



Genderkompetenz in der Lehre

Eine Handreichung

Juli 2018

Inhalt

1. Einleitung	2
2. Genderkompetenz	2
3. Veranstaltungsplanung: Vorbereitung, Durchführung, Evaluation	3
3.1. Genderkompetenz in der Lehre: Vorbereitung einer Lehrveranstaltung	3
3.1.1. Inhalt	3
3.1.2. Veranstaltungsunterlagen	4
3.1.3. Rahmenbedingungen	4
3.2. Genderkompetenz in der Lehre: Durchführung einer Lehrveranstaltung	5
3.2.1. Sprache	5
3.2.2. Kommunikation	5
3.2.3. Methodisch-didaktische Gestaltung	6
3.3. Genderkompetenz in der Lehre: Evaluation der Lehrveranstaltung und Feedback	6
4. Checkliste	8
5. Literatur	10
Kontakt	12

1. Einleitung

Geschlecht funktioniert in der Gesellschaft nach wie vor als „sozialer Platzanweiser“¹. Dies gilt auch für die Hochschule. In Bezug auf Studien- und Berufswahl (horizontale Segregation) wie auch in Bezug auf Karriere- und Aufstiegschancen (vertikale Segregation) bestehen im höheren Bildungsbereich Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern.² Mit dieser Handreichung möchten wir Sie als Lehrende für das Thema Gender in der Lehre sensibilisieren und Ihnen aufzeigen, welche Ansatzpunkte es für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Lehre gibt. Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre zielt darauf ab, allen Lernenden unabhängig von ihrem Geschlecht eine erfolgreiche Beteiligung am Lernprozess zu ermöglichen. Für Sie als Lehrende bietet dies die Chance, bessere Lehrveranstaltungen und zufriedeneren, engagierteren Studierende zu bekommen. Gleichzeitig leisten Sie einen Beitrag zur Professionalisierung Ihrer Lehre und Sicherung der Qualität.³

Um den Studierenden geschlechtergerechte Lehrveranstaltungen anbieten zu können, ist Genderkompetenz bei den Dozierenden unverzichtbar. Was Genderkompetenz bedeutet und wie diese im Alltag der Hochschullehre umgesetzt werden kann, soll im Folgenden gezeigt werden.

2. Genderkompetenz

Der Begriff *Gender* steht für das Geschlecht als soziale Kategorie, also für gesellschaftliche und kulturelle Zuschreibungen und Festlegungen. *Genderkompetenz* bezeichnet zum einen das Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen sowie zum anderen die Fähigkeit, dieses Wissen im alltäglichen Handeln anzuwenden und auf individueller Ebene zu reflektieren.⁴ „Genderkompetenz ist (...) das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (...) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.“⁵ Durch Genderkompetenz können bestehende Rollenmuster im Alltag der Hochschule hinterfragt und Entfaltungsmöglichkeiten für alle Teilnehmenden aufgezeigt werden. Für Sie als Lehrende bedeutet das immer wieder einen schwierigen Balanceakt: Einerseits gilt es, geschlechterbezogene Differenzen wahrzunehmen und zu reflektieren. Andererseits ist eine erneute Festschreibung von Differenzen (d.h. Stereotypisierungen) zu vermeiden.

¹ Dehler & Gilbert 2010: 4.

² Im Rahmen ihres Gender Kodex verpflichtet sich die Universität Konstanz, „ihr Lehrangebot geschlechtergerecht zu gestalten“. Dazu gehören die Anwendung einer „geschlechtergerechten Didaktik“ und die Integration von Genderaspekten in den Lehrinhalten.

³ Kriterien für eine ‚gute‘ Lehre stimmen weitgehend mit denen einer gendergerechten Didaktik überein (Metz-Göckel 2012: 317).

⁴ Liebig, Rosenkranz-Fallegger & Meyerhofer 2009, 44.

⁵ Metz-Göckel & Roloff 2005, 14.

