

Steinbeis-Hochschule

Leitfaden

Gender und Diversity in der Lehre

März 2021

Inhalt

1	Vorwort	3
2	Stellenwert der Gleichstellung	3
3	Umsetzung von Gleichstellung in der Lehre	5
3.1	Empfehlungen zur Organisation und inhaltlichen Vorbereitung der Lehre	5
3.2	Praxistipps für die Durchführung von Lehrveranstaltungen	6
3.3	Leitfragen zur Selbstreflexion	7
4	Fazit	8
5	Anhang	8
5.1	Link-Verzeichnis	8
5.2	Literaturverzeichnis	10

1 Vorwort

Die Integration von Gender- und Diversity-Kompetenzen erfordert Tätigkeiten auf drei Ebenen: Wollen, Wissen und Können: „Notwendig ist das Wollen, geschlechtergerechte Lehrinhalte und -formen zu verankern, das Wissen, um welche Inhalte (der Geschlechterforschung) es dabei geht, und das Können, nämlich die strukturelle Verankerung in den Curricula und die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen zur Umsetzung.“¹ Nachdem sich die Steinbeis-Hochschule im Rahmen ihrer Ordnungen explizit dazu positioniert hat, Gleichstellungsaspekten in Studium und Lehre einen hohen Stellenwert zukommen zu lassen, gilt es, auch die beteiligten Personengruppen dabei zu unterstützen, den Weg vom Wollen über das Wissen bis hin zum Können zu gestalten.

Vor dem Hintergrund setzt der vorliegende Leitfaden bei der Sensibilisierung und Schaffung von Verständnis an, gibt aber auch Handlungsempfehlungen und Hilfsmittel zur Gestaltung der eigenen Lehre. Somit können Fähigkeiten hinsichtlich einer gendersensiblen Lehrgestaltung erarbeitet bzw. erweitert werden. Hierbei liegt der Fokus der Handreichung auf einfachen und praktisch umsetzbaren Hilfestellungen. Gleichzeitig wird hiermit eine Ermutigung ausgesprochen, dies als Anreiz zu verstehen, sich weiterhin mit der Thematik auseinanderzusetzen.

Bei Rückfragen zum Leitfaden stehen Ihnen gern die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Steinbeis-Hochschule zur Verfügung: [Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte | Steinbeis-Hochschule \(steinbeis-hochschule.de\)](https://www.steinbeis-hochschule.de)

2 Stellenwert der Gleichstellung

Die Frauen- bzw. Gleichstellungsförderung findet in der deutschen Wissenschaft zunehmend Beachtung, insbesondere indem sie verstärkt strukturell verankert wird. So bezeichnet die Deutsche Forschungsgemeinschaft die „unzureichende Beteiligung von Frauen im deutschen Wissenschaftssystem [als] Verlust an Exzellenz und Effizienz“². Dieser Verlust zeige sich insbesondere in einer Einschränkung von Perspektiven, die zu einer lückenhaften, gender-unsensiblen Forschung führen könne.³

Die Förderung der geschlechtlichen Gleichstellung in der Berliner Wissenschaft ist im Berliner Hochschulgesetz verankert – basierend auf dem Grundgesetz sowie dem Berliner Landesgleichstellungsgesetz. Insbesondere die Pflicht der Hochschulen, Frauenbeauftragte zu bestellen, zeigt, inwiefern das Vorhaben einer geschlechterausgeglichenen Repräsentanz strukturell unterstützt wird.⁴

Um langfristig eine geschlechtergerechte Gleichstellung in der Hochschulbranche zu erreichen, müssen alle Hochschulangehörigen hinsichtlich (un-)bewusster voreingenommener Wahrnehmung,

¹ Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2012, S. 85.

² Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2016, S. 2.

³ Vgl. Deutsche Forschungsgemeinschaft, 2016, S. 2.

