



Gender- und Diversity- gerechte Lehre

Dr. Bettina Jansen-Schulz
Leuphana Universität Lüneburg



Gliederung

- **Begriffsbestimmungen**
- **Theoretische Ansätze**
- **Hochschulische Gender Strategien und Integratives Gendering in der Hochschule**
- **Gendersensible Didaktik**
- **Genderinhalte und Genderpackages**



Grundverständnis

- Gender: englisch für das soziale Geschlecht (weibliche und männliche gesellschaftliche Rollenmuster und kulturelle Zuschreibungen)
 - Das soziale Geschlecht ist anerzogen und darum auch veränderbar
- Sex: englisch für das biologische Geschlecht
 - Das biologische Geschlecht ist angeboren und nur bedingt veränderbar
- Geschlechtlichkeit ist sozial konstruiert – ihre Basisprinzipien sind die Dichotomie (nur zwei Geschlechter) und Hierarchie (Männliches wird höher bewertet)
- Die gesellschaftliche Wirklichkeit begegnet uns als androzentristische (männlich geprägte) Konstruktion



Konstruktion – Rekonstruktion – Dekonstruktion

- **Konstruktion:**
Zuschreibung von Geschlechtsstereotypen,
Dramatisierung der Geschlechterverhältnisse
(doing-gender)
- **Rekonstruktion:**
Erkennen von gesellschaftlichen Zuweisungen
und Geschlechterrollen
- **Dekonstruktion:**
Veränderung der Denk- und Deutungsweisen



Theoretische Ansätze der Frauen- und Genderforschung

Von der Frauenforschung über
Geschlechterforschung zur
Intersektionalitätsforschung

- Gleichheitstheorie
- Differenztheorie
- Dekonstruktion
- Maskulinitätsforschung
- Intersektionalitätsforschung



Theoretische Ansätze – Intersektionalitätsforschung und Diversity

Intersektionalitätsforschung – Kategorien der Ungleichheit und Diskriminierung:

- Geschlecht
- Klasse
- Rasse (Race) (Konstruktion und Prozesse der Rassisierung)
- Ethnizität
- Sexualität
- Alter

Interdependenzen und Wechselwirkungen



Theoretische Ansätze zu Diversity aus Wirtschaftswissenschaften, Sozialwissenschaften, Ungleichheitsforschung

Kategorien der menschlichen Vielfalt (Diversity) sind vergleichbar mit Intersektionalitätsforschung, werden jedoch noch zu wenig grundlegend theoretisch hergeleitet.

Intersektionalitäts- und Ungleichheitsforschung – Kategorien der Ungleichheit und Diskriminierung und die Interdependenzen und Wechselwirkungen könnten für Diversity erweiterte Forschungsperspektiven sein



