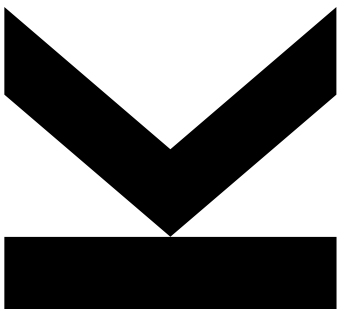


**PROTOKOLL
GENDER
PLATTFORM
TREFFEN
22.2.2021**



organisiert von der JKU, abgehalten im Zoom, moderiert von Karin Grasenick

MODERATION	■ Karin Grasenick	
VERFASS*ERINNEN	■ Karin Grasenick, Marietta Hainzer, Anna Steinberger; Josef Kreutz-Soxberger (Zusammenführung/Überarbeitung); Boardmitglieder (Überarbeitung)	
TEILNEHM*ERINNEN	Mirjam Strecker Josef Kreutz-Soxberger Marietta Hainzer Anna Steinberger	Johannes Kepler Universität Linz (Referat Gender & Diversity Management, Abteilung Personalentwicklung, Gender & Diversity Management)
	Karina Koller	Kunstuniversität Linz (Koordinationsstelle für Genderfragen)
	Michaela Gindl Bettina Stadler	Donau-Universität Krems (Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies)
	Cornelia Brunbauer Sabine Bruckner	Universität Salzburg (gendup – Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung)
	Michaela Schwarzbauer	Universität Mozarteum Salzburg (Institut für Gleichstellung und Gender Studies)
	Kirstin Mertlitsch (nur Vormittag)	Alpen-Adria-Universität Klagenfurt (Zentrum für Frauen- und Geschlechterstudien)
	Maria Furtner	Universität Innsbruck (Büro für Gleichstellung und Gender Studies)
	Claudia Beyer	Medizinische Universität Innsbruck (Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung)
	Christa Brüstle	Kunstuniversität Graz (Zentrum für Genderforschung)
	Armanda Pilinger Gudrun Haage	TU Graz (Büro für Gleichstellung und Frauenförderung)
	Katrin Lasthofer	Universität Wien (Referat Genderforschung)
	Sylwia Bukowska Nina Krebs	Universität Wien (Abteilung Gleichstellung und Diversität)
	Ingrid Schacherl	Ja[akademie der bildenden künste wien (Koordinationsstelle für Frauenförderung Geschlechterforschung Diversität)
	Doris Löffler	Universität für angewandte Kunst Wien (Abteilung für Genderangelegenheiten)
	Sandra Steinböck	Medizinische Universität Wien (Stabstelle Gender Mainstreaming und Diversity)
	Maciej Palucki	TU Wien (Abteilung Genderkompetenz)
Sonja Lydtin (nur Vormittag)	WU Wien (Stabstelle Gender & Diversity Policy)	
Ela Posch	Universität für Bodenkultur Wien (Koordinationsstelle für Gleichstellung, Diversität und Behinderung)	
Andrea Ellmeier Birgit Hübner	mdw – Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	

		(Stabstelle für Gleichstellung, Gender Studies und Diversität)
	Verena Kuckenberger	Medizinische Universität Graz (Gender:Unit)
	Barbara Hey Sarah Zapusek	Karl-Franzens-Universität Graz (Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung)

Ablauf

PROGRAMM		
Von	Bis	Was
8:45	9:00	Ankommen
09:00	10:00	Begrüßung; Berichte des Boards; Vorstellung
10:00	10:10	<i>BILDSCHIRM Pause</i>
10:10	11:10	Austausch zu den Berichten
11:10	11:20	<i>BILDSCHIRM Pause</i>
11:20	12:20	Klärung Stellungnahme der GP zu „COVID 19 & Gender“
12:20	13:40	<i>MITTAGSPAUSE & Coffee Break</i>
13:40	14:40	Gruppenbildung zum Austausch in Break-out Rooms
14:40	14:50	<i>BILDSCHIRM Pause</i>
14:50	15:30	Zusammenfassung; Abschluss

