

## 28. Jahrestagung in Freiburg, 28. – 30. September 2016

### Workshops

#### Anmeldung

Online unter: <http://www.bukof.de/index.php/Jahrestagungen.html>

#### Donnerstag, 29. September 2016, 10:30h – 12:00h

Titel	Referent_innen	Max. TN
Allgemeine Gleichstellungsstandards auf Landesebene (Kick-off-Veranstaltung für eine Arbeitsgruppe)	LaKoF Berlin und LaKoG Brandenburg	
Die Bewertung der Arbeit	Dr. Andrea Jochmann-Döll	
Genderkompetenz an die Hochschule! Aber wie?	Dr. Susanne Frölich-Steffen, Dr. Margit Weber	
Nachhaltigkeit – Gender – Gleichstellung: Wechselseitige Perspektiven und Potenziale	Dr. Marion Mangelsdorf, Dr. Aniela Knoblich	20
Nichts ist sicher! Geschlechterforschung und Geschichtsschreibung am Bsp. MUGI - Gender in der Lehre	Martina Bick und Birgit Fritzen	
Programmlogik, Wirkungen und Wirkungsmessung von gleichstellungs-politischen Programmen und Maßnahmen	Dr. Andrea Löther	
Verankerung von Gleichstellung in dezentralen Einheiten auch ohne monetäre Anreize?	Anja Hein, Verena Stange	25

#### ***Wie können Gleichstellungsmaßnahmen valide evaluiert werden? Vorstellung der Methodik einer Studie zu „Karrierewege und Mentoring am Universitätsklinikum Freiburg***

Referentin: Iris Tinsel

Der Workshop muss leider ausfallen.

#### ***Allgemeine Gleichstellungsstandards auf Landesebene. (Kick-off-Veranstaltung für eine Arbeitsgruppe)***

Leitung: LaKoF Berlin und LaKoG Brandenburg

Aufbauend auf den Ergebnissen der diesjährigen Konferenz der Landeskonferenzen will dieser Workshop den Impuls der Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards (FOGS) der DFG aufgreifen. Für einen Transfer auf die Ebene der Bundesländer sollen mögliche Wege aufgezeigt werden. Dabei sollen die Allgemeinen Gleichstellungsstandards die Auslassungen der FOGS kompensieren, insbesondere hinsichtlich der angestrebten Einbeziehung aller Hochschultypen, aller Bereiche der Hochschulen und aller Statusgruppen. Beispielhaft vorgestellt werden die bisherigen Erfahrungen und Ergebnisse in Berlin und Brandenburg. Der

Workshop will auf den Erkenntnissen der kürzlich gebildeten Arbeitsgruppe innerhalb der BuKoF aufbauen, deren Arbeitsauftrag darin besteht, Rahmenbedingungen für die Allgemeinen Gleichstellungsstandards zu formulieren, um dieses Thema auf die Bundesebene zu tragen und entsprechende Handlungsempfehlungen für die BuKoF zu erarbeiten.

### ***Die Bewertung der Arbeit***

Referentin: Dr. Andrea Jochmann-Döll (GEFA - Forschung + Beratung)

"Wie viel ist diese Arbeit wert?" Auf diese Frage lassen sich verschiedene Antworten finden: eine naturwissenschaftliche, eine ökonomische, eine soziologische, eine moralische und viele andere mehr. Daraus wird bereits deutlich, dass der Wert von Arbeit und damit auch ihre Bezahlung keineswegs objektiv ermittelt und eindeutig festgelegt werden kann – auch wenn Tarifverträge uns das manchmal glauben lassen wollen. Die Bewertung einer geleisteten Arbeit ist vielmehr geprägt von kulturellen Normen, Wertvorstellungen und Interessen und damit abhängig von gesellschaftlichen und (tarif-) politischen Verhandlungsprozessen. Dabei stellen wir immer wieder und seit langem fest, dass der Wert von Arbeit, die überwiegend von Frauen geleistet wird, in unserer Gesellschaft traditionell eher niedrig angesetzt wird, so dass frauendominierte Tätigkeiten entsprechend niedrig vergütet werden. Auch an Hochschulen.

