

Gender und Diversity in der Hochschuldidaktik

HINWEISE UND ANREGUNGEN FÜR DIE AKADEMISCHE LEHRE



UNIVERSITÄT
ERFURT



IMPRESSUM

Gender und Diversity in der Hochschildidaktik
Hinweise und Anregungen für die akademische Lehre

Erscheinungsjahr 2016

Universität Erfurt
Nordhäuser Str. 63
99089 Erfurt

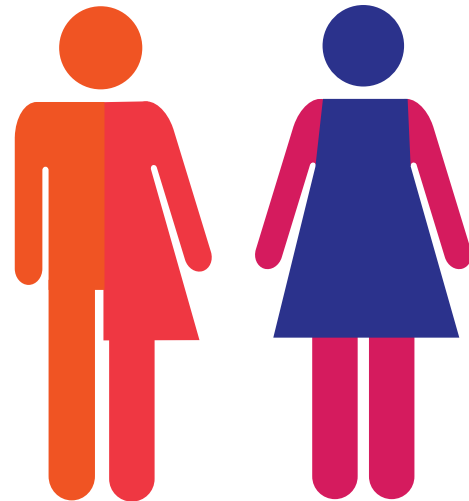
Projektleitung:
Prof. Dr. Regina Möller
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
zusammen mit
Dr. Katharina Reinholdt
Gleichstellungs- und Familienbüro

Autorin: Kristina Krug

Das Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung ist eine gemeinsame wissenschaftliche Einrichtung der Thüringer Hochschulen und wird gefördert und unterstützt durch das Thüringer Ministerium für Wirtschaft, Wissenschaft und Digitale Gesellschaft.

Freistaat
Thüringen 

 Thüringer
Kompetenznetzwerk
Gleichstellung



INHALT

GENDER- UND DIVERSITY-SENSIBILITÄT – WAS SPRICHT DAFÜR?

Gender Mainstreaming und Diversity Management	4
Genderkompetenz	7

TEIL I: GENDER- UND DIVERSITY-SENSIBEL UNTERRICHTEN. ANLEITUNGEN ZUR SELBSTREFLEXION

Wege zu mehr Genderkompetenz:	
Wollen – Wissen – Können	8
Vier Dimensionen von Genderkompetenz	9
Fünf Ebenen gender- und diversity-sensibler Didaktik	10
Die 3-R-Methode: Eine Möglichkeit der Analyse	14

TEIL II: GENDER-SENSIBEL SPRECHEN. ANREGUNGEN FÜR DIE HOCHSCHULDIDAKTIK

Welche Strategien gibt es?	16
Das generische Maskulinum bzw. Femininum – eine praktikable Lösung?	17
Das Geschlecht neutralisieren oder sichtbar machen	
Überwindung der binären Geschlechterordnung	17
Die Ansprache, Titel- und Funktionsbezeichnungen	21

LITERATUR

GENDER- UND DIVERSITYSENSIBILITÄT

– WAS SPRICHT DAFÜR?

Die Forderung nach mehr Gender- und Diversity-Kompetenz ist nicht unumstritten. Insbesondere in Bezug auf die Verwendung geschlechtersensibler Sprache gibt es zahlreiche Debatten. Dabei ist es naheliegend, die Vielfalt in unserer Lebenswelt auch in der Lehre, in Texten und der Sprache. Diese Handreichung soll auch den Menschen, die dem Thema Gender- und Diversity-Sensibilität kritisch gegenüberstehen, zeigen, dass das nicht kompliziert sein muss.

An der Universität Erfurt spielt das Thema „Gender und Diversität“ eine besondere Rolle. Bedingt durch ihre kultur- und gesellschaftswissenschaftliche Ausrichtung beträgt der Frauenanteil bei den Studierenden seit Jahren rund 70 Prozent. Eine Möglichkeit, diese Geschlechterverteilung explizit zum Thema zu machen, bietet das Studium Fundamentale. Neben Haupt- und Nebenstudienrichtung stellt es die dritte Säule des Bachelor-Studiums an der Universität dar. Durch seinen interdisziplinären Ansatz ermöglicht es Einblicke in Themen, die über den jeweiligen fachlichen Horizont der Teilnehmenden hinausgehen, und

fördert damit die Entwicklung wichtiger sozialer und interkultureller Kompetenzen. Zu diesen gehören auch Gender- und Diversity-Kompetenzen. Grundsätzlich jedoch kann die Genderthematik in jede Lehrveranstaltung integriert werden.

Diese Handreichung richtet sich an Lehrende der Universität Erfurt, insbesondere im Bereich des Studium Fundamentale und der Lehramtsausbildung, und bietet Hinweise und Anregungen für die eigene Lehrgestaltung. Aufbauend auf einer Klärung der zentralen Begriffe werden im ersten Teil gender- und diversity-sensible Didaktik beleuchtet und Methoden vorgestellt, um Verhaltensweisen im Unterricht auf genderspezifische Rollenmuster hin zu analysieren. Im zweiten Teil finden sich Hinweise zum gender-sensiblen Sprachgebrauch im Unterricht.

GENDER MAINSTREAMING UND DIVERSITY MANAGEMENT

Gender Mainstreaming und Diversity Management bezeichnen Strategien, die vielfältigen Lebensweisen in unserer Gesellschaft

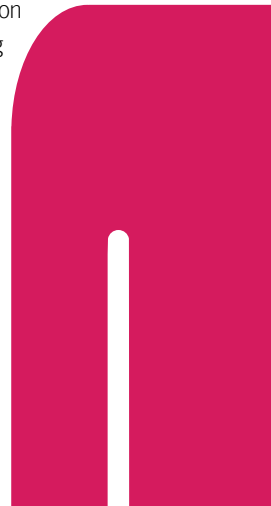
in den Vordergrund zu rücken und Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Hintergründen zu fördern.

Im Englischen bezeichnet der Begriff Gender das soziale Geschlecht, im Gegensatz zu Sex, dem biologischen Geschlecht. Die deutsche Sprache kennt hier nur Geschlecht, weshalb das englische Gender hilfreich ist, um eine Unterscheidung zwischen biologischem und sozialem Geschlecht zu erleichtern (vgl. Seng und Landherr 2015: 7).

Gender Mainstreaming zielt darauf ab, Geschlechter-Hierarchien abzubauen. Gemeint sind Maßnahmen, durch die die Gleichstellung von Frauen und Männern erreicht werden soll. Es geht jedoch nicht darum, geschlechtsspezifische Unterschiede zu ignorieren. Eine geschlechtsneutrale Wirklichkeit existiert nicht. Frauen und Männer sind auf sehr unterschiedliche Art und Weise von bestimmten Entscheidungen oder Bedingungen betroffen. Im Hinblick auf die Lehre bedeutet dies, dass in allen Phasen, also der Planung, Durchführung und Auswertung einer Veranstaltung, sowohl die unterschiedlichen Lebenslagen der weiblichen und männlichen Teilnehmenden als auch deren

Auswirkungen berücksichtigt werden sollten. Geschlechtsspezifische Unterschiede sind nicht naturgegeben, sondern gesellschaftlich konstruiert, da das biologische Geschlecht zwangsläufig mit bestimmten Rollenbildern und Erwartungen assoziiert wird: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es“ (vgl. Brüstle et al. 2016: 1).

