

Protokolle aus den Arbeitsgruppen der KEG 2014

AG I Zentren für die Zukunft – Perspektiven der Verstetigung in Zeiten von Umbrüchen und Neuanfängen (Moderation: Inga Nüthen (Zentraleinrichtung zur Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung (ZEFG), Freie Universität Berlin) und Dirk Schulz (Gender Studies in Köln (GeStiK), Universität zu Köln)

Dieses erste Podium versammelte vier Mitarbeiterinnen langjährig etablierter und neugegründeter Zentren der Frauen-/Geschlechter-/Gender-/ Diversity- und Queerforschung und ging der Frage nach, an welchen Punkten es trotz unterschiedlicher Erfahrungen ähnliche Sorgen und Probleme, aber auch Strategien und Perspektiven gibt. Obwohl die Wege der Institutionalisierung sowie die Strukturen der Zentren regional und über die Dekaden hinweg stark unterscheiden, stehen sie doch immer wieder vor ähnlichen Herausforderungen (Stichworte: Evaluation, Verstetigung, Zeit- und Rationalisierungsdruck). Helga Hauenschild (Koordinationstelle Geschlechterforschung, Universität Göttingen), Birgitta Wrede (Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF), Universität Bielefeld), Britta Thege (Institut für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity, Fachhochschule Kiel) und Marianne Schmidbaur (Cornelia Goethe Centrum (CGC), Universität Frankfurt/Main) diskutierten über die aktuelle Situation, strukturelle Umbrüche, Aufgabe und Rollen der jeweiligen Zentren innerhalb der Hochschule und gaben einen Ausblick auf deren Zukunft.

Helga Hauenschild von der Koordinationsstelle Geschlechterforschung der Universität Göttingen berichtete in ihrem Vortrag über die verschiedenen Phasen, durch die die Zentren in Niedersachsen gegangen sind. Ausgangspunkt vieler Einrichtungen war der AK Wissenschaftlerinnen, der sich aus feministischer Bewegung heraus gründete und in der Phase der Institutionalisierung unterschiedliche Organisationsformen bekam – allerdings ohne langfristige finanzielle Absicherung.

Einen Aufschwung stellte die Evaluation der wissenschaftlichen Kommission Niedersachsen dar, in deren Zuge Selbstberichte verfasst und ausgewählte Standorte angehört wurden. In Folge des Ergebnisberichtes wurden im Rahmen des Maria Göppert Meier Programms Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung eingerichtet, die nach Einstellung der Finanzierung erneut erkämpft werden konnten. Eine aktuelle Möglichkeit der Finanzierung von Professuren und wissenschaftlichen Stellen der Geschlechterforschung ist das Landesförderprogramm „Geschlecht - Macht – Wissen“. Die zunehmende Notwendigkeit, Drittmittelprojekte einzuwerben wurde im Hinblick auf kontinuierliche Aufgaben kritisch diskutiert. An einigen Standorten in Niedersachsen wurden die Einrichtungen verstetigt, an der Uni Göttingen war einige Tage zuvor ein Zentrum für Geschlechterforschung gegründet worden. Positives Ergebnis der Evaluation war auch, dass Ressourcen für die Landesarbeitsgemeinschaft LAGEN zur Verfügung gestellt wurden.

Birgitta Wrede vom Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) an der Universität Bielefeld, des bundesweit ersten Zentrums in diesem Feld, zeichnete einen ähnlichen Weg der Institutionalisierung nach. Zu Beginn selbstorganisiert, wurde das Zentrum 1992 umstrukturiert und ein professorales Direktorium eingesetzt. Kernaufgabe des Zentrums ist die Forschung, an der sich unterschiedliche Disziplinen mit Bindung an die jeweiligen Fachbereiche beteiligen. Auch der vom Zentrum entwickelte interdisziplinäre Master-Studiengang Gender Studies ist fakultätsgebunden. Dass die Einrichtung zwischen den Fakultäten steht, wurde positiv bewertet, da so mehr interdisziplinäre Forschung und

Kooperationen möglich sind. Das Zentrum wird regelmäßig evaluiert, hier werden Qualitäten der Forschungen und auch Wirtschaftlichkeit begutachtet, was die Notwendigkeit von Drittmittelprojekt-Akquise bedeutet. Befristete Projekte stehen jedoch in einem Spannungsverhältnis zur Anforderung kontinuierlicher Entwicklung der Forschung und Profilbildung. Problematisch ist darüber hinaus, dass das Engagement von Professor_innen im Zentrum nicht durch Entlastungen an anderer Stelle kompensiert wird. Als grundsätzliche Herausforderungen nannte Wrede außerdem zusätzliche Management- und Kooperationsaufgaben, die Balance von Gelegenheitsstrukturen, Selbststeuerung und Marktorientierung, die Nachhaltigkeit von Schwerpunktsetzungen, die von befristet beschäftigten Kolleg_innen vertreten werden, die Ressourcenkämpfe auf allen Ebenen, die Profilschärfung und Abgrenzungserfordernisse bei gleichzeitiger Kooperation und den Trend, dass Universitätsleitungen, Gleichstellung, Diversity und/oder Gender Mainstreaming als (zusätzliche) Aufgaben der Zentren definieren.