In diesem Workshop wollen wir der Frage nachgehen, wie die gesellschaftliche Bewertung von Arbeit Einfluss auf die tarifliche Eingruppierung nimmt, insbesondere bei Tätigkeiten in Technik und Verwaltung an Hochschulen. Und wir werden Möglichkeiten diskutieren, eine gerechtere Vergütung zu erreichen, zum Beispiel mit Hilfe des Instrumentariums [eg-check.de](http://eg-check.de)

### ***Genderkompetenz an die Hochschule! Aber wie?***

Referentinnen: Dr. Margit Weber, Dr. Susanne Frölich-Steffen

Vielerorts zeigt sich, dass die universitären Gleichstellungsziele nicht allein mit Konzepten erreicht werden können, die auf der strukturellen Ebene ansetzen. Es scheint notwendig, über diese Maßnahmen hinaus auch ein Umdenken zu provozieren, um Chancengleichheit zu erlangen. Ein wichtiger Schritt wäre es, die Genderkompetenz an Universitäten zu erhöhen. Diese wird verstanden erstens als das Wissen um bestehende wirkungsmächtige Geschlechterkonstruktionen an der Universität, zweitens als das Wollen, akademische Karrieren nicht von Geschlechterzuschreibungen determinieren zu lassen und drittens als die Fähigkeit und Sensibilität der einzelnen Akteure und Akteurinnen, vom Studierenden bis zum Präsidium, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um Geschlechterkonstruktionen zu dekonstruieren. In diesem Workshop sollen unterschiedliche Möglichkeiten vorgestellt und diskutiert werden, wie Genderkompetenz als Querschnittsaufgabe für Studierende, Lehrende und für Leitungsorgane an Hochschulen etabliert werden kann. Dazu werden konkrete Modelle (von Anreizsystemen über hochschuldidaktische Weiterbildung bis hin zu studentischen Softskilltrainings u.v.m.) vorgestellt und kritisch reflektiert. Darüber hinaus soll der Begriff der Genderkompetenz in der Diskussion geschärft werden. Es wechseln sich Input- und Diskussionsphasen ab.

### ***Kick off-Workshop für ein Filmprojekt: BuKoF - Gendered Spaces***

Leitung: Susanne Foidl (Filmuniversität Potsdam)

Der Workshop muss leider ausfallen.

***Nachhaltigkeit – Gender – Gleichstellung: Wechselseitige Perspektiven und Potentiale***

Referentinnen: Dr. Marion Mangelsdorf und Dr. Aniela Knoblich (Universität Freiburg)

Maximale Anzahl an Teilnehmenden: 20 Personen

Nachhaltigkeit wird meist von drei Aspekten her betrachtet: einem ökonomischen, einem ökologischen und einem sozialen. Je nach disziplinärer Verortung der jeweiligen Nachhaltigkeitsforscher\_innen und -akteur\_innen dominiert dabei einer dieser Blickwinkel – der soziale Aspekt bleibt jedoch oft unberücksichtigt. Gerade hier ergeben sich aber höchst relevante Anknüpfungspunkte zu Fragen der Geschlechtergerechtigkeit und der Zukunftsfähigkeit von Gesellschaften, die nur im inter- und transdisziplinären Dialog beantwortet werden können.

In dem Workshop werden Schnittstellen zwischen Nachhaltigkeitsforschung, Gender-Forschung und Gleichstellungsarbeit herausgearbeitet. Dabei wird auch der Ideologie-Vorwurf thematisiert, den Nachhaltigkeitsforscher\_innen, Gender-Forscher\_innen und Gleichstellungsakteur\_innen gleichermaßen kennen – oft ohne voneinander zu wissen. Es besteht Gelegenheit zum Austausch über die Potentiale und Herausforderungen einer Zusammenarbeit zwischen Gleichstellungsakteur\_innen und solchen Forschungsfeldern, die gesellschaftliche Verantwortung in den Blick nehmen. Der Workshop will zu einem konstruktiven Austausch über Disziplinen und Funktionen hinweg anregen und so neue Perspektiven auf Gleichstellungsarbeit ermöglichen.

