

Handreichung zu Gender und Diversität in der Lehre an der Universität für Weiterbildung Krems

www.donau-uni.ac.at/gleichstellung



Vorwort

Für die Universität für Weiterbildung Krets sind Gleichstellung und Chancengerechtigkeit sehr wichtig. Die Universität ist sich ihrer Verpflichtung bewusst, die notwendigen Rahmenbedingungen für einen Arbeits- und Studienort zu schaffen, an dem Diskriminierungen, Klischees, Stereotype und Benachteiligungen jeglicher Art keinen Platz haben und an dem „Gender“ und „Diversität“ als integrale Forschungs- und Lehrinhalte selbstverständlich sind.

Die vorliegende Handreichung zu „Gender und Diversität in der Lehre“ richtet sich an Lehrende der Universität für Weiterbildung Krets sowie an alle an der Gestaltung von Lehre beteiligten Personen. Sie enthält grundlegendes Wissen über gender- und diversitätskompetente Lehre, deren wichtigste Zielsetzungen, Grundprinzipien sowie Ebenen und Ansatzpunkte.

Damit soll sowohl eine gemeinsame Basis für Ihre Lehre geschaffen als auch die Umsetzung gender- und diversitätskompetenter Lehre erleichtert werden.

Ziel ist es, gemeinsam die chancengleichheitsfördernde Lehr- und Lernkultur an der Universität für Weiterbildung Krets weiter auszubauen sowie den Anteil gender- und diversitätsbezogener Studieninhalte zu erhöhen.

Univ.-Prof. DDr. **Thomas Ratka**, LL.M.

Vizektor für Lehre und wissenschaftliche Weiterbildung der Universität für Weiterbildung Krets

Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	4
2.	Grundlegendes zu Gender und Diversität	5
2.1.	Gender	5
2.2.	Diversität	5
2.3.	Gleichstellung	7
2.4.	Gender- und Diversitätskompetenz	8
3.	Voraussetzungen und Ziele gender- und diversitätskompetenter Lehre	9
4.	Ebenen und Ansatzpunkte in der Lehre	11
4.1.	Inklusive Sprache in Wort und Schrift	11
4.2.	Lehrinhalte	13
4.3.	Lehrunterlagen	15
4.4.	Lehr- und Lernprozess	17
4.5.	Tipps für die Online-Lehre	21
5.	Glossar	23
6.	Literatur, Quellen und Ressourcen	26

1. Einleitung

Die „Handreichung zu Gender und Diversität in der Lehre an der Universität für Weiterbildung Krems“ soll eine Unterstützung für die Verankerung von Gender und Diversität in der Lehre der Donau-Universität bieten. Sie knüpft an den gesellschaftspolitischen Auftrag der Universität für Weiterbildung Krems an, als öffentliche österreichische Universität zur „Bewältigung der gesellschaftlichen Herausforderungen in einer sich wandelnden humanen und geschlechtergerechten Gesellschaft beizutragen“ (UG 2002, §1).

Darüber hinaus leistet die Handreichung einen Beitrag zur Umsetzung konkreter gesamtuniversitärer Ziele und Vorhaben. Zuallererst ist hierbei die „Strategie der Donau-Universität Krems – Leitbild, strategische Ziele, Leitstrategien“ zu nennen, konkret das Ziel „Qualitativer Ausbau des lebensphasenorientierten Studienmodells mit Fokus auf gesellschaftliche Herausforderungen“.¹ Weiters ist der Entwicklungsplan 2019-2024 zu erwähnen, hier sind die „Integration von Gender und Diversität“ und das „Beratungskonzept der Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies. In der Leistungsvereinbarung 2019-2021 ist die „Weitere Integration von Gender und Diversity Studies in Lehrgänge“ und für 2020 die Erstellung dieser „Handreichung zu Gender und Diversität zur Unterstützung der Departments, der Lehrgangsleitungen und Lehrenden und der Forschenden an der Donau-Universität Krems“ vorgesehen. Und schließlich ist es Teil der Zielvereinbarungen des Rektorats mit allen Dekan_innen, Gender und Diversität in der jeweiligen Lehre der Fakultäten zu verankern.

Die Universität für Weiterbildung Krems kommt damit ihrem Bildungsauftrag nach, in dem sie in der Weiterbildung Kompetenzentwicklung in den Fokus rückt. Um das Ziel der Gleichstellung der Geschlechter, aber auch der Gleichstellung in Hinblick auf ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung zu erreichen, sollen Lehrende den Studierenden der Universität für Weiterbildung Krems Wissen zu Gender und Diversität sowie auch die Fähigkeit, gleichstellungsorientiert zu handeln, vermitteln.

Der Aufbau dieser Handreichung beginnt mit grundlegenden Definitionen der Begriffe Gender und Diversität sowie Gender- und Diversitätskompetenz und Erläuterungen zu deren Bedeutung in der Lehre. Es wird weiters dargelegt, welche Lernziele und welche „learning outcomes“ mittels gender- und diversitätskompetenter Lehre für die Studierenden erreicht werden sollen. Anschließend folgt eine Darstellung, auf welchen Ebenen Gender und Diversität konkret in die Lehre (online und in Präsenz) integriert werden können. Konkret werden die Bereiche Sprache, Lehrinhalte, Lehrunterlagen sowie Lehr- und Lernprozess anhand von Beispielen und praktischen Anwendungsmöglichkeiten erörtert. Im Anhang liefert ein Glossar einen Überblick über die wesentlichen Begriffe und deren Definitionen. Die Handreichung schließt mit einem Verzeichnis verwendeter sowie weiterführender Literatur bzw. wichtiger Quellen und Ressourcen ab.

Übergeordnetes Ziel ist es, einen Beitrag zur Stärkung der gender- und diversitätskompetenten, gleichstellungsfördernden Handlungsfähigkeit von Lehrenden und Studierenden zu leisten. Gender- und diversitätskompetente Lehre „(...) trägt zur Chancengleichheit und gleichberechtigten Teilhabe aller an der Lehre beteiligten Personen – Lehrenden wie Studierenden bei und erkennt die Heterogenität der Studierenden in der Lehre an.“²

1 https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:89fd84af-d375-408e-b4ce-2c13618c2f80/DUK_Strategiebrochure_2019_final_fuerWeb.pdf

2 *Gender in der Lehre und Genderkompetenz 2017: 9*

2. Grundlegendes zu Gender und Diversität

Die Definition grundlegender Begriffe ist wichtig, damit Lehrende und Lernende bzw. alle handelnden Personen an der Universität für Weiterbildung Krems vom „Gleichen“ sprechen können, wenn die Rede von Gender, Diversität, Gleichstellung oder Gender- und Diversitätskompetenz ist.

2.1. Gender

Den Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ folgend wird an der Universität für Weiterbildung Krems von einer international anerkannten Definition von „Gender“ ausgegangen. Diese basiert auf den Definitionen des UNHCR³ (Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen) und der WHO⁴ (Weltgesundheitsorganisation): „Mit Gender ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken, ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den Kulturen. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien“ (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2018: Seite 35).

Gender bezeichnet also das soziale oder psychologische Geschlecht einer Person und fokussiert damit auf gesellschaftliche Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse sowie Vorstellungen und Erwartungen, wie Menschen hinsichtlich ihrer Geschlechtszugehörigkeit sind bzw. sein sollen. Mit Gender sind geschlechtsspezifische Zuschreibungen gemeint, die in sozialen Interaktionsprozessen hergestellt und auch verändert werden. Gender ist daher nicht von Natur aus gegeben. Gender ist in allen sozialen Situationen relevant und wirksam, demnach ist die Beachtung von Genderaspekten in der Lehre von zentraler Bedeutung.

Wesentlich ist dabei, dass Gender immer als mit anderen Kategorien (wie z. B. Alter, kultureller Hintergrund, sozialer Herkunft, etc.) verwoben verstanden (Klinger et al. 2007). Dieser Zugang wird als „Intersektionalität“ bezeichnet. Weiters ist wichtig, dass Geschlechtszugehörigkeiten und Geschlechtsidentitäten höchst vielfältig sind. Manche Menschen wollen oder können sich innerhalb der binären Geschlechterordnung (Mann und Frau) nicht zuordnen (beispielsweise Transgender, intersexuelle oder nicht binäre Personen).

2.2. Diversität

Diversität oder Diversity bedeutet Vielfalt bzw. Vielfältigkeit. Synonym dazu werden häufig auch die Begriffe Heterogenität, Unterschiedlichkeit oder Verschiedenheit verwendet. Der Begriff Diversität fokussiert auf Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Menschen. Dabei stehen historisch gewachsene gesellschaftliche Differenzierungen im Mittelpunkt, die soziale Ungleichheiten hervorgebracht haben.⁵

3 UNHCR 2011: *Age, Gender and Diversity Policy: Working with people and communities for equality and protection*

4 WHO (ohne Datum): *Definition Gender*

5 Abdul-Hussain, Surur; Hofmann, Roswitha (2013)

Das Modell der „4 Layers of Diversity“ nach Gardenswartz und Rowe (2003) ist eine weit verbreitete Möglichkeit der Beschreibung von Diversitätsdimensionen. Es unterscheidet zwischen:

- ✓ **Persönlichkeit** als Kern.
- ✓ **Innere Dimension** bestehend aus den großteils unveränderlichen Kategorien Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, geistige und körperliche Fähigkeiten, nationale Herkunft oder Ethnie, Hautfarbe sowie soziale Herkunft.
- ✓ **Äußere Dimension** bestehend aus veränderlichen Kategorien wie Religion bzw. Weltanschauung, Wohnort, Ausbildung, Berufserfahrung, Einkommen, Gewohnheiten und Freizeitverhalten sowie Familienstand und Elternschaft.
- ✓ **Organisationale Dimension** für den universitären Kontext wären beispielsweise Funktion oder Einstufung, Art der Beschäftigung, Arbeitsinhalt, Fakultät bzw. Department, Arbeitsort, etc.