Britta Thege, Geschäftsführerin des Instituts für Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity an der FH Kiel, einem von zwei Zentren in ganz Schleswig-Holstein mit einem Schwerpunkt auf anwendungsorientierten Projekten, berichtete über die Entwicklung des Zentrums und seiner Finanzierung seit seiner Gründung 1992. Auf Grundlage einer gleichbleibenden, minimalen Grundausrüstung arbeitet das Zentrum vor allem finanziert über Drittmittel. Mit nunmehr 50 bewilligten Projekten ist die Bilanz der Nachwuchsförderung durchaus positiv. Umbrüche spiegeln sich in der Geschichte des Zentrums sehr deutlich in der wechselnden Namensgebung wider: Begonnen als Institut für Frauenforschung kam der Zusatz Genderforschung hinzu bis hin zum aktuellen Namen Interdisziplinäre Genderforschung und Diversity. Strukturelle Umbrüche, wie beispielsweise personelle Wechsel im Direktorium oder Präsidium der FH, sind dagegen eher Einfallstore für unerwünschte Veränderungen. Wichtige Meilensteine, die das Renommee des Zentrums innerhalb der FH aber auch seine Außenwirkung gestärkt haben, war eine DAAD Förderung zum Forschungstransfer nach Pretoria, deren dort entstandenen Kooperationen bis heute fortbestehen sowie diverse Forschungsprojekte im Kontext der FH. Hinsichtlich der Perspektive spielen das Promotionsrecht und die gleichbleibende personelle Ausstattung eine entscheidende Rolle. Wichtig ist auch die internationale Perspektive, denn, so Britta Theges These, Gender ist global eines der Zukunftsthemen. Die Frage, wo das Zentrum sich in 20 Jahren sieht, bezeichnet sie als offen.

Marianne Schmidbauer stellte das Cornelia Goethe Centrum der Goethe-Universität Frankfurt/Main vor, das heute 25 Professor_innen aus acht Fachbereichen, 40 wissenschaftliche Mitarbeiter_innen und 213 Student_innen umfasst. Die Forschungsgruppen sind sehr interdisziplinär besetzt. Neben dem Direktorium gibt es drei geschäftsführende Direktor_innen und einen Förderkreis. Das Zentrum sieht sich aktuell mit zwei großen Umbrüchen konfrontiert: Erstens der räumlichen Verkleinerung im Zuge eines Campus-Umzugs, zweitens dem 2012 gestartete Programm *Goethe-Universität – Integrierter Strategieprozess* (GINSTER). Die darin erarbeiteten Rationalisierungsmaßnahmen sehen vor, dass die Finanzierung des Zentrums in den Händen der Fachbereiche liegt. Da diese aber ebenfalls unterfinanziert sind, steht nicht in Aussicht, dass dergestalt eine ausreichende Finanzierung gesichert werden kann. Das mögliche Szenario der Zukunft ist im besten Falle die Sicherung des CGC durch die Mittel eines Sonderforschungsbereichs, im schlechtesten Falle das langsame Auslaufen lassen durch stete Kürzung.

Als zentrale Punkte der Beiträge auf dem Podium lassen sich zusammenfassen:

- Drittmittelabhängigkeit als Problem: Keine langfristige Perspektive / Mangel an Kontinuitäten / Widerspruch zur Anforderung einer Profilbildung
- Evaluation: Pseudorationalität der Evaluation und mangelnde Transparenz bezüglich der Kriterien: Wie kann Wissensproduktion gemessen werden? / Birgt auch Chance (siehe NRW)
- Controlling: Controlling hat Entscheidungs- und Gestaltungsmacht, es fehlt jedoch (oft) an thematischer Kompetenz
- Unterfinanzierung und Umstrukturierung der Hochschulen als Problem
- Es braucht Bündnisse, Vernetzung, Austausch

Die Diskussion über Situation und Zukunft von Zentren konnte in der AG nur angerissen werden, stieß aber auf reges Interesse. Daher gab es die Anregung an dieser Stelle im kommenden Jahr über (gemeinsame) Strategien weiter zu diskutieren. Thematisch wurde eine Fokussierung auf die veränderten Hochschulstruktur (Stichwort: Ökonomisierung / Drittmittel und Controlling) vorgeschlagen.

Die **AG II Entwicklung der Gender-Studiengänge** wurde moderiert von Helga Hauenschild (Georg-August-Universität Göttingen) und Ilona Pache (Humboldt-Universität zu Berlin). Ein Schwerpunkt der AG war die Reflexion institutioneller Rahmenbedingungen und curriculärer Ausrichtungen bei der Ersteinrichtung von Gender Studiengängen. Über den Stand der Entwicklung des BA-Nebenfachs an der Goethe-Universität Frankfurt referierte Marianne Schmidbaur (Goethe-Universität Frankfurt), zur Entwicklung des hochschulübergreifenden Masterstudiengangs Gender Studies „MGGM“ - Marburg-Gießen-Gender-Master sprach Barbara Grubner (Philipps Universität Marburg). Die Beiträge thematisierten verschiedene Strategien der Etablierung und Fragen zur Ausstattung mit den notwendigen Ressourcen. Ein zweiter Schwerpunkt fokussierte die Studien- und Lehrerfahrungen in etablierten Studiengängen. Dabei standen Fragen der Qualitätsprüfung und -sicherung sowie Rahmenbedingungen und Ergebnisse der Reform der BA- und MA-Studiengänge im Vordergrund. Helga Hauenschild (Universität Göttingen) zeigte Bilanzen und Perspektiven der Göttinger Geschlechterforschung auf, bevor abschließend Ilona Pache (Berlin) zur Reform der BA- und MA-Gender-Studiengänge an der HU Berlin sprach. Diese Beiträge zeigten Erfolge in den etablierten Studiengängen auf, aber auch dass strukturelle und konzeptuelle Profilmomente der Gender Studies, wie Inter- und Transdisziplinarität, nach wie Besonderheiten im akademischen Betrieb und somit anhaltende Herausforderungen sind.