Gender Mainstreaming ist schon deshalb von Bedeutung, weil Arbeit, Einkommen, Macht und Möglichkeiten auch im Deutschland des 21. Jahrhunderts noch nicht gerecht zwischen den Geschlechtern verteilt sind, wie der Bericht der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung aus dem Jahr 2012 zeigt. Die Gehälter von Männern und Frauen unterscheiden sich nach wie vor deutlich in ihrer Höhe (vgl. OECD 2012: 167). Auch an den Hochschulen lässt sich ein Ungleichgewicht beobachten. Im Wintersemester des Jahres 2014 waren laut Statistischem Bundesamt 47,8 Prozent der Studierenden an deutschen Hochschulen weiblich, während der Anteil der hauptberuflichen Professorinnen 22





Prozent betrug (vgl. Statistisches Bundesamt, Frauenanteile: akademische Laufbahn). An der Universität Erfurt lag der Anteil der Professorinnen im Jahr 2014 bei 27,9 Prozent (vgl. Gleichstellungsplan der Universität Erfurt 2015: 3).

Es sind also Strategien erforderlich, die bestimmte Rahmenbedingungen und Strukturen etablieren, um Geschlechtergerechtigkeit zu fördern und durchzusetzen. Allerdings ist Gender Mainstreaming eine Querschnittsaufgabe und sollte nicht allein als Aufgabe einzelner Personen bzw. Bereiche verstanden werden.

Auch in der Lehre ist Gender Mainstreaming wichtig. Dabei geht es nicht darum, Frauen zu fördern und Männer zu benachteiligen. „Im positiv verstandenen Sinne reduziert Gender Mainstreaming Geschlechterfragen nicht auf ein Geschlecht, sondern bezieht sich auf Frauen und Männer und ermöglicht somit die Analyse der Relationen zwischen ihnen“ (Budde und Venth 2010: 22).

Diversity Management geht darüber hinaus und berücksichtigt nicht nur das Geschlecht, sondern bezieht sich auf die Individualität eines jeden Menschen, das heißt auf die Unterschiede hinsichtlich Alter, ethnischer und sozialer Herkunft, Religionszugehörigkeit, Weltanschauung, körperlicher und geistiger Kapazitäten sowie sexueller Orientierung (vgl. Seng und Landherr 2015: 2f.). Unterschiedliche Lebenslagen führen oftmals zu Ungleichheit. Im Diversity Management werden sämtliche relevanten Merkmale berücksichtigt, wobei oftmals bestimmte Kategorien, wie beispielsweise die ethnische Herkunft oder das Alter, in den Vordergrund treten und andere vernachlässigt werden. Das Konzept des Diversity Managements kommt ursprünglich aus der Wirtschaft und verfolgt vor allem ökonomische Ziele, um den höchstmöglichen Nutzen für das Unternehmen herauszuholen (vgl. Derichs-Kunstmann 2013: 8).

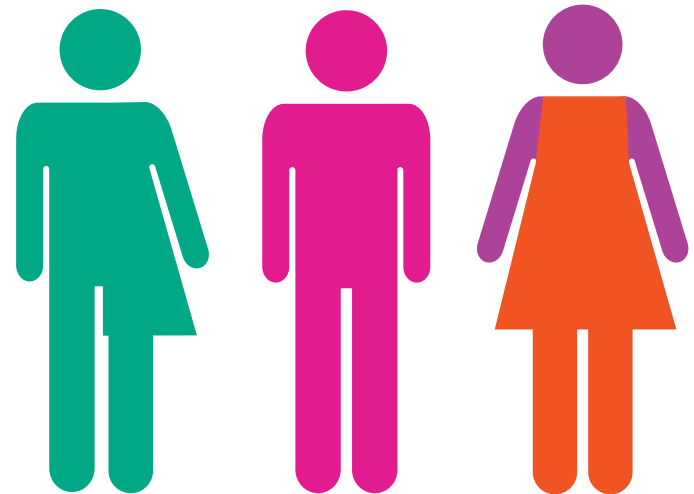
Auch für die Universitäten und Hochschulen stellen heterogene Lebenssituationen und Voraussetzungen ein enormes Potenzial dar, das anerkannt und wertgeschätzt werden sollte. Durch die Vielfalt entstehen ungeahnte Möglichkeiten, die auch in der

Lehre genutzt werden können, etwa indem Fragestellungen aus verschiedensten Blickwinkeln betrachtet und daraus neue Erkenntnisse gewonnen werden.

GENDERKOMPETENZ

Mit Genderkompetenz ist die Fähigkeit gemeint, im jeweiligen Arbeitsumfeld Genderthemen zu erkennen und gendersensibel zu arbeiten. Für Henning von Barga und Gabriele Schambach (2002: 29) ist damit der „praktische Umgang mit den Ergebnissen und Erfahrungen aus der genderbezogenen Forschung, Bildungs- und Beratungsarbeit“ gemeint. Es gilt, diese Erkenntnisse in die eigene Lehre zu integrieren und daraus einen sensiblen Umgang mit den Geschlechterbeziehungen abzuleiten (vgl. ebd.). Des Weiteren kann Genderkompetenz auch als die Fähigkeit definiert werden, „in Verhalten und Einstellungen von Männern und Frauen 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 und

Roloff 2002: 2). Zusammenfassend lässt sich sagen, dass Genderkompetenz immer mehr als Qualitätskriterium in der Lehre angesehen wird (vgl. Blickhäuser und von Barga 2006: 106).



TEIL I: GENDER- UND DIVERSITY-SENSIBEL UNTERRICHTEN. ANLEITUNGEN ZUR SELBSTREFLEXION

Gendersensibler Unterricht verfolgt drei Hauptziele: Erstens sollen die Bedürfnisse aller Teilnehmenden berücksichtigt werden. Zweitens sollen alle gleichermaßen von dem Lehrangebot profitieren können und in der Lage sein, die angestrebten Lernziele zu erreichen. Drittens soll das Thema Gender in das Lehrangebot integriert werden, um den Teilnehmenden die Möglichkeit zu geben, ihre Genderkompetenz auszubauen (vgl. Gindl und Hefler 2006: 1).

Hier kommt es häufig zu Missverständnissen. Bei gendersensibler Lehre wird nicht davon ausgegangen, dass Frauen per se ein anderes Lehrangebot benötigen, weil sie Frauen sind und deshalb auf andere Art und Weise lernen als Männer. Es geht vielmehr darum, die individuellen Lebenswelten aller Teilnehmenden, beispielsweise die Herkunft, das Alter oder die bereits gemachten Erfahrungen, zu berücksichtigen (vgl. Kaschuba 2006: 5 ff.).

Das Geschlecht ist also nicht das einzige Kriterium, das für den Lernerfolg entscheidend ist. Insofern sollte vielmehr sowohl von

gender- als auch diversity-sensibler Lehre gesprochen werden. Schließlich führen auch die weiteren Faktoren, die einen Menschen ausmachen, etwa Alter, ethnisch-kulturelle Zugehörigkeit, Religion und sexuelle Orientierung, unter Umständen dazu, dass Teilnehmende ihr Potenzial nicht in vollem Umfang entfalten können (vgl. Gomille 2015: 5).