Diversitätskompetente Lehre nimmt Bezug auf die Vielfalt von Lebensrealitäten, auf die unterschiedlichen Bedürfnisse von Studierenden hinsichtlich ihrer diversen Zugehörigkeiten und Lebenslagen. Im Fokus steht dabei nicht eine additive Zuordnung zu Diversitätskategorien wie Alter, Herkunft, sexuelle Orientierung, etc. Vielmehr geht es darum, die unterschiedlichen Lebensrealitäten und Bedürfnislagen zu erkennen und daraus resultierende Einschränkungen und Diskriminierungen zu verhindern (= nonkategorialer Zugang).



6 Bach, Julian et al. (2016)

2.3. Gleichstellung

Die Gleichstellung der Geschlechter ist in vielen Lebens- und Berufsbereichen keineswegs verwirklicht. Zu nennen sind hier beispielsweise Einkommensunterschiede, ungleiche Verteilungen der Führungspositionen, Segregation (starke Unterschiede der Anteile von Frauen und Männern) in Ausbildungs- und Berufsfeldern und vieles mehr.

In Hinblick auf Gleichstellung der Geschlechter liegt der Handreichung ein Verständnis von Gleichstellung als dreidimensionales Konstrukt zugrunde, auf das sich auch das BMBWF bezieht und das auf EU-Ebene Anwendung findet (BMWF 2016):

- > ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen („fix the numbers“),
- > ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Entscheidungsgremien und Abbau von strukturellen Barrieren („fix the organisation“) und
- > die Integration der Geschlechterperspektive in Forschung und Lehre („fix the knowledge“).

Gleichstellung in Hinblick auf Alter, Herkunft oder sexuelle Orientierung sind ebenfalls wichtige Handlungsfelder, in denen noch viel Bedarf für Veränderung und Verbesserung besteht. Der Begriff Gleichstellung meint Strategien, Prozesse und Maßnahmen, die auf die Angleichung der Lebenssituation von im Prinzip gleichberechtigten Menschen abzielen, und zwar in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihre persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten in allen Gesellschaftsfeldern. Gleichstellung bezieht sich auf den gleichen Zugang zu Rechten, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten.

Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz⁷, welches auch für die Universität für Weiterbildung Krems (wie für alle öffentlichen österreichischen Universitäten) gilt, legt diesbezüglich fest, dass auf Grund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder der Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung niemand im Zusammenhang mit einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis unmittelbar oder mittelbar diskriminiert werden darf (B-GIBG §13, Abs 1).

Gleichstellungsorientierte Lehre begegnet demnach allen Studierenden in wertschätzender und nicht-diskriminierender Anerkennung ihrer unterschiedlichen Zugehörigkeiten zu diversen Kategorien (Gender, Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Herkunft oder Ethnie, Hautfarbe sowie soziale Herkunft).

⁷ Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes (Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, B-GIBG), öffentliche Universitäten sind im Geltungsbereich des B-GIBG

2.4. Gender- und Diversitätskompetenz

Gender- und Diversitätskompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von gender- und diversitätsspezifischen Zuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag auseinander zu setzen und daraus abgeleitet adäquate und gender/diversitätssensible Handlungen und Interventionen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).⁸

„Wissen“ bedeutet dabei die Fähigkeit, Wissen über Lebensbedingungen aller Geschlechtsidentitäten bzw. Zugehörigkeiten zu den Diversitätskategorien (innere Dimension nach Gardenswartz und Rowe) mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen. Einschlägige Weiterbildungen (zu Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre, gender- und diversitätssensibler Didaktik, Gleichstellung, Heterogenität in Gruppen oder Teams, etc.) helfen, dieses Wissen anzueignen bzw. zu vertiefen.

„Wollen“ bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert (in Hinblick auf Gender und Diversität) zu handeln. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken und die Bereitschaft, sich für Gleichstellung einzusetzen. Hinzu kommen die Reflexion eigener Haltungen und des eigenen Handelns, eine positive Haltung gegenüber Gleichstellungszielen und die Fähigkeit zu erkennen, wann zusätzliche Expertise eingeholt werden muss.

„Können“ setzt Fähigkeiten bei den Lehrenden und die Ermöglichung seitens der Universität voraus. Inhalte, Methoden und Instrumente sind bekannt und werden angewendet, um Gender- bzw. Diversitätsaspekte sowohl in den Lehrinhalten zu identifizieren als auch die Lehre inhaltlich und hinsichtlich des Lehr- und Lernprozesses gleichstellungsorientiert zu gestalten. Lehrende können konkrete inhaltliche Anknüpfungspunkte und deren Umsetzung in der eigenen Lehre sowie entsprechende didaktische Elemente in der eigenen Lehre benennen und umsetzen.

„Reflexion“ wiederum ermöglicht eine stetige Weiterentwicklung der Qualität und wissenschaftlichen Aktualität gender- und diversitätskompetenter Lehre. Sie umfasst Reflexionsfähigkeit in Hinblick auf Geschlechterrollen, Geschlechterbilder, vielfältige Stereotype im jeweiligen Lehrkontext. Und es bedarf der Reflexionsfähigkeit der eigenen Alltagserfahrungen, Wahrnehmungen, Einschätzungen und Annahmen.

Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre bedeutet demnach das zirkuläre Zusammenspiel folgender Dimensionen:

- > Gender- und Diversitäts-Wissen,
- > Grundsätzliche Bereitschaft gleichstellungsorientiert zu agieren,
- > Fähigkeit in der Lehre selbst auf inhaltlicher wie didaktischer Ebene in eben dieser Weise zu handeln,
- > Kontinuierliche Reflexion und Weiterentwicklung der Lehre.

⁸ Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz, 2018, S. 36 sowie und Abdul-Hussain, Hofmann, 2013

3. Voraussetzungen und Ziele gender- und diversitätskompetenter Lehre

Lehrangebote werden als bewusst gestaltete Vermittlungsprozesse verstanden. Bei der Formulierung der Lernziele steht die Auswahl der Inhalte meist im Vordergrund. Die Auswahl der Lehrmethoden, die Gestaltung des sozialen Lernprozesses und die Bereitstellung eines förderlichen Rahmens bilden darüber hinaus einen ganz wesentlichen und unverzichtbaren Beitrag zur Erreichung der Lernziele.

Gender- und diversitätskompetente Lehre stellt dabei große Herausforderungen an die Lehrenden. Sie müssen über ihr fachliches Wissen hinausgehend ihre Lehrinhalte hinterfragen und in den Kontext neuer Perspektiven stellen. Mit diesen Bestrebungen gewinnt die Lehre jedoch wesentlich: das Angebot erreicht die immer vielfältigeren Gruppen von Studierenden besser und verknüpft die fachlichen Inhalte der Lehre mit dem aktuellen Stand der Gleichstellungs-Diskurse, wie sie an nationalen und internationalen Universitäten gepflogen werden. Die Perspektiven der Lehrenden wie auch der Studierenden werden so erweitert. Voraussetzungen für Lehrende in Hinblick auf gender- und diversitätskompetente Lehre sind insbesondere:

Lehrende

- ✓ setzen sich mit Fragen von Gender und Diversität allgemein und spezifisch in ihrem Arbeitsumfeld auseinander.
- ✓ sind bereit und in der Lage Wissen zu Gender und Diversität zu vermitteln.
- ✓ gehen auf die unterschiedlichen Anforderungen und Bedürfnisse der Studierenden ein.
- ✓ stellen sicher, dass alle Studierenden in einem vergleichbaren Maß vom Lehrangebot profitieren können.
- ✓ vermeiden in der Gestaltung ihrer Lehre in allen Dimensionen (Sprache, Lehrunterlagen, Gestaltung von Beispielen, Reflexion etc.) Stereotype und machen allen Studierenden ein breites, nicht durch althergebrachte Rollenbilder verengtes Lehrangebot.
- ✓ streben an, die Fähigkeit der Studierenden zum gleichstellungsorientierten Handeln zu stärken.
- ✓ reflektieren ihr Handeln in Hinblick auf die gender- und diversitätssensible Gestaltung ihrer Lehre und sind an persönlicher und inhaltlicher Weiterentwicklung interessiert.

Die Integration von Gender und Diversität in die Lehre trägt zu deren Qualität, Aktualität und gesellschaftlicher Anschlussfähigkeit bei. Gender- und diversitätskompetente Lehre strebt demnach folgende Lernziele für Studierende an:

Kompetenzbereich Wissen

- ✓ Studierende kennen grundlegende Definitionen der Begriffe Gender und Diversität.
- ✓ Studierende kennen Evidenz für gesellschaftliche Ungleichheit.
- ✓ Studierende identifizieren Anknüpfungspunkte ihres Studienfachs/der Lehrveranstaltungsthematik zu Gender- und Diversitätsaspekten.
- ✓ Studierende sind in der Lage, Gender- und Diversitätsaspekte in Forschungsfragen und Methoden zu integrieren.

Kompetenzbereich Wollen

- ✓ Studierende erkennen und verstehen die Notwendigkeit der Auseinandersetzung mit Gender und Diversitätsdimensionen in ihrem Lernfeld.