Zoom into the area you would like to work in

Padlet für Euch erstellt:
1) was machen wir mit Covid-19 Stellungnahme?
[Open link](#)

Hier ist ein Padlet mit dem Prozess wie wir in vor der Pause besprochen haben
[Open link](#)

Break-out Rooms for Coffee Break:

- Oval Office
- Parkbank
- Café Sacher
- Club22
- Lounge
- Terrasse
- Garten
- Séparée
- Sektbar
- Cocktailbar



Wurden als Zoom Räume angelegt: Ihr seit zum Start alle in Raum 1 bitte über CHAT, Telefon ausmachen, wo ihr euch treffen wollt. Ich bin im Zoom verfügbar, sollte es nicht klappen (Ihr solltet beliebig die Räume wechseln können



Das gemeinsam verwendete Mural:

<https://app.mural.co/t/deocmeetingfebruary3753/m/deocmeetingfebruary3753/1613749657578/10b81541e975f9757e9a55c207b4499db863c4d3>

PW: Genderplattform

1. Begrüßung JKU

durch VRⁱⁿ Bonanni und Mirjam Strecker; Vorstellung erstmalige Teilnehmer*innen

Ela Posch – BOKU

Gudrun Haage – TU Graz

Sabine Bruckner – Uni Salzburg

Nina Krebs – Universität Wien

2. Bericht des Boards

Es gab zwei Treffen mit Roberta Schaller-Steidl (RSS) vom bmbwf, die Wichtigkeit des Austauschs mit RSS wurde betont, findet momentan ca. alle 3 Monate statt

Treffen mit RSS am 20.10.20.

Criteria of good practice (COGP) (Armanda Pilinger):

Kriterien wurden beim letzten GP Treffen im Herbst 2020 vorgestellt, schriftliche Rückmeldungen der Genderplattform wurden in das Treffen mitgenommen. Die Criteria of Good Practice (COGP)

- sind Ergebnis des *Horizon 2020 Gender Action* Projektes für nationalen Aktionspläne,
- dienen aktuell der Reflexion um Maßnahmen zu verbessern
- die Frage zur Intention des Ministeriums, welche Interessen/Ziele in Zukunft verfolgt werden, ist noch nicht ganz geklärt
- das Ministerium wendet die COGP selbst an, wird sie aber nicht als Vorgabe für die Leistungsvereinbarungen (LVs) nehmen, Maßnahmen müssen nicht nach diesen Kriterien geplant und umgesetzt werden
- COGP dienen zu Selbstreflexion, nicht Selbstevaluierung;
- externe Evaluierung wird eventuell angedacht (dann müssen aber auch in der LV dafür Ressourcen bereitgestellt werden)
- Wunsch nach Begleitveranstaltungen mit int. Expert*innen, Raum für Austausch soll bestehen
- *Andrea: irgendwann werden wir – die Ko-stellen, so nehme ich an – nach den Criteria of good practice (COGP) evaluiert werden, deshalb ist es wichtig sie im Auge zu haben*

Treffen mit RSS am 27.1.21.

Horizon Europe (Andrea Ellmeier):

- für Horizon Europe Projekte ist ein Gender Equality Plan (GEP) Voraussetzung => für Unis reicht dafür der GSP/FFP, evtl. müssen diese ins Englische zu übersetzt werden, das ist aber noch zu klären
- *Frage: sollen wir das in LV aufnehmen? – unsere GSP/FFP Pläne schauen unterschiedlich aus?*
Antwort: *UNIS sind in AT hinsichtlich Gender-Infrastrukturerfordernisse in einem europäischen Vergleich sehr gut aufgestellt. Es geht um den unterschiedlichen Status, die unterschiedlichen Entwicklungen in den EU Ländern – Ziel: ein besser vergleichbarer Gender-Diversitäts-Standard in EU-Europa.*

UG-Novelle (Andrea Ellmeier):

Board hat bei RSS demokratiepolitische Bedenken geäußert "Warum wird Rolle des Senats zurückgenommen? / Warum Befristung auf 8 Jahre, das macht die prekären Arbeitsverhältnisse auch nicht besser?" RSS hat sich nicht weiter dazu geäußert, sie ist in die UG-Novelle nicht eingebunden.