***Nichts ist sicher! Geschlechterforschung und Geschichtsschreibung am Beispiel MUGI = Musikvermittlung und Genderforschung im Internet***

Wie erreichen wir eine Tradierung von Gender in der Lehre – Praxisbeispiele und Strategien von der Hochschule für Musik und Theater Hamburg (HfMT) und der Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (HMTM)

Leitung: Martina Bick (HfMT Hamburg) und Birgit Fritzen (HMTM Hannover)

Gender Studies in der Lehre sind für eine nachhaltige Gleichstellungsarbeit an künstlerischen Hochschulen so wichtig, weil sie die traditionelle Kunst- und Musikgeschichtsschreibung vom Kopf auf die Füße stellen: Statt Musik und Kunst als Heroentaten, die allein genialen Männern zugeschrieben werden und Frauen nur als Muse, auf der Bühne sterbendes Opfer oder als Aktmodell kennen, wird eine Geschichte kulturellen Handelns erarbeitet, in der alle Geschlechter und Sexualitäten wieder sichtbar werden. Denn der Blick richtet sich jetzt z.B. in der Musik nicht mehr allein auf das schriftlich fixierte künstlerische Werk, sondern auf das Handeln aller Akteur\*innen, also auch der Interpret\*innen, Pädagog\*innen, Vermittler\*innen, Mäzen\*innen, etc.

Seit 2003 wird an der HfMT Hamburg die nicht-hierarchische multimediale Internetplattform MUGI aufgebaut, durch deren Musikvermittlungskonzept auch Studierende und Lehrende für Geschlechterfragen und die Fragilität des künstlerischen Selbstverständnisses sensibilisiert werden. Finanziert wurde MUGI u.a. viele Jahre lang aus den Mitteln des Professorinnenprogramms I.

Einen anderen Zugang in Bezug auf die nachhaltige Verankerung von Gender in der Lehre hat die HMTM Hannover gewählt. Mit Hilfe des Professorinnenprogramms II wurden hier drei wissenschaftliche Mitarbeiter\*innenstellen geschaffen, die u. a. den Auftrag haben, Gender in der Lehre ihres Fachs zu verankern und darüber hinaus auch in die künstlerischen Bereiche der Hochschule zu wirken. Zur Vernetzung dieser drei Personen sowie darüber hinaus zur Einbindung aller weiteren Genderakteur\*innen wurde, ebenfalls aus dem PP II,

eine Koordinierungsstelle für Gender und Interkulturalität geschaffen, die im Gleichstellungsbüro angesiedelt ist. Die Inhaberin dieser Stelle unterstützt die Hochschule in Bezug auf die Implementierung von genderbezogenen Inhalten in Studium und Lehre sowie einen entsprechenden Wissenstransfer.

### ***Programmlogik, Wirkungen und Wirkungsmessung von gleichstellungspolitischen Programmen und Maßnahmen***

Leitung: Dr. Andrea Löther (CEWS)

Zu wissen, wie Gleichstellungsmaßnahmen und –programme funktionieren sollten und wie sie wirken, ist grundlegend, um eine nachhaltige Politik für Geschlechtergerechtigkeit an Hochschulen zu implementieren. In dem Workshop werden grundlegende Begriffe und Konzepte von Evaluationen und Wirkungsmessung erläutert: Eine Zielhierarchie hilft, zwischen übergreifenden und operativen Zielen zu differenzieren. Die Programmlogik bringt Ziele, Ressourcen, Strategien und Wirkungen in eine logische Struktur und klärt, ob ein Programm überhaupt funktionieren kann. Schließlich wird ein differenziertes Wirkungsmodell vorgestellt, dass zwischen Leistungen sowie unmittelbaren und längerfristigen Wirkungen unterscheidet.

Nach einem kurzen Input sollen beispielhafte Projekte der Teilnehmenden genutzt werden, um diese Konzepte mit Leben zu füllen und zu üben, wie das Instrumentarium für die Praxis genutzt werden kann. Die Teilnehmenden sind deshalb aufgefordert, Projekte und Maßnahmen aus ihrem Hochschulalltag, die sie gerne diskutieren möchten, in den Workshop einzubringen. Materialien wie Projektbeschreibungen und ähnliches können dazu gerne mitgebracht werden.

