

BMBF- OVGU-Antrag Anschubfinanzierung Konzeptphase „Geschlechteraspekte im Blick“

Förderung von Strukturen zur systematischen Berücksichtigung von geschlechtsbezogenen Aspekten in Forschungsfragen („Geschlechteraspekte im Blick“)

Bundesanzeiger vom 20.07.2021

Antrag zur Anschubfinanzierung Konzeptphase (sieben Monate ab Mitte 2022)  
zur Ausarbeitung eines Strukturaufbaukonzepts („GiB-Konzept“)

**Arbeitstitel: “Gender & Diversitäts-Innovationsräume als partizipative Austausch- und Supportstrukturen institutionell an Universitäten verankern” (GDI-Labs OVGU)**

Antragstellende

Dr. Sandra Tiefel, zentrale Gleichstellungsbeauftragte der OVGU Magdeburg

Dr. Melanie Kintz, Büro für Gleichstellungsfragen; Gender Consulting OVGU Magdeburg

M.ScToni Müller, Faculty of Economics and Management/ Chair of International Management

Geplante Kooperationen (Letter of intent)

Prof. Claude Draude (Universität Kassel) und die Expert:innen der Geschäftsstelle des Dritten Gleichstellungsberichts zu Digitalisierung“ (Ansprechpartnerin: Dr. Mara Kuhl)

## Geschlechteraspekte an der Otto von Guericke Universität im Blick?

Obwohl Geschlechter- und auch Diversitätsperspektiven in der Forschung speziell in der Förderpolitik immer mehr Aufmerksamkeit erhalten, kann von einem Zuwachs an Forschung mit Geschlechterblick bislang nicht ausgegangen werden (vgl. Kortendieck et al. 2019). Neben den Geistes- und Sozialwissenschaften, in denen Geschlechter- und Diversitätsstudien etabliert (oder zumindest akzeptiert) sind, fristen in den anderen Wissenschaftsrichtungen Gender- und Diversitätsdiskurse oftmals ein Nischendasein (vgl. Paulitz et al. 2015). Dadurch werden Innovationspotentiale<sup>1</sup> verpasst und Gefahren, die durch das Nicht-Beachten dieser Dimensionen entstehen, bleiben gegebenenfalls unbeachtet. Es ist folglich Zeit, durch universitäre Austausch- und Supportstrukturen Genderfragen zum Standard von Forschungsplanung zu machen und damit das wissenschaftliche Leistungsniveau zu sichern (vgl. Leicht-Scholten 2008). Da hier Top-Down Prozesse nicht erfolgversprechend sind, setzt dieser Antrag auf die Bedarfsanalyse, welche Unterstützungsstrukturen benötigt werden, um partizipative Arbeitskulturen und Netzwerke mit „Genderblick“ auf- und auszubauen und deren Wirken in Forschung und Lehre weithin sichtbar zu machen. Die zum Antragsfokus auf Geschlechteraspekte vorgenommene Erweiterung um Diversitätsperspektiven fußt auf der Annahme, dass die Einbindung in Forschung strukturell homolog zur Berücksichtigung von Geschlechterperspektiven zu sehen ist. Die Diskurse um Befruchtung und oder Konkurrenz zwischen Gender- und Diversityforschung (vgl. Andresen et al. 2009) sollte explizit Gegenstand in den entstehenden Austausch- und Innovationsräumen sein.

### 1. Erste Bestandsaufnahme und Bedarfsdarstellung der Otto von Guericke Universität: vorhandene und notwendige Strukturen und Prozesse zur Integration von Geschlechter- und Diversitätsdimension in Forschung und Entwicklung

Im Rahmen der ersten interdisziplinären OVGU-Onlinemesse „Disziplinär forschen mit Blick auf Geschlecht und Diversität“ stellte Eva Labouvie (2021) – einzige „Gender“-Professorin im Land Sachsen-Anhalt - eine aktuelle Erhebung zur Situation der Forschung mit Geschlechterblick an der OVGU vor. Entgegen ihrer eigenen Kooperationserfahrungen fanden sich innerhalb der letzten fünf Jahre über alle Fachbereiche hinweg Forschungsprojekte, Publikationen und Lehrangebote, die Geschlechter- und oder Diversitätsperspektiven mitberücksichtigten. Vereinzelt stand ‚Genderforschung‘ auch als Arbeitsschwerpunkt in den Profilen der Wissenschaftler:innen. Aber institutionell sichtbare Kooperationen oder Netzwerke zwischen den Forschungsakteur:innen unter der gemeinsamen „Gender-Klammer“ gibt es an der OVGU bislang nicht. Auch im Kontext der o.g. Forschungsmesse wurde die fehlende Sichtbarkeit von Geschlechter-

---

<sup>1</sup> Vgl. Gendered Innovations <https://genderedinnovations.stanford.edu/>

und Diversitätsforschung beklagt und weitere Zusammenarbeit zum gegenseitigen Support angemahnt. Diese Erwartungen werden bislang partiell durch verschiedene Maßnahmen zur Steigerung der Chancengerechtigkeit bedient:

- Das durch das Prorektoreat für Forschung, Technologie und Chancengleichheit gegründete *Netzwerk Chancengleichheit & Diversität* hat 2021 die Arbeit aufgenommen und will die Bereiche Nachwuchsförderung, Gleichstellung, Antidiskriminierung und Familie besser vernetzen. Es arbeitet mit der Koordinierungsstelle Genderforschung & Chancengleichheit Sachsen-Anhalt (KGC) zusammen, um vorhandene Synergien und Kompetenzen der einzelnen Bereiche stärker zu bündeln und die Sichtbarkeit und das Potential im Bereich Chancengleichheit und Diversität an der OVGU mehr in den Fokus zu rücken.
- „*Gender Campus Magdeburg*“ (<http://www.bfg.ovgu.de/MagdeburgerGenderCampus-p-10242.html>), ein offener Arbeitskreis aus Mitarbeitenden und Studierenden der OVGU, engagiert sich seit 2016 für eine chancengerechte Hochschulkultur und für die Integration von Gender/Diversity in Forschung und Lehre. Neben verschiedenen Veranstaltungen (z.B. Forschungsmesse, Theater, Film, Lesungen) bereitet der Gender Campus z.Z. die fünfte interdisziplinäre Ringvorlesung vor, welche Erkenntnisse aus Geschlechter- und Diversitätsforschung für die Lehre fruchtbar macht.
- Ergänzend wurde 2018 explizit für alle Lehrenden ein eigener Schwerpunkt „Gender und Diversity“ im Hochschuldidaktik-Zertifikat (PAL) implementiert, in dem pro Jahr zwei Gender/Diversity-Weiterbildungsangebote vorgehalten werden.
- Seit 2013 besteht das *Women in Science Netzwerk (WIS)*, das die wissenschaftliche Karriere von Frauen unterstützt, indem es den regelmäßigen Austausch der Koordinator:innen aller geförderten Verbundforschungen sowie Forschungs- und Graduiertenkollegs ermöglicht und DFG-geförderte Genderangebote gemeinsam entwickelt, umgesetzt und evaluiert werden. Hier gab es in den letzten Jahren vereinzelt Angebote zur Implementierung von Genderperspektiven insbesondere in Forschung von Promovend:innen und Postdocs.
- Das WIS Netzwerk wird durch eine seit 2020 mit ESF-Mitteln (FEM POWER) eingerichtete Stelle zum *Gender Consulting* koordiniert und erfährt seitdem - ebenso wie die Fakultäten bei der Beratung ihrer Gleichstellungskonzepte - eine Erweiterung ihres Portfolios hin zu Geschlechter- und Diversitätsforschung, welche für die Scientific Community zur Fehlervermeidung und als Innovationsmotor immer relevanter wird. Die Nachfrage nach dieser Beratung steigt sukzessive.
- Dieser Perspektive folgend wurde 2018 an der OVGU die *Marianne-Schminder-Gastprofessur mit Teildomination Geschlechterforschung* eingerichtet, bei der das eigene Profil an die Forschungsschwerpunkte der OVGU anschlussfähig ist und gleichermaßen die Kategorie „Geschlecht“ beinhaltet. Humanwissenschaftliche Forschung mit Geschlechterperspektive wird dabei ebenso adressiert, wie der Einbezug von Genderaspekten in Forschungsvorhaben in den MINT Fächern oder der Medizin.

- Die Fakultäten sollen darüber Kontakt zu Genderforschung erhalten und motiviert werden, bei den Neuausschreibungen eine Teildenomination Geschlechterforschung zu erwägen, um mit der 2023 anstehenden Verrentung von Prof. Labouvie und dem Wegfall ihrer Stelle an der OVGU perspektivisch wieder eine “Gender”professur zu besetzen. Trotz einer solchen Verabredung, welche auch dezidiert in den Zielvereinbarungen mit dem Land Sachsen-Anhalt von 2020 benannt ist, gibt es bislang keine *Umdenomination einer Regelprofessur zugunsten von Geschlechterforschung*.

Die OVGU hat folglich insbesondere durch die BMBF Förderung im Rahmen der Professorinnenprogramme Prozesse zur Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit angestoßen und Gender Mainstreaming Strukturen implementiert. Bei der Entwicklung von Strukturen und Prozessen, die Geschlechterdimension in Forschung und Entwicklung integrieren, steht sie aber noch am Beginn des Weges. Es gilt das Potenzial von Gender- und auch Diversitätsperspektiven für Forschung allgemein zu erkennen (z.B. Maier 2019) und die Bereitschaft zu entwickeln, Praxen der Implementierung von Geschlechterfragen für eigene Projekte einzuüben. Hierbei treten insbesondere drei **Bedarfe** deutlich zu Tage:

a. *Akzeptanz gewinnen und Interesse generieren: Unwissen über bzw. Widerständen gegen Gender- und Diversityforschung kreativ und diplomatisch begegnen*

Nicht erst mit gendermedizinischen Herzinfarktstudien ist deutlich, dass die Nichtbeachtung von Gender- und anderen Diversitätsperspektiven in der Forschung zu Fehlern führen kann (vgl. Z.B. Criado-Perez 2020) und zudem auch enormes Innovationspotenzial verschenkt wird (Schiebinger 2011). Oftmals herrschen Unwissen oder Missverständnisse vor, was mit Geschlechter- und Diversityperspektiven in eigenen Forschungsvorhaben gemeint sein könnte (vgl. Palm 2004, Höyng 2016). Zudem gibt es gesellschaftliche Vorurteile gegenüber Genderfragen, die zu Distanzierungen führen bevor dem Thema eine Chance gegeben wurde (vgl. Bereswill et al. 2021). Appelle zu mehr Offenheit und Neugier helfen hier wenig.