Im Chat schrieb Christa Brüstle, dass die Novelle zu 99% fix ist und Barbara Hey ergänzte, die 8 Jahre sind jedenfalls zementiert ab Okt. '21.

- weiterführender Link dazu von Katrin Lasthofer:

<https://www.bundeskanzleramt.gv.at/medien/ministerraete/ministerraete-2021/48-ministerrat-am-17-februar-2021.html>

- FAQ (bmbwf):

<https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulsystem/Gesetzliche-Grundlagen/UG-Novelle-2021-faq/Fragen-und-Antworten-f%C3%BCr-Universit%C3%A4ts--und-Hochschulangeh%C3%B6rige.html>

Leistungsvereinbarung/Kaskadenmodell (Michaela Gindl):

BMBWF Veranstaltung zum Kaskadenmodell: Ministerium legt den **Fokus auf Steigerung des Frauenanteils bei Professuren**

=> Kaskadenmodell für potentialorientierte Zielwerte – Potential an Frauen auf einer bestimmten Stufe als Grundlage zur Berechnung des Werts der nächsthöheren Stufe

Zum 1.3. 2021 erhalten alle Unis vom Ministerium einen Zielwert auf Basis von uni:data und den Wissensbilanzen sowie ein Excelsheet zum Befüllen mit unispezifischen Infos (Pensionierungen, geplante neue Professuren, etc.), um damit im Dialog eine Annäherung an einen passenden Zielwert zu erreichen. Fokus auf drei verschiedene Bereiche:

1. Auswahlverfahren – Entwicklung alternativer Professor*innenmodelle (WU Wien und Medunis wurden von RSS genannt)
2. Spezifische Weiterbildung von Kommissionsmitgliedern um GD Kompetenzen zu stärken
3. Vereinbarkeitsmaßnahmen

Ziel ist es, Maßnahmen so zu gestalten, dass sie gesamthaft zur Umsetzung des Kaskadenmodells beitragen.

Andrea ergänzt: Zielwertermittlung an Kunstunis schwerer da Karrieremodelle/-pfade von Künstler*innen und Wissenschaftler*innen differieren => Kunstunis brauchen mehr Verhandlungsspielraum und ein weniger starres Modell

Frage Verena Kuckenberger: Im Basisbrief im Dez. 2020 des Ministeriums war Gleichstellung/Frauenförderung/Vereinbarkeit kein Thema, wie kann das sein wo doch die Relevanz immer so betont wird? Für Verena eine schwierige Situation, da im Brief nichts Konkretes genannt wurde, wurden viele ihrer Vorschläge gestrichen (obwohl in der letzten LV alles drin war, nun hat sie alles streichen müssen)

Bei anderen Unis wird in diesen Bereichen schon etwas genannt, teils sehr ausführlich. Und es gibt dann auch wieder andere Ko-stellen, die darauf hinweisen, dass sie ihre Maßnahmen nicht über die Leistungsvereinbarung verhandeln, weil die LV an ihrer Uni nicht als konkrete Leistungsschau gehandhabt wird. Das Board wird das beim nächsten Treffen mit Roberta Schaller-Steidl aufnehmen und anmerken.

Empfehlungen HSK (Armanda Pilinger):

Das bmbwf wird heuer zwei Projekte ausschreiben: (1) Evaluierung der HSK Empfehlungen (Stand der Umsetzung) ausschreiben und (2) „MOOC zu Gender- und Diversitätskompetenz“; HSK Vernetzungstag für den Herbst geplant;

Diversitas (Armanda Pilinger):

Diversitas Vernetzungswerkstatt zur Digitalisierung am 27.5 oder am 8.6.21 geplant mit 5 Dialoggruppen.

