

Weiblicher Rechtsextremismus



Esther Lehnert
Heike Radvan

Rechtsextreme Frauen – Analysen und Handlungsempfehlungen für Soziale Arbeit und Pädagogik

2016. 138 Seiten. Kartt.
14,90 € (D), 15,40 € (A)
ISBN 978-3-8474-0700-3
eISBN 978-3-8474-0846-8

Rechtsextreme Frauen werden mit ihren Einstellungen und ihrem Handeln oft übersehen und unterschätzt, – auch in der Sozialen Arbeit und Pädagogik. Dies hat Folgen für das demokratische Miteinander, insbesondere aber für Menschen, die von rechter Gewalt betroffen sind. Doch wie kommt es zu diesem Wahrnehmungs- und Interventionsdefizit?

Welche Ursachen lassen sich in Geschichte und Gegenwart in der Sozialen Arbeit und Pädagogik erkennen? Wie verlaufen Situationen in verschiedenen Handlungsfeldern und welche Alternativen lassen sich herausarbeiten? Diese und weitere Fragen werden im Buch beantwortet. Die Autor_innen plädieren für eine professions-ethische Haltung von (sozial)pädagogischen Fachkräften.



www.shop.budrich-academic.de

zeitschrift für

diversitätsforschung und -management

diversitatis

Beiträge aus der Wissenschaft

Der studentischen Vielfalt gerecht werden.
E-Portfolio. KAROLINE SPELSBERG-PAPAZOGLU

Inklusion in der Berufsbildung sozial benachteiligter ZuwandererInnen. JOACHIM ROSENBERG

Beiträge aus der Praxis

Managing Diversity an Hochschulen.
Diversitätsorientierte Lehre. SANDRA ALLMAYER

Gender-Diversity-Tools für Lehrende im
ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium.
NICOLA DÖRING, KRISTIN PROBSTMEYER

Zur Integration von Gender und Diversity in
der hochschulischen Lehre. WOLFRAM SCHNEIDER,
ANTJE DUCKI, SUSANNE IHSEN



Redaktion:

PROF. DR. ANDREA D. BÜHRMANN, Direktorin des Instituts für Diversitätsforschung an der Sozialwissenschaftlichen Fakultät, Lehrstuhl für die Soziologie der Diversität, Universität Göttingen | **PROF. DR. ILONA EBBERS**, Internationales Institut für Management und ökonomische Bildung, Professur für Wirtschaftswissenschaften und ihre Didaktik, Europa-Universität Flensburg | **PROF. DR. BRIGITTE HALBFAS**, Fachbereich Wirtschaftswissenschaften, Fachgebietsleitung Entrepreneurship Education, Universität Kassel | **DR. IRIS KOALL**, Zentrum für Weiterbildung, Bergische Universität Wuppertal | **PROF. DR. DANIELA RASTETTER**, Fakultät für Wirtschafts- und Sozialwissenschaften, Fachbereich Sozialökonomie, Professur für Personal und Gender, Universität Hamburg | **PROF. DR. BARBARA SIEBEN**, Fakultät für Geistes- und Sozialwissenschaften, Professur für Personalpolitik, Helmut Schmidt Universität - Universität der Bundeswehr Hamburg.

Erscheinen und Bezugsbedingungen:

Die Zeitschrift erscheint 2x jährlich mit einem Jahresumfang von ca. 240 Seiten als Print- und Online-Ausgabe.

Einzelheft Print: 29,90 €

Jahresabonnement Print: Institutionen 79,00 €

Jahresabonnement Print + Online: Institutionen 119,00 €; Privat 69,90 €

Mit einem Print + Online-Abonnement haben Sie freien Zugriff auf das gesamte Volltext-Archiv der abonnierten Zeitschrift, solange Ihr Abonnement besteht. Preise jeweils zzgl. Versandkosten.

Das digitale Angebot finden Sie auf

www.budrich-journals.de; zdfm.budrich-journals.de

Bestellungen bitte an den Buchhandel oder an:

Verlag Barbara Budrich, Stauffenbergstr. 7, D-51379 Leverkusen-Opladen
Tel.: +49 (0)2171.344.594, Fax: +49 (0)2171.344.693, info@budrich.de
www.budrich-journals.de | www.budrich-verlag.de | www.budrich-academic.de

Es gilt die Anzeigenpreisliste ZDfm 216 vom 01.01.2016.

© 2016 Verlag Barbara Budrich Opladen | Berlin | Toronto

Die Zeitschrift sowie alle in ihr enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung, die nicht ausdrücklich vom Urheberrechtsgesetz zugelassen ist, bedarf der vorherigen Zustimmung des Verlages. Das gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen. Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben nicht in jedem Fall die Meinung der Redaktion wieder.

Umschlaggestaltung: Sylke Lützenkirchen | Kommunikationsdesign | Velbert

Satz: Judith Henning | Hamburg | www.buchfinken.com

Druck: paper & tinta | Warschau

Printed in Europe

ISSN: 2367-3060 | ISSN Online: 2367-3079

Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management | Heft 1/2016

Inhalt

Andrea Bührmann, Ilona Ebbers, Brigitte Halbfas, Iris Koall, Daniela Rastetter und Barbara Sieben

Die Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management – wir über uns..... 5

Ilona Ebbers, Brigitte Halbfas

Editorial – Schwerpunktthema Diversity Education 8

Beiträge aus der Wissenschaft

Karoline Spelsberg-Papazoglou

Der studentischen Vielfalt gerecht werden. Didaktische Ausgestaltungsmöglichkeiten zentraler Kernaktivitäten in einem E-Portfolio

To meet student's diversity. Didactic design opportunities of primary core activities in an e-portfolio 10

Joachim Rosenberg

Inklusion in der Berufsbildung sozial benachteiligter ZuwandererInnen. Überlegungen am Beispiel eines geplanten Modellprojekts zur Altenpflegeausbildung älterer afrikanischer ZuwandererInnen mit Fluchtgeschichte in der Städte-Region Aachen

Inclusion in vocational training of disadvantaged immigrants. Some considerations based on the example of a planned pilot project for aged care education and training of middle-aged African refugees in the cities' region of Aachen 33

Beiträge aus der Praxis

Sandra Allmayer

Managing Diversity an Hochschulen. Begriffsdefinition – Ist-Analyse – Implikationen für eine diversitätsorientierte Lehre
Managing diversity at universities. Definitions – diversity audit – implications for diversity-oriented teaching.....61

Nicola Döring, Kristin Probstmeyer

Gender-Diversity-Tools für Lehrende im ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium. Ein praxiserprobter Werkzeugkasten
Gender diversity tools for teaching in engineering studies. A field-tested toolbox..... 77