- Erfolgversprechend scheint hingegen auf den *studentischen und wissenschaftlichen Nachwuchs* zu setzen und diesem frühzeitig Genderperspektiven in Lehre und Forschung nahe zu bringen. Neben (Ring)Vorlesungen und Seminaren sollten Austausch- und Bildungsräume wie Kolloquien, Lehrforschungsprojekte, Workshops etc. zum “aktiven Erproben” und damit zu einer Festigung des “Gender”Wissens beitragen.
- Es braucht folglich *interdisziplinäre Zusammenarbeit an konkreten Projekten*, die das Potenzial differenter Perspektiven (z.B. mit Genderblick) erfahrbar machen. Denn “eine ganz erhebliche Diskrepanz besteht insbesondere zwischen dem, was im Horizont des zeitgenössischen Differenzwissens thematisierbar ist, und dem, was nicht zur Sprache kommt, aber in Gestalt latenter Geschlechternormen und institutionalisierter Strukturvorgaben weiterhin das soziale Handeln bestimmt” (Wetterer 2005: 76f.).

- Z.B. gelang es zum Wissenschaftsjahr 2019 in Magdeburg die “*Convention zu KI & Gender*” mit Forscher:innen u.a. aus allen Hochschulen Sachsen-Anhalts abzuhalten. Hier wurden die neusten technischen KI-Entwicklungen der Bevölkerung präsentiert unter der Frage, wie objektiv diese seien. Der Austausch zwischen den Wissenschaftler:innen mit und ohne Genderexpertise und den Bürger:innen sensibilisierten für Differenzierungen und Perspektivenvielfalt und stellten z.B. einen egalitären Nutzen von KI immer und für alle doch stark infrage (vgl. Hofmeister et al. 2005; Paulitz 2017).

Die Steigerung von Reflexivität kann somit als ein zentrales Ziel bei der Berücksichtigung von Genderfragen in Forschung postuliert werden. Dieser wissenschaftliche Nutzen jenseits der befürchteten “Gleichschaltung” durch Geschlechterforschung (vgl. Frey et al. 2014) wird auch durch eine bessere Wahrnehmung von Forschung und Forscher:innen mit Geschlechterperspektive (vgl. Wolfram et al. 2020) unterstützt.

#### b. Sichtbarkeit einzeln agierender Akteur:innen mit Gender- und Diversityperspektive erhöhen und deren Vernetzung untereinander unterstützen<sup>2</sup>

Die Förderung von Gender-Forschungsakteur:innen und Arbeitsgruppen gerade über Disziplin- und Fachbereichsgrenzen hinweg verspricht ein hohes Innovationspotenzial für Forschung, Lehre und wissenschaftliche Qualifizierung (vgl. z.B. Birkner et al. 2018).

- Zunächst sollte die hochschulöffentliche Sichtbarkeit von Forschenden und Forschung mit Genderfokus durch stärkere Berücksichtigung in universitären Präsentationsformaten (Website, Newsletter, Forschungsdatenbanken, Gremien/ Kommissionen und Ausschüssen, Lehr- und Forschungspreisen etc.) gesteigert werden.
- Die hohe Nachfrage bei “Gender”veranstaltungen im Modulkatalog Schlüsselkompetenzen, welche ‘nur’ für den optionalen Studienbereich anerkannt werden, macht das große Interesse der Studierenden deutlich. Die Einbeziehung von Geschlechterforschung auch in die Kern- Curricula kann darüber hinaus zur Verstetigung der Thematisierung von Geschlecht und Diversität in Lehre und perspektivisch auch Forschung beitragen.
- Zudem sollten auf interdisziplinäre Kooperation zielende Arbeitsgruppenformate unterstützt werden. Aufgrund der fachspezifischen Organisiertheit der Universität kennen sich viele Forschende, die Gender- und Diversityfragen integrieren, nicht, da sie ihre Forschung(ergebnisse) in Zeitschriften und auf Kongressen der disziplinären Community publizieren und präsentieren (wenn sie sich nicht explizit in der Geschlechterforschung verorten). Es braucht folglich institutionell verankerte interdisziplinäre Denk- und Innovationsräume.
- Auch institutionelle Routinen zur Forschungspräsentation (Kolloquien, Disputationen, Antrittsvorlesungen etc.) sind zumeist fakultär organisiert, ähnliche Formate fach- und fakul-

---

<sup>2</sup> vgl. Auch Handlungsempfehlungen des 3. Gleichstellungsberichtes: “Sichtbarkeit durch Kampagnen und Veranstaltungen erhöhen und Netzwerkbildung stärken” - BMFSFJ 2021, S.11.

tätsübergreifend könnten sowohl die Sichtbarkeit als auch Vernetzung befördern. Als ein organisationales Vorbild kann der “OVGU University Club”<sup>3</sup> fungieren, mit dem seit 2017 ein fakultätsübergreifendes Forum etabliert wurde, um forschungsstrategische Diskurse zu initiieren.

