

*Karin Hildebrandt*

**„Männliche“ Forschung – „weibliche“ Lehre? Konsequenzen der Föderalismusreform für Personalstruktur und Besoldung am Arbeitsplatz Hochschule (Projekt LehrWert)**

Neues Projekt zur Geschlechterforschung am Institut für Hochschulforschung (HoF)

Trotz sichtbarer Veränderungen des Frauenanteils im universitären Bereich in den letzten Jahren sind Frauen in entscheidenden Positionen weiterhin unterrepräsentiert, bestehen deutliche Geschlechterasymmetrien innerhalb der Gruppe der Professorenschaft. Verschiedene Reformprozesse (wie die Vergrößerung des Entscheidungsspielraumes der Hochschulen durch die Föderalismusreform, Wegfall des HRG, die Neuregelung der Professorenbesoldung) führten in den letzten Jahren dazu, dass sich universitäre Stellenstrukturen weiter ausdifferenzierten. Zwar ist einerseits eine steigende Zahl der Beschäftigten zu verzeichnen, aber andererseits erhöhte sich die Zahl der Teilzeitbeschäftigung, es reduzierten sich die stabilen Kernbelegschaften und disponible Randbelegschaften erhöhten sich, die Zahl der Befristungen nahm zu und Dauerstellen reduzierten sich. Hinzu kam, dass 2002 mit der Besoldungsreform die leistungsabhängige Besoldung neben einem Grundgehalt für Professoren und Professorinnen eingeführt wurde, deren Umsetzung bis 2005 durch entsprechende Landesregelungen zu erfolgen hatte, aus denen dann hochschulinterne Regelungen zu entwickeln waren. Wie sich diese neuen Entwicklungen im Zusammenhang mit bestehenden Geschlechterungleichheiten auf die universitären Geschlechterasymmetrien auswirken, wird seit Mitte 2010 im Projekt „LehrWert“ von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern am Institut für Hochschulforschung (HoF) Halle-Wittenberg untersucht.

Ziel des Projektes ist es zu erforschen, wie sich die Stärkung der Eigenverantwortung der Länder und der Hochschulen in Personalangelegenheiten und die Umsetzung des Professorenreformbesoldungsgesetzes auf das Geschlechterverhältnis auswirken.

Mit dem Wegfall des HRG und der Neugestaltung der Landeshochschulgesetze wurden in einer Reihe von Bundesländern die rechtlichen Möglichkeiten geschaffen, Lehr- und Forschungsprofessuren einzurichten. Daneben wurden über die Reform der Professorenbesoldung die Grundlagen für die Honorierung besonderer Leistungen, (leistungsabhängige Zuschläge), z.B. auch für besondere Leistungen in Lehre und/oder Forschung, rechtlich fixiert. Diese Möglichkeit der Spezialisierung der Professuren unter Aufgabe des Anspruchs der Einheit von Lehre und Forschung geht einher mit einer tradierten Reputationsasymmetrie zwischen Lehre und Forschung, so dass Lehrprofessuren als unattraktive „Professuren zweiter Klasse“ eingestuft werden könnten.

Das Forschungsprojekt will Antworten auf folgende Fragen finden:

- In welchem Ausmaß werden universitäre Stellenstrukturen um Lehr- bzw. Forschungsprofessuren erweitert?
- Reproduzieren diese neuen Stellenstrukturen das Reputationsgefälle zwischen Forschung und Lehre?
- Inwieweit erfolgt die Besetzung dieser Stellen geschlechterasymmetrisch?
- Eröffnen die (neuen) lehrorientierten Personalkategorien neue Ein- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen?
- Inwieweit bestehen Differenzen in der Anerkennung von Forschungs- und Lehraktivitäten im Rahmen der Besoldung?
- Welche Rolle spielt Geschlecht bei der Bewertung und Honorierung besonderer Leistungen?

- Erwachsen aus diesem Zusammenhang besonders für weibliche Wissenschaftskarrieren Hemmnisse oder auch Chancen?
- Welche Rolle spielen Rahmenbedingungen und universitäre und außeruniversitäre Akteure?

Gefördert wird das Projekt vom BMBF im Rahmen des Programms „Frauen an die Spitze“.

Aufgrund des Neuheitsgrades der zu untersuchenden Phänomene (Lehr-/Forschungsprofessuren, neue Besoldungsinstrumente) ist das Projekt schwerpunktmäßig explorativ ausgerichtet. Ein Methodenmix von quantitativen und qualitativen Erhebungen umfasst Literatur- und Dokumentenauswertungen, Analyse der rechtlichen Regelungen, Auswertung der Statistik, Sonderauswertungen von Forschungen des Instituts zur Föderalismusreform und Personalstruktur sowie Nutzung der Ergebnisse von Projekten des Instituts für Hochschulforschung, Befragungen ausgewählter Hochschulleitungen, Online-Befragung der Frauen-/Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen sowie Tiefeninterviews mit Professorinnen und Professoren mit Schwerpunkt Lehre/Forschung.

