

# Gender und Diversity in die Lehre! Strategien, Praxen, Widerstände

Konferenz | 24. – 26.11.2016 | Freie Universität Berlin



**TOOLBOX**  
Gender und Diversity  
in der Lehre

**TOOLBOX**  
Gender und Diversity  
in der Lehre

## DONNERSTAG, 24.11.16 (HENRY-FORD-BAU)

15.30 – 17.30 **CAMPUSRUNDGANG „Lise Meitners Schwestern“**,  
CLAUDIA VON GELIEU

17.00 – 18.00 **REGISTRIERUNG**

18.00 – 21.00 **KONFERENZERÖFFNUNG** Hörsaal A  
**GRUSSWORT** der Kanzlerin der FU Berlin, DR. ANDREA BÖR  
**ERÖFFNUNG** durch die Projektleitung  
 DR. MECHTHILD KOREUBER und PROF. DR. MARGRETH LÜNENBORG  
**KEYNOTE** DR. SARA-JANE FINLAY  
*Beyond Binaries, Bodies, and Biology: Gender and Gender Identity in Higher Education*  
 (in englischer Sprache)  
**EMPFANG**

## FREITAG, 25.11.16 (ROST- UND SILBERLAUBE)

8.30 – 9.00 **REGISTRIERUNG UND KAFFEE**

9.00 – 10.30 **BEGRÜSSUNG** durch MELANIE BITTNER und PIA GARSKE Hörsaal 1B  
**KEYNOTE** PROF. DR. PAUL MECHERIL:  
*Universität als Lebensform. Rassismuskritische Hochschulentwicklung*

10.30 – 11.00 **KAFFEEDAUSE**

11.00 – 13.00 **PARALLELE ANGEBOTE I**

**Panel 1a: Handlungsfelder für Diversity in Lehre, Weiterbildung und hochschulpolitischen Strategien** Hörsaal 1A

DR. LUCYNA DAROWSKA, DR. JUANA SALAS POBLETE  
*Überlegungen zur Konzipierung einer diversitysensiblen Lehre und zum Umgang der Hochschulen mit Differenz*

RAHEL LOCHER, DR. ANDREA ZIMMERMANN  
*Differenzsensible Lehre an Deutschschweizer Hochschulen: Status Quo und Desiderat*

DR. ANETTE DIETRICH, DR. KARIN ZIMMERMANN  
*Kontroversen um Diversity – Perspektiven für intersektionale Diversity-Strategien an Hochschulen*

**Panel 1b: Die Implementation von Gender und Diversity in die universitäre Lehramtsausbildung: Struktur, Empirie, Pragmatik** L 113

SARAH HUCH  
*Entwicklungsverlauf und Strukturen der Implementation von Diversity am Beispiel sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der universitären Lehramtsausbildung*

PROF. DR. MARTIN LÜCKE  
*Diversity und die Sozialisation von Geschichtslehrkräften: empirische Einblicke in intersektionale Kategorien*

MALTE LÜHRS, BIRGIT MARZINKA  
*Der Queer History Month – von der Hochschullehre in die Schulpraxis*

**Panel 1c: Gender in der medizinischen Lehre / Gender in medical education** L 115

SABINE LUDWIG  
*Integration von Genderaspekten in die medizinische Lehre in Deutschland*

PROF. DR. MARGARETHE HOCHLEITNER, DR. HEIDI SILLER  
*Gender in der medizinischen Lehre in Österreich*

SARAH HILTNER, PD DR. SABINE OERTELT-PRIGIONE, PROF. DR. THERESA WOBBE  
*Die Implementation geschlechtersensibler Medizin an europäischen medizinischen Hochschulen*

PROF. DR. GERDA CROISSET, DR. MAAIKE MUNTINGA, PROF. DR. PETRA VERDONK  
*Gender and diversity in medical education in the Netherlands. Does gender mainstreaming make a difference?*

	<b>Arbeitsgruppe 1a: Forschungsbasierte Genderkompetenz als fachliche Reflexionskompetenz</b>	L 116
	INKA GREUSING, BÄRBEL MAUSS, DR. HANNA MEISSNER	
13.00 – 14.00	MITTAGSPAUSE (MENSA)	
14.00 – 16.00	<b>PARALLELE ANGEBOTE II</b>	
	<b>Panel 2a: Fachkulturen und Fachdidaktik</b>	Hörsaal 1B
	PROF. DR. MARITA KAMPSHOFF, PROF. DR. CLAUDIA WIEPCKE GELEFA – Geschlechtergerechte Fachdidaktik in den Fächern Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften	
	DR. SANDRA HUNING <i>Zwischen Überforderung und Banalität: Raum, Gender und Diversität als widerspenstige Konzepte in der Lehre am Beispiel der Raumplanung</i>	
	LUCY CHEBOUT, DANA SOPHIA VALENTINER <i>Diversity meets Rechtsdidaktik – Diskriminierungskritische Perspektiven und ihre Potentiale für die juristische Ausbildung</i>	
	ESTHER BERG, PROF. DR. CARMEN LEICHT-SCHOLTEN <i>Sozialverantwortliche Ingenieurwissenschaften – Chancen und Herausforderungen</i>	
	<b>Arbeitsgruppe 2a: Diversitykompetenz für Lehrende – Gestaltung und Implementation von Qualifizierungsangeboten</b>	L 113
	HENRIETTE JANKOW LISA KÖNIG, JOHANNES NITSCHKE	
	<b>Arbeitsgruppe 2b: Reflexion und Empowerment für diskriminierungskritische Lehre</b>	L 115
	PROF. DR. MAISHA AUMA, PROF. DR. URMILA GOEL, RENÉ_ HORNSTEIN, DR. ILONA PACHE	
	<b>Praxisworkshop 2a: Teaching Gender? Lehrbeispiele und Methoden zur Vermittlung genderreflexiver Pädagogik in der Lehramtsausbildung</b>	KL 29/139
	ANNETTE BARTSCH, JULIETTE WEDL	
	<b>Praxisworkshop 2b: Schöner Lehren – gegendert und gequeert: Ein Modulbaustein aus der Filmwissenschaft</b>	L 116
	DR. LENA ECKERT, DR. SILKE MARTIN	
	<b>Praxisworkshop 2c: Technik- und Wissenschaftskritik in Gender Studies für MINT-Studierende</b>	KL 29/137
	DR. MARGARETE MAURER, M.A.	
	<b>Praxisworkshop 2d: Differenz/ierung in der Lehrer*innenbildung? Gender, Sexualität und Migration im Fokus</b>	KL 29/239
	DR. BETTINA KLEINER, DÖRTHE OHLHOFF	
16.00 – 16.30	KAFFEEPAUSE	
16.30 – 17.30	<b>PROJEKTAUSSTELLUNG: Gender und Diversity digital</b>	Garderoben- und Mensafoyer
	DiVers – Diversity – Kompetenz in der Hochschule: Ein E-Learning-Tool für Hochschullehrende (Universität zu Köln/RWTH Aachen)	
	Gender-Portal (Universität Duisburg Essen)	
	Handreichung zur Nutzung von E-Learning-Lehreinheiten in den Gender Studies (Braunschweiger Zentrum für Gender Studies)	
	Instrumentenkasten der DFG (CEWS)	
	Integratives Gendering/Gender Packages (Leuphana Universität Lüneburg)	
	Online-Kurse Gender- und Diversity-Kompetenz (TU Ilmenau)	
	Online-Modul Gender und Diversity (Universität Vechta/Virtuelle Hochschule Bayern)	
	Portal Intersektionalität (FernUniversität Hagen)	
	Toolbox Gender und Diversity in der Lehre (FU Berlin)	

17.30 – 19.30	<b>PODIUMSDISKUSSION: Intersektionale Diskriminierung an Hochschulen</b> PROF. DR. SWANTJE KÖBSELL PROF. DR. ANNITA KALPAKA PROF. DR. MARTIN LÜCKE PROF. DR. LARS SCHMITT Moderation: PROF. DR. URMILA GOEL	Hörsaal 1B
<b>SAMSTAG, 26.11.16   ROST- UND SILBERLAUBE</b>		
9.00 – 11.00	<b>PARALLELE ANGEBOTE III</b>  <b>Panel 3a: Auseinandersetzung mit Gender, Heteronormativität und Rassismus im Lernprozess</b> DR. MARION KAMPHANS <i>„Man hat nur wenig Vorstellungskraft, wie das konkret aussehen könnte“ – Perspektiven von Hochschullehrenden auf Gender und Diversity im Kontext ihrer Lehre</i> FRANCIS SEECK <i>Heteronormativitätskritisch lehren?! Zweigeschlechtlichkeits-Normen im Seminarraum herausfordern</i> DR. JULE BÖNKOST <i>Rassismuskritische Lehre und Emotionen</i> SABINE HASTEDT <i>„Nicht schon wieder Gender!“ Wie Widerstände konstruktiv für Gender-Diversity-Strategien in der Lehre genutzt werden können</i>	Hörsaal 1B
	<b>Panel 3b: Diversity konkret – Vorstellung von Projekten</b> DR. PETRA AHRENS, MARTINA DIETZ <i>Innovative Lehre durch Blended Learning? Chancen und Herausforderungen in der Umsetzung von gemeinsamen Kursen von Sozialwissenschaften und den Gender Studies</i> DR. MOHAMMAD AL QAR'A <i>Gender und Diversity in der Lehre an jordanischen Universitäten am Beispiel eines fachübergreifenden Moduls der Yarmouk Universität</i> GÜLSEN SEVDIREN <i>Konzeptionelle Vielfalt von Diversität und Heterogenität in der LehrerInnenbildung</i> SONJA BEER, MICHEL DOMSCH, DÉSIRÉE LADWIG <i>Fachlandkarten im Projekt „Mein Plan fürs Studium“ – Diversitygerechte Integration von Anfang an</i>	L 113
	<b>Arbeitsgruppe 3a: Herausforderung Heterogenität – Überfachliche Kompetenzen für Studierende der Ingenieurwissenschaften</b> THERESA WITT, KATHARINA ZILLES	KL 29/137
	<b>Arbeitsgruppe 3b: Es geht ums Ganze! – Gender, Diversity und Antidiskriminierung als Querschnittsthemen einer partizipativen Hochschulentwicklung</b> URTE BÖHM, DR. DANIELA MARX, PROF. DR. SANDRA SMYKALLA	L 115
	<b>Arbeitsgruppe 3c: Barrierefreiheit in der Hochschullehre</b> ANTJE BARTEN	KL 29/139
11.00 – 11.30	KAFFEEPAUSE	

11.30 – 13.30	<b>PARALLELE ANGEBOTE IV</b>	
	<b>Panel 4a: Gender- und diversityinformierte Lehre in MINT</b>	Hörsaal 1B
	NADINE BALZTER, FLORIAN CRISTOBAL KLENK, DR. OLGA ZITZELSBERGER <i>Dekonstruktive Impulse für eine gender- und differenzreflexive Bildung in der Informatik</i>	
	PROF. DR. ANINA MISCHAU: <i>Die soziokulturelle Konstruktion von „Geschlecht und Mathematik“ im schulischen Unterricht und Möglichkeiten ihrer Dekonstruktion durch die Ausbildung genderkompetenter Mathematiklehrkräfte</i>	
	PROF. DR. HELENE GÖTSCHEL, MAX METZGER, ANJA SOMMERFELD <i>Gender und Diversity im Physikpraktikum/Physiklabor</i>	
	PROF. DR. SIGRID SCHMITZ <i>Von GenderingMINT zu feministisch-postkolonialen Science and Technology Studies: Ansätze zur Integration von Gender &amp; Diversity</i>	
	<b>Panel 4b: Didaktische Konzepte für die Lehre – Identität, Kultur und Wissen</b>	L 113
	DR. MARGRIT KAUFMANN, AYLÄ SATILMIS <i>Intersectionality Matters – Forschendes Lernen mit und zu Diversität und die Dekolonisierung des Wissenschaftsbetriebs</i>	
	NINA LAWRENZ, NOEMI STELZIG <i>Dekoloniales Lernen als Grundlage für eine Forschungsorientierte Lehre auf Augenhöhe – Beispiele aus der Regionalforschung</i>	
	ELENA BRANDALISE, PROF. DR. PAKIZE SCHUCHERT-GÜLER <i>(An) Hochschulen lernen – Interkulturelle Kompetenz im Projekt „Cross Professional“</i>	
	DR. MINNA-KRISTIINA RUOKONEN-ENGLER <i>Learning from Anecdotes and Personal Narratives – zur Verknüpfung von kritischem Denken und Biographizität beim Lernen und Lehren</i>	
	<b>Arbeitsgruppe 4a: (Neue) Selbstverständlichkeiten etablieren</b>	L 115
	PROF. DR. JUTTA HARTMANN, PROF. DR. SWANTJE KÖBSELL, PROF. DR. BARBARA SCHÄUBLE	
	<b>Arbeitsgruppe 4b: Klasse und soziale Herkunft in der Hochschullehre</b>	KL 29/137
	TANJA ABOU	
	<b>Arbeitsgruppe 4c: Genderzertifikate an Hochschulen und Universitäten – Konzepte, Institutionalisierung und Erfahrungen</b>	L 116
	KAROLIN KALMBACH, DR. REGINA PLASSWILM, BARBARA UMRATH	
13.30 – 13.50	<b>KONFERENZKOMMENTAR</b>	Hörsaal 1B
	PROF. DR. MAISHA AUMA, ANNE POTJANS	
13.50 – 14.30	MITTAGSPAUSE (CATERING)	
14.30 – 16.30	<b>NETZWERKTREFFEN „Genderkompetenz in Studium und Lehre“</b>	L 115
	Moderation: DR. LISA MENSE	
16.30	KONFERENZENDE	

## ABSTRACTS

### Keynote: Beyond Binaries, Bodies, and Biology: Gender and Gender Identity in Higher Education

DR. SARA-JANE FINLAY

February 16, 2016, Victoria Kaspi, director of the McGill Space Institute, became the first woman to win Canada's top science award – the Gerhard Herzberg Gold Medal.

October 10, 2013, Alice Munro was the first Canadian woman to win the Nobel Prize in Literature.

In 2001, the percentage of women who successfully completed undergraduate programs exceeded 60 %.

Over the last two decades, Canada has seen a significant increase in the number of women in higher education – both as students and faculty members. The proportion of women enrolled in undergraduate programs has not quite reached 50 % but the percentage of those that have graduated from undergraduate programs has been above 60 % since 2001.

While female faculty figures have not shown the same rate of growth, female university teachers have made significant progress in attaining tenured and tenure track appointments over a similar timeframe. In 2012–13, 33.9 % of fulltime female university teachers held tenured university positions, while 46.3 % of fulltime female university teachers were in tenure track positions.

The University of British Columbia (UBC) has put in place a number of initiatives to hire more female faculty, to encourage more female faculty to take on leadership positions, and to raise the proportion of female students in non-traditional subjects (e.g. engineering). Using UBC as a case study, I will consider the effectiveness of these initiatives to impact gender in the classroom.

In 2015, the Canadian government announced that 'gender identity and gender expression' would be added to the Canadian Human Rights Code. While this is still working its way through the Parliament, British Columbia immediately amended its Human Rights Code to include these additional grounds.

As an institution, we are now moving beyond a binary discussion of gender, bodies and biology, to a more complex and fluid understanding of gender and gender identity. To conclude, I will consider the following questions:

- *What does this change in the human rights code mean for gender in the classroom?*
- *How does it impact our students and our faculty?*
- *What are the tensions both inside and outside of the classroom in becoming a transinclusive institution?*

**DR. SARA-JANE FINLAY** is the Associate Vice-President, Equity and Inclusion for the University of British Columbia in Vancouver, Canada.

Dr. Finlay supports institutionwide efforts to create a supportive environment for working, learning and living where respect, civility, diversity, opportunity and inclusion are valued. These values are central to social sustainability for all members of the university community.

Dr. Finlay received her B.A. (English Language and Literature) in 1987 from Huron College, Western University, followed by a B.A.A. (Radio and Television Arts) from Ryerson University in 1990; and her M.A. (Women's Studies) and Ph.D. (Communication and Media Studies) in 1997 and 2001 from Loughborough University. She also holds a Postgraduate Certificate in Learning and Teaching (Higher Education) from the Southampton Institute, Hants, UK.

Dr. Finlay commenced her professional research and teaching career in the UK at Loughborough University, lecturing in Media and Sociology, and then at the Southampton Institute, in Media with Cultural Studies, focusing on gender, race, class, culture and identity. Moving into administration, Dr. Finlay was the course leader for the M.A. Media, and in 2003, became head of Media Studies at the College of St. Mark & St. John, Plymouth, UK. In 2004, Dr. Finlay became a lecturer in the Institute for Culture and Communication at the University of Toronto and served as the director, faculty and academic life at the University of Toronto, Toronto, Canada from 2004 to 2015. As a parent of two children and President of the College and University Work-Life-Family Association (CUWFA), Dr. Finlay advocates for academic institutions to focus attention on work/family and work/life issues.

## Keynote: Universität als Lebensform. Rassismuskritische Hochschulentwicklung

PROF. DR. PAUL MECHERIL

Ich gehe mit etwa Bernhard Waldenfels davon aus, dass die Idee der Universität unentbehrlich ist, um jene Lebensform aufrechtzuerhalten, für die das Vergnügen und das Leiden an der Erkundung, an der Befragung und schließlich der Überschreitung der Grenzen epistemischer Ordnungen unabkömmlich und entscheidend ist. Die Idee der Universität verweist auf einen Ort, an dem Begriffe und Einsichten beständig neu zu denken sind und neu gedacht werden können, in diesem Sinne ist sie ein privilegierter Ort. Wer die Universität in diesem Sinne als Ort einer transgressiven Lebensform versteht, folglich als Ort der Verletzung, des Verstoßes und der Übertretung bindet die Universität in erster Linie nicht an bestimmte Inhalte und an bestimmte Wissensbestände, sondern vielmehr an eine spezifische Form der Thematisierung von Inhalten und Wissensbeständen. Nicht, was gelehrt wird, sondern die Art und Weise des Lehrens, kennzeichnet die Universität, weil sie einführt in eine bestimmte Weise, in der Welt zu sein. Dem Selbstverständnis der Universität nach stellt die an sich vermittelte und gepflegte Welt-Weise einen Wert dar und der Zugang zu ihr mithin ein Privileg.

Wie es sich mit diesem Privileg nun empirisch verhält, soll im Vortrag rassismuskritisch reflektiert werden. Mit rassismustheoretischem Wissen wird es möglich, zumeist eher implizit an Rassekonstruktionen anschließende Unterscheidungen zu erkennen und zu beschreiben, den Bedingungen ihres Wirksamwerdens nachzugehen sowie ihre Konsequenzen zu bestimmen. Unter der rassismuskritischen Perspektive werden

natio-ethno-kulturell kodierte Unterscheidungen und Rechtfertigungen von Unter- und Entscheidungen der Gegenwart in Beziehung gesetzt zu rassistischen Differenzierungen; dies nicht, weil jede natio-ethno-kulturell kodierte Unterscheidung des Rassismus bezichtigt wird, sondern weil diese Unterscheidungen potenziell von rassistischen Unterscheidungen vermittelt sind und/oder diese potenziell stärken. Die epistemische und erkenntnispolitische Praxis der Rassismuskritik zielt darauf, zu untersuchen, in welcher Weise, unter welchen Bedingungen und mit welchen Konsequenzen Selbstverständnisse, Handlungsweisen und das Handlungsvermögen von Individuen, Gruppen und Institutionen durch Rassismen vermittelt sind sowie zu analysieren, welche Veränderungsoptionen und alternativen Selbstverständnisse und Handlungsweisen, von denen weniger Gewalt ausgeht, realisierbar sind. Dies soll im Vortrag erläutert werden, auch mit einem freundlich-kritischen Blick auf die Landschaft der „Diversity“-Konzepte in der Hochschulentwicklung.

**DR. PAUL MECHERIL** ist Professor für Migration und Bildung am Institut für Pädagogik der Carl von Ossietzky Universität Oldenburg und Direktor des Center for Migration, Education and Cultural Studies. An der Universität Münster promovierter er in Psychologie, an der Universität Bielefeld habilitierte er sich im Fach Erziehungswissenschaft. Er beschäftigt sich unter anderem mit dem Verhältnis von Zugehörigkeitsordnungen und Bildung.

### Panel 1a: Fachkulturen und Fachdidaktik –

#### Handlungsfelder für Diversity in Lehre, Weiterbildung und hochschulpolitischen Strategien

LUCYNA DAROWSKA, JUANA SALAS POBLETE, RAHEL LOCHER, ANDREA ZIMMERMANN, ANETTE DIETRICH, KARIN ZIMMERMANN

### Überlegungen zur Konzipierung einer diversitysensiblen Lehre und zum Umgang der Hochschulen mit Differenz

LUCYNA DAROWSKA, JUANA SALAS POBLETE

Deutschlandweit beschäftigen sich Universitätsleitungen derzeit mit der Implementierung von Diversity. Welche substantiellen Änderungen der Bildungsinstitutionen daraus hervorgehen werden, wird sich zeigen. In der Lehre ist Diversity definitiv nicht angekommen. Studien u.a. an den Universitäten Kiel und Bielefeld zeigen jedoch, dass das Thema Diversity in den Seminarräumen hochaktuell ist, da diskriminierende Situationen am stärksten im Unterrichtskontext erlebt werden. In der Kieler Studie berichteten 15,3 Prozent der befragten Studierenden, mindestens einmal Diskriminierung erfahren zu haben. An der Universität Bielefeld gaben 45,5 Prozent der befragten Universitätsmitglieder an, „persönliche Erfahrung mit Diskriminierung beziehungsweise ungerechter Behandlung gemacht“ zu haben. In Inter- und Transkultur-Seminaren wird von verschiedenen Formen des Othering berichtet. Hinzu kommt die Beobachtung aus der Zentralen Studienberatung, dass Studierende, die einer Minderheit angehören, sich oft sehr unbehaglich fühlen und dazu nei-

gen, eine Lehrveranstaltung abzubrechen, wenn in dieser „ihre“ Minderheit thematisiert wird. „Nobody wants to be an outsider“. Wir brauchen also eine theoretisch fundierte Diversity-Policy, die Lehrenden und Studierenden konkrete Anknüpfungsmöglichkeiten für das tägliche Miteinander anbietet und den Umgang mit Differenz in der Praxis reflektiert. Der Vortrag thematisiert die Ambivalenzen des „Diversity-Hype“ und die Möglichkeiten einer diversitysensiblen Lehre und bezieht dabei den aktuellen Forschungsstand ein. Dabei werden die bisherigen Erfahrungen an den Hochschulen kritisch beleuchtet und die Sinnhaftigkeit einer Verzahnung mit einer Hochschulpolicy aufgezeigt. Kern einer diversityorientierten Lehre ist die Perspektive der\_s Lehrenden auf die Gesellschaft, auf die Seminargruppe und auf die Seminarinhalte. Ein weiterer Bestandteil sind die Perspektiven der Studierenden. Eine Reflexion essentialisierender Effekte von Differenzkonstruktionen ist zentrales Element dieser Haltung – so die These. Ein

Wissen um diverse, sich überlagernde, Ausschlussprozesse, die sich u.a. entlang der Dimensionen race, ethnische Herkunft, Gender, Religion, Behinderung, Alter, sexuelle Orientierung, social class abspielen, ist grundlegend für eine diversity-orientierte Haltung. Ein sensibler Blick auf inferiorisierende (Sprach) Handlungen und Auseinandersetzung mit kolonialen und patriarchalen Tradierungen sind gefragt. Nicht die Fokussierung der Markierungen „the migrant, the religious other“ ist leitend, sondern „diverse diversities“ – ein ausdifferenzierter Zugang zu diversen Erfahrungen, die mal subversiv und mal konform auf die Machtstrukturen wirken. Ein differenz-sensibler, stigma- und othering-reflektierender Unterricht ist im optimalen Fall in Hochschulpolitices eingebettet, auf sie aber nicht gänzlich angewiesen. Der Beitrag zeigt an einigen Beispielen, wie sich dieser theoretische Ansatz in der Praxis widerspiegeln kann.

### Differenzsensible Lehre an Deutschschweizer Hochschulen: Status Quo und Desiderat

RAHEL LOCHER, ANDREA ZIMMERMANN

Wie steht es um eine Gender- und Diversitygerechte Gestaltung der Hochschullehre in der deutschen Schweiz? Um den aktuellen Stand differenzsensibler Lehre aufzufächern, analysierten wir im Rahmen eines Forschungsprojekts an der Universität Basel hochschulpolitische Leitlinien und Angebote der hochschuldidaktischen Zentren in der Deutschschweiz. Dabei zeigten sich insbesondere zwei Mängel, die eine Herausforderung für die Implementierung von Gender und Diversity in der Lehre darstellen. Im Vortrag gehen wir auf diese Mängel ein: einerseits die Diskrepanz zwischen dem Anspruch an differenzsensible Lehre und der fehlenden Umsetzung, andererseits Umgangsweisen mit Differenzen innerhalb der bestehenden Angebote, die selbst nicht differenzsensibel sind. Im Anschluss präsentieren wir einen Vorschlag, wie das aktuell unzulängliche Angebot der Basler Hochschuldidaktik erweitert werden kann, ohne diese Mängel zu bestätigen.