Kompetenzbereich Können

- ✓ Studierende erkennen die Relevanz von gender- und diversitätsspezifischen Zuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext sowie im Studien- bzw. Lehrgangskontext.
- ✓ Studierende nennen darauf aufbauend Ansatzpunkte und Beispiele, wie sie im Arbeits- und Studienalltag gender- und diversitätskompetent handeln können.
- ✓ Studierende benennen Optionen zum Umgang mit besonderen Herausforderungen.
- ✓ Studierende formulieren (in Wort und Schrift) gendergerecht.

Kompetenzbereich Reflexion

- ✓ Studierende benennen und reflektieren ihre Alltagstheorien zu und ihre Vorstellungen von Gender und Diversität.
- ✓ Studierende verstehen die Bedeutung von gendersensibler und diskriminierungsfreier Sprache.

4. Ebenen und Ansatzpunkte in der Lehre

In diesem Kapitel finden sich **Vorschläge, wie Lehrende ganz konkret**

- > in ihrem Sprachgebrauch,
- > bei der Vorbereitung der Lehrinhalte,
- > bei der Erstellung der Lehrunterlagen sowie
- > im gesamten Lehr- und Lernprozess

gender- und diversitätskompetent agieren können.

4.1. Inklusive Sprache in Wort und Schrift

Sprache ist unser wichtigstes Medium der Kommunikation, sie transportiert nicht nur Inhalte, sondern beeinflusst auch maßgeblich Weltanschauungen und Wertvorstellungen einer Gesellschaft. Sprache ist ständig in Bewegung, das bemerken wir auch an Veränderungen unseres eigenen Wortschatzes. Ein Beispiel dafür ist die zunehmende Anglisierung der deutschen Sprache oder der Eingang von Begriffen aus der digitalen Welt in unseren Sprachgebrauch.

Über Sprache werden (bewusst und unbewusst) Werte und Normen vermittelt, reproduziert und verfestigt, sich verändernde Weltanschauungen finden wiederum Eingang in den Sprachgebrauch. Das Verhältnis Sprache und Gesellschaft ist somit in ständiger Wechselwirkung. Sprache spiegelt gesellschaftliche Verhältnisse, Strukturen, Weltbilder und Ideologien wider.

Ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch setzt sich zum Ziel, alle Geschlechter sichtbar zu machen und Geschlechtervielfalt sprachlich abzubilden. Je nach Art des gesprochenen oder geschriebenen Textes und der persönlichen Vorlieben sind die unterschiedlichen Varianten frei wählbar. Paarformen, Schrägstrich und Binnen-I sind bereits bekannte, gängige und vielfach selbstverständlich verwendete Formen. Der „Unterstrich“ oder der „Gender-Stern*“ sind vergleichsweise neu. Sie bilden sprachlich ab, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und dass Geschlechtsidentitäten vielfältig sind.

Die Verwendung einer geschlechtergerechten, inklusiven Sprache in Wort und Schrift ist eine Basisanforderung gender- und diversitätskompetenter Lehre!

Die folgende Tabelle fasst die verschiedenen Möglichkeiten, die es gibt zusammen und liefert so einen kompakten Überblick. Ausführliche Informationen finden sich im „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren“ der Universität für Weiterbildung Krems“.⁹

⁹ <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:797b91ac-b45f-4b66-82eb-d486d2c973be/Leitfaden%20f%C3%BCr%20geschlechtergerechtes%20Formulieren.pdf>

Sprachformen	Singular	Plural
Paarform	die Studentin und der Student	die Studentinnen und Studenten
Zusammenziehen mit Schrägstrich	der/die Student/in	die Student/innen
Binnen-I	der/die StudentIn	die StudentInnen
Unterstrich_	der_die Student_in	die Student_innen
Gender*	der*die Student*in	die Student*innen
GROSSBUCHSTABEN	DER/DIE STUDENTIN DER/DIE STUDENT_IN DER/DIE STUDENT*IN	DER/DIE STUDENTINNEN DER/DIE STUDENT_INNEN DER/DIE STUDENT*INNEN
Geschlechtsneutrale Bezeichnungen	der_die Studierende der_die Lehrende der_die Teilnehmende der_die Vortragende	die Studierenden die Lehrenden die Teilnehmenden die Vortragenden
Neutrale Formulierungen	<p>Das Rektorat Die Geschäftsführung herausgegeben von ... vertreten durch ... betreut durch ... anstelle von „Der Mensch neigt dazu ...“ -> „Personen neigen im Allgemeinen dazu ...“ anstelle von „Der Gesetzgeber hat entschieden ...“ -> „Laut gesetzlicher Entscheidung ...“</p>	
Generalisierende Aussagen	<p>Aussagen auf ihre Stimmigkeit für Menschen mit unterschiedlichen Zugehörigkeiten auf Diversität hin überprüfen. Auf wen trifft beispielsweise folgende Aussage zu?</p> <p>„Liebste Freizeitbeschäftigung der Österreicher ist das Fernsehen, meist gleich nach der Arbeit wird das Fernsehgerät eingeschaltet ...“</p>	
Symmetrischer, nicht diskriminierender Sprachgebrauch	<p>Menschen – unabhängig von Zugehörigkeiten zu Geschlecht, Herkunft, Alter, etc. – mit demselben Respekt, derselben Nähe und Distanz bezeichnen. Auch verwendete Beispiele auf ihre Einseitigkeit und die damit angedeuteten (Geschlechter)-Hierarchien kontrollieren.</p>	

4.2. Lehrinhalte

Auf einer inhaltlichen Ebene setzt sich gender- und diversitätskompetente Lehre im jeweiligen Fachgebiet zum Ziel, Selbstverständlichkeiten in Bezug auf Handlungsmuster und Stereotype in Hinblick auf Gender und Diversität zu hinterfragen. Dazu bedarf es einer Auseinandersetzung mit aktuellen Theorien und Konzepten zu Gender und Diversität im Kontext der jeweiligen Lehrveranstaltungsinhalte.

Die Auswahl der Lehrinhalte ist daher von zentraler Bedeutung. Die Beschränkung auf Fachliteratur und disziplinäre Erkenntnisse, die Gender und Diversität nicht berücksichtigen, hat eine inhaltliche Ausrichtung zur Folge, die zwar oft neutral gemeint ist, aber vielfache „Bias Effekte“ (Verzerrungseffekte) zur Folge haben kann. Lehrinhalte ohne Berücksichtigung von Gender und Diversität repräsentieren nur einen Ausschnitt gesellschaftlicher Verhältnisse und fallen auch hinter den durch die Gender- und Diversitätsforschung innerhalb der Disziplinen erreichten Erkenntnisstand zurück.

Es ist deshalb ein entscheidender Schritt, bewusst nach bislang – vor dem Hintergrund der Gender- und Diversitätsforschung – zu kurz gekommenen Inhalten zu suchen und aus diesen für das Lehrangebot auszuwählen. Das heißt, es gilt bei der Vorbereitung der Lehrinhalte Gender und Diversität als Thema implizit oder explizit in die Lehrinhalte zu integrieren und gender- bzw. diversitätsrelevante Literatur oder Quellen in die Inhalte aufzunehmen.

Bei der Vermittlung dieser Inhalte – sei es in Präsenz oder Online – ist zu beachten, dass mit der Integration von Wissen zu Gender und Diversität Lernprozesse angestoßen werden, die Zeit und Raum benötigen: Das doppelte Durchdenken braucht Zeit, die den Lernenden zur Verfügung gestellt werden muss. Daher ist es wichtig, dass bewusst auch die Zeit für Nachfragen zum Thema, für die Diskussion von kritischen Einwänden und zur Aneignung („zum Verdauen“) komplexerer Theorieinputs eingeplant wird.

Die Technische Universität Graz¹⁰ hat im Kontext von Diversität in der Lehre sehr hilfreiche Fragen zusammengestellt, die bei der Integration von Gender und Diversität in die Inhalte der Lehre unterstützen. Hier ein leicht adaptierter Auszug:

- ✓ Inwiefern ist der Inhalt der Lehre relevant für das Leben unterschiedlicher Personen? Was haben diese Personen-Gruppen gemeinsam? Worin unterscheiden sie sich?
- ✓ Wer produziert die Inhalte des Faches und wer vertritt – überwiegend – das Fach nach Außen?
- ✓ Wer nutzt die Erkenntnisse der in den Lehrinhalten repräsentierten Disziplin(en)?
- ✓ Welche gesellschaftliche Relevanz hat der Inhalt der Lehre?
- ✓ Wie kann in der Lehre auf die Vielfalt von wissenschaftlichen Theorien, Konzepten und Erklärungsansätzen eingegangen werden?
- ✓ Schließen bestimmte Forschungs-Traditionen Perspektiven und Ideen bestimmter Gruppen aus (in Hinblick auf Geschlecht, Region, Herkunft, Alter, etc.)?
- ✓ Welche Rolle spielten Frauen und Männer in der Geschichte des Faches bzw. der Lehrinhalte?

