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

Dokumentation der 22. Arbeitstagung

23./24. Mai 2024 | Freie Universität Berlin

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

Programm Do, 23. Mai 2024
14 – 18 Uhr

ab 14:00	Get Together und Netzwerken
16:00 – 16:30	Begrüßung und Einführung Verabschiedung und Übergabe Organisatorisches
16:30 – 18:00	2 parallele AGs: <ul style="list-style-type: none">▪ AG Perspektiven für einen Fachinformationsdienst Gender Studies▪ AG Offener Austausch Gender-Zertifikate – Ordnung, Ausprägung, Anerkennung
ab 18:30	Abendessen in Dahlem (Selbstzahler:innen)

Programm Fr, 24. Mai 2024
09 – 18 Uhr

ab 09:00	Ankommen
09:30 – 11:00	3 parallele AGs: <ul style="list-style-type: none">▪ AG Bei X gibt's nix – Gender Studies in Social Media▪ AG Geschlecht als Gegenstand und Analysekategorie für die universitäre Lehrkräftebildung▪ AG Geschlecht im Sozialraum Universität
11:00 – 11:15	<i>Pause</i>

11:15 – 12:45

3 parallele AGs:

- AG Studiengänge | **Wohlfühlräume jederzeit!**
- AG | **#MeToo an Kunst- und Musikhochschulen/-universitäten** – Maßnahmen gegen Machtmissbrauch
- AG | **Verbote geschlechtergerechter Sprache in Deutschland, Österreich und der Schweiz:** Erfahrungsaustausch und Strategien für ein gemeinsames Vorgehen

12:45 – 14:00

Mittagspause

14:00 – 15:30

Plenarveranstaltung:

Umsetzung wissenschaftspolitischer Empfehlungen zur Stärkung der Gender Studies/Geschlechterforschung – Strategien und Herausforderungen

15:30 – 15:45

Pause

15:45 – 17:15

3 parallele AGs:

- AG Strukturentwicklung | **Gender in die Forschung**
- AG | **Methodische Ansätze in den Gender Studies** – curriculare Implementierung und Inhalte
- AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT | **Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer für Gender in MINT:** Welche Berufungs- und Stellenbesetzungspolitiken brauchen wir und welche Lehre wollen wir?

17:15 – 18:00

Abschluss und Abschied

AG | **Perspektiven für einen Fachinformationsdienst (FID) Gender Studies**

AG | **Offener Austausch Gender-Zertifikate** – Ordnung, Ausprägung, Anerkennung

AG | **Bei X gibt's nix?** Gender Studies in Social Media

AG | **Geschlecht als Gegenstand und Analysekategorie für die universitäre Lehrkräftebildung**

AG | **Personengruppenübergreifende Gender-Wissensproduktion im Sozialraum Universität**

AG Studiengänge | **Wohlfühlräume jederzeit!**

AG | **Verbote geschlechtergerechter Sprache durch Landesregierung:** Erfahrungsaustausch und Strategien für ein gemeinsames Vorgehen

AG | **#MeToo** an Kunst- und Musikhochschulen/-universitäten – Maßnahmen gegen Machtmissbrauch

Bericht Plenarveranstaltung: **Umsetzung wissenschaftspolitischer Empfehlungen zur Stärkung der Gender Studies/Geschlechterforschung** – Strategien und Herausforderungen

AG Strukturentwicklung | **Gender in die Forschung**

AG | **Methodische Ansätze in den Gender Studies** – curriculare Implementierung und Inhalte

AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT | **Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer für Gender in MINT:** Welche Berufungs- und Stellenbesetzungspolitiken brauchen wir und welche Lehre wollen wir?

AG PERSPEKTIVEN FÜR EINEN FACHINFORMATIONSDIENST (FID) GENDER STUDIES

Verantwortlich: Dr. Kathrin Ganz (MvBZ), Dr. Gabriele Jähnert (ZtG), Simon Schmiederer
(Universitätsbibliothek HU Berlin)

Kontakt: kathrin.ganz@fu-berlin.de

Die Gender Studies haben sich inzwischen als inter- und transdisziplinäres Forschungsfeld etabliert. Entstanden sind in diesem Zuge unterschiedliche Informationsplattformen, Open-Access-Angebote, Suchmaschinen und vor allem eine Fülle an Literatur – aber: die Situation ist unübersichtlich geworden und Zugang wie Recherche sind nicht immer einfach. Die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) bietet mit dem Förderprogramm Fachinformationsdienste für die Wissenschaft die Möglichkeit, eine Plattform zu etablieren, um die verschiedenen feldrelevanten Angebote zu bündeln, Angebote für das Forschungsdatenmanagement zu entwickeln und weitere Services anzubieten.

Das Margherita-von-Brentano-Zentrum (FU Berlin), das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (HU Berlin), die Universitätsbibliothek der Humboldt-Universität zu Berlin, GESIS Leibniz-Institut für Sozialwissenschaften und das Forschungsdatenzentrum Qualiservice (Uni Bremen) haben sich zu einem Antragskonsortium für einen FID Gender Studies zusammengefunden. Unser Ziel ist es, mit dem FID den Zugang zu relevanter Literatur zu erleichtern, Forschende bei Open-Access-Publikationen zu unterstützen, ein sinnvolles Forschungsdatenmanagement zu ermöglichen und zeitgemäße Angebote für die Vernetzung innerhalb der Wissenschaftscommunity sowie zur Wissenschaftskommunikation bereitzustellen.

In dieser AG haben wir Vorhaben und erste Ergebnisse einer Umfrage zur Bedarfserhebung für einen FID Gender Studies vorgestellt. Im Anschluss haben wir gemeinsam diskutiert, welche Unterstützungsleistungen für Forschende sowie für Einrichtungen und Zentren wichtig sind. Der Fokus lag auf den Themen Literaturversorgung und Community Building. Wir dokumentieren im Folgenden zunächst den Input der AG-Verantwortlichen und anschließend die zentralen Ergebnisse der Diskussionsgruppen zum Thema Literaturversorgung und Community-Building.

INPUT DER VORBEREITUNGSGRUPPE

FACHINFORMATIONSDIENSTE FÜR DIE WISSENSCHAFT (FID)

- Bis 2014 gab es Sondersammelgebiete als überregionales System der wissenschaftlichen Literaturversorgung mit dem Ziel: Jedes wissenschaftlich relevante Werk soll in Deutschland mindestens einmal vorhanden sein.

- Ab 2014 erfolgte die Umstellung auf Fachinformationsdienste für die Wissenschaft mit dem Ziel: Überregionale, leistungsfähige und am Bedarf der jeweiligen Fachwissenschaftler:innen ausgerichtete Angebote zu schaffen.
- “Der nachweisbare Bedarf einer wissenschaftlichen Community an speziellen fachspezifischen Angeboten, die über die regulären Grundaufgaben einer wissenschaftlichen Bibliothek hinausgehen, ist Voraussetzung für die Förderung.” ([DFG 2024](#))
- Eckpunkte:
 - Förderer: Deutsche Forschungsgemeinschaft
 - Förderdauer: 3 Jahre, maximal vier Förderphasen
 - Eigenleistung der beantragenden Einrichtungen
 - Derzeit 40 FID in der Förderung
 - Vernetzte Gesamtstruktur der FID
 - Ausblick: FID+
- Handlungsfelder von FID
 - Erwerbung und Lizenzierung elektronischer und gedruckter Medien,
 - Bereitstellung und Lieferdienste dieser Medien,
 - Erschließung und Bibliografien
 - Technische Infrastruktur und Portal (Such- und Nachweisraum)
 - Community Building und Vernetzung
 - Forschungsdaten: Beratung, Repositorium,
 - Open Access: Beratung, Repositorium, Förderung von OA-Publikationen (über Satellitenprojekte)

BEDARFSANALYSE FÜR EINEN FID GENDER STUDIES

- Umfrage per Fragebogen mit Laufzeit: 28.3.2024 – 3.5.2024 und 155 Teilnehmenden
- Vorstellung von Ergebnissen und Diskussion auf dem Workshop „Open Science in den Gender Studies“ und bei der KEG
- Einzelne Gespräche mit Community-Vertreter*innen
- Ausführlicher Report wird im Herbst 2024 veröffentlicht

UMFRAGE: ÜBERBLICK ÜBER DIE TEILNEHMENDEN

- Derzeitiger Arbeitsschwerpunkt (Fach): Geschlechterforschung/Gender Studies nannten 99 Teilnehmende (65 %); Sozial- und verhaltenswissenschaftliche Fächer: 108 Nennungen, mit der Soziologie als größter Einzeldisziplin (37 % der Teilnehmenden); Geistes- und kulturwissenschaftliche Fächer: 113 Nennungen mit Kulturwissenschaften als größter Einzeldisziplin (18 %); MINT-Fächer: 18 Nennungen mit Informatik als größter Einzeldisziplin (5 %);
- Etwa gleich großer Anteil von sozial- und geisteswissenschaftlichen Fächern, oftmals wahrgenommene Dominanz der Soziologie in der GF resultiert aus dem großen Anteil des Einzelfachs, Geisteswissenschaften breiter verstreut.
- Wissenschaftliches Selbstverständnis: Identifikation Geschlechterforscher*in hier bei 69 %; Inter- und transdisziplinäre Ausrichtung der Forschung bei 86 % der Befragten.

- Konsequenzen für den FID-Antrag: Angebote schaffen, die Forschende in ihrer fachlichen Heterogenität ansprechen und mitnehmen. Tools für inter- und transdisziplinäre Forschung und Zusammenarbeit.

VORSTELLUNG DES FID-VORHABENS:

ARBEITSBEREICH A: LITERATURVERSORGUNG

- Recherche nach Forschungsliteratur
- Bibliothekskataloge werden am häufigsten für die Literaturrecherche genutzt, gefolgt von Suchmaschinen und Google Scholar.
- Der META-Katalog wird ebenfalls genutzt, ist aber ca. einem Drittel nicht bekannt.
- KI-Tools (noch) unbedeutend.
- Geplant ist 1. ein Zentrales Suchportal für die Gender Studies, 2. Verbesserung der Inhaltserschließung (Klassifizierung über die Regensburger Verbundklassifikation, Verschlagwortung über die Gemeinsame Normdatei) und 3. Die Verbesserung der Literaturversorgung durch die Erwerbung elektronischer Ressourcen (Barrierearmer Zugang über Nationallizenzen) und Nutzenden gesteuerte Erwerbung.

ARBEITSBEREICH B: OPEN-ACCESS-PUBLISHING

- Befunde: Vielfältiges Publizieren mit hohem Anteil an grauer Literatur und Sammelbänden; Open Access wird stark befürwortet, aber unterschiedlich stark genutzt; es fehlen Möglichkeiten für OA-Publikationen, Finanzierungsmöglichkeiten bzw. Informationen darüber.
- Ideen für den Antrag:
 - Beratung für Publizierende und Herausgebende; den Stellenwert von Sammelbänden und Herausgebertätigkeit durch gezielte Beratung adressieren (z.B. Workshops mit Reihenherausgeber*innen); über Finanzierungsmöglichkeiten aufklären und perspektivisch Beteiligung an OA-Finanzierung durch FID (mögliches Satellitenprojekt);
 - OA-Zweitveröffentlichung bei GenderOpen: Bekanntheit durch systematische Einbindung in den FID erhöhen; auch Blogs und "graue Literatur" müssen langfristig gesichert und auffindbar werden. (> Veränderung der Forschungsbewertung, vgl. CoARA); Automatisierungen und Ausweitung des Angebots mit Fokus Langzeitarchivierung, nicht Erstpublikation (mögliches Satellitenprojekt).

ARBEITSBEREICH C: FORSCHUNGSDATEN

- Ergebnisse der Bedarfserhebung:
 - Die meisten arbeiten mit Forschungsdaten, ein Großteil erhebt sie selbst, überwiegend qualitative Interviewdaten oder Textdaten; Bereitstellung für Dritte: ja, unter spezifischen Bedingungen;

- Hürden: Schutz der Interviewpersonen! Angst vor Missbrauch durch Dritte (Polizei, best. politische Gruppen etc.)! Es fehlt an Beratung/Informationen!
- Unkenntnis hoch; Beratungsbedarf hoch → FID Gender Studies;
- Ideen für den Antrag: Betreuungsangebot für Archivierung und Aufbereitung von qualitativen Daten → orientiert an den Bedürfnissen der jeweiligen Quellen und Thematiken; Online-Tutorials und Informationsangebote zur Archivierung und Nachnutzung von quantitativen Daten; Vernetzung der Konsortien in der NFDI.

ARBEITSBEREICH D: COMMUNITY BUILDING

- Wie bleibt die Community auf dem Laufenden? Ergebnisse der Bedarfserhebung:
 - Social Media: LinkedIn und Instagram sind (mittlerweile) die wichtigsten Social-Media-Plattformen für Vernetzung und Wissenschaftskommunikation.
 - Hohe Bedeutung von ganz unterschiedlichen E-Mail-Verteilern für den Informationsfluss; Informationsflut, hoher Aufwand, Infos zu screenen und effektiv zu verteilen: Zuspruch zu einer zentralen Informationsplattform;
 - Großer Zuspruch für eine Vernetzungsplattform, v.a. wenn sie dezidiert nur für Geschlechterforschende wäre;
- Ideen für den Antrag: Zentrales Informationsangebot, um Angebote zu bündeln und Synergien zu nutzen; möglich wäre Nachnutzung von “Humhub” (siehe SocioHub des FID Soziologie), dort Austausch und Vernetzung in Gruppen (z.B. AGs der FG und KEG) + Kollaboratives Arbeiten + Newsfeeds;
- Offene Fragen/Probleme: Nutzungsintensität? Internationale Vernetzung?

AUSTAUSCH ZU LITERATURVERSORGUNG

LEITFRAGEN

- Welche Nutzen sehen Sie in einem Suchportal für die Gender Studies?
- Welche Inhalte und welche Funktionalität wünschen Sie sich?