Wolfram Schneider, Antje Ducki, Susanne Ihsen

Zur Integration von Gender und Diversity in der hochschulischen Lehre. Hintergründe, Möglichkeiten und Wirksamkeit von Maßnahmen
The integration of gender and diversity in university teaching. Backgrounds, possibilities and the effectiveness of interventions.....91

Aktuelles

Astrid Biele Mefebue

Masterstudiengang „Diversitätsforschung“ startet in Göttingen.....107

Ulrike Senger, Barbara Sieben

Weiterbildender Masterstudiengang „Leading Diversity“ (M.A.) an der Helmut Schmidt Universität/Universität der Bundeswehr Hamburg 110

Call for Papers

für das Schwerpunktthema: „In Memoriam Gertraude Krell“ Heft 2/2017 der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management 113

Dominique Langner

Tagungsbericht. Fachtagung und wissenschaftliches Vernetzungstreffen der Diversity-Forschenden aus Deutschland, Österreich und der Schweiz am 25. und 26. Juni 2015 an der Helmut Schmidt Universität – Universität der Bundeswehr Hamburg 116

Für mehr Vielfalt in der Arbeitswelt – Fünfte Diversity-Konferenz in Berlin am 10./11. November 2016. Organisator/innen: Der Tagesspiegel und die Charta der Vielfalt e.V. 118

Statt eines Nachrufs

Daniela Rastetter, Barbara Sieben

Statt eines Nachrufs: Gertraude Krell (1952 – 2016) in eigener Sache..... 119

Beiräte der Zeitschrift für Diversitätsforschung und -management..... 125

- Pauser, Norbert/Wondrak, Manfred (2011): Praxisbuch Diversity Management. Wien: Facultas.
- Stuber, Michael (2009): Diversity. Das Potential-Prinzip. Ressourcen aktivieren – Zusammenarbeit gestalten. Köln: Wolters Kluwer.
- Thomas, David/Ely, Robin (1996): Making Differences Matter: A New Paradigm for Managing Diversity. In: Harvard Business Review, 79, S. 79-91.
- ÖNORM (2008): ON – Österreichisches Normungsinstitut S 2501. Diversity Management – Allgemeiner Leitfadens über Grundsätze, Systeme und Hilfsinstrumente.
- Überacker, Jutta (2004): Wie kommt Diversity in die Organisation? In: Hernsteiner – Fachzeitschrift für Managemententwicklung des Hernstein, S. 10-14.

Nicola Döring, Kristin Probstmeyer

Gender-Diversity-Tools für Lehrende im ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium Ein praxiserprobter Werkzeugkasten¹

Gender diversity tools for teaching in engineering studies. A field-tested toolbox

Kurzfassung

Der Beitrag beschreibt Aufbau, Einsatz und Evaluationsergebnisse einer Gender-Diversity-Toolbox für die Lehre in ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen. Der metaphorische Werkzeugkasten bietet in seinen acht Schubfächern zu verschiedenen hochschuldidaktisch relevanten Gender-Diversity-Dimensionen jeweils konkrete überfachliche sowie fachspezifische Werkzeuge an. Diese Gender- und Diversity-Tools können Lehrende nutzen, um ihre Grundlagenvorlesungen in technischen Fächern Gender- und Diversity-sensibler zu gestalten. Der erste Einsatz der Gender-Diversity-Toolbox sollte idealerweise im Rahmen individueller Lehrveranstaltungsbegleitungen durch eine Gender-Diversity-Fachkraft erfolgen, um Reflexions- und Veränderungsprozesse bei Lehrenden niedrigschwellig anzustoßen. Der Werkzeugkasten kann Interessierten zur Verfügung gestellt werden.

Schlüsselwörter: Gender- und Diversity-sensible Lehre, Gender- und Diversity-Kompetenz, hochschuldidaktische Geschlechterforschung

Abstract

This article describes the composition, implementation and evaluation of a gender diversity toolbox for teaching in engineering disciplines. The metaphorical toolbox is divided into eight compartments representing different gender and diversity dimensions relevant for teaching in higher education. Each compartment contains different general and engineering-related gender and diversity tools that teachers can use to improve the gender and diversity sensibility of their basic lectures in engineering sciences. The first adoption of the gender diversity toolbox should preferably take place in the context of individual coaching of teachers by a gender diversity expert. This low-threshold intervention for university teachers fosters gender and diversity related reflection and change in academic teaching. The presented gender diversity toolbox can be made available to interested parties.

Keywords: Gender and diversity sensitive teaching, gender and diversity competence, gender studies in higher education

1. Einleitung

Wie können Lehrende im ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium darin unterstützt werden, ihre Lehrveranstaltungen Diversity-sensibler zu gestalten? Unsere Antwort lautet: In einem ersten Schritt können einfache und praxisnahe Diversity-Tools aus einem metaphorischen ‚Werkzeugkasten‘ den Weg für mehr Diversity-Sensibilität in der Hochschullehre speziell in den technischen Fächern bereiten. Ein solcher praxiserprobter Werkzeugkasten wird in diesem Beitrag vorgestellt. Dabei steht Gender als eine in den technischen Fächern an Hochschulen ganz zentrale Diversity-Dimension im Mittelpunkt (siehe zu Gender und Diversity in der ingenieurwissenschaftlichen Lehre z.B. Müntz 2004; Rosser 1998; Schwarze/David/Belker 2008; Steinbach/Jansen-Schulz 2009). Allen Interessierten kann der hier vorgestellte Werkzeugkasten mit den einzelnen Gender-Diversity-Tools (Print-Version bzw. Online-Version realisiert über die E-Learning-Plattform moodle) auf Anfrage zur Verfügung gestellt werden.

Diversity-Sensibilität in der Hochschullehre bedeutet, dass zum einen die Vielfalt der an den Lehr-Lern-Prozessen Beteiligten inkludiert und zum anderen auch die Bedeutung von Diversität in den Forschungs- und Arbeitszusammenhängen des jeweiligen Faches vermittelt wird. Im Idealfall sollten Diversity-kompetente Lehrende in den technischen Studienfächern nicht nur unterschiedliche Studierendengruppen jeweils adäquat ansprechen (z.B. Inklusion weiblicher Studierender in die in der westlichen Welt stark männlich konnotierten ingenieurwissenschaftliche Fachkulturen), sondern auch zur Entwicklung von fachbezogener Gender-Diversity-Kompetenz bei den Studierenden beitragen (z.B. Berücksichtigung von Barrierefreiheit bei der Konzeption und Entwicklung technischer Geräte (siehe zur Gender-Diversity-Kompetenz z.B. Liebig/Rosenkranz-Fallegger/Meyerhofer 2009)).

