

# „Gender in die Lehre“

Leitfaden der Universität Göttingen



Gleichstellungsbüro 2010



GEORG-AUGUST-UNIVERSITÄT GÖTTINGEN

Dieser Leitfaden wurde 2010 im Rahmen des Studienbeitragsprojektes „Gleichstellungsprofil und Gendercontrolling“ des Gleichstellungsbüros der Georg-August-Universität erstellt.

Georg-August-Universität Göttingen  
Gleichstellungsbüro  
Antje Bahnik, M.A.  
Goßlerstraße 9  
37073 Göttingen

[antje.bahnik@zvw.uni-goettingen.de](mailto:antje.bahnik@zvw.uni-goettingen.de)  
[gleichstellungsbuero@zvw.uni-goettingen.de](mailto:gleichstellungsbuero@zvw.uni-goettingen.de)

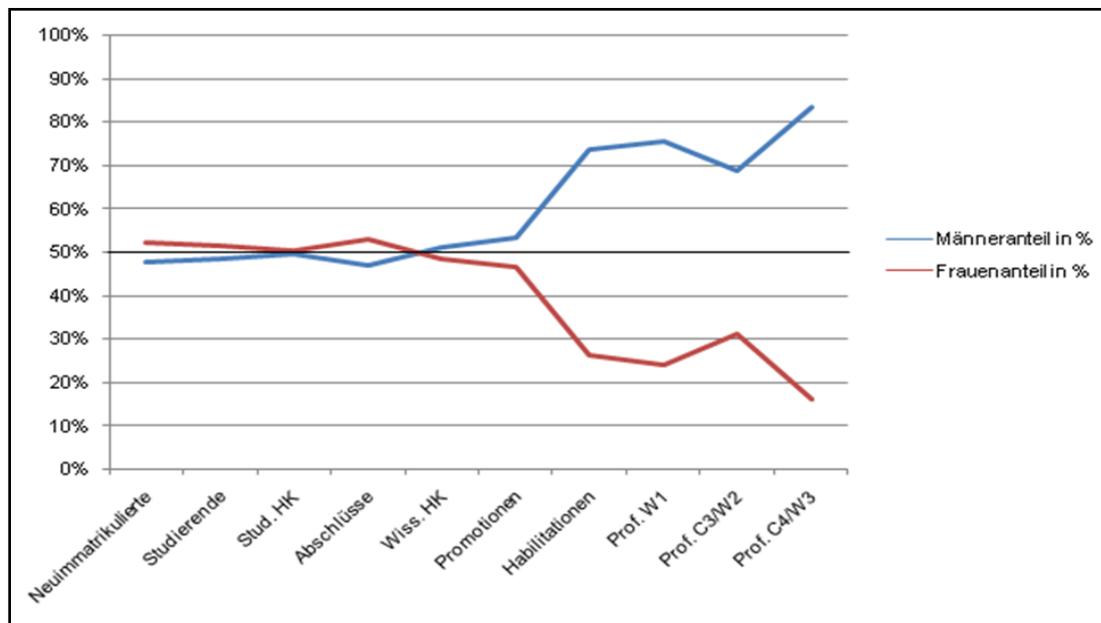
## Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung.....	3
2	Lehr- und Lernstile: Unterschiede zwischen den Geschlechtern?!	6
3	Maßnahmen zur Integration von Gender-Aspekten in die Lehre .....	9
3.1	<b>Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte</b> .....	9
	- Einbeziehung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung.....	9
	- Forschungserkenntnisse von Wissenschaftlerinnen .....	10
	- Geschlechtersensible Didaktik .....	11
3.2	<b>Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Struktur und Organisation von Studiengängen und Hochschule</b> .....	14
	- Geschlechteranteile im Fach ausgleichen .....	14
	- Familiengerechte Angebote .....	16
	- Beratung und Betreuung von Studierenden .....	17
3.3	<b>Vermittlung von Schlüsselqualifikationen: Genderkompetenz</b> .....	20
4	Weiterführende Literatur und Kommentierte Links .....	23
5	Literaturverzeichnis.....	26

# 1 Einleitung

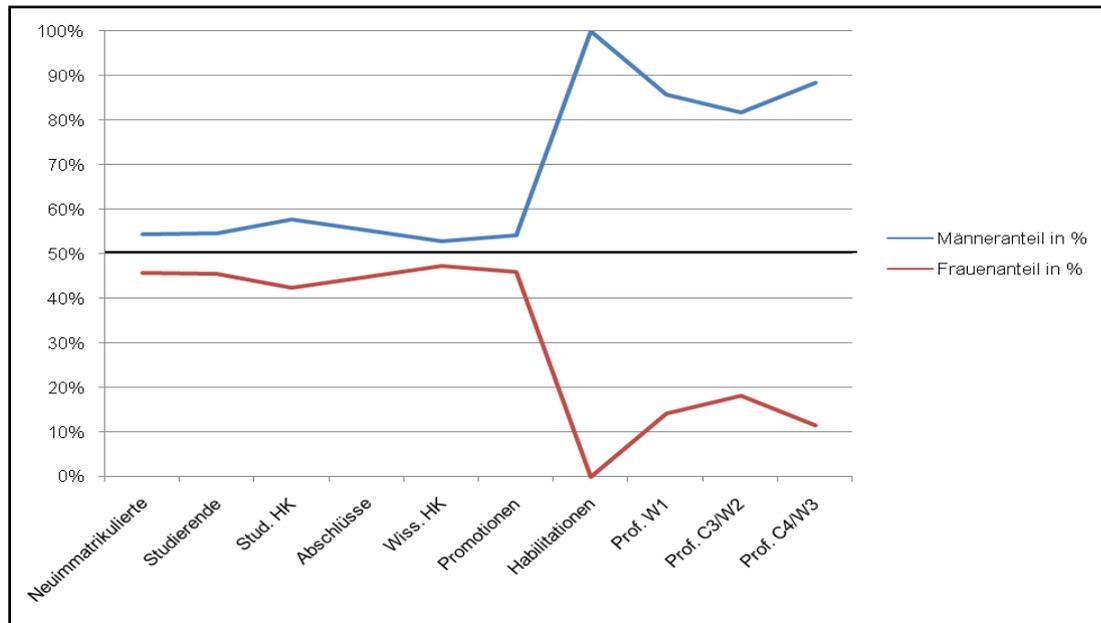
Im Zuge des Bolognaprozesses werden an Hochschulen und deren Lehrende vielfältige neue Anforderungen gestellt. Unter anderem gehören zu diesen Aufgaben die Herstellung von Geschlechtergerechtigkeit und die Entwicklung einer geschlechtergerechten Lehre. So fordern die europäischen Hochschulministerinnen und -minister im Berliner Kommuniqué zum Bologna-Prozess den „**Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheiten auf nationaler und europäischer Ebene**“ (BMBF 2003). Denn **ein formaler Zugang zur Bildung garantiert noch keine gleiche Teilhabe** an (Hochschul)Bildung und Chancen aller sozialen Gruppen ein Studium erfolgreich abzuschließen. Abbildung 1 verdeutlicht dazu den wissenschaftlichen Karriereverlauf von Frauen und Männern an der Universität Göttingen im Jahr 2009, beginnend mit den Neuimmatrikulierten bis hin zur C4-/ W3-Professur.

**Abb. 1:** Wissenschaftlicher Karriereverlauf, Universität Göttingen 2009.



Während bei den Neuimmatrikulierten, den Studierenden, sowie den Absolventen die Frauen überwiegen, dreht sich das Verhältnis zunächst leicht auf der Stufe der wissenschaftlichen Hilfskräfte und dann stark nach der Promotion und mit steigender wissenschaftlicher Karrierestufe zugunsten der Männer um. Betrachtet man lediglich die naturwissenschaftlichen Fakultäten, so überwiegt in diesen bereits bei den Neuimmatrikulierten der Männeranteil, der auch hier im Karriereverlauf vor allem nach der Promotion noch stärker ansteigt. Insbesondere in den naturwissenschaftlichen Fächern müssen daher Anstrengungen unternommen werden, um deren Attraktivität für Frauen zu erhöhen und die die Repräsentation von Frauen auf allen Qualifikations- und Karrierestufen zu steigern.

**Abb. 2:** Wissenschaftlicher Karriereverlauf in der naturwissenschaftlichen Fächergruppe<sup>1</sup>, Universität Göttingen 2009.



