
„Konferenz der Einrichtungen für
Frauen- und Geschlechterstudien im
deutschsprachigen Raum“ (KEG)

Dokumentation der 19. Arbeitstagung

4. Februar 2021
online | 10 bis 15 Uhr

www.genderkonferenz.eu

Am 4. Februar 2021 fand die 19. Arbeitstagung der "Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum" als ein digitales, fünfstündiges Treffen statt. Selbstverständlich war es in dieser zeitlichen Dichte und virtuellen Distanz ein deutlich anderes und auch herausforderndes Format für die KEG. Darum freut es uns umso mehr, dass 85 Personen aus allen drei Ländern aktiv daran mitgewirkt haben und einen sehr informativen und inspirierenden Erfahrungs- und Perspektivenaustausch in Form vielstimmiger, wertschätzender und produktiver Dialoge mitgestaltet haben. Hierfür möchten wir uns an dieser Stelle auch noch einmal herzlich bedanken, denn wir wissen, dass uns Alle die derzeitigen Lebens- und Arbeitsbedingungen schwer zu schaffen machen und unsere Ressourcen stark belasten.

Wir freuen uns auf die nächste Arbeitstagung der KEG im Februar 2022 und eine Fortsetzung des trinationalen Austauschs.

Michèle Amacker, Andrea Ellmeier, Morena Groll und Dirk Schulz

Das Sprecher*innenteam der KEG

Programm 19. Arbeitstagung 4. Februar 2021

10:00 – 10:15	Eröffnung
10:15 – 12:00	„Strukturbegutachtung Gender Studies“
12:00 – 12:30	<i>Mittagspause</i>
12:30 – 14:00	Parallele Arbeitsgruppen & Foren
	1. Geschlechtervielfalt an Hochschulen
	2. Gender MINT in Zeiten Digitaler Lehre: Herausforderungen, Austausch von Erfahrungen und Lösungsansätzen
	3. Universitärer Arbeitsalltag unter Corona-Rahmenbedingungen: Herausforderungen für die Chancengerechtigkeit
	4. Ad hoc-Gruppen
14:00 – 14:15	<i>Pause</i>
14:15 – 15:00	Abschlussplenum

„Strukturbegutachtung Gender Studies“

Nach der Eröffnung der Tagung durch die Sprecher*innen ging es im Plenum um das Thema „Strukturbegutachtung der Gender Studies“. Aktueller Anlass hierfür war, dass es ab Mitte 2021 eine solche Begutachtung der Gender Studies durch den Wissenschaftsrat in Deutschland geben wird und bereits im Vorfeld damit verbunden sehr unterschiedliche Hoffnungen und Befürchtungen deutlich wurden. Zunächst gab es einen kurzen Input zum aktuellen „Stand der Dinge“ in Bezug auf die bereits beschlossene Strukturbegutachtung in Deutschland. Im Anschluss gab es eine sehr lebendige, trinationale Diskussion, besonders in Bezug auf die wohl zentrale Frage, wie die Heterogenität, Komplexität, Interdisziplinarität und Dynamik der Gender Studies als wissenschaftlich zukunftsweisende Qualitätsmerkmale bei einer solchen Begutachtung herausgestellt und konsolidiert werden können. Gerade im Dialog der drei an der KEG beteiligten Länder wurde deutlich, wie unterschiedlich Gender Studies durch Institutionen, Zentren, Netzwerke und Personen, jeweils vertreten, organisiert und koordiniert sind.

Die Prekarität der Gender Studies – in institutioneller und (wissenschafts)politischer Hinsicht - wurde durch die Diskussion allerdings als ein gemeinsames Problem deutlich herausgestellt. Die Hoffnung, die darum mit einer Strukturbegutachtung verbunden ist, liegt in der möglichen Validierung und Stärkung eines vielfach unterfinanzierten und gleichzeitig überbeanspruchten Wissenschaftsfeldes. Nicht nur die für die Hochschullandschaft bedauerlicherweise allgemein gültigen fragilen Strukturen, befristete Arbeitsverträge und Teilzeitbeschäftigungen erschweren die Konzentration auf die „eigentliche“ Arbeit, sondern zusätzlich auch eine andauernde Konfrontation mit Vorbehalten und Skepsis und dem damit verbundenen permanenten Erklärungs- und Legitimierungsdruck. Für die Gender Studies sind darum neben spezifischen Förderungsformaten für Forschung auch stabilisierende Ressourcen notwendig, die die lokalen universitären und außeruniversitären Arbeitsstrukturen (Professuren, Zentren, Studiengänge, Zeitschriften, Wissenstransfer/ Öffentlichkeitsarbeit Forschungseinrichtungen...) der Geschlechterforschung nachhaltig absichern. Aus dieser Plenumsdiskussion heraus bildete sich eine ad-hoc-Gruppe, die am Nachmittag der KEG ein Dokument verfasste, das zentrale Aspekte zur Stabilisierung bzw. zur Verbesserung der Arbeitssituation der Zentren/Einrichtungen enthält. Dieses wurde an die sogenannte „Task Force“ weitergeleitet, die mit Hilfe einer großen Umfrage im Feld und mit Unterstützung vieler Personen, Zentren und Netzwerke ein Positionspapier zur Situation der Gender Studies entwickelt, welches dem Wissenschaftsrat als Orientierungshilfe bei seiner Begutachtungsarbeit dienen soll.