Prinzipiell sind *Diversity-Trainings* eine Möglichkeit, um Lehrende dafür zu qualifizieren, Diversity-Lernen zu fördern. Doch entsprechende hochschuldidaktische und fachspezifische Weiterbildungsangebote zur Diversity-Qualifizierung von Lehrenden stehen an vielen Hochschulen aktuell nicht zur Verfügung. Zudem erreichen entsprechende Maßnahmen aufgrund des mit ihnen verbundenen Aufwandes sowie begrenzter Motivation meist nur eine kleine Gruppe besonders Diversity-interessierter Lehrender. Betrachten wir die ingenieurwissenschaftliche Fächergruppe, so ist aus fachlicher Sicht eine recht große Distanz zu dem Gegenstand ‚Diversity‘ zu verzeichnen, dessen Analyse traditionell in den Geistes- und Sozialwissenschaften beheimatet ist.

Gesucht wurde deswegen nach einem *niedrigschwiligen Ansatz der Diversity-Sensibilisierung*, mit dem potenziell viele Lehrende aus den Ingenieurwissenschaften erreicht und für die Thematik gewonnen werden können. Denn nicht nur sind die aktuellen – auch hochschuldidaktischen – Diversity-Diskurse (z.B. Becker/Jansen-Schulz/Kortendiek/Schäfer 2006; Gindl/Hefler/Hellmer 2007; Grünwald/von Gunten 2009) in ingenieurwissenschaftlichen Hochschul-Communitys oft unbekannt; teilweise stoßen Diversity-Themen wie etwa Gender-Fragen auch auf Skepsis und Abwehr. Damit anspruchsvollere und aufwändigere Qualifizierungsmaßnahmen sowie organisationale Veränderungen hinsichtlich Diversity an Hochschulen greifen können, ist Problembewusstsein unter Lehrenden eine wichtige Voraussetzung.

Bei den von uns entwickelten und erprobten *Gender-Diversity-Tools für Lehrende im ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium* liegt somit der Fokus auf unmittelbarer praktischer Anwendbarkeit durch die Lehrenden unter entsprechender fachkundiger Begleitung. Das Arbeiten mit dem Werkzeugkasten setzt bei den Lehrenden keine Gender- und Diversity-theoretischen Vorkenntnisse voraus, stößt aber – wie wir zeigen konnten – fruchtbare Reflexions- und Veränderungsprozesse an.

2. Aufbau der Gender-Diversity-Toolbox

Das Konzept der Gender-Diversity-Toolbox orientiert sich an den in einem Vorläufer-Projekt erhobenen Bedürfnissen von Lehrenden in den ingenieurwissenschaftlichen Studiengängen: Die Lehrenden bringen hier oft keinen konkreten Bezug zu Gender- und Diversity-Fragen mit, sind jedoch generell an *praktischer Unterstützung zur Verbesserung ihrer Lehre* interessiert, da sich gerade in den technischen Fächern im Grundlagenstudium oft Vermittlungsprobleme zeigen. Eine Restriktion ist dabei jedoch das *Zeitbudget*. Angesichts bereits bestehender hoher Arbeitsauslastung muss sich der Aufwand für Diversity-Maßnahmen aus Sicht der Lehrenden für sie selbst in engen Grenzen halten.

Der Gender-Diversity-Werkzeugkasten geht auf diese Bedürfnisse ein: Er enthält acht metaphorische Schubfächer für acht wichtige Diversity-Dimensionen von Lehr-Lern-Prozessen (siehe Tabelle 1). Die Schubfächer sind aktuell mit durchschnittlich sechs Gender- und Diversity-Tools gefüllt. Bei diesen metaphorischen Werkzeugen handelt es sich jeweils um eine Handreichung, welche mögliche Maßnahmen für die jeweilige Diversity-Dimension im Überblick erläutert, sowie um konkrete Beispiele und Lehr-Lern-Materialien aus unterschiedlichen ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen. Mit jedem Einsatz der Gender-Diversity-Toolbox wird der Pool der bereitstehenden Tools erweitert.

Lehrende können im ersten Schritt ihre laufenden Lehrveranstaltungen hinsichtlich der acht zentralen Diversity-Aspekte analysieren und bewerten. Anschließend können sie je nach Bedarf aus einzelnen Schubfächern geeignete Gender-Diversity-Tools herausgreifen bzw. gemäß den vorliegenden Beispielen für die eigene Lehrveranstaltung maßgeschneiderte Tools neu entwickeln und diese in ihrer Lehre einsetzen. Die Gender-Diversity-Toolbox ist in der Print-Version als Aktenordner mit acht Abteilungen realisiert, wird aber auch elektronisch über die E-Learning-Plattform moodle bereitgestellt. Lehrende ohne Gender- und Diversity-Vorkenntnisse werden mit dem Werkzeugkasten nicht allein gelassen, vielmehr erfolgt seine Nutzung im Kontext einer individuellen Lehrveranstaltungsbegleitung durch eine ausgebildete Gender-Diversity-Fachkraft (in unserem Fall eine im Themengebiet promovierende Sozialwissenschaftlerin), welche die Lehrenden vor Ort jeweils einzeln betreut und berät.

Die Auswahl der acht in der Toolbox berücksichtigten Diversity-Dimensionen orientiert sich maßgeblich an den von Jansen-Schulz/van Riesen (2010) definierten Kategorien. Zudem wurden bei der Gestaltung der einzelnen Tools Anregungen aus Forschungs- und Praxisprojekten zu Gender- und Diversity-sensibler Lehre (z.B.

Auferkorte-Michaelis/Stahr/Schönborn/Fitzek 2009; Becker et al. 2006; Curdes/Marx/Schleier/Wiesner 2007; Dudeck/Jansen-Schulz 2007; Gindl et al. 2007; Marx 2007; Steinbach/Jansen-Schulz, 2009; Müntz 2004; Rosser 1998; Schwarze et al. 2008; Spieß 2008) sowie aus bereits vorliegenden Gender- und Diversity-Toolboxen (siehe Anhang) entnommen.