Alarmierend sind auch die aktuellen Zahlen der Frauen- und Männeranteile bei den Bachelor- und Masterabschlüssen (Tabelle 1): Während der Anteil der BA-Absolventinnen 2007 noch bei 53,9% liegt, fällt er zu den MA-Absolventinnen drastisch auf 40,7% zurück. Bei den männlichen Absolventen steigt dagegen der Anteil vom BA zum MA stark an. Dies gilt auch für die Universität Göttingen. Es besteht damit die **Gefahr, dass** in einigen Jahren die in Abbildung 1 erkennbare Schere im wissenschaftlichen Karriereverlauf weiter aufgeht und **ein Großteil des Pools an weiblichen (wissenschaftlichen) Nachwuchskräften bereits nach dem BA-Abschluss verloren geht.**

**Tab. 1:** Bestandene Prüfungen 2007 nach Prüfungsgruppen in Prozent.

		Bachelor	Master
Deutschland	Frauen	53,9	40,7
	Männer	46,1	59,3
Uni Göttingen	Frauen	48,8	43,7
	Männer	51,2	56,3

(Statistisches Bundesamt 2008)

Die Gleichstellung der Geschlechter stellt jedoch für die Universität Göttingen ein übergeordnetes Ziel dar, auf welches in vielfältiger Weise und in unterschiedlichen Bereichen hingewirkt wird. Von besonderer Bedeutung zur Erreichung dieses Zieles ist die Lehre. **Dabei scheint die Qualität der Lehre den Studienerfolg für einige soziale Gruppen zu begünstigen und für andere zu schmälern.** Vor allem die Kompatibilität der Lernkultur der Studierenden mit der Lehrkultur eines Faches scheint ein

<sup>1</sup> Dazu gehören die Biologische Fakultät inkl. Psychologie, die Fakultäten für Agrarwissenschaften, Chemie, Forstwissenschaften und Waldökologie, Geowissenschaften und Geographie, Physik sowie Mathematik und Informatik.

entscheidender Faktor zu sein. Studierende haben **unterschiedliche Vorerfahrungen, Ansprüche und Interessen an die Inhalte und die Vermittlung von Wissen**. Wird diesen Anforderungen nicht Rechnung getragen, geht das Potential bestimmter Gruppen für die Hochschule und die Gesellschaft insgesamt verloren. Dies gilt nicht nur für Frauen, sondern beispielsweise auch für Studierenden aus bildungsfernen Elternhäusern oder mit Migrationshintergrund. **Geschlechtergerechte Lehre kann damit insgesamt zur Qualitätssteigerung der Lehre beitragen, denn sie gibt Lehrenden und Lernenden Methoden an die Hand mit sozialer und kultureller Vielfalt umzugehen und diese zu nutzen**. Die Verbesserung der Qualität der Lehre spielt auch im Rahmen der 2. Phase der Exzellenzinitiative eine große Rolle, denn erstmals sollen auch innovative Konzepte zur Lehre bei der Begutachtung der Zukunftskonzepte berücksichtigt werden. Des Weiteren wird das BMBF im Zuge der Umsetzung des Bologna-Reformprozesses in den nächsten zehn Jahren zwei Milliarden Euro u.a. zur Qualifizierung des Personals für Lehre, Beratung und Betreuung der Studierenden zur Verfügung stellen.

**Gender- und Diversitykompetenzen** sind für Lehrende und Studierende gleichermaßen von Bedeutung, denn sie werden heute in immer mehr Führungspositionen des öffentlichen Dienstes und in der Wirtschaft erwartet. Und auch in der Wissenschaft werden sie zunehmend wichtiger, wie die Deutsche Forschungsgemeinschaft mit ihren Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und der Berücksichtigung von Gender- und Gleichstellungsaspekten bei der Bewilligung von Forschungsanträgen zeigt. Gender in der Lehre zu beachten lohnt sich!

Doch wie soll **Gender in der Lehre konkret** umgesetzt werden? Dieser Frage soll der vorliegende Leitfaden nachgehen. Er richtet sich vorrangig an die Lehrenden der Universität Göttingen. Thematisiert wird Gender in der Lehre dabei im Hinblick auf drei Bereiche: Gender in den Lehrinhalten, Gender in der Struktur und Organisation von Studiengängen und des Hochschulsystems sowie Genderkompetenz von Lehrenden und Lernenden. Im Anschluss an jeden dieser Bereiche erfolgt eine Übersicht mit empfohlenen Maßnahmen und deren Zielen sowie als Beispiele einige in den Fakultäten und zentralen Einrichtungen in Umsetzung befindliche Projekte und Maßnahmen zur Integration von Gender in die Lehre. Welche der im Leitfaden vorgestellten Maßnahmen dann in den einzelnen Fachbereichen als sinnvoll erachtet werden, muss individuell für das Fach geklärt werden. Zunächst soll allerdings ein Exkurs auf die bisherige Forschung zu unterschiedlichen Lernkulturen und deren Auswirkungen auf den Lernerfolg verschiedener, gesellschaftlicher Gruppen erfolgen.

## 2 Lehr- und Lernstile: Unterschiede zwischen den Geschlechtern?!

Die Studierendenschaft ist keine homogene Einheit. Sie lässt sich in unterschiedliche Gruppen einteilen. Ein entscheidender sozialer Faktor ist dabei das Geschlecht. Auch in den nächsten Jahren wird sich die Studierendenschaft unter anderem im Zuge der angestrebten Internationalisierung der Hochschulen und der Zulassung verschiedener Zugangsberechtigungen zum Hochschulstudium in Bezug auf weitere Faktoren wie bspw. die Nationalität, das Alter, den Erfahrungshintergrund oder die soziale Herkunft noch stärker differenzieren. Daher stellen sich zunächst zwei zentrale Fragen bei der Betrachtung des Lernerfolgs von Studierenden (in unterschiedlichen Fächern) mit Fokus auf die Lehre an Hochschulen:

1. **Haben unterschiedliche soziale Gruppen von Studierenden verschiedene Anforderungen an die Vermittlung von Wissen? Und:**
2. **Machen Lehrende Unterschiede in ihrer Interaktion mit verschiedenen Gruppen von Studierenden?**

Zur Beantwortung dieser Fragen sollen in diesem Kapitel einige Forschungsergebnisse vorgestellt werden.

Die Bildungspsychologie hat sich in den letzten Jahrzehnten vielfach mit der Identifizierung von Lernstilen beschäftigt. Geklärt werden sollte, ob es **Unterschiede in den Präferenzen von Individuen** bezüglich verschiedener Methoden **sich Wissen anzueignen** und dieses zu behalten gibt. Dabei wurden **Unterschiede** unter anderem **bezüglich der Lernstile zwischen Frauen und Männern** (Philbin u.a. 1995; Marriot 2002), zwischen Nationalitäten (McKee/Mock/Rudd 1992; Honigsfeld/Dunn 2003) oder zwischen den unterschiedlichen Stadien des Studiums (Marriot 2002) festgestellt. Für einzelne Individuen kann also die Methode der Wissensvermittlung von entscheidender Bedeutung sein. **Stehen Lern- und Lehrstil in starken Gegensatz können sie den Studienerfolg hemmen oder sogar zum Studienabbruch führen.** Hirschy und Wilson (2002: 91) stellten fest, dass viele Studierende eine Diskrepanz zwischen ihrem natürlichen, bevorzugten Lehrstil und der Art und Weise wie das Wissen präsentiert wird erleben. Dies führt dazu, dass sich viele Studierende in der Studiumgebung fremd und nicht dazugehörig fühlen. Dabei scheinen Männer allerdings eher eine Übereinstimmung ihres Lernstils mit traditionellen Methoden der Wissensvermittlung zu finden als Frauen. (Philbin u.a. 1995: 485)

Eine vielbeachtete Studie zur unterschiedlichen Teilhabe der Geschlechter an Lehrveranstaltungen in naturwissenschaftlichen Fachgebieten in Abhängigkeit der im Fach vornehmlich angewandten Lehrform legte Münst (2005) vor. Sie untersuchte zwei ingenieur- und naturwissenschaftliche Studienfächer mit unterschiedlich hohem Frauenanteil. Dabei zeigte sich, dass die **Fächer mit niedrigem Frauenanteil** (wie die Physik oder die Informatik) **die Lehre im Grundstudium fast ausschließlich frontal und rezeptiv gestalten, während in Fächern mit hohem Frauenanteil** (wie der Biologie oder der Raumplanung) **die Inhalte mit einem Mix an verschiedenen Methoden vermittelt werden.** Münsts Untersuchung scheint zu bestätigen, dass unterschiedliche Gruppen verschiedene Anforderungen an

die Vermittlung von Wissen haben und dass diese Vermittlung des Wissens Einfluss auf den Studienerfolg haben kann.