Dirk Schulz | GeStiK Gender Studies in Köln, Universität zu Köln

1. Open Space „Geschlechtervielfalt an Hochschulen“

Ergebnisprotokoll Forum Geschlechtervielfalt

29 Personen haben teilgenommen

Es gab 3 Inputs zu je 5 Minuten. Daran anschließend wurde in 3 Kleingruppen vertiefend zu den Themen der Inputs diskutiert.

Moderation: Ingrid Schacherl, Armanda Pilinger und Fleur Weibel

Ingrid Schacherl ist Leiterin der Koordinationsstelle Frauenförderung, Geschlechterforschung, Diversität an der Akademie der bildenden Künste in Wien. Dort wurde von 2017-2019 das Non-Binary Universities Projekt umgesetzt. Daraus sind zwei Publikationen entstanden: die Broschüre «trans. inter*.nicht binär» und das Vademekum zu geschlechtergerecht(er)en Universitäten. www.akbild.ac.at/non-binary-universities

Fleur Weibel ist Geschäftsleiterin des Think Tank Gender & Diversity der Schweizer Hochschulen. Der Think Tank verfolgt seit 2018 das Ziel, das Wissen und die Kompetenzen in den Bereichen Gender und Diversity in Forschung und Diversitätsarbeit zu vernetzen, weiterzuentwickeln und mit der Öffentlichkeit zu teilen und damit zur Förderung einer diversitätsgerechten, inklusiven und diskriminierungssensiblen Schweizer Hochschullandschaft beizutragen. www.thinktank-gender-diversity.ch

Armanda Pilinger ist stellvertretende Leiterin des Büros für Gleichstellung und Frauenförderung an der Technischen Universität Graz und dort zuständig für den Bereich „Gender- und Diversitätsmainstreaming“, wo Maßnahmen zur Kulturveränderung und größeren Repräsentanz von unterrepräsentierten Gruppen entwickelt werden. Im Sinne der Geschlechtervielfalt sind das bisher Empfehlungen zur Geschlechterinklusive Sprache und die Umwidmung von Toiletten im Bestand. <http://www.tugraz.at/go/diversitaet>

Geschlechtsidentität im Rahmen des Zulassungsreglements der Universität Zürich - Tanja Neve-Seyfarth

Tanja Neve-Seyfarth leitet die Projekte Nachwuchsförderung, Vereinbarkeit und LGBTIQ in der Abteilung Gleichstellung und Diversität an der Universität Zürich.

Die Universität Zürich (UZH) hat 2018 im Zulassungsreglement den §6 Geschlechtsidentität aufgenommen. Dadurch können Studierende jederzeit und ganz niederschwellig (ohne Gutachten) ihre Geschlechteridentität ändern (jedoch nur binär) und auch einen anderen Vornamen registrieren lassen. Alle studienrelevanten Papiere wie Zeugnisse usw. werden geschlechtsneutral ausgestellt. Auch auf dem Studienausweis gibt es keinen Geschlechtmarker mehr. Studierende können auch das Geschlecht in Abschlussdokumenten ändern lassen (§ 44), wenn das Geschlecht später geändert wurde.

<https://www.gleichstellung.uzh.ch/de/angebote/lgbtiq.html>

<https://www.uzh.ch/cmsssl/de/studies/application/legalbasis.html>

Platz für Alle – Bauliche Realitäten und rechtliche Rahmenbedingungen geschlechtsneutraler Toiletten am Beispiel der Universität Linz - Josef Michael Kreutz-Soxberger

Josef Michael Kreutz-Soxberger arbeitet und übersetzt im Referat Gender & Diversity Management an der Johannes Kepler Universität Linz zu den Themen Geschlechtervielfalt, Gleichstellung und Geschlechtergerechtigkeit.