Leider sind solche und vergleichbare Veranstaltungen wie z.B. auch die o.g. Forschungsmesse oft wenig nachhaltig im Sinne der Weiterführung und Verstetigung angestoßener Diskurse und Kooperationsideen. Insbesondere wenn Arbeitszusammenhänge quer zu Fakultäts- und Lehrstuhlstrukturen initiiert und prozessiert werden sollen, fehlen Supportstrukturen und –Akteur:innen bzw. sind schwer zugänglich, um mit Knowhow in Forschungsförderung, in Projektmanagement und auch in Geschlechter-/Diversitätsforschung etc. zu unterstützen.

### c. Supportangebote und Expert:innen der OVGU für Forschung und Drittmittelanträge stärker in Prozesse der Forschungsk Kooperation und -planung einbinden<sup>3</sup>

An der OVGU gibt es verschiedene Unterstützungsstrukturen, die Wissenschaftler:innen nutzen können, wenn sie Kooperationen oder Drittmittelanträge planen. Sie müssen sich jedoch sehr gut innerhalb des Wissenschaftsmanagements auskennen, um zu den jeweiligen Phasen von der Idee bis zur Kooperation bzw. Projektantrag passenden Supporte einzubinden. Es gibt:

- Forschungsbezogene Supporte: Stabsstellen “Strategisches Forschungsmanagement” und “Forschungsförderberatung” sowie der “Abteilung Drittmittel” im Finanzdezernat oder die Projektstelle Gender Consulting.
- Methodische Expertise z.B. über das Zentrum für wissenschaftliche Weiterbildung (ZWW), welche Projektmanagement insbesondere bei Bildungsformaten anbieten oder das Zentrum für Sozialweltforschung und Methodenentwicklung (ZSM) mit Support in Forschungsmethoden.
- Kooperationen unterstützende Angebote: “International Office” mit Angeboten zum internationalen Austausch (DAAD, Erasmus; Leonardo etc.) oder Transfer und Gründerzentrum (TUGZ) mit Support beim Vermarkten und Vernetzen – immer dann, wenn es um (innovative) Produktentwicklung geht. Hier sind auch technische Maker Labs verortet, als offene Werkstätten für praktischen Wissenserwerb, Vermittlung und Erkundungen neuer Techniken, Erfahrungsaustausch und Vernetzung.

Die aufgeführten Unterstützungsformate agieren autonom und integrieren einander nur insofern, als sie ggf. die Nutzer:innen über die jeweils anderen Angebote in Kenntnis setzen. Ein proaktives Zugehen der Expert:innen auf potentielle Forschungsakteur:innen oder gar ein Bereitstellen von sogenannten “vorbereiteten Umgebungen”, d.h. von Räumen, Material und der Expertise

---

<sup>3</sup> <https://www.ovgu.de/Universität/University+Club.html>

von Fachkräften für mögliche Bedarfe in der Forschungsplanung, -kooperation oder -finanzierung gibt es nicht. Der Aufbau einer solchen konzertierten Supportstruktur zur Integration von Gender- und Diversityperspektiven würde allen partizipativen Prozessen und Arbeitszusammenhängen in der universitären Organisationskultur dienlich sein (vgl. Pasternak 2020) und damit ihre Akzeptanz befördern. Den Empfehlungen des 3. Gleichstellungsberichts folgend sollte die Ideenentwicklung und -umsetzung in partizipativen und geschlechtergerechten Prozessen durch digitale Netzwerke befördert werden. Solche digitalen Formate könnten alle Beschäftigten und Studierenden einbinden und interne Kommunikation wesentlich sichtbarer und verlässlicher gestalten (vgl. BMFSFJ 2021: S. 9).

## 2. Zielstellung der Konzeptphase und Bezug zu den förderpolitischen Zielen

Die Konzeptphase schließt an das förderpolitische Ziel an “eine bedarfsorientierte Berücksichtigung der Geschlechter- (und Diversity)dimension in Forschung und Entwicklung in allen Fachgebieten sicherzustellen, um eine exzellente Ausrichtung der Forschung voranzutreiben”. Hierzu sollen perspektivisch partizipative Kulturen und Strukturen zur Verbesserung des Wissenstransfers auf- und ausgebaut werden, die der Implementierung von Geschlechter- und Diversitätsforschung und -entwicklung dienen. Ausgewählte Handlungsempfehlungen des dritten Gleichstellungsberichts zum Vorbild nehmend setzen wir darauf, gender/diversitätssensible Forschung über gender/diversitätssensible Digitalisierung universitärer Prozesse zu befördern (vgl. Raudonat et al. 2019). Bei der Erarbeitung des Strukturaufbaukonzepts wird zur Konkretisierung von Bedarfen, Barrieren, Zielen und Maßnahmen für die Etablierung von partizipativen Forschungs- und Entwicklungsräume

- a) eine strukturierte Situations- und Defizitanalyse als Bestandsaufnahme der OVGU durchgeführt, um Erkenntnisse über Ursachen und Mechanismen zu gewinnen, die Geschlechterforschung behindern oder auch befördern. Daran anschließend sollen
- b) Planung und Durchführung von Veranstaltungen mit dem Ziel, die relevanten Stakeholder in der Organisation in die Konzeptentwicklung zu identifizieren, um unter Hinzuziehung der Expertinnen Prof. Claude Draude und Dr. Mara Kuhl konkrete Ziele zu entwickeln und Kooperationen für die Umsetzung zu planen.

