
KEG

Konferenz der Einrichtungen für
Frauen- und Geschlechterstudien
im deutschsprachigen Raum

Dokumentation 20. Arbeitstagung

5. und 6. April 2022 | Universität Kassel

AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT

AG Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten
– Thema Vereinbarkeit

AG-Vorschlag Medien und Öffentlichkeit: Chancen, Notwendigkeiten,
Rahmenbedingungen für Gender Studies

Open Space „Geschlechtervielfalt an Hochschulen - digitale Umsetzungen

AG: Herausforderungen, Strategien, Bündnisse: Forschung (und Aktivismus) zu
Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) an Hochschulen

Projektvorstellung „Genderanteile in ESF-Projekten Hochschule und Forschung“ der
Nachwuchsforschungsgruppe GAP

Sprecher*innen

Michèle Amacker Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG),
Universität Bern

Andrea Ellmeier Stabsstelle für Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD),
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Dirk Schulz GeStiK Gender Studies in Köln, Universität zu Köln

Morena Groll Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-
Anhalt (KGC)

Webseite

<http://www.keg-online.eu/>

Verteiler

Wenn Sie Informationen an die beteiligten Einrichtungen versenden möchten, senden Sie bitte eine Mail an: mitteilungen@genderkonferenz.eu

Wenn Sie in den Verteiler dieser Mailingliste aufgenommen werden möchten, senden Sie bitte eine Mail an: zentrum@gender.hu-berlin.de

20. Arbeitstagung der KEG 2./3. Februar 2022

Treffen der Arbeitsgruppe „Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT“

Verantwortlich für Organisation/Moderation:

Prof. Dr. Martina Erlemann (FU Berlin), Dr. Waltraud Ernst (JKU Linz), Prof. Dr. Helene Götschel (TU Darmstadt)

Die Arbeitsgruppe „Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT“ trifft sich auf der KEG 2022 in Kassel nunmehr zum vierten Mal.

Kurzbeschreibung:

Die Arbeitsgruppe „Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT“ ist ein Austauschforum für Fachkolleg*innen aus Lehre, Forschung, Gleichstellung und Hochschulpolitik, um aktuelle Ansätze, Strategien und Projekte zur Inklusion von Gender in MINT zusammenzutragen. Wir wollen Möglichkeiten zur Verankerung gender-reflektierter Lehre und Forschung in MINT, auch in digitalen Formaten, ausloten und zielführende Strategien zur Konsolidierung und zum Ausbau von Gender Studies im MINT-Bereich entwickeln.

Hintergrund:

Seit Gründung der FiNuT (Frauen in Naturwissenschaft und Technik) vor 45 Jahren entwickeln wir Ansätze und Strategien zur Inklusion von Gender in den MINT-Fächern. Doch trotz eines inzwischen ausgewiesenen und breiten Fundus an Forschungsliteratur und didaktischen Ansätzen bleibt die nachhaltige curriculare Verankerung von Gender in MINT weiterhin marginal. In den letzten Jahren allerdings wird die Inklusion von Gender in MINT hochschulpolitisch aufgegriffen und finanziell gefördert, sowohl auf nationaler Ebene durch mehrere rezente Förderinitiativen (z.B. FEMtech Forschungsprojekte der österreichischen FFG) als auch auf regionaler Ebene (z.B. in Deutschland befristete Professuren mit Gender-Denomination in MINT). Deutlich wird eine große Bandbreite von Ansatzpunkten zur Inklusion von Gender in MINT, die von sehr unterschiedlichen bis zu sich überschneidenden Strategien reichen, wobei nach wie vor alte und neue Herausforderungen zur nachhaltigen Verankerung bestehen. Während sich Türen für Gender in MINT zu öffnen scheinen, zeigen sich jedoch nach wie vor Hindernisse zur nachhaltigen Inklusion.

Ziel der diesjährigen Session:

Im gemeinsamen Austausch wollen wir die Kooperationen zwischen Fachkolleg*innen erweitern, bestehende Ansätze systematisch auswerten und Strategien für den Umgang mit den weiterhin bestehenden Anforderungen zur Inklusion von Gender in MINT entwickeln. Neue Interessierte sind herzlich willkommen.

Wir regen für die Session folgende Arbeitsgruppen an.

- Ausloten von Forschungsverbänden im Rahmen des DACH-Formats zu GS in MINT
- Austausch zu Erfahrungen/Strategien zur Verankerung der GS in MINT-Fächern
- (Digitale) Lehre GS in MINT – Erfahrungen und Austausch
-

Ergebnisprotokoll zum Treffen der Arbeitsgruppe „Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT“

20. Arbeitstagung der KEG 5./6. April 2022

Protokoll: Martina Erlemann, Helene Götschel

Zeit / Ort:

05. April 2022, 14:30 – 16:00 Uhr (Teil 1) in Präsenz

06. April 2022, 09:00 – 10:30 Uhr (Teil 2) in Präsenz

Etwa 20 Teilnehmende

Programmablauf:

Teil 1:

1. Kennenlernrunde
2. Bericht zum Vorgespräch über das Forschungsfeld Gender Studies in MINT mit der Kommission zur Strukturbegutachtung der Gender Studies durch den Wissenschaftsrat mit Diskussion und Nachfragen (Corinna Bath)
3. Themensammlung für Gruppendiskussionen

Teil 2:

1. Fortsetzung Themensammlung für Gruppendiskussionen
2. Gruppenarbeiten
3. Gruppenberichte und Plenumsdiskussion

Ergebnisse:

Themensammlung für Gruppenarbeiten:

Folgende Themen wurden genannt:

- Inhaltliche Verankerung Gender Studies in MINT
- Strukturelle Verankerung Gender Studies in MINT
- Behinderung von Interdisziplinarität
- Integration Gender Studies in MINT in die Gender Studies?
- Diversity in MINT
- Feministische Forschung in die MINT-Förderung-Projekte
- Forschungsverbünde international
- Lehre Präsenz/Digital – Was bleibt?
- Medizin + Gender Studies
- Gender Studies in die MINT-Forschung

Eine Präferenzenabfrage ergibt folgende Themen:

- Strukturelle Verankerung Gender Studies in MINT
- Diversity in MINT
- Gender Studies in die MINT-Forschung (inkl. Medizin + Gender Studies)

Es bilden sich zwei Teilgruppen, die jeweils zwei Themen abdecken. Dort erhalten im Wesentlichen jeweils neue Projekte Beratung, Literaturtipps und Erfahrungsaustausch zu ihren drängendsten Themen.

Gruppe 1: Strukturelle Verankerung der Gender Studies in MINT (inklusive Diversity in MINT)

Diskutierte Inhalte:

- Integratives Gendering
- Punktuelle Gastvorträge, Gastprofessuren in den MINT-Fächern werden zwar durchgeführt bzw. installiert, aber: Wie schaffe ich die Bereitschaft in MINT, sich kontinuierlich und tiefgründiger für das Thema zu interessieren?
- Einfallstor: Drop-Out-Rate in MINT als Argument für Integration von GS in die MINT-Curricula (macht MINT-Fächer attraktiver)
- Stärkung von MINT-Studierenden im Rahmen der Lehre zu GS in MINT.
- Diskutierte Tipps: Mit Interessierten zusammenarbeiten, Lesson Plans für einzelne Unterrichtseinheiten erstellen, Studieneingangsphase reformieren, neue (für Frauen attraktive) technische Studiengänge entwickeln.
- Fachkulturforschung: in MINT-Fachbereichen zeitliche und örtliche Räume über Initiativen schaffen, um über das eigene Tun zu reflektieren , z.B. als safe spaces .

Gruppe 2: Gender in die MINT-Forschung (inklusive Medizin + Gender Studies)

Diskutierte Inhalte:

- Eher in den Kontexten der Forschungsinhalte der MINT-Fächer beginnen (in der sog. Angewandten Forschung).
- „Leuchtturmprojekte“ schaffen, die sich als „Best Practice“ in den MINT-Bereich vermitteln lassen.
- Gegenseitige Beratung von laufenden Forschungsprojekten der GS in MINT
- Eher ein Gender *und* MINT anstreben als ein Gender *in* MINT?
- Funktion der Forschungsprojekte der GS in MINT könnte strategisch ähnlich wie Ethikkommissionen angelegt sein? Ist jedoch institutionsabhängig.

KEG 2023:

Für die Organisation des nächsten Treffens der AG auf der KEG 2023 haben sich dankenswerter Weise bereit erklärt:

Isabel Matthias, Uni Bremen

Kathrin Pelz, Wiesbaden

AG Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten – Thema Vereinbarkeit

Christa Brüstle, Zentrum für Genderforschung, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz (KUG), Andrea Ellmeier, Stabstelle Gleichstellung, Gender Studies und Diversität (GGD), mdw - Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Antje Kirschning, Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin

Bericht

Bei der Fortsetzung der AG Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten 2022 wurde das Thema der Vereinbarkeit von Familie (erweiterter Familienbegriff) und Betreuungspflichten mit künstlerischen und/oder wissenschaftlichen Tätigkeiten an Kunsthochschulen und -universitäten im deutschsprachigen Raum in den Mittelpunkt gestellt. Die Thematik betrifft heute alle Geschlechter sowie Familienformate und schließt auch die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen ein.

Es wurden die spezifischen Rahmungen, Anforderungen und Bedingungen im Musik- und Kunstbereich für eine möglichst optimale Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsverpflichtungen diskutiert. Darüber hinaus gab es einen Informationsaustausch über die Zuständigkeiten für Vereinbarkeit in unterschiedlichen deutschsprachigen Ländern und an verschiedenen Kunsthochschulen und -universitäten angeboten. Zudem wurden unterschiedliche Lösungsansätze für auftauchende Fragen und Probleme im Hinblick auf Vereinbarkeit besprochen.

Folgende Fragen waren für die Arbeitsgruppe leitend:

- Bedeutung und Stellenwert der „familienfreundlichen Hochschule bzw. Universität“ und wie wird „Familie“ in D-A-CH definiert?
- Was ist die „Falle der Vereinbarkeit“?
- Wer ist für die Vereinbarkeit an einer Kunsthochschule oder -universität zuständig?
- Wie wird Personalentwicklung und Vereinbarkeit an einer Kunsthochschule oder -universität verbunden?
- Welche Maßnahmen sind geeignet, die Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungsverpflichtungen zu gewährleisten?

Forum und Austausch:

Eingeladen wurden die Teilnehmer_innen der bisherigen KEG-AG-Sitzungen, darüber hinaus (wie bisher) alle Personen, die an den Kunsthochschulen oder Kunstuniversitäten im deutschsprachigen Bereich mit Gleichstellungspolitik, Frauenförderung und/oder Gender Studies beauftragt sind. Darüber haben wir 2022 vor allem auch Kolleg*innen aus der Personalentwicklung angesprochen. Die ca. 10 Teilnehmenden kamen aus Musik- und Kunsthochschulen bzw. Musik- und Kunstuniversitäten im deutschsprachigen Bereich (u.a. Berlin, Würzburg, Düsseldorf, Wien, Linz).