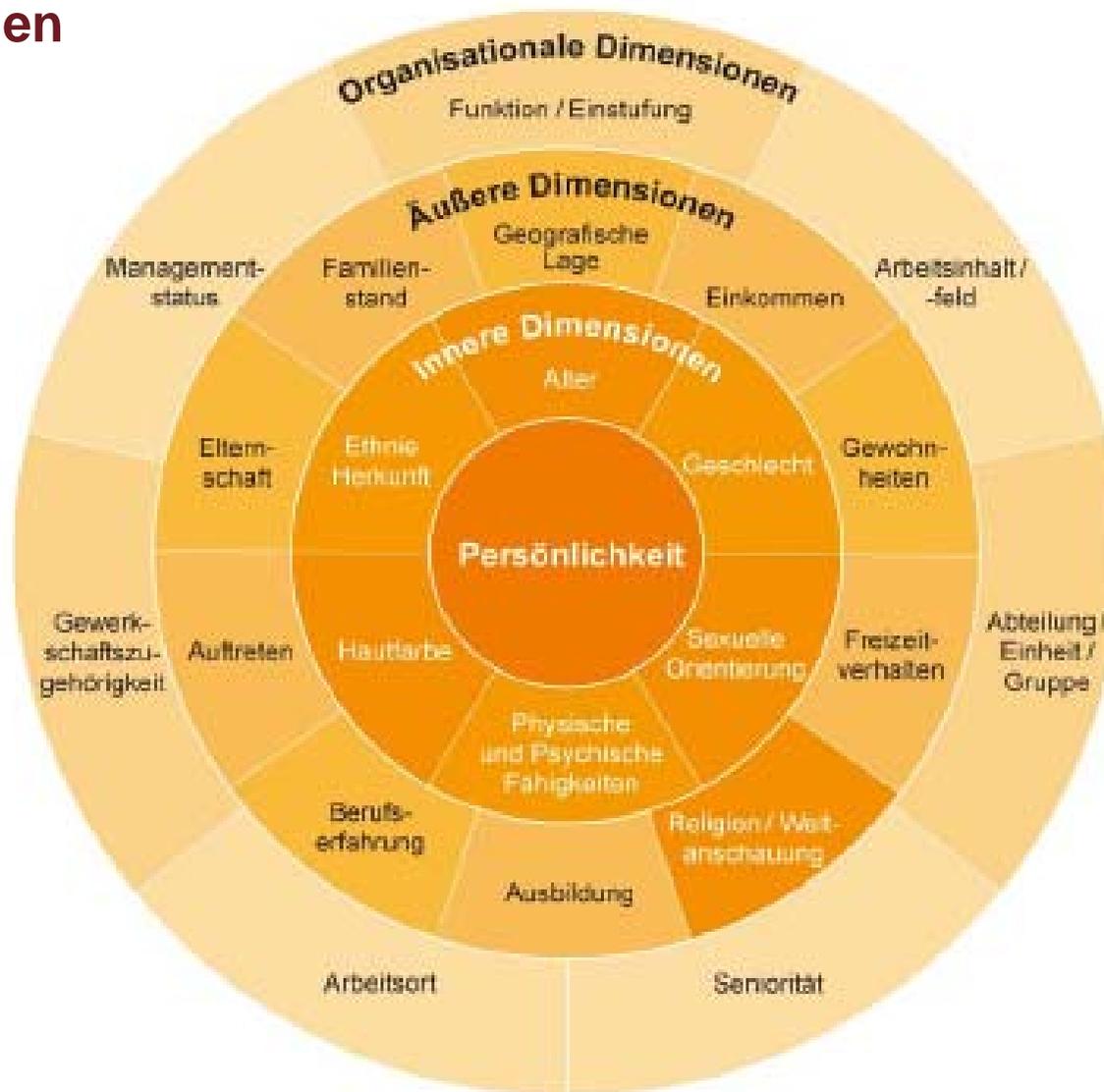
2. Diversity und Diversity Management



Diversitykategorien und Diskriminierung

- **Geschlecht**
- **Alter**
- **Soziale, kulturelle, ethnische Herkunft**
- **Sprache, Bildung**
- **Religionszugehörigkeit**
- **Sexuelle Identität**
- **Körperliche, seelische, geistige Beeinträchtigungen**

Diversity Dimensionen



Quelle: Loden & Rosener (1991)



Diversity

- **Diversity:**
- Vielfalt von Menschen und Gruppen (Management-Strategie)
- **personenbezogene Sichtweise:**
- Verschiedenheit, Ungleichheit, Andersartigkeit, Individualität, aber auch Gleichheit von Menschen
- **Sicht der Organisationen:**
- gezielte Berücksichtigung und Nutzung von Vielfalt sowie Förderung von Individualität
- **Diversity an Hochschulen:**
Statutsgruppen und Kompetenzen

Diversity



Ziele:

- Bekämpfung von Diskriminierung
- Akzeptanz und Toleranz von Unterschiedlichkeiten und Gemeinsamkeiten
- Erkennung der Gleichwertigkeit
- Wahrnehmung und Würdigung der verschiedenen Merkmale bzw. Merkmalsausprägungen
- Nutzung des Entwicklungspotenzials



Diversity

Ursprung:

Bürgerrechtsbewegungen der USA gegen
Diskriminierungen von:

Farbigen Bürgern

Frauen

Homosexuellen

Menschen mit Behinderungen

■ „Affirmative Action“



Strategien zu Diversity Management

1. Diversity Management als Antidiskriminierungsstrategie
2. Diversity Management als Kompetenz-Wissensmanagementstrategie in der Wirtschaft
3. Diversity Management als Förderungsstrategie der Vielfalt der Menschen im Hochschul- und Wissenschaftssystem - Internationalisierung



1. Antidiskriminierungsstrategie

Niemand darf diskriminiert werden aufgrund von:

Geschlecht

Alter

Sozialer, kultureller, ethnischer Herkunft

Sprache, Bildung

Religionszugehörigkeit

Sexueller Identität

Körperlicher, seelischer, geistiger Beeinträchtigungen



2. Kompetenz-Wissensmanagementstrategie in der Wirtschaft

- Konzept der Unternehmensführung
- bedeutet, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in Unternehmen als ein Mosaik von Menschen, Frauen und Männern zu betrachten, die eine Vielfalt von Berufs- und Lebenserfahrungen, Orientierungen, Sichtweisen, Werten und Weltanschauungen mitbringen, die synergetisch das Unternehmen bereichern.



2. Kompetenz-Wissensmanagementstrategie in der Wirtschaft

Ziele:

- Gezielte Berücksichtigung, Nutzung und Förderung der Vielfalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
- Verbesserung von Kreativität, Produktivität und Kundennähe
- Förderung von Individualität



3. Förderungsstrategie der Vielfalt der Menschen im Hochschul- und Wissenschaftssystem

- Aufgrund des demografischen Wandels müssen Hochschulen zunehmend die Vielfalt strategisch, Strukturell, inhaltlich und didaktisch berücksichtigen
- Vielfalt der Studierenden, (Frauen, Männer, andere Hochschulzugänge, Berufserfahrung, Migrationshintergrund, Internationalisierung)
 - Diversity Management kann hier angewandt werden
- Vielfalt der wissenschaftlichen Tätigen (Frauen, Männer, Internationalisierung, Nachwuchsförderung – Frauen, wissenschaftliche Karrieren, Professuren)
 - Diversity Management kann hier angewandt werden



3. Förderungsstrategie der Vielfalt der Menschen im Hochschul- und Wissenschaftssystem

- Vielfalt des Verwaltungspersonals (Gleichstellung auf Positionen, Internationalisierung, Gender-Diversity-Kompetenz)
 - Diversity Management kann hier angewandt werden
- Veränderung der Hochschulkultur durch Diversity- und Internationalisierungsstrategien



3. Förderungsstrategie der Vielfalt der Menschen im Hochschul- und Wissenschaftssystem

- **Kompetenzorientierung** meint auch: die vorhandenen Kompetenzen der jeweiligen Gruppen (Studierende, Forschende, Lehrende, Verwaltungskräfte)
 - in Erfahrung bringen,
 - auf ihnen aufbauen,
 - sie fördern
 - und sie im System nutzen
- Veränderung der Hochschulkultur durch Diversity- und Internationalisierungsstrategien