Erste **Befunde** verweisen darauf, so

a) die Auswertung der **Landeshochschulgesetze**, dass es einerseits wenig Differenzierungen zwischen den Ländern in Grundsatzfragen gibt, wie z.B. allgemeine Verpflichtungen zur Gleichstellung; andererseits zeigen sich Unterschiede zwischen den Ländern in den rechtlichen Regelungen zur Schwerpunktsetzung der Forschungs- bzw. Lehrprofessuren. In neun Ländern besteht die Möglichkeit, Professuren mit Schwerpunkt Lehre/Forschung einzurichten (Baden-Württemberg, Bayern, Brandenburg, Berlin für begrenzte Zeit, Hessen, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Schleswig-Holstein, Sachsen für je ein Semester). In den restlichen Bundesländern wird an der Professur in Einheit von Forschung und Lehre festgehalten. Auch beim Berufungsrecht zeigen sich Unterschiede: In elf Ländern wurde das Recht der Berufungen an die Hochschulen übertragen, während es in Berlin, Niedersachsen, Mecklenburg-Vorpommern, Rheinland-Pfalz und Sachsen-Anhalt weiterhin im Verantwortungsbereich des Ministeriums/Senats liegt. Damit liegt die Entscheidung über die Besetzung der Professurenstellen meist bei den Hochschulen selbst.

b) Die Auswertung der **rechtlichen Regelungen zur Besoldung** (Landesbesoldungsgesetze und -verordnungen) belegte erhebliche Unterschiede zwischen den Ländern bzgl. Transparenz als auch bei der Vergabe von Leistungsbezügen (Vergaberahmen), der Ruhegehaltsfähigkeit und Kontingentierung. Bezüglich Lehre und Forschung zeigt sich, dass grundsätzlich Leistungsbezüge für Lehre und /oder Forschung berücksichtigt werden können, erste Belege verweisen allerdings darauf, dass kaum eine Honorierung von Lehre und Forschung erfolgt.

c) Die Auswertungen zu den **statistischen Daten** verweisen einerseits auf eine sehr schwierige Datenlage. Zum gegenwärtigen Zeitpunkt kann nicht eingeschätzt werden, wie bzw. ob die Umsetzung der Landesregelungen an den Hochschulen erfolgt. Die Professorinnen und Professoren mit Schwerpunkt Lehre/Forschung sind nur über die einzelnen Hochschulen zu ermitteln. Die Länder besitzen dazu keinen Überblick. Andererseits zeigen die Daten, dass der Frauenanteil an den Professuren von 2003 bis 2009 kontinuierlich ansteigt. Doch je höher die Status-/Besoldungsgruppe desto niedriger der Frauenanteil:

2004 – 8,1 % Frauenanteil an C4-Professuren 2009 – 9,9 %  
2004 – 16,0 % Frauenanteil an C3-Professuren 2009 – 17,5 %  
2004 – 20,0 % Frauenanteil an W3-Professuren 2009 – 17,2 %

2004 – 30,3 % Frauenanteil an W2-Professuren 2009 – 26,4 %

d) Die Auswertung der Analyse der Stellenausschreibungen für Universitätsprofessuren ergab z.B. im Tätigkeitsprofil eine im Vergleich zwischen 2004 (70,0 %) und 2010 (94,5 %) verstärkte Betonung des Einheitsgrundsatzes von Lehre und Forschung.

Weiter zu untersuchen ist vor allen Dingen, welche Konsequenzen sich daraus für das Geschlechterverhältnis ergeben. Dazu erhoffen wir uns weitere Erkenntnisse insbesondere aus den Interviews.

Zur erfolgreichen Realisierung unseres Anliegens und zur weiteren Auswertung der Datengrundlagen sind wir auf die Bereitschaft zur Mitwirkung der Universitätsleitungen, der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten sowie der Stelleninhaber/-innen mit Schwerpunkt von Professuren in Forschung oder Lehre angewiesen. Wir würden uns sehr freuen, wenn Sie uns aktiv bei unserem Vorhaben unterstützen würden; insbesondere sind wir an den Erfahrungen der Professorinnen und Professoren interessiert, die einen Ruf mit Schwerpunkt Lehre oder Forschung erhielten sowie über Berufungsverhandlungen und/oder den Umgang mit flexibler Besoldung an ihrer Hochschule berichten würden. Bitte melden Sie sich bei uns.

