

▲ Hochschule Harz

Hochschule für angewandte Wissenschaften

# Leitfaden für Gender- & Diversity-Sensibilität in der Didaktik

FEM  
POWER

  
SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION  
**ESF**  
Europäischer  
Sozialfonds

## VORWORT

Der vorliegende Leitfaden wurde im Rahmen des von der Europäischen Union geförderten Projektes FEM Power erstellt und liefert Hinweise für eine gender- und diversitysensible Gestaltung der Didaktik an der Hochschule Harz. Der Begriff „[Gender](#)“ (engl. soziales Geschlecht) beinhaltet „**Chancengleichheit** und **Gleichstellung** als politische und gesetzlich verankerte Ziele.“<sup>1</sup> Entsprechend des Bildungsauftrages von Hochschulen umfasst dies die Gleichstellung von Frauen und Männern in Wissenschaft, Forschung, Lehre und Karriere.<sup>2</sup> Der Begriff „[Diversity](#)“ (engl. Vielfalt) erlangt in Zeiten zunehmender gesellschaftlicher Heterogenität immer mehr an Bedeutung und impliziert nicht nur **Konzepte** zum bewussten, respektvollen und wertschätzenden Umgang mit **Vielfalt**, sondern auch das Erkennen und Nutzen von **Verschiedenheit** und **Individualität** als **Potentiale**. „An Hochschulen bedeutet Diversity, dass eine Vielfalt [an] Hochschulzugehörigen miteinander agier[t], sich austausch[t], beeinfluss[t] [...] [,] von[-] und miteinander lern[t] und sich weiterentwickel[t].“<sup>3</sup> Ziel ist es, durch systemische Einbindung von Gender- und Diversity-Aspekten die **Lehr- & Lernperspektiven sinnbringend zu erweitern, Qualitätssicherung** und **Effektivitätssteigerung** durch gezielte Kompetenzentwicklung zu erwirken sowie durch die Sicherstellung einer inklusiven und konstruktiven Atmosphäre im Sinne der Gleichstellung die **Freude am Lernen** zu steigern.

Die zur Verfügung gestellten Informationen basieren zum Großteil auf den Empfehlungen von Frau Melanie Bittner, die durch ihre Mitarbeit im Projekt "[Toolbox Gender und Diversity in der Lehre](#)" an der Freien Universität Berlin eine umfassende Sammlung an hilfreichen Tools und aufklärendem Wissen zusammengetragen hat. Im Aufbau folgt der Leitfaden den Beispielen, die die HAW Hamburg mit ihrer Website „[GENDER UND DIVERSITY BEWUSST LEHREN](#)“ sowie die vielfältigen Publikationen des Frauenservice der Stadt Wien (MA 57) geben. Inhaltlich wird ein Überblick über Gender und Diversity beim Lehren und Lernen - inklusive erster Anknüpfungspunkte und weiterführender Informationen – gegeben. Neben grundlegenden Aspekten werden mit dem [Fokus I - Lehrkultur](#) und dem [Fokus II – Lernkultur](#) dabei zwei wesentliche Schwerpunkte gesetzt. Supplementäre Checklisten sollen den Praxistransfer zusätzlich erleichtern.

---

<sup>1</sup> Fernuni Hagen: [Gender], Online, S. 14, 16.09.2019.

<sup>2</sup> Vgl. Fernuni Hagen: [Gender], Online, S. 20, 16.09.2019.

<sup>3</sup> Hochschule für angewandte Wissenschaften München: [Diversity], Online, 16.09.2019.

Allgemein gilt, dass der vorliegende Leitfaden als **erste Orientierungshilfe** betrachtet werden sollte, aber keine spezifischen Weiterbildungs- und Trainingsangebote im Bereich gender- und diversitysensibler Lehre ersetzen kann. Ein Anspruch auf Vollständigkeit besteht nicht, vielmehr sind Ergänzungen willkommen, um die Inhalte kontinuierlich zu optimieren. Damit wird der Leitfaden selbst zum Bestandteil gender- und diversitybewusster Didaktik.

## I INHALTSVERZEICHNIS

<b><u>1</u></b>	<b><u>PRÄGNANZ DER THEMATIK.....</u></b>	<b><u>1</u></b>
<b><u>2</u></b>	<b><u>RECHTLICHE GRUNDLAGEN .....</u></b>	<b><u>3</u></b>
<b><u>3</u></b>	<b><u>ZIELE GENDER- &amp; DIVERSITYSENSIBLER DIDAKTIK.....</u></b>	<b><u>5</u></b>
<b><u>4</u></b>	<b><u>FOKUS I – LEHRKULTUR .....</u></b>	<b><u>7</u></b>
<b>4.1</b>	<b>LEHRKOMPETENZEN.....</b>	<b>8</b>
4.1.1	KOMPETENZERWERB .....	8
4.1.2	KOMPETENZBEREICHE.....	10
4.1.3	WEITERFÜHRENDE QUELLEN.....	15
<b>4.2</b>	<b>LEHRMETHODIK.....</b>	<b>16</b>
4.2.1	DIDAKTISCHE PRINZIPIEN .....	17
4.2.2	PLANUNG & DURCHFÜHRUNG .....	20
4.2.3	METHODENPOOL .....	26
<b>4.3</b>	<b>LEHRINHALTE .....</b>	<b>28</b>
4.3.1	RELEVANTE UMSETZUNGSEBENEN .....	28
4.3.2	GRUNDLAGEN INHALTLICHER GESTALTUNG .....	32
4.3.3	ERSCHLIESSUNG & UMGANG MIT QUELLEN.....	35
4.3.4	ALLGEMEINE ANKNÜPFUNGSPUNKTE.....	37
4.3.5	FACHLICHE SCHNITTSTELLEN & FALLBEISPIELE.....	41
<b>4.4</b>	<b>LEHRUNTERLAGEN .....</b>	<b>43</b>
4.4.1	BARRIEREFREIE LEHR- & LERNMATERIALIEN .....	43
4.4.2	GENDER- & DIVERSITYSENSIBLE SPRACHE .....	44
4.4.3	VERWENDUNG VON BILDERN & DARSTELLUNGEN .....	51
4.4.4	WEITERFÜHRENDE QUELLEN.....	53
<b>4.5</b>	<b>CHECKLISTE - LEHRKULTUR.....</b>	<b>54</b>
<b><u>5</u></b>	<b><u>FOKUS II – LERNKULTUR.....</u></b>	<b><u>56</u></b>
<b>5.1</b>	<b>LERNUMGEBUNG .....</b>	<b>57</b>
<b>5.2</b>	<b>LERNATMOSPHÄRE.....</b>	<b>60</b>
<b>5.3</b>	<b>WEITERFÜHRENDE QUELLEN.....</b>	<b>67</b>
<b>5.4</b>	<b>CHECKLISTE - LERNKULTUR.....</b>	<b>69</b>
<b><u>6</u></b>	<b><u>STRUKTUREN &amp; ANSPRECHPARTNER AN DER HOCHSCHULE HARZ .....</u></b>	<b><u>71</u></b>
<b>6.1</b>	<b>INTERESSENVERTRETUNGEN.....</b>	<b>71</b>
<b>6.2</b>	<b>WEITERE EINRICHTUNGEN &amp; PROJEKTE .....</b>	<b>74</b>
<b><u>7</u></b>	<b><u>BEGRIFFSERKLÄRUNGEN.....</u></b>	<b><u>79</u></b>
<b><u>8</u></b>	<b><u>GLOSSAR GESCHLECHTSNEUTRALER FORMULIERUNGEN .....</u></b>	<b><u>88</u></b>

## II ABKÜRZUNGSVERZEICHNIS

G.u.D.      Gender und Diversity

MINT      Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Technik

## 1 Prägnanz der Thematik

Eine Hochschule sollte als Ort des wissenschaftlichen Diskurses auch immer als Plattform für Austausch und richtungsweisende, gesellschaftliche Entwicklung gesehen werden:

*Tertiäre Bildungsorganisationen sind in ihrem Selbstverständnis einem kontinuierlichen Wandel unterworfen. Hochschulen sind Orte des Lernens und Lehrens, des Forschens und kritischen Denkens. Sie sind aber auch Orte, die – spätestens seit der Bildungsreform der späten 1960er Jahre – gesellschaftliche Veränderungen befördern, spiegeln und in ihren eigenen Organisationsformen vorleben oder nachvollziehen.<sup>4</sup>*

Die Hochschule muss sich stetig gesellschaftlichen und bildungspolitischen Herausforderungen wie dem demographischen Wandel, der Globalisierung und der Chancengleichheit stellen.<sup>5</sup> Es gilt, „Bildung und Wissen für Alle [zu] schaff[en]“<sup>6</sup> und sich im Sinne gender- und diversitysensibler Didaktik von der stereotypischen „Norm“ des weißen, jungen, finanziell abgesicherten, gesunden, deutschen, kinderlosen und heterosexuellen Studierenden abzuwenden.<sup>7</sup> Derartige Diskriminierung muss zur Förderung der an Hochschulen angestrebten Vielfalt gezielt vermieden werden. Daher wird eine Hinwendung zur Diversität der Lehrenden und Lernenden, die eng verbunden ist mit verschiedensten Lebensrealitäten, Persönlichkeiten und Erfahrungen, angestrebt.<sup>8</sup> Die nachfolgenden Beispiele zeigen die Vielfältigkeit der Studierenden und Lehrkräfte, die oftmals nicht auf den ersten – oder zweiten – Blick erkennbar ist:

- Der Männeranteil unter Studierenden in den sogenannten „MINT-Fächern“ (d.h. Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften, Ingenieurwissenschaften) beträgt ca. 71%.<sup>9</sup> Frauen wird bedingt durch Stereotype fachliches Interesse oder Talent oft abgesprochen.
- Forschung und Lehre ist zudem stark männlich dominiert – „[nur] etwas mehr als jede fünfte Professur in Deutschland [ist] mit einer Frau besetzt [...]. [Da] [n]ach der Promotion [...] überdurchschnittlich viele Frauen die Wissenschaft [verlassen,] [werden] [d]eutlich weniger als ein Drittel der Habilitationen [...] von Frauen geschrieben.“<sup>10</sup>
- Der Anteil ausländischer Studierender im Bundesland Sachsen-Anhalt liegt bei ca. 12% pro Semester.<sup>11</sup> Im Wintersemester 2017/2018 wurden an der Hochschule Harz knapp 5% ausländische Studierende begrüßt.<sup>12</sup> Zudem gehen Sachsen-Anhalt-weit 28% der Studierenden studienbezogen ins Ausland – dazu kommen diejenigen, die ihren Studienablauf freiwillig

<sup>4</sup> Klammer, U.; Ganseuer, C.: [Diversity Management], 2015, S. 16.

<sup>5</sup> Vgl. Klammer, U.; Ganseuer, C.: [Diversity Management], 2015, S. 16-19.

<sup>6</sup> Bittner, M. et al.: [Erklärfilm], Online, 25.08.2019.

<sup>7</sup> Vgl. Ebd.

<sup>8</sup> Vgl. Ebd.

<sup>9</sup> Vgl. GWK: [Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung], Online, 25.08.2019.

<sup>10</sup> o. A.: [Frauenförderung], Online, 25.08.2019.

<sup>11</sup> Vgl. DAAD, DZHW: [Internationalität von Studium und Forschung], Online, 25.08.2019.

<sup>12</sup> Vgl. Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt: [Studierende in Sachsen-Anhalt], Online, 25.08.2019.

um Auslandserfahrungen in Form eines Studiums oder Praktikums erweitern.<sup>13</sup> Interkulturelle Kompetenzen sind aufgrund der Globalisierung ein unverzichtbares „Soft-Tool“ für Lehrkräfte.

- „Laut der 21. Sozialerhebung hatte ein Fünftel der im Sommersemester 2016 immatrikulierten Studierenden einen Migrationshintergrund. [...] 71 % der Studierenden mit Migrationshintergrund sind in Deutschland geboren. 69% haben die deutsche und 12% eine doppelte Staatsangehörigkeit.“<sup>14</sup>
- 2017 lag das Durchschnittsalter von Hochschulabsolventinnen und -absolventen bei 23,9 Jahren – zehn Jahre zuvor waren es noch 27,6 Jahre.<sup>15</sup> Obwohl 58% der Studierenden 20-25 Jahre alt sind, darf nicht vergessen werden, dass einige Lernende älter (33%) oder jünger (9%) sind und sich ebenfalls wahr- und ernstgenommen sowie angesprochen und integriert fühlen wollen.<sup>16</sup>
- Zudem kämpfen ca. 11% der Studierenden (Stand Sommersemester 2016) mit einer oder mehreren gesundheitlichen Beeinträchtigungen, die das Studium deutlich erschweren können.<sup>17</sup>
- Unter den Studierenden gehen 69% während des Präsenzstudiums Erwerbs- und Nebentätigkeiten nach, vor allem, um sich das Studium und den Lebensunterhalt zu finanzieren, aber auch, um sich unabhängig von den Eltern zu machen und praktische Erfahrungen zu sammeln.<sup>18</sup> „Bis zum 30. Lebensjahr [arbeiten] Studentinnen [...] insgesamt anteilig häufiger als Studenten neben dem Studium (70 % vs. 66 %).“<sup>19</sup>
- Bei der Betrachtung der Bildungsherkunft der Studierenden fällt weiterhin auf, „dass ein Fachhochschulstudium immer noch sehr attraktiv für Studieninteressierte aus hochschulferneren Herkunftsfamilien ist [...]: Knapp sechs von zehn Studierenden an Fachhochschulen stammen aus einem nicht-akademischen Elternhaus (58 %).“<sup>20</sup>
- Mindestens ein Kind haben 6% der Studierenden – dies trifft gleichmäßig auf Männer wie auch auf Frauen zu.<sup>21</sup>

Dieser knappe Einblick beweist die Relevanz und Aktualität, sich besonders im Hochschulkontext mit Gender- und Diversity-Themen differenziert auseinanderzusetzen. Eine moderne Hochschule erreicht durch gender- und diversitybewusstes Agieren nicht nur diskriminierungsfreies Lehren, Lernen und Forschen, sondern sichert nachhaltig die didaktische Qualität, fördert die fachliche Identifikation sowie Motivation und trägt zur konstruktiven Weiterentwicklung von Studieninhalten, Methoden und Kommunikation bei.

---

<sup>13</sup> Vgl. BMBF: [Sozialerhebung], Online, 25.08.2019, S.32.

<sup>14</sup> BMBF: [Sozialerhebung], Online, 25.08.2019, S.32.

<sup>15</sup> Vgl. Rudnicka, J.: [Statista], Online, 25.08.2019.

<sup>16</sup> Vgl. BMBF: [Sozialerhebung], Online, 25.08.2019, S.24.

<sup>17</sup> Vgl. ebd., S.12.

<sup>18</sup> Vgl. ebd., S.61.

<sup>19</sup> Ebd., S.62.

<sup>20</sup> Ebd., S.28.

<sup>21</sup> Vgl. ebd., S.7.

## 2 Rechtliche Grundlagen

„Hochschulen sind – wie auch andere öffentliche Organisationen und privatwirtschaftliche Unternehmen – [...] an gesetzliche Vorgaben gebunden, die darauf abzielen, alle Formen von Diskriminierung zu vermeiden. In Europa und auch in Deutschland lässt sich aus unterschiedlichen gesetzlichen Regelungen eine Verpflichtung zur Gleichbehandlung und Nicht-diskriminierung ableiten.“<sup>22</sup> Rechtliche Grundlagen, die Gender- und Diversity-Aspekte in der Lehre betreffen, finden sich demnach auf internationaler, europäischer, Bundes-, Landes- sowie Hochschulebene:

- |                          |  |
|--------------------------|--|
| <b>Globale Ebene</b>     | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Allgemeine Erklärung der Menschenrechte</li> <li>• Charta der Grundrechte der Europäischen Union</li> <li>• Internationale Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von rassistischer Diskriminierung (ICERD)</li> <li>• Übereinkommen zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (CEDAW)</li> <li>• UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (CRPD)</li> </ul>  |
| <b>Europäische Ebene</b> | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Richtlinie 2000/43/EG des Rats der Europäischen Union vom 29.07.2000("Antidiskriminierungsrichtlinie")</li> <li>• Richtlinie 2000/78/EG des Rats der Europäischen Union vom 27.11.2000("Rahmenrichtlinie Beschäftigung")</li> <li>• Richtlinie 2002/73/EG des Europäischen Parlaments und des Rats der Europäischen Union vom 23.09.2002 ("Genderrichtlinie")</li> <li>• Richtlinie 2004/113/EG des Rats der Europäischen Union vom 13.12.2004 ("Genderrichtlinie Zivilrecht")</li> </ul> |
| <b>Bundesebene</b>       | <ul style="list-style-type: none"> <li>• Grundgesetz (GG)</li> <li>• Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG)</li> <li>• Bundesgleichstellungsgesetz (BGleiG)</li> <li>• Gesetz zur Gleichstellung von Menschen mit Behinderungen (BGG)</li> <li>• Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG)</li> <li>• Gewaltschutzgesetz (GewSchG)</li> </ul>   |

---

<sup>22</sup> Klammer, U.; Ganseuer, C.: [Diversity Management], 2015, S. 14.



- Transsexuellengesetz (TSG)
- Mutterschutzgesetz (MuSchG)
- Hochschulrahmengesetz (HRG)
- Landesebene**
  - Verfassung des Landes Sachsen-Anhalt
  - Hochschulgesetz des Landes Sachsen-Anhalt (HSG LSA)
  - Behindertengleichstellungsgesetz Sachsen-Anhalt (BGG LSA)
  - Frauenfördergesetz (FrFG)
- Hochschul-  
ebene**
  - Leitbild der Hochschule
  - Hochschulkodex
  - Hinweise zur Gestaltung der Kommunikation für Angehörige der Hochschule Harz (Senatsbeschluss: Stand 18.04.2019)
  - Leitfaden für Gender- und Diversity-Sensibilität in der Lehre an der Hochschule Harz (vorliegend)
- Weitere  
Informationen**
  - GenderKompetenzZentrum: Antidiskriminierungspolitik in der Europäischen Union
  - HRK\_Nexus: Rahmenbedingungen für Diversity Management

### 3 Ziele gender- & diversitätsensibler Didaktik

Grundsätzlich hat „[g]ender- und diversitätsbewusste Lehre [das] Ziel, **bestehende Ungleichheiten und Diskriminierung** im Kontext Hochschule **zu überwinden**.“<sup>23</sup> Gemäß des Bologna-Prozesses<sup>24</sup> und im Sinne des AGG soll die **gleichberechtigte Teilhabe aller Hochschulmitglieder** angestrebt werden. Das bedeutet, dass „Benachteiligungen aus Gründen der [Nationalität] [...] oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung [oder gesundheitlichen Beeinträchtigung], des Alters [, der sozialen Herkunft und sozial-familiären Lage] oder der sexuellen Identität [verhindert bzw. beseitigt werden sollen] [...]“<sup>25</sup> Dabei ist zu beachten, dass sich die Bedeutung und Gewichtung dieser Diversitäts-Dimensionen für die Betroffenen mit der Zeit verändern können.<sup>26</sup> „Gefahren [, die] [...] in der ungeprüften Zuschreibung von Differenzen, [...] in einer – wohlmeinenden, aber nicht immer unkritischen – positiven Diskriminierung bestimmter Gruppen [...] [sowie in] einer ‚Schubladisierung‘, bei der Menschen nur (noch) durch die Brille einer einzigen Diversitätskategorie [...] gesehen werden“<sup>27</sup>, sollen mit gender- und diversitybewusstem Lehren und Lernen vermieden werden.

Weiterhin dient Gender- und Diversity-Sensibilität. der **Verbesserung der Lehre**: „Gleichheit und Gerechtigkeit [dürfen] nicht als Selbstverständlichkeit [...], sondern [...] als didaktisches Ziel & als Voraussetzung für gute Lehre [verstanden werden].“<sup>28</sup> „Das heißt: Kriterien für gute Lehre werden nicht über Bord geworfen oder neu erfunden, sondern sie werden ergänzt und unter spezifischen Gesichtspunkten durch Lehrende weiterentwickelt.“<sup>29</sup> In diesem Kontext ist es vor allem wichtig, dass sich Lehrende ihrer **Vorbildrolle** bewusst sind und eine ehrliche **Selbstreflexion** anstreben. Gender- und diversitätsensible Didaktik darf „nicht als [bloße] Anwendung bestimmter Methoden oder Inhalte [verstanden werden], sondern als bewusste Erweiterung der Aufmerksamkeit auf alle Fragen, die sich im Zusammenhang mit dem Geschlechterverhältnis [und Diversität] in der Gestaltung von Lehrprozessen ergeben.“<sup>30</sup>

Daraus lassen sich folgende Unterziele gender- und diversitätsensibler Didaktik ableiten:

<sup>23</sup> Bittner, M. et al.: [Handlungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

<sup>24</sup> Vgl. Klammer, U.; Ganseuer, C.: [Diversity Management], 2015, S.32-53.

<sup>25</sup> NMRZ: [Gesetzeslage], Online, 25.08.2019.

<sup>26</sup> Vgl. Klammer, U.; Ganseuer, C.: [Diversity Management], 2015, S. 54.

<sup>27</sup> Klammer, U.; Ganseuer, C.: [Diversity Management], 2015, S. 54.

<sup>28</sup> Bittner, M. et al.: [Studierende gleichwertig und gerecht behandeln], Online, 25.08.2019.

<sup>29</sup> Bittner, M. et al.: [Didaktische Prinzipien], Online, 25.08.2019.

<sup>30</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.9.

- ✓ **Individuelle Berücksichtigung** (Eingehen auf Bedürfnisse teilnehmender Personen in einem gender- & diversitysensiblen Lehr- & Lernsetting)
- ✓ **Chancengleichheit** (teilnehmende Personen profitieren in gleichem Maß von Lern- & Lehrangeboten)
- ✓ **Mit- & voneinander Lernen** (Lern- & Lehrangebote sensibilisieren, regen zur Interaktion an und erweitern Gender- & Diversity-Kompetenzen)<sup>31</sup>
- ✓ Auswahl & Weiterentwicklung von **geeigneten Lern- & Lehrinhalten, Methoden, Unterlagen & Kompetenzen**<sup>32</sup>
- ✓ **Multiplikator-Funktion**: Lehrende in der Vorbildrolle
- ✓ **Effektives Ineinandergreifen** von **Lehr- & Lernkultur**

Im vorliegenden Leitfaden wurden zwei zentrale Fokuspunkte als Orientierungs- und Gestaltungsrahmen für gender- und diversitysensibles Lehren und Lernen gesetzt. Es soll verdeutlicht werden, dass durch das sinnvolle Ineinandergreifen einer gender- und diversitybewussten Lehr- und Lernkultur die Bedeutung von Hochschulveranstaltungen als Orte des (wissenschaftlichen) Austausches auch in Zukunft gewahrt werden kann.

---

<sup>31</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G.: [Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre], 2006, S. 2-3.

<sup>32</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.9.

## 4 Fokus I – LEHRKULTUR

In diesem Abschnitt liegt der Schwerpunkt auf der **Vorbereitung, Planung, Durchführung** und **Evaluation** von gender- & diversitysensiblen Lehr- und Lernveranstaltungen. Durch die Berücksichtigung bestimmter didaktischer Prinzipien kann die Lehre **von Anfang an gender- und diversitybewusst** gestaltet werden. Dieses „Bewusst-Sein“ äußert sich dahingehend, dass Gender- & Diversitysensibilität nicht auf die Anwendung ausgewählter Inhalte und Methoden reduzierbar ist. Vielmehr soll die „**Aufmerksamkeit** auf alle Fragen, die sich im Zusammenhang mit dem Geschlechterverhältnis [und Diversity] in der Gestaltung von Lernprozessen ergeben [, **erweitert werden**].“<sup>33</sup> Es ist zu empfehlen, den bereits bestehenden didaktischen Grundsatz des „Lernenden im Zentrum der Lehre“ zu befolgen. Daran sollten zusätzliche inhaltliche Angebote anknüpfen und eigene Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity geschärft werden. Auf diese Weise entwickelt sich eine gender- und diversitysensible **Lehrkultur**.

### ✓ **Schärfung der eigenen Gender- & Diversity-Kompetenzen**

= **Möglichkeit, situativ & kreativ mit didaktischen Interventionen zu reagieren**

⇒ automatisches Eingehen auf Gender- & Diversity-Aspekte (bzw. kein implizierter Ausschluss dieser)

### ✓ **Umsetzen des didaktischen Grundsatzes**

= **Lernende als Individuen mit ihren (besonderen) Bedürfnissen in den Mittelpunkt stellen**

⇒ Zurückgreifen auf allgemein verfügbare, didaktische Werkzeuge<sup>34</sup>

⇒ Bewusste Gestaltung von Inhalten & Unterlagen

### ✓ **Integration zusätzlicher inhaltlicher Angebote**

= **Wissensvermittlung & Sensibilisierung im Bereich Gender & Diversity**

⇒ Gender- & diversitysensible Vorbereitung, Planung, Durchführung & Evaluation

---

<sup>33</sup> Gindl, M./ Hefler, G.: [Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre], 2006, S.1.

<sup>34</sup> Vgl. ebd., S.3.

## 4.1 LEHRKOMPETENZEN

Bei dem **Erwerb** von **Lehrkompetenzen** im Bereich Gender- und Diversity geht es vor allem darum, über **geeignete Werkzeuge** und **Erfahrungen** sowie das **nötige Fachwissen** zu verfügen, um solche Qualifikationen später selbst zu vermitteln (siehe Punkt [Lernatmosphäre](#)):

*Genderkompetenz bedeutet Wissen über Gender-Konzepte und Fertigkeiten im Umgang mit Fragen und Problematiken von Gender und Geschlechtergerechtigkeit. Kompetenz heißt dabei, sowohl Handlungsbedarfe und Interventionsmöglichkeiten hinsichtlich des gesellschaftlich dominanten Geschlechterverhältnisses zu erkennen als auch die Fähigkeit, erworbenes Wissen und Strategien für Geschlechtergerechtigkeit einzusetzen.<sup>35</sup>*

Die beschriebene Definition lässt sich auf (Lehr-)Kompetenzen im Bereich Diversity ausweiten. Im Folgenden wird beschrieben, wie Gender- und Diversity-Kompetenzen erworben werden können und welche Kompetenzbereiche von besonderer Bedeutung sind. Zudem wird auf hilfreiche Literatur verwiesen.

### 4.1.1 KOMPETENZERWERB

Der **Kompetenzerwerb** im Bereich Gender & Diversity ist ein **Prozess**, der sich als **Kreislauf** beschreiben lässt. Fachkenntnisse, (Eigen-)Motivation, Ressourcen sowie rechtliche und institutionelle Rahmenbedingungen bilden die Grundlage für eine gender- und diversitybewusste Ausrichtung des Lehrens und Lernens. In **Feedbackschleifen** und **Reflexionsphasen** werden (**Macht-)**Strukturen und **Haltungen kritisch hinterfragt**. Daraus gewonnene Erkenntnisse müssen anschließend wieder in die Planung, Durchführung und den gegenseitigen Umgang einfließen. Dies macht einmal mehr deutlich, dass neben Fachkompetenzen auch Disziplinen-unabhängige, soziale Kompetenzen gefragt sind (siehe Punkt [Kompetenzbereiche](#)). Das sogenannte „**Gender & Diversity Enrichment**“ (d.h. Kompetenzerwerb im Bereich Gender und Diversity) spielt sich auf verschiedensten Ebenen ab. Neben dem **Selbststudium** mit Fachliteratur, Handbüchern und Lexika können im Rahmen von Lehrveranstaltungen gender- und diversitybezogene, **inhaltliche Schwerpunkte** gesetzt werden (z.B. durch explizite Auseinandersetzung mit verschiedensten Perspektiven, Diskussion von Dissens, etc.). Ziel ist, anschließend am **gemeinsam geteilten Horizont** zu wachsen (siehe Punkt [Lernatmosphäre](#)).

---

<sup>35</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 2], 2007, S.9.

Die Prozesshaftigkeit und Vielseitigkeit des Kompetenzerwerbs zeigen aber auch, dass sich eine Lehrkraft auf wichtige **Ressourcen** wie **Zeit** und **Unterstützung** verlassen können muss:

*Als Lehrende\*r an der Hochschule befinden Sie sich in der schwierigen Situation, einerseits einen Lernprozess zu begleiten, indem Sie Input geben, moderieren und vielleicht auch Gruppenprozesse unter Gender- und Diversityaspekten steuern und **besprechen**, und zugleich die Leistungen von Studierenden **bewerten** müssen. Dieser **Rollenkonflikt** lässt sich nicht auflösen. Eine klare **Haltung** und der **Austausch** mit anderen Lehrenden helfen, besonders komplizierte Situationen zu entschlüsseln und Handlungsoptionen zu finden.<sup>36</sup>*

### WAS?<sup>37</sup>

- **Kompetenzerwerb** im Bereich Gender & Diversity als **kreislaufähnlicher Prozess**

### WARUM?<sup>38</sup>

- **Vorbildfunktion** für Lernende („Es ist entscheidend, dass sich Lehrende ihren eigenen Prägungen bewusst werden & verstehen, wie auf diese Weise Wahrnehmung & Handeln beeinflusst werden können.“<sup>39</sup>)

### WIE?<sup>40</sup>

- **Wissen, Können, Wollen & Dürfen** (d.h. fachliche & methodische Kompetenzen sowie Vorgaben der Studien- und Prüfungsordnungen) als Grundlage für gender- & diversity-sensible **Lehr- & Lernziele** (d.h. Lehrplanung)
- **Selbstständige Auseinandersetzung mit Thematik** (d.h. selbst aktiv mit Begründung inhaltlicher Entscheidungen auseinandersetzen, um (kollegialen) Rat fragen, etc.)
- Wahrnehmung von **Weiterbildungs- & Beratungsangeboten**
- **Entwicklung** einer gender- & diversitätsbewussten, **machtkritischen Haltung** (d.h. Reflexionsvermögen & kritischer Umgang mit eigener Position, Lehre & deren Eingebundenheit in Strukturen & Machtverhältnisse von Hochschule & Gesellschaft)<sup>41</sup>
- **Gender- & diversitysensibles Lehren & Lernen** (d.h. sensible „Interaktion & Kommunikation in Lehre & Betreuung, Verbindung von Methodik & Inhalten, Prozessorientierung, Haltung, 'Anwendung' des eigenen Wissens, Ermunterung der Studierenden zum selbstständigen Umgang mit Wissen“<sup>42</sup>, siehe Punkt [Lernatmosphäre](#))
- **(Selbst)Reflexion & Feedback** (z.B. durch eigenständige Notizen, Integration von Reflexionsfragen oder Methodenevaluation, siehe Punkt [Weiterführende Quellen](#))

<sup>36</sup> Bittner, M. et al.: [Methoden planen und auswerten], Online, 25.08.2019.

<sup>37</sup> Vgl. ebd.

<sup>38</sup> Vgl. ebd.

<sup>39</sup> HAW Hamburg: [Diversitybewusst Lehren], Online, 25.08.2019.

<sup>40</sup> Vgl. ebd.

<sup>41</sup> Vgl. ebd.

<sup>42</sup> Vgl. ebd.