⁴ Vgl. Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, 2011, §4 (8), §59.

die auf stereotypischen Rollenbildern basiert, geschult werden.⁵ Hierzu zählt insbesondere der Kompetenzaufbau der Dozent*innen und Student*innen. Forschung und Lehre müssen dahingehend ausgerichtet sein, dass Personen jeglichen Geschlechts bei allen möglichen Entscheidungen hinsichtlich der Karriereplanung gefördert werden.⁶

Demnach sieht sich auch die Steinbeis-Hochschule verpflichtet, mit ihren Strukturen und ihrer Lehre Chancen und Lebenswege zu ermöglichen, welche nicht von Aspekten wie Geschlecht, Alter, Herkunft, Weltanschauung gefärbt sind, sondern zum Ziel einer „individuelle[n] Entscheidungsfindung“⁷ beitragen. Aus diesem Grund kommt auch den Dozent*innen der Hochschule die Aufgabe zu, ihre Verantwortung zur gendersensiblen Ausbildung wahrzunehmen und ihre Lehre angemessen zu gestalten. In ihrer Rolle als Lehrende haben Dozent*innen eine Vorbildfunktion inne und tragen wesentlich zur Identitätsfindung sowie Lebensgestaltung der Student*innen bei. Eine gender- und diversitätsensible Lehre begreift somit die Student*innen als individuelle Personen, die unterschiedliche Motivationen, Zielvorstellungen und Erwartungshaltungen mitbringen. Diese gilt es im Lehrkonzept zu berücksichtigen, um eine optimale Ausgangssituation für die fachliche und persönliche Weiterentwicklung zu bieten.⁸

⁵ Vgl. Moss-Racusin, Dovidio, Graham, & Handelsman, 2012, S. 16479.

⁶ Vgl. Ceci & Williams, 2011, S. 3157.

⁷ Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen / Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft, 2015, S. 2.

⁸ Vgl. Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, 2012, S. 77.

3 Umsetzung von Gleichstellung in der Lehre

Die Integration von Gender und Diversity in die Lehre ist seit 2020 Bestandteil der Rahmenstudien- und Prüfungsordnung der Steinbeis-Hochschule. Bestehende und neu geplante Studienprogramme sollen jedoch nicht lediglich durch vereinzelte, in sich geschlossene Module zu Gender und Diversity ergänzt werden. Stattdessen wird der Anspruch formuliert, diese Themen als integralen Bestandteil in alle Module einzubringen und somit einen Transfer in die Lehrpraxis zu leisten.

3.1 Empfehlungen zur Organisation und inhaltlichen Vorbereitung der Lehre

Die Steinbeis-Hochschule nennt im Gleichstellungskonzept zentrale Empfehlungen zur Organisation und inhaltlichen Vorbereitung der Lehre⁹, die im Folgenden um weitere Aspekte ergänzt wurden:

Organisation der Lehre	Inhalte der Lehre
Sind die Lehrmaterialien in Bezug auf Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung oder auch Religion bzw. Weltanschauung vielfältig ausgestaltet? Werden stereotypische Darstellungen in Texten und Bildern vermieden?	Werden gesellschaftliche Machtverhältnisse und Diskriminierungsformen wie Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Rassismus, Klassismus, Ableismus, Religion und Weltanschauung in der Präsentation von Inhalten, deren Analyse und Lösung von Aufgaben mitgedacht?
Förderung von Repräsentanz und Chancengleichheit aller Geschlechter in Lehrmaterialien durch sprachliche Inklusion . Durch die Verpflichtung der Hochschule, solch eine Sprache zu nutzen, wird die Haltung der Hochschule zur geschlechtlichen Gleichstellung verdeutlicht. Dozent*innen und Student*innen aller Geschlechter werden als gleichgestellte Angehörige der Organisation angesprochen. Somit wird insbesondere weniger stark repräsentierten Geschlechtern die Möglichkeit unterschiedlicher Karrieren verdeutlicht.	Werden Beispiele ausgewählt, die die Diversität von Menschen repräsentieren und insbesondere auch unkonventionelle Geschlechter- und Rollenbilder darstellen? Werden Texte von Autor*innen gelesen, die die Diversität von Menschen repräsentieren?
Sind die Lehrräume barrierefrei (gute Sicht, Berücksichtigung von geh- und hörbehinderten Menschen)? Sind die Räumlichkeiten so gestaltet, dass sich alle Student*innen wohl fühlen? Sind die Materialien barrierearm gestaltet?	Werden die Themen von Student*innen und Dozent*innen hinsichtlich Problematiken beleuchtet, die die Diversität von Menschen mit einbeziehen ? Werden die Rollen der Teilnehmer*innen in Bezug auf Alter, Behinderung, Ethnizität/race, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung reflektiert?

⁹ Vgl. Steinbeis-Hochschule, 2020, S. 5 ff nach Ebenfeld, 2017.