An dieser Stelle sei auf die Handlungsempfehlungen für eine gender- und diversity-sensible Lehre des Forschungsprojekts NOW der Universität Erfurt aus dem Jahr 2015 hingewiesen.

WEGE ZU MEHR GENDERKOMPETENZ: WOLLEN – WISSEN – KÖNNEN

Lehrenden stellt sich die Frage, wie Genderkompetenz erreicht und in die eigene Lehre integriert werden kann. Für Jürgen Budde und Angela Venth (2010) sind drei Aspekte von entscheidender Bedeutung: Wollen, Wissen und Können. Sie verstehen Genderkompetenz in erster Linie als Reflexionskompetenz, also die Fähigkeit, das eigene Handeln kritisch zu hinterfragen.

Grundlage für genderkompetente Lehre ist die Motivation, das Wollen. Will die Lehrperson überhaupt gleichstellungsorientiert handeln, durch ihre Arbeit und Lehre dazu beitragen, Geschlechter-Hierarchien abzubauen?

Darüber hinaus ist das entsprechende Wissen um das Thema Gender, sowohl allgemein als auch im jeweiligen Fachgebiet, entscheidend. Ist der oder die Lehrende in der Lage, geschlechtsspezifische Strukturen sowohl im Alltag als auch im Berufsleben aufzuschlüsseln? Welche Fragestellungen hinsichtlich Gender ergeben sich im Lehrgebiet? Bestehen im Fach ungleiche Strukturen in den Geschlechterkonventionen? Falls ja, wie lassen sich diese Diskrepanzen beschreiben?

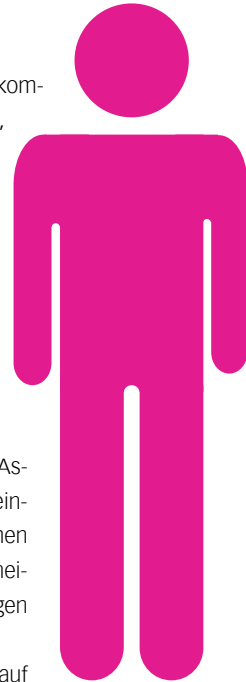
Zuletzt geht es um das Können, das heißt die Fähigkeit, gendersensible Strategien in die Praxis umzusetzen. Welche methodischen und didaktischen Kompetenzen werden benötigt, um gendersensibel zu handeln? Wie können die entsprechenden methodischen und didaktischen Strategien in die eigene Lehre integriert werden?

VIER DIMENSIONEN VON GENDERKOMPETENZ

Jürgen Budde und Angela Venth (2010) setzen Genderkompetenz in Zusammenhang mit den vier Dimensionen, die einen Bildungsort strukturieren: gesellschaftliche Kontexte, Praxiskontexte, Adressatinnen und Adressaten sowie Methodik und Didaktik. Diese Dimensionen stehen in wechselseitigen Beziehungen zueinander und sollten nicht einzeln betrachtet werden. Daraus ergibt sich, dass im besten Fall positive Veränderungen in einem Bereich zu positiven Veränderungen in den anderen Bereichen führen.

Die Dimension **gesellschaftliche Kontexte** beinhaltet Aspekte, die von außen auf die pädagogische Institution einwirken, etwa gesellschaftliche Vorstellungen und Normen hinsichtlich Gendersensibilität oder politische Entscheidungen und Vorgaben, etwa Gleichstellungsregelungen oder Frauenförderprogramme.

Die Dimension **Praxiskontexte** bezieht sich einerseits auf





den Stand des fachspezifischen Diskurses zum Thema Gender, andererseits auf die Implementierung von Genderthemen in Bezug auf institutionelle Rahmenbedingungen, die Beschäftigtenstruktur und die Ressourcenverteilung.

Die Dimension **Adressatinnen und Adressaten** zielt auf die subjektiven Lebenslagen der Lernenden ab. Damit sind die Lernbiografien, Erfahrungen und nicht zuletzt die Motivation der Teilnehmenden gemeint.

Die Dimension **Methodik und Didaktik** umfasst den pädagogischen Alltag und die jeweilige Lernkultur und bringt diese in Verbindung mit der Genderthematik. Hierbei spielen konzeptionelle sowie interaktionelle Aspekte eine Rolle. Zu den konzeptionellen Aspekten gehören beispielsweise die Entwicklung von Lehrangeboten oder die Gestaltung der Lernumgebung. Zu den interaktionellen Aspekten werden Lehr- und Lernarrangements, die verwendete Sprache sowie die implizite und explizite Vermittlung von Geschlechterbildern gezählt (vgl. Budde und Venth 2010: 25 ff.).

FÜNF EBENEN GENDER- UND DIVERSITY-SENSIBLER DIDAKTIK

Das Hauptziel einer gender- und diversity-sensiblen Lehre ist, alle Studierenden gleichermaßen anzusprechen und zu fördern. Aber welche Strategien sind geeignet, Aspekte von Gender und Diversität in die eigene Lehre zu integrieren? Im Folgenden werden fünf Ebenen nach Gerrit Kaschuba (2006) vorgestellt, die bei der Umsetzung einer gender- und diversity-sensiblen Methodik und Didaktik helfen sollen. Da jede Lehrsituation anders ist und ein individuelles Vorgehen erfordert, wird je nach Situation die eine oder die andere Ebene stärker in den Vorder- bzw. Hintergrund treten. Gelungene gender- und diversity-sensible Lehre findet dann statt, wenn die verschiedenen Ebenen wie Zahnräder ineinandergreifen (vgl. ebd.: 15f.).

(1) TEILNEHMENDE

Entscheidend ist, dass sich Lehrende bei der Planung ihrer Veranstaltungen immer vor Augen führen, dass es sich bei den Teilnehmenden nicht um eine homogene Gruppe, sondern um

Individuen handelt, deren ganz persönliche Lebenswelt durch Aspekte wie Geschlecht, Alter, Ethnizität, soziales Milieu, sexuelle Orientierung sowie eventuelle körperliche oder geistige Beeinträchtigungen bestimmt sind. Aber auch das persönliche Interesse und die Motivation der Teilnehmenden beeinflussen den Lernerfolg. In einer konstruktiven Lernatmosphäre werden das Selbstverständnis hinsichtlich Gender und Diversity und der individuelle Hintergrund der einzelnen Teilnehmenden berücksichtigt, was für den Erfolg der Lehrveranstaltung von entscheidender Bedeutung ist (vgl. Kaschuba 2006: 15).

Daraus ergeben sich für Lehrende folgende Fragen:

- *Wer sind die Teilnehmenden?*
- *Wie ist die Gruppe zusammengesetzt?*
- *Über welche Lebenserfahrung, Vorkenntnisse und Fähigkeiten verfügen die Teilnehmenden?*
- *Wie kann ich bei der Planung meiner Veranstaltung auf diese unterschiedlichen Hintergründe eingehen?*
- *Welche Interaktionsmuster erkenne ich während der*

Lehrveranstaltung?