### ***Verankerung von Gleichstellung in dezentralen Einheiten auch ohne monetäre Anreize?***

Leitung: Verena Stange (Martin-Luther-Universität Halle-Wittenberg ) und Anja Hein (Leitung Geschäftsstelle Berliner Chancengleichheitsprogramm)

Maximale Anzahl an Teilnehmenden: 25

Hochschulverträge, Gleichstellungskonzepte, Zielvereinbarungen, Frauenförderpläne, leistungsorientierte Mittelvergabe – die Möglichkeiten der Steuerung von Gleichstellung an Hochschulen sind zahlreich. Einige Steuerungsinstrumente basieren auf Umverteilung von Landes- und/oder Hochschulmitteln, andere sind mit monetären Anreizen verknüpft und wieder andere formulieren kostenneutrale Ziele und Maßnahmen.

Welche Möglichkeiten haben Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Impulse für die Erarbeitung und Umsetzung einer Gleichstellungsstrategie der Hochschule zu setzen, wenn die eigene Hochschule über keine oder wenig elaborierte Formen der finanziellen Steuerung verfügt? Wie ist die Gleichstellungsstrategie unter diesen Voraussetzungen in dezentrale Einheiten zu implementieren?

Der Workshop richtet sich vornehmlich an zentrale Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, die ihren Blick für nicht monetäre Ressourcen im Gleichstellungsbereich an Hochschulen schärfen wollen. Im Plenum werden zunächst mögliche Strategien und Ressourcen zusammengetragen und im Anschluss in Kleingruppen anhand verschiedener Herausforderungen in der Gleichstellungsarbeit diskutiert.

Im Ergebnis sollen die Teilnehmenden unabhängig von Art, Größe und finanzieller Ausstattung ihrer Hochschulen Ansätze mitnehmen, Gleichstellung nachhaltig auf allen Ebenen der Hochschule zu verankern.

**Freitag, 30. September 2016, 9:00h – 11:00h**

Titel	Referent_innen	Max. TN
Endlich fragt mal jemand! Empirische Befunde zur Arbeits- und Beschäftigungssituation von Hochschulsekretärinnen und Verwaltungsmitarbeiterinnen	Dr. Ulf Banscherus	
Futura goes Campus	Silvia Hils	
Homophobie und Heteronormativität am Arbeitsplatz Hochschule II – Positionen, Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten	Dr. Aniela Knoblich und Anneliese Niehoff	20
Kollegiale Beratung als Methode	Anna Merklin	20
Mit Selbstvertrauen Konflikte managen	Bianca Beyer, Susanne Plaumann	
Nachhaltiger Umgang mit sich selber durch mehr Achtsamkeit	Birgit Tamira Kraus	20
Ohne Steuerung keine Nachhaltigkeit – Von der Selbstreflexion zu (neuen) Gestaltungsmöglichkeiten	Marion Woelki, Dr. Doris Hayn	30
Nachhaltige Gleichstellung durch Selbstevaluation	Dr. Susanne Giel	
Studentische Gleichstellungsarbeit und ihre Nachhaltigkeit: Eine Frage von Ressourcen?	Kommission Studentische Angelegenheiten	

***Endlich fragt mal jemand! Empirische Befunde zur Arbeits- und Beschäftigungssituation von weiblichen Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen***

Referent: Dr. Ulf Banscherus (Humboldt-Universität zu Berlin)

Im Unterschied zum wissenschaftlichen Personal liegen zur Arbeitssituation von Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen an Hochschulen (z.B. Verwaltung, Sekretariate, Bibliotheken, Labore, Rechenzentren) bisher nur sehr wenige empirische Befunde vor. Seit Oktober 2013 steht diese Beschäftigtengruppe nun erstmals im Zentrum eines hochschul- und bundesländerübergreifend angelegten Forschungsprojektes an der Humboldt-Universität zu Berlin. Dieses trägt den Titel „Wissenschaftsunterstützende Hochschularbeit im Wandel“ und folgt einem Mixed Methods-Ansatz, der unter anderem eine Online-Befragung von ca. 2.500 Beschäftigten und ca. 45 vertiefende Interviews umfasst. Im Rahmen des Workshops sollen zunächst ausgewählte Projektergebnisse vorgestellt werden, die insbesondere geschlechtsspezifische Unterschiede innerhalb der Gruppe der Beschäftigten in wissenschaftsunterstützenden Bereichen in den Blick nehmen. Die Befunde sollen anschließend gemeinsam mit den Teilnehmerinnen lösungsorientiert diskutiert und interpretiert werden.