Hochschulpolitische Genderstrategien im Bolognaprozess und Integratives Gendering in Hochschulen*

*Quelle:

Becker, Ruth, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer (2006) f: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund



Rechtliche Grundlagen der Akkreditierung

- Berliner Kommuniqué (2003)
- Kultusministerkonferenz (2004)
- Gesetz zur Errichtung einer „Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland“ vom 15.2.2005
- Akkreditierungsrat Dezember 2005 / Kriterium 10.4:
„Die Agentur überprüft die Umsetzung des Konzepts der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im gegebenen Studiengang“
- 2006 Gender Mainstreaming
- 2008 Systemakkreditierung



Schlüsselstellung der Hochschulen

- Die Hoffnung auf die Agenturen als „Gleichstellungsagenten“ ist trügerisch. Aussage eines Vertreters einer Akkreditierungsagentur:
„Und erst dann (wenn die Hochschulen Gleichstellungsaspekte in ihre Kriterien einbeziehen) würde es für uns dann auch in dem Verfahren eine Rolle spielen.“
- Dies wird von den Akkreditierungsagenturen so ausgelegt:
„Wenn die Hochschule kein Konzept hat, dann prüfen wir diesen Aspekt auch nicht“.
- Aus Sicht der Agenturen spielen Gender Aspekte (einschließlich der Integration von Gender Studies in die Curricula) bei der Akkreditierung gestufter Studiengänge bisher kaum eine Rolle.



Leitbild Geschlechtergerechtigkeit keine Garantie

- Und selbst wenn die Hochschule das Ziel „Gleichstellung“ bzw. Geschlechtergerechtigkeit“ in ihrem Leitbild tragen, schlägt sich dies nach Aussagen der Expertinnen aus den Agenturen in den Akkreditierungsanträgen nicht nieder:
- *„Alle Hochschulen, die ein Leitbild haben, haben in ihrem Leitbild auch die Geschlechtergerechtigkeit mit drinnen. Also das sind sicher 85 oder 90 Prozent... Von denen haben da konkrete Maßnahmen... ich würde sagen zwischen 10 und 20 Prozent. Wo wir wirklich dann Aktivitäten kennen lernen.“ (Exp. G.)*
- Kurz: *„Gender Mainstreaming ist kein wirklich zentrales Thema, Gender-Aspekte werden ganz selten separat diskutiert“ (Exp. R.)*

Gender Mainstreaming in der kreditierung (verabschiedet am 24.02.2006)

- „Der Akkreditierungsrat unterstützt die Forderungen zur geschlechtergerechten Ausgestaltung der Akkreditierungsverfahren und des Akkreditierungssystems. Die Überprüfung der Implementierung von Konzepten der Hochschulen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit ist daher ein unverzichtbares Kriterium in der Programmakkreditierung.
- Darüber hinaus müssen alle Akteure im Akkreditierungssystem, Kultusministerkonferenz und Hochschulrektorenkonferenz, Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland mit allen Organen und Akkreditierungsagenturen mit allen Organen und Akteuren die geschlechtsspezifischen Auswirkungen ihrer Entscheidungen beachten.
- Der Förderung von Geschlechtergerechtigkeit dient auch die angemessene Repräsentanz beider Geschlechter auf allen Ebenen und in allen Stufen des Akkreditierungssystems und der Akkreditierungsverfahren. Bei der Zusammensetzung kollektiver Organe ist dem Rechnung zu tragen.“

(Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen in Deutschland,
Drs. AR 05/2006)



Systemakkreditierung

- Am 8. Oktober 2007 hat der Akkreditierungsrat „Kriterien für die Systemakkreditierung“ und „Allgemeine Regeln für die Durchführung von Verfahren der Systemakkreditierung“ beschlossen und damit den Grundstein für die Einführung der Systemakkreditierung in Deutschland gelegt. Nach der erforderlichen endgültigen Zustimmung der Kultusministerkonferenz wird das Verfahren der Systemakkreditierung mit Beginn des Jahres 2008 eingeführt und tritt neben die weiterhin bestehende Programmakkreditierung.



Allgemeine Regeln für die Durchführung von Verfahren der Systemakkreditierung

- Die Gutachterinnen und Gutachter führen Gespräche insbesondere
- mit der Hochschulleitung,
- mit dem Verwaltungspersonal,
- den Gleichstellungsbeauftragten,
- den Verantwortlichen für Qualitätssicherung
- sowie Vertreterinnen und Vertretern der Lehrenden und Studierenden.
- (wirksam ab 1.1.2008)



Kriterien für die Systemakkreditierung

- „Dass System gewährleistet
 - die Umsetzung der Qualifikationsziele in Studiengangkonzepte, die studierbar sind
 - und das Erreichen des angestrebten Qualifikationsniveaus und Qualifikationsprofils.
- Hierzu gehören ... Berücksichtigung
 - der Geschlechtergerechtigkeit und der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern...“
- (wirksam ab 1.01.2008)



Unterschiedliche Ansätze zur Integration von Genderaspekten in die Lehre

- *Fachübergreifender Ansatz: Übergreifendes Gender-Modul*
- *Integrativer Ansatz: Gender-Inhalte als Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil von Lehre und Forschung („Integratives Gendering“ – Konzept Universität Lüneburg)*
- *Partikular-Expliziter Ansatz: Modulbestandteile, Fachmodule*
- *Expliziter Ansatz: Gender-Studiengang*