Wird die Teilnahme der Student*innen so gesteuert, dass eine ausgewogene Mitarbeit gegeben ist (Redezeit, Dominanzkontrolle)?	Werden Geschlechter- und Machtverhältnisse der Teilnehmer*innen mitdiskutiert?
Wird die Zusammensetzung nach Geschlecht, Alter, Migrationshintergrund, Schicht/Milieu, sexueller Orientierung, Lebensphasen berücksichtigt? Ziel ist die Förderung von gleichberechtigter Zusammenarbeit durch Regelung der Zusammensetzung von Arbeits- und Prüfungsgruppen, um heterogene Gruppen zu erzeugen, die den Bedingungen des realen Arbeitslebens nahekommen, und keine homogenen Gruppen, z.B. im Sinne eines gleichen Leistungsniveaus oder reiner Sympathie, zu fördern.	Wird eine gendergerechte Sprache verwendet, die die Repräsentanz und Chancengleichheit aller Geschlechter fördert?

Weiterführende Informationen zur inhaltlichen Gestaltung der Lehre finden Sie u.a. hier:

- Literaturhinweise und Input für die Integration von Gender- und Diversity-Kompetenzen in bestehende Module: <http://www.gender-curricula.com/>
- Case Studies im Bereich Gender & Economy: [Rotman | Gender and the Economy \(gendereconomy.org\)](http://www.rotman.umd.edu/research-and-practice/projects/gender-and-the-economy/)

3.2 Praxistipps für die Durchführung von Lehrveranstaltungen

Im Folgenden finden Sie einige Praxistipps, um die vorbereiteten Lehrinhalte bestmöglich umzusetzen:

Zu Beginn der Veranstaltung	Planen Sie genügend Zeit für eine Vorstellungs- und Kennenlernrunde ein, damit alle Teilnehmer*innen persönliche und fachliche Hintergründe voneinander sowie Erwartungen an Gruppe und Veranstaltung kennenlernen.
	Erläutern Sie kurz, wie Sie sich die Zusammenarbeit in der Veranstaltung wünschen (wertschätzender und nichtdiskriminierender Umgang miteinander, gender- und diversitygerechte Sprache, gewaltfreie Kommunikation, Raum für abweichende Meinungen, Anerkennung für unterschiedliche persönliche und fachliche Hintergründe).

Während der Veranstaltung	Schaffen Sie durch adäquate Moderation gleichmäßige Beteiligungsmöglichkeiten und Redezeiten, so dass keine unausgewogenen Machtverhältnisse bzw. Dominanzen entstehen.
	Achten Sie bei Gruppenarbeiten auf die heterogene Zusammenstellung von Gruppen und vermeiden Sie Zusammenstellungen, die auf Sympathie, Leistungsniveau oder Vorlieben der Student*innen beruhen – ggf. durch Losverfahren, zufällige Verteilung, bewusste Zusammenstellung.
	Planen Sie genügend Zeit für die Reflexion und Diskussion der präsentierten Inhalte hinsichtlich Gender- und Diversity-Aspekten ein (Alter, Behinderung, Ethnizität/race, Geschlecht, soziale Herkunft, Religion/Weltanschauung und sexuelle Orientierung).
Am Ende der Veranstaltung	Bieten Sie bilaterale Besprechungsmöglichkeiten an, so dass alle Teilnehmer*innen die Chance erhalten, Sie abseits der Gruppe individuell anzusprechen.

3.3 Leitfragen zur Selbstreflexion¹⁰

Folgende Fragen können Ihnen bei der Selbstreflexion Ihrer Lehrveranstaltung helfen:

- Nutze ich Lehrmaterialien und Praxis-Beispiele, die die Diversität von Menschen (Alter, Geschlecht, Behinderung, Ethnizität, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung oder auch Religion bzw. Weltanschauung) repräsentieren? Erläutere ich den Student*innen die Auswahl meiner Materialien und Beispiele?
- Verwende ich eine gendergerechte Sprache (mündlich/schriftlich)?
- Wie habe ich die Zusammensetzung bei Gruppenarbeiten gestaltet? Konnte ich eine heterogene Struktur etablieren?
- Habe ich die Teilnahme der Student*innen so gesteuert, dass ausgewogene Mitarbeit (Redezeit, Dominanzkontrolle) möglich war? Welche Methoden habe ich hierfür genutzt?
- Konnte ich meine Inhalte unter Berücksichtigung von Gender- und Diversity-Aspekten vermitteln?
- Welche Barrieren habe ich ggf. bei der Umsetzung von Gleichstellung in der Lehre festgestellt? Welche Unterstützungsmöglichkeiten wünsche ich mir, um diese zukünftig zu überwinden?