Wie Josef in seiner Präsentation ausgeführt hat (siehe Anhang), regeln die Arbeitsgesetze in Deutschland, Österreich und der Schweiz, dass ein Angebot an geschlechtlich getrennten Toiletten zur Verfügung stehen muss. Eine gesetzliche Grundlage für nicht-binäre Toiletten gibt es hingegen nicht. Josef rät in seinem Vortrag dezidiert davon ab, barrierefreie Toiletten in nicht-binäre Toiletten umzuwidmen. Vielmehr schlägt Josef vor, den (jeweils pro Institution anhand der Mitarbeitenden zu berechnenden) „Toilettenüberschuss“ der geschlechtergetrennten Toiletten in zusätzliche nicht-binäre Toiletten umzuwidmen. Ein zusätzliches Angebot geschlechtsneutraler Toiletten neben den

geschlechtergetrennten Toiletteneinrichtungen würde der Forderung nach Schutzräumen für weiblich identifizierte Personen entsprechen. Wie der lebhaft Austausch im Anschluss an Josefs Präsentation verdeutlicht hat, lässt sich an den Toiletten – verstanden als „großem Einendem“ – sehr viel aufzeigen und verhandeln, wobei im besten Fall in divers zusammengesetzten Gruppen nach konkreten Lösungen für den jeweiligen Kontext gesucht wird.

Geschlechtliche Vielfalt und Frauenförder-/Gleichstellungspolitiken an Hochschulen- Lisa Mense

Lisa Mense ist wissenschaftliche Mitarbeiter_in / Stellvertr. Leitung in der Koordinations- und Forschungsstelle des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW und Lehrbeauftragte an der Universität Duisburg-Essen mit dem Themenschwerpunkt Gender und Queer Studies.

Lisa Mense: Jenseits eines binären Personenstandsrechts? Ein historisches Urteil und die Mühen der Ebenen. Quelle (vom 16.2.21) https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00070084/Mense_Jenseits_Personenstandsrechts.pdf

Termine:

Die Vorbereitung für das nächste Forum Geschlechtervielfalt ist für September 2021 geplant.

KEG 2022 im nächsten Jahr in Kassel am Mi 2. und Do 3.2.2021. <http://gender-gerecht.org/keg2021>

Kontakte

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

Julia Scholz, GeStiK - Gender Studies in Köln, j.scholz@uni-koeln.de

Schweiz:

Fleur Weibel, Universität Basel, ThinkTank Gender & Diversity, fleur.weibel@unibas.ch

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

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

Geschlechtervielfalt an Hochschulen

Diskussionsforum an der 19. Arbeitstagung der KEG

04. Februar 2021 | 12.30 – 14.00 Uhr

Wir laden Sie ein, Ihren Namen, Ihre Institution/Ort und Ihr Pronomen anzugeben. Wählen Sie dafür die Rubrik Teilnehmer – Funktion Mehr – Funktion Umbenennen.

Dann bitten wir Sie, Ihr Mikro grundsätzlich ausgeschaltet zu lassen. Die Diskussion wird anhand des Chats moderiert. Sie haben zwei Möglichkeiten sich an der Diskussion zu beteiligen:

- Sie können sich im Chat mit Ihrem Namen für einen mündlichen Redebeitrag melden (kein Handheben) und werden von der Moderation aufgerufen, sich selbst zu ‘unmuten’ und zu sprechen. Danach bitte wieder auf ‘mute’ stellen.
- Sie können Ihre Fragen/Kommentare in den Chat schreiben, diese werden dann von der Moderation vorgelesen.
- Arbeits-Du

Geschlechtervielfalt an Hochschulen

Ablauf Diskussionsforum

Teil I : 3 Inputs zu je 5 Minuten – anschließend Ad hoc Fragen

- **Geschlechtsidentität im Rahmen des Zulassungsreglements der Universität Zürich**
Tanja Neve-Seyfarth
- **Platz für Alle – Bauliche Realitäten und rechtliche Rahmenbedingungen geschlechtsneutraler Toiletten am Beispiel der Universität Linz**
Josef Michael Kreutz-Soxberger
- **Geschlechtliche Vielfalt und Frauenförder-/Gleichstellungspolitiken an Hochschulen**
Lisa Mense

Teil II: 30 min offener Austausch in Kleingruppen

KG Zulassung - Armanda Pilinger / **KG Bauliches** - Fleur Weibel / **KG Politik** - Ingrid Schacherl