Possanner Preis (Armanda Pilinger):

Possaner Preis wird im März ausgeschrieben, erstmals auch vorwissenschaftliche Arbeiten, RSS bittet um gut begründete Einreichungen, lange Publikationslisten alleine sind nicht ausreichend.

Central European University (Ana Belen Amil):

Ana Belen Amil, Gender Equality Officer CEU, stellt sich vor.

Hintergrund: CEU musste aus politischen Gründen von Ungarn nach Wien übersiedeln, allgemein ist die Situation von Gender Studies und Gleichstellung in Ungarn katastrophal, der politische Druck ist sehr groß. Daher wurde vor dem GP Treffen beschlossen, Ana einzuladen, „to give Ana some minutes to introduce herself and welcome her in Austria. (Michaela)“

Ana: "As a private university we do not have the same requirements as Austrian Universities – but we want to keep up with AT legal standards – and cooperate, learn from you – and share our experiences and common challenges with you. In Hungary my position was solitary – I didn't have an opportunity to exchange with colleagues so I'm pleased to see all of you."

KEG '21 (Andrea Ellmeier):

Online – "KEG light" am 4.2.2021 für 5h; **zentrales Thema** war die **Evaluierung der Gender Studies in Deutschland durch den Wissenschaftsrat**, auf Initiative der Gender Studies gestartet, Verfahren beginnt im Mai und geht über einen Zeitraum von 2 Jahren, mensch erhofft sich dadurch eine Stärkung/Institutionalisierung der Gender Studies, Herausforderung liegt darin, ein Evaluationsdesign für die unterschiedlichen Gender Studies Ausrichtungen festzulegen => eine Taskforce wurde gegründet. Auf der KEG 21 gab es anschließend noch weitere Arbeitsgruppen: AG Coronaauswirkungen, AG MINT und in der AG Geschlechtervielfalt waren einige Kolleg*innen aus der Genderplattform

nächster Termin: Februar 2022 in Kassel

Taskforce Gender & Diversity der uniko (Michaela Gindl):

Trifft sich drei- bis viermal im Jahr. Nächstes Treffen am 10. März, Anna Steiger (VRin an der TU Wien) ist Vorsitzende, Taskforce besteht aus Rektoratsmitgliedern, die mit Gender/Diversity betraut sind; Gender und Diversity ist die einzige Taskforce, andere Themen werden in Form von Foren bearbeitet.

Es wurden die Schwerpunktthemen 2021 besprochen: **Geschlechtervielfalt** (TF soll Ergebnisse aus uniko Tagung weiterführen und Handlungsempfehlungen formulieren, die im Idealfall als uniko Empfehlungen festgeschrieben werden); **Auswirkungen von COVID-19 auf Gleichstellung** (Homeoffice, Digitalisierung, Gesundheit, Kinderbetreuung).

Die TF will einmal jährlich eine Veranstaltung organisieren, ev. 2021 gemeinsam mit dem Themenfeld „Digitalisierung & Gender & Pandemie“.

Sonja Lydtin: Gremienarbeit für Diversitas-Preis 2016 eingereicht und prämiert, auf Professoralebene (Berücksichtigung von Karenzen, TZ-Arbeit usw.), neue Online-Bewerbungsmaske: WU bewertet Leistung zu Person und lädt ein, sämtliche Aspekte zu nennen, die Einfluss auf Leistung haben können; ermöglicht Vergleichbarkeit – nicht nur Publikationen, sondern auch Lehre & Third-Mission Aktivitäten werden berücksichtigt; Stabstelle für Berufungsverfahren kann viel aus der Praxis erzählen, Sonja Lydtin bei Konzepterstellung beteiligt; ist Teil des Entwicklungsplans, dass „Leistung nicht nur anhand von Publikationen gemessen wird“; großer Vorteil, dass es die Rektorin auf dem Schirm hat; soll auf weitere Hierarchieebenen ausgedehnt werden