Dimension	Erläuterung
1. Individuelle Voraussetzungen	Möglichst viel über individuelle Voraussetzungen (Vorkenntnisse, Interessen, Handicaps) der Studierenden erfahren, um daran anzuknüpfen (z.B. Berücksichtigung von Rot-Grün-Sehschwäche bei der Farbgestaltung von Lehr-Lern-Materialien oder Aufgreifen von fachbezogenen Hobbys der Studierenden bei der Auswahl von Beispielen).
2. Aktivierende Lehrmethoden	Unterschiedliche Lerntypen durch aktivierende und projekt-orientierte Lehrmethoden einbeziehen (z.B. Einsatz unterschiedlicher aktivierender Methoden in Großvorlesungen; Mitbringen von praktischem Anschauungsmaterial, Bereitstellen vorlesungsbegleitender Übungsaufgaben mit Musterlösungen).
3. Raumverhältnisse	Raumverhältnisse suchen und herstellen, die gleichberechtigte Partizipation der Studierenden fördern (z.B. in kleineren Gruppen nach Bedarf frontale zugunsten kreisförmiger Sitzordnungen ändern; den Unterrichtsraum technologiegestützt öffnen, um Studierenden im Home-office oder an anderen Standorten die Teilnahme zu ermöglichen oder umgekehrt, um externe Fachleute zuzuschalten).
4. Soziale Interaktion	Soziale Interaktionen zwischen Lehrenden und Studierenden sowie unter Studierenden diskriminierungsfrei und lernförderlich gestalten (z.B. Vermeidung von stereotypen Rollenzuweisungen in der Form, dass in studentischen Arbeitsgruppen überwiegend das weibliche Mitglied Protokoll führt, während die männlichen Mitglieder Messungen durchführen und Ergebnisse präsentieren; Sensibilisierung der Lehrkräfte dafür, in interaktiven Sequenzen Studierende aller Geschlechter ausgewogen zu Wort kommen zu lassen).

5. Bilder und Sprache	Die verwendeten Abbildungen sowie den Sprachgebrauch im Unterricht und in den Unterrichtsmaterialien Gender- und Diversity-sensibel gestalten (z.B. Neutralisierungen wie ‚Studierende‘ verwenden anstelle des generischen Maskulinums ‚Studenten‘, das Frauen ausschließt; das separate Hervorheben der anwesenden ‚Damen‘ vermeiden, da dadurch Studentinnen eine Sonder- und Außenseiterrolle zugeschrieben wird).
6. Gesellschafts- und Praxisbezüge	Vor allem bei abstrakt-formalen Inhalten deren gesellschaftliche und Praxisbezüge aufzeigen, dabei auch auf Gender- und Diversity-Aspekte eingehen (z.B. praktische Anwendungsfelder der Technik aufzeigen und dabei auf alters- oder geschlechtsspezifische körperliche Besonderheiten verweisen, die unter Bedingungs- oder Ergonomie-Gesichtspunkten relevant sind).
7. Rollenmodelle	Vor allem bei abstrakt-formalen Inhalten die Personen (und ihre Diversität) hinter den Formeln, Theorien oder Techniken als Rollenmodelle sichtbar machen (z.B. in vermeintlichen technischen Männerdomänen wichtige Vordenkerinnen oder Erfinderinnen vorstellen oder bei Entwicklungsteams auf deren heterogene Zusammensetzung eingehen).
8. Stereotype	Studienfach- und geschlechtsbezogene Stereotype aufzeigen und aufbrechen (z.B. fachkulturelle Stereotype über ‚den typischen Ingenieur‘ vor dem Hintergrund des aktuellen Berufsbildes hinterfragen, etwa hinsichtlich der Bedeutung von sozialen und kommunikativen Kompetenzen).

Tabelle 1: Die acht Dimensionen der Gender-Diversity-Toolbox. Quelle: Eigene Darstellung

Die acht Dimensionen der Gender-Diversity-Toolbox sind prinzipiell auf Lehrveranstaltungen aller Studienrichtungen anwendbar. Inhaltlich müssen Sie jedoch zumindest zum Teil mit fachspezifischen Tools umgesetzt werden. So sind beispielsweise in einer Informatik-Vorlesung inhaltsspezifisch andere Praxisbezüge oder Rollenmodelle anzuführen als in einer Maschinenbau-Vorlesung oder einem Elektrotechnik-Seminar. Nicht in jeder Lehrveranstaltung lassen sich auf allen acht Dimensionen Maßnahmen umsetzen, so sind z.B. die Veranstaltungsform Vorlesung oder der verfügbare Hörsaal oft vorgegeben, so dass hier nur bedingt die Raumverhältnisse variiert werden können. Die Anwendung der Toolbox soll flexibel auf die jeweils zu verbessernde Lehrveranstaltung zugeschnitten sein und kann je nach Zeitbudget unterschiedlich skaliert werden, d.h. es können z.B. die Inhalte und Foliensätze aller Sitzungen einer Vorlesung im

Hinblick auf Praxisbezüge betrachtet und optimiert werden, oder eine Überarbeitung erfolgt selektiv für einzelne Sitzungen.

Generell erfolgt das Arbeiten mit der Toolbox in vier Schritten: Auf die Ist-Stand-Analyse der Lehrveranstaltung im ersten Schritt folgen im zweiten Schritt die gezielte Auswahl bzw. maßgeschneiderte Entwicklung von Gender-Diversity-Tools, die im dritten Schritt dann in der Lehre zum Einsatz kommen. Im vierten und letzten Schritt erfolgt eine Evaluation. Bei jedem Arbeitsschritt werden die Lehrenden im Rahmen einer individuellen Lehrveranstaltungsbegleitung von einer Gender-Diversity-Fachkraft beraten und betreut.

3. Einsatz der Gender-Diversity-Toolbox im Rahmen individueller Lehrveranstaltungsbegleitungen

Im Folgenden werden die vier Arbeitsschritte im Umgang mit der Gender-Diversity-Toolbox etwas genauer beschrieben und die dabei im Rahmen von bislang insgesamt zwölf Lehrveranstaltungsbegleitungen an der Technischen Universität Ilmenau (siehe Tabelle 2) gesammelten Praxiserfahrungen geschildert. Die Begleitungen kamen zustande, nachdem das Angebot den Lehrenden über Universitätsgremien und Flyer bekannt gemacht worden war, wobei unter den Interessierten bewusst Vertreter unterschiedlicher Disziplinen ausgewählt wurden. Bei den Lehrveranstaltungen handelt es sich um Grundlagenvorlesungen des Bachelor-Studiums. Großveranstaltungen im ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenstudium wurden deswegen bevorzugt, weil auf diesem Wege alle Studierenden des jeweiligen Studiengangs erreicht werden und diese Pflichtveranstaltungen somit für Inklusion und Studienerfolg zentral sind. An den begleiteten zwölf Lehrveranstaltungen nahmen rund 1.200 Studierende (ca. 220 weiblich; 980 männlich) teil. Alle Veranstaltungsbegleitungen wurden zwischen 2009 und 2012 von einer entsprechend qualifizierten wissenschaftlichen Kraft durchgeführt. Die Zusammenarbeit erstreckte sich jeweils über ein Semester und war mit einem Arbeitsaufwand von ca. vier Stunden für die Lehrenden und ca. 80 Stunden für die Gender-Diversity-Fachkraft verbunden. Unterstützend wurde auf Zuarbeiten von studentischen Hilfskräften zurückgegriffen. Aufgrund des geringen Zeitaufwandes für die Lehrkraft und deren individueller Betreuung vor Ort durch die Gender-Diversity-Fachkraft, wird diese Einstiegsmaßnahme als sehr niedrigschwellig für die Lehrenden betrachtet.

