

Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) 2017

Birgitta Wrede & Ilona Pache

Die diesjährige Tagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum (KEG) fand vom 27. bis 28. September 2017 an der Universität zu Köln statt. Ausgerichtet wurde die Arbeitstagung von GeStiK – Gender Studies in Köln. 150 Wissenschaftler_innen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz diskutierten aktuelle Entwicklungen in den Gender Studies mit Fachkolleg_innen. Der qualifizierte Erfahrungsaustausch innerhalb des Dachverbandes KEG reflektierte vor allem Formen und Strategien der Institutionalisierung, identifizierte Fallstricke der Hochschulpolitik und trug dazu bei, Geschlechterforschung als institutionalisierte Wissenschaft weiter zu entwickeln.

Die immer aktuellen Fragen auf den Tagungen der KEG beziehen sich auf die wichtigen Strukturen und Institutionen der Gender Studies: die Zentren, die Studiengänge und weitere Institutionalisierungsformen. Das Programm gab Raum für innovative Themen, die strukturelle Veränderungen der Wissenschaftspraxis und Hochschulentwicklung aufgriffen (z. B. Open Digital Science), aber auch für wiederkehrende Anliegen (wie Diversity-Politiken und didaktische Anliegen) sowie für die Fortsetzung von im Rahmen der KEG verbindlich gewordenen Zusammenhängen (z. B. fachlich orientierte Arbeitsgruppen).

Auf dem Programm standen Themen von übergeordneter Relevanz wie die sich aus der ausweitenden Digitalisierung der Wissenschaft ergebenden Chancen und Herausforderungen für die Geschlechterforschung. Darüber hinaus wurden spezielle Fragen nach der Situation der Gender-Studiengänge, nach curricularen Setzungen und neuen Methoden sowie nach den Perspektiven des Nachwuchses der Gender Studies thematisiert. Weitere Arbeitsgruppen zu Medizin, Kunst und Wirtschaftswissenschaften haben sich mit den jeweils besonderen Aspekten von sich noch am Beginn einer Etablierung von Genderaspekten befindenden Fächern beschäftigt. Zentral war auf der Konferenz auch wieder der Austausch zu Überschneidungen und dem Zusammenspiel der Arbeitsfelder Gleichstellungspolitik, Diversity und Geschlechterforschung.

Die AG **Open Digital Science in der Geschlechterforschung** thematisierte damit verbundene Chancen, Herausforderungen und Handlungsfelder. Als wissenschaftliches Feld reagiert die Geschlechterforschung derzeit auf den digitalen Wandel ihrer Lehr-, Forschungs- und Kommunikationsweisen. Dieser Prozess bewegt sich in Richtung „Open Science“ und wird von einer Trias struktureller Veränderungen hin zu einer Digitalisierung, Internationalisierung und Individualisierung der Wissenschaftspraxis und Hochschulentwicklung geprägt. Wie die Einrichtungen für Geschlechterforschung mit diesem Trend umgehen, stand im Fokus dieser Arbeitsgruppe. Die Chancen des Open-Access-Publizierens wurden und werden immer noch kontrovers diskutiert: Erhöhte Sichtbarkeit, direkter Zugriff, höherer Qualitätsdruck, deutlichere Transparenz und

Überwindung von Wissensasymmetrien stehen dabei im Mittelpunkt. Ab 2020 sollen wissenschaftliche Artikel in Europa frei zugänglich sein, Forschenden genauso wie der breiten Gesellschaft. Darüber hinaus wird auch „Open Science“ eine tragende Rolle für Forschung und Innovation zugeordnet. Die Chancen der Digitalisierung sollen auf diese Weise konsequent genutzt werden, um alle Bestandteile des wissenschaftlichen Prozesses über das Internet offen zugänglich und nachnutzbar zu machen. Der Begriffsinhalt umfasst den gesamten Prozess der wissenschaftlichen Forschung, so z. B. die Bereitstellung von Forschungsdaten, die Öffentlichmachung von Forschungsprozessen, aber auch die gesamte Bandbreite neuer Kommunikations- und Interaktionsmöglichkeiten in der scientific community, etwa in Form von digitalen Forschungsumgebungen. Mit diesem Szenarium setzte sich die AG kritisch auseinander und diskutierte die Fragen nach den Chancen, Herausforderungen und Handlungsfeldern des Digitalisierungs- und Open-Science-Trends für die Zentren, Institutionen und Akteur_innen der deutschsprachigen Geschlechterforschung.