ERGEBNISSE AUS DER DISKUSSION

- Es bräuchte ein einheitliches System für ein allgemeines Suchportal der Gender Studies, damit man sich nicht in verschiedenen Portalen, Verschlagwortungssystemen und Kategorisierungen verliert und aneinander vorbei arbeitet.
- Die interdisziplinäre Aufstellung der Gender Studies macht eine gute Verschlagwortung besonders relevant, da hier thematische, fachspezifische Kategorien mit unterschiedlichen Analyseebenen zusammenkommen.
- Die unterschiedlichen Ebenen der Forschung sollten in der Verschlagwortung einsehbar sein.
- Wissensproduktion, Kategorisierung und Informationssicherung, auch in verschiedenen Fachkulturen, sollten übersichtlich und einheitlich genug aufgeführt sein, um ein solches Portal optimal nutzen zu können. Als Beispiel wurde die Forschung zu Geschlechterdimensionen in den MINT-Fächern genannt, in der die

Forschungsergebnisse eher fachspezifisch und nicht primär thematisch organisiert werden.

- Der Normkatalog der Bibliotheken hier u.U. zu ungenau, es fehlt oft an spezifischen Begriffen, die in den Gender Studies relevant sind.
- Ergänzung: Der Fachthesaurus wird immer präziser sein als die allgemeine bibliothekarische Normdatei; Metadaten lassen sich insgesamt nicht vereinheitlichen, unterschiedliche Bereiche bleiben unterschiedlich differenziert.
- Der Metakatalog hat bereits einen eigenen Schlagwortkatalog.
- Effekte von Kanonisierung und Gate-Keeping wären beim Zugang mit zu bedenken.
- Aus dem deutschsprachigen Ausland wäre der Zugang schwieriger, da es sich um eine DFG -Förderung handelt und den Kolleg:innen die gemeinsame Literaturversorgung (evtl. inkl. Fernleihe) nicht gleichermaßen zugänglich wäre wie den Wissenschaftler:innen innerhalb Deutschlands.
- Ferner gibt es den Wunsch, dass relevante Quellen aus internationalen Katalogen (Großbritannien, Frankreich, USA) mit in das Suchportal integriert werden.
- Ein gemeinsames Suchportal hätte auch ein identifikatorisches Moment für die Gender Studies, was am Beispiel der Literaturrecherche mit Studierenden illustriert wird.

AUSTAUSCH ZU COMMUNITY-BUILDING

LEITFRAGEN

- Wie kann ein FID den Austausch und die Zusammenarbeit innerhalb der Community sinnvoll unterstützen?
- Wie kann ein FID dabei unterstützen, Informationen effizient zu bündeln und zu verbreiten? Was gewinnen wir dadurch und was geht verloren?

ERGEBNISSE DER DISKUSSION

- Mögliche Funktionen von einem Hub für die Gender Studies (ähnlich zum bereits bestehenden SocioHub): man kann in verschiedene Kanäle zu spezifischen Unterthemen des Fachbereichs posten und diese auch abonnieren und dadurch alle Beiträge per E-Mail erhalten; auch Arbeitsdokumente können miteinander geteilt werden. Dies wird in der Praxis des SocioHub aber nur begrenzt genutzt. Eine Plattform mit aktiver Beteiligung zu etablieren ist eine Herausforderung.
- Bei einer vernetzenden Plattform/Hub für die Gender Studies kann es unterschiedliche Motivationen geben: Will ich mich nur informieren? Will ich mich mit Kolleg:innen vernetzen? Will ich mein Profil schärfen?
- H-Soz-Kult wurde als gut funktionierende Plattform hervorgehoben. Hier sind keine Profile zu pflegen und es gibt keine social media-Aktivitäten; Für die Gender Studies-Plattform wäre hieran anknüpfend die Integration eigener Profile nicht anzustreben, da es schon genügend andere Portale (z.B. ORCID) gibt und das Aktualisieren zeitaufwändig ist – Das eigene Profil zu schärfen, wäre also eher keine anzustrebende Funktion eines solchen Hubs.

- Auch Wunsch nach Präsenzformaten zum Community Building statt weiterer digitaler Angebote; E-Mail, Newsletter als die präferierten Kommunikationskanäle; auch ein positiver Aspekt von H-Soz-Kult: Kommunikation läuft über E-Mail; die Geschlechterforschungssektion des SocioHub wird aber wenig genutzt; Mastodon bis jetzt wenig attraktiv, könnte sich aber entwickeln.
- Auch langfristiges Archivieren von Infos z.B. zu vergangenen Tagungen und Newsletter wäre wichtig.
- Die Geschlechterforschung hat auch bereits ein etabliertes Selbstverständnis und eine Community-Infrastruktur. Es gibt schon die Fachgesellschaft; Vernetzung auf der Landesebene; einzelne Zentren – braucht es überhaupt etwas Zusätzliches? Gäbe es eine Erleichterung oder nur zusätzlichen Aufwand?
Eigentlich gibt es keinen Mangel an Kommunikation, die bestehenden Kanäle sind schon ausgelastet.
- Vorteile einer vernetzenden Plattform Informationen aus bestehenden Strukturen (z.B. KEG, FG Gender) zu bündeln, wäre insbesondere für junge Wissenschaftler:innen sinnvoll; auch für einen Austausch zwischen AGs; Wegweiser-Infos wären hilfreich.
- Auch wenn wegweisende Informationen auf der Website der FG-Gender vermerkt werden könnten, fehlt es dort an Ressourcen, diese Informationen kontinuierlich einzupflegen; was über einen FID realisierbar wäre.
- Erfahrung aus der Schweiz: Gender Campus Schweiz bietet Vernetzung, ist aber unterfinanziert (insb. Infrastruktur) und die Frage, welche Rolle die Plattform hat und was sie leisten soll, bleibt bestehen. Deshalb ist die Einrichtung eines FID eine große Chance.
- Bestehende Akteure (KEG; FG) müssten hier sehr gut zusammenarbeiten, um die Finanzierungschance gut zu nutzen; bestehende Strukturen sollten aber nicht überlagert oder ersetzt werden. Auch neue Netzwerke könnten hier unterstützt werden.

Werkstattgespräch Gender-Zertifikate, KEG 2024 Zusammenfassung

Titel: Offener Austausch Gender-Zertifikate – Ordnung, Ausprägung, Anerkennung

Ausrichtung: Julia Ritter, gender*bildet-Netzwerkstelle für Genderforschung und -lehre, MLU Halle-Wittenberg; julia.ritter@rektorat.uni-halle.de; 0345-55 21448

Zusammenfassung: In Mitteldeutschland (Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen) gibt es keinen Lehrstuhl oder Studiengang in Gender Studies und kaum curriculare Qualifikationsmöglichkeit für Studierende. An der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg (MLU) können Studierende aller Fachrichtungen mit dem Zertifikat GENDER STUDIES Wissen und Kompetenzen erwerben und sich zertifizieren lassen, die ihnen u.a. Zugang zu Masterstudiengängen in Gender und Queer Studies ermöglicht. Nach 5 Jahren projektbasiertem Zertifikatsgeschehen wollten wir unser Zertifikat auf den Prüfstand stellen und mit anderen Institutionen mit Gender-Zertifikat in Austausch treten. Danke für die Gelegenheit, das auf der KEG 2024 zu tun.

In der Vorbereitung wurden Informationen von Hochschulen mit Gender-Zertifikat zusammengetragen und auf einen KEG-Bericht von 2018 „AG 9 Gender- und Diversity-Zertifikate“, sowie auf die Empfehlungen des Wissenschaftsrates von 2023 zurückgegriffen.

An vielen Standorten starten Zertifikate mit einer **einführenden Lehrveranstaltung**, die einen gemeinsamen Auftakt schafft, an anderen Universitäten gibt es eine Begleitveranstaltung. An der MLU z.B. begleitet eine fakultative, thematisch gewichtete Ringvorlesung das Zertifikat, verpflichtend ist jedoch nur das Abschlusskolloquium. In günstigen Konstellationen greift das Zertifikat auf einen **Lehrexport** genderwissenschaftlicher Studiengänge zurück, in anderen wird auf Lehraufträge zurückgegriffen oder es werden Veranstaltungen anderer Fächer mit gender(-wissenschaftlichem) Bezug zusammengetragen und sind für das Zertifikat anrechenbar. Häufig können Veranstaltungen für das Zertifikat und das Studium **doppelt angerechnet** werden. An der MLU werden Veranstaltungen, die für das Zertifikat in Frage kommen, in einem *Interdisziplinären Vorlesungsverzeichnis* zusammengefasst, Studierende können so aus dem eigenen Studiengang oder aus anderen Studiengängen Veranstaltungen wählen. Schließen sie das Modul nicht regulär für ihr Studium ab, können sie einen Reflexionsbericht verfassen, um es für das Zertifikat anrechnen zu lassen. Für den damit einhergehenden administrativen Aufwand gibt es unmittelbar keine Lösung. Die Zertifikate der Hochschulen, die sich an der Diskussion beteiligten, bestätigen einen **Leistungsumfang** in Höhe von zwischen 12 und 30 LP, in Ausnahmefällen kommen Zertifikate ganz ohne Leistungspunkte aus. Ein Kriterium für die Höhe der zertifizierten Leistungspunkte ist die Möglichkeit, sich mit dem Zertifikat für einen Master in Gender Studies zu bewerben, hier sind die Voraussetzungen der Hochschulen unterschiedlich umfangreich. In Ausnahmefällen gibt es an den Hochschulen eine **Koordinationsstelle** für das Zertifikat (oft auch in Verbindung mit anderen Aufgaben), in vielen Fällen übernimmt ein Interdisziplinäres Zentrum die Koordination. An der MLU ist die Koordination an die Stabsstelle für Vielfalt und Chancengleichheit angebunden. Oft sind die Zertifikate fach-/fakultätsübergreifend oder gar für einen **Hochschulbund** zugänglich (das trifft z.B. auf die Universitäten in Halle, Berlin, Köln zu) und erreichen so mehr Studierende. In Ballungsgebieten kann so gemeinsam ein größeres Angebot entstehen, wenn alle beteiligten Hochschulen Veranstaltungen beisteuern. An vielen Hochschulen werden keine extra Kosten für das Gender Zertifikat zur Verfügung gestellt, an manchen ist **Kostenneutralität** sogar Bedingung. An der Uni Tübingen gibt es eine **Ordnung**, nach der Zertifikate strukturiert sind. Vor diesem Hintergrund lässt sich ein Zertifikat in Gender + Diversität effizient entwickeln. An den meisten Standorten ist das nicht der Fall, hier ist die Standardisierung und Harmonisierung der Anforderungen, Inhalte und

Administration besonders aufwändig. Die Uni Marburg konnte aus ihrem Zertifikat einen Nebenfachstudiengang entwickeln, an vielen Standorten ist das jedoch gar nicht das Ziel.

Für uns ist deutlich geworden, dass die Ausrichtung der Zertifikatsangebote noch vielfältiger ist, als es auf den ersten Blick scheint, nicht zuletzt in der Frage, ob Gender Studies an den unterschiedlichen Standorten eher als Querschnittsdisziplin oder als eigenständiger Forschungsbereich angesehen und gelehrt wird. Unsere Frage, wie in einem interdisziplinären Rahmen die Prüfung und Anerkennung von Leistungen gut und fair gelingen kann, wurde zwar angerissen, wird uns aber weiterhin noch beschäftigen. Ebenso gilt es weiterhin zu eruieren, wie die Zertifikatsadministration effizienter gestaltet werden kann und abzuwägen, wie eine Zertifikatsordnung gestaltet sein sollte.

Wir hoffen, den dichten und inspirierenden Austausch richtig wiedergegeben zu haben und sind für Korrekturen, Anmerkungen und Hinweise sehr dankbar.

AG: Bei X gibt's nix? Gender Studies in Social Media

Bericht

Verantwortliche Personen:

Heike Pantelmann & Sabina García Peter (Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin); Gabriele Jähnert, Lydia Romanowski & Clara Scholz (alle Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Humboldt Universität zu Berlin, Magdalena Beljan (Arbeitsgemeinschaft der Frauen- und Geschlechterforschungseinrichtungen Berliner Hochschulen)

In der AG wurde diskutiert, welche Social-Media-Strategien die KEG-Mitglieder aktuell verfolgen und mit welchem jeweiligen Ziel. Damit schließt die AG an den Austausch auf der letzten KEG im November 2023 und der dortigen AG #4GenderStudies an. Unsere konkreten Leitfragen für diese AG waren:

- (1) Wer (bzw. welche Institution) nutzt welche Social-Media-Kanäle?
- (2) Wo seid Ihr gerade (als aktive oder passive User*innen)? Wem folgt Ihr da bzw. wer macht (Eurer Meinung nach) gute Social-Media-Arbeit (mit einem deutlichen Bezug zu Gender Studies)?
- (3) Welche Ressourcen stehen Eurer Institution zur Verfügung?
- (4) Welche Probleme gibt es gerade?

In der Diskussion hat sich gezeigt, dass die deutliche Dominanz von Twitter / X tatsächlich abgenommen hat. Zwar scheinen viele Wissenschaftler*innen grundsätzlich an neuen Formaten zur Vernetzung interessiert zu sein. Ob diese genutzt werden würden, ist jedoch unklar und wurde auch im Plenum eher skeptisch diskutiert. Ein zentrales Problem für gute Social Media-Arbeit ist, dass Ressourcen begrenzt sind und Personen, die die Social Media Kanäle betreuen (in der Regel Studierende), oft wechseln. Auch sind bestimmte Plattformen eher so angelegt, dass persönliche Accounts eine höhere Reichweite haben. Dementsprechend wurden als Good Practice Beispiele in der Regel persönliche Accounts von unterschiedlichen Wissenschaftler*innen genannt. Im Alltag von Wissenschaftler*innen sind Mailinglisten immer noch die Hauptinformationsquelle.

