ist es, die Sichtbarkeit von Wissenschaftlerinnen zu erhöhen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und dem überproportionalen Ausstieg von Frauen aus der Wissenschaft nach Studium oder Promotion entgegenzuwirken. FEM★Vision richtet sich insbesondere an (angehende) Doktorandinnen und Postdoktorandinnen und unterstützt sie dabei, ihren Weg in der Wissenschaft selbstbewusst zu gestalten.

Seit Januar 2026 ist die BTU Mitglied im Forum Mentoring e.V., dem Bundesverband für Mentoring in der Wissenschaft. Bild ①

Programmbausteine

Das Mentoring-Programm des Gleichstellungsbüros setzt sich aus den fünf Schwerpunkten Weiterbildung, individuelle Förderung, One-to-One Mentoring, Sichtbarkeit und Netzwerke zusammen. Bild ②

Weiterbildung

Der Bereich Weiterbildung umfasst sowohl das Angebot des Gleichstellungsbüros der BTU Cottbus-Senftenberg als auch die Vermittlung externer Angebote und die Zusammenarbeit mit dem Zentrum für Wissenschaftliche Weiterbildung der BTU Cottbus-Senftenberg. Im Bereich Weiterbildung unterstützen wir Wissenschaftlerinnen durch ein eigenes bedarfsorientiertes Angebot, als auch durch die Vermittlung externer Trainings und durch finanzielle Unterstützung für die Teilnahme an Weiterbildungen im Rahmen der Richtlinien der Programmförderung des Professorinnenprogramms III.

Individuelle Förderung

Im Rahmen des Mentorings für Frauen an der BTU unterstützen wir Wissenschaftlerinnen durch eine Vielzahl individueller Fördermöglichkeiten. Diese umfassen unter anderem die Vermittlung von Einzelcoachings sowie die Unterstützung in Form von Stipendien und Zuschüssen.

One-to-One Mentoring

Persönliche Mentoring-Partnerschaften ermöglichen den Austausch von Erfahrungen und informellem Wissen. Das Matching wird durch das Gleichstellungsbüro begleitet und durch zusätzliche Workshops und Coachings unterstützt.

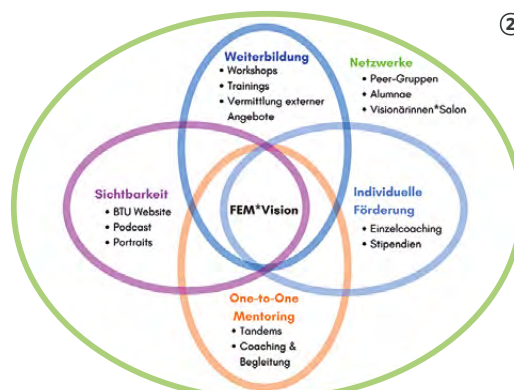
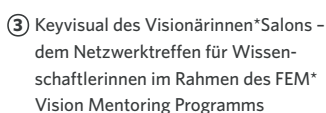
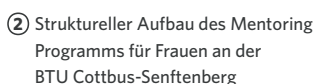
Sichtbarkeit

Der Programmbaustein Sichtbarkeit stärkt die Präsenz von Wissenschaftlerinnen innerhalb und außerhalb der BTU Cottbus-Senftenberg. Ziel ist es, ihre Forschung, Expertise und Leistungen stärker in den Fokus der Hochschul- und Fachöffentlichkeit zu rücken.

Dafür unterstützt FEM★Vision unter anderem bei Publikationen, der Organisation wissenschaftlicher Veranstaltungen sowie bei der Präsentation von Forschungsergebnissen in verschiedenen Medienformaten. Ergänzend werden Angebote zur Medienkompetenz bereitgestellt, die Wissenschaftlerinnen im Umgang mit Rundfunk, Fernsehen und Social Media stärken. Darüber hinaus können Forschungsprojekte in professionellen Audio- und Videoformaten aufbereitet und veröffentlicht werden. So trägt der Programmbaustein dazu bei, weibliche Vorbilder in der Wissenschaft sichtbar zu machen und die öffentliche Wahrnehmung von Wissenschaftlerinnen nachhaltig zu stärken.

Netzwerke

Förderung des fachlichen und persönlichen Austauschs innerhalb der BTU sowie darüber hinaus. Dazu gehören eigene Netzwerkformate, die Zusammenarbeit mit universitären Partnern und die Unterstützung bei der Teilnahme an wissenschaftlichen Konferenzen.



Im Rahmen des Professorinnenprogramms III haben wir durch bedarfsorientierte finanzielle Unterstützung Frauen auf ihrem Weg in der Wissenschaft gefördert:

Stipendien

ermöglichen herausragenden Wissenschaftlerinnen, ihre Projekte mit finanzieller Sicherheit weiter zu verfolgen und mit stärkerem Fokus innovative Forschung zu realisieren.

Abschlussstipendien

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III werden BTU-Wissenschaftlerinnen ab dem Masterstudium, die BTU-Angehörige sind und kurz vor dem Abschluss ihrer Promotion oder Habilitation (Abschlussstipendium) stehen, gefördert. Hier gerieten die jungen Frauen u. a. aufgrund inzwischen familiärer Verpflichtungen und auch zunehmender existenzieller Fragen in Gefahr, ihre Promotion abzubrechen. Mithilfe des Abschluss-Stipendiums konnten sie sich stärker auf ihre Dissertation konzentrieren und die Rahmenbedingungen dafür vereinbarer gestalten.

»The scholarship played a vital role in helping me successfully complete and submit my thesis. With its financial support, I was able to print five copies of my thesis, a crucial requirement for submission, and ensure that the process was completed on me. This achievement marked a significant milestone in my academic journey, allowing me to meet important deadlines and maintain progress toward the defense of my work.

Shubhani Shubhani

PhD, Fachgebiet Kunstgeschichte

Brückenstipendien

Mit dem Brückenstipendium konnten auf gesonderten Antrag weibliche (Promotions-)Studierende in besonders schwierigen sozialen und/oder finanziellen Notlagen über einen individuell festgelegten Zeitraum finanziell unterstützt werden und damit der Abbruch der Qualifikation (Bachelorstudium, Masterstudium, Promotion, Habilitation) verhindert werden. Ebenso konnte hier eine Brücke geschlagen werden vom Qualifikationsabschluss bis zum Arbeitsvertrag.

Individualstipendien

BTU-Wissenschaftlerinnen ab dem Masterstudium können ein Individuelles Förderstipendium beantragen. Die Stipendien dienen der Überbrückung von schwierigen Qualifikations- und Lebensphasen, der Unterstützung und individuellen Förderung für/von Studentinnen ab dem Masterstudium in sozialen und finanziellen Notlagen.

Druck-/Publikationskostenzuschüsse

unterstützen die Veröffentlichung wissenschaftlicher Arbeiten und erhöhen die Sichtbarkeit unserer Forscherinnen in der akademischen Welt.

BTU Wissenschaftler*innen ab der Masterphase erhielten die Möglichkeit, einen Zuschuss für wissenschaftliche Publikationen



»Dank der erhaltenen Förderung konnte die Veröffentlichung meiner Publikation finanziert werden, die die Ergebnisse meiner mehrjährigen Forschung zum Einsatz ultradünner, mittels Atomlagenabscheidung hergestellter Aluminiumoxidfilme in Perowskit-Solarzellen zusammenfasst. Diese Publikation stellt einen wichtigen und zentralen Teil meiner Habilitation dar.«

Małgorzata Kot

Doktorandin, Fachgebiet Angewandte Physik und Halbleiterspektroskopie

bzw. für die Druckkosten wissenschaftlicher (Abschluss-)Arbeiten zu beantragen. Gefördert wurden auch Übersetzungen und Transkriptionen. Diese Maßnahme unterstützte den schnelleren Zugang von Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen in die wissenschaftliche Community. Damit eröffneten sich wiederum neue Möglichkeiten der öffentlichen Wahrnehmung sowie der wissenschaftlichen Kooperation und Vernetzung.

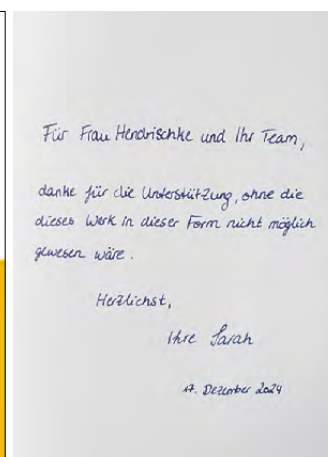
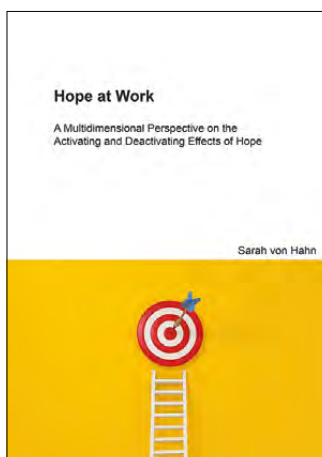
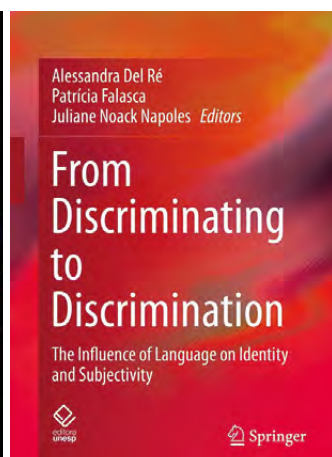
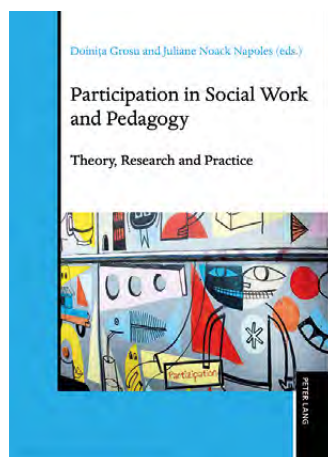
Dank dieser Maßnahmen konnten viele talentierte Frauen ihre akademische Karriere starten und ihre Forschung erfolgreich präsentieren. Wir sind stolz auf sie und wünschen ihnen eine aussichtsreiche Zukunft als Frauen in führenden akademischen Positionen.

① Buch von Doinița Grosu und Juliane Noack Napoles

② Buch von Alessandra Del Ré, Patricia Falasca und Juliane Noack Napoles

③ Dissertationsschrift von Sarah von Hahn

④ Handschriftlicher Dank von Sarah von Hahn als Widmung in »Hope at Work«



Reisekostenzuschüsse – BTU-Forscherinnen weltweit unterwegs

BTU-Wissenschaftlerinnen ab der Promotionsphase, die BTU-Angehörige sind (immatrikuliert oder/und in einem Vertragsverhältnis beschäftigt) konnten mit einem Reisekostenzuschuss für die aktive Teilnahme an nationalen und internationalen Konferenzen unterstützt werden. Voraussetzung hierfür war ein eigener Konferenzbeitrag z.B. ein Vortrag oder eine Poster-Präsentation. Gefördert wurde auch die Teilnahme an Online-Konferenzen. Damit gaben wir Wissenschaftlerinnen in Qualifizierungsphasen die Möglichkeit, die BTU und ihre eigenen Forschungsergebnisse öffentlich zu präsentieren und in einen fachlichen Austausch mit der internationalen Wissenschafts-Community zu gehen.