Wie Frauen und Männer die Seminarumgebung wahrnehmen und welche Beteiligungsmöglichkeiten ihnen eingeräumt werden, untersuchte Brander (2009) in einem Geschichtswissenschaftlichen Institut. Ihre Studie zeigte, dass **Frauen** insgesamt etwas weniger als ihre männlichen Kommilitonen mit ihrem Einsatz im Seminar zufrieden waren und sie **häufiger zögerten, das Wort zu ergreifen**. Auch **sahen sie ihre Chancen als etwas geringer an, sich im Seminar einzubringen**. Was den Redeumfang betraf, so stimmte der Anteil der Redezeiten der Frauen und Männer in den untersuchten Seminaren insgesamt überein. Auffällig war aber, dass es in jedem Seminar ein oder zwei männliche Studenten gab, die einen merkbar größeren Anteil an der Redezeit beanspruchten. Die Geschlechterverteilung unter den „schweigsamen“ Studierenden war allerdings wieder ausgeglichen. **Was jedoch Einfluss auf den Umfang der Redezeiten der Frauen zu haben schien, war deren absoluter Anteil an den Studierenden im Seminar**. Waren die Frauen in einem Seminar auffällig in der Minderheit (unter 20%) schienen sie weniger Raum zu Äußerungen in Anspruch zu nehmen. (Brander 2009: 17-21) In einem stärker paritätisch besuchten Seminar scheinen sich die weiblichen Studierenden sicherer zu fühlen, ihre Gedanken zu äußern. Diese Beobachtung könnte auch für andere soziale Gruppen – bspw. für Studierende mit Migrationshintergrund – gelten. Dies spricht für Anstrengungen einer ausgeglichenen Verteilung und Beteiligung unterschiedlicher sozialer Gruppen und insbesondere des Verhältnisses von Frauen und Männern in den Studiengängen und Lehrveranstaltungen insgesamt sowie für die Notwendigkeit des genderkompetenten Umgangs mit geschlechtsspezifischen Verhaltens- und Kommunikationsweisen.

Des Weiteren stellt sich die Frage, ob die Lehrenden Unterschiede bei der Behandlung und in der Interaktion mit verschiedenen Gruppen von Studierenden machen? Unterscheidet sich der Lehrstil der Lehrenden und in wie fern tragen sie damit zum Lernerfolg der Studierenden bei?

Brandy und Eisler (1999) stellten fest, dass **auch Lehrende sich in ihren Lehrstilen unterscheiden**: weibliche Lehrende dozieren weniger und stellen mehr Fragen an die Studierenden als ihre männlichen Kollegen. Sie schaffen damit eine von Studierenden als interaktiver wahrgenommene Atmosphäre, in der sich die Studierenden mehr an der Lehrveranstaltung beteiligt fühlen. Weiterhin stellten sie fest, dass Lehrveranstaltungen, welche von Lehrenden mit einem hohen **Genderbewusstsein** unterrichtet wurden, signifikant als interaktiver, ermutigender und respektvoller bewertet wurden als Lehrveranstaltungen von Lehrenden mit mittlerer oder niedriger Gender- bzw. interkultureller Kompetenz. Schließlich nimmt auch die Seminargröße entscheidenden Einfluss auf die Wahrnehmung der Lehratmosphäre: kleine Seminargruppen werden als interaktiver wahrgenommen als mittlere oder große Seminare. (Brandy/Eisler 1999: 136-140)

Neben der Untersuchung der fachkulturspezifischen Lehrformen beobachtete Müntz in ihrer Untersuchung starke **geschlechtsspezifische Unterschiede in der Interaktion der Lehrenden mit den Lernenden**. Dabei ließ sich häufig eine Zurücksetzung der Studentinnen ausmachen. Es wurden **geschlechtsspezifisch unterschiedliche Reaktionen der Lehrenden** in Bezug auf Wissenslücken, Beteili-

gungsbereitschaft, Einfluss auf den Ablauf der Lehrveranstaltung oder des Herausstellens der positiven Qualitäten von Studenten und Studentinnen deutlich. Auch wurden von den Lehrenden unterschiedliche Rahmenbedingungen für weibliche und männliche Studierende hergestellt, insbesondere in Bezug auf die Äußerung von Kritik, die Tiefe der Fragestellung sowie auf Unterbrechungen von Redebeiträgen. Etablierte Verhaltensmuster oder vereinbarte Vorgehensweisen wurden bei den Studentinnen punktuell modifiziert, einseitige Vergleiche zwischen Personen unterschiedlichen Geschlechts aber keine zwischen Personen gleichen Geschlechtes vorgenommen und Studentinnen eher als „Wissensreserve“ genutzt, wenn das zunächst abgefragte Wissen der Studenten ausgeschöpft war. (Münst 2005: 95-99)

Colbeck u.a. (2001: 182) stellen in ihrer Untersuchung zum **Zusammenhang von Lehrpraktiken und studentischer Selbstwahrnehmung** fest, dass je stärker die Studierenden die Gleichbehandlung von Studentinnen und Studenten durch die Lehrenden wahrnahmen, desto mehr stieg ihr Verantwortungsgefühl für ihr eigenes Lernverhalten. Je mehr die Lehrenden mit ihren Studierenden in Interaktion traten, ihnen häufiges und detailliertes Feedback gaben und ihnen Möglichkeiten zu gemeinsamem Lernen einräumten, desto stärker war deren Zuversicht ihr Studium abzuschließen und desto mehr stieg ihr Selbstvertrauen und ihre Motivation Karriere zu machen.

Neben der Interaktion zwischen Lehrenden und Lernenden spielt aber auch die **Interaktion zwischen den Studierenden** eine Rolle. Hier stellten Brandy und Eisler (1999), Colbeck u.a. (2001) sowie Mischau und Lehmann (2006) fest, dass weibliche Studierende eine Ungleichbehandlung viel stärker durch ihre männlichen Kommilitonen als durch die Dozenten/innen wahrnehmen. Auch dies kann den Studienerfolg negativ beeinflussen.

Unterschiedliche Gruppen von Studierenden haben unterschiedliche Anforderungen an die Vermittlung von Wissen. Auch Lehrenden sind von gesellschaftlichen Rollenbildern nicht unbeeinflusst und können durch die Art der Wissensvermittlung Einfluss auf den Studienerfolg der Studierenden haben. **Doch die Aufgabe der Lehrenden muss es sein, für beide Geschlechter eine sichere und motivierende Atmosphäre im Studium zu schaffen, sodass diese ihre individuellen Potentiale optimal ausschöpfen können.** Gleichstellungsaspekte sollten dazu in der Lehre in drei Bereichen integriert werden:

- Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte
- Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Struktur und Organisation von Studiengängen und Hochschule
- Vermittlung von Schlüsselkompetenzen: Genderkompetenz

Im vorliegenden Leitfaden werden die **Ziele** der Integration von Genderaspekten in den einzelnen Bereichen beschrieben, **Maßnahmen** vorgestellt und **Handlungsempfehlungen** gegeben.

### **3 Maßnahmen zur Integration von Gender-Aspekten in die Lehre**

Der vorliegende Leitfaden zur Integration von Gender-Aspekten in die Lehre umfasst drei Schwerpunkte: die Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte, die Berücksichtigung von Gender-Aspekten in den Strukturen und der Organisation von Studiengängen und Hochschule sowie die Vermittlung von Schlüsselqualifikationen wie Genderkompetenz für Lehrende und Studierende.

In diesem Kapitel sind die wichtigsten Erkenntnisse und Anregungen aus bereits vorhandenen Handlungsempfehlungen zusammengestellt. Dazu zählen vor allem: „Gender in gestufte Studiengänge“ (Becker u.a. 2006), „Integratives Gendering in Studiengängen“ (Jansen-Schulz 2005) sowie „Das Vierfelder-Schema für die Implementierung von Gender-Aspekten“ (Kamphans/Auferkorte-Michaelis 2005). Ergänzt werden die Kapitel mit Beispielen zur Umsetzung der Themen an der Universität Göttingen. Der Leitfaden soll Lehrenden Anregungen geben, in welchen Bereichen eine Integration von Gender-Aspekten in der Lehre sinnvoll und notwendig ist. Dabei können nicht immer alle diese Schwerpunkte in jedem Fach gleichermaßen berücksichtigt werden. Dennoch gibt es oftmals eine Reihe von Umsetzungsmöglichkeiten im eigenen Seminar, dem Fachbereich oder der Fakultät über die nachgedacht werden sollte.

#### **3.1 Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte**

Bei der Integration von Gender-Aspekten in die Lehrinhalte sollten insbesondere die Ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung, Forschungserkenntnisse von Wissenschaftlerinnen sowie eine geschlechtersensible Didaktik zur Vermittlung des Wissens berücksichtigt werden.