■ 3 Fragen von Christa Brüstle an:

- *mdw – Andrea Ellmeier zum Buddy Programm für internationale Erstsemestrige:*
ist auch während COVID-19 angelaufen; Programm gegen Vereinzelung, zum besseren Austausch und leichteren Ankommen; manches hat nicht stattgefunden, manches erst später, vieles online, momentan wird evaluiert und dann hoffentlich verstetigt
- *Mozarteum – Michaela Schwarzbauer zum Forschungsprojekt Machtstrukturen an einer Kunstuni:*
an Lehrveranstaltung (PS) gekoppelt, wie werden Machtstrukturen von versch. Personengruppen (allgemeines Personal, Studierende, Lehrende) empfunden, dazu gibt es Leitfadenterviews; was wird als hemmend, was als fördernd empfunden?
Interessanter Aspekt aus den bisherigen Ergebnissen: Mittelbau mit Position zufrieden, keine Karrierebestrebungen => stellt Herausforderung für Mozarteum dar, da es schwierig ist, Departmentleitungen zu besetzen.
- *Uni Wien – Diversitätskompetenz im allgemeinen Personal – wer hat durchgeführt?*
Kooperation mit Jette Musger und Maria Dabringer. Diversitätskompetenz-Trainerinnen: <http://www.jettemusger-beratung.com/> und <http://www.mariadabringer.at/>, bereits in 5. Runde

■ *Sonja Lydtin – Frage an Uni Klagenfurt bezüglich Workshops zu Unconscious Bias und Privilege Awareness:*

Kristina verweist an Maria Mucke; Michaela: an der Uni Krems gibt es das seit Jahren, sehr gut angenommen

Uni Graz: hohe Zufriedenheit mit Trainerin Simone Adams/Privilege Awareness (https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/privilege_awareness_2020.pdf); Workshop wird im SoSe 21 auch an JKU angeboten

Frage von Sonja Lydtin an alle – **Collaboration Research Projekt** zum Thema Forschung und Betreuungsaufgaben:

Poster im Comic Stil, vielleicht wird es eine Ausstellung an der WU geben – soll ein Gemeinschaftsprojekt daraus gemacht werden?

(<https://theresearchwitch.wordpress.com/fostering-a-sense-of-belonging-for-higher-education-staff-and-students-with-caring-responsibilities/>)

■ *Barbara Hey an Uni Salzburg – wie ist uniweiter Code of Conduct entstanden?*

Cornelia: ist ein aktuelles Projekt, Beratung durch FH-Wien, stark wertebasiertes Modell mit Fokus auf respektvollen Umgang an der Uni; jede*r neue Mitarbeiter*in sollte darüber informiert werden und auch unterschreiben

- **Nina Krebs fragt wegen Zuverdienstgrenzen bei Stipendiat*innen**
Barbara Hey antwortet, dass an Uni Graz die soziale Lage ein Zusatzkriterium darstellt, aber insgesamt gibt es keine Grenze
Cornelia Brunbauer: An Uni Salzburg darf es bisher keinen Zuverdienst geben, das wird aber ausgesetzt, wenn Stipendiat*innen dadurch aus ihren beruflichen Verpflichtungen fallen würden (eine Kollegin hätte z.B. ihre Arbeit zur Gänze verloren).
- **Maciej Palucki spricht Kampagne „#ReframingQuotenfrau“ an (in Vertretung von Brigitte Ratzer):**
Kampagne wurde vom Frauennetzwerk Medien initiiert und von AK fortgesetzt, nun Staffelübergabe an TU Wien, die den Bereich Universitäten hosten soll.
Bitte: Weiterleitung an Rektorate, Professor*innen; Statement von max. 200 Zeichen mit Foto; graphische Umsetzung obliegt TU Wien, ab dem 8. März geht es auf den Social Media Kanälen los; Maciej sendet dazu noch eine Mail aus.
<https://www.frauennetzwerk.at/reframingquotenfrau/>