Sie erreichen uns unter:

Institut für Hochschulforschung (HoF) an der Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg  
Collegienstraße 62, 06886 Lutherstadt Wittenberg

Telefon: 03491/466-245 bzw. 142; Telefax: 03491/466-255

anke.burkhardt@hof.uni-halle.de, karin.hildebrandt@hof.uni-halle.de,

romy.hilbrich@hof.uni-halle.de, robert.schuster@hof.uni-halle.de

Weitere Informationen zum Projekt „Männliche“ Forschung – „weibliche“ Lehre? Finden Sie auf der Homepage des Instituts für Hochschulforschung unter [http://www.hof.uni-halle.de/projekte/f\\_und\\_l\\_an\\_hochschulen.htm](http://www.hof.uni-halle.de/projekte/f_und_l_an_hochschulen.htm).

*Lucy Chebout / Sandra Smykalla*

### **Fragen über Fragen zur Theorie und Praxis von Gender im Training**

Tagungsbericht über die OPERA-Konferenz im Rahmen des EU-Projektes QUING „Advancing Gender+ Training in Theory and Practice. An international conference for practitioners, experts and commissioners in Gender+ Training“ an der Complutense Universität, Madrid, 3.-4. Februar 2011

Gender Training gilt als eine Personalentwicklungs- und Bildungsmaßnahme, die die kompetente Umsetzung von Gleichstellungspolitiken ermöglichen und begleiten soll. Wie sollten Gender Trainings gestaltet sein, um politische Akteur\_innen zu inkludierenden gleichstellungspolitischen Handlungen zu befähigen? Was müssen Mitarbeitende z.B. in der öffentlichen Verwaltung *wissen* und *können*, um inklusive Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitiken kompetent umsetzen und voran bringen zu können? Lassen sich Indikatoren für gute Gender Trainings ausmachen? Und wer kann und sollte letztlich über Qualitätsmaßstäbe entscheiden?

Diese und weitere Fragen wurden im EU-Forschungsprojekt QUING (Quality in Gender+ Equality Policies) gestellt, das von 2005-2011 im 6. Forschungsrahmenprogramm der

Europäischen Kommission gefördert wurde.<sup>1</sup> Zum Abschluss des Projektes fand vom 3.-4. Februar 2011 an der Complutense Universität in Madrid die Konferenz „Advancing Gender+ Training in Theory and Practice“ statt. Darin sollten die Ergebnisse des QUING-Arbeitsbereiches OPERA, in dem es um die Operationalisierung von gleichstellungspolitisch relevantem Wissen in Gender Trainings ging, präsentiert und zur Diskussion gestellt werden.

Im Folgenden beschreiben wir einige Impressionen der Konferenz, die uns zu weiteren Reflektionen über Theorien und Praxen von Gender Trainings angeregt haben. Wir greifen dabei den Impuls der Keynote-Rednerin Carol Bacci auf, die dazu aufforderte, eine Diskussions- und Forschungskultur des *Fragens* zu etablieren. So möchten wir anhand unserer Tagungserfahrungen, aber auch in damit verbundenen internationalen Forschungs-kooperationen sowie im Rahmen unserer Arbeit an Schnittstellen von Wissenschaft und (Politik-)Beratung Fragen darüber aufwerfen, was passiert, wenn kritisches, kontroverses und widersprüchliches Wissen in professionellen Interventionen angewandt und nutzbar gemacht werden soll.<sup>2</sup>

### **Über Antworten, die Fragen im Weg stehen?**

Dass Gender Training als Thema für eine Vielzahl von Trainer\_innen, Auftraggeber\_innen und Forscher\_innen relevant ist, zeigte sich anhand von mehr als 100 Teilnehmer\_innen, die aus 17 europäischen Ländern sowie aus Zimbabwe, Kanada, USA, Argentinien und Australien der Einladung nach Madrid gefolgt waren. Die Konferenz untergliederte sich in drei Streams und zwei Roundtable-Diskussionen. Der Stream „Ensuring quality in gender+ training“ diskutierte die Entwicklung von Qualitätsstandards in europäischen und nicht-europäischen Kontexten und die Professionalisierung von Gender-Trainingsaktivitäten. Der Themenblock „Transferring knowledge: theory and methodology“ behandelte partizipative und experimentelle Methoden und neue methodologische Herausforderungen, die sich im Training stellen. Der dritte Bereich „Dealing with resistances to gender+ training“ bot Raum für Erfahrungsaustausch zu Widerständen und Strategien für die inklusivere Gestaltung von Gender Trainings. In den Roundtable-Diskussionen wurden die Wichtigkeit von Gender Training im Rahmen europäischer Gender Mainstreaming Strategien in Europa betont und Möglichkeiten von Netzwerken zur Qualitätssicherung in Gender Trainings thematisiert.