## 4.1.2 KOMPETENZBEREICHE

Lehrkompetenzen sind **entscheidend für den Lernerfolg** der Lernenden.<sup>43</sup> In diesem Zusammenhang muss herausgestellt werden, dass Qualifikationen im Bereich Gender & Diversity eng mit anderen **fachlichen, kommunikativen, methodischen Kompetenzbereichen** verknüpft sind.<sup>44</sup> Solche Qualifikationen sind vielseitig und unterliegen unterschiedlichsten gestalterischen Aspekten. Es ist davon auszugehen, dass es das Selbstverständnis vieler Lehrender ist, den Bedürfnissen aller Lernenden gerecht zu werden und entsprechende (Lehr)Kompetenzen stetig zu erweitern und anzupassen. Dabei „erwerben [Lernende bereits] durch ihr Tun, durch ihre Arbeit in der Lehre **implizit** didaktische Kompetenzen.“<sup>45</sup> Im Rahmen von gender- und diversitysensibler Didaktik werden im Folgenden vier wesentliche Kompetenzbereiche vorgestellt. In diesem Kontext ist es aber auch ein wichtiges Anliegen herauszustellen, dass:

*Zwischen Anspruch und Wirklichkeit [...] manchmal eine recht große Lücke [besteht], die Sie als Dozent\*in nicht überbrücken können. Sie können jedoch versuchen, sie wahrzunehmen und auszuhalten. Diskriminierungsfreiheit funktioniert dann als **positive Norm**, die zwar nie vollständig umgesetzt werden kann, aber dennoch handlungsleitend ist. Gerade angesichts hoher zeitlicher Belastungen sowie struktureller und auch außerhalb der Lehre existierender Ungleichheiten, steht professionelles pädagogisches Personal manchmal vor dem Paradox, sich gegen genau die Bedingungen wenden zu wollen, deren Teil es ist.*<sup>46</sup>

Damit nimmt die sogenannte „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ ebenfalls einen nicht zu verachtenden Stellenwert ein, auf die im Punkt Lernatmosphäre näher Bezug genommen wird. Die vielfach erwähnte „**Gender- und Diversity-Kompetenz**“ ist nicht als eigene, abgrenzbare Qualifikation, sondern vielmehr als übergreifende Kompetenz zu verstehen, die hinterfragend, wissenschaftskritisch und sensibilisierend Diskriminierung, Intersektionalität und andere Gender- und Diversity-Bezüge auf verschiedensten Ebenen (z.B. im gegenseitigen Umgang, bei der Verwendung von Bildmaterial oder bei der Literatursichtung) herstellt bzw. aufdeckt und bewusst thematisiert. Mögliche Mehrwerte dieser Kompetenz sind das selbstständige Entwickeln von Ideen für Veränderungsmöglichkeiten, die reflektierte Wahrnehmung der eigenen Werthaltungen und Handlungsmuster sowie das Entgegenwirken von Stereotypisierung und Normierung durch die Schulung eines kompetenten Umgangs mit Gender- und Diversityfragen in der Lehr- und Lernpraxis.<sup>47</sup>

<sup>43</sup> Vgl. Goethe-Institut: [Lehrkompetenzen], Online, 25.08.2019.

<sup>44</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Kreislauf Kompetenzerwerb], Online, 25.08.2019.

<sup>45</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.8.

<sup>46</sup> Bittner, M. et al.: [Kompetenzlosigkeitskompetenz], Online, 25.08.2019.

<sup>47</sup> Vgl. FU Berlin: [Gender- und Diversitykompetenz], Online, 16.09.2018.

## FACHKOMPETENZEN

Im Rahmen einer gender- und diversitätsensiblen Lehre soll das „Übersehen“ und „Vernachlässigen“ von Diskriminierungsthematiken vermieden werden, wodurch auch eine **Umgestaltung der eigenen Lehre** vorangetrieben werden kann. Lehrende benötigen demnach ein „**reflexives Verhältnis** zur eigenen **Fachkultur**“. Dieser Argumentation folgend, werden Fachkompetenzen nicht einfach erworben, sondern müssen stetig erweitert und hinterfragt werden. In einigen Fällen wird dem eigenen Fach abgesprochen, Bezüge zu Gender und Diversity zu haben. Dabei sind solche inhaltlichen Verknüpfungen sehr trivial und leicht integrierbar:

*Um die Entwicklung von Fragestellungen mit Gender- und Diversitätsbezug nachvollziehen zu können, ist es für Studierende hilfreich, wenn [Lehrende] [...] die **Wissenschaftsgeschichte** des eigenen Fachgebiets bzw. die **interdisziplinären Bezüge**, die [...] [das eigene] Fachgebiet zu anderen Fachgebieten hat, vermitteln können.<sup>48</sup>*

Der Punkt [Lehrinhalte](#) kann über Bezugspunkte für Fachkompetenzen zusätzlich aufklären.

## WAS?

- **Anwendung, Reflexion & Weiterentwicklung eigener Fachkompetenzen**

## WARUM?

- **Dynamische Einbindung neuer Erkenntnisse auf eigene Forschungsfelder**

## WIE?<sup>49</sup>

- **Vorstellung bedeutender nationaler & internationaler Vertreterinnen sowie Vertreter des Fachgebietes** (d.h. Biografien und Beiträge)
- **Gender- & diversitätsensible Kommunikation** (siehe Punkt [Gender- & diversitätsensible Sprache](#))
- **Kenntnis konkreter rechtlicher Rahmenbedingungen** (siehe Punkt [Rechtliche Grundlagen](#))
- **Kenntnis konkreter Daten & Fakten über soziale Ungleichheitsverhältnisse & Diskriminierung** (z.B. ökonomische Ungleichheit, Gender, Heteronormativität, Rassismus, Behindertenfeindlichkeit, Migration, Antisemitismus mit Fach-, Hochschul- & Arbeitsmarktbezug)
- **Kenntnis über Gegenstände & Forschungserkenntnisse der Frauen- & Geschlechter- sowie der Intersektionalitäts- & Diversityforschung** (d.h. sowohl in eigener Disziplin als auch darüber hinaus)
- **Gezielte Suche nach Fragestellungen mit Bezug zu Geschlechter- & Diversityforschung** (z.B. wissenschaftskritische, forschungsmethodologische und -ethische, feministische und/oder postkoloniale Debatten, siehe Punkt [Lehrinhalte](#))

<sup>48</sup> Bittner, M. et al.: [Fachkompetenzen], Online, 25.08.2019.

<sup>49</sup> Vgl. ebd.



- **Keine Reproduktion von Ungleichheitsverhältnissen** (z.B. durch Kenntnisse zu Funktionsweisen & Entstehung von Vorurteilen, Stereotypen, struktureller sowie individueller Diskriminierung)
- **Kollegialer Austausch oder mit Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches & anderen Anlaufstellen**
- **Wahrnehmung (hochschuldidaktischer) Beratungs- & Weiterbildungsangebote** (d.h. eigenständige Weiterentwicklung der Lehre unter Einbezug des aktuellen Forschungsstandes fachspezifischer Gender- und Diversityforschung)

## METHODENKOMPETENZEN

Ohne adäquate Methodenkompetenz kann kein **Wissenstransfer** gelingen. Gerade im Bereich Gender und Diversity ist es von besonderer Bedeutung, verschiedene Arbeits- und Analysetechniken, Verfahrensweisen sowie Lernstrategien sicher zu beherrschen, auszubauen und zu hinterfragen. Schließlich muss sichergestellt werden, dass Lehrende (und Lernende) im Problemlösungs- Lehr- und Lernprozess Informationen und Ergebnisse richtig beschaffen, strukturieren, auswerten, darstellen, interpretieren und auf geeignete Weise präsentieren können.<sup>50</sup> Eine solch umfassende **Handlungskompetenz** sichert die (wissenschaftliche) Korrektheit beim Umgang mit Gender- und Diversity-Aspekten. Die **Schlüsselqualifikation** ist damit Eckpfeiler für eine Qualitätssicherung beim Lehren und Lernen.

## WAS?

- **Anwendung, Reflexion & Weiterentwicklung eigener Methodenkompetenzen**

## WARUM?

- **Zielgruppengerechte sowie gender- & diversitätsensible Methodenauswahl, -durchführung & -evaluation**
- **Qualitätssicherung**

## WIE?<sup>51</sup>

- **Lernziel- & zielgruppenorientierte Vorbereitung** (z.B. hstl. Zielgruppe, Motivationen, Studienordnung, etc., siehe Punkt [Planung & Durchführung](#))
- **Bewusstmachen der Rolle als Lehrkraft & Hierarchieverhältnisse in der Lehrsituation** (da: neben Lehre auch Prüfung & Bewertung)
- **Gender- & diversitätsensible Kommunikation** (siehe Punkt [Gender- & diversitätsensible Sprache](#))
- **Gender- & diversitätsensible Methodenanwendung & -reflexion** (siehe Punkt [Lehrmethodik](#))

<sup>50</sup> Vgl. Nissen, R.: [Methodenkompetenz], Online, 25.08.2019.

<sup>51</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Fachkompetenzen], Online, 25.08.2019.

- **Transparenz** (z.B. über Anforderungen, Methoden, Einfluss auf Notengebung, Prüfungen, siehe Punkt [Planung & Durchführung](#))
- **Systematischer Einbezug von Erkenntnissen disziplinspezifischer Geschlechter- & Diversitätsforschung in Forschungsmethodologie**
- **Wahrnehmung (hochschuldidaktischer) Beratungs- & Weiterbildungsangebote** (d.h. eigenständige Weiterentwicklung der Lehre unter Einbezug des aktuellen Forschungsstandes fachspezifischer Gender- und Diversityforschung)
- **Kollegialer Austausch oder mit Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches & anderen Anlaufstellen**

## KOMMUNIKATIONS- & BERATUNGSKOMPETENZEN

Kommunikations- und Beratungskompetenzen sind als **Sozialkompetenzen** in der gender- und diversitygerechten Lehre unabdingbar. „In Ihrer Lehre transportieren Sie nicht nur Fakten und Wissen, sondern kommunizieren auch auf der **Beziehungsebene**.“<sup>52</sup> Die Beherrschung von Moderationstechniken nimmt in vielen Situationen eine Schlüsselrolle für diskriminierungsfreie Kommunikation ein:

*Die Rolle der Diskussionsleitung zu übernehmen ist eine gute Möglichkeit, kommunikative und emotionale Kompetenzen zu üben, die z.B. im Wahrnehmen von Stimmungen, unterschwelligem „Störungen“ der Kommunikation, usw. bestehen. Aus der Perspektive der Lerngruppe hilft eine Diskussionsleitung zu vermeiden, dass Einzelne (oft sind dies Männer) den Verlauf Diskussion mit Ihren Themen dominieren.<sup>53</sup>*

In diesem Zusammenhang wird auch die Rolle der Lehrkraft als erste Ansprechperson und Beraterin bzw. Berater deutlich. Vermeintlich „triviale“ Fragen zum Studium und zu Qualifikationsmöglichkeiten (z.B. Schwerpunktentwicklung, Themensuche für die Abschlussarbeit, Praktika- und Volontariatsmöglichkeiten, Arbeitsmarktentwicklung) sollten unter Gender- und Diversity-Aspekten immer ernst genommen und in ausreichender Form beantwortet werden.

## WAS?

- **Anwendung, Reflexion & Weiterentwicklung eigener Kommunikations- & Beratungskompetenzen**

## WARUM?

- **Vermeidung von Diskriminierung in Kommunikationssituationen**

<sup>52</sup> Bittner, M. et al.: [Kommunikations- und Beratungskompetenzen], Online, 25.08.2019.

<sup>53</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.29.

## WIE?<sup>54</sup>

- **Beachtung & Reflektion unterschiedlicher Kommunikationsebenen** (z.B. mit Hilfe des „Kommunikationsquadrats“ nach Schulz von Thun: Wahrnehmung diskriminierender Sprache bei sich & bei anderen, Wahl sprachlicher Alternativen, siehe Punkt [Gender- & diversitysensible Sprache](#))
- **Erkennen von & Intervention bei Hierarchien in Kommunikationssituationen** (z.B. **Beachtung von Redeanteilen, Aufmerksamkeit, allgemeine Beteiligung, etc.**, siehe Punkt [Lernkultur](#))
- **Wahrnehmung von & Umgang mit gruppendynamischen Prozessen** (z.B. Konflikt- & Beziehungsdynamiken)
- **Gender- & diversitysensible Beratung** (ggf. Verweis an geeignete Anlaufstellen innerhalb oder außerhalb der Hochschule)
- **Fehlerfreundlichkeit** (siehe Punkt [Lernatmosphäre](#))
- **Wahrung einer gender- & diversitysensiblen Diskussions- & Feedbackkultur** (d.h. guter Umgang mit Kritik, Möglichkeiten didaktischer Rückmeldungen einräumen)
- **Wahrnehmung (hochschuldidaktischer) Beratungs- & Weiterbildungsangebote**
- **Kollegialer Austausch oder mit Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches & anderen Anlaufstellen**

## SELBSTKOMPETENZEN

Bei dem Erwerb von Kompetenzen geht es im Zusammenhang mit Gender- und Diversity-Aspekten in der Institution Hochschule auch um die **Reflexion** von **(Macht-)Beziehungen**. Die eigene (soziale) Position und Rolle als Dozent/in soll hinterfragt werden. Mit Hilfe dieser machtkritischen Haltung können die eigenen **didaktischen Stärken** und **Schwächen** sowie **Kenntnissen** und **Fertigkeiten** realistischer eingeschätzt werden.

## WAS?

- **Anwendung, Reflexion & Weiterentwicklung von Selbstkompetenzen**

## WARUM?

- **Eigenes Handeln als Vorbild**
- **Verbesserung didaktischer Kommunikation**
- **„Un-doing difference“** (d.h. Ablegen von Diskriminierung & diskriminierendem Verhalten)
- **Aktiv werden als selbst Betroffene/r**

<sup>54</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Fachkompetenzen], Online, 25.08.2019.

- **Souveräner Umgang mit Kritik** (z.B. Lösungsorientiertes Vorgehen bei Widerständen gegen gender- & diversitysensibles Lehren & Lernen, Fehlerfreundlichkeit, siehe Punkt [Lernatmosphäre](#))
- **Identifikation „blinder Flecken“** (z.B. für eine didaktische Weiterentwicklung)

## WIE?

- Voraussetzung: **Wunsch & Bereitschaft**
- **Selbstständige Auseinandersetzung mit Gender- & Diversityforschung** (z.B. Funktionsweise und Entstehung von Diskriminierung, Stereotypen & Vorurteilen an Universitäten & Hochschulen)
- **(Selbst-)Evaluation & Feedback**
- **Wahrnehmung** (hochschuldidaktischer) **Beratungs-, Weiterbildungs- & Trainingsangebote** (z.B. Gender- & Diversitytrainings & Selbsterfahrungsangebote)
- **Kollegialer Austausch oder mit Gleichstellungsbeauftragten des Fachbereiches & anderen Anlaufstellen**

### 4.1.3 WEITERFÜHRENDE QUELLEN

Kompetenz	Materialien von Interessengruppen, Verbänden, Wissenschaftlerinnen & Wissenschaftlern, Literaturverzeichnisse, etc.
<b>Fachkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Fachkompetenzen_weitere Quellen_Gender Toolbox</li> </ul>
<b>Methodenkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Methodenkompetenzen_Literaturübersicht_Gender Toolbox</li> <li>• Intersektionalität - eine Einführung_Portal Intersektionalität</li> </ul>
<b>Kommunikations- &amp; Beratungskompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kommunikations- &amp; Beratungskompetenzen_Literaturübersicht_Gender Toolbox</li> </ul>
<b>Selbstkompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selbstkompetenzen_Literaturübersicht_Gender Toolbox</li> <li>• Fragenkatalog "Selbstverständnis als Lehrkraft"_Universität Bochum</li> <li>• Reflexion der eigenen Rolle_Handreichung der Universität Wien</li> </ul>
<b>„Gender- &amp; Diversity-“</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• "Handbuch Diversity Kompetenz"_Sammelband 2016 mit Überblick über Diversity in Forschung &amp; Praxis (besonders relevant:</li> </ul>

## Kompetenz“

Artikel von Nicole Auferkorte-Michaelis & Frank Linde zu "Diversity Management an Hochschulen")

- "Diversity Kompetenz in der Beratungsarbeit" \_Artikel über diversitätssensible Gestaltung der Beratung
- Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation
- Definition Genderkompetenz \_Heinrich-Böll-Stiftung
- DiVers – Ein E-Learning- Tool für Hochschullehrende \_Gemeinschaftsprojekt der Universität zu Köln & der RWTH Aachen (Unterstützung bei der Umsetzung einer diversitätsgerechten Lehre: sechs didaktischen Handlungsfelder und daraus folgende Herausforderungen im Kontext von Diversity)
- Gender und Diversity: Albtraum oder Traumpaar? \_Sammelband 2009 (Überblick über gleichstellungspolitische Debatten & Problematiken: Infragestellung & Reflektion bisheriger Innovationen)

## 4.2 LEHRMETHODIK

Angelehnt an den hochschul-inhärenten Diskurs eines „**shift from teaching to learning**“ streben diversitätsensible Lehr- und Lernmethodiken eine Lernerinnen- und Lernerzentrierung an. Dabei geht es aber nicht um besondere Begünstigungen Einzelner, sondern vielmehr um einen **Nachteilsausgleich**, um **positive Maßnahmen** und um den **gezielten Abbau benachteiligender Strukturen**.<sup>55</sup> An dieser Stelle steht vor allem die Interaktion mit Lehrinhalten und der Lehrkraft im Vordergrund. Das Verhalten untereinander wird im Abschnitt [Lernatmosphäre](#) näher thematisiert.

Der nachfolgende Überblick über mögliche Gestaltungsformen gender- und diversityorientierter Lehrmethodik kann eine allgemeine hochschuldidaktische Auseinandersetzung nicht ersetzen. Es ist bekannt, dass „Lehrenden kaum Zeit zur Verfügung [steht], sich neue Formen der Vermittlung anzueignen. Zuweilen schränken auch institutionelle Rahmenbedingungen die didaktischen Möglichkeiten ein.“<sup>56</sup>

Aus diesem Grund werden in diesem Abschnitt **gängige Prinzipien**, die im Kontext von Gender und Diversity von besonderer Relevanz sind, speziell herausgearbeitet und betont. Neben ersten praxisbezogenen Beispielen des **Methodenpools** kann die Thematik mit Hilfe weiterführender Quellen zusätzlich vertieft werden.

<sup>55</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Handlungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

<sup>56</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.8.

## 4.2.1 DIDAKTISCHE PRINZIPIEN

Im vorliegenden Leitfaden werden didaktische Prinzipien, die im Kontext gender- und diversitätsensibler Lehre besonders hilfreich sind, auf zwei fundamentale Grundsätze, die eine erste Orientierung bieten können, begrenzt.

### METHODENVIELFALT

Die Lehre profitiert von einer abwechslungsreichen Gestaltung des Lernangebotes durch die Schaffung vielfältiger **Lern- & Beteiligungsmöglichkeiten**. Da neue Wissensfelder individuell und oft auf unterschiedliche Weise erschlossen werden, sollten Lehrveranstaltungen nicht gleich, sondern mittels eines **breiten Instrumentariums** an methodischen Elementen gestaltet werden. Auf diese Weise kann Gelerntes direkt verstanden, erprobt, hinterfragt, verknüpft und gefestigt werden. Diese Vielseitigkeit von In- und Output sollte einerseits im Zusammenhang mit einzelnen Lehrveranstaltungen sowie andererseits im Hinblick auf den gesamten Semesterverlauf berücksichtigt werden.<sup>57</sup> Neben verbindlichen Vorgaben der jeweiligen Studiengangs- und Modulbeschreibungen besteht ein **eigener Spielraum** für die Gestaltung der Lernprozesse. Die mannigfaltigen Einsatzmöglichkeiten der Methoden schaffen eine weite Möglichkeitslandschaft, in der sich kaum eine Übung grundsätzlich nicht für gender- und diversitätsbewusste Lehre eignet, solange sie **kompetent reflektiert** wird. (siehe Punkt [Lehrkompetenzen](#)).<sup>58</sup>

### WAS?<sup>59</sup>

- **Ermöglichung einer vielschichtigen thematischen Herangehensweise durch unterschiedliche methodische Elemente & Auseinandersetzungsformen** (z.B. medial, erfahrungsbezogen, assoziativ, experimentell, analytisch, historisch, empirisch – d.h. gezielter Einsatz interaktiver & kooperativer Lehrmethoden neben (rein) inhaltlichem Input)
- **Berücksichtigung verschiedener Settings** (z.B. Plenum, Kleingruppen, Projektgruppen, Einzelarbeit, (externe) Vorträge, etc.)
- **Abwechslungsreicher Medieneinsatz & vielfältige Stimuli** (z.B. Wechsel zwischen kognitiven & praxisorientierten Herangehensweisen, digitale Lehr- & Lernformate, Möglichkeiten für physische Präsenz des Untersuchungsgegenstandes schaffen)
- **Zusammenführung & Auswertung verschiedener Perspektiven** (die sich z.B. aus verschiedenen Lernmöglichkeiten, welche parallel wahrgenommen werden, ergeben)

<sup>57</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Didaktische Prinzipien], Online, 25.08.2019.

<sup>58</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Lehrmethoden], Online, 25.08.2019.

<sup>59</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Didaktische Prinzipien], Online, 25.08.2019.

## WARUM?<sup>60</sup>

- **Steigerung Konzentration & Interesse** (z.B. Verhinderung von Monotonie, Ermüdung & Langeweile)
- **Gezielte Individualisierung von Lernstrategien** (z.B. Ermöglichung Wissens- & Kompetenzzuwachs für Studierende mit unterschiedlichem Vorwissen)
- **Verbesserung Chancengleichheit & Integration** (z.B. durch Ausgleich spezifischer Barrieren oder Potentiale)
- **Kreativität & persönliche Weiterbildung** (z.B. durch Erweiterung des Repertoires an Lehr- & Moderationskompetenzen, Ausprobieren von Neuem, bewusstem Einsatz unterschiedlicher Methoden & ihrer Wirkungen)

## WIE?<sup>61</sup>

- **Durchdachte Planung, Durchführung & Evaluation** (siehe Punkt [Planung & Durchführung](#))
- **Methodenmix aus verschiedenen Lernformen** (z.B. kooperative, dialogische, interaktive Lernformen, Gruppen- & Projektarbeiten, siehe Punkt [Methodenpool](#))
- **Orientierung an Fachliteratur & fachspezifischen Beispielen** (siehe Punkt [Allgemeine Anknüpfungspunkte](#))
- **Wahrnehmung von Weiterbildungs- & Beratungsmöglichkeiten** (z.B. in Form von Workshops, Seminaren, Hospitation, kollegialer Beratung)

## AKTIVIERUNG DER LERNENDEN

Durch die Integration der Lernenden in den Lern- und Lehrprozess werden **zusätzliche Ressourcen aktiviert**, von denen jede Veranstaltung profitieren kann. In diesem Zusammenhang können neue, interessante Zusammenhänge aufgedeckt, Widersprüche erkannt und praxisnahe Beispiele ausgetauscht werden. Auf diese Weise kann ein **individuellerer** und **spezifischerer Wissenstransfer** gelingen.

## WAS?<sup>62</sup>

- **Ermöglichung & Vertiefung einer inhaltlichen Auseinandersetzung** (z.B. durch Entwicklung eigener Fragen an den Betrachtungs- bzw. Diskussionsgegenstand)
- **Schaffung einer Argumentations- & Diskussionskultur** (siehe Punkt [Lernatmosphäre](#))

## WARUM?<sup>63</sup>

- **Einübung wissenschaftlichen Arbeitens & Denkens** (z.B. durch professionelle Anleitung & Selbsterprobung bzw. Umsetzung in „kleinen Portionen“)

<sup>60</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Didaktische Prinzipien], Online, 25.08.2019.

<sup>61</sup> Vgl. ebd.

<sup>62</sup> Vgl. ebd.

<sup>63</sup> Vgl. ebd.

- **Steigerung Motivation & Engagement sowie Verbesserung der Lernergebnisse** (im Gegensatz zu „passivem Input-Konsum“: aktive Teilhabe, Forderung & Förderung)
- **Rückmeldung über Wissensstand der Lernenden & Möglichkeit der aktiven Intervention** (z.B. hstl. Unklarheiten, Vorurteilen, Missverständnissen & Diskussionsbedarf)
- **Deutlichwerden von Fortschritten & Wissenslücken bei den Lernenden selbst** (Möglichkeit der Anpassung des Selbststudiums bzw. der Studienplanung)

#### WIE?<sup>64</sup>

- **Aktivierung von Vorwissen & Erzeugung von Neugier** (z.B. durch ein Quiz oder das Lösen von Aufgaben - ohne den Druck einer Prüfungssituation) **ACHTUNG!** *Betonung sollte auf Erfolgserlebnissen liegen, da Wettbewerbs- oder Vergleichssituationen zu Ausgrenzung, Isolation, Angst, Passivität, Demotivation, etc. führen können!*
- **Offene & integrative Text-, Fragen- & Aufgabengestaltung** (siehe Punkt [Lernatmosphäre](#))
- **Visualisierung** (d.h. Sichtbarmachung von Lernfortschritten, offenen Fragen, unterschiedlichen Perspektiven & kontroversen Lösungen z.B. an einer Pinnwand)
- **Förderung einer Argumentations- & Diskussionskultur** (z.B. durch Spielregeln, siehe Punkt [Lernatmosphäre](#))
- **Ermutigung zur Entwicklung eigener Perspektiven auf den Lerngegenstand** (da: Anknüpfung an individuelle Wissensstände & Interessen erhöht Aufmerksamkeit & steigert Lernerfolg - z.B. durch Formulierung eigener Lernziele & Fragen beim Brainstorming oder Lerntagebuch)
- **Methodenvielfalt & Berücksichtigung verschiedener Settings** (d.h. Wahl besonderer Lehrformate zur intensiven Aktivierung & Partizipation - z.B. Forschendes Lernen, Problemorientiertes bzw. Problembasiertes Lernen (POL bzw. PBL)<sup>65</sup> oder Peer-Learning<sup>66</sup> (d.h. Wahl einer Form kooperativen Lernens als Schlüsselkonzept zur Stärkung eines eigenverantwortlichen Studierens)
- **Angebot & Unterstützung von Publikation & Präsentation seitens der Lernenden** **ACHTUNG!** *Keine unbewusste Bevorzugung bestimmter Studierender, sondern gender- & diversitätsbewusste Auswahl!*

<sup>64</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Didaktische Prinzipien], Online, 25.08.2019.

<sup>65</sup> Auch „Problem-Bases-Learning“ (PBL) genannt.

<sup>66</sup> Vgl. Klammer, U.; Ganseuer, C.: [Diversity Management], 2015, S.581.



## 4.2.2 PLANUNG & DURCHFÜHRUNG

Mit dem Einsatz von Lehrmethoden werden spezifische Ziele verfolgt. Vor dem Hintergrund eines stetigen **Wandels vorherrschender Bedingungen** und **Anforderungen** kann keine Methodik als standardisierte „Schablone“ verwendet werden und zu immer gleichen Ergebnissen führen. Eine gründliche und durchdachte Planung, welche vorhandene Methodenbeispiele mit eigenen Ideen verbinden kann und auch Handlungsalternativen inkludiert, ist von höchster Priorität. Schließlich können unbedacht eingesetzte Lehrmethoden auch negative Effekte provozieren:

*Gerade [...] [bei expliziter Thematisierung] gender- und diversitybezogene[r] Machtverhältnisse wie Rassismus, Sexismus, ökonomische Ausbeutung und Ungleichheit, Migration, Antisemitismus und andere[r] soziale[r] Verhältnisse [bewegt man] [...] sich in einem Spannungsfeld zwischen klarer Benennung der Verhältnisse und der Gefahr, Menschen in ihrer sozialen Positionierung zu exponieren oder in Opferrollen zu drängen.<sup>67</sup>*

Eingeplante Methoden müssen stets angemessen sein für die zu vermittelnden Inhalte und dabei auf den Kontext und die Lehrkraft selbst abgestimmt werden.<sup>68</sup> Die Bereitschaft zur Reflexion fügt sich in den Kreis aus Planung und Durchführung ein und sollte nicht nur als schließende Endbetrachtung, sondern als fortlaufende Impulsgebung und Verfeinerung verstanden werden.

### VORBEREITUNG

Neben entsprechenden Kompetenzen und Ressourcen (siehe Punkt [Lehrkompetenzen](#)) ist die frühzeitige und weitsichtige Vorbereitung von essentieller Bedeutung für einen reflektierten und geübten Methodeneinsatz.

#### WAS?<sup>69</sup>

- **Bewusste Auswahl geeigneter methodischer Instrumentarien** (d.h., angemessen für zu vermittelnde Inhalte, abgestimmt auf den Kontext & passend zur Lehrkraft selbst)
- **Erkennen & Durchdenken von Varianten & möglichen Handlungsalternativen**
- **Erstellung eines methodischen Konzeptes** (z.B. Vorlesungsverzeichnis, persönlicher Ablaufplan)

#### WARUM?<sup>70</sup>

- **Realistische Konzeption** (d.h. Erreichung gesetzter Ziele – wie z.B. erfolgreiche Kompetenzvermittlung)
- **Schaffung von Orientierung & Transparenz**

<sup>67</sup> Bittner, M. et al.: [Methoden planen und auswerten], Online, 25.08.2019.

<sup>68</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Lehrmethoden], Online, 25.08.2019.

<sup>69</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Methoden planen und auswerten], Online, 25.08.2019.

<sup>70</sup> Vgl. ebd.

- **Wahrung Methodenvielfalt & Aktivierung der Lernenden** (siehe Punkt [Didaktische Prinzipien](#))
- **Individuelle Anpassung der Methoden an spezifische Gegebenheiten**
- **Vermeidung negativer Effekte** (d.h. Verletzungen der Teilnehmenden) & **Kollaboration zu einer effizienten Lernumgebung** bzw. **-atmosphäre** (siehe Punkt [Lernkultur](#))
- **Interventionsplanung & Schaffung einer breiten Handlungsbasis** (z.B. Umgang mit Konflikten - insbesondere bei spannungsgeladenen Thematiken)

## WIE?<sup>71</sup>

- **Verfügung über benötigte eigene Kompetenzen & Ressourcen** (siehe Punkt [Lehrkompetenzen](#))
- **Klare Zielvorstellungen hstl. der Lehrveranstaltung** (d.h. Haupt- & Nebenziele, Auswirkungen, etc.)
- **Vergegenwärtigung der Rahmenbedingungen & des Formates der Veranstaltung bzw. des Moduls** (d.h. über Lerninteressen & Kompetenzen der Zielgruppe, Inhalte, Themen, methodische Freiheiten)
- **Verknüpfung der Zielsetzungen mit geeigneten Methoden zum Kompetenzerwerb** (Fach-, Methoden-, Sozial- oder Selbstkompetenzen, insbesondere Gender- & Diversity-Kompetenzen)
- **Klärung von nötigen Voraussetzungen für die jeweiligen Methoden** (Vermeidung pauschaler Ausschluss von Lernenden - z.B. durch Notwendigkeit bestimmter körperlicher Fähigkeiten, Bevorzugung von Geschlechtern oder Ethnien - sowie Sensibilität gegenüber unterschiedlichen Voraussetzungen & Fähigkeiten der Lernenden - z.B. durch rechtzeitige Information von Anforderungen)
- **Genaue Kenntnis der Methoden & möglichen Auswirkungen** (z.B. Risiko für Reproduzierung von Marginalisierungen oder Entstehung von Gruppendynamiken)
- **Ggf. gender- & diversitysensible Abwandlung der Methode** (z.B. durch Rückzugsangebote, Freiwilligkeit oder offene Problemadressierung)
- **Orientierung an erprobten Beispielen oder eigenen Ideen zur Methodenzusammenstellung**
- **Prozessorientierte Feinplanung & Weiterentwicklung** (bewusste Integration aktuell diskutierter Themen & Probleme sowie Bezugnahme auf Gender- & Diversity-Aspekte)
- **Orientierung durch aussagekräftige & ansprechende Titelgestaltung sowie transparente Ziele & Anforderungen**<sup>72</sup>

<sup>71</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Methoden planen und auswerten], Online, 25.08.2019.