- *Wie lässt sich die Kommunikation innerhalb der Gruppe beschreiben?*
- *Wie können diese Beobachtungen in der Lehrveranstaltung berücksichtigt werden?*
- *Wie kann ich gegebenenfalls das Unterrichtsgeschehen flexibler gestalten, um auf die Diversität der Studierenden-gruppe einzugehen, diese zu thematisieren und je nach Bedarf mit dem jeweiligen Inhalt der Veranstaltung zu verknüpfen?*

(2) LEITENDE

So wie die Lebenshintergründe der Teilnehmenden von zentraler Bedeutung sind, lohnt sich auch bei den Lehrenden ein Blick auf Gender und Diversität. Zum einen ist es interessant, ein bestimmtes Thema aus weiblicher bzw. männlicher Perspektive zu beleuchten, zum anderen kann aber auch die ganz eigene Lebenswelt der Lehrenden, das heißt Biografie, Geschlecht, Alter, Ethnizität, Erfahrungen, Interessen etc., Einfluss nehmen. Neben



Authentizität ist auch der sensible und reflektierte Umgang mit den eigenen Verhaltensweisen in Bezug auf Gender und Diversität von Bedeutung (Kaschuba 2006: 14).

Folgende Fragen sind hier relevant:

- *Wenn es die Thematik anbietet, wie kann ich gegebenenfalls meine eigene Lebenswelt in die Lehrveranstaltung einfließen lassen?*
- *Bin ich mir darüber im Klaren, dass ich als Lehrender in Bezug auf meine Disziplin eine Vorbildfunktion ausübe?*
- *Behandle ich alle Teilnehmenden, unabhängig von Gender und Diversität, mit derselben Wertschätzung?*

(3) INHALTE

Bei der Planung der Lehrinhalte sollte kritisch überprüft werden, welche gesellschaftlichen Gegebenheiten in den verwendeten Medien abgebildet werden. Die behandelten Texte, Abbildungen und Beispiele sollten ein aktuelles Gesellschaftsbild hinsichtlich Gender und Diversität und keine tradierten Klischee- und Rollenbilder widerspiegeln (Kaschuba 2006: 14).

Folgende Fragen sollten Sie sich stellen:

- *Welche Aspekte der Veranstaltung lassen sich besonders gut mit Gender und Diversität verknüpfen und wie kann dies veranschaulicht werden?*
- *Wie kann ich die jeweiligen Hintergründe der Teilnehmenden so integrieren, dass ein direkter Zusammenhang zwischen persönlichen Erfahrungen und fachlicher Thematik hergestellt wird?*
- *Wie kann ich eine Thematik so darstellen, dass sich die Teilnehmenden mit unterschiedlichen, womöglich auch divergierenden Perspektiven auseinandersetzen müssen?*
- *Wie werden die verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen in den verwendeten Medien repräsentiert?*

(4) METHODIK

Unterschiedliche Lerntypen bevorzugen unterschiedliche Lernstile. Deshalb ist eine Vielfalt der verwendeten Lehrformen wichtig. Lehrende können durch Methodenvielfalt die unterschiedlichen Lerntypen ansprechen. Es stehen hierfür vielfältige Unterrichtstechniken zur Verfügung. Je abwechslungsreicher diese eingesetzt werden und je öfter bei den Sozial- und Arbeitsformen variiert wird, desto besser fallen die Lernerfolge der Teilnehmenden aus und desto mehr profitieren sie von der Veranstaltung (Kaschuba 2006: 14).

Folgende Fragen sind dabei zu berücksichtigen:

- *Wechsle ich die Sozial- und Arbeitsformen in ausreichendem Maß ab und erreiche dadurch, dass alle Teilnehmenden angesprochen und beteiligt werden und ihre individuellen Erfahrungen, Ideen und Potenziale einbringen können?*
- *Kann ich mit Hilfe der verwendeten Methoden die Studierenden für hierarchische Strukturen hinsichtlich Gender*

und Diversität sensibilisieren?

- *Welche Methoden sind dazu geeignet, zurückhaltende Teilnehmende zu Redebeiträgen zu ermutigen und dominante Teilnehmende zu bremsen?*
- *Biete ich, neben dem angeleiteten Lernen, in ausreichendem Maß Raum für Phasen des selbstorganisierten Lernens?*

(5) RAHMENBEDINGUNGEN

Hierbei geht es um die praktische Durchführung der Lehrveranstaltung. Werden die Rahmenbedingungen den individuellen Lebenswelten und Bedürfnissen aller Teilnehmenden gerecht? Bei der Planung sollten die jeweiligen Lebens- und Arbeitsbedingungen sowie eventuelle besondere Bedarfe aufgrund familiärer Aufgaben, Mobilitäts- oder kommunikativer Einschränkungen berücksichtigt werden, um so allen Interessierten eine Teilnahme an der Veranstaltung zu ermöglichen (Kaschuba 2006: 14–15).



Folgende mögliche Fragen sollten Sie sich stellen:

- *Sind die Veranstaltungsräume für alle problemlos erreichbar?*
- *Wie ist die Ausstattung und Gestaltung der Räume?*
- *Ermöglicht die Anordnung der Tische und Stühle einen kommunikativen Austausch aller Teilnehmenden?*
- *Ist es bei Team-Arbeit möglich, die Gruppen möglichst heterogen zusammenzusetzen?*
- *Wird in der Veranstaltung Wert auf gendersensible Sprache gelegt?*
- *Kann ich den Teilnehmenden gegebenenfalls barrierefreie Dokumente zur Verfügung stellen?*
- *Sind versäumte Informationen und Materialien für alle verfügbar und leicht zugänglich?*

DIE 3-R-METHODE:

EINE MÖGLICHKEIT DER ANALYSE

Die gegen Ende der 1990er-Jahre in Schweden entwickelte 3-R-Methode ist eine wirkungsvolle Hilfe, um im Lehralltag ge-

schlechtsspezifischer Rollenmuster zu thematisieren und zu analysieren. Letztendlich kann eine Veränderung des Ist-Stands nur durch eine bewusste Auseinandersetzung mit den Rollenstereotypen erreicht werden (vgl. Bergmann und Pimminger 2004: 76).

3-R steht hierbei für Repräsentation, Ressourcen und Realität. Anhand verschiedener aufeinander aufbauender Fragestellungen können genderspezifische Muster und Verhaltensweisen sowohl der Teilnehmenden als auch der Lehrenden gut untersucht werden. Verknüpfungen von Unterrichtsfächern, Lehrinhalten und nicht zuletzt der Methodik mit dem Geschlecht der Teilnehmenden und Lehrenden lassen sich leichter erkennen und thematisieren. Durch gender- und diversity-sensiblen Unterricht werden Lernende schließlich dazu ermutigt, ihren eigenen Interessen, Fähigkeiten und Begabungen zu folgen und sich unabhängig von tradierten Rollenstereotypen weiterzuentwickeln (vgl. Troltenier 2006: 1 f.).