4. Stellungnahmen der Genderplattform

Frage zum Umgang mit Stellungnahmen, nachdem Entwicklungen um Stellungnahme zu COVID-19 und Gender unglücklich verliefen; es wurden Padlets aufgemacht um ein Stimmungsbild zu erhalten:

Soll es Stellungnahmen geben? <https://padlet.com/karingrasenick/4ijmng3tk6zspmaj>

Durchgängig Stellungnahmen prinzipiell gewünscht, aber nicht ohne Einschränkungen/Voraussetzungen. Wichtigste Frage: Was, wenn nicht alle Mitglieder unterzeichnen können? Min. 50% müssen zugestimmt haben, aber kein Problem, wenn ein paar nicht.

Soll es Stellungnahmen der Genderplattform geben?

Was spricht dafür, was spricht dagegen?

JA es soll Stellungnahmen geben, und das sind die Gründe:

verfassen und veröffentlichen!

GRADE

Ja - eine gemeinsame Stimme ist manchmal besser als viele einzelne.

GRADE

ja, wir haben diesbezüglich ja auch schon ein prozedere ausgearbeitet

100/100 (1) GRADE

ja, GP als "Sprachrohr" nutzen

GRADE

Ja&Nein Stellungnahmen nur zu diesen Themen, Bedingungen

Karina Koller

Ja, zu best. Themen für die wir zuständig sind. Nicht zu allg. Es gab nichts zur UG-Novelle, warum nicht?

GRADE

1 comment

Anonymous 3d
Liebe Karina, es gab hier so viele Stellungnahmen von ÖGGF und anderen im Feld, "arbeitsteilig" fand ich es nicht effizient, das anzuregen, hätte ich nicht geschafft zB ...LG Katrin

Bettina Stadler

Ja, zu ausgewählten Themen. Wichtig ist wohl die Frage wie weit

NEIN es soll keine Stellungnahmen geben, und das sind die Gründe:

Wie wollen wir mit Stellungnahmen umgehen? <https://padlet.com/karingrasenick/ocl6wa0d7aut75we>

Prozedere als PDF im internen Bereich der GP-Homepage:

[www.genderplattform.at/cms/uploads/documents/Prozedere Stellungnahmen14_7_2020_5548.pdf](http://www.genderplattform.at/cms/uploads/documents/Prozedere_Stellungnahmen14_7_2020_5548.pdf)

Michaela Gindl: Die Hürde um eine Stellungnahme aufzusetzen soll geringgehalten werden.

Karina Koller: Wenn mehrere Ko-Stellen Initiative übernehmen wollen, dann sollen sie das tun und dann sieht man ob etwas daraus entsteht; keine 50% Zustimmung schon im Vorfeld notwendig.

Das Board ist nicht alleine für die Ausgestaltung zuständig; überlegen, ob Thema wirklich passend für Stellungnahme oder ob vielleicht zu groß.

Christa Brüstle: COVID-19 hat gesamtgesellschaftliche Auswirkungen, umfasst vielleicht zu viele Aspekte für Genderplattform.

Cornelia Brunbauer: Themen differenziert betrachten

Nach Mittagspause kurze Fortsetzung zu Stellungnahmen – was wurde aus der COVID 19 Stellungnahme?

Auszug aus dem September '20 Protokoll:

Ergänzende Anmerkung aus der AG am darauffolgenden Tag: laut Auskunft von Andrea Ellmeier haben sich Christa Brüstle, Brigitte Ratzler und Alexandra Weiss bereit erklärt, die Stellungnahme zu überarbeiten. Konsens: es ist Aufgabe der Ko-stellen (wer, wenn nicht sie), da Stellung zu beziehen. Bis Februar 2021 soll eine neue Version vorgestellt werden: wir brauchen eine Stellungnahme, können eine so große Krise nicht unkommentiert lassen.