#### **Einbeziehung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung**

Einer der wichtigsten Ansätze zur Implementierung von Gender in der Lehre ist die Integration von Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrinhalte. Ziel ist es dabei, ein kritisch-reflexives Denken zu fördern sowie Studierende zu befähigen die gesellschaftliche Ordnung der Geschlechter zu hinterfragen und Ungleichheiten im Geschlechterverhältnis aufzudecken. Darüber hinaus hat sich seit den 1970er Jahren in vielen Fächern, nicht nur in den Geistes- sondern auch in den Naturwissenschaften, ein starker Zweig zunächst der Frauen- und später der Geschlechter-/Genderforschung etabliert, der umfangreiche Forschungsergebnisse produziert hat. Werden diese Forschungsergebnisse nicht berücksichtigt, wird die Qualität der Lehre geschmälert. Daher sollten die Forschungsansätze und -ergebnisse der Frauen- und Geschlechterforschung selbstverständlich in die Lehre aller Wissenschaftsdisziplinen integriert werden.

Bezüglich des Umfangs und der Form gibt es verschiedene Möglichkeiten diese Forschungsergebnisse in die Lehre zu integrieren. Gender-Themen können in Einzelsitzungen, in eigenständigen Seminaren oder durchgängig in jeder Sitzung einer Lehrveranstaltung, angeknüpft an die anderen zu behandelnden Themen, betrachtet werden. Form und Umfang sind dabei abhängig vom Fachbereich und Kon-

text. Neben der Integration in einzelne Lehrveranstaltungen können auch ganze Module zu Gender-Aspekten konzipiert werden. Dabei steigt die Intensität der Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen mit dem Umfang bzw. der Art der Integration von niedriger Intensität bei Einzelsitzungen über mittlere Intensität für ganze Seminare zu Gender-Themen bis zu einer hohen Intensität bei Gender-Modulen. Neben der fachimmanenten, im Regelstudium festgesetzten Möglichkeit der Integration von Gender-Inhalten, können darüberhinaus auch fächerübergreifende Angebote bspw. im Rahmen einer Vorlesungsreihe gemacht werden. Folgendes sollten Lehrende beachten:

---

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR INTEGRATION DER FRAUEN- UND GESCHLECHTERFORSCHUNG

- ➔ Lehrende sollten sich mit den **Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung** für ihren fachlichen Schwerpunkt vertraut machen und diese in ihre Lehrveranstaltungen integrieren. Die Webseite [www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de](http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de) bietet dazu einen ersten Überblick über fachspezifische Inhalte der Geschlechterforschung (fast) aller in Deutschland studierbaren Studienfächer.
- ➔ Erste Impulse im Fachbereich können (wenn keine hausinternen Expert/innen zur Verfügung stehen) durch die Einladung von **Gender-Expert/innen** zu Gastvorträgen, die Vergabe von Lehraufträgen zu Gender-Themen oder die explizite Suche nach (Vertretungs)Professuren mit einem Gender-Schwerpunkt im Profil gesetzt werden.
- ➔ Im Allgemeinen sollte im Vorfeld einer Lehrveranstaltung ein **Ziel zum Anteil von Gender-Themen am Gesamthalt festgelegt** werden, bspw. zehn Prozent des Seminarinhalts soll sich Geschlechterfragen widmen.
- ➔ Die in die Lehrveranstaltungen aufgenommenen **Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung** sollten für die Studierenden **prüfungsrelevant** sein.
- ➔ Eine (Über)Prüfung der Inhalte von Studiengängen auf eine mögliche, strukturelle, fachimmanente **Integration von Gender-Aspekten** – bspw. die Schaffung von Gender-Modulen – kann und sollte **im Zuge der (Re)Akkreditierung der Studiengänge** erfolgen.

## Forschungserkenntnisse von Wissenschaftlerinnen

Bei bestimmten Themen mag es schwerer fallen, Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehre zu integrieren. Trotzdem muss explizit darauf hingewiesen werden, dass dies in den meisten Fächern möglich ist. Lehrende sollten daher immer in einem ersten Schritt prüfen, in wie fern eine inhaltliche Integration zu erreichen ist. Sollte eine Integration in die Inhalte dennoch nicht oder nur in zu geringem Maße möglich sein, sollten die folgenden Handlungsempfehlungen zur Integration

der Forschungserkenntnissen von Wissenschaftlerinnen beachtet werden. Sie haben zum Ziel erfolgreiche Wissenschaftlerinnen und ihre Arbeiten sichtbar zu machen. Insbesondere in Fächern mit einem geringen Frauenanteil an den Studierenden dient dies der Schaffung von Vorbildern für das unterrepräsentierte Geschlecht. Dadurch können langfristig deren Abbruchquoten verringert werden.

---

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR INTEGRATION VON FORSCHUNGSKENNTNISSEN VON WISSENSCHAFTLERINNEN



Im Zusammenhang mit der Darstellung der Disziplingeschichte sollte auf das **Leben und Werk der Pionierinnen des Faches** eingegangen werden.



Auch die Leistungen und Biographien verdienter Fachfrauen sollten explizit Anerkennung finden. Bei einer Unterrepräsentation von Frauen im Lehrpersonal können **Wissenschaftlerinnen** zu **Gastvorträgen** eingeladen oder für **Lehraufträge** oder **(Vertretungs)Professuren** gewonnen werden. Dies gilt sowohl für Wissenschaftlerinnen **mit Genderschwerpunkt als auch** für **Expertinnen anderer Fachinhalte**. Einen Überblick über Fachexperten zu Gender-Themen bietet ebenfalls die Webseite [www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de](http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de).



Um die Leistungen der Frauen und Männer kenntlich zu machen, sollten in **Literaturlisten** die **Vornamen** von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgeschrieben werden.

## Geschlechtersensible Didaktik

Auch die Art der Vermittlung der Lehrinhalte – die didaktische Vorgehensweise – ist von Bedeutung bei der Integration von Gender-Aspekten in der Lehre. Dabei sollte das Ziel der Lehrenden sein, in den Lehrveranstaltungen eine Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle Studierenden sicher fühlen und sich einbringen können. Wenn keine stereotypen Rollenbilder vermittelt werden, können die Studierenden ihre individuellen Potentiale entdecken und nutzen. Eine geschlechtersensible Didaktik sollte unterschiedliche Lernkulturen und Bedürfnisse an die Art der Wissensvermittlung berücksichtigen. Damit alle Studierenden an den Lehrveranstaltungen erfolgreich partizipieren können, sollte Folgendes beachtet werden:

---

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR ANWENDUNG EINER GESCHLECHTERSENSIBLEN DIDAKTIK



Für alle Seminarteilnehmenden müssen die **gleichen Möglichkeiten** gelten ihr **Wissen** einzubringen, **Feedback** zu geben und zu erhalten, **Einfluss** auf Inhalt und Ablauf der Lehrveranstaltung zu nehmen oder **Kritik** zu äußern. Alle Studierenden sollten sich aktiv in Seminaren beteiligen können. Eine **größtmögliche Transparenz**

**in Bezug auf Anforderungen und Seminarregeln** sollte geschaffen werden.



Im Allgemeinen muss darauf geachtet werden, dass **keine geschlechterstereotype Verteilung der Arbeitsaufgaben** im Seminar entsteht. Dies ist insbesondere bei der Aufgabenverteilung in Arbeitsgruppen zu beachten.



Um für unterschiedliche Individuen mit verschiedenen Lernstilen **vielfältige Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten** zu schaffen, sollte innerhalb einer Lehrveranstaltung ein **Mix an Lehrmethoden** angewandt werden (Einzelunterricht – Gruppenarbeit, Monoedukation – Koedukation).



**Praxisrelevanz** und **Gesellschaftsbezug** der Inhalte, **Interdisziplinarität** und Internationalität des Studiengangs sprechen weibliche Studienbewerberinnen besonders an. So können auch über die Ausrichtung des Studiengangs bestimmte Gruppen gewonnen und deren Anteil erhöht werden. Die aus der Praxis herangezogenen Beispiele sollten die unterschiedlichen Lebensrealitäten verschiedener Gruppen berücksichtigen und auf eine zukünftige berufliche Ausrichtung bezogen sein. Sie dürfen aber nicht stereotyp gewählt werden.