(1) REPRÄSENTATION

Bezogen auf die Repräsentation geht es zunächst darum, die Veranstaltung unter rein quantitativen Gesichtspunkten zu beleuchten. Was lässt sich über die zahlenmäßige Verteilung der Geschlechter in der Veranstaltung sagen? Wie viele weibliche und wie viele männliche Personen nehmen an der Veranstaltung teil? Sind diejenigen Teilnehmenden, die sich zu Wort melden, handeln, entscheiden und anführen, Männer oder Frauen? Auch die Lehrinhalte und die verwendeten Materialien lassen sich nach diesem Gesichtspunkt untersuchen. Spiegeln die verwendeten Unterlagen, Zitate, Abbildungen und Beispiele überholte weibliche bzw. männliche Rollenbilder wider? Auch sollte überprüft werden, ob Sachverhalte sprachlich korrekt, das heißt differenziert und gendersensibel, wiedergegeben werden (vgl. Troltenier 2006: 2).

(2) RESSOURCEN

Die Ressourcen der Lehr- und Veranstaltungsinhalte lassen sich ebenso quantitativ untersuchen. Wie viel Raum wird der Darstel-

lung weiblicher bzw. männlicher Personen in den Lehrmaterialien gewidmet? Wird den Redebeiträgen männlicher und weiblicher Teilnehmender unterschiedlich viel Zeit zugestanden? Zu dieser Kategorie gehört ebenfalls die Frage, in welchem Umfang genderspezifische Interessensbereiche gefördert bzw. vernachlässigt werden (vgl. Troltenier 2006: 2).

(3) REALITÄT

Nach den quantitativen Fragen wird die vorherrschende Situation näher betrachtet. Weshalb herrscht ggf. ein Ungleichgewicht, was das Zitieren sowie die Darstellung von Frauen und Männern in den Veranstaltungsunterlagen, Lehrbüchern oder Medien angeht? Welche Gründe gibt es für die Unterschiede in der Berufswahl von Frauen und Männern? Wieso sind Frauen und Männer in Gremien, Statusgruppen oder sonstigen Gruppen zahlenmäßig ungleich vertreten? Daraus ergibt sich dann wiederum die Frage nach geeigneten Maßnahmen, um den Status Quo zu verändern (vgl. Troltenier 2006: 3).

WELCHE STRATEGIEN GIBT ES?

Sprache beeinflusst unser Denken. Die Wirkungsmacht des gesprochenen bzw. geschriebenen Wortes sollte deshalb nicht unterschätzt werden. Worte übermitteln nicht nur eine konkrete Botschaft, sondern haben auch eine bestimmte Wirkung auf die Empfänger_innen. Diese Wirkung kann positiv, das heißt wertschätzend und anerkennend, aber auch negativ, also verletzend und sogar diskriminierend sein (vgl. Oberhöller 2014: 1).

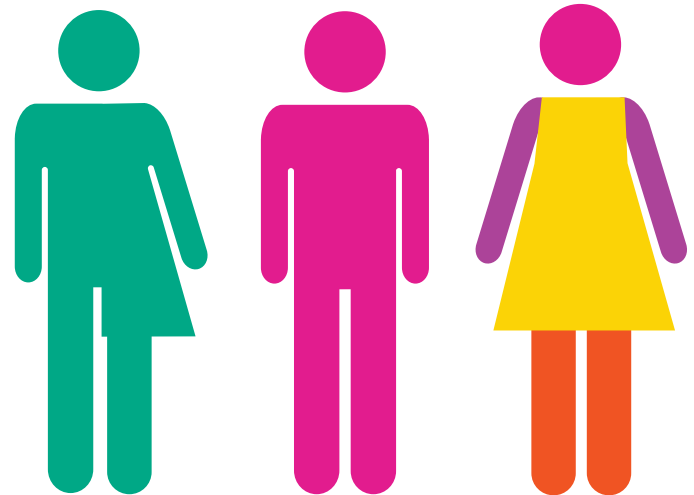
Wie können wir uns angemessen gendersensibel ausdrücken?

Auf diese Frage gibt es nicht nur eine Antwort. Sprache ist wandelbar und flexibel, was uns einen kreativen Umgang mit ihr erlaubt und letztlich viele verschiedene Möglichkeiten bietet. Die folgenden Fragen können grundsätzlich dabei helfen, dass wir uns über die Wirkung unserer Sprache bewusst werden (vgl. Oberhöller 2014: 1).

- *Wen spreche ich an?*
- *Wen spreche ich nicht an?*
- *Wie rede ich mit einer Person?*

- *Wie rede ich über andere Personen?*
- *Welche bewussten/unbewussten Inhalte möchte ich vermitteln?*

(vgl. auch den Leitfaden „Sag’s doch GLEICH!“ des Thüringer Kompetenznetzwerks Gleichstellung)



TEIL II: GENDERSENSIBEL SPRECHEN. ANREGUNGEN FÜR DIE HOCHSCHULDIDAKTIK

DAS GENERISCHE MASKULINUM BZW. FEMININUM – EINE PRAKTIKABLE LÖSUNG?

Das generische Maskulinum wird definiert als die Verwendung der maskulinen Form für weibliche und männliche Personen. Beispielsweise lässt der Satz „Es waren 50 Studenten anwesend.“ zwei Interpretationen zu. Möglich ist, dass tatsächlich 50 männliche Studierende anwesend waren. In diesem Fall handelt es sich um das spezifische Maskulinum. Eine andere Möglichkeit ist, dass zwar 50 Studierende anwesend waren, das biologische Geschlecht dieser Studierenden aber irrelevant ist und mit der Formulierung sowohl männliche als auch weibliche Studierende gemeint sind. Durch die Verwendung des generischen Maskulinums werden Frauen zwar mitgedacht, aber nicht explizit genannt. Da die Form des spezifischen Maskulinums der des generischen Maskulinums entspricht, kommt es zu Verwechslungen und Mehrdeutigkeiten. Dies gilt in gleicher Weise für das generische Femininum. Die Nennung sowohl der weiblichen als auch der männlichen Form führt zu einer unmissverständlichen und eindeutigen Sprache. Zahlreiche Studien haben darüber hi-

naus gezeigt, dass die Verwendung von Berufsbezeichnungen im generischen Maskulinum bzw. Femininum die Wahrnehmung bestimmter Berufsfelder als Männer- bzw. Frauendomäne verstärkt (vgl. Gäckle 2014: 4). Wenn immer nur von Professoren, Politikern, Lehrern, Mitarbeitern, Kollegen, Studenten etc. die Rede ist, werden Bilder von erfolgreichen, aktiven Männern erzeugt, während Frauen und alle weiteren Geschlechter sich ausgeschlossen fühlen können (vgl. Oberhöller 2014: 1).

DAS GESCHLECHT NEUTRALISIEREN ODER SICHTBARMACHEN

Das Ziel gendersensibler Sprache ist, sich unmissverständlich auszudrücken, ohne dass sich diejenigen ausgegrenzt fühlen, die eigentlich auch angesprochen werden sollen. Das Geschlecht kann entweder neutralisiert oder sichtbar gemacht werden, beispielsweise die Studierenden im Gegensatz zu die StudentInnen. Beide Strategien tragen zu einer gendersensiblen Ausdrucksweise bei.