Der Anspruch an eine gleichstellungsorientierte, diskriminierungsfreie Organisationsentwicklung wird in zahlreichen einschlägigen Leitlinien und Dokumenten formuliert. So hat sich etwa die Universität Basel in ihrem Gleichstellungsplan zum Ziel gesetzt, die „Strukturen und Prozesse in Lehre, Forschung, Dienstleistung und Verwaltung diskriminierungsfrei und gleichstellungsorientiert“ zu gestalten. Die hochschuldidaktischen Zentren der deutschen Schweiz formulieren entsprechend als Ausbildungsziel, „gendergerechtes Lehren und Lernen“ zu vermitteln. Diese Inhalte fließen aber kaum in das hochschuldidaktische Ausbildungsangebot ein, etwa als Ziel der Erhöhung der Diversity- und Genderkompetenz von Lehrenden. Zum Untersuchungszeitpunkt (Frühlingsemester 2016) existiert an Deutschschweizer Hochschulen nur eine Weiterbildungsmöglichkeit, die Diversity-Kompetenz explizit adressiert. Im zweiten Mangel – dem verengten Umgang mit Differenzdimensionen sowie der Dethematisierung einzelner Differenzlinien bzw. deren wechselseitiger Beeinflussung

**DR. LUCYNA DAROWSKA**, ist als Sozialwissenschaftlerin in Praxis, Forschung und Lehre tätig. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u.a. Widerstand, Gender, Migration und Transkulturalität. Sie studierte Englische Philologie an der Universität Warschau und Politikwissenschaft an der Justus-Liebig-Universität Gießen, wo sie in Sozial- und Kulturwissenschaften promovierte. Als Mitarbeiterin der Universität Bielefeld hat sie ein halbes Jahr den aktuellen Stand von Diversity an der Hochschule untersucht.

**DR. JUANA SALAS POBLETE**, arbeitet im Programm „richtig einsteigen.“ im Zentrum für Lehren und Lernen der Universität Bielefeld. Sie ist Diplom-Dolmetscherin (Universität Heidelberg) und hat einen Magister-Abschluss in Linguistik, Deutsch als Fremdsprache und Texttechnologie der Universität Bielefeld, wo sie auch in Linguistik promovierte.

– kristallisieren sich konzeptionelle Probleme heraus. Erstens fällt bei der Verhandlung von Geschlechterdifferenzen im Kontext der Hochschuldidaktik ein mangelndes Bewusstsein für Menschen jenseits binärer Geschlechtszugehörigkeiten auf. Zweitens geht es in den Kursen meist bloss um einen Diversitäts-Aspekt und nicht um innere Zusammenhänge zwischen verschiedenen Differenzlinien. Drittens wird – in Einklang mit gängigen Diversity-Konzepten – die soziale Herkunft meistens dethematisiert.

Als Desiderat für hochschuldidaktische Kurse zu differenzsensibler Lehre an der Universität Basel entwickeln wir einen Ansatz, der diese Mängel überwindet. Den konzeptionellen Problemen möchten wir mit einer intersektionalen Herangehensweise begegnen. Institutionelle Rahmenbedingungen und mögliche Widerstände beziehen wir von Beginn an mit ein.

**RAHEL LOCHER** ist Studentin der Geschlechterforschung, Soziologie und Geschichte in Basel. Sie verfasste ihre Masterarbeit unter dem Titel „Differenzsensible Hochschullehre. Theoretische Debatten und praktische Umsetzung“ im Rahmen des Projekts „Differenzsensibles Lehren und Lernen an der Universität Basel“. Zurzeit erarbeitet sie als Projektmitarbeiterin einen Vorschlag zur Integration von Aspekten der Differenzsensibilität in die hochschuldidaktische Ausbildung Dozierender in Basel.

**DR. DES. ANDREA ZIMMERMANN** ist Oberassistentin am Zentrum Gender Studies der Universität Basel und leitet dort gemeinsam mit Prof. Dr. Andrea Maihofer das Graduiertenkolleg Gender Studies. Sie hat an der Universität Zürich zur Kritik der Geschlechterordnung im zeitgenössischen Theater promoviert. Seit 2015 leitet sie das fakultäre Projekt zur Chancengleichheit „Differenzsensibles Lehren und Lernen an der Universität Basel“.

## Kontroversen um Diversity – Perspektiven für intersektionale Diversity-Strategien an Hochschulen

ANETTE DIETRICH, KARIN ZIMMERMANN

Das Projekt „Good Diversity – Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen“ setzt sich mit aktuellen Entwicklungen und Debatten im Zusammenhang mit Diversity (Management) an Hochschulen auseinander. Zentrale Fragestellungen sind das Verhältnis zwischen bisheriger Gleichstellungs- und neuer Diversity-Politik, das Verhältnis von Diversity und Antidiskriminierung und die Möglichkeiten der Umsetzung von Diversity (Management) an Hochschulen.

Im Rahmen des Projekts wurden diese Fragen in Fachgesprächen mit Expert\*innen aus der Antidiskriminierungsarbeit an Hochschulen, mit Frauen-, Gleichstellungs- und Diversity-Beauftragten sowie mit Hochschulleitungen diskutiert.

Die Ergebnisse des Projektes werden in Broschüren aufgearbeitet, diese sollen Hochschulleitungen und weiteren Umsetzungsverantwortlichen in den Hochschulen praxisrelevante Erkenntnisse und ein handlungsleitendes Orientierungswissen für eine gender- und diversitätsgerechte Antidiskriminierungspolitik an die Hand geben.

Im Projekt Good Diversity werden ein intersektionales Verständnis von Diversity und ein Konzept für emanzipatorische Diversitätsstrategien entwickelt. Das intersektionale Diversity-Verständnis geht vom Zusammenwirken und der Verschränkung verschiedener Kategorien sozialer Ungleichheit wie gender, class, race, sexuelle Orientierung usw. aus. Die Kategorien werden als machtvolle Zuschreibungen innerhalb einer Differenzordnung begriffen. Die intersektionale Perspektive ermöglicht einen kritischen Blick auf Ausgrenzung, Diskriminierung und gesellschaftliche Ungleichheit und kann Hochschulen Handlungsoptionen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung aufzeigen.

Im Laufe des Projekts wurden Kriterien für ‚Good Diversity‘ erarbeitet: ‚Good Diversity‘ ist anti-essentialistisch und anti-diskriminierend, selbstreflexiv und machtkritisch.

In unserem Beitrag möchten wir die Kontroversen um Diversity an Hochschulen anreißen und Perspektiven für ein intersektionales Diversity-Verständnis aufzeigen. Wir werden dabei Ergebnisse aus den Fachgesprächen mit den Diversity-Expert\*innen diskutieren und diese theoretisch kontextualisieren. Hierbei geht es vor allem um Fragen, wie ein intersektionales Diversity-Verständnis in der Praxis aussehen könnte und welche Hürden und Spannungsverhältnisse sich bei der Umsetzung einer Diversity-Strategie, beim Umgang mit Diversity-Kategorien und den damit verbundenen Kategorisierungen ergeben.

**DR. ANETTE DIETRICH** ist Erziehungswissenschaftlerin und hat sich insbesondere mit kritischer Rassismusforschung, Antisemitismus, Geschlechterforschung sowie der Geschichte und Erinnerungskultur des Nationalsozialismus und Kolonialismus beschäftigt. Derzeit arbeitet sie in dem Projekt „Good Diversity“ an der FU Berlin und setzt sich mit Diversity-Strategien, Gleichstellungs- und Antidiskriminierungspolitik an Hochschulen auseinander.

**DR. KARIN ZIMMERMANN** ist Sozialwissenschaftlerin und arbeitet in der Forschungsgruppe Wissenschaftspolitik am Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Geschlechterverhältnisse, Diversität und soziale Ungleichheit in Bildung, Wissenschaft und Forschung. Bis Oktober 2016 arbeitete sie im Projekt „Good Diversity“ zu Strategien und Umsetzungsoptionen für neue Anforderungen an die Gleichstellungspolitik an deutschen Hochschulen an der FU Berlin.

### Panel 1b: Die Implementation von Gender und Diversity in die universitäre Lehramtsbildung: Struktur, Empirie, Pragmatik

SARAH HUCH, MARTIN LÜCKE, BIRGIT MARZINKA, MALTE LÜHRS

„Diversität in einem umfassenden Sinne ist Realität und Aufgabe jeder Schule“. Im Kontext ungleicher Bildungschancen und einer heterogenen Schüler\_innenschaft wird das Umgehen mit Pluralität und Diskriminierungen auf Basis sozialer Kategorien wie Geschlecht, sexuelle Identität, sozialer Status u.a. und deren Zusammenwirken zunehmend reflektiert. Besondere Bedeutung kommt der universitären Lehramtsausbildung zu, da hier Multiplikator\_innen ausgebildet werden, die die Potentiale und Kompetenzen sowie die Identitätsentwicklung Heranwachsender maßgeblich beeinflussen. Damit Lehramtsstudierende sich im Rahmen ihres Studiums im pädagogischen Umgang mit Vielfalt qualifizieren können, ist zum einen eine systematische Verankerung von Gender- und Diversitykompetenzen in der universitären Lehre notwendig. Zum anderen rücken geeignete evidenzbasierte Professionalisierungszugänge der Lehramtsstudierenden sowie praxisorientierte gender- und diversityorientierte Lehrbeispiele und Methoden ins Zentrum.

Im Panel soll anhand von Beispielprojekten in den Blick geraten, wie dieser umfassende Anspruch, der die Ebenen der Struktur, Empirie und Pragmatik umfasst, umgesetzt werden kann. Als zentrale Leitfragen greift das Panel daher auf:

Welche aktuellen Strukturen gender- und diversitysensibler ausgerichteter Lehre in der universitären Lehrkräftebildung sind (beispielhaft an der FU Berlin) vorhanden? Welche Maßnahmen könnten die Implementation von Gender- und Diversity Aspekten an den Universitäten zielführend unterstützen? Welche Erkenntnisse aus empirischen Studien hinsichtlich intersektionaler Kategorien und Identitäten können als Grundlage für die Professionalisierung von Lehrkräften genutzt werden? Wie kann ein gender- und diversitätssensibles kompetenzorientiertes Lernen in den Fachdidaktiken initiiert werden. Welche Bedeutung haben dabei die Kategorien von Diversity (z.B. race, class, gender, sexuelle Identität) für die Auswahl von Lerninhalten und -methoden?

## Entwicklungsverlauf und Strukturen der Implementation von Diversity am Beispiel sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in der universitären Lehramtsausbildung

SARAH HUCH

Vielfalt ins pädagogische Handeln zu integrieren und einen wertschätzenden Umgang mit vielfältigen Geschlechtsidentitäten und sexuellen Lebensweisen zu ermöglichen, rückt zunehmend in den fachdidaktischen Fokus. Gender- und Diversitykompetenzen stellen in der Lehramtsausbildung zentrale zu vermittelnde Schlüsselqualifikationen der Studierenden dar. Dieses Anliegen wird seit 2009 durch die vom Berliner Abgeordnetenhaus ins Leben gerufene Initiative „Berlin tritt ein für Selbstbestimmung und Akzeptanz sexueller Vielfalt“ (ISV) gefördert. In Kooperation mit den Berliner Universitäten sind Projekte initiiert, die im Rahmen der ersten Phase der universitären Lehrkräfteausbildung auf eine Integration von geschlechtlicher und sexueller Vielfalt (Diversity-Education) in die Lehrveranstaltungen und hochschulinternen Studien- und Prüfungsordnungen zielen. Seit 2014 fordert ein neues Lehrkräftebildungsgesetz im Land Berlin, dass „Sexualerziehung, Gender [...] und der pädagogische Umgang mit sexueller und geschlechtlicher Vielfalt sowie den weiteren Diversity-Merkmalen und deren Zusammenwirken“ als lehramts- und fachübergreifende Qualifikationen in die universitäre Lehrkräfteausbildung integriert werden müssen (vgl. LZVO 30.06.2014 § 5). Damit rücken verstärkt Implementationsstrategien zur strukturellen und inhaltlichen Umsetzung dieser Querschnittsaufgabe auf universitärer Ebene in den Fokus. Inwieweit konnten Gender- und Diversitykompetenzen im Zuge der Berliner Reformprozesse der Lehrerbildung in die hochschulinternen Beschlüsse sowie in die Studien- und Prüfungsordnungen, die Qualifikationsziele und die Modulgestaltung ihren Niederschlag finden? Davon ausgehend werden kapazitäts- und ressourcenorientiert Anregungen und Fördermöglichkeiten für die praxisorientierte

Umsetzung hin zu einer gender- und diversitysensiblen Lehre gegeben. Maßnahmen zur Sensibilisierung für die Thematik, zur Qualitätssicherung und insbesondere strukturelle Herausforderungen geraten in den Blick. Darüber hinaus werden anhand der Vorstellung eines implementierten, lehramtsübergreifenden Fachmoduls zu „Gender, Diversity und Sexuelle Vielfalt im Fachunterricht“ sowie eines Moduls in der Fachdidaktik Biologie Anregungen zum konkreten Einbezug von Gender- und Diversity Aspekten mit ihren relevanten Lehr- und Lerninhalten in die Lehramtsausbildung gegeben.

**SARAH HUCH**, 1. Staatsexamen Lehramt (Biologie, Germanistik) an der Universität Bielefeld; Doktorandin und wissenschaftliche Mitarbeiterin der Didaktik der Biologie an der FU Berlin, Promotionsstipendiatin Elsa-Neumann-Stipendium des Landes Berlin mit Forschungsaufenthalt an der University of California, Berkeley (2010). Sie ist seit 2011 wissenschaftliche Leiterin im Projekt „Befähigung von Lehrkräften zum pädagogischen Umgang mit sexueller Vielfalt und Diversity im Rahmen der 1. Phase der universitären Lehrer\_innenausbildung“ an der FU Berlin in Kooperation mit der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft. Herausgeberin zusammen mit Martin Lücke „Sexuelle Vielfalt im Handlungsfeld Schule. Konzepte aus Erziehungswissenschaft und Fachdidaktik“ (2015). Zu ihren Lehr- und Forschungsschwerpunkten gehören Gender- und Diversity-Aspekte in der universitären Lehramtsausbildung, Biologiedidaktik, Sexualpädagogik, Naturwissenschaften im Kontext von Gender-/Queer-Studies und die empirische Sozialforschung.

## Diversity und die Sozialisation von Geschichtslehrkräften: empirische Einblicke in intersektionale Kategorien

MARTIN LÜCKE

Am Beispiel von Studierenden des Faches Geschichte soll gezeigt werden, wie sich die ‚klassischen‘ Kategorien von Diversity auf die Sozialisation und das professionelle Selbstbild von Geschichtslehrkräften auswirken – und auch, welchen Einfluss diese Kategorien etwa auf die Auswahl von Inhalten und Methoden durch diese Studierenden im Fachunterricht haben. Diese Frage ist kaum untersucht, geht man doch im deutschen Schulwesen davon aus, dass die Lehrkraft als vermeintlich neutrale Instanz auf das diverse und heterogene Klassenzimmer lediglich reagiert – ohne selbst in vielschichtige Prozesse eines (immer auch eigenen) Diversitymanagements verstrickt zu sein. Im Vortrag wird eine Studie vorgestellt, die bei Lehramtsstudierenden des Faches Geschichte (und im Vergleich dazu bei ‚reinen‘ Fachstudierenden des Studiengangs Public History) zunächst rekonstruiert, mit welchen Diversity-Kategorien sich die entsprechenden Studierenden selbst beschreiben. Dabei geraten im Rahmen einer quantitativen Auswertung die Kategorien race, class, gender, sexuelle Identität und Migration in den Blick. Darauf aufbauend wurden ausgewählte Studierende in qualitativen Interviews zu ihrem professionellen Selbstbild

und ihren Ideen zum Fach Geschichte und zu relevanten Inhalten des Faches befragt. Der Vortrag zeigt, dass es einen signifikanten Zusammenhang zwischen der Bedeutung sozialer Kategorien für die angehenden Lehrpersonen und der Konzeption des zu unterrichtenden Faches gibt. Diskutiert werden soll dabei auch die Frage, was ein solcher erster Befund für die universitäre Lehramtsausbildung bedeutet, und welche weitergehenden empirischen Forschungen sich an diese erste Erhebung anschließen müssten.

**MARTIN LÜCKE, DR. PHIL.**, ist seit 2010 Professor für Didaktik der Geschichte an der FU Berlin. Er arbeitet zu den Themen Diversität und Intersektionalität sowie zu Menschenrechtsbildung und historischem Lernen. 2012 war er einer der Initiatoren des Berliner Queer History Month, eines Unterrichtsprojektes zur Geschichte sexueller Vielfalt für den Geschichtsunterricht. Das von ihm entwickelte Austauschprogramm „Remembrance and Public History“ zu Geschichtskulturen im deutsch-israelischen Vergleich wurde 2014 mit dem Zentralen Lehrpreis der FU Berlin ausgezeichnet.

## Der Queer History Month: Von der Hochschullehre in die Schulpraxis

BIRGIT MARZINKA, MALTE LÜHRS

Die Umsetzung einer diversitysensiblen Lehre auch in den Lehramtstudiengängen soll in diesem Vortrag anhand eines konkreten Beispiels betrachtet werden: Das Projekt des Berliner „Queer History Month“ wurde im Wesentlichen getragen durch die Einbindung von Studierenden im Rahmen ihrer Pflichtmodule. So wurde umfassendes Unterrichtsmaterial zur Geschichte sexueller Vielfalt zum konkreten Einsatz im Klassenzimmer im Wesentlichen von Masterstudierenden entwickelt und in Testphasen erprobt. Dabei mussten sich die Studierenden nicht nur umfassend mit Theorien etwa der Queer Studies und der Geschlechtergeschichte auseinandersetzen, sondern ebenso in professionellen Projektträgerstrukturen wie denen der Berliner „Agentur für Bildung. Geschichte, Politik und Medien e.V.“ sowie im politischen Feld bewegen. Die Projektkoordinatorin Birgit Marzinka von der „Agentur für Bildung“ sowie Malte Lührs als beteiligter Student geben im Vortrag Auskunft über diese Arbeitsprozesse – und auf dieser Weise auch darüber, wie Gender und Diversity pragmatisch sowohl in der universitären Lehre als auch im schulischen Handlungsfeld umgesetzt werden kann.

**MALTE LÜHRS**, von 2008 bis 2016 Studium der Politikwissenschaft (B.A.) und Public History (M.A.) an der Freien Universität Berlin, von 2013 bis 2016 studentische Hilfskraft bei Univ.-Prof. Dr. Martin Lücke am Fachbereich Didaktik der Geschichte der Freien Universität Berlin, seit 2012 als freier Mitarbeiter im Anne Frank Zentrum in der historisch-politischen Bildungsarbeit tätig, arbeitet derzeit als wissenschaftliche Hilfskraft für die Bundesstiftung Magnus Hirschfeld, für die er 2015 an der Erstellung von vier Bildungsmodulen zu lebensgeschichtlichen LSBTTIQ-Videointerviews aus dem „Archiv der anderen Erinnerungen“ beteiligt war.

**BIRGIT MARZINKA** Geografin (Lic./Dipl.) und Medienpädagogin (M.A.). Seit 2008 Projektleiterin bei der Agentur für Bildung – Geschichte, Politik und Medien e.V. und seit 1997 als Referentin in der Medienpädagogik, historisch-politischen Bildung und in der Diversity-Pädagogik tätig. Ihre aktuellen Arbeitsschwerpunkte sind: Koordination des Queer History Month und der Webseite queerhistory.de, Konzeption, Umsetzung und Evaluation von Webangeboten, Veranstaltungen, Weiterbildungsangebote, Lernen mit digitalen und sozialen Medien, Webinare. Für ihre Arbeit hat sie mehrere Auszeichnungen erhalten, u.a. den Grimme-Online-Award 2008 in der Kategorie „Wissen und Bildung“.

### Panel 1c: Gender in der medizinischen Lehre / Gender in medical education

SABINE LUDWIG, SUSANNE DETMER, HARM PETERS, GABRIELE KACZMARCZYK, MARGARETHE HOCHLEITNER, HEIDI SILLER, SARAH HILTNER, PD DR. SABINE OERTELT-PRIGIONE, PROF. DR. THERESA WOBBE, GERDA CROISET, MAAIKE MUNTINGA, PETRA VERDONK

### Integration von Genderaspekten in die medizinische Lehre in Deutschland – eine Bestandsaufnahme

SABINE LUDWIG, SUSANNE DETTMER, HARM PETERS, GABRIELE KACZMARCZYK

#### Fragestellung / Zielsetzung

Wissen und Fertigkeiten hinsichtlich Geschlechterunterschieden bei Erkrankungen sind bedeutend, um eine gute Qualität der medizinischen Versorgung für Frauen und Männer sicherzustellen. Um den momentanen Stand der Integration von geschlechtsspezifischen Aspekten und Genderperspektiven in die medizinische Lehre deutschlandweit zu erfassen, hat der Deutsche Ärztinnenbund eine Umfrage durchgeführt.

#### Methoden

Ein halbstandardisierter Fragebogen wurde an 36 medizinische Fakultäten in Deutschland versandt. Zweiunddreißig Fakultäten (89%) nahmen an der Umfrage teil. Hierbei wurde erfragt, wie die Fakultäten sicher stellen, dass geschlechtsspezifische Aspekte gelehrt und geprüft werden, in welchen Fächern diese bereits zum Lehrinhalt bzw. Prüfungsstoff gehören, ob genderbezogene Forschungsergebnisse Eingang in die medizinische Lehre finden und durch welche Strukturen die Nachhaltigkeit der Vorhaben garantiert wird.

#### Ergebnisse

32 (89%) Fakultäten haben an der Umfrage teilgenommen. Für die Sicherstellung der Integration von Genderaspekten haben 6% der Fakultäten eine/n hauptamtliche/n Beauftragte, bei 38% der Fakultäten liegt dies in der Hand der Lehrenden. 50% der Fakultäten können keine genauen Angaben machen, wo Genderaspekte integriert sind. Bei 38% der Fakultäten garantieren die Fachvertreter/innen die Nachhaltigkeit der integrierten Aspekte und in 44% der Fakultäten sind diese für den Eingang von genderbezogenen Forschungsergebnisse in die Lehre zuständig.

#### Schlussfolgerungen

Die Umfrage hat gezeigt, dass geschlechtsspezifische Aspekte und Genderperspektiven deutschlandweit noch nicht ausreichend systematisch integriert werden. Die Integration von Genderaspekten in die Lehre sollte zentral erfolgen und sichergestellt werden. Eine effiziente Integration von Genderaspekten kann durch den Einsatz einer/s hauptamtlich Beauftragten erfolgen.

**SABINE LUDWIG**, ist Volkswirtin und Sinologin. Sie arbeitet als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Qualitätssicherung des Prodekanats für Studium und Lehre der Charité – Universitätsmedizin Berlin. Zuvor hat sie im Prodekanat für Studium und Lehre in der Projektsteuerung für den Modellstudiengang

Medizin gearbeitet, wobei ihre Aufgabe insbesondere in der wissenschaftlichen Begleitung des Modellstudiengangs unter besonderer Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten bestand.

### **Gender in der medizinischen Lehre in Österreich**

MARGARETHE HOCHLEITNER, HEIDI SILLER

Gender Medizin (GM) hat sich seit den frühen 1990er Jahren zu einem eigenen Forschungsschwerpunkt in der Medizin entwickelt. Damit stellt sich die Frage, wie GM in das Curriculum einer Medizinischen Universität zu integrieren ist.

In Österreich wurden an allen Medizinischen Universitäten GM Ringvorlesungen initiiert. Wir starteten im WS 2006/2007 mit der Ringvorlesung GM als Wahlfach an der Medizinischen Universität Innsbruck (MUI), zusätzlich wurde es als Wahlfach an der Leopold Franzens Universität Innsbruck (LFU) für alle Fächer akzeptiert. Zwischenzeitlich ist dieses Wahlfach das meist inskribierte an unserer Universität und das mit den meisten Mitbelegungen von der LFU. Ein Teil des Erfolges war, dass von Anfang an jedes Semester ein anderes Thema gewählt wurde, z.B. GM und Neuroscience, GM und Sexualität, GM und Genetik/Genomik und Vortragende von Grundlagenforschung und Klinik, und zwar hauptsächlich die DirektorInnen der jeweiligen Einrichtungen, dafür gewonnen wurden und dies auch im ganzen Campus plakatiert wurde.

Unser Ansatz war von Anfang an GM in die Normalität der Fachdisziplinen zu bringen. Als Voraussetzung sahen wir die Integration in das Pflichtcurriculum, damit auch Integration in die Pflichtprüfungen. Ab WS 2007/2008 wurde GM in die Pflichtlehre integriert, d.h. sowohl in Human-, Zahn-, als auch Molekularmedizin sowohl im 3. wie im 10. Semester und damit auch in die Pflichtprüfungen. Darüberhinaus ist GM als Pflichtfach im klinischen PhD durch 3 Semester mit Prüfungscharakter verankert, sowie im verpflichtenden Kurs zum Einreichen der Habilitation.

Begünstigt wurden diese Maßnahmen durch die im Österreichischen Universitätsgesetz verankerten Forderungen nach Geschlechtergerechtigkeit, Gender Mainstreaming, Frauen-

förderung, etc. Trotzdem war es anfangs nicht wirklich populär, vor allem wohl aus dem einfachen Grund, dass von Studierendenseite eine Ausweitung des Curriculums und damit Lernstoffes generell nicht begrüßt wird, und dass vonseiten der Lehrenden durch jedes neue Fach eine Gefahr für die Bedeutung des eigenen Faches sowie für das Ausmaß der Lehre gesehen wird. Zwischenzeitlich ist es schon gelungen, GM in die Normalität zu überführen. Wir glauben, nur durch Integrieren von GM in das Pflichtcurriculum kann erreicht werden, dass die jungen MedizinerInnen GM als selbstverständlichen Ansatz ihrer Forschung und PatientInnenbetreuung sehen und auch schon im Studium lernen, damit umzugehen.