### Zu a) Situations- und Defizitanalyse als Bestandsaufnahme der Bedarfe

Die OVGU ist eine Universität mit einer ingenieurwissenschaftlichen Profilbildung. Gerade in den MINT-Disziplinen fehlt es häufig am Verständnis für die Relevanz der Integration von Geschlechter- und Diversitätsperspektiven in Forschung (Bereswill et al 2021). Aber selbst für die Forscher:innen, die sich mit diesen Themen beschäftigen, sind Support- und Vernetzungsangebote schwer zu finden oder nicht in ausreichender Zahl und Vielfalt vorhanden. Um Ziele und Maßnahmen adäquat zu gestalten, braucht es das Wissen um die konkreten Bedarfe der Forschenden (Knoll 2021). Ziele der Bedarfsanalyse sind

- Kenntnisstand zur Relevanz der Integration von Geschlechter- und Diversitätsforschung abfragen und die Bereitschaft zur Integration dieser in die eigene Forschung abfragen
- Bestandsaufnahme zum Wissen und zur Nutzung über bereits bestehende Ressourcen und Angebote im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung unter den Wissenschaftler:innen der OVGU und deren Prüfung auf Nachhaltigkeit
- Barrieren für eine stärkere Integration von Geschlechter- und Diversitätsperspektiven in die Forschung identifizieren (z.B. im Sinne Prietl et al 2020)
- Bereits existierende Ideen für eine verbesserte Integration von Geschlechter- und Diversitätsperspektiven sammeln und auf Umsetzbarkeit prüfen
- Entwicklung und Umsetzung neuer Angebote (in der Konzeptphase) basierend auf identifizierten Bedarfen

Im Zentrum der Bedarfsanalyse steht eine qualitative online Befragung unter Wissenschaftler:innen aller Statusgruppen der OVGU. Diese integriert das GERD-Modell mit seinen unterschiedlichen Phasen des Forschungsprozesses (<https://www.gerd-model.com/>). Dieses “Vorgehens”modell, welches bislang auf IT Forschung und Entwicklung fokussiert ist und auch mit Beispielen aus diesem Bereich arbeitet, soll allgemein für Forschungsplanung und -reflexion nutzbar gemacht werden. Zudem soll die Handreichung “Dos and Don’ts while Degendering the STEM Field” (Knoll 2021) in den Survey einfließen. Mittels der Bedarfsanalyse kann das Bewusstsein, die Nutzung bereits existierender Angebote und der Bedarf an Sichtbarkeit, Kooperation und Support in allen Phasen des Forschungsprozesses erfragt werden. Um eine weite Beteiligung an der Umfrage zu ermöglichen und einen umfassenden Überblick über die Bedarfe der Wissenschaftler:innen an der OVGU zu erhalten, wird regelmäßig an die Umfrage-Teilnahme erinnert und die Datenerhebung durch qualitative Methoden ergänzt. Zu diesen Methoden gehören: Die Durchführung der Befragung in Bereichen mit geringem Rücklauf durch telefonische oder persönliche Interviews. Ergänzt wird die Analyse durch bereits vorhandene Daten unter Beachtung der Ziele dieser Bedarfsanalyse. Dazu gehören die Daten aus der 2019er Studie zur psychischen Gefährdungsbegutachtung, der OVGU spezifischen Daten des Diversitätsmonitors (2021 erhoben durch Prof. Susanne Schmidt OVGU) und der Analyse der Ergebnisse der für 2022 geplanten Evaluierung der zentralen und dezentralen Gleichstellungskonzepte. Durch diese Kombination der Methodik und der systematischen Erhebung erhalten wir detaillierte Daten zur Kenntnis- und Nutzung existierender Angebote und der Wünsche zu weiteren Angebote.

#### Zu b) Durchführung von Veranstaltungen mit dem Ziel, die relevanten Stakeholder in der Organisation in die Konzeptentwicklung einzubinden