Wissenschaftliche Disziplinen	Erläuterung
Biomedizinische Technik	3 Vorlesungen
Elektro- und Informationstechnik	4 Vorlesungen
Informatik	3 Vorlesungen
Maschinenbau	2 Vorlesungen

Tabelle 2: Lehrveranstaltungen an der TU Ilmenau, in denen mit der Gender-Diversity-Toolbox gearbeitet wurde. Quelle: Eigene Darstellung

3.1 Ist-Stand-Analyse der Gender-Diversity-Sensibilität der Lehrveranstaltungen

Die Lehrveranstaltungsbegleitungen beginnen immer mit einer Ist-Stand-Analyse. Dazu wird zunächst ein Vorgespräch mit der Lehrkraft geführt, um die individuellen Vorerfahrungen, Erwartungen und Anforderungen an Gender- und Diversity-sensible Lehre zu erfassen und den Ablauf der Lehrveranstaltungen zu besprechen. Im Anschluss an das Gespräch werden die von der Lehrkraft verwendeten und bereitgestellten Unterrichtsmaterialien (Foliensätze, Skripte etc.) kursorisch durchgesehen und es wird eine Unterrichtsbeobachtung in einer Vorlesungssitzung durchgeführt. Anhand der acht Dimensionen der Gender-Diversity-Toolbox werden auf dieser Basis sowohl Stärken als auch Verbesserungspotenziale der jeweiligen Lehrveranstaltung hinsichtlich Gender- und Diversity-Sensibilität durch die Diversity-Fachkraft herausgearbeitet.

3.2 Auswahl und Entwicklung passfähiger Gender-Diversity-Tools

Die Ergebnisse der Ist-Stand-Analyse werden dann in einem Feedbackgespräch mit der Lehrkraft diskutiert. Gemeinsam wird besprochen und entschieden, hinsichtlich welcher Dimensionen der Gender-Diversity-Toolbox Verbesserungen in Angriff genommen werden sollen.

Im Anschluss daran wählt die Gender-Diversity-Fachkraft passende vorhandene Tools aus dem Werkzeugkoffer aus und erstellt zudem auf der Basis eigener Online-Recherchen maßgeschneiderte neue Tools für die jeweilige Veranstaltung. Da die Gender-Diversity-Fachkraft aus dem sozialwissenschaftlichen Bereich stammt, ist bei der Erarbeitung der Tools in der Regel eine Rücksprache und Rückversicherung mit Fachvertretern notwendig. Je nach Interessen und zeitlichen Möglichkeiten der Lehrkraft (meist handelte es sich um Professoren), kann die Rückkopplung direkt mit ihr erfolgen oder mit anderen Mitgliedern der jeweiligen Arbeitsgruppe bzw. des Lehrstuhls.

Die ausgewählten sowie neu entwickelten Gender- und Diversity-Tools werden den Lehrkräften dann in Form von Präsentationsfolien und Handreichungen im Rahmen eines Planungsgesprächs vorgelegt, Passfähigkeit und Einsatzmöglichkeiten im Rahmen der avisierten Lehrveranstaltung werden erläutert. Auch wird dargestellt, auf welche Weise und mit welchen Hilfsmitteln die Erarbeitung derartiger Tools erfolgt und wie sie zukünftig anhand der Gender-Diversity-Toolbox in Eigenregie durch die Lehrenden vorgenommen werden kann (z.B. Recherche nach weiblichen Rollenmodellen in technischen Disziplinen über Datenbanken wie www.fembio.org).

3.3 Einsatz der Gender-Diversity-Tools in der Lehre

Die Lehrkräfte präferierten in der Praxis vor allem drei Einsatzformen der Gender- und Diversity-Tools: Zunächst einmal den Einsatz direkt in der Präsenzvorlesung etwa durch Modifikation und Ergänzung vorhandener Lehrfolien oder auch durch veränderte oder neue Beispiele im Lehrvortrag. Zudem wurde die Möglichkeit aufgegriffen, bestimmte Zusatzinformationen (z.B. Hinweise auf fachbezogene Veranstaltungen oder

Netzwerke) vor Beginn der Vorlesung als Folie aufzulegen. Schließlich wurden Gender-Diversity-Tools auch als geeignet befunden, um sie in die vorlesungsbegleitenden Unterrichtsmaterialien (vor allem Skripte, Sammlungen von Übungsaufgaben) einzubinden. Einige Lehrende griffen die Tools sofort in der laufenden Vorlesung auf, die meisten bevorzugten eine gebündelte Einführung beim folgenden Durchlauf der Vorlesung im nächsten Semester.

3.4 Evaluation der Gender-Diversity-Toolbox

Die Lehrveranstaltungsbegleitung endete mit einem bilanzierenden Nachgespräch mit der Lehrkraft sowie mit jeweils ein bis zwei Einzelgesprächen mit weiblichen und männlichen Studierenden aus jeder Vorlesung. Diese qualitativen Interviews konzentrierten sich auf die Wahrnehmung von Gender- und Diversity-Aspekten in der Lehrveranstaltung sowie auf die Bewertung der eingesetzten Gender-Diversity-Tools. Die Gespräche wurden aufgezeichnet und transkribiert, die Transkripte in die qualitative Datenanalyse-Software MaxQ-DA eingelesen und mit Hilfe der Methode der qualitativen Inhaltsanalyse ausgewertet (vgl. Döring/Bortz 2014).

4. Evaluationsergebnisse zur Gender-Diversity-Toolbox

Aus den Praxiserfahrungen mit der Gender-Diversity-Toolbox und dem Feedback der Lehrenden und Studierenden wurden im Sinne einer formativen Evaluation (vgl. Döring/Bortz 2014) Rückschlüsse auf die Stärken und Schwächen der Gender-Diversity-Toolbox bzw. einzelner Tools sowie des Ablaufs der Lehrveranstaltungsbegleitungen gezogen, die bei der Weiterentwicklung der Maßnahme Berücksichtigung finden.