»Die Konferenz gab mir die Möglichkeit, Einblick in neueste Verfahren und Lösungsansätze in meinem Fachgebiet zu erhalten und mit Kolleginnen und Kollegen aus anderen Universitäten, der Wirtschaft und der Verwaltung ins Gespräch zu kommen.«

Dr.-Ing. Katja Heine

Akademische Mitarbeiterin, Fachgebiet Bauinformatik, Geodäsie und GIS

»By presenting at the conference, I gained insight into the ongoing research in my field and identified potential audiences for my own research.«

I-Wei Wu

PhD, Fachgebiet Kunstgeschichte

Diese gleichstellungsfördernde Maßnahme wurde aus dem Professorinnenprogramm I fortgeführt und im Rahmen des Prof III-Programms ab dem 1. Juni 2020 ausgeschrieben und vergeben. Dieses Angebot wurde im gesamten Förderzeitraum sehr gut nachgefragt. Die Wissenschaftlerinnen berichteten uns begeistert von ihren Erfahrungen auf diesen Konferenzen, wie wichtig ihnen der Austausch und ihre Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community auch im Ausland sind und dass sie seither ganz anders mit ihren Forschungsthemen wahrgenommen werden. Darüber hinaus sammelten sie interkulturelle Erfahrungen und fühlten sich in ihrer Persönlichkeit gestärkt und bestätigt. Im Projektzeitraum wurden auf Antrag und nach Prüfung insgesamt 75 Reisekostenzuschüsse ausgereicht.



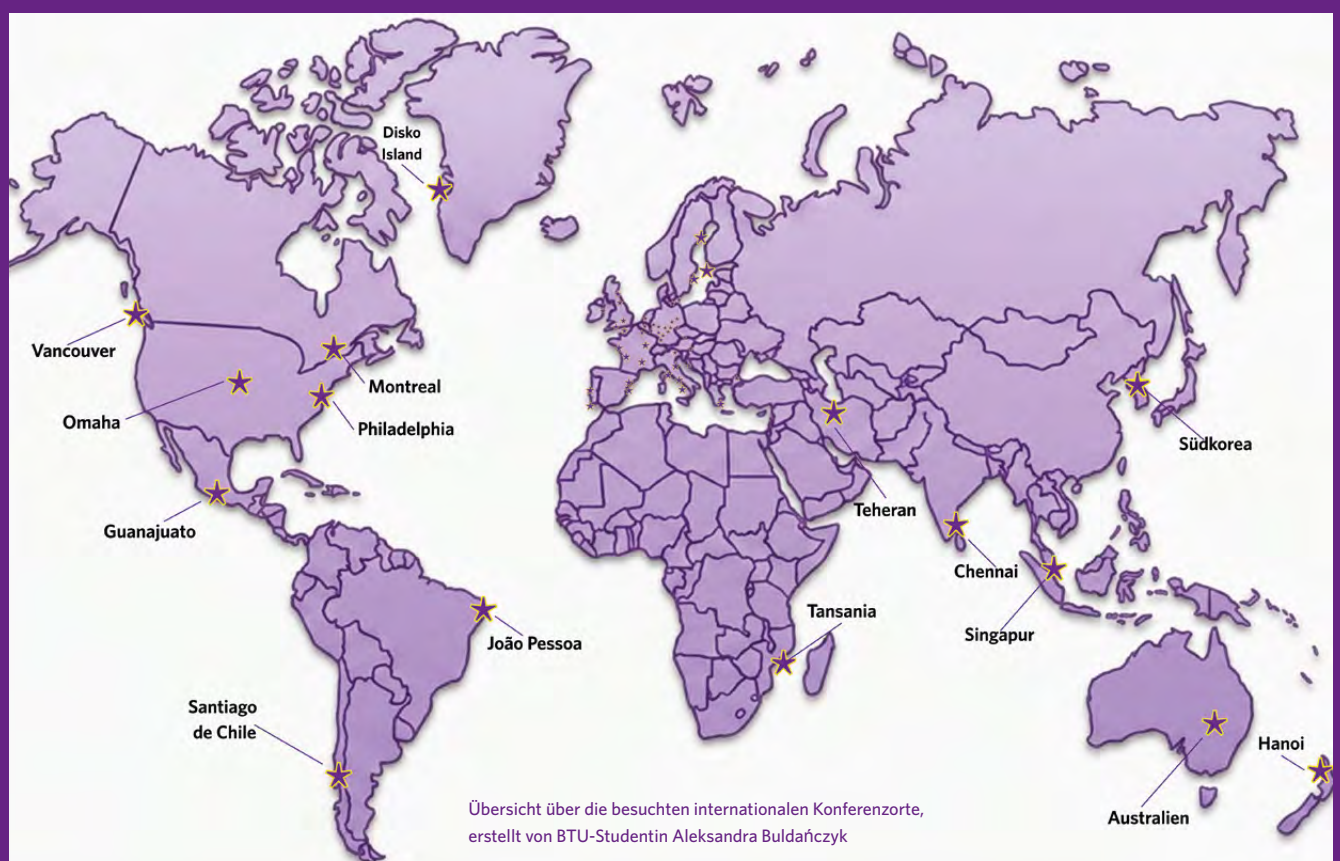
»Thus, attending the 'Stochastics in Fluids' summer school and workshop is an invaluable investment for my future scientific career. I appreciate the funds support from Central Equal Opportunities Officer to give me this exceptional opportunity to present my research at this esteemed workshop.«

Pei-Yun Tsai

PhD, Akademische Mitarbeiterin, Fachgebiet Numerische Strömungs- und Gasdynamik

Unsere Wissenschaftlerinnen präsentierten sich u. a. in:

Afrika Tansania Asien Indien, Iran, Singapur, Südkorea, Vietnam Nordamerika Grönland, Kanada, Mexiko, USA Südamerika Chile, Brasilien Europa Belgien, Bulgarien, Dänemark, Deutschland, Finnland, Frankreich, Griechenland, Italien, Kroatien, Niederlande, Österreich, Portugal, Schweden, Spanien, Tschechien, Vereinigtes Königreich Australien



Media-Fellowship für BTU-Wissenschaftlerinnen

Seit 2023 ermöglicht die BTU ausgewählten (Post)Doktorandinnen die einjährige Teilnahme am Zia-Fellowship-Programm des ZEIT-Verlags. Voraussetzung dafür ist deren hohes wissenschaftliches Potenzial und ihr explizites Interesse an Vernetzung und Karriereförderung.

Zia – Visible Women in Science ist das Fellowship-Programm des ZEIT Verlags, das Nachwuchswissenschaftlerinnen in ihrer Karriere und Persönlichkeitsentwicklung gezielt unterstützt. Im Mittelpunkt stehen Sichtbarkeit, Vernetzung und Weiterbildung: Die Fellows werden über Formate und Kanäle des ZEIT Verlags sowie im Zia-Kosmos sichtbar gemacht – u.a. in DIE ZEIT, im monatlichen Zia-Newsletter, auf der Zia-Website und auf LinkedIn. Pro Jahrgang nehmen ca. 25 Fellows aus dem gesamten deutschsprachigen Wissenschaftsraum teil.

In den vergangenen drei Jahren wurden nachfolgende BTU-Wissenschaftlerinnen im Rahmen des Programms unterstützt:

Charlotte Gerling 2024/25

Julia Braun 2023/24

Christin Hoffmann 2025/26

Auszüge aus ihren Erfahrungsberichten:

Die vielfältigen Inputs während der Workshops und Seminare, die sowohl fachlich als auch thematisch sehr breit gefächert waren, haben neue Impulse für meine eigene Forschung und meine Arbeit als Gruppenleiterin gegeben. Insbesondere Seminare, die den Transfer von wissenschaftlichen Ergebnissen in die Gesellschaft zum Thema hatten, fand ich besonders spannend. Hier wurden verschiedene Aspekte und Methoden angesprochen und angeboten – beispielsweise hatte ich die Möglichkeit, Gast bei einem Podcast zu sein. Insgesamt waren die Inputs praxisnah und vielfältig, so auch zum Thema persönliche Karriereplanung.

Charlotte Gerling

Für mich waren der interdisziplinäre Austausch und die Vernetzung mit den anderen Nachwuchswissenschaftlerinnen und Role Models aus Deutschland, Österreich und der Schweiz besonders wertvoll. Durch diese Netzwerkarbeit und die Teilnahme an den Workshops zur Wissenschaftskommunikation konnte ich meine eigene Sichtbarkeit in der wissenschaftlichen Community nachhaltig erhöhen und nun auch davon profitieren. Wir Fellows sind nach wie vor untereinander vernetzt.

Julia Braun

»ZIA bietet Möglichkeiten, Wissenschaftlerinnen aus den verschiedensten Disziplinen mit ihren eigenen Perspektiven und Erfahrungen kennenzulernen. Der Austausch war inspirierend und ein absolutes Highlight im Programm!«

Dr. Charlotte Gerling

Forschungsgruppenleiterin »Motion-CB«
Arbeitsgebiet Ökonomie nachhaltiger
Landschaften



Julia Braun



Dr. Christin Hoffmann



BTU-Fellow-Kommentar von Dr. Christin Hoffmann:

Ich integriere Methoden der Ökonometrie, des Machine Learnings und der Verhaltensökonomie, um zu verstehen, wie wir die Transformation des Energiesektors effektiv und effizient umsetzen.

Welche Eigenschaft hilft dir als Wissenschaftlerin am meisten?

»Ein gewisser Grad an Sturheit. Das kann man auch positiv als Ausdauer oder Resilienz bezeichnen.«

① Teilnehmerinnen am ersten Zia Kongress
(»Visible Women in Science«) in den
Bolle Festsälen in Berlin

Visionärinnen*Salon – Netzwerkabend für Wissenschaftlerinnen

Der Visionärinnen*Salon hat sich als neues Netzwerkformat im Rahmen des FEM*Vision Mentorings etabliert, um Wissenschaftlerinnen und interessierte Frauen aus Wirtschaft und Zivilgesellschaft zusammenzubringen.

1. Visionärinnen*Salon »FEM*Vision« 19. Oktober 2023

Die Auftaktveranstaltung setzte den Fokus auf das Thema »Neuanfänge«. Vorgestellt wurde das FEM*Vision Mentoring-Programm der BTU und im Salongespräch mit Prof.in Susan Draeger und Prof.in Juliane Noack-Napoles wurden Perspektiven und Erfahrungen zur chancengerechten Gestaltung der eigenen wissenschaftlichen Karriere im Hochschulkontext diskutiert. Der Abend bot viele Möglichkeiten zur Vernetzung und zum Austausch.