10 Vgl. Technische Universität Graz: Checkliste mit Leitfragen zur Diversität in der Lehre

Folgende Anregungen können für die Vorbereitung und Umsetzung einer Lehrveranstaltung nützlich sein:

Reflektieren Sie mit den Studierenden anhand konkreter Literatur, inwiefern Diversitäts- und Genderaspekte berücksichtigt wurden oder eben nicht. Geben Sie den Studierenden die Aufgabe, sich zu überlegen, wie Forschungsergebnisse mit und ohne Diversitäts- und Genderaspekten zu interpretieren sind und welche alternativen Forschungsdesigns denkbar wären. Ein bekanntes Fallbeispiel ist der Herzinfarkt bei Frauen, dessen Symptomatik sich deutlich von jenen der Männer unterscheidet, ein Umstand, der lange nicht erkannt wurde. Dieses und ähnliche Fallbeispiele finden sich unter dem Begriff Gendered Innovation.¹¹ Weitere Beispiele und Tipps finden Sie in der Toolbox Gender und Diversity in der Lehre.¹²

Lassen Sie Studierende in kleinen Gruppen Hypothesen im Zusammenhang mit dem Lehrthema testen. Eine Hypothese ist eine unbewiesene Annahme oder Behauptung, die noch eines Beweises bedarf. Gerade in Hinblick auf Gender und Diversität zeigt sich, dass sowohl unter den Studierenden als auch in den Lehrinhalten und in den wissenschaftlichen Literaturen verallgemeinernde Sichtweisen bestehen, die sich in Form einer „Hypothesenprüfung“ vielfach gut und anschaulich klären lassen. So wird beispielsweise die Prüfung der Annahme „Frauen bevorzugen Teilzeitarbeit“ wesentlich beeinflusst sein von den ökonomischen und arbeitsmarkttheoretischen Ansätzen, die zur Verifizierung herangezogen werden. Unterschiedliche theoretische Ansätze können so zu unterschiedlichen Ergebnissen führen, im angesprochenen Beispiel zu einer individuellen oder einer mit der Wirkmächtigkeit von gesellschaftlichen Strukturen begründeten Erklärung.

Reflektieren Sie mit Studierenden, welche Zuschreibungen im Feld der Lehrveranstaltung relevant sind. Es gibt in jedem Fachgebiet Qualitäten bzw. Qualifikationen oder Kompetenzen, die für das Fachgebiet als besonders wichtig erachtet werden und entsprechende Zuschreibungen. Beispielsweise werden im Bereich von Technik und Naturwissenschaften nach wie vor Männern eher mehr technische Kompetenzen, wie z.B. die Fähigkeit zum abstrakten Denken, zugeschrieben; im Bereich von Wirtschaft, Unternehmensführung oder auch in der Kommunikation und im Bereich Medien wird Frauen mehr Kommunikations- oder Kooperationskompetenz zugeschrieben, Männern hingegen kompetitive Eigenschaften und Durchsetzungsvermögen; im Bereich von Bauen, Architektur und Umwelt wird Männern bessere räumliche Vorstellungskraft und Orientierung zugeschrieben, Frauen hingegen Verantwortungsbewusstsein für Umwelt; in der Bildung oder in psychosozialen Feldern wird Frauen mehr Fähigkeit zur Empathie zugeschrieben, etc. Diese Liste lässt sich über alle Studienbereiche hinweg fortsetzen und beeinflusst nicht nur die Bilder über jene, die in diesen Wissensbereichen tätig sind, sondern auch die Wissensproduktion selbst. Impulse und Informationen hierzu finden sich auch im Leitfaden „Gender in der Lehre und Genderkompetenz“.¹³

¹¹ Technische Universität Wien: *Geschlecht und Innovation sowie Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment*

¹² Freie Universität Berlin (2017): *Toolbox Gender und Diversity in der Lehre*

¹³ FernUniversität in Hagen (2017): *Gender in der Lehre und Genderkompetenz*

4.3. Lehrunterlagen

Aus der Perspektive gender- und diversitätskompetenter Lehre ist das Erstellen von Lehrunterlagen von großer Bedeutung. Lehrunterlagen ermöglichen den Teilnehmenden einen gleichberechtigten Zugang zu Wissen und Lehrinhalten und gewährleisten Transparenz hinsichtlich der behandelten Inhalte und Quellen. Lehrunterlagen machen Lehrinhalte, unabhängig von unterschiedlichen Voraussetzungen für alle gleichermaßen zugänglich.

Die Herausforderung besteht darin, vorhandene Lehrunterlagen auf ihre Gender- und Diversitätssensibilität hin zu überprüfen und neue Lehrunterlagen unter den Prinzipien der gender- und diversitätskompetenten Lehre zu erstellen. Wer Lehrunterlagen auf Gender und Diversität hin prüft, wird oft feststellen, dass unterschiedliche Personen-Gruppen nicht in derselben Weise angesprochen werden, dass vermeintlich geschlechtsneutrale Formulierungen verwendet werden oder dass sich Beispiele implizit oder explizit auf Männer beziehen, heteronormativ (d.h. von einer strikt dualen Einteilung der Welt in (heterosexuelle) Männer und Frauen ausgehend) geprägt sind oder auf bestimmte, eng gefasste kulturelle Zugehörigkeiten verweisen.

Im Folgenden sind exemplarisch einige Vorschläge und Möglichkeiten aufgelistet, wie Lehrunterlagen unter Einbeziehung von Gender und Diversität erstellt oder überarbeitet werden können.¹⁴

Anforderungen an das Vorwissen oder -bildung der Studierenden

Häufig bringen Studierende ein sehr unterschiedliches Maß an Vorwissen und Vorbildung mit, manche Studierende haben sich mit den Themen bereits beschäftigt, andere kommen erstmals mit diesen Fragen in Berührung. Um vor allem Studierenden ohne Vorwissen oder -bildung den Einstieg zu erleichtern, sollten Unterlagen mit unterschiedlichen Anforderungen bereitgestellt werden.

Aufbau der Unterlagen

Lehrunterlagen sollen strukturiert aufgebaut sein, damit möglichst viele Personen sich gut in den Unterlagen orientieren und mit ihnen arbeiten können. Besonders wichtig sind Literaturangaben und Hinweise, wie die Lernenden sich selbst über das Thema weiterinformieren oder weiterbilden können.

Androzentristische Texte

Dabei handelt es sich um Texte, die aus rein männlicher Perspektive verfasst sind. Diese sollten nur in Ausnahmefällen verwendet und dann explizit erklärt werden (z.B. historische/geschichtliche Texte). Denn derartige Texte schließen Frauen aus und verhindern so, dass sich alle Lernenden durch die Lehrunterlagen direkt angesprochen fühlen.

Vielfalt der Lebensperspektiven und Lebenskonzepte

Es gilt unterschiedliche Lebensrealitäten und Interessenslagen einzubeziehen und Generalisierungen zu vermeiden. Wenn zum Beispiel in einem Artikel steht „Der Anteil an Teilzeitbeschäftigten ist in den letzten Jahren stark angestiegen“ dann werden wesentliche Kontextinformationen nicht angesprochen. Beispielsweise, dass dzt. vor allem Frauen oft Teilzeitbeschäftigungen ausüben, worin die Ursachen dafür liegen, welche Folgen diese Verteilung hat, etc.

¹⁴ Gindl, Hefler, Hellmer (2007), Teil 1, S. 50ff.

Gesellschaftlichen Kontext einbeziehen

Beispielsweise fehlen in Hinblick auf Gender und Diversität in der Aussage „Die Berufswahl ist in erster Linie abhängig von der Schulbildung“ ganz wesentliche Aspekte. Die Berufswahl wird über die Schulbildung hinaus stark von Faktoren wie Geschlecht, sozialer Herkunft, kultureller Herkunft, Lebensort, Ausbildung der Eltern, etc. mitbestimmt.

Stereotype vermeiden

Stereotype sind vereinfachende Vorstellungen über Menschen, welche die Wahrnehmung einer Person bestimmen. Einige Beispiele hierfür: Frauen können gut kommunizieren, sind empathisch, multitasking-fähig etc.; Männer denken hierarchisch, sind wettbewerbsorientiert, spielen gerne, können nicht zwei Dinge auf einmal erledigen, etc.; junge Männer mit Migrationshintergrund sind Machos, Frauen mit Migrationshintergrund sind nicht selbstbestimmt, etc. Stereotype basieren auf Vorstellungen und Mustern, die im täglichen Umgang nicht mehr hinterfragt werden¹⁵ und haben jedenfalls in gender- und diversitätskompetenter Lehre keinen Platz.

Gender- und Diversitätsaspekte des Fachgebiets

Wie bereits im Kapitel „Lehrinhalte“ erläutert ist gender- und diversitätskompetente Lehre untrennbar mit der Auseinandersetzung mit gender- und diversitätsspezifischen Inhalten verknüpft. Bei der Erstellung von Lehrunterlagen sollte daher die Frage nach der Gender- und Diversitätsrelevanz der Lehrinhalte – dort wo sie gut integrierbar ist – mitgedacht werden. Liegen beispielsweise bereits viele Statistiken in einer nach Geschlecht getrennten Auswertung vor, ist die Verwendung derselben meist ein einfacher erster Schritt.

Hierarchisierung der Bewertung von Wissensgebieten und Themen

Eine Hierarchisierung in der Bewertung „weiblicher“ und „männlicher“ Wissensgebiete und Themen, Lebenserfahrung und Forschungsfragen ist zu vermeiden (vereinfacht dargestellt wären das Sätze wie „Die vorrangigste und zentrale gesellschaftliche Herausforderung ist der globale Finanzmarkt. Bildung ist aber auch wichtig.“) Das gilt in gleicher Weise für eine nationale oder geographische Wertung von Wissensbeständen und Erkenntnissen.