Es wurden folgende Themenbereiche diskutiert:

- Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Sitzungstermine nicht nach 17 Uhr und nicht an Samstagen; Ferienzeiten von Schule und Hochschule/Universität müssten abgestimmt werden; Babysitting (Flexibilität, Zuschüsse, Kindesalter sollte stärker berücksichtigt werden); andere finanzielle Unterstützung von Familien (steuerliche Anrechnung; durch Fördervereine);

- Double Career Begleitung (Elterncoaching)
- Elternzeit und Karriereplanung (Exit-Gespräche, Qualifizierungsphasen und Elternzeit, Rückkehr nach Elternzeit)
- Mutterschutz und Gefährdetenbeurteilung, z.B. Diskussion von „Bühnenmüttern“
- Vorlesungsreihen zu Beeinträchtigungen von Studierenden und Lehren (z.B. Lese-Rechtschreibschwäche oder ADHS)
- Unterschiedliche Familienformate

Der länder- und institutionenübergreifende Austausch war sehr informativ und anregend. Einige Ideen konnten als Impulse für die eigene Arbeit an Musik- und Kunsthochschulen oder Musik- und Kunstuniversitäten im deutschsprachigen Bereich aufgegriffen werden.

Folgende Links führen zu ausgewählten Beispielen an Aktivitäten, die zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie (erweiterter Familienbegriff) beitragen können:

- Siegel [audit familiengerechte hochschule](#) (audit fgh)
- <https://www.gsb.hmtm-hannover.de/de/familie/familie-in-der-hmtmh/>
- [Startseite "Let`s talk about familiy" - Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin \(hfm-berlin.de\)](#)
- <https://www.hfm-berlin.de/hochschule/struktur/frauenbeauftragte/familienfreundliche-hfm/>
- www.buehnenmuetter.com

AG Vorschlag zum Thema

Medien und Öffentlichkeit: Chancen, Notwendigkeiten, Rahmenbedingungen für Gender Studies

1. Thema/Titel der AG

Medien und Öffentlichkeit: Chancen, Notwendigkeiten, Rahmenbedingungen für Gender Studies
Gender Studies, Feminismus und queer Aktivismus - im Dialog mit der (außeruniversitären)
Öffentlichkeit
Öffentlichkeitsarbeit stärken: Vernetzung, Publizieren, Journalismus

2. Verantwortliche Person(en)

Dr. Konstanze Hanitzsch, Koordinatorin der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen (LAGEN)

3. Kurzbeschreibung

In der AG *Medien und Öffentlichkeit* sollen Strategien besprochen werden, die dem alltäglichen Antigenderismus in deutschen (und internationalen) Medien entgegenwirken können. Außerdem soll auch proaktiv an einer Strategie gearbeitet werden, die die Öffentlichkeitsarbeit aller deutschsprachigen Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung und der Einrichtungen, die sich mit Gender Studies beschäftigen, stärken.

Publizistisches Schreiben und andere öffentlichkeitswirksame Taktiken wie Kampagnen und social media sollen besprochen werden.

Die AG soll als Vernetzungs- und Informationsaustauschort dienen. Hier soll nicht das Rad neu erfunden, sondern die diesbezüglichen Expertisen, die in der KEG bereits vorhanden sind (z.B. das Projekt shades of gender an der LMU von Paula Villa-Braslavski oder das Expertinnenportal der LAGEN, Reihen in Tageszeitungen) vorgestellt und diskutiert werden. Vielleicht können hieraus neue Zusammenarbeiten entstehen.

Für einen Termin im Laufe des kommenden Jahres soll eine Journalist*in und/oder Publizit*in eingeladen werden, um auf einem gemeinsamen Treffen mit der AG einen Kurzinput zum Thema kritische und gendersensible Zusammenarbeit in und mit Medien/Reportern, Journalist*innen zu geben. Mögliche Expertinnen können auf der KEG im Februar gemeinsam überlegt werden (z.B. Kirsten Achtelik, Sarah Diehl, Sonja Eismann, Carolin Emcke, Mithu Sanyal...).

In gemeinsamer Diskussion soll anhand praktischer Beispiele aus dem *gender studies Alltag* überlegt werden, welche proaktiven Strategien die AG Beteiligten selbst schon kennen, welche noch professionalisiert werden sollten und was es Neues gibt.

Falls es weitere Vorschläge zu einer AG zum Thema Öffentlichkeitsarbeit und Medien geben sollte, freue ich mich, eine solche AG auch in einer größeren Gruppe zu gestalten.

Die AG könnte so gestaltet werden, dass sie überregional für Wissenstransfer & Presse zuständig ist,

- d.h. - Anfragen aus der Presse koordiniert
- proaktiv in den Medien präsent ist und zum aktuellen Geschehen Stellung bezieht (Radio, Zeitung, social media)
 - als gut sichtbare und präsenste Informationsaustauschplattform für/mit Journalist*innen fungiert

Dr. Konstanze Hanitzsch
Koordinatorin der LAGEN
lagen@nds-lagen.de

Ergebnisdokumentation des offenen Austauschs zur Gründung der
AG Medien und Öffentlichkeit: Chancen, Notwendigkeiten, Rahmenbedingungen für Gender Studies

**Was braucht es für die AG-Gründung/
 gutes Arbeiten?**



proaktive Strategien



Best/ Words Practice bei Angriffen



strategische Bündnisse/ Verbündete



KEG 2022 – Open Space „Geschlechtervielfalt an Hochschulen - digitale Umsetzungen“

Hochschulen können bei gesellschaftlichen Herausforderungen als Vorbilder agieren und praktikable Lösungen entwickeln und anbieten. Insbesondere deshalb, weil Hochschulen nicht nur neues Wissen generieren, sondern auch neu-generiertes Wissen zur Anwendung bringen sollen.