### **HOCHLEITNER, MARGARETHE, UNIV.-PROF.IN DR.IN MED.,**

Professorin für Gender Medizin, 2005–2009 Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung, 1991–2005 und seit 2009 Vorsitzende des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen an der Universität Innsbruck, 1998–2005 Leiterin des Ludwig Boltzmann Institutes für kardiologische Geschlechterforschung, seit 1999 wissenschaftliche Leiterin des Frauengesundheitsbüros des Landes Tirol, seit 2008 Direktorin des Frauengesundheitszentrums an den Universitätskliniken /Landeskrankenhaus Innsbruck, seit 2004 Leiterin der Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung und Geschlechterforschung, SS 2001 Aigner-Rollett-Gastprofessur für Frauen- und Geschlechterforschung an der Karl-Franzens-Universität Graz; 2005 Gabriele Possanner Staatspreis des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur. Forschungsschwerpunkte: Kardiologie, Präventivmedizin, Gender Studies, Frauengesundheit, Migrantinnen.

### **Die Implementation gendersensibler Medizin an europäischen medizinischen Hochschulen –**

**“They did not see the problem! They thought I was the problem!”**

SARAH HILTNER, PD DR. SABINE OERTELT-PRIGIONE, PROF. DR. THERESA WOBBE

Geschlechtersensible Medizin (GSM) ist ein noch junger Zweig der allgemeinen Medizin, der Anfang der 2000er Jahre begann, sich als Disziplin an den medizinischen Hochschulen zu manifestieren. In den vergangenen 15 Jahren wurden Verbände, Institute, Lehrstühle und Arbeitsgruppen gegründet, welche eine Infrastruktur etabliert haben, um GSM zu fördern und ihre Implementierung in der medizinischen Ausbildung voran zu treiben. Die heterogene Zusammensetzung der diversen Institute, Zentren und Arbeitsgruppen in Europa, sowie das Fehlen von Richtlinien und die Verschiedenheit der Kontexte (auch innerhalb eines Landes) führten zu verschiedenen Varianten von Implementierungsstrategien.

Diese explorative und interdisziplinäre Studie wirft einen soziologischen Blick auf die Prozesse der Implementierung bzw.

die Hinderungsgründe für die Implementierung geschlechtsspezifischen Lehrstoffs. Es wurden teilstrukturierten Interviews mit Gendermedizin-Expert\_innen geführt, welche auf einem Fragebogen basierten, der den Status-quo und die Implementierungsstrategien an den jeweiligen Universitäten abfragte. Insgesamt wurden 730 Minuten Interviews mit zwanzig Personen von zwölf Universitäten in sieben Europäischen Ländern aufgezeichnet. Von diesen zwanzig Personen hat die Mehrzahl eine Professur; der Rest besteht aus Universitätspersonal, das entweder in einschlägigen Abteilungen arbeitet, z.B. der Gleichstellungsabteilung, oder als Arzt/Ärztin oder Verwaltungsangestellte/r mit der medizinischen Ausbildung betraut ist, z.B. der Entwicklung von Lehrplänen. Die Schwerpunkte des Fragebogens liegen speziell bei drei Aspekten. Ers-

tens geht es um den Status-quo von GSM an einer bestimmten Universität (z.B.: ist sie obligatorisch, ist sie Teil des Lehrplans, ist sie prüfungsrelevant); zweitens, wie hat sie ihren Stellenwert erreicht, was war förderlich oder hinderlich. Drittens, wie gestaltet sich der Kontext innerhalb der Universität, innerhalb der umgebenden Stadt und des Staats. Die wichtigste Erkenntnis lautet, dass Innovation von individuellem Engagement befeuert wird – die Leidenschaft der Pionier\_innen auf diesem Gebiet hat eine beeindruckende Vielfalt von Ansätzen zur Verbesserung der medizinischen Ausbildung hervorgebracht. Aus allen Aussagen konnte ein Modell entwickelt werden, welches die wichtigsten Aspekte zusammenfasst, um GSM erfolgreich zu implementieren; das Modell wurde mit dem englischen Akronym TAMPI (Time – Allies – Money – Pilot-Study – Interest) versehen, welches die entscheidenden Elemente zusammenfasst: Zeit, Alliierte, Geld, eine Pilot-Studie und dauerhaftes Interesse der Anwender\_innen.

**SARAH HILTNER**, ist Physiotherapeutin und Soziologin. Mit diesem Kompetenzspektrum hat sie sich auf geschlechtersensible Medizin und Patient:innenkompetenz spezialisiert. Ihr Bachelor-Studium der Sozialwissenschaften absolvierte sie an der Humboldt-Universität und der Pontificia Universidad Javeriana in Cali und Bogotá, Kolumbien. Ihre Bachelor Arbeit zur Repräsentation von Geschlecht in Kardiologielehrbüchern wurde vom Bundeskongress Gender-Gesundheit mit einem Forschungspreis ausgezeichnet. Jüngst vollendete sie ihren Master in Soziologie an der Universität Potsdam mit einer Arbeit über Implementierungsstrategien von geschlechtersensibler Medizin in Medizinstudiengängen. Als studentische Hilfskraft arbeitete sie am Institut für Geschlechterforschung und dem Deutschen Zentrum für Altersforschung. Neben ihren wissenschaftlichen Tätigkeiten engagiert sie sich für Patient:innenkompetenz in dem sie Vorträge und Workshops hält, z. B. "Coding your body". Außerdem engagiert sie sich für den Dialog zwischen Geschlechterstudien, Sozialwissenschaften und Medizin über Partizipation in Arbeitsgruppen der Fachgesellschaft Geschlechterstudien.

### **Gender and diversity in medical education in the Netherlands. Does gender mainstreaming make a difference?**

GERDA CROISSET, MAAIKE MUNTINGA, PETRA VERDONK

Addressing biological sex and sociocultural gender differences in health and illness is essential to deliver high quality of care to both men and women. Sex and gender issues should therefore be structurally integrated in medical education. An often-used strategy to implement these issues is gender mainstreaming, which aims to reduce gender bias and change existing practices by involving regular actors in education. While gender mainstreaming projects have been carried out throughout medical schools in the Netherlands, and despite reports of success, evaluations also demonstrate gender mainstreaming's limitations. We therefore critically analyzed the projects using Squires' three gender mainstreaming strategies: inclusion, reversal, or displacement. We conclude that the projects mainly applied inclusion and reversal, and hardly used displacement, suggesting that structural change has not been fostered. Increasing implementation efforts at a management level, an additional focus on other aspects of diversity (diversity mainstreaming),

and establishing larger coalitions may offer new opportunities for change in medical education.

**MAAIKE MUNTINGA PHD** is a teacher and researcher at the department of Medical Humanities of VUmc medical center in Amsterdam, the Netherlands. After studying medicine at the University of Amsterdam, she received a Master's degree in Medical Anthropology from that same university. In addition, she holds a Master's degree in epidemiology from the VU university in Amsterdam. Currently, she is involved in implementing gender and diversity issues in the medical curriculum of VUmc School of Medical Sciences. In addition to developing educational materials and teaching, she is also a researcher in the field of diversity in medical education, exploring themes such as gender, sexual diversity, ethnicity and oppressing normativity from an intersectional point of view.

### **Arbeitsgruppe 1a: Forschungsbasierte Genderkompetenz als fachliche Reflexionskompetenz**

HANNA MEISSNER, BÄRBEL MAUSS, INKA GREUSING

Genderkompetenz benennt ein generelles Qualifikationsziel, das durch die Verankerung von Gender in der (universitären) Lehre erreicht werden soll. Häufig ist allerdings nicht ausdrücklich definiert, was darunter verstanden wird, der Begriff kann als passe-partout sehr unterschiedliche Bedeutungen, Ziele und damit auch fachlich-theoretische Perspektiven umfassen. Da Genderkompetenz inter und transdisziplinär in sehr heterogenen Kontexten diskutiert und verwendet wird, ist es vermutlich gar nicht sinnvoll und möglich, diesem Begriff eine fixierbare Bedeutung zu geben, insbesondere dann, wenn auch die für ihn zentrale Kategorie Gender als interdependente Kategorie begriffen wird, die nur in einer je situiereten Bedeutung erfasst werden kann. Dennoch erscheint eine Verständigung

über (erkenntnis-)theoretische, wissenschaftspolitische und didaktische Implikationen von Genderkompetenz aus Sicht einer an fachlicher Qualitätssicherung interessierten Geschlechterforschung notwendig.

Im diesem Workshop stellen wir programmatische Überlegungen zur Konzeptualisierung einer forschungsbasierten Genderkompetenz als zeitgemäße Qualifikation in allen (Wissenschafts)Feldern vor. Dieses Konzept wurde am ZIFG aus dem Anliegen heraus erarbeitet, Genderkompetenz für die eigene fachliche Arbeit in unterschiedlichen Feldern (in den Geistes- und Sozialwissenschaften sowie den MINT-Fächern; in universitärer Forschung und Lehre sowie in der SchülerInnenarbeit) zu bestimmen und handhabbar zu machen.

Forschungsbasierte Genderkompetenz begreifen wir als integralen Teil einer beruflichen Handlungskompetenz, die nicht in fixierbaren Wissensbeständen oder ‚Fakten‘ begründet ist, sondern in spezifischen erkenntnistheoretischen und methodologischen Kompetenzen. In diesem Sinne geht es nicht darum, den Studierenden fertige Wissensbausteine mitzugeben, die sie dann in ihren jeweiligen Studienfächern als Zusatzkomponenten bei Bedarf anwenden (also zum ansonsten unveränderten Fachwissen gewissermaßen hinzufügen) können. Es geht vielmehr um die Vermittlung der Kompetenz, fachliche und berufliche Fragen und Probleme kritisch zu reflektieren, in größeren gesellschaftlichen Kontexten zu verorten und sie so noch mal anders stellen zu können. Dies ermöglicht neue Perspektiven innerhalb der Fachlichkeit.

Wichtige Voraussetzung einer solchen Genderkompetenz ist es, ein Verständnis dafür zu entwickeln, dass sich die Genderthematik nicht in der Frage erschöpft, wie viele Männer und wie viele Frauen in welchen Bereichen tätig sind, sondern dass Gender vor allem auch eine Frage der Vergeschlechtlichung fachlicher Kulturen, Inhalte, Gegenstände, Methoden und Fragestellungen ist. Dazu gehört auch ein Verständnis für die Unabgeschlossenheit und Kontextabhängigkeit von Gender als interdependente Kategorie in einem Gefüge unterschiedlicher Differenzen und Differenzierungen. Für die Geschlechterforschung ergibt sich die Aufgabe, die (in beständigen Wandlungen begriffenen) Prozesse zu untersuchen, in denen sich Gender in den Wissenschaften ‚versteckt‘. Weder Gender noch wissenschaftliche Disziplinen sind als solche stabil und greifbar, sondern bringen sich in Prozessen der Co-Konstituierung hervor. Genderkompetenz bedeutet daher auch innerhalb der Geschlechterforschung Fragen und Probleme immer wieder neu zu konstellieren und ‚gesicherte‘ Erkenntnisse immer wieder an ihre Grenzen zu treiben und zu hinterfragen. Es geht letztlich um eine zunächst vielleicht auch als (ver)störend empfundene kritische Reflexion von Fachlichkeit sowohl in den ‚etablierten‘ Fächern als auch in der Geschlechterforschung selbst. Der Workshop hat das Ziel, diese Überlegungen in einer breiteren Fachöffentlichkeit zur Diskussion zu stellen und darüber eine weitere Vernetzung mit Akteur\*innen anzustreben, die an ähnlichen erkenntnistheoretischen, didaktischen und wissenschaftspolitischen Fragen arbeiten. Die Diskussion wird durch drei Kurzinputs eröffnet, in denen wir unsere Überlegungen in je unterschiedlichen (fachspezifische) Umsetzungen skizzieren. Mögliche Diskussionspunkte sind:

- Bedeutung und Potenzial des Konzepts für inter- und transdisziplinäre Auseinandersetzungen.
- Institutionellen Bedingungen, Möglichkeiten, Verhinderungen der Weiterentwicklung und Umsetzung einer forschungsbasierten Genderkompetenz.
- Didaktische Konzepte, Lehr- und Lernformen

**INKA GREUSING**, Diplom-Ingenieur\_in und Geschlechterforscher\_in, ist als wissenschaftliche Mitarbeiter\_in am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) der TU Berlin mit der Konzeption und Leitung des Schülerinnen\*projekts Techno-Club betraut. Sie lehrt zusammen mit Hanna Meißner das Einführungsseminar „Wie versteckt sich gender in Natur- und Technikwissenschaften“. Die Lehrveranstaltung wird von Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen besucht, sowohl aus den Geistes- und Sozialwissenschaften als auch aus den Technik-, Planungs- und Naturwissenschaften. Im Rahmen ihrer Dissertation forscht Inka Greusing empirisch zur Verknüpfung von Fachhabitus, heterosexueller Matrix und Geschlechterwissen in den Ingenieurwissenschaften. Sowohl politisch als auch erkenntnistheoretisch ist ihr die enge Verzahnung von Forschung, Lehre und Schülerinnen\*arbeit ein großes Anliegen.

**HANNA MEISSNER**, Diplomsoziologin (Dr. phil.), ist wissenschaftliche Mitarbeiterin am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung (ZIFG) an der TU Berlin. Dort lehrt sie interdisziplinäre Gender Studies mit besonderem Fokus auf dem Spannungsfeld der Natur/Kultur-Dichotomie sowie auf das Spannungsfeld von Gesellschaft, Wissenschaft und Technik. Die Lehrveranstaltungen werden von Studierenden unterschiedlicher Fachrichtungen besucht, sowohl aus den Geistes- und Sozialwissenschaften als auch aus den Technik-, Planungs- und Naturwissenschaften. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in den Bereichen der feministischen Theorie, der Gesellschaftstheorie, der Wissenschaftsforschung sowie der Arbeits- und Organisationssoziologie.

**BÄRBEL MAUSS**, Diplombiologin, ist Initiatorin und Koordinatorin des Zertifikatsprogrammes GENDER PRO MINT am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen – und Geschlechterforschung ZIFG, der Technischen Universität Berlin. Im Rahmen ihrer Dissertation in der Kulturwissenschaft an der Humboldt Universität zu Berlin hat sie Entwürfe geschlechtlicher Körper in einem molekularbiologischen Feld untersucht. Ihre Forschungsinteressen liegen im Feld der Wissenschafts- und Genderforschung mit dem Schwerpunkt auf Biologie und Biomedizin und der Entwicklung von Lehr- und Lernkonzepten für Gender Studies in Natur- und Technikwissenschaften.

## Panel 2a: Fachkulturen und Fachdidaktik

MARITA KAMPSHOFF, CLAUDIA WIEPCKE, SANDRA HUNING, LUCY CHEBOUT, DANA-SOPHIA VALENTINER, ESTHER BERG, SONJA GAEDICKE, CARMEN LEICHT-SCHOLTEN

### GELEFA – Geschlechtergerechte Fachdidaktik in den Fächern Naturwissenschaften, Technik und Wirtschaftswissenschaften

MARITA KAMPSHOFF, CLAUDIA WIEPCKE

Das vom BMBF geförderte Projekt geht der Frage nach, wie im Rahmen der MINT-Berufsorientierung eine geschlechtergerechte Bildung und somit eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern in der Gesellschaft gefördert werden kann? Für eine Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit in Bildungsprozessen wird der Dreischritt von Konstruktion, Rekonstruktion und Dekonstruktion zugrunde gelegt. Der Dreischritt ermöglicht eine ganzheitliche geschlechtergerechte Bildung. Er ermöglicht für jede Fachdidaktik unterschiedliche Herangehensweisen und geht somit sowohl mit einer Bewusstmachung der Geschlechterdifferenzen in und für Bildungsprozesse als auch deren bewusst vorgenommener Dekonstruktion einher.

**CLAUDIA WIEPCKE** begann ihre berufliche Laufbahn mit einer Ausbildung zur Bankkauffrau. Nach der Ausbildung studierte sie von 1999–2003 Slawistik, Politikwissenschaft und Wirtschaft an der Westfälischen Wilhelms-Universität Münster, an der sie 2006 auch ihren Doktorgrad erhielt. Von 2004–2008 arbeitete sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin im Bereich Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik an der Technischen Universität in Dortmund. Von 2008–2012 übernahm Sie Professurvertre-

tungen an der Pädagogischen Hochschule Schwäbisch Gmünd und Universität Magdeburg. 2010 erhielt sie vom Land Baden-Württemberg das Margarete von Wrangell Habilitationsstipendium. Seit 2012 ist Frau Professorin für Wirtschaftswissenschaft und ihre Didaktik an der PH Weingarten.

Frau Wiepckes Arbeitsschwerpunkte fokussieren die Geschlechterforschung in ökonomisch geprägten Anwendungsfeldern. Sie entwickelte ein Konzept einer geschlechtergerechten (Wirtschafts-)Didaktik, das den Dreischritt „Konstruktion – Rekonstruktion – Dekonstruktion“ beinhaltet und welches zweifach mit einem wissenschaftlichen Preis ausgezeichnet wurde.

**MARITA KAMPSHOFF** promovierte in Erziehungswissenschaft an der Universität Gesamthochschule Essen. Nach ihrer Habilitation an der Universität Paderborn mit der Venia Legendi für Schulpädagogik wurde sie 2008 auf die Professur für Erziehungswissenschaft mit dem Schwerpunkt empirische Unterrichtsforschung an die PH Schwäbisch Gmünd berufen. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Chancengleichheit im Bildungswesen, schulbezogene Geschlechterforschung, Heterogenität in Schule und Unterricht, Fachdidaktik und Geschlechterforschung sowie MINT-Berufsorientierung.

### Zwischen Überforderung und Banalität:

#### Raum, Gender und Diversität als widerspenstige Konzepte in der Lehre am Beispiel der Raumplanung

SANDRA HUNING

Dieser Beitrag diskutiert die Probleme bei der bzw. Optionen für die Vermittlung von feministischen Perspektiven und Erkenntnissen aus der Geschlechterforschung in die Lehre in einer stark anwendungsbezogenen Wissenschaft wie der Raumplanung.

Planungsstudiengänge sind sowohl ingenieur- als auch sozialwissenschaftlich geprägt. Da räumliche Planung auf physische wie soziale Strukturen einwirkt, läge es nahe, im Studium eine hohe Relevanz von Themen der Frauen- und Geschlechterforschung zu vermuten. Bereits seit den 1970er Jahren gibt es Erkenntnisse aus der feministischen Stadt- und Planungskritik über die Bedeutung von Siedlungsstrukturen für die Stabilisierung hierarchischer Geschlechterverhältnisse und Forderungen nach einer „frauenfreundlichen“ oder „gendersensiblen“ Planung. Mit dem Leitprinzip Gender Mainstreaming zog das Thema Geschlechtergerechtigkeit in viele Gesetze und Verordnungen ein, die die Raumplanung betreffen. Nichtsdestotrotz spielt es in der Lehre ebenso wie in der Praxis bis heute eine untergeordnete Rolle. Der „faktischen Marginalität“ steht häufig nicht einmal mehr eine „rhetorische Präsenz“ gegenüber. Der Beitrag zeigt, dass Lehrende in einer normativen gestalten und konstruierenden Disziplin wie der Raumplanung vor

der Herausforderung stehen, die Relevanz von rekonstruierenden und dekonstruierenden Ansätzen und damit ein Bewusstsein für Kontingenz zu vermitteln. Dabei werden viele gesellschaftliche Grundannahmen in Frage gestellt, die an anderer Stelle im Studium als „common sense“ betrachtet werden. Neben den „üblichen“ Problemen bei der Umsetzung von Gender in der Lehre (Vorbehalte, Abwertung, Ignoranz, Alleinstellung) zeigen sich hier vor allem im Hinblick auf zentrale Konzepte wie Raum, Gender und Diversität Ambivalenzen zwischen der theoretisch anspruchsvollen Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Geschlechterungleichheiten und der üblichen disziplinären Verwendung der Konzepte. Die vermittelten Perspektiven sind für Studierende in vielen Modulen des Studiengangs wenig anschlussfähig. Optionen, um Brücken in Richtung einer Anwendungsorientierung zu schlagen, erscheinen gelegentlich banal, weil sie sich immer zumindest ein Stück weit auf die „common sense“ Konzepte beziehen müssen. Eine solche Verwirrung schadet notgedrungen der Akzeptanz von Gender und Diversity in der Lehre und schränkt das transformative Potenzial der Konzepte stark ein. Abschließend stellt der Beitrag die Frage, wie mit diesen Widersprüchen umgegangen werden kann.

**DR.-ING. SANDRA HUNING**, hat Raumplanung in Dortmund und Grenoble studiert und an der TU Berlin promoviert. Sie war wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Deutschen Akademie der Naturforscher Leopoldina in Halle, Saale, und an der

Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und ist seit 2009 an der Fakultät Raumplanung der TU Dortmund. Ihre Schwerpunkte in Forschung und Lehre sind Stadt- und Geschlechterforschung, Stadtsoziologie und Planungstheorie.

### **Diversity meets Rechtsdidaktik – Diskriminierungskritische Perspektiven und ihre Potentiale für die juristische Ausbildung**

LUCY CHEBOUT, DANA-SOPHIA VALENTINER

Wenngleich die Vermittlung zwischen Hochschulforschung und Frauen- und Geschlechterforschung in den letzten 30 Jahren gelegentlich versucht worden ist, fehlen diskriminierungskritische und diversitätssensible Perspektiven in der deutschsprachigen rechtswissenschaftlichen Fachdidaktik bislang weitgehend. Zwar haben sich Forschungsdisziplinen wie Legal Gender Studies oder Critical Race Theory herausgebildet, die eine geschlechtertheoretische und rassismuskritische Perspektive auf das Recht einnehmen. Diese beziehen sich jedoch nur punktuell auf die rechtswissenschaftliche Lehrforschung.

Die juristische Ausbildung ist auch heute noch gekennzeichnet durch ihre Elitenförderung, die mit diskriminierenden und exkludierenden Effekten einhergeht. Dabei spielen Ungleichheitsdimensionen wie Geschlecht, Ethnizität sowie soziale und kulturelle Herkunft eine bedeutende Rolle. So ergab eine empirische Analyse von Examensergebnissen, dass Frauen trotz besserer Abiturnoten im Juraexamen signifikant schlechter benotet wurden, als ihre männlichen Kollegen. Ähnliche Tendenzen zeigten sich bei Jurastudierenden, deren Namen eine Herkunft aus dem Nahen Osten vermuten ließ. Es ist zu vermuten, dass auch die Rechtsdidaktik dazu beiträgt, derartige Ungleichheitsverhältnisse zu perpetuieren.

Der Beitrag zielt darauf ab, die Spezifika der rechtswissenschaftlichen Ausbildung herauszuarbeiten. Darauf aufbauend wird verdeutlicht, welchen besonderen Herausforderungen die Implementierung von gender- und diversitätssensiblen Didaktikansätzen in der juristischen Ausbildung begegnet. Jura ist ein stark kanonisierter Studiengang, der auf das Staatsexamen fokussiert und am richterlichen Berufsbild orientiert ist. Dadurch ergeben sich – anders als in geisteswissenschaftlichen Nachbardisziplinen – nicht nur Vereinheitlichungstendenzen,

sondern vor allem herrscht das Grundverständnis der inhaltlichen und strukturellen Neutralität von Wissen und Recht vor. Gender- und diversitätssensible Hochschuldidaktik für juristische Ausbildungsbereiche anschluss- und anwendungsfähig zu machen, erfordert deswegen nicht nur die Spezifika der rechtswissenschaftlichen Ausbildung zu berücksichtigen und entsprechende Transferleistungen zu erbringen. Gender und Diversity erschüttern auch in besonderem Maße das juristische Selbstverständnis und evozieren Widerstände. Der Beitrag nimmt diesen Konflikt zum Anlass und macht ein fachspezifisches Übersetzungsangebot: Was kennzeichnet eine antidiskriminierungstheoretisch inspirierte, reflexive Rechtsdidaktik? Welche fachlichen, personalen und sozialen Kompetenzen sind dafür erforderlich und wie lassen sich diversitätssensible Lernziele in das rechtswissenschaftliche Curriculum integrieren?

**LUCY CHEBOUT** ist Rechtsreferendarin in Potsdam und wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder (Prof. Dr. Eva Kocher, Lehrstuhl für Bürgerliches Recht, Europäisches und Deutsches Arbeitsrecht, Zivilverfahrensrecht). Sie studierte Rechtswissenschaft, Gender Studies und Islamwissenschaft in Berlin. Seit vielen Jahren arbeitet sie als Trainerin im Bereich Antidiskriminierung und Diversity.

**DANA-SOPHIA VALENTINER** ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg (Prof. Dr. Margarete Schuler-Harms, Professur für Öffentliches Recht, insbes. Öffentliches Wirtschafts- und Umweltrecht) und Lehrbeauftragte für „Genderkompetenz“ an der Fakultät für Rechtswissenschaft der Universität Hamburg. Für die Veranstaltung wurde sie 2015 mit dem Hamburger Lehrpreis ausgezeichnet.

### **Sozialverantwortliche Ingenieurwissenschaften – Chancen und Herausforderungen**

ESTHER BERG, SONJA GAEDICKE, CARMEN LEICHT-SCHOLTEN

Unsere Gesellschaften sind konfrontiert mit Transformationsprozessen und den daraus resultierenden globalen Herausforderungen. Dies betrifft auch den Wandel des gesellschaftlichen und sozialen Zusammenlebens, dessen Erfolg auch von einem gemeinsamen Verständnis bestehender Heterogenität von Mitgliedern der Gesellschaft und der Berücksichtigung ihrer unterschiedlichen Anforderungen abhängt. Eine frühzeitige Vermittlung von erweiterten Blickwinkeln und Perspektiven leistet hierzu einen entscheidenden Beitrag. Somit bildet die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in die akademische Ausbildung eine wichtige Säule zur Vermittlung von Perspektiven und zur Erweiterung der Schlüsselkompetenzen. Sie ist als Ergänzung zu fachlicher und methodischer Lehrinhalte zu verstehen. Eine zwingende Notwendigkeit der Lehrplanerweiterung ergibt sich daraus, dass Absolvent\*innen zukünftig zunehmender mit den unterschiedlichen Bedarfen und

Ansprüchen der Nutzer\*innen an technische Anwendungen, Gebäude und Infrastrukturen konfrontiert sein werden. Die akademische Ausbildung sollte Studierenden gewährleisten, optimal auf gesellschaftliche Wandlungsprozesse und das Berufsleben vorbereitet zu sein, um Anforderungen an interdisziplinäre Herangehensweisen und soziale Kompetenzen gerecht zu werden.