Bild ④

2. Visionärinnen*Salon 1. Februar 2024

Unter dem Thema »Führen und Geführt-Werden« beleuchtete ein Impulsvortrag von Dr. Krisztina Berger die Arbeitsbeziehungen im wissenschaftlichen Kontext. Die Teilnehmerinnen gewannen in Gesprächsrunden und praktischen Übungen aus dem Embodiment vertiefte Einblicke und Anregungen für die Gestaltung ihrer beruflichen Beziehungen.

3. Visionärinnen*Salon 20. Mai 2025

Deborah Ruggieri hielt einen interaktiven Vortrag über »POWER to – ein Streifzug durch Macht, Wissen und Geschlecht in der Wissenschaft« und warf einen kritischen und zugleich humorvollen Blick auf die Herausforderungen und Chancen in wissenschaftlichen Institutionen.

Bild ② ③

4. Visionärinnen*Salon 20. Mai 2026

Mit Prof.in Melanie Jaeger-Erben wurde das Thema »Beziehungen« und deren Einfluss auf die Transformation gesellschaftlicher Herausforderungen thematisiert. Der Abend regte dazu an, über die Vielfalt und Wechselwirkungen von Beziehungen im beruflichen und persönlichen Kontext nachzudenken.



»Der Visionärinnen*Salon unterstreicht, wie wertvoll die Vernetzung von Frauen in der Wissenschaft ist und auch welche Stärke darin liegt. Die Teilnehmerinnen profitieren von spannenden Vorträgen und dem persönlichen Austausch mit weiblichen Rollenvorbildern. Und sie haben hier die Gelegenheit neue Allianzen zu schmieden und ihre (Herzens-)Projekte in einem unterstützenden Umfeld zu präsentieren.«

Birgit Hendrichke

Zentrale Gleichstellungsbeauftragte
der BTU Cottbus-Senftenberg
von 2018–2026

① Referentin Deborah Ruggieri beim 3. Visionärinnen*Salon im Informations-, Kommunikations- und Multimediazentrum (IKMZ) der BTU

② Referentin Dr. Krisztina Berger während einer Embodiment-Practice mit den Teilnehmerinnen

③ Birgit Hendrichke im Salontalk mit den BTU-Professorinnen Juliane Noack-Napoles und Susan Draeger beim 1. Visionärinnen*Salon

④ Das Keyvisual zum Visionärinnen*Salon, gestaltet von der BTU-Studentin Sarvenaz Kharazighasvin



Professionelles Interviewtraining

Im Dezember 2023 fand im Rahmen der Projektmaßnahme Medienpräsenz der Workshop »Interviewtraining – Interviews geben leicht gemacht« statt. Die Teilnehmerinnen erhielten die Möglichkeit, sich praxisnah auf die Präsentation von Ergebnissen, Sichtweisen und Projekten vor der Kamera vorzubereiten. Der Workshop war speziell darauf ausgerichtet, Berührungsängste in Kurzinterviews oder Videobeiträgen für soziale Medien abzubauen.



① Interview-Vorbereitungs-Gespräche



② Handy-Interview

Unter der Leitung von Sophia Wetzke, Journalistin und Moderatorin, wurden die Teilnehmerinnen in die Kunst der Interviewführung eingeführt. Sophia Wetzke brachte ihre umfassenden Erfahrungen aus dem Audio- und Videojournalismus ein und vermittelte, worauf man bei einem Auftritt vor Kamera und Mikrofon achten sollte, um Inhalte eingängig und effektiv zu präsentieren.

In praktischen Übungen wurden Techniken erlernt, um Auftritte vor der Kamera selbstbewusst und professionell zu gestalten. Zudem erhielten die Teilnehme-

rinnen wertvolles Feedback, das es ihnen ermöglichte, ihre Darstellungskompetenzen weiter zu verfeinern und zu reflektieren.

Dank des Workshops sind unsere Wissenschaftlerinnen gerüstet, um ihre wissenschaftlichen Arbeiten und Projekte einem breiteren Publikum zu präsentieren und in der öffentlichen Kommunikation souverän aufzutreten. Der praxisnahe Ansatz des Workshops wurde von den Teilnehmerinnen besonders geschätzt, da sie das Gelernte nun mit größerem Selbstvertrauen einsetzen können.



③

Tipps für dein nächstes Interview

Wer dich interviewen will, soll dich gut briefen.
Welche Themen werden besprochen?
Wofür wird das Interview verwendet?
Wie lange wird es dauern?
Live oder aufgezeichnet?
Mit Kamera?
Welche Frageaspekte erwarten mich?

+ Berechne dich inhaltlich vor - aber lerne die Antworten nicht auswendig

Frag dich lieber: WAS will ich überbringen?
Welche Kernaussagen sind mir wichtig?
Mach dir maximal Stichpunkte.
Übe ggf. vor dem Spiegel.

+ Optik und Showtalent sind nicht das Wichtigste

Was zählt, ist der Inhalt und deine Expertise.
Du bist die Vermittlerin eines Wissens, das die wenigsten haben.
Niemand erinnert sich daran, wie du ausgesehen hast.
Aber an das, WAS du gesagt hast.

+ Akademische Sprache vs. Alltagssprache

Erkläre Fachbegriffe direkt mit, oder versuche, auf sie zu verzichten!
Versetze dich in dein Publikum: die wenigsten kennen dein Fachgebiet.
Wie würdest du es deiner Nachbarin am Gartenzaun oder Familienmitgliedern erzählen?
Nutze bildhafte Vergleiche und Metaphern!
Werde persönlich und biografisch, wenn du dich wohl damit fühlst - du bist ein Mensch, das darf man erfahren.

+ Nervosität: Nimm sie an!

Jeder ist nervös, das ist ein menschlicher Reflex.
Mach dir die Energie der Aufregung positiv zunutze, sie ist wie eine Batterie, die dich antreibt und fokussiert. Freu dich über die neue Erfahrung.
Atmen, Körper ausschütten, Beine fest auf dem Boden.
Erinnere dich an deine persönliche Stärke.
Deine Expertise und deine Vorbereitung ist dein Sicherheitsnetz.
Lenke die Aufmerksamkeit weg von dir, hin zum Inhalt.
Und: Skip the coffee!

+ Körpersprache

Beide Beine fest auf dem Boden geben dir Erdung.
Verknote dich nicht.
Offener, fester Blick – in die Kamera oder zum Interviewenden.
Wohin mit den Händen? Nutze sie z.B. für Gesten!

+ Stimme und Sprechen

Kurze Sätze mit deutlich hörbarem Ende - der Punkt ist dein Freund.
Nicht zu viele Fakten in einem Satz.
Wo atmen? Am Satzende!
Sprich laut, trau dich. Du bist die Expertin hier.
Übe deine Wohlfühltonlage, atme in den Bauch.

+ Fehler passiert?

Steh dazu und mach weiter.
Du bist ein Mensch, wir machen Fehler.
Ähm, Blackout oder lange Pausen sind kein Makel, sondern charmant.
Du bist kein Roboter.
Und: Was du als Fehler empfindest, fällt anderen meist gar nicht auf.
Deine Innenwahrnehmung ist viel strenger als die Außenwahrnehmung.
Also, relax!

③ Interview-Tipps von Sophia Wetzke

④ Im Training wurden die Teilnehmerinnen praxisnah von Sophia Wetzke im Umgang mit Kamera und Mikrofon während eines Interviews geschult

⑤ Die Teilnehmerinnen konnten ihre Präsenz im Interviewproben und ihren Auftritt durch direktes Feedback verfeinern



Wissenschaftlerinnen im Fokus: Filmische Porträts von BTU-Professorinnen

Im Rahmen des Professorinnenprogramms III hat das Gleichstellungsbüro der BTU Cottbus-Senftenberg gemeinsam mit der Produktionsfirma LIBRA Film eine filmische Interviewreihe mit vier Professorinnen realisiert.

Die Idee und die Projektleitung lagen bei Sarah Döring, Referentin Gleichstellung im Prof III Programm; die Redaktion erfolgte gemeinsam mit der Pressestelle der BTU. Die Porträts machen wissenschaftliche Expertise, individuelle Karrierewege und gesellschaftliche Wirkung sichtbar und stärken damit die Präsenz von Wissenschaftlerinnen innerhalb und außerhalb der Universität.

Die Reihe produziert hochwertige Videoformate und Social-Media-Beiträge und richtet sich an Studierende, Studieninteressierte, Wissenschaftler*innen, potenzielle Bewerberinnen auf Professuren sowie eine interessierte Öffentlichkeit. In persönlichen, fachlich fundierten Gesprächen geben die Professorinnen Einblicke in ihre Forschung, ihre Motivation und ihren beruflichen Werdegang. Atmosphärische Bilder aus Forschung, Lehre und Arbeitsalltag ergänzen die Interviews und eröffnen einen nahbaren Zugang zu den jeweiligen Themen.

Das Projekt ist im Sichtbarkeitsbaustein des BTU-Mentoring-Programms FEM* Vision verankert. FEM*Vision unterstützt Frauen an der BTU durch Mentoring, Qualifizierung, Vernetzung und die Sichtbarmachung vielfältiger weiblicher Rollenvorbilder bedarfsorientiert in unterschiedlichen Karrierephasen. Die entstandene Reihe trägt diese Zielsetzung in die Hochschulöffentlichkeit und darüber hinaus: Sie zeigt Professorinnen als engagierte Wissenschaftlerinnen, inspirierende Persönlichkeiten und prägende Akteurinnen in Wissenschaft und Gesellschaft.

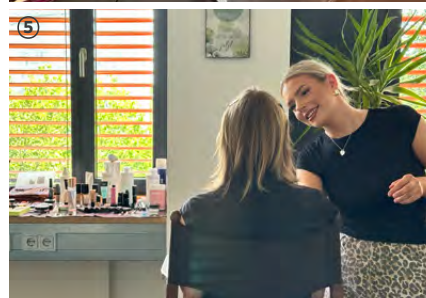
Für eine nachhaltige Fortführung wurde durch LIBRA Film ein modulares Gestaltungskonzept im Corporate Design der BTU entwickelt. Intro, Outro, grafische Elemente, Untertitel und Rohmaterial ermöglichen es dem Multimediazentrum der BTU, weitere Folgen der Reihe künftig hausintern umzusetzen und das Format langfristig weiterzuentwickeln.