Die Konferenz galt als Abschluss des Projekts OPERA. Hier sollten die generierten Ergebnisse als EU-übergreifende Mindest-Qualitätskriterien für Gender Trainings gebündelt und verbreitet werden. Tatsächlich bot die Konferenz jedoch wenig Raum zur Präsentation und kritischen Diskussion von Projektergebnissen, was nicht zuletzt daran lag, dass die Organisator\_innen dies so nicht konzipiert hatten. Stattdessen wurde eine beachtliche Reihe von Perspektiven verschiedener internationaler Akteur\_innen präsentiert. So vielschichtig und divers wie die Implementierungserfahrungen aus den einzelnen Ländern waren daher auch die theoretischen und methodischen Bezüge der Beiträge der Tagung. Sie boten vielfältige, aber eben nur punktuelle Einblicke in Strategien, Maßnahmen und Konzepte und standen wenig zusammenhängend nebeneinander. Eine tiefgreifende

---

<sup>1</sup> Vgl. <http://www.quing.eu> (Stand: 25.08.2011).

<sup>2</sup> Lucy Chebout war von 2007 bis 2011 Projektmitarbeiterin in QUING sowie dem transatlantischen Forschungsprojekt TARGET am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien der HU (Prof. Baer). Sandra Smykalla promovierte über Weiterbildung und Beratung im Kontext von Gender Mainstreaming. Beide Autorinnen arbeiten auch als Trainerinnen im Feld von Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitikern.

Diskussion von den ‚großen Fragen‘ im Feld konnte somit im Rahmen der zweitägigen Konferenz bedauerlicherweise nicht realisiert werden.

Der Eröffnungsvortrag, für den Carol Bacci (University of Adelaide) eigens aus Australien angereist war, trug den Titel „Reflexivity and gender mainstreaming: asking some hard questions“<sup>3</sup>. Darin adressierte Bacci die fortwährende Notwendigkeit, gleichstellungspolitische Praxen zu hinterfragen. So könne es keine feststehenden, abgeschlossenen Konzepte, wie „Gleichstellung“ oder „Feminismus“ geben. Vielmehr seien dies „contested concepts“, ebenso wie „Reflexion“ umstritten ist und keine abgeschlossene Praxis darstellen kann. Stattdessen schlug Bacci vor, anhand von kritischen und selbstkritischen Fragen immer wieder Reflexionen anzuregen: „Since questions [...] invoke ‚reflection‘ and avoid closure, I see questioning as a useful reflexive practice.“<sup>4</sup> Ganz in diesem Sinne wünschte sie dann auch dem Konferenz-Publikum „happy questioning“.

Insgesamt stand diese Aufforderung zur kritischen Reflektion und Hinterfragung eigener Praxen nicht ganz in Harmonie zu der Absicht der Konferenz, die Ergebnisse aus der OPERA zu würdigen. So hatten z.B. einige der Organisator\_innen bereits im Vorfeld eine Deklaration zu Gender+ Training vorbereitet, die von den Teilnehmenden prompt verabschiedet werden sollte. Die „Madrid Declaration on Gender+ Training“ sollte eine gemeinsame internationale Erklärung von Gender Trainer\_innen, Auftraggeber\_innen sowie Gender Expert\_innen darstellen, die für alle Gender Trainings in der EU verbindliche Minimalstandards enthält und auf deren Einhaltung sich die Unterzeichner\_innen symbolisch verpflichten sollten. Neben dem in der Deklaration als selbstverständlich etablierten Label „Gender+ Training“<sup>5</sup>, das auf der Tagung jedoch nicht kritisch zur Diskussion gestellt wurde, enthielt die Erklärung Statements, wie „Gender+ Training sollte idealerweise in eine breitere Gender Mainstreaming Strategie eingebettet sein“ oder „Reflexivität sollte integraler Bestandteil jedes Gender+ Trainings sowie jedes GM-Vorschlags und jeder GM-Aktivität sein.“

Derart allgemeine Aussagen überraschten viele Teilnehmende nicht nur aufgrund der Pauschalität, sondern auch aufgrund der fehlenden Hilfestellung, wie diese Ziele tatsächlich verwirklicht werden können und welche Indikatoren und Maßstäbe für Erfolg gelten können. Darüber hinaus liegen sie leider weit hinter bereits existierenden Vorschlägen zur Qualitätsvereinbarung sowie hinter Praxen von Gender Training zurück. Es zeigte sich, dass trotz des Versuches der Initiatorinnen der Deklaration, aller kleinste gemeinsame Nenner zwischen Trainer\_innen, Auftraggeber\_innen und Wissenschaftler\_innen herzustellen, ad hoc keine Vereinbarung über Minimalstandards in Gender Trainings verabschiedet werden konnte. So wurde beschlossen, die Diskussion über die Konferenz hinaus in einer Online-Konsultation fortzuführen. Als Ergebnis steht nun seit Februar ein Entwurf der Deklaration<sup>6</sup> in den neu gegründeten „Communities of Practices on Gender+ Training“ (COP).<sup>7</sup> Die

---

<sup>3</sup> Der Vortrag ist online verfügbar unter: [http://www.quing.eu/files/opera/conference\\_programme\\_final.pdf](http://www.quing.eu/files/opera/conference_programme_final.pdf) (Stand: 26.08.2011)

<sup>4</sup> Ebd. S. 38.