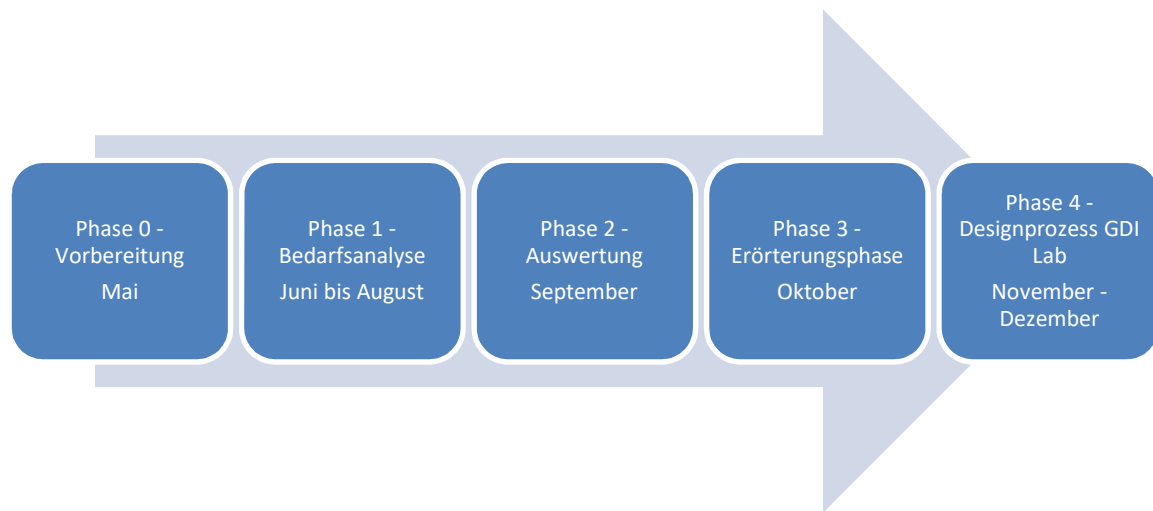
Die Beteiligung der Stakeholder und Expertinnen erfolgt entlang des Adkar Change-Management Models (Guldin 2004), das bereits in der Konzeptphase startet aber in der Umsetzungsphase weitergeführt werden sollte. Dieser Ansatz verbindet Selbstverwaltung mit Supportstrukturen. Ziel muss es sein, die Reibungspunkte, die bei der Inklusion der genannten Forschungsthemen auftreten können, aufzulösen und damit die Zufriedenheit aller Forscher:innen zu erhöhen, um so auch die Innovationsleistung in der Forschung positiv zu beeinflussen (Stock 2001). Hierzu



werden fünf Grundsätze guter Kooperation in Veränderungsprozessen berücksichtigt und aufeinander bezogen:

- Awareness – Im Rahmen der Konzeptphase wird die Bestandsanalyse auch dafür genutzt, um alle potentiellen Stakeholder für die stärkere Integration des Themas zu sensibilisieren. Es wird die Möglichkeit für offenen Input geboten und die Ergebnisse für alle Parteien der OVGU und weitere Interessierte zugänglich gemacht.
- Desire – Im Rahmen der Bedarfsanalyse wird das Konzept für das weitere Vorhaben thematisiert und interessierte Stakeholder eingeladen, sich am Entstehungsprozess zu beteiligen. Im Weiteren werden positive Potentiale wie Publikationserfolge oder Drittmittelgewinnungschancen im individuellen Fall hervorgehoben, aber auch ein Grundverständnis für die Relevanz der Integration von Gender, Diversity & Inclusion geschaffen.
- Knowledge – Für die Umsetzungsphase sollen Ressourcen und Kompetenzen der Stakeholder transparent gemacht, Synergien entwickelt und unter Anleitung der Expertinnen Change Prozesse vorbereitet werden.
- Ability – Für die Umsetzungsphase wird ein intensives Monitoring aller Stakeholder, die durch die Bedarfsanalyse entdeckt wurden, und allen weiteren Stakeholdern, die während des Change Prozesses hinzugekommen, angestrebt. Dieses soll Qualität sichern und überprüfen, wie stark das GDI-Lab die Bedürfnisse deckt und welche Anpassungen ggf. kontinuierlich vorgenommen werden müssen.
- Reinforcement – Es werden zwei Ziele vorbereitet: a) eine quantitative und qualitative Verstärkung der Faktoren Gender, Diversity und Inclusion in Lehre und Forschung und b) eine Akzeptanz des GDI-Labs verbunden mit der Bereitschaft der als geeignet lokalisierten Stakeholder die Strukturen des GDI-Labs auch nach der Umsetzungsphase zu erhalten und die Integration in anderen Organisationen anzubieten.

3. Erläuterung der geplanten Strukturmaßnahmen sowie der dafür erforderlichen Vorgehensweisen und Methoden (einschließlich Arbeits- und Zeitplanung)



Phase 0 – Vorbereitung (Mai 2022) - Um die Konzeptphase effektiv nutzen zu können, muss die Personallage und die benötigten Sachmittel entsprechend vorbereitet werden. Deshalb werden nach Mittelbewilligung im Mai die Positionen für die studentischen Hilfskräfte ausgeschrieben und 25% Aufstockungen der Arbeitszeit von Dr. Melanie Kintz als Projektkoordinatorin und Toni Müller als Projektmitarbeiter für die Konzeptphase umgesetzt. Zudem werden Honorarverträge mit den begleitenden Expert:innen vereinbart.

Phase 1 – Bedarfsanalyse (Juni – August 2022) - Um eine detaillierte Bedarfsanalyse durchzuführen, wird mit einem standardisierten Survey begonnen. Der erste Prozessschritt ist dabei die Konzipierung des Fragebogens, welcher speziell die Forscher:innen der Universität, aber auch relevante Einrichtungen aller Statusgruppen der OVGU adressiert. Je nach Rücklaufquote werden in einem zweiten Schritt eine möglichst große Anzahl an Forscher:innen telefonisch befragt, um die Motivation zur Teilnahme auch von Akteur:innen ohne bisherige Genderperspektive zu erhöhen und ggf. blinde Flecken des Fragebogens aufzuspüren.