① YouTube-Cover für das Filmische Porträt

② Regisseurin Susanne Richter und Kameramann René Arnold

③ Das Filmteam von LIBRA Film in der Hoch- und Tiefdruckwerkstatt mit Prof.in. Verena Issel



④ Dreh im Radiostudio von »sternchen.fm« mit Prof.in Kiwi Menrath

⑤ Vor den Dreharbeiten konnten die Professorinnen ein professionelles Kamera-Make-up durch eine Maskenbildnerin in Anspruch nehmen

⑥ Dreh in der Science Gallery im IKMZ mit Prof.in. Christine Ruffert

MINT-Botschafter*innen

Im Rahmen der Umsetzung der geplanten gleichstellungsfördernden Maßnahmen im Professorinnenprogramm III waren seit Juni 2022 drei MINT-Botschafter*innen der Fakultäten 1, 2 und 3 der BTU gemeinsam tätig. Aufgrund der geringen Anzahl an weiblichen Bewerberinnen wurde eine der drei Stellen in Abstimmung mit dem Projektträger DLR mit einem MINT-Botschafter besetzt. Eine absolute Bereicherung! Ein divers zusammengesetztes Botschafter*innen-Team, das der MINT-Förderung an der BTU neuen Schwung und einen frischen innovativen Ansatz verschaffte.



»Durch meine Tätigkeit als MINT-Botschafterin meiner Fakultät konnte ich in den vergangenen vier Jahren vielen jungen Menschen meine Leidenschaft für die Ingenieurs- & Naturwissenschaften näherbringen.«

Dr. Ramona Riedel
MINT-Botschafterin



Zu den Hauptaufgaben der drei MINT-Botschafter*innen zählte vorrangig die Förderung von Schülerinnen, Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen.

Darüber hinaus vertraten sie die Forschungsschwerpunkte ihrer Fakultäten auch außerhalb der BTU und vermittelten diese an schulischen Einrichtungen.

Bild ① ② ③



Die MINT-Botschafter*innen repräsentieren die vielfältigen Studienangebote der BTU an den Standorten Cottbus und Senftenberg.

Um Schülerinnen und Schüler bereits frühzeitig in den MINT-Fächern zu fördern

und für ein Studium in diesem Bereich zu begeistern, entwickelten die MINT-Botschafter*innen innovative Angebote wie beispielsweise MINT-AGs für Schülerinnen und Schüler unterschiedlichen Alters. Bild ② Sie unterstützten MINT-Akademien, vermittelten universitäre Praktika und arbeiteten eng mit dem College und dem Recruiting der BTU zusammen.



④ Die drei MINT-Botschafter*innen der BTU Cottbus-Senftenberg. v.l.n.r.: Dr. Katharina Noatschk *Physikerin, Fakultät 1*, Dr. Ramona Riedel *Umweltingenieurin, Fakultät 2* sowie Pascal D. Fritzsche *Maschinenbau-Ingenieur, Fakultät 3*.



① MINT-Botschafterin Dr. Ramona Riedel

② MINT-Förderung für Schülerinnen im Grundschulalter unterstützt durch die MINT-Botschafter*innen der BTU Cottbus-Senftenberg

③ MINT-Botschafter Pascal Fritzsche

MINT-Frauenstipendien

Dank des Professorinnenprogramms III konnte die BTU seit 2022 jährlich MINT-Stipendien vergeben. Dies gab jungen Frauen einen zusätzlichen Anreiz für ein MINT-Studium an der BTU.

Insgesamt konnten somit 32 Studentinnen in diesem Programm gefördert werden.

Die Stipendiatinnen erhielten jeweils ein Stipendium von 250 Euro pro Monat über einen Zeitraum von zwölf Monaten. Besonders die individuelle Begleitung war neben der finanziellen Unterstützung von zentraler Bedeutung. Die persönliche Beratung zu studienbezogenen und privaten Anliegen ermöglichte eine frühzeitige Identifizierung und Bewältigung von Herausforderungen für die Stipendiatinnen, wodurch in einigen Fällen ein Studienabbruch verhindert werden konnte.

Bild ①②③

Das Programm umfasste außerdem eine gezielte ideelle Förderung durch spezielle Workshop-Angebote.

Zu den Themen gehörten unter anderem Resilienz, Außenwirkung, Präsentations-

techniken, Einführung in die Universitätsstruktur, wissenschaftliches Schreiben, Netzwerken und Bewerbungsschreiben. Darüber hinaus wurden die Studentinnen bei Auslandsaufenthalten unterstützt und bei der Bewerbung um weitere Fördermaßnahmen durch Empfehlungsschreiben begleitet.

Die geförderten Studentinnen stammten aus einem breiten Spektrum an MINT-Studiengängen.

Dazu zählten Informatik, Mathematik, Physik, Künstliche Intelligenz (KI), Umweltwissenschaften (UW), Umweltingenieurwesen (UI), Environmental and Resource Management (ERM), Biotechnologie, Materialchemie, Landnutzung und Wasserbewirtschaftung (LaWa), Medizintechnik, Wirtschaftsingenieurwesen sowie Bauingenieurwesen.

Bild ④



»Herzlichen Dank für die Aufnahme in das MINT-Frauennetzwerk. Es lässt sich viel ruhiger schlafen mit dem Wissen, Teil eines Netzwerks zu sein, in dem ich ungewohnt und frei Gleichgesinnte antreffe.«

Jennifer Wieland
Stipendiatin

- ① Die ersten beiden MINT-Stipendiatinnen-Jahrgänge bei der feierlichen Stipendienübergabe im Oktober 2023
- ② Stipendienverleihung
- ③ Vierter MINT-Stipendiatinnen-Jahrgang bei der feierlichen Stipendienübergabe im Oktober 2025
- ④ Spektrum der MINT-Studiengänge der geförderten MINT-Stipendiatinnen der vergangenen Jahre an der BTU Cottbus-Senftenberg



MINT-Frauennetzwerk

Ein besonderer Erfolg der engen und inspirierenden Zusammenarbeit von MINT-Botschafterin Dr. Ramona Riedel mit Projektleiterin Birgit Hendrichke und ihrem Projektteam ist der Aufbau eines eigenen MINT-Frauennetzwerkes an der BTU.

Geschaffen wurde hiermit ein Netzwerk, das allen MINT-Frauen der BTU einen ungezwungenen Ort für den gemeinsamen Austausch zu frauenrelevanten Themen im MINT-Bereich und auch darüber hinaus bietet. Es erleichtert jungen Wissenschaftlerinnen, an der BTU anzukommen und sich in der Universität zu vernetzen.

Hier trifft Neugier auf Erfahrung, hier werden Kontakte geknüpft, Erfahrungen ausgetauscht und Anstöße für neue gemeinsame Vorhaben gegeben.

In den ersten Treffen wurde das Netzwerk vorrangig von den MINT-Stipendiatinnen geprägt. Dies änderte sich im Verlaufe der Folgetreffen, da das Netzwerk zunehmend an Reichweite über die BTU-Homepage und dessen Veranstaltungskalender gewann. Es steht nun allen MINT-Frauen und auch allen anderen interessierten Wissenschaftlerinnen offen.

Im März 2025 übernahm MINT-Botschafterin Dr. Ramona Riedel die Gesamtleitung des Netzwerkes. Seither werden die Treffen von ihr inhaltlich vorbereitet, organisiert und moderiert.

Im Projektzeitraum haben insgesamt 7 Netzwerktreffen mit durchschnittlich 20 bis 30 Teilnehmerinnen pro Veranstaltung stattgefunden. Die spannenden Themen, die interessanten Gäste und Vortragenden, und nicht zuletzt auch die lockere und sehr verbindende, schon fast familiäre Atmosphäre der Netzwerktreffen haben immer wieder neue Teilnehmerinnen angezogen. (Die Fotos sprechen für sich.) Das Netzwerk hat somit weiter an Bekanntheit und Größe gewonnen und sorgt inzwischen bundesweit an Universitäten und Hochschulen für Interesse und den Wunsch, ebenfalls ein solches Netzwerk ins Leben zu rufen.

Unsere Netzwerktreffen im Projektzeitraum:

- 1) 04/2024 **Gründungs-Treffen** Auftaktveranstaltung mit Andrea Kunwald
- 2) 06/2024 Interaktiver Workshop zu Zielen und Wünschen des Netzwerkes
- 3) 10/2024 Das **Lausitzer Frauennetzwerk** stellt sich vor – Austausch
- 4) 07/2025 Die **Geek Girls** präsentieren ihre selbst entwickelten Workshopangebote für Schülerinnen und Schüler
- 5) 10/2025 Lesung zu »Forscherinnen im Fokus – Wir schaffen Veränderung« und interaktiver Workshop »Zukunft entwerfen – Visionen von morgen« mit Prof.in Tanja Kneiske und ihren Kolleginnen vom **Fraunhofer Institut IEG**
- 6) 03/2026 »Karriere in der Wissenschaft – und gleichzeitig die Frage nach Kindern?« mit **Dr. Lena Eckert**, Genderwissenschaftlerin und Mitgründerin des Netzwerkes »Mutterschaft und Wissenschaft«
- 7) 06/2026 »Geschlechterverhältnisse in Strukturwandelregionen« mit **Lisi Maier** (Bundesstiftung Gleichstellung) und Dr. Virginia Pflücke (BTU)

① Zuhörerinnen MINT-Frauennetzwerktreffen





»Ich bin stolz darauf, dass inzwischen andere Hochschulen begeistert auf unser Netzwerk schauen und uns einladen, von unseren Erfahrungen zu berichten.«

Dr. Ramona Riedel
MINT-Botschafterin



② Dr. Ramona Riedel, MINT-Botschafterin und Initiatorin des MINT-Frauennetzwerks

③ Ehemalige MINT-Stipendiatinnen berichten im Netzwerk über ihre Erfahrungen

④ Dr. Virginia Pflücke (BTU) referiert zu ihrer neuesten Forschung



⑤ Lisi Maier von der Bundesstiftung Gleichstellung beim 7. Netzwerktreffen



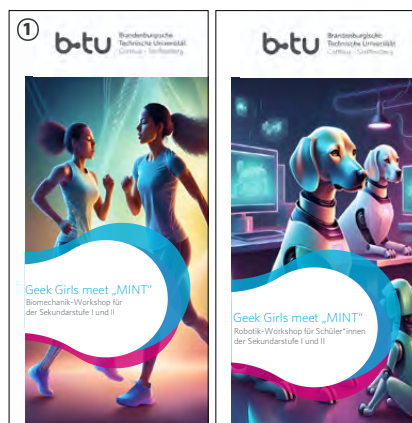
Ziel dieses MINT-Frauen Netzwerkes an der BTU ist und bleibt es, den fachübergreifenden Austausch zwischen Studentinnen, Wissenschaftlerinnen, Professorinnen und Alumnae zu fördern. Das Netzwerk schafft einen Raum, in dem sich junge und etablierte MINT-Frauen der BTU gegenseitig ermutigen, unterstützen und langfristige Kontakte knüpfen können. Es steigert die Sichtbarkeit von weiblichen Vorbildern im MINT-Bereich und zielt auf die Etablierung nachhaltiger Unterstützungsstrukturen. Aufgrund der positiven Resonanz wird das Netzwerk nun auch über die Projektlaufzeit hinaus fortgeführt.