In der AG **Ein queeres Profil für einen Gender Studies Studiengang?** wurde der neue interdisziplinäre und hochschulübergreifende Master „Gender und Queer Studies“ vorgestellt, der im Wintersemester 2017/18 in Köln startete. In Anlehnung sowohl an die Frage von Herausforderungen für die Gender-Studiengänge als auch zu den Entwicklungen der Gender Studies Studiengänge wurden die Bedingungen, Potenziale und Herausforderungen des allein schon durch seine Beteiligungen komplexen Masters vorgestellt. Insbesondere wurde die „queere“ Konzeption hinsichtlich damit einhergehender, widersprüchlich erscheinender Anforderungen, wie „kritische Theorie“ vs. Institutionalisierung; Uneindeutigkeit und Offenheit vs. Kernlehre und Profilschärfung; Denaturalisierung und Dekonstruktion vs. Kanonisierung und („Qualitäts“-)Management; Verunsicherung vs. Absicherung; Zulassung vs. Ausschlüsse und Intervention vs. Standardisierung diskutiert.

Die AG **Ein Kerncurriculum für die Gender Studies?** diskutierte diese im Rahmen der KEG immer wieder auftauchende Grundsatzfrage. Die recht junge Forschungslage über das Ausbildungswissen der Gender Studies verweist darauf, dass die ‚Schnittmenge‘ gemeinsamer, standortübergreifender Wissensbestände in den modularisierten Studiengängen der einzelnen Hochschulen schwer identifizierbar ist. Damit einhergehende Fragen sind: Brauchen die Gender Studiengänge ein (standortübergreifendes) Kerncurriculum? Ist eine Kanonbildung längst überfällig? Zentral waren dabei zwei Aspekte: Inwieweit festigt ein verbindliches – identitätsstiftendes – Kerncurriculum die (oftmals unter Legitimationsdruck stehenden) Gender Studies insgesamt? Und inwieweit bietet ein verbindliches Kerncurriculum der Gender Studies ein Instrumentarium für professions- und wissenschaftspolitische Handlungsoptionen und -strategien?

Die AG **Herausforderungen für die Vermittlung von Genderkompetenz – Zur Implementierung von Gender in E-Learning Bereiche** diskutierte Fragen der didaktischen und methodischen Umsetzung, die sich in Seminaren mit Genderbezug beim Einsatz von E-Learning bzw. Blended-Learning-Szenarien stellen. Wie können eine grundlegende Vermittlung von Gender-Theorien und die Förderung der Genderkompetenz der Studierenden gelingen? Welche Möglichkeiten aber auch Hürden bringt E-Learning mit sich? Ähnliche Herausforderungen stellen sich für die Qualifizierung von Lehrenden, weil bei der Implementation von Gender in die Lehre digitale Lehr-Lernformate zunehmend genutzt

werden. In der Arbeitsgruppe wurden Fragen und Probleme der Umsetzung von Genderthemen mit E-Learning-Bezug in die Lehre diskutiert, Lehr-Konzepte und Strategien vorgestellt sowie Lösungsmöglichkeiten für spezifische Probleme erörtert.