Phase 2 – Auswertung (September 2022) - In der Auswertungsphase werden die gesammelten Daten über statistische Verfahren ausgewertet und aufbereiten. Das Ziel ist eine strukturierte Übersicht, welche mit weiteren Recherchen aus der Literatur ergänzt werden (insbesondere auch zu Best Practice Maßnahmen zur Implementierung von Genderfragen in Forschung).

Phase 3 – Erörterungsphase (Oktober 2022) - In Diskussionsrunden werden die Ergebnisse der Bedarfsanalyse auf Basis des Expert:innenwissens erörtert und gemeinsam mit allen Stakeholdern eine Problem Priorisierung sowie die Konkretisierung der Zielstellung vorgenommen im

Hinblick auf “Vernetzung von Forschenden mit Gender-/ Diversityperspektive institutionell (online/ offline) verankern und Zusammenarbeit und Entwicklung unterstützen”.

Phase 4 – Design Prozess “Gender-Diversity Innovationsräume” und Antragsprozedere - Im Rahmen eines Stakeholder Workshops sollen unter Nutzung von Design Thinking die priorisierten Probleme sowie die Ideen und die Bedingungen für virtuelle und reale Räume von GDI Labs finalisiert und geeignete Pilotprojekte für deren Umsetzung festgelegt werden. Hierzu werden auch die bestehenden Kooperationen zur Geschäftsstelle des 3. Gleichstellungsberichtes (ISS) und zur Initiatorin des GERD Modells - Prof. Claude Draude - für die Umsetzungsphase konkretisiert und im Antrag festgehalten.

#### Skizze des Umsetzungsprojektes

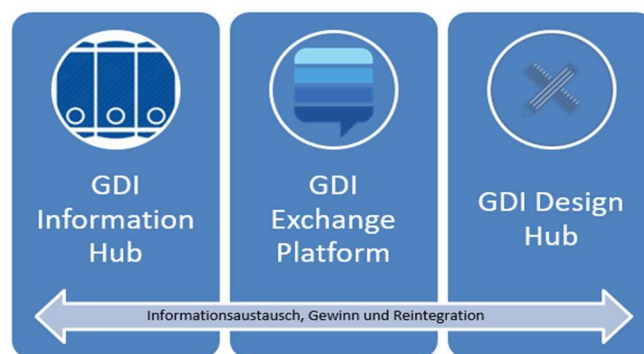
Die Konzeptionierungsphase wird durch eine Bedarfsanalyse bestimmt sein, welche die Problematiken in ihrer Gesamtheit aufdecken soll. Nachdem auf diese Weise die Stakeholder und die Probleme lokalisiert wurden, wird in der Umsetzungsphase ein Inkubator für Geschlechteraspekte und Diversitätsdimensionen on/offline entwickelt, welcher Modelcharakter für andere Universitäten haben soll (vgl. Raudonat et al. 2019). Dieser kann eine Anlaufstelle für alle sein, die entweder Ideen austauschen und Neues entwickeln wollen oder Probleme in der Realisierung und Anpassung ihrer Forschungsvorhaben identifiziert haben, und hier Beratung und Lösung finden.

Dieses Gender & Diversity Ideen-Lab soll eine Peer-to-Peer Umgebung realisieren zur Initialisierung, Konzeptualisierung und Unterstützung/Umsetzung von Forschung und Projekten mit Geschlechter-, Diversitäts- und Inklusionsperspektive. Solche Themen bzw. Methodenfokussierte Labs haben in der Universität, gerade im technischen Bereich, große Erfolge gezeigt. Das GDI Lab kann als Inkubator verstanden werden, der Geschlechts-, Diversitäts- und Inklusionsvorhaben im Bereich Forschung und Lehre an der Universität bündelt und Synergien erzeugt. Nach unserem aktuellen Vorwissen würden wir das Lab zunächst mit 3 Räumen konzipieren:

Raum 1 – GDI Information Hub als digitaler Raum, in dem alle Informationen und Ressourcen bereitgehalten werden, die zur Integration von Gender, Diversity & Inclusion benötigt werden. Neben der freien Navigation soll ein interaktives Tool entwickelt werden, in welches Interessierte Daten eingeben können, um darüber passende Startpunkte für die eigene Recherche und Umsetzung zu erhalten. Hier erscheint die Nutzung des GERD-Modells (Draude et al.) als Reflexionsfolie sinnvoll und soll im Hinblick auf entstehende Bedarfe sukzessive weiterentwickelt bzw. angepasst werden. Insbesondere Fragen zur Digitalisierung des Tools oder auch die Kombination mit IT-Prozess- oder Meetingtool sind hier angedacht. Das Tool soll so auch das Finden von passenden Peers und Expert:innen unterstützen, die Planung von Austauschmöglichkeiten bieten und auch zu relevanten Begegnungen in Raum 2. überleiten.

Raum 2 – GDI Exchange Platform: Über die Teilnutzung eines jeweils existierenden Konferenz- und Vorlesungsraums sollen hier jenseits von Fakultätsgrenzen Stakeholder, aktive und potentielle, zusammengebracht werden, um in regelmäßigen Abständen über Kernthemen im Bereich Gender, Diversity & Inclusion zu sprechen und diese Bewegungen aber auch Neuigkeiten der gesamten Universität zukommen zu lassen, in Form von digitalen Newslettern, Konzeptionierung von Informationsveranstaltungen und Messen aber auch über Lehrformate wie Vorlesungen, Workshops etc..