Teil III: 20 min Austausch der Ergebnisse und weitere Vernetzung

Akademie der bildenden Künste Wien

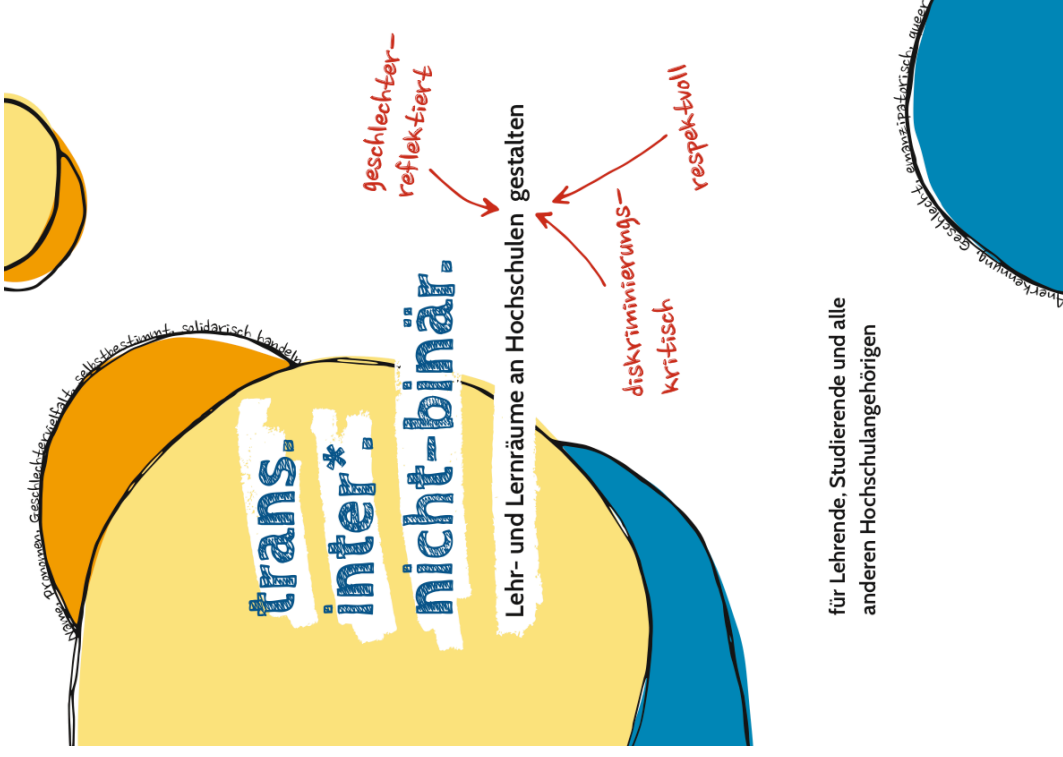
Non* Binary Universities

Publikation („Vademekum“) mit allen
Maßnahmen die im Projekt erarbeitet
wurden in hoher Auflage an alle
Stakeholder im Hochschulbereich

Download: www.akbild.ac.at/non-binary-universities

Vademekum zu
geschlechtergerecht(er)en
Hochschulen

Akademie der bildenden Künste Wien



für Lehrende, Studierende und alle
anderen Hochschulangehörigen

Broschüre für Lehrende im Hochschulbereich, download
unter:

<https://www.akbild.ac.at/Portal/organisation/ubers/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities>

(google akbild non-binary)

Platz für Jede*n



*Bauliche Realitäten und rechtliche Rahmenbedingungen geschlechtsneutraler Toiletten
am Beispiel der Universität Linz*

Josef Kreutz-Soxberger / Open Space Geschlechtervielfalt KEG '21

Rechtliches

In Österreich regelt die Arbeitsstättenverordnung (AStV) die Toilettenmindestausstattung:

- bis 15 Beschäftigte mindestens eine abschließbare Kabine (10+4)
- ab fünf weiblichen und fünf männlichen Angestellten: Einrichtung nach Geschlecht getrennter Toiletten
- bei Männern ist annähernd die Hälfte der Toiletten durch Urinale zu ersetzen
- in Deutschland bestimmen die technischen Regeln für Arbeitsstätten (ASR) auch die Entfernung: => sollte nicht weiter als 50m (max 100m zulässig) von Arbeitsplatz entfernt sein und max. nur ein Stockwerk; in der Schweiz existiert ähnlicher Passus (Verordnung 3 zum Arbeitsgesetz, ArGV)

AUT: AStV, Artikel 33: <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=10009098>

GER: ASR Toilettenräume: <https://www.arbeitssicherheit.de/schriften/dokument/0%3A143636%2C1.html>

SUI: ArGV 3, Artikel 32: https://www.seco.admin.ch/dam/seco/de/dokumente/Arbeit/Arbeitsbedingungen/Arbeitsgesetz%20und%20Verordnungen/Wegleitungen/Wegleitungen%203/ArGV3_art32.pdf.download.pdf/ArGV3_art32_de.pdf

Bauliches

- Idealzustand: verschließbare Einzelkabinen geschlechtsneutral ausgeschildert – Informationsabgleich vs. geschlechtsbasierter Zugangsberechtigung

all gender welcome

WC



rollitauglich

Vorteile: ideale Lösung

Nachteile: größere bauliche Veränderung notwendig wenn nicht pauschal barrierefreie Toiletten umgewidmet werden, Kostenfrage

all gender welcome

WC



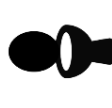
sitzklos & stehklos

- ein Anfang: bestehender Toiletten "überschuss" kann AStVkonform umgewidmet werden

dazu wird Anzahl der MA* mit verfügbaren Toiletten gegengerechnet, an JKU Ausstattung oft mehr als ausreichend, einzelne Bereiche/Stockwerke könnten behutsam umgewidmet werden (Infokampagnen, Poster, etc)

all gender welcome

WC



sitzklos

Vorteile: rasch und kostengünstig zu bewerkstelligen, erzeugt schnell Sichtbarkeit und Resonanz