<sup>72</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Inhalte planen], Online, 25.08.2019.

## GELUNGENER EINSTIEG: Begrüßung, Atmosphäre & Orientierung

Ein guter Start in eine Lehrveranstaltung gründet auf sorgfältiger Planung und Vorbereitung. Es ist üblich, dass die Zahl der Teilnehmenden in den ersten Wochen sehr hoch ist. Nicht nur **Neugier, Interesse** und **Motivation** sollten von Anfang an geweckt werden, auch eine „Abwanderung“, die auf wahrgenommenen gender- und diversitybezogenem Fehlverhalten basiert, muss verhindert werden.<sup>73</sup> Schließlich werden ab der ersten Minute die **Rahmenbedingungen** der Lehr-, Lern- und Diskussionskultur geschaffen, die modernen Maßstäben eines Gender- und Diversitybewusstseins entsprechen sollten. Auf die Kreation einer gleichmaßen produktiven und inklusiven Atmosphäre wird in einem anderen Abschnitt detaillierter eingegangen (siehe Punkt [Lernatmosphäre](#)). An dieser Stelle soll aber besonders auf **gegenseitiges Vorstellen** und Abstecken der Rahmenbedingungen verwiesen werden. Ähnlich wie bei der Einführung neuer Methoden müssen zu Beginn der Veranstaltung(sreihe) **Ablauf** und **intendierte Ziele** verständlich und transparent dargestellt werden. Auch Verwendung, Präsentation und Bewertung der Ergebnisse müssen verbindlich und eindeutig gemacht werden. Denn: „**Motive hinter der Methoden-Auswahl** zu kennen gibt den Studierenden Sicherheit und ist wichtig für das Gelingen vieler Methoden.“<sup>74</sup>

### WAS?

- **Begrüßung & ggf. gegenseitiges Kennenlernen**
- **Schaffung angemessener Lern-, Lehr- & Diskussionskultur**
- **Nachvollziehbarkeit & roter Faden** (d.h. Offenlegung & Erklärung der Veranstaltungsziele, der Inhalte & des Ablaufs)
- **Beachtung gender- & diversitybezogener, organisatorischer Aspekte**

### WARUM?

- **Erzeugung von Transparenz, Sicherheit & Orientierung** (z.B. durch Leistungsanforderungen & formale Teilnahmebedingungen)
- **Integration durch Schaffung gemeinsamer Grundlagen**
- **Überblick über Interessen, Bedürfnisse & Kenntnisstände der Teilnehmenden** (ggf. Adaption der Planung)<sup>75</sup>
- **Halten einer geeigneten Gruppengröße** (z.B. durch Erzeugung von inklusiver Atmosphäre, Neugier, Interesse, Engagement, Lernwille, etc.)

### WIE?

- **Geeignete Vorbereitung** (z.B. Reflexion über Wirkung auf Lernende)

<sup>73</sup> Oftmals legen sich Lernende erst nach Besuch einiger verschiedener Veranstaltungen auf ihre endgültige Belegung fest.

<sup>74</sup> Bittner, M. et al.: [Didaktische Prinzipien], Online, 25.08.2019.

<sup>75</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Erste Sitzung], Online, 25.08.2019.

- **Kennenlernen durch aktive & integrative Gestaltung von Vorstellungsrunden** (jede Person wird wahrgenommen, darf sich selbst individuell vorstellen, taucht im Gruppenzusammenhang auf & erhält eine erste explizite Einladung zum Sprechen), Gruppenarbeiten oder Murmelgruppen (siehe Methodenpool) **ACHTUNG! Keine Wissensabfrage!**
- **Erfragung korrekter Anrede** (z.B. durch Namensschilder, Blanko-Liste & Pronomenrunde, siehe Methodenpool)
- **Informative Einleitung über Veranstaltung** (z.B. Ziele, Aufbau, Zeitplan, Prüfungsanforderungen, Unterlagen, benötigte Materialien, Quellen, Erreichbarkeit, Methoden sowie Lehrperson selbst - z.B. Biografie, Tätigkeitsfelder, etc.)
- **Schaffung eines Respektraumes** (z.B. durch Festlegung von Spielregeln, siehe Punkt [Lernatmosphäre](#))

### PAUSEN, UNTERBRECHUNGEN & ADAPTION

Angemessene **Konfrontations- & Reflexionsprozesse**, die Zeit zur Verarbeitung, Meinungsbildung und ein Einlassen mit der Thematik unterstützen, sollten in der Vorbereitungsphase bereits fest eingeplant, aber auch spontan nach Bedarf eingerichtet werden. Nur auf diese Weise kann eine geeignete Lehr-, Lern- und Diskussionskultur (siehe Punkt [Lernkultur](#)) bewahrt und eine effiziente Entfaltung der Wirkung der Methoden garantiert werden. Es sollte nicht nur Raum für fachbezogene **Diskussionen** und **Fragen**, sondern auch für organisatorisches und veranstaltungsbezogenes **Feedback** eingeräumt werden. Zwischenevaluationen können den Lehr- und Lernprozess leicht aufwerten. Dabei geht es nicht um eine komplette Neuausrichtung der Veranstaltung, sondern um die Steigerung der allgemeinen Zufriedenheit der Teilnehmenden. Diese fühlen sich mit der Umsetzung bereits kleinerer Modifikationen & Anregungen wahr- und ernstgenommen. „Unter Umständen kann so auch unkommentiertes Fernbleiben von Studierenden verhindert werden. Beispielsweise ermöglicht eine Zwischenevaluation, zu prüfen, ob der Vorbereitungsaufwand und das Lernniveau angemessen sind oder ob Studierende unter- oder überfordert sind.“<sup>76</sup>

### WAS?

- **Prozessorientierung** (d.h. bewusstes Einplanen notwendiger Diskussionszeit & Unterbrechungen)
- **Abhängigkeiten in der Verlaufsgestaltung** (d.h. Möglichkeiten einer spontanen Adaption des Konzeptes an herrschende Bedürfnisse schaffen)

### WARUM?<sup>77</sup>

- **Tiefgreifende Auseinandersetzung mit Thematiken**

<sup>76</sup> Bittner, M. et al.: [Zwischenevaluation], Online, 25.08.2019.

<sup>77</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Prozessorientierung], Online, 25.08.2019.

- **Profitieren von Meinungs- & Erfahrungsaustausch**
- **Bedürfnisgerechtes & rechtzeitiges Reagieren** (d.h. bewusste Steuerung von Lehr-, Lern- & Diskussionsprozessen, Abhängigkeit des Veranstaltungsverlaufes von Vorbereitung, Beteiligung & Verhalten der Teilnehmenden)
- **Konfliktvermeidung & Deeskalation**

## WIE?

- **Aktives, regelmäßiges & anlassbezogenes Nachfragen**
- **Geeigneten Rahmen für Lehr-, Lern- & Diskussionskultur schaffen** (z.B. mittels Spielregeln; siehe Punkt [Lernatmosphäre](#))
- **Einbauen flexibler „Puffern“** (z.B. nicht verplante Zeiten, verwerfbare Inhalte, Spielraum prüfen)
- **Zwischenevaluationen & Feedbackschleifen** (d.h. Prüfung Angemessenheit von Vorbereitungsaufwand und Lernniveau sowie direkte Umsetzung von Kritik & Anregungen)

## GELUNGENES ENDE: Abschluss, Evaluation & Nachbereitung

Ein guter Abschluss einer Lehrveranstaltung zeichnet sich durch eine knappe und übersichtliche Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte oder theoretischen Hintergründe aus, die ggf. mit anderen Fächern, praktischer Anwendung oder aktuellen Ereignissen in Bezug gesetzt werden. Neben solchen **gemeinsamen Rückblicken, Übersichten** und „**Lessons Learned**“ können auch **Diskussions- und Feedbackrunden** zum **Wissenstransfer** beitragen. Lehre sollte dabei stets als **Kreislauf** verstanden werden – neben der Wissensvermittlung und Unterstützung bzw. Begleitung der Studierenden wird die Dozentin bzw. der Dozent selbst zum Lernenden. Sowohl Inhalte als auch Gestaltungsformen müssen getestet, optimiert, erweitert, adaptiert und ggf. revidiert werden. Dabei sind nicht nur eigene Erfahrungen, sondern auch das direkte und indirekte, persönliche sowie anonyme Feedback von Teilnehmenden bzw. Kolleginnen und Kollegen von primärer Bedeutung. Nachbereitung, Anpassung und Verbesserung als kontinuierliche Prozesse umfassen allerdings nicht nur den Abschluss der Lehrveranstaltung, sondern jede einzelne Sitzung.

## WAS?

- **Abschluss** (d.h. inhaltlicher Rückblick - z.B. Fazit, Lessons Learned, Übersichten, Ausblicke, Wissenstransfer, etc.)
- **Evaluation** (d.h. methodischer Rückblick - z.B. Einschätzung der Veranstaltung von den Lernenden)
- **Nachbereitung** (inhaltliche & gestalterische Nach- & spätere wiederholte Vorbereitung auf Grundlage der Evaluationen)

## WARUM?

- **„Wissenskoffer“ packen** (was sollen Lernende konkret mitnehmen?)
- **Bewusste Verabschiedung** (Abschluss mit sozialer Situation „Lerngruppe“ & Wechsel in anderen sozialen Kontext)
- **Qualitätssicherung** (Lehre im kontinuierlichem Verbesserungsprozess)

## WIE?

- **Inhaltliches Resümee & Klärung offener Fragen** (d.h. Unterstützung geben, Lernerfahrungen auch allein weiterzuverarbeiten, Wissenstransfer)
- **Beendigung, Ausblick & Dank**
- **Feedback geben & geben lassen** (d.h. schriftliches Festhalten von Überlegungen, Eindrücken, Problemen, Erfolgen, Änderungsideen, etc.)
- **Ausreichend Zeit einplanen!**
- **Online-Erhebungsinstrumente** (mögliche Integration von Fragen zu gender- und diversitätsbewusster Lehre)
- **Selbstreflexion der eigenen Lehre** (siehe Punkt [Kompetenzbereiche](#)) **sowie ggf. Ergänzung & Überarbeitung des Lehrportfolios**
- **Kollegialer Austausch** (z.B. über Erfahrungen & Handlungsstrategien)
- **Strukturelle Anpassungen** (z.B. durch Rückmeldung bzw. Änderungsvorschläge an Verantwortliche über Gelingen oder Schwierigkeiten)

## PRÜFUNGSFORMEN & BEWERTUNG<sup>78</sup>

Gerade im Kontext einer gender- und diversitybewussten Lehre muss die **Angemessenheit**, **Transparenz** und **Fairness der Leistungsbeurteilung** garantiert werden.

*Grundsätzlich [besteht] das Problem, dass Kompetenzen nur Dispositionen oder Potenziale von Menschen sind und folglich als solche nicht beobachtet werden können. Im einfachsten Falle beherrscht jemand eine Sprache, will sie aber nicht sprechen. Aus der Beobachtung, dass er/sie nicht oder schlecht spricht, lässt sich nicht folgern, dass er/sie keine diesbezügliche Kompetenz hat. Im Zusammenhang mit Prüfen muss dieser Problematik Rechnung getragen werden. Die Aufgaben müssen so gestellt sein, dass aus der beobachtbaren Performanz relativ valide auf die nicht beobachtbare Kompetenz geschlossen werden kann.<sup>79</sup>*

Dieser Herausforderung muss sich durch das Abwenden von reinen Wissens- und Abfrage-tests hin zu zweck- und problemlöseorientierten Aufgabenstellungen gestellt werden:

<sup>78</sup> Vgl. Walzik, S.: [Kompetenzorientiertes Prüfen], Online, 03.08.2019.

<sup>79</sup> Walzik, S.: [Kompetenzbegriff], Online, 03.08.2019.

*[S]chließlich bringen Methoden unter Umständen für bestimmte Studierende **spezifische Barrieren oder Potentiale** mit sich. Für Studierende mit einer Behinderung des Sprechens oder sehr zurückhaltende Studierende kann es z.B. unangenehm sein, aufgefordert zu werden, vor der gesamten Gruppe zu sprechen. Für Sie als Lehrende\*r kann dann der Eindruck schlechter Vorbereitung oder Leistung entstehen, obwohl die Studierenden sich vielleicht in einer kleineren Arbeitsgruppe hervorragend hätten einbringen können. Anderen fällt es vielleicht sehr schwer, mit ihnen unbekanntes Kommiliton\*innen spontan zusammen zu arbeiten, so dass sie in einer individuellen Auseinandersetzung mit dem Thema im oder nach dem Seminar am meisten lernen könnten. In jedem Fall können Sie durch die Verwendung vielfältiger Methoden dazu beitragen, die **Chancengleichheit zu verbessern**.<sup>80</sup>*

## WAS?

- **Faire & transparente Leistungsbeurteilung bzw. Überprüfung erworbener Kompetenzen**
- **Zielsetzung: Steigerung Handlungsfähigkeiten der Lernenden**

## WARUM?

- **Verstärkte Kompetenzorientierung** (gemäß Bologna-Reform: „shift from teaching to learning“)
- **Vermeidung Aufbau von „trägem Wissen“<sup>81</sup>** (d.h. Bildung einer Kluft zwischen theoretischem Hintergrund & praktischer Anwendung)
- **Finden geeigneter Prüfungsform für Lehrveranstaltung**

## WIE?

- **Eindeutiger Kompetenzbegriff** (d.h. Definition klarer Lernziele als Trias von Wissen, Einstellungen & Fertigkeiten)
- **„Constructive Alignment“** (d.h. Verknüpfung kompetenzorientierter Prüfungen mit Lehr- & Lernprozess sowie Lernzielen der Veranstaltung)
- **Lernzieltaxonomien** (d.h. hierarchische Ordnung von Tätigkeiten hstl. ihres Anspruches: grundsätzliche Unterscheidung zwischen „Auswendiglernen & Wiedergeben“ sowie „situatives Problemlösen in komplexen Zusammenhängen“)

## 4.2.3 METHODENPOOL<sup>82</sup>

### Weiterführende, hilfreiche Links zu Methoden ohne ausdrücklichen Gender- oder Diversity-Bezug

- **BZHL Methodenbox** exemplarische Lehrsituationen & Methodenvorschläge des Berliner Zentrums für Hochschullehre
- **Einfach gute Lehre** Methodenpool im Lehre-Blog der CAU-Kiel
- **Ideen für die Hochschullehre. Ein Methodenreader** erstellt von Sarah G. Hoffmann & Björn Kiehne der TU Berlin

<sup>80</sup> Bittner, M. et al.: [Didaktische Prinzipien], Online, 25.08.2019.

<sup>81</sup> Vgl. Walzik, S.: [Kompetenzbegriff], Online, 03.08.2019.

<sup>82</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Methodenpool], Online, 25.08.2019.

- **Konstruktiver und systemischer Methodenpool** der Universität zu Köln
- **Lehre laden** der Ruhr-Universität Bochum
- **Lehridee** Methodenbeschreibungen des Netzwerkes Hochschuldidaktische Weiterbildung Nordrhein-Westfalen
- **Methodenkoffer** Sammlung der Bundeszentrale für Politische Bildung
- **Methodenkoffer SGL** des Projekts „Weiterbildung selbstorganisiert!“ der Technischen Universität Dresden
- **Methodensammlung** Qualitäts- und Unterstützungsagentur des Landesinstitutes für Schule Nordrhein-Westfalens
- **Offene Unterrichtsmethoden Online** von Dr. Susanne Lin-Klitzing, aus der Abteilung für Pädagogik des Instituts für Erziehungswissenschaft und Psychologie Universität Stuttgart
- **Präsentation, Moderation und Methoden** von Claudia Bremer vom Kompetenzzentrum für Neue Medien in der Lehre der Goethe-Universität Frankfurt
- **Unterrichtsmethoden** Zentrale für Unterrichtsmedien im Internet e. V. (ZUM)-Wiki

### Weiterführende, hilfreiche Links zu speziellen Methoden für die Thematisierung von Gender & Diversity in der Lehre

---

- **Anti-Bias-Werkstatt** in Berlin mit ausführlichen Erläuterungen zum Anti-Bias-Ansatz, sowie Hinweisen auf entsprechende Weiterbildungen.
- **Aus:Schluss - Barrierefrei veranstalten (PDF)** Broschüre des ak moB mit Hinweisen zur barrierefreien Planung und Organisation von Veranstaltungen bzw. Lehrveranstaltungen
- **Baustein zur nicht-rassistischen Bildungsarbeit** des DGB inkl. Einführung, Themen und Methoden (vergriffen).
- **BER - Landesnetzwerk der Berliner entwicklungspolitischen Nichtregierungsorganisationen** mit kritischen Handreichungen v.a. zum Feld „Internationale Zusammenarbeit und Entwicklung“
- **Deutsches Institut für Menschenrechte** mit einführenden Erläuterungen zum Thema Menschenrechtsbildung, sowie Bildungsmaterialien für die Anwendung im Unterricht
- **Dissens e.V.** listet Hinweise Fortbildungen und Ergebnisse verschiedener Forschungsprojekte zu geschlechterreflektierter Arbeit mit Jungen in der Schule auf
- **Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e.V. (IDA e.V.)** mit Publikationen zur diversitätsbewusster Bildungsarbeit
- **i-Päd - Initiative intersektionale Pädagogik** mit Hintergrundtexten und Materialien zu intersektionaler Pädagogik, Inklusion und Vorurteilsbewusster Bildung
- **Institut Social Justice and Diversity** ausführliche Erläuterungen zur Methodik des Social Justice Trainings sowie Angebote für entsprechende Weiterqualifizierungen
- **Leitfaden für gendersensible Didaktik (PDF):** Methoden zur Förderung der Gendersensibilität der Lehre des Frauenservice der Stadt Wien (MA 57) aus dem Jahr 2007
- **Methodenhandreichung** zum Projekt „Der Vielfalt gerecht werden. Diversity in Ausbildung und Beruf“ des Bildungsteams Berlin-Brandenburg
- **Pearls Erasmus+ Projekt** - Handbuch für die Aus- und Fortbildung von Lehrer\*innen mit Methoden zu den Schwerpunkten „Inklusion von Roma-Schüler\*innen“ und „Umgang mit Heterogenität im Unterricht“
- **Portal Globales Lernen** Datenbanken, Methodensammlungen und Bildungsmaterialien
- **Rassismuskritischer Leitfaden (PDF)** des Projekts „Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel, Berlin“



### 4.3 LEHRINHALTE

Kompetenzen im Bereich Gender und Diversity sowie eine gründliche Vorbereitung und der kontinuierliche Verbesserungsprozess der Lehre bilden die wichtigste Grundlage für die Integration bzw. Erweiterung gender- und diversitysensibler Lehrinhalte. Es kann an dieser Stelle nur wiederholt werden, dass **Gender- und Diversity-Forschung zahlreiche Beiträge, Perspektiven und vertiefende Aspekte** liefert und die Lehre an vielen Stellen **sinnvoll ergänzen** kann. **Inhaltliche Anknüpfungspunkte** – auch in Bezug auf einen Praxistransfer – sind **für jedes Fach** gegeben. Damit die Integration von Ergebnissen der Gender- und Diversity-Forschung gelingen kann, wird zunächst anhand relevanter Umsetzungsebenen gezeigt, in welchem Rahmen Gender- und Diversity-Themen in unterschiedliche Lehr- bzw. Lernformate an der Hochschule (inhaltlich) eingebunden werden können. Daran anknüpfend werden die Grundlagen inhaltlicher Gestaltung im Gender- und Diversity-Kontext offengelegt. Aufmerksamkeit gebührt zudem dem wichtigen Abschnitt über die Erschließung und den Umgang mit Quellen. Es folgen Anknüpfungspunkte sowie Verweise auf konkrete fachliche Schnittstellen und Fallbeispiele, die zunächst allgemeiner und dann konkreter (d.h. für ausgewählte Fächer) Materialien und Quellen für den Einsatz in der Lehre ausweisen.

#### 4.3.1 RELEVANTE UMSETZUNGSEBENEN

Im vorliegenden Leitfaden wird Gender- und diversitybewusstes Lehren und Lernen vornehmlich auf **fachspezifischer Ebene** thematisiert, da diese die Lehrtätigkeit unmittelbar tangieren (siehe rote Markierung in Abbildung 1). Einbindungsmöglichkeiten gehen allerdings über die Fachbereichsebene weit hinaus bis auf Studiengangsebene. „Die[se] Ebenen liegen in den Verantwortungsbereichen unterschiedlicher Akteur\*innen. Nur durch deren Existenz und Kooperation kann sichergestellt werden, dass Gender und Diversityforschung sowohl in den großen Linien der Hochschule, wie auch im kleinteiligen Alltagsgeschäft der Lehre vertreten sind.“<sup>83</sup> Im Folgenden wird auf die für die Hochschule Harz bedeutendsten und schnellstmöglich umsetzbaren drei Ebenen der Mikrodidaktik, Gender- und Diversity-Veranstaltungen sowie Gender und Diversity als Lehr- und Forschungsfeld eingegangen.

---

<sup>83</sup> Bittner, M. et al.: [Umsetzungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

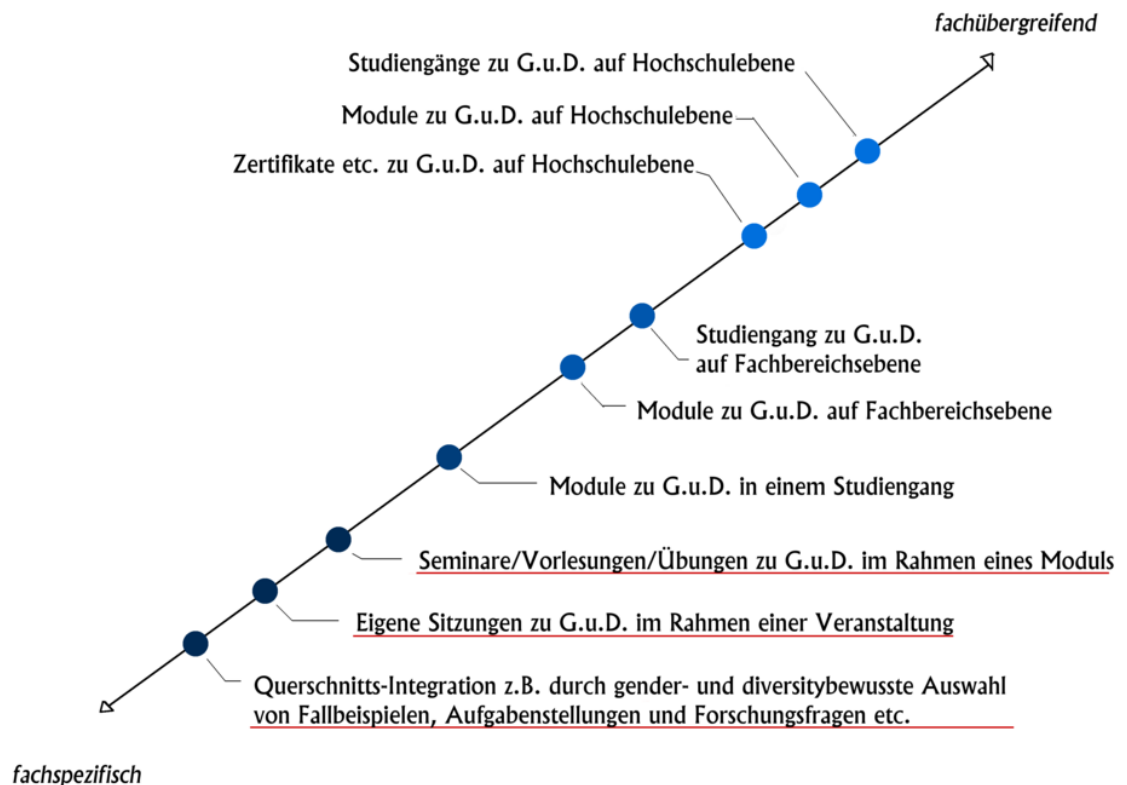


Abbildung 1 Integration von Gender- & Diversity-Aspekten in der Lehre

Bildquelle: [CC Pia Garske BY-NC-SA, Toolbox Gender und Diversity der FU Berlin](#)

## MIKRODIDAKTIK

„Strategien zur Implementation von Gender und Diversity, die sich auf Ebene der Mikrodidaktik bewegen, also in Ihrem unmittelbaren didaktischen Handeln, [sind] [i]n jeder Lehrform und in jedem Fach einsetzbar, und dadurch auch besonders gut fachspezifisch anpassbar.“<sup>84</sup> Dabei können Elemente ohne explizite inhaltliche Verbindung zu Gender und Diversity – wie Sprache und Kommunikation sowie die didaktische Lehrmethodik – von Elementen mit stärkerer Verbindung zu den Lehrinhalten abgegrenzt werden. Zu solchen Komponenten zählen u.a. gender- und diversitätsbewusst ausgewählte Fallbeispiele, Aufgabenstellungen und Forschungsfragen sowie die Literaturlauswahl.

<sup>84</sup> Bittner, M. et al.: [Umsetzungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

**WAS?**<sup>85</sup>

- **Querschnitts-Integration von Gender- & Diversity-Aspekten auf mikrodidaktischer Ebene**

**WARUM?**<sup>86</sup>

- **Einfache Anwend- & Umsetzbarkeit** (d.h. Eignung für jede Lehrform & jedes Fach)
- **Möglichkeit der fachspezifischen Anpassung**

**WIE?**<sup>87</sup>

- **Gender- & diversitätsbewusste Lehrkompetenzen** (siehe Punkt [Lehrkompetenzen](#))
- **Gender- & diversitätsbewusste Sprache & Kommunikation** (siehe Punkt [Gender- & diversitysensible Sprache](#))
- **Gender- & diversitätsbewusste Verwendung von & Umgang mit Quellen & Literatur** (siehe Punkt [Erschließung & Umgang mit Quellen](#))
- **Gender- & diversitätsbewusste Lehrmethodik** (siehe Punkt [Lehrmethodik](#))
- **Gender- & diversitätsbewusste Auswahl von Fallbeispielen, Aufgabenstellungen & Forschungsfragen**<sup>88</sup>

**VERANSTALTUNGEN ZU GENDER & DIVERSITY**

Gender- und Diversity-Aspekte können „durch die **Schwerpunktsetzung** in einer oder mehreren einzelnen Sitzungen innerhalb eines Seminars, einer Vorlesung oder einer Übung ebenfalls integrativ eingebunden werden.“<sup>89</sup> Zudem können sie „**Gegenstand eigenständiger Seminare, Vorlesungen oder Übungen und Tutorien** sein, die im Rahmen eines Moduls angeboten werden.“<sup>90</sup> „Es empfiehlt sich allerdings, diese Sitzungen **nicht isoliert** zu behandeln, sondern in den Ablauf der Lehrveranstaltung **flüssig einzubinden** und immer wieder darauf **Bezug zu nehmen**. Gender und Diversityaspekte stehen so als eine Perspektive auf das Veranstaltungsthema neben anderen.“<sup>91</sup>

**WAS?**<sup>92</sup>

- **Thematische Schwerpunktsetzung zu Gender- & Diversity-Aspekten**

<sup>85</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Umsetzungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

<sup>86</sup> Vgl. ebd.

<sup>87</sup> Vgl. ebd.

<sup>88</sup> Vgl. ebd.

<sup>89</sup> Bittner, M. et al.: [Umsetzungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

<sup>90</sup> Ebd.

<sup>91</sup> Ebd.

<sup>92</sup> Vgl. ebd.

**WARUM?**<sup>93</sup>

- **Einfache Anwend- & Umsetzbarkeit** (d.h. Eignung für jede Lehrform & jedes Fach)
- **Möglichkeit der fachspezifischen Anpassung**
- **Fächerübergreifendes Lehren- & Lernen** (d.h. z.B. Verknüpfungen zwischen fachlichen Inhalten, geschichtlichem Hintergrund sowie aktueller Bedeutung ziehen)

**WIE?**<sup>94</sup>

- **Integrative Einbindung von Gender & Diversity** (z.B. in Seminare, Vorlesungen oder Übungen)
- **Keine isolierte Betrachtung** (d.h. flüssige Einbindung in Ablauf der Lehrveranstaltung)
- **Stetige Bezugnahme** (d.h. Gender & Diversity als gleichwertige Perspektive auf das Veranstaltungsthema)
- **Angebot von Gender- & Diversity-Veranstaltungen im Rahmen eines Moduls** (d.h. in Form von eigenständigen Seminaren, Vorlesungen, Übungen, Tutorien, etc.)

**GENDER & DIVERSITY ALS LEHR- & FORSCHUNGSFELD**

Ein weiterer Ansatz, der neue und spannende Erkenntnisse verspricht, ist die Integration von Gender- und Diversity-Themen in das eigene Lehr- und Forschungsfeld. Ziel ist, bislang unentdeckte – bzw. unbeachtete – **Verknüpfungen** zwischen bisherigen fachlichen Inhalten und Gender sowie Diversity zu ziehen.

**WAS?**<sup>95</sup>

- **Integration von Gender & Diversityaspekten in eigene Lehre & Forschung**

**WARUM?**<sup>96</sup>

- **Öffnung Mehrdimensionalität einer fachlichen Ausrichtung** (d.h. Herausarbeitung von Schnittstellen zwischen fachlichen sowie Gender- & Diversity-Inhalten)
- **Betonung der Vielschichtigkeit von Gender- & Diversityaspekten**

**WIE?**<sup>97</sup>

- **Selbstständige Forschung & Publikation im Bereich Gender & Diversity** (ggf. Austausch & Zusammenarbeit mit Expert\*innen, z.B. bei Forschungsprojekten)
- **Themenvorschläge im Bereich Gender & Diversity** (z.B. für Seminar- und Abschlussarbeiten)
- **Empfehlung weiterführender Quellen** (z.B. Studien, Literatur, Biografien, etc.)

<sup>93</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Umsetzungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

<sup>94</sup> Vgl. ebd.

<sup>95</sup> Vgl. ebd.

<sup>96</sup> Vgl. ebd.

<sup>97</sup> Vgl. ebd.