Eine geschlechtersensible Didaktik sollte auch auf die **gleiche Ansprache** der Studierenden in der Lehrveranstaltung sowie in Lehrmaterialien achten. **Frauen dürfen sprachlich nicht marginalisiert werden.** Sind beide Geschlechter gemeint, sollten sie auch explizit benannt werden. Lehrende sollen sich daher mit den Regeln zur **geschlechtergerechten Sprache** vertraut machen. Dazu existieren bereits eine Reihe von Leitfäden. Eine Checkliste zu geschlechtergerechten Formulierungen mit vielen Beispielen aus dem Wissenschaftsbereich finden Interessierte auch auf den Webseiten des Gleichstellungsbüros unter [www.uni-goettingen.de/de/113200.html](http://www.uni-goettingen.de/de/113200.html).



Auch **beim Umgang mit Technik müssen unterschiedliche Vorerfahrungen berücksichtigt werden.** Lehrsituationen in denen technische Anwendungen genutzt werden, müssen **benutzungsfreundlich** gestaltet sein – bspw. beim Einsatz von e-Learning-Methoden. Funktionsweisen von Programmen und Technik müssen für alle verständlich sein und erläutert werden, sodass dies nicht zum Hindernis für den erfolgreichen Abschluss der Lehrveranstaltung wird.



Die Anwendung einer geschlechtergerechten Didaktik setzt von den Lehrenden eine **kritische Reflexion ihre eigenen Person** und des zu vermittelnden Wissens voraus. Dies ist nicht leicht zu erreichen. Daher sind Weiterbildungen zur geschlechtersensiblen Didaktik und der **Erwerb von Gender- und Interkultureller Kompetenz** unbedingt notwendig.

## GENDER IN DIE LEHRINHALTE

	Ziele	Maßnahmen	Beispiele aus den Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Universität Göttingen
<b>Einbeziehung von Ergebnissen der Frauen- und Geschlechterforschung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualität der Forschung erhöhen</li> <li>• Förderung kritischen Denkens</li> <li>• Hinterfragen der Geschlechterordnung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Frauen- und Geschlechterforschung in jeder Lehrveranstaltung thematisieren</li> <li>• Inhalte sollen prüfungsrelevant sein</li> <li>• Ziele zum Umfang und Form der Integration festlegen</li> <li>• Prüfung bei (Re)Akkreditierung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Beteiligung am Curriculum Geschlechterforschung</li> <li>• ein Lehrauftrag pro Semester zur theologischen Geschlechterforschung</li> <li>• Buchapparat „Gender in den Geowissenschaften“</li> </ul>
<b>Forschungsergebnisse von Wissenschaftlerinnen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Vorbilder schaffen</li> <li>• Abbruchquoten reduzieren</li> <li>• Sichtbarmachen von erfolgreichen Wissenschaftlerinnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Biographie und Werk von Wissenschaftlerinnen thematisieren</li> <li>• Wissenschaftlerinnen für Gastvorträge einladen oder für Vertretungsprofessuren gewinnen</li> <li>• Vornamen in Literaturlisten ausschreiben</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Emmy-Noether-Gastprofessur (Mathematik und Informatik)</li> <li>• Ausstellung „Frauen, die forschen“ (zentral)</li> <li>• Lise Meitner Lecture (Physik)</li> </ul>
<b>Geschlechtersensible Didaktik</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• alle beteiligen und fördern</li> <li>• Studienerfolg schaffen</li> <li>• Unterschiedlichen Bedürfnissen Rechnung tragen</li> <li>• durch Weiterbildung Erwerb von Genderkompetenzen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Unterschiedliche Methoden</li> <li>• Praxisrelevanz und Gesellschaftsbezug</li> <li>• Geschlechtergerechte Sprache</li> <li>• Verbindliche Regeln für alle festlegen und kommunizieren</li> <li>• Vermeidung von Stereotypen</li> <li>• Technik</li> <li>• Interdisziplinarität</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshop zu „Gender und Diversity in der Lehre“ im Rahmen der Veranstaltungsreihe „Qualitätsentwicklung durch Gleichstellung“ (zentral)</li> <li>• Angebote der Hochschuldidaktik, z.B. „Diversity als Chance“ (zentral)</li> </ul>

## 3.2 Berücksichtigung von Gender-Aspekten in Struktur und Organisation von Studiengängen und Hochschule

Auf vielfältige Weise kann bei den Strukturen der Studiengänge bzw. der Studienorganisation an der Hochschule angesetzt werden, um diese geschlechtergerechter zu gestalten. Maßnahmen eine paritätische Geschlechterverteilung der Studierenden- und Mitarbeitendenanteile im Fach zu erreichen, sollten ergriffen werden, familiengerechte Angebote geschaffen und Beratung und Betreuung geschlechtersensibel gestaltet werden.

### Geschlechteranteile im Fach ausgleichen

Insbesondere in Fächern in denen ein Geschlecht stark unterrepräsentiert ist, müssen Anstrengungen unternommen werden, dessen Anteil zu erhöhen. Dies gilt sowohl für die Studierenden als auch für das wissenschaftliche Personal.

---

#### HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DIE EBENE DES STUDIUMS



Fachbereiche sollten **Maßnahmen zur Gewinnung von Studienanfängerinnen** bzw. Studienanfängern erarbeiten. Dabei ist es wichtig zu prüfen, ob **Informationsmaterialien und -angebote beide Geschlechter ansprechen**. Insbesondere sollte auf **geschlechtergerechte Formulierungen** und eine **Vermeidung von stereotypen Darstellungen** von Frauen und Männern geachtet werden.



In Bezug auf den Zugang zum Studium sollten die **Zulassungsverfahren und Aufnahmekriterien** auf **mögliche geschlechtsspezifische Verzerrungseffekte** hin überprüft werden. Des Weiteren ist auch auf **geschlechterparitätisch besetzte Auswahlgremien** zu achten.



Im weiteren Verlauf des Studiums muss das Augenmerk insbesondere auf den **Übergangsquoten zwischen den Abschlüssen und Qualifikationsstufen** liegen. Eine genaue Analyse der Gründe für einen Rückgang der Frauenanteile in den jeweiligen Studiengängen ist notwendig, um fachspezifisch geeignete Gegenmaßnahmen erarbeiten zu können. Dazu sind Beratung und Betreuung der Studierenden wichtig.



Für Studierende (im letzten Studienabschnitt) können auch strukturierte **Mentoringprogramme** initiiert werden. Sie haben das **Ziel Frauen für eine wissenschaftliche Karriere zu gewinnen oder den Übergang in den Arbeitsmarkt zu erleichtern**. Mentoring dient der Nachwuchsförderung, der Weitergabe von Erfahrungen und zur Netzwerkbildung. Unterschiedliche Mentoringformen können je nach Bedarf gewählt werden. Dabei ist es wichtig, die Verfahrensregeln zur Teilnahme transpa-

---

rent zu gestalten, da Mentoring traditionellerweise eher auf informellen Kontakten beruhte und somit unterrepräsentierte Gruppen weitestgehend ausschloss.

---

Auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis ist aber nicht nur auf Ebene der Studierenden hinzuwirken. Auch das wissenschaftliche Personal sollte in den Blick genommen werden. Hierbei erwiesen sich bisher die Übergänge von einer Qualifikationsstufe zur nächsten als entscheidende Hürden für Frauen. Insbesondere Nachwuchswissenschaftler/innen sollten dabei in den Blick genommen werden.

---

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN AUF EBENE DES WISSENSCHAFTLICHEN NACHWUCHSES



Um Ungleichheiten in den Geschlechteranteilen beim wissenschaftlichen Nachwuchs frühzeitig entgegenzuwirken, können studentische **Hilfskraftstellen** nach Geschlecht oder anderen sozialen Kategorien **quotiert** werden.



**Unterstützende Maßnahmen** sollten insbesondere an den **Schnittstellen** vom Bachelor zum Master, vom Master zur Promotion, von der Promotion zur Habilitation und von der Habilitation zur Berufung auf eine Professur erarbeitet und angeboten werden. Je nach Problemlage im Fachbereich können unterschiedliche Schwerpunkte bei der Entwicklung von Maßnahmen gesetzt werden.



Insbesondere auf der Ebene des wissenschaftlichen Nachwuchses können **strukturierte Mentoringprogramme** den Ausstieg von Frauen oder anderen unterrepräsentierten Gruppen aus der Wissenschaft verringern. Hier dient das Mentoring vor allem zur Erfahrungsweitergabe und Netzwerkbildung.

Vor allem Professorinnen haben dabei für die weiblichen Studierenden eine Vorbildfunktion und können als Rollenmodell dienen. Allerdings lagen die Frauenanteile bei den C4/W3-Professuren an der Universität Göttingen im Jahr 2008 insgesamt nur bei 16 Prozent. Daher müssen Maßnahmen zur Angleichung der Geschlechteranteile auch die höchsten wissenschaftlichen Positionen – die Professuren – in den Blick nehmen. Dazu sollten vor allem die Berufungsverfahren einer kritischen Prüfung unterzogen werden und folgende Schritte beachtet werden.