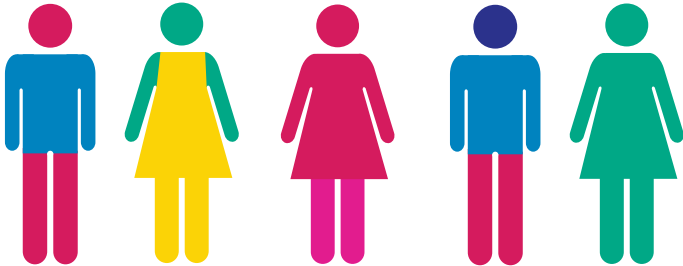


(1) DIE NEUTRALISIERUNG DES GESCHLECHTS

Soll auf genderspezifische Bezeichnungen verzichtet werden, bieten sich genderneutrale Formulierungen an. Ein großer Vorteil dessen ist die Wahrung der Übersichtlichkeit und Lesbarkeit des Textes.

Genderneutrale Personenbezeichnungen

Bei einer genderneutralen Ausdrucksweise sind Personenbezeichnungen hilfreich, die per se genderneutral sind, wie zum Beispiel die Person, der Mensch, das Mitglied, die Hilfskraft, die Leute.



Partizipialform

Genderspezifische Personenbezeichnungen, wie beispielsweise der/die Teilnehmer/in oder der/die Interessent/in, können durch Bildung der Partizipialform neutralisiert werden: der/die Teilnehmende und der/die Interessierte.

Passivkonstruktionen

Passivbildungen können dabei helfen, einen Text sowohl kurz und knapp als auch geschlechtsneutral zu formulieren: „Die Seminararbeiten müssen fristgerecht eingereicht werden.“ anstatt „Die Studierenden müssen die Seminararbeiten fristgerecht einreichen.“ Auch die Passivumschreibung „Die Seminararbeiten sind fristgerecht einzureichen.“ bietet eine Alternative.

Relativsätze

Relativsätze wirken weniger sperrig, wenn sie in den Plural gesetzt werden. Die Lehrenden, die ihre Veranstaltung... liest sich gefälliger als Der/die Lehrende, der/die seine/ihre Veranstaltung...

Genderneutrale Pronomina

Die schwedische Sprache kennt seit einigen Jahren ein genderneutrales Personalpronomen der dritten Person Singular: hen. Neben han („er“) und hon („sie“) ermöglicht das eigens kreierte Pronomen eine genderneutrale Ausdrucksweise (vgl. Maas 2012). Die englische Sprache ermöglicht in der dritten Person Singular den Gebrauch von s/he bzw. (s)he. Das Deutsche bietet diese Möglichkeit für Personalpronomina nicht. Allerdings können genderneutrale Pronomina, wie beispielsweise wer, alle, niemand oder jemand, geschlechtsspezifische Bezeichnungen ersetzen. Statt „jede/r ist angesprochen“ eignet sich „alle sind angesprochen“ (vgl. Gäckle 2014: 11).

DIE SICHTBARMACHUNG BEIDER GESCHLECHTER

Soll sichtbar werden, dass es sich um Frauen und Männer handelt, gibt es folgende Möglichkeiten:

Die Paarform

Am einfachsten ist es, die vollständige Paarform, also sowohl die weibliche als auch die männliche Form, zu nennen: Studentinnen und Studenten.

Das Binnen-I

Das Binnen-I ist bei der Sichtbarmachung von Männern und Frauen hilfreich. Die Ausdrücke der/die StudentIn und die StudentInnen bezeichnen sowohl weibliche als auch männliche Studierende.

Der Schrägstrich

Der Schrägstrich trennt die weibliche von der männlichen Endung: der/die Student/in und die Student/inn/en.



Überwindung der binären Geschlechterordnung

Die deutsche Sprache geht von zwei Geschlechterkategorien, nämlich weiblich und männlich, aus. Dies ist insofern problematisch, als noch weitere Geschlechteridentitäten existieren, die nicht in diesem binären Geschlechtersystem abgebildet werden. Manche Menschen wollen oder können keiner dieser beiden Kategorien zugeordnet werden. In seiner Stellungnahme zur Situation intersexueller Menschen in Deutschland bestätigte der Deutsche Ethikrat im Februar 2012 diese Annahme. Wir benötigen also geeignete Strategien, die es ermöglichen, auch weitere Geschlechteridentitäten sprachlich mit einzubeziehen.

Der Unterstrich

Eine Möglichkeit, das binäre Geschlechtersystem zu dekonstruieren und vielfältige Geschlechteridentitäten herauszustellen, ist der Unterstrich, auch Gender Gap genannt: Student_in oder Professor_innen.

Das Gender-Sternchen

Auch mit Hilfe des Asterisks lassen sich die vielfältigen Geschlechteridentitäten sprachlich miteinbeziehen: Student*in und Professor*innen.

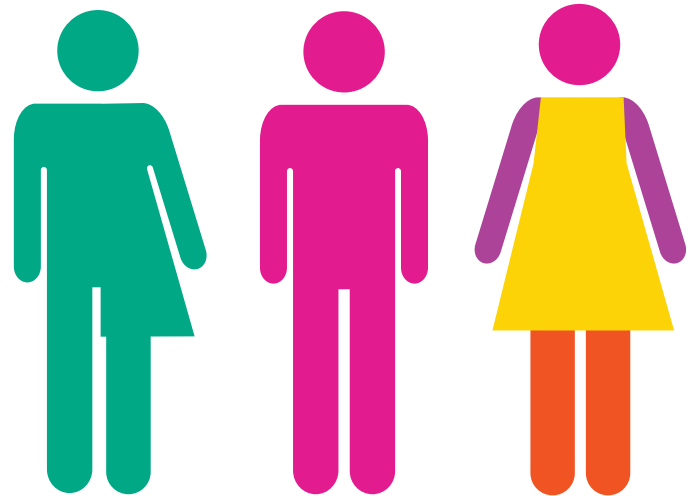
Die x-Form

Die von Lann Hornscheidt angeregte x-Form durchkreuzt symbolisch normative Geschlechtervorstellung und hebt geschlechtsspezifische Wortendungen auf: dix Professx, gesprochen „diks Professiks“. „Das ‚x‘ signalisiert ein Durchkreuzen herkömmlicher gegenderter Personenvorstellungen. Diese Form wird angewendet, wenn die Frage, ob die gemeinten Personen weiblich, männlich oder trans* sind, in einem Kontext keine Rolle spielt oder keine Rolle spielen soll“ (Damm et al. 2014: 17). Diese Form ist allerdings wenig gebräuchlich. Es bleibt abzuwarten, ob sie sich durchsetzen wird.