Aktuell beobachten wir etwas, was wir als eine Diversifizierung von Strategien beschreiben möchten: Je nach Zielgruppe, Gegebenheit und Anlass werden unterschiedliche Social Media-Kanäle genutzt und bespielt. Von Studierendenseite aus scheint es etwa eine deutliche Bevorzugung von Instagram zu geben. Viele Hochschulleitungen (vor allem in Österreich) wünschen sich und empfehlen LinkedIn. Hervorzuheben ist auch die Universität Innsbruck, die einen eigenen Mastodon-Server aufgesetzt hat: <https://social.uibk.ac.at/about>. Weitere Nutzer*innen sind dort herzlich willkommen. Lokale Initiativen nutzen Messengerdienste wie Telegram. Einzelne (themengebundene) Initiativen wiederum konzentrieren sich auf (geschlossene) Mailinglisten. Allgemein sehr begrüßt wurde die Idee, dass der geplante FID (vgl. AG Perspektiven für einen Fachinformationsdienst Gender Studies) größere Arbeitskreise, die FG Gender, die KEG und andere Netzwerke, aber auch größere Tagungen und Konferenzen gebündelt sichtbar macht.

Nichtsdestotrotz bleibt die Frage, wo wir als Community aufeinandertreffen werden und möchten zentral. Wie entwickeln wir als Community die Nutzung des Hashtags #4GenderStudies weiter? Tatsächlich haben die Aktivitäten rund um den 18. Dezember vor allem in den beiden letzten Jahren deutlich abgenommen. Umgekehrt hat die Anzahl an Präsenzveranstaltungen wieder zugenommen. Der allgemeine Eindruck ist, dass sich der Hashtag ausgelassen hat, was zum Teil mit Bedauern festgestellt wurde. Gleichzeitig wurde betont, dass das Hashtag von Anfang an von vielen Personen nicht nur am 18. Dezember genutzt wurde und wir damit einen Lernprozess durchlaufen haben. Anlass für den Hashtag war, aktive Wissenschaftskommunikation zu betreiben, um in meinungsbildende Medien vertreten zu sein, was unterschiedlich gut (oder schlecht) erreicht wurde. Nun sei es an der Zeit neue Interventionsmöglichkeiten, aber auch neue und alte Vernetzungsformate zum themengebundenen Austausch zu nutzen.

ANHANG: Flipchartpapiere und Folien

AG: Bei X gibt's nix?

Gender Studies in Social Media

Org. von
Heike Pantelmann und Sabina García Peter (FU Berlin),
Gabi Jähnert, Lydia Romanowski und Clara Scholz (HU Berlin),
Magdalena Beljan (afg (Berlin))

#4 GENDER STUDIES

#4GENDERSTUDIES

Ablauf

1. Begrüßung
2. Vorstellungsrunde (Name, Pronomen, Institution)
3. Plenum
4. Zusammenfassung der Ergebnisse
5. Diskussion

Fragen für das Plenum:

1. Wer nutzt welche Social-Media-Kanäle?
2. Wo seid Ihr gerade? Wem folgt Ihr da bzw. wer macht gute Social-Media-Arbeit (in Bezug auf Gender Studies)?
3. Welche Ressourcen stehen zur Verfügung?
4. Welche Probleme gibt es gerade?

Diskussion:

- Welche Intentionen gibt es für Social-Media-Aktivitäten?
- Wie intensiv werden die jeweiligen Kanäle genutzt/bespielt?
- Wie weiter mit #4GenderStudies? Gibt es noch Perspektiven?
- **Wo treffen wir als Community aufeinander?**

Wer nutzt welche Social-Media-Kanäle?
als Institution (bitte dazu schreiben)

- Open Gender Journal
- X (immer noch!)
- Bluesky (zughuft)
- Instagram via MuBZ (Open-Access-Tuesday)
- Newsletter

MuBZ: noch X, da mit. wichtig
LinkedIn (neu), Instagram
Bluesky/Facebook (wenig aktiv)

GeStiK - Gender Studies in Köln
nur individuelle Nutzung der Team-Mitglieder
verschiedener Kanäle
Iusta, X, Facebook

CGI - Uni Innsbruck
aofG stillgelegt (nicht geg. Foto) Instagram
Bluesky (semiaktiv) Mastodon
forum (Facebook) (X) gelöscht + Newsletter (Mail)
Newletter
• arbeitsch.
• LinkedIn
FG Gender
→ nur ind. Nutzung
→ Newsletter per Mail

Uni Graz
Koordinationsstelle
f. Geschlechterstudien
& Gleichstellung
→ Spotify
> Idee: LinkedIn

ZG Paderborn:
• ZG, HU
• bluesky → nen
(vorm. X) → nicht mehr Lesp-H
(Facebook)
• mailinglisten
• Genderlog & Newsletter
• ? Mastodon??
• linked in → in Planung

Stabsstelle (Leibniz)
(Uni Krefeld, 14)
Plan → LinkedIn

+ FaBotin
- Uni Paderborn hat gerade X verlassen
CGI boebe-uni
• Digest/Newsletter
• Website
• Instagram über Poststelle
• versch. Mailinglisten
• Workshop

Kanäle II

ZGS/Uni Marburg

- Instagram (Ringvorlesungen hybrid)
- Newsletter
- Homepage
- Mailinglisten (Netzwerkarbeit)
- Telegram-Gruppen (über Privat Accounts)

CH: Gender Campus als nationale Plattform

Verschiedene Anliegen

→ verschiedene Zielgruppen:

- Studium/Lehre/Universität
- Vernetzung & Austausch innerhalb d. Geschlechterforschung
- Öffentliche Kommunikation
 - polit. Positionierungen
 - Interventionen



Wo seid ihr als User:innen oder passiv gerade?

Wem folgt ihr und wer macht gute Social-Media-Arbeit?

(in Bezug auf Gender Studies)

Marburg

20std. Wo → SHK

Insta (alle Veranst.)

tägliche Stories

Network v. a. Hessen (Stadt

Marburg)
Newsletter (2x monat.)

Sof. fallen

fonds Campus
(Insta von der School)

Opfer der MvB2

Twitter

Bluesky

zwh

User:innen

Instagram +1
Mastodon
LinkedIn (passiv)

Mastodon +1
Instagram +1 +1 +1 +1 +1
LinkedIn (mit cringe) +1 +1 +1
Facebook +1

Bluesky +1
Threads (m. cringe)

goodreads

academia.edu +1

researchGate

gute Social-Media-Arbeit

- Paula Villa auf Facebook
- Hueber Feier auf X
- Majoc Behren (Insta, Facebook)
- Gender. inn (Geschlechtergeschichte
Instagram Innsbruck)

- MvB2 (Insta)

- Podcasts: pro Musik Magazin
Podcast Werkstatt FU Berlin (MvB2)

- Zentrum Geschlechter/psy Marburg

- @Frauenforschung auf IG

- @femsissta/Insta (Postdoc Uhi Grotz)

Welche Ressourcen stehen euch
zur Verfügung?

KEINE +1
+1

Verweisen
sich wechs-
tuewen bei Bedarf.

PRESSESTELLEN

mal Ressource, mal wenig
hilfreich

+1 +1

IT-Abt.

+1 +1

STUD. HILFSKRÄFTE

(10-50%) +2 +1
+1 +1

STUD. VERTRETUNGEN

+1

~~IT~~

PERSONAL +1
(ANTEILIG) +1
+1

Welche Probleme gibt es gerade?

fehlende Ressourcen &

-"- Kompetenzen

Welche
Zielgruppe? Off nicht
klar definiert!

Twitter fehlt als ~~Informations~~ Informationsquelle

+ signifikante Plattform
+ problematisch

Hate: Angst, Energieaufwand,
konkrete Bedrohungen

NACHHALTIGKEIT (WECHSELNDE PERSO-
NEN)

Verwischung Privat-öffentlich -> Selbstmanagement

-> 'Hardware' (Smartphone?)

-> Privataccounts

Welche Kanäle bespielt man?

-> Unileitung: LinkedIn

-> Studis: Instagram

PROBLEME 2)

gesellschaftspolitisches Mandat / Positionierungen / Haltung
bei social media eher gefordert. Ist es möglich, sich
nicht zu positionieren?

Twitter-Alternativen haben weniger
Traffic & Reichweite
↳ Zerfaserung

Wissenschaftstag (Zeit, Zerklüftung) vs. Herbsttag
Statt 18.12 den österreichischen Tag
Anfang Dezember nutzen
4 Gendertag
des ganze Jahr

Ambivalenzen beim Social Media Konzept:
trennen wir private & berufliche Accounts,
wie viel von was geben wir preis?

Geschlecht als Gegenstand und Analysekategorie für die universitäre Lehrkräftebildung

Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum
(KEG), FU Berlin

24.05.2024

Prof. Dr. Andrea Bramberger (PH Salzburg)

Prof. Dr. Jeannette Windheuser (HU Berlin)

Ablauf

- 9:30-9:40 Uhr: *Begrüßung und Einführung*
- 9:40-10:00 Uhr: *Diskussion*: Was kann die Geschlechterforschung beitragen, um dem Auftrag der Lehrkräftebildung gerecht zu werden?
- 10:00-10:40 Uhr: *Diskussion*: Was gibt es bereits? Wo gibt es Entwicklungsbedarf?
- 10:40-11:00 Uhr: *Konsequenzen*: Interesse an gemeinsamer Weiterarbeit und ggf. Formate dafür eruieren

Begrüßung und Einführung

aktuelle Bedingungen: Geschlecht als Gegenstand und Analyse­kategorie für die universitäre Lehrkräfte­bildung in (Österreich und Deutschland)

Situation BRD

- Schulgesetze der Länder: Demokratieerziehung, Ziel Gleichberechtigung, Sexualerziehung enthalten
- Neu in 2024: Kerncurriculum der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft (DGfE) führt „Geschlecht“ als einen potentiellen Grundbegriff ein; seit 1991 Sektion Frauen- und Geschlechterforschung in DGfE (Vorläufer seit 1980er)
- Ausdifferenzierte erziehungswissenschaftliche Frauen- und Geschlechterforschung ist vorhanden und institutionell in der DGfE organisiert
- Diskrepanz: 75 universitäre Standorte mit grundständiger Erziehungswissenschaft bzw. Lehrkräftebildung, 12-17 (je nach Rechnung) Denominationen mit Geschlechterbezug (kaum mit Schuldenomination); kaum curriculare Verankerungen in Lehramtsstudiengängen obwohl Geschlechterverhältnis die Profession und Disziplin prägt (90% weibl. Grundschullehrkräfte; Diskrepanz zwischen Studienanfänger:innen und Geschlechterverteilung Professuren) (Datenreport Erziehungswissenschaft 2020, 2024, eigene Recherche)

Wissenschaftsrat zur Situation der Geschlechterforschung in der BRD (2023)

- Gender-(Studies-)Zertifikate (interdisziplinär) als Möglichkeit für Lehramtsstudierende mit Geschlechterforschung in Berührung zu kommen (60)
- Bedeutung für Lehramt: Geschlecht in fachlich und fachdidaktisch angemessener Weise in akademischer Lehre zu etablieren (91)
- Schule wird als Transferfeld der Geschlechterforschung betrachtet (71)
- unverzichtbar (auch für die Interdisziplinarität): disziplinäre Theorie- und Methodenkenntnis (82)

Situation Österreich, Lehramt

Lehramtsstudien für die Primarstufe, Elementarpädagogik und für die Sekundarstufe finden an den Pädagogischen Hochschulen statt

Lehramtsstudien für die Sekundarstufe Allgemeinbildung finden an Universitäten und Pädagogischen Hochschulen gemeinsam in vier Verbundregionen statt

Bildung und Geschlecht

Grundsatzterlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (Rundschreiben Nr. 21/2018) des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung; als übergreifendes Thema im Allgemeinen Teil des Lehrplans; der Grundsatzterlass richtet sich an „Lehrende, Schulleitungen, Schulaufsicht, Schulverwaltung bzw. Bildungsdirektionen und Pädagogische Hochschulen“ (S. 14)

PH-Fachstellen Gender- und Diversitätskompetenz (2023)

Diskussion: Was kann die Geschlechterforschung beitragen, um dem Auftrag der Lehrkräftebildung gerecht zu werden?

Insbesondere soll es darum gehen, Geschlechterforschung im Hinblick darauf zu reflektieren, wie sie einen Beitrag zu den drei fachlich relevanten Dimensionen der Lehrkräftebildung leisten kann, also zu:

- den jeweiligen fachwissenschaftlichen Anteilen der Unterrichtsfächer
- den daran gebundenen fachdidaktischen Anteilen und
- dem bildungswissenschaftlichen Anteil (Erziehungswissenschaft/Pädagogik).