Aktuelle Diskurse zur „3. Option“ öffnen den Blick auf weitere Geschlechter-Kategorien und leiten eine Auseinandersetzung zum Abbau potentieller sex/gender Diskriminierung ein. Das analytische Aufbrechen der Geschlechterbinarität versucht einer besseren Abbildung der sozialen Realität von Geschlecht gerecht zu werden. Dies sollte sich auch auf digitaler Ebene widerspiegeln.

Das erklärte Ziel des Open Space ist es, Möglichkeiten zu Diskussionen, zum Austausch über Erfahrungen und zur Vernetzung mit Kolleg_innen aus D, A und CH in diesem Themenfeld anzubieten. Der OpenSpace Geschlechtervielfalt geht dieses Jahr in die dritte Runde.

Nach Möglichkeit möchten wir diesen Austausch - auch wenn die Veranstaltung in Präsenz erfolgen kann – in einem hybriden Format anbieten, sofern das technisch möglich ist.

Der Fokus für unseren diesjährigen Austausch geht um folgende Fragen:

- Wie wird eine geschlechtsneutrale oder geschlechtsdiverse Anrede an den jeweiligen Universitäten/Hochschulen digital (zB Campus Online) umgesetzt?
- Gibt es Beispiele für die Änderung des Geschlechts bzw. des Namens ohne behördliche Auflagen? (vgl. Universität Zürich)
- Welche Widerstände gibt es in den Diskussionen zur Umsetzung?
- Wie sieht die technische Umsetzung in der Personalverwaltung (zB SAP) aus und welche Hürden tun sich dabei auf?
- Welche Ansätze zur Datenerfassung weiterer Geschlechtsoptionen (und weiteren Bearbeitung in der Berichtslegung) werden aktuell diskutiert?
- Wo gibt es bereits erste geschlechterdiverse Daten und was kann davon abgeleitet werden?

Österreich:

Ingrid Schacherl, Koordinationsstelle Frauenförderung | Geschlechterforschung | Diversität, Akademie der bildenden Künste Wien, i.schacherl@akbild.ac.at

Armanda Pilinger, Technische Universität Graz, a.pilinger@tugraz.at,

Josef Kreutz-Soxberger, Johannes Kepler Universität Linz, josef_michael.kreutz-soxberger@jku.at

Deutschland:

Lisa Mense, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, lisa.mense@netzwerk-fgf.nrw.de

Schweiz:

ThinkTank Gender & Diversity, info@thinktank-gender-diversity.ch, lou.layritz@bfh.ch

Christiane Loewe und Christiane.loewe@gleichstellung.uzh.ch

Tanja Neve-Seyfarth tanja.neve-seyfarth@gleichstellung.uzh.ch: Universität Zürich, Abteilung Gleichstellung und Diversität

Protokoll Open Space «Geschlechtervielfalt an Hochschulen – digitale Umsetzungen»

KEG, 6. April 2022, 9.00-10.30 (online)

Teilnehmer*innen:

Andrea Gurtner (BFH)
Hanna Haag (UAS Frankfurt)
Ramona Kaufmann (Hochschule Bremen)
Michaela Koch (ZGD)
Josef Kreutz-Soxberger (JKU)
Lou Layritz (BFH)
Laura Maring (Universität Paderborn)
Lisa Mense (Netzwerk FGF NRW)
Ulli Mayer (mdw Wien)
Vitória Monteiro (Akademie der bildenden Künste Wien)
Stephanie Pfenninger (Think Tank Gender & Diversity CH)
Armanda Pilinger (TU Graz)
Maja Radosavljevic (Universität für Weiterbildung Krems)
Martina Spirgatis (Europa-Uni Flensburg)
Ingrid Schacherl (Akademie der bildenden Künste Wien)
Lena Weber (Cews Köln)
Michaela Koch (Uni Hamburg)

Lou Layritz (Berner Fachhochschule- BFH) Geschlechtervielfalt an der BFH:

Lous Layritz gab einen Überblick über die Möglichkeiten und das Prozedere zur Änderung von Vornamen in den Online Systemen der Berner Fachhochschule.

An der BFH besteht die Möglichkeit den Namen sowie den Geschlechtseintrag innerhalb der rechtlich vorgegebenen Binarität auch schon vor einer amtlichen Anerkennung zu ändern (vgl. <https://www.bfh.ch/de/ueber-die-bfh/service-beratung/chancengleichheit/igbtiq-geschlechtliche-und-sexuelle-vielfalt/>). Auch ist es möglich, Dokumente von Studierenden mit geändertem Namen ausstellen zu lassen; Arbeitszeugnisse werden nur geändert, wenn die ausstellende Person noch an der BFH beschäftigt ist.

Die Schweiz regelt den Personenstand bisher nur binär deshalb sind diese Änderungen notwendigerweise nur zweigeschlechtlich. Im SAP gibt es zu diesem Zweck eine doppelte Listenführung für die betreffenden Personen. SAP ist in der Hierarchie der Online Systeme ganz oben verortet und übt dadurch Einfluss auf alle anderen Systeme aus. So gibt es zum Beispiel an der BFH eine neutrale Anrede für Studierende und auch ein neutrales Kund*innenportal, aber im Kern bleibt Zweigeschlechtlichkeit aufrecht. Es besteht keine Möglichkeit für einen nicht-binären oder keinen Geschlechtseintrag, da die rechtliche Grundlage fehlt. Zwar bestünde die Möglichkeit mittels anderer Systeme ein Work-Around zu schaffen, aber als Budgetfrage wird dies von der BFH nicht unterstützt.