DIE ANSPRACHE, TITEL- UND FUNKTIONSBEZEICHNUNGEN

In einem geschriebenen Text verdeutlichen Binnen-I, Schrägstrich, Unterstrich oder Asterisk, dass mehrere Geschlechter gemeint sind. In der gesprochenen Sprache klingt es jedoch so, als wären nur Frauen angesprochen, z.B. die Professor_innen. Um Missverständnisse zu vermeiden, empfiehlt sich die vollständige Paarform: die Professorinnen und Professoren. Auch eine kurze Sprechpause an der Stelle des Binnen-I, Schrägstrichs, Unterstrichs oder Asterisks, der sogenannte Glottisschlag ist möglich (vgl. Gäckle 2014: 25).

Funktionsbezeichnungen wie Geschäftsführerin, Abteilungsleiterin und Präsidentin lassen sich problemlos gendern, aber wie verhält es sich mit Titelbezeichnungen? Die deutsche Sprache sieht hinsichtlich gendersensibler Titelbezeichnungen beide Möglichkeiten vor: Professor, Professorin, PD, PDin, Doktor und Doktorin. Alle Formen sind richtig. Es gibt auch hier kein Richtig oder Falsch, es bleibt eine Frage des persönlichen Geschmacks (vgl. Weigl 2012: 1).



LITERATUR

Bargen, Henning von; Schambach, Gabriele (2002): Geschlechterdemokratie als Gemeinschaftsaufgabe – Das Beispiel Heinrich Böll Stiftung. In: TIFS e.V. / FKF / Vorbereitungsgruppe Gender-Fachkongress (Hg.): Geschlechter Perspektiven Wechsel – Impulse zur Bildungsdiskussion. Dokumentation zum Gender-Fachkongress. Stuttgart, Treffpunkt Rotenbühlplatz, 12.06.2002. TIFS e.V. / FKF / Vorbereitungsgruppe Gender-Fachkongress. Stuttgart, S. 24–31. Online verfügbar unter www.tifs.de/bild/genderkongress.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Becker, Ruth (Hg.) (2007): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge. Eine Handreichung. 2. erw. Aufl., Bonn: CWS (CEWS.Publik, 9).

Bergmann, Nadja; Pimminger, Irene (2004): Praxishandbuch Gender Mainstreaming. GeM-Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF / L&R Sozialforschung. Wien. Online verfügbar unter www.lrsocialresearch.at/files/GeM_Praxishandbuch.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Blickhäuser, Angelika; Bargen, Henning von (2006): Mehr Qualität durch Gender-Kompetenz. Ein Wegweiser für Training und Beratung im Gender Mainstreaming. Königstein.

Blickhäuser, Angelika; Bargen, Henning von (2010): Diversity-Ansätze und Gender Mainstreaming. On-line verfügbar unter [http://fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/5.%20Materialien/5.%20Materialien%20PDF/5.1%20\(1\).pdf](http://fit-for-gender.org/toolbox/toolbox/5.%20Materialien/5.%20Materialien%20PDF/5.1%20(1).pdf), zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Blickhäuser, Angelika; Bargen, Henning von (2010): Leitfaden zur Anwendung geschlechtergerechter Methodik und Didaktik I: Online verfügbar unter www.gwi-boell.de/sites/default/files/assets/gwi-boell.de/images/downloads/gender_toolbox_95_2010.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Brüstle, Christa; Filzwieser, Stefanie; Zach, Karin (o. J.): Frauen- und Genderforschung in der Musikwissenschaft. Universität für Musik und Darstellende Kunst Graz. Graz. Online verfügbar unter http://genderforschung.kug.ac.at/fileadmin/media/geschforsch_72/Combine_Result_1_Copy.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Budde, Jürgen; Venth, Angela (2010): Genderkompetenz für lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Bielefeld: Bertelsmann (Perspektive Praxis). Online verfügbar unter www.die-bonn.de/doks/2009-geschlechterforschung-01.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Bundeszentrale für politische Bildung (2014–16): fluter. Thema: Geschlechter. Bundeszentrale für politische Bildung (57), Bonn. Online verfügbar

unter www.fluter.de/de/154/heft/13932/, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Damm, Anna; Hayn, Evelyn; Hornscheidt, Lann; Weeber, Sonja (2014): Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W_ortungen statt Tatenlosigkeit! 1. Aufl. Unter Mitarbeit von Anna Damm, Esther Hanauer, Evelyn Hayn, Helen Keller, Izabela A. Dahl, Karin Aleksander et al. Hg. v. AG Feministisch Sprachhandeln. AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin. Berlin. Online verfügbar unter http://feministisch-sprachhandeln.org/wp-content/uploads/2014/03/onlineversion_sprachleitfaden_hu-berlin_2014_ag-feministisch-sprachhandeln.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Derichs-Kunstmann, Karin (2013): Gender Mainstreaming. Begriffserklärung, historische und politische Zusammenhänge, Bedeutung für die Gestaltung von Projekten und Bildungsangeboten. Power-Point-Präsentation. LWL STAR-Projekt. Online verfügbar unter www.lwl.org/star-download/pdfs/gm_STAR_Muenster_2013.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Deutscher Ethikrat (2012): Intersexualität. Stellungnahme. Online verfügbar unter www.ethikrat.org/dateien/pdf/stellungnahme-intersexualitaet.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Gäckle, Annelene (2014): ÜberzeuGENDERe Sprache. Leitfaden für eine geschlechtersensible und inklusive Sprache. Unter Mitarbeit von Monika

Schoop, Maike Hellmig und Juliane Ungänz. Hg. v. die Gleichstellungsbeauftragte der Universität zu Köln. Universität zu Köln. Köln. Online verfügbar unter www.dshs-koeln.de/fileadmin/redaktion/Hochschule/Gender_und_Diversity/Sprachleitfaden.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Gindl, Michaela; Hefler, Günter: Gendersensible Didaktik in universitärer Lehre und Weiterbildung für Erwachsene. Online verfügbar unter www.ph-frei-burg.de/fileadmin/dateien/sonstige/gleichstellung/Leitfaden_gendersensible_Didaktik_unigratz.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia (2007): Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre. Leitfaden für gendersensible Didaktik Teil 1. Online verfügbar unter www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia: Gendersensibilität im Lehrprozess. Leitfaden für gendersensible Didaktik Teil 2. Online verfügbar unter www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil2.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Gindl, Michaela; Hefler, Günter; Hellmer, Silvia: Gendersensibilität organisieren. Leitfaden für gender-sensible Didaktik Teil 3. Online verfügbar unter www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil3.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Gomille, Markus (2015): *Ergebnisse im Rahmen der Entwicklung des Weiterbildungsstudienprogramms „Master Lehramt berufsbildende Schulen“ und Zeitfächer „Mathematik“ und „Sozialkunde“ im Vorhaben NOW. Handlungsempfehlungen für eine gender- und diversity-sensible Lehre.* Universität Erfurt. Erfurt. Online verfügbar unter www.uni-erfurt.de/fileadmin/public-docs/NOW/NOW_Gender_Diversity_10_15_Web.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Hilgemann, Meike; Knauf, Anne; Kortendiek, Beate (2012): *Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung. Eine Handreichung; Analysen, Handlungsempfehlungen & Gender Curricula. 3., aktualisierte, überarb. und veränd. Aufl.* Essen: Koordinations- und Forschungsstelle, Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (Studien / Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW, Nr. 14). Online verfügbar unter www.gender-curricula.com/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung_2.pdf, zuletzt geprüft am 25.01.2016.

