

Konkretion für die Vergabe des Sonderpreises „Gender sensible und Diversity gerechte Lehre“

Eine Gender¹ und Diversity² sensible Lehre stellt eine bewusste Erweiterung der Aufmerksamkeit gegenüber der Diversität der Studierenden in der Gestaltung des Lernprozesses dar. Sie zielt auf eine Berücksichtigung der Vielfältigkeit der Studierenden, um auf die verschiedenen Bedürfnisse der Studierenden gleichermaßen eingehen zu können.

Alle Studierenden sollten vom Lehrangebot der Universität gleichermaßen profitieren können. Erreicht werden kann dieses Ziel, wenn geschlechterspezifische Rollenbilder von Frauen und Männern und auf die Vielfalt der Studierenden bezogene Klischees und Diskriminierungsformen zur Diskussion gestellt und aufgehoben werden.

Eine „Gender sensible und Diversity gerechte Lehre“ bezieht sich auf:

- 1.) Inhaltliche Gestaltung der Lehre
- 2.) Organisatorische Gestaltung der Lehre
- 3.) Methodische Gestaltung des Lehrprozesses

Inhaltliche Gestaltung der Lehre

Eine Gender sensible und Diversity gerechte Lehre wirft Geschlechter- und Gleichstellungsfragen auf und thematisiert sie.

Beispiele:

- Der Lehrinhalt wird – an relevanter Stelle und zu einem bestimmten Anteil – aus einer Gender und Diversity Perspektive reflektiert und bezieht Gender und Diversity Aspekte inhaltlich in die Lehre ein;* (siehe Anhang, S. 3)
- Der Lehrinhalt wird so ausgewählt, dass geschlechterstereotype und diskriminierende Inhalte vermieden werden, bzw. – insofern diese im Sachverhalt angelegt sind – müssen diese thematisiert werden;
- Zitate und Literaturangaben von Frauen und Männer werden ausgewogen angegeben und die Vornamen aufgeführt;
- Gezielte Einbeziehung von Forschungsergebnissen von Wissenschaftlerinnen.

Organisatorische Gestaltung der Lehre

Die Organisation der Lehrsituation und -umgebung kann so gestaltet werden, dass Gender und Diversity sensible Elemente fortlaufend berücksichtigt werden, um die angestrebten Lernziele für alle Studierenden gleichermaßen erreichbar zu machen.

¹ Um zu verdeutlichen, dass die Ungleichheit zwischen Frauen und Männern nicht auf natürliche (biologische) Unterschiede zurückzuführen sind, sondern als Ergebnis von Geschichte betrachtet werden muss, wurde von der feministischen Theorie die Unterscheidung zwischen *sex* (biologisches Geschlecht) und *gender* (soziales Geschlecht) eingeführt.

² Das englische Wort *Diversity* kann mit dem deutschen Begriff *Vielfalt* übersetzt werden. Der Begriff Vielfalt umfasst zumeist – in Anlehnung an die Aufzählung im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz, Art. 1 – die Merkmale ethnischen Herkunft, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuellen Identität.

Beispiele:

- Eine Gender und Diversity gerechte mündliche und schriftliche Sprache wird durchgängig in den Lehrmaterialien verwendet, bspw. sollte die Vielfältigkeit der Studierenden auch in der Anrede eine Berücksichtigung finden und alle Studierenden gleichhäufig und gleichwertig in Beispielen aufgeführt werden;
- Die Sachverhalte der Lehrmaterialien bilden eine ausgewogene Repräsentanz von Frauen und Männern ab und sind so aufgebaut, dass stereotype Darstellungsweisen vermieden werden, bspw. lassen sich bei visuellen oder textuellen Darstellungen von Personen Stereotype aufbrechen;
- Die Lehrveranstaltungen werden in zeitlicher und örtlicher Hinsicht so organisiert, dass alle Studierenden teilnehmen können, z.B. durch das Einrichten von Sondersprechstunden und durch das Ermöglichen von Ergänzungsleistungen, wenn die Teilnahme an Blockveranstaltungen aufgrund familiäre Verpflichtungen nicht möglich ist;
- Im Rahmen der Evaluation der Studienleistungen der Studierenden sind die Leistungsbeurteilungen und Förderangebote auf ihre Vorurteilsfreiheit hin zu prüfen;
- Im Rahmen der Evaluation der eigenen Lehrveranstaltung ist die Komponente der Gender- und Diversitysensibilität mit zu berücksichtigen, bspw. erfolgt die Evaluation auch mit Blick darauf, ob Gender und Diversity Kompetenz³ vermittelt worden ist.