Nachteile: geringere Privatsphäre, alte Nutzungsgewohnheiten als Konfliktpotential

AG trans*HoPo:

<http://ag-trans-hopo.org/all-gender-toiletten/index.php#material>

Bauliches

Aufschlüsselungen der Toilettensituation in verschiedenen Gebäuden der JKU:

5. Hochschulfdg. (HF)	Frauentoiletten	Herrentoiletten	Barrierefrei
UG:	2 Kabinen	1 Kabine 2 Urinal	
EG:	2 Kabinen (x2)	1 Kabine 2 Urinal (x2)	1 Kabine
1 OG – 3 OG je:	2 Kabinen	1 Kabine 2 Urinal	

(Stockwerkbelegung: UG: w:0 m:10/EG: w:9 m:9/1.OG: w:28 m:15/2.OG w:14 m:16/3.OG: w:25 m:19)

Männer und Frauentoiletten:
50% mehr Möglichkeiten bei gleicher Grundfläche

7. Hörsaaltrakt (HT)	Frauentoiletten	Herrentoiletten	Barrierefrei
EG:	5 Kabinen (x2)	5 Kabinen 5 Urinale (x2)	

Universität als historisch männlicher(er) Raum – doppelte
Gelegenheiten für Männer

4. Technikum (TE)	Frauentoiletten	Herrentoiletten	Barrierefrei
EG:	1 Kabine	1 Kabine 1 Urinal	
1 OG:	1 Kabine	1 Kabine 1 Urinal	

(Stockwerkbelegung: 1.OG: w:1 m:2)

Auch in „Einzelkabinen“ findet sich Platz für zwei

Protokoll zum Treffen der AG "Herausforderungen & Strategien zur Inklusion von Gender in MINT" auf der KEG 2021 unter dem Titel:

Gender MINT in Zeiten digitaler Lehre: Herausforderungen, Austausch von Erfahrungen und Lösungsansätzen

Zeit / Ort / Teilnehmende:

4.2.2021, 12:30-14:00 als Onlineveranstaltung (Zoom) mit 14 Teilnehmenden + 3 Organisierenden

Struktur / Ablauf:

Offener Workshop mit interaktiven Teilen

- i. Sammlung spontaner Stichworte zum Thema "Gender MINT digital" (als Wortwolke)
- ii. Austausch zu den eigenen Erfahrungen mit der (digitalen) Lehre in den letzten 12 Monaten (in 4 Kleingruppen)
- iii. Themenauswahl für zweiten Austausch
- iv. Themenorientierter Austausch (in 2 parallelen Gruppen)
- v. Absprache zum nächsten Treffen

Ergebnisse des Treffens

zu i) Stichwortsammlung:

anstrengender (2x genannt), Didaktik Herausforderung, Ermüdung, fächerverbindend, flipped classroom (2x), Gender MINT akzeptierter, Gender MINT funktioniert, herausfordernd, in Fächer rein, interessant, inverted classroom, keine Entschleunigung, mehr als erhofft, mehr Austausch Lehrende (2x), niedrigschwellig, notwendig, Open Access, Potenzial, Praxis und Transfer, Studies sind dabei, Toolisierung von Bildung, ungleichheitsverstärkend (3x), Videokonferenzen, viel Differenzfeminismus (2x), Zugang (2x)

als Wortwolke:



zu ii)

Moderationskarten zu "eigene Erfahrungen mit der (digitalen) Lehre in den letzten 12 Monaten":

- erstaunlich gut aber sehr belastend
- ins schwarze Loch sprechen
- Lehrende sind offener für Fortbildungen
- bei digitalen Angeboten gesteigerte Teilnehmezahlen bei Fortbildungen für Lehrende
- für Gender in MINT, wo du nur 1 Sitzung bekommst, bringt inverted classroom mehr Zeit
- Studierenden fällt es schwerer Lerngruppen zu finden
- Bedarfe an Fortbildungen/Austausch zu Medieneinsatz, Mediendidaktik i.d. Hochschullehre; teilweise konnten mehr Interessierte erreicht werden; Kontakt unpersönlich, Katalysator für Innovationen
- Größere Teilnahme an Online-Workshops zu Gender in der Lehre
- Positive Effekte durch / mit digitaler Lehre gemacht. Die Studies sind dabei. Frauen scheinen sogar präsenter zu sein.
- Beteiligung und Zusammenarbeit gestalten, Studierende animieren ist herausfordernd
- Fernuni: besserer Zugang zu den jetzt digitalen Angeboten vor allem für Frauen mit Kindern :-)
- Herausforderungen: 1. viele schlechte Medien im Netz, mit denen die Studies arbeiten 2. wie kann Laborarbeit digitalisiert werden 3. "Frontalunterricht"

zu iii)