Notwendige Maßnahmen der Hochschulen

Die Integration von Gender-Aspekten ist kein Selbstläufer. Notwendig ist ein Konzept der Hochschule mit folgenden Elementen:

1. Eine Beschreibung der Kriterien, an denen nach dem Verständnis der Hochschule "Geschlechtergerechtigkeit" zu messen ist
2. Ein Organisationskonzept, wie die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen in den Fachbereichen und Fakultäten sicher gestellt wird
3. Ein Konzept zur Information, Beratung und Weiterbildung aller an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen auf Hochschuleseite Beteiligten (Vermittlung von Gender-Kompetenz)
4. Ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen fachlichen Kompetenzen (Geschlechterforschung, Gender Studies)
5. Ein Konzept zur nachhaltigen Qualitätssicherung (Evaluation, Monitoring und Controlling)
6. Aussagen über die temporär und dauerhaft hierfür bereitgestellten Ressourcen



Geschlechtergerechtigkeit bezieht sich auf...

- den Zugang zum Studium: Attraktivität, Zulassungsverfahren,
- Studiengebühren
- Studierbarkeit, zeitliche Organisation des Studiums,
- Vereinbarkeit von Studium, Familie und Erwerbsarbeit
- Hochschuldidaktik: Lehre, Betreuung, Beratung und Mentoring
- Übergang in den Beruf und vom BA zum MA
- Integration der Frauen- und Geschlechterforschung

Bei all diesen Kriterien ist Geschlechtergerechtigkeit derzeit nicht gewährleistet.



Ein geschlechtergerecht organisierter und gestalteter Studiengang...

- ist für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich,
- führt weibliche und männliche Studierende gleichermaßen zu einem erfolgreichen Abschluss,
- berücksichtigt spezifische Interessen und Lernformen weiblicher und männlicher Studierender und
- bezieht eventuelle Spezifika geschlechtssegregierter Arbeitsmärkte in die Studienplanung mit ein.



Ein geschlechtergerecht organisierter und gestalteter Studiengang...

- berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Studierenden, minimiert soziale Selektivität und
- richtet seine Beratungs-, Betreuungs-, Förderungs- und Mentoringprogramme auf die spezifischen Bedürfnisse weiblicher und männlicher Studierender aus.
- verhindert durch ein entsprechendes Qualitätssicherungsmanagement offene und versteckte Diskriminierungen eines Geschlechts, überprüft diese Kriterien durch ein kontinuierliches Monitoring und
- stellt die hierfür notwendigen materiellen, personellen und organisatorischen Ressourcen auf Dauer sicher.



Gendersensible Didaktik

Integratives Gendering



Integratives Gendering

Integratives Gendering und Diversifizierung in Lehre und Forschung

**bedeutet die Berücksichtigung von
Gender- und Diversityaspekten im
alltäglichen Prozess der Lehre und
Forschung, deren Planung und
Durchführung**



Integratives Gendering in der Lehre

4 Ebenen + Didaktische Interventionen

Wissenschafts- - Inputs zu Geschlechterverhältnissen in der
profession **spezifischen Disziplin, horizontal, vertikal**

Wissenschafts- - Inputs zu historischen und Gegen-
kritik **wartskritik der spezifischen Disziplin,**
Technikfolgenabschätzung etc.

Inhalte - an Interessen und Erfahrungen beider
Geschlechter ausgerichtet, Geschlechter-
erfahrungen in Gesellschaft, Wirtschaft,
Technik

Didaktik - Ort, Zeit, Raum, Materialien, Medien,
Theorie-Praxisverhältnis

Methodik - Beide Geschlechter gleichermaßen
und gleichberechtigt ansprechen
- Lehr-Lernmethoden (Gruppen-
Teamarbeit, ExpertInnenmethode,
Flüstergruppen, Stationen...)

Work-
shops
mit
Inputs
und
Inhalts-
aspek-
ten

Gender-
Diver-
sity-
Coa-
ching



Qualitätskriterien innovativer und guter Lehre

Gender-Diversity-Kategorien

- Anwendungsbezug
- Projektorientierung (auch Mathe),
- Interdisziplinarität,
- Berufsbezug,
- Transfer der Lehr- Lerninhalte in verschiedene Praxisebenen
- Ermöglichung von Praxiskontakten und Praxisrelevanzen des Studieninhaltes
- Exemplarisches Lernen
- interkulturelle Aspekte,
- Betonung der Sprachkompetenz,
- Vielfältige Lehr-Lernmethoden,
- Ökologischer – Nachhaltigkeitsbezug,
- Ganzheitliche Ansätze,
- Weibliche Vorbilder in Lehre und Forschung

Weitere Kategorien guter Lehre

- Studierendenorientierte Lehre
- Aktivierende Lehre
- Forschendes Lernen
- Projektorientiertes Lernen
- Problem Based Learning
- Berufsorientiertes Lehren
- Kompetenzorientierung
- Diversityorientierende Lehre
- Internationalisierung
- Nachhaltigkeit
- Methodenvielfalt



15 Prinzipien guter und geschlechtergerechter Lehre

1. Anwendungsbezug der Inhalte auf der Praxisebene im Alltag und Beruf
2. Interdisziplinarität des Inhaltes
3. Berufsbezug – z.B. Geschlechtersegregation
4. interkulturelle Aspekte,
5. Betonung der Sprachkompetenz,
6. Vielfältige Lehr-Lernmethoden,
7. Projektstudium
8. Wechsel von der Praxis zur Theorie (Switch from Theory to Experience)
9. ganzheitlicher, ökologischer und sozialer Nachhaltigkeitsbezug,
10. Verbesserung der Studierbarkeit (Teilzeitstudium),