### 4.3.2 GRUNDLAGEN INHALTLICHER GESTALTUNG

„Die Auswahl der Lehrinhalte ist bei allen Lehrangeboten von zentraler Bedeutung.“<sup>98</sup> Bei gender- und diversitybewusster Didaktik tritt der besondere Fall ein, dass Lehrinhalte mit **vielschichtigen, inklusiven und mehrdimensionalen Sachverhalten, Erkenntnissen & Perspektiven** angereichert werden sollen.<sup>99</sup> Es handelt sich bei der **bewussten Einplanung** von Gender- und Diversity-Inhalten demnach nicht um das Verwerfen bisheriger Konzepte, sondern um eine **fächerübergreifende Erweiterung** der Lehre und damit verbundenen Kompetenzen. Eine wichtige Rolle spielt die „Intersektionalität“ von Gender und Diversity:

*„soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität, Nation oder Klasse [dürfen] nicht isoliert voneinander konzeptualisiert werden [...], sondern [müssen] in ihren ‚Verwobenheiten‘ oder ‚Überkreuzungen‘ (intersections) analysiert werden [...]. Additive Perspektiven sollen überwunden werden, indem der Fokus auf das gleichzeitige Zusammenwirken von sozialen Ungleichheiten gelegt wird. Es geht demnach nicht allein um die Berücksichtigung mehrerer sozialer Kategorien, sondern ebenfalls um die Analyse ihrer Wechselwirkungen.“<sup>100</sup>*

Durch die Anreicherung und Einbeziehung dieses Wissens können völlig **neue Denk-, Lehr- und Lernprozesse** angestoßen werden.<sup>101</sup> Dennoch scheint die Integration der vielschichtigen Thematiken in gängige Lehrinhalte eine Hürde für Lehrkräfte zu sein. Häufig werden Gender- und Diversity-Aspekte als „fachfremde“ Bezugspunkte vernachlässigt. „Erfahrungsgemäß werden Inhalte oft ausschließlich nach fachlichen Kriterien ausgewählt, in vielen Fällen wird auf ‚Altbewährtes‘ zurückgegriffen.“<sup>102</sup> Dies hat weitreichende Folgen:

*Die Beschränkung auf Fachliteratur und disziplinäre Erkenntnisse, die Gender [und Diversity] nicht berücksichtigen, hat aber eine inhaltliche Ausrichtung zur Folge, die zwar geschlechtsneutral gemeint ist, aber in der Regel von einem normierenden, männlichen Blick auf inhaltliche Fragestellungen geprägt ist. Auf diese Weise repräsentieren Lehrinhalte nur einen Ausschnitt gesellschaftlicher Verhältnisse und fallen auch hinter den durch die Genderforschung innerhalb der Disziplinen erreichten Erkenntnisstand zurück.“<sup>103</sup>*

Nachfolgend wird aus diesen Gründen ein Überblick über die Vorgehensweise beim bewussten Einplanen von Gender- und Diversity-Inhalten gegeben, gefolgt von Tipps und Tricks bei der Umsetzung des sogenannten „**Gender- & Diversity-Enrichments**“<sup>104</sup> der Lehre.

<sup>98</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.11.

<sup>99</sup> Vgl. ebd.

<sup>100</sup> Walgenbach, K.: [Intersektionalität], Online, 25.08.2019.

<sup>101</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.11.

<sup>102</sup> Ebd.

<sup>103</sup> Ebd.

<sup>104</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.11.

## WAS?

- **Bewusstes Einplanen von Gender- & Diversity-Inhalten** (d.h. „Gender & Diversity-Enrichment“)

## WARUM?

- **Aufbrechen veralteten Traditionen, (geschlechtsbezogenen) Rollenbildern & Stereotypisierungen**
- **Moderne, gender- & diversitätsensible Wissensvermittlung**
- **Anstoß (neuer) Lernprozesse**
- **Wahrung einer inklusiven Lehr- & Lernatmosphäre (siehe Punkt Lernkultur)**
- **Integration von Identifikationsgrundlagen in Materialien**

## WIE?

- **Explizite & umfangreiche inhaltliche Betrachtung von Gender- & Diversity-Themen**
- **KURZFRISTIG: Bewusste & kurze Inputs geben**
- **LANGFRISTIG: Gender- & Diversity als Bewegung & unverzichtbare Lernerfahrung**
- **Wissenschaftliche Korrektheit**

## GENDER- & DIVERSITY-ENRICHMENT IN DER LEHRE

---

### ✓ **Explizite & umfangreiche inhaltliche Betrachtung von Gender- & Diversity-Themen**

= Auseinandersetzung mit Ergebnissen der Gender- & Diversity-Forschung

= Überprüfung bisher geteilter Überzeugungen

- **Lexikonarbeit & Überblickswerke** (d.h. Orientierungsrahmen schaffen)
- **Ergänzungen** (d.h. Berücksichtigung aller Perspektiven)
- **bewusst nach (bisher) zu kurz gekommenen Lehrinhalten suchen**
- ✗ nicht auf „Altbewährtes“ zurückgreifen: meist (geschlechts)neutral gemeint, aber von verengendem, stereotypischen Blick geprägt

### ✓ **KURZFRISTIG: Bewusste & kurze Inputs geben**

Inhalte müssen verarbeitet werden können!

- **Mindestens exemplarischer Zugang zu Gender- & Diversity-Themen**
- **Konkretheit & Überraschungseffekt** (vor „Abarbeiten“ von allgemeinen Aussagen)
- **Anknüpfungspunkte schaffen** (Möglichkeit einplanen, später auf Gender- & Diversity-Themen zurückzukommen)
- **Nachfragen ermöglichen**

✓ **LANGFRISTIG: Gender- & Diversity als Bewegung & unverzichtbare Lernerfahrung**

= „allgemeine“ & „lebensweltliche“ Anschauungen in neue Kontexte stellen, differenzieren & verändern

- **Gender & Diversity explizit zum Thema machen** (d.h. Darstellung spezifischer gender- & diversitybezogener Inhalte - auch bei Lehrangeboten mit scheinbar wenig Zusammenhang, wie z.B. MINT-Fächern):
  - ⇒ *Hintergründe, Denkweisen, Ansatzpunkte*
  - ⇒ *Integration von Biographien* (z.B. von bedeutenden Forscherinnen)
  - ⇒ *Einbezug gesellschaftlicher Kontexte & fachspezifischer Beispiele* (siehe Punkt [Fachliche Schnittstellen & Fallbeispiele](#))
- **Kontinuität** (d.h. Gender & Diversity als wiederkehrende, feste Bestandteile: bestimmte Zielsetzung bzgl. bewusstem Gender- bzw. Diversity-Input zu einem Lehrinhalt - z.B. 10% der Zeit für Gender- & Diversity Themen)
- **Inhaltsunabhängige Kontextualisierung** (siehe Punkt [Lernkultur](#))
- **Vermeidung eines Common Sense** (d.h. Eröffnung individueller Lernmöglichkeiten)
- **Abstimmung der Lehrinhalte auf Lehrziele & Zielgruppe** (d.h. Bekennung zu Relevanz von Gender & Diversity für Gesamtzielsetzung der Veranstaltung)
- **Ausreichende Zeitplanung** (da: vielseitiges Durchdenken eines Sachverhaltes, z.B. aus mehreren Perspektiven, benötigt Zeit)

✓ **Wissenschaftliche Korrektheit**

- **Transparenz schaffen** (z.B. bei der Darstellung eines Sachverhaltes aus einer bestimmten Perspektive)
- **Vermeidung von Generalisierungen, Einseitigkeiten, Stereotypisierungen & Klischees** (d.h. bewusste Integration von Anteilnahme, Lebensrealitäten & Interessenlagen von Betroffenen - bei verwendeten Beispielen, Abbildungen, Arbeits- & Prüfungsaufgaben)
- **Vermeidung hierarchisierender Bewertung** (d.h. z.B. bei Inhalten, Wissensgebieten, Lebenserfahrungen, Forschungsfragen, etc.)
- **Rechtlichen Grundlagen folgen** (d.h. aktuelle Diskussionen & Entscheidungen thematisieren)

- **Gender- & diversitysensible Aufbereitung, Sprache & Darstellungen** (siehe Punkt [Gender- & diversitysensible Sprache](#))
- **Wissenschafts- & Quellenkritik** (siehe Punkt [Erschließung & Umgang mit Quellen](#))

### 4.3.3 ERSCHLIESSUNG & UMGANG MIT QUELLEN

„Die Auswahl von Literatur, die unterschiedliche wissenschaftliche und soziale Perspektiven auf einen Forschungsgegenstand eröffnet [legt einen wesentlichen Grundstock für die] gender- und diversitätsbewusste Gestaltung von forschendem und problembasiertem Lernen.“<sup>105</sup> Aus diesem Grund wird nachfolgend ein kurzer Überblick über die unterschiedlichen **(Güte-)Ebenen gender- und diversityspezifischer Inhalte** gegeben. Mit dem Bewusstsein, dass verwendete Inhalte (d.h. (Fach-)Literatur, Studien, Fotos, Karikaturen, Videos, etc.) nur Ausschnitte aus einer bestimmten Perspektive abbilden können, muss im Sinne einer diskriminierungsfreien Lehre die **Quellenkritik** auf Gender- und Diversity-Aspekte ausgeweitet werden. Eine angemessene Reflexion und Interpretation gesammelter Informationen ist eng verbunden mit der **Analyse formaler** (d.h. äußerer und stilistischer) sowie **inhaltlicher Merkmale**. Auf formaler Ebene sollten Texte (bzw. Abbildungen, Aufnahmen oder Ähnliches) hinsichtlich stereotypischer Sprache, Ausdrucksweisen und Beispiele untersucht werden. Eine Prüfung (vermeintlicher) Belege auf inhaltlicher Ebene kann bereits durch den Vergleich mit anderen Quellen gelingen, die möglichst in „einem von der ersten Quelle unabhängigen Entstehungszusammenhang“<sup>106</sup> stehen. Zudem sollte die „Frage nach Beobachterstandpunkt, Absichten und historischem Kontext der Quelle“<sup>107</sup> gestellt werden. Es besteht die „**Notwendigkeit der machtkritischen, intersektionalen Auseinandersetzung mit dem Prozess der Wissensproduktion.**“<sup>108</sup> Das bedeutet, dass die Unabhängigkeit der Ergebnisse von den forschenden Personen in Frage gestellt werden muss. Auch die Recherche über den Autor selbst – bzw. im Fall von Studien und Forschungsarbeiten über Auftrag- oder Geldgeberinnen & -geber – kann von großer Relevanz sein und wichtige Aufschlüsse geben hinsichtlich Adressatenkreis, Wissenschaftlichkeit, Widerspruchsfreiheit und (fachlicher) Korrektheit.<sup>109</sup> Generell gilt ein gelungener „**Quellenmix**“ (d.h. das

<sup>105</sup> Bittner, M. et al.: [Umsetzungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

<sup>106</sup> Crivellari, F.: [Quellenkritik], Online, 25.08.2019.

<sup>107</sup> Ebd.

<sup>108</sup> Bittner, M. et al.: [Situierendes Wissen], Online, 25.08.2019.

<sup>109</sup> Vgl. Crivellari, F.: [Quellenkritik], Online, 25.08.2019.



Zurückgreifen auf eine Vielfalt an Quellen) als eine solide didaktische Grundlage, bei welcher ein Gender- und Diversity-Bezug von vornherein gezielt gezogen werden kann. Es ist zu beachten, dass sich die Quellenauswahl nicht nach einer Widerspruchsfreiheit richten darf, sondern an dieser Stelle ein spannender (Fach-)Diskurs ansetzen kann. Zudem dürfen Quellen nur mit entsprechender **Erlaubnis** bzw. **Freigabe** und adäquaten Verweisen benutzt und geteilt werden. Besonders beim Einsatz sensibler und privater Inhalte muss abgewogen werden, inwiefern entsprechendes Material verwendet und diskutiert werden kann.

### WAS?

- **Literatúrauswahl** (d.h. Prüfung der (Güte-) Ebene der Inhalte)
- **Kritische Reflexion & Hinterfragung** (d.h. differenzierte Auseinandersetzung mit vermeintlich „wissenschaftlichen“ Quellen)
- **Einholen & Kennzeichnung von Quellen, Bild- bzw. Verwendungsrechten**

### WARUM?

- **Korrektheit der Informationen**
- **Möglichkeit zum barrierefreien Selbststudium geben**
- **Transparenz gewährleisten**
- **Einhaltung rechtlicher Vorschriften**

### WIE?

- **Literaturrecherche & Quellenauswahl** (d.h. Beachtung Autorinnen- & Autorenvierfalt)
- **Differenzierung der (Güte-)Ebenen (gender- & diversitätsspezifischer) Inhalte**
- **Quellenkritik bzw. Prüfung auf Wissenschaftlichkeit** (d.h. Recherche der Autoren, Qualifikationen, Geld- & Auftraggeberinnen & -geber, Einhaltung von Gütekriterien, etc. - z.B.: „Was ist wie von wem gemessen worden?“)
- **Situiertes Wissen statt Annahme von Neutralität** (d.h. Infragestellung des Neutralitätsanspruches in der Forschung)
- **Quellenvergleich** **ACHTUNG!** *Kein gezieltes Anstreben von Widerspruchsfreiheit!*
- **Wissenschaftliche Korrektheit** (d.h. vollständige Quellenangabe, Einhaltung Vorschriften hstl. Verbreitung & Vervielfältigung, etc.)

## DIFFERENZIERUNG DER (GÜTE-)EBENEN GENDER- & DIVERSITÄTSSPEZIFISCHER INHALTE<sup>110</sup>

---

### Art der Inhalte bzw. Quelle

### Bedeutung

#### Lexika & Übersichtswerke

✓ Schaffung eines Orientierungsrahmens

<sup>110</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.15.

	✓ Erster Eindruck zu aktuell diskutierten Themen
	✓ Erschließung Weitläufigkeit der Thematiken
<b>Inhalte, die alle bzw. verschiedene Perspektiven berücksichtigen</b>	✓ Lehrinhalte um Perspektiven ergänzen, die tendenziell übergangen werden
<b>Inhalte, die verschiedene Perspektiven explizit thematisieren</b>	✓ Explizites Aufgreifen von Geschlechter- und anderen Ungleichheitsverhältnissen als (zentrales) Lehrthema
<b>Inhalte, die Dissens bearbeiten</b>	✓ Implizite & explizite Auseinandersetzung, Wahrnehmung & Positionenvertretung mit dem Gender- bzw. Diversity-Begriff
	✓ Hoher Anspruch an Kompetenz der Lehrenden & zentraler Lernschritt für Lernende
<b>Geschichtliche &amp; wissenschaftliche Bezüge</b>	✓ Ressource für Reflexion des „Hier & Jetzt“

#### 4.3.4 ALLGEMEINE ANKNÜPFUNGSPUNKTE<sup>111</sup>

Für die Vielzahl an Diversitäts- und Ungleichheitskategorien etablieren sich sowohl deutschlandweit als auch international immer mehr Forschungszugänge, deren Erkenntnisse konkrete inhaltliche Anknüpfungspunkte zu allen Fächern bieten. Die **Gender- und Diversity-Forschung** analysiert kritisch bestehendes Wissen und stellt den Neutralitätsanspruch vieler Forschungen in Frage.<sup>112</sup> Auf diese Weise können „Verzerrungen und Ausblendungen [...] aufgezeigt werden und [...] zu spannenden, neuen Forschungsperspektiven und komplexeren Forschungsergebnissen [führen].“<sup>113</sup> „Die Gender- und Diversityforschung ist in Deutschland stark inter- und transdisziplinär vernetzt [...] [und profitiert von] fachübergreifend[en] theoretische[n] und methodologische[n] Wissensbestände[n].“<sup>114</sup>

*Die Auswahl von **Texten**, Verweise auf die **Geschichte Ihrer Disziplin** oder die Bezugnahme auf relevante **Anwendungsfelder** und dort tätige **Personen** sind in allen Fachbereichen eine gute Gelegenheit, gender- und diversitätsbewusst vorzugehen. Stellen Sie die üblichen **Normen** und den etablierten **Kanon** in Frage und bringen Sie **neue Perspektiven** und andere Beispiele ein, die mehr Vielfalt abbilden.<sup>115</sup>*

<sup>111</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Anknüpfungspunkte], Online, 25.08.2019.

<sup>112</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Gender- & Diversityforschung], Online, 25.08.2019.

<sup>113</sup> Ebd.

<sup>114</sup> Ebd.

<sup>115</sup> Bittner, M. et al.: [Veranstaltungsplan], Online, 25.08.2019.

Für eine gender- & diversitätsensible Lehre bieten sich neben den Themenbereichen der **Gender Studies** auch Erkenntnisse aus Queer Theory, Disability Studies, Postcolonial Studies sowie Rassismuskritik und Perspektiven der Migration an. Die nachfolgend empfohlenen Fragenkataloge stellen in diesem Zusammenhang erste Anknüpfungspunkte in jedem Fach dar. Sie sollten als **Mindeststandards** für Gender und Diversity als Lehr- und Studieninhalt verstanden werden.<sup>116</sup>

#### WAS?<sup>117</sup>

- **Konkrete Themenbereiche & Anknüpfungspunkte zum Aufgreifen von Gender & Diversity(-Forschung) als Lehr- & Studieninhalt in jedem Fach**

#### WARUM?<sup>118</sup>

- **Kritische Analyse bestehenden Wissens**
- **Hinterfragung von Neutralität & Gültigkeit**
- **Aufzeigen von Verzerrungen & Ausblendungen**

#### WIE?<sup>119</sup>

- **Berufsfeldbezogene Fragen**
- **Wissenschaftskritik**
- **Anwendung & Nutzung wissenschaftlicher Erkenntnisse**
- **Rechtliche Grundlagen**

<sup>116</sup> Vgl. Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: [Gender-Curricula], Online, 25.08.2019.

<sup>117</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Gender- & Diversityforschung], Online, 25.08.2019.

<sup>118</sup> Vgl. ebd.

<sup>119</sup> Vgl. ebd.

## BERUFSFELDBEZOGENE FRAGEN<sup>120</sup>

= Analyse von Gender- & Diversity-Aspekten auf individueller, institutioneller & gesellschaftlicher Ebene

- ? **Formelle & informelle Regelungen** des Berufseinstiegs & entsprechende gender- & diversitätsbezogene Auswirkungen
- ? **Geschichtlicher Hintergrund** von Berufen, Tätigkeiten & Bezeichnungen
- ? **Rolle (un)bekannter Angehöriger** diskriminierter gesellschaftlicher Gruppen
- ? **Hierarchisierungen von Fachgebieten & Tätigkeitsfeldern** in Verbindung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen
- ? **Ungleichheiten auf dem Arbeitsmarkt** (z.B. gender- und diversitätsbezogene Gehaltsunterschiede)

## WISSENSCHAFTSKRITIK<sup>121</sup>

= Auseinandersetzung mit „Geschichte der Disziplin & alle[n] Prozesse[n] der Wissensproduktion“<sup>122</sup>

= Überleitung zu Umgang mit Quellen (siehe Punkt [Erschließung & Umgang mit Quellen](#)) & Lern- & Lehrkultur

- ? **Vorherrschendes Bild der eigenen Disziplin** (Innen- & Außenwahrnehmung)
- ? **Vereinbarkeit** von fachkulturellen Gepflogenheiten mit Gender- & Diversity-Aspekten
- ? **Diskussionskultur, Paradigmenwechsel & fachliche Auseinandersetzungen**
- ? **Fachsprache & Stereotypisierungen**
- ? **Bezugnahme auf Werke, Biographien & Zeitgeschichte** in einem Gender- & Diversity-Kontext  
*ACHTUNG! Tradierte Vorstellung der „Ausnahmereise der schaffenden Frau“ nicht befeuern durch explizites Hinweisen, sondern Akteurinnen & Akteure einfach gleichmäßig integrieren!*

**Siehe:**

Wissenschaftskritik der Fachdisziplin

Einführung in die Feministische Wissenschaftskritik

Reflexion des eigenen Standpunkts

<sup>120</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Anknüpfungspunkte], Online, 25.08.2019.

<sup>121</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Anknüpfungspunkte], Online, 25.08.2019.

<sup>122</sup> Ebd.

## ANWENDUNG & NUTZUNG WISSENSCHAFTLICHER ERKENNTNISSE<sup>123</sup>

= Gender & Diversity  
als Reflexionsgrundlage

- ? **Entwicklung von Forschungsfragen- & Designs** (z.B. Integration von Geschlechterverhältnissen, globalen Armuts- & Reichtumsverhältnissen, Rassismus oder Behindertenfeindlichkeit in das Forschungsthema)<sup>124</sup>
- ? **Abschätzung von Folgen & Auswirkungen bestimmter Forschungsfragen** (z.B. für Fortbestand oder Änderung von Ungleichheitsverhältnissen)
- ? **Explizite Thematisierung** gender- & diversitätensibler Nutzung (z.B. Kriterien für Barrierefreiheit, Bedürfniserforschung, etc.)
- ? **Vermeidung von stereotypischer Reproduktion**

## RECHTLICHE GRUNDLAGEN

Siehe: Punkt [Rechtliche Grundlagen](#)

---

<sup>123</sup> Vgl. ebd.

<sup>124</sup> Vgl. ebd.

### 4.3.5 FACHLICHE SCHNITTSTELLEN & FALLBEISPIELE

Wie bereits erwähnt, „empfiehlt [es] sich, Lehrinhalte so auszuwählen, dass sie den Lehrzielen entsprechen und auf die **Zielgruppe abgestimmt** sind.“<sup>125</sup> Aus diesem Grund werden an dieser Stelle weiterführende Links für **fachliche Schnittstellen** und **Fallbeispiele** für ausgewählte Fächer aufgeführt.

Fach	Inhalte & Didaktische Beispiele	Netzwerke & Projekte	Weiterführende Literatur
<b>MINT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Fachspezifische Zugänge der FU Berlin</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Informationen der FU Berlin</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Weiterführende Literatur empfohlen von der FU Berlin</a></li> <li>• <a href="#">Technikfolgenabschätzung</a></li> </ul>
<b>Informatik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Didaktische Beispiele der FU Berlin</a></li> <li>• <a href="#">Didaktische Beispiele des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Informationen der FU Berlin</a></li> <li>• <a href="#">Informationen der Universität Duisburg Essen</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Weiterführende Literatur empfohlen von der FU Berlin</a></li> </ul>
<b>BWL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Didaktische Beispiele des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW</a></li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Seminar Gender and Diversity der FU Berlin</a></li> <li>• <a href="#">Good Practice: Diversity Management</a></li> </ul>	
<b>VWL</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Didaktische Beispiele des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW</a></li> </ul>		
<b>Mathematik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Didaktische Beispiele des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW</a></li> <li>• <a href="#">Didaktische Beispiele &amp; Informationen der Universität Duisburg Essen</a></li> </ul>		
<b>Psychologie</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Didaktische Beispiele des Netzwerkes Frauen- und</a></li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• <a href="#">Gender in der Psychologie nach Gisela Steins</a></li> </ul>

<sup>125</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.11.

Geschlechterforschung  
NRW

**Wirtschafts-  
ingenieur-  
wesen  
(Elektro-  
technik)**

- Didaktische Beispiele des Netzwerkes Frauen- und Geschlechterforschung NRW
- "Gender in der ingenieurwissenschaftlichen Lehre" Handreichung der TU Braunschweig
- Informationen der Universität Duisburg Essen

**Marketing**

- Aktueller Anknüpfungspunkt: Deutschland hinkt bei Diversity in der Werbung hinterher
- Aktueller Anknüpfungspunkt: Schwerfälliger Umgang mit gesellschaftlicher Vielfalt
- Diversity: Vielfalt in Kommunikation & Marketing
- Gender-Marketing

**Allgemein**

- Becker, R./ Jansen-Schulz, B./ Kortendiek, B./ Schäfer, G.: [Gender-Aspekte] bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7, Dortmund. 2., erweiterter Bericht 2007 [Online], <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-244219>, 2006, o. S., 25.08.2019.

## 4.4 LEHRUNTERLAGEN

Im Zusammenhang mit Gender- und Diversity-Bewusstsein muss – neben der fachlichen Aktualität und Korrektheit – eine hohe **Transparenz** und **Inklusivität** in den Lehrunterlagen gewährleistet werden. Dies betrifft sowohl die **formale Aufbereitung** und **Zugänglichkeit** der **Inhalte** sowie die **Verwendung** und **Reflexion** von **Quellen**, Sprach- und **Darstellungsformen**. Schließlich wird „Die Beantwortung von Fragen zu Einstellungen und Bewertungen [...] durch die genaue Wortwahl stark beeinflusst, und dies gilt vor allem für Fragen, welche für die Befragten nicht wichtig sind oder wo keine klaren und festen Meinungen bestehen.“<sup>126</sup> Es gilt also, sich der eigenen Lehrverantwortung bewusst zu werden und eine gender- sowie diversitysensible Lehrkultur auch in den Lehrunterlagen zu pflegen.

### 4.4.1 BARRIEREFREIE LEHR- & LERNMATERIALIEN

Lehr- bzw. Lernmaterialien dienen der Vor- und Nachbearbeitung des Lehrstoffes und der inhaltlichen bzw. ergänzenden Begleitung der Lehrveranstaltung. Im Sinne einer diskriminierungsfreien Lehrkultur sollten alle wesentlichen Kerninhalte (d.h. jene Inhalte, die mindestens für ein Bestehen der Prüfung erforderlich sind) bzw. auch – sofern möglich – ergänzende Materialien und Unterlagen den Lernenden **barrierefrei zur Verfügung** stehen. Zum einen schließt dies die **rechtzeitige** (d.h. mind. 1-2 Wochen vor Veranstaltungsbeginn) **Zurverfügungstellung der Unterlagen** – z.B. auf der Hochschulplattform StudIP – ein. Mit dem frühzeitigen Einstellen Veranstaltungsmaterialien sollen der „gleichberechtigte Zugang zu Wissen und Lehrinhalten, Transparenz hinsichtlich der behandelten Inhalte/Quellen sowie Orientierung und Zugänge auch bei Verhinderungen während der Präsenzzeiten“<sup>127</sup> gewährleistet werden. Zum anderen bedeutet Barrierefreiheit auch, dass „**sinnesbeeinträchtigte** Studierende Teilhabe und Zugang zu Studieninhalten erlangen.“<sup>128</sup>

#### WAS?

- **Formale Korrektheit & Vollständigkeit**
- **Benutzerfreundlichkeit der Materialien** (d.h. Strukturiertheit & Eindeutigkeit, Vielfältigkeit & Verfügbarkeit sowie Abbau von Barrieren – z.B. zur Unabhängigkeit von Präsenzzeiten bei möglichen Verhinderungen)
- **Klare Struktur & Übersichtlichkeit**

<sup>126</sup> Höpflinger, F.: [Fragebögen], Online, 04.08.2019.

<sup>127</sup> o. A.: [Gender & Diversity in der Lehre], Online, 25.08.2019.

<sup>128</sup> Ebd.



## WARUM?

- **gleichberechtigter Zugang zu relevantem Wissen & Lehr- bzw. Lern-Inhalten**
- **Transparenz**
- **Geringhalten „formaler“ Verständnisprobleme**

## WIE?

- **Lesbarkeit & Qualität** (z.B. gewähltes Format, serifenlose Schrift, kontrastreich, rot-grün vermeiden, Mehrspaltigkeit vermeiden, beste Scan- oder Kopierqualität bei zur Verfügung gestellten Texten, ggf. Verbalisierung visueller Informationen, etc.)
- **Grammatikalische Korrektheit**
- **Übersichtlichkeit & Eindeutigkeit** (d.h. klar strukturierte Anordnung, exakte Beschriftung, Seitenzahlen, transparente Präsentationsabfolge, Abkürzungs- & Formelverzeichnisse, etc.)
- **Handhabbare Menge** (an zu bearbeitenden bzw. ausgegebenen Materialien)
- **Deutliche Kennzeichnung** (z.B. von Schwerpunkten & Zusatzmaterialien - inkl. Beschaffungsmöglichkeiten!)
- **Vollständigkeit** (d.h. ggf. Bereitstellung kompletter (Zusatz)Materialien, Verzeichnisse & Quellen unter Beachtung von Kopierkontingenten o.Ä., Verweis auf ergänzende bzw. weiterführende Unterlagen, schriftliches Festhalten von Diskussions- & Zwischenergebnissen, etc.)
- **Zugriff** (ggf. Nutzung von Online-Plattformen - z.B. E-Learning-Angebote, Cloud-Programme, etc.)

### 4.4.2 GENDER- & DIVERSITYSENSIBLE SPRACHE

Sprache ist häufig eine Sache der Gewöhnung. Dabei sollte nicht vergessen werden, dass sie **veränderbar** und **gestaltbar** ist. Im Zusammenhang mit gender- und diversitysensibler Ausdrucksweise ist es darum hilfreich, sich mit den vielseitig verfügbaren Informationen, Hilfestellungen zu **diskriminierungsfreier Kommunikation** zu beschäftigen. „Für Lehrende, die die Gendersensibilität ihrer Angebote erhöhen wollen, stellt gendergerechte Sprache ein wesentliches Lernfeld dar.“<sup>129</sup> Eine inklusive sprachliche Gestaltung gilt als wesentliche **Kompetenz** für eine moderne und aufgeklärte Lehre, die eine Vorbild- und Vorreiterrolle einnehmen sollte. „Das Beispiel, das Lehrende durch ihre eigene Praxis geschlechtergerechten Sprechens und Schreibens geben, ist für Lernende eine wichtige Ressource, an ihrer eigenen Sprachpraxis zu arbeiten und sich mit dem Thema auseinander zu setzen.“<sup>130</sup>

<sup>129</sup> Gindl, M./ Hefler, G.: [Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre], 2006, S.6.

<sup>130</sup> Ebd.

Schließlich belegen Studien, dass geschlechtergerechte Sprache einen messbaren Einfluss hat und für alle, die nicht männlich sind, gerechter ist.<sup>131</sup> Die nachfolgende Übersicht klärt über mögliche Ausdrucksformen und Stolperfallen bei der Anwendung gender- und diversitysensibler Sprache auf. Dabei ist zu beachten, dass **bewusste Frei- und Spielräume** der sprachlichen Gestaltung gelassen werden, die **Engagement** und **Kreativität** bei der Umsetzung erfordern. „Regeln als Selbstzweck [...] [und ständige Verhaltenskorrekturen [...] [wirken] kontraproduktiv. Wichtiger ist es, Diffamierungen des gendergerechten Sprachgebrauchs (z.B. das Lächerlichmachen durch Bezeichnungen wie ‚Liebe Alle und Allinnen‘ [...]) oder [...] einer Abwertung von [Akteuren und Akteurinnen] [...] entgegenzuwirken.“<sup>132</sup> Auch mit eindimensionalen Vorwürfen, wie z.B. „Sprachpolizei, die die Freiheit der Sprache einschränken würde“, „eingebildeter Diskriminierung“ oder „Sprachkosmetik, die an tatsächlichen Verhältnissen nichts ändert“, ist zu rechnen. Es ist leicht nachvollziehbar, dass mit dem Mittel der Sprache auch bewusst polarisiert werden kann und muss. Durch ein Bestehen auf gender- und diversitysensiblen Ausdrucksweisen kann man gezielt zur Diskussion und Reflexion der damit verbundenen, **tiefer liegenden Thematik** aufmerksam machen und einladen. Oberstes Ziel ist das **Aufbrechen diskriminierender Strukturen**, d.h. die bewusste Abkehr von einem „Sprachgebrauch, der „Mann“ mit „Mensch“ gleichsetzt und Frauen stillschweigend oder explizit als das „Andere“, vom Männlichen Abweichende, begreift.“<sup>133</sup> Gleiches gilt für weitere Formen der Diskriminierung, auf die mit Sprache gezielt hingewiesen werden kann. Damit beruht geschlechtergerechte Sprache auf zwei Prinzipien: **„Symmetrie und Sichtbarmachung**. Das Symmetrie-Prinzip verlangt, dass Frauen und Männer mit gleichen oder gleichwertigen sprachlichen Formen bezeichnet werden. Das Prinzip Sichtbarmachung beinhaltet, dass weibliche wie männliche Personen immer als solche erkennbar sein sollen.“<sup>134</sup>

Beim Ausprobieren wird man feststellen, dass gender- und diversitybewusste Sprache beim Schreiben wie Lesen elegant ist und Spaß machen kann!

---

<sup>131</sup> Vgl. DLF Nova: [Gendern wirkt], Online, 25.08.2019.

<sup>132</sup> Gindl, M./ Hefler, G.: [Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre], 2006, S.7.

<sup>133</sup> Ebd.