Ausgewählt wurden folgende Themen:

1. Gender-MINT Handreichungen: Austausch zu digitalen Toolboxen
2. Digitale Hochschuldidaktik (z.B. synchron/asynchron)

zu iv/1) Ergebnisprotokoll der Gruppe zu Thema 1:

Austausch über digitale Toolboxen / Handreichungen Gender in MINT

Besprochene Punkte zu "Gender-MINT Handreichungen":

- Handreichungen werden stärker von Multiplikator*innen als von der "eigentlichen" Zielgruppe genutzt
- Komplexe Inhalte mit reflexivem Charakter lassen sich schwer über textlastige Handreichungen vermitteln; besser angenommen werden die kürzeren Checklisten-Formate
- Pandemiebedingungen führen zu erhöhter Nachfrage nach Workshops
- Erfahrung Lehre Biodidaktik: Wie umgehen, wenn persönliche Erfahrungen und Bezüge eingebracht werden?
- Gender-Wissen ist wie eine eigene Sprache, die mensch sich aneignen muss

Links/Beiträge/Literatur:

- Aus dem "Netzwerk Gender & Diversity in der Lehre":
 - [1] 29.9.2020: Ad-Hoc-Digitalisierung (Corona): <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gender-diversitaet-digitale-lehre>
 - [2] 26.10.2020: Respektvolle Kommunikationskultur in der Online-Lehre: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/respektvolle-kommunikation-online-lehre>
 - [3] 10.11.2020: Bedeutung von Reflexion und Reflexivität im Lehralltag: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/reflexion-digitale-lehre>
 - [4] 8.12.2020: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/handreichung-barrierefreiheit-online-lehre>
 - [5] 15.12.2020: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/gender-diversity-reflexion-online-konferenzen>

- Außerdem ppt von Melanie Bittner: Digitale Lehre gender-und diversitätsreflektiert weiterdenken auf der Bukof-Jahrestagung 2019: DIGITALISIERUNG*VERÄNDERN, online: https://bukof.de/wp-content/uploads/bukofJT2019_DigitaleLehre_Bittner.pdf
- Gender in MINT-Lehre (digital), Hilfreiche Seiten:
 - Gender-Curricula (56 Studienfächer): <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula> (Ein- und Überblick, wie sich die Lehre in unterschiedlichen Studienfächern geschlechtergerecht ausgestalten lässt)
 - Gffz (allgemein zum Thema): <https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen/ihre-lehre/>
 - Auflistung von hilfreichen Toolboxes: <https://www.gffz.de/gender-in-die-lehre-der-mint-faecher/willkommen/toolboxen>
 - Dokumentation zur Tagung „Gender in die Lehre der Ingenieurwissenschaften!“ online: <https://genderfoli.de/tagungen/gender-in-die-lehre-der-ingenieurwissenschaften/>

zu iv/2) Ergebnisprotokoll der Gruppe zu Thema 2: Digitale Hochschuldidaktik (z.B. synchron/asynchron)

Besprochene Punkte zu "Digitale Hochschuldidaktik":

- Nutzung von Breakout Sessions
 - sind super, aber brauchen Zeit
 - Nutze sie für Aufgabenstellungen, die in MIRO (gemeinsames WhiteBoard) bearbeitet werden, daher gebe ich 40-60 min.
 - Nie unter 25 min, in Kombination mit FLINGA (<https://flinga.fi/tools>) (offenes Brainstorming).
 - für 10 Minuten zum Diskutieren, Auflockern und Austauschen
- Tipp: Hier werden mehrere Mind-Map-Tools (alle online und kostenlos) vorgestellt: <https://t3n.de/news/mind-mapping-online-tools-568258/>
- Auflockerungen, aktive Pause, oder meditative Bilder z.B. bei Blockveranstaltungen finden sich z.B. hier
 - Pausen: Zuschalten Hochschulsport-Mensch
 - Workouts (am besten ohne Ton mit automatischer Untertitelung - da kommen tolle Sachen raus...)
 - <https://www.youtube.com/watch?v=XujxJ2Hk3ew>
 - <https://www.youtube.com/watch?v=ZKJIIK1rVUw>
 - und mein Liebling: die Buckelwale (zwar mit etwas Musik aber ohne dass jemand dazwischen quatscht: <https://www.youtube.com/watch?v=XXiG9ykGldo>)
- Wird digitale Lehre an der eigenen Hochschule als Notlösung angesehen oder als Innovation? Das Soziale vermissen alle: Studierende und Lehrende. Es gibt Angebote der Hochschuldidaktik und einen Austausch in moodle an der Hochschule
- Digitale Lehre
 - <https://www.uni-flensburg.de/fabricadigitalis/angebote/unterstuetzung-fuer-lehre/starterkit-digitale-lehre/>
 - auch dazu: <https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/dossiers/hochschullehre-krisenzeiten>

zu v)

Nächstes Treffen:

Im Herbst soll auf der Mailingliste nach den Veranstaltenden für das Treffen auf der KEG 2022 gesucht werden. Falls ihr noch nicht auf dieser neuen Liste seid, beachtet bitte die Mail die dazu in Bälde kommt.