Die AG **Lehr-Lern-Spiele als innovative Instrumente des Wissenstransfers und des Wissenschaftsdialogs in der Geschlechterforschung und Gleichstellungsarbeit** stellte zwei Formate dieser kritischen Wissensvermittlung vor. Beim am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies entwickelten „Identitätenlotto: Ein Spiel quer durchs Leben“ war die Erfahrung, dass trotz einer Wissensvermittlung zu Vielfalt in geschlechtlicher und intersektionaler Hinsicht sowie der Problematisierung von Stereotypisierungen immer wieder Vereinfachungen und Vereindeutigungen die Oberhand gewinnen Ausgangspunkt der Spielentwicklung. Das Spiel „Identitätenlotto“ will Vielfalt sowie Intersektionalität als gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen erfahrbar machen, dabei aber auch Raum für Handlungsoptionen geben. Das am Interdisziplinären Zentrum für Geschlechterforschung der Universität Bern (IZFG) entwickelte elektronische Lernspiel zur gendersensiblen Berufswahl „like2be: Welcher Job passt zu wem?“ ermöglicht Jugendlichen, ihren Berufswahlhorizont zu erweitern, Geschlechterstereotype zu dekonstruieren und ein reflektiertes Verhältnis zu den eigenen Berufswünschen zu entwickeln. Mehrere Evaluationen verdeutlichten das große Potential der Sensibilisierungsarbeit in Form eines solchen Lernspiels. Gleichzeitig zeigte sich, dass didaktische Begleitmaterialien notwendig sind, um die Lehrpersonen zu befähigen, das elektronische Lernspiel in eine Unterrichtseinheit einzubetten und die Jugendlichen mit ihren Fragen und Erfahrungen nach dem Spiel zu begleiten. Die Arbeitsgruppe gab Raum für eine vertiefte Diskussion und einen Erfahrungsaustausch zum Thema Lehr-Lernspiele als Methoden des Wissenstransfers in der Geschlechterforschung sowie der Gleichstellungsarbeit.

Die AG **Im Dialog** fokussierte **Berufsperspektiven in/mit den Gender Studies**. Auf Grundlage mehrerer Absolvent_innenstudien wurden die Herausforderungen von Gender-Expert_innen und Gender-Forscher_innen in Deutschland, Österreich und der Schweiz problematisiert. Mit zunehmenden Studierendenzahlen und zunehmenden Absolvierendenzahlen kann auf einer oberflächlichen Ebene, die Finanzierungsprobleme und exkludierende Exzellenzstandards ausblendet, von einem Erfolg der Gender Studies gesprochen werden. Doch welche Perspektiven und Tätigkeitsfelder eröffnen sich für die Absolvierenden? Welche Berufslaufbahnen ergeben sich sowohl im Bereich der Forschung, des Wissenschaftsmanagements als auch in der Praxis, bspw. in Gleichstellungseinrichtungen? Diese Fragen wurden in Bezug auf sich eröffnende neue, andere, innovative Berufsperspektiven erörtert. Dabei wurde fokussiert, wie geschlechtertheoretische Erkenntnisse zu einer emanzipatorischen Transformation gesellschaftlicher Verhältnisse beitragen können.

Die AG **Gleichstellungspolitik und Gender Studies an Kunsthochschulen und -universitäten** widmete sich den Themenfeldern Berufungen und sexuelle Belästigung. Berufungsverfahren stellen zentrale Einflussmöglichkeiten für Akteur_innen der Gender Studies und Gleichstellungspolitik dar. Der Austausch dazu orientierte sich an diesen Fragen: Gibt es an den Kunsthochschulen/Kunstuniversitäten eine aktive Suche der Berufungskommissionen nach Kandidatinnen, wenn sich zu wenige Frauen auf eine Stelle beworben haben? Wie wird diese Suche praktisch durchgeführt? Und wie gestaltet die Fachkultur die Gender Studies? In welcher Weise wird sie gelebt, ist Gender ein

Forschungs- und Lehr-Schwerpunkt oder nicht? Wenn nicht, warum nicht? Wenn ja, in welcher Weise und von wem wird er getragen? Das Thema „sexuelle Belästigung“ gehört zu den besonderen Problembereichen von Kunsthochschulen und -universitäten, denn ein sehr enges Betreuungsverhältnis und hauptsächlich auch der Einzelunterricht (v. a. an Musikhochschulen/-universitäten) führen immer wieder zu schwierigen Situationen. Diese Fragen leiteten den Austausch: Welche Formen der sexuellen Belästigung sind an unterschiedlichen Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten bekannt (geworden)? Gibt es eine rechtliche Beratung für die unterschiedlichen Statusgruppen? Welche Anlaufstellen für Beschwerden gibt es an den Institutionen? Werden die Frauenbeauftragten/Gleichstellungsbeauftragten bzw. die zuständigen Koordinationsstellen für Frauenförderung und Gender Studies in Weiterbildungsmaßnahmen dahingehend integriert? Welche Maßnahmen gibt es diesbezüglich an den unterschiedlichen Kunsthochschulen oder -universitäten? Wie wird ein Fehlverhalten an den Kunsthochschulen bzw. Kunstuniversitäten sanktioniert bzw. bestraft? Welche Konsequenzen hat sexuelle Belästigung oder sexuelle Nötigung?