---

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN AUF EBENE DER PROFESSUREN



Vor der Ausschreibung zu besetzender Professuren sollte überprüft werden, ob durch die **Denomination** der Stelle Bewerbungen von bestimmten Gruppen ausgeschlossen werden. Zu fragen wäre: Sind Frauen im Fach auf bestimmte Forschungsschwerpunkte und Lehrinteressen spezialisiert und können diese bei der Denomination berücksichtigt werden?

---

➔ Maßnahmen zur **aktiven Rekrutierung** von geeigneten Bewerberinnen sollten unternommen werden. Geeignete Kandidatinnen sollten direkt und frühzeitig angesprochen und aufgefordert werden sich zu bewerben. Spezielle **Datenbanken** wie [www.femconsult.de](http://www.femconsult.de) dienen dazu potentiellen Bewerberinnen auszumachen.

➔ **Auswahlkriterien und ihre Gewichtung** müssen frühzeitig festgelegt werden. Unterschiedliche **Rahmenbedingungen** unter denen wissenschaftliche Leistungen erbracht wurden, sollten berücksichtigt werden (z.B. Phasen von Elternzeit oder auf Teilzeitstellen). Besonderes Augenmerk muss auf die korrekte und vollständige Erstellung der **Synopse** gelegt werden.

➔ Bei der **Zusammensetzung der Berufungskommission** sollte auf ein ausgeglichenes **Geschlechterverhältnis** sowie auf **Gender- und Interkulturelle Kompetenzen** der Mitglieder geachtet werden. Zur Professionalisierung der Arbeit in Berufungsverfahren kann neuen Kommissionsmitgliedern ein **Training** für die Arbeit in Berufungskommissionen mit genderkompetenten Coaches angeboten werden.

➔ In den Berufungsverhandlungen ist ein **wertschätzender Umgang** mit der Kandidatin/dem Kandidaten im Interesse der Hochschule zu pflegen. **Dual Career** Maßnahmen können an dieser Stelle geprüft werden.

Im Allgemeinen gilt: Wird im Berufungsverfahren auf Qualitätssicherung geachtet, wird dadurch auch die Gleichstellung gefördert! Zu den Ergebnissen und Empfehlungen des Benchmarkings „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten an niedersächsischen Hochschulen“ siehe die demnächst erscheinende Publikation von der HIS GmbH sowie die Empfehlungen der Landeskongferenz Niedersächsischer Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF).

## **Familiengerechte Angebote**

In Bezug auf die geschlechtergerechte Organisation des Studiums ist weiterhin die Schaffung von Strukturen von großer Bedeutung, die es allen Studierenden ermöglichen ihrem Studium nachzugehen und an Lehrveranstaltungen teilzunehmen, unabhängig von ihrer privaten Situation. Zu fragen ist, ob die Zeitplanung alle Teilnehmenden berücksichtigt? Insbesondere Studierende mit Kindern oder zu pflegenden Verwandten haben eine familiengerechte Termingestaltung wünschenswert.

---

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR FAMILIENGERECHTEN GESTALTUNG DER STUDIENSTRUKTUREN

- ➔ **Pflichtveranstaltungen** in den **Kernzeiten** anbieten,
  - ➔ Vorrangige Beachtung von studierenden Eltern bei **Kursbelegungen**
  - ➔ die Einrichtung von **Teilzeitstudiengängen** oder
  - ➔ die Verlängerung von **Prüfungsfristen** für studierende Eltern sowie die Ablegung von Prüfungsleistungen bei einer **Beurlaubung** der Studierenden auf Grund von Elternzeit.
- 

---

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN ZUR KINDERBETREUUNGSINFRASTRUKTUR

- ➔ Einrichtung eines **Eltern-Kind-Raumes**,
  - ➔ Gewährung von **Zuschüssen zur Kinderbetreuung**
- 

## Beratung und Betreuung von Studierenden

Beratung und Betreuung von Studierenden ist von zentraler Bedeutung für den Studienerfolg. Sie haben zunächst das Ziel für die Studierenden eine erste Orientierungshilfe zu bieten. Daher sollte es das Ziel der Studienberatung sein, Studieninteressierte und Studienanfänger/innen nicht geschlechterstereotyp sondern mit Blick auf ihre individuellen Potentiale zu beraten.

Im späteren Verlauf dienen sie der verstärkten Einbindung in das Studium und zum Abschluss des Studiums nehmen sie – vor allem im Zuge der Bologna-Reform – verstärkt die Funktion einer Berufsberatung wahr.

Für die Studierenden ist es dabei wichtig, Fragen oder Probleme zum Fachinhalt klären zu können, Prüfungen vorzubesprechen, Leistungsanforderungen und -ergebnisse zu klären, Hilfe bei der Studienplanung, bei Referaten und Hausarbeiten und Unterstützung bei der fachlichen Schwerpunktsetzung zu erhalten sowie eine Berufsperspektive zu erhalten. Zumeist bieten Lehrende regelmäßige Sprechstunden an, aber auch informelle Beratungsformen werden angewandt.

Dabei zeigen bisherige Forschungsergebnisse, dass Studenten häufiger Kontakt zu Professoren haben als Studentinnen, obwohl diesen die Beratung im Studium wichtiger ist als ihren männlichen Kommilitonen (Ramm/Bargel 2005). Um Abbruchquoten vor allem von unterrepräsentierten Gruppen zu vermeiden und deren Übergangsquoten vom Bachelor zum Master und später auch zur Promotion zu erhöhen, sollte auf folgende Dinge geachtet werden.

---

## HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR EINE GESCHLECHTERGERECHTE BERATUNG UND BETREUUNG

---



**Beratung und Betreuung muss allen Studierenden zur Verfügung stehen.** Dabei sind insbesondere die unterrepräsentierten Gruppen in den Blick zu nehmen.



**Regelmäßige, formalisierte** Beratungsgespräche sollten **transparent** angeboten werden.



Ferner sollte eine geschlechtergerechte Ausgestaltung des **Beratungsprozesses** beachtet werden, bei der **geschlechterstereotype Zuschreibungen** vermieden werden.



**(Studien)Berater/innen** müssen in **Gender- und Interkultureller Kompetenz** geschult sein.

---

## ORGANISATION UND STRUKTUR VON STUDIENGÄNGEN UND HOCHSCHULE

	Ziele	Maßnahmen	Beispiele aus den Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Universität Göttingen
<b>Geschlechteranteile ausgleichen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gewinnung von Studienanfängern/innen</li> <li>• Erhöhung Interkulturalität und Vielfalt im Fachbereich</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Geschlechtsspezifische Öffentlichkeitsarbeit</li> <li>• Zulassungsverfahren prüfen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Bewerbung der Zielgruppe „Schülerinnen“ (Forstwissenschaften und Waldökologie)</li> <li>• Aktive Ansprache von Frauen für studentische und wissenschaftliche Hilfskraftstellen (Geowissenschaften und Geographie)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Nachwuchsförderung: Unterstützung einer wissenschaftlichen Karriere durch Erfahrungsweitergabe und Vernetzungsmöglichkeiten</li> <li>• Übergang ins Berufsleben erleichtern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Strukturierte Mentoringprogramme für verschiedene Zielgruppen</li> <li>• Qualifizierungsangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Workshop zu wissenschaftlicher Karriere unter Gender-Aspekten (Wirtschaftswissenschaften)</li> <li>• Monitoring von Bewerbungs-/Auswahlverfahren für MA-/PhDStudierende (Geowissenschaften und Geographie)</li> <li>• Mentoring für MasterstudentInnen und DiplomstudentInnen (Mathematik und Informatik)</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Professorinnen als Rollenmodelle für Studentinnen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Qualitätssicherung und Gleichstellung in Personalauswahlverfahren z.B. in Berufungsverfahren</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Coaching für Professorinnen“ (zentral)</li> <li>• Fakultätshandreichung Berufungskommissionen (Physik)</li> </ul>
<b>Familiengerechte Angebote</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studierenden unabhängig von privaten Umständen ein Studium in angemessener Zeit ermöglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Studien- und Prüfungsordnungen prüfen</li> <li>• Zeitplanung von Lehrveranstaltungen beachten</li> <li>• Vereinbarkeit</li> <li>• Teilzeitstudiengänge ermöglichen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Eltern-Kind-Stipendium (Jura)</li> <li>• Teilzeitstudium (Sozialwissenschaftliche Fakultät)</li> <li>• Finanzielle Unterstützung von Forschungsprojekten junger Eltern (Biologie)</li> <li>• Telearbeit (Physik)</li> <li>• Zuschüsse zur Kinderbetreuung (zentral)</li> </ul>
<b>Beratung und Betreuung</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Orientierungshilfe</li> <li>• Abbruchquoten reduzieren</li> <li>• Übergangsquoten erhöhen</li> <li>• Studienerfolg steigern</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Regelmäßige Beratungstermine anbieten</li> <li>• Geschlechterstereotype Beratung z.B. hinsichtlich Berufsorientierung vermeiden</li> <li>• Fokus auf unterrepräsentierte Gruppen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Informations-/Motivationsveranstaltung „Promotion“ (Jura)</li> <li>• Workshop „Genderkompetenz in der Beratung“ (Forstwissenschaften und Waldökologie)</li> </ul>

### 3.3 Vermittlung von Schlüsselqualifikationen: Genderkompetenz

Neben dem Fachwissen werden heute im Berufsleben von Absolventinnen und Absolventen vielfältige weitere Schlüsselqualifikationen, wie Sozial-, Methoden-, Handlungs- oder Medienkompetenzen, von immer mehr Arbeitgebern erwartet. Dazu gehören auch Genderkompetenzen und Interkulturelle Kompetenz.