<sup>5</sup> Das + hinter Gender soll auf die intersektionale Dimension in Gender verweisen und sichtbar machen, dass Gender immer im Zusammenhang mit weiteren Dimensionen sozialer Ungleichheit zu denken ist.

<sup>6</sup> Online verfügbar unter: [http://www.quing.eu/files/madrid\\_declaration.pdf](http://www.quing.eu/files/madrid_declaration.pdf)

<sup>7</sup> COP ist ein Online-Forum für den Austausch von Mitgliedern in einem Netzwerk. In OPERA wurden insgesamt 4 COP initiiert, in denen G+ Trainer\_innen an festgelegten Terminen für eine begrenzte Zeit zu Themen wie Methoden, Widerstände, Qualitätsstandards, Umgang mit Commissioner diskutiert haben.

Notwendigkeit zur Diskussion und die Möglichkeiten zum Hinterfragen derartiger Vereinbarungsversuche sind damit nicht abgeschlossen und werden fortgeführt.<sup>8</sup>

Die Bacci'sche Aufforderung des ‚fröhlichen Fragens‘ erwies sich damit nicht nur für die Praxis von Gender Trainings, sondern auch für die Gestaltung der Konferenz in Madrid als Herausforderung. Der Alltag von Auftraggeber\_innen und Trainer\_innen scheint nämlich nicht dadurch gekennzeichnet, dass es ausreichend Raum und Anregungen zur fortwährenden Hinterfragung der eigenen Praxis und der eigenen Rolle gäbe. Im Gegenteil: Gender Training wird in politischen Prozessen oft als „Instrument“ verstanden, *Antworten* auf die Frage zu geben, wie Gender Mainstreaming und Gleichstellungspolitiken kompetent implementiert und effektiv umgesetzt werden können. Ebenso wenig sind Forschungsprojekte so angelegt, Kontroversen und Widersprüchen im Forschungsprozess transparent und damit produktiv zu machen, sondern sind auf „findings“ ausgerichtet. Auch die Konferenz war gekennzeichnet von Antworten, nicht aber einem kritisch-reflexiven Raum für offene Fragen. Exemplarisch belegt dies auch die Deklaration, die weder partizipativ erarbeitet, noch zur kritischen Hinterfragung präsentiert wurde und die zudem selbst ausschließlich Antworten formuliert und damit genau nicht Fragen aufwirft.

#### **Lesson learned. Oder: Plädoyer für den Mut zu Fragen**

Gender Studies als kritische Wissenschaft bedeutet immer auch die Infragestellung und Reflexion eigener Vorannahmen und Positionen in der Wissensproduktion. Wie kann dieses kritische Potential in der Operationalisierung in professionellen und politischen Kontexten erhalten und produktiv gemacht werden? Was bedeutet dies für Gender Trainings und das Verhältnis von Trainer\_innen zu ihren Auftraggebern? Was heißt dies aber auch für die Forscher\_innen, die in EU-finanzierte Projekte eingebunden sind?

Unser persönliches Resümee dieser Tagung ist ein ambivalentes. Wir haben vielfältige Einblicke in Gender Trainings bekommen und interessante, kollegiale Kontakte geknüpft und vertieft. Aber wir haben auch hinter verzerrende Außendarstellungen eines EU-Projekts blicken können. Das hat uns zum Nachdenken über die mehr oder weniger ungeschriebenen Spielregeln von Forschungsprojekten angeregt – und da bilden Tagungen im Genderbereich keine Ausnahme.

Wie wir wissen, entwickeln große internationale Tagungs- oder Forschungszusammenhänge ihre eigenen Dynamiken. Dabei spielen Akteurskonstellationen, Förderziele, politische Kontexte und ökonomische Abhängigkeitsverhältnisse eine nicht zu unterschätzende Rolle. Erfolgsdruck, Ergebnisorientierung und kleinste gemeinsame Nenner sind die Folge. Nicht selten scheitern Kooperationen, werden Arbeitsverhältnisse zeitlich begrenzt und es ereignen sich persönliche Enttäuschungen. Machtverhältnisse werden nicht produktiv genutzt, sondern verhärten sich zu Dominanzen und übertönen kritische Stimmen. Diese Insider-Erfahrungen über Dynamiken internationaler Zusammenarbeit und über wissenschaftliche Machtspiele sind – neben den „eigentlichen“, fachlichen Ergebnissen – auch Produkte von Forschungsprojekten, die in diese eingeschrieben sind. Sie werden in Pausen erzählt, bei informellen Abendessen und sie lassen sich zwischen den Zeilen in Email-Kommunikationen erahnen. Allerdings werden sie selten expliziert und in Abschlussberichten oder Reports sichtbar gemacht. Weil sie oftmals sehr aussage-reich und auch sehr wirkmächtig sein können, sollten sie unseres Erachtens jedoch Teil der präsentierten Ergebnisse sein.