<sup>134</sup> Hinweise zur Gestaltung der Kommunikation für Angehörige der Hochschule Harz (Stand 18.04.2019)

## WAS?

- **Gender- & diversitysensible Kommunikation**

## WARUM?

- **Grundanforderung moderner, inklusiver Didaktik**
- **Vorbild- & Vorreiterrolle** (d.h. bewusstes Signal für Geschlechtergerechtigkeit & Gleichstellung in der Gesellschaft)<sup>135</sup>
- **Aufbrechen diskriminierender Strukturen & stereotypische Rollenbilder** (d.h. explizite Nennung & Sichtbarmachung - z.B. Frauen nicht nur mitmeinen - da: Sprache beeinflusst unser Denken!)
- **Demokratisch sprechen & schreiben** (d.h. Betonung von Menschenrechten & demokratischen Prinzipien wie Gleichbehandlung & Wertschätzung)
- **Bewusste Polarisierung** (d.h. kritische Betrachtung & Hinterfragung gelebter Gewohnheiten & Bewirkung von Veränderung)<sup>136</sup>
- **„Kontinuierliche Weiterentwicklung neuer & individueller Kulturen des Sprechens & Schreibens“**<sup>137</sup>

## WIE?

- **Überprüfung des sprachlichen Ausdruckes** (histl. sprachlicher Diskriminierung auf Grund des Geschlechtes, des Alters, einer Behinderung, der ethnischen Herkunft, der Lebensformen, der Religion & der sexuellen Orientierung)
- **Gendergerechte Formulierung durch**
  - (A) **Sichtbarmachen des Geschlechtes**
  - (B) **Neutralisieren des Geschlechtes**
  - (C) **Vermeidung sexistischer & stereotypischer Formulierungen**
- **Diversitygerechte Formulierung durch**
  - (D) **Vermeidung suggestiver Aussagen**<sup>138</sup>
  - (E) **Keine bewusste Ausgrenzung**
  - (F) **Prinzip der Einfachheit & Eindeutigkeit**
- **Engagement & Kreativität**<sup>139</sup>

<sup>135</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G.: [Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre], 2006, S.7.

<sup>136</sup> Vgl. ebd.

<sup>137</sup> Gindl, M./ Hefler, G.: [Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre], 2006, S.7.

<sup>138</sup> Vgl. Höpflinger, F.: [Fragebögen], Online, 04.08.2019.

<sup>139</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G.: [Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre], 2006, S.7.

## (A) SICHTBARMACHEN DES GESCHLECHTES

<b>Formale Kommunikation</b> (z.B. in Reden, Briefen, E-Mails)	✓ <b>Gleichermaßen explizite, direkte Anrede einer Person oder (spezifischen) Gruppe</b>  <i>ACHTUNG! Auf Generalklauseln – wie z.B. der ausschließlichen Verwendung der männlichen Form mit dem Hinweis, Frauen seien eingeschlossen – verzichten!</i>	<u><b>Einzelanrede</b></u>  Leiterin, Leiter, Fachfrau, Fachmann, Forscherin, Forscher, etc.  <u><b>Paarform</b></u> - „Liebe Studentinnen und Studenten, liebe Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ...“ - „Sehr geehrte Professorinnen und Professoren, liebe Kolleginnen und Kollegen ...“
	✓ <b>Symmetrische Ansprache &amp; korrekte Betitlung</b>	- „Am Samstag traf Bundeskanzlerin Merkel den Präsidenten Obama.“ ( <b>statt:</b> „Am Samstag traf Frau Merkel den Präsidenten Obama.“) - „Eingeladen waren Frau Dr. Dr. Schmitt und Herr Professor Schmitt.“ ( <b>statt:</b> „Eingeladen waren Herr Professor Schmitt und seine Frau.“)
<b>Schriftliche Kommunikation</b> (z.B. in offiziellen Texten der Hochschule mit externen Adressatinnen und Adressaten, offiziellen Mitteilungen, Presstexten sowie auf den Internetseiten der Hochschule oder bei Platzmangel)  <i>Die aufgeführten Formen liegen laut des Rats für deutsche Rechtschreibung zwar „außerhalb der orthographischen Norm“.</i>	✓ <b>Geschlechterspezifische Endungen</b>	- „Miriam Wünsch, Rektorin“ - „Die Hochschule ist größte Arbeitgeberin der Region.“
	✓ <b>Splitting</b> (d.h. Nennung weiblicher & männlicher Formen mit Schrägstrich bzw. Nennung weiblicher & männlicher Formen mit Schrägstrich und Ergänzungsstrich oder ohne Ergänzungsstrich als abgekürzte Formen)	- Professorinnen/Professoren, Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, etc. [§ 106, <u>Diese Variante ist nach dem Regelwerk deutscher Rechtschreibung zulässig</u> ]  - Professor/-innen, Mitarbeiter/-innen, etc.  - Professor/innen, Mitarbeiter/innen, etc.
	✓ <b>Binnen-„I“</b> (zur Verbindung grammatikalisch weiblicher & männlicher Formen)	ProfessorInnen, MitarbeiterInnen, etc.
	✓ <b>Gender Stern (*)</b> (zur Verbindung grammatikalisch weiblicher & männlicher Formen unter Einbezug aller Geschlechtsidentitäten - d.h.	Professor*innen, Mitarbeiter*innen, etc.  <b>ACHTUNG! Bevorzugte Variante in umfangreicheren Sachtexten, Satzungen, Ordnungen, etc., soweit nicht die Varianten</b>

*sind aber ausdrücklich nicht als „falsch“ zu bezeichnen!*

Menschen, die sich weder dem männlichen noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen möchten oder können werden ebenfalls explizit angesprochen)

*ten „Gleichmaßen explizite, direkte Anrede einer Person oder (spezifischen) Gruppe“ oder „Neutrale Personenbezeichnungen“ genutzt werden können)*

## (B) NEUTRALISIEREN DES GESCHLECHTES

<p><b>Formale, normale sowie schriftliche Kommunikation</b> (z.B. in der Alltagssprache, um gute Lesbarkeit zu garantieren oder bei Platzmangel)</p>	<p>✓ <b>Neutrale Personen-, Berufs- bzw. Begriffsbezeichnungen</b> (d.h. Schwerpunktlenkung weg von Person &amp; hin zur eigentlichen Tätigkeit durch Pluralbildung oder Unisex-Begriffe)</p> <p><b>ACHTUNG!</b> In Suchmaschinen wird seltener nach geschlechtsneutralen Begriffen (z.B. Studierende) gesucht – daher besser gleichwertige Formen in Internettexen nutzen.</p>	<p>Person, Beschäftigte, Studierende, Hochschulangehörige, Lehrende, Professoren-schaft, Forschende, Dezernatsleitung, Leitung, Personalvertretung, Elternteil, Betreuung, Gast, Team, Gruppe, Mitglied, Publikum, Beteiligte, Bürokräft, etc.</p> <p><b>[Neutrale Substantive durch wie –kraft, -berechtigte, -ung, -person bilden: Lehrkraft, Wahlberechtigte, Leitung, Ansprechperson, etc.]</b></p>
	<p>✓ <b>Funktions-, Amts- oder Gruppenbezeichnungen</b> (d.h. Funktions-, Institutions- oder Kollektivbezeichnungen anstatt einzelner Vertreter aufzählen)</p>	<p>- „Die Studierendenvertretung setzt sich für Ihre Belange ein.“</p> <p>Direktion, Institut, Abteilung, Personal, Projektteam, etc.</p>
	<p>✓ <b>Passiv- bzw. Infinitivform</b></p>	<p>- „In diesem Modul werden folgende Inhalte gelehrt.“ (statt: „Der Modulleiter lehrt folgende Inhalte in diesem Modul.“)</p> <p>- „Der Antrag ist vollständig auszufüllen.“ (statt: „Der Antragsteller hat den Antrag vollständig auszufüllen.“)</p> <p>- „Es wurde ein Bericht erstellt.“ (statt: „Die Studenten haben einen Bericht erstellt.“)</p>
	<p>(1) <b>ADJEKTIV bzw. Verben</b></p>	<p>- „Rollstuhlgerechter Zugang“ (statt: „Zugang für Rollstuhlfahrer“)</p> <p>- „Der kollegiale Rat“ (statt: „Der Rat der Kollegin“)</p>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „herausgegeben von...“, „Verfasst von...“, „Vertreten durch...“ (<b>statt:</b> „Herausgeber“, „Verfasser“, „Vertreter“)</li> <li>- „Teilgenommen haben zehn Personen.“ (<b>statt:</b> „Es gab zehn Teilnehmer.“)</li> </ul>
<p><b>(2) Direkte Anrede</b></p> <p>-</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Reichen Sie Ihre Seminararbeiten bitte bis zum Ende des Semesters ein.“ (<b>statt:</b> „Studierende müssen die Seminararbeiten bis zum Semesterende einreichen.“)</li> <li>- „Bitte schließen Sie Ihre Taschen und Mäntel im Untergeschoss ein.“ (<b>statt:</b> „Besucherinnen und Besucher müssen Taschen und Mäntel im Untergeschoss einschließen.“)</li> </ul>
<p><b>(3) SATZBILDUNGEN mit Wer, Alle, Diejenigen ...</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Wer an der HS Harz studiert, darf die Bibliothek nutzen“ (<b>statt:</b> „Die Studenten der HS Harz.“)</li> <li>- „Alle sind herzlich eingeladen!“ (<b>statt:</b> „jeder, der“, etc.)</li> <li>- „Diejenigen, die heute referieren...“ (<b>statt:</b> „die heutige Referentin, der heutige Referent...“)</li> </ul>

### (C) SEXISTISCHE & STEREOTYPISCHE FORMULIERUNGEN VERMEIDEN

<p>✓ <b>Vermeidung stereotypischer Rollensreibungen</b> (d.h. Stereotypen aufbrechen und sensibilisieren durch neutrale und korrekte Formulierungen)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- „Lehrkräfte verdienen an Grundschulen weniger als an Gymnasien.“ (<b>statt:</b> „Grundschullehrerinnen verdienen weniger als Gymnasiallehrer.“)</li> <li>- „Er ist sehr fürsorglich.“ (<b>statt:</b> „Er bemuttert.“)</li> <li>- „Das muss gesäubert und neu gestrichen werden.“ (<b>statt:</b> „Das muss auf Vordermann gebracht werden.“)</li> <li>- „Die Ärztin und der Krankenpfleger sind bereit für die anstehende OP.“ (<b>statt:</b> „Der Arzt und die Schwester.“)</li> </ul>
<p>✓ <b>Vermeidung von Pauschalisierungen</b></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✗ „Frauen sind das schwache Geschlecht.“</li> <li>✗ „Männer können besser Auto fahren.“</li> </ul>

**(D) SUGGESTIVE AUSSAGEN VERMEIDEN**<sup>140</sup>

✓	<b>Vermeidung stereotypischer oder emotional geladener Begriffe</b>
✓	<b>Vermeidung der Aufnahme von Argumenten in Frageformulierungen</b> (d.h. Sicherung der Meinungsfreiheit durch Wahrung der Neutralität)

**(E) KEINE BEWUSSTER AUSGRENZUNG**

✓	<b>Abkehr von Abgrenzung, Gruppenbildung &amp; Feindbildern</b> (d.h. Stereotypen aufbrechen und sensibilisieren)	✗ „Wir hier...“ ✗ „Solche Menschen...“ ✗ „Diese Gruppierungen...“ ✗ „Alle Amerikaner...“
---	--	---

**(F) PRINZIP DER EINFACHHEIT & EINDEUTIGKEIT**

✓	<b>Einfache, verständliche Formulierungen</b> (bei verwendeten Texten, Materialien, Arbeitsaufträgen, Fragen, etc.)
✓	<b>Erklärung von Fach- &amp; Fremdwörtern</b>
✓	(d.h. Ermöglichen eines leichten Verständnisses sowie Vermeidung von Antworten im Sinne sozialer Erwünschtheit, Ja-Sage-Tendenz o.Ä.)
✓	<b>Umgehung von Mehrdeutungen</b> (d.h. keine allgemeinen, sondern kurze & präzise Aussagen treffen, „double-barreled“-Formulierungen vermeiden, etc.)

<sup>140</sup> Vgl. Höpflinger, F.: [Fragebögen], Online, 04.08.2019.

### 4.4.3 VERWENDUNG VON BILDERN & DARSTELLUNGEN

Bei der Verwendung von Abbildungen von Menschen oder Situationen können in der gender- und diversitybewussten Lehre deutliche Parallelen zur Sprache gezogen werden:

***Bildliche Darstellungen beeinflussen unsere Wahrnehmung von Wirklichkeit.** Sie können Stereotype und Verletzung reproduzieren, aber auch neue Blickwinkel eröffnen und normative Vorstellungen in Frage stellen. Ein sensibler Umgang mit Bildern ist daher wichtig für gender- und diversitätsbewusste Lehre.<sup>141</sup>*

Entscheidend sind in diesem Zusammenhang der **Kontext** und das **Ziel**, mit denen die Illustrationen eingesetzt werden sollen. Es gilt, sowohl die Bilder selbst als auch deren (intendierte) Aussage und Einsatz gründlich zu reflektieren und – falls sie (dennoch) Verwendung finden sollen – in einer gemeinsamen Analyse und Diskussion in der Lehrveranstaltung zu thematisieren. Besonders kritisch kann der Einsatz vermeintlich „humoristisch“ bzw. „sarkastisch“ gemeinter Karikaturen o.Ä. sein. Solche Materialien dürfen im Sinne einer gender- und diversitysensiblen Didaktik nicht unkommentiert bleiben und sollten in einen geeigneten (d.h. gender- und diversitybewussten) Kontext gesetzt werden. In der Funktion (wissenschaftlicher) Quellen bzw. Verweise müssen Bilder bzw. Abbildungen – zu denen neben Illustrationen, Karikaturen, Fotos, Collagen und Grafiken unter Umständen auch Diagramme o.Ä. zählen können – rechtlich adäquat verwendet und ausgewiesen werden.

#### WAS?

- **Adäquater Einsatz von Abbildungen** (d.h. erkennen, reflektieren & kennzeichnen von stereotypischen Darstellungen bzw. Erhaltung einer diskriminierungsfreien Lehr- & Lernkultur)

#### WARUM?<sup>142</sup>

- **Vermeidung einer Reproduktion stereotypischer Darstellungen bzw. Durchbrechung von Klischees & Einseitigkeiten** (d.h. Selbstkritischen Erkennen, Beseitigen & Vorbeugen von Ausgrenzungsmechanismen)
- **Transparenz**
- **Identifikationsgrundlage & Vorbildfunktion** (d.h. Schaffung von Integrationsmöglichkeiten & damit verbundenen Werten)
- **Herstellung einer barriere- & diskriminierungsfreien Lehr-, Lern- sowie Arbeitsumgebung**

#### WIE?

- **Mini-Fragebogen: „Kritische Auseinandersetzung mit Bildern & Darstellungen“**

<sup>141</sup> Bittner, M. et al.: [Bildverwendung], Online, 25.08.2019.

<sup>142</sup> Vgl. Eschner, N.: [Gleichstellungskonzept], Online, 25.08.2019.



- **Reflektion bildlich repräsentierter Realitäten** (z.B. über Eröffnung eines kritischen Diskurses)
- **Sichtbarmachung der Diversität** (d.h. ggf. gender- & diversitysensiblen Kontext herstellen)
- **Quellenkritik** (siehe Punkt [Erschließung & Umgang mit Quellen](#))
- **Einhaltung Datenschutzverordnung** (d.h. Einverständnis abgebildeter Personen vor Veröffentlichung) **sowie Einholung & Ausweis von Bildrechten o.Ä.**

### MINI-FRAGEBOGEN:

#### Kritische Auseinandersetzung mit Bildern & Darstellungen

Wer ist abgebildet, wer nicht? Tragen die dargestellten **Personen und Situation in ihrem Kontext** zu einem besseren Verständnis der jeweiligen Lebensrealitäten bei?

Sind die Bilder **realistisch** (z.B. bzgl. Körpernormen), oder sind sie **normativ** (d.h., wird eine bestimmte, erwünschte Norm vorgegeben)?

Sind **historische Bilder** als solche gekennzeichnet und im entsprechenden Kontext thematisiert worden (z. B. Kolonialismus)?

Sind die Bilder in besonderer Weise **provokativ**? Wen fordern sie heraus? Handelt es sich dabei eher um die Mehrheitsgesellschaft oder um Angehörige marginalisierter Gruppen?

Sind die Bilder **beschönigend**? Wie wird Diversität von Menschen dargestellt? Deckt sich die Vielfalt auf Bildern mit institutionellen Zielen und Maßnahmen? Kommen die abgebildeten Personen auch zu Wort oder sind sie nur illustrativ?

Welche **Stereotype** werden **reproduziert oder durchbrochen**? (d.h.: Wer wird positiv dargestellt? Wer wird negativ dargestellt? Wird im Kontext auf Augenhöhe agiert und können unterschiedliche gesellschaftliche Kompetenzen gezeigt werden? Werden gängige Klischees abgebildet?)

Besteht ein klarer und korrekter **Zusammenhang zwischen Bild und Text** (z.B. sind Orte und Personen richtig angegeben)?

Wurde auf eine verantwortungsvolle **Bildbearbeitung** geachtet (z.B. Auswahl von Bildausschnitten ohne sinnverfälschenden Wegfall des Kontextes)

Bei **Fotos**: Wurde das Einverständnis der Fotografierten **VOR** der Aufnahme eingeholt (auch bei Gruppen!)? Bestand die Option zu Ablehnung? Wurde der Verwendungszweck angegeben? Wurde dieser geplanten Verwendung zugestimmt?

Bei **Fotos**: Ist die Aufnahme gender- und diversitysensibel (z.B. hstl. Bildperspektive, kulturelle Kontexte & Tabus, Darstellung auf Augenhöhe, etc.)

\*der Mini-Fragebogen basiert auf den Vorschlägen zur [gender- und diversitätsbewussten Verwendung von Bildern in der Lehre der Toolbox Gender und Diversity](#) in der Lehre der FU Berlin sowie auf den [Checklisten zur Vermeidung von Rassismen in der entwicklungspolitischen Öffentlichkeitsarbeit des Berliner Entwicklungspolitischen Ratschlags e.V. \(BER\)](#)

#### 4.4.4 WEITERFÜHRENDE QUELLEN

<b>Genderwörterbuch</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorschläge für geschicktes Gendern</li> </ul>
<b>Sprachkonzept der Hochschule Harz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hinweise zur Gestaltung der Kommunikation für Angehörige der Hochschule Harz</li> </ul>
<b>Hilfreiche Broschüren &amp; Ratgeber zu gendergerechter Sprache</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tipps &amp; Vorschläge zu gendergerechter Sprache</li> </ul>
<b>Tipps &amp; Tricks für geschicktes Gendern</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschicktes gendergerechtes Formulieren</li> <li>• Nicht-gendergerechte Textstellen erkennen</li> </ul>
<b>Strategie "Gender Mainstreaming"</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Hintergrundmeldung des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend</li> </ul>
<b>Offene Lernressource: OER "Diversify"</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sensibilisierung für diversitybewusste Mediengestaltung mit praktischen Tipps für die Gestaltung von Websites, Lehrmaterialien, Filmen &amp; vielem mehr</li> </ul>
<b>Handlungsempfehlungen "Diversitätssensible Mediensprache" _Broschüre der Goethe-Universität Frankfurt</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Praktische Beispiele zur Reflektion &amp; Verbesserung der Bildgestaltung in Hinblick auf Geschlecht, Inklusion, Rassismus, etc.</li> </ul>
<b>Von Trommlern und Helfern _Checklisten zur Vermeidung von Rassismen in der entwicklungspolitischen Öffentlichkeitsarbeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Checklisten &amp; Leitwerte des Berliner Entwicklungspolitischen Ratschlags e.V. (BER) zu gender- und diversitybewussten Texten &amp; Bildern</li> <li>• Glossar</li> </ul>

## 4.5 CHECKLISTE - LEHRKULTUR

<b>CHECKLISTE LEHRKULTUR</b>	
<b>LEHR-KOMPETENZEN</b>	<input type="checkbox"/> Besteht der Wille, Gender- & Diversity-Aspekte in die eigene Lehre zu integrieren, d.h. werden eigene Lern- & Lehrziele im Zusammenhang mit Gender & Diversity gesetzt?
	<input type="checkbox"/> Wird auf einen ausgeglichenen Kompetenzerwerb in allen Kompetenzbereichen geachtet (d.h. Fach-, Methoden- Kommunikations- & Beratungs- sowie Selbstkompetenzen)?
	<input type="checkbox"/> Werden aktuelle gesellschaftliche, politische, soziale Entwicklungen bzw. neue (Forschungs-)Erkenntnisse in Zusammenhang mit eigenen Kenntnissen gesetzt und zur Wissensergänzung und kritischen Hinterfragung genutzt?
	<input type="checkbox"/> Besteht das Bewusstsein über die Rolle bzw. Wirkung als Vorbild und eine entsprechende Selbstreflexion?
	<input type="checkbox"/> Wird das eigene Lehrverhalten regelmäßig evaluiert?
	<input type="checkbox"/> Werden Lernpotentiale erkannt und genutzt, z.B. durch Wahrnehmung von Beratungs-, Weiterbildungs- und Trainingsangeboten?
<b>LEHR-METHODIK</b>	<input type="checkbox"/> Wird ein geeigneter (Lehr)Methodenmix, der vielfältige Lern- & Beteiligungsmöglichkeiten schafft, angewendet?
	<input type="checkbox"/> Werden Lernende gezielt in die Veranstaltung integriert, um zusätzliche Ressourcen zu aktivieren und so eine tiefgreifende Auseinandersetzung mit den Inhalten zu ermöglichen?
	<input type="checkbox"/> Werden die Veranstaltungskonzeption sowie die Zusammenstellung ausgewählter Methoden rechtzeitig geplant und ggf. zuvor erprobt?
	<input type="checkbox"/> Handelt es sich um eine realistische Konzeption hinsichtlich der jeweiligen Kompetenzen, der herrschenden Möglichkeiten sowie der vorhandenen Rahmenbedingungen?
	<input type="checkbox"/> Wird auf einen informativen sowie inklusiven Einstieg geachtet? Wird der Grundstein für eine diskriminierungsfreie und konstruktive Lernatmosphäre gelegt?
	<input type="checkbox"/> Werden ausreichend Pausen für Fragen, Störungen, Unterbrechungen und entsprechende Konfrontations- und Reflexionsprozesse eingeplant? Ist bekannt, wie am besten in solchen Situationen gehandelt werden sollte? Sind geeignete Ansprechpartner bekannt, die unterstützen können?
	<input type="checkbox"/> Wird auf eine bewusste Verabschiedung inklusive Feedback und Evaluation geachtet?
	<input type="checkbox"/> Werden Veranstaltungen intensiv nachbereitet und für die Zukunft optimiert?
	<input type="checkbox"/> Wird auf die Angemessenheit, Transparenz sowie Fairness bei der Leistungsbeurteilung geachtet?
	<input type="checkbox"/> Werden Gender- und Diversity-Inhalte auf verschiedenen didaktischen Ebenen thematisiert?
<b>LEHR-INHALTE</b>	<input type="checkbox"/> Wird auf weibliche, männliche, queere, internationale, interkulturelle oder ähnliche Vorbilder eingegangen im Zusammenhang mit der

	<input type="checkbox"/> Geschichte der Fachrichtung? <input type="checkbox"/> Lehre der Veranstaltung? <input type="checkbox"/> Forschung in der Fachrichtung? <input type="checkbox"/> beruflichen Praxis? <input type="checkbox"/> Werden individuelle Lebenserfahrungen verschiedener Gruppen wertschätzend als Ergänzung zu Lehrinhalten integriert (z.B. Auswahl von Praxisbeispielen)? <input type="checkbox"/> Werden ganzheitliche und gesellschaftliche Ansätze einbezogen wie <input type="checkbox"/> soziale, ökologische & ökonomische Nachhaltigkeit? <input type="checkbox"/> interdisziplinäre Verknüpfungen (z.B. fächerverbindende Aspekte)? <input type="checkbox"/> praktischer Anwendungsbezug der Inhalte (d.h. Wechsel zwischen theoretische Konzeption & Anwendung in der Praxis)? <input type="checkbox"/> Globalisierung, Internationalität & Interkulturalität? <input type="checkbox"/> Werden stereotypische Fallbeispiele, Darstellungen oder Formulierungen gezielt gender- & diversitysensibel thematisiert und diskutiert? <input type="checkbox"/> Wird auf wissenschaftliche Korrektheit geachtet? <input type="checkbox"/> Werden verwendete Quellen hinsichtlich ihrer Ursprünge, Auftraggeber, Gültigkeit, etc. überprüft und kritisch hinterfragt? <input type="checkbox"/> Werden in Literaturlisten sowohl Verfasserinnen als auch Verfasser berücksichtigt?
<b>LEHR- UNTERLAGEN</b>	<input type="checkbox"/> Werden verwendete Texte, benötigte Materialien, weiterführende Literatur o.Ä. für alle Lernenden (gleichermaßen) zur Verfügung gestellt bzw. sind für sie (frei) zugänglich? <input type="checkbox"/> Sind verwendete und zur Verfügung gestellte Texte, Materialien, Arbeitsaufträge o. ä. für alle Lernende verständlich formuliert? <input type="checkbox"/> Wird auf eine hohe Qualität bzgl. der Unterlagen geachtet? <input type="checkbox"/> Wird auf eine gender- und diversitysensible Sprache geachtet, durch <input type="checkbox"/> Sichtbarmachen des Geschlechtes? <input type="checkbox"/> Neutralisieren des Geschlechtes? <input type="checkbox"/> Vermeidung sexistischer oder rassistischer Formulierungen? <input type="checkbox"/> Wird auf eine gender- und diversitysensible Darstellungsform bei der Verwendung von Grafiken, Karikaturen, Bildern, Statistiken, etc. geachtet? Wurde der Mini-Fragebogen hinzugezogen?

## 5 Fokus II – LERNKULTUR

In diesem Abschnitt liegt der Schwerpunkt auf der **Organisation** und **Gestaltung** einer gender- und diversitygerechten **Lernumgebung** sowie **Einrichtung** und **Wahrung** einer **adäquaten Lernatmosphäre**. Auf diese Weise soll eine gender- und diversitysensible **Lernkultur** aufgebaut und gelebt werden. Damit wird der Fokus von den zu vermittelnden theoretischen und praktischen Inhalten der Lehrkultur verschoben und auf das Verhalten mit und unter den Lernenden gerichtet. Es ist zunächst die Aufgabe der Lehrenden bzw. der Organisatoren, für ein gender- und diversitysensibles **Lernsetting** zu sorgen. Dabei geht es vor allem um die Berücksichtigung individueller Voraussetzungen der Studierenden (z.B. Handicaps, Sprachbarrieren, Kulturdifferenzen). In diesem diskriminierungs- & barrierefreien (Möglichkeits)Raum sollen Gender- und Diversity-Aspekte nicht nur (im Sinne einer entsprechenden Lehrkultur) explizit thematisiert werden können, sondern es sollen auch Freiheiten geschaffen werden, um selbstständig und weiterführend zu lernen und sich stetig und prozesshaft mit gender- und diversityverbundenen Fragen auseinanderzusetzen. Mit Hilfe ihrer Gender- und Diversity-Kompetenzen (siehe [Lehrkompetenzen](#)) können Lehrende dann Lernprozesse (d.h. eigene und die der Lernenden!) sinnvoll begleiten sowie aktiv und bewusst gestalten, um die Reproduktion gesellschaftlicher Ungleichheiten zu vermeiden.<sup>143</sup> Durch **Selbstreflexion** und das **Vorbild** der Lehrenden vor Augen sollen sich Lernende zunehmend selbst als **Multiplikatoren** und **Kompetenzträger** wahrnehmen und weiterbilden. Diese aktive Weitergabe des Gender- und Diversity-Bewusstseins soll Absolventinnen und Absolventen später dazu befähigen, selbst Gender- & Diversity-Qualitäten zu vermitteln.

### ✓ **Gender- & Diversitygerechte Organisation des Lehrens & Lernens**

= **Bestmögliche inklusive Voraussetzungen zum Lernen & Lehren schaffen**

### ✓ **Schärfung der Gender- & Diversity-Kompetenzen der Lernenden**

= **Möglichkeit des gemeinsamen, diskriminierungsfreien Austausches & des Wachsens am gemeinsamen Horizont**

⇒ Möglichkeitsraum (d.h. Diskussionskultur, Gleichberechtigung, Enttabuisierung)

⇒ Reflexion & Vorbildbewusstsein

⇒ Ausbildung von Kompetenzträgern & Multiplikatoren

---

<sup>143</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.8.

## 5.1 LERNUMGEBUNG

Für eine gender- und diversitysensible Lehr- und Lernumgebung müssen **verschiedenste Lebenslagen** und **Lernvoraussetzungen** der Lernenden gezielt berücksichtigt werden. Dafür sollten sich Lehrende zunächst (so weit wie möglich) über das eigene **Publikum** und deren **(räumliche) Anforderungen** und **Bedürfnisse informieren**. Frühzeitige Planung und ausreichende Vorbereitung nehmen aus diesem Grund bei der richtigen Auswahl und Ausstattung der Lernumgebung eine Schlüsselrolle ein. Inzwischen kann ein vielfältiges Informationsangebot zur Planung & Gestaltung barriere- und diskriminierungsfreier Veranstaltungen genutzt werden. Spannend sind in diesem Zusammenhang neue Gestaltungsansätze, die digitales Lernen und Lehren mit üblicher Präsenz auf dem Campus kombinieren. Dabei ist allerdings zu beachten, dass die Umsetzung oftmals ein Zusammenspiel mehrerer Stellen erfordert:

*Zeit-, orts- und situationsunabhängiges Lernen fördert in besonderem Maße die Teilhabe vieler. Entsprechend sollten die Möglichkeiten [...] weiter ausgebaut werden. Phasen selbstbestimmten Lernens [...] kombiniert mit Präsenzstunden (Prinzip des Blended Learning) erlauben es den Studierenden, ihr Studium mit ihren jeweils besonderen Lebenslagen vereinbaren.<sup>144</sup>*

Auch mögliche **Benachteiligungen**, die **durch Formalien** und **Organisation** entstehen können, müssen **erkannt** und **abgebaut** werden. Nur auf diese Weise können sich sowohl Lehrende als auch Lernende in geeigneter Weise auf vorherrschende Bedingungen einstellen und ggf. anpassen. Die Erweiterung der Lernumgebung auf den digitalen Raum öffnet neue Möglichkeiten der Interaktion und Integration, besonders für Lernende, die an der Teilnahme von Veranstaltungen auf dem Campus verhindert sind.

### WAS?

- **Sicherstellung gender- & diversitysensibler Lehr- & Lernumgebungen**

### WARUM?

- **Schaffung integrativer Voraussetzungen** (d.h. Entgegenwirkung von Benachteiligungen - z.B. durch bestimmte, nicht kommunizierte Teilnahmebedingungen)
- **Einräumung ausreichender Reaktionszeiten** (seitens der Lehrenden, Lernenden & Sonstiger)
- **Diskriminierungs- & barrierefreie Beteiligung aller**

### WIE?

- **Barrierefreie Räumlichkeiten**

<sup>144</sup> o. A.: [Gender & Diversity in der Lehre], Online, 25.08.2019.