AG III Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung an Kunst- und Musikuniversitäten bzw. Hochschulen im deutschsprachigen Raum

Moderation: PD Dr.in Christa Brüstle (Kunstuniversität Graz), Dr. in Andrea Ellmeier (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien), Mag. Alexander Fleischmann (Akademie der bildenden Künste Wien)

Die Umgestaltung von Kunst- und Musikhochschulen zu Kunst- und Musikuniversitäten (im deutschsprachigen Raum) stellte an diese Institutionen neue Anforderungen, zu denen auch

die Implementierung von Gleichstellungsmaßnahmen, Frauenförderprogrammen sowie Geschlechterforschung/Gender Studies gehörte, die im Kunst- und Musikbereich auf spezifische institutionelle und strukturelle, aber auch inhaltliche (fachliche) Vorbedingungen und Ausgangssituationen gestoßen ist. Ziel der Arbeitsgruppe war es, einer innerhalb der KEG bisher kaum geführten Diskussion Raum zu geben und aus dem Vergleich von Institutionen im deutschsprachigen Raum sowie zwischen Hochschulen unterschiedlicher künstlerischer Ausrichtung die entsprechenden Aspekte und aktuellen Bedingungen von Gleichstellungsmaßnahmen bzw. Frauenförderung zur Diskussion zu stellen.

Wir haben unterschiedliche Grundlagen und Szenarien an (deutschsprachigen) Kunst- und Musikuniversitäten (sowie den weiterhin gebliebenen Kunst- und Musikhochschulen) vergleichend vorgestellt sowie Fragen und Probleme der Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen, Frauenförderung (z.B. auch Mentoring) und Genderforschung/Gender Studies im Bereich der Kunsthochschulen präsentiert. Eine lebhaft diskutierte Diskussion wurde angestoßen, die aus unserer Sicht unbedingt im Gespräch mit ExpertInnen und VertreterInnen der entsprechenden Institutionen (Frauen-, Gleichstellungsbeauftragte etc.) fortgesetzt werden sollte.

Die Arbeitsgruppe wurde im ersten Teil gestaltet durch drei vorbereitete Präsentationen, begonnen hat Alexander Fleischmann mit grundlegenden Informationen zur Situation in Österreich (Frauenquoten an österreichischen Universitäten künstlerischer Ausrichtung sowie gesetzliche Grundlagen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen als Kollegialorgane).

Danach hat Andrea Ellmeier die österreichische Genderplattform (Plattform der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten) inklusive der unterschiedlichen Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Kunst- und Musikhochschulen vorgestellt und erläutert.

An dritter Stelle gab Christa Brüstle einen Überblick über die Situation in Deutschland und in der Schweiz mit einem grundlegenden Überblick über die Entwicklung der Einrichtungen von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen bzw. speziell an Kunst- und Musikhochschulen.

Zusammenfassung und Impulse für die Diskussion:

An den Kunsthochschulen finden sich in der Regel Frauen- oder Gleichstellungsbeauftragte, die für Gleichstellungspolitik, Frauenförderung, Maßnahmen für die Vereinbarkeit von Studium, Karriere und Familie, Veranstaltungen, Weiterbildung, Personalentwicklung, Mitwirkung an Berufungs- und Auswahlverfahren etc. verantwortlich sind.

Frauenbeauftragte oder Gleichstellungsbeauftragte an Kunsthochschulen sind zum Teil nur als Ansprechpartnerinnen in der Verwaltung aufgelistet, so zum Beispiel an der Hochschule für Musik und Darstellende Kunst Frankfurt am Main oder an der Staatlichen Hochschule für Musik und darstellende Kunst Stuttgart, wo die Gleichstellungsbeauftragte folgendermaßen präsentiert wird: „Aufgabe der Gleichstellungsbeauftragten ist die Chancengleichheit von Männern und Frauen im Berufsleben sicherzustellen. Wesentlicher Punkt ist deshalb die Mitwirkung der Gleichstellungsbeauftragten auf Berufungs- und Auswahlverfahren aber auch Ansprechpartnerin für MitarbeiterInnen bei geschlechterspezifischen Fragen und Problemen.“

Die Gleichstellungsbeauftragte an der Staatlichen Hochschule für Gestaltung in Karlsruhe wird so präsentiert: „Die Gleichstellungsbeauftragte und ihre Vertretung unterstützen die Hochschule bei der gesetzlich vorgeschriebenen Umsetzung der Bestimmungen zur Gewährleistung der Gleichberechtigung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern in Studium, Lehre und Beruf. Insbesondere wirkt die Gleichstellungsbeauftragte bei der Realisierung diesbezüglicher Zielvereinbarungen mit und ist ebenso Anlaufstelle für Information und Beratung der Studierenden.“

Sowohl in Deutschland als auch in der Schweiz finden sich zum Teil keine Frauenförderpläne oder Gleichstellungskonzepte oder Frauenförderrichtlinien oder Reglements für die Gleichstellung von Frauen und Männern. Jedenfalls sind solche Grundlagen an Kunsthochschulen nur zum Teil auffindbar oder sichtbar (vielleicht gibt es sie doch, aber sie werden nicht sichtbar).

Gute Beispiele von Abteilungen der Gleichstellungsbeauftragten sind zu finden beispielsweise an der Hochschule für Musik und Theater Hamburg oder an der Hochschule für Musik und Tanz Köln sowie an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover. In Hamburg wird die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt und ergänzt durch eine Konferenz der Gleichstellungsbeauftragten. In Köln wird die Gleichstellungsbeauftragte unterstützt durch die Gleichstellungskommission. Es gibt in Hamburg, Köln und Hannover auch Frauenförderrichtlinien und oder bzw. Gleichstellungskonzepte. Auch an der Kunsthochschule für Medien in Köln ist das Büro für Gleichstellung mit einem Team ausgestattet, dort werden auch beispielhaft Aufgaben und Kontexte dargestellt. Ähnlich auch an der Hochschule für bildende Künste Hamburg.