Die AG **Vermittlung von Gender- und Gleichstellungskompetenz für Mitglieder von Universitätsgremien und Lehrende in der Medizin** thematisierte die strukturelle Verankerung von Genderaspekten und deren konkrete Umsetzung in der Lehre und der Gremienarbeit. Zentral war dabei der Austausch zu Erfahrungen, Tools, Methoden unter folgenden Fragestellungen: In welchen Gremien (z. B. Universitätsrat, Senat, Kommissionen) sind Gender- und Gleichstellungskompetenz strukturell, d. h. systematisch, kontinuierlich und damit verbindlich verankert? Welche Gender- und Gleichstellungskompetenz(en) der einzelnen Mitglieder dieser Gremien sind für eine professionelle Gleichstellungsarbeit notwendig? Was sollten diese Personen wissen, können, tun? In welchen Formaten können diese Kompetenzen vermittelt werden? Wie gelingt die Vermittlung von Genderkompetenz für Lehrende (in der Medizin)? Am Ende der Sitzung wurde eine Liste von erfolgreichen Konzepten und Maßnahmen im Sinne einer „best-practice“-Sammlung erstellt.

In der AG **Implementierungsstrategien geschlechtersensibler Medizin an Europäischen Hochschulen** wurde eine Studie zum Thema vorgestellt. Geschlechtssensible Medizin (GSM) begann sich Anfang der 2000er-Jahre als Disziplin an den medizinischen Hochschulen in Deutschland und Europa zu manifestieren. In den vergangenen 15 Jahren wurden Verbände, Institute, Lehrstühle und Arbeitsgruppen gegründet, welche eine Infrastruktur etabliert haben, um GSM zu fördern und ihre Implementierung in der medizinischen Ausbildung zu fördern. Die heterogene Zusammensetzung der diversen Institute, Zentren und Arbeitsgruppen in Europa sowie das Fehlen von Richtlinien und die Verschiedenheit der Kontexte (auch innerhalb eines Landes) führten zu unterschiedlichen Varianten von Implementierungsstrategien. Die wichtigste Erkenntnis der Studie lautet, dass Innovation von individuellem Engagement befeuert wird – die Leidenschaft der Pionier_innen auf diesem Gebiet hat eine beeindruckende Vielfalt von Ansätzen zur Verbesserung der medizinischen Ausbildung hervorgebracht. Zentrale Aspekte, um GSM erfolgreich zu implementieren, sind: Zeit, Alliierte, Geld, Pilot-Projekte und dauerhaftes Engagement der Anwender_innen.

Die AG **Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften** bot Gelegenheit, sich über den gegenwärtigen Stand auszutauschen. Thematisiert wurden Probleme der Institutionalisierung der Geschlechterforschung in den Wirtschaftswissenschaften; dominierende und fehlende Themen,

Theorien und Methoden; „Adding Women“ (Sandra Harding) als vorherrschendem Prinzip; die unheilvolle Nähe von Feminismus und Neoliberalismus (Nancy Fraser) sowie Ansätze pluraler feministischer Ökonomie. Ein sich zu diesen Fragestellungen in Vorbereitung befindendes Projekt wird sichtbar machen, ob und wie die Geschlechterforschung in Forschung, Lehre und Nachwuchsförderung in den Wirtschaftswissenschaften an den Hochschulen im deutschsprachigen Raum verankert ist.