Geek Girls

Im Geek Girls-Programm entwickelten unsere MINT-Stipendiatinnen eigene kleine Projekte und setzten diese auch in Form von Workshops und Vorträgen an Schulen der Primar- und Sekundarstufe (I & II) mit bzw. vor Schüler*innen um. Auf diese Weise werben sie zielgruppenorientiert für ihre MINT-Fächer und zeigen praxisnahe Anwendungen ihres Fachwissens.

Spannende Workshop-Angebote der Geek Girls für Schüler*innen

- 1 **Medizintechnik** Biomechanik – die Schnittstelle zwischen Sport, Medizin und Technik
mit Smilla Kuhnt
- 2 **Bauingenieurwesen** Wie baut man richtig? – Die geheime Sprache der Baustoffe
mit Ninel Heymann
- 3 **Wirtschaftsingenieurwesen** Technik und Wirtschaft – wie geht das zusammen?
mit Ha Lien Pham
- 4 **Physik** Licht ist schneller, aber auch geheimnisvoll
mit Jennifer Wieland und Lotta Marie Müller
- 5 **Biotechnologie** Bioplastik – eine nachhaltige Lösung?
mit Annika Wilke
- 6 **Chemie einmal anders** Mit Spaß die Geheimnisse der Elemente entdecken
mit Lena Berthold
- 7 **Wenn Informatik auf KI in Hundeform trifft** Workshop mit humanoiden Robotern
mit Celina Hauschild



- 1 Flyer der jeweiligen Workshops
- 2 Workshop in der Lutki Grundschule – Wenn Informatik auf KI in Hundeform trifft: Studentin Celina Hauschild mit Roboterhund

Die Geek Girls gewinnen dabei natürlich (weiter) an Selbstvertrauen. Sie können sich kreativ einbringen und erleben ihre eigene Wirksamkeit, auch außerhalb der BTU. So werden sie studienbegleitend auch in ihrer Persönlichkeitsentwicklung gestärkt.

Workshop Biomechanik

Ursprüngliche Idee war es, Themen aus der Mechanik, der Anatomievorlesung und aus dem Sport miteinander zu kombinieren, sodass es über die bloße Theorie aus den Lehrveranstaltungen hinausgeht. Dabei erklärt sie, was unter biomechanischen Übungen zu verstehen ist und wie diese zur Steigerung von Kraft und Leistung genutzt werden können. Auch die Verbesserung der Beweglichkeit und Stabilität von Muskulatur, Gelenken und Skelett spielen dabei eine wichtige Rolle. Zusätzlich zu den theoretischen Aspekten zeigt sie Sportübungen zur praktischen Veranschaulichung und zum besseren Verständnis. Dabei steht ihr Skelett-Modell Karl-Heinz stets zur Seite.

»Der Workshop ist für mich ein Geben und Nehmen; ich finde es bereichernd, in die erstaunten Augen der Schüler zu blicken, sobald ich ihnen erzähle, dass sich ein Gelenk bildet, wenn ein Knochenbruch nicht richtig ausheilt.«

Smilla Kuhnt
MINT-Studentin und Geek Girl

Robotik-Workshop

In diesem Robotik-Workshop haben Schüler*innen die Möglichkeit, die vom DLR School Lab zur Verfügung gestellten Roboterhunde selbst auszuprobieren und deren Funktionsweise kennenzulernen. Dabei ist es Celina besonders wichtig, die enge Verknüpfung von Informatik, Mathematik, Physik und Biologie aufzuzeigen, die in der Entwicklung und Steuerung der Roboter zusammenwirken. Ihre bisherigen



»Ich lerne unglaublich viel über mich selbst und kann mich persönlich weiterentwickeln, indem ich mich einfach mal vor die Klasse stelle und mein Wissen weitergebe!«

Smilla Kuhnt
MINT-Studentin und Geek Girl

Erfahrungen an Schulen zeigen, dass dieses Angebot nicht nur bei den Schülerinnen auf große Begeisterung stößt, sondern auch Lehrkräfte und andere Erwachsene fasziniert.

»Ich begeistere gerne Mädchen und Jungen für Robotik. Sie verbindet Informatik, Mathematik und Physik zu einem spannenden Ganzen und begeistert damit oft nicht nur die Kinder, sondern auch Eltern und Lehrkräfte.«

Celina Hauschild
MINT-Studentin und Geek Girl



Weitere Infos/Fotos siehe:
www.b-tu.de/mint-botschafter/angebote-fuer-schulen/geek-girls



MINT-Frauen-Förderung



Einen inhaltlichen Schwerpunkt im Rahmen der Beteiligung der BTU am Professorinnenprogramm III bildet die Förderung von Frauen im MINT-Bereich *Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften und Technik*. Diese umfasst eine Vielzahl von unterstützenden Angeboten, wie Coachings, Weiterbildungen, Stipendien und Reisekostenzuschüsse, Netzwerkarbeit und Persönlichkeitsstärkung. Alle diese Maßnahmen sollen Studentinnen und Wissenschaftlerinnen in diesen Bereichen stärken und als Role Models sichtbar werden lassen.

Ziel der Fördermaßnahme

Darüber hinaus zielt diese Fördermaßnahme darauf ab, Frauen in MINT-Berufen umfassend zu unterstützen und ihr Engagement und ihren Einfluss in ihren Bereichen zu stärken, um den Herausforderungen und Chancen in der MINT-Welt effektiv zu begegnen. Agne Matvejeva forschte beispielsweise mit unserer Unterstützung in Grönland.

Wie wertvoll diese Förderung für sie war, schrieb sie uns im Nachgang zu ihrer Expedition in die Arktis:

Mein Name ist Agne Matvejeva. Ich bin Doktorandin am Lehrstuhl für Pflanzen-Boden-Systeme. Das Thema meiner Doktorarbeit ist die Erforschung der Kohlen-

stoff- und Stickstoffkreisläufe sowie der damit verbundenen Treibhausgasemissionen aus Permafrostböden auf der Insel Disko in Grönland. Dank der Förderung über das Professorinnenprogramm konnte ich meine Forschungsarbeiten im April fortsetzen, das Wintererwärmungsexperiment in der Arktis durchführen und die CO-Emissionen aus den erwärmten Böden messen. Dieses Experiment ermöglichte uns, den Kohlenstoffkreislauf in sich erwärmenden Böden zu verstehen, da es die steigenden Temperaturen in der Arktis simulierte. Es ist geplant, am Ende des arktischen Sommers im September erneut dorthin zu reisen und Bodenproben zu entnehmen, um die stickstoffbedingten Treibhausgasemissionen zu untersuchen.

Agne Matvejeva forscht in Grönland



① Die Forscher*innen A. Matvejeva und Dr. Tobias Rütting auf dem Weg zur Insel Disko mit dem Hubschrauber Foto: Matvejeva

② In ihrem Arbeitsumfeld in der Arktis Foto: Matvejeva

③ Messung der CO-Emissionen mit einem Licor-System Foto: T. Rütting

④ Simulation der Wintererwärmung mit Heizplatte Foto: Matvejeva



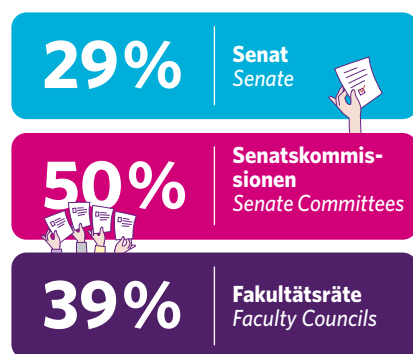
Stärken von BTU-Gremienfrauen

Die BTU unterstützt engagierte Gremienfrauen jährlich bei der Bewältigung ihrer vielfältigen Aufgaben mit speziellen Entlastungs- und Förderangeboten. Antragsberechtigt sind weibliche Mitglieder des Senates, der Senatskommissionen und der Fakultätsräte sowie Beauftragte mit speziellem Engagement in Gremien.

Unsere Förder-Angebote für Gremienfrauen:

- ☆ Entlastung durch studentische Beschäftigte
- ☆ Fort- und Weiterbildung und die Teilnahme an Tagungen/Konferenzen
- ☆ Individuelle Beratung und Coachings
- ☆ Regelmäßige Austauschtreffen (in Präsenz und digital)
- ☆ On-/Offboarding-Angebote
- ☆ Technische Ausstattung für Gremienarbeit

Gremienfrauen
Women in Committees



Quelle: BTU-interne Erhebung 12/2025
Source: BTU internal survey 12/2025

Der Gleichstellungsrat der BTU

Die Zentrale Gleichstellungsbeauftragte, ihre Stellvertreterinnen sowie alle dezentralen Gleichstellungsbeauftragten und ihre Stellvertreterinnen in den Fakultäten und Einrichtungen bilden den Gleichstellungsrat. Dieser ist in der Grundordnung der BTU fest verankert. Im Förderzeitraum

konnten die Mitglieder des Gleichstellungsrates dank des Professorinnenprogramms III in zwei Klausurtagungen ihre Gremienkompetenz stärken und als Gremium weiter zusammenwachsen.

Inhaltliche Schwerpunkte der Klausurtagungen

Gesetzliche Grundlagen der Gleichstellungsarbeit, Arbeits- und Tarifrecht, Präsenz-/Argumentationstraining, Auftreten und Kommunikation in schwierigen Situationen, Gleichstellungsaspekte in Auswahl- und Berufungsverfahren, aber auch Achtsamkeit, Selbstfürsorge und Resilienz.

- ① Impro-Theater im Rahmen der Klausurtagungen
- ② Klausurtagung: Referentin Sandra Masemann



»Das war eine ganz besondere Erfahrung mit inspirierenden Workshops, total lustigen Erinnerungen aus dem Impro-Theater und einem ganz tollen Drumherum. Es hat einfach alles gepasst. Danke!«

Stefanie Hoffmann

Akademische Mitarbeiterin und stellvertretende Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät 3

Neben der Fortbildung, vielen interaktiven Übungen und dem Kennntniserwerb stand natürlich auch das bessere persönliche Kennenlernen und der Spaß am gemeinsamen Agieren im Vordergrund. Besonders beim abendlichen Impro-Theater konnte keine der Teilnehmerinnen mehr ernst bleiben – Und: Es zeigten sich dabei ungeahnte schauspielerische Talente.