¹⁵ <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/Stereotype.html> (letzter Zugriff 22.06.2020)

4.4. Lehr- und Lernprozess

Gender- und diversitätskompetente Lehre gestaltet den Lehr- und Lernprozess so, dass Lehre möglichst auf die Bedürfnisse aller Studierenden abgestimmt ist und dass sich alle Studierenden gleichermaßen in den Unterricht einbringen können. Ziel ist also eine gleichberechtigte Beteiligung aller Lernenden. Dazu gilt es, auf individuelle Bedürfnisse, Stärken und Schwächen Einzelner Rücksicht zu nehmen und Benachteiligungen aufgrund des Geschlechts, des Alters, der Herkunft, der sexuellen Orientierung, etc. vorzubeugen bzw. zu verhindern.

Die Umsetzungsmöglichkeiten didaktischer Methoden zur Förderung von Gender- und Diversitätsaspekten sind je nach Lehrveranstaltungstyp und Gruppengröße unterschiedlich. Im Folgenden sind exemplarisch einige Vorschläge und Möglichkeiten aufgelistet, wie der Lehr- und Lernprozess gender- und diversitäts-sensibel gestaltet werden kann.¹⁶

Ankommen und Vorstellungsmöglichkeiten

Alle Personen sollen zu Beginn einer Lehrveranstaltung die Gelegenheit erhalten, sich vorzustellen. Das kostet etwas Zeit, daher macht es Sinn die „Vorstellungsrunde“ je nach Gruppengröße und Zeitbudget zu variieren. Bei kleineren Gruppen kann eine persönlich Vorstellungsrunde gewählt werden, die gleich mit der Klärung der Erwartungshaltung (Was möchte ich mir von der Lehrveranstaltung mitnehmen? Was soll nicht passieren?) kombiniert wird. In sehr großen Gruppen kann von einer Person bloß der Name ihrer/seiner linken Sitznachbar_in (ggf. noch mit Ausbildungshintergrund oder aktueller Tätigkeit) erfragt werden, in der Vorstellungsrunde wird diese/dieser dann von der/dem Sitznachbar_in vorgestellt. Das ermöglicht erfahrungsgemäß eine rasche Vorstellungsrunde und ein erstes interaktives Kennenlernen der Lernenden untereinander.

Wichtig ist: selbst, wenn die Teilnehmenden „nur“ die/den Nächstsitzende_n vorstellen, haben sie gleich zu Anfang etwas zu ihrer Person gesagt – und zwar nicht informell in der Pause oder vor Beginn der Lehrveranstaltung, sondern auf eine formelle Aufforderung der Lehrveranstaltungsleitung hin, die damit Interesse an den anwesenden Personen und an einem Austausch signalisiert.

Weiters sollten alle Personen in einer Lehrveranstaltung die Möglichkeit haben, selbst zu bestimmen, mit welchem Namen und mit welchen Pronomen sie angesprochen werden möchten. „So können gleich bei der Vorstellungsrunde auch alle eingeladen werden, das gewünschte Pronomen bzw. die gewünschte Anrede (z.B. Frau, Herr, Person) mit der Gruppe zu teilen. Dabei ist es hilfreich, wenn sich Lehrpersonen ebenfalls mit ihren Pronomen vorstellen. Dabei gilt es zu bedenken, dass es für trans, inter* und nicht-binäre Personen möglicherweise auch unangenehm sein kann, vor allen Anwesenden ihre Pronomen zu sagen bzw. sich outen zu müssen. Daher sollte dies als Einladung formuliert sein und es auch immer die Möglichkeit geben, sich nicht dazu zu äußern. Ist nicht klar, welche Pronomen verwendet werden sollen, kann immer der Name an deren Stelle eingesetzt werden“ (Akademie der bildenden Künste Wien, 201:12). Lehrende stellen sich dann auch ihrerseits vor.

¹⁶ Vgl. Gindl, Hefler, Hellmer (2007), Teil 1: Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre.

Wünsche an die Gruppenkultur klären

Nach der Vorstellung sollten Lehrende kurz beschreiben, was ihnen an der Form, wie die Lerngruppe zusammenarbeitet, besonders wichtig ist. Sie können sich dabei offen dazu verpflichten, alle Teilnehmenden gut und gleichberechtigt in den Unterricht einzubeziehen. Die eigene Kultur gendersensiblen Sprechens soll dabei ebenfalls thematisiert werden (z.B. „Ich bemühe mich, alle Geschlechter immer gleichberechtigt in meinem Sprechen darzustellen“). Diese Wünsche an die Gruppenkultur stehen den Lernenden auch schriftlich zur Verfügung. Ein Beispiel:

- ✓ Wir begegnen einander freundlich und wertschätzend
- ✓ Wir achten auf die Beteiligungsmöglichkeit aller
- ✓ Wir gehen achtsam mit dem um, was wir über andere erfahren
- ✓ Wir verwenden eine einbeziehende, gendergerechte und nichtdiskriminierende Sprache
- ✓ Wir informieren uns gegenseitig über kurze Abwesenheiten oder wenn wir die Lehrveranstaltung vorzeitig verlassen müssen
- ✓ Wir versuchen uns unterschiedlicher Fach- und Berufskulturen bewusst zu sein und uns gegenseitig in diesen zu respektieren

Derartige Allgemeine Gruppenregeln schaffen mehr Klarheit in Beziehungen und können damit zu einer verbesserten Kommunikation im Lernalltag verhelfen. Dies kommt allen Gruppenmitgliedern zugute und hilft insbesondere, die Bedürfnisse von Angehörigen benachteiligter Gruppen nicht zu übergehen. Zu weiteren wichtigen „Regeln“ zählt der Umgang mit Feedback. Die wichtigsten Feedback-Regeln lassen sich wie folgt formulieren:

- ✓ Subjektiv formulieren: „Ich finde, dass...“; „Mein Eindruck war, dass...“
- ✓ Sachbezogen formulieren (mit konkreten Bezügen zu einer Beobachtung bzw. einer Situation)
- ✓ Etwas beschreiben, nicht Andere bewerten oder interpretieren
- ✓ Konkret sein und nicht verallgemeinernd
- ✓ Mit Bezug auf etwas, das veränderbar ist
- ✓ Zuerst positive Rückmeldung geben: „Sehr gut fand ich ...“, „besonders gefallen hat mir...“, erst danach negativ erlebte Aspekte ansprechen
- ✓ Keine persönlichen Angriffe
- ✓ Andere nicht unterbrechen
- ✓ Keinen Legitimations- und Rechtfertigungszwang herstellen

Gendergerechten, inklusiven Sprachgebrauch klären

Gendergerechte, inklusive Sprache ist, wie bereits unter 4.1 dargelegt, eine Grundanforderung gender- und diversitätskompetenter Lehre. Für Lehrende, die die Gendersensibilität ihrer Angebote erhöhen wollen, stellt sie mitunter auch ein wesentliches Lernfeld dar. Zumeist fällt es in geschriebenen Dokumenten leichter, möglichst kreativ verschiedene Geschlechtszugehörigkeiten gleichberechtigt in der Sprachverwendung zu repräsentieren, als in der gesprochenen Sprache. Das Beispiel, das Lehrende durch ihre eigene Praxis gender- und diversitätsgerechten Sprechens und Schreibens geben, ist für Lernende wiederum eine wichtige Ressource, an ihrer eigenen Sprachpraxis zu arbeiten und sich mit dem Thema auseinanderzusetzen.

Es ist dabei hilfreich, sich immer wieder mit der wachsenden Zahl an Hilfestellungen und Hintergrundtexten zu diesem Thema auseinanderzusetzen. Es gibt mittlerweile eine Reihe von Leitfäden für gendergerechtes und nicht-diskriminierendes Formulieren (siehe Verzeichnis in Kapitel 7).

In Lehrveranstaltungen selbst ist gender- und diversitätsgerechte Sprache nicht immer konfliktfrei, oft stößt dieser Sprachgebrauch sogar auf erheblichen Widerstand. Wichtig ist, das Thema nicht auf bloße „Sprachregeln“ zu reduzieren, sondern immer klar zu machen, warum diese Form der Sprache wichtig ist. Dazu zwei grundlegende, zeitlose Zitate:

„Wir stellen uns Männer vor, wenn von Arbeitern, Dichtern oder Rentnern die Rede ist. Es ist die scheinbar harmlose Grammatikregel, die aus beliebig vielen Frauen Männer macht, sowie ein einziger Mann hinzukommt.“

Pusch Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache, Frankfurt am Main.

„Wenn wir immer nur vom Professor, Schriftsteller, Richter etc. als ER sprechen, konditionieren wir uns gegen Professorinnen, Schriftstellerinnen, Richterinnen... wir erwarten dann keine Frauen in diesen Berufen und akzeptieren sie auch weniger in diesen Rollen und bewerten ihre Leistungen in diesen Berufen geringer.“

Trömel-Plötz Senta (1982): Frauensprache: Sprache der Veränderung, Frankfurt am Main.

Raum schaffen, damit sich alle beteiligen können

Generell gilt, dass eine abwechslungsreiche Gestaltung von Lehrangeboten – der Wechsel zwischen Vortrag, Diskussion im Plenum, Arbeit in Kleingruppen, Einzelarbeit usw. – dabei hilft, vielfältige Lern- und Beteiligungsmöglichkeiten zu eröffnen. Daher ist es wichtig, das Lehrdesign vielfältig und mit unterschiedlichen Methoden zu planen. Unabhängig von ihrer Bedeutung für die Erarbeitung von Inhalten unterstützt die Vielfalt der genutzten Methoden eine tragfähige Lernkultur.