Die Verbundenheit von Bildung und Geschlecht

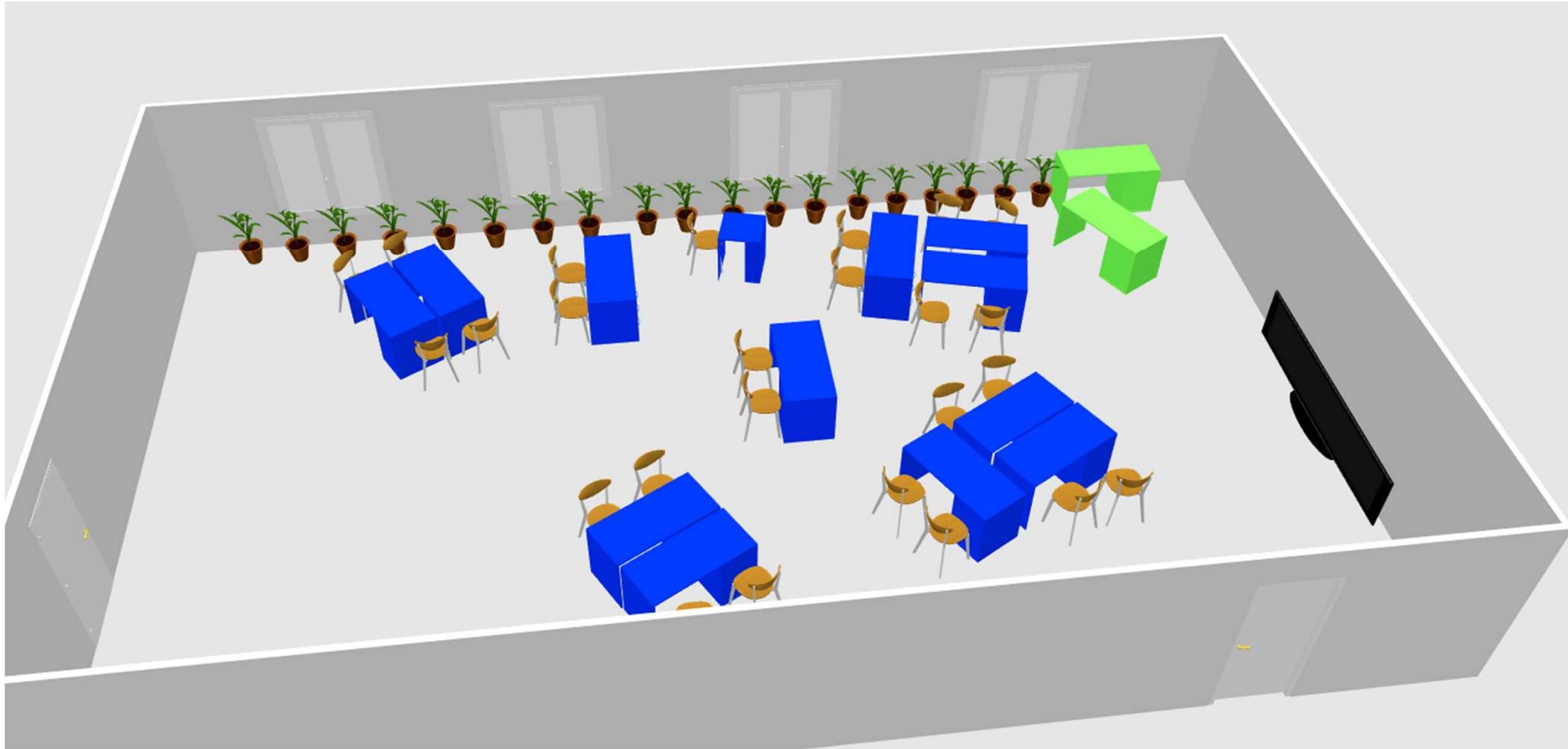
- – oder: Wie informieren Geschlechterforschung und Bildungsforschung einander? Wie verändern sie einander? Was verändern sie?
- Über welche Praktiken teilen sie das gemeinsame Anliegen um egalitäre inklusive Bildung? Wie zeigen sie die Verbundenheit von Bildung und Geschlecht (über Lehre hinausgehend)?
- Welche Strategien haben welche Effekte?

Geschlecht und Bildung – best practice

Beispiel:

Forschungs-/Bildungsinitiative „Mädchen gestalten ihren Bildungsraum“ (A. Bramberger & I. Fritz, 2023-2027): Photovoice-Projekt, Kooperation einer Mittelschule und der Pädagogischen Hochschule Salzburg; Langzeitstudie über 4 Jahre: Co-creation von legitimiertem Wissen

- facing powerblindness (Barbara Tomlinson)
- coming to voice and being listened to (bell hooks)
- Schüler*innen und agency (Karen Barad; Chilsia Bagele)
- transformative childhood studies (Lauren Silver)
- post qualitative inquiry (Elizabeth St. Pierre; Lisa Mazzei)
- neues Vokabular durch demokratische Iterationen (Seyla Benhabib)



Darstellung der Veränderungen, die von den Schüler*innen nach dem ersten Jahr angeregt wurden; „Theorien“ und „Praktiken“ bereichern ineinander

Diskussion: Was gibt es bereits? Wo gibt es Entwicklungsbedarf?

- Wer / welche Institution arbeitet dazu? Mit welchen Strategien?
- Welche konkreten Angebote in den Lehramtsstudiengängen gibt es? Bzw.
- Welche dezidiert auf das Lehramt ausgerichteten Angebot gibt es aus den interdisziplinären Zentren/Institutionen?
- Wie werden die bestehenden Angebote an die fachwissenschaftlichen, fachdidaktischen und erziehungswissenschaftlichen Anforderungen und wissenschaftlichen Voraussetzungen angebunden?
- Was fehlt noch?

Konsequenzen: Interesse an gemeinsamer Weiterarbeit und ggf. Formate dafür eruieren

- Wer möchte gerne zu dem Thema weiterarbeiten?
- Welche Formate können wir uns vorstellen?
- Welcher Zeithorizont?

AG: Personengruppenübergreifende Gender-Wissensproduktion im Sozialraum Universität

Verantwortliche Personen und Mitwirkende:

Thomas Kronschläger (Germanistik, TU Braunschweig), t.kronschlaeger@tu-braunschweig.de

Ninja Christine Rickwärtz (Soziologie, Universität Vechta) ninja.christine.rickwaertz@uni-vechta.de

Anna Theresa Roth (Musikpädagogik, Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover), anna.roth@hmtm-hannover.de

Pia Schlechter (Gender Studies, Carl von Ossietzky Universität Oldenburg), pia.schlechter1@uol.de

Alle Mitwirkenden sind Doktorand*innen im Forschungsfeld Gender, allerdings innerhalb verschiedener Disziplinen. Durch den Kontext der LAGEN, der Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen, organisieren sie aktuell gemeinsam einen Sammelband zu „*Doing Knowledge – Hervorbringung von Genderwissen im Kontext Hochschule*“. Der Sammelband fokussiert die Frage, wie unterschiedliche genderbezogene Wissensbestände institutionell, diskursiv, und individuell hervorgebracht, vermittelt und angeeignet werden. Die akademischen Beiträge stammen vorrangig von Geschlechterforschenden in der Qualifikationsphase, außerdem gibt es Stimmen von Studierenden.

Nach einem Überblick über die Inhalte des Sammelbandes, wurde der Verlauf der Zusammenarbeit und die Erkenntnisse aus dem Arbeitsprozess vorgestellt. Es zeigte sich, dass Interdisziplinarität im Herausgeber*innenteam zu Herausforderungen führt, aber zu einer erweiterten Erkenntnis über Unterschiede in der Lebenswirklichkeit im Arbeitsalltag an Universitäten. Die Öffnung hin zu Formaten jenseits der rein wissenschaftlichen Beiträge trug wesentlich zur Diversität der Verfasser*innen des Bandes bei. Das Erkennen von Ressourcen, die zur Verfügung stehen (sowohl an den Universitäten als auch bei Verbänden wie der LAGEN), hilft dabei, Projekte dieser Art zu verwirklichen.

Im Anschluss an die kurze Einführung in das Thema fand eine Gruppenarbeit statt, um die verschiedenen Erfahrungen und Perspektiven der Teilnehmenden einzubeziehen.

Ergebnisse der Gruppenarbeit zu:

„Wie sieht mein Sozialraum Universität aus? An welchen Formen von genderbezogener Wissensproduktion bin ich in diesem Raum bzw. verschiedenen Unterräumen beteiligt?“

Verschiedene (Sozial-)Räume:

- formell:

- Lehrveranstaltungen
- Sprechstunden
- Gremien
- Arbeitsgruppen
- Arbeitsteams
- Verwaltung
- Archive

Informeller:

- aktivistische Räume
- Soziale Medien
- Plattformen
- privat

Schwierigkeiten durch Räume:

- häufig hierarchisch organisiert, Machtorte
- Hürden für Beteiligung von Studierenden, v.a. in der akademischen Selbstverwaltung
- Räume müssen erst erstellt werden - immer in verschiedenen Räumen unterwegs
- Fremdpositionierung/Vorurteile in anderen Räumen z.B. durch Genderzentrums-Zugehörigkeit
- geprägt von Fachkulturen
- wer hat welche Unterstützungsnetzwerke?
- wer macht wo Care-Arbeit?

Produktion von Genderwissen

- Alternativbezeichnungen zu Statusgruppen: Akteur*innen mit...
 - unterschiedlichen Wissensständen
 - unterschiedlichen Bedarfen an Wissensproduktion
- wem ist welches Genderwissen bewusst?
- Wie äußert sich Genderwissen in der Infrastruktur, z.B. bzgl. (All_no_gender) Toiletten?
- in informellen Räumen wird leider die Wissensproduktion häufig nicht dokumentiert
- erfordert Zusammenarbeit mit aktivistischen Gruppen
- wie kann Genderwissen zugänglich außerhalb der Universität kommuniziert werden?
- Problem: hierarchische Ordnung von Wissen

Die Berichte der Teilnehmenden wurden um studentische Stimmen des Sammelbands ergänzt. Dabei ging es z.B. um die Relevanz von Erfahrungswissen und Affekten im Zusammenhang zu wissenschaftlichen Texten sowie eine gewünschte Reduktion von Deutungshoheit von Dozierenden in Bezug auf Betroffenheit, sowie die Forderung von Pronomenrunden für eine offenerere und produktivere Atmosphäre. Aufbauend auf den geschilderten Erfahrungen wurde diskutiert, durch welche konkreten Maßnahmen die personengruppenübergreifende Wissensproduktion im Sozialraum Universität ermöglicht bzw. erleichtert werden kann.

Diskussionsergebnisse:

„Was tun, um mehr personengruppenübergreifende Wissensproduktion zu ermöglichen, zu erleichtern?“

Gremienarbeit fördern

- Kreditpunkte ermöglichen
- Hinweis: verlängertes Bafög
- auf die mögliche Mitarbeit z.B. im Senat hinweisen (oft nicht bekannt)

Wissensproduktion naheliegender Institutionen sichtbar machen

- z.B. Handreichungen von Gleichstellungsteams verbreiten

Zusätzliche Austauschangebote schaffen

- Aktionstage: Gespräche zwischen Studierenden, Mitarbeitenden, Verwaltungskräften
- Lesekreise ohne Vorkenntnisse

Studierende fördern

- als Expert*innen ansprechen
- Feedback bei Hausarbeiten geben
- Interaktion in Sprechstunden

- stehende Prüfungsordnungen
- Ansprüche von Wissenschaftlichkeit
- fehlendes Wissen über Partizipationsmöglichkeiten
- manche Studierende in „Konsumier-Haltung“
- starre Formate von Prüfungsleistungen
- Studierende auf das existierende System vorbereiten
- unterschiedliche Möglichkeiten in verschiedenen Disziplinen
- Schwerpunktsetzung für kritisches Wissen
- Sorge vor sinkendem Niveau bei Komplexitätsreduktion

Raumgestaltung

- Sitzordnung

Diskussionskultur

- Fehlerfreundlichkeit thematisieren
- wertschätzende Kommunikation
- Niedrigschwelligkeit

Anerkennung von Geschlechtsidentität

- Pronomenrunden
- intersektional denken
- Reflexion der Verortung der angesprochenen Gruppen
- Positionierung von Autor*innen von gelesenen Texten berücksichtigen

Verortung der Lehrperson

- Selbstpositionierung
- Vorstellung bei Lehrbeginn
- eigene Wissensgrenzen transparent machen, Mythos der „Allwissenheit“ brechen

Ausgehend von der Überlegung, dass Netzwerke von Studierenden untereinander - sowohl für den persönlichen als auch für den fachlichen Austausch –als sehr wichtig erachtet werden, gingen wir in der AG Studiengänge heuer folgenden Fragen nach: Was ist notwendig, und unter welchen Bedingungen werden Netzwerke zu Wohlfühlräumen? Welche Ideen gibt es, diese zu supporten? Was kann angesichts knapper Ressourcen wie strukturell/institutionell verankert werden? Was wird institutionell durch übergeordnete Einrichtungen (z.B. Fakultät) vorgegeben oder bereitgestellt und wie gehen wir damit um? Was können wir speziell in den Gender Studies tun, um den Erwartungshaltungen gerade eben der Gender Studies Studierenden gerecht zu werden?

Diese Fragen diskutierten wir im Plenum für die unterschiedlichen Zeitphasen Studienbeginn, während des Studiums und in der Abschlussphase.

Anfangs-/Einführungsphase

In Bezug auf den Studieneinstieg wurden vor allem einzelne Zeitphasen wie Orientierungswochen besprochen, die außerhalb der regulären Semesterveranstaltungen liegen. Dabei ergibt sich das Problem, dass diese nicht an allen Hochschulen vorgesehen sind und dass es dabei zusätzlich strukturelle Unterschiede zwischen Bachelor- und Masterstudiengängen gibt. Als Ideen kamen noch einzelne Kennlertage von verschiedenen Fachbereichen bei größeren Einrichtungen hinzu, ebenso zum Vorstellen der Unterschiede von Kernlehre und Importlehre, außerdem zusätzliche Veranstaltungen in Kleingruppen zum „Onboarding“. Größer angelegt wäre eine Gruppeneinführungsphase im Studiengang ohne Anrechnung bzw. vor allem ohne Benotung.

Bei der Einführungsphase ist die Zusammenarbeit mit erfahrenen Studierenden bzw. Fachschaftsräten sehr wichtig. Veranstaltungen können in Kooperation durchgeführt werden oder es können vorwiegend studentisch geprägte Kernlertreffen oder Orientierungswochen gestaltet werden. Hierbei könnte es möglich sein, dass sich die teilnehmenden und organisierenden Studierende dies anrechnen können. Inhaltlich könnte darauf geachtet werden, zu Beginn einerseits eine Orientierung über grundlegende Konzepte herzustellen und andererseits vielfältige (inter-)disziplinäre Ansätze zu kontrastieren und im nächsten Schritt zusammenzubringen. Dies ist auch in Masterstudiengängen wichtig, da dort häufig disziplinär unterschiedlich ausgebildete Personen zusammenkommen. Für die Herstellung einer sicheren Atmosphäre könnte versucht werden, einen Basiskonsens für Veranstaltungen zu vereinbaren, einerseits in Bezug auf wissenschaftliche Ansätze, andererseits in Bezug auf Werte, Geschlechterkonzepte/Anreden und Diskussionsformen. Dies bedeutet auch die Thematisierung einer offenen Fehlerkultur. Durch Gruppenphasen können die Studierenden in Bezug auf ihren Zusammenhalt – aber auch die Berücksichtigung ihrer Heterogenität – gestärkt werden, wodurch mehr Austausch, Solidarität und Unterstützung gefördert werden kann.

Einführungsphase/ „Onboarding“

Formate (Problem: nicht überall strukturell verankert)

- Orientierungswoche
- Kleingruppentreffen
- Gruppeneinführungsphase
- Kennlertage

Vorstellung von

- Fachbereiche
- Kernlehre vs. Importlehre

Kooperation mit Studierenden

- gemeinsam organisierte Veranstaltungen
- rein studentisch geprägte Veranstaltungen (fortgeschrittene Studierende & Fachgruppen/Fachschaftsräte, Studierendenvertretungen)

Einbettung

- anrechenbar für organisierende und teilnehmende Studierende
- ohne Benotung

Inhalt

- grundlegende Orientierung über Konzepte
- Zusammenbringen von vielfältigen (inter-)disziplinären Ansätzen (v.a. im M.A.)