- **Barrierefreie Lehr- & Lernmaterialien** (siehe Punkt [Barrierefreie Lehr- & Lernmaterialien](#))
- **Barrierefrei kommunizieren**
- **Zeit-, orts-, situationsunabhängige Lehr- & Lernmethoden** (z.B. durch Blended Learning oder Lernplattformen)

### BARRIEREFREIE RÄUMLICHKEITEN<sup>145</sup>

- ✓ **Vorbereitung & Information**
  - **Kenntnis der Vielfalt der Lerngruppe**
  - **Erreichbarkeit ohne fremde Hilfe** (d.h. stufenlose Zugänge, nah gelegene Parkplätze, Fahrstühle, automatische Türöffner, etc.)
  - **Nutzbarkeit für alle Teilnehmenden** (z.B. ausreichende Sichtverhältnisse, Lesegeräte mit Sprachausgabe für sehbeeinträchtigte Personen, Induktionsschleifen für hörbeeinträchtigte Personen, etc.)
  - **Kapazität** (d.h. ausreichende Bestuhlung, Maß an Bewegungsfreiheit, etc.)
  - **Ausstattung** (d.h. rechtzeitiges Reservieren benötigter Technik, Moderationsmaterialien, etc.)
  - **Rechtzeitige (Raum)Buchung**
  - **Rechtzeitige Information** der Teilnehmenden über **örtliche bzw. räumliche Gegebenheiten** (ggf. Ansprechpartner für mobilitätsbeeinträchtigte Personen nennen)
- ✓ **„Räume“ neu denken**
  - klassische Situationen im Seminarraum, Vorlesungssaal oder bei Exkursionen mit digitalen Angeboten wie E-Learning überdenken & ergänzen

### BARRIEREFREI KOMMUNIZIEREN<sup>146</sup>

- ✓ **Gender- & diversitysensibel Kommunizieren**
  - **Wahrung geeigneter Akustik** (d.h. deutliches Sprechen, Störgeräusche minimieren, Mikrofone etc. nutzen, etc.)
  - **Beachtung einfacher Kommunikationsregeln** (z.B. Zuwendung zu Studierenden beim Sprechen, geeignete Sprechpausen machen, Zuhören & Ausreden lassen, sinnvolle Betonung, etc.)
  - **Gender- & diversitysensible Sprache** (siehe Punkt [Gender- & diversitysensible Sprache](#))
  - **Ggf. Übersetzungen anbieten**

<sup>145</sup> Vgl. Duvenbeck, F./ Kaim, M./ Puhl, S.: [Barrierefreie Lehre], Online, 25.08.2019.

<sup>146</sup> Vgl. Deutsches Studentenwerk: [Barrierefreiheit], Online, 25.08.2019.

### ✓ Aufklärung

- **Frühestmögliche, schriftliche Bekanntgabe aller Termine & Fristen** (d.h. Einräumung von Planungs- & Koordinierungszeiten, Möglichkeit der Kontaktaufnahme für Individual- & Alternativlösungen)
- **Kontinuierliche Information** (z.B. über institutionelle Gegebenheiten, Abläufe, Verantwortlichkeiten, etc.)
- **Verständnisprobleme ausräumen** (z.B. durch Schaffung ausreichenden Raumes für Fragen)
- **Leichter Zugang zu Informationen & Kommunikation im realen bzw. virtuellen Raum** (z.B. durch die Nutzung von Lernplattformen zum barrierefreien Zugriff auf Materialien)

### ✓ Unterstützungs- bereitschaft signalisieren<sup>147</sup>

- **Angabe von Kontaktmöglichkeiten & Sprechzeiten** (d.h. frühzeitige Planung der Sprechstundenzeiten, Raumplanung & -buchung!)
- **Verweis auf (weitere) Ansprechpartnerinnen & Ansprechpartner sowie zuständige (externe) Stellen**
- **Ggf. Angebot eines persönlichen Gesprächs** (z.B. zur Besprechung eines möglichen Nachteilsausgleichs bei Prüfungen)

## ZEIT-, ORTS-, SITUATIONSUNABHÄNGIGE LEHR- & LERNMETHODEN

### ✓ Barrierefreie Lehr- & Lernmaterialien

- Siehe Punkt [Barrierefreie Lehr- & Lernmaterialien](#)

### ✓ Einrichtung von Lern- & Cloudplattformen

- **Rechtzeitige Einrichtung** sowie **regelmäßige Pflege** von **inhaltlichen & organisatorischen Hinweisen** sowie zur **Verfügung gestellten Materialien** (d.h. begleitende Unterlagen zur Vorlesung. – wie Folienskripte – VOR der Veranstaltung teilen)
- **Interaktiver Austausch von Lehrenden & Lernenden, Kreation eines Wissenspools**

### ✓ Blended Learning

= „integriertes Lernen“ durch Methoden- & Medienvielfalt ermöglichen

- **Integration kleiner Lerneinheiten in (Lern)Alltag** (Kurz & knackig – zur Wiederholung & Festigung – z.B. durch „Aufgabenhappen“, Quiz-Apps, etc.)
- **Bildung didaktisch sinnvoller Lernstrecken** (d.h. einen nachhaltigen Wissenserwerb durch einen modularen & flexiblen Aufbau sowie Integration von Lern-Nuggets in bestehende E-Learning-Landschaften sichern)

<sup>147</sup> Vgl. Duvenbeck, F./ Kaim, M./ Puhl, S.: [Barrierefreie Lehre], Online, 25.08.2019.



## 5.2 LERNATMOSPHERE

„Aus der Perspektive der gendersensiblen Didaktik besteht neben dem Herstellen einer gendersensiblen Lernsituation [...] ein wesentliches Ziel darin, den Lernenden den **Erwerb von Genderkompetenz** zu ermöglichen.“<sup>148</sup> Dies lässt sich um den Diversity-Aspekt erweitern. Durch die gewählten und geschickt eingesetzten Methoden können Lernende beim Erwerb von Gender- und Diversity-Kompetenzen direkt oder indirekt unterstützt werden. Dies gilt auch für Lehr- und Lernangebote, die inhaltlich nicht explizit Gender- und Diversity-Aspekte thematisieren:

*Denn Geschlechter- [und Diversitäts-] Verhältnisse sind in jeder Interaktion wirksam. Daher sind sie auch in jeder Lehrsituation wirksam. Mehr noch, jedes Lehren und Lernen trägt auch zum gesellschaftlichen Herstellen von Geschlechter- [und Diversitäts-] Verhältnissen bei. Auch wenn im Lehren und Lernen nicht bewusst darauf geachtet wird, wie Geschlechter- [und Diversitäts-] Verhältnisse produziert und reproduziert werden – sie wirken immer.*<sup>149</sup>

Gerade bei der Interaktion der Lernenden mit- und untereinander sollen:

*gesellschaftliche Geschlechter- [und Diversitäts-] Verhältnisse nicht einfach fortgeschrieben werden, sondern [...] Spielräume, die die gesellschaftliche Geschlechter- [und Diversitäts-] Ordnung offen lässt, bewusst genutzt werden. Es geht also darum, für [...] [alle] eine möglichst weitgehende Emanzipation aus dem Status Quo [...] zu erreichen [...] [und] die Kompetenz zu stärken, für sich selbst (neue) Verhaltensmöglichkeiten [...] zu wählen.*<sup>150</sup>

Um dies zu ermöglichen und zu bewahren, müssen sowohl Lehrende als auch Lernende einen aktiven Beitrag zur **Aufgaben- und Konfliktlösung** im Zusammenhang mit Gender und Diversity leisten. Werden gender- und diversitybezogene Aspekte im Zuge der Planung und Durchführung von Lehr- und Lernveranstaltungen explizit bedacht, wird wesentlich zur **Enttabuisierung** beigetragen. Transparente, frühzeitige und strukturierte **Informationen**, besonders über mögliche Ansprechpartner, sind wohl der wichtigste Aspekt, denn: „Viele Studierende nehmen Beratung nicht oder sehr spät in Anspruch, weil sie Angst vor Stigmatisierung haben.“<sup>151</sup> Daher gilt es, relevante hochschulinterne Einrichtungen oder spezialisierte Beratungsstellen in der Nähe zu kennen und zu kommunizieren.<sup>152</sup> Es kann gezielt aufgeklärt und so signalisiert werden, dass ein Bewusstsein über „verschiedene Lebenssituationen und Bedarfslagen“<sup>153</sup> herrscht. Gleichzeitig kann die Lehrkraft entlastet werden und

<sup>148</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 2], 2007, S.21.

<sup>149</sup> Ebd.

<sup>150</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 2], 2007, S.21.

<sup>151</sup> Bittner, M. et al.: [Erste Sitzung], Online, 25.08.2019.

<sup>152</sup> z.B. zu Themen wie Vereinbarkeit, Nachteilsausgleich, Studienfinanzierung, Rechtsanspruch oder Diskriminierungserfahrungen

<sup>153</sup> Bittner, M. et al.: [Erste Sitzung], Online, 25.08.2019.

auf Expertinnen und Experten verweisen. Die nachfolgenden Handlungsempfehlungen wurden unter anderem den Leitlinien der Toolbox „Gender & Diversity in der Lehre“ der Freien Universität Berlin, auf die sich der vorliegende Leitfaden vorrangig stützt, entnommen. Mit Hilfe dieser Orientierungspunkte kann die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die Lernkultur schnell und unkompliziert gelingen.

## WAS?

- **Schaffung einer geeigneten Lernatmosphäre** (Ziel: positive Wohlfühlkultur, gegenseitiger Respekt, Interesse, offener Austausch, von- & miteinander lernen)

## WARUM?

- **Eröffnung von (neuen) Lernmöglichkeiten** (d.h. Ausbrechen aus Rollenmustern, stereotypischen Denken, übernommenen Verhaltensweisen, etc.)
- **Vermittlung & Erweiterung von Gender- & Diversity-Kompetenzen** (d.h. Klären offener Fragen, Vergleich verschiedener wissenschaftlicher Ansätze, Ideensammlung, unterschiedliche Argumentationen, etc.)<sup>154</sup>

## WIE?<sup>155</sup>

- **Förderung einer guten Diskussionskultur**
- **Bewusste Entscheidung für inklusive Gestaltung & gleichberechtigte Behandlung**
- **Enttabuisierung**

## FÖRDERUNG EINER GUTEN DISKUSSIONSKULTUR

- ✓ **Seminar- bzw. „Spiel-“ Regeln** = **Regeln für Umgang mit- & untereinander** (Akzeptanz durch demokratische Einigung)<sup>156</sup>
  - Schaffung & Sicherung bester **Voraussetzungen für konstruktives Lehren & Lernen** (d.h. Transparenz, Sicherheit, verbindlicher Rahmen, etc.)
- ✓ **Kultur der Fehlerfreundlichkeit** = Schaffung von „**Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten für alle Anwesenden**“<sup>157</sup> **ohne Reproduktion von Macht- & Ungleichheitsverhältnissen** (d.h. Bewusstwerden & Bearbeitung von Unwissenheit, Vorurteilen & Ressentiments)
 

*ACHTUNG! „Dies geschieht jedoch fast immer auch in Anwesenheit von Menschen, die direkt von diesen Ressentiments betroffen sind.“*

<sup>154</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Moderation], Online, 25.08.2019.

<sup>155</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 2], 2007, S.21.

<sup>156</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Diskussionsatmosphäre], Online, 25.08.2019.

<sup>157</sup> Bittner, M. et al.: [Fehlerfreundlichkeit], Online, 25.08.2019.

- **Ernstnehmen eigener Grenzen**
- Notwendigkeit „flankierender, unterstützender Maßnahmen & Bemühungen auf allen Ebenen der Hochschule“<sup>158</sup>

## ✓ Moderation

- = **Strukturierung der Diskussion** (entsprechend der didaktischen Zielsetzung, Thematisieren & Ausräumen von möglichen Ungleichheiten & Ausgrenzungen)
- **Gelungener, integrativer Einstieg** (siehe Punkt [Planung & Durchführung](#)) **ACHTUNG!** *Teilnehmendenlisten in Form einer Blanko-Liste oder -Tabelle ausgeben - „Nicht alle Studierenden wollen mit dem Namen adressiert werden, mit dem sie offiziell eingeschrieben sind, z.B. wenn sie Trans sind. Wenn Sie den ‚alten‘ Namen durch Herumgeben einer Liste oder durch das Aufrufen auf Grundlage der Liste verwenden, ‚outen‘ Sie diese Studierenden unter Umständen, was zu Diskriminierungen und hohen Belastungen führen kann, die leicht vermieden werden können.“<sup>159</sup>*
  - **Herstellung der Gleichberechtigung** (d.h. ggf. keine „absolute Gleichbehandlung, sondern [...] relational gerechte Behandlung“<sup>160</sup> zur Beseitigung bestehender Nachteile (z.B. Positionierung im Raum, häufigere Pausen, Ausdrücke in größerer Schrift, längere Sprech- bzw. Reaktionszeiten, etc.))
  - Förderung **gleichmäßiger Beteiligung** durch **aktivierende Methoden** (z.B. hierarchiefreie Gestaltung der Arbeitsgruppen, etc., siehe Punkt [Didaktische Prinzipien](#))  
**ACHTUNG!** *Dabei geht es vor allem um das Durchbrechen stereotypischer Kommunikationsmuster und das Sensibilisieren für dominantes Redeverhalten, Unterbrechungen, Wortwahl etc. - „Das direkte Aufrufen [...] von Personen, die sich nicht zu Wort melden, ist [...] [für manche Studierende [...]] sehr unangenehm und angstbesetzt, so dass sie ihr Wissen unter Umständen gar nicht zur Geltung bringen können und inkompetent oder unvorbereitet wirken – obwohl sie es gar nicht sind.“<sup>161</sup>*

<sup>158</sup> Bittner, M. et al.: [Fehlerfreundlichkeit], Online, 25.08.2019.

<sup>159</sup> Bittner, M. et al.: [Erste Sitzung], Online, 25.08.2019.

<sup>160</sup> Bittner, M. et al.: [Studierende gleichwertig und gerecht behandeln], Online, 25.08.2019.

<sup>161</sup> Bittner, M. et al.: [Moderation], Online, 25.08.2019.

- **Offene, integrative & verständliche Text-, Fragen- & Aufgabengestaltung**
  - **Offenheit für Fragen & Anmerkungen**
  - **(Positives) Feedback an Lernende, Zwischenevaluationen**
  - **Unterstützung der Gruppe bei der Erhöhung der Selbstbeobachtungs- & Reflexionsfähigkeit**
- ✓ **Lernen mit und für alle ermöglichen**<sup>162</sup>
- **Positioniertheit wahrnehmen** (d.h. Menschen sind „in unterschiedlicher Weise von Ungleichheit und Diskriminierung betroffen: Neben Studierenden, die noch nie rassistische oder sexistische Diskriminierung erlebt haben, sitzen andere, für die dies Alltag ist, und vielleicht auch solche, die sich daran bewusst oder unbewusst aktiv beteiligen.“<sup>163</sup>)
  - **Gespür für explizite & implizite Gender- & Diversity-Thematisierung entwickeln** (d.h. unterschiedliche Zugänge zu unterschiedlichen Positionen, kein „Rezept“)
- ✓ **Reaktion & Intervention**
- **Störungen haben Vorrang** (d.h. „explizite Thematisierung von Ereignissen, die den Verlauf von Lehrveranstaltungen stören.“<sup>164</sup>)
  - **Vorgehensvereinbarung** (z.B. in Seminarregeln zu Semesterbeginn): Wahl einer für die Gruppe annehmbarer Form der Intervention zur Unterstützung der Entwicklung von Gender- & Diversity-Kompetenzen (z.B. direktes Ansprechen des Vorfalls bzw. Problems oder gezieltes Verschieben der Bearbeitung bzw. Diskussion)<sup>165</sup>
  - **Orientierung im Konfliktfall bieten** (d.h. „auftretende Konflikte im Zusammenhang mit Gender strukturiert innerhalb der Lernsituation zu bearbeiten“<sup>166</sup>)

<sup>162</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Positioniertheit], Online, 25.08.2019.

<sup>163</sup> Bittner, M. et al.: [Positioniertheit], Online, 25.08.2019.

<sup>164</sup> Bittner, M. et al.: [Störungen], Online, 25.08.2019.

<sup>165</sup> Vgl. Ebd.

<sup>166</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 2], 2007, S.31.

## BEWUSSTE ENTSCHEIDUNG FÜR INKLUSIVE GESTALTUNG & GLEICHBE- RECHTIGTE BEHANDLUNG

- ✓ **Diskriminierungsfreie Wahrnehmung der Verschiedenheit** = **Verdeutlichung Stärken der Vielfalt**  
= **“Gespür [...] [für] jeweiligen Bedürfnisse, aber auch Grenzen von Studierenden [entwickeln]“**<sup>167</sup> (d.h. Verlangen nach Austausch vs. Eingriff in Privatsphäre & Wohlbefinden, etc.)  
*ACHTUNG! Diskriminierung liegt nicht in „individuellen Merkmalen oder Gruppenzugehörigkeiten von Personen [begründet], sondern [in] existierende[n] sexistische[n], rassistische[n], klassistische[n] u.a. Mechanismen in Hochschule und Gesellschaft. [...] Wenn Personen mit einem arabischen Namen oder mit dunkler Hautfarbe häufig aufdringlich nach ihrem Geburtsort gefragt werden, liegt das nicht an ihrer Hautfarbe oder ihrem Namen, sondern an rassistischen Vorstellungen von Herkunft und 'Deutsch-Sein'.*“<sup>168</sup>
- ✓ **Unterschiedlichkeit in den Bedürfnissen ernst nehmen**<sup>169</sup> = **„One size doesn't fit all“** (d.h. bewusste Berücksichtigung unterschiedlicher Perspektiven, Lebensrealitäten, Erfahrungen, Ansichten & Bedürfnissen der Lernenden)  
• **Flexible Regelungen anbieten** (d.h. Unterschiedlichkeit zulassen, keine einheitliche Norm)
- ✓ **„Othering“ erkennen & vermeiden**<sup>170</sup> = **Keine Unterstellung außergewöhnlicher Bedürfnisse, Fähigkeiten oder grundlegender Andersartigkeit** (d.h. das „Ausnehmen Einzelner von einer allgemeinen Norm, jedoch mit einer Abwertung der 'Anderen' [...] egal, ob diese herausgestellten Eigenschaften positiv oder negativ bewertet werden“<sup>171</sup> ablehnen)  
• **Ausgehen von „einer vielfältigen Norm“**<sup>172</sup> (z.B. kein expliziertes Adressieren von Herkunft, Geschlecht oder sexueller Orientierung)  
• **Vermeidung genderstereotype Aufgabenverteilung**

<sup>167</sup> Bittner, M. et al.: [Positioniertheit], Online, 25.08.2019.

<sup>168</sup> Bittner, M. et al.: [Ressourcen], Online, 25.08.2019.

<sup>169</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Bewusste Wahrnehmung], Online, 25.08.2019.

<sup>170</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Othering], Online, 25.08.2019.

<sup>171</sup> Bittner, M. et al.: [Othering], Online, 25.08.2019.

<sup>172</sup> Ebd.

✓ **Eindeutiger Umgang mit Rollenklischees & Stereotypen**

- **Vermeidung Reproduktion tradierter Muster & Rollen** (d.h. Offenlegung, Thematisierung und Abkehr von strukturellen Mechanismen, z.B.<sup>173</sup>:
  - ⇒ *Stereotyp vergebene Arbeitsaufträge*
  - ⇒ *Unterschiedliche Anerkennung für gleiche Leistungen*
  - ⇒ *Ungleich verteiltes Zutrauen und Unterstützung*
  - ⇒ *Intransparenz von mit wissenschaftlicher Karriere verbundenen Prozessen*
- **Transparenz & Deutlichkeit:** Aufdeckung & Vermeidung diskriminierender Verhaltensweisen erfordert temporäres Verlassen der eigenen „Komfortzone“
- **(Un)bewusste Diskriminierung & Stereotypisierung vermeiden** (z.B. durch Reflexion der eigenen Lehrkommunikation - d.h. unbewusste Ungleichbehandlung „verlernen“)

✓ **Intersektionalität**

- = **Ermöglichung vielseitiger Zugänge & neuer Lehr- & Lernperspektiven**
- = **Ausschöpfung des vorhandenen Handlungspotentials** (d.h. Vielfalt der Lernenden als Stärke entdecken & wachsen lassen, z.B. durch Rollenspiele sowie Vernetzung vorhandener Möglichkeiten & Ressourcen der Lehrkräfte)
- **Bewusstmachen & Reflexion von (Vor)Annahmen** (z.B. über vermeintliche Vorkenntnisse, Erfahrungen, Lernbedürfnisse der Teilnehmerinnen & Teilnehmer)
- **Fragen nach Leerstellen & aus ungewohnten Perspektiven** (d.h. gesellschaftliche Normen der Fachkulturen aufbrechen, kritisch reflektieren, objektive & multiperspektivische thematische Zugänge finden)

✓ **Lehrkultur**

- Erlangung & Erweiterung notwendiger **Lehrkompetenzen**
- Anwendung geeigneter **Lehrmethodik**
- Intensive & kritische **Vor- & Nachbereitung** von Lehrinhalten & -unterlagen

ENTTABUISIERUNG

<sup>173</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [(Un)bewusste Diskriminierung], Online, 25.08.2019.

- ✓ **Diskriminierungserfahrungen ernst nehmen**<sup>174</sup> = **Wahrnehmung Diskriminierung als (strukturelles) Problem** (d.h. auch bei Nicht-Betroffenheit)
  - Information über Vertrauenspersonen, Interessensvertretungen oder Anlaufstellen
- ✓ **Betonung von Handlungsmöglichkeiten**<sup>175</sup>
  - **Explizite Benennung von Diskriminierung ohne Zuschreibung eines „Opferstatus“** (d.h. Diskriminierung kann unterbunden werden, in vielen Fällen haben Diskriminierte kein individuelles Defizit oder brauchen besondere Hilfestellungen)
  - **Nachteilsausgleich, positive Maßnahmen & gezielter Abbau benachteiligender Strukturen** (siehe Rechtliche Grundlagen; GG Art. 3 Abs. 2 & AGG §5)
  - **Kein Selbstzweck** (d.h. ausschließlich berechtigten Forderungen nachgehen)
  - **Unterstützung des Genderkompetenzerwerbs**
- ✓ **Bekanntmachung möglicher Anlaufstellen**
  - **Verweis auf Beratungsstellen & Ansprechpartner** (siehe Punkt [Strukturen & Ansprechpartner an der Hochschule Harz](#))
  - = **Öffnung des Möglichkeitsraumes der Lernenden** (& Lehrenden)
  - = **Normalisierung & Entstigmatisierung** (d.h. signalisieren eines Bewusstseins über Vielfalt der Lebensrealitäten & Bedarfslagen)
  - = **Abbau von Hemmschwellen & Angst** (d.h. Möglichkeit der frühzeitigen Wahrnehmung von (Beratungs-)Angeboten)
- ✓ **„Kompetenzlosigkeitskompetenz“**<sup>176</sup> = **Grundlegend reflexives Verhältnis zum eigenen professionellen Handeln sowie dessen Bedingungen & Konsequenzen**
  - „Schaffung von **Strukturen professionellen Handelns**, in denen **Reflexion** nicht nur möglich, sondern auch **sinnvoll** sowie **attraktiv** ist & **systematisch unterstützt** wird.“<sup>177</sup>
  - Bewusstwerden der **Grenzen des professionellen Handelns**
  - **Angebot des persönlichen Gesprächs** (d.h. Erleichterung von oftmals mit Hemmungen belegten Situationen & Lebensumständen, Sicherung der Privatsphäre)
- ✓ **Rolle der Vertrauens- & Ansprechperson**

<sup>174</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Diskriminierungserfahrungen], Online, 25.08.2019.

<sup>175</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Handlungsmöglichkeiten], Online, 25.08.2019.

<sup>176</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Kompetenzlosigkeitskompetenz], Online, 25.08.2019.

<sup>177</sup> Bittner, M. et al.: [Kompetenzlosigkeitskompetenz], Online, 25.08.2019.

✓ **Wahrnehmung & Erweiterung eigener Handlungsspielräume**<sup>178</sup>

- **Erreichbarkeit & Zuständigkeiten deutlich kommunizieren**
- **Nutzung von Beratungs- & Weiterbildungsangeboten** (d.h. Erprobung von möglichen Übungen, Methoden, Interventionsmöglichkeiten sowie Sammeln von Erfahrungen beim Umgang mit „Scheitern“, etc.)<sup>179</sup>
- **Anfragen stellen**
- **Networking**
- **kollegiales, informiertes sowie gender- & diversitätsbewusstes Feedback**

## 5.3 WEITERFÜHRENDE QUELLEN

### LERNUMGEBUNG

---

#### **Gendersensible Planung von Veranstaltungen**

- Handreichung der Landesregierung Nordrhein-Westfalen
- Tipps zum geschlechtergerechten Vorgehen beim Thema Moderation, Gästeliste oder Ausschreibung

#### **Inklusiver Umgang mit allen Geschlechtern an Hochschulen**

- Gendercampus\_Leitfaden: Inklusiver Umgang mit allen Geschlechtern an Hochschulen
- Tipps zur geschlechtsneutralen Ausstattung

#### **Barrierefreie Gestaltung unterschiedlichster Veranstaltungsformate**

- Handreichung des Bundeskompetenzzentrums Barrierefreiheit

#### **Inklusives E-Learning**

- Webseite des Leibniz-Instituts für Wissensmedien
- Information zur barrierefreien Gestaltung des E-Learning-Angebotes

#### **Beispiele über Beratungsangebote & Unterstützungsmöglichkeiten**

- Beratungsangebote HAW Hamburg

#### **Interessenvertretungen**

- Siehe Punkt [Strukturen & Ansprechpartner an der Hochschule Harz](#)

<sup>178</sup> Vgl. Bittner, M. et al.: [Feedback & kollegiale Beratung], Online, 25.08.2019.

<sup>179</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 2], 2007, S.8-9.



## LERNATMOSPHERE

---

### Moderationsmethoden

#### Gleichmäßige Beteiligung & Aktivierung

- <http://www.kommunikationskollektiv.org/wp-content/uploads/2013/04/Moderationsmethoden-S4C-KoKo.pdf>

#### Durchbrechen stereotypischer Diskussions- & Kommunikationsmuster

- Empfehlungen der FU Berlin zum Umgang mit dominantem Redeverhalten

#### Reaktion & Intervention

- Schumacher, Eva-Maria (2011): Schwierige Situationen in der Lehre. Methoden der Kommunikation und Didaktik für die Lehrpraxis. Opladen/Farmington Hills: Barbara Budrich

### Bewusste Entscheidung für inklusive Gestaltung & gleichberechtigte Behandlung

#### Umgang mit Rollenklischees & Stereotypen

- <http://www.planet-beruf.de/lehrerinnen/unterricht-mit-planet-berufde/unterrichtsideen/weitere-unterrichtsideen/unterrichtsidee-rollenklischees-aufarbeiten/>
- <https://www.annefrank.org/de/themen/vorurteile-und-stereotypen/was-kann-man-gegen-vorurteile-tun/>
- <https://karrierebibel.de/stereotyp/#Stereotype-ueberwinden-Ist-es-moeglich>

#### Intersektionalität

- Informationen zu Intersektionalität
- Beispielfragen der FU Berlin

## 5.4 CHECKLISTE - LERNKULTUR

<b>CHECKLISTE LERNKULTUR</b>	
<b>LERN- UMGEBUNG</b>	<input type="checkbox"/> Ist die Vielfalt der Lerngruppe bekannt (z.B. Sprache, Alter, Geschlecht, etc.)?
	<input type="checkbox"/> Werden Lehrveranstaltungen nicht nach einem bestimmten Bild von Studierenden (z.B. männlich, arbeitet, hat keine Kinder) konzipiert, sondern wird bewusst auf eine integrative & gerechte Atmosphäre geachtet (d.h. Eingehen auf Bedürfnisse, gleiche Chancen, etc.)
	<input type="checkbox"/> Ermöglichen gender- und diversitygerechte Rahmenbedingungen die Teilnahme für alle Lernenden (z.B. mit Familienaufgaben, Mobilitätseinschränkungen, etc.)? Gilt dies für <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> den Zeitpunkt der Veranstaltung?</li> <li><input type="checkbox"/> den Ort der bzw. Zugang zur Veranstaltung?</li> <li><input type="checkbox"/> Die Gestaltung der Räumlichkeit, inkl. Sichtverhältnisse</li> <li><input type="checkbox"/> die Zugänglichkeit von Informationen (z.B. Inhalte &amp; zeitlicher Ablauf, Lehr- &amp; Lernmaterialien, auch bzgl. versäumten Stoffes)?</li> <li><input type="checkbox"/> den Zugang zum virtuellen Raum (z.B. eLearning, Selbststudium, Austauschplattformen, etc.)?</li> <li><input type="checkbox"/> geplante Exkursionen o.Ä. (z.B. Besichtigungen, Ausflüge, draußen unterrichten, etc.)?</li> </ul>
	<input type="checkbox"/> Wird gender- und diversitygerecht kommuniziert? Gilt dies für <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> Gender- und diversitybewusste Sprache? die Einhaltung von konventionellen Kommunikationsregeln?</li> <li><input type="checkbox"/> Wahrung der Akustik bzw. Lesbarkeit</li> <li><input type="checkbox"/> Verständlichkeit (Stichwörter: Fremdwörter &amp; Sprachbarrieren)</li> </ul>
<b>LERN- ATMOSPHÄRE</b>	<input type="checkbox"/> Sind Anforderungen, Seminarregeln o.Ä. für alle Teilnehmenden transparent?
	<input type="checkbox"/> Wird eine Kultur der Fehlerfreundlichkeit gepflegt?
	<input type="checkbox"/> Wird ein geeigneter Moderator für die Strukturierung von Diskussionen gemeinsam festgelegt und akzeptiert?
	<input type="checkbox"/> Nehmen Sie bewusst wahr, wer sich in Ihrer Veranstaltung besonders einbringt und viel Raum einnimmt? Nehmen Sie auch wahr, wer (besonders) wenig spricht?
	<input type="checkbox"/> Kennen Sie geeignete Methoden, um Lernende zu stärkerer Beteiligung anzuregen? Wenden Sie diese an? Sind Sie damit erfolgreich?
	<input type="checkbox"/> Wird das Prinzip der Intersektionalität angewendet, um vielseitige Zugänge sowie neue Lehr- & Lernperspektiven zu ermöglichen? Können dabei persönliche Erfahrungen, Positionen, etc.

	von den Lernenden eingebracht werden, um ein „Lernen mit und für alle“ zu ermöglichen?
<input type="checkbox"/>	Werden Störungen explizit thematisiert? Bieten Sie entsprechende Orientierung im Konfliktfall?
<input type="checkbox"/>	Werden Unterschiedlichkeiten in den Bedürfnissen der Studierenden diskriminierungsfrei ernst genommen?
<input type="checkbox"/>	Ist eine Wertschätzung der Lernenden beim Umgang miteinander wahrzunehmen?
<input type="checkbox"/>	Wird „Othering“ bewusst vermieden?
<input type="checkbox"/>	Werden (un)bewusste Diskriminierung, Stereotypisierung und Gruppenbildungsprozesse gezielt vermieden? Wird mit der Thematik unter Gesichtspunkten wie Empowerment und Dominanzstrukturen transparent und deutlich umgegangen?
<input type="checkbox"/>	Werden Diskriminierungserfahrungen ernst genommen? Werden entsprechende Handlungs- und Hilfsmöglichkeiten aufgezeigt? Ist das entsprechende Verhalten bekannt bzw. sind Ansprechpartner in der Nähe, wenn bemerkt wird, dass Gruppenlernprozesse von Vorurteilen, Stigmata, o.Ä. geprägt sind?
<input type="checkbox"/>	Wird der Erwerb von Gender- und Diversity-Kompetenzen explizit unterstützt? Wird die Gruppe bei der Erhöhung von Selbstbeobachtungs- und Reflexionsfähigkeiten unterstützt?
<input type="checkbox"/>	Werden positive Maßnahmen zum gezielten Abbau benachteiligender Strukturen angeboten (Stichwort: Nachteilsausgleich)?
<input type="checkbox"/>	Werden Beratungsstellen und Ansprechpartner transparent kommuniziert? Besteht die Möglichkeit des persönlichen Gesprächs?
<input type="checkbox"/>	Besteht Offenheit für Feedback? Wird die Lernkultur ausreichend evaluiert?
<input type="checkbox"/>	Sind die Bedingungen, Grenzen und Konsequenzen des eigenen professionelles Handelns bewusst? Wird das eigene Handeln als mögliches neues Lernfeld erkannt, reflektiert und erweitert?
<input type="checkbox"/>	Sind entsprechende Beratungs-, Weiterbildungs- und Trainingsangebote bekannt? Werden diese angenommen?