### ***Futura goes Campus***

Leitung: Silvia Hils (Universität Bremen)

Die Gruppe „Futura goes Campus“ (FgC) wurde im Sommer 2015 von Absolvent\_innen des Qualifizierungsprogramms „Futura - Qualifikation für genderkompetentes Handeln im Beruf“ gegründet. Die Gruppe richtet sich an alle interessierten Gleichstellungsakteur\_innen im Hochschulbereich. Hauptziel des Netzwerkes ist ein hochschulübergreifender fachlicher Austausch auf programmatisch-inhaltlicher aber auch einzelfallbezogener Ebene. Wichtige Aspekte des Austausches und der Vernetzung stellen dar:

- mind. ein **Jahrestreffen an einer Hochschule**, um die dortigen Gleichstellungsaktivitäten kennenzulernen und sich persönlich mit weiteren Gleichstellungsakteur\_innen zu vernetzen,
- mind. ein **Jahresworkshop** zu einem Fachthema (eingebettet in das aktuell laufende Futura-Programm), welcher der fachlichen Qualifikation und dem Austausch dient,
- mind. ein **informelles Jahrestreffen**, auf dem sich frei ausgetauscht werden kann,
- **Informationsaustausch** jenseits dieser Treffen via xing (geschlossene Gruppe: „Netzwerk Futura Campus“), E-Mail-Verteiler/Liste (geplant),
- der **Besuch**, ggf. auch die **Organisation** von eigenen **Veranstaltungen** im Gleichstellungsbereich,
- Ausbau des **Netzwerkes** etc.

Der erste öffentliche „Futura goes Campus“-Workshop soll genutzt werden, um bundesweit interessierte Gleichstellungsakteur\_innen für das Netzwerk/die Netzwerkarbeit zu gewinnen.

Workshop-Programm:

- Vorstellungsrunde des jetzigen FgC-Netzwerkes/der Kernarbeitsgruppe
- Vorstellung des aktuellen Futura-Qualifikationsprogramms der FU Berlin für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte an Hochschulen
- Kurzvorstellung der FgC-Besuche 2015 an der Uni Potsdam/Uni Bremen
- Vorstellung der Gleichstellungsarbeit und -akteur\_innen der Uni Freiburg (*angefragt!*)
- Diskussion und Austausch
- Ausklang und Vernetzung

### ***Homophobie und Heteronormativität am Arbeitsplatz Hochschule II. Positionen, Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten***

Leitung: Dr. Aniela Knoblich (Universität Freiburg) und Anneliese Niehoff (Universität Bremen)

Maximale Anzahl an Teilnehmenden: 20

Das Thema „Sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität“ ist an den meisten Hochschulen im deutschsprachigen Raum bisher „kein Thema“. Indem es zur Privatsache erklärt und oft auch tabuisiert wird, bleiben Diskriminierungsmechanismen innerhalb der Institution unsichtbar und unansprechbar. Der Workshop lenkt den Blick auf die gleichwohl auch an Hochschulen vorhandene Diskriminierung aufgrund der sexuellen Orientierung oder der geschlechtlichen Identität. Es wird erarbeitet, worin solche Diskriminierung bestehen und

wie dagegen vorgegangen werden kann. Dabei liegt ein Schwerpunkt auf den positiven Effekten, die sich für Gleichstellungsarbeit ergeben, wenn die Dimension „Sexuelle Orientierung/geschlechtliche Identität“ mit in den Blick genommen wird. Denn im Sinne eines Kulturwandels an Hochschulen, der Chancengleichheit und gleichberechtigte Teilhabe von Frauen zum Ziel hat, ist die Reflexion von gängigen Geschlechterbildern und Rollenerwartungen eines der vielversprechendsten Instrumente.

Anhand von Fallbeispielen und Erfahrungen aus Hochschulen und anderen Organisationen, Übungen zu den eigenen Vorannahmen und Ergebnissen des letztjährigen BuKoF-Workshops „Homophobie und Heteronormativität am Arbeitsplatz Hochschule“ nähert sich der Workshop dem komplexen Thema an, bietet Möglichkeiten zur Diskussion und stellt bewährte Instrumente vor. Die Referentin Aniela Knoblich, Leiterin der Stabsstelle Gender and Diversity an der Albert-Ludwigs-Universität Freiburg, war u.a. Mitgestalterin für den „Tag der Vielfalt“ zum Thema „Sexuelle Orientierung im Diversity Management der Universität Freiburg“.