Vor diesem Hintergrund richtete die RWTH Aachen die an der Fakultät für Bauingenieurwesen seit 2012 verankerte Brückenprofessur „Gender und Diversity in Ingenieurwissenschaften“ (GDI) ein. Als strategische Schnittstelle zwischen Sozialwissenschaften und technischnaturwissenschaftlichen Fächern beschäftigt sich die Forschung u. A. mit Zusammenhängen zwischen Technik und Gesellschaft. Im Bereich Lehre steht die Vermittlung von Gender- und Diversity-Aspekten im Vorder-

grund und wurde mit Unterstützung der Studierenden im Curriculum verankert. Die Integration von Gender und Diversity Inhalten in die Lehrveranstaltung leistet zugleich einen wichtigen Beitrag zur Veränderung der Fachkultur und zur Attraktivitätssteigerung ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für diverse Studierende. Sukzessive wurden und werden die Lehrveranstaltungen für weitere Fachbereiche geöffnet. Um den Ausbildungsanforderungen einer nachhaltigen Technikgestaltung gerecht zu werden, fließen interdisziplinäre Inhalte und praktische Studien in das GDI Lehrkonzept ein. Kooperationen mit Gastdozent\*innen, Unternehmen und NGOs vermittelt den Studierenden einen praxisbezogenen Kontext und die Bedeutung der sozialen Verantwortung, die sie als Ingenieur\*innen mitbringen. Mit der Implementierung der Brückenprofessur zwischen Ingenieur- und Sozialwissenschaften ist es der RWTH Aachen erfolgreich gelungen ein Konzept zur Vermittlung von Gender- und Diversity-Perspektiven in die Ausbildung von Studierenden zu etablieren und somit einen Beitrag für eine nachhaltige Technikgestaltung zu leisten.

**ESTHER BERG** arbeitet seit 2013 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften an der RWTH Aachen University. Neben den Themen Gender und Diversity in Forschung und Lehre gehören zu ihren Arbeitsschwerpunkten die sozialwissenschaftliche Forschung in den Bereichen nachhaltige Technikentwicklung, Wissenschaftssysteme und Fachkulturen.

**SONJA GAEDICKE** arbeitet seit 2013 als Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrstuhl Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften an der RWTH Aachen University. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören Gender und Diversity in Lehre und Forschung, sozialverantwortliche Ingenieursausbildung sowie Fachkulturen. Zurzeit beschäftigt sie sich im Rahmen ihrer Promotion im Fach Soziologie mit dem Einfluss von urbanen Räumen auf abweichendes Verhalten.

**PROF. DR. CARMEN LEICHT-SCHOLTEN** besetzt die Brückenprofessur Gender und Diversity in den Ingenieurwissenschaften der Fakultät für Bauingenieurwesen der RWTH Aachen University. In ihrer anwendungsorientierten Forschung beschäftigt sie sich mit der Einbeziehung von Gender und Diversity auf unterschiedlichen Ebenen in Organisationen und in Forschungs- und Entwicklungsprozessen. Seit August 2016 ist Leicht-Scholten Rektoratsbeauftragte für Social Responsibility Education.

## Arbeitsgruppe 2a: Diversitykompetenz für Lehrende – Gestaltung und Implementation von Qualifizierungsangeboten

HENRIETTE JANKOW, JOHANNES NITSCHKE, LISA KÖNIG

Für die Entwicklung einer diversitätssensiblen und diskriminierungskritischen Lehr- und Studienkultur im Kontext des Gender- und Diversity-Mainstreamings, in der „Studierende mit unterschiedlichen sozialen, ethnischen Hintergründen [und Diskriminierungserfahrungen] aber auch mit divergierenden Bildungsbiographien, Lebenszusammenhängen, (körperlichen und psychischen) Beeinträchtigungen und Leistungsvoraussetzungen sinnvoll abgeholt und optimal betreut werden können“ ist eine entsprechende Weiterbildung von Hochschulpersonal, insbesondere von Lehrenden (Lehrbeauftragte, Lehrkräfte für besondere Aufgaben, wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen etc.) essentiell.

Tatsächlich erfolgt die didaktische Auseinandersetzung mit studentischer Diversität und ihren Auswirkungen auf und Anforderungen an die Lehre nur punktuell und obliegt dem Engagement einzelner Lehrender. Dem gegenüber steht jedoch die Notwendigkeit, Implementierungsprozesse – sowohl top-down als auch bottom-up – möglichst breitflächig zu gestalten, will man den Wandel zu einer diversitätsorientierten, diskriminierungskritischen Hochschule vollziehen. Das stellt auch Akteur\_innen der (hochschuldidaktischen) Weiterbildung vor die Herausforderung, kreative Formate zu entwickeln, die Lehrende als Multiplikator\_innen adressieren und institutionell so eingebunden sind, dass sie auch nachgehalten werden (können).

Ziel der Arbeitsgruppe ist es, sich über die Maßnahmen und Erfahrungen der Teilnehmenden auszutauschen und zu reflektieren, wo mögliche Ressourcen, Hindernisse und „Fallstricke“ bei der hochschuldidaktischen Implementierung diskriminierungskritischer Lehre als Querschnittsaufgabe liegen. In diesem Zusammenhang sollen auch Weiterbildungs- bzw. kollegiale Austauschformate zusammengetragen bzw. ange-

dacht werden, die über klassische Workshops hinausgehen. Dafür werden zu spezifischen Fragestellungen thematische eingrichtet, die von den kleineren „Expert\_innengruppen“ der Teilnehmer\_innen im Rotationsprinzip bearbeitet werden. Dieser Prozess soll an den einzelnen Tischen als „fortlaufendes“ Protokoll festgehalten werden, um im abschließenden Plenum nochmals strukturiert bearbeitet werden zu können.

Nach einer kurzen Vorstellung unserer Projekte möchten wir an den Thementischen zum Austausch über folgende Aspekte einladen:

1. Ko-Akteur\_innen und institutionelle Einbindung von Weiterbildungsangeboten – Wo liegen Ressourcen?
2. Strategien im Umgang mit Hindernissen und Fallstricken – Was sind erfahrungsgemäß Probleme bei der Implementierung von (hochschuldidaktischen) Weiterbildungsangeboten und welche Strategien zur Lösung derselben zeigen sich erfolgreich?
3. Good-Practices – Was sind Konzepte/Ansätze/Erfahrungen für und mit kreativen Weiterbildungs- bzw. Austauschformaten, mit denen Lehrende erreicht werden können?

Ziel ist es schließlich, eine Toolbox von good practice-Ansätzen zu erstellen.

Moderiert wird die Arbeitsgruppe von Projektmitarbeiter\_innen des geplanten Projektes „Vielfalt lehren!“ (Johannes Nitschke, Universität Leipzig, Lisa König, Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Leipzig) und des Projektes „Heterogenitätsorientierte Lehr- und Studienkultur entwickeln (HELES)“ (Henriette Jankow, Netzwerk Studienqualität Brandenburg, sqb).

## „Heterogenitätsorientierte Lehr- und Studienkultur entwickeln (HELES)“

HENRIETTE JANKOW

**HENRIETTE JANKOW** ist Sozialwissenschaftlerin (M.A.) und Verhaltens- und Kommunikationstrainerin. Als Koordinatorin des Personalentwicklungsprojekts SEWKHO an der TH Wildau hat sie dort den Arbeitskreis Personalentwicklung u.a. bei der Einführung von Mitarbeiter-Vorgesetzten-Gesprächen begleitet. Seit 2014 ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin in der zentralen hochschuldidaktischen Weiterbildungseinrichtung des Landes Brandenburg – dem Netzwerk Studienqualität Brandenburg (sqb). Das Projekt HELES greift die bildungspolitische Zielstellung

des Landes Brandenburg auf, die Öffnung der Hochschulen voranzutreiben und stellt die Berücksichtigung der wachsenden Heterogenität von Studierenden in ihrer Bedeutung für die Gestaltung von Studium und Lehre in den Vordergrund. Dazu werden spezielle Weiterbildungen konzipiert und durchgeführt, die Lehrende bei der Frage nach einem produktiven, wertschätzenden Umgang mit Heterogenität unterstützen sollen und das Kompetenzprofil der Lehrenden um Heterogenitätskompetenz erweitern.

## „Vielfalt lehren!“

JOHANNES NITSCHKE UND LISA KÖNIG

Das im Rahmen des Modellprojektes der Akademie Waldschlösschen „Akzeptanz für Vielfalt – gegen Homo-, Trans\*- und Inter\*feindlichkeit“ des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend geplante und beantragte Verbundprojekt „Vielfalt

Lehren!“ soll in Kooperation mit der Professur für Schulentwicklung im Institut für Bildungswissenschaften der Erziehungswissenschaftlichen Fakultät und dem Zentrum für Frauen und Geschlechterforschung an der Universität Leipzig im Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2019 realisiert werden.

## Arbeitsgruppe 2b: Reflexion und Empowerment für diskriminierungskritische Lehre

MAISHA AUMA, URMILA GOEL, RENÉ\_ HORNSTEIN, ILONA PACHE

Die Leitbegriffe Gender und Diversity fließen zunehmend in hochschulpolitische Strategien ein, welche die Erweiterung von Curricula und Handlungskompetenzen für Hochschulangehörige anstreben. Diskriminierungsschutz hingegen erscheint in den Universitäten als Aufgabenbereich, der gleichstellungspolitischen Akteur\*innen zugeordnet ist. Diese Verortung blendet aus, dass unhinterfragte normalisierte Lehr-/Lernpraxen Ein- und Ausschlüsse auch dann reproduzieren können, wenn es um die Vermittlung von Gender und Diversity zumal für heterogen zusammengesetzte Studierende geht. In der sich mit Blick auf Gender und Diversity neu orientierenden Hochschule sind Lehrende also in einer komplexen Weise gefordert, sowohl ihr inhaltliches und didaktisches Lehrhandeln kritisch zu überdenken als auch Diskriminierungsschutz einzubeziehen. Dieser Aufgabe nähern sich Lehrpersonen in einer Vielfalt von zum Teil widersprüchlichen Rahmenbedingungen, fachlich unterschiedlichen Selbstverständnissen sowie didaktischen Möglichkeiten. Oft zu beobachten ist, dass die Entwicklung und Umsetzung gender- und diversitätsbewusster und zugleich diskriminierungskritischer Strategien mit institutionellen Ungleichzeitigkeiten aber auch mit individuellen Verunsicherungen, Schwierigkeiten oder Ratlosigkeit der Lehrenden einhergehen.

Die AG „Reflexion und Empowerment für diskriminierungskritische Lehre/nde“ eröffnet einen Raum zum Austausch und zur Reflexion von gender- und diversitätsbewussten Lehrerfahrungen. Die AG möchte Lehrende für die diskriminierungskritische Gestaltung von Lehr-/Lernprozessen motivieren und stärken.

### Zum Ablauf der AG:

#### Teil 1 | Kurzer Input zu Herausforderungen für diskriminierungskritische Lehre

- Diskriminierungsschutz als riskante Handlung in der Lehre (Mehrarbeit, Rufschädigung) und in der Hochschule (Gefahr der Personalisierung von Zuständigkeit):  
MAISHA AUMA
- Die (Un)Möglichkeiten der Vermeidung von Diskriminierungen: URMILA GOEL
- Widerstände der Lehrenden und Lernenden:  
RENÉ\_ HORNSTEIN
- Kritischer Anspruch und Ambivalenzen in der Lehrpraxis der Gender Studies: ILONA PACHE

#### Teil 2 | Gruppenarbeit

- Ausgangspunkt: Wo siehst du diskriminierungskritische Anteile deiner gender- und diversitätsbewussten Lehre? Welche Herausforderungen erlebst du in den verschiedenen Phasen der Lehre (Vorbereitung, Durchführung, Evaluation)?
- Ziele: Welche Qualität von diskriminierungskritischer Lehre möchtest du erreichen? Was brauchst du, um Mindeststandards zu entwickeln?
- Stolpersteine: Welche Barrieren kennst du aus der Umsetzung von aktivem Diskriminierungsschutz in der Lehre? Welche Barrieren erwartest du?
- Erste innovative Schritte: Welche Ideen oder welche Projekte möchtest du zur Erhöhung von Diskriminierungsschutz in der Lehre durchführen? Was brauchst du dafür?

#### Teil 3 | Plenum

- Vorstellung der Gruppenarbeit, Diskussion über Handlungs- und Umsetzungsmöglichkeiten

Die AG Lehre des Zentrums für transdisziplinäre Geschlechterstudien an der Humboldt-Universität zu Berlin initiiert Projekte zur Weiterentwicklung von Studium und Lehre. Im Sommer 2016 publizierte die AG die Broschüre „Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies“. Zu den Autor\_innen gehören:

**MAISHA AUMA**, Professur für Kindheit und Differenz (Diversity Studies) an der Hochschule Magdeburg-Stendal. Derzeit Gastprofessur am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) und am Institut für Erziehungswissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin

**URMILA GOEL**, Gastprofessur am Institut für Europäische Ethnologie, Humboldt-Universität zu Berlin

**RENÉ\_HORNSTEIN**, Psychologie, Universität Osnabrück, freie Lehrtätigkeiten zu Transgeschlechtlichkeit und Trans\*verbündetenschaft

**ILONA PACHE**, Studienkoordination, Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien, Humboldt-Universität zu Berlin

### Praxisworkshop 2a: Teaching Gender?

#### Lehrbeispiele und Methoden zur Vermittlung gender-reflexiver Pädagogik in der Lehramtsausbildung

ANNETTE BARTSCH, JULIETTE WEDL

Erst langsam wird die Vermittlung von Genderwissen und Vielfalt in den Fachcurricula für den Schulunterricht verankert. Schulstudien zeigen, dass es häufig den Lehrkräften an Genderkompetenz mangelt, um die Themen entsprechend der Erkenntnisse der Gender Studies zu vermitteln. Vielmehr greifen die Lehrkräfte nicht selten in bester Absicht auf Genderkonzepte aus dem Alltag zurück und laufen damit Gefahr, Stereotype und Ungleichheiten zu verfestigen statt aufzubrechen. Noch fehlt im Kanon der Lehramtsausbildung die Vermittlung einer gender-reflexiven Pädagogik, auch wenn sie sich in der Wissenschaftslandschaft einer zunehmenden Thematisierung erfreut. Die Situation in der Lehre der Gender Studies ist häufig durch die Verankerung im überfachlichen Lehrangebot gekennzeichnet, während das Kerncurriculum der Lehramtsausbildung selten Gender-Module integriert hat. Die Bedeutung der Gender Studies wird somit außerhalb der Fachkompetenz verortet. Die Logik breitgefächelter Wahlbereiche, in denen sich die Gender Studies mit Seminaren zu sog. Schlüsselqualifikationen und anderen fachübergreifenden Angeboten gruppieren, erschwert eine kontinuierliche, aufeinander aufbauende Lehre.

Angesichts dieser Ausgangssituation möchten wir Lehrbeispiele und Methoden vorstellen, die wir seit einigen Jahren erfolgreich in der fachübergreifenden Lehre (primär Lehramtsstudierende) anwenden. Dabei folgen wir einem dekonstruktiven Ansatz und legen den Schwerpunkt auf die Einbindung unseres Spiels zur Intersektionalität in die Lehre.

1. Am Anfang stand die Dekonstruktion: Unserer Erfahrung nach birgt der fachdidaktische Dreischritt Konstruktion – Rekonstruktion – Dekonstruktion, wie er in der Gender-Lehre vielfach zum Einsatz kommt, die Gefahr, Geschlechterstereotype zu festigen statt aufzubrechen. Vor diesem Hintergrund schlagen wir Methoden vor, die die Dekonstruktion ins Zentrum stellen und das Eigene zum Gegenstand der Reflexion werden lassen. Eingebettet in einen Input steigen wir mit kontrastierenden kurzen Übungen in das Thema ein, um die Effekte zu reflektieren.
2. Am Beispiel lernen – Unterrichtskonzepte: Inzwischen liegen einige konkrete Vorschläge für die Gestaltung des Unterrichts in der Schule vor, nicht zuletzt in der von uns 2015 herausgegebenen Publikation „Teaching Gender“. Wir

diskutieren eine Seminarkonzeption, welche mit solchen Unterrichtskonzepten in der interdisziplinären fachübergreifenden Lehramtsausbildung arbeitet. (Seminar Bartsch „Teaching Gender?“, WS 2015/16)

3. Intersektionalität spielend erleben: In Gruppen spielen wir eine Runde das Spiel „Identitätenlotto. Ein Spiel quer durchs Leben“, welches im BZG entwickelt wird und reflektieren, wie dieses dekonstruierend in der Lehre eingesetzt werden kann. (u.a. Seminar Bartsch „Teaching Gender?“; Wedl u.a., Ringseminar „Geschlechterwissen aus interdisziplinärer Sicht“, WS 2015/16)
4. Gender-Kompetenz im Projekt entwickeln: Abschließend können wir fakultativ unsere Erfahrungen mit Prüfungsleistungen in Form von seminarbegleiteten Projektarbeiten vorstellen, in denen die Studierenden durch selbstgesteuertes Lernen praxisnahe Konzepte entwickeln. Zur Veranschaulichung bringen wir Beispiele mit.

**JULIETTE WEDL** ist seit 2008 Mitarbeiterin am Braunschweiger Zentrum für Gender Studies und hat seit 2010 die Geschäftsführung inne. Sie studierte Soziologie (Diplom), Politikwissenschaft, Erziehungswissenschaft, Psychologie und Kunst an der Gesamthochschule Kassel und der Freien Universität Berlin. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Diskursforschung, Geschlechtersoziologie, Integration von Gender in den Unterricht und die Lehre, zeitgeschichtliche Diskurs- und Medienanalyse sowie (post-)strukturalistische Theorien.

**ANNETTE BARTSCH** studierte Soziologie, Politikwissenschaft und Psychologie in Berlin (FU) und Braunschweig (TU). Seit ihrem Magisterabschluss 2001 arbeitet sie im Institut für Sozialwissenschaften und leitet zudem seit Juli 2016 die Zentralstelle für Weiterbildung der TU Braunschweig. Sie lehrt und forscht zur Jugend- und Familiensoziologie, der Sozialen Ungleichheit, den Gender Studies sowie zur Bildungssoziologie mit langjährigen Erfahrungen in der Lehramtsausbildung.

Gemeinsame Publikation:

Wedl, Juliette / Bartsch, Annette (Hg.): Teaching Gender? Zum reflektierten Umgang mit Geschlecht im Schulunterricht und in der Lehramtsausbildung. Bielefeld 2015.

## Praxisworkshop 2b: Schöner Lehren – gegendert und gequeert: Ein Modulbaustein aus der Filmwissenschaft

LENA ECKERT, SILKE MARTIN

In diesem Praxisworkshop soll unser Ansatz „Schöner Lehren: gegendert und gequeert“ an einem Beispiel aus der Filmwissenschaft vorgestellt und mit den Teilnehmenden erprobt und weiterentwickelt werden. Im Rahmen des thüringenweiten Projektes Gender in der akademischen Lehre (Genial) haben wir gender- und diversitysensible Modulbausteine an der Bauhaus-Universität Weimar in enger Zusammenarbeit mit Lehrenden der Medienwissenschaft entwickelt. Der Ansatz Schöner Lehren basiert auf dem persönlichen, inhaltlichen und didaktischen Austausch zwischen den Beteiligten. Er ist nicht in erster Linie einer Verwertungslogik verpflichtet, sondern es werden vielmehr (hetero-)normative Strukturen in Gesellschaft und Wissensproduktion sowie deren Hinterfragung und Veränderung ins Zentrum des didaktischen Vorgehens gerückt. Hierzu wird dem von Judith Butler benannten Parallelismus zwischen gender und education Rechnung getragen, in dem es um die Ermöglichung des Verlernens eingespielter Muster auf der Ebene von Lehrsituation und Geschlecht geht. Der Ansatz ist zudem einem unlearning of ones learning und dem Verlernen von Begehrensstrukturen nach Gayatri Spivak verpflichtet. So werden nicht nur Inhalte der Gender Studies und der Queer Theory in die Lehre integriert, sondern diese gehen auch auf einer performativen Ebene in das Lehrgeschehen ein. Im vorgeschlagenen Praxisworkshop soll ein Modulbaustein aus der Filmwissenschaft zur Anwendung kommen. Kino als populärkulturelle Erfahrung hat einen großen Einfluss auf unsere Wahrnehmung gerade von gender, aber auch von race, class und anderen Differenzkategorien. Anhand des Bechdel-Tests wollen wir dies zu Beginn des Seminars verdeutlichen und bewusst machen, dass Kino auch eine pädagogische Rolle einnimmt. Im weiteren Verlauf des Praxisworkshops soll der Film PULP FICTION, der sehr kontrovers diskutiert wurde, in Hinblick auf filmwissenschaftliche Perspektiven sowie gender, race und Genre von den Teilnehmenden untersucht werden. PULP FICTION ist ein provozierender Film, der bei den Zuschauer\*innen lustvoll und unlustvoll erlebte Affekte auslöst. Dies zieht den Wunsch nach sich, die eigene Seherfahrung genauer verstehen und erklären zu wollen. Insofern soll im Sinne eines forschenden Lernens eine gender- und diversitysensible Didaktik eingeführt werden, die die Thematisierung

von Männlichkeitskonstruktionen, whiteness und Situiertheit dieses Films in der spezifischen Lehr-/Lernsituation sowie die Übertragung des Gelernten in die Lebenswelten der Anwesenden ermöglicht. Durch Sichtung einzelner ausgewählter Filmausschnitte und Textarbeit wird herausgearbeitet, welche Begrifflichkeiten geklärt werden müssen, ob die Argumentation der Texte plausibel und am Film nachvollziehbar ist, etc. Hilfestellung wird methodisch durch angeleitete Lesephasen sowie moderierte Kleingruppenarbeit geboten, die es allen Teilnehmenden ermöglichen soll, sich auch ohne fachspezifisches Vorwissen in die Diskussion einbringen zu können. Dies ist zum einen für die breite Fächeraufstellung der Tagungsteilnehmenden entworfen und zum anderen der geplanten nachhaltigen Verankerung der Modulbausteine in den Curricula unterschiedlicher Fächer verpflichtet. Die Ergebnisse der Diskussionen aus den Kleingruppen werden auf Plakaten festgehalten und in einer Vernissage der Großgruppe gezeigt. Ein Abschlussplenum führt die Ergebnisse anschließend zusammen.

**LENA ECKERT, DR. PHIL.**, wissenschaftliche Mitarbeiterin und Post-doc an der Fakultät Medien der Bauhaus-Universität Weimar, lebt und arbeitet in Weimar und Berlin. Nach ihrem Studium der Gender Studies und der Neueren deutschen Literatur an der Humboldt Universität zu Berlin und der Gender History an der Universität Essex promovierte sie 2010 an den Universitäten Leeds und Utrecht. Ihre Forschungsgebiete sind Gender-Media Studies, Queer Theory, Bildungstheorien, Affekttheorien und Anarchist Studies.

**SILKE MARTIN, DR. PHIL.**, wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Friedrich-Schiller-Universität Jena. Studium der Medienkultur an der Bauhaus-Universität Weimar, Promotion 2009. Forschungsschwerpunkte: Medien- und Filmphilosophie, Sound Studies, Ageing/Gender Studies, Medienbildung.

Gemeinsame Publikation:

Eckert, Lena / Martin, Silke (Hg.): Schöner Lehren – gegendert und gequeert. Marburg 2016.

## Praxisworkshop 2c: Technik- und Wissenschaftskritik in Gender Studies für MINT-Studierende

MARGARETHE MAURER

Zur Pflicht-Gender- Lehre in MINT an einer naturwissenschaftlich-technischen Fakultät. Herausforderungen und Möglichkeiten in der Praxis, am Beispiel der Lehrveranstaltung „Ethics and Gender Studies. Geschlecht vor der Technikfolgenabschätzung“ an der Technisch-Naturwissenschaftlichen Fakultät der Universität Linz.

In diesem Praxisworkshop werden einige Herausforderungen der Gender-Lehre in den MINT-Fächern am Beispiel dieser seit drei Jahren von mir durchgeführten Lehrveranstaltung (LV) erfahrbar gemacht. Diese beinhaltet grundlegend eine Perspektive der Wissenschafts- und Technikkritik unter Gender-Fokus.

Das heißt: die TeilnehmerInnen (TN) müssen bereit sein und/oder befähigt werden, eine Meta-Perspektive auf ihr Studienfach und späteres Berufsfeld einzunehmen, ihre Fachgebiete in deren gesellschaftlicher Einbindung besser zu verstehen und eine entsprechend reflektierte vertiefte Berufsorientierung zu gewinnen. Für viele MINT-Fächer an der Universität Linz ist der Besuch von Gender-Veranstaltungen als Teil des Curriculums zwingend vorgeschrieben, einige der TN der LV kommen inzwischen auch freiwillig. Die vorgestellte LV gilt im Curriculum als VO und wird in der Praxis als Mischform zwischen VO und SE durchgeführt. Zumeist nehmen zwischen 10 und 20 Personen an dieser LV teil. Es müssen von allen TN an die zehn

Aufsätze gelesen und in einem „Feedback“ dazu inhaltliche Fragen dazu beantwortet werden. Intensive Diskussionsphasen werden als wichtig erachtet, um kritische Reflexion bzw. eine Meta-Perspektive zu erleichtern und TN-zentriert zu arbeiten.