Gleichstellungspolitik und Frauenförderung sind (an Kunsthochschulen) in der Regel nicht mit Frauen- und Genderforschung bzw. Gender Studies verbunden, Ausnahme bildet auch hier z.B. die Hochschule für Musik und Theater Hamburg mit der Verbindung von Gleichstellungsbüro und der Internetplattform MUGI = Musik und Gender im Internet. Darüber hinaus ist an der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover das Forschungszentrum Musik und Gender angesiedelt. An der Hochschule für Musik und Tanz Köln werden im Kontext der Gleichstellungsbeauftragten auch Forschungsprojekte an der Hochschule vorgestellt.

In der Schweiz wird an den Kunsthochschulen in der Regel Gender & Diversity im Kontext der Abteilungen für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten betont.

AG IV Gender Studies goes online? Gender-Wissen im Netz

Gabi Jähnert (Humboldt-Universität zu Berlin)

Im Rahmen der 12. Arbeitstagung der KeG wurden im Rahmen einer AG Möglichkeiten des web2.0 und der neuen Informationsmedien für die weitere Profilierung der Gender Studies vorgestellt und andiskutiert.

Der Hintergrund für ein solches Panel liegt auf der Hand: Die wissenschaftlichen Kommunikationsstrukturen sowie die Anforderungen und Bedürfnisse in der Literaturrecherche und -bereitstellung haben sich in den zurückliegenden Jahren verändert. Wissenschaftliche Texte werden auch in den Gender Studies in Blogs und Internetforen bereitgestellt und diskutiert. Es gibt online-Zeitschriften, Gender-Wikis und Gender-Glossars.

Unter Studierenden und auch Wissenschaftler_innen erfolgt die Erstinformation über neue Themen häufig über Wikipedia und Google.

Die Akzeptanz für Open Access und für reine Online-Publikationen ist – wie in den Geistes- und Sozialwissenschaften insgesamt – jedoch immer noch gering. Die oftmals prekäre und doppelte Verankerung der Geschlechterforschung – innerhalb von Disziplinen und als interdisziplinäres Fach – bringt für die Literatursuche und -bereitstellung noch einmal besondere Herausforderungen mit sich.

Vor diesem Hintergrund sollte die AG exemplarisch einige dieser Projekte und Rechercheinstrumente vorstellen und dem Erfahrungsaustausch über Herausforderungen in diesem Feld dienen.

Karin Aleksander (Genderbibliothek ZtG, HU Berlin), gab zunächst einen Überblick über Online-Genderressourcen aus bibliothekarischer Sicht. Diese entwickelten sich seit Mitte der 1990er Jahre für die deutschsprachigen Länder – von ausführlichen, systematischen und wertenden Linklisten zu den Quellen inter/nationaler Frauen- und Geschlechtereinrichtungen (besonders USA) zu immer mehr eigenständigen Angeboten wie Online-Kataloge und – Datenbanken, Volltexte, Weblogs samt Audio-/Videobeiträgen, Mailinglisten etc. Diese Angebote existieren sowohl speziell von Einrichtungen der Frauen- und Geschlechterstudien als auch fachspezifisch mit Genderaspekt und sogar integriert in allgemeine Bibliothekskataloge (v.a. Schweiz und Österreich).

Die quantitative Vielfalt wird allerdings bisher weder ausreichend für alle kommuniziert noch systematisch widergespiegelt und bewertet. Dafür sind sowohl ein gemeinsamer Ort (z.B.: LOTSE-Projekt, Repositorium, META-Projekt) als auch eine kontinuierliche Zusammenarbeit (Information und Austausch) zwischen den (Gender-)Bibliotheken und den Gender Studies (Lehrenden). Es bleiben so grundlegende Herausforderungen zu diskutieren wie Kanonisierung, Institution-Autonomie und v.a. die Verschlagwortung/Systematik von Genderbeständen in Bibliotheken - und damit ihre Sichtbarkeit in allgemeinen Ressourcenpools.

Marius Zierold (Berlin) stellte das META- Datenbankprojekt zu Ressourcen der Frauenbewegung und Frauen- und Geschlechterforschung vor.

Finanziert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend soll innerhalb einer Projektlaufzeit von drei Jahren (Oktober 2012 – Oktober 2015) die erste Version einer zentralen Bestandsdatenbank der ca. 40 Frauen-/ Lesbenarchive, -bibliotheken und -dokumentationsstellen in den deutschsprachigen Ländern nutzbar sein.

Zum einen sollen die vielfältigen Dokumente der Frauenbewegung und Frauen- und Geschlechterforschung in Form von Akten, Büchern, Plakaten etc. sichtbar gemacht und über einen eigenen Onlinekatalog einem breiteren Publikum zugänglich gemacht werden. Zum anderen sollen die umfassenden Ressourcen der Frauen- und Geschlechterforschung Teil der etablierten und entstehenden Informationssysteme der Universitätsbibliotheken, Bibliotheksverbände, europäische Datenbankenprojekte usw. werden.