---

<sup>8</sup> Beispielsweise wird derzeit eine Folgeveranstaltung in Brüssel vom EIGE, dem EU-Institut für Gender Equality, vorbereitet, die anhand der Qualitätsstandards aus OPERA eine Datenbank von Gender Trainer\_innen aufbauen soll.

Hier ist also zu überlegen, wie diese Erfahrungen anschlussfähig gemacht werden können. In dieser Konsequenz müsste als erstes, so unser Vorschlag, auf Konferenzen eine Fragekultur entwickelt werden. Dies hieße offensiv mit Fragen umzugehen, die nicht beantwortet werden konnten, Gründe und Probleme zu benennen, statt sie mit verkürzten Antworten abzutun, und es hieße direkte Kommunikationswege zu finden. Konflikte wären nicht zu verschweigen und damit Ergebnisse subjektiv zu verzerren, sondern sie sollten in ihrer Komplexität und Widersprüchlichkeit stehen gelassen werden. Widerstand wäre zu politisieren und nicht zu psychologisieren. Grenzen des eigenen Wissens wären offenzulegen, anstatt vorrangig um der eigenen Reputation willen zu agieren.

Schweifen wir ab? Ging es nicht um Gender Trainings? Ja genau, es geht um die Ermöglichung von Lernprozessen durch Bildung. Es geht um Krisen, Emotionen, Irritationen – denn nur so wird gelernt. Es geht um Dominanzverhältnisse in den Gender Studies und in der geschlechterbezogenen Weiterbildung und Beratung. Aber wo gibt es Angebote zur Reflexion auf internationalen Tagungen? In Madrid gab es sie anscheinend nicht in ausreichendem Maße, wie wir zum wiederholten Male festgestellt haben (siehe Chebout/Smykalla 2009). Uns ginge es darum, dass die Praxis der Dekonstruktion, das kritische Hinterfragen der Herstellung von Bedeutung, einen Platz auf der offiziellen Tagungsordnung erhält. Die kontroversen, informellen Pausengespräche sollten aufs Podium geholt, die ‚harten Fragen‘ eben laut gestellt und daraus gelernt werden. Das hätte ein innovativer, alternativer Abschluss für ein solches Projekt mit diesem Anspruch und von diesem Format sein können.

*Lucy Chebout*, M.A. Gender Studies und Islamwissenschaft (Humboldt-Universität und Freie Universität, Berlin), Mitarbeiterin am Lehrstuhl für Öffentliches Recht und Geschlechterstudien der HU. Arbeitsschwerpunkte: Intersektionalität, Privilegien und Ungleichheiten, Antidiskriminierungs-Trainings. Kontakt: chebout@rewi.hu-berlin.de

*Sandra Smykalla*, Dr., Erziehungswissenschaftlerin, Programm Manager Postdoc Mentoring in der Dahlem Research School an der FU Berlin, Mitbegründerin und Beraterin bei gleichstellung *concret* ([www.gleichstellung-concret.de](http://www.gleichstellung-concret.de)). Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Erwachsenenbildung, Politikberatung, Theorie und Praxis von Gleichstellungspolitik, Diskursanalyse. Kontakt: ssmykalla@gmx.de

Chebout, Lucy; Smykalla, Sandra (2010): Diversity als Diskurs: Exklusion inklusive?! Bericht über eine internationale Konferenz vom 15.-17. Juli 2009 in Istanbul. In: GENDER. Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft. Heft 2/2010, S. 132-138.

*Patricia Treusch* (im Auftrag von **WeAVE**)

**WeAVE** – Netzwerk europäischer Student\_innen der Gender Studies

Während der Spring Conference von **ATGENDER** (The European Association for Gender Research, Education and Documentation) im April 2011 haben sich studentische Mitglieder von **ATGENDER** unterschiedlicher disziplinärer und nationaler Kontexte versammelt.

Zusammen haben wir beschlossen, eine europaweite Plattform für Student\_innen der Geschlechterstudien zu gründen, welche dazu dienen soll, den (europäischen) wissenschaftlichen Nachwuchs der Gender Studies, also BA-, MA- und PhD- Studierende sowie Junior Researcher, zu vernetzen.

Da **ATGENDER** aus Aktivitäten des **ATHENA** (Advanced Thematic Network in Activities in

Women's Studies in Europe) hervorging, haben wir den Namen des Student\_innen-netzwerkes von **ATHENA** übernommen: **WeAVE**.

Das neu gegründete **WeAVE** hat zum Ziel, ein lebendiges, unterstützendes und kontinuierliches Umfeld des Netzwerkes und der Kooperationen zu etablieren. Gerade angesichts der im Rahmen des europäischen Hochschulraumes unterschiedlichen disziplinären Institutionalisierung feministischer Forschung (national als auch transnational betrachtet) erscheint uns dabei zentral, uns entlang der disziplinär breiten Fächerung und der kontextuell unterschiedlichen Situierung des Nachwuchses feministischer Forschung (Gender Studies, Queer Studies, Masculinity Studies) zu vernetzen.