Im ersten Teil des Workshops werden dem Cfp entsprechend zwei Phasen in der LV mit den Workshop-TeilnehmerInnen „simuliert“:

- ein Ausschnitt aus der Eingangsveranstaltung zu Beginn eines Semesters. Hier geht es darum, die massiven Vorbehalte und Widerstände der TeilnehmerInnen gegen Gender Studies in den MINT-Fächern aufzuweichen, ansatzweise zu überwinden und die Bereitschaft herzustellen, sich ernsthaft mit Gender-Fragestellungen in MINT zu befassen und zumindest offen zu werden für neue denkerische Erfahrungen mit diesem Fokus. Denn die Ausgangslage der Studierenden in den MINT-Fächern hinsichtlich Frauenforschung/Gender Studies/feministischer Kritik ist die, dass diese als „nicht fachrelevant“, als nicht-wissenschaftlich, evtl. sogar als unerwünschte „Ideologisierung“, jedenfalls als schlicht überflüssig, und bestenfalls (bei Studierenden, die wenigstens Gleichstellungsfragen etwas abgewinnen können) als „Luxus“ angesehen werden. Die spezielle Situation an der TNF der Universität Linz wird kurz beschrieben.
- Eine sich manchmal, aber nicht immer sehr gut ergebende Gelegenheit, eine soziologische Theorie, welche den TN der LV enorm fremd ist, aber in interdisziplinären Praxisprojekten relevant sein kann (Beispiel: Lokales Wasserschutzprojekt für das galvanische Gewerbe einer mittelgroßen Stadt), nämlich die Actor-Network-Theorie, sowie insbesondere sich selbst als Teil eines komplexen Netzwerkes von technischen und sozialen Strukturen, sinnlich erfahrbar zu machen.
- Im zweiten Teil werden einige Herausforderungen der Gender-Lehre in den MINT-Fächern mit den Workshop-TN diskutiert, mit dem Ziel, über die spezielle LV hinausgehende Perspektiven zu gewinnen, ggf. auch sich über erfahrungsmäßig besser oder schlechter geeignete didaktische Methoden und inhaltliche Texte oder Themen auszutauschen. Vorgeschlagen werden die nachstehenden Themen, welche im Sinne des TN-zentrierten Ansatzes auch vor Ort abgeändert werden können in eine andere Auswahl.
- Sprache, Metaphorik Inter- und Transdisziplinarität: Metawissenschaftliche Texte sind für MINT-Studierende zumeist sehr schwer verständlich bzw. kaum „lesbar“. Manche Metaphoriken, welche bekannte Begrifflichkeiten aus einem MINT-Fach verwenden und weiterentwickeln,

haben sich diesbezüglich als hilfreich erwiesen („Kaleidoskop“, Spiegelung“ usw.). Welche Möglichkeiten gibt es hier? Wie können Texte der Gender Studies in MINT auf dem erreichten (hohen) Niveau lesbar gemacht werden? Wie steht es um das Verhältnis von Nachvollziehbarkeit und der Gefahr der Simplifizierung komplexer Sachverhalte bei didaktischer Reduktion?

- Förderung der weiblichen TN: Die TN der LV setzen sich im allgemeinen entsprechend genderspezifischer Studienfachwahlen aus vorrangig männlichen und wenigen weiblichen Studierenden zusammen. Die Sensibilität für „Frauenfragen“ und feministische Kritik verteilt sich dabei oft nicht geschlechtsspezifisch. Mit was hängt dies zusammen? WIE lassen sich gerade die MINT-Frauen in einer solchen gemischtgeschlechtlichen TN-Gruppe gezielt fördern (wenn dies ein Teilziel der Gender Studies in MINT darstellt)? Sollen getrenntgeschlechtliche Lehrveranstaltungen verlangt werden (diese würden zumindest in Linz evtl. an der vorgeschriebenen Mindest-TNinnen-Zahl scheitern). Sind Phasen getrenntgeschlechtlicher Arbeit in einer solchen LV denkbar und sinnvoll? Und wie steht es mit „Männlichkeit“skonzepten als wichtigem Aspekt androzentrischer MINT-Fachkulturen? Bietet dieser Aspekt Möglichkeiten, männliche (und z.T. weibliche) TN spezifisch anzusprechen und klar zu machen, dass es bei den Gender Studies in MINT-Studienrichtungen um mehr als „nur“ die „Gleichstellung der Geschlechter“ geht? Oder sind die inneren Barrieren der TN zu groß, welche sich aus dem tradierten beruflichen Selbstverständnis der Fächer ergibt?

Methode/Vorgehen in diesem Praxis-Workshop:

- „Simulation“ zweier relevanter Ausschnitte aus der LV
- Diskussion der o.g. und ggf. weiterer oder anderer inhaltlicher und/oder didaktischer Aspekte und Fragestellungen.

**DR. MARGARETE MAURER, M.A.** – Multidisziplinäre Ausbildung in Biochemie, Philosophie, Soziologie, Geschichte. – Gastprofessuren und Lehraufträge an den Universitäten oder Technischen Hochschulen Kassel, Landau, Tübingen, Hannover, Wien, Innsbruck Salzburg, Graz und Linz. – Mehrere Jahre Leitung des außeruniversitären Rosa-Luxemburg-Institutes für Frauenforschung, <http://frauen.at>. – Evaluatorin für die EU. – Hauptarbeitsgebiete Theorie, Geschichte, Soziologie, Gender Studies, Didaktik in den Naturwissenschaften. – Freiberuflich: Philosophische Praxis und Wissenschaftscoaching, <http://philosophischepraxis.jimdo.com>. – Zahlreiche Publikationen.

## Praxisworkshop 2d: Differenz/ierung in der Lehrer\*innenbildung? Gender, Sexualität und Migration im Fokus

BETTINA KLEINER, DÖRTHE OHLHOFF

Die Themenbereiche Heterogenität, Differenz und Inklusion haben in erziehungswissenschaftlichen Debatten eine hohe Aktualität. Eine diskurstheoretisch informierte Perspektive auf Differenz fokussiert vor allem die interaktive und performative Hervorbringung von Differenzen im Rahmen von sprachlichen

und/oder körperlichen Adressierungen sowie von wirkmächtigen Wissensformationen in pädagogischen Settings. Der von uns geplante Praxisworkshop zum Thema „Praktiken der Differenz/ierung“ wendet sich an Dozent\*innen in der Lehramtsausbildung und an Lehramtsstudierende. Praxis wird

folglich von uns im doppelten Sinne adressiert: nämlich als Lehrpraxis an der Universität und in der Schule. Folglich stehen Methoden im Vordergrund, die sich von einem ins andere Feld übersetzen lassen. Dabei beziehen wir uns auf zwei Ebenen pädagogischen Handelns: zum einen auf die Vermittlung von Fachwissen und zum anderen auf alltägliche Adressierungen von Schüler\*innen, die ebenfalls Wissen schaffen. Insbesondere interessiert uns, inwiefern solche Wissensbildungen und Adressierungen Normalisierungen hervorbringen. Ziel des Workshops ist eine Sensibilisierung für Praktiken der Differenzierung und Wissensbildung im Zuge schul- und hochschulpädagogischen Handelns sowie die gemeinsame Erarbeitung von Ansätzen für normalisierungskritisches Lernen und Lehren. Im ersten Schritt (Fallarbeit) soll diese Frage mithilfe einer dekonstruktiven Herangehensweise und auf der Grundlage einer gemeinsamen Interpretation empirischer Fälle reflektiert werden. Wie und mit welchen Effekten sind (Schul- und Hochschul-)Lehrer\*innen an der Hervorbringung (oder Nivellierung) von Differenzen in Bezug auf Geschlecht, Sexualität und natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit beteiligt? Was könnte ihr Handeln in der beschriebenen Situation motivieren und welche Handlungsalternativen wären vorstellbar? Diese Methode des problembezogenen Lernens an Fällen wurde im Rahmen erziehungswissenschaftlicher Masterseminare im Modul „Heterogenität“ erprobt und kann auf die pädagogische und schulische Arbeit mit Jugendlichen übertragen werden. Im zweiten Schritt werden Beispiele aus der Biologiedidaktik vorgestellt, mit denen versucht wird, Gender und Sexualität (und auch migrationsgesellschaftliche Verhältnisse) im Lehramtsstudium angemessen zu adressieren. Im naturwissenschaftlichen Unterricht gehören die Reflexion der Wissenschaft und damit erkenntnistheoretische Fragestellungen zu den Bereichen, die im Biologieunterricht angeregt

werden soll(t)en. Dabei geraten Darstellungen des naturwissenschaftlichen Fachwissens in den Blick, die in aller Regel nicht nur Fakten über die Natur vermitteln; zugleich werden oft soziale Praktiken und Überzeugungen sowie traditionelle Vorstellungen von Geschlecht, Sexualität und natio-ethno-kultureller Zugehörigkeit vermittelt, als seien diese ein Naturgesetz. Dieser wissenschafts- und ideologiekritische Blick wurde mit Studierenden in verschiedenen Seminaren erprobt und soll auch in diesem Workshop im Mittelpunkt stehen.

Wir möchten den Workshop mit einer Diskussion der Möglichkeiten und Grenzen von Lehrer\*innenhandeln im widersprüchlichen Feld der aktuellen Hoch/Schulbildung und mit einer kurzen Systematisierung der didaktischen Möglichkeiten einer differenzsensiblen Bildungsarbeit abschließen.

**DR. BETTINA KLEINER** wissenschaftliche Mitarbeiterin in der Allgemeinen Erziehungswissenschaft der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte in Forschung und Lehre: Erziehungswissenschaftliche Geschlechterforschung; (Re-)Produktion sozialer Ungleichheit in der Schule; Subjektivierung und Bildungsprozesse; Biographie- und Diskursforschung. Praxisworkshops zu Heteronormativität und Rassismus im Feld Schule und pädagogische Arbeit.

**DÖRTHE OHLHOFF** Lehrerin für Philosophie und Biologie und wissenschaftliche Mitarbeiterin für die Lehre in der Biologiedidaktik der Universität Hamburg. Arbeitsschwerpunkte in Forschung und Lehre: Biologie im Kontext: fächerübergreifendes Arbeiten im Biologieunterricht (Philosophie/ Gesellschaft/Biologie); Philosophieren im Naturwissenschaftsunterricht; Nature of Science; Metaphern und Bilder als reflexiver und ideologiekritischer Zugang zum Wissen der Biologie.

### Panel 3a: Auseinandersetzung mit Gender, Heteronormativität und Rassismus im Lernprozess

MARION KAMPHANS, FRANCIS SEECK, JULE BÖNKOST, SABINE HASTEDT

#### „Man hat nur wenig Vorstellungskraft, wie das konkret aussehen könnte“ – Perspektiven von Hochschullehrenden auf Gender und Diversity im Kontext ihrer Lehre

MARION KAMPHANS

Seit Beginn der 2000er Jahre sind Hochschulen aufgefordert, zum Abbau von „sozialen und geschlechterspezifischen Ungleichheiten von Frauen und Männern“ in Forschung, Lehre und Selbstverwaltung beizutragen. Mittlerweile gibt es explizite und verbindliche Vorgaben und Regelungen darüber, eine Gender- und Diversity-Perspektive im Sinne des Gender Mainstreaming und anderer Gleichbehandlungsgesetze bei der inhaltlichen und strukturellen Gestaltung von Studiengängen zu integrieren. Durch die Vorgaben, ein diskriminierungsfreies Hochschulstudium durch aktive Gleichstellungs- und Diversitypolitik zu betreiben, sehen sich Hochschulen mit der Herausforderung konfrontiert, auch eine Gleichstellungs- und Diversitätsorientierung in der Lehre zu etablieren. Hierzu machen sie z.B. Fortbildungsangebote zu Gender und Interkultureller Kompetenz, stellen Leitfäden oder Toolboxes zur Gestaltung von Lernmaterialien zur Verfügung oder richten Stabsstellen ein, um Fachbereiche und ihre Lehrenden in Fragen zu Gender/Diversity in der Lehre beraten können.

In meinem Vortrag geht es um die Perspektiven von Hochschullehrenden und um die Frage, wie sie sich gegenüber der in der Bologna-Erklärung formulierten Anforderung positionieren, aktiv Gender- und Diversity-Aspekte in ihre Lehre zu integrieren. Basis meiner Ausführung sind Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie mit 80 Hochschullehrenden, in denen u. a. das subjektive Sinnverstehen zu Gender- und Diversitykompetenzen im Kontext der Lehre analysiert wurde. Hierfür wurde ein Analyserahmen entwickelt, der verschiedene theoretische Perspektiven und Definitionen integriert, u.a. aus der Lehr-Lernforschung sowie der Geschlechterforschung (zur asymmetrischen Geschlechterkultur und Subtilisierung der Geschlechterdiskriminierung).

Im Ergebnis lässt sich feststellen, dass eine umfassende Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten keineswegs selbstverständlich sind. Vielmehr sind es offene und verdeckte Widerstände, die deutlich werden, ebenso wie eine rhetorische Zustimmung und nur selten die Überzeugung vor-

herrscht, dass Gender-/Diversity-Aspekte auch für die Gestaltung der eigenen Lehrsituation Relevanz besitzen. Es zeigt sich, dass die Einsicht, an den Prozessen der Herstellung ungleicher Geschlechterverhältnisse in Hochschule und Wissenschaft („doing gender“ – „doing diversity“) beteiligt zu sein, lediglich selektiv vorhanden ist. Die Auswertung liefert Hinweise dazu, dass Lehrende über stark unterschiedliche Gender- und Diversitykompetenzen verfügen, d.h. dass über ihre Einstellungen hinaus, eine heterogene Wissenschaftsbasierung ihres Kompetenzgefüges vorliegt.

Zu dem Kompetenzkonzept im hier vertretenen Sinn gehören neben den Einstellungen (Wollen), Kenntnisse der Geschlechter- und Diversityforschung (Wissen) sowie als auch die entsprechenden Umsetzungs- respektive Entscheidungsbefugnisse (Können).

### Heteronormativitätskritisch lehren?! Zweigeschlechtlichkeits-Normen im Seminarraum herausfordern

FRANCIS SEECK

In meinem Vortrag gehe ich der Frage nach, wie heteronormativitätskritische und antidiskriminierende Lehre gestaltet werden kann. Heteronormativität, d.h. die Norm der Zweigeschlechtlichkeit und des Heterosexuellen Begehrens, ist auch in Seminarräumen und Hörsälen präsent. Heteronormativität ist hierbei immer mit anderen Machtverhältnissen verknüpft, beispielsweise Regelungen zu Staatsbürger\_innenschaften, Vorstellungen von ‚gesunden‘ und ‚kranken‘ oder ‚gerade noch akzeptablen Körpern‘, Lebensweisen, Sexualitäten und Spiritualitäten. In meinem Vortrag werde ich zunächst theoretische Ansätze heteronormativitätskritischer und queerer Bildungsarbeit vorstellen, um anschließend Möglichkeitsräume für die akademische Lehre zu skizzieren.

Hierbei stehen folgende Fragen im Fokus:

- *Wie zeigen sich Zweigeschlechtlichkeitsnormen und Heteronormativität in akademischen Lehr\_räumen?*
- *Wie können Seminare und Lehrveranstaltung heteronormativitätskritisch gestaltet werden?*
- *Welche antidiskriminierenden Methoden lassen sich anwenden und wie können diese (z.B. Pronomenrunden) umgesetzt werden?*
- *Was können Strategien sein, mit trans\* und homodiskriminierenden Handlungen und Äußerungen umzugehen?*

### Rassismuskritische Lehre und Emotionen

JULE BÖNKOST

Erkenntnisse hängen nicht nur von der ihnen zugrunde liegenden Logik ab, sondern auch von den Emotionen der Erkennenden. Für universitäre Lehre zum Gegenstand Rassismus hat das besonders weitreichende Folgen. Denn Rassismus ist ein emotional besetztes Thema. Selbst kritische Auseinandersetzungen mit rassistischer Diskriminierung gehen mit tief greifenden Gefühlen einher. Dabei handelt es sich nicht bloß um individuelle Befindlichkeiten. Die durch das Sprechen über

**DR. PHIL. MARION KAMPHANS**, ist Sozialwissenschaftlerin. Zurzeit ist sie wissenschaftliche Mitarbeiterin (Postdoktorandin) im Forschungscluster „Hochschule und Bildung“ der Stiftung Universität Hildesheim. Davor war sie wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz sowie Projektleiterin am Zentrum für Hochschulbildung (zhb) der Technischen Universität Dortmund. Ihre thematischen Schwerpunkte liegen in der Hochschul-, Bildungs- und Geschlechterforschung, in der Evaluationsforschung zu Lehr- und Ausbildungsprozessen (z.B. Promotionsausbildung), in der Forschung zur akademischen Berufsrolle und Fachkultur insbesondere ingenieur- und naturwissenschaftlicher Disziplinen sowie in der Umsetzung von Gender-/Diversity-Aspekten in die Hochschule.

Ich will diese Fragen im Vortrag nicht allgemein-abstrakt, sondern ausgehend von eigenen Erfahrungen im Kontext zweigeschlechtlichkeitskritischer Forschung (v.a. im Kontext meines Promotionsprojektes zu trans\*-queeren Praktiken der Self- und Community Care), als Lehrbeauftragte\_r, sowie als Trainer\_in im Bereich Antidiskriminierungs- und Queerer Bildungsarbeit diskutieren. In der Auseinandersetzung mit den Prozessen des Lehrens ist für mich auch die Beachtung interdependenter Differenz- und Machtstrukturen zentral.

**FRANCIS SEECK**, promoviert seit April 2016 an der Humboldt Universität Berlin zu Community Care und Kollektiven Selbst\_sorge Praktiken in Genderqueer und Trans\* Aktivismus zwischen Neoliberalisierung und Empowerment. Das Forschungsprojekt wird von der Rosa-Luxemburg Stiftung gefördert. Francis ethnographische Masterarbeit „Recht auf Trauer?! Interventionen gegen ordnungsbehördliche Bestattungen in Berlin“ beschäftigte sich mit widerständigen Praktiken im Kontext von Sozial- und ordnungsamtlichen Bestattungen. Francis Seeck hat Kulturwissenschaften und Europäische Ethnologie mit einem Gender Studies Schwerpunkt in Berlin, Frankfurt Oder und Washington DC studiert. Als Lehrbeauftragte\_r und Antidiskriminierungstrainer\_in unterrichtet und teamt Francis Seminare und Trainings zu Queer Theory, Transgender Studies, Queerer Kulturanthropologie, Klassismus/ Neoliberalisierung und Antidiskriminierung. Francis Seeck hat von 2014 –2015 als wissenschaftliche Hilfskraft in dem Forschungsprojekt „Affektive Maskulinität und Gesellschaftskritik“ gearbeitet.

Rassismus hervorgerufenen Emotionen gehören selbst zu den komplexen Strukturen des Rassismus. Sie sind machtvoller Ausdruck gesellschaftlicher Verhältnisse und stehen im Zusammenhang mit kollektiven Interessen.

In den USA wird die Bedeutung von Gefühlerleben im Zusammenhang mit rassismuskritischem Lehren und Lernen mit verschiedenen Schwerpunkten diskutiert. Diese Überlegungen wurden auch von der US-amerikanischen Auseinandersetzung

um rassismuskritische Pädagogik aufgegriffen und im Hinblick auf ihre Bedeutung für Rassismus kritisierende Bildung diskutiert. Viele Grundannahmen der englischsprachigen Beiträge haben auch für den deutschen (universitären) Kontext Relevanz. Denn Rassismus ist in universitären Lehrveranstaltungen in Deutschland – unabhängig von den behandelten Themen – wirksam. Auch vom Emotionserleben aufgrund von Rassismus ist Hochschullehre in Deutschland nicht ausgenommen. Weil Rassismus Teil der Lebensrealität aller Menschen ist, betrifft dieses Emotionserleben Lernende und Lehrende unabhängig von Positionierung. In Abhängigkeit der Positionierung kommt den von Rassismus ausgelösten und an Machtungleichheit geknüpften Gefühlen allerdings eine unterschiedliche Bedeutung für Rassismus zu. Rassismus ist ein weißes Projekt, zu dem weiße Personen als Bildungsgegenstand einen spezifischen Zugang haben. Deshalb ist wenig überraschend, dass rassismuskritische Pädagogik seitens weißer Lernender und Lehrender eine besondere Herausforderung darstellt, bei der auch emotionale Reaktionen eine wesentliche Rolle spielen. Dieser Beitrag thematisiert anknüpfend an die US-amerikanische Diskussion und aus weißer Perspektive, inwiefern die Ebene der Emotionen für eine rassismuskritische Hochschullehre in Deutschland bedeutsam ist. In diesem Zusammenhang be-

richte ich exemplarisch von einer im Sommersemester 2015 an der Humboldt-Universität zu Berlin durchgeführten Lehrveranstaltungen, um die mir vertrauten emotionalen Reaktionen weißer Lernender zu diskutieren. Ziel ist es, herauszustellen, dass es für rassismuskritische akademische Lehre wesentlich ist, die vielfältigen rassismusrelevanten Gefühle und deren Äußerungen unter Berücksichtigung von Positionierung im Zusammenhang mit der Wirkweise von Rassismus und mit ihren Folgen für Bildungsprozesse zu erkennen sowie – im Sinne der Förderung rassismuskritischer Lehr-Lernprozesse – mit ihnen umgehen zu lernen.

**DR. JULE BÖNKOST**, Studium der Kulturwissenschaft und Amerikanistik (B.A., M.A.) an der Humboldt-Universität zu Berlin (2003–2008), 2012 Promotion zum Thema „Zur Konstruktion des Rassediskurses im Englisch-Schulbuch“, seit 2013 Lehrbeauftragte am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) der Humboldt-Universität zu Berlin, zusammen mit Josephine Apraku Leitung des IDB | Institut für diskriminierungsfreie Bildung und seit 2016 Leitung des Projektes „Hier und jetzt! Kolonialismus und Kolonialrassismus im Schulunterricht“ beim IDB und ARiC Berlin e. V.

### „Nicht schon wieder Gender!“

#### Wie Widerstände konstruktiv für Gender-Diversity-Strategien in der Lehre genutzt werden können

SABINE HASTEDT

Lehrende für Gender-Diversity-Themen zu begeistern stellt Gleichstellungs-Akteur\_innen oftmals vor Herausforderungen: Widerstände und Abwehrhaltungen können jedoch eine wichtige Ressource für Veränderungsprozesse an Hochschulen darstellen. Sie konstruktiv zu nutzen eröffnet neue Möglichkeiten bei der Implementierung von „Gender-Diversity in die Lehre“. Mit welchen Kommunikationsstrategien, Vorgehensweisen und Maßnahmen dies gelingen kann, steht im Mittelpunkt des geplanten Diskussionsbeitrags.

Die Integration von Gleichstellungsaspekten in die Lehre wird zumeist auf drei Ebenen diskutiert:

1. Verankerung in die Organisationsstruktur von Studiengängen und Hochschulen
2. Berücksichtigung von Gender-Diversity-Themen als Lehr-/Lerninhalte
3. Sensibilisierung von Lehrenden: Vermittlung von Gender-Diversity-Kompetenz

Der Beitrag fokussiert auf die dritte Ebene, auch wenn eine erfolgreiche Ansprache und Einbindung der Lehrenden positive Effekte auf allen drei Ebenen erwarten lässt.

In einem ersten Schritt erfolgt eine diskursive Analyse der Abwehrhaltungen gegenüber „Gender-Diversity in die Lehre“. Welche Argumentationsfiguren sind erkennbar? Welche Erkenntnisse lassen sich daraus für die Gleichstellungsarbeit gewinnen?

In einem zweiten Schritt wenden wir uns dem Planungsrahmen von Gleichstellungsmaßnahmen zu und fokussieren auf folgende Fragestellungen: Wie gestalten wir die Angebote be-

darfs- und zielgruppenorientiert? Wie kommunizieren wir den Nutzen einer gender-diversity-sensiblen Lehrgestaltung?

In einem dritten Schritt werden Strategien zur methodischen Umsetzung präsentiert: Anhand ausgewählter Maßnahmen im Projekt „Mut zu MINT“ der Hochschule Bremerhaven wird dargestellt, wie Lehrende in einer geschlechter- und vielfaltsgerechten Lehrgestaltung unterstützt werden können.

Dabei wird auch auf die Besonderheit eingegangen, wie die Vorteile von Gender-Diversity-Kompetenzen und die zugrundeliegende sozial- und kulturwissenschaftliche Perspektive wirksam in MINT-Disziplinen vermittelt werden können.

Als Ergebnis wird – analog zum Ansatz des studierendenzentrierten Lehrens – das Konzept einer „lehrendenzentrierten Gender-Diversity-Strategie“ für die Umsetzung in der Lehre vorgestellt. Sie bindet Lehrende aktiv in die Maßnahmen-Entwicklung ein. Diskutiert werden soll dabei das Potential eines solchen Ansatzes für die Verankerung einer gender-diversity-bewussten Hochschuldidaktik.

**SABINE HASTEDT**, Diplompolitologin, ist seit 2009 im Gleichstellungsbereich an Hochschulen tätig. Derzeit ist sie Zentrale Frauenbeauftragte der Hochschule Bremerhaven und koordiniert als wissenschaftliche Mitarbeiterin das Projekt „Mut zu MINT“. Das Projekt wirkt durch die Verankerung von „Gender-Diversity in der Lehre“ auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen hin. Sabine Hastedt engagiert sich zudem als Lehrbeauftragte, Dozentin und zertifizierte Trainerin an Hochschulen und in der Erwachsenenbildung.