Organisierende: Yves Jeanrenaud (Uni Ulm), Mara Kastein (Uni Paderborn), RyLee Hühne (FH SWF)

3. Universitärer Arbeitsalltag unter Corona-Rahmenbedingungen: Herausforderungen für die Chancengerechtigkeit

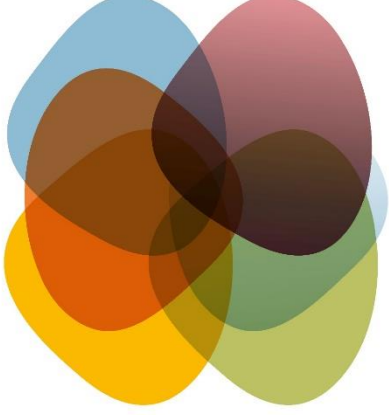
Im Rahmen des trinationalen Forums wurden Erfahrungen und gleichstellungspolitische Strategien aus der Schweiz, Österreich und Deutschland ausgetauscht.

Schlaglichter des Austauschs:

- Schutzpflicht der Universität als Arbeitgeberin: vorwiegend gute Umsetzung in Lehrräumen, doch im öffentlichen Bereich (z.B. Toiletten) stark verbesserungsfähig. Oft wird Maskenpflicht nur begrenzt eingehalten, wodurch weitere Risiken für Lehrende anfallen. Insgesamt sind besonders gefährdete Personen nur unzureichend geschützt
- Umstellung von Präsenz- auf Online-Lehre eine große Herausforderung; prekäre Arbeitsbedingungen werden verschärft
- Unsichtbarmachung und das nicht ernst nehmen persönlicher Ängste und Sorgen während der Pandemie – insbesondere mit Blick auf Kolleg*innen mit Kindern.
- Sehr unterschiedliche Einbindung der Gleichstellungssicht ist sehr unterschiedlich, auffällig sind die fehlenden Genderperspektiven in Krisengremien
- Bsp. aus Sachsen-Anhalt/ Deutschland: Änderungen des HSG (Hochschulgesetz), die beispielsweise das „Null-Semester“ sowie die Verschiebbarkeit der Anrechnung von Prüfungsleistungen umfassen.
- Care-Dimension bleibt strukturell unsichtbar und das Bewusstsein für Genderfragen an Universitäten und Hochschulen ist immer noch unzureichend
- Fehlende Perspektive auf die prekäre Situation der Angestelltengruppen, die Care-Arbeit an Hochschulen und Universitäten erledigen
- *Gender Publication Gap*
- Herausforderungen und Handlungsfelder für Studierende/ Online-Lehre: funktionierende technischen Ressourcen und stabile Internetverbindungen als Voraussetzung für Teilnahme an Online-Lehre; Zunehmende psychische Belastungen in der Studierendenschaft; Wegfall von Studierenden während des laufenden Semesters; unklare Copyrightregelungen zum Umgang mit Lehrvideos auf online-Plattformen; Unterstützung von Studierenden mit Mehrfachbelastung (Studierende mit Kind, mit Behinderung usw.). Diese Perspektive müsse gefördert und Mitarbeitende dementsprechend geschult werden.
- Was ist mit „Care-Arbeit“ gemeint? – „Care“ für Andere und „Care“ für einen selbst, strukturelle Probleme werden durch Corona stark verschärft → im Erfahrungsaustausch wird Individualisierung struktureller Probleme sichtbar
- Individualisierung struktureller Probleme, bspw. mit Blick auf Kinderbetreuung: Während Kinderbetreuungsangebote durch die Covid-19 Maßnahmen wegfallen und Hochschulen keine Alternativen bieten, wird immer noch die volle Arbeitsleistung erwartet. Hierzu besteht ein erhöhter Forschungsbedarf sowie eine vertiefte Auseinandersetzung mit Interventionsmöglichkeiten von Hochschulen und Politik. Welches Verhältnis besteht zwischen dem Privaten und Politischen? Wo liegen die Grenzen und Handlungsspielräume politischer und hochschulpolitischer Interventionsmöglichkeiten?



Universität St.Gallen



KEG 4. Februar 2021
Forum „Corona im universitären Arbeitsalltag“

Prof. Christa Binswanger, Gender & Diversity, SHSS-HSG



Anträge der Gleichstellungskommission April-Dez. 2020

April 2020 (in CH waren die Schulen bis Juni im Lockdown):

Für die Gruppen, die neben der Erwerbsarbeit bis auf weiteres zusätzliche Care-Aufgaben zu leisten haben, ist es besonders wichtig, Ruhe- und Erholungszeiten einhalten zu können, um die Gesundheit unter diesen erschwerten Bedingungen aufrecht zu erhalten.