Raum 3 – GDI Design Hub: Ein dedizierter Raum für Design Sprints soll geschaffen werden, um erörterte Schwerpunkte aus Raum 2 über ein gemeinschaftliches Konzept umzusetzen. Durch die Unterstützung von induktiven Leitprinzipien sollen die Peers selbst bemächtigt werden zielorientierte Lösungen zu finden, Ideen zu entwickeln oder auch generelle Handlungsempfehlungen für diese Art von Problemen zu entwickeln. Diese Inhalte werden aufgearbeitet und kontinuierlich in Raum 1 inkludiert. In diesem Raum kann auch dediziert an Forschungsprojekten gearbeitet werden. Die Informationen werden zurück an Raum 2 getragen, um von dort aus in die Öffentlichkeit kommuniziert zu werden.



In der Umsetzungsphase sollen neben der Betreuung der Realisierung erster konkreter Projekte, Methoden und Strukturen geschaffen werden, die ein solches GDI Lab dauerhaft an der Universität verankern. So kann mit der Entstehung der drei Räume und der Adaption des GERD-Modells auf die Ansprüche der Universität und weiteren Diversityaspekten reagiert werden. In der Umsetzungsphase werden Pilotprojekte aus Forschung und Wissenstransfer im GDI-Lab proaktiv angeworben und systematisch durchexerziert.

#### 4. Darstellung der Gender-/Diversitätsexpertise Expertise zur Integration der Geschlechterdimension in der jeweiligen Organisation (Details siehe Anhang)

Die Antragstellenden kommen aus zwei Bereichen der OVGU: Dr. Tiefel (zentrale Gleichstellungsbeauftragte) und Dr. Kintz (Gender Consulting) repräsentieren das BfG und bringen vielfältige Erfahrungen in der Implementierung von Geschlechterperspektiven in Forschung und Lehre mit. M.Sc Toni Müller ist Wissenschaftlicher Mitarbeiter am Lehrstuhl für Internationales Management und eingebunden in verschiedene Forschungs- und Lehrprojekte mit Diversityperspektive. Als unterstützende Expertinnen konnten gewonnen werden: Prof. Claude Draude von der Universität Kassel, die das GERD Modell mitentwickelt hat und u.a. Mitglied der Forschungsgruppe Gender/Diversity in Informatiksystemen (GeDIS) ist und neben den Expert:innen der Geschäftsstelle des Dritten Gleichstellungsberichts als Ansprechperson Dr. Mara Kuhl als Genderforscherin mit Expertise in fachlicher Qualitätsentwicklung durch die Integration von Gleichstellungsorientierung (Gender, Diversity).

#### 5. Angaben zur nachhaltigen strukturellen Verankerung nach Abschluss der Förderung

Das GDI-Lab wird nach der Umsetzungsphase in die Maker Lab Struktur (<https://www.tugz.ovgu.de/makerlabs.html>) der Universität integriert und an das Netzwerk Chancengleichheit & Diversität angegliedert. Geschlechter- und Diversitätsforschung wird durch den Gender Campus, die Gender Consulting Stelle und die Gender-Gastprofessur weiter ausgebaut und durch die Zusammenarbeit mit der OVGU Graduate Academy in Promotions- und Post Doc Projekte integriert. Über diese Forschungsvorhaben soll außerdem ein Kolloquium gebildet werden, aus dessen Mitte Verantwortlichkeiten für das GDI-Lab übernommen werden. Eine Verstärkung in die Qualität der gender- und diversitätsensiblen Lehre wird durch das PAL-Zertifikat realisiert. Diese Eingliederung und Adaption an alle Stakeholder soll bereits während der Umsetzungsphase erprobt werden, so dass das GDI-Lab direkt nach Projektende weiterhin einsatzfähig ist. Die aus der Umsetzungsphase und dem GDI-Lab entwickelte Vorlesungen und Themenveranstaltungen werden in das dauerhafte Repertoire einer bereits bestehenden Professur übernommen und damit nachhaltig in das Curriculum integriert. Des Weiteren wird die Ansiedlung der Lab-Koordination an eine Dauerstelle angestrebt. Um die Neuentwicklungen öffentlichkeitswirksam zu präsentieren, wird die Einführung eines Sonderabschnitts zu den Themen Gender, Diversity and Inclusion im jährlich erscheinenden Forschungsmagazin der Universität angestrebt. Zur Verankerung der Fortschritte in der Praxis sollen mit dem Transfer- und Gründerzentrum der OVGU Beratungsangebote für Gründungen aller Art schaffen, welche von der Suche geeigneter weiblicher Gründerinnen bis hin zur Produktoptimierung nach Geschlechter- und weiterer Diversitätsaspekten bieten. Die angestrebte Kooperation mit Prof. Draude auch in der Umsetzungsphase ermöglicht gegebenenfalls den Aufbau paralleler Labs an der Universität Kassel, so dass unterschiedliche Bedingungen eingepflegt werden könnten auf dem Weg zu einem Model-Lab-Tool für weitere Universitäten.