### Panel 3b: Diversity konkret – Vorstellung von Projekten

PETRA AHRENS, MARTINA DIETZ, MOHAMMAD AL QAR'A, GÜLSEN SEVDIREN, SONJA BEER, MICHEL DOMSCH, DÉsirÉE LADWIG

#### „Innovative Lehre durch Blended Learning? Chancen und Herausforderungen in der Umsetzung von gemeinsamen Kursen von Sozialwissenschaften und den Gender Studies“

PETRA AHRENS, MARTINA DIETZ

Universitäre Lehre folgt mehrheitlich immer noch einem standardisierten System aus Präsenzveranstaltungen in Form von Vorlesungen, Übungen, Seminaren oder Tutorien. Jenseits von Präsenzveranstaltungen gibt es häufig keine Erfahrungen mit „virtueller“ Lehre – weder bei Lehrenden noch bei Studierenden. Vor diesem Hintergrund haben wir, unterstützt durch das HU-Förderprogramm „Digitale Medien in Forschung, Lehre und Studium“, seit Juli 2015 einen sogenannten Blended Learning-Kurs zum Thema „The EU and its gender equality policy: understanding the supranational gender regime“ für Sozialwissenschaften und Gender Studies entwickelt. Unter Blended Learning verstehen wir Lehrformate, die Präsenzsitzungen mit eLearning-Elementen funktional verzahnen und nach Möglichkeit die übliche Stoffvermittlung auf den Kopf stellen. Die Stoffvermittlung erfolgt möglichst virtuell durch Videos, Texte, Podcasts u.ä. an selbst gewählten Orten, sowie zu selbst gewählten Zeiten, während in den Präsenzveranstaltungen Gelerntes angewendet wird. Leitend war für uns die Frage: (Wie) lassen sich mittels neuer, webgestützter Lehrformate flexiblere Lernangebote entwickeln, die insbesondere der Heterogenität von Studierenden Rechnung tragen?

Motiviert waren wir vor allem durch die folgenden beiden Aspekte:

- Sowohl das Institut für Sozialwissenschaften (ISW) als auch das Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien (ZtG) haben sich Familienfreundlichkeit zum Ziel gesetzt. Blended Learning bietet aus unserer Sicht sowohl für Studierende als auch für Lehrende mit Sorgepflichten (ebenso mit Erwerbstätigkeitszwängen oder eingeschränkter Mobilität) die Gelegenheit, Präsenzzeiten zu reduzieren und durch Selbstlernen das individuell verfügbare Zeitkontingent flexibler zu nutzen.
- Studierende haben unterschiedliches Vorwissen und unterschiedliche Lernwege. Dem kann durch Blended

Learning Rechnung getragen werden. Angebote sind flexibler auf Lernbedürfnisse zugeschnitten und erlauben verschiedene Lernarten durch Medien- und Methodenvielfalt.

Aus intersektionaler Perspektive sehen wir durch die Wahl des Formats das Potential sozialen Ungleichheiten in der universitären Lehre praktisch zu begegnen. In unserem Vortrag beschreiben wir unsere Erfahrungen mit der Organisation und Durchführung eines Blended Learning-Kurses. Wir möchten dabei auf Chancen und Herausforderungen in der theoretischen Konzeption, konkrete technische Lösungen und Erfahrungen mit den Studierenden eingehen. Mit dem Vortrag möchten wir darlegen, welche Chancen wir in der Änderung des Lehrformats für eine Gender- & Diversity-sensible Lehre sehen.

**PETRA AHRENS**, promovierte Sozialwissenschaftlerin. Wissenschaftliche Mitarbeiterin am Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin. Projektleitung „Blended Learning im BA/MA Sozialwissenschaften und im BA/MA Gender Studies“. Ab Januar 2017 Marie Skłodowska Curie Fellow am Department of Political Science der Universität Antwerpen. Mitherausgeberin der Zeitschrift *Femina Politica*. Arbeitsschwerpunkte: Gleichstellungspolitik der Europäischen Union, Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik, Gender Mainstreaming.

**MARTINA DIETZ**, BA Sozialwissenschaften. Studentische Mitarbeiterin im Projekt „Blended Learning im BA/MA Sozialwissenschaften und im BA/MA Gender Studies“ am Lehrbereich Soziologie der Arbeit und Geschlechterverhältnisse, Institut für Sozialwissenschaften, Humboldt-Universität zu Berlin. Arbeitsschwerpunkte: Feministische Theorie, sexualisierte Gewalt, Migration.

#### Gender and Diversity in der Lehre an jordanischen Universitäten am Beispiel eines fachübergreifenden Moduls der Yarmouk Universität

MOHAMMAD AL QAR'A

Die jordanische Gesellschaft ist arabisch-muslimisch konservativ, zentrale Faktoren wie Armut, Religion, Tradition und Politik haben aber dennoch in den letzten Jahren zu einer Erhöhung des Anteils der weiblichen Lehrenden und der Studentinnen geführt. So führt etwa die Tradition des männlichen Ernährers ebenso wie religiöses Bewusstsein dazu, dass Jungen arbeiten und Mädchen an die Universitäten geschickt werden. Armut ermutigt Frauen zu lernen, um der Misere zu entkommen, auch wenn Sie einen schlechten Ehemann heiraten. Und der Staat stärkt die Rolle der Frauen am Arbeitsmarkt. Die jordanischen Universitäten gehen jedoch nicht auf die veränderte Zusammensetzung der Studierenden ein. So wird noch immer

in der gleichen Art und Weise gelehrt wie zuvor, obwohl sich die Zusammensetzung der Kurse verändert hat.

In der Fremdsprachenlehre in gemischtgeschlechtlichen Klassen gibt es an den jordanischen Universitäten verschiedene Probleme. Den Lehrenden fällt die Erklärung bestimmter Begriffe schwer, die sich auf andere Kulturen beziehen oder die die Beziehung zwischen den Geschlechtern im täglichen Leben aufgrund der unterschiedlichen Kultur anders beschreiben als in Jordanien, wo diese Beziehung durch religiöse Regeln bestimmt ist. Zudem spielt Kulturscham eine große Rolle – diese erlaubt es Frauen nicht, mit Männern zu kommunizieren.

Die Mehrheit der Studierenden an jordanischen Universitäten kommt aus kleinen Dörfern einer sehr konservativen Gesellschaft, die andere kulturelle Meinungen oder moderne Konzepte nicht akzeptiert, wie z.B. die Frau als Busfahrerin, westliche Kleidung für Frauen oder den Aufbau von Freundschaft mit dem anderen Geschlecht.

An der beschriebenen Ausgangssituation setzt das geplante Projekt „Gender and Diversity in Teaching at Jordanian Universities“ an und zielt darauf, Gender und Diversity-Aspekte in der Lehre an jordanischen Universität zu etablieren. Dies soll zu einer strukturellen und nachhaltigen Verbesserung der Hochschullehre führen. Im Rahmen des Projekts wird ein fachübergreifendes, generisches Moduls mit Gender- und Diversity-Bezug entwickelt, das an bestehende curriculare und Fachkontexte angepasst und in diese integriert werden kann. Dieses Modul vermittelt insbesondere Konzepte, die soziale

(Un)Gleichheitskategorien wie Geschlecht, Ethnizität, Religion, körperliche Einschränkung bzw. deren Verschränkung miteinander in ihren Wirkungen in gesellschaftlichen Feldern untersuchen. Es zielt darauf, Kenntnisse über sozio-kulturelle Klassifizierungs- und Diskriminierungsprozesse zu vermitteln, die Entwicklung von Handlungs- und Kommunikationsstrategien im Umgang mit und zum Abbau von Stereotypisierung und Diskriminierung zu unterstützen.

**DR. MOHAMMAD AL QAR'A**, ist Associate prof. in Judaistik und hebräische Sprache in der Yarmouk Universität. Zur Zeit ist er Leiter der Abteilung für semitische und östliche Sprachen in der (Faculty of Arts) und lehrt Hebräisch. Seine Forschungsinteressen umfassen die rabbinische Literatur und Theorie und Gender Studien.

### **Konzeptionelle Vielfalt von Diversität und Heterogenität in der LehrerInnenbildung**

GÜLSEN SEVDIREN

Im Hinblick auf eine chancengerechte Teilhabe im Schul- und Bildungssystem weist das Dortmunder Profil für inklusionsorientierte Lehrer/innenbildung (DoProfiL) an der Technischen Universität Dortmund der Lehrer/innenbildung eine Rolle von entscheidender Bedeutung zu. DoProfiL setzt sich mit der Frage auseinander, wie eine dauerhafte und nachhaltige Veränderung der Lehrer/innenbildung an der TU Dortmund aussehen kann, um den Anforderungen der gesellschaftlichen Diversität unter Inklusionsbedingungen Rechnung zu tragen. Hierbei versteht das Projekt den Begriff Inklusion in einem breiteren Verständnis, welches Geschlecht, Religion, ethnische Herkunft, sozialen oder ökonomischen Status, körperliche Beeinträchtigungen und besondere Lernbedürfnisse gleichermaßen berücksichtigt. Zur Ausgestaltung einer inklusionsorientierten Lehrer/Innenbildung umfasst DoProfiL die drei Ebenen Wissen, Handeln und Einstellungen und erstreckt sich über insgesamt fünf Maßnahmebereiche.

In dem Beitrag wird es zunächst darum gehen, die von der Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung an der TU Dortmund koordinierte Begleitmaßnahme zur Qualifizierung der Lehrenden vorzustellen. Die Qualifizierung der Lehrenden soll den Transformationsprozess hin zu inklusionsorientierter

Hochschullehre durch gezielte Angebote unterstützen, welche die Dozent/innen für pädagogisch relevante Dimensionen von Diversität sensibilisieren, die Entwicklung eines gemeinsamen Grundverständnisses fördern und inklusive Praktiken für den Hochschulalltag vermitteln. Darüber hinaus kommt der Maßnahme auch eine strukturelle Aufgabe zu. Um ein Changemanagement zu unterstützen, ist es das Ziel, den Dialog zwischen den Projektbeteiligten zu fördern, ein gemeinsames Verständnis von Inklusion zu entwickeln, Strategien für eine nachhaltige Implementierung zu diskutieren und Widerstände und Reibungen im Projekt aufzudecken. Ein Einblick in diesen Zusammenhang wird im zweiten Teil des Beitrages gewährt, in dem die gegenwärtige konzeptionelle Vielfalt von Diversität und Heterogenität im Projekt zur Diskussion gestellt werden.

**GÜLSEN SEVDIREN**, ist wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Professur für Hochschuldidaktik und Hochschulforschung an der TU Dortmund. Erfahrungen in der Bildungsarbeit, studentischen Gremienarbeit, politischen Arbeit und im Dolmetschen für Gerichte und Behörden. Promotionsstipendium der Friedrich-Ebert-Stiftung, wissenschaftliche Aufenthalte an Ruhr-Universität Bochum und dem Forschungsverbund Deutsches Jugendinstitut/TU Dortmund.

### **Fachlandkarten im Projekt „Mein Plan fürs Studium“ – Diversitygerechte Integration von Anfang an**

SONJA BEER, MICHEL DOMSCH, DÉSIRÉE LADWIG

Im Wintersemester 2014/2015 wurde erstmals vom Career Development Center der Fachhochschule Lübeck ein diversityorientiertes Integrationskonzept für Studienanfänger\*innen konzipiert und implementiert. Es ist ein Angebot zur Förderung einer diversitäts- und chancengerechten Hochschulkultur und zur Förderung der Selbstorganisation, der Solidarität und der sozialen Integration der Erstsemesterstudierenden. Im ersten Durchgang nahmen ca. 75 Studierende aus dem Fachbereich Maschinenbau und Wirtschaft, 8 Professor\*innen und 8 Peer-Tutor\*innen teil, im 2. Durchgang (WS 2015/2016) waren es mehr als 350 Studierende zusätzlich auch aus dem Fachbereich Informatik und Elektrotechnik.

In Kleingruppeneingeteilt lernen sich die Studienanfänger\*innen im ersten Projektabschnitt über die gemeinsame Erstellung einer sogenannten „Fachlandkarte“ kennen. Moderiert werden sie dabei von Peer-Tutor\*innen – Studierenden höherer Semester, die sich in ihrer eigenen Studienkohorte in Lerngruppen engagieren, sowie von Professor\*innen des jeweiligen Fachbereichs, welche für Fragen zur Seite stehen. Die Peer-Tutor\*innen treten als Role-Models mit einer gezielt hohen Diversity auf (MINT-Studentinnen, Erstakademiker\*innen, Studierende mit und ohne Berufsausbildung, Eltern, mit Behinderungen und chron. Erkrankungen, Migrationshintergrund etc.). Sie schildern eigene konkrete Lösungswege der

studentischen Selbst- und Gruppenorganisation, geben bereitwillig über persönliche Motive und Konflikte im Studium Auskunft. Während der Erstellung der „Fachlandkarten“ suchen Peer-Tutor\*innen und Professor\*innen den Diskurs über die möglichen Varianzen im Studienverlauf: Denn das Curriculum ist keine „Einbahnstraße für alle“; es sind Vertiefungsrichtungen zu wählen, es können Wahlfächer aus Nachbardisziplinen hinzugenommen und Schwerpunkte für die persönliche Karrieregestaltung gesetzt werden. Während der Hinterfragung der „eigenen“ Fachlandkarte werden daher gezielt die unterschiedlichen Herkunft, Studienperspektiven, Berufserfahrungen und Selbstbilder der Studienanfänger\*innen erfragt und als wertvolle Facetten eingeordnet. Gegensätzliche Perspektiven, etwa von Studienanfänger\*innen mit dem Meisterbrief als Hochschulzugangsberechtigung oder mit Abitur werden aktiv aufgezeigt und die daraus resultierenden Blickwinkel wertschätzend integriert. Das Projekt überlässt die Kontaktbildung nicht dem Zufall bzw. der stereotypen Selbst- und Fremdzurordnung, welche zu einer mangelnden Integration und zu abnehmender Identifikation mit Hochschule und Studium führen kann. Stattdessen bilden die Erstsemesterstudierenden Lerngruppen nach dem Prinzip der reziproken Hilfe: Nachdem sie

sich bezgl. ihres Wissensniveaus oder Unterstützungsbedarfs je Modul selbst eingeordnet haben, setzen sie sich zu Gruppen mit komplementären Lernbedarfen oder -geschwindigkeiten zusammen.

**LADWIG, DÉsirÉE, H. PROF. DR.**, Dipl.-Kff./Dipl.-Volkswirtin, Professorin für Personalmanagement und Internationales Management an der Fachhochschule Lübeck, Fachbereich Maschinenbau und Wirtschaft. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Arbeit 4.0 – Digitalisierung der Arbeitswelt, Diversity Management, Innovative Karrierekonzepte, Mitarbeiterbefragungen, Flexible Arbeitszeitmodelle, Personalentwicklung, Führungskräfte-seminare.

**DOMSCH, MICHEL, E. PROF. DR.**, Dipl.-oec., Leitung M.D.C. Management Development Center, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliche Fakultät der Helmut-Schmidt-Universität Hamburg, Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Diversity Management, Innovative Karrierekonzepte, Mitarbeiterbefragungen, Flexible Arbeitszeitmodelle, Personalentwicklung, Führungskräfte-seminare.

### **Arbeitsgruppe 3a: Herausforderung Heterogenität: Überfachliche Kompetenzen für Studierende der Ingenieurwissenschaften** THERESA WITT, KATHARINA ZILLES

Die vorgeschlagene Arbeitsgruppe behandelt das Thema Diversity in den Ingenieurwissenschaften aus zwei Perspektiven: zum einen wird danach gefragt, wie an technischen Fakultäten mit der Heterogenität der Studierenden produktiv umgegangen werden kann. Zum anderen wird thematisiert, wie Diversitykompetenzen als Lernziel in technischen Curricula und Lehrveranstaltungen verankert werden können. Als Impulse dienen unsere Erfahrungen mit den strukturellen Angeboten und Lehrveranstaltungen im Maschinenbau an der Ruhr-Uni Bochum. Die Impulse werden im Rahmen eines leitfragengestützten World Cafés mit den Teilnehmenden diskutiert und Handlungsstrategien für den jeweiligen Arbeitsalltag entwickelt.

Der Fachbereich Maschinenbau zeichnet sich wie viele ingenieurwissenschaftliche Studiengänge durch eine Studierendenschaft aus, die teils sehr homogen ist (so sind die meisten Studierenden männlich, traditionelle Erststudierende und aus der unmittelbaren Umgebung), in anderen Kategorien aber hoch divers (in Bezug auf kulturellen und sozialen Hintergrund und Sprachsozialisation), mit teils komplexen intersektionalen Zusammenhängen. Zugänglichkeit und Erfolgsaussichten eines Ingenieurstudiums sowie Arbeitsmarktzugang stehen dabei in engem Zusammenhang mit Gruppenzugehörigkeiten. Die Ingenieurfakultäten sind zudem fachlich traditionell eher geschlossen: technisch-naturwissenschaftliche, seltener ökonomische Lerninhalte stehen im Vordergrund und werden curricular kaum durch Angebote zum überfachlichen Kompetenzerwerb ergänzt. Es gibt wenige Möglichkeiten und Anreize für Studierende, Gender- und Diversitykompetenzen zu entwickeln. Diese sind jedoch nicht nur für die Berufstätigkeit wichtig, sondern auch Voraussetzung für eine kooperative und partizipative Lernkultur an den technischen Fakultäten.

In der Arbeitsphase werden wir zunächst diskutieren, welches Verständnis von Diversity der didaktischen, entwickelnden und beratenden Arbeit in den Ingenieurwissenschaften zugrunde liegt und welche Widerstände gegen diversitysensible und diskriminierungskritische Didaktik in technikwissenschaftlichen Fachkulturen bestehen. Anschließend werden die Teilnehmenden eigene Lehr- bzw. Förderkonzepte skizzieren und sich dazu austauschen, wie Vorbehalten von Studierenden wie von Fakultätsseite produktiv begegnet werden kann.

Im ersten Schwerpunkt erarbeiten wir, wie fachspezifische Unterstützungsangebote passgenau für eine heterogene Studierendenschaft umgesetzt werden können. In einem Kurzimpuls stellt Theresa Witt die Zielsetzung des neuen Schreibzentrums der Fakultät Maschinenbau vor, das Beratung und Begleitung für Studierende insbesondere in der Studieneingangsphase anbietet. Ein Schwerpunkt des Förderangebots, der Umgang mit der Wissenschaftssprache Deutsch, orientiert sich insbesondere am Bedarf der Studierenden mit anderen Muttersprachen. Auch Lehrende sollen bei der sprachsensiblen Gestaltung von Lehr- und Prüfungsformaten beraten werden. Auf Grundlage dieses Beispiels wird diskutiert, wie Förderbedarfe identifiziert und welche Strategien entwickelt werden können, um Studierende optimal zu fördern. Dabei wird auch thematisiert, wie die – oft sehr homogene – Lehrendenschaft und die Fakultätsleitung als Stakeholder produktiv in solche Unterstützungsangebote eingebunden werden können, um die Nachhaltigkeit fördernder Strukturen zu sichern.

Im zweiten Schwerpunkt geht es um die Etablierung von Diversitykompetenz als Lernziel in technischen Studiengängen. Katharina Zilles berichtet aus den Erfahrungen mit projektba-

sierten und kollaborativen Lehr-/Lernformaten in den Ingenieurwissenschaften, die die Entwicklung von Gender-, Diversity- und Teamkompetenzen zum Ziel haben. Zunächst werden gemeinsam grundlegende Fragen geklärt: Was genau fassen wir als entsprechende Kompetenzen für angehende Ingenieur\_innen? Welchen Unterschied macht es, ob Lernziele primär anhand von Inhalten oder anhand didaktischer Methoden vermittelt werden? Anschließend erarbeiten wir Strategien für die Umsetzung: Wie kann die Akzeptanz der Studierenden für nichttechnische Lernziele sichergestellt werden? Auf welche Vorbehalte von welchen anderen Akteur\_innen müssen wir ggf. reagieren? Wie erfolgt die Übersetzung in formale Rahmenbedingungen, z.B. Modulbeschreibungen? Und wie kann der entsprechende Kompetenzerwerb im Rahmen ingenieurwissenschaftlicher Leistungsnachweise geprüft und bewertet werden?

### Arbeitsgruppe 3b: Es geht ums Ganze! –

#### Gender, Diversity und Antidiskriminierung als Querschnittsthemen einer partizipativen Hochschulentwicklung

URTE BÖHM, DANIELA MARX, SANDRA SMYKALLA

An zahlreichen Hochschulen werden derzeit mit dem Ziel der Qualitätsentwicklung in Studium und Lehre Strategien und Projekte zur Implementierung von Gender, Diversity und Antidiskriminierung in der Lehre entwickelt. Nicht selten setzen aktuelle Projekte bei der Erweiterung der Handlungskompetenzen von Lehrenden und Student\*innen an, nehmen also vorrangig die Mikro-Ebene der Hochschulentwicklung (Interaktionen in der Lehre) in den Blick. Das ist unserer Ansicht nach zwar wichtig, aber im Hinblick auf eine nachhaltige Umsetzung gehen wir davon aus, dass dies nicht ausreicht. Vielmehr ist konsequent darauf hinzuwirken, Gender- und Diversity-Strategien sowie Antidiskriminierungsarbeit wirksam, umfassend und systematisch als Teil einer diversity- und gleichstellungsorientierten Hochschulentwicklung zu verankern.

Ziel der AG ist es, Wege zu diskutieren, wie eine nachhaltige Gesamtstrategie für die Implementierung von Gender, Diversity und Antidiskriminierung als Querschnittsthemen in der Hochschulentwicklung aussehen kann. Unser Anliegen ist dabei die wissenschaftlich fundierte Kopplung von Erkenntnissen aus Hochschuldidaktik und Organisationsentwicklung mit solchen der Gender- und Diversity-Forschung.

Als ein analytisches Werkzeug dient die Perspektive der pädagogischen Hochschulentwicklung, die folgende Ebenen bei der Qualitätsentwicklung von Lehre und Studium fokussiert:

- A. Lernumgebungen: Kompetenzentwicklung von Lehrenden und Student\*innen sowie Gestaltung von Lehr-/Lernumgebungen und Kursen;
- B. Studienprogramme: Gestaltung von Profil und Zusammenwirken der Module und Kurse in einem Studiengang;
- C. Organisation: Gestaltung struktureller und kultureller Rahmenbedingungen an der Hochschule.

Darüber hinaus soll die diskursive Ebene (wie z.B. Bildungspolitik, gesellschaftliche „Krisendiskurse“, Antifeminismus) einbezogen werden, die in dem Modell der pädagogischen

**KATHARINA ZILLES** hat Anglistik und Kulturwissenschaft studiert und arbeitet seit Anfang 2015 an der Fakultät für Maschinenbau der Ruhr-Universität Bochum. Im Projekt ELLI („Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften“) ist sie in den Bereichen Entrepreneurship und Globalisierung tätig. Sie interessiert sich vor allem für Diversity und soziale Durchlässigkeit in den Ingenieurwissenschaften sowie für projektbasiertes Lehren und Lernen.

**THERESA WITT** hat Geschichte und Germanistik studiert und arbeitet seit Ende 2011 an der Fakultät für Maschinenbau der Ruhr-Universität Bochum. Im Projekt ELLI („Exzellentes Lehren und Lernen in den Ingenieurwissenschaften“) ist sie im Bereich Student LifeCycle tätig. Ihre Schwerpunkte liegen hier in der Gestaltung der Studieneingangsphase und der Übergänge im Studium sowie Seminaren zu überfachlichen Kompetenzen.

Hochschulentwicklung keine Berücksichtigung findet. Aus gendertheoretischer dekonstruktiver Perspektive werden hierbei Zuschreibungs-, Kulturalisierungs- und Essentialisierungsprozesse hinterfragt, die Differenzen und Ausschlüsse reproduzieren.

Da wir davon ausgehen, dass sowohl unterschiedliche Hochschul- und Fachkulturen, als auch Gleichstellungsstrukturen bedeutsam sind, werden Erfahrungen der Workshop-Moderatorinnen in sehr unterschiedlichen Hochschultypen (Georg-August-Universität Göttingen: international bedeutende Stiftungsuniversität mit Forschungstradition, Fächervielfalt und einem Fokus auf Diversitätsforschung; Alice Salomon Hochschule Berlin: Hochschule für angewandte Wissenschaften: Fokus auf SAGE-Studiengängen, Akademisierung sogenannter ehemaliger Frauenberufe, emanzipatorische Tradition in Forschung und Lehre; Duale Hochschule Baden-Württemberg Villingen-Schwenningen: junge Hochschule mit dualen Studiengängen und starkem Fokus auf Lehre und Theorie-Praxis-Transfer) als Anregung einfließen.

Methodisch wollen wir in einem ersten Schritt über ein Kurzinstitut von den genannten vier Handlungsebenen im Zusammenhang mit Gender, Diversity und Antidiskriminierung vor allem jene der Studienprogramme, der Organisation und der Diskurse fokussieren und sondieren, wie ein kohärenter Rahmen für eine diversity- und gleichstellungsorientierte Praxisentwicklung aussehen kann. Folgende Aspekte werden u.a. einbezogen:

- einzubeziehende Akteur\*innengruppen und -perspektiven;
- Maß bzw. Verschränkung von sogenannten top-down- und bottom-up-Prozessen (Teilhabe und Partizipation) in Hochschulen als lose gekoppelte und Expert\*innen-Organisationen;
- mögliche Zielkonflikte zwischen/unter Individuen und Organisation;
- (kritisches) Ausloten der Grenzen und Möglichkeiten von Governance
- Machteffekte gesellschaftlicher Diskurse.

Im zweiten Schritt wollen wir interaktiv und kollaborativ ver-

schiedene Erfahrungen und Expertisen der Teilnehmenden fruchtbar machen, um Handlungsstrategien auszuloten und mögliche Gelingensfaktoren für die Implementierung von Gender- und Diversity-Strategien und Antidiskriminierung als Querschnittsdimensionen der Hochschulentwicklung zu erarbeiten. Dabei steht u.a. folgende Frage im Fokus: Welche Handlungsstrategien verfolge ich vor dem Hintergrund spezifischer Akteur\*innenkonstellationen, organisationaler Rahmenbedingungen und diskursiver Herausforderungen? Diversity-orientierte und aktivierende Methoden werden in der Arbeitsgruppe miteinander kombiniert, um verschiedenen Bedarfen der Teilnehmenden entgegen zu kommen.