¹⁰ Vgl. Kaschuba, 2006, S. 32.

4 Fazit

Dieser Leitfaden dient der Sensibilisierung und Schaffung von Verständnis hinsichtlich gender- und diversityspezifischer Aspekte in der Lehre. Er soll dazu beitragen, dass die praktisch umsetzbaren Hilfestellungen die Lehre an der Steinbeis-Hochschule langfristig prägen. Auch sollen die Handlungsempfehlungen und Hilfsmittel einen Anreiz schaffen, sich über den Leitfaden hinaus mit der Thematik auseinanderzusetzen. Hier können die im Link-Verzeichnis aufgeführten Quellen als erste Anlaufstelle dienen.

Mit der schrittweisen Implementierung von Gender- und Diversitykompetenzen im hochschulweiten Lehrbetrieb möchte die Steinbeis-Hochschule somit einen Beitrag zur Frauen- und Gleichstellungsförderung in der deutschen Wissenschaft leisten, der über eine rein strukturelle Verankerung hinausgeht. Aus diesem Grund soll der vorliegende Leitfaden kontinuierlich erweitert und angepasst werden. Neben der Intensivierung gender- und diversityspezifischer Aspekte in der Lehre soll zukünftig auch deren Evaluierung angestrebt werden.

Gern stehen die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten der Steinbeis-Hochschule allen Dozent*innen bei jeglichen Fragen, Anmerkungen und Hinweisen zur Gestaltung gendergerechter Lehre zur Verfügung.

5 Anhang

5.1 Link-Verzeichnis

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG):

<https://www.gesetze-im-internet.de/agg/index.html>

Antidiskriminierungsstelle des Bundes - Handbuch „Rechtlicher Diskriminierungsschutz“

http://www.antidiskriminierungsstelle.de/DE/ThemenUndForschung/Recht_und_gesetz/Handbuch/HandbuchRechtlicherDiskriminierungsschutz_node.html

https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Expertisen/Expertise_Sexuelle_Belaestigung_im_Hochschulkontext.pdf?__blob=publicationFile&v=3

Berliner Hochschulgesetz (BerlHG)

<http://gesetze.berlin.de/jportal/?quelle=jlink&query=HSchulG+BE&psml=bsbeprod.psml&max=true>

Hochschulrahmengesetz (HRG)

<http://www.gesetze-im-internet.de/hrg/>

Rahmenordnungen der Steinbeis-Hochschule

<https://www.steinbeis-hochschule.de/Studium-Studierende/Allgemeine-Informationen/Ordnungen>

UN Behindertenrechtskonvention

https://www.behindertenbeauftragte.de/SharedDocs/Publikationen/UN_Konvention_deutsch.pdf?_blob=publicationFile&v=2

5.2 Literaturverzeichnis

- Ceci, S. J., & Williams, W. M. (22. 02 2011). Understanding current causes of women's underrepresentation in science. *PNAS - Proceedings of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 108(8), S. 3157-3162.
- Deutsche Forschungsgemeinschaft. (2016). Gleiche Chancen in der Wissenschaft - Gleichstellung von Frauen und Männern im Fördersystem der DFG. Bonn.
- Ebenfeld, M. (2017). Checkliste zur gender- und diversitätsbewussten Didaktik. In F. U. Berlin, *Toolbox Gender und Diversity in der Lehre*. Berlin. Abgerufen am 22. 03 2021 von http://www.genderdiversitylehre.fuberlin.de/toolbox/_content/pdf/methodenblatt_checkliste.pdf
- Kaschuba, G. (2006). *Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis*. Berlin: Sozialpädagogischen Fortbildung Jagdschloss Glienicke/Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport Berlin.
- Moss-Racusin, C. A., Dovidio, J. F., Graham, M. J., & Handelsman, J. (09. 10 2012). Science faculty's subtle gender biases favor male students. *PNAS - Proceeding of the National Academy of Sciences of the United States of America*, 109(41), S. 16474-16479.
- Senatsverwaltung für Arbeit, Integration und Frauen / Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Wissenschaft. (2015). *Kooperationsabkommen „Geschlechtergerechte Bildung“*. Berlin.
- Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung. (11. 07 2011). Gesetz über die Hochschulen im Land Berlin. Berlin.
- Steinbeis-Hochschule. (2020). *Frauen- und Gleichstellungskonzept 2021 - 2025*. Berlin.
- Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW. (2012). *Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung - eine Handreichung*. Essen.