»Die Klausurtagung war mega! Fand auch den juristischen Teil richtig gut. Das Impro-Theater war auch mega lustig. Hatte ich noch nie gemacht ... habe Tränen gelacht.«

Prof.in Julia von Maltzahn

Dezentrale Gleichstellungsbeauftragte der Fakultät Gesundheitswissenschaften

- ③ Teilnehmerinnen im Austausch
- ④ »Wir für Gleichstellung« – Gleichstellungsrat



Debattierclub an der BTU



Marilene Louise Langemann und Maite Arntz
Leiterinnen des Debattierclubs

Um die Gremienkompetenz und insbesondere die Wirksamkeit von Studierenden und Mitarbeitenden in BTU-Gremien zu stärken, rief Birgit Hendrichske als Zentrale Gleichstellungsbeauftragte 2020 einen Debattierclub an der BTU ins Leben. Anfangs leitete sie diesen noch selbst, professionell unterstützt durch Trainer*innen von Debate Consult. Dank der Mittel aus dem Prof III Programm konnten nun regelmäßige Debattier-Trainings organisiert werden. Es gab spannende Debatten zu aktuellen politischen Themen auf dem Campus und später auch online – sogar ein Debattierwettbewerb fand statt.

Von März 2023 bis Februar 2024 übernahmen die beiden Studentinnen Maite Arntz und Marilene Louise Langemann die Leitung des Debattierclubs. Sie sollten ihn unter den neuen Studierenden bekannt machen und sie für das Debattieren begeistern. Ziel war es, eine aktive studentische Community aufzubauen und eine regelmäßige Veranstaltungsstruktur zu etablieren, die auch zu studentischen Bedürfnissen und Vorlesungskalendern passt.

Für alle Rhetorikfragen stand den inzwischen über 30 Club-Mitgliedern mit Calyxx Peuker von Debate Consult ein erfahrener Coach und Debattier-Vize-Weltmeister zur Seite, der ihnen Argumentationslinien und Debattierstrategien bis ins letzte Detail aufschlüsselte.

Mit schlagfertigen Plakatkampagnen, wöchentlichen Clubabenden auf Englisch und Deutsch in der Bühne 8, Themenabenden wie der Nikolaus-Debatte und einer Grill-Debatte zum Ausklang des Sommersemesters im Quasimono entwickelte der Debattierclub eine starke Präsenz – auf dem Campus und als herzlicher, offener Treffpunkt für seine Mitglieder. Bild①

Am Stand auf der OTIWO im Herbst (WiSe 23/24) gab es für interessierte Erstsemester nicht nur die Möglichkeit zum Schlagabtausch, sondern auch den QR-Code des Community-Kanals zum Mitnehmen.

»Maite und ich haben den Debattierclub als ein Projekt übernommen, das uns als Leiterinnen sehr viel Gestaltungsfreiraum in seinem Aufbau gegeben hat. Für uns bedeutete das, Veranstaltungszyklen und Themen mit Hilfe von Debate Consult an den Interessen auszurichten, die wir unter unseren Kommiliton*innen beobachteten oder selbst mitbrachten. Inhaltlich waren das vor allem Debatten über genderqueeren Feminismus, Umwelt- oder Sicherheitspolitik. Technisch gesehen wollten viele Mitglieder besonders ihre Schlagfertigkeit trainieren, um auch in Stresssituationen taktisch überzeugen zu können – darauf konnten wir ganz flexibel eingehen. Auch persönlich sind wir durch das Debattieren und das Projektmanagement in dem Jahr unserer Leitung sehr gewachsen und profitieren heute noch davon.«

Fotos: Maite Arntz und Marilene Louise Langemann

- ① Grill-Debatte zum Ausklang des Sommersemesters im Quasimono ② Plakat zur Grill-Debatte



- ③ Plakat Debattierclub an der BTU
④ Marilene Langemann moderiert den Debattierabend
⑤ Wer hat die stärkeren Argumente – Clubabend-Atmosphäre

FEM[★] LIGHTS

Die Abschlussveranstaltung »FEM★Lights«

an der Brandenburgischen Technischen
Universität Cottbus-Senftenberg
am 25. Juni 2026

Grußwort der Ministerin für Wissenschaft, Forschung und Kultur des Landes Brandenburg Dr. Manja Schüle



Dr. Manja Schüle

Ministerin für Wissenschaft, Forschung
und Kultur des Landes Brandenburg

**Sehr geehrte Frau Präsidentin,
liebe Gesine Grande, liebe Professorinnen
und Professoren, liebe Studierende,
meine Damen und Herren,**

2007, als das Professorinnenprogramm beschlossen wurde, hieß die Bundesforschungsministerin Annette Schavan, das erste iPhone wurde der Welt präsentiert, und an manchen deutschen Fakultäten war eine Professorin noch eine echte Seltenheit.

Knapp 20 Jahre später sitzen viele von Ihnen hier im Saal – als reguläre BTU-Professorinnen, nicht als Ausnahme.

Das ist der Fortschritt, den wir heute feiern. Aber wir sollten uns heute auch bewusst machen: Fortschritt bleibt nicht automatisch erhalten. Er muss verteidigt werden – gerade dann, wenn, wie hier, die Förderung endet und alle wegschauen. Und darüber möchte ich heute sprechen.

Diese Veranstaltung trägt den Titel FEM* Lights. Normalerweise klingt das Auslaufen eines Programms nach Abschlussbericht und Aktenordner. Hier klingt es nach Scheinwerferlicht – und das ist richtig so. Denn, was hier in den letzten sechs Jahren geleistet wurde, verdient eine Bühne.

Der Frauenanteil unter den BTU-Professorinnen ist von 21% im Jahr 2020 auf 31% im Jahr 2025 gestiegen.

Diese Zahl halte ich für eine der besten Nachrichten aus der Brandenburger Wissenschaftslandschaft der letzten Jahre!

Stellvertretend lernen wir heute vier herausragende von ihnen besser kennen:

Juliane Noack Napoles, Stefanie Kiwi Menrath, Johanna Blokker und Melanie Jaeger-Erben.

Vier Frauen, vier Fachgebiete, vier Karrieren – das sind Menschen, die andere inspirieren können, mit ihrer Lehre, ihrer Forschung und ihrer Geschichte. Vier Visionärinnen.

Die BTU hat sich nicht einfach nur am Professorinnen-Programm beteiligt – sie hat gegläntzt. Sie ist in der Programmphase III unter den 20 besten Hochschulen Deutschlands und erhielt das Prädikat »Gleichstellung: ausgezeichnet!«. Dafür wird sie mit vier statt der üblichen drei Professuren gefördert.

Das ist kein Zufall. Das ist das Ergebnis von Strategie und Beharrlichkeit – von Menschen, die nicht aufgehört haben, an Strukturen zu rütteln.

Ich weiß, dass Sie, liebe Frau Hendrichke, hier seit vielen Jahren eine zentrale Rolle spielen: Denn Strukturen ändern sich nicht von selbst. Sie ändern sich, weil Menschen wie Sie jeden Tag daran arbeiten. Und gemeinsam mit Frau Scholka haben Sie neue Strukturen geschaffen, die über das Programm hinaus tragen sollen.

Das ist gerade an einer technischen Universität keine Nebensächlichkeit. Denn: In den MINT-Fächern sind Frauen nach wie vor seltener vertreten als in anderen Disziplinen – mit Folgen, die weit über Personalstatistik hinausgehen.

Wer in der Medizinforschung jahrzehntelang überwiegend männliche Körper als Norm zugrunde legt, übersieht, dass Herzinfarkt-Symptome bei Frauen anders aussehen, dass Medikamente anders wirken, dass Krankheitsbilder bei Frauen seltener erkannt werden. Das ist kein Randthema der Genderforschung. Das ist ein blinder Fleck mit Folgen für Leib und Leben.

Und vielfältigere Teams stellen nun einmal andere Fragen. Und andere Fragen finden andere blinde Flecken.

Trotzdem: 31 Prozent heißt auch, dass fast sieben von zehn Professuren weiterhin von Männern besetzt sind. Wir reden also von Fortschritt, nicht von Parität. Und Fortschritte dieser Art haben eine gefährliche Eigenschaft: Sie wirken oft irreversibel, sind es aber nicht.

Programme laufen aus. Aufmerksamkeit wandert weiter. Und schon können Strukturen, die jahrelang von außen gestützt wurden, wieder erodieren, wenn niemand sie trägt.

Die BTU ist dabei auch deshalb besonders interessant, weil es hier um den Fortschritt einer ganzen Region geht.

Wenn wir über den Strukturwandel der Lausitz sprechen, erzählen wir oft sehr männlich geprägte Geschichten: vom Kohlekumpel zum Wärmepumpen-Ingenieur, vom Tagebau zum Technologiepark. Bilder von Helmen, von Maschinen, von harten Händen – gestern unter Tage, heute im Labor. Das ist nicht falsch. Aber es ist eben nur die halbe Geschichte.

Frauen waren immer Teil dieser Geschichte. Sie standen in der Fabrik, im Tagebau und sie stehen heute im Labor. Was aber oft fehlte, war und ist ihre Sichtbarkeit – vor allem dort, wo entschieden wird, wie diese Region heute und morgen aussehen soll.

Die BTU ist das wissenschaftliche Herz des Strukturwandels. Und in einer solchen Phase entscheidet sich etwas Grundsätzliches: Schreiben wir alte Geschichten nur mit neuen Technologien fort – oder schreiben wir sie tatsächlich neu? Nimmt eine Region die Hälfte ihrer klügsten Köpfe sichtbar und hörbar mit in die Zukunft? Stellt sie weibliche Vorbilder ins Rampenlicht, damit eine neue Generation von Forscherinnen und Unternehmerinnen Vorbilder vor Ort hat?

Das, was genau dafür hier an der BTU entstanden ist, das ist kein Zusatzprogramm zur Hochschulpolitik, es ist Strukturpolitik: die Geek Girls, das MINT-Frauen Netzwerk, die Projektförderung »GENial«, der Visionärinnen*Salon.

Das sind Angebote von der Schule bis zur Führungskraft, die Mädchen und Frauen auf ihrem Weg in die und in der Wissenschaft unterstützen. Und das ist wichtig für die ganze Gesellschaft: Denn wer die Hälfte aller Talente außer Acht lässt, hat im globalen Wettbewerb um Exzellenz schon verloren, bevor er angetreten ist.

Meine Damen und Herren,

das Auslaufen dieser Förderung darf nicht das Ende dieser gelebten Haltung sein. Echte Gleichstellungsarbeit zeigt sich genau in diesem Moment – wenn das Geld wegfällt und eine Hochschule trotzdem sagt: Wir machen weiter, weil wir es wollen, nicht weil wir es müssen.

Dabei geht es nie nur um Quoten – es geht um Frage, wer mitentscheidet, wie die Wissenschaft, wie diese Region, wie dieses Land morgen aussieht.

Herzlichen Dank an alle, die den Fortschritt hier an der BTU möglich gemacht haben.

Lassen Sie uns feiern, was erreicht wurde – und entschlossen bleiben für das, was noch vor uns liegt.