*Als Genderkompetenz wird dabei das Wissen bezeichnet „in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen, universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und vielfältige Entwicklungsmöglichkeiten eröffnet werden.“ (Metz-Göckel/Roloff 2002: 2)*

Diese Kompetenz wird nicht nur in Führungspositionen im öffentlichen Dienst/Verwaltung und der Privatwirtschaft verlangt, sondern auch in der Wissenschaft zunehmend notwendiger.

Die Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards der DFG zeigen, dass das Thema bei den Förderorganisationen der Wissenschaft Einzug gehalten hat. Bei Nichtbeachtung von Genderaspekten in Forschungsanträgen besteht also das Risiko gegenüber anderen Anträgen, die dieses Thema offensiver integrieren, Nachteile bei der Bewilligung zu haben. Daher ist Genderkompetenz sowohl für Studierende/Absolventen, Nachwuchs-wissenschaftlerinnen und -wissenschaftler als auch für das wissenschaftliche Personal von besonderer Bedeutung.

Bei den Absolventinnen und Absolventen hat der Erwerb von Schlüsselqualifikationen wie der Genderkompetenz somit das Ziel deren Beschäftigungsfähigkeit zu fördern und damit ihren Zugang zum Arbeitsmarkt zu stärken. Beim wissenschaftlichen Personal ist die Erlernung des Umgangs mit personaler Vielfalt von entscheidender Bedeutung für den Umgang mit Studierenden, Kolleginnen und Kollegen, die Beantragung von Forschungsfördergeldern, bei der Personalauswahl sowie in Bezug auf die Gestaltung der Lehre. Denn nur mit dem Wissen über die gesellschaftliche Ordnung der Geschlechter können stereotype, geschlechtsspezifische Lehrsituationen vermieden und eine Atmosphäre geschaffen werden, die es allen Studierenden ermöglicht ihr Studium erfolgreich abzuschließen.

---

#### HANDLUNGSEMPFEHLUNG ZUR VERMITTLUNG VON GENDERKOMPETENZ



**Lehrende sollten über Gender- und Diversitykompetenzen verfügen** oder sich diese ggf. durch Weiterbildung aneignen. Dazu gehören der Erwerb von **Fachkompetenz** in Bezug auf das Wissen und die Integration von Inhalten, methodischen und theoretischen Zugängen der Frauen- und Geschlechterforschung in die Lehrinhalte. Weiterhin müssen **gendersensible Lehrmethoden** erworben und der Umgang mit vielfältigen Lerntypen erlernt werden. Auch die **kritische Reflexion der eigenen Person** und Einstellungen gehören dazu.



Fachbereiche bzw. Studiengänge können **strukturierte Programme** für bestimmte Zielgruppen (Studierende, Doktoranden, Lehrende) **zum Erwerb und zur Förderung von Gender- und Diversitykompetenzen** einrichten. Dabei muss vorher geklärt werden, welche Gruppen welche Schlüsselqualifikationen benötigen.

---

## VERMITTLUNG VON SCHLÜSSELQUALIFIKATIONEN

	Ziele	Maßnahmen	Beispiele aus den Fakultäten und zentralen Einrichtungen der Universität Göttingen
<b>Weiterbildung Schlüsselqualifikationen</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verbesserter Berufseinstieg und Integration in den Arbeitsmarkt und Wissenschaft</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildung zu Schlüsselkompetenzen anbieten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rhetorik für Jurastudentinnen</li> <li>• Angebote der Hochschuldidaktik</li> <li>• Angebote der Graduiertenschulen; spezielle Angebote nur für Frauen an der GGNB</li> </ul>
<b>Weiterbildung Genderkompetenz/ Diversitykompetenz</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Erkennen von geschlechterspezifischen Strukturen</li> <li>• Methoden zum Umgang mit Vielfalt erlernen</li> <li>• Erwerb von Zusatzqualifikationen für einen verbesserter Berufseinstieg und Integration in den Arbeitsmarkt</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weiterbildung zu Genderkompetenz/ Diversitykompetenz anbieten</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gender-Fachdidaktik für Lehramtstudierende (Physik)</li> <li>• Diversity-Management-Schulungen (Physik u.a.)</li> <li>• Anerkennung von Modulen zu Gender und Diversity des Gleichstellungsbüros und der ZESS (Wirtschaftswissenschaften)</li> <li>• Angebote der Hochschuldidaktik und der Graduiertenschulen</li> </ul>

## 4 Weiterführende Literatur und Kommentierte Links

Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hg.) (2009): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule, Opladen.

Busch, Jonas/Babitsch, Birgit/Dohnke, Birte/Begenau, Jutta/Braun, Vittoria/Dören, Martin/Regitz-Zagrosek, Vera/Fuchs, Judith (2007): Integration geschlechtsspezifischer Inhalte in die Lehre der Charité - Universitätsmedizin Berlin. In: GMS Z Med Ausbild. 24, 3, 1-7.

Dudeck, Anne/Jansen-Schulz, Bettina (Hg.) (2006): Hochschuldidaktik und Fachkulturen. Gender als didaktisches Prinzip, Bielefeld.

Dudeck, Anne/Jansen-Schulz, Bettina (Hg.) (2007): Zukunft Bologna. Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, Frankfurt a. M.

Ebeling, Smilla/Schmitz, Sigrid (Hg.) (2006): Geschlechterforschung und Naturwissenschaften. Einführung in ein komplexes Wechselspiel, Wiesbaden.

Frauenbeauftragte der Universität Mainz (Hg.) (2000): Etablierung von Frauen- und Geschlechterforschung in der Lehre an der Johannes Gutenberg-Universität Mainz. Anreizsystem Frauenförderung, Mainz.

Götschel, Helene (Hg.) (2009): Naturwissenschaften und Gender in der Hochschule. Aktuelle Forschung und erfolgreiche Umsetzung in der Lehre, Mössingen-Talheim.

Götschel, Helene (Hg.) (2001): Perspektivenwechsel. Frauen- und Geschlechterforschung zu Mathematik und Naturwissenschaften, Mössingen-Talheim.

Haasper, Ingrid/Jansen-Schulz, Bettina (Hg.) (2008): Key Competence: Gender. HAWK-Ringvorlesung 2007/2008, Münster.

Jahnke-Klein, Sylvia (2001): Sinnstiftender Mathematikunterricht für Mädchen und Jungen, Baltmannsweiler.

Koreuber, Mechthild (Hg.) (2010): Geschlechterforschung in Mathematik und Informatik. Eine (inter)disziplinäre Herausforderung, Baden-Baden.

Leicht-Scholten, Carmen (Hg.) (2007): Gender and Science. Perspektiven in den Natur- und Ingenieurwissenschaften, Bielefeld.

Liebig, Brigitte/Rosenkranz-Fallegger, Edith/Meyerhofer, Ursula (Hg.) (2009): Handbuch Gender-Kompetenz. Ein Praxisleitfaden für (Fach-)Hochschulen, Zürich.

Lucht, Petra/Paulitz, Tanja (Hg.) (2008): Recodierungen des Wissens. Stand und Perspektiven der Geschlechterforschung in Naturwissenschaften und Technik, Frankfurt a. M. 2008.

Martignon, Laura (Hg.) (2008): Mathematik und Gender, Hildesheim/Berlin.

Michel, Sigrid/Löffler, Sylvia (Hg.) (2006): Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess, Bielefeld.