Der Workshop kann auch unabhängig vom letztjährigen Workshop besucht werden.

### ***Kollegiale Beratung als Methode***

Leitung: Anna Merklin (Geisteswissenschaftlerin, Coach und Organisationsentwicklerin in eigener Praxis in Freiburg und Frankfurt, [www.merklin-entwicklungsberatung.de](http://www.merklin-entwicklungsberatung.de))

Maximale Anzahl an Teilnehmenden: 20

Im professionellen Kontext wie auch in persönlichen Zusammenhängen stehen wir immer wieder vor Herausforderungen, für die ein guter Rat hilfreich wäre. Wer sich in solchen Situationen von den Erfahrungen, dem Wissen und den Ideen von Menschen mit ähnlichem Erfahrungshintergrund anregen lassen möchte, kann das Verfahren der „Kollegialen Beratung“ nutzen.

„Kollegiale Beratung“ findet in einer Gruppe statt, in der alle sich in gleicher Weise und gleichrangig als „Expertinnen“ für ihr Leben und als Lernende verstehen. Eine bestimmte vorgegebene Struktur gewährleistet, dass der kollegiale Beratungsprozess in recht kurzer Zeit zu guten, konkreten und praxistauglichen Antworten führt. Entscheidend dabei ist, dass die Gruppe als Ressource genutzt wird, die neue Blickwinkel in die Problemsicht einbringt und ein Spektrum von Lösungsoptionen erarbeitet.

In diesem Workshop werden die Schritte des kollegialen Beratungsprozesses vorgestellt und demonstriert. Anschließend gibt es die Gelegenheit, diesen Prozess in kleinen Gruppen zu üben.

Der Workshop lebt von der Beteiligung der Teilnehmerinnen. Mindestens zwei Teilnehmerinnen haben dabei die Chance, dass ihr „Fall“, ihre Fragestellung, ihr Problem oder Klärungsanliegen konkret nach dieser Methode bearbeitet wird.

### ***Mit Selbstvertrauen Konflikte managen***

Leitung: Bianca Beyer (Universität der Künste Berlin) und Susanne Plaumann (Beuth Hochschule für Technik Berlin)

Maximale Anzahl an Teilnehmenden: 20

Mit Paar- und Gruppenübungen aus der Konfliktbearbeitung wird das eigene Konfliktverhalten reflektiert. Die Konflikte werden dabei nur auf dem Papier ausgefochten. Nonverbal. In Farbe. Mit einfachen kreativen Aufgaben, die keine künstlerische Vorbildung oder Talent



erwarten. Themenfelder sind unter anderem Wertschätzung, Teamarbeit oder Führungsverhalten.

Das Bild ist für uns ein interaktives Medium, es fragt und antwortet. Es ist die Projektionsfläche für unsere Erwartungen und unser Handeln. Es bietet einen Raum für imaginierte Beziehungserfahrungen, die wir frei von Inhalten ausleben. In der Reflektion über das Malerleben und das Gemalte werden Impulse gegeben, die auf eigene Konflikte und das Konflikthandeln übertragen werden können.

Das Material – Pastellkreide auf Papier – ermöglicht ein sehr leichtes abstraktes Spiel mit Formen und Farben. Das Zeichnen von Gegenständen wird nicht erwartet. Es geht um Linien und Flächen – dabei eignen sich Pastellkreiden hervorragend für die Technik des Wischens. Allerdings werden die Finger dann sehr schmutzig.

Pastellkreide kann aus den meisten waschmaschinenfesten Kleidern entfernt werden. Gefahrenpunkte sind vor allem die Unterärmel, da sie schnell mal über das Blatt schleifen und die Oberschenkel, auf die der Staub der Kreiden fällt. **Besondere Kleidungsstücke deshalb bitte schützen** (z.B. Ärmel aufkrempeln, Schürze oder Handtuch auflegen) oder die Kleidung vor Ort wechseln. Eine Haftung kann nicht übernommen werden.