## 6 STRUKTUREN & ANSPRECHPARTNER\*INNEN AN DER HOCHSCHULE HARZ

Wie aus dem vorliegenden Leitfaden ersichtlich wird, spielen institutionelle Einrichtungen, Ansprechpartner\*innen und Beratungsmöglichkeiten eine wichtige Rolle für das Formen und Wahren einer gender- sowie diversitybewussten Lehr- und Lernkultur. Entsprechende **Interessenvertretungen** sowie weitere **Einrichtungen** und **aktuelle Projekte** der Hochschule Harz sind aus diesem Grund im Folgenden aufgelistet.

### 6.1 INTERESSENVERTRETUNGEN

Insgesamt sieben zentrale Ansprechpartner\*innen stehen Angehörigen der Hochschule Harz als entsprechende [Interessenvertretungen](#) beratend und unterstützend zur Seite:

*In ihrer Funktion als Vertretung spezieller Interessensgruppen stehen an der Hochschule Harz ausgewählte Kolleginnen und Kollegen als kompetente Ansprechpartner für gezielte Fragen und Probleme zur Verfügung. Neben der Bereitstellung wichtiger Informationsangebote wird zu festgelegten Sprechzeiten auch gern eine persönliche Beratung in diskreter Atmosphäre angeboten.<sup>180</sup>*

#### GLEICHSTELLUNGSBEAUFTRAGTE

##### **Fokus:**

- Gewährleistung der Chancengleichheit von Frauen & Männern
- Erhöhung des Frauenanteiles in Bereichen, in denen Frauen unterrepräsentiert sind
- Vereinbarkeit von Familie & Beruf/Studium für Frauen & Männer

##### **Leistungen:**

- vertrauliche Beratung, Unterstützung & Information für Studierende & Beschäftigte der Hochschule:
  - ⇒ bei Benachteiligung aufgrund des Geschlechts, der sexuellen Orientierung, Nationalität oder sozialen Herkunft
  - ⇒ in Fällen von Mobbing und sexueller Diskriminierung oder Belästigung
  - ⇒ über Angebote zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf
  - ⇒ mit Vorschlägen zur Verbesserung der Situation unterrepräsentierter Gruppen
  - ⇒ auf der Suche nach speziellen Fördermöglichkeiten
  - ⇒ bei Interesse am Engagement in der Gleichstellungspolitik
  - ⇒ mit dem Wunsch nach Kontakt zu weiteren relevanten Interessensgemeinschaften
- Bildungs- & Netzwerkangebote

##### **Kontakt:**

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

<sup>180</sup> Hochschule Harz: [Interessenvertretungen], Online, 25.08.2019.

## **BEHINDERTENBEAUFTRAGE & SCHWERBEHINDERTENVERTRETUNG**

---

### **Fokus:**

- Barrierefreiheit für Hochschulangehörige mit einer Behinderung
- Teilhabe für behinderte und von Behinderung bedrohte Menschen
- Förderung der Eingliederung schwerbehinderter Menschen in die Dienststelle
- Einhaltung der zugunsten der Schwerbehinderten geltenden Gesetze, Verordnungen, Tarifverträge, Dienstvereinbarungen, Verwaltungsanordnungen & obliegenden Verpflichtungen

### **Leistungen:**

- Barrierefreie Gestaltung des Campus (kurze Wege, Erreichbarkeit mit Fahrstuhl, Parkplätze in unmittelbarer Hochschulnähe)
- Behindertenbeauftragte & Schwerbehindertenvertretung
- Unterstützung & persönliche Beratung
- Interessenvertretung der Schwerbehinderten in der Dienststelle
- Vertrauensperson

### **Kontakt:**

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## **STUDIERENDENRAT (StuRa)**

---

### **Fokus:**

- Studentische Interessenvertretung (Einsatz für Belange aller Studierenden)
- Aktive Mitwirkung bei der politischen & kulturellen Gestaltung des Hochschullebens

### **Leistungen:**

- Förderung & Durchführung von (hochschulinternen) Veranstaltungen & Projekten
- Wöchentliche Infoletter
- Verantwortung für gerechte Verteilung der studentischen Beiträge & staatlicher Zuschüsse
- Zusammenarbeit mit überregionalen Studierendenräten

### **Kontakt:**

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## PERSONALRAT

---

### Fokus:

- Einhaltung allgemeiner Aufgaben bei der Mitbestimmung gemäß Landespersonalvertretungsgesetz Sachsen-Anhalt (PersVG LSA)

### Leistungen:

- Dienstvereinbarungen
- Sprechzeiten

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## AUSLÄNDERBEAUFTRAGTE

---

### Fokus:

- Nachhaltige Festigung einer weltoffenen Haltung
- Erhöhung von Internationalität und interkultureller Vielfalt in Lehre, Forschung & akademischer Studien- bzw. Arbeitswelt
- Zukunftsorientierte Umsetzung des Integrationsauftrag der Hochschulen zukunftsorientiert umzusetzen

### Leistungen:

- **Vertrauens- & Ansprechperson für ausländische Studierende & Beschäftigte der Hochschule**
- Unterstützung & Beratung (u.a. für Bildungsausländer, Menschen mit doppelter Staatsbürgerschaft oder anderen individuellem Formen von Migrationshintergrund)
- Mitwirkung bei der Organisation der Studien- und Arbeitsbedingungen

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## DATENSCHUTZBEAUFTRAGTE

---

### Fokus:

- Einhaltung gesetzlicher Vorschriften

### Leistungen:

- erster Ansprechpartner bei Fragen zum Datenschutz in der Hochschule
- Unterstützungspflicht gegenüber der Dienststelle bei der Ausführung der Vorschriften des DSGVO
- Kontrolle der Beachtung & Ausführung datenschutzrechtlicher Vorschriften
- Führung des Verarbeitungsverzeichnisses

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## **BESCHWERDESTELLE NACH § 13 AGG**

---

### **Fokus:**

- Durchsetzung AGG

### **Leistungen:**

- Beschwerdeannahme
- Vermittlung
- Beratung

### **Kontakt:**

- Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner

## **6.2 WEITERE EINRICHTUNGEN & PROJEKTE**

### **PROJEKT FEMPOWER**

---

#### **Fokus:**

- Erhöhung des Frauenanteils & Gleichstellung in Lehre & Forschung, Gremien sowie im hochschulinternen Karriereverlauf
- Stärkung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Aufbrechen tradierter Rollenvorstellungen

#### **Leistungen:**

- Weiterbildung & Workshops
- Hochschulinterne Projekte & Aktionstage
- Netzwerkveranstaltungen
- Women @ HS Harz Club
- Stipendien

#### **Kontakt:**

- Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\*innen

## **ALLGEMEINE STUDIENBERATUNG**

---

### **Fokus:**

- Persönliche & vertrauliche Beratung für Studierende

### **Leistungen:**

- Beratungen über Studienangebot, alternative Studienwege, Orientierungsstudium, Studium+
- Beratungen über Studiengangs- & Hochschulwechsel bzw. Studienzweifel- oder Abbruch
- Beratungen zum Studium mit Kind, bei sozialen Schwierigkeiten oder anderen Problemen im Studienalltag

### **Kontakt:**

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## **DEZERNAT FÜR STUDENTISCHE ANGELEGENHEITEN**

---

### **Fokus:**

- Ansprechpartner für alle Studierende (Begleitung von der Bewerbung bis zur Exmatrikulation)
- Schnittstelle zwischen Studierenden & Hochschulverwaltung (Verantwortung für administrative Aufgaben im Bereich Studium)

### **Leistungen:**

- Info-Point in Wernigerode dient (zentrale Service-Anlaufstelle für Studierende auf dem Campus)
- Studien- & Prüfungsorganisationsverwaltung (d.h. Beratung & Unterstützung bei Organisation des Studiums)
- Anlaufstelle für Allgemeine und Psychologische Beratung

### **Kontakt:**

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)



## INTERNATIONAL OFFICE

---

### Fokus:

- Beratung & Betreuung für Austauschstudierende (Ansprechpartner für Incomings, Regelstudierende & Outgoings)

### Leistungen:

- Fachliche & organisatorische Information, Beratung & Betreuung
- Beratung über Bewerbungsformalitäten
- Beratung über Finanzierungsmöglichkeiten
- Buddy-Programm
- Partnerhochschulnetzwerk

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## INTERFORUM

---

### Fokus:

- lokale ERASMUS-Initiative

### Leistungen:

- Begleitung & Integration internationaler Austauschstudierender in den Harzer Studentenalltag
- Organisation kultureller Begegnungen

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner](#)

**IAESTE** (International Association for the Exchange of Students for Technical Experience)

---

### Fokus:

- internationaler Praktikantenaustausch für Studierende aller technischen und naturwissenschaftlichen Fachrichtungen

### Leistungen:

- Vermittlung von Fachpraktika
- Unterstützung bei der Vorbereitung & Durchführung des Auslandspraktikums
- Weltweiter Austausch & Networking

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## CAREER SERVICE

---

### Fokus:

- Unterstützung von Studierenden & Absolventen bei Fragen zur Berufsorientierung, Berufsvorbereitung & -qualifizierung sowie zum Berufseinstieg
- Unterstützung von Unternehmen bei Gewinnung von qualifizierten Fachkräften

### Leistungen:

- Bewerbungsmappen-Checks, Bewerbungstipps
- Jobeinstiegsberatung
- Trainings & Zusatzqualifikationen
- Informationen rund ums Praktikum
- Veröffentlichung von Stellenangeboten
- Kontaktvermittlung bei Fragen zu Stipendien, Existenzgründung & Unterstützung bei Studienförderung
- Möglichkeit der Firmenwerbung & -präsentation sowie Zusammenarbeit mit Studierenden

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner](#)

## ELTERN-KIND-ZIMMER

---

### Fokus:

- Möglichkeit zum Wickeln & Stillen in Ruhe für Studierende & Mitarbeitende der Hochschule Harz mit (Klein-)Kindern

### Leistungen:

- Ruhig gelegene Wickel- & Stillmöglichkeit
- Kid's-Box mit vielen Spielsachen

### Kontakt:

- Campus Wernigerode: Haus 2, Raum 2.006 c
- Campus Halberstadt: Raum D 202
- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## QUALITÄTSMANAGEMENT

---

### Fokus:

- Sicherstellung eines kontinuierlich hohen Qualitätsstandards in Forschung & Lehre
- Erwirkung ständiger Verbesserung der Leistungsangebote

### Leistungen:

- Regelmäßige Evaluation (Evaluationsordnung)
- Implementierung eines hochschulweiten Qualitätsmanagementsystems (inkl. Erstsemesterbefragung & Lehrveranstaltungsevaluation)

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## KOMMISSION FÜR STUDIUM, QUALITÄTSMANAGEMENT & WEITERBILDUNG

---

### Fokus:

- Unterstützung bei der Vorbereitung & Umsetzung von Entscheidungen rund um Studium, Lehre & Qualitätsmanagement

### Leistungen:

- Auseinandersetzung mit Fragen des Qualitätsmanagements im Rahmen der Lehre
- Vorbesprechung von Studien- und Prüfungsordnungen zur Vorlage im Senat
- Aussprechen einer Empfehlung oder Vorschlag zur erneuten Überarbeitung
- Austauschen zum aktuellen Geschehen

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## STUDENTENWERK MAGDEBURG

---

### Fokus:

- Servicenetzwerk für Studierende & Hochschulmitarbeiter (Unterstützung bei sozialen, ökonomischen & kulturellen Anliegen)

### Leistungen:

- Beratung, Informationen & Hilfe rund um das Studium & die Studienfinanzierung
- Soziale Beratung (z.B. bei chronischen Erkrankungen oder Schwangerschaft)
- Psychosoziale Beratung
- Rechtsberatung
- Mensa, Cafeteria & Kaffeekluppe
- Studentenwohnheime & Wohnraumvermittlung

### Kontakt:

- [Link für weitere Informationen & direkte Ansprechpartner\\*innen](#)

## 7 BEGRIFFSERKLÄRUNGEN

<b>Begriff</b>	<b>Erläuterung</b>
<b>Anti-Diskriminierung</b>	<p>= „<b>Zivilgesellschaftliche, politische oder rechtliche Maßnahmen zum Abbau von Diskriminierung</b>“<sup>181</sup></p> <p>⇒ <b>Fokus:</b> Ursachen &amp; Folgen (Achtung: keine Stellungnahme von Diskriminierten als „Merkmalsträger“ betrachten, sondern von Diskriminierenden als Auslöser)</p> <p>⇒ „Mit Antidiskriminierung verbindet sich ein aktives Eintreten gegen Diskriminierung, sei sie direkter oder indirekter Art. Die Spannweite von Aktivitäten reicht hierbei von der gezielten Beratung &amp; Unterstützung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen &amp; der Dokumentation von Diskriminierungsfällen über öffentlichkeitswirksame Kampagnen für Vielfalt &amp; gleiche Rechte bis hin zu Gesetzen mit einklagbaren Bestimmungen zum Schutz vor Diskriminierung. Ein wichtiges Ziel von Antidiskriminierungsarbeit ist die Sicherung fundamentaler Menschenrechte.“<sup>182</sup></p>
<b>Benachteiligungsverbot</b>	<p>⇒ <b>Im Arbeitsleben:</b> Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz</p> <p>⇒ <b>Außerhalb des Arbeitslebens:</b> Sozialschutz (z.B. Gesundheitsdienste), soziale Vergünstigungen (z.B. Sozialhilfe)</p>
<b>Bisexualität</b>	<p>= <b>sexuelle Orientierung:</b> Liebe, Romantik, erotisches &amp; sexuelles Begehren beziehen sich auf Personen des eigenen &amp; eines anderen Geschlechts<sup>183</sup></p> <p>⇒ Bewusste Ausweitung der Zwei-Geschlechter-Ordnung um den Begriff „Pansexualität“ bei geschlechtsunabhängigem Begehren</p>
<b>Chancengleichheit</b>	<p>= <b>Recht auf eine gerechte Verteilung von Zugangs- &amp; Lebenschancen</b> (Bildung, Arbeitsplatz, Gehalt, etc.)<sup>184</sup></p> <p>⇒ <b>Grundsatz der Vielfalt &amp; Einzigartigkeit:</b> alle Menschen sind wertgleich &amp; vor dem Gesetz gleich (siehe Allgemeine Erklärung der Menschenrechte &amp; Grundgesetz)</p> <p>⇒ <b>Rechte dürfen diskriminierungsfrei wahrgenommen</b> werden; dafür bedarf es gleicher Chancen (eine Chance „ist eine günstige Gelegenheit oder Möglichkeit, etwas zu tun“<sup>185</sup>)</p>
<b>Cisgender-Person (Cis) / Cissexualität</b>	<p>= <b>Übereinstimmung der Geschlechtsidentität mit dem Geschlecht, das bei der Geburt zugewiesen wurde</b><sup>186</sup></p>

<sup>181</sup> Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>182</sup> Ebd.

<sup>183</sup> Vgl. ebd.

<sup>184</sup> Vgl. Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.12.

<sup>185</sup> Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.11.

<sup>186</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019.

<b>Coming-Out</b>	= „Prozess des Bewusstwerdens & Anerkennens der eigenen sexuellen Orientierung“ <sup>187</sup>  ⇒ <b>Inneres Coming-out:</b> dauert durchschnittlich etwa 2-3 Jahre ⇒ <b>Äußeres Coming-out</b> (= Information der Umwelt): lebenslang andauernder Prozess
<b>Differenzkategorie</b>	= <b>Gesellschaftliche Kategorie, anhand derer es zu Diskriminierung kommt</b>
<b>Diskriminierung</b>	= Lat. <i>discriminare</i> („trennen, absondern, unterscheiden“) <sup>188</sup> = <b>Jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen auf Grund ihnen angedichteter oder in einem bestimmten Zusammenhang nicht relevanter Merkmale.</b> <sup>189</sup>  ⇒ „Insbesondere Einschränkungen an der Teilnahme am öffentlichen Leben, in der Freizügigkeit, Gesundheit, Ausbildung, Berufsausbildung oder beim Entgelt“ <sup>190</sup> ⇒ „Gegenstand von Diskriminierung sind meist gesellschaftliche Minderheiten, die von der Norm abweichen.“ <sup>191</sup> ⇒ <b>Individuelle Diskriminierung:</b> Ausübung durch einzelne Akteure, beruht auf Vorurteilen & Stereotypen, kann in konkrete Verhaltensweisen münden <sup>192</sup> ⇒ <b>Institutionelle Diskriminierung:</b> Strukturen & Praktiken der Diskriminierung, die sich nicht aus diskriminierenden Absichten von Akteuren speisen, sondern in „normale“ Entscheidungsabläufe & Routinen von Organisationen als „Gelegenheitsfenster“ eingebaut sind. <sup>193</sup> ⇒ <b>Strukturelle Diskriminierung:</b> Begründet in Struktur der Gesamtgesellschaft <sup>194</sup>
<b>Diversity</b>	= <b>Erfassung Pluralität heutiger Gesellschaften &amp; Entwicklung praxisrelevanter Konzepte für den Umgang in Vielfalt</b> <sup>195</sup>  ⇒ Kernkategorien bzw. „Big 6“: Herkunft & ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung, Religion & Weltanschauung
<b>Diversity Management</b>	= <b>Operationalisierung &amp; Integration des Konzeptes Diversity in Organisationsentwicklungs- &amp; Personalführungsprozesse</b> <sup>196</sup> = Umsetzung rechtlich gegebener Antidiskriminierungsauftrag (positive Gestaltung von Vielfalt) <sup>197</sup>

<sup>187</sup> Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>188</sup> Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.9.

<sup>189</sup> Vgl. Magistrat der Stadt Wien: [Diskriminierung], Online, 25.08.2019.

<sup>190</sup> Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S. 10.

<sup>191</sup> Ebd.

<sup>192</sup> Vgl. ebd.

<sup>193</sup> Vgl. ebd.

<sup>194</sup> Vgl. ebd.

<sup>195</sup> Vgl. ebd., S.18.

<sup>196</sup> Vgl. ebd., S.26.

<sup>197</sup> Vgl. ebd.

	⇒ Keine Diskriminierung oder verbundene Nachteile aufgrund Unterschiedlichkeit
<b>Doing Gender</b>	⇒ <b>Geschlecht „als soziale Konstruktion &amp; ein Merkmal sozialer Situationen anstatt von Personen“</b> <sup>198</sup> ⇒ Geschlecht wird zum Produkt von Interaktion (performativer Akt, „doing“) <sup>199</sup>
<b>Drittes Geschlecht</b>	= <b>Zusammenfassung verschiedener Formen alternativer Geschlechter</b> in ethnologischer Forschung <sup>200</sup>
<b>Enttabuisierung</b>	⇒ <b>Gender- und Diversity-Themen als normale gesellschaftliche Aspekte</b> ⇒ Ziel: selbstverständliche Integration in Lern- & Lehrkultur
<b>Gender</b>	= lat. <i>genare</i> (das „soziale bzw. psychologische Geschlecht“ <sup>201</sup> ) ⇒ <b>gesellschaftliche Geschlechterrollen als „Soziales Konstrukt“</b> (Vorstellungen & Erwartungen, wie Frauen & Männer sind bzw. sein sollen) <sup>202</sup> ⇒ „Rollenspezifische Verhaltensmuster & -erwartungen im Kontext von Kultur & Gesellschaft“ <sup>203</sup> ⇒ Hinterfragung Verknüpfung männlicher bzw. weiblicher Körper & einer gesellschaftlichen Rolle <sup>204</sup> ⇒ Heterogenität: nicht nur die Bezüge zwischen Frauen & Männern, sondern auch zwischen Frauen & Frauen sowie Männern & Männern <sup>205</sup> ⇒ Veränderlichkeit der Geschlechterrollen (im Lauf der Zeit & Unterschiede innerhalb bzw. zwischen den Kulturen) <sup>206</sup>
<b>Gender-Gap</b>	= <b>Unterstrich</b> (z.B. Einwohner_innen) <b>um alle Menschen mit ihren persönlichen Selbstdefinitionen einzuschließen &amp; anzusprechen</b>
<b>Gender- &amp; Diversity-Enrichment</b>	= <b>Bewusstes Einplanen von Gender- &amp; Diversity-Inhalten zum Kompetenzerwerb</b> ⇒ Explizites. Suchen & Einbeziehen bisher zu kurz gekommener Lehrinhalte, um neue Lernprozesse anzustoßen ⇒ Verknüpfung interdisziplinären Wissens
<b>Genderkompetenz</b>	= <b>Wissen über Gender-Konzepte &amp; Fertigkeiten im Umgang mit Fragen bzw. Problematiken von Gender &amp; Gendergerechtigkeit</b> <sup>207</sup> ⇒ Handlungsbedarf & Interventionsmöglichkeiten im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis erkennen = Fähigkeit, erworbenes Wissen & Strategien für Gendergerechtigkeit einzusetzen

<sup>198</sup> Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.18.

<sup>199</sup> Vgl. ebd.

<sup>200</sup> Vgl. Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>201</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019 sowie ebenfalls Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.33.

<sup>202</sup> Vgl. ebd.

<sup>203</sup> Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.15.

<sup>204</sup> Vgl. ebd.

<sup>205</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019 sowie ebenfalls Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.33.

<sup>206</sup> Vgl. ebd.

<sup>207</sup> Vgl. ebd.

<b>Gender Mainstreaming</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= <b>Integration Gleichstellung von Frauen &amp; Männern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten &amp; Maßnahmenbereiche</b><sup>208</sup></li> <li>= <b>Gleichwertiges &amp; umfassendes Mitdenken &amp; Adressieren aller Diskriminierungsmerkmale</b></li> <li>⇒ Integration in alle politischen &amp; gesellschaftlichen Aufgabenfelder &amp; Ebenen</li> <li>⇒ Richtet sich an alle Geschlechter</li> <li>⇒ „Gender Mainstreaming besteht in der Reorganisation, Verbesserung, Entwicklung &amp; Evaluierung grundsätzlicher Prozesse mit dem Ziel, eine geschlechterspezifische Sichtweise in alle politischen Konzepte auf allen Ebenen &amp; in allen Phasen durch alle an politischen Entscheidungsprozessen beteiligte Akteure einzubringen“<sup>209</sup></li> <li>⇒ Methode des Gender Mainstreaming: bei allen Planungs- &amp; Entscheidungsschritten überprüfen:<sup>210</sup> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Wie sieht in dem betreffenden Bereich das Geschlechterverhältnis aus?</li> <li>- Wie wirkt sich ein geplantes Vorhaben auf die Stellung von Frauen &amp; Männern aus?</li> <li>- Wie kann ein Beitrag zur Förderung der Gleichstellung geleistet werden?</li> </ul> </li> </ul>
<b>Gender Pay Gap</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= <b>Einkommensdifferenz zwischen Frauen- &amp; Männergehältern</b></li> <li>⇒ Deutschland liegt mit einem GPG von 21% im europäischen Vergleich seit Jahren auf einem viertletzten (!) Platz (vgl. EU 2018)</li> </ul>
<b>Gender Studies</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= <b>interdisziplinäre Forschungsrichtung der Geschlechterforschung bzw. „Geschlechterstudien“</b></li> <li>⇒ Themenbereiche: Bedeutung des Geschlechts für Kultur, Gesellschaft &amp; Wissenschaften</li> <li>⇒ Sensibilisierung für geschlechtsspezifische Ungleichheiten (in Deutschland)</li> </ul>
<b>Gerechtigkeit</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= <b>Gleiche Teilhabe aller am gesellschaftlichen &amp; politischen Leben</b><sup>211</sup></li> <li>⇒ Gleichheit im Zugang zu Chancen (Input) &amp; Gleichheit der Ergebnisse (Output)</li> </ul>
<b>(biologisches) Geschlecht</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>= <b>Spektrum; nicht auf zwei Varianten (weiblich &amp; männlich) beschränkt</b></li> <li>⇒ Möglichkeit der nicht-binären Geschlechtsidentität (d.h. keine strenge Unterteilung in weiblich oder männlich: Identifikation als beide oder keines von beiden Geschlechtern oder als ein vollständig anderes Geschlecht)<sup>212</sup></li> </ul>

<sup>208</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019 sowie ebenfalls Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil I], 2007, S.33.

<sup>209</sup> Sachverständigenbericht für den Europarat, 1998, S. 9.

<sup>210</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019 sowie ebenfalls Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil I], 2007, S.33.

<sup>211</sup> Vgl. Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.12.

<sup>212</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019.

	⇒ Verständnis für das eigene Geschlecht besteht meist früh im Leben (lt. „American Academy of Pediatrics“: stabiler Sinn für Geschlechtsidentität ab 4. Lebensjahr) <sup>213</sup>
<b>Geschlechterdifferenz</b>	= <b>Bandbreite, in der sich Frauen von anderen Frauen, Männer von anderen Männern &amp; Frauen von Männern unterscheiden</b> <sup>214</sup>
	⇒ „Es gibt so viele Identitäten, wie es Frauen & Männer gibt!“ <sup>215</sup>
	⇒ oftmals biologische Begründungen (Unterschiede im Gehirn, Hormonhaushalt, etc.) sind falsch! (ansonsten würden Geschlechterverhältnisse zwischen Kulturen & im historischen Kontext nicht so stark variieren!) <sup>216</sup>
<b>Geschlechtervielfalt</b>	= „komplexe[r] Genderansatz, der auf die <b>Vielfalt biologischer, psychischer &amp; sozialer Geschlechter &amp; auf vielfältige sexuelle Orientierungen</b> verweist“ <sup>217</sup>
	= kritische Hinterfragung „gängiger Vorstellung einer universell gültigen Zwei-Geschlechter-Ordnung [...], Identifikation [...] von ihr hervorgebrachten heteronormativen Ausschlüsse & Diskriminierungen & [Pladoyer] [...] für [Überwindung] Geschlecht als hierarchisierende Ordnungskategorie“ <sup>218</sup>
<b>Geschlechtsidentität</b>	= <b>innere Erfahrung &amp; Benennung des Geschlechts</b> <sup>219</sup>
	⇒ „Die zwei häufigsten Geschlechtsidentitäten sind Jungen & Mädchen. Die Vorstellung, dass es nur zwei Geschlechter gibt, wird als „genderbinär“ bezeichnet. Wenn ein Kind eine binäre Geschlechtsidentität hat, bedeutet dies, dass es sich entweder als Junge oder als Mädchen identifiziert, ungeachtet des Geschlechts, das ihm bei der Geburt zugewiesen wurde.“ <sup>220</sup>
	⇒ Zunehmender Wandel der Deskriptoren für Geschlechtsidentitäten: wachsendes Vokabular repräsentiert differenzierteres Verständnis der Erfahrung des Geschlechts selbst <sup>221</sup>
<b>Hautfarbe</b>	= wichtiger <b>Bestandteil von Rassismus</b> (d.h. „Hautfarbe als Merkmal, um Menschen zu ‚klassifizieren‘ & Ihnen vermeintliche Eigenschaften zu- bzw. abzusprechen“ <sup>222</sup> )
	⇒ Unterschiede = „konstruiert, entsprechen [...] nicht der Wahrheit, sondern dienen der Aufrechterhaltung eines rassistischen Systems“ <sup>223</sup> (d.h. Rechtfertigung der Ausbeutung, Misshandlung & Ermordung von Menschen im Kolonialismus)
<b>Heteronormativität</b>	= <b>gesellschaftliches Ordnungsprinzip, das Geschlecht &amp; Sexualität normiert</b> <sup>224</sup>

<sup>213</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019.

<sup>214</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.33.

<sup>215</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.33.

<sup>216</sup> Vgl. Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.16.

<sup>217</sup> Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>218</sup> Ebd.

<sup>219</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019.

<sup>220</sup> o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019.

<sup>221</sup> Vgl. ebd.

<sup>222</sup> i-PÄD, Initiative intersektionale Pädagoik: [Glossar], Online, 25.08.2019.

<sup>223</sup> Ebd.

<sup>224</sup> Vgl. Ebd.



	= Beschreibung eines binären Geschlechtersystems in einem hierarchischen Verhältnis (d.h. Männlichkeit wird über Weiblichkeit gestellt; Übereinstimmung biologisches & psychosoziales Geschlecht sowie Heterosexualität als „natürliche Gegebenheit“) <sup>225</sup>
	= Ausgrenzung & Sanktionierung von Personen, die dieser Ordnung nicht entsprechen (z.B. Lesben, Schwule, Bisexuelle & Trans*) sowie geschlechtsspezifische Arbeitsmarktaufteilung & stereotypische Geschlechterrollen <sup>226</sup>
<b>Heterosexualität</b>	= <b>sexuelle Orientierung:</b> Liebe, Romantik, erotisches & sexuelles Begehren beziehen sich auf Personen eines anderen Geschlechts <sup>227</sup>
<b>Homosexualität</b>	= <b>sexuelle Orientierung:</b> Liebe, Romantik, erotisches & sexuelles Begehren beziehen sich auf Personen des eigenen Geschlechts <sup>228</sup>
	= Durch Stigmatisierung & negative Konnotation in der Vergangenheit heute häufig keine Eigenbezeichnung!
<b>Homophobie</b>	= „auf Vorurteilen basierende irrationale Furcht vor & Abneigung gegen Homosexualität, gegen Lesben, Schwule, Bisexuelle & ihre Lebensweisen“ <sup>229</sup>
	≠ Phobie im psychologischen Sinne!
	= „gesellschaftlich verankerte, soziale, gegen Lesben & Schwule gerichtete Aversion bzw. Feindseligkeit“ <sup>230</sup>
	⇒ <b>auf persönlicher Ebene &amp; im öffentlichen Leben:</b> u.a. Hass, Diskriminierung, lächerlich machen, verbaler, psychischer & physischer Gewalt sowie Verfolgung & Mord
	⇒ <b>auf gesellschaftlich-struktureller &amp; institutioneller Ebene:</b> ungerechtfertigte & nicht vertretbare Einschränkung von Rechten (Begründung oftmals mit Verweis auf „öffentliche Ordnung“ <sup>231</sup> )
<b>Inklusion</b>	= lat. <i>inclusio</i> („Einschluss“, „Enthaltensein“)
	= „Zustand der (selbstverständlichen) Zugehörigkeit aller Menschen zur Gesellschaft, verbunden mit der Möglichkeit zur uneingeschränkten Teilhabe in allen Bereichen dieser Gesellschaft“ <sup>232</sup>
	= Verschiedenheit als positiver Bestandteil von Normalität <sup>233</sup>
<b>Intersektionalitäten</b>	= <b>Beleuchtung des Verhältnisses &amp; Zusammenspiels verschiedener Ungleichheitsdimensionen wie Klasse, Geschlecht &amp; Ethnizität</b> <sup>234</sup>
	= Existenz einer Vielzahl möglicher Interferenzen zwischen unterschiedlichen Kategorien sozialer Strukturierung <sup>235</sup> (d.h. „dass verschiedene Differenzkategorien nicht einfach addiert werden können,

<sup>225</sup> Vgl. Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>226</sup> Vgl. ebd.