Humboldt-Universität zu Berlin (GenderKompetenzZentrum) (2003-2010): *Diversity Management – GenderKompetenzZentrum.* Berlin. Online verfügbar unter www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gendermainstreaming/Strategie/diversity_management/index.html/, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Kaschuba, Gerrit (2006): *Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis.* Online verfügbar unter <http://sfbb.berlin-branden-burg.de/sixcms/media.php/bb2.a.5723.de/Geschlechtergerechte%20Didaktik%20in%20Fort-%20und%20Weiterbildung.pdf>, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Kastell, Kristin; Tunnat, Lara (2010): *Ingenieurin und Sekretär gesucht?! Geschlechtergerechtes Formulieren an der TU Braunschweig.* Online verfügbar unter www.tu-braunschweig.de/Medien-DB/gleichstellung/gb-sprache.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Kunert-Zier, Margitta (2005): *Erziehung der Geschlechter. Entwicklungen, Konzepte und Genderkompetenz in sozialpädagogischen Feldern.* Wiesbaden: Springer VS.

Maas, Marie Charlotte (2012): *Sei, was du willst.* In: *Zeit Online* 2012, 16.08.2012 (34/2012). Online verfügbar unter www.zeit.de/2012/34/C-Schule-Kindergarten-Schweden, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Marx, Sabine (2008): *Gender und Diversity lehren und lernen. Ein Praxisbericht aus dem Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik für Niedersachsen.* In: *Zeitschrift für Hochschulentwicklung* 3 (2), S. 88–102.

Metz-Göckel, Sigrid; Roloff, Christine (2002): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation. In: *Journal Hochschuldidaktik* 13 (1), S. 7–10. Online verfügbar unter www.zhb.tu-dortmund.de/hd/fileadmin/JournalHD/2002/Journal_HD_2002_1.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Oberhöller, Katrin (2014): *Handreichung Gender_Diversitätssensibler Sprachgebrauch. Diskriminierungsfreie Schreib-, Sprech- und Bildsprache.* Unter Mitarbeit von IMST – Gender_Diversitäten Netzwerk. Alpen-Adria-Universität Klagenfurt, Institut für Unterrichts- und Schulentwicklung (IUS), School of Education (SoE). Online verfügbar unter www.imst.ac.at/app/webroot/files/GD-Handreichungen/handreicherung_gender_diversit%C3%A4tssensibler_sprachgebrauch_.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

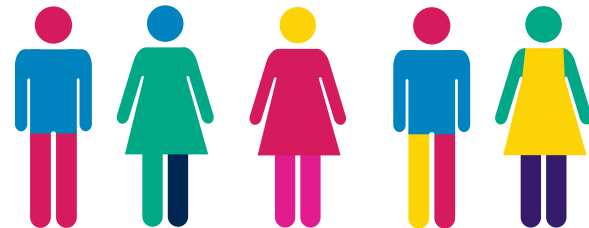
OECD (2012): *Closing the Gender Gap: ActNow.* Hg. v. OECD Publishing. OECD. Online verfügbar unter www.cite.gov.pt/pt/destaques/complementosDestqs/OCDE_ClosingTheGenderGap_2012.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Palm, Kerstin (2015): *Das Biologische ist auch sozial.* In: *Der Tagesspiegel*, 08.09.2015. Online verfügbar unter www.tagesspiegel.de/wissen/serie-gender-in-der-forschung-2-das-biologische-ist-auch-sozial/12288880.html, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Regierung des Landes Rheinland-Pfalz: *Die 3-R-Methode.* Hg. v. Ministerium für Integration, Familie, Kinder, Jugend und Frauen des Landes Rheinland-Pfalz. Online verfügbar unter <http://gender-mainstreaming.rlp.de/index.php?id=40790>, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Seng, Anja; Landherr, Gerrit (2015): *Vielfalt leben und Vielfalt gestalten – Diversity Management in der Lehre.* Essen: Akademie Verlags- und Druck-Gesellschaft mbH (Band 11).

Statistisches Bundesamt: *Frauenanteile: Akademische Laufbahn. Frauenanteile der Studierenden, Absolventen und des Personals an Hochschulen.* Hg. v. Statistisches Bundesamt. Online verfügbar unter www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Tabellen/FrauenanteileAkademischeLaufbahn.html, zuletzt geprüft am 25.02.2016.



Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung: Sag's doch GLEICH! Gendersensible Sprache an den Thüringer Hochschulen – ein Leitfaden. Online verfügbar unter www.uni-erfurt.de/fileadmin/user-docs/Gleichstellungsbeirat/Informationsservice/TKG_Sprachleitfaden.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung: Sag's doch GLEICH! Gendersensible Sprache an den Thüringer Hochschulen – ein Leitfaden. Online verfügbar unter www.uni-erfurt.de/fileadmin/user-docs/Gleichstellungsbeirat/Informationsservice/TKG_Sprachleitfaden.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

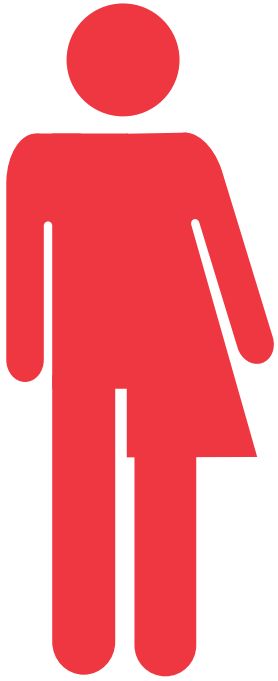
roltenier, Imke (2006): 3-R-Methode. Lehrer-Online. Online verfügbar unter www.lehrer-online.de/3r-methode.php, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Universität Erfurt: Dokumentation des Gleichstellungskonzepts der Universität Erfurt. Universität Erfurt. Erfurt. Online verfügbar unter www.uni-erfurt.de/fileadmin/user-docs/Gleichstellungsbeirat/Gleichstellungskonzept_Uni_EF/Dokumentation_Gleichstellungskonzept_Universitaet_Erfurt.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

Weigl, Huberta (2012): Wie gendert man akademische Grade? Schreibwerkstatt e. U. Wien. Online verfügbar unter www.schreibwerkstatt.co.at/2012/12/27/wie-gendert-man-akademische-grade, zuletzt geprüft am 25.02.2016. eiterführende Literatur

Wendler, Elke; Zwickies, Alexander: Gender Mainstreaming als Lehrinhalt an Thüringer Hochschulen. Dokumentation der Ergebnisse des HWP-Projektes. FSU Jena – Gleichstellungsbüro. Jena. Online verfügbar unter www.uni-jena.de/unijenamedia/Downloads/einrichtungen/GSB/Broschueren/Dokumentation.pdf, zuletzt geprüft am 25.02.2016.

NOTIZEN





UNIVERSITÄT ERFURT
Nordhäuser Straße 63
99089 Erfurt

www.uni-erfurt.de

WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN
Erziehungswissenschaftliche Fakultät
Prof. Dr. Regina Möller