### ***Nachhaltiger Umgang mit sich selber durch mehr Achtsamkeit***

Referentin: Birgit Tamira Kraus (Bollschweil „Achtsamkeit am Schönberg“)

Maximale Anzahl an Teilnehmenden: 20

Aus gutem Grund boomt die Kultivierung der Achtsamkeit auch am Arbeitsplatz, denn sie bietet einen Weg aus der Stress- und Burnout-Falle an. Dem Arbeitsdruck, der Informationsflut, den Konflikten am Arbeitsplatz und einer oft fehlenden Lebensbalance werden wirksame Übungen entgegen gesetzt: Entschleunigung, Innehalten, wohltuende sanfte Bewegungen und Momente der Stille.

Die Liste der positiven Wirkungen von Achtsamkeitsübungen ist lang und durch eine Vielzahl von Studien belegt. Gemeinsam ist ihnen, dass sie die Sensibilität für den eigenen Körper stärken und helfen die wahren Bedürfnisse wahrzunehmen. Statt achtlos dauerhaft über die eigenen Grenzen zu gehen öffnet, man sich darin die Signale des Körpers nach einem Moment der Ruhe, nach etwas Bewegung, nach guter Nahrung und frischer Luft, oder einem Gespräch wahr- und ernst zu nehmen. Auf diese Weise lernen wir nachhaltiger mit unseren Kräften umzugehen, tragen Sorge für uns selber und kümmern uns, wo nötig um Ausgleich.

Da sich die wohltuende Wirkung von Achtsamkeit nicht intellektuell erschließen lässt, werden wir uns in diesem Workshop auch Zeit nehmen in ein paar Achtsamkeitsübungen hinein zu schnuppern. Auf diese Weise wird schnell deutlich, dass Achtsamkeit nichts Abgehobenes und Abstraktes meint, sondern zu einer lebenswerten Haltung sich selber gegenüber einlädt: freundlich und annehmend gegenüber dem gegenwärtigen Moment zu sein - Hier und Jetzt.

### ***Ohne Steuerung keine Nachhaltigkeit – Von der Selbstreflexion zu (neuen) Gestaltungsmöglichkeiten***

Leitung: Dr. Doris Hayn (Universität Göttingen) und Marion Woelki (Universität Konstanz)

Maximale Anzahl an Teilnehmenden: 30

Wie steuert meine Hochschule zentrale Handlungsfelder wie Forschungsförderung, Studium und Lehre, Nachwuchsförderung sowie Personalgewinnung und -struktur? Welche Rolle

spielt Organisationsentwicklung in der alltäglichen Gleichstellungsarbeit? Für welche Bereiche gibt es transparente Verfahren und Abläufe, in die ich Gleichstellungsanliegen integrieren kann? Welche Möglichkeiten der Steuerung nutze ich, um Gleichstellung als Querschnittsdimension in die Hochschulentwicklung konsequent einzubringen? Will ich überhaupt „(mit-)steuern“ oder agiere ich primär als Interessenvertreterin, die Benachteiligung skandalisiert und/oder Frauen im System Hochschule unterstützt und fördert?

In dem Workshop wird ein von der BuKoF-Kommission „Hochschulgovernance und Gleichstellung“ aktuell in der Entwicklung befindliches Instrument erstmals getestet. In der Analysephase werden mit dem Test „Welche Steuerung setze ich in meiner Hochschule um: Wie und Wozu?“ das eigene Selbstverständnis herausgearbeitet und genutzte Handlungsspielräume aber auch Leerstellen der eigenen Arbeit sichtbar gemacht. Im Anschluss an diese Selbstreflexion werden gemeinsam (neue) Gestaltungsmöglichkeiten für die Gleichstellungsarbeit an der eigenen Hochschule diskutiert.

Übergreifendes Ziel ist herauszufinden, wie die Einzelne in ihrem jeweiligen (Hochschul-) Kontext Gleichstellung steuert und zugleich Steuerungsprozesse der Hochschule nutzt, um Gleichstellung in andere Aufgabenfelder nachhaltig einzubringen.

### ***Nachhaltige Gleichstellung durch Selbstevaluation***

Referentin: Dr. Susanne Giel (Univation Institut für Evaluation)

Unter Selbstevaluation werden systematische, datenbasierte Verfahren der Beschreibung und Bewertung gefasst, bei denen die Verantwortung für die Praxis wie auch die Verantwortung für die Evaluation in denselben Händen liegen (vgl.:

<http://www.degeval.de/fileadmin/Publikationen/DeGEval ->

[Empfehlungen\\_Selbstevaluation.pdf](#)). Das impliziert, dass Selbstevaluierende über den Evaluationsgegenstand wie auch die -fragestellungen entscheiden. Gegenstand kann dabei nur das eigene Handeln – von Einzelpersonen oder Teams – sein. Selbstevaluationen eignen sich vor allem für die Verbesserung von spezifischen Maßnahmen.