Diskussionsatmosphäre

- Basiskonsens (Werte, Geschlechterkonzepte/Anreden...) herstellen
- offene Fehlerkultur thematisieren
- Heterogenität der Gruppe thematisieren
- Gruppenzusammenhalt stärken: mehr Austausch, Solidarität, Unterstützung

Im Studium/Studien-Phase

In der Diskussion wurde Empowerment als ein zentrales Konzept für das Ankommen der Studierenden im Studium definiert. Dies kann über institutionelle Werkzeuge – wie ein zentrales Buddy-Mentoring-System – über Maßnahmen zur Gruppenbildung (in Lehrveranstaltungen) oder auch individuelle Angebote in Form von Beratungsgesprächen unterstützt werden.

Für die Identifikation mit der Institution, dem Studiengang, den Inhalten und die Internalisierung von vereinbarten Werten und Haltungen können Konzepte der Mitsprache und Mitgestaltung maßgeblich sein. Hier wurden Elemente der Evaluierung sowie der Einbindung von studierendenrelevanten Themen in Lehrekonzern und -beirats-Formate besprochen. Durch selbstorganisierte Lehrveranstaltungen kann ein Verständnis sowohl für die administrativen und organisatorischen als auch für die didaktischen Herausforderungen von Lehre entwickelt werden. Zuletzt wurde in der Diskussion über die nicht zu unterschätzende Wichtigkeit von informellen Austauschformaten gesprochen.

Empowerment

- Buddy-Mentoring-System (Uni-Ebene, Angebot von Lehrenden der Studienrichtung)
- Beratungsangebot auf persönlicher Ebene (Angebot der Studienkoordination)
- Gruppenbildungsprozesse in Lehrveranstaltungen (begleitet von LV-Leitungen)
- Studierendenvertretung einbinden

Mitsprache

- Regelmäßige Evaluierung von Lehrveranstaltungen
- Lehrekonzern und organisierter Austausch zu spezifischen Themen

Mitgestaltung

- AG Study Group (Studierende entwickeln, organisieren und betreuen eine Lehrveranstaltung)
- Autonome Seminare von Studierenden für Studierende

Informeller Austausch

- Sommerfeste
- andere Events

Studien-Abschlussphase

In der Studienabschlussphase wurden insbesondere zwei Herausforderungen diskutiert; zum einen die Prekarität von Betreuungsverhältnissen und zum anderen die Schwierigkeit der Begleitung der Studierenden in der Studienabschlussphase. Die Betreuung von Abschlussarbeiten ist an vielen Stellen eine Ressourcenfrage und könnte durch Anreizsysteme der Universitätsleitungen entlastender und bedeutend attraktiver gestaltet werden. Für die Betreuung von Studienabschlüssen wäre darüber hinaus auch eine strukturierte Begleitung des Forschungs- und Schreibprozesses von Bedeutung, der zumeist im Studienbetrieb – nach Abschluss der Lehrveranstaltungen – nicht mehr vorgesehen ist.

Modelle des Wissenstransfers könnten produktiv genutzt werden, um die Bedeutung der Wissensproduktion über die eigene Abschlussarbeit hinaus fruchtbar zu machen und so für angehende Absolvent:innen nachvollziehbarer und sinnhafter zu gestalten.

Betreuung von Abschlussarbeiten

- Ressourcenfrage
- Anreizsystem für Betreuung (z.B. Lehrereduktion)
- Veröffentlichung von Betreuungen

Begleitung

- Unterstützung im Schreibprozess (Schreibtreffs und -workshops, Schreibbüro usw.)
- MA-Arbeiten veröffentlichen zur Orientierung
- Mentoring von Absolvent:innen für Studis

Wissenstransfer

- Wissen teilen (Podcast, Homepage, Präsentationen, Forschung vorstellen usw.)
- Konferenz für Abschlussarbeiten
- Formate für Präsentation von Abschlussarbeiten
- Abschluss-/Absolvent:innen-Feier

AG Verbote geschlechtergerechter Sprache durch Landesregierung: Erfahrungsaustausch und Strategien für ein gemeinsames Vorgehen

Die AG "Verbote geschlechtergerechter Sprache durch Landesregierung: Erfahrungsaustausch und Strategien für ein gemeinsames Vorgehen" hat die drei Länderperspektiven D – CH – A verglichen und den Stand der politischen, rechtlichen und gesellschaftlichen Auseinandersetzungen zum Thema reflektiert. Verantwortliche Personen und Mitwirkende waren: Hanna Haag, Gender- und Frauenforschungszentrum der Hessischen Hochschulen, Johanna Leinius und Mayte Zimmermann, Cornelia Goethe Centrum für Deutschland; Michaela Gindl, Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität, Universität für Weiterbildung Krems für Österreich und Christa Binswanger, Gender & Diversity, SHSS, Universität St. Gallen für die Schweiz. Das Interesse an diesem Workshop war sehr gross, wohl nicht zuletzt aufgrund der Dringlichkeit des Themas durch die Angriffe auf geschlechtergerechte Sprache in einigen Bundesländern in Deutschland und Österreich.

Am Ende dieses Workshops hat sich die AG gemeinsam mit dem Plenum darauf geeinigt, eine Stellungnahme aus Sicht der KEG zu verfassen. Im Nachgang zur Arbeitstagung hat Dirk Schulz federführend und in Absprache mit dem Sprecher*innen-Kollektiv der drei Länder die folgende Stellungnahme verfasst, die länderübergreifend zum Einsatz kommen kann:

Die zahlreichen Polemisierungen gegen, Angriffe auf sowie jüngste Verbote der sogenannten „Gender-Sprache“ in mehreren Bundesländern bereiten uns Sorgen. Denn sie verzerren, beschädigen bzw. annullieren seriöse Versuche aus wissenschaftlichen, juristischen, medizinischen, politischen und aktivistischen Zusammenhängen, Geschlechtervielfalt als gelebte Realität zu adressieren und sichtbar zu machen. Darum möchten wir an dieser Stelle festhalten:

Unser Wissen, unser Denken, unsere Vorstellungen sind untrennbar mit Sprache verbunden. Sprache ist beweglich und im Aushandlungsprozess. Darum liegt es in unserer aller Verantwortung, neuen Erkenntnissen und sich verändernden Lebensrealitäten auch sprachlich nachzukommen und sie damit anzuerkennen, sichtbar zu machen, bisher nicht vorhandene Bezugnahmen zu ermöglichen und Zugehörigkeitsmöglichkeiten zu schaffen.

Bei gendersensibler Sprachverwendung/geschlechterinklusive Sprache handelt es sich um Vorschläge, die aus sehr unterschiedlichen Diskursen und Zugängen stammen und die sich bemühen, Geschlechtervielfalt eine Sprachform zu geben und so in unserer Kommunikation wahrnehm- und (an)erkennbar zu machen. Hier geht es – anders als bei den Verboten – also nicht um „Vorschriften“, nicht um einen „top-down“-Prozess, sondern um eine Verantwortung für und Würdigung von Identitäten und Lebensrealitäten, denen bislang die Worte fehlten. Die Verweise auf die Unterscheidung zwischen Genus und Geschlecht oder dem „Mitgemeintsein von allen“ in der deutschen Sprache lassen außer Acht, dass damit patriarchal-heteronormative Machtverhältnisse – auch sprachlich – naturalisiert wurden. Es stellt einen großen Unterschied dar, möglicherweise mitgemeint zu sein, oder aber explizit angesprochen zu werden bzw. Erwähnung zu finden.

Sprache „gehört“ niemandem, sie ist prozesshaft und entwicklungsfähig, sie ist ein ständiger Versuch des Ausdrucks von und der Annäherung an sehr unterschiedliche Erfahrungen von Wirklichkeit und Existenzweisen.

Wir halten deshalb die Bemühungen, Geschlechtervielfalt auch durch sprachliche Neuerungen anzuerkennen und sichtbar zu machen, für unerlässlich. Sie tragen dazu bei, bisherigen

Diskriminierungen, Marginalisierungen und Unsichtbarmachungen entgegenzuwirken und damit Geschlechtergerechtigkeit – auch sprachlich – zu ermöglichen. So wie sich Lebensrealitäten und wissenschaftliche Erkenntnisse weiter entwickeln und vervielfältigen, so muss sich dies auch in unserer Sprache wiederfinden. All genders are welcome! Literally!

Die KEG-Sprecher*innen

[Stellungnahme zum Download](#)

Protokoll AG #MeToo an Kunst- und Musikhochschulen/-universitäten – Maßnahmen gegen Machtmissbrauch

In der AG haben wir uns über die aktuellen Entwicklungen von Maßnahmen gegen Machtmissbrauch an Kunst- und Musikhochschulen in Deutschland, Österreich und der Schweiz ausgetauscht und verstehen dieses Protokoll vielmehr als überblickende Sammlung unterschiedlicher Beiträge, Initiativen und Forderungen auf die wir uns im Laufe der AG bezogen und die wir diskutiert haben.

- Studie zu „[Diskriminierungserfahrungen von Studierenden](#)“ (2015), in Auftrag gegeben von der österreichischen Hochschüler_innenschaft
- Studie der Arbeiterkammer Wien zu „[Diskriminierungserfahrungen in Österreich](#)“ (2019) mit Bezug auf das Themenfeld Bildung
- [10 Handlungsempfehlungen](#) zum „Umgang mit sexualisierter Diskriminierung und Gewalt an Kunst- und Musikhochschulen“ der Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen e.V. (bukof) (2023)
- „[Forderungen zur Prävention und Intervention von übergriffigen, unangemessenen und missbräuchlichen Verhalten](#)“ (2023) der Studierendenvertretungen und Allgemeinen Studierendenausschüsse in Deutschland, Österreich, Schweiz
- Studie zu „[Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierter Gewalt](#)“ an der Hochschule für Musik und Theater München (2023)
- NDR-Dokumentation „[Gegen das Schweigen – Machtmissbrauch bei Theater und Film](#)“ (2023)
- „[Positionspapier der Rektorenkonferenz der deutschen Musikhochschulen zum Umgang mit Machtmissbrauch an Musikhochschulen](#)“ (2024) & darauf aufbauende „[Handlungsempfehlungen](#)“

Medienbeiträge:

- Beitrag zur Studie „Machtmissbrauch, Diskriminierung und sexualisierte Gewalt“ in der neuen musikzeitung: <https://www.nmz.de/bildung-praxis/hochschulen-akademien/musikhochschule-immer-noch-machtmissbrauch-und-sexualisierte>
- Schwerpunkt „[Hinschauen und Handeln! – Sexualisierte Gewalt im Kulturbetrieb](#)“ in der Märzangabe der Zeitschrift Politik&Kultur des deutschen Musikrates
- „Machtmissbrauch an Musikhochschulen“ in der taz: <https://taz.de/Machtmissbrauch-an-Musikhochschulen/!5992156/>

Initiativen & Anlaufstellen:

- Plattform „[#musicmetoo](#)“
- [Themis](#) – Vertrauensstelle gegen sexuelle Belästigung und Gewalt (D)
- [vera](#)* – Vertrauensstelle gegen Belästigung und Gewalt in Kunst, Kultur und Sport (Ö)

Andrea Ellmeier und Ulli Mayer, Stabstelle Gleichstellung, Gender und Diversität der mdw –
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Antje Kirschning, Hochschule für Musik Hanns Eisler Berlin, Sprecherin der Kommission
Künstlerische Hochschulen der bukof

Bericht für KEG-Plenumsveranstaltung „Umsetzung wissenschaftspolitischer Empfehlungen zur Stärkung der Gender Studies/Geschlechterforschung. Strategien und Herausforderungen“

Ausgangspunkt für die Plenumsveranstaltung waren die im Juli 2023 vom Wissenschaftsrat verabschiedeten „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“. Diese wurden seither in verschiedenen Kontexten der Gender Studies/Geschlechterforschung diskutiert, so auch als Auftakt der digitalen Arbeitstagung der KEG im November 2023. Ausgeblieben sind jedoch sowohl Ausschreibungen von drittmittelgebenden Institutionen (die nach den Erfahrungen der Friedens- und Konfliktforschung zu erwarten gewesen wären) als auch Reaktionen von den Hochschulen bzw. den Hochschulleitungen. Deshalb sollte auf dem Podium dazu diskutiert werden, und zwar von Dr. Dirk Schulz (GeStiK, Universität zu Köln), Dr. Lisa Mense (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW) und Prof. Dr. Verena Blechinger-Talcott (1. Vizepräsidentin der Freien Universität Berlin)

Dirk Schulz stellte kurz den Prozess der WR-Strukturevaluation dar, verwies auf Treffen im Feld zur Abstimmung, berichtete davon, dass die KEG ihre Perspektive an den Wissenschaftsrat herangetragen hat. Er hob hervor, wie wichtig nicht nur der Prozess, sondern auch die Perspektive der WR-Evaluation auf Gender Studies/Geschlechterforschung als inter- und transdisziplinäres Feld war. Obwohl er die grundsätzliche Wertschätzung für die Gender Studies/Geschlechterforschung als positiv würdigte, merkte er auch kritisch an, dass der Blick des WR ein sehr konservatives, eher disziplinär konkurrierend geprägtes Verständnis mit sich brachte. Dirk Schulz merkte auch an, dass die Herausstellung von Geschlechterforschung in der Medizin und in MINT dieses konservativ-hierarchische Bild verstärkte, obwohl der WR durchaus deutlich gemacht hatte, dass die Gender Studies/Geschlechterforschung als Ganzes ein relevantes wissenschaftliches Feld seien.