Anja Michaelsen (Ruhr- Universität Bochum) stellte das *onlinejournal kultur & geschlecht* (<http://www.ruhr-uni-bochum.de/genderstudies/kulturundgeschlecht>) vor. Das onlinejournal besteht seit 2007 und wird halb-jährig von Astrid Deuber-Mankowsky und Anja Michaelsen am Institut für Medienwissenschaft der Ruhr-Universität Bochum herausgegeben. Es

unterstützt durch die redaktionelle Betreuung die Autorinnen und Autoren, die mehrheitlich am Übergang vom Studium zu einer weiteren wissenschaftlichen Tätigkeit stehen, im wissenschaftlichen Schreiben. Zugleich stellt es eine leicht zugängliche Plattform für transdisziplinäre Geschlechterforschung an der RUB dar, mit einem Schwerpunkt auf Fragen der Medialität und der Körperlichkeit und Sexualität. Es ist als ein in dreifacher Weise wirkendes Instrument angelegt: es dient als Gleichstellungsinstrument, es fördert den wissenschaftlichen Nachwuchs und es macht die kulturwissenschaftliche Geschlechterforschung an der RUB sichtbar. Das Projekt wird vom Rektorat und der Fakultät für Philologie gefördert. Die 12. Ausgabe ist im Februar 2014 mit einer Sonderausgabe erschienen, die von der studentischen Initiative Game Studies herausgegeben wird und deren Schwerpunkt auf der Untersuchung disziplinierender und vergeschlechtlichender Prinzipien des (Computer-)Spielens liegt.

Gabriele Jähnert (ZtG, HU Berlin) stellte eine Projektinitiative der FU Berlin (A. Runge) und der HU Berlin (K. Aleksander/G. Jähnert) zur Einrichtung eines Open-Access-Repositorys für die Geschlechterforschung vor. Die Ergebnisse der Geschlechterforschung sollen technisch gesichert, frei und breit zugänglich und langfristig verfügbar gemacht werden. Sie stehen damit der wissenschaftlichen Community für eine intensivere wissenschaftliche Rezeption und Auseinandersetzung zur Verfügung. Dies impliziert einfache und inklusive Lösungen für Ablage, Speicherung, Erschließung, Nachnutzung, Datenaustausch, Vernetzung und Kooperation. Damit soll ein Ort geschaffen werden, der den Anforderungen eines teils disziplinär, teils inter- und transdisziplinär ausgerichteten Forschungsfeldes genügt und damit das *discipline building* unterstützt. Gleichzeitig soll durch das Repository auch die Sichtbarkeit der in der Geschlechterforschung tätigen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler verbessert und diese durch integrierte bzw. ergänzende Beratungs- und Serviceangebote unterstützt werden. Um ein solches Vorhaben umsetzen zu können, ist ein Förderantrag an die DFG und eine enge Kooperation mit den Genderforscher_innen und –einrichtungen geplant.

Daniel Diegmann und **Juliane Keitel** (Universität Leipzig) präsentierten das Gender Glossar (www.gender-glossar.de), in dem Definitions- und Einordnungsbeiträge zu genderwissenschaftlich relevanten Begriffen, aber auch zu gesellschaftlichen und kulturellen Institutionen zur Verfügung gestellt werden. Damit soll eine Plattform bereitgestellt werden, deren Beiträge den Standards wissenschaftlicher Veröffentlichungen, wie z.B. Zitierfähigkeit, entsprechen und dabei jederzeit online zur Verfügung stehen. Über ein Review-Verfahren begutachten Expert_innen verschiedener akademischer Disziplinen jeden eingereichten Beitrag. Auf diese Weise wird die Qualität der Veröffentlichungen sichergestellt. Das Gender Glossar ist ein transdisziplinäres, universitätsübergreifendes Projekt. Es entstand aus dem Projekt Glossar Geschlechterforschung der Freien Universität Berlin und wurde 2012 durch Mitarbeiter_innen des Lehrstuhls für Schulpädagogik/Schulentwicklungsforschung und des Zentrums für Frauen und Geschlechterforschung (FraGes) der Universität Leipzig neu konzeptioniert und gerelauncht.

AG V Protokoll: Gender in der Lehre am Beispiel der Medizin

Leitung/Moderation: Ulrike Nachtschatt, Sandra Steinböck, Anja Vervoorts,

Die Moderatorinnen gaben in Form von kurzen Impulsreferaten jeweils einen Einblick über Gender Medizin in den Curricula der

- Heinrich Heine Universität Düsseldorf
Nach einem Überblick über rechtliche Grundlagen und Gleichstellungsregelungen, werden bereits bestehende Maßnahmen und das drittmittelgeförderte Projekt „Männer, Frauen, Medizin“ vorgestellt.
- Medizinischen Universität Wien
Überblick zu den bestehenden Lehrveranstaltungen und Maßnahmen aus dem Arbeitsbereich „Integration von Geschlechterforschung in das Curriculum“: LV-Angebot, Sensibilisierungsmaßnahmen, Werkzeuge
- Medizinische Universität Innsbruck.
Überblick über die Lehre der Gender Medizin: Pflichtlehre, Wahlfach und methodisch-didaktische Lehre für HabilitandInnen; Konzeption und Inhalte der Lehrveranstaltungen; Genderspezifische Angebote für die Bereiche Forschung und klinische Praxis, Diskussion der aktuellen Herausforderungen und Ausblick

Mit den elf Teilnehmer_innen wurden anschließend folgende Fragen diskutiert.

1. *In der Medizin gibt es die Tendenz, Gender Medizin auf biologische Faktoren zu reduzieren und damit in einem rein naturwissenschaftlichen Paradigma zu verharren. Welche Möglichkeiten, Strategien, Methoden kennen Sie, um diese Reduktion zu vermeiden und der Komplexität des Begriffs Rechnung zu tragen? Welche Erfahrungen haben Sie damit?*

Als wichtig wird die Unterscheidung von „Gender Medizin“ im Gegensatz zu einer Medizin, die lediglich das biologische Geschlecht berücksichtigt, erachtet. Auch die Begriffe „Gender“ und „Sex“ werden in diesem Zusammenhang oft nicht präzise verwendet und führen so zu Missverständnissen und Verwirrung, sowie zu einer Vermischung der Sachverhalte.