Seit Februar 2022 ermöglicht die Schweiz eine Änderung des Geschlechts und des Vornamens im Zivilstandswesen innerhalb der Binarität ohne weitere Nachweise.

Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) zur Umsetzung des dritten Geschlechtseintrags an den Hochschulen in NRW

Grundlage des Inputs sind vorläufige Ergebnisse des im November 2022 erscheinenden Genderreports für NRW. Bei der Statistikerhebung wurde ein dritter Geschlechtseintrag ermöglicht und außerdem wurde abgefragt, wie Hochschulen in NRW Geschlechtervielfalt

berücksichtigen, welche Herausforderungen wahrgenommen und welche Maßnahmen getroffen werden.

Seit 2018 ist in Deutschland amtlich ein Eintrag "divers" oder das Freilassen (keine Angabe) möglich. Als Körperschaften des öffentlichen Rechts sind Hochschulen dazu verpflichtet die amtlichen Geschlechtsvorgaben umzusetzen.

In der Implementierung unterscheiden sich die Hochschulen teils signifikant: Formulare und IT Systeme sind noch nicht flächendeckend an rechtliche Realität angepasst. Der Stand der Adaptierungen hängt stark von den Hochschulleitungen ab, manche sind engagiert während andere die Umsetzung nicht auf der Agenda haben. Es existieren in NRW auch Hochschulen die das selbstempfundene Geschlecht anerkennen.

Eine Namensänderung von Studierenden ist vermehrt auf Selbsteintrag möglich, bei Beschäftigten tendenziell weniger, da mit arbeitsrechtlichen Bedenken dagegen argumentiert wird. Vier bis fünf Hochschulen (von 37) erlauben auch hier eine Änderung, nur 2-3 Hochschulen kommunizieren diese Möglichkeit offen aufgrund der rechtlichen Situation.

Beim Thema Kommunikation/Ansprache zeigen sich ebenso große Unterschiede und verschiedene Ansätze; Geschlechtervielfalt in der Lehre ist vor allem dort präsent wo Gender Studies/Queer Studies angeboten werden, an vielen anderen Hochschulen allerdings noch kein Thema.

Armada Pilingers (TU Graz) kurzer Überblick zur Arbeit der AG Geschlechtervielfalt und den Herausforderungen zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt in den (Campus)Online Systemen

AG Geschlechtervielfalt besteht seit ca. 3 Jahren und ist eine österreichweite AG. Zahlreiche der insgesamt 21 öffentlichen Universitäten sind darin vertreten, Fachhochschulen und auch eine pädagogische Hochschule. Die AG tauscht sich aus zu Initiativen, good practices und berät auch die österreichische Universitätskonferenz zum Thema.

15 von 21 österreichischen Universitäten verwenden das CampusOnline System, ein Vorteil der sich daraus ergibt ist, dass die Umsetzung neuer rechtlicher Kategorien zentral von Hersteller*innenseite übernommen wird. In Österreich existieren seit 2020 sechs Kategorien im Personenstand: männlich, weiblich, divers, inter, offen und kein Eintrag. Die Arbeiten daran, diese Optionen in CampusOnline zu implementieren, begannen bereits 2019. Es erweist sich als ein langwieriger Prozess. Das System erlaubt den Hochschulen nun eine relativ individuelle Umsetzung. Geschlechterkategorien lassen sich zum Beispiel beliebig erweitern und ergänzen, Textkürzel für automatisierte Ansprachen werden leer geliefert und können selbst konfiguriert werden. Allerdings ist es nicht möglich Pronomen selbst zu wählen.

Auf die drei Inputs folgte ein intensiver Austausch der anwesenden Kolleg*innen, der einen Einblick in die verschiedenen Herangehensweisen und Situation im Umgang mit Geschlechtervielfalt an den unterschiedlichen Hochschulen ermöglichte.

Behandelte Themen:

Unterschiedliche Namensführungen in den Online Systemen und vom Personenstand abweichende Studierendenausweise:

An der Akademie der bildenden Künste in Wien können Mitarbeiter*innen Künstler*innennamen führen, Studierende können innerhalb der Universität einen eigenen Namen verwenden. Zeugnisse und Formulare sind jedoch an Personenstand gebunden. Nach einer Änderung im Personenstandsregister können auch bereits ausgestellte Dokumente neu beantragt werden.

In Deutschland existieren Rechtsgutachten die den Studierendenausweis als Nachweis der Zugehörigkeit einschätzen und nicht als Identitätsausweis. Die unterschiedlichen

Studienabteilungen handhaben diese Erkenntnisse unterschiedlich. Wenn ein Studiausweis an öffentliche Verkehrstickets (zB ÖPNV Tickets) gekoppelt ist, können Namensabweichungen zu Problemen führen. Die Universitäten Wuppertal, Bochum und Köln bieten Formulare zur Namensänderung an und thematisieren diese Problematik auf ihren Websites.

Die Deutsche Gesellschaft für Transidentität und Intersexualität e. V. -[DGTI](#) stellt Ergänzungsausweis aus, die anerkannt sind. Das stellt eine Möglichkeit dar, damit umzugehen.