4.1 Sensibilisierung für Gender-Diversity in der Hochschullehre

Alle zwölf Lehrenden aus ingenieurwissenschaftlichen Fächern, die mit der Gender-Diversity-Toolbox arbeiteten, waren bislang noch nicht mit hochschuldidaktischen Gender-Diversity-Diskursen in Berührung gekommen. Sie assoziierten mit Gender und Diversity vor allem die Stichworte ‚Frauenförderung‘ einerseits und ‚Behinderung‘ andererseits. Insofern konnte eine Sensibilisierung daraufhin erfolgen, dass didaktische Gender-Diversity-Maßnahmen mehr umfassen als die spezielle Ansprache von Frauen oder die Inklusion von Menschen mit Handicaps. Vor allem dass eine auf Inklusion ausgerichtete Haltung allen Lernenden zu Gute kommt und dass vermeintlich geschlechtsneutrale Inhalte in der Art der bildlichen und verbalen Darstellung und Veranschaulichung doch diverse Gender-Bezüge aufweisen, erwies sich als wichtige neue Erkenntnis. Ein ‚Aha-Erlebnis‘ für viele Lehrende bestand nicht zuletzt auch darin zu erfahren, dass sie bereits diverse didaktische Methoden einsetzen oder einen Sprachgebrauch pflegen, der als Gender-Diversity-sensibel einzuordnen ist. Hier war die Praxis teilweise dem Reflexionsniveau überlegen.

Die Sensibilisierung trug unter anderem auch Früchte jenseits der Lehrpraxis. So setzten sich einzelne Lehrende im Zuge der Beschäftigung mit der Gender-Diversity-Toolbox für eine Überarbeitung institutseigener Webangebote und Flyer ein, so dass dort jetzt z.B. verstärkt geschlechterausgewogenes Bildmaterial genutzt oder erstmals auch Alumnæ in ihrem Berufsalltag vorgestellt werden.

4.2 Relevanz der einzelnen Gender-Diversity-Dimensionen

Hinsichtlich der acht Gender-Diversity-Dimensionen in der Toolbox erfreute sich die Dimension Rollenmodelle unter Lehrenden und Studierenden der größten Beliebtheit. Dass bislang in diversen technischen Vorlesungen so gut wie keine weiblichen Rollenmodelle aufgetreten waren, obwohl es – wie die Gender-Tools dann zeigten – einschlägige Vordenkerinnen oder Erfinderinnen gibt, wurde als Verbesserungspotenzial erkannt. Auch Gesellschafts- und Praxisbezüge ließen sich vielfältig herstellen und wurden als überzeugend angenommen. Dass und wie auf einzelne individuelle Voraussetzungen (z.B. Rot-Grün-Sehschwäche, Hörbeeinträchtigung) mit vorhandenen Mitteln eingegangen werden kann und wie auch in Großveranstaltungen aktivierende Lehrmethoden einsetzbar sind, stieß auf großes Interesse. Als weniger relevant erachtet wurden Fragen der Raumgestaltung (hier gab es oft wenig Freiheitsgrade). Gender-sensibler Sprachgebrauch wurde von den Lehrenden teilweise bereits realisiert, von den Studierenden teilweise ausdrücklich als überflüssig abgelehnt. Insgesamt erwies sich die Sensibilisierung über die Sprache – so viel Raum sie auch im fachlichen Gender-Diskurs einnimmt – in der Praxis als problematisch, da das Thema Gender-sensibler Sprachgebrauch offenbar besonders kontrovers und vielfach emotional negativ besetzt ist.

4.3 Grenzen des Einsatzes der Gender-Diversity-Tools

Der hier beschriebene Einsatz der Gender-Diversity-Toolbox im Rahmen individueller Lehrveranstaltungsbegleitungen war durch eine entsprechende Projektförderung möglich. Wenn die Service-Leistungen der Beratung und Zuarbeit von maßgeschneiderten Gender-Tools durch eine geschulte Gender-Diversity-Fachkraft entfallen oder stark zurückgefahren werden, steigt die Einstiegshürde für Lehrende, die dann von Anfang an selbst einen viel höheren zeitlichen Aufwand betreiben müssen.

Gerade Gender-Diversity-Tools, die darauf abzielen, abstrakt-formale technische Inhalte durch Praxisbezüge oder Rollenvorbilder greifbarer zu machen oder Stereotype durch historische und interkulturelle Vergleiche als solche aufzudecken, erfreuen sich bei den Studierenden aller Geschlechter großer Beliebtheit. Da es sich hierbei jedoch um Zusatz- und Hintergrundinformationen handelt, die über den eigentlichen Stoff hinausgehen, entsteht in den Veranstaltungen teilweise ein Zeitproblem. Einigkeit bestand darin, dass gerade die Grundlagenvorlesungen und innerhalb dieser speziell die ersten Sitzungen besonders gut geeignet sind, um die technischen Themen in einen größeren gesellschaftlichen Kontext einzubetten, die Vielfalt der in den entsprechenden Forschungs- und Praxisfeldern tätigen Personen aufzuzeigen oder fachbezogene Ver-

netzungsmöglichkeiten für Studierende bekannt zu machen (z.B. VDI Frauen im Ingenieurberuf – Karrierenetzwerk speziell für Frauen), um die einseitig männliche Konnotation des Ingenieurberufs aufzulösen. In fortgeschrittenen Kursen wurden solche Veranschaulichungen für weniger geeignet gehalten, dort bestand vor allem Bedarf an vorlesungsbegleitenden Übungsmöglichkeiten in Kleingruppen.

Deutlich wurde nicht zuletzt in den Gesprächen mit Studierenden unterschiedlicher Geschlechter, wie komplex eine geeignete Thematisierung und Reflexion von Gender-Fragen in technischen Disziplinen ist. Genderbezogene Dichotomisierungen à la ‚harte‘ technische Fächer versus ‚weiche‘ soziale Fächer aufzulösen und die vielfältigen gesellschaftlich-sozialen Bezüge technischer Disziplinen aufzuzeigen, kommt nicht per se ‚den Frauen‘ (als biologischer Geschlechterkategorie) zugute. Vielmehr werden dadurch einerseits viele sozial-gesellschaftlich interessierte Männer inkludiert, gleichzeitig werden u.a. diejenigen Frauen exkludiert, die technische Fächer bewusst auswählen, weil dies im Einklang mit ihrer maskulinen Gender-Identität steht. Insofern bedeutet Gender-Diversity in Technikfächern nicht nur die Beachtung von Gender als einer zentralen Dimension neben anderen Diversity-Aspekten (wie z.B. Alter oder Ethnizität), sondern vor allem auch die Beachtung der Vielfalt innerhalb der Gender-Kategorie.