Methodische Gestaltung des Lehrprozesses

Die Lehrenden fördern in der Durchführung der Lehre aktiv eine Reflexion der Studierenden der Gender und Diversity relevanten Lernsituation.

Beispiele:

- Förderung der Sensibilität der Studierenden für die Wahrnehmung von sozialen Unterschieden und der kulturellen Vielfalt;
- Gender und Diversity relevante Interaktionen (z.B. in Gruppenarbeiten) und Konflikte (z.B. in Rahmen von Leistungsbewertungen) werden erkannt und eine Auseinandersetzung mit Gender und Diversity gefördert;
- In der Konzeption der Lehre werden Zeitblöcke als Diskussions- und Reflexionszeiten kalkuliert, die auf die Gender und Diversity Thematik fokussiert sind;
- In der Lehre wird bewusst darauf geachtet, dass alle Studierenden an den Lehrveranstaltung teilnehmen;
- In Fällen von Diskriminierungen erfolgt eine unverzügliche Intervention und eine gemeinsame Auseinandersetzung.

³ Gender und Diversity Kompetenz ist die Fähigkeit einer Person Ungleichheitskategorien (Geschlecht, Ethnie, regionale Herkunft, sexuelle Identität usw.) als Struktur bildend wahrzunehmen und die Fähigkeit, in einer Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Strukturen und Prozessen diese Ungleichheitskategorien zu erkennen und gleichheitsorientiert zu bearbeiten.

Anhang

* Durch einen fachspezifischen Einbezug von Gender und Diversity Aspekten in der Forschung können geschlechtsrelevante Forschungsentscheidungen und Forschungsergebnisse aufgezeigt und deren De-Gendering als Lehrziel aufgegriffen werden. Einzelne Beispiele hierfür:

- 1.) Ingenieurwissenschaftliche Produkte, Beispiel *Maschinenbau*: Sind Maschinen auf einen ‚genormten‘ Mensch ausgerichtet? Wenn ja, welche Körpergröße, welches Gewicht und welche Leistungsfähigkeit wurden als Norm vorausgesetzt?
- 2.) Ingenieurwissenschaftlicher Test, Beispiel *Robotik*: Die Programmierung eines autonomen Entscheidens von Robotern wurde anhand der Situation eines Fußballspiels als Test simuliert. Ist diese, als typisch ‚männlich‘ verstandene Sportart ein Zufall gewesen? Welche sozialen Vorstellungen und welche Bilder vom Menschen fließen in diesen Prozess ein, ohne dass es den Entwicklern immer bewusst ist?
- 3.) Evaluation von Führungsleistung, Beispiel *Betriebswirtschaftslehre*: Wäre die Evaluation eines Führungsstils anders ausgefallen, wenn berücksichtigt worden wäre, dass ‚männlich‘ konnotierte Eigenschaften stets als relevanter und wesentlicher für eine Führung angesehen werden? Was bedeutet in diesem Zusammenhang ein ‚weiblicher‘ Führungsstil? Würden andere Forschungsergebnisse zu Führungsstilen vorliegen, wenn geschlechtsspezifische Einflüsse oder kulturelle Bewertungsmuster in der Interpretation der Ergebnisse berücksichtigt worden wären?