Lisa Mense berichtete aus Bundeslandperspektive davon, dass in NRW ein [Eckpunktepapier](#) entstanden ist, das die WR-Empfehlungen aufgreift und das im März 2024 veröffentlicht wurde. Anliegen des Eckpunktepapiers sei, als Grundlage für weitere hochschulpolitische Aktivitäten zu dienen, also sowohl in die Hochschulen in NRW aber auch in die Politik hineinzuwirken. Das Papier gibt Anregungen und zeigt Handlungsperspektiven auf, wie auf Landesebene und an den Hochschulen in NRW die Empfehlungen des Wissenschaftsrates umgesetzt werden können, um die Geschlechterforschung weiterzuentwickeln, zu stärken und strukturell nachhaltig zu implementieren.

Verena Blechinger-Talcott war um einen Input aus der Perspektive einer Hochschulleitung gebeten worden, auf der Grundlage der folgenden Fragen: Was machen die Präsidien mit den Empfehlungen des WR? Welche Hürden gibt es? Gibt es Parallelen zu anderen Prozessen (z.B. Internationalisierung)? Wie können wir als Akteur*innen in den Gender Studies/der Geschlechterforschung gut mit den Präsidien ins Gespräch kommen? Verena Blechinger-Talcott berichtete, dass das Präsidium der FU die Empfehlungen des Wissenschaftsrates befürwortet und Geschlechterforschung an der FU unterstützt. Gleichwohl seien es die Fakultäten, die letztlich für die Umsetzung der Integration der Geschlechterforschung zuständig seien. Hier müsse eine Hochschulleitung die Autonomie der Fakultäten berücksichtigen.

Im zweiten Teil der Plenumsveranstaltung lud die Moderatorin Nina Steinweg das Publikum ein, mit Hilfe einer Kartenabfrage in Gruppen zu sammeln, was auf Länder-, Hochschul- oder Fakultätsebene passiert ist bzw. in der Umsetzung der WR-Empfehlungen wünschenswert wäre. Die Ergebnisse wurden von den Gruppen präsentiert, diskutiert und wie folgt dokumentiert.

Anhang Fotodokumentation

Anfrage
Arbeitsgespräch
Univ. Ministerin Land
(läuft...)

Außenuniversität
Forschungsinstitut
Wie erreichen?

Aktivitäten von
Ost bullo-up als
Zentral + jenseits situation
zu nutzen → WK-Einfluss
als akademische Mitarbeit
↳ für Professoren mit
(Teil) akademischer
+ nicht m. d. ob.

Zusätzlich
Forschungsmittel/Förderprojekte
(DFG; Bundesministerien)
↳ durch Wissenschaftspolitiker
Aktivitäten → Netzwerke,
Wissenschaftler*innen

Einfließen der
Empfehlungen in die
Zielvereinbarungen zwischen Zentrum
für Geschlechterforschung und
Vernetzung: Konditionale &
gezielte Förderung!

Stärkung
des Mittelbaus

ENTFRISTET
UNS!!!

25 Projekten
Gender Studies in TITN
in Österreich
(gesamt!)

Das Wie der Hervorbringung
von Genderwissen auch
jenseits binär-heteronormativer
Normenversen stärker
beforschen
+ auch jenseits der
Gender Studies

FG Gender:

- 2 Veranstaltungen zum generellen Austausch zu den WR-Empfehlungen + erste Ideen zur Umsetzung

z.B. SFB?

→ Geschlechterstudien in den Neuen Bundesländern ausbauen!

Geschäftsführung
Einrichtung

Professuren

Promotion

Einführung Handbuch
Mantik & Gender
notwendig
(utb-Taschenbuch)

VOLL
PROFESSUREN
VS. DOMINATIONEN?
ODER BEIDES

- Entfristung von Forderungsprofessoren
- zusätzliches Geld, die für Gender-Professoren oder top drauf kommen, da sonst Wi-Pf nach Befristung verschärft
- Struktur- statt Projektförderung

WISS. Stellen
im Strukturplan
(Post-Doc / Dokt.)

da wir für
auch Nachwuchs
auszubilden

Wünscht
mit angestrebter
interdisziplinärer
Professuren
Schritt nehmen
dominieren mit
Interdisziplinäre

unsichtbar!?

(andere Fächer? welche Ressourcen-
gruppen?)

Zeitplan
NRW

Warum freigelegt
die Landes-
verwaltung nicht?

Die Argumentation
aus dem W-R-Papier
genutzt, um Projekt-
antrag zu stellen.
Damit ²hört auch
die Hochschulleitung
die Argumentation.

argumentative
Unterstützung

vs.

Rechtferdigungs-
gespr.

Sowissensberatung
für
Hochschulleitungen

Reaktion vom WR-
Debatte nach Leitlinie:

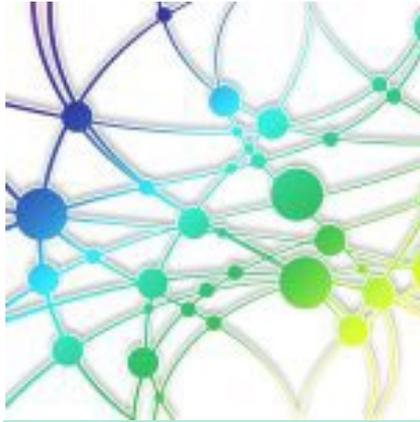
MINT-Zusammenarbeit
als Anforderung
für GS-Zentrum
- aber keine passender
Prof'innen und Ort
(→ WR-Empfehlungen werden
gegen uns gemacht)

Sachsen

Durch WR-Empfehlungen
Aufmerksamkeit der
sächsischen Landesregierung,
daß es eine große
Leerstelle an den Hochschulen
in Sachsen gibt

TU Dresden

=> aktuell leider nur
loser nicht-institutionali-
sierter Zusammenschluß
von eigeninitiierten/
intrinsisch motivierten
Professor:innen / Wissenschaffler:innen
verschiedener Fakultäten
[GENDER Concept Group]



 (GIB-)Projekte & Interessierte
 Transfer bei Jahrestagungen

AG Strukturentwicklung: Gender in die Forschung

KEG 2024, Berlin 24.05.2024

Agenda Kapitelübersicht

- BMBF-Förderlinie „Geschlechteraspekte im Blick (GiB)“
- Geförderte GiB-Projekte
- Übersicht Vorhaben & Bedarfe
- Gemeinsame Ergänzung der Plakate & Austausch
- Vernetzung



BMBF-Förderlinie „Geschlechteraspekte im Blick (GiB)“

Die „Richtlinie zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen („Geschlechteraspekte im Blick“)" hat zum Ziel, „eine bedarfsorientierte Berücksichtigung der Geschlechterdimension in Forschung und Entwicklung in allen Fachgebieten sicherzustellen, um eine exzellente Ausrichtung der Forschung voranzutreiben und dazu beizutragen, die Lebenssituation aller Menschen zu verbessern“ (GiB-Bekanntmachung vom 21.07.2021). Dies trägt zur internationalen Wettbewerbsfähigkeit bei.

Zur Förderlinie: https://www.bmbf.de/bmbf/shareddocs/bekanntmachungen/de/2021/07/Bekanntmachung17_Geschlechteraspekte.html



Geförderte GiB-Projekte



Geschlecht als Analysekategorie in universitären Forschungs- und Wissenszusammenhängen

Prof. Dr. Antje Langer, Universität Paderborn



GENIAL forschen
Geschlechterpotentiale nutzen – Gesellschaft verändern

Prof. Dr. Astrid Schütz, Otto-Friedrich-Universität Bamberg



Gender in Focus

Etablierung nachhaltiger Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von Gender- und Geschlechteraspekten in der Forschung an der Universität Jena

Prof. Pohnert, Universität Jena

**Technology
Arts Sciences
TH Köln**

Get-iT@TH Köln

Geschlechteraspekte in Forschung und Transfer

Projektleitung: Prof. Dr. Klaus Becker & Prof.in Dr.in Inken Lind, TH Köln



Enrich
Umsetzung des Zukunftskonzepts für eine geschlechtersensible Forschung an der UMR

Sabine Pankuweit, Philipps-Universität Marburg unter Beteiligung der Ethikkommission des FB Medizin und des Koordinierungszentrums für klinische Studien, der zentralen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie des Zentrums für Gender Studies



UoC IMPACT

University of Cologne – **IMPLEMENTING** Gender **Aspe**CTs in Research

Dr.' Britt Dahmen und Dr. Dirk Schulz, Universität zu Köln

Geschlechterdimensionen im Blick der

MINT-Forschung
Akronym: GeDiMINT



Projektleitung: Prof. Dr. Angela Ittel, Wiss. Leitung: Juliette Wedl,
Team: Jan Büssers, Francine Meyer



[360° - Geschlecht in der Forschung]



[Universität Hamburg/Leitung Dr. Jasmina Crcic, Zentrum für Gender & Diversity
Leitung Dr. Elena Krones-Nendza, Hamburg Research Academy]



GO Forschung

Gender - Offensive - Forschung
Early Career Researchers im Blick
Miriam Bauch, Universität Bayreuth

Für alle Projekte gilt



InKe

Inklusive Exzellenz in der Medizin

UNIVERSITÄT GREIFSWALD
Wissen lockt. Seit 1456



Verbundkoordination/Leitung Teilprojekt 1: Prof. Dr. Sylvia Stracke, Universitätsmedizin Greifswald
Leitung Teilprojekt 2: Dr. Michael Schöner, Universität Greifswald



Gender-Werkstatt

Umsetzung von Maßnahmen zur Stärkung von Gendersensibilität und Genderkompetenz in der Forschung

Prof. Dr. Britta Hoffarth, Stiftung Universität Hildesheim/Zentrum für Geschlechterforschung



GEFÖRDERT VOM

 Bundesministerium
für Bildung
und Forschung



Deckungsgleiche Vorhaben

Beratung

Sensibilisierung & Wissensvermittlung

Aufbau dezentraler Kompetenz

Austausch & wissenschaftlicher Input

Wissenschaftskommunikation & organisationsexterner Wissenstransfer

Netzwerkaufbau (hochschulintern, -übergreifend & GiB-Netzwerk)

Modellhafte Strukturentwicklung

Verankerung in Hochschulstrukturen

Evaluation

Verstetigung



Unterschiedliche Vorhaben

	Paderborn	Köln (TH)	Hamburg	Bamberg	Hildesheim	Braunschweig	Marburg	Greifswald	Jena	Bayreuth	Köln (Uni)
	GefoWiss	Get-it@TH Köln	360° - Geschlecht in der Forschung	GENIAL forschen	Gender-Werkstatt	GeDIMINT	Enrich	InKE	Gender in Focus	GO Forschung	UoC IMPACT
Anreizstrukturen, Fonds, Wettbewerbe & Preise											
Wissenssammlungen											
Gastprofessur/-wissenschaftler*innen											
Spezifische Vermittlungsformate (Podcasts, Science Slams, Videoprofile etc.)											
Koordinierungsstelle/ Zentrum verstetigen											
Hochschulinterne Leitlinien											
Nachwuchswissenschaftler*innen											
MINT-Bezug											
Dialog mit Drittmittelgeber*innen											
Wanderndes Projektbüro (div. Fakultäten)											



Bedarfe

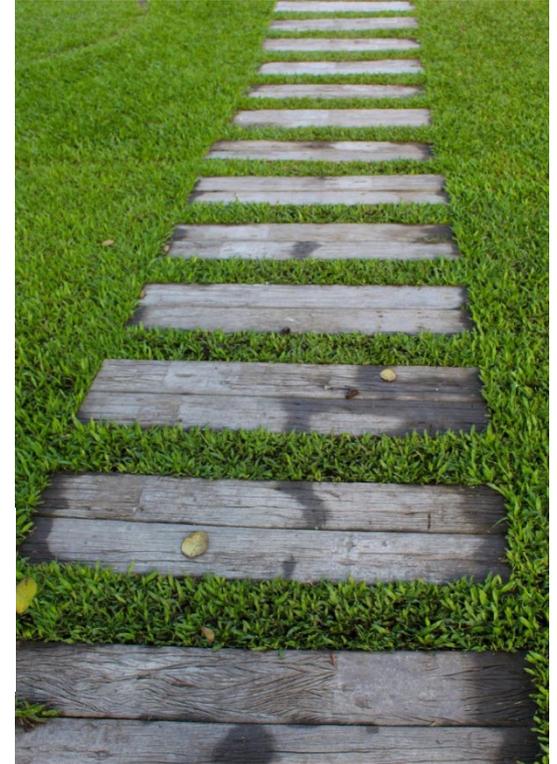
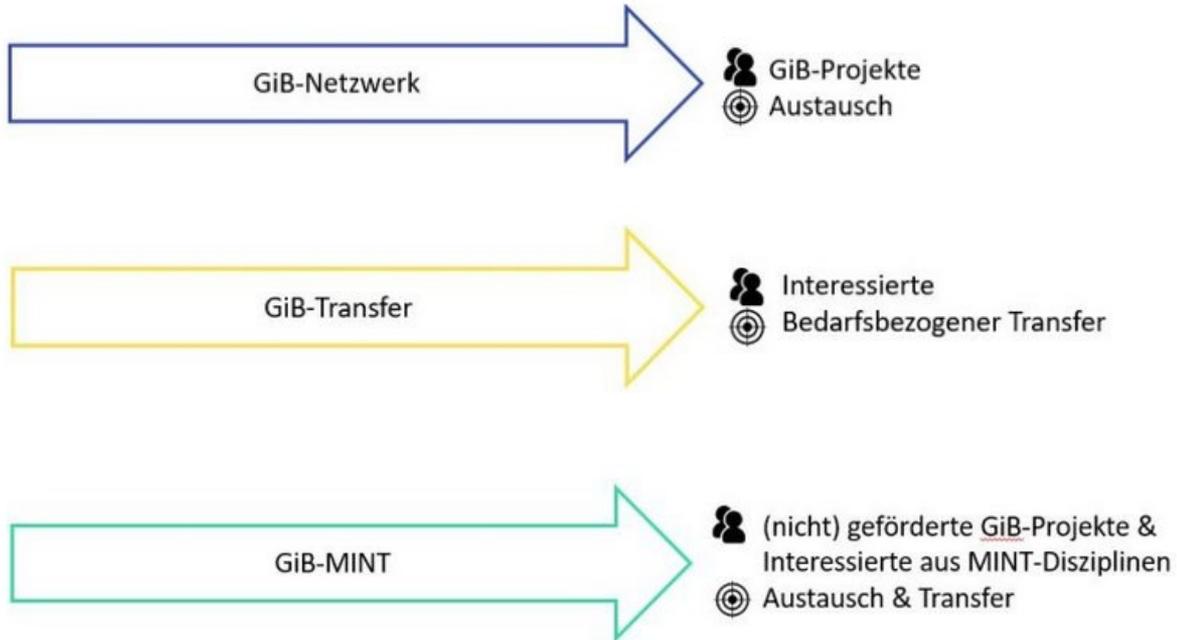
	Paderborn	Köln	Hamburg	Bamberg	Hildesheim	Braunschweig	Marburg	Greifswald	Jena	Bayreuth	Köln
	GeFoWiss	Get-IT@TH Köln	360° - Geschlecht in der Forschung	GENIAL forschen	Gender-Werkstatt	GeDIMINT	Enrich	InKE	Gender in Focus	GO Forschung	UoC IMPACT
Vernetzung & Austauschstrukturen (inkl. Ziele klären)											
Austausch: Best Practices, erfolgr. Konzepte & Strategien sowie Gelingensbedingungen											
Anpassungsfähigkeit während Projektlaufzeit											
Umgang mit (potentiellen) Widerständen											
Akquise, Ansprache, Zugang zu Akteur*innen											
Beratungskonzepte & Leitfäden (u.a. DFG)											
Kooperation: Podcasts											
Transfer											
Verstetigung											
Evaluierung, Monitoring & Erfolgsmessung											
Beirat											
Karriereplanung											

An PT

- Präsenz-Koordination bzw. Austausch organisieren
- Übersichtsseite der GiB-Projekte



GiB-Community



Impressum

Die AG „Strukturentwicklung Forschung“ wurde vom GiB-Netzwerk initiiert; die Mitorganisation künftiger AG-Treffen ist für alle offen.