**URTE BÖHM**, Sozial- und Kulturwissenschaftlerin, Wissenschaftliche Mitarbeiterin im Zentrum für Innovation und Qualität in Studium und Lehre (ASH-IQ) an der Alice Salomon Hochschule Berlin, Arbeitsbereich: Innovative, interdisziplinäre und studienübergreifende Lehr- und Studienformate; Begleitung/Gestaltung von Change-Prozessen und Innovationsprojekten in Studium und Lehre mit Fokus auf Diversity, Partizipation u. Stärkung stud. Teilhabe; Social-Justice- und Diversity-Trainerin; mehrjährige Erfahrungen in der universitären Lehre insbesondere zu Gender- und Diversity-Themen; Forschungsinteressen: intersektionale Gender- und Diversity-Forschung, Wissenssoziologie, Diskursanalyse, partizipative Organisations-/Hochschulentwicklung, „Third Mission“ von Hochschulen, Inter- und Transdisziplinarität, diversityorientierte Lehr- und Lernformate.

**DR. DANIELA MARX**, Sozialwissenschaftlerin, Referentin für Gender und Diversität in Lehre und Studium im Gleichstellungsbüro der Universität Göttingen, Arbeitsbereich: Projektleitung „Gender und Diversität in die Lehre“ (Consulting von Fakultäten und Organisationseinheiten sowie Individualberatung, Maßnahmenplanung und -durchführung); Koordination der universitären Diversitätspolitik (insb. Diversity-Audit); Ausbildungen als Coach (IHK), Social-Justice- und Antirassismus-Trainerin; mehrjährige Erfahrungen als Trainerin der politischen Erwachsenenbildung und in der universitären Lehre insbesondere zu Gender- und Diversity-Themen.

**PROF. DR. SANDRA SMYKALLA**, Pädagogin, Professorin für Soziale Arbeit und Diversity – Schwerpunkt Gender an der Dualen Hochschule Baden-Württemberg Villingen-Schwenningen. Lehrbereich: Theorien und Methoden Sozialer Arbeit; Gender- und diversitätsbewusste Soziale Arbeit; Erziehung, Bildung, Sozialisation; Sozialarbeitswissenschaft; Medienpädagogik. Forschungsbereich: Diskursanalyse und Genderforschung (Sexistische und kulturalisierende Diskursstrategien und ihre Effekte für professionelles Handeln); Dekonstruktionsprozesse und Diversität in Organisationen; Antidiskriminierungs- und Gleichstellungspolitiken. Ausgebildete Gendertrainerin und Mitbegründerin von gleichstellung concret, mehrjährige Erfahrungen als Trainerin zur Professionalisierung der Gleichstellungsarbeit an Hochschulen.

### Arbeitsgruppe 3c: Barrierefreiheit in der Hochschullehre

ANTJE BARTEN

In diesem Workshop beschäftigen wir uns mit den verschiedenen Aspekten barrierearmer Hochschullehre. Mit Hilfe fachlicher Inputs und praktischen Übungen gehen wir unter anderem den folgenden Fragen nach:

- Welche Erwartungen und Vorannahmen habe ich an und von Teilnehmende(n)?
- Wie ist ein Sprechen über Behinderung im Seminar und mit Teilnehmenden möglich?
- Welche Barrieren finden sich in unseren Lehrformaten?

Gemeinsam begeben wir uns auf die Suche nach Möglichkeiten der barrierearmen Lehrgestaltung – von den Räumlichkeiten, über Lehrdidaktik bis hin zur Prüfungsplanung.

**ANTJE BARTEN** ist freiberufliche Referentin und Lehrbeauftragte rund um die Themen Behinderung, Barrierefreiheit und Empowerment. Als Beraterin im Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V. ist sie zudem Ansprechperson für Menschen, die Diskriminierung erfahren. Die eigene Positioniertheit als behinderte Frau fließt in Ihre Arbeit ebenso ein wie eine menschenrechtliche Perspektive auf Behinderung.

### Panel 4a: Gender- und diversityinformierte Lehre in MINT

NADINE BALZTER, FLORIAN CRISTOBAL KLENK, OLGA ZITZELSBERGER, ANINA MISCHAU, HELENE GÖTSCHEL, MAX METZGER, ANJA SOMMERFELD, SIGRID SCHMITZ

Viele der inzwischen vorliegenden „Best Practice-Beispiele“ zu „Gender und Diversity in der Lehre“ in den Fächern Mathematik, Informatik, Naturwissenschaft und Technik (MINT) sind bislang überwiegend wenig überzeugend. Sie entsprechen oft weder in Bezug auf Geschlechterforschung noch in Bezug auf genderinformierte Pädagogik dem aktuellen Stand der Forschung. Sie beziehen die Reflexion des jeweiligen Fachwissens nur ungenügend in ihre Überlegungen ein und hinterfragen Zweigeschlechtlichkeit nicht. Selten gehen die konkreten Vorschläge über eine defizit- oder differenztheoretische Sichtweise hinaus, welche Geschlechterunterschiede zwischen ‚den Mäd-

chen/Frauen‘ und ‚den Jungen/Männern‘ dramatisieren und sich damit letztendlich negativ auf den Unterricht/die Lehre, die Persönlichkeits- und Kompetenzentwicklung sowie Berufswahlprozesse der jungen Menschen auswirken können.

Neuere Ansätze der Geschlechter- und Diversitätsforschung haben demgegenüber herausgearbeitet, dass essentielle Vorstellungen von Geschlecht und Zweigeschlechtlichkeit in Frage zu stellen und sexuelle Identitäten und Orientierungen als regulierende, sozialpolitische Kategorien aufzufassen sind. Sie gelten jedoch oft als zu theoretisch, um auf konkrete Lehrsi-

tuationen bezogen werden zu können. Diese weit verbreitete Einschätzung teilen die drei Vorträge des Panels „Gender- und diversityinformierte Lehre in MINT“ nicht. Sie arbeiten heraus, wie einerseits die den fachdidaktischen Diskursen und Konzepten zugrundeliegenden, soziokulturell konstituierten Geschlechterordnungen aufgebrochen statt (re)produziert und andererseits die damit verknüpften – ebenfalls sozio-kulturell konstituierten – Images einzelner Fächer oder Disziplinen irriert statt gefestigt werden können.

Neben theoretischen Überlegungen werden vor allem auch empirische Ergebnisse, Praxiserfahrungen und Reflexionen

### **Dekonstruktive Impulse für eine gender- und differenzreflexive Bildung in der Informatik**

NADINE BALZTER, FLORIAN CRISTOBAL KLENK, OLGA ZITZELSBERGER

In fachdidaktischen Handlungsfeldern der Natur- und Technikwissenschaften existiert bis heute die weit verbreitete Annahme, dass es ‚Geschlechterdifferenzen‘ im Schulunterricht aktiv zu berücksichtigen gelte. Differenztheoretische Handlungsempfehlungen, die auf ‚die Jungen‘ und ‚die Mädchen‘ zielen führen jedoch häufig zu einer Dramatisierung geschlechtlicher Interessens- und Begabungszuschreibungen, die sich negativ auf den MINT-Unterricht, die Studien- und Berufswahlprozesse sowie die geschlechtliche Persönlichkeitsentwicklung junger Menschen auswirken kann.

Insbesondere schulpädagogische Perspektiven im Anschluss an sozialkonstruktivistische Erkenntnisse haben in diesem Kontext auf die Gefahr der (Re)Produktion geschlechtlicher Stereotype durch schulische Interaktionsprozesse aufmerksam gemacht und plädieren demgegenüber für ein Undoing Gender in Schule und Unterricht. Die häufig im Anschluss an Doing-Gender Konzepte formulierte Forderung nach einer Dethematisierung und Entdramatisierung von Geschlecht kann dabei als eine sinnvolle Handlungsalternative angesehen und gegenüber geschlechtsgruppenspezifischen Differenzierung präferiert werden. Doch bleibt es auch bei dieser Perspektive fraglich, ob eine bloße Entdramatisierung wirklich zu einem dauerhaften Abbau geschlechtlicher Barrieren in Schule und MINT Unterricht führen kann, oder ob Geschlecht unbewusst und implizit nicht doch weiterhin Wirkung entfaltet.

Während sozialkonstruktivistische Denkrichtungen zunehmend Eingang in schulpädagogische Handlungsfelder finden, beobachten wir im Kontext der Fachdidaktik Informatik und Lehrer\_innenbildung, dass dekonstruktivistische Perspektiven in Anschluss an Judith Butler häufig als zu theoretisch und damit für die Schulpraxis als zu abstrakt gelten. Diesem Umstand Rechnung tragend, möchten wir in unserem Vortrag anhand der entwickelten Zugänge des G-MINT Projektes verdeutlichen, warum wir eine an Judith Butler angelehnte dekonstruktivistische Perspektive als integralen Bestandteil zeitgemäßer ‚Genderkompetenz‘ in den Natur- und Technikwissenschaften betrachten. Unter Rückgriff auf queertheoretische Erkenntnisse sowie in Anschluss an feministische Naturwissenschaftskritik wird am Beispiel eines Lehrkonzeptes aus der Fachdidaktik Informatik verdeutlicht, wie dekonstruktive Impulse unterrichtspraktische Wirkung entfalten können und welche Möglichkei-

einer Implementierung von Gender und Diversity in die Lehre der Fächer Mathematik, Informatik und Physik beleuchtet. Vorgestellt werden Forschungsergebnisse und Praxisberichte einer gender- und diversityinformierten Hochschullehre in der pädagogischen und fachdidaktischen Ausbildung angehender Informatiklehrer\*innen und Mathematiklehrkräfte ebenso wie in der fachwissenschaftlichen Ausbildung angehender Ingenieur\*innen. Die Beiträge diskutieren, wie Möglichkeiten und Grenzen einer dekonstruktiv verstandenen genderinformierten Bildung unter konkreten fachlichen und institutionellen Rahmenbedingungen ausgelotet werden können und regen dazu an, ihre Übertragbarkeiten zu diskutieren.

ten sich daraus für angehende Lehrer\_innen ergeben, um eine professionelle Haltung und einen innovativen Umgang mit dem schulischen Spannungsverhältnis von Dramatisierung und Entdramatisierung zu entwickeln.

Der Beitrag fokussiert somit die Frage, welche Stärken und Schwächen mit den theoretischen Perspektiven der Differenz, der Konstruktion und der Dekonstruktion verbunden sind und expliziert Grenzen und Möglichkeiten genderreflexiver Bildung am Beispiel der fachdidaktischen Ausbildung angehender Informatikerlehrer\_innen.

**DR. OLGA ZITZELSBERGER**, seit 2002 Leitung des Praxislabors am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der TU Darmstadt, davor wissenschaftliche Mitarbeiterin im DfG Schwerpunkt: „Lesesozialisation in der Mediengesellschaft“. Lehrbeauftragte Universität Wien 2012, 2013, 2016. Arbeitsschwerpunkte: Migration und Bildung, Genderstudien, Chancengleichheit, Qualitative empirische Sozialforschung.

**FLORIAN CRISTOBAL KLENK**: 1. Staatsexamen (Lehramt an Gymnasien), wissenschaftlicher Mitarbeiter am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der TU Darmstadt (Praxislabor). Tätig im Projekt „Schulpädagogik der Vielfalt: Inklusiv Lehren und Lernen“, zuvor im Projekt „G-MINT: Verbesserung der Unterrichtsqualität in den MINT-Fächern“ (11/2012–9/2016). Arbeitsschwerpunkte: Gender und Queer Studies, Professionalisierung, differenzreflexive Inklusion.

**NADINE BALZTER**: M.A., wissenschaftliche Mitarbeiterin am Institut für Allgemeine Pädagogik und Berufspädagogik der TU Darmstadt (Praxislabor). Davor wissenschaftliche Mitarbeiterin im Projekt „G MINT: Verbesserung der Unterrichtsqualität in den MINT-Fächern“ sowie an der Hochschule Darmstadt im Projekt „Biographische Nachhaltigkeit Politischer Jugendbildung: Eine Wirkungsstudie“. Arbeitsschwerpunkte: Politische Jugendbildung, Politisches Engagement, Gender-MINT, Erwachsenenbildung, Biographieforschung.

Gemeinsame Publikationen:

Balzter, Nadine/Klenk, Florian Cristobal/Zitzelsberger, Olga (2016) (Hrsg.): Queering MINT. Impulse für eine dekonstruktive Lehrer\_innenbildung. Opladen, Berlin, Toronto: Barbara Budrich.

## Die soziokulturelle Konstruktion von „Geschlecht und Mathematik“ im schulischen Unterricht und Möglichkeiten ihrer Dekonstruktion durch die Ausbildung genderkompetenter Mathematiklehrkräfte

ANINA MISCHAU

Die (zunehmende) Heterogenität der Schüler\_innen ist als zentrale unterrichtliche Herausforderung für Lehrkräfte ein viel diskutiertes Thema. Zu beobachten ist jedoch, dass in entsprechenden fachdidaktischen Diskursen und Konzepten zum Umgang mit eben dieser nicht selten einerseits die ihrer Beschreibung zugrundeliegenden, soziokulturell konstruierten „Heterogenitätskategorien“ (re)produziert statt aufgebrochen und andererseits die damit möglicherweise verknüpften – ebenfalls soziokulturell konstruierten – Bilder einzelner Fächer oder Disziplinen gefestigt werden. Dies noch einmal kurz am Beispiel des Schulfachs Mathematik und (dessen Verknüpfung mit) der „Kategorie“ Gender nachzuvollziehen, bildet den Ausgangspunkt des Vortrags. Dabei geht es auch um eine kritischer Betrachtung entsprechender, die Diskussionen um die Entstehung, Reproduktion und mögliche Überwindung geschlechterbezogener Unterschiede in Mathematik lange Zeit dominierende differenztheoretische Ansätze innerhalb der schulischen Geschlechterforschung und deren Aufnahme in die Mathematikdidaktik.

Anschließend soll die Frage beleuchtet werden, welche neuen Ansätze sich in den letzten Jahren aus einer gendersensiblen und/oder genderreflektierten Perspektive heraus für die Gestaltung des Mathematikunterrichts entwickelt haben – eine Gestaltung, die Lehr- und Lernprozesse jenseits geschlechterstereotyper und geschlechterkonstruierender Verengungen und Vereinseitigungen eröffnet und zudem geeignet ist, auch das „männlich“ konnotierte Bild der Mathematik zu durchbrechen. Damit diese Ansätze allerdings auch von der „Theorie in die

Praxis“ gelangen, ist es notwendig, Mathematiklehrkräften die Möglichkeit zu eröffnen, entsprechende Fähigkeiten auszubilden. Nach wie vor ist jedoch eine curriculare Implementierung (der Förderung) von Genderkompetenz vielerorts weder (fester) Bestandteil der erziehungswissenschaftlichen, noch der fachdidaktischen Lehramtsausbildung. Gleiches gilt für die Akzentuierung von Genderkompetenz in Fortbildungsangeboten für Mathematiklehrkräfte.

Der Vortrag stellt daher abschließend einige Möglichkeiten vor, dies zu verändern und möchte so zur (weiteren) Diskussion und zum Austausch anregen. Im Zentrum steht dabei die Vorstellung möglicher Ansätze und Lehrkonzepte zur Integration von Genderkompetenz in fachdidaktische Veranstaltungen der ersten Phase der Lehrer\_innenausbildung, also in das (universitäre) Lehramtsstudium für das Fach Mathematik. Punktuell soll dabei zugleich deren Anschlussfähigkeit für oder Übertragbarkeit auf weitere Diversity-Aspekte anskizziert werden, die Lehrkräfte für einen adäquaten Umgang auch mit anderen soziokulturell konstruierten „Heterogenitätskategorien“ sensibilisieren kann.

**DR. ANINA MISCHAU**, Leiterin der Arbeitsstelle „Gender Studies in der Mathematik“ am FB Mathematik und Informatik der FU Berlin; 2015–2016 Gastprofessur zur „Integration von Genderkompetenz in die Lehramtsausbildung Primarstufe Mathematik“ an der HU Berlin, 2012–2015 Gastprofessur für „Gender Studies in der Mathematik und Didaktik der Mathematik“ am FB Mathematik und Informatik der FU Berlin; 2002–2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin am Interdisziplinären Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld.

## Gender und Diversity im Physikpraktikum/Physiklabor

HELENE GÖTSCHEL, MAX METZGER, ANJA SOMMERFELD

Neuere Ansätze der Geschlechter- und Diversitätsforschung haben herausgearbeitet, dass essentielle Vorstellungen von Geschlecht und Zweigeschlechtlichkeit in Frage gestellt werden müssen und sexuelle Identitäten und Handlungen als regulierende, sozialpolitische Kategorien aufzufassen sind. Ebenso ist physikalische Materie nicht länger als fix gegeben zu denken, sondern als ereignishafte Materialisierung des Materiellen. Im Verständnis von Queer Theory und Feminist Materialisms hinterfragt eine geschlechter- und diversitätsinformierte Physikbildung folglich gängige dichotome Zuschreibungen von Männlichkeit und Weiblichkeit, Zugehörigkeit und Otherness, Genialität und Durchschnittlichkeit und nimmt auch die Rolle des Materiellen in diesem Prozess in den Blick.

Dass dekonstruktivistische Sichtweisen rückgebunden werden können an die physikalische Lehre wird inzwischen am Beispiel von Physikvorlesungen aus Gender- und Diversity-Perspektive erprobt und diskutiert. Anders verhält es sich jedoch mit dem kaum erforschten Lehrveranstaltungstyp des physikalischen Praktikums bzw. Physiklabors. Praktika, an Hochschulen für angewandte Wissenschaften als Labore bezeichnet, sind wesentlicher Teil der Physikausbildung von Physiker\*innen, aber auch von anderen Naturwissenschaftler\*innen und Ingenieur\*innen. Neben der

Vermittlung des physikalischen Wissens wird im Praktikum/Labor vor allem eingeübt in das handwerkliche Verständnis, das experimentelle Forschen und die fachgerechte Auswertung der Messversuche. Zugleich werden (weitgehend unreflektiert) fachkulturelle Werte und Verhaltensweisen trainiert.

An der Hochschule Hannover werden im Fachgebiet Gender MINT unter der Perspektive Gender und Diversity in der Lehre nicht nur Vorlesungen im Grundlagenfach Physik überarbeitet, sondern auch in Bezug auf das Physiklabor/Physikpraktikum methodische Umsetzungen reflektiert und Forschung durchgeführt. Ziel ist es, einen besseren Zugang zu physikalischem Wissen für eine größere Vielfalt von Lernenden zu gestalten. Vorgestellt werden die Ergebnisse einer Studie zum Einfluss von Geschlecht auf Lernprozesse im physikalischen Grundpraktikum einer technischen Universität. Diskutiert wird darüber hinaus die methodische Umsetzung eines Physiklabors im Maschinenbau, die den Anspruch verfolgt, für kritisches und interdisziplinäres Denken unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten zu sensibilisieren. Es zeigt sich, dass das Praktikum/Labor vornehmlich auf die explizite Reproduktion isolierten physikalischen Wissens und die implizite Einübung eines tradierten Verständnisses von Physik und Forscher\*innen abzielt.

Der Beitrag fokussiert darauf, wie im Physiklabor/Physikpraktikum tradierte Vorstellungen vermittelt und Artefakte und Lehrinhalte vergeschlechtlicht werden. Diskutiert wird, wie unter den bestehenden Rahmenbedingungen Lösungsansätze aussehen können.

**HELENE GÖTSCHEL** ist Professorin für Gender in Ingenieurwissenschaften und Informatik an der Fakultät für Maschinenbau und Bioverfahrenstechnik der Hochschule Hannover. Sie ist Diplom-Physikerin, promovierte Sozialhistorikerin, zertifizierte Hochschuldidaktikerin und Geschlechterforschende. Sie forscht und lehrt transdisziplinär mit einem dekonstruktiven Geschlechterbegriff an der Schnittstelle von Physik, Geschichte und Bildungswissenschaften.

**MAX METZGER** ist Diplom-Physiker und studiert Philosophie an der Uni Potsdam. Derzeit arbeitet er an der Hochschule Hannover bei Helene Götschel im Fachgebiet „Gender MINT“, lehrt dort Physik und promoviert zugleich an der TU Dresden zum Thema „Optimierung von Radprofilen unter alten und neuen Fahrwerkstechniken und New Materialism“. Zudem arbeitet er im Ingenieurbüro Institut für Bahntechnik GmbH Berlin im Bereich „Systemtechnik Fahrzeug/Fahrweg“.

**ANJA SOMMERFELD** ist Diplomphysikerin und wissenschaftliche Mitarbeiterin bei Prof. Dr. Helene Götschel am Fachgebiet „Gender MINT“ der Hochschule Hannover. Dort ist sie an der Durchführung von Seminaren zum Thema Gender und Informatik beteiligt. Am Zentrum für Interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung der Technischen Universität Berlin absolviert sie zurzeit das GENDER PRO MINT Zertifikat.

### Von GenderingMINT zu feministisch-postkolonialen Science and Technology Studies:

#### Ansätze zur Integration von Gender & Diversity

SIGRID SCHMITZ

„Bringing Gender into Science“: dieses Anliegen steht seit mehreren Jahrzehnten im Zentrum der Gender & Science Technology Studies. Entsprechende Ansätze der feministischen STS werden mit der jüngsten Initiative der LERU (2015) zu einer Top-Down Angelegenheit: neben „fixing the numbers“ wird zur Integration von sex/gender („fixing the knowledge“) auf allen Ebenen der Forschung, Entwicklung und Folgenabschätzung aufgerufen. Unterstützt wird diese Öffnung für inter-/transdisziplinäre Dialoge, weil in Bio-Medizin und MINT-Fächern heute Natur/Kultur-Verschänkungen bearbeitet werden (z.B. in Epigenetik, Neuro- oder Umweltwissenschaften), und weil in den Sozial-, Kultur- und Geisteswissenschaften Bezüge und Bedeutungen von Materialitäten diskutiert werden.

In Weiterführung des LERU-Aufrufs ist „fixing the competence“ die Voraussetzung für inter-/transdisziplinäre Forschung. Für die Lehre geht es um die Integration von Analysen der Wissensproduktionen und Forschungspraxen, der Methoden und epistemologischen Ansätze der naturwissenschaftlich-technischen Genderforschung. Zur Inklusion von Gender & Diversity-Ansätzen in die Lehre der MINT-Fächer gibt es heute verschiedene Konzepte: Pflichtkurse für alle BA-Studierenden (Modell Linz); Zertifikate oder modulare Konzepte (Modell Graz), spezifische Angebote für eigene Qualifikations- und Forschungsar-

beiten (GenderProMint, TU Berlin) bis zur Verschränkung der Fachkulturen in bestehenden Master-Studiengängen der Gender Studies (Modelle Freiburg/Wien).

Ich stelle eigene Ansätze, Lehr-Lernmodelle und Evaluationen für inter-/transdisziplinären Gender & STS in/mit MINT-Fächern vor (von modularen Konzepten in bestehende Lehre bis zu feministisch-postkolonialen STS-Kursen), skizziere Konzepte und Didaktiken deutschsprachiger und internationaler Initiativen und diskutiere Chancen und Herausforderungen auf curricularer und hochschulpolitischer Ebene.

**SIGRID SCHMITZ**, ist habilitierte Biologin, forscht und lehrt zu Gender & Science Technology Studies seit 30 Jahren. Sie ist derzeit Gastprofessorin für Gender & Science an der HU Berlin; 2015/16 entwickelte und evaluierte sie Lehrkonzepte für MINT an der Universität Graz; 2010–2015 war sie Professorin für Gender Studies an der Universität Wien; 2002–2009 leitete sie mit Britta Schinzel das Kompetenzforum „Genderforschung in Informatik und Naturwissenschaften [gin]“ an der Universität Freiburg; ihre Arbeitsschwerpunkte sind genderbezogene Hirnforschung, Neurokulturen und Körperdiskurse, Epistemologie an Natur-Kultur-Schnittstellen, transdisziplinäre Lehrkonzepte, gender & e-learning.

#### Panel 4b: Didaktische Konzepte für die Lehre – Identität, Kultur und Wissen

MARGRIT E. KAUFMANN, AYL A SATILMIS, NINA LAWRENZ, NOEMI STELZIG, ELENA BRANDALISE, PAKIZE SCHUCHERT-GÜLER, MINNA-KRISTINA RUOKONEN-ENGLER

#### Intersectionality Matters: Forschendes Lernen mit und zu Diversität und die Dekolonisierung des Wissenschaftsbetriebs

MARGRIT E. KAUFMANN, AYL A SATILMIS

Wie lassen sich die Erkenntnisse aus den Gender und Diversity Studies im Sinne von „Social Justice“ praktisch in die Diversity Prozesse an den Hochschulen einbringen? Inwiefern tragen diese zu einer bildungsgerechteren Öffnung und Dekolonisierung des Wissenschaftsbetriebs bei? Was bedeutet dies konkret

für die Lehre? Und welchen Problemen begegnen wir bei den Umsetzungen?