Aktuell kooperiert **WeAVE** mit dem **Student's Day** (20. Mai 2012) der **8th EFRC** (European Feminist Research Conference), die vom 17.-20. Mai 2012 in Budapest stattfinden wird. **WeAVE** wird während des gesamten Zeitraumes, also 17.-20. Mai, über unterschiedliche Veranstaltungen eine Plattform für eine auf Austausch basierende Vernetzung (europäischer) Studierender der Geschlechterstudien, feministischer Forscher\_innen und Aktivist\_innen anbieten. Ein zentrales Thema dieser Plattform werden Möglichkeiten für kontinuierliche Wege des Austauschs und Wissenstransfers sein.

**WeAVE** lädt alle Interessent\_innen dazu ein, sich an bestehenden Kooperationen zu beteiligen oder darüber hinausgehende Wünsche nach Austausch zu formulieren und damit das Netzwerk stetig zu erweitern.

Bei Interesse an Aktivitäten von **WeAVE**, an der Mailingliste oder auch für weitere Fragen:  
PatTreuschWeAVE@googlemail.com

Weitere Informationen zu **ATGENDER**: <http://www.atgender.eu/>

Weitere Informationen zum **Student's Day** der **8th EFRC**:  
<http://www.8thfeministconference.org/index.php?menu=4>

*Karin Aleksander*

### **ATGENDER-Spring Conference „Feminist Heritages – Feminist Futures“ vom 08. bis 10.04.2011 in Utrecht**

Diese jährlich im Frühling stattfindende AtGender-Tagung hatte **zwei Ziele**:

Erstens sollte sie die internationale und interdisziplinäre Zusammenarbeit zwischen denen stärken, die in der Hochschulbildung, Frauenbewegung, feministischen Forschung, Archiven und Bibliotheken sowie in der Gleichstellungspolitik zu Gender arbeiten, um permanente Strukturen und Arbeitsgruppen zu spezifischen Themen in ATGENDER zu etablieren. Es sollte diskutiert werden über mögliche neue Projekte innerhalb der Buchserie „Teaching with Gender“ und v.a. über die zu planenden Arbeitsgruppen und Plenen für die kommende 8. European Feminist Research Conference in Budapest im Mai 2012.<sup>9</sup>

Zweitens sollte das neue ATGENDER-Board gewählt werden, das erste demokratisch gewählte Gremium nach der Umbenennung und Umstrukturierung von ATHENA in ATGENDER.

---

<sup>9</sup> <http://8thfeministconference.org/>

Der Freitag (08.04.) der Spring Conference begann mit einem Festvortrag von Prof.in Donna Haraway (USA) über das feministische Netzwerken in der heutigen Zeit. Danach folgten die ersten Arbeitsgruppensitzungen und am Abend das festliche Eröffnungsdinner. Alle Zeit danach war den neuen Arbeitsgruppen und damit der Struktur von ATGENDER gewidmet. Die Themen dieser neuen AG waren bereits beim vorhergehenden Meeting in Brüssel (November 2010) verabschiedet worden. Wie aus der ATHENA-Zusammenarbeit gewohnt, gibt es nun auch in ATGENDER neun Working Groups, die international zusammengesetzt an einem Thema arbeiten:

1. Gender equality in Europe: research, politics and training (16 Teilnehmende unter Leitung von Anna Cabo und Allison Woodward)
2. Postcolonial Europe: transcultural and multidisciplinary perspectives (16 Teilnehmende unter Leitung von Sandra Ponzanesi, Brigitte Hipfl und Kirsti Lofsdottir)
3. Information and dissemination: infrastructures and networks in Europe and beyond (15 Teilnehmende unter der Leitung von Tilly Vriend)
4. Travelling concepts: space, women, migration (4.1. Travelling Concepts – ReSisters, Sara Goodman, Mina Karavanta; 4.2. Travelling spaces – Biljana Kasic, Eva Skaerbaek)
5. Gender and new technologies: teaching the body, health, ICT and visual culture (17 Teilnehmende unter der Leitung von Edyta Just, Magdalena Górska, Marek Wojtaszek und Aino-Maija Hiltunen)
6. Generations and gender: connecting activism and gender studies (22 Teilnehmende unter der Leitung von Sveva Magaraggia, Mariagrazia Leone und Iris van der Tuin)
7. Gender and public history: stories of the self, constructions of the nation (7 Teilnehmende unter der Leitung von Mary Clancy und Andrea Petö)
8. Gender, care & social welfare: work, migration, women & children (9 Teilnehmende unter der Leitung von Vesna Leskosek und Mirja Satka)
9. Teaching gender studies: impact/dissemination, Tuning Gender Studies and Teaching with Gender-Series (6 Teilnehmende unter der Leitung von Bertheke Waaldijk, Edyta Just und Andrea Petö).