Für gender- und diversitätskompetente Lehre ist es entscheidend, dass sich die Teilnehmer_innen in Lehrangeboten wohl fühlen, wertgeschätzt werden, sich gegenseitig respektieren und Interesse haben, sich miteinander auszutauschen und damit von anderen Teilnehmer_innen und der Gruppe als solcher profitieren.

Ein Aspekt in diesem Zusammenhang ist, dass die Gruppe selbst auf die „Gerechtigkeit“ ihrer Zusammenarbeit achten soll. Ein Beispiel: „Bitte achten Sie darauf, dass bei Arbeitseinteilungen im Team, bei der Verteilung von Präsentationen usw. die Rollen möglichst gleich verteilt werden, das heißt, dass zum Beispiel auch jene unter Ihnen die Möglichkeit zur Präsentation erhalten, die bislang nicht präsentiert haben.“ Dies hilft zu verhindern, dass stereotype Rollenaufteilungen automatisch ablaufen. Wichtig ist, dass diese Regeln bewusst freundlich und nicht persönlich zu formulieren (z.B. „Nun wäre Kollegin ... dran zu präsentieren, Sie haben bis jetzt noch keine Präsentation übernommen!“), damit nicht einzelne Personen in der Gruppe bloßgestellt werden.

Moderierte Gruppendiskussionen helfen zu verhindern, dass Einzelne mit ihren Themen Inhalt und Verlauf der Diskussion zu sehr dominieren oder lenken. Die Rolle der Diskussionsleitung zu übernehmen ist für Lernende eine gute Möglichkeit, kommunikative und emotionale Kompetenzen zu üben, die z.B. im Wahrnehmen von Stimmungen, unterschwellig „Störungen“ der Kommunikation, usw. bestehen. Wesentliche Aufgabe der Diskussionsleitung ist auch, unterschiedlichsten Meinungen und Erfahrungen Raum zu geben und Teilnehmer_innen einzubeziehen, die sich nicht oder nur wenig aktiv zu Wort melden. Die Diskussionsleitung kann beispielsweise folgende Richtlinien beachten:

- ✓ Das Führen von Wortmeldungslisten, deren Reihenfolge auch periodisch bekannt gegeben wird.
- ✓ Die Reihung von Erst- vor Zweitwortmeldungen.
- ✓ Die Einführung eines „Reißverschlussprinzips“, also jeweils abwechselnd das Wort an einen Mann und eine Frau erteilen.

Die Arbeit in Kleingruppen ermöglicht eine größere und aktive Beteiligung der Einzelnen und unterstützt, dass alle Gruppenmitglieder ihre Ideen, Fragen, Erfahrungen und ihr Wissen einbringen können. Zudem strukturiert der Wechsel von Plenum und Kleingruppen den Lehrveranstaltungsverlauf und unterbricht mögliche Dominanzen Einzelner im Plenum. Durch gezielte Intervention in der Gruppenbildung kann stereotypem Verhalten (geschlechts- oder alterstypische Übernahme von Rollen, wie z.B. „Wer führt das Protokoll?“ „Wer präsentiert die Ergebnisse?“ „Wer moderiert die Gruppe?“ Etc.) begegnet werden.

Flüstergruppen sind im Unterschied zu einer Kleingruppenarbeit weniger stark strukturiert und dienen eher dem Austausch unter Lernenden als dem gemeinsamen Erarbeiten von Ergebnissen. Das kommt besonders jenen Lernenden zugute, die sich in plenaren oder stark inhaltsorientierten Settings weniger Raum nehmen.

Der bewusste Abschluss unterstützt schließlich Teilnehmer_innen dabei, ihre Lernerfahrungen alleine weiterzuarbeiten und hilft beim Einordnen des Erlernten und offener Fragen. Bei der Planung des Abschlusses ist es wichtig, genügend Zeit dafür vorzusehen, den Lernenden Raum für ein Feedback an die Lehrveranstaltungsleitung und an die Teilnehmer_innengruppe zu geben. Das fördert das subjektive Gefühl, am Unterricht teilgenommen zu haben, gehört worden zu sein und ernst genommen worden zu sein – insbesondere bei Lernenden, die für sich zu wenig Raum vorgefunden oder sich genommen haben, um sich einzubringen.

4.5. Tipps für die Online-Lehre

Online-Lehre gewinnt immer mehr an Bedeutung, sei es in der Kombination von Online- und Präsenzlehre (Blended-Learning) oder in Form von reinen Online Angeboten. Grundsätzlich ist zu sagen, dass für gender- und diversitätskompetente Online-Lehre dieselben Ansprüche wie für Präsenzlehre gelten, d.h. inklusiver Sprachgebrauch, Einbeziehung von Gender und Diversität in die Inhalte und Unterlagen sowie Gleichberechtigung im Lehr- und Lernprozess.

Online Lehre bedeutet jedoch, dass ein anderer Kommunikationskanal für die Lehre genutzt wird, der wiederum im Vergleich zur Präsenzlehre mit darüberhinausgehenden Chancen und Risiken einhergeht.

Folgende Aspekte sind diesbezüglich besonders hervorzuheben

Zum einen erleichtert Online-Lehre die Verwendung von Materialien, die von Dritten erstellt wurden. Einen Link zu einem Artikel zu teilen, ein Video einzubinden ist schnell gemacht und ermöglicht die Anreicherung der eigenen Lehrunterlagen um interessante und relevante Inhalte. Ebenso schnell können aber dabei – unbeabsichtigt – Inhalte übernommen werden, die bei genauerer Betrachtung nicht den Anforderungen gender- und diversitätskompetenter Lehre entsprechen. Geteilte Inhalte müssen also genau und eingehend überprüft werden, ob die verwendete Sprache gendergerecht und nicht-diskriminierend ist und ob die Inhalte gender- und diversitätssensibel aufbereitet sind. Also keinesfalls ohne Gender- und Diversitätscheck Inhalte Dritter weiterverwenden!

Weiters ist zu beachten, dass es in der Online-Lehre sehr viel schwerer als in der Präsenzlehre ist, situativ bedarfsgerecht zu reagieren. Lehrende haben in einer face-to-face Situation zahlreiche Möglichkeiten, wahrzunehmen, ob Studierende dem Unterrichts folgen (können) oder nicht. Entsteht der Eindruck, dass Inhalte nicht verstanden werden, der Unterricht zu schnell, zu komplex oder auch zu ermüdend ist, kann entsprechend interveniert werden. Das ist in der Online Lehre nicht in vergleichbarer Form bzw. nur bedingt möglich, weil aufgrund der eingesetzten Kommunikationskanäle Information über die Situation der Lernenden verloren geht. Im Gegenteil, es besteht sogar die erhöhte Gefahr, dass einzelne Studierende völlig unbemerkt dem Unterricht nicht folgen können. Daher gilt in der Online-Lehre:

- ✓ Viel öfter nachfragen, ob alles klar ist bzw. ob und welche Fragen aufgetreten sind.
- ✓ Jene Funktionen genau erklären, welche den Teilnehmer_innen ermöglichen, sich im jeweiligen Online-Tool zu artikulieren (beispielsweise bietet Zoom die Möglichkeit, sich durch einfache Tastendrücke für „ja“, „nein“, „langsamer“ oder „schneller“ auszusprechen, ohne sich konkret zu Wort melden zu müssen).
- ✓ Als Lehrende_r die Galerieansicht aller Teilnehmer_innen wählen, um möglichst viele Personen gut im Blick zu haben. Dabei jedoch keinen Kamerazwang vorgeben, d.h. die Teilnehmer_innen dürfen selbst entscheiden, ob sie die Kamera einschalten oder nicht, denn damit zeigen sie auch ihren (zumeist privaten) „Hintergrund“.

Lehrende müssen darauf Acht geben, dass sich Studierende im Online-Setting als Personen in gewisser Weise mehr exponieren als in der Präsenzlehre: sie zeigen ihr Zuhause oder ihr Büro, sie zeigen gegebenenfalls ihr Gesicht ganz nah und wenn sie sich zu Wort melden, geht das kaum im Gemurmel der Kolleg_innen unter. Daher ist es wichtig, immer auch eine Möglichkeit zu bieten, als Lehrende_r abseits vom Gruppensetting (Forum, etc.) individuell ansprechbar zu sein. Dies kann in Form von individuellen Sprechstunden, Nachbesprechungsmöglichkeiten nach einem Online-Gruppen-Termin oder auch via eMail angeboten werden.

Schließlich birgt gender- und diversitätskompetente Online-Lehre eine weitere Herausforderung: da Online-Lehre wie erwähnt wenig Möglichkeit bietet, situativ zu reagieren, müssen bereits in der Vorbereitung der Lehre jene Aspekte antizipiert werden, die möglicherweise zu Schwierigkeiten für einzelne Lernende führen können. Adäquate Unterstützungsmöglichkeiten sollten bereits in den Materialien und/oder didaktischen Designs vorgesehen werden. Dabei muss darauf geachtet werden, stereotype Vorannahmen zu vermeiden und die etwaigen „Hürden“ möglichst umfassend zu reflektieren bzw. zu validieren, also auf eine solide, überprüfbare Basis zu stellen.

5. Glossar

Androzentrismus

Eine Sichtweise, die Männer als Zentrum, Maßstab und Norm versteht. Androzentrismus kann als eine gesellschaftliche Fixierung auf den Mann oder das „Männliche“ verstanden werden, ein androzentrisches Weltbild versteht den Mann als die Norm, die Frau als Abweichung von dieser Norm.