Die Berner Fachhochschule ermöglicht es Personen ebenso auf Antrag den Ausweis zu ändern, mit der Klausel, dass etwaige durch abweichende Dokumente entstehenden Probleme im Verantwortungsbereich der betroffenen Person selbst liegen.

Umgang mit Widerständen und Abwehrstrategien

Wie umgehen mit unterschiedlichen Ebenen – strukturell vs. individuell. Persönliche Betroffenheit und Bezugsherstellung (aufzeigen, wie Personen konkret betroffen sind oder davon profitieren könnten) als zweischneidiges Schwert, das manchmal funktioniert und manchmal auch daneben geht.

Am besten funktioniert ein mehrgleisiger Ansatz, der unterschiedliche Ebenen und Akteur*innen verknüpft.

Klassische Gleichstellungsarbeit vs. Öffnung zu Geschlechtervielfalt

Herausforderung: Gleichstellungsarbeit und Gleichstellungsrecht in Deutschland sehr binär ausgerichtet aber Antidiskriminierungsgesetz sieht Geschlecht breiter.

In der Schweiz ist das Stimmungsbild unter Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich der Diskussion ob Gleichstellungsgesetz geöffnet werden soll sehr polarisiert. Auch in Deutschland wird darüber kontrovers diskutiert aber auf Ebene der Bundeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten ([Bukof](#)) ist durchaus Offenheit gegeben.

Seit Februar '22 steht zum Beispiel in §3 (4) des HSG Schleswig-Holstein: *Die Hochschulen fördern die Gleichstellung aller Geschlechter. Sie ergreifen Maßnahmen zur Beseitigung bestehender Nachteile insbesondere für ihre weiblichen Mitglieder und wirken auf die Erhöhung des Frauenanteils in der Wissenschaft hin.*

Geteilte Links im Chat:

<https://www.tgns.ch/wp-content/uploads/2020/08/TGNS-Geschlecht-erfragen-DE-Web.pdf>

https://bukof.de/wp-content/uploads/22-01-25-bukof-Handlungsempfehlungen-Geschlechtervielfalt-an-Hochschulen_komplett_barrierearm.pdf

https://www.mdw.ac.at/upload/MDWeb/akg/downloads/Statistik2017_fertig.pdf - seiten 71-72

<https://www.bfh.ch/de/ueber-die-bfh/service-beratung/chancengleichheit/lgbtiq-geschlechtliche-und-sexuelle-vielfalt/>

<https://www.diversitaet.uni-wuppertal.de/de/vielfalt/geschlechtervielfalt/personenstands-namensaenderung/>



Berner Fachhochschule
Haute école spécialisée bernoise
Bern University of Applied Sciences

Geschlechtervielfalt an der BFH

Lou Layritz (keine Pronomen / Lou)

06.04.2022

► Fachstelle Chancengleichheit



Änderung von Vorname(n) und Anrede für trans Personen

Möglich an der BFH

- ▶ Änderung des Namens in allen Systemen vor einer amtlichen Änderung
- ▶ Änderung Geschlechtseintrag binär in allen Systemen

Nicht möglich an der BFH

- ▶ Nicht-binärer/neutraler Eintrag in SAP oder ISA
- ▶ Änderung des Namens auf Diplom vor einer amtlichen Änderung

Rechtliches CH

- ▶ Vereinfachte Änderung von amtlichem Namen und Geschlechtseintrag
- ▶ Personenstand binär (nur f oder m)
- ▶ Sozialversicherungen, Recht, Bundesamt für Statistik, etc. binär

Strategien, um Hürden zu umgehen

Neutrale Anrede

- ▶ Neutrale Anrede für alle Studierenden
- ▶ Möglichkeit einer neutralen Anrede z.B. bei Anmeldung an Veranstaltung

Inklusive Kommunikation

- ▶ Die Kommunikation der BFH verwendet den Gender-Stern oder neutrale Formulierungen

Manuelle Anpassungen

- ▶ Mitarbeitende der BFH passen manuell die Anrede an

Best Practice Beispiele

Einbindung verschiedener Abteilungen

- ▶ Arbeitsgruppe
- ▶ Breite Sensibilisierung für das Thema
- ▶ Multiplikator*innen

Workshop für Kommunikationsmitarbeitende

- ▶ Thema näher bringen, Verständnis schaffen
- ▶ Gemeinsam Lösungen suchen
- ▶ Kommunikation trifft Entscheidung für Umsetzung

Beratung, Sensibilisierung und Information

- ▶ Anlaufstelle für Fragen
- ▶ niederschwellig Informationen anbieten
- ▶ Vorleben (z.B. Pronomen in Signatur)
- ▶ Neue Dozierende im CAS Hochschuldidaktik sensibilisieren

Erhebung von Daten

Befragungen

- ▶ Mitarbeitendenbefragung und Studierendenbefragung: 3. Option
 - ▶ Inklusion & Gewährleistung Anonymität
- ▶ Umfrage Gender und Diversity Benchmarking zu Vielfaltsdimensionen

Leitfaden Geschlecht erfragen (TGNS)

**GESCHLECHT
ERFRAGEN**



TRANSGENDER
NETWORK
SWITZERLAND

TGNS

Kontakt und Website

Fachstelle Chancengleichheit

Sibylle Drack

Leiterin Fachstelle Chancengleichheit

Lou Layritz

Wissenschaftliche Mitarbeit

Website

- ▶ LGBTIQ
- ▶ Chancengleichheit

KEG: Einreichung AG

„Herausforderungen, Strategien, Bündnisse: Forschung (und Aktivismus) zu Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung und Gewalt (SBDG) an Hochschulen“