Da keine Person aus der Arbeitsgruppe anwesend war, wird Covid-19 und Gender bei diesem Treffen nicht mehr weiter behandelt.

Ergebnispadlet

<https://padlet.com/karingrasenick/ia2sa542t0xqhm5u>

The screenshot shows a Padlet board with five columns of discussion points and comments:

- Column 1: Wer ergreift die Initiative? wie kommt das an?**
 - ingrid und weitere: jede Person aus der Genderplattform mit Ideen, Nerven und Ressourcen ist eingeladen, das zu tun.
 - Boardmitglieder sollten Stellungnahmen nicht alleine verfassen
- Column 2: Wie geht es dann weiter?**
 - Aktuelle Themen haben oft nicht viel Zeit
 - Daher am Besten die Initiative bekanntgeben, aktuelle Zustimmung prüfen (wer sagt ja und wer hat welche Ressourcen um sich einzubringen online Dokument) d.h.: nicht auf Gender Plattform Treffen warten
 - Zur mitwirkung einladen, Ziel: klar und nachvollziehbar ein onlinedokument nutzen raschen Prototyp erarbeiten mit
- Column 3: Wie wird die Stellungnahme erarbeitet? Rollenklarheit, Aufgabenverteilung, wie sichern wir Ressourcen und Verbindlichkeit?**
 - Armanda: Bildung einer kleinen AG dazu (3-4 Personen) aus dem Kreis der treibenden Kräfte/Befürworter*innen zur Stellungnahme bzw. mit Interesse und Expertise zum jeweiligen Thema.
- Column 4: Wie und wann binden wir die Rektorate ein?**
 - sobald ein Thema feststeht
 - hängt vom persönlichen Kontakt, von der Einschätzung ab, wie Rektorate am besten überzeugt werden können, ab der Themenfindung oder eher mit (fast) fertiger Stellungnahme...
- Column 5: Was passiert, wenn Rektorate nicht mitgehen? wie können wir uns unterstützen?**
 - in die gp-liste kommunizieren, dass es hackt. Und schreiben, wo(bei) das Rektorat nicht mit kann. Dafür vielleicht - wenn möglich - gleich einen Änderungsvorschlag machen.
 - Überlegen aus welchen Gründen Rektorate nicht mitgehen

5. Arbeiten in den AGs

AG Geschlechtervielfalt

Zusammenfassung Ingrid Schacherl:

- im Jänner gab es ein Reflexionstreffen mit Roswitha Hofmann
- neue strukturelle Aufstellung erforderlich da Ulli Mayer nun im Mutterschutz; Treffen werden abwechselnd von anderen AG Mitgliedern gehostet
- neue Inhalte/Fragestellungen:

rechtliche Fragen zur Öffnung von Frauenförderprogrammen für TIN* Personen
gibt es Personen, die Rechtsauskunft geben können, wenn ja, wer?; Spannungsfeld zwischen dem gesetzlichen Auftrag zur positiven Diskriminierung von Frauen aber auch zum Minderheitenschutz
Verena Kuckenberger erzählt, dass sie diesbezüglich eine Anfrage hatte und keine guten Antworten wusste; großer Klärungsbedarf

Umsetzung geschlechtsneutraler Ansprache in Campus Online
wie weit fortgeschritten? Armanda Pilinger versucht ein*en Verantwortlich*en in das nächste Treffen einzuladen

- **nächster Termin: 17.3.2021, 14:00 Uhr** – Host: Armanda Pilingner

AG Gender Studies

Zusammenfassung von Maria Furtner:

Lehrveranstaltungsverzeichnisse der Unis Graz und Innsbruck wurden mittels Textanalyse im SoSe 20 analysiert – welche Veranstaltungen mit Gender Schwerpunkt gibt es tatsächlich über die bloße Erwähnung in den Curricula hinaus?