In unserem Vortrag möchten wir zeigen, wie wir das Forschende Lernen als Vehikel einsetzen, um kritische, emanzipative Lehr- und Forschungsinhalte zu erarbeiten und zugleich er-

fahrbar zu machen, den diversen Lehr- und Lernbedingungen gerechter zu werden und die soziale Teilhabe zu fördern. Im Projekt ENTER SCIENCE und in unseren intersektionell ausgerichteten Lehrforschungsprojekten verbinden wir mittels Forschendem Lernen unter einer transdisziplinären Perspektive die Lehre und Forschung zu den intersektionellen kritischen Gender und Diversity Studies mit Maßnahmen zum Empowerment und zur Dekolonisierung des Wissenschaftsbetriebs. Dabei geht es darum, mittels der Forschungsperspektiven zu sensibilisieren und die Öffnungsprozesse zu unterstützen. Wichtig für das forschende, beteiligende, kollaborative Lernen ist eine gelingende Kommunikation unter Studierenden und Lehrenden, die offene, neugierige und reflektierende Forschungshaltung sowie das erfahrungsbasierte, erprobende und prozessuale Vorgehen. Um Mechanismen aufzuspüren, die Exklusion und Diskriminierung als „normale“ Prozesse erscheinen lassen und über Alternativen nachzudenken, die eine gesellschaftliche Teilhabe und Anerkennung befördern, braucht es zudem Lehr-Lern-Räume zur (Selbst-)Reflexion. Befragt werden dabei aus einer intersektionellen Perspektive (nach dem Black-Feminist Ansatz von Crenshaw) jene Positionen, die aus dem Normalitäts- bzw. Antidiskriminierungsrahmen herausfallen, ebenso wie die jeweiligen Positionierungen und die Handlungsfähigkeit innerhalb dieser Strukturen und Mechanismen. Es geht um Un-/Markiertes und Weißseinsreflexionen und als dessen Konsequenz um das konkrete Teilen von Privilegien im Sinne von Social-Justice- und Dekolonisierungs-Prozessen.

### **Dekoloniales Lernen als Grundlage für eine Forschungsorientierte Lehre auf Augenhöhe – Beispiele aus der Regionalforschung**

NINA LAWRENZ, NOEMI STELZIG

Die Grundlage des dekolonialen Lernens besteht darin, Wissenshierarchien zu hinterfragen, die sich wiederum auch in einer Diversität von Bildungshintergründen, Herkunftsregionen und Zugang zu Wissen etc., ausdrücken. Die Grundvoraussetzungen dekolonialen Lernens stehen im Zeichen des Respekts vor Diversität der Lehrenden und Lernenden. Sie hat zum Ziel, inklusive Lernprozesse zu schaffen, die jeweils berücksichtigen, welches Wissen erlernt wird und hinterfragt so gleichzeitig auch immer das Grundprinzip der hegemonialen Wissensproduktion.

Aus unserer Perspektive geht es also bei „Diversität in der Lehre“ nicht nur darum, Lerninhalte so aufzubereiten, dass diverse Zugänge zu den Inhalten ermöglicht werden, sondern dass eine Lernendenumgebung geschaffen wird, die es ermöglicht, gemeinsam Wissen zu produzieren.

Für die Regionalstudien ist dies besonders wertvoll und wichtig, um hinterfragen zu können, welches Wissen eigentlich gelernt und gelehrt wird. So wird nicht nur das Ziel verfolgt, alle Lernenden und Lehrenden auf Augenhöhe miteinander ins Gespräch zu bringen, sondern auch die Diversität der Wissensschaffenden zu hinterfragen und genau in den Blick zu nehmen, wessen Wissen eigentlich in einen jeweiligen Kanon aufgenommen wird, wer gelesen wird, etc.

Beispielhaft soll die Erfahrung einer forschungsorientierten Lehrexkursion präsentiert werden, die sich mit inklusiven und exklusiven Zugängen zu Ressourcen in Kolumbien beschäftigt hat und hierbei explizit auch das Thema von Körper, Geschlecht und Wissen in den Vordergrund rückt. Gemeinsame Lehr- und Lernerfahrungen innerhalb der Lerngruppe gemeinsam mit

Unseren Ansatz möchten wir konzeptionell, anhand von Beispielen aus dem Lehr-Lern-Alltag und mit Bezug auf aktuelle Problemstellungen vorstellen. Er entspricht der Profilbildung und dem Leitbild für Lehre der Universität Bremen als eine Universität des Forschenden Lernens, der Partizipation und der Vielfalt.

**MARGRIT E. KAUFMANN, DR. PHIL.**, ist Senior Researcher für Ethnologie und Kulturwissenschaft am Fachbereich 9 der Universität Bremen. Als wissenschaftliche Expertin für Diversity hat sie die Diversity-Prozesse an der Universität Bremen initiiert und begleitet und ist an zahlreichen Diversity-Projekten innerhalb und außerhalb von Hochschulen beteiligt. Lehr- und Forschungsschwerpunkte: Intersektionelle Diversity Studies, Cultural Complexity, Organisationskulturwandel (Gender/ Queer u. Postcolonial Studies; Studien zu Migration, Flucht u. Asyl, Transkulturalisierung u. Diversifizierung), forschendes, partizipatives Lehren und Lernen, Methoden u. Theorie-Praxis-Transfer (Vermittlung).

**AYLA SATILMIS**, Dipl. Pol., verantwortet an der Universität Bremen ENTER SCIENCE – ein intersektionelles Projekt für Studierende aller Fachrichtungen. Lehr- und Forschungsschwerpunkte: Soziale Ungleichheit, Diskriminierung im Hochschulkontext, Heterogenität in Bildungs- und Arbeitsprozessen, Forschendes Lernen und diversitätssensible Lehr- und Lernkonzepte.

den Dozierenden, aber auch mit Akteur\*innen vor Ort in universitären, vor allem aber auch in zivilgesellschaftlichen Lernumgebungen, haben es ermöglicht, Blicke und Perspektive neu zu denken, die gewohnte Perspektive zu hinterfragen. Insbesondere die Konstruktion von Geschlecht und auch das Thema sexualisierter Gewalt, welches in Kolumbien vor allem vor dem Hintergrund des bewaffneten Konfliktes immer noch zu wenig Beachtung bekommt wurden diskutiert und seitens der Wissensschaffenden mit ihren vielfältigen Erfahrungshintergründen neu gedacht.

In unserem Vortrag wollen wir diese Erfahrung teilen und dazu einladen, dekolonialen Blicken Raum zu geben, da sie Diversität und Identität vielfältig zu denken ermöglichen.

**NOEMI STELZIG** hat International Management an der heutigen Europa-Universität Flensburg (B.Sc.) und Interdisziplinäre Lateinamerikastudien (M.A.) an der Freien Universität Berlin (FU) studiert. Während ihres Studiums war sie als Tutor\*in am Lateinamerika-Institut der FU beschäftigt, für welches sie derzeit als freie Mitarbeiter\*in im Projekt „Weiterentwicklung der E-Learning und Blended-Learning-Angebote: Fernbetreuung von Masterarbeiten/Onlinebegleitung des Moduls Wissenschaftspraxis I“ tätig ist.

**NINA LAWRENZ** ist wissenschaftliche Mitarbeiter\*in im Bereich Gender Studies sowie Koordinatorin des Studienganges Interdisziplinäre Lateinamerikastudien am Lateinamerika-Institut der FU Berlin. Ihr Schwerpunkt liegt auf intersektionellen

Geschlechterverhältnissen sowie dissidenten Sexualitäten in Lateinamerika sowie dem Thema der Inklusion in der Hochschule. Auf Grund des Interesses an Qualitätsentwicklung im Bereich Studium und Lehre befasst sie sich mit der Produktion

sowie Inklusion verschiedener Wissensformen und -standorte. Vor dieser Tätigkeit hat Nina Lawrenz Spanisch und Französisch für das Lehramt in Göttingen und Osorno/Valdivia (Chile) sowie Interdisziplinäre Lateinamerikastudien studiert.

### **(An) Hochschulen lernen – Interkulturelle Kompetenz im Projekt „Cross Professional“**

ELENA BRANDALISE, PAKIZE SCHUCHERT-GÜLER

Die zunehmende Zahl interkultureller Begegnungen im Studium, Lehre und Forschung und die damit nötigen Kompetenzen in interkultureller Kommunikation sind eine Realität. Wie kann Interkulturalität gelernt werden und wie handhaben Hochschulen diesen Lernprozess?

Ziel des vorliegenden Papers ist die Darstellung eines innovativen Instrumentes zur Erlangung von interkulturellen Kompetenzen in Hochschulen.

Hochschulen als Organisationen sind einerseits mit der interkulturellen Öffnung der Verwaltung, andererseits mit der Internationalisierung als eine hochschulpolitische Aufgabe konfrontiert. Der Bedarf an qualifizierten Mitarbeiter/innen wächst ständig, was zu Veränderungen sowohl in der Arbeitswelt führt als auch Anforderungen an Lehre und Studium stellt.

In einer Sekundäranalyse, die im Frühjahr 2013 unter den Mitgliederhochschulen der HRK online durchgeführt wurde, zeigte sich, dass lediglich 43 Prozent der untersuchten Hochschulen interkulturelle Trainings anbieten. 89% richteten sich an eine einzige Zielgruppe, die zu 75% aus Studierenden bestand. Solche Trainings dienen meist der Vorbereitung auf studiums- oder berufsrelevante Auslandsaufenthalte. Interkulturalität als Zusammenwirken von verschiedenen Statusgruppen und Fachkulturen an Hochschulen findet sich bis heute auch nicht als Weiterbildungsangebot (wie z.B. im BZHL).

Diese Analyse mündete an der HWR Berlin in der Konzeption eines interdisziplinären Trainings namens „Cross Professional (Cross P)“ im Rahmen der Qualitätsoffensive Hochschulpolitik. Die Idee dahinter ist, eine interdisziplinäre Werkstatt zu bieten, in der Hochschulangehörige unterschiedlicher Fachkulturen in einem Workshop miteinander über die jeweiligen Strukturen und Identitäten reflektieren. Der Workshop wird angeleitet von zwei externen Trainer/innen und vermittelt Hintergrundwissen, Methodenkompetenz und Selbstreflexion im Umgang mit Vielfalt.

Durch die Vorstellung des Projektes Cross P soll aufgezeigt werden, wie ein Perspektivenwechsel durch die Entwicklung von Handlungskompetenz (auch im Sinne von interkultureller Kompetenz) der verschiedenen Fachkulturen geübt wird.

Unsere Hypothese lautet, dass eine positive Einstellung zur Komplexität von Begegnungen im Hochschulalltag zu einem Schlüsselfaktor des Lernens für Hochschulangehörige als „globally informed citizens“ werden kann.

**PROF. DR. PAKIZE SCHUCHERT-GÜLER**, ist Professorin für Produkt- und Preispolitik an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin. Ihre Forschungsinteressen konzentrieren sich auf die Analyse von Interaktionsprozessen und die Relevanz von Konstrukten der Konsumforschung für gesellschaftspolitische Fragestellungen. Einen großen Raum innerhalb der Forschungsaktivitäten nimmt die Analyse der Verbindung zwischen Einstellungstheorie und der Diversity Forschung/Praxis ein.

- Seit 2004 Professorin an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin
- 2000 Promotion an der Freien Universität Berlin am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften

**ELENA BRANDALISE** war 2012–16 an der Hochschule für Wirtschaft und Recht (HWR) Berlin im Programm Cultural Diversity für die Koordination des Programms in den Fachbereichen 3–5 mit Fokus auf Verwaltung, Rechts- und Sicherheitsmanagement tätig. Seit 2016 ist sie als wissenschaftliche Mitarbeiterin für die strategische Ausrichtung des Programms tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen interkulturelle Öffnung der Berliner Verwaltung, partizipative Führung in gemeinnützigen Interessenvertretungen, Hochschule als lernende Organisation, Diversity Management und Mentoring.

- 2003 Magister Artium Europäische Ethnologie, Humboldt Universität zu Berlin
- Seit 2012 Projektkoordinatorin im Programm Cultural Diversity für die Fachbereiche 3–5
- 2013 Master in Business Administration and Change Management in Bielefeld und Hamburg
- Seit 2016 wissenschaftliche Mitarbeiterin im Programm Cultural Diversity

### **“Learning from Anecdotes and Personal Narratives”:**

#### **zur Verknüpfung von kritischem Denken und Biographizität beim Lernen und Lehren**

MINNA-KRISTIINA RUOKONEN-ENGLER

Das Lernen und Lehren findet in einer Interaktion zwischen den Lernenden und den Lehrenden statt. Welches Format diese Interaktion jeweils annimmt, hängt jedoch nicht nur von der angewandten Didaktik, sondern auch von den Haltungen und Erfahrungen der Lernenden und Lehrenden ab. In meinem Vortrag möchte ich anhand von Beispielen die Frage diskutieren, wie Anekdoten und biographische Erzählungen nicht als ein „Störfaktor“, sondern als ein wichtiger Teil der Lehre be-

trachtet werden können. Denn durch ihre Anwendung in der Lehre können verschiedene Wissens- und Erfahrungsbestände, Dynamiken von „Voicing and Silencing“, Positionierungen, Macht- und Hierarchieverhältnisse, Diskriminierungen, Rassismus, Sexismus usw. veranschaulicht und kritisch reflektiert werden.

In meinen Überlegungen beziehe ich mich auf die „engaged and situated pedagogy“ von bell hooks, welche das Lernen

und Lehren, in Anlehnung an Paolo Freire, als einen Emanzipationsprozess betrachtet. Dementsprechend kann durch die kritisch-reflexive Anwendung von Anekdoten und biographischen Erzählungen in der Lehre zur Interkonnektivität und zur Kollektivitätsbildung von Lerngruppe beigetragen werden. Zugleich eröffnet das Einbringen des Erfahrungswissens die Möglichkeit, dieses mit theoretischem Wissen zu verbinden und in ein wissenschaftliches Vokabular zu übersetzen bzw. als dessen Kritik zu formulieren. So wird das Lernen nicht nur als ein Wissenserwerb, sondern als ein reflexiver Dialog gestaltet, der die Entwicklung des kritischen Denkens und Handelns fördert.

#### Arbeitsgruppe 4a: (Neue) Selbstverständlichkeiten etablieren

JUTTA HARTMANN, SWANTJE KÖBSELL, BARBARA SCHÄUBLE

Als Lehrende der ASH Berlin, die in ihren Schwerpunkten für unterschiedliche Diversity-Kategorien stehen (Ethnisierung/Migration, Dis/ability, Gender/Queer), entwickeln wir gemeinsam das Wahlmodul „Soziale Arbeit und Diversity“ für den BASA-online Studiengang Soziale Arbeit (Bachelor). Darin geht es um intersektionale Theorie-Praxis-Reflexionen mit berufserfahrenen Studierenden.

Der Handlungsbereich Sozialer Arbeit umfasst eine Vielfalt von sehr unterschiedlichen Praxisfeldern. Gemeinsam ist ihnen neben der Normierungs- und Normalisierungstradition Sozialer Arbeit, dass sie Ergebnisse sozialpolitischer Kompromissbildungen und ein „Archiv gesellschaftlicher Konflikte“ darstellen. Dominant sind jedoch hegemoniale Positionen, so dass Regelangebote Sozialer Arbeit sich an ablebodied, heterosexuelle und weiß-deutsche Nutzer\_innen richten und damit alle anderen ausschließen.

Unser didaktischer Ansatz ist weniger diskriminierungskritisch als vielmehr darauf gerichtet, die soziale Realität und die Praxis Sozialer Arbeit ausgehend von postmigrantischen, postheteronormativen und postableistischen Perspektiven zu befragen.

In der AG möchten wir anhand ausgewählter Beispiele aus unserem didaktischen Konzept zunächst einen kurzen Einblick in unsere Zugänge geben, die sich an der Frage ausrichten, wie es in der hochschuldidaktischen Arbeit gelingen kann, vielfältige Lebensweisen als gesellschaftlich-kulturelle Realität und Horizont der eigenen Lebensgestaltung selbstverständlich werden zu lassen, ohne in eine unrealistisch-idealistische Haltung – „alles so schön bunt hier“ – zu verfallen und ohne die notwendige machtkritische Auseinandersetzung mit gesellschaftlicher Normalisierung sowie (struktureller) Diskriminierung und Ungleichheit zu vernachlässigen.

Eine übergreifende Frage dabei ist, wie die Thematisierung vielfältiger Lebensweisen so geschehen kann, dass für die Rezipient\*innen, wie auch immer sie sich selbst begreifen und wie auch immer sie leben, eine öffnend-emanzipative Einladung transportiert werden und auf einer sozialen bzw. gesellschaftlichen Ebene transformative Impulse insofern gelingen, als dass im sozialen und gesellschaftlichen Miteinander Neues entstehen kann.

**DR. MINNA-KRISTIINA RUOKONEN-ENGLER**, Soziologin, studierte Gesellschafts- und Kulturwissenschaften an der Universität Jyväskylä/Finnland, The Kent University at Canterbury/UK, Promotion in der Soziologie im Rahmen des interdisziplinären DFG-Graduiertenkollegs „Öffentlichkeiten und Geschlechterverhältnisse. Dimensionen von Erfahrung“ an der Goethe-Universität Frankfurt am Main/Deutschland. Mehrjährige Lehr- und Forschungserfahrungen im Bereich von Migration, Geschlecht und Bildung. Derzeit Projektmitarbeiterin am Institut für Sozialforschung an der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main.

Welcher konzeptuelle Rahmen, welche konkreten Anknüpfungspunkte und Verschiebungen erscheinen fruchtbar, um einer reproduzierenden Verengung wiederholender Differenzaufrufung im Kontext von Antidiskriminierungsbemühungen zu widerstehen und demgegenüber dekonstruktiv-ermöglichende Impulse zu setzen?

Gemeinsam mit den Teilnehmenden der AG möchten wir Erfahrungen austauschen und ausloten: Wie kann mit Post-Perspektiven – postmigrantisch, postheteronormativ, postableistisch – gearbeitet werden und welches ermöglichend – öffnende Potential ist damit verbunden?

**JUTTA HARTMANN, DR. PHIL.**, Professorin für Allgemeine Pädagogik und Soziale Arbeit an der Alice Salomon Hochschule Berlin mit den Schwerpunkten Gender & Queer Studies, Kritische Bildungstheorie, Pädagogik vielfältiger Lebensweisen; Studiengangleitung des BA Soziale Arbeit, wissenschaftlicher Beirat des Dachverband professioneller Opferhilfeeinrichtungen ado e.V. und der Berliner Bildungseinrichtung zu Diversity, Gender und Sexueller Identität KomBi e.V.

**SWANTJE KÖBSELL, DR. PHIL.**, Professorin für Disability Studies an der Alice Salomon Hochschule Berlin. Koordinatorin der AG Disability Studies in Deutschland, Mitglied im wissenschaftlichen Beirat für den Teilhabebericht der Bundesregierung. Wissenschaftliche und Forschungsschwerpunkte sind Eugenik/Bioethik im Kontext von Behinderung, intersektionale Aspekte bzgl. Behinderung: Geschlecht/ Alter/ Migration(shintergrund)

**BARBARA SCHÄUBLE, DR. PHIL.**, Professorin für diversitätssensible Soziale Arbeit an der Alice Salomon Hochschule Berlin mit den Schwerpunkten Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft; Heterogenität, Diskriminierung, Soziale Ungleichheit und Exklusion; Organisations- und Professionsforschung in der Sozialen Arbeit; Antisemitismusforschung und Politische Bildung

#### Arbeitsgruppe 4b: Klasse und soziale Herkunft in der Hochschullehre

TANJA ABOU

„Jede\_r kann es schaffen“, „In Deutschland gibt es Bildungsgleichheit“, „Bildung können sich alle leisten“ – das sind Glaubenssätze, die sich schnell sagen lassen. Aber ist das so? Ist der Weg an die Universität für alle möglich? Haben nicht alle die Möglichkeit Abitur zu erlangen? Und was hat das mit der sozialen Herkunft zu tun? Diesen – und noch anderen – Fragen werden wir in der AG Klassismus nachgehen und gemeinsam überlegen, welche Möglichkeiten es gibt, Klassismus Betroffene innerhalb von Universität und Lehre zu empowern und zu unterstützen.

Klassismus ist an den englischen Begriff „Classism“ angelehnt und bezeichnet strukturelle Benachteiligungen und Diskriminierungen aufgrund der sozialen Klasse. Wir wollen uns in dem

Workshop aus unterschiedlichen Perspektiven dem Thema nähern und auch intersektionale Verknüpfungen einbeziehen. Methodische Grundlage ist das von Heike Weinbach und Leah Carola Czollek entwickelte Social-Justice Modul zum Thema Klassismus.

Die AG soll für das Thema Klassismus sensibilisieren, Stimmen von Arbeiter\_innen und Menschen aus materieller Armut hör- und sichtbar machen und Raum für Austausch schaffen.

**TANJA ABOU** ist Sozialarbeiterin, queere Poverty-Class Akademikerin, Social-Justice-Trainerin, Kinderbuchautorin und systemische Therapeutin (i.A.). Sie lebt und arbeitet in Berlin, wenn sie Zeit und Lust hat, schreibt und zeichnet sie darüber.

#### Arbeitsgruppe 4c: Genderzertifikate an Hochschulen und Universitäten – Konzepte, Institutionalisierung und Erfahrungen

KAROLIN KALMBACH, REGINA PLASSWILM, BARBARA UMRATH

Die politischen Herausforderungen und Spannungsfelder zeigen, dass Genderforschung und -lehre nicht nur als eigenständige akademische Disziplinen mit entsprechenden Studiengängen eine Relevanz haben. Die Mitglieder der Arbeitsgruppe werden vorstellen, diskutieren und erörtern, welche hochschulpolitischen Strategien, personellen sowie finanziellen Ressourcen für die Implementierung von Genderzertifikaten an Hochschulen und Universitäten zur Verfügung stehen. Aber auch erfahrene Widerstände und Schwierigkeiten bei der Umsetzung von Genderzertifikaten sollen Gegenstand des gemeinsamen Austausches sein.

Gegenstand und Ziele der Arbeitsgruppe:

Genderzertifikate sind an manchen Standorten bereits seit vielen Jahren etabliert. Andere Hochschulen und Universitäten sind dabei, solche zu entwickeln oder denken über deren Einführung nach. Wo diese Zertifikate institutionell angesiedelt sind, wie die Hochschulleitungen, Kolleg\_innen und Studierenden diese wahrnehmen, inwiefern Zertifikatsveranstaltungen in die regulären Curricula integriert sind, hängt von den jeweiligen Gegebenheiten und Möglichkeiten vor Ort ab. Ziel der Arbeitsgruppe ist ein Erfahrungsaustausch, der das Kennenlernen von Best-Practice-Beispielen ebenso ermöglichen soll wie die Thematisierung von Hürden und Schwierigkeiten und die Entwicklung möglicher Lösungsansätze. Inwieweit können Genderzertifikate für Hochschulen/Universitäten zu Modellprojekten avancieren und die Profilbildung dieser stärken? Teilnehmer\_innen aus Hochschulen und Universitäten, an denen Genderzertifikate bereits institutionalisiert sind, sind herzlich eingeladen, entsprechende Materialien (Flyer, Plakate, Konzepte u.ä.) mitzubringen und sich mit ihren Erfahrungen wie Fragen zu beteiligen.

Methodisches Vorgehen:

In einer ersten Kleingruppen-Arbeitsphase soll Teilnehmer\_innen zunächst die Möglichkeit gegeben werden, sich über die Geschichte, institutionelle Verankerung und thematisch-disziplinäre Ausrichtung des Genderzertifikats an einem ausgewählten Standort auszutauschen. Die Ergebnisse der Kleingruppen sollen anschließend kurz im Plenum vorgestellt werden, um

allen AG-Teilnehmer\_innen einen Überblick über die im Raum vorhandenen Konzepte und Erfahrungen zu geben und die Möglichkeit für vertiefende Einzelgespräche im weiteren Tagungsverlauf zu eröffnen. Im abschließenden Plenum soll der Austausch auf zwei Aspekte fokussieren: Die Frage der Anerkennung der Zertifikate (sowohl innerhalb der Hochschule/Universität wie nach außen, in der Berufspraxis) und die der Qualitätssicherung.

**KAROLIN KALMBACH**, Dipl. Politik- und Verwaltungswissenschaften

Seit 04/13: wissenschaftliche Mitarbeiterin bei GeStiK – Zentrale Einrichtung für Gender und Queer Studies an der Universität zu Köln

Arbeitsbereiche: Entwicklung und Koordination des Zertifikats Gender Studies, Konzeption und Koordination der Gastdozentur Gender und Queer Studies

**REGINA PLASSWILM, DR. PHIL.**, Historikerin, Studium: Erziehungswissenschaften, Geschichte und Politik M.A.

Seit 09/2015 Koordinatorin für Genderforschung an der Philosophischen Fakultät der Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf: Einführung eines uniweiten Genderzertifikates, Koordination der Ringvorlesung „Genderchange: Geschlechterforschung zwischen Innovation und Backlash“ im WS 2016/17, Forschungen zu weiblicher NS-Zwangsarbeit und Erinnerungskultur unter komparativer Perspektive

**BARBARA UMRATH**, Dipl.-Päd.

Seit 01/2016: Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Technischen Hochschule Köln im Projekt „Genderkompetenz auf Bachelor- und Master-Level“

Seit 09/2012: Kollegiatin im Graduiertenkolleg „Geschlechterverhältnisse – Normalisierung und Transformation“, Universität Basel

Seit 10/2011: Promotionsvorhaben in Soziologie zu Geschlecht, Familie und Sexualität in der Kritischen Theorie, Universität Flensburg



**TOOLBOX**  
Gender und Diversity  
in der Lehre

# NOTIZEN

Herausgegeben von: Zentrale Frauenbeauftragte der Freien Universität Berlin  
Dr. Mechthild Koreuber  
Goßlerstraße 2–4  
14195 Berlin  
030 838-54259  
[frauenbeauftragte@fu-berlin.de](mailto:frauenbeauftragte@fu-berlin.de)  
[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte)

Margherita-von-Brentano-Zentrum  
Prof. Dr. Margreth Lünenborg, Wissenschaftliche Leitung  
Habelschwerdter Allee 45  
14195 Berlin  
030 838-53378  
[mvbz@fu-berlin.de](mailto:mvbz@fu-berlin.de)  
[www.mvzb.fu-berlin.de](http://www.mvzb.fu-berlin.de)

Satz und Layout: Freie Universität Berlin, Center für Digitale Systeme