Bei der Krankheitsentstehung, Prävention und Diagnose und Therapie sollte zwischen biologischen Ursachen und soziokulturellen Ursachen unterschieden werden. Die Epigenetik ist ein Beispiel dafür, wie Umwelt sich auf die Biologie auch nachfolgender Generationen auswirkt. Dieses Thema hat sich bis jetzt als geeignet erwiesen Ärzt_innen und Naturwissenschaftler_innen für die Relevanz des Themas „Gender Medizin“ zu sensibilisieren.

Naturwissenschaftler_innen für die Relevanz des Themas „Gender Medizin“ zu sensibilisieren.

Die Subtilität des Begriffes „Gender“ macht eine kritische Diskussion zu Fragen nach Geschlechterdifferenz und ihrer eventuell diskriminierenden Auswirkungen oft schwer. Die Vorstellungen der Gegensätzlichkeit von "Frau-Mann-sein" erschweren diese Diskussion im fächerübergreifenden Diskurs. Zum einen wird nicht von Allen die Veränderung von "frauenzentrierten" zu "geschlechtervielfältigen" Überlegungen wahrgenommen, zum anderen wird darunter auch häufig eine Fokussierung und Bestätigung von Geschlechterdifferenz verstanden und nicht die kritische Auseinandersetzung mit binären Gendervorstellungen.

Die Betrachtung des Geschlechts als Konstruktion wird im medizinischen Kontext wegen der schwierigen Anwendbarkeit in der Praxis oft nicht berücksichtigt.

Die „Logik“ des Fachs Medizin unterscheidet sich stark von denen der Sozialwissenschaften. Das Wissen in der Medizin und den medizinnahen Naturwissenschaften wird anders und eher unter Berücksichtigung der Aspekte des biologischen Geschlechtes generiert.

So kommt es zu unterschiedlichen Modellentwicklungen in der Betrachtung der Geschlechter und der Geschlechtsunterschiede in den verschiedenen Fachbereichen.

AG VI Protokoll

Was heißt gender- & diversitygerechte Didaktik?

Moderation: Urte Böhm, Daniela Marx, Sandra Smykalla

Die AG hat in Form eines Workshops mit über 30 Teilnehmenden stattgefunden: Nach einer soziometrischen Übung zum thematischen Einstieg gaben die Moderatorinnen einen kurzen Input zu hochschuldidaktischen Trends sowie gender- und diversitygerechter Didaktik und stellten die Ergebnisse ihrer kritischen Praxisreflexion zur Diskussion. An drei Thementischen wurden zum Abschluss des Workshops Desiderata kritisch diskutiert.

Der Input stellte die zentralen Anliegen des Bologna-Prozesses vor, der auf einen Wandel der Lehr- und Lernkultur im Sinne eines „Shift from Teaching to Learning“ zielt. Dies hebt die Bedeutung der Studierendenzentrierung und Kompetenzorientierung in der Lehre, sowie der Studierbarkeit des Studiums hervor, fokussiert auf lebenslanges Lernen und fordert eine stärkere Durchlässigkeit der Hochschulen. Ausgehend vom Postulat einer „zunehmend heterogenen Studierendenschaft“ werden in der Hochschuldidaktik in Anlehnung an die Bologna-Ziele veränderte Lehr-/Lernszenarien entworfen, die einen fundamentalen Wandel der Didaktik im weiten Sinne fordern. Sie setzt mit vielfältigen Maßnahmen zwischen Kompetenzentwicklung einzelner Lehrenden, Curriculumentwicklung und Strategieentwicklung an der Hochschule auf der individuellen, der Programm-/Fachbereichsebene sowie der institutionellen Ebene an.

Der Ansatz einer gender- und diversitygerechten Didaktik, die sich als intersektional und antidiskriminatorisch versteht, erfordert, diese Entwicklungen zu erweitern und zu durchkreuzen. Studierendenzentrierung und Kompetenzorientierung werden um folgende Fragestellungen angereichert: Welche Lebenslagen von Studierenden befördern oder behindern Bildungsprozesse bzw. sind mit Privilegien oder Benachteiligungen verbunden? Welche Strukturen ermöglichen diskriminierungsfreie Lehre? Gender- und diversitygerechte Hochschuldidaktik zielt vielfach auf die Individualisierung und Ausdifferenzierung von Lehr-/Lernprozessen, muss sich dabei jedoch verschiedenen Fragen stellen: Welche Vor- und Nachteile bieten zielgruppenspezifische vs. zielgruppenübergreifenden Angeboten? Wie ist mit dem Dilemma der drohenden Reifizierung von Differenz insbesondere bei zielgruppenspezifischen Angeboten umzugehen?

Eine kritische Reflexion der aktuellen, durch verschiedene Förderprogramme stark dynamisierten hochschuldidaktischen sowie gender- und diversitybezogenen Praxis an Hochschulen ergibt: Einerseits gibt es einen Boom an hochschuldidaktischen Maßnahmen, die häufig theorie-/forschungsfern und mit wenig Gender- & Diversitykompetenz und Bezug

zu Gleichstellungs- und Genderdiskursen durchgeführt werden. Andererseits werden vielfältige Diversity-Maßnahmen etabliert, denen nicht selten eine verkürzte, unreflektierte Verwendung des Diversity-Begriffs zugrunde liegt: Diversität wird vielfach als individuelle „Lernendenverschiedenheit“ (Motivation, Lernstile, Vorwissen), nicht jedoch als Ausdruck Sozialer Ungleichheitsverhältnisse verstanden und Genderforschung (insbesondere die sozialwissenschaftliche) zu Lehr-Lern- und Bildungsprozessen bleibt unberücksichtigt.