Mit diesen Working Groups wurde eine thematische Netzstruktur geschaffen, in der sich Lehrende, Forschende und Studierende aus ganz Europa und weltweit austauschen können. Jede AG schrieb ein Protokoll zu den inhaltlichen Schwerpunkten ihrer zukünftigen Arbeit. Diese ausführlicheren Berichte können im ATGENDER-Newsletter (Nr. 10 vom Mai 2011)<sup>10</sup> oder auf der Homepage nachgelesen werden.<sup>11</sup> Wer sich speziell für das Thema einer AG interessiert, kann sich bei den angegebenen Kontakten melden und mitarbeiten. Erste Ergebnisse der neuen AG werden bei der Budapest-Konferenz im Mai 2012 vorgestellt werden.

Am Sonnabend wurde das neue ATGENDER-Board gewählt, wofür im Vorfeld 12 Kandidatinnen aufgestellt worden waren, die hier Gelegenheit hatten, vor dem gesamten Plenum mit ihrer Person und ihren Zielen Stimmen einzuwerben. Das Wahlergebnis und die neuen zehn Board-Frauen sind ebenfalls im Newsletter Nr. 10 vorgestellt.<sup>12</sup> Als deutsche Vertreterin wurde Patricia Treusch (HU/TU) in das Board gewählt. Erstmals wurde mit Tilly Vriend aus dem Frauenarchiv „aletta“ in Amsterdam eine Fachfrau aus dem Bereich Ar-

<sup>10</sup> <http://www.atgender.eu/index.php/news/newsletters>

<sup>11</sup> <http://www.atgender.eu/index.php/initiativesmenu/wg>

<sup>12</sup> <http://www.atgender.eu/index.php/news/newsletters>

chiv/Bibliothek/Information in das Board gewählt. Damit ist dieser für die Forschung wichtige Bereich in die zukünftige Arbeit einbezogen und kann sich als Querschnittsarbeitsgruppe für alle anderen Gruppen etablieren.

Am Sonntag gab es ein zusätzliches Treffen aus aktuellem Anlass, um Möglichkeiten und Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit von nationalen Fachgesellschaften für gender/women's, men's, queer, feminist studies mit ATGENDER zu diskutieren. Es geht um mitgliederbasierte, individuelle Teilhabe an nationalen Fachgesellschaften, die sich auch den Zielen von ATGENDER verpflichtet fühlen. ATGENDER könnte die Dachorganisation all dieser nationalen Fachgesellschaften sein und damit aus europäischer Perspektive, aber nicht auf Europa beschränkt, die Interessen in weltweit agierenden Organisationen für Women's Studies vertreten, so wie es die Organisation WISE früher getan hatte. Die Gruppe beschloss, eine Liste mit Adressen solcher Associations in verschiedenen Ländern zusammenzustellen. Inzwischen ist im Newsletter Nr. 11 und auf der ATGENDER-Homepage ein Aufruf zu nationalen Fachgesellschaften veröffentlicht worden, dem neuen Netzwerk ATGENDER beizutreten.<sup>13</sup> Überhaupt verstärkt ATGENDER die Anstrengungen, um neue Mitglieder zu werben, weil sich das Netzwerk nach dem nicht genehmigten letzten EU-Antrag für die Fortsetzung von Athena III ohne EU-Fördergeldern selbst nur aus den Beitragsmitteln tragen muss. Dazu gibt es auf der neuen ATGENDER-Homepage ein digitales Formular, um eine institutionelle oder individuelle Mitgliedschaft zu beantragen, die auch reduzierte Jahresbeiträge und solche für Studierende anbietet.

Eine neue Möglichkeit für die Zusammenarbeit mit ATGENDER offerierte in ihrem Plenumsvortrag Jolanta Reingarde vom European Institute for Gender Equality (EIGE)<sup>14</sup> in Vilnius. Das Institut wurde im Juni 2010, nach langer Vorbereitungszeit seit 1995, mit ca. 30 Arbeitskräften gegründet. Sie wollen sich in die vorhandenen Strukturen der Frauen- und Geschlechterforschung in Europa einbinden und Aktivitäten unterstützen. Dazu bauen sie auch ein Informations- und Dokumentationszentrum mit Bibliothek auf. Zu diesem Punkt der Vernetzung fand bereits ein Treffen in Vilnius statt mit Spezialistinnen des auch in ATGENDER aktiven Women's Information Network Europe (WINE), an dem Karin Aleksander vom ZtG im Mai 2011 teilnahm. Geplant ist der Test einer gemeinsamen Datenbank zu Genderthemen.

---

<sup>13</sup> <http://www.atgender.eu/index.php/news/newsletters>

<sup>14</sup> <http://www.eige.europa.eu/>