3. Veranstaltungsplanung: Vorbereitung, Durchführung, Evaluation

Gute Lehre zeichnet sich dadurch aus, daß sie Aspekte der Genderkompetenz berücksichtigt.⁶ Welche Möglichkeiten es gibt, Genderaspekte in die Lehre zu integrieren, zeigen wir Ihnen im Folgenden anhand der Phasen Vorbereitung, Durchführung und Evaluation einer Lehrveranstaltung auf.

3.1. Genderkompetenz in der Lehre: Vorbereitung einer Lehrveranstaltung

Bei der Vorbereitung einer Lehrveranstaltung stehen zunächst inhaltliche Fragen in Bezug auf Genderkompetenz im Vordergrund. Anschließend gehen wir auf die Veranstaltungsunterlagen sowie die Rahmenbedingungen ein.

3.1.1. Inhalt

Je nach Fachbereich stellen sich unterschiedliche Bedingungen für die Integration von Gender. Grundsätzlich ist jedoch davon auszugehen, dass sich Genderaspekte in allen Veranstaltungsinhalten aufzeigen lassen. Hierfür gibt es eine Reihe von Anknüpfungsmöglichkeiten. So ist das jeweilige Fachwissen daraufhin zu prüfen, inwiefern es implizite Geschlechterbilder und Rollenzuschreibungen enthält (z.B. Jura: Rollenbilder in Fallbeschreibungen). Darüber hinaus kann die Beteiligung der Geschlechter an der Herstellung des Fachwissens (z.B. Physik) sowie andererseits die Verwendung des Wissens im Rahmen der gesellschaftlichen Geschlechterordnung (z.B. Biologie) thematisiert werden. Weitergehende Anregungen für eine geschlechtergerechte Gestaltung der Studiengänge bietet das Online-Tool Geschlechtergerechte Hochschullehre der Universität Fribourg.⁷ Darüber hinaus hat das Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW im Rahmen des Forschungsprojektes "Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge" zu 54 Studienfächern Gender Curricula in einer Datenbank zusammengetragen.⁸ Es handelt sich dabei um Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula von (fast) allen in der Bundesrepublik Deutschland studierbaren Studienfächern.⁹

⁶ Auferkorte-Michaelis & Schönborn 2009; Metz-Göckel 2012

⁷ <https://elearning.unifr.ch/equal/de/page/15>

⁸ <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula/>

⁹ Siehe auch das Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik von Kampshoff & Wiepcke (2012).

Allgemein lassen sich folgende Prinzipien einer genderorientierten Lehre nennen:¹⁰

- Studieninhalte werden anwendungsorientiert aufbereitet.
- Die Bedeutung der Inhalte für Beruf, Studium und Alltag wird aufgezeigt.
- Es werden interdisziplinäre Themen und fachübergreifende Projekte angeboten.
- Identifikationsmöglichkeiten werden geschaffen, z.B. indem weibliche Vorbilder in Naturwissenschaft und Technik präsentiert werden
- Es werden Beispiele verwendet, die vielfältigen Erfahrungsbereichen entstammen.

3.1.2. Veranstaltungsunterlagen

Die Veranstaltungsunterlagen (Ankündigungen, Handouts, Folien etc.) sind so auszuwählen bzw. zu gestalten, dass sie alle Studierenden gleichermaßen ansprechen (s. Sprache, S. 8). Bitte achten Sie darauf, dass darin Frauen und Männer in unterschiedlichen Rollen vorkommen. (z.B. als Autorinnen/Autoren, Fachpersonen, Betroffene). Die Materialien sollten zudem auf stereotypisierende oder einseitige Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. in Sprache, Bildern, Redewendungen) geprüft werden.

3.1.3. Rahmenbedingungen

Als Dozierende/r haben Sie nur eingeschränkt Möglichkeiten, auf Ort und Zeit der Lehrveranstaltung Einfluss zu nehmen.¹¹ Gleichwohl sind folgende Punkte entscheidend, wenn es um den geschlechtergerechten Zugang zu einer Lehrveranstaltung geht: Die Veranstaltung sollte zeitlich und räumlich so gelegen sein, dass sie von allen Studierenden besucht werden kann (z.B. abgestimmt mit den Öffnungszeiten der Kinderbetreuungseinrichtungen). Dies gilt auch für Prüfungstermine. Raum- bzw. Zeitänderungen sollten allen Studierenden rechtzeitig bekannt gegeben werden.¹²

¹⁰ Angelehnt an Jansen-Schulz 2009

¹¹ Für die Vergabe von Seminarräumen und Hörsälen ist die Lehrraumvergabe der Uni Konstanz zuständig.