An drei Thementischen wurden abschließend good practice Beispiele, Gefahren und Risiken sowie Anregungen, Wünsche und offene Fragen zu folgenden Themenbereichen erarbeitet:

1. Möglichkeiten der Verbindung von Genderforschung & Hochschuldidaktik, 2.

Weiterentwicklung von Lehr-/Lernmethoden, 3. Integration von Gender- und

Diversitythemen in Lehre & Studium.

Offene Fragen aus den Thementischen waren:

- Ist Genderforschung in der Hochschuldidaktik überhaupt politisch gewollt?
- Wie lässt sich emanzipatorische Genderforschung in die Hochschuldidaktik integrieren?
- Welches Genderwissen befördern/verwenden die Fächer?
- Gender- und Diversitykompetenz: Wie Lehrende qualifizieren?
- Wie lässt sich Diversität von Student_innen mit einer Perspektive auf Soziale Ungleichheiten bei der Gestaltung von Lehr- und Lernmethoden in den Blick rücken ohne gleichzeitig Differenzen zu reifizieren?
- Inwiefern bieten sich zielgruppenspezifische Angebote an bzw. eine Gestaltung von Lehrformaten nach dem „universal design“?
- Inwiefern könnte „undoing gender“ als attraktive und alternative Strategie zum „Gendering“ zu Bedeutung gelangen?

Ideen & Handlungsbedarfe, die identifiziert wurden:

- Gender & Diversity-Aspekte als Fachstandard in Modulbeschreibungen, als Pflichtveranstaltungen und in fachspezifischer Didaktik verankern.
- Da additive Lehrangebote wenig TN haben: Schneeballsystem und Win-win-Situation schaffen
- Räume zur Reflexion über Lehre in Verbindung mit Gender- und Diversityaspekten schaffen + Ressourcen gewinnen bzw. zur Verfügung stellen

Die AG hat vielschichtige Diskussionen aufgeworfen und viele Facetten des Themas angerissen.

Deutlich ist dabei geworden, dass ein Bedarf besteht, an dem Thema weiter zu arbeiten.

Der Impulsvortrag der Moderatorinnen wird voraussichtlich auf den Seiten der KEG eingestellt.

Kontakt:

Urte Böhm, Zentrum ASH-IQ, Alice Salomon Hochschule Berlin, boehm@ash-berlin.eu

www.ash-berlin.eu/ashiq

Dr. Daniela Marx, Gleichstellungsbüro, Georg-August-Universität Göttingen, daniela.marx@zvw.uni-goettingen.de, www.uni-goettingen.de/gleichstellungsbuero

Dr. Sandra Smykalla, Team Hochschuldidaktik, Fachhochschule Kiel, ssmykalla@gmx.de, www.fh-kiel.de/hdgenderdiversity

AG VII Integratives Gendering in der Forschung – ein Prinzip der Leuphana Universität zur Qualitätsentwicklung

Moderation: Dipl. Soz. Nele Bastian

Inhalt

Mit der Fusion der Universität Lüneburg und der Fachhochschule Nordostniedersachsen entstand 2005 die Leuphana Universität Lüneburg. Die Leuphana Universität ist eine niedersächsische Stiftungsuniversität. Humanismus, Nachhaltigkeit und Handlungsorientierung bilden die Leitlinien, mit denen sich die Leuphana Universität den Herausforderungen der Zivilgesellschaft des 21. Jahrhunderts hin ausrichtet.

Im Zeichen dieser Neuausrichtung wurde 2006 das Prinzip des ‚Integrativen Gendering‘ u.a. von Dr. Bettina Jansen-Schulz entwickelt und 2008/2009 um Diversity erweitert. Diversity wird seither nicht additiv zu Gender betrachtet. Vielmehr bildet Diversity ein Spektrum, das verschiedene Vielfaltsdimensionen umfasst, welche jeweils in einer wechselseitigen Beziehung mit der Kategorie Gender verknüpft sind.

Das Integrative Gendering und Diversity zielt auf die Berücksichtigung von Gender-Diversity Aspekten im alltäglichen Prozess von Lehre, Forschung, Transfer, Organisations- und Personalentwicklung und versteht dies als ein Qualitäts- und Profilelement.

Die Konzeptionierung und Realisierung des Integrativen Gendering und Diversity fokussiert sowohl auf die Förderung der Geschlechterforschung und Forschungen zu Diversity als auch auf die Verankerung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit.

Beispiele der Umsetzung des Ansatzes in der Lehre und Transfer

- Gender-Diversity -Zertifikat (BA)
- Workshops in dem hochschuldidaktischen Programm
- Teilzeitstudium für Studierende mit beruflichen oder familiären Verpflichtungen
- Vorwahlrecht für Studierende mit Familienverantwortung und Teilzeitstudierenden
- Beratung und Unterstützung durch das Frauen- und Gleichstellungsbüro für gender- und diversityorientierte Forschungs- und Lehrprofilen sowie eine geschlechtergerechte vielfaltorientierte Hochschulentwicklung

Beispiele der Umsetzung des Ansatzes in Organisations- und Personalentwicklung

- Gleichstellung in Hochschulentwicklungspläne
- Gleichstellung und Genderforschung in Entwicklungsplanungen der vier Wissenschaftsinitiativen Nachhaltigkeitsforschung, Kulturforschung, Management & Entrepreneurship, Bildungsforschung/Lehrerbildung
- Familienservice
- Leitlinie gegen Diskriminierung, Gewalt und sexuelle Belästigungen

- Realisierung von Geschlechtergerechtigkeit als Qualitätskriterium in der Systemakkreditierung
- gender- und diversityorientierte Qualitätskriterien für die Lehrevaluation