Das GiB-Netzwerk ist eine selbstorganisierte, unabhängige Vernetzung der Projekte, die im Rahmen der Richtlinie zur Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen „Geschlechteraspekte im Blick (GiB)“ mit Mitteln des Bundesministeriums für Bildung und Forschung gefördert werden.

Die Verantwortung für den Inhalt dieser Veröffentlichung liegt bei den Vortragenden.





KEG 2024: AG Methodische Ansätze in den Gender Studies

HU Berlin – ZtG- Susanne Spintig

www.gender.hu-berlin.de

Ankündigung 1/2



Obwohl die Gender Studies als *eigenständige* Studienfächer institutionalisiert sind, so können sie doch nicht als Disziplin im traditionellen Sinne verstanden werden. (vgl. Maihofer, Andrea, 2005)

Die wissenschafts- und disziplinenkritische Perspektive sowie die interdisziplinäre Lehre (an der HU wird die Lehre aus 21 Fächern importiert), führen zu einer Gratwanderung zwischen ‚Disziplin- und Nicht-Disziplinbildung‘. Das Studieren in den diversen Fachdisziplinen mit ihren Fachstudierenden unter Berücksichtigung von Gender als Analysekategorie bedeutet dabei eine einzigartige Chance zum Erwerb von transdisziplinärer Kompetenz und gleichzeitig stellt es Studierende vor wiederum einzigartige Herausforderungen. So sind u.a. Methoden und damit verbundene Wissenschaftsstandards konstitutiv für eine Disziplin und in den Gender Studies schwer greifbar.

Gender Studies Studierende sind mit den Methoden (bspw. Textanalysen in den Literaturwissenschaften, ethnographischer Feldforschung oder qualitativer Inhaltsanalysen in den Sozialwissenschaften) anderer Fachdisziplinen konfrontiert, deren Anwendung sie nicht gelernt haben und die nicht unbedingt für ihre Forschungsfragen einfach kopiert werden können. Studierende berichten von Schwierigkeiten, ein Forschungsdesign zu entwickeln und dabei Methoden zu benennen und anzuwenden. (Ergebnis einer Lehrkonferenz vom 12.02.2024 am ZtG, HU)

Das kann dazu führen, dass Modulabschlussarbeiten aufgeschoben werden und somit Regelstudienzeiten weit überschritten werden.

www.gender.hu-berlin.de

Ankündigung 2/2



Die Methodenausbildung für Gender Studies Studierende gilt es somit zu verbessern, nicht nur wegen der Erfolgsquoten, sondern vor allem damit Studierende sich für Hausarbeiten und Abschlussarbeiten vorbereitet fühlen. Um geeignete Maßnahmen zu entwickeln, möchten wir insbesondere mit den Verantwortlichen von Gender Studies Studiengängen anderer Hochschulen in den Austausch zu treten.

Zur Diskussion schlagen wir folgende Fragen vor:

- Wie können bestehende Methodologien für Fragestellungen der Gender Studies angewendet werden und müssen Methoden spezifisch an die Gender Studies angepasst werden?
- Wie können Methoden in einem interdisziplinären Studiengang wie den Gender Studies unterrichtet werden, sodass Studierende ihre Forschungsfragen wissenschaftlich bearbeiten können?
- Wie sollte die Methodenausbildung curricular verankert werden?

Input vom ZtG (HU Berlin)

Das ZtG

- 1989 Einrichtung des Zentrums für interdisziplinäre Frauenforschung
- 2005 Gründung des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien
- Einrichtung der Studiengänge
 - 1997 Masterstudiengang
 - 2005 Bachelor/2014 neue SPO
 - 2008 Master/2014 neue SPO

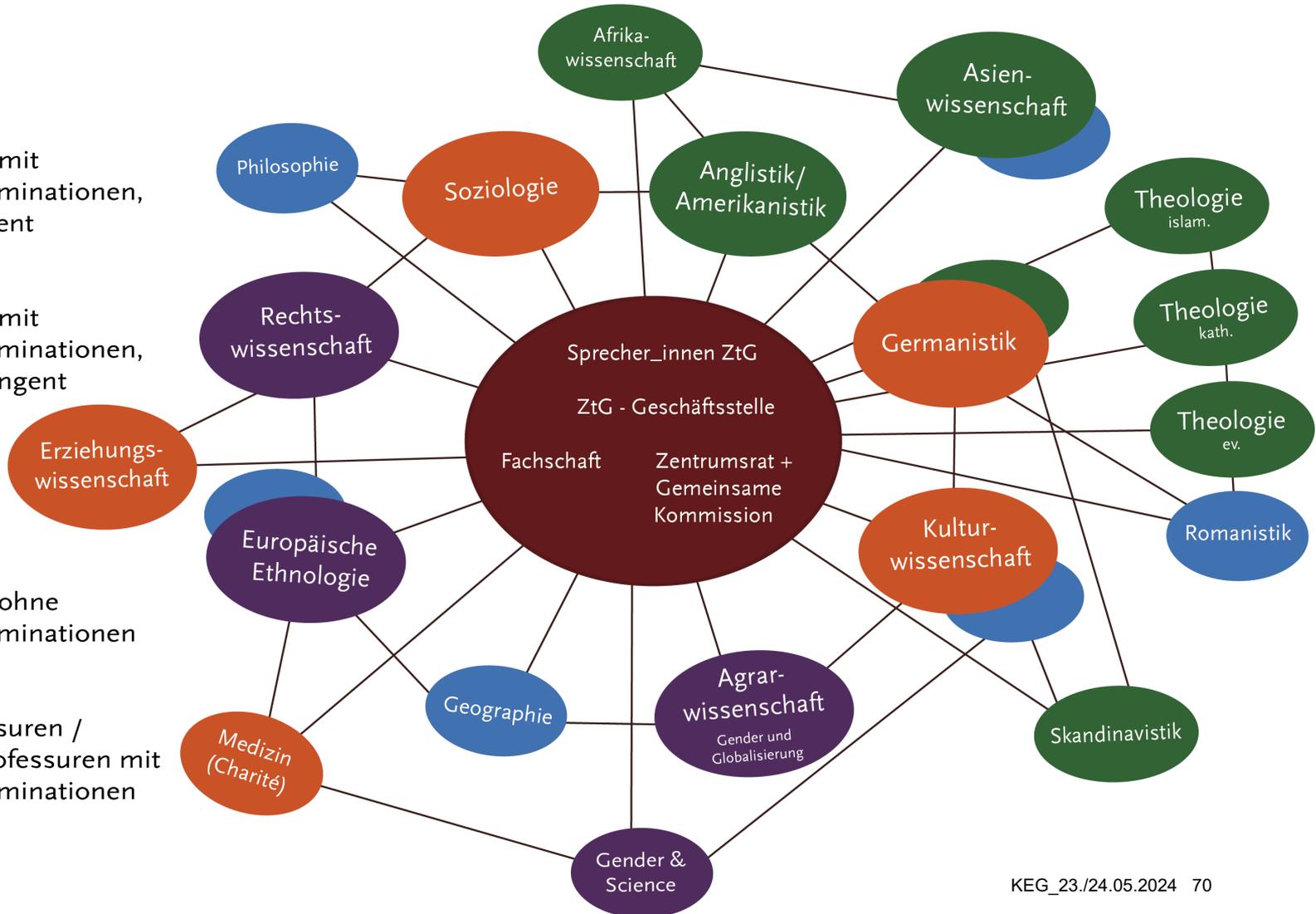
Wie sind die Gender Studies an der HUB verankert?

- Lehrangebote aus 9 Fakultäten und 21 Fächern
- ZtG Gender-Professuren und Kapazitäten in den Fächern: Rechtswissenschaft, Gender&Globalisierung, Europäische Ethnologie, Gender&Science
- Gender-Denominationen in den Fächern: Neue und ältere deutsche Literatur, Anglistik, Amerikanistik, Sozial-, Kultur- und Asienwissenschaften
- Lehrangebote aus den Fächern: Philosophie, Theologie, Afrika- und Erziehungswissenschaften

Struktur des ZtG



- Professuren mit Genderdenominationen, ZtG-Kontingent
- Professuren mit Genderdenominationen, Fächer-Kontingent
- Professuren ohne Genderdenominationen
- Juniorprofessuren / befristete Professuren mit Genderdenominationen





- M1 Interdependenzen
 - schafft ein fundiertes Verständnis für den interdependenten Zusammenhang der Kategorie Geschlecht mit anderen Ordnungsmustern & Normierungen
- M2 Wissen
 - konzentriert sich auf wissens- und erkenntnistheoretische Fragestellungen



- M7 Projektstudium fokussiert das forschende Lernen
 - Umfasst zwei Semester à 2 SWS
 - Kann die Abschlussarbeit vorbereiten

□ Wahlbereich 2

Lehrkonferenz 12.02.2024

„Methodische Ansätze als Orientierung für das Lehren und Lernen in den Gender Studies“

- Frage: Was gibt es in den verschiedenen Fachdisziplinen für Erfahrungen?

Lehrkonferenz 12.02.2024

Input Studierende:

- Unterschiedliche Studierende haben Grundwissen in verschiedenen Methoden, aber es wird oft davon ausgegangen, dass alle alles können müssen
- Für jedes Seminar müssen fachspezifische Methoden erarbeitet werden, insbesondere wenn Hausarbeiten geschrieben werden
- Welche Methoden funktionieren für welche Themen? Wie wähle ich eine Methode sinnvoll aus? Wie können Methoden für die Gender Studies produktiv gemacht werden?
- Und ferner: Wie wird in den GS überhaupt geforscht? Wie kann ich eine Forschungsfrage formulieren? Wie schreibe ich ein Forschungsdesign? Wie finde ich ein Thema und eine Fragestellung für eine Hausarbeit?

Lehrkonferenz 12.02.2024

Perspektive Lehrende:

- In vielen abgegrenzten Disziplinen braucht es ein ganzes Studium, um die Methoden zu verstehen, während in transdisziplinären Studiengängen z.T. erwartet wird, dass alles bereits bekannt ist, in Beziehung gesetzt und kritisch reflektiert werden kann, was zu struktureller Überforderung von Studierenden führt

→ Entwicklung und Etablierung einer Methodenveranstaltung im MA

KEG: Diskussionen in Gruppen

Plan für heute: SWOT-Analyse als Diskussionsgrundlage



	Stärken (Strengths)	Schwächen (Weaknesses)
Chancen (Opportunities)	<p>Good Practice: Was funktioniert schon gut?</p> <p>Was kann ausgebaut werden?</p>	<p>Inwiefern können / müssen Methoden an die Fragestellungen d. Gender Studies angepasst werden?</p> <p>Was gilt es aufzuheben?</p>
Risiken (Threats)	<p>Wie kann die Methoden- ausbildung curricular verankert werden? (Abkehrung)</p>	<p>Wie können Studierende (besser) auf wissenschaftliche Arbeiten vorbereitet werden?</p> <p>Was sollte vermieden werden?</p>

www.gender.hu-berlin.de

Ergebnisse Gruppe 1



MA GKSU [Innsbruck]

EPistemologien & Methoden
Pflichtmodul
→ 2. SEM / Studienantrag

Forschungsseminar (+)

Mehrere Lehrende
→ Perspektiven Vielfalt
Transdisziplinarität
Teambesuche

Tutorien Wiss. Arbeiten
Kolloquien öffnen

"METHODEN KOMPETENZ"
→ ÜBERSICHT
→ ANWENDBARKEIT
→ FACH. KRITIK V. METHODEN
→ EPISTEMOLOGIE / WISSENSPROD.

PASSENDER LU-TYP
z.B. SE, VU, AG...

VERHÄLTNIS VON IMPORT- & EXPORTLEHRE
"GENDER EXPERTISE" V. LEHRLEHRENDEN
VERWIRRLICHUNG V. LEHRLEHRENDEN, HOHE
FUNKTION, → BETRIEBLICHE VERTRÄGE

EXTERNE LEHRLEHRENDEN
FFP
RING SEMINAR vs. Ring VO
↳ mit Studienantrag arbeiten
ARBEIT VON Hausarbeiten - aufwändiger
ANSIANSCH ZU FORSCHUNGSDESIGN

www.ge

Was funktioniert schon: Kritische Reflexion
von Wissenschaftsverständnissen
u. Wissensformen

1. einführende + wiederführende Methoden (M.A. Uni Graz)
2. Ringvorlesung (2 Sitzungen pro Methode) + Seminar (Vertiefung)
(B.A. Uni Göttingen)
3. Methodenvorlesung + Seminar (M.A. Uni Köln)
+TH
4. Praxisseminar Interdisziplinarität + Methodenkurse (M.A. Minor
Uni Bern)
5. Methodenvorlesung & -seminare (M.A. FU PoWi)
6. Ringvorlesung + 3 vertiefende Seminare (M.A. Uni Basel)

Strukturen:

Schreibprozesse, Methodenkompetenzprozesse, individuelle Reflexion,
Graduiertenkolleg

Danke!



www.gender.hu-berlin.de

AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT

Erfahrungsaustausch und Wissenstransfer für Gender in MINT: Welche Berufungs- und Stellenbesetzungspolitiken brauchen wir und welche Forschung und Lehre wollen wir?