Inhalt:

Auch Hochschulen sind Orte, an denen Sexualisierte Belästigung, Diskriminierung, Gewalt stattfinden. Hochschulen sind als Studien- und Arbeitsorte u.a. von intersektional vergeschlechtlichten Machtstrukturen sowie persönlichen Abhängigkeitsverhältnissen geprägt. SBDG werden in (Landes-)Hochschulgesetzen, Richtlinien einzelner Hochschulen, in der Gleichstellungs- und Diversity-Arbeit oder durch Aktivismus unterschiedlicher Hochschulakteur*innen adressiert. Während Gleichstellungsbeauftragte durch gesetzliche Grundlagen über einen gewissen autonomen Handlungsspielraum verfügen, stehen Forscher*innen, die sich dem Thema SBDG widmen, aufgrund der Machtstrukturen und Abhängigkeitsverhältnisse großen Herausforderungen gegenüber. Zwar gilt prinzipiell der Grundsatz der Freiheit von Forschung und Lehre, bei der Beforschung der eigenen Institution müssen Wissenschaftler*innen jedoch mit zum Teil erheblichen Einschränkungen und Widerständen rechnen. Inhaltlich stellt sich zudem die Herausforderung, SBDG unter Berücksichtigung intersektionaler Ungleichheitsverhältnisse (z.B. die Verschränkung von Sexismus und Rassismus) zu adressieren.

In der Arbeitsgruppe wird mit den Teilnehmenden diskutiert, welchen Herausforderungen und Widerständen Wissenschaftler*innen begegnen, wie diese gehandhabt oder überwunden werden können. Dabei wollen wir auch die Herausforderung einer intersektionalen Bearbeitung von SBDG im Hochschulkontext an (den eigenen) Institutionen diskutieren.

Zentrale Diskussionsfragen im Panel:

- Wie können SBDG an (den eigenen) Hochschulen beforscht und sichtbar gemacht werden?
- Welche Perspektiven ergeben sich für die Forschung zu SBDG unter Berücksichtigung intersektionaler Ungleichheitsverhältnisse?
- Auf welche Widerstände treffen Forscher*innen in ihren Institutionen?
- Wie können die Erkenntnisse aus Forschung zu SBDG in die Gleichstellungs- und Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen überführt werden?

Angedachter Ablauf (90 Minuten):

- 1) Theoretischer Input zu SBDG an Hochschulen (von AG-Verantwortlichen)
- 2) Diskussion in (Klein-)gruppen, je nach Anzahl der Teilnehmenden
- 3) Bündelung der Diskussionsergebnisse und Ausblick auf mögliche künftige Handlungsfelder

AG: Herausforderungen, Strategien,
Bündnisse: Forschung (und Aktivismus) zu
Sexualisierter Belästigung, Diskriminierung
und Gewalt (SBDG) an Hochschulen

KEG 2022

6. April 2022

11 – 12:30

Maria Mucke
(UFZ*G, Uni
Klagenfurt)

Inga Nüthen
(MvBZ, FU Berlin /
ZGS Uni Marburg)

Dr. Heike Pantelmann
(MvBZ, FU Berlin)

Dr. Tanja Wälty
(MvBZ, FU Berlin)

Ablauf

- 11:00 – 11:10: Begrüßung und Ablauf
- 10:10 – 10:30: Impulsvortrag zu Erfahrung mit Projekten zu SBDG im Hochschulkontext
- 10:30 – 11:00
Kleingruppen/ Worldcafé
- 11:00 – 11:30
Ergebnissicherung & Ausblick

Zentrale Befunde - Zum Stand der Forschung zu SBDG an Hochschulen

- Geringe Sichtbarkeit des Themas SBDG an Hochschulen (Universität als „aufgeklärte Institution“)
- Seit den 2000ern wenig Forschung zu SBDG an Hochschulen. Ändert sich das gerade?
- Forschung fokussiert auf die Erhebung von Zahlen und Debatte um rechtliche Grundlagen
- Leerstellen: strukturelle Dimension, intersektionale Perspektiven, Lehre

Herausforderungen/ Widerstände/ Hürden I

Erfahrungen aus dem Forschungsschwerpunkt am MvBZ

Arbeit am Thema seit 2017 → Forschungsschwerpunkt seit 2019

- Institutionelle und inhaltliche Herausforderungen
 - Doppelt tabuisiertes Thema
 - Wer das Problem benennt, wird zum Problem (Ahmed)
 - SBDG als Problem „der Anderen“
- Forschungspraktische/methodische Herausforderungen
 - Schwieriger Feldzugang
 - Quantitative Forschung?
 - Umgang mit Betroffenen: Befangenheit, Ängste, Dankbarkeit
- Rolle der Forschenden als Herausforderung
 - Dilemma: Akademie und Aktivismus
 - Balance zwischen kritischer Distanz, Loyalität und Solidarität
 - Frustration