Spieß, Gesine/Rentmeister, Cillie (Hg.) (2003): Gender in Lehre und Didaktik. Eine europäische Konferenz in Erfurt, Frankfurt a. M.

Steinbach, Jörg/Jansen-Schulz, Bettina (Hg.) (2009): Gender im Experiment – Gender in Experience. Ein Best-Practise Handbuch zur Integration von Genderaspekten in naturwissenschaftliche und technische Lehre, Berlin.

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

Diese Webseite bietet einen ausführlichen Überblick über fachspezifische **Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung** fast aller in Deutschland studierbaren Fächer. Weiterhin lassen sich fachspezifische Literatur, Links und Verweise auf Netzwerke und **ExpertInnen** finden. Weiterhin sind Beispiele für die geschlechtergerechte Ausgestaltung des Bologna-Prozesses an Hochschulen in Deutschland aufgelistet.

<http://oops.uni-oldenburg.de/volltexte/2007/527/pdf/curgen07.pdf>

Curdes, Beate/Marx, Sabine/Schleier, Ulrike/Wiesner, Heike (Hrsg.) (2007): **Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte**, Oldenburger Beiträge zur Geschlechterforschung, Oldenburg.

<http://web.fu-berlin.de/gpo/index.htm>

**Gender-Politik-Online:** Internet-Portal des Fachbereichs Politik- und Sozialwissenschaften der Freien Universität Berlin mit Informationen zu zentralen Themen der Genderforschung und -lehre.

[http://www.bukof.de/down/faltblatt\\_akkreditierung.pdf](http://www.bukof.de/down/faltblatt_akkreditierung.pdf)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten: **Akkreditierung und Evaluation von Studiengängen**. Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, 2004. **Kurzinformation und Checkliste**.

<http://www.uni-goettingen.de/de/113200.html>

Webseite mit Leitfaden zur **geschlechtergerechten Sprache** des Gleichstellungsbüros der Universität Göttingen. Checkliste zur Überprüfung von Texten. Linksammlung und weitere Broschüren.

[http://www.fu-](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/rundbrief/pdf_rundbrief/wiss_2003_2.pdf)

[berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/rundbrief/pdf\\_rundbrief/wiss\\_2003\\_2.pdf](http://www.fu-berlin.de/sites/frauenbeauftragte/publikationen/rundbrief/pdf_rundbrief/wiss_2003_2.pdf) Übersicht über länder- und fachspezifische **Datenbanken promovierter und habilitierter Wissenschaftlerinnen** (S. 16), u.a. [www.femconsult.de](http://www.femconsult.de)

<http://www.uni-due.de/genderportal/lehre.shtml>

GenderPortal der Universität Duisburg-Essen: im Bereich Gender und Lehre findet man Informationen zu folgenden Themen: Hochschuldidaktik, Fächerbeispiele, **E-Learning**, Lehrevaluation, Publikationsliste sowie weiterführende Links.

<http://bacchus.univie.ac.at/elearning/index.php?id=570>

Die Webseiten des **eLearning** Center der Universität Wien bieten Empfehlungen für eine geschlechtersensible Didaktik des eLearning.

<http://www.chancengleichheit.uni-bremen.de/seiten/aktuelles/Handlungsleitfaden.pdf>

Gender in die Lehre – ein Handlungsleitfaden, Zentrum für feministische Studien, Universität Bremen, 2004. Kurze **Checkliste**.

<http://edudoc.ch/record/37789/files/Genderkompetenz.pdf>

Die Fachhochschule Nordschweiz bietet in ihrem Leitfaden „Gelebte Gender-Kompetenz“ Checklisten für Hochschulen und Dozierende zu folgenden Bereichen: **Checkliste Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung, Dienstleistung und Beratung sowie Glossar** zur Gleichstellung.

[http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte\\_standards/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_standards/index.html)

Webseite der DFG zu den **Forschungsorientierten Gleichstellungsstandards**.

[http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen\\_dfg\\_foerderung/chancengleichheit/massnahmen/index.html](http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/massnahmen/index.html)

Webseite der **DFG** mit Informationen zu den **Chancengleichheitsmaßnahmen** in den einzelnen Förderverfahren für Antragstellende und Geförderte.

## 5 Literaturverzeichnis

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

[BMBF] Bundesministerium für Bildung und Forschung (Hg.) (2003): „Den Europäischen Hochschulraum verwirklichen.“ Communiqué Berliner Kommuniqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und -minister am 19. September 2003, Berlin.

Brander, Laura (2009): Finns det plats för både kvinnor och män? Seminariemiljön vid Historiska institutionens grundutbildning ur ett genusperspektiv, Uppsala.

[http://www.jamst.uadm.uu.se/publikationer/Bade\\_kvinnor\\_man.pdf](http://www.jamst.uadm.uu.se/publikationer/Bade_kvinnor_man.pdf), eingesehen am 2. Februar 2010.

Brandy, Kristine L./Eisler, Richard M. (1999): Sex and Gender in the College Classroom: A Quantitative Analysis of Faculty-Student Interactions and Perceptions. In: Journal of Educational Psychology 91, 1, 127-145.

Colbeck, Carol. L./Cabrera, Alberto F./Terenzini, Patrick T. (2001): Learning Professional Confidence: Linking Teaching Practices, Students' Self-Perceptions, and Gender. In: The Review of Higher Education 24, 2, 173-191.

Hering, Sabine/Kruse, Elke (2004): Frauen im Aufwind des Bologna-Prozesses? Erste Hinweise zu Chancen, Risiken und Nebenwirkungen. Eine Tagungsdokumentation, Siegen.

Hirschy, Amy S./Wilson, Maureen E. (2002): The Sociology of the Classroom and Its Influence on Students Learning. In: Peabody Journal of Education 77, 3, 85-100.

Honigsfeld, Andrea/Dunn, Rita (2003): High School Male and Female Learning-Style Similarities and Differences in Diverse Nations. In: Journal of Educational Research 96, 4, 195-206.

Jansen-Schulz, Bettina (2005): Integratives Gendering in Studiengängen – Genderkategorien, [http://www.leuphana.de/fileadmin/user\\_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Genderkategorien\\_in\\_Studiengaengen.pdf](http://www.leuphana.de/fileadmin/user_upload/ZentraleEinrichtungen/frauenb/pdf/Genderkategorien_in_Studiengaengen.pdf), eingesehen am 25. März 2010.

Kamphans, Marion/Auferkorte-Michaelis (2005): Das Vier-Felder-Schema für die Implementierung von Gender-Aspekten, [http://www.hdz.uni-dortmund.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/Kamphans/VierFelderSchema\\_06072005.pdf](http://www.hdz.uni-dortmund.de/fileadmin/Veroeffentlichungen/Kamphans/VierFelderSchema_06072005.pdf), eingesehen am 23. Februar 2010.

Marriot, Pru (2002): A longitudinal study of undergraduate accounting students' learning style preferences at two UK universities. In: Accounting Education 11, 1, 43-62.

McKee, Thomas E./Mock, Theodore J./Rudd, Flemming (1992): A comparison of Norwegian and United States accounting students' learning style preferences. In: Accounting Education 1, 4, 321-341.

Mischau, Anina/Lehmann, Jasmin (2006): Geschlechterverhältnisse (in) der Mathematik. Ergebnisse einer empirischen Studie über Mathematikstudierende. In: Gezeitenwechsel: Dokumentation 31. Kongress Frauen in Naturwissenschaft und Technik, Bremen.

Münst, Agnes S. (2005): Lehrstrukturen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Studienfächern und die Herstellung der Geschlechterhierarchie in Lehrprozessen. In: Steinbrenner, Diana/Kajatin, Claudia/Mertens, Eva-Maria (Hrsg.) Naturwissenschaft und Technik – (k)eine Männersache. Aktuelle Studien zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik, Tagungsdokumentation, Rostock.

Philbin, Marge/Meier, Elizabeth/Huffman, Sherri/Boverie, Patricia (1995): A Survey of Gender and Learning Styles. In: Sex Roles 32, 7/8, 485-494.

Ramm, Michael/Bargel, Tino (2005): Frauen im Studium. Langzeitstudie 1983-2004, Bundesministerium für Bildung und Forschung, Berlin.

Statistisches Bundesamt (2008): Bestandene Prüfungen 2007 nach Prüfungsgruppen, Wiesbaden.  
<https://www-ec.destatis.de/csp/shop/sfg/bpm.html.cms.cBroker.cls?CSPCHD=0000000100004bceqg0N000000zIHu8wqij1184HHnR4K4kQ--&cmspath=struktur,vollanzeige.csp&ID=1024743>, eingesehen am 15.02.2010.