Grußwort der Präsidentin der BTU Cottbus-Senftenberg, Prof.in Dr. Gesine Grande



Prof.in Dr. p.h. habil. Gesine Grande
BTU-Präsidentin

Sehr geehrte Frau Ministerin, liebe Frau Schüle, sehr geehrte Kooperationspartnerinnen und Kooperationspartner, liebe Vertreterinnen und Vertreter der BTU, liebe Gäste,

ich freue mich sehr, Sie heute zur Abschlussveranstaltung unseres Professorinnenprogramms III begrüßen zu dürfen.

»FEM*Lights« – dieser Titel gefällt mir ausgesprochen gut. Denn er klingt nach einer Veranstaltung, bei der erfolgreiches Miteinander ins richtige Licht gesetzt wird.

Gute Hochschulentwicklung funktioniert ja (leider) nicht nach dem Lichtschalterprinzip. Wir können nicht einfach auf »AN« drücken und plötzlich sind Chancengerechtigkeit, Diversität und Gleichstellung vollständig erreicht. Umso bemerkenswerter ist all das, was wir in den vergangenen fünf Jahren erreicht haben. Das wollen wir heute feiern und den Moment gleichzeitig nutzen, um kurz innezuhalten.

Denn wenn wir über Frauen in der Wissenschaft sprechen, lohnt sich gelegentlich auch ein Blick zurück. Vor etwas mehr als 100 Jahren wurde mit der promovierten Chemikerin Margarete von Wrangell erstmals eine Frau auf eine ordentliche Professur in Deutschland berufen.¹ 1923 war das ein wissenschaftshistorischer Meilenstein – und vermutlich auch ein Ereignis, das damals für ähnlich viel Gesprächsstoff sorgte wie heute die Frage, ob künstliche Intelligenz unsere Vorlesungen übernehmen wird.

Dass wir heute selbstverständlich Professorinnen, Wissenschaftsmanagerinnen und Hochschulleiterinnen erleben, verdanken wir also dem Engagement vieler Generationen von Frauen, die Türen geöffnet haben, durch die andere gehen konnten. Margarete von Wrangell war eine von ih-

nen, genauso wie Emmy Noether, die als brillante Mathematikerin die Grenzen des traditionellen Denkens überschritt und der abstrakten Algebra ein völlig neues Gesicht gab.² Nach Emmy Noether ist ein DFG-Programm benannt. Es ermöglicht herausragenden Wissenschaftler*innen in frühen Karrierephasen sich durch die eigenverantwortliche Leitung einer Gruppe für eine Hochschulprofessur zu qualifizieren.

Es macht mich als Präsidentin dieser Uni sehr stolz, dass wir im letzten Jahr zwei Leiterinnen einer solchen Nachwuchsgruppe als Professorinnen an die BTU berufen konnten. Gleichzeitig zeigt der Blick auf die Gegenwart, dass Gleichstellung noch immer kein historisches Kapitel ist, das wir zufrieden zuklappen können. Zwar stellen Frauen heute etwa die Hälfte der Studierenden und Absolventinnen und Absolventen. Doch je höher die Karrierestufe, desto geringer die Anzahl der Frauen.³

Genau deshalb gibt es Programme wie das Professorinnenprogramm von Bund und Ländern – ein wichtiges Instrument zur Förderung von Gleichstellung in der Wissenschaft.

Die BTU hat sich im Professorinnenprogramm III mit vier erfolgreichen Förderprofessuren beteiligt und erhielt vom Auswahlgremium das Prädikat »Gleichstellung ausgezeichnet!«

Die Ergebnisse sprechen für sich: Wir konnten als TU den Anteil von Professorinnen von 21 auf 31 Prozent steigern. Zahlreiche Wissenschaftlerinnen wurden durch Mentoring, Vernetzung und gezielte Fördermaßnahmen unterstützt. 32 MINT-Frauenförderstipendien wurden vergeben. Unsere Wissenschaftlerinnen sind sichtbarer geworden – in Forschung, Öffentlichkeit und Medien.

Und wir haben gelernt: Sichtbarkeit ist in der Wissenschaft fast so wichtig wie Drittmittel. Wobei ich als Präsidentin natürlich ergänzen muss: nur fast.

Mindestens ebenso wichtig ist jedoch der Kulturwandel, den wir gemeinsam angestoßen haben. Gleichstellung wird heute zunehmend als Querschnittsaufgabe verstanden. Sie gehört nicht in eine einzelne Abteilung, sondern in die Mitte der Universität – in Fakultäten, Gremien, Berufungsverfahren und strategische Entscheidungen.

Dieser Wandel ist keine Selbstverständlichkeit. Er ist das Ergebnis vieler Menschen, die ausdauernd, überzeugend und

oft auch richtig hartnäckig an ihrer Sache festgehalten haben.

Und wie wir alle wissen: Nachhaltige Veränderungen an Universitäten entstehen selten durch spektakuläre Einzelereignisse, sondern durch Menschen, die auch beim fünfzehnten Abstimmungstermin noch freundlich bleiben.

Deshalb möchte ich heute ausdrücklich Danke sagen.

Vorneweg dem engagierten Projektteam des Professorinnenprogramms: Anja Brauner, Sarah Döring, Jenny Scholka, Antje Krüger und Carolin Föhre. Sie haben dieses Programm kompetent, kreativ und beharrlich geprägt.

Und ganz besonders Frau Hendrichke, die die Hauptverantwortung für die erfolgreiche Einwerbung und Umsetzung des Prof III Programms an der BTU trägt.

Mein Dank gilt ebenso den MINT-Botschafterinnen und MINT-Botschaftern, stellvertretend insbesondere Dr. Ramona Riedel, die unsere Stipendiatinnen begleitet und das BTU-MINT-Frauen Netzwerk aufgebaut hat.

Danke an die Fakultäten, die zentralen Einrichtungen, die Gleichstellungsakteurinnen und -akteure sowie an alle Kolleginnen und Kollegen in der Verwaltung, die oft im Hintergrund wirken. Ohne sie würden zwar viele Projekte geplant, aber niemals umgesetzt werden.

Ein herzlicher Dank gilt Herrn Bobusch. Er hat maßgeblich dazu beigetragen, Projektziele und Finanzierung in Einklang zu bringen. Das klingt zunächst unspektakulär. Wer Hochschulen kennt, weiß allerdings: Das ist eine Fähigkeit, die gelegentlich an höhere Mathematik grenzt.

Schließlich danke ich dem Team um Birgit Hendrichke, Jens Taschenberger, pool production und dem Gleichstellungsbüro für die Vorbereitung der heutigen Veranstaltung.

Liebe Gäste, um im Bild von »FEM*Lights« zu bleiben:

Wir feiern heute nicht das Erlöschen eines Projekts, sondern das Leuchten vieler Ideen, Netzwerke und Entwicklungen, die weit über diesen Tag hinaus strahlen werden.

Lassen Sie uns gemeinsam dafür sorgen, dass die BTU diesen erfolgreichen Weg auch künftig konsequent fortsetzt.

¹ Vgl. hierzu: Forschung und Lehre. (2026, Juni 20). Wissenschaft feiert 100 Jahre erste Professorin. <https://www.forschung-und-lehre.de/zeitfragen/wissenschaft-feiert-100-jahre-erste-professorin-5512>

² Vgl. hierzu: Max-Planck-Gesellschaft. (2026, Juni 20). Ohne Emmy Noether gäbe es eine Lücke in der Mathematik. <https://www.mpg.de/16548121/Emmy-Noether>

³ Vgl. hierzu: Hochschulrektorenkonferenz. (2026, Juni 20). Gleichstellung. <https://www.hrk.de/themen/hochschulsystem/gleichstellung/>

6 Jahre Frauenförderung an der BTU – Sichtbarkeit, Resilienz und Führung



Dr. Krisztina Berger

Referentin & Coach im FEM*Vision
Mentoring der BTU Cottbus-Senftenberg

Sehr geehrte Frau Ministerin, sehr geehrte Frau Präsidentin, liebe Professorinnen, Wissenschaftlerinnen und Kolleginnen, sehr geehrte Damen und Herren,

wenn ich heute auf die vergangenen sechs Jahre unserer gemeinsamen Arbeit an der BTU zurückblicke, dann sehe ich vor allem eines: beeindruckende Frauen. Frauen, die forschen, lehren, führen, gestalten und Verantwortung übernehmen.

Frauen, die Drittmittel einwerben, Publikationen verfassen, Arbeitsgruppen leiten, Studierende begleiten und strategische Entscheidungen in Gremien treffen. Frauen, die nationale und internationale Netzwerke aufbauen und gleichzeitig die wissenschaftliche Exzellenz der Universität prägen. Und sehr oft sind diese Frauen gleichzeitig auch Mütter, Partnerinnen, Töchter oder Angehörige, die Verantwortung für Familie und soziales Umfeld übernehmen. Wenn wir über Leistung in der Wissenschaft sprechen, dann messen wir häufig das Sichtbare: Publikationen, Drittmittel, Berufungen, Auszeichnungen oder Forschungsprojekte. Doch neben dieser sichtbaren Leistung gibt es eine zweite Ebene. Eine Ebene, die häufig im Hintergrund bleibt. Dort finden wir die emotionale Arbeit, die Fürsorge für andere, die Bewältigung von Konflikten, die Kraft, nach Rückschlägen wieder aufzustehen, die Fähigkeit, trotz hoher Belastung handlungsfähig zu bleiben und jeden Tag aufs Neue Verantwortung zu übernehmen. Auch das ist Leistung. Und gerade diese Leistung verdient es, gesehen und wertgeschätzt zu werden. Denn viele Frauen in der Wissenschaft bewegen sich täglich in einem Spannungsfeld unterschiedlichster Rollen und Erwartungen. Sie möchten ihre Aufgaben mit hoher Qualität erfüllen, Verantwortung übernehmen und gleichzeitig ihren eigenen Ansprüchen gerecht werden.

Das erfordert nicht nur Fachkompetenz. Es erfordert Mut. Es erfordert Ausdauer. Und es erfordert Resilienz.

Deshalb war es mir in den vergangenen Jahren ein besonderes Anliegen, Räume zu schaffen, in denen Frauen Unterstützung finden, sich weiterentwickeln und gegenseitig stärken können. Als Frau Birgit Hendrichke und ich gemeinsam auf die Jahre 2020 bis 2026 zurückblickten, erkannten wir einen bemerkenswerten roten Faden: Die Themen unserer Zusammenarbeit erzählen eine Entwicklungsgeschichte. Eine Geschichte von Sichtbarkeit, Selbstbehauptung, Resilienz und Führung.

I. Sie beginnt mit der Sichtbarkeit.

Unsere ersten Formate beschäftigten sich mit Präsenz, Wirkung und Auftreten.