Herausforderungen/ Widerstände/ Hürden II

Erfahrungen aus Forschungsprojekten und –initiativen am ZGS

- Pretest-Studie im Rahmen der internationalen Forschungskooperation: „Perspectives and Discourses on Sexual Harassment in International Higher Education Contexts“
 - keine validen Daten (wenig Vorlauf...)
 - Was finden wir eigentlich raus? Was (er-)fragen wir eigentlich?
 - Wie sieht eine intersektionale Perspektive auf SBDG im Hochschulkontext aus?
- HMWK-Projekt "Diskriminierung und geschlechtsbasierte Gewalt im Hochschulkontext am Beispiel der Philipps-Universität Marburg". (18 Monate, bis Ende 2022)
 - extrem geringe Rücklaufquote bei Online-Befragung
 - Plan B: Expert*innen-Interviews mit studentischen Frauenbeauftragten und Fachschaften der beteiligten Fachbereiche
 - personeller Wechsel (bis 31.3: Dr. Marion Näser-Lather, zukünftig: Shayma Hemati, M.A.)
- Studentisches Forschungsprojekt: Gerhards, Moritz; Hemati, Shayma; Landeck, Ronja; Leschzyk, Dinah; Pamir, Annika; Schenkel, Camilla; Wittekind, Louisa Katharina (2020): Diskriminierung am Fachbereich 03 Gesellschaftswissenschaften und Philosophie der Philipps-Universität Marburg. Marburg: Institut für Politikwissenschaft. <https://archiv.ub.uni-marburg.de/es/2020/0020/pdf/afbo3.pdf>
 - peer-to-peer-Ansprache förderlich
 - sehr spezifische Sample-Auswahl: hohe Sensibilisierung im FB03
 - nächstes Mal: mehrsprachige Fragebögen + Fragebögen in leichter Sprache

Heraus- forderungen/ Widerstände/ Hürden III

Erfahrungen aus der gleichstellungspolitischen Arbeit am UFZ*G

Diskussion in Kleingruppen

Diskussion an Themen-Tischen zu folgenden Themen (30 Minuten):

- Mögliche & nötige Bündnisse
- Strategien für Forschungsprojekte und Gleichstellungspraxis
- Bedarfe/Herausforderungen im Feld
- Thematische Schwerpunkte
- Weitere Themen...

Bitte Stichpunkte der Diskussion auf Karten/Flipchart festhalten

Titel: Einladung zu Diskussion von Ergebnisse und ersten Handlungsempfehlungen der Nachwuchsforschungsgruppe GAP (Genderanteile in ESF-Projekten Hochschule und Forschung)

Die aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds und des Freistaates Sachsen geförderte Nachwuchsforschungsgruppe GAP erforscht die geschlechtsspezifischen Hürden von Frauen an Hochschulen und den Förderinstrumenten des Europäischen Sozialfonds an sächsischen Hochschulen (Promotionsstipendien, Nachwuchsforschungsgruppen, Vorhaben zur Steigerung des Studienerfolges). Ziel ist die Entwicklung von Handlungsempfehlungen, um geschlechtsspezifischen Hürden im Hochschulbetrieb (mit Fokus auf ESF geförderten Projekten) entgegenzuwirken.

Derzeit interpretiert die Nachwuchsforschungsgruppe ihre qualitativen und quantitativen Daten unter anderem zu den Themenbereichen Mentoring, unsichtbare Arbeit, geschlechtsspezifische Förderung von Studienerfolg und Hochschul- und ESF-Strukturen. Im Rahmen der 20. Arbeitstagung der KEG möchte die Nachwuchsforschungsgruppe GAP Sie herzlich einladen, erste Ergebnisse und Handlungsempfehlungen, insbesondere unter dem Gesichtspunkt der Umsetzbarkeit, zu diskutieren.

Beteiligte Hochschulen sind die TU Dresden, die TU Chemnitz, die TU Bergakademie Freiberg, die Hochschule Mittweida und die Hochschule Zittau/ Görlitz.



Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

Dokumentation der KEG-Tagung

Drei Vertreterinnen der ESF-geförderten Nachwuchsforschergruppe „GAP – Genderanteile in ESF-Projekte Hochschule und Forschung“ präsentierten bei der 20. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“ am 06.04.2022 in Kassel ihre vorläufigen Ergebnisse im Rahmen ihrer Forschung. Aline Fuß referierte zu dem Thema Mentoring für Promovendinnen, Johanna Melia Beckmann stellte Ergebnisse zu unsichtbarer Arbeit vor und schließlich berichtete Meike Scholz zu Stellenausschreibungen an sächsischen Hochschulen. Während sowie im Anschluss an die jeweilige Ergebnispräsentation wurde sich mit den Zuhörerinnen der Diskussionsrunde ausgetauscht. Dabei wurden von den Zuhörerinnen Erfahrungen, Ansichten und Empfehlungen geteilt. Zum Schluss wurden Emailadressen ausgetauscht, um den Teilnehmenden den Abschlussbericht der Projektgruppe zu zukommen zu lassen.

Zum Themenbereich der Stellenausschreibungen an sächsischen Hochschulen wurden Empfehlungen zu weiteren möglichen Untersuchungseinheiten gegeben, wie bspw. die Stellenumfänge einzubeziehen oder welches Geschlecht letztendlich eine Zusage für die ausgeschriebene Stelle erhielt. Weiterhin unterhielt man sich, inwiefern Statements zur Frauenförderung in den Ausschreibungen vorhanden waren: Wurden dabei detaillierte Angaben und Maßnahmen genannt oder lediglich als generelle „Floskel“ formuliert?

Zum Themenbereich Mentoring wurde u.a. hervorgehoben, dass die Vorteile von Mentoringprogrammen stärker benannt werden sollten. Angehende Mentees könnte die Option gestellt werden, ihre Mentor:innen selbst zu wählen .

Auf Basis der Diskussion mit den Teilnehmenden der Diskussionsrunde wurden Ansatzpunkte für eventuelle Nacherhebungen geschaffen. Weiterhin konnten die Nachwuchsforscherinnen durch die Tagung Kontakte knüpfen und ihr Netzwerk ausbauen.