In diesem Kontext steht die Weiterentwicklung des Konzeptes des Integrativen Gendering und Diversity auf dem Bereich der Forschung. Damit soll auch dem Niedersächsischen Hochschulgesetz §3 Abs. 3 nachgekommen werden, dass die Durchsetzung der Chancengleichheit von Frauen und Männern und der Beseitigung bestehender Nachteile sowie auch die Förderung der Frauen- und Geschlechterforschung im Gleichstellungsauftrag fordert. Im Bereich der Förderung der Geschlechterforschung und Forschungen zu Diversity orientiert sich der Ansatz weniger auf Formen separate Institutionalisierung in einzelnen Forschungsbereichen oder gar auf Voll-Denominationen von Professuren. Beabsichtigt sind vielmehr Inhalte, Ansätze und Ergebnisse aus der Geschlechterforschung in alle Forschungsinitiativen einzubeziehen. Damit will die Universität die Komplexität und Wechselseitigkeit von gesellschaftlichen Entwicklungen und Geschlechterverhältnissen anerkennen sowie das Potenzial der Geschlechterforschungen für die Entwicklung von Innovationen integrieren. Zudem kann hierdurch Verantwortung gegenüber geschlechtlich kodierter Wissenschaft und Forschung übernommen werden. Ferner ermöglicht eine gender-diversity sensible Forschung die Erfassung der Komplexität gesellschaftlicher Verhältnisse und Entwicklungen und zieht eine gendersensible Lehre nach sich. Auf der Ebene der Stärkung der Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit zielt das Integrative Gendering und Diversity auf die Hebung von Gender-Diversity Aspekten bei der strukturellen Gestaltung von Forschungsprozessen. Denn durch eine möglichst sichtbare und vielfältige Beteiligung von Wissenschaftlerinnen sowie die Integration von Gender-Kompetenzen in die zu untersuchenden Forschungsgegenstände werden geschlechtsbezogene Verzerrungseffekte (Gender Bias) vermieden und die Wettbewerbsposition durch Interdisziplinarität gestärkt.

Beispiele der Umsetzung vom Integrativen Gendering und Diversity in Forschung:

- Leitfaden zur Ermittlung von Gender-Diversityaspekten in den Forschungsprojekten
- Ringvorlesungen
- Promotionsstipendien zu Gender-Diversity
- Netzwerk zu Gender-Diversity für wissenschaftliche Nachwuchskräfte
- Forschungsdatenbank Pure
- Forschungsprojektberatung durch das Frauen- und Gleichstellungsbüro in Kooperation mit dem Forschungsservice
- Zielvereinbarungen
- Selbstverpflichtung gegenüber den forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG
- Gleichstellung als Kriterium der Qualitätssicherung in Berufungsverfahren

- Initiierung und Organisation von Round Tables für Professorinnen
- Stipendien zur Habilitation für Wissenschaftlerinnen
- Nachwuchsförderung durch Mentoring

Diskussion

Im Rahmen der 12. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum vom 13.-14.02.2014 hat sich die Arbeitsgruppe nach einem Input entsprechend der oben skizzierten Inhalten unter dem Titel ‚Integratives Gendering und Diversity in der Forschung ein Prinzip der Leuphana Universität zur Qualitätsentwicklung‘ zur Bearbeitung folgender Fragen geteilt:

- Welche Risiken und Chancen sehen Sie im Ansatz des integrativen Gendering und Diversity in der Forschung? Welchen Beitrag kann die interdisziplinäre Integration von Gender-Diversityforschungsfragestellungen zur Steigerung der Qualität von Forschung leisten?
- Wie verstehen Sie Ihre Rolle an ihrer Hochschule? Welche Aufgaben und Ziele verbinden Sie mit Ihrer Rolle?

Die im Anschluss zusammengetragenen Ergebnisse weisen folgende These auf:

Der Ansatz des Integrativen Gendering und Diversity braucht eine Diskussion darüber von welcher Qualität die Gender-und Diversityforschung im Integrativen Ansatz sein soll und sein kann.

Die Risiken des Ansatzes des Integrativen Gendering und Diversity liegen in der Möglichkeit:

- des Verschwindens von genuinem Ansatz der Geschlechterforschung, Geschlecht als spezifische Kategorie zu behandeln und anzuerkennen.
- der Banalisierung und Beliebigkeit von Gender und Diversity als Thema und Perspektive in Forschung.
- den reflexiven Umgang der Geschlechterforschung mit Wissensproduktion und Wissenschaftsverständnis zu verlieren.

Der Ansatz des Integrativen Gendering und Diversity beinhaltet die Herausforderung:

- die Unterschiedlichkeit der Disziplinen zu berücksichtigen und die unterschiedliche Umsetzbarkeit des Ansatzes in den Disziplin:
 - Welche Disziplin trägt wie und wo zur Reproduktion eines androzentristischen und ethnozentristischen durch die Wissensproduktion in der Forschung bei
 - Gemeinsames Qualitätsmerkmal könnte sein, dass alle Wissenschaftler_innen über ihre Form der Wissensproduktion Rechenschaft ablegt.

Die Rollen von

- Genderexpert_innen kann, die einer Impulsgeber_in sein, in dem sie

- das Potenzial und die Relevanz von Gender in diverse Verfahren, insbesondere auch in Berufungsverfahren, verdeutlicht
- Gender als Perspektive bei Antragsstellungen und

in Forschungsprojektentwicklung verankert.

- einer Gleichstellungsbeauftragte kann, die einer Impulsgeberin in Gremien und insbesondere in Berufungsverfahren sein, in dem sie
 - Gleichstellungs- und Genderaspekten in Profildokumente integriert

Verfahren strukturiert und standardisiert