Mit der Frage: Wie werde ich mit meinen Ideen, meinen Forschungsergebnissen und meiner Expertise sichtbar? Wie nehme ich mir den Raum, der mir zusteht? Wie trete ich in einen Raum ein und bin bereits präsent, bevor ich das erste Wort gesprochen habe? Dabei wurde deutlich, dass Sichtbarkeit weit mehr ist als Kommunikation. Es geht um innere Haltung. Es geht um Selbstverständnis. Und es geht um die Verbindung von Körper, Charisma und Persönlichkeit. Die Embodiment-Ansätze haben verdeutlicht, wie eng innere Gelassenheit und äußere Ausdruckstärke miteinander verbunden sind. Doch Sichtbarkeit bleibt nicht ohne Folgen. Wer sichtbar wird, wird gehört. Und wer gehört wird, wird nicht immer Zustimmung erfahren.

II. Daher folgte auf das Thema Sichtbarkeit der Umgang mit Konfrontation.

In Formaten wie »Schlagfertigkeit anders« oder »Erst bei Gegenwind zeigen sich die Stärken« beschäftigten wir uns mit Widerständen, Konflikten und unterschiedlichen Perspektiven. Denn wer Ideen einbringt, wer Verantwortung übernimmt und Position bezieht, wird zwangsläufig auch auf Gegenmeinungen treffen. Die entscheidende Frage lautet dann nicht, ob Widerstände auftreten. Sondern wie wir ihnen begegnen. Mit Klarheit. Mit Souveränität. Mit innerer Stabilität.

III. Und damit sind wir beim nächsten großen Thema angekommen: Resilienz.

Resilienz bedeutet nicht, immer stark zu sein. Resilienz bedeutet auch nicht, Belastungen einfach auszuhalten. Resilienz

bedeutet vielmehr die Fähigkeit, trotz Unsicherheiten, Krisen und Herausforderungen flexibel, lernfähig und handlungsfähig zu bleiben. Gerade in der Wissenschaft, in der Veränderungen, Leistungsdruck und Unsicherheiten zum Alltag gehören, ist Resilienz zu einer Schlüsselkompetenz geworden. Sie hilft uns, langfristige Ziele zu verfolgen. Sie hilft uns, Führungsverantwortung zu tragen. Und sie hilft uns, auch in schwierigen Zeiten handlungsfähig zu bleiben. Besonders deutlich wurde die Bedeutung dieser Kompetenz während der Corona-Pandemie. In dieser Zeit standen viele Menschen vor persönlichen und beruflichen Krisen. Durch individuelle Coachings und Kriseninterventionen konnten wir Betroffene begleiten, Stabilität fördern und dazu beitragen, dass nicht nur Einzelpersonen, sondern auch Teams und Arbeitsgruppen handlungsfähig blieben. Aus diesen Erfahrungen entwickelte sich schließlich ein weiterer Schwerpunkt unserer Arbeit: die Förderung weiblicher Führung.

IV. Mit den Leadership-Journeys für Professorinnen entstand ein Raum, in dem Führung reflektiert, weiterentwickelt und neu gedacht werden konnte.

Dabei ging es nicht nur um klassische Führungsinstrumente. Es ging um Führungspersönlichkeit. Um emotionale Intelligenz. Um Selbstführung. Um resiliente Führung. Und um die Frage, wie Führung heute gestaltet werden kann, damit Menschen ihr Potenzial entfalten können. Besonders beeindruckend war für mich dabei die Bereitschaft der Professorinnen, voneinander zu lernen und sich gegenseitig zu unterstützen. In vertrauensvollen Gruppen entstanden Verbindungen, die über einzelne Workshops hinausreichen. Auf diesem Vertrauen bauen Netzwerke auf, die zu einer echten Gemeinschaft werden. Und genau hier liegt für mich eine der wichtigsten Erkenntnisse der vergangenen Jahre: Erfolg entsteht selten allein. Erfolg entsteht dort, wo Menschen sich gegenseitig stärken. Wo Wissen geteilt wird. Wo Unterstützung selbstverständlich wird. Und wo Wettbewerb nicht stärker ist als Solidarität. Deshalb freue ich mich besonders über die Weiterentwicklung dieser Idee im Visionärinnen-Salon. Ein Ort der Begegnung. Ein Ort der Inspiration. Ein Ort, an dem Wissenschaftlerinnen unterschiedlicher Karrierestufen miteinander ins Gespräch kommen.

Der Leitgedanke lautet: »Verbindung schafft Mehrwert.« Und genau das haben wir in den vergangenen Jahren immer wie-

der erlebt. Wenn Frauen sich vernetzen, voneinander lernen und ihre Erfahrungen teilen, entstehen neue Möglichkeiten. Für die Einzelne. Für Teams. Für Fakultäten. Und letztlich für die gesamte Universität.

Mein Wunsch für die Zukunft ist deshalb, dass wir weiterhin nicht nur die sichtbaren Erfolge feiern, sondern auch die oft unsichtbaren Leistungen anerkennen. Dass wir die Leuchttürme sichtbar machen – aber ebenso die vielen Frauen würdigen, die jeden Tag mit ihrer Arbeit, ihrer Kompetenz und ihrem Engagement das Fundament unserer wissenschaftlichen Gemeinschaft tragen. Denn Wertschätzung schafft Motivation. Motivation schafft Entwicklung. Und Entwicklung schafft wiederum neue Erfolge. So entsteht eine positive Dynamik, in der wir uns gegenseitig stärken und gemeinsam wachsen.

Ich danke allen Frauen, die diesen Weg in den vergangenen Jahren mitgegangen sind. Für ihren Mut. Für ihre Offenheit. Für ihr Vertrauen. Und vor allem für ihren Beitrag zu einer starken, vielfältigen und zukunftsorientierten BTU.

Herzlichen Dank Ihnen allen.

- ② Grußwort der BTU-Präsidentin Prof.in Gesine Grande
- ③ Teilnehmerinnen der FEM*Lights Abschlussveranstaltung
- ④ Die vier geförderten Professorinnen Stefanie Kiwi Menrath, Juliane Noack Napoles, Melanie Jaeger-Erben und Johanna Blokker und der Senatsvorsitzende Eike Albrecht (v.l.n.r.)



① BTU-Mitarbeiterinnen freuen sich mit dem Projektteam über das gemeinsam Erreichte (v.l.n.r. Grit Rusch, Ann-Kristin Eckert, Babett Hansen)

Fotos: Thomas Goethe



FEM*Lights – ein Programm schreibt Erfolgsgeschichte.

Mit der Abschlussveranstaltung »FEM*Lights« am 25. Juni 2026 endete eine bemerkenswerte Förderphase: Sechs Jahre Professorinnenprogramm III an der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) hinterließen nachhaltige Spuren.

Was das Programm bewegt hat:

- ☆ Der Anteil weiblicher Professuren stieg von 21 auf 31 Prozent
- ☆ 32 MINT-Frauenförderstipendien wurden vergeben
- ☆ Ein datenbasiertes Gender-Monitoring wurde etabliert
- ☆ Mentoring-, Netzwerk- und Karriereprogramme entstanden und wirkten
- ☆ Wissenschaftlerinnen der BTU wurden national und international sichtbarer

Eröffnet wurde die Abschlussveranstaltung von Brandenburgs Wissenschaftsministerin Manja Schüle und BTU-Präsidentin Prof.in Dr. Gesine Grande. Im FEM*Lights-Salontalk berichteten die Professorinnen Stefanie Kiwi Menrath, Prof. Dr. Juliane Noack Napoles, Melanie Jaeger-Erben und Johanna Blokker über ihre Forschung, ihre Karrierewege und die Bedeutung des Programms für ihre Arbeit an der BTU.

Projekte wie die Geek Girls, das MINT-Frauennetzwerk, die Projektförderung GENial und der VisionärinnenSalon standen beispielhaft dafür, was möglich ist, wenn Gleichstellung konsequent als Querschnittsaufgabe verstanden wird.

»Das Professorinnenprogramm III hat die Universität weit über die Förderung einzelner Wissenschaftlerinnen hinaus ge-

stärkt. Es hat uns ermöglicht, renommierte Professorinnen für unsere Universität zu gewinnen und nachhaltige Strukturen für Chancengerechtigkeit aufzubauen«, sagte die Präsidentin der Brandenburgischen Technischen Universität Cottbus-Senftenberg (BTU) Prof. Dr. Gesine Grande.

Das Professorinnenprogramm III endete – aber die Strukturen, Netzwerke und Menschen, die es geprägt hat, bleiben.

Aus: LinkedIn-Post der BTU
am 27. Juni 2026



- ① Salontalk mit den Professorinnen Johanna Blokker, Kiwi Menrath und Juliane Noack Napoles
- ② Anneliese Niehoff und Birgit Hendrichke auf der FEM*Lights Bühne
- ③ Interessierte Studentinnen vor der Poster-Ausstellung zum Professorinnenprogramm III



Feedback zum Professorinnenprogramm III

»Das Professorinnenprogramm brachte für mich selbst mehr als nur einmal ein Sicherheitsnetz und rettenden Anker. Ohne dieses großartige Programm und die dadurch ermöglichten Förderungen wäre zumindest mir der Weg, den ich nun gehen konnte, stark erschwert oder unmöglich gemacht worden. Ich habe dank euch die Chance gehabt, existenzielle Ängste und Sorgen zu verwandeln in Tränchen von Glück, Dankbarkeit und dem Gefühl da ist jemand, der an dich glaubt.«

Sarah Kautz

Akademische Mitarbeiterin Fakultät 4,
Stellvertretende Zentrale Gleichstellungsbeauftragte

- ④ Projektkoordinatorin Anja Bramer präsentiert Zahlen und Fakten zum Professorinnenprogramm III an der BTU



- ⑤ v.l.n.r.: Birgit Hendrichske, Dr. Manja Schüle, Prof.in Dr. Gesine Grande

- ⑦ Doktorandin Archana Paimpillil Abraham auf der FEM*Lights Bühne

- ⑧ Teilnehmerinnen im Austausch nach der Veranstaltung



- ⑥ Das Live-Musik-Duo »EddAndAngel« begleitete die Veranstaltung musikalisch



- ⑨ Das Projektteam während der Veranstaltung



Feedback zur Abschlussveranstaltung

»Birgit Hendrichske und Team einen herzlichen Dank für diese großartige Veranstaltung und vielfältigen Einblicke! Man (Frau) wundert sich bisweilen, wo wir (immer noch nicht) stehen.«

Prof.in Dr.-Ing. habil. Christine Ruffert
Fraunhofer IPMS & Brandenburgische Technische
Universität Cottbus-Senftenberg

Impressum

Herausgeberin

BTU Cottbus-Senftenberg

Gleichstellungsbüro

+49 0355-69 2324

gleichstellung@b-tu.de

www.b-tu.de/gleichstellung

Redaktion

Birgit Hendrichke

Gestaltung & Satz

pool production GmbH,

Susanne Uhlmann

Druck

DRUCKZONE GmbH & Co. KG

Bildnachweis

Wenn nicht anders angegeben liegen die Rechte
für die verwendeten Fotos und Abbildungen
bei der BTU Cottbus-Senftenberg.

Cottbus, August 2026