5. Ausblick

Der hier vorgestellte Ansatz zielt auf die Steigerung der Gender-Diversity-Sensibilität in der ingenieurwissenschaftlichen Grundlagenausbildung ab. Gender und Diversity werden dabei als Merkmale guter Lehre verstanden. Der Einsatz der Gender-Diversity-Toolbox findet im Rahmen individueller Lehrveranstaltungsbegleitungen statt. Diese Form der hochschuldidaktischen Weiterbildung, die im Sinne der Dienstleistung einer Beratung auf einzelne Lehrkräfte und ihre Vorlesungen zugeschnitten ist, erfreute sich hoher Akzeptanz, ist jedoch durch den Arbeitseinsatz einer Gender-Diversity-Fachkraft ressourcenaufwändig. Da gerade die individuelle und fachspezifische Betreuung vor Ort sich als wichtiger Türöffner erwies, um Lehrenden in den Ingenieurwissenschaften Gender- und Diversity-Aspekte anhand ihrer eigenen Lehrpraxis näher zu bringen, sollte bei Ressourcenknappheit die Begleitung nicht entfallen, sondern entsprechend skaliert werden, etwa indem pro Lehrveranstaltung mit gedeckeltem Zeitaufwand z.B. nur zwei bis drei Gender-Diversity-Tools maßgeschneidert entwickelt und erläutert werden als Einstieg und Hilfe zur Selbsthilfe für die Lehrenden. Die Arbeit mit der Gender-Diversity-Toolbox konnte Reflexions- und Veränderungsprozesse anstoßen, die auch über die Lehre hinausgingen (z.B. Überarbeitung von Websites und Flyern von Studiengängen) und im Sinne der Nachhaltigkeit sinnvollerweise durch weitere hochschuldidaktische und organisationale Gender-Diversity-Maßnahmen an Hochschulen zu flankieren sind. Notwendig sind zudem weitere Forschungs- und Entwicklungsaktivitäten, um maßgeschneiderte Gender- und Diversity-Tools zu produzieren (oder deren Produktion systematisch anzuleiten) und ihren praktischen Nutzen (z.B. hinsichtlich Lernmotivation und Lernerfolg von Studierenden unterschiedlicher Geschlechter sowie

anderer Diversity-Merkmale, hinsichtlich einer gleichberechtigten Hochschulkultur und/oder hinsichtlich einer stärkeren Beachtung von Gender- und Diversity-Dimensionen in den Lehrinhalten) systematisch zu erfassen. Der vorliegende Praxisbericht hat durch die Beschränkung auf eine einzelne Hochschule, jeweils nur eine einsemestrige Begleitung pro Lehrkraft und ein enges Spektrum an Evaluationsdaten (Beobachtungen sowie Selbstauskünfte der Lehrenden und einzelner Studierender) in erster Linie noch erkundenden Charakter.

Zusammenfassung

Eine Gender-Diversity-Toolbox für Lehrende in den Ingenieurwissenschaften wurde auf der Basis des aktuellen Forschungsstandes entwickelt und liegt als Print-Version sowie als Online-Version in Form von Handreichungen vor. Der Werkzeugkasten enthält acht verschiedene Schubfächer zu verschiedenen Dimensionen Gender- und Diversity-sensibler Hochschullehre, die bislang mit jeweils rund sechs einzelnen fachübergreifenden sowie fachspezifischen Gender- und Diversity-Tools gefüllt sind. Unter Anleitung einer Gender-Diversity-Fachkraft wurden zwischen 2009 und 2012 an der TU Ilmenau zwölf Lehrende (überwiegend Professoren) aus den Ingenieurwissenschaften jeweils semesterbegleitend darin unterstützt, die Gender- und Diversity-Sensibilität ihrer aktuellen Vorlesungen einzuschätzen und mittels ausgewählter Tools aus der Toolbox zu steigern. Durch Lehrveranstaltungsbeobachtungen, Gespräche mit den Lehrenden sowie mit jeweils ein bis zwei Studierenden aller begleiteten Vorlesungen wurden Einsatz und Nutzen der Toolbox bewertet.

Als besonders nützliche Gender- und Diversity-Tools aus dem Werkzeugkasten erwiesen sich fachspezifische Rollenmodelle sowie Gesellschafts- und Praxisbezüge, die vor allem zu Beginn von Grundlagenvorlesungen gut platzierbar sind. Insgesamt kann ein individuell betreuter und dadurch wenig zeitaufwändiger Einsatz der Gender-Diversity-Toolbox als niedrigschwelliger Einstieg für Lehrende der Ingenieurwissenschaften in das Gender-Diversity-Feld empfohlen werden. Als individuelle Unterstützung zur Verbesserung ihrer Lehre wurden die Gender-Diversity-Fachkraft und die Gender-Diversity-Toolbox von den Lehrenden nachgefragt. Motivierend wirkte es sicher auch, dass anhand der Ist-Stand-Analysen der Lehrveranstaltungen einer Reihe der beteiligten Lehrenden aufgezeigt werden konnte, dass und wo sie bereits Gender- und Diversity-sensibel vorgehen, ohne sich dessen bislang bewusst gewesen zu sein.

Summary

A gender diversity toolbox for university teachers in engineering sciences was developed based on the current state of research. It is available for interested parties in print and electronic form and contains different handouts. The toolbox is divided into eight compartments addressing different gender and diversity dimensions relevant for higher education. Each compartment is filled with about six general and engineering-related gender and diversity tools. Between 2009 and 2012, twelve teachers (mostly professors) at Ilmenau University of Technology were assisted by a gender diversity expert

over the course of one semester to first assess and then improve the gender and diversity sensibility of their basic lectures in engineering using the gender diversity toolbox. Observations in the lecture hall, interviews with the teachers and interviews with at least one or two students from each lecture were used to evaluate the implementation and impact of the gender diversity toolbox.

Among the different gender and diversity tools in the toolbox engineering-related role models as well as examples of societal relevance and practical applications of lecture contents proved most useful and could easily be integrated in the first sessions of basic lectures. Altogether, the guided use of the gender diversity toolbox can be recommended as a low threshold kick-off for university teachers to deal with gender and diversity issues in higher engineering education. Framed as a service to improve teaching quality, individual coaching by the gender diversity expert and working with the gender diversity toolbox, were welcomed by the lecturers. Their motivation was further boosted when they learned through the current-state analysis of their lectures that in some respects they were already teaching in a gender and diversity sensible way without fully realizing it.

Prof.ⁱⁿ Dr.ⁱⁿ Nicola Döring
Leiterin des Fachgebietes Medienpsychologie und Medienkonzeption
an der Technischen Universität Ilmenau
Technische Universität Ilmenau
Ehrenbergstraße 29, 98693 Ilmenau
Nicola.Doering@tu-ilmenau.de

Kristin Probstmeyer, M.A.
Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Fachgebiet Medienpsychologie
und Medienkonzeption an der Technischen Universität Ilmenau
Technische Universität Ilmenau
Ehrenbergstraße 29, 98693 Ilmenau
Kristin.Probstmeyer@tu-ilmenau.de

Anmerkungen

- 1 Der Beitrag entstand im Rahmen des Thüringer Verbundprojektes GeniaL „Gender in der akademischen Lehre an Thüringer Hochschulen“, gefördert vom Thüringer Ministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (TMBWK).

Anhang

Auswahl an sieben Gender- und Diversity-Toolboxen aus dem deutschsprachigen Raum (in alphabetischer Reihenfolge):

- 1 Fit for Gender Mainstreaming: Gender TOOLBOX (Heinrich Böll Stiftung). <http://www.gendertoolbox.org>.