Suchbegriffe waren *Frau Mann Gender Queer Trans* etc. sowohl in Titel, Beschreibungstext, Literatur; z.T. wurde auch bei Lehrenden nachgefragt

Ergebnisse: an Uni Graz 98 LVs mit Genderbezug (von 4000+)
an Uni Innsbruck 78 (von 5000+)

=> um die 1-2%;

in Graz sind allerdings GenderLVs in 7% der Curricula als Pflicht und in 11% als Wahl festgeschrieben; in Innsbruck liegt dieser Prozentsatz höher, bei gleichzeitig niedrigerem Angebot

=> mehr als 30% der LVs finden als Seminar statt, wenige Vorlesungen;

Veranschaulichung: Obwohl z.B. in 12 Curricula eine Pflicht LV Gender existiert, gibt es dazu insgesamt nur eine tatsächliche LV.

Wollen sich noch andere Unis anschließen und auch eine Studie durchführen?

Leistungsvereinbarungen

Zusammenfassung Sylwia Bukowska:

Basisbrief des Ministeriums ging Ende 2020 an die Rektorate – die Uni-Leitungen gingen unterschiedlich damit um: einige wenige GP-Mitglieder kennen den gesamten Inhalt (haben also den ganzen Brief erhalten), manche kennen einzelne Passagen, einige haben bisher noch gar keine Informationen; die Erkenntnis, dass es den Begleitbrief gibt, ist ein Wissensgewinn.

Brief ist für Unis unterschiedlich ausgestaltet, Vorgaben bzgl. Gender/Gleichstellung/Diversität werden je nach Uni unterschiedlich detailliert berücksichtigt, es stellt sich die Frage warum dies so ist.

Generell wird die Leistungsvereinbarung in diesem Bereich sehr unterschiedlich gehandhabt.

Das Board wird RSS fragen, warum diese Vorgaben so divergieren und darauf hinweisen, dass dies Auswirkungen auf die Handlungsfähigkeit der Ko-Stellen hat (siehe Seite 5: Bericht des Boards Leistungsvereinbarung/Kaskadenmodell – Nachfrage von Verena Kuckenberger)

6. Allfälliges, Ausblick und Aktivitätenliste

Kosten für Webhost

Bisher: Kosten für Webhost (rd. 36,-) werden an JKU geschickt, die dann weiterleitet; mdw und Uni Krems haben die letzten beiden Male übernommen; Margit Waid wünscht sich eine weitergehende Regelung für die Zukunft.

Einigung auf eine alphabetische Liste, die ab der nächsten Rechnung gilt; wenn Uni an der Reihe Kosten nicht stemmen kann, übernimmt die nächste in der Reihe; bei den GP Treffen wird kurz besprochen und Reihenfolge in Erinnerung gerufen

Armanda Pilinger erstellt die Liste und stellt sie in den internen Bereich der GP Homepage.

Nächstes GP-Treffen

Donau Uni Krems, Mo/Di 27./28.9. 2021; Board Wahl!

Diversity Weiterbildung der Genderplattform mit Roswitha Hofmann

Verena Kuckenberger fragt, ob es nicht einen Folgetermin zu den Terminen vom Dezember 2020 geben kann/soll? sehr positives Feedback;

Vorschlag kleinere Treffen zwischendurch als gute Option für spontanen Austausch, durch Onlinekonferenzen leichter möglich sich auszutauschen, z.B. zum Thema Uni-Strategien

Anregung: Bitte die Initiative ergreifen und zu einem Thema in der Runde nachfragen, ob Interesse an einem Treffen besteht.

Verenas Kuckenbergers Vorschlag wird im Herbst in Krems weiter besprochen; Gespräch mit RH aufnehmen und ev. Fortsetzung für Ende des Jahres planen => **wird Tagesordnungspunkt für Krems; außerdem einzuplanen: eine AG Diversitätsstrategie**

#ReframingQuotenfrau

an Maciej und TU denken (Email kam direkt im Anschluss an das Treffen), Statements einholen und an TU weiterleiten, **am 8. März geht es los.**