Antrag GK: Gleitzeitsaldi sollten für Care-Aufgaben abgebaut werden, ohne dass sie in ein Minus kommen. Pro Tag wird die Sollarbeitszeit gutgeschrieben, auch wenn diese aufgrund von Kinderbetreuung oder der Betreuung und Unterstützung von anderen nahestehenden Personen nicht vollständig geleistet werden kann.



Anträge der Gleichstellungskommission April-Dez. 2020

Klärung der Anpassung der Corona-Massnahmen gegenüber Doktorierenden, Post-Docs und Assistentzprofessuren:

Den oben genannten Statusgruppen soll die Forschungszeit auf Antrag verlängert werden (aufgrund von Care-Verpflichtungen oder aufgrund erschwerter Forschungsbedingungen z.B. bei empirischem Forschungsdesign). Hier hat die GK einen Antrag des Mittelbaus unterstützt.



Anträge der Gleichstellungskommission April-Dez. 2020

Schutz besonders gefährdeter Arbeitnehmerinnen und

Arbeitnehmer: Mitarbeitende sollten ab dem 6. Juli wieder vor Ort arbeiten

Umsetzung der Fürsorgepflicht:

- Schutz von besonders gefährdeten Personen (Mitarbeitende und Studierende). Problem: öffentliche Bereiche (wie Flur, Treppenhäuser, Toiletten). Maskenpflicht wird nicht konsequent eingehalten – niemand fühlte sich zuständig ()
- Schutz von Mitarbeitenden und Studierenden, die in einem gemeinsamen Haushalt mit einer besonders gefährdeten Person: keine Schutzpflicht aus Sicht der Arbeitgebenden

Antrag GK: Möglichkeit individueller Absprachen für besonders gefährdete Personen



Interner HSG-Newsletter 8. Oktober 2020

Hybrider Unterricht; Online-Lehre; Face-to-face Teaching mit 50 % der Studierenden, die andere Hälfte beim Online Viewing im umgenutzten Hörsaal; Trennwände zwischen allen Tischen in der Mensa; Unisport-Trainings mit Sicherheitsabstand; ein Campus mit lauter Masken tragenden Menschen; und: die HSG fast ohne Apéros. Wer hätte solcherei vor Jahresfrist erahnt – ja: für möglich gehalten!?

1. Drei positive Aspekte:
2. Getreu dem Motto «Wo ein Wille ist, da ist auch ein Weg» ist trotz fordernder Begleitumstände der Lehrbetrieb auf dem Campus wieder angelaufen: Wir trotzen dem Virus.
3. Errungenschaften methodischer und technischer Art haben die Lehre und die Zusammenarbeit an der HSG einen grossen Schritt weitergebracht: das Virus als Katalysator.

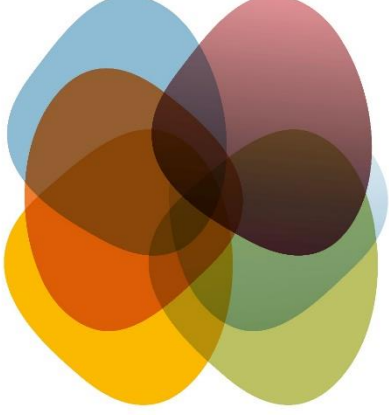


Interner HSG-Newsletter Dezember 2020

Die sog. Zentralen Prüfungen finden im Präsenzmodus statt.

Antrag GK: Studierende, die nicht in Präsenz an Prüfungen teilnehmen wollen im Januar/Februar 2021, können ihren Prüfungstermin ohne Begründung auf den Sommer 2021 verschieben (eine Änderung der Prüfungsmodalitäten in den Online-Modus wurde abgelehnt, da technisch nicht umsetzbar).

Ab Januar 2021 ist eine Mitarbeiterin von Diversity & Inclusion in die Corona-Task-Force der Universität St.Gallen aufgenommen worden.



Fachbereich Gender und Diversity
Universität St. Gallen
Müller-Friedbergstrasse 6/8
9000 St. Gallen
christa.binswanger@unisg.ch
www.unisg.ch



20. Arbeitstagung der „Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG)“

2./3. Februar 2022

Uni Kassel oder online

im Vorfeld der Jahrestagung der Fachgesellschaft Geschlechterstudien (FG Gender)

Aktuell steht noch nicht fest, in welcher Form die 20. Arbeitstagung stattfinden wird. Sobald diese Entscheidung getroffen ist, wird dies über den Verteiler und auf der Webseite mitgeteilt. Im Zuge dessen folgen auch die Informationen zum Call for Abstracts.

Sprecher*innen der KEG

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

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

Dirk Schulz GeStiK Gender Studies in Köln, Universität zu Köln