- 2 Gelebte Gender-Kompetenz: – Checklisten für Hochschulen und Dozierende (Fachhochschule Nordwestschweiz). <http://www.fhnw.ch/ueberuns/gleichstellung/dokumente/checklisten-gender-kompetenz>.
- 3 Gender-Curricula für Bachelor und Master – Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von Studienfächern (Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW). <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula>.
- 4 Gender Packages – kurze Lehr- und Unterrichtseinheiten zur Integration von fachspezifischen Gender-Diversity-Aspekten (Leuphana Universität Lüneburg). <http://www.leuphana.de/gender-diversity-portal/gender-lehre/genderpackages.html>.
- 5 Gender-Tool-Kit-Instrumente zur Gleichberechtigung (Schweizerische Eidgenossenschaft). http://www.deza.admin.ch/de/Home/Themen/Gleichstellung_von_Frau_und_Mann/Instrumente_zur_Gleichberechtigung/Gender_Tool_Kit.
- 6 Instrumentenkasten zu Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards – Modellbeispiele aus der Praxis für die Praxis (DFG). <http://www.instrumentenkasten.dfg.de>.
- 7 Leitfaden für gendersensible Didaktik (Stadt Wien). <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf> und <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil2.pdf> und <http://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil3.pdf>.

Literatur

- Auferkorte-Michaelis, Nicole/Stahr, Ingeborg/Schönborn, Anette/Fitzek, Ingrid (2009): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Opladen: Barbara Budrich.
- Becker, Ruth/Jansen-Schulz, Bettina/Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung, NRW Nr.21.
- Curdes, Beate/Marx, Sabine/Schleier, Ulrike/Wiesner, Heike (2007): Gender Lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. Oldenburg: BIS-Verlag.
- Döring, Nicola/Bortz, Jürgen (unter Mitarbeit von Sandra Pöschl) (2014): Forschungsmethoden und Evaluation für die Sozial- und Humanwissenschaften (5. vollst. überarb. u. erw. Aufl.). Heidelberg: Springer.
- Dudeck, Anne/Jansen-Schulz, Bettina (2007): Zukunft Bologna. Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur. Frankfurt am Main: Peter Lang.
- Gindl, Michaela/Hefler, Günter/Hellmer, Silvia (2007): Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre. Leitfaden für die gendersensible Didaktik. Wien: Stadt Wien.
- Grünewald, Elisabeth/von Gunten, Anne (2009): Werkmappe Genderkompetenz. Materialien für geschlechtergerechtes Unterrichten. Zürich: Verlag Pestalozzianum.
- Jansen-Schulz, Bettina/van Riesen, Kathrin (2009): Integratives Gendering in Curricula, Hochschuldidaktik und Aktionsfeldern der Leuphana Universität Lüneburg. 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: Barbara Budrich, S. 65-85.

- Liebig, Brigitte/Rosenkranz-Fallegger, Edith/Meyerhofer, Ursula (2009): Handbuch Genderkompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen. Zürich: vdf.
- Marx, Sabine (2007): Genderbewusst lehren. Aktuelle Überlegungen zur Hochschuldidaktik. In: Curdes, Beate/Marx, Sabine/Schleier, Ulrike/Wiesner, Heike (Hrsg.): Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. Oldenburg: BIS-Verlag, S. 83-98.
- Münst, Agnes S. (2004): Lehrstrukturen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern und die Herstellung der Geschlechterhierarchie in Lehrprozessen. In: Steinbrenner, Diana/Kajatin, Claudia/Mertens, Eva-Maria (Hrsg.): Naturwissenschaft und Technik-(k)eine Männersache. Aktuelle Studien und Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik. Rostock: Ingo-Koch-Verlag, S. 87-111.
- Rosser, Sue V. (1998): Teaching the Majority. Breaking the Gender Barrier in Science, Mathematics, and Engineering. New York: Teachers College Press.
- Schwarze, Barbara/David, Michaela/Belker, Bettina C. (2008): Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften und der Informatik. Bielefeld: Universitätsverlag Webler.
- Spieß, Gesine (2008): Geschlechtersensibel lehren – Ideensammlung für eine verbesserte Praxis. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung, 3(2), S. 48-60. <http://www.zfhe.at/index.php/zfhe/article/view/79/92> [Zugriff: 10.4.2013].
- Steinbach, Jörg/Jansen-Schulz, Bettina (2009): Gender im Experiment – Gender in Experience. Ein Best Practice Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre. Berlin: TU Berlin Verlag.

Wolfram Schneider, Antje Ducki, Susanne Ihlen

Zur Integration von Gender und Diversity in der hochschulischen Lehre Hintergründe, Möglichkeiten und Wirksamkeit von Maßnahmen

The integration of gender and diversity in university teaching – Backgrounds, possibilities and the effectiveness of interventions

Kurzfassung

Dieser Beitrag beschäftigt sich mit der Frage, welche Relevanz die Bereiche Gender und Diversity an der Universität bzw. in der hochschulischen Lehre erfahren. Gleichzeitig sollen Wege aufgezeigt werden, die vielfältigen Zielgruppen durch die Umsetzung von gender- und diversitygerechten Maßnahmen zu erreichen. Auf Grundlage der Analyse bzw. Darstellung der Situation von Gender und Diversity in der ingenieurwissenschaftlichen Lehre werden Möglichkeiten zur Gestaltung von gender- und diversitygerechten Lehr-Lernprozessen aufgezeigt. Daran anknüpfend werden Beispiele zur Umsetzung solcher Prozesse und die Überprüfung ihrer Wirksamkeit dargestellt. Die Ergebnisse der wissenschaftlichen Begleitung zeigen auf, dass die Umsetzung einer gender- und diversitygerechten Lehre dazu beitragen kann, die vielfältigen Zielgruppen besser zu erreichen und für eine erhöhte Zufriedenheit mit der Lehre, bei Lehrenden und Studierenden, zu sorgen.

Schlüsselwörter: Gender, Diversity, Lehre, Ingenieurwissenschaften

Abstract

This article addresses the question of the relevance of gender and diversity at the University or in university teaching. At the same time, ways to reach the diverse target groups through the implementation of gender-and diversity-oriented activities are presented. Based on the analysis and presentation of the situation of gender and diversity in engineering education, options for developing gender-and diversity-oriented teaching and learning processes are described. Following up on this, implementation examples of such processes and the evaluation of its effectiveness are given. The results of the scientific evaluations show that the implementation of a gender-and diversity-oriented teaching can help to reach the diverse target groups in a better way and provide an increased satisfaction with teaching, for teachers and students.

Keywords: Gender, diversity, teaching, engineering