15 Prinzipien guter und geschlechtergerechter Lehre

11. Überprüfung des Umfangs und Stellenwertes des hohen Mathematikanteils und seinen Anwendungsbezug in technischen, natur- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern
12. Transfer der Lehrinhalte in verschiedene Praxisebenen und Ermöglichung von Praxiskontakten und Praxisrelevanzen des Studieninhaltes,
13. Weibliche Vorbilder in Naturwissenschaft und Technik,
14. Ganzheitliche Ansätze, Technikfolgenabschätzung unter Berücksichtigung von Genderaspekten.
15. Persönliche Reflexion zu Gender und Diversity



Integratives Gendering in der Lehre

- Persönliche Reflexion der Rolle als Lehrende, Lehrender, Other/Queer
- Die eigene Rolle als Frau, als Mann als Other/Quer
- Wahrnehmung der Studierenden als Frauen und Männer mit unterschiedlichen Lebenssituationen
- Wahrnehmen der eigenen Genderbrille
- Kennen der Genderkonstruktionen in Gesellschaft und Akademia,
- Kennen der eigenen Geschlechterkonstruktionen und – vorurteile
- Selbstreflexion des eigenen Verhaltens als Frau, als Mann, als Other
- Welche Dekonstruktionen sind bekannt



Ansätze in der Leuphana Universität

- **Integratives Gendering in Lehre und im Studium**
- **Wissensmanagement**
- **Hochschuldidaktik**
- **Hochschulstrukturen**



Wissensmanagement

Gender-Diversity-Portal für

- **Studierende**
 - Lehrveranstaltungen mit **Gender-Diversity-Aspekten**
 - Infos über **Universität mit Gender-Diversity-Aspekten**
 - **Internationales**
- **Lehrende**
 - **Integratives Gendering**
 - **Genderpackages**
- **Forschende**
 - **Integration von Gender-Diversity-Aspekte in die Forschung**
 - **Informationen für neue und sich bewerbende Professorinnen, Professoren**
- **Unternehmen**
 - **Diversity-Management in Unternehmen**
- **Externe Interessierte**

www.leuphana.de/gender-diversity-portal.de



Integratives Gendering

- In der Lehre
 - Genderpackages
 - Integration von Gender-Diversity-Aspekten in die Lehre
- Im Studium
 - Gender-Diversity-Zertifikat (**geplant**) mit 30CP integrativ im Laufe des BA-Studiums zu erwerben (sechs Bausteine, davon zwei Grundlagenbausteine)



Hochschuldidaktik

- **Integratives Gendering**
- **in allen Hochschuldidaktik-Bausteinen des Zertifikatprogramms**
- **Eigener zweitägiger Gender-Diversity-Baustein**
- **Gender-Diversity-Coaching und Beratung von einzelnen Lehrenden (bei Bedarf)**
- **BMBF-Forschungsprojekt „LeWI“**



Hochschulstrukturen

Integratives Gendering als Strategie

- in Zielvereinbarungen der Universität mit Ministerium
- in internen Zielvereinbarungen
- in internen Strukturpapieren



Integration von Gender/ Diversity in der Leuphana

Seit 2004 werden Strategien des Integrativen Genderings an der Leuphana umgesetzt und stetig erweitert.

... In der Lehre und Forschung	... In der Hochschuldidaktik	... Systemakreditierung ... Qualitätsmanagement
Integratives Gendering: Gender- und Diversityinhalte in Bachelor- und Mastermodulen	Hochschuldidaktikprogramme	Entwicklung von Kriterien
Gender-Diversity-Zertifikat im BA	Referentin für Gender-Diversity	Qualitätsentwicklung
Geschlechterforschung, Forschungsansätze von Wissenschaftlerinnen	Gender-Diversityportal	Qualitätscontrolling
BMBF- „LeWI“	Genderpackages Gender-Diversity-Coaching und Qualifizierung für wissenschaftlichen Nachwuchs und Lehrende	Qualitätshandbuch: u.a. Standards für Lehre und Gender-Diversity



Beispiele aus anderen Hochschulen und der Leuphana



Beispiel für Interdisziplinarität und Ganzheitlichkeit einer Naturwissenschaft

- In the *Bellis perennis* there are 21 spirals going in one direction and 34 in the other.
- In the pine cone below, there are 8 spirals in one direction and 13 in the other.

PLANT SPIRALS AND FIBONACCI NUMBERS

The Fibonacci numbers are

1 1 2 3 5 8 13 21 34 55 89 ...

Each is the sum of the previous two.

The spirals visible in plants are formed by drawing lines through adjacent botanical units. They usually come in two sets winding in opposite directions.

Strikingly, the numbers of spirals in these two sets are most often two consecutive Fibonacci numbers.