¹² vgl. Blickhäuser & von Bargen 2007, Checkliste zur Integration von Gender- und Diversityaspekten 2011.

3.2. Genderkompetenz in der Lehre: Durchführung einer Lehrveranstaltung

Um eine Lehrveranstaltung genderkompetent durchzuführen, ist zunächst eine wertschätzende und respektvolle Lern- und Arbeitsatmosphäre zu schaffen. Darüber hinaus empfehlen wir Ihnen, auf den Sprachgebrauch, die Kommunikation und die methodisch-didaktische Gestaltung der Veranstaltung zu achten.

3.2.1. Sprache

Die Universität Konstanz hat sich dazu verpflichtet in allen Veröffentlichungen eine gendergerechte Sprache zu verwenden (s. Flyer Gendergerechte Sprache und Glossar).¹³ Gendergerechte Sprache ist ein Instrument zur Verwirklichung von Chancengleichheit und Gleichstellung. Eine gendergerechte Sprache hilft, Diskriminierungen abzubauen. Sie trägt dazu bei, Frauen und Männern eine symmetrische Teilhabe an Bildungsprozessen zu ermöglichen. Konkret bedeutet dies für Sie:

- Sprache so zu verwenden, dass aus einem Text oder einem Referat hervorgeht, ob ausschließlich Frauen oder ausschließlich Männer gemeint sind oder ob Frauen und Männer gemeint sind.
- Dort, wo Frauen und Männern gemeint sind, beide explizit zu benennen.
- Stereotype oder veraltete Rollenbilder zu vermeiden.
- „Generalklauseln“, die sogenannte Legaldefinition, in denen ausgeführt wird, dass Frauen zwar gemeint sind, aus Gründen der Lesbarkeit eines Textes auf die weibliche Form jedoch verzichtet wird, sind nicht geschlechtergerecht und sind zu vermeiden.

3.2.2. Kommunikation

Als Dozierende pflegen Sie eine offene und respektvolle Gesprächskultur. Sie sprechen alle Studierenden gleichberechtigt und neutral an. Dies gilt für die direkte Kommunikation mit den Studierenden (schriftlich, mündlich) wie auch für alle Veranstaltungsunterlagen (Einladungen, Flyer, Handouts, Folien etc.).

¹³ <https://www.chancengleichheit.uni-konstanz.de/universitaet-chancengleichheit/gendergerechte-sprache/>

3.2.3. Methodisch-didaktische Gestaltung

Für die Umsetzung einer gendergerechten Lehre¹⁴ ist die Art der Vermittlung von wesentlicher Bedeutung. Dabei besteht die besondere Herausforderung darin, geschlechterbezogene Differenzen anzuerkennen, ohne diese festzuschreiben und zu reproduzieren. Grundsätzlich empfehlen wir eine methodisch-didaktische Gestaltung, die die Studierenden in ihrer Vielfalt ansprechen und fordern kann.

- Idealerweise prägt eine starke „Subjekt- beziehungsweise Studierendenorientierung“¹⁵ die Veranstaltung. So kann auf die Bedürfnisse aller Studierenden eingegangen werden, damit jede bzw. jeder in gleichem Maß von der Lehrveranstaltung profitieren kann.
- Stärken Sie die selbständige Aneignung von Lerninhalten bei den Lernenden und die Verantwortung für den eigenen Lernprozess.
- Setzen Sie vielfältige und abwechslungsreiche Methoden ein, um alle Studierenden – als unterschiedliche Lerntypen – ansprechen zu können und gleichzeitig eine gleichberechtigte Teilnahme zu fördern.
- Achten Sie insbesondere auf verschiedene Lernbedürfnisse sowie unterschiedliche Interaktions- und Kommunikationsmuster der Studierenden.
- Geben Sie allen Studierenden die Möglichkeit, eigene Erfahrungen einzubringen, und vermeiden Sie eine stereotypisierende Verteilung von Arbeitsaufgaben in der Veranstaltung.