<sup>227</sup> Vgl. ebd.

<sup>228</sup> Vgl. ebd.

<sup>229</sup> Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>230</sup> Ebd.

<sup>231</sup> Vgl. IDA-NRW: [Glossar], Online, 25.08.2019.

<sup>232</sup> Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>233</sup> Vgl. Degele, N.: [Gender / Queer Studies], 2008.

<sup>234</sup> Vgl. Klammer, U.; Ganseuer, C.: [Diversity Management], 2015, S.54.

<sup>235</sup> Vgl. ebd.

	sondern - je nach betrachtetem Kontext - sich wechselseitig verstärken oder auch abschwächen können <sup>236)</sup>
<b>Intersexuelle Menschen / Intersexualität</b>	= „ <b>Personen mit genetischen, chromosomalen und/oder hormonellen Besonderheiten der Geschlechtsdifferenzierung</b> “ <sup>237</sup> = Selbstbezeichnungen: „Hermaphrodit“, „Zwitter“, „intergeschlechtlich“, „inter*“
<b>LGBTQI Marginalisierung</b>	= engl. Akronym für <b>lesbian, gay, bisexual, trans*, queer, intersexual</b> = „ <b>an den Rand drängen</b> ‘ von Menschen <b>aufgrund zuschreibbarer Merkmale</b> wie z. B. religiöse & weltanschauliche Überzeugungen, Geschlecht, Sozillage, Alter, kulturelle Hintergründe, Hautfarbe, sexuelle Orientierung & körperliche oder geistige Behinderungen“
<b>Mehrfachdiskriminierung</b>	= durch <b>Kombination verschiedener Identitätsmerkmale von verschiedenen Diskriminierungen Betroffene</b> <sup>238</sup> = ACHTUNG: Keine getrennte Betrachtung möglich, sondern Berücksichtigung der Verwobenheit!
<b>Menschen mit Behinderung(en) / Menschen, die behindert werden</b>	= „ <b>Selbstbezeichnung von Menschen, die durch die Gesellschaft Behinderungen im Alltag erfahren</b> “ <sup>239</sup> (d.h. nicht Menschen sind behindert, sondern werden durch Gesellschaft behindert!) ⇒ „Eine Behinderung bestimmt einen Aspekt eines menschlichen Daseins [...] [macht] jedoch nicht die ganze Person aus[...]“ <sup>240</sup>
<b>Organisationsentwicklung</b>	⇒ Zielt auf die <b>geplante &amp; reflektierte Veränderung von organisatorischen Strukturen &amp; Prozessen</b> ab (Abläufe, interne Kommunikation, Aufgabenverteilung, etc.) <sup>241</sup>
<b>Person/People of Color (PoC)</b>	⇒ „ <b>Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen</b> “ <sup>242</sup> (in Bürgerrechtsbewegung in den USA entstanden) ⇒ Ziel: Vereinigung unterschiedlicher Gruppen, die Rassismus erfahren, im gemeinsamen Kampf gegen Rassismus
<b>Prozesskompetenz</b>	= „ <b>Fähigkeit, sich in unterschiedlichen Kontexten zu orientieren, darauf aufbauend gezielte Handlungen zu setzen &amp; eigene Interessen umzusetzen</b> (z.B. Projektmanagement, Organisationskompetenz, Teamkompetenz, soziale Kompetenz, Kommunikationskompetenz)“ <sup>243</sup>
<b>Queer Theory</b>	= Analyse <b>gesellschaftlicher Geschlechter- &amp; Sexualitätsnormen</b> sowie kritische Untersuchung eines Zusammenhanges zwischen biologischem Geschlecht, sozialen Geschlechterrollen & sexuellem Begehren <sup>244</sup>
<b>Schwarz</b>	= (politisch) <b>korrekte Bezeichnung für Menschen mit afrikanischen bzw. afrodiaporalen Bezügen</b> (d.h. verwandtschaftlichen Bezügen zum afrikanischen Kontinent) ⇒ Betonung des Widerstandscharakters durch Großschreibung: Schwarze Menschen

<sup>236</sup> Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>237</sup> Dietrich, Ralf: [Inklusion], Online, 25.08.2019.

<sup>238</sup> Vgl. Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>239</sup> i-PÄD, Initiative intersektionale Pädagoik: [Glossar], Online,25.08.2019.

<sup>240</sup> Ebd.

<sup>241</sup> Vgl. Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.33.

<sup>242</sup> i-PÄD, Initiative intersektionale Pädagoik: [Glossar], Online,25.08.2019.

<sup>243</sup> Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: [gendersensible Didaktik Teil 1], 2007, S.33.

<sup>244</sup> Vgl. Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

	⇒ In den meisten Fällen: kein Grund für Angabe der Hautfarbe (außer wenn es z.B. „um Rassismus, unterschiedliche Erfahrungen & Sozialisierungen geht“ <sup>245</sup> )
	⇒ Alternativen (Selbstbezeichnungen): People of Color (PoC, Singular: Person of Color), Black and People of Color (BPoC) oder Black and Indigenous People of Color (BIPoC)
	⇒ ACHTUNG! „Farbige“ / „farbig“ sind kolonialistisch geprägte Begriff & negativ konnotiert!
<b>Sex</b>	= engl. „das <b>biologische Geschlecht</b> “
	⇒ Prägt gemeinsam mit „Gender“ (d.h. sozialem Geschlecht) in kulturell geprägten & gedeuteten Zusammenwirken die Wahrnehmung von Geschlecht <sup>246</sup>
<b>Sexuelle Orientierung</b>	= „die <b>am Geschlecht orientierte Wahl des/ der Sexualpartner/-innen</b> (d. h. zu welchem Geschlecht sich jemand mit seinem Fühlen & Begehren hingezogen fühlt)“ <sup>247</sup>
	≠ ausschließlich lebenslange Neigung!
<b>Stigmatisierung</b>	= <b>Verallgemeinerung von Gruppen</b> (oftmals in Verbindung mit negativen Eigenschaften & Merkmalen) <sup>248</sup>
	= <b>negative Charakterisierung von Personen durch (vermeintliche) Gruppenzugehörigkeit</b>
	⇒ ACHTUNG! Dies gilt auch bei „positiv gemeinten“ Sinnzusammenhängen (z.B. gutes Tanzen, da „Südländer_in“) (da: rassistischer Logik folgend)
<b>Stereotyp</b>	= „Bezeichnung für <b>stark vereinfachte Verallgemeinerungen, schablonenhafte Beurteilungen &amp; tief verwurzelte Vorstellungen über Gruppeneigenschaften</b> “ <sup>249</sup>
	⇒ Einsortierung von Individuen oder Gruppen in Kategorien
	⇒ Erleichterung alltäglicher Interaktion mit unbekanntem Personen (Entlastung in reizüberflutender Informationsfülle) <sup>250</sup>
	⇒ Abgrenzung eigener (Gruppen)Identität gegenüber anderen <sup>251</sup>
	= Enger Bedeutungszusammenhang zum Klischee (eingefahrene, überkommene Vorstellungen oder abgegriffene Bilder) oder Vorurteil (bereits im Vorfeld gefasstes wertendes Urteil, nicht mehr veränderbar) <sup>252</sup>
<b>Stereotype Threat</b>	= „die <b>Angst, dass die eigene Leistung in einer bestimmten Aufgabe ein negatives Stereotyp über eine Gruppe bestätigen könnte</b> “ <sup>253</sup>

<sup>245</sup> o. A.: [Glossar], Online, 25.08.2019.

<sup>246</sup> Vgl. Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>247</sup> Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: [Queerformat], 25.08.2019.

<sup>248</sup> Vgl. i-PÄD, Initiative intersektionale Pädagogik: [Glossar], Online, 25.08.2019.

<sup>249</sup> Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.10.

<sup>250</sup> Vgl. Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.10.

<sup>251</sup> Vgl. ebd.

<sup>252</sup> Vgl. ebd.

<sup>253</sup> Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.11.

	⇒ Mögliche Beeinträchtigung individueller Leistungsfähigkeit, da Kenntnis über mögliche Stereotypisierung kognitive Energie & mentale Anstrengungen fordern <sup>254</sup>
	⇒ Geringen oder negative Erwartungen von Lehrenden an Personen aus sozialschwachen Strukturen oder Menschen mit Migrationshintergrund wird als „self fulfilling prophecy“ bezeichnet <sup>255</sup>
	⇒ Wissensvermittlung & Aufklärung über solche Prozesse als erste Schritte zur Überwindung <sup>256</sup>
<b>Transgender-Person</b>	⇒ Eine Transgender-Person hat eine <b>Geschlechtsidentität</b> , die <b>nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt</b> , das bei der <b>Geburt zugewiesen</b> wurde <sup>257</sup>
	⇒ Bsp.: Ein Kind, auf dessen Geburtsurkunde männlich zugewiesen wurde, sich jedoch als weiblich identifiziert, ist transgender („trans“ abgekürzt) <sup>258</sup>
<b>Vielfalt</b>	= <b>Organisationsressource</b> (enger Zusammenhang Effizienz & Produktivität eines Unternehmens mit Leistungspotential der Belegschaft: Leistungspotential steigt, wenn Anerkennung verspürt wird)
	⇒ Vielfalt soll nicht nur als positiv anerkannt werden, sondern Unterschiedlichkeit muss produktiv genutzt werden <sup>259</sup>
<b>weiß</b>	= <b>Beschreibung einer</b> (politischen) <b>Realität</b> (keine Selbstpositionierung): Weiß-Sein = Besitz von Privilegien & Macht (z.B. ist es ein Privileg, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen!) <sup>260</sup>
	⇒ <b>Missverständnis in Rassismus-Debatten: nicht Hautfarbe</b> , sondern gesellschaftspolitische Norm & Machtposition sind Diskussionsmittelpunkt! <sup>261</sup>

<sup>254</sup> Vgl. Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.11.

<sup>255</sup> Vgl. ebd.

<sup>256</sup> Vgl. ebd.

<sup>257</sup> Vgl. o. A.: [Globale Definitionen], Online, 20.02.2019.

<sup>258</sup> Vgl. ebd.

<sup>259</sup> Vgl. Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], 2009, S.26.

<sup>260</sup> Vgl. i-PÄD, Initiative intersektionale Pädagogik: [Glossar], Online, 25.08.2019.

<sup>261</sup> Vgl. o. A.: [Glossar], Online, 25.08.2019.

## 8 Moderne Sprache<sup>262</sup>

<b>Einseitige Formulierung</b>	<b>Empfohlene Formulierung</b>
<b>Abteilungsleiter</b>	Abteilungsleitung, Leitung einer Abteilung
<b>Adressat</b>	Adressierte Person
<b>Akteure</b>	Beteiligte, Agierende, Mitwirkende
<b>Anfängerkurs</b>	Einstiegskurs, Grundkurs, Grundlagenkurs, Elementarkurs
<b>Angehöriger</b>	Familienmitglied
<b>Ansprechpartner</b>	Ansprechperson, Kontakt
<b>Anwender</b>	Nutzende, Anwendende, Anwendung
<b>anwenderbezogen</b>	anwendungsbezogen, praxisbezogen
<b>Arbeitnehmer</b>	Beschäftigte, Personal, Belegschaft, Arbeitskräfte
<b>Assistent</b>	Assistenz
<b>Auszubildender</b>	Nachwuchskraft; Person in Ausbildung; auszubildende Person; lernende Person (Plural ist schon gendergerecht)
<b>Beamter</b>	Verbeamtete Person, Person im Beamtenstatus
<b>Benutzer</b>	Anwendende, Nutzende
<b>benutzerfreundlich</b>	praktisch / leicht zu bedienen, bedienungsfreundlich, benutzungsfreundlich
<b>Benutzerordnung</b>	Benutzungsordnung, Bedienoberfläche
<b>Berater</b>	Beratende Person, Beratung, beratende Tätigkeit
<b>Besucher (pl.)</b>	Gäste, Besuchsgruppe
<b>Bewerberzahlen</b>	Bewerbungszahlen, Bewerbungen
<b>Chef</b>	vorgesetzte Person, Leitungsperson, Leitung
<b>Dekan</b>	Dekanat
<b>Demonstranten</b>	Demonstrierende
<b>Direktor</b>	Leitung [z.B. Schulleitung, Institutsleitung, Hochschulleitung]
<b>Doktoranden</b>	Promovierende
<b>Doktorandenkolleg</b>	Promotionskolleg
<b>Dozent</b>	Lehrkraft, Lehrperson
<b>Dozententätigkeit</b>	Lehrtätigkeit
<b>Experte</b>	Fachkraft, jemand mit Expertise
<b>Experten tagung</b>	Fachtagung
<b>Expertenwissen</b>	Fachwissen, Expertise
<b>Fachmann</b>	Fachkraft
<b>fachmännisch</b>	Fachkundig, fachgerecht, fachgemäß
<b>Forscher (pl.)</b>	Forschende, Forschungsteam
<b>Forscherteam</b>	Forschungsteam
<b>Gast</b>	Besuch, Besuchsperson
<b>Gastbeitrag</b>	Sonderbeitrag
<b>Gasthörerstatus</b>	Gaststudierendenstatus
<b>Gasthörerstudium</b>	Gaststudium, Hospitation
<b>Gesetzgeber</b>	Legislative, gesetzgebende Instanz, Gesetzgebung
<b>Gesprächspartner (pl.)</b>	Gesprächsbeteiligte, Gegenüber, Teilnehmende an einem Gespräch
<b>Gewinner</b>	Erster Platz, gewonnen hat...
<b>Gruppenleiter</b>	Gruppenleitung
<b>Helfer</b>	Hilfskraft, Assistenz
<b>Herausgeber</b>	Herausgegeben von...

<sup>262</sup> Vgl. Usinger, J.: [Genderwörterbuch], Online, 25.08.2019.

<b>Initiatoren</b>	Initiiierende
<b>Investoren (pl.)</b>	Investierende
<b>Interessenten (pl.)</b>	Interessierte
<b>... jeder, der ...</b>	... alle, die ... ; jene, die ...
<b>Jeder, jedermann</b>	alle
<b>jemand, der ...</b>	eine Person, die ..., ein Mensch, der ...
<b>Kandidaten</b>	Kandidierende
<b>keiner</b>	niemand
<b>Kollegen</b>	Kollegium
<b>Kommilitonen</b>	Mitstudierende
<b>Kooperationspartner</b>	In Kooperation mit
<b>Koordinator</b>	Koordination
<b>Laborant</b>	Laborfachkraft
<b>Lehrer</b>	Lehrkraft
<b>Leiter</b>	Leitung
<b>Leser (pl.)</b>	Leserschaft
<b>Mädchenname</b>	Geburtsname
<b>Mannschaft</b>	Team, Gruppe
<b>Meisterschaft</b>	Turnier, Wettkampf, Wettbewerb, Ausscheidung
<b>Mitarbeiter (pl.)</b>	Beschäftigte, Angestellte, Personal
<b>Moderator</b>	Moderation
<b>Mutter-Kind-Raum</b>	Eltern-Kind-Raum
<b>Nutzer</b>	Personen, die... nutzen, Nutzung
<b>Nutzerordnung</b>	Nutzungsordnung
<b>Organisatoren</b>	Organisation, Organisationsteam/ -komitee/ gruppe
<b>Pädagoge</b>	pädagogische Fachkraft
<b>Partner</b>	Unterstützung, Mitglied, Kooperation, in Zusammenarbeit mit...
<b>Personalvertreter</b>	Personalvertretung
<b>Praktikantenstelle</b>	Praktikumsstelle
<b>Prüfer (pl.)</b>	Prüfende, Prüfung Abnehmende, Examinierende
<b>Putzfrau</b>	Reinigungskraft-/ personal, Raumpflege
<b>Rednerliste</b>	Redeliste
<b>Referenten</b>	Referierende, Vortragende
<b>Schüler (pl.)</b>	Klasse, Kinder, Jugendliche
<b>Sekretärin</b>	Assistenz, Bürokraft
<b>Stellvertreter</b>	Stellvertretung
<b>Studenten</b>	Studierende, Studierendenschaft
<b>Studienanfänger</b>	Studierende im ersten Semester, Erstis (umgangssprachlich), Erstsemester
<b>Studienbewerber (pl.)</b>	Studienbewerbungen
<b>Teamleiter</b>	Teamleitung, Teamführung
<b>Teilnehmer</b>	Teilnehmende, Anwesende, alle, die teilnehmen
<b>Teilnehmerzahl</b>	Teilnahmezahl, Anwesenheit, Anmeldezahl, Gruppengröße
<b>Veranstalter</b>	Veranstaltet durch/ von
<b>Verfasser</b>	Verfasst von
<b>Vertragspartner (pl.)</b>	Vertragsparteien
<b>Vorgesetzter</b>	Führungskraft, Leitung
<b>Wähler</b>	Wahlberechtigte
<b>Wissenschaftler (pl.)</b>	Forschende, wissenschaftliches Personal
<b>Zuhörer</b>	Publikum, Auditorium

### III Quellen

- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Erklärfilm] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/content/pdf/Text\\_Erklaerfilm.pdf](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/content/pdf/Text_Erklaerfilm.pdf), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Fachkompetenzen] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/kompetenz/Inhaltselemente/Kompetenzen-faq/fachkompetenz.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/kompetenz/Inhaltselemente/Kompetenzen-faq/fachkompetenz.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Gender- & Diversityforschung] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehr\\_studieninhalte/forschung/index.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehr_studieninhalte/forschung/index.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Kreislauf Kompetenzerwerb] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/kreislauf\\_komperwerb/index.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/kreislauf_komperwerb/index.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Kompetenzlosigkeitskompetenz] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/kompetenzlos.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/kompetenzlos.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Handlungsmöglichkeiten] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/handlungsmoeglichkeiten.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/handlungsmoeglichkeiten.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Fehlerfreundlichkeit] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/fehlerfreundlich.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/fehlerfreundlich.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Positioniertheit] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/positioniert.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/positioniert.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Ressourcen] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/ressourcen.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/ressourcen.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Bewusste Wahrnehmung] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/onesize.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/onesize.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Othering] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/othering.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/othering.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [(Un)bewusste Diskriminierung] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/unbew\\_diskr.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/unbew_diskr.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.

- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Diskriminierungserfahrungen] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/diskriminierungserfahrung.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/diskriminierungserfahrung.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Feedback & kollegiale Beratung] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/feedback.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/Leitlinien-neu/inhalte-des-content-ordners/Leitlinien-faq/feedback.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Anknüpfungspunkte] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehr\\_studieninhalte/anknuepfungspunkte/index.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehr_studieninhalte/anknuepfungspunkte/index.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Umsetzungsmöglichkeiten] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehr\\_studieninhalte/umsetzungsmoeglichkeiten/index.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehr_studieninhalte/umsetzungsmoeglichkeiten/index.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Lehrmethoden] [Online], <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/index.html>, April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Inhalte planen] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/\\_inhalts-elemente/faq1/a\\_idee.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/_inhalts-elemente/faq1/a_idee.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Erste Sitzung] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/\\_inhalts-elemente/faq2/a\\_erste\\_sitzung.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/_inhalts-elemente/faq2/a_erste_sitzung.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Zwischenevaluation] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/\\_inhalts-elemente/faq2/g\\_zwischeneval.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/_inhalts-elemente/faq2/g_zwischeneval.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Prozessorientierung] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/\\_inhalts-elemente/faq2/d\\_semesterprozess.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/_inhalts-elemente/faq2/d_semesterprozess.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Veranstaltungsplan] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/\\_inhalts-elemente/faq1/b\\_ankuendigung.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/_inhalts-elemente/faq1/b_ankuendigung.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Moderation] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/\\_inhalts-elemente/faq2/f\\_moderation.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/_inhalts-elemente/faq2/f_moderation.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Diskussionsatmosphäre] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/\\_inhalts-elemente/faq2/c\\_disk\\_atmo.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/_inhalts-elemente/faq2/c_disk_atmo.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Störungen] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/\\_inhalts-elemente/faq2/e\\_stoerungen.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/a-z/_inhalts-elemente/faq2/e_stoerungen.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Didaktische Prinzipien] [Online], <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/didaktische-prinzipien/index.html>, April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Methodenpool] [Online], <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/methodenpool/index.html>, April 2018, o. S., 25.08.2019.



- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Methoden planen und auswerten] [Online], <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehrmethoden/planungauswertung/index.html>, April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Bildverwendung] [Online], <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/starterkit/bilder/index.html>, April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Kommunikations- und Beratungskompetenzen] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/kompetenz/FAQ-ordner/Kompetenzenfaq/kommunikation.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/kompetenz/FAQ-ordner/Kompetenzenfaq/kommunikation.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bittner, M. et al.: Gender und Diversity in der Lehre, Toolbox der FU Berlin, [Situierendes Wissen] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehr\\_studieninhalte/forschung/Inhaltselemente/Inhalte/situier.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/lehr_studieninhalte/forschung/Inhaltselemente/Inhalte/situier.html), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) (Hrsg.): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2016, 21. [Sozialerhebung] des Deutschen Studentenwerks durchgeführt vom Deutschen Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung [Online], [https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/se21\\_hauptbericht.pdf](https://www.studentenwerke.de/sites/default/files/se21_hauptbericht.pdf), Juli 2017, S. 19-64, 25.08.2019.
- Crivellari, F.: [Quellenkritik], Veröffentlichung der Universität Konstanz [Online], <http://www.uni-konstanz.de/FuF/Philo/Geschichte/Tutorium/Themenkomplexe/Quellen/Quellenkritik/quellenkritik.html>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Degele, N.: [Gender / Queer Studies]: Eine Einführung, Basiswissen Soziologie, Band 2986, Stuttgart 2008.
- Deutscher Akademischer Austauschdienst (DAAD)/ Deutsches Zentrum für Hochschul- und Wissenschaftsforschung GmbH (DZHW) (Hrsg.): Wissenschaft weltoffen kompakt 2018, Daten und Fakten zur [Internationalität von Studium und Forschung] in Deutschland [Online], [http://www.wissenschaftweltoffen.de/kompakt/wwo2018\\_kompakt\\_de.pdf](http://www.wissenschaftweltoffen.de/kompakt/wwo2018_kompakt_de.pdf), o. J., o. S., 25.8.2019.
- Deutsches Studentenwerk: [Barrierefreiheit] [Online], <https://www.studentenwerke.de/de/content/barrierefreiheit>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Deutschlandfunk (DLF) Nova: Geschlechtergerechte Sprache, [Gendern wirkt] [Online], <https://www.deutschlandfunknova.de/nachrichten/geschlechtergerechte-sprache-sie-veraendert-die-vorstellung>, August 2019, o. S., 25.08.2019.
- Dietrich, Ralf: [Inklusion], Bildungsserver Berlin-Brandenburg [Online], <https://bildungsserver.berlin-brandenburg.de/schule/inklusion/>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Dreier, K./ Kugler, T. / Nordt, S.: Glossar zum Thema geschlechtliche und sexuelle Vielfalt im Kontext von Antidiskriminierung und Pädagogik, [Queerformat] [Online], [http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/\\_content/pdf/Glossar-von-Queerformat\\_Queerhistorymonth.pdf](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Glossar-von-Queerformat_Queerhistorymonth.pdf), April 2018, o. S., 25.08.2019.
- Duvenbeck, F./ Kaim, M./ Puhl, S.: [Barrierefreie Lehre], Menschen mit Behinderung oder chronischer Erkrankung ein Studium ermöglichen, Leitfaden für Dozentinnen und Dozenten an der Justus-Liebig-Universität [Online], <http://www.uni-giessen.de/studium/dateien/informationberatung/dozentenleitfaden>, Dezember 2015, o. S., 25.08.2019.
- Eschner, N.: [Gleichstellungskonzept] 2015 – 2020 der Freien Universität Berlin [Online], <https://www.fu-berlin.de/universitaet/media/gleichstellungskonzeptds.pdf>, 2015, o. S., 25.08.2019.
- Fernuni Hagen: [Gender] in der Lehre und Gender- Kompetenz [Online], [https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/docs/3907\\_broschüre\\_gender\\_barrierefrei\\_neu270318.pdf](https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/docs/3907_broschüre_gender_barrierefrei_neu270318.pdf), S. 14-20, Dezember 2017, 16.09.2019.

- FU Berlin: [Gender- und Diversitykompetenz] [Online], <https://www.fu-berlin.de/studium/studienangebot/abv/genderdiv/index.html>, o. J., o. S., 16.09.2019.
- Gemeinsame Wissenschaftskonferenz (GWK) (Hrsg.): [Chancengleichheit in Wissenschaft und Forschung], 20. Fortschreibung des Datenmaterials (2014/2015) zu Frauen in Hochschulen und außerhochschulischen Forschungseinrichtungen: Materialien der GWK, Heft 50 [Online], [http:// https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf](http://https://www.gwk-bonn.de/fileadmin/Redaktion/Dokumente/Papers/GWK-Heft-50-Chancengleichheit.pdf), o. J., S.49-50, 25.08.2019.
- Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: Gendersensibilität im Lehrprozess, Leitfaden für [gendersensible Didaktik Teil 2], Wien 2007.
- Gindl, M./ Hefler, G./ Hellmer, S.: Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre, Leitfaden für [gendersensible Didaktik Teil 1], Wien 2007.
- Gindl, M./Hefler, G.: [Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre] und Weiterbildung für Erwachsene, Graz 2006.
- Goethe-Institut: [Lehrkompetenzen], Auf die Lehrenden kommt es an! [Online], <https://www.goethe.de/de/spr/mag/20406817.html>, Juli 2014, o. S., 25.08.2019.
- HAW Hamburg: Gender und Diversity bewusst Lehren, [Diversitybewusst Lehren] [Online]<https://www.haw-hamburg.de/gleichstellung/weitere-projekte/gender-diversity-lehre.html>, Mai 2019, o. S., 25.08.2019.
- Hochschule Harz: [Interessenvertretungen] [Online], <https://www.hs-harz.de/hochschule/organisation/interessenvertretungen/>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Hochschule für angewandte Wissenschaften München: Was ist [Diversity] bzw. Diversity Management? [Online], [https://www.hm.edu/allgemein/hochschule\\_muenchen/familie\\_gender/diversity/definition.de.html](https://www.hm.edu/allgemein/hochschule_muenchen/familie_gender/diversity/definition.de.html), o. J., o. S., 16.09.2019.
- Höpflinger, F.: Praktische Regeln zur Formulierung von Fragen für [Fragebögen], Werner Stangls Arbeitblätter [Online], <https://www.stangl-taller.at/ARBEITSBLAETTER/FORSCHUNGSMETHODEN/FrageformulierungDetail.shtml>, Januar 2011, o. S., 04.08.2019.
- i-PÄD, Initiative intersektionale Pädagoik: [Glossar] [Online], <http://www.i-paed-berlin.de/de/Glossar/>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismuarbeit in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW): [Glossar] [Online], <https://www.ida-nrw.de/service-navigation/glossar/>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Klammer, U./ Ganseuer, C.: [Diversity Management]: Kernaufgabe der künftigen Hochschulentwicklung: Studienreihe Bildungs- und Wissenschaftsmanagement, Münster 2015.
- Magistrat der Stadt Wien: [Diskriminierung] - Lesben, Schwule und Transgender-Personen [Online], <https://www.wien.gv.at/menschen/queer/diskriminierung/>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: [Gender-Curricula] für Bachelor und Master, Alle Fächer [Online], <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula/>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Nissen, R.: Gablers Wirtschaftslexikon. Das Wissen der Experten, [Methodenkompetenz] [Online], <https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/methodenkompetenz-39776>, o. J., o. S. 1-3, 25.08.2019.
- Nürnberger Menschenrechtszentrum (NMRZ): Diskriminierung trifft uns alle, heutige [Gesetzeslage] [Online], <http://www.diskriminierung.menschenrechte.org/wp-content/uploads/2010/09/Tafel3.pdf>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- o. A.: [Frauenförderung]: Neues Programm für Professorinnen gestartet [Online], <https://www.forschung-und-lehre.de/neues-programm-fuer-professorinnen-gestartet-388/>, Februar 2018, o. S., 25.08.2019.
- o. A.: Blog über Feminismus und Geschlechtergleichstellung [Globale Definitionen] [Online], <http://gem.or.at/archives/44>, o. J., o. S., 20.02.2019.

- o. A.: Empfehlungen zur Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur, Workingpaper des AK [Gender & Diversity in der Lehre] der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg [Online], [https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2017/11/2015\\_0405\\_empfehlungen\\_gender\\_diversittssensible\\_lehrlernkultur.pdf](https://www.gender-und-diversity.fau.de/files/2017/11/2015_0405_empfehlungen_gender_diversittssensible_lehrlernkultur.pdf), Mai 2015, o. S., 25.08.2019.
- o. A.: Wörterverzeichnis der Neuen deutschen Medienmacher\*innen (NdM) mit Formulierungshilfen, Erläuterungen und alternativen Begriffen für die Berichterstattung in der Einwanderungsgesellschaft, [Glossar] [Online], <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/kategorie/01-wer-sind-wir/>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Rudnicka, J.: Durchschnittsalter von Hochschulabsolventen\* in Deutschland in den Prüfungsjahren von 2003 bis 2017 (in Jahren), [Statista] [Online], <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/189237/umfrage/durchschnittsalter-von-hochschulabsolventen-in-deutschland/>, August 2018, o. S., 25.08.2019.
- Statistisches Landesamt Sachsen-Anhalt (Hrsg.): Statistisch gesehen, [Studierende in Sachsen-Anhalt] [Online], [https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesaemter/StaLa/startseite/Daten\\_und\\_Veroeffentlichungen/Veroeffentlichungen/Sonderveroeffentlichungen/Broschuere-HS-2018.pdf](https://statistik.sachsen-anhalt.de/fileadmin/Bibliothek/Landesaemter/StaLa/startseite/Daten_und_Veroeffentlichungen/Veroeffentlichungen/Sonderveroeffentlichungen/Broschuere-HS-2018.pdf), 2018, o. S., 25.08.2019.
- Usinger, J.: Geschickt gendern - das [Genderwörterbuch] [Online], <https://geschickt-gendern.de/>, o. J., o. S., 25.08.2019.
- Vinz, D./ Schiederig, K.: [Gender und Diversity], Vielfalt verstehen und gestalten, in Politische Bildung, 42 (2009) 4, S. 9-32.
- Walgenbach, K.: [Intersektionalität] - eine Einführung [Online], [www.portal-intersektionalitaet.de](http://www.portal-intersektionalitaet.de), 2012, o. S., 25.08.2019.
- Walzik, S.: Lehre Laden, Angebot der Hochschuldidaktik der Ruhr-Universität Bochum, [Kompetenzorientiertes Prüfen] [Online], <https://dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/planung-durchfuehrung-kompetenzorientierter-lehre/kompetenz-pruefen/>?, 2012, o. S., 03.08.2019.
- Walzik, S.: Lehre Laden, Angebot der Hochschuldidaktik der Ruhr-Universität Bochum, [Kompetenzbegriff] [Online], <https://dbs-lin.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/planung-durchfuehrung-kompetenzorientierter-lehre/kompetenz-pruefen/kompetenzbeurteilung/>, 2012, o. S., 03.08.2019.