**SmithCollege Mass. USA
2002 Botanic Gardens**

**Plant Spirals: Beauty
you can count on**

**Project between
Biology, Physics, Maths**

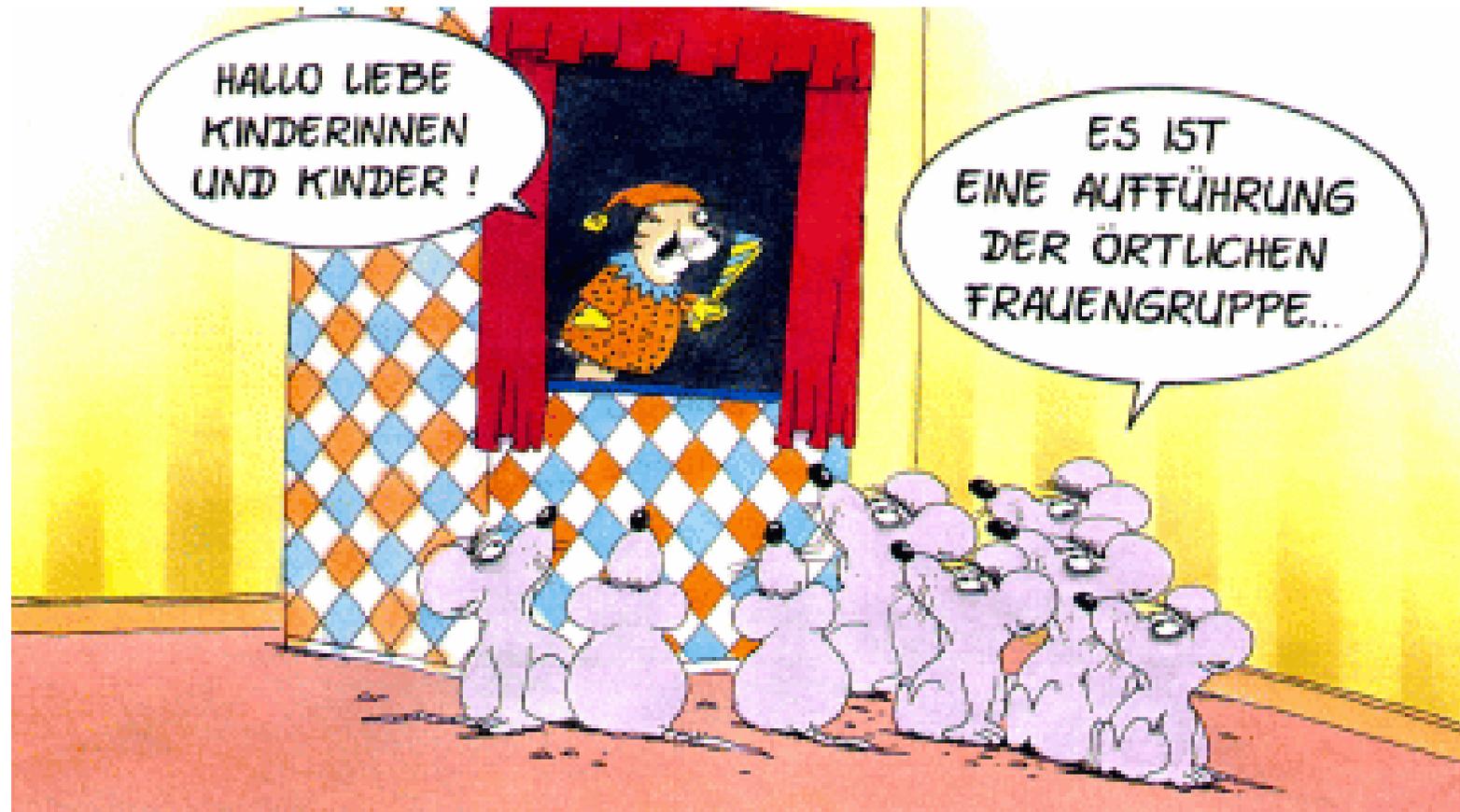




Gendercurricula für über 50 Studiengänge

**[www.gender-in-gestufte-
studiengaenge.de](http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de)**

Netzwerk Frauenforschung NRW



Geschlechtersensible Sprache I.

Regel 1: Verwenden Sie immer beide Formen, wenn Männer und Frauen gemeint sind. Die vollständig ausformulierte Form eignet sich vor allem für fortlaufende und gesprochene Texte.

Regel 2: Nennen Sie beide Geschlechter sorgfältig und symmetrisch.

Regel 3: Vereinfachen Sie Paarformen mit dem Plural.

Regel 4: Verwenden Sie Die Kurzform "xxx/in" nur bei knappen Texten.

Regel 5: Verwenden Sie die Kurzform grammatikalisch richtig.

Regel 6: Verwenden Sie ab und zu neutrale Formen.

Regel 7: Nutzen Sie die direkte Rede.

Weitere Sprachanregungen zu jeder Regel finden sich unter: <http://www.equal.ethz.ch/publications/rules>



Geschlechtersensible Sprache II.

Regel 8: Formulieren Sie kreativ um.

Regel 9: Setzen Sie bei Dokumenten, die sich an Einzelpersonen richten, die präzise Form ein.

Regel 10: Beachten Sie bei historischen Dokumenten und Übersetzungen die Hintergründe.

Regel 11: Vermeiden Sie Klischees.

Regel 12: Denken, sprechen und schreiben Sie ganz selbstverständlich für beide.

Weitere Sprachanregungen zu jeder Regel finden sich unter: <http://www.equal.ethz.ch/publications/rules>

In Literaturverzeichnissen, wissenschaftlichen und Sachtexten Vornamen von Autorinnen und Autoren ausschreiben, damit Frauen und das Geschlechterverhältnis sichtbar wird.