Programmpunkt: Work-In-Progress für ein Strategiepapier zur Einrichtung von Gender Studies in MINT-Professuren und Arbeitsgruppen

Protokoll: Corinna Bath, Martina Erlemann
Format: Kurzpräsentation und Diskussion

Kurzpräsentation des Strategiepapiers

Seit der Wissenschaftsrat im Juli 2023 „Empfehlungen zur Weiterentwicklung der Geschlechterforschung in Deutschland“¹ veröffentlicht hat, gibt es gewisse Hoffnungen, dass das Feld der Gender Studies in und für MINT / Feminist STS mehr Aufmerksamkeit und Förderung erlangt. Gleichzeitig sind viele derjenigen, die langjährige Erfahrungen darin haben, Geschlechterforschung in den MINT-Fächern zu institutionalisieren, nicht mehr in Positionen, wo sie aus der universitären Hierarchie heraus gut auf die neuen Entwicklungen Einfluss nehmen können, bspw. als Professorinnen (vgl. Kaiser Trujillo et al: Exzellent ohne Gender Studies in MINT? In: Forschung & Lehre 06/2023). Aus dieser widersprüchlichen Situation von forschungspolitischer Unterstützung bei parallelem Abbau existierender Professuren ist das Vorhaben, ein Strategiepapier zur Einrichtung von Gender Studies in MINT-Professuren und Arbeitsgruppen zu erarbeiten, entstanden, das auf der 21. Arbeitstagung der KEG 2023 erstmals vorgestellt wurde. Die vorliegende Work-In-Progress-Version wurde auf der diesjährigen KEG wurde präsentiert und diskutiert.

Die „Handreichung zur Einrichtung von Professuren `Gender in MINT““ zielt darauf, Bedingungen für eine erfolgreiche Einrichtung von Gender Studies in MINT-Professuren und -Arbeitsgruppen in den Fächern darzulegen. Es trägt das Wissen und die Erfahrungen engagierter Akteur*innen im Feld zusammen, was hierbei nicht funktioniert hat und was gut funktioniert hat. Das Papier richtet sich an Akteur*innen, die Gender Studies in MINT-Fakultäten ihrer Institution einrichten und/oder etablieren wollen als auch an Personen, die auf einer Gender Studies Professur in einer MINT-Fakultät/einem MINT-Fachbereich berufen wurde. Zu ersteren gehören universitäre Entscheidungsträger*innen, Mitarbeiter*innen in den Genderforschungszentren und Koordinationsstellen, Personen aus den MINT-Fakultäten, die eine solche Professur realisieren wollen, z.B. Diversity-Beauftragte, Gleichstellungsbeauftragte, MINT-Forschende, und auf Gender Studies in MINT-Professuren Neuberufene. Die Handreichung soll ihnen als strategische Hilfestellung dienen, was bei der Einrichtung einer Gender Studies in MINT-Professur zu bedenken ist, welche vorbereitenden Maßnahmen nötig sind und hilfreich sein können und wie die derart geschaffene Professur sich erfolgreich innerhalb der Universität positionieren und behaupten kann.

¹ Veröffentlicht am 07.07.2023 <https://www.wissenschaftsrat.de/download/2023/1385-23.html> [Zugriff: 08.07.2024],

Zum derzeitigen Stand gliedert sich die Handreichung in folgende Abschnitte, die chronologisch angeordnet sind:

- 1) *Einleitung*, in der unter anderem Argumentationsgrundlagen (DFG, EU, Wissenschaftsrat) vorgestellt werden.
- 2) *Vorbereitungsphase für die Einrichtung von Professuren „Gender in MINT“*, in der es um die Verankerung des Themenfeldes Gender & Diversity in MINT in hochschulpolitische Dokumente und Entwicklungspläne geht, bspw. um die Verbreitung und Vermittlung von Wissen zum Themenfeld unter der universitären Entscheidungsträger*innen, aber auch um die Finanzierung einer Professur und um ihre spätere Eingruppierung.
- 3) *Vorbereitung und Erstellung des Profilpapiers/des Wiederzuweisungsantrags*: In diesem Abschnitt wird erörtert, was bei der Festlegung der institutionellen Verankerung, der Denomination, des zu umreisenden Lehr- und Forschungsprofil sowie des Anforderungsprofils der Professur zu beachten ist.
- 4) *Ausschreibung der Professur und Berufungskommission*: Was ist bei der Ausschreibung und der Zusammensetzung und Bildung der Berufungskommission zu beachten?
- 5) *Ankommen auf der Professur*: Dieser Abschnitt umfasst Empfehlungen für Unterstützer*innen der neuberufenen Person einerseits und für neuberufene Person zusammen
- 6) *Sichtbarkeit in der Institution aufbauen*: Wie die Sichtbarkeit der Professur und die der Gender-Studies-in-MINT universitätsweit und darüber hinaus auf- und ausgebaut werden kann, aus der Perspektive von Unterstützer*innen der neuberufenen Person und aus der der Neuberufenen.
- 7) *Lehre*: Was bei der Eingliederung der Lehre in die MINT-Curricula und Studienordnung zu beachten ist, aus der Perspektive von Unterstützer*innen der neuberufenen Person und aus der der Neuberufenen.
- 8) *Forschung*: Wie Forschungsk Kooperationen mit dem Kollegium und darüber hinaus gelingen können.

Diskussionspunkte während der AG auf der KEG:

- Qualifikation für Professur: Welche Qualifikationen sollen bei der Ausschreibung gefordert werden? Braucht es eine Doppelqualifikation in einem MINT-Fach und in der Geschlechterforschung wie in der Handreichung bisher angedacht? Muss die Qualifikation an MINT-Fach gebunden sein? Welche Rolle soll eine Qualifikation in den Science and Technology Studies (STS) spielen? Diskutiert wurde, dass die Hürden nicht zu hoch gesetzt werden sollten, sonst könnte der Pool passender Bewerber*innen zu klein sein.
- Ergänzung: Wissenschaftlichen Nachwuchs für die geplante Stelle ausloten
- Damit verbunden diskutierten wir das Problem der Nachwuchs-Sicherung. Für Studierende existiert derzeit nur ein Programm: das Gender pro MINT-Zertifikat für Studierende der Natur- und Technikwissenschaften an der TU Berlin. Ideen einer Tandem-Professur oder der Tandem-Lehre wurden eingebracht.
- Grundsätzlich wurde die Frage aufgeworfen: Was braucht es, um ein MINT-Fach von innen umzugestalten?
- Es wird gefordert, Geschlechterwissenschaftliche Inhalte zum Teil des Faches zu machen bzw. anzuerkennen sowie mit Forschung und Lehre aller MINT-Fächer zu verknüpfen,

Programmpunkt: Gender in MINT zu KI- Lehrkonzepten?

Vorbereitung: Jannis Steinke & Yves Jeanrenaud

Protokoll: Jannis Steinke

Format: Kurzpräsentation und Diskussion

Jannis Steinke stellt in Form einer Kurzpräsentation die Kernthesen des Papers „Warum Ethikstandards nicht alles sind. Zu den herrschaftskonservierenden Effekten aktueller Digitalisierungskritik“ (2021)² vor.

Dazu gehören:

1. Ruf nach Ethik der Künstlichen Intelligenz:
 - ausgelöst durch algorithmische Diskriminierung
 - in 2020: AI Ethics Guidelines Global Inventory verzeichnet 160 Einträge für KI-Ethiken
 - beteiligt sind häufig industrielle Akteur*innen
 - KI-Ethik wird als Ablenkungsmanöver, unverbindliche Selbstverpflichtung und zahnlose Kommunikationsstrategie kritisiert
→ ethics washing
2. KI-Ethiken als diskursive Elemente
 - KI-Ethiken prästrukturieren, wie Datentechnologien ...betrachtet werden können
...was von diesen verlangt werden kann
...welche Arten und Weisen des Einsatzes denkbar sind
→ KI-Ethiken entfalten also machtproduktive Effekte
3. Limitationen und Leerstellen
 - 1.) KI-Ethiken verwenden einen asozialen Handlungsbegriff: systematische Einbettung von Handeln in Soziale Strukturen, Handlungskontexte und symbolische Ordnungen werden hier vermisst
 - 2.) KI-Ethiken haben ein individualistisches Problemverständnis: die soziale Strukturierung von Technik wird nicht konsequent reflektiert
 - 3.) KI-Ethiken fokussieren auf Fairness als normativer Fluchtpunkt: die unterschiedliche Positionierung von Menschen in gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen wird nicht ausreichend berücksichtigt

Jannis Steinke ging dann moderierend dazu über, die aufgemachten Problemstellungen von Bianca Prietl als offene Fragen innerhalb von Lehrkonzepten für Gender-in-MINT-Lehrveranstaltungen relevant zu machen.

Hier stellt sich die Frage, wie Lehrende didaktisch und inhaltlich

- (1) für diese [obenstehenden] Problematiken sensibilisieren können,
- (2) diese in naturwissenschaftliche Logiken "übersetzen" können, um die Wirkmacht dieser Probleme in der KI-Entwicklung deutlich zu machen und

² Prietl, Bianca (2021): Warum Ethikstandards nicht alles sind. Zu den herrschaftskonservierenden Effekten aktueller Digitalisierungskritik. Why Ethic Standards are not Enough, and how Current Critiques of Digitalization Preserve Power. In *BEHEMOTH A Journal on Civilisation*, 14:2, 19-30.

(3) ggf. gemeinsam mit den Studierenden eine andere Ethik konzipiert werden kann, die diesen Problematiken Rechnung trägt.

Aufgrund der vorangeschrittenen Zeit fokussierte sich die Diskussion auf Punkt 2:

Wie können Problematiken der KI-Ethik didaktisch und inhaltlich in naturwissenschaftliche Logiken übersetzt werden, um die Wirkmacht dieser Probleme in der KI-Entwicklung deutlich zu machen?

Zunächst wurde angemerkt, dass die Kritik von Bianca Prietl, in den bestehenden Entwürfen zu Ethikrichtlinien für KI wären vor allem industrielle Akteur*innen beteiligt, nicht gänzlich zutrifft oder verkürzt sei. Aus dem Kreis der Anwesenden wurde die eigene Beteiligung an der Redaktion der Empfehlungen der UNESCO zu Ethikrichtlinien für KI³ benannt. Die Beiträge wissenschaftlich-akademischer STS-Forscher*innen sollten daher ebenso betont werden und vielmehr zur Geltung kommen.

Jannis Steinke stimmte dem zu, wandte jedoch auch ein, dass das zitierte Paper vermutlich eine Gewichtung und Tendenz ausdrücken wolle und damit die wichtige, notwendige, aufwändige und feministisch-interventive Partizipation beim Erstellen solcher Richtlinien nicht abqualifiziere.

Jannis Steinke leitete daraufhin dazu über, bezogen auf die Fragestellung eigene Erfahrungen aus der Lehre – vornehmlich STS für Student*innen der Ingenieurwissenschaften – zu formulieren: Er sehe oftmals das Übersetzungsproblem und das Überwinden einer so empfundenen Barriere zwischen Epistemologien der Gender Studies und Epistemologien der MINT-Fächer als zentral und frage sich, wie diese Grenze didaktisch „übersprungen“ oder gar aufgelöst werden könne.

Ein wichtiger Einwand diesbezüglich bestand darin, dass Lehrende von Gender-in-MINT-Konzepten oftmals diese Grenze zuerst selbst errichteten: Sobald konzeptuell klar und sauber gearbeitet werde, definitorisch Begrifflichkeiten formuliert und transportiert würden, ein gemeinsames Vokabular erstellt würde und eindeutige Lernziele aufgestellt würden, gäbe es diese Grenze nicht mehr. Es wurde daher dafür plädiert, didaktisch eine Eindeutigkeit, Nachvollziehbarkeit, Bestimmtheit, Wiederholbarkeit und intersubjektive Überprüfbarkeit von Begriffen der Gender Studies herzustellen. Sodann würden hier epistemische Grenzen ab- und Lernbereitschaft und –erfolge der Studierenden aufgebaut werden.

Es wurde insgesamt begrüßt, dass der Workshop der AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT sich auf der diesjährigen KEG Fragen zu Lehrkonzepten und Didaktik stelle. Es wurde ein eindeutiger Bedarf nach Austausch dazu festgestellt.

Judith Schütze kündigte zudem den Ausbau von Lehrunterstützungen zur Inklusion von Genderaspekten in MINT im Rahmen des Projekts **Gendering MINT didaktisch-digital** der HU Berlin an.

Sprecher*innen der AG Herausforderungen und Strategien zur Inklusion von Gender in MINT für die KEG 2025

Corinna Bath und Bärbel Mauß

³ <https://www.unesco.org/en/artificial-intelligence/recommendation-ethics>

Sprecher*innen der KEG

Christa Binswanger

Gender und Diversity, Universität St. Gallen

Maria Furtner

Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Universität Innsbruck

Michaela Gindl

Stabstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität, Universität für Weiterbildung Krems

Heike Pantelmann

Margherita-von-Brentano-Zentrum, Freie Universität Berlin

Dirk Schulz

GeStiK - Gender Studies in Köln, Universität zu Köln

Terminavisos:

23. Arbeitstagung der KEG in Präsenz am 08./09. Mai 2025

Leopold-Franzens-Universität Innsbruck
Innrain 52, Hauptgebäude und Ágnes-Heller-Haus

<https://www.uibk.ac.at/de/geschlechterforschung/keg2025/>