Gerade dann, wenn zur Gleichstellung im Hochschulalltag sehr spezifische und konkrete Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden, sind klassische, umfassende Evaluationsdesigns kaum umsetzbar und häufig auch nicht angemessen. Selbstevaluation kann dann ihre Potentiale ausspielen, wenn es darum geht Lösungsansätze auszuprobieren, Optimierungspotenziale zu identifizieren, die Akzeptanz von Maßnahmen zu erhöhen, Kooperationspartnerinnen und -partner mit einzubeziehen.

Im Workshop erfolgt zunächst eine Einführung in die Spezifik von Selbstevaluation (insbesondere in Abgrenzung zu Fremdevaluationen). Auch das besondere Vorgehen und der Ablauf werden erläutert. Daran anschließend wird anhand der Praxisbeispiele der Teilnehmenden die Umsetzung von Selbstevaluationen exemplarisch durchgespielt. Die Teilnehmenden sind eingeladen (bereits im Vorfeld) eigene Vorhabens einzubringen.

Abschließend werden die Potentiale und Grenzen von Selbstevaluationen im Kontext nachhaltiger Gleichstellungspolitik gemeinsam reflektiert.

Diejenigen, die ein eigenes Vorhaben für die Diskussion einbringen möchten, können eine kurze Skizze nach dem untenstehenden Muster erstellen und diese gerne auch vorher an Andrea Löther ([andrea.loether@gesis.org](mailto:andrea.loether@gesis.org)) als Koordinatorin für den Workshop schicken.

---

**Vorschlag für die Skizze aus der eigenen Praxis: Praxisausschnitt, Praxisziel und Intervention**

1. Welchen **Praxisausschnitt** wollen Sie im Rahmen einer Selbstevaluation näher untersuchen

Folgende Fragen dienen als Anregung:

- Welche Ergebnisse/Erkenntnisse würden Sie gerne anderen zeigen?
  - Für welchen Handlungsbereich wünschen Sie sich mehr Handlungssicherheit?
  - Vor welcher Herausforderung stehen Sie (aktuell oder immer wiederkehrend).
2. Bitte benennen Sie ein bis drei konkrete **Praxisziele** im gewählten Ausschnitt, die auf einen veränderten Zustand bzw. eine veränderte Situation in der Zukunft hinweisen.
  3. Bitte geben Sie an, mit welchen konkreten Aktivitäten und Strategien (**Interventionen**) Sie dieses Ziel erreichen wollen.

***Studentische Gleichstellungsarbeit und ihre Nachhaltigkeit: Eine Frage von Ressourcen?***

Leitung: Kommission Studentische Angelegenheiten

Studentische Gleichstellungsakteur\_innen als Mitglieder und Vertretung der größten Hochschulstatusgruppe setzen für die Lehre, Studienorganisation und der Hochschulpolitik wichtige Impulse in der Gleichstellungsarbeit. Nichtsdestotrotz sehen sich viele Student\_innen in ihrer Gleichstellungsarbeit vor strukturelle Hürden gestellt, ihre Arbeit selbstbestimmt zu wählen, sie kontinuierlich fortzusetzen und sich mit anderen studentischen Gleichstellungsakteur\_innen zu vernetzen.

Die KostA möchte in dem Workshop „Studentische Gleichstellungsarbeit und ihre Nachhaltigkeit: Eine Frage von Ressourcen?“ die verschiedenen Problemfelder der studentischen Gleichstellungsarbeit beleuchten und den möglichen Ursachen nachgehen, warum sich studentischen Gleichstellungsarbeit nur schwer nachhaltig gestalten lässt. Welche Ressourcen werden zur Verfügung gestellt und welche Ressourcen werden benötigt, damit studentische Gleichstellungsarbeit effektiv und kontinuierlich ist? Als Basis des Workshops soll die bundesweite Umfrage zur studentischen Gleichstellungsarbeit vorgestellt werden.