(DiscoverGender, Fraunhofer Institut München, 2006)

www.fraunhofer.de/discover-gender

Beispiel für
didaktisch,
methodisch
schwierige
Raumkonstellation



Möglichkeit der
Teamarbeit an den
Tischen nutzen



Genderpackages und Genderinhalte



Integratives Gendering in der Lehre

Geschlechterforschung, Forschungsansätze von Wissenschaftlerinnen

Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz

Gender als Inhalt

Diversity

Genderdidaktik / Monoedukativ

Gendermodul

Genderaspekte in Studiengangsorganisation



1. Studiengang	Wirtschaftswissenschaften (Uni Lüneburg)
2. Modulthema	Wirtschaftsinformatik - historische Entwicklungen von Rechnersystemen
3. Genderinhalt	In der Bearbeitung historischer Entwicklungen von Maschinen von oder wissenschaftlichen Erkenntnissen kann darauf geachtet werden, ob Frauen und/oder Männer die Maschinen, die wissenschaftlichen Erkenntnisse (mit) entwickelt haben. So kann in dem Modul zur Wirtschaftsinformatik – Rechnersysteme auf Ada Lovelace als Erfinderin des Computers angegeben werden. Lord Byron hat ihn dann weiterentwickelt. Die Geschichte der Schreibmaschine, des Computers zeigt den Wechsel vom Männerberuf (Sekretär, Schreiber) zum Frauenberuf (Sekretärin) zum gemischten Beruf (Geschäftsleitungsassistent/in). Geschichte der Informatik – Frauenanteile zu Beginn und heute
4. Didaktik	Recherchen ermöglichen zu den o.g. Themen, Frauengruppen, Männergruppen und gemischte Gruppen, Erfahrungen der Studierenden im Umgang mit Computern in die Lehre einbeziehen – die Studierenden als ExpertInnen für Programmieren
5. Methodik	Reflexionen über die eigenen Methoden des Programmierens und der Aneignungsprozesse – auch im historischen Kontext – Recherche bei älteren Frauen und Männer zu Aneignung der Methoden des Umgangs mit dem Computer – Computerbesitz von Frauen und Männern, Mädchen und Jungen, geschlechtsspezifische Computernutzung in der Studierendengruppe herausfinden
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Hoffmann, Ute 1987: Computerfrauen. Welchen Anteil haben Frauen an der Computergeschichte und –arbeit, Hampp Verlag München (Darin Porträt von Ada Lovelace, der ersten Computerefinderin); Buhr, Regina 1998: Unternehmen als Kulturräume. WZB Edition Sigma Rainer Bohn Verlag Berlin (darin die Geschichte der Entwicklung der Schreibmaschine und der Veränderung des Sekretärinnenberufs dadurch am Beispiel des Unternehmens Olympia), Untersuchungen von Britta Schinzel und von Heidi Schelhowe, Sigrid Metz-Göckel zu Frauen in der Informatik, zu Genderansätze in der Informatik
7. Lehr-Lernziele	Gendersensibilität für Technikentwicklung und Technikfolgenabschätzung
8. Schlüsselkompetenzen	Genderkompetenz, Interkulturelle Kompetenz
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Geschlechtssegregierter Arbeitsmarkt



1. Studiengang	Modul Schlüsselqualifikationen
2. 2. Modulthema	Grundlagen Kommunikation und Rhetorik
3. Genderinhalt	Unterschiede männlicher und weiblicher Sprache, Kommunikationsstrukturen in Institutionen und Unternehmen und die Einbindung, bzw. die Ausschließung von Frauen und Männern, elektronische Kommunikation und Ein- und Ausschließungen von Geschlecht.
4. Didaktik	Genderorientierte Didaktik, weibliche und männliche Sprachformen nutzen,
5. Methodik	Eigene Kommunikationsformen reflektieren, Übungen zu männlichem und weiblichem Sprechen in geschlechtervertauschten Rollen,
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Ortmann, Günther: Tausend Schleifen. Über Geschlecht, Sprache und Organisation. In: Krell, Gertraude (Hrsg.) Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies, Gabler Verlag Wiesbaden 2005; Welpel, Ingelore; Schmeck, Marike: Kompaktwissen Gender in Organisationen. Peter Lang Verlag Frankfurt 2005; Knallgrau GmbH: Social Software auf dem Weg zu einem neuen Paradigma der Informationstechnologie. www.knallgrau.at 2005 (elektronische Kommunikationsstrukturen)
7. Lehr-Lernziele	Wissen über männliche und weibliche Sprache, Kommunikationsstrukturen und ihre Ein- und Ausschlussfaktoren und Reflexion über eigene Kommunikation
8. Schlüsselkompetenzen	Genderwissen in Kommunikation und Rhetorik
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Kommunikationsformen in Unternehmen, in beruflichen Institutionen



Mögliche Themen

Wirtschaft

- (Cross)Mentoring für Frauen in Unternehmen
- Gender-Mainstreaming in Unternehmen,
- Genderwissen in Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften,
- Gender und demografische Faktoren,
- Gender und Leistungsbeurteilung in Unternehmen,
- Gender und Führung,
- Gender und Arbeitsrecht,
- Gender und Rhetorik, Kommunikation in Unternehmen
- Gender und Controlling
- Gender und Managing Diversity



Mögliche Themen

Wirtschaft:

- Gender und Volkswirtschaft,
- betriebswirtschaftliche Kosten von
- Genderorientierung,
- Gender und Konsum,
- Frauen als Zielgruppen,
- Frauen und Macht
- Frauen und Geld
- Gender und Marketing,
- Gendering der Personalentwicklung,
- Gender und Gründerinnen