Die AG **Gleichstellungspolitik und Geschlechterforschung – Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers** setzte die Verständigung über die Frage, wie Räume für den Austausch zwischen Geschlechterforschung und Gleichstellungspolitik aussehen und im Arbeitsalltag institutionalisiert werden könnten, fort. Diskutiert wurden konkrete Formen der Zusammenarbeit, die einerseits eine nachhaltige Kommunikation zwischen den Bereichen ermöglichen und die andererseits ein produktives Mit- und Nebeneinander in den Blick nehmen, das auch als eine politische Strategie zur Positionierung gegenüber den Ministerien und Präsidien genutzt werden kann, um sich wechselseitig zu stärken und im Sinne einer gemeinsamen Agenda zu agieren. Unter Bezugnahme auf aktuelle Studien stand zum einen die Frage der Wirksamkeit des wechselseitigen Wissenstransfers im Fokus. Zum anderen wurde erörtert, welche Inhalte, Themen und Veranstaltungsformate für die „communities“ der Geschlechterforschung und der Gleichstellungspraxis gleichermaßen interessant sind, um einen Austausch ‚auf Augenhöhe‘ zu ermöglichen.

Die AG **Institutionalisierung von Gender und Diversity Policies** thematisierte das Phänomen, das seit einigen Jahren Hochschulen in Deutschland in Ergänzung zu gleichstellungspolitischen Strategien eigene Diversity Policies entwickeln und entsprechende Strukturen aufbauen. Diese Entwicklung wird sehr unterschiedlich bewältigt. Die strategische Verankerung von Diversity Policies erfolgt auf verschiedenen Wegen: Einige Hochschulen entwerfen eigene Diversity-Konzepte in Abgrenzung zu Gleichstellungsstrategien, andere Hochschulen binden Gleichstellungsstrategien mit anderen strategischen Handlungsfeldern wie bspw. Inklusion oder Internationalisierung in den Entwurf von Diversity Policies ein. Viele Hochschulen implementierten Prorektorate oder Vize-Präsidien, die Gleichstellungs- und Diversitätsstrategien verantworten. Auf der operationalen Ebene zeigt die Institutionalisierung von Diversity Policies sehr unterschiedliche Kooperationsformen mit den Gleichstellungsstrukturen, die von der Verantwortlichkeit der Gleichstellungsbüros für die Entwicklung und Umsetzung von Diversity Policies, über den Aufbau zusätzlicher Stabsstellen für Gender & Diversity (Management) bis zu Struktur-Modellen reichen, in denen Gleichstellung unter dem Dach Diversity verortet ist. In der Arbeitsgruppe wurde erörtert, in welchem Zusammenhang Gender und Diversity Policies an den Hochschulen gedacht und verhandelt werden, wie dies konzeptionell und strukturell umgesetzt wird, wie diese Entwicklungen zu bewerten sind und unter welchen Prämissen sie perspektivisch erfolgreich zu einem Kulturwandel an Hochschulen führen können.

Ausführliche Protokolle der AGs sind auf der Homepage der KEG zu finden: <http://www.genderkonferenz.eu>. Hier gibt es unter Kontakt die Möglichkeit, sich in die Mailingliste einzutragen. Informationen können über diese Mailingliste von den Eingetragenen verteilt werden.

Die 16. Arbeitstagung der KEG wird am 26. und 27. September 2018 im Zusammenhang mit der Jahrestagung der Österreichischen Gesellschaft für Geschlechterforschung (ÖGGF) an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien stattfinden. Weitere Infos: <http://www.mdw.ac.at/keg2018/>

Die Sprecher_innen der KEG:

Dr. Birgitta Wrede

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZG)
Universität Bielefeld)
birgitta.wrede@uni-bielefeld.de

Dr. Ilona Pache

Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG)
HU Berlin
ilona.pache@gender.hu-berlin.de

Dr. Michèle Amacker

Interdisziplinäres Zentrum für Geschlechterforschung (IZFG)
Universität Bern
michele.amacker@izfg.unibe.ch

Dr. Andrea Ellmeier

Universität für Musik und bildende Kunst und Musik Wien (mdw)
ellmeier-a@mdw.ac.at