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG) ist gemäß Universitätsgesetz 2002 i.d.g.F. an allen österreichischen öffentlichen Universitäten damit befasst, Diskriminierungen durch Universitätsorgane auf Grund des Geschlechts sowie auf Grund der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung entgegenzuwirken und die Angehörigen und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten und zu unterstützen.¹⁷

Diskriminierung

Jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen auf Grund ihnen zugeschriebener Zugehörigkeiten, Merkmalen oder Eigenschaften.

Diversität

Diversität/engl. Diversity bedeutet Vielfalt bzw. Vielfältigkeit. Synonym dazu werden häufig auch die Begriffe Heterogenität, Unterschiedlichkeit oder Verschiedenheit einer Gruppe verwendet. Der Begriff Diversität fokussiert auf Gemeinsamkeiten und Unterschieden zwischen Menschen. Dabei stehen historisch gewachsene gesellschaftliche Differenzierungen im Mittelpunkt, die soziale Ungleichheiten hervorgebracht haben.¹⁸

Diversity Management

Gesamtheit aller Maßnahmen, die dazu führen, dass Vielfalt anerkannt, wertgeschätzt und als positiver Beitrag zur Entwicklung einer Organisation genutzt wird.

Dritte Geschlechtsoption

Seit 2019 können intergeschlechtliche Personen in Österreich statt Mann/Frau eine „dritte Option“ als ihren Personenstand registrieren lassen und ihr Geschlecht als „divers“ (im Reisepass: x) in ihren Dokumenten führen.¹⁹

Gender

Im Unterschied zu „Sex“, dem biologischen Geschlecht, bezeichnet „Gender“ das soziale Geschlecht. Mit Gender sind gesellschaftliche Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen, wie Menschen in Hinblick auf ihre Geschlechtszugehörigkeit sind oder sein sollen.

¹⁷ <https://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/organisation/gremien-organe/arbeitskreis-gleichbehandlungsfragen.html>
(zuletzt geprüft am 06.07.2020)

¹⁸ Abdul-Hussain, Surur; Hofmann, Roswitha (2013)

¹⁹ Barta, Elena et al (2020)

Gender Bias

Damit ist ein geschlechtsbezogener Verzerrungseffekt gemeint, eine Verzerrung der Wahrnehmung durch Formulierungen, gedanklichen Annahmen oder statistische Fehler. Solche Verzerrungen können aufgrund von Alltagstheorien, fehlendem Wissen oder mangelnder Auseinandersetzung usw. entstehen (z.B. unterschiedliche Bewertungen oder die Annahme von geschlechtsspezifischen Unterschieden dort, wo keine bestehen oder auch die Annahme der Gleichheit, wo Gleichheit nicht vorhanden ist).

Gender Mainstreaming

Gender Mainstreaming ist die systematische Integration des Gleichstellungszieles in alle Entscheidungsprozesse und Organisationsabläufe, in alle Verfahren und Instrumente, auf allen personellen und strukturellen Ebenen. Ziel ist es, eine geschlechterbezogene (gleichstellungsorientierte) Sichtweise in alle Konzepte, auf allen Ebenen und in allen Phasen, durch alle an Entscheidungen beteiligten Akteur_innen einzubeziehen.

Gender Pay Gap – Lohngefälle

Der Gender Pay Gap beschreibt den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern. Er drückt sich als Differenz des durchschnittlichen Brutto-Stundenlohns von Frauen im Verhältnis zum Brutto-Stundenlohn der Männer aus.

Geschlechterstereotype

Damit sind gesellschaftliche Vorstellungen über Männer und Frauen gemeint. Mit den Stereotypen sind auch Erwartungen an das Verhalten der Geschlechter (Geschlechterrollen) verbunden. Stereotype basieren auf Vorstellungen und Mustern, die im täglichen Umgang nicht mehr hinterfragt werden.²⁰ Sie schreiben Eigenschaften von Personen und Gruppen fest und reproduzieren so auch dominante gesellschaftlich-kulturelle Wertungen, die mit Privilegien und Benachteiligungen verbunden sind.

Geschlechtsidentität

Geschlechtsidentität bezeichnet das persönliche Bewusstsein über die eigene Geschlechtszugehörigkeit (männlich/weiblich, maskulin/feminin, inter, trans, etc.). Diese Geschlechtsidentität kann mit dem bei der Geburt festgestellten Geschlecht übereinstimmen, muss dies aber nicht. Körperliche, psychologische und soziale Faktoren tragen gleichermaßen zur Entwicklung der Geschlechtsidentität bei.

Gleichstellung

Strategien, Prozesse und Maßnahmen, die auf die Angleichung der Lebenssituation von im Prinzip gleichberechtigten Menschen abzielen, und zwar in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihre persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten in allen Gesellschaftsfeldern. Gleichstellung bezieht sich auf den gleichen Zugang zu Rechten, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten wie bspw. Teilhabe.

²⁰ <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/Stereotype.html> (zuletzt geprüft am 22.06.2020)

Heteronormativität

Heteronormativität bedeutet, von einer dualen Einteilung in Mann und Frau auszugehen, wobei es als selbstverständlich angesehen wird, dass eine heterosexuelle Entwicklung vorgesehen ist, die als „normal“ gilt. Menschen werden in zwei körperlich und sozial klar voneinander unterscheidbare Geschlechter eingeteilt, deren sexuelles Verlangen ausschließlich auf das jeweils andere gerichtet ist.

Intergeschlechtlichkeit oder inter*

Intergeschlechtliche Menschen sind mit einer geschlechtlichen Diversität geboren, die mit den klassischen, medizinischen Vorstellungen von „Mann“ und „Frau“ nicht übereinstimmt. Bei intergeschlechtlichen Menschen unterscheiden sich von Geburt an die äußeren oder inneren Geschlechtsmerkmale, Geschlechtshormone und/oder Geschlechtschromosomen von einem rein „männlichen“ oder „weiblichen“ Körper.²¹

Nicht-Binär

Nicht-binär oder non-binary (engl.) ist eine Selbstbezeichnung von Personen. Nicht binäre Menschen, sind also weder (ausschließlich) „männlich“ noch „weiblich“, sie befinden sich außerhalb der „binären (zweiteiligen)“ Einteilung von „Frau“ oder „Mann“.

Sexismus

Sexismus ist die systematische Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts.

Stereotype

Stereotype sind vereinfachende Vorstellungen über Menschen, welche die Wahrnehmung einer Person bestimmen. Sie basieren auf Vorstellungen und Mustern, die im täglichen Umgang nicht mehr hinterfragt werden.²² Stereotype schreiben Eigenschaften von Personen und Gruppen fest und reproduzieren so auch dominante gesellschaftlich-kulturelle Wertungen, die mit Privilegien und Benachteiligungen verbunden sind.

Transgender oder trans*

Selbstbezeichnung von Personen, deren Geschlecht nicht oder nur teilweise dem Geschlecht entspricht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Trans-Personen können eine weibliche, männliche oder jede andere Geschlechtsidentität haben.

²¹ Plattform Intersex: „Was ist Intergeschlechtlichkeit?“, in: Plattform-intersex, http://www.plattform-intersex.at/?page_id=192.

²² <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/Stereotype.html> (zuletzt geprüft am 22.06.2020)

6. Literatur, Quellen und Ressourcen

Abdul-Hussain, Surur; Hofmann, Roswitha (2013): "Begriffserklärung Diversität", in: Erwachsenenbildung.at Wissen vernetzt. Bildung wirkt. Online verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/begriffserklaerung.php>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Leitfaden geschlechtergerechtes Formulieren und geschlechtersensibler Kommunikation. Online verfügbar unter https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/Organisation/rektorat-2/richtlinien/Richtlinie_LeitfadengeschlechtergerechtesFormulierenundgeschlechtersensiblerKommunikation2.pdf, zuletzt geprüft am: 29.09.2020.

Akademie der bildenden Künste Wien (2019): Non*Binary Universities. Vadekum zu geschlechtergerech(t)en Hochschulen. Online verfügbar unter https://www.akbild.ac.at/Portal/universitaet/frauenfoerderung-geschlechterforschung-diversitaet/non-binary-universities/NonBinaryUniversitiesVADEMEKUM_AkademiederbildendenKunsteWien_2019.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Bach, Julian et al. (2016): Berufliche Karrieren von Pädagogikstudenten der Universität der Bundeswehr. München: Universität der Bundeswehr. München.

Barta, Elena; Bischof, Oskar; Muratovic, Amela – ÖGB (2020): Regenbogen ABC. LGBTIQ*?! Oegb.at klärt über die wichtigsten Begriffe auf. Online verfügbar unter https://www.oegb.at/cms/S06/S06_999_Suche.a/1342623557493/suche/regenbogen-abc, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2016): Österreichische ERA Roadmap, Wien: ERA Observatorium Austria. Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung, Wien: BMBWF. Online verfügbar unter www.hochschulplan.at/wp-content/uploads/2018/11/HSK_Endb_Verbreiterung-von...07_11_2018_Lang.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Curdes, Beate; Marx, Sabine; Schleier, Ulrike; Wiesner, Heike (2007): Gender lehren - Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. Hg. Zentrum für interdisziplinäre Frauen- und Geschlechterforschung. Oldenburg. Online verfügbar unter <http://oops.uni-oldenburg.de/494/1/curgen07.pdf>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Czollek, Leah Carola; Perko, Gudrun (2015): Eine Formel bleibt eine Formel. Gender/queer- und diversitygerechte Didaktik an Hochschulen: ein intersektionaler Ansatz. Überarbeitete und ergänzte Auflage Wien: FH Campus Wien (Gender Mainstreaming und Diversity Management, Band 3).