Mögliche Themen

Wirtschaftsrecht:

- Gender und Steuerrecht,
- Humanressourcen und Genderaspekte,
- Gender und Gewerbeordnungsrecht,
- Gender und Kreditrecht



Gender-Diversity-Beispiele

Nachhaltigkeit und ÖPNV:

- ÖPNV - Nutzungsverhalten von Frauen und Männern
- ÖPNV - Nutzungsverhalten von alten und jungen Menschen
- ÖPNV - Anbieter: Angebotsstrukturen, Menschenbilder

Gender-Diversity-Beispiele

Nachhaltigkeit und Stadtplanung

- Flächenplanung – Nutzungsverhalten von Frauen und Männern
- Spielplatzplanung - Nutzungsverhalten von Mädchen, Jungen unterschiedlicher Altersstufen
- Flächenverbrauch – wem nutzen die Flächen tatsächlich, wer plant sie?



Gender-Diversity-Beispiele

Nachhaltigkeit und Wasser:

- Wasser im Alltag – wer nutzt Wasser wie
- Frauen und Wasser
- Haushaltswissenschaften
- Frauen und Männer: Nutzung von Wasser in Schwellenländern
- Wassertechnik und Gender
- Zukunft Wasser in der globalen Entwicklung (Globalität = Diversity)



Gender-Beispiele Bildende Kunst:

- Gender und Neue Medien
- Gender und Kunst
- Mädchen und Jungen im Kunstunterricht
- Kunst mit neuen Medien
(www.kubim.de, www.netzspannung.org)
- Menschenbilder, Frauen- Männerbilder in der Kunst



Hochschuldidaktik und Gender

(Aufsätze, Sammelbände)

- **Becker, Ruth/ Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun/Jansen-Schulz, Bettina (2006):** Genderaspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studie Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 7, Dortmund (2007²)
- **Cremer-Renz, Christa/Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.) 2010:** Innovative Lehre – Grundsätze, Konzepte, Beispiele der Leuphana Universität Lüneburg, UniversitätsVerlagWebler, Bielefeld
- **Curdes, Beate/Marx, Sabine/Schleier, Ulrike/Wiesner, Heike 2007:** Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. BIS Verlag Oldenburg
- **Dudeck, Anne/Jansen-Schulz, Bettina (2006):** Hochschuldidaktik und Fachkulturen. Gender als didaktisches Prinzip. Universitätsverlag Webler, Bielefeld
- **Haasper, Ingrid/Jansen-Schulz, Bettina (2008):** Key-Competences: Gender, Ringvorlesung an der Hochschule für angewandte Wissenschaften und Kunst Hildesheim, Holzminden, Göttingen, LIT Verlag Hamburg, Münster
- **Jansen-Schulz (2006):** Prinzip Gender für einen neue Hochschulpolitik und veränderte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik, in „ADA – Mentoring, FZ für Mentoring und Gender Mainstreaming in Technik und Naturwissenschaften, Heft 16 November 2006 S. 9-12
- **Dies. (2006):** Gendersensible Lehre in den Naturwissenschaften. Coaching und Hospitationsauswertung Fachhochschule Gießen-Friedberg, unverö. Manuskript
- **Dies. (2007):** Integratives Gendering in der Lehre und Forschung am Beispiel der Universität Lüneburg im Projekt Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen, Lehre, Forschung und in der Hochschulorganisation. In Kamphans, Marion/ Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hrsg.) (2007): Gender Mainstreaming – Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre. Dokumentation des AHD-Kongresses, AG Gender Universität Dortmund
- **Dies. (2008):** Genderintegrierte Hochschuldidaktik. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung ZFHE Jg.3/n3.2, Juni 2008, Österreich, S. 30-47, Internetzeitschrift: [http://www.zfhe.at/index.php?id=171&no_cache=1&tx_ttnews\[cat\]=71](http://www.zfhe.at/index.php?id=171&no_cache=1&tx_ttnews[cat]=71)
- **Dies. 2008d:** Integratives Gendering in MINT-Fächern. In: Haasper, Ingrid/ Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.) 2008: KeyCompetence Gender. HAWK-Ringvorlesung 2007/2008. Lit Verlag Hamburg, Münster , S. 49 – 65
- **Kamphans, Marion/Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hrsg.) (2007):** Gender Mainstreaming – Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre. Dokumentation des AHD-Kongresses, AG Gender Universität Dortmund
- **Münst, Agnes Senganata (2002):** Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Beltz, Deutscher Studienverlag Weinheim/Basel
- **Steinbach, Jörg/ Jansen-Schulz, Bettina (Hrsg.) 2009:** Gender im Experiment – Gender in Experiences. Ein Best-Practise-Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre, Technische Universität Berlins Verlag Berlin
- **Zeitschrift für Hochschulentwicklung ZFHE Jg.3/n3.2, Juni 2008,** Österreich, Schwerpunkt Gendergerechtes Lehren und Diversity Management (Hrsg. Sigrid Schmitz) Internetzeitschrift: [http://www.zfhe.at/index.php?id=171&no_cache=1&tx_ttnews\[cat\]=71](http://www.zfhe.at/index.php?id=171&no_cache=1&tx_ttnews[cat]=71)



Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit!

Dr. Bettina Jansen-Schulz
Wiss. Referentin für Gender-Diversity
und Hochschuldidaktik

Leuphana Universität Lüneburg
jansen-schulz@uni.leuphana.de
Tel. 04131-677-1060/-1495