Weitergehende Anregungen für eine gendergerechte methodische Gestaltung finden Sie in der Methodensammlung „Gute Lehre für alle“.

3.3. Genderkompetenz in der Lehre: Evaluation der Lehrveranstaltung und Feedback

Im Sinne des Qualitätsmanagements werden bereits alle Lehrveranstaltungen der Universität Konstanz evaluiert. Allerdings werden Aspekte der Gendergerechtigkeit bzw. Genderkompetenz bislang nicht explizit berücksichtigt. Daher empfiehlt es sich, diese im Rahmen einer

¹⁴ In der Fachliteratur wird der Sachverhalt nicht ganz einheitlich bezeichnet. Meist wird dort von „geschlechtergerechter“ (Dehler & Gilbert 2010; Kaschuba 2006) oder „gendergerechter“ (Auferkorte-Michaelis & Schönborn 2009, Perko & Czollek 2008) Didaktik bzw. Lehre gesprochen. Bisweilen findet sich aber auch die Bezeichnung „gendersensible“ (Metz-Göckel 2012; Curdes et al. 2007) oder „genderorientierte“ (Jansen-Schulz 2009) Lehre. Wir verwenden hier den Ausdruck „gendergerechte Lehre“.

¹⁵ Weiss, Sampietro & Ramsauer 2008, Genderkompetenz in der Lehre an Fachhochschulen, Winterthur: 36.

persönlichen Auswertung bzw. eines Feedbacks zu erheben. Hierfür kann etwa das Selbstevaluationstool der Universität Fribourg genutzt werden.¹⁶

Darüber hinaus können verschiedene Formen des Feedbacks genutzt werden, z.B. Blitzlicht, Pinnwand mit drei Fragen oder ein einfacher Evaluationsbogen. Es ist darauf zu achten, dass die Studierenden gleichberechtigt zu Wort kommen und dass mit dem Feedback auch das Geschlecht der jeweiligen Person erfasst wird.

¹⁶ <https://elearning.unifr.ch/equal/de/selbstevaluation-der-lehre>

4. Checkliste

Im Sinne einer Checkliste werden im Folgenden die wichtigsten Kriterien einer genderkompetenten Lehre zusammengefasst. Die Checkliste dient Ihnen als Orientierung bei der Planung ihrer Lehrveranstaltung.

Vorbereitung	Überprüft?
Thema und Inhalt der Veranstaltung sind für alle Geschlechter gleichermaßen relevant.	
Die Ausschreibung spricht alle Geschlechter gleichermaßen an.	
Bei der Konzeption der Veranstaltung werden Ergebnisse der Geschlechterforschung berücksichtigt.	
Die Veranstaltungsunterlagen (Folien, Handout) sind so aufgebaut, dass darin Frauen und Männer in unterschiedlichen Rollen vorkommen (z.B. als Autorinnen/Autoren, Fachpersonen, Betroffene).	
In den Veranstaltungsunterlagen werden die Geschlechter in gleichem Maße sichtbar, z.B. durch die Anführung des gesamten Namens.	
Durchführung	
In der Veranstaltung wird eine geschlechtergerechte Sprache verwendet.	
Geschlechterstereotype oder geschlechterblinde Denkweisen und Darstellungsformen (z.B. in Sprache, Bildern und Redewendungen) werden vermieden.	
Alle Studierenden können gleichermaßen von dem Lernangebot profitieren.	
Es werden vielfältige Lehrmethoden eingesetzt, damit sich alle Studierenden beteiligen können.	

Die Veranstaltung geht auf die Bedürfnisse aller Studierenden ein.

Durch eine flexible Planung kann auf individuelle Problem- oder Fragestellungen und Potenziale eingegangen werden.

Evaluation und Feedback

Es wird Zeit für eine Feedbackrunde in der Mitte und am Ende der Veranstaltung eingeplant.