Donau-Universität Krems (2020): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Online verfügbar unter <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:797b91ac-b45f-4b66-82eb-d486d2c973be/Leitfaden%20f%C3%BCr%20geschlechtergerechtes%20Formulieren.pdf>, zuletzt geprüft am 12.11.2020.

Duden (Hg.) (2017): Richtig genders. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Berlin.

Fachhochschule Campus Wien (2018): Eine Sprache für alle! Geschlechter- und diversityfairer Sprachgebrauch an der FH Campus Wien mit dem Stern*. Online verfügbar unter <https://portal.fh-campuswien.ac.at/webservices/portaloenabler/enablergetdocument.aspx?id=2291> zuletzt geprüft am 29.09.2020.

FernUniversität in Hagen (2017): Gender in der Lehre und Genderkompetenz. Online verfügbar unter https://www.fernuni-hagen.de/gleichstellung/docs/3907_brosch%C3%BCre_gender_barrierefrei_neu270318.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Freie Universität Berlin (2017): Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. Online verfügbar unter <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Fröhlich-Steffen, Susanne (2013): Genderdidaktik: von der universitären Selbstverwirklichung zur Schlüsselkompetenz. In: Annette Spiekermann (Hg.): Lehrforschung wird Praxis. Hochschuldidaktische Forschungsergebnisse und ihre Integration in die Praxis. S.l.: München. S. 59 – 68.

Gardenswartz, Lee; Rowe, Anita (2003): Diverse Teams at Work. Capitalizing on the Power of Diversity. Virginia.

Gendered Innovations in Science, Health & Medicine, Engineering, and Environment. Online verfügbar unter <http://genderedinnovations.stanford.edu/index.html>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

GenderKompetenzZentrum der Humboldt Universität Berlin: „Gender Kompetenz“, Berlin 2003-2010. Online unter <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Geschlechter gerecht schreiben auf Englisch. Online verfügbar unter <https://writingcenter.unc.edu/tips-and-tools/gender-inclusive-language/>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Gindl Michaela, Hefler Günter (2008): Ansatzpunkte gendersensibler Didaktik. In: Berger Wilhelm, Mertlitsch Kirstin: Quer zu den Disziplinen. Gender in der inter- und transdisziplinären Forschung. Wien: Turia und Kant. S. 13 - 36.

Gindl, Michaela, Hefler, Günter (2010, 2. überarbeitete und erweiterte Auflage): Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre und Weiterbildung für Erwachsene. In: Hey Barbara, Mörth Anita P.: Geschlecht und Didaktik. Graz: Grazer Universitätsverlag. S. 71 - 94.

Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia (2007): Leitfaden für gendersensible Didaktik. Teil 1-3. Wien. Online verfügbar unter <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Kampshoff, Marita; Wiepcke, Claudia (Hg.) (2012): Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik. Wiesbaden.

Klinger, Cornelia; Knapp, Gudrun-Axeli; Sauer, Birgit (Hg.) (2007): Achsen der Ungleichheit: Zum Verhältnis von Klasse, Geschlecht und Ethnizität, Frankfurt/Main.

Metz-Göckel, Sigrid; Schelhowe, Heidi; Wiesner, Heike; Kamphans, Marion; Zorn, Isabel; Drag, Anna; et al. (2004): Abschlussbereich des Begleitprojekts „Gender Mainstreaming-Medial (GM)“ im BMBF-Programm „Neue Medien in der Bildung – Förderbereich Hochschule“. Online verfügbar unter http://www.zhb.tu-dortmund.de/hd/media/projekte/gender-mainstreaming/GM_Abschlussbericht_Teil_1_28072005.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW: Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von Studienfächern, Online verfügbar unter <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Nikoleczyk, Kathrin; Schmitz, Sigrid; Messmer, Ruth (2008): Interdisziplinäre und gendersensible Lehre: Inhalte, Didaktik und Technik. In: Zeitschrift für Hochschulentwicklung 3 (2), S. 103 – 121.

Österreichische Akademie der Wissenschaften (2019): Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung. Online verfügbar unter https://www.oew.ac.at/fileadmin/NEWS/2019/PDF/Sprachleitfaden_kurz_2019.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Plattform Intersex: „Was ist Intergeschlechtlichkeit?“, in: Plattform-intersex. Online verfügbar unter http://www.plattform-intersex.at/?page_id=192, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Pravda Gisela (2003): Die Genderperspektive in der Weiterbildung. Analysen und Instrumente am Beispiel des berufsbildenden Fernunterrichts, Bielefeld.

Pusch, Luise F. (1984): Das Deutsche als Männersprache, Frankfurt am Main.

Reich, Kersten: Methodenpool. Online verfügbar unter <http://methodenpool.uni-koeln.de/>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Ruhr-Universität Bochum: Lehre Laden. Downloadcenter für inspirierende Lehre. Online verfügbar unter <https://dbs-lii.ruhr-uni-bochum.de/lehreladen/>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Stahlberg, Dagmar; Braun, Friedericke; Irmen, Lisa; Sczensy, Sabine (2007): „Representation of Sexes in Language“. In: Fiedler, Klaus (Ed): Social Communication. A volume in the series Frontiers of Social Psychology. Psychology Press: New York.

Stahlberg, Dagmar; Sczensy, Sabine (2001): „Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen.“. In: Psychologische Rundschau (2001), 52, pp. 131-140. Hogrefe Verlag.

Technische Universität Graz: Diversität in der Lehre! Checkliste mit Leitfragen zur Diversität in der Lehre, online unter https://www.tugraz.at/fileadmin/public/Studierende_und_Bedienstete/Anleitungen/Diversitaet_Lehre_Checkliste_170420.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Technische Universität Wien: Geschlecht und Innovation. Online verfügbar unter <http://www.geschlecht-und-innovation.at/home/>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Trömel-Plötz, Senta (1982): Frauensprache: Sprache der Veränderung, Frankfurt am Main.

UNESCO (1999): Guidelines on Gender-Neutral Language, Unit for the Promotion of the Status of Women and Gender Equality.

UNHCR (2011): Age, Gender and Diversity Policy: Working with people and communities for equality and protection. Online verfügbar unter <https://www.unhcr.org/protection/women/4e7757449/unhcr-age-gender-diversity-policy-working-people-communities-equality-protection.html>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Universität für Musik und Darstellende Kunst (2017): Fair in Wort und Bild. Ein Leitfaden für die mdw. Online verfügbar unter https://www.mdw.ac.at/upload/MDWeb/ggd/downloads/FairinWort-undBild-Prospekt-finale-web_2017-05-04.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Universität Wien (2018): Handlungsempfehlungen für Lehrende in Fällen von Diskriminierungen zwischen Studierenden. Online verfügbar unter https://ctl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_ctl/Diversity/Handlungsempfehlungen_Stand01102018-1.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Universität Wien (2019): Geschlechterinklusive Sprachgebrauch in der Administration der Universität Wien: Leitlinie und Empfehlungen zur Umsetzung. Online verfügbar unter https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Geschlechterinklusive_Sprachegebrauch_in_der_Administration_der_Universitaet_Wien.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Universität Wien: Diversität im universitären Lehren & Lernen: Leitfaden für Lehrende. Online verfügbar unter https://ctl.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/z_ctl/Diversity/2018_10_25_Diversitaet_in_der_Lehre_Leitfaden_FIN_2.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020. WHO – World Health Organisation: Gender, equity and human rights (ohne Datum). Online verfügbar unter <https://www.who.int/health-topics/gender>, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Wiesner, Heike; Kamphans, Marion; Schelhowe, Heidi; Metz-Göckel, Sigrid; Zorn, Isabel; Drag, Anna; et al. (2004): Gender Mainstreaming in „Neue Medien in der Bildung“. Leitfaden. Online verfügbar unter https://www.edugroup.at/fileadmin/DAM/Gegenstandsportale/Gender_und_Bildung/Dateien/projekt.gender.GMLeitfaden_2.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.

Wirtschaftsuniversität Wien (2015): Fair und inklusiv in Sprache und Bild. Ein Leitfaden für die WU. Online verfügbar unter https://www.uibk.ac.at/leopoldine/sprachleitfaden/01_fair_und_inklusive_wu-wien.pdf, zuletzt geprüft am 29.09.2020.



Die **Donau-Universität KREMS** ist spezialisiert auf berufsbegleitende Weiterbildung. Als öffentliche Universität arbeitet sie mit ihrer Expertise in Lehre und Forschung an der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen und richtet ihr Studienprogramm danach aus. Sie wendet sich mit ihren Master-Lehrgängen und Kurzprogrammen in neun thematischen Feldern insbesondere an Berufstätige. Mit rund 8.000 Studierenden aus rund 85 Ländern verbindet die Donau-Universität KREMS langjährige Erfahrung in wissenschaftlicher Weiterbildung mit Innovation und höchsten Qualitätsstandards in Forschung und Lehre. Die Universität führt das Qualitätssiegel der AQ-Austria. KREMS liegt in der einzigartigen Natur- und Kulturlandschaft Wachau, 80 km von Wien entfernt.

Donau-Universität KREMS
Die Universität für Weiterbildung



Information

Donau-Universität KREMS

Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30
3500 KREMS an der Donau, Österreich

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies

Tel. +43 (0)2732 893-2366