Die Veranstaltung wird von den Studierenden auch mit Blick auf eine gendergerechte Gestaltung der Lehre evaluiert.

Verhaltensweisen, Kommunikationsformen und Einstellungen der Lehrperson werden im Hinblick auf eine gendergerechte Lehre reflektiert.

5. Literatur

Auferkorte-Michaelis, Nicole & Anette Schönborn. 2009. Gender als Indikator für gute Lehre. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole/Stahr, Ingeborg/Schönborn, Anette/ Fitzek, Ingrid (Hrsg.). Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen u.a.: Budrich UniPress Ltd. S. 15-27

Blickhäuser, Angelika & Henning von Barga. 2007. Gender Toolbox, Dimensionen gendersensibler Methodik und Didaktik. Unter <http://www.fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/toollightgreen3.htm> [19. April 2016].

Checkliste zur Integration von Gender- und Diversityaspekten in die Lehre. 2011. Unter https://www.ostfalia.de/cms/de/bfg/gender_-diversity-portal/Gender_im_Hochschulalltag/Lehre.html [19. April 2016].

Curdes, Beate, Marx, Sabine, Schleier, Ulrike & Heike Wiesner (Hrsg.). 2007. Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. Oldenburg: BIS-Verlag Oldenburg

Dehler, Jessica & Anne-Francoise Gilbert. 2010. Geschlechtergerechte Gestaltung der Hochschullehre. Neues Handbuch Hochschullehre. G 2.6. 1-20

"Gendergerechte Sprache" Universität Konstanz (website). 2016. <https://www.chancengleichheit.uni-konstanz.de/universitaet-chancengleichheit/gendergerechte-sprache/>.

<http://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite/> [24.10.17]

Jansen-Schulz, Bettina. 2009. Integratives Gendering in technischen Studiengängen. In: Steinbach, Jörg & Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.). Gender im Experiment – Gender in Experiences. Ein Best-Practise Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre. Berlin: Universitätsverlag der TU Berlin. S. 29-50

Kampshoff, Marita & Claudia Wiepcke (Hrsg.). 2012. Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik. Wiesbaden: VS-Verlag

- Kaschuba, Gerrit. 2006. Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Herausgegeben von der Sozialpädagogischen Fortbildung Jagdschloss Glienecke, Königstrasse 36b, 14109 Berlin.
- Liebig, Brigitte, Edith Rosenkranz-Fallegger & Ursula Meyerhofer (Hrsg.) 2009. Handbuch Gender-Kompetenz: Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Zürich: VDF.
- Mense, Lisa. 2017. Geschlechtergerecht lehren. In Deutsche Universitätszeitung. 6. 65-67
- Metz-Göckel, Sigrid & Christine Roloff. 2005. Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: Internationales Netzwerk Weiterbildung INET (Hrsg.). Genderkompetenz: Ein Reader für die Praxis. Leipzig-Mölkau. S. 12-18.
- Metz-Göckel, Sigrid. 2012. Genderdimensionen in der Hochschuldidaktik-Forschung. In: Kampshoff, M. & Wiepcke, C. (Hrsg.). Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik. Wiesbaden: Springer. S. 317-330
- Perko, Gudrun & Leah Carola Czollek. 2008. Gender und Diversity gerechte Didaktik: ein intersektionaler Ansatz. Magazin Erwachsenenbildung.at. Nr. 3, 2-25
- Weiss Sampietro, Theresia & Nadja Ramsauer. 2010. Genderkompetenz in der Lehre an Fachhochschulen, Winterthur: ZHAW.
- Universität Konstanz (website). 2016. <https://www.gleichstellung.uni-konstanz.de/gender-kodex/gender-kodex/>. [24.10.17]

Kontakt:

Dr. Susanne Brüggem

Universität Konstanz
Academic Staff Development
Personalentwicklung und Lehrentwicklung
im Bereich Hochschuldidaktik
Universitätsstraße 10
78464 Konstanz
Tel.: +49 7531 88-5362
E-Mail: susanne.brueggen@uni.kn