



FORSCHUNGS  
NETZWERK  
G E N D E R  
am Mittelbau der WWU

# | Leitfaden

Hochschullehre geschlechtersensibel gestalten

Als Lehrende der WWU Münster stehen Sie täglich im Austausch mit Studierenden. In jüngster Zeit gibt es vermehrt Bestrebungen neben anderen Veranstaltungsformen außerhalb der Universität auch universitäre Lehrveranstaltungen geschlechtersensibel zu gestalten – z.B. auch durch einen gendergerechten Sprachgebrauch an der WWU (vgl. Senatskommission für Gleichstellung an der WWU Münster, 2017). In diesem Leitfaden möchten wir, die AG Gender und Didaktik<sup>1</sup> des Forschungsnetzwerks Gender am Mittelbau der WWU, Ihnen in zusammengefasster Form die Grundidee geschlechtersensibler Hochschullehre vorstellen und Ihnen Leitfragen an die Hand geben, anhand derer Sie Ihre eigenen Lehrveranstaltungen geschlechtersensibel planen und umsetzen können.

*Was ist geschlechtersensible Hochschullehre und wieso ist sie wichtig?*

Die Grundidee geschlechtersensibler Hochschullehre fußt auf der Grundannahme, dass das Geschlecht eines Menschen neben dem biologischen Geschlecht (engl. sex) auch als soziales Konstrukt (engl. gender) verstanden wird. In der Interaktion mit anderen Menschen zeigt sich diese soziale Konstruktion beispielsweise darin, dass Männern und Frauen in der Gesellschaft bestimmte Verhaltensweisen und Stereotype zugeordnet werden. Solche geschlechtsspezifischen Vorstellungen

können durch die gegenseitige Wahrnehmung sowie die Zuschreibung dieser Vorstellungen zu anderen Menschen weiter verstärkt werden (vgl. West & Zimmerman, 1987). Da universitäre Lehrveranstaltungen ebenfalls Orte der zwischenmenschlichen Interaktion darstellen, wirken diese Prozesse auch hier.

„Diese Prozesse können zur Folge haben, dass sowohl weibliche als auch männliche Studierende – z.B. auch durch Lehrende – zum Teil unbewusst differenziert behandelt werden. In der Erwachsenenbildung hat sich beispielsweise gezeigt, dass gemischte Seminare besonders förderlich für die Lernmöglichkeiten von Männern sind [vgl. Derichs-Kunstmann, 2001]. Um im universitären Kontext ein gleichberechtigtes Studieren zu fördern, sollte die Hochschullehre geschlechtersensibel gestaltet werden“ (GSK FB06, 2016).

Gerade im hochschulischen Kontext spiegeln sich die sozial geschlechterbezogenen Konstruktionen in den prozentualen Anteilen von Frauen und Männern wider. Hierbei sind nach Kortendiek et al. im Genderreport 2013 sowohl die vertikale Segregation, d.h. der abnehmende Frauenanteil bei steigender Hierarchie und Qualifikationsstufe („leaky pipeline“), als auch die horizontale Segregation, d.h. die deutlich unterschiedliche Verteilung von Frauen und Männern nach Fächergruppen, in den Blick zu nehmen. Dabei weisen die Autorinnen darauf hin, dass auch die horizontale Segregation mit einer Hierarchisierung im

<sup>1</sup> Die AG Gender und Didaktik arbeitet seit 2015 in wechselnden Zusammensetzungen an Möglichkeiten, Lehre geschlechtersensibel auszugestalten. Der vorliegende Leitfaden bildet die Ergebnisse dieser

Arbeit ab und wird in unregelmäßigen Abständen aktualisiert. Bisherige Beteiligte (alph.): Stephanie Dziuba-Kaiser, Ina Henke, Thorsten Merse, Janine Tratzki, Jennifer Weißeler.

Sinne eines unterschiedlichen Prestiges der Fächer oder unterschiedlicher Bezahlung nach Studienabschluss verbunden ist (ebd., S. 44; vgl. auch Kortendiek et al., 2016). Der Grundstein für die „leaky pipeline“ (vertikale Segregation) wird bereits früh gelegt: Wird die Promotionsintensität (Relation Promotionen zu Studienabschlüssen) betrachtet, fällt auf, dass der Prozentsatz der promovierenden Frauen geringer ausfällt als der der promovierenden Männer, d.h. prozentual promovieren weniger Frauen als Männer mit einem entsprechenden zur

Promotion berechtigenden Studienabschluss (s. auch Büro für Gleichstellung der Universität Münster (2015) – Gleichstellung an der WWU in Zahlen). Je nach Ausgestaltung kann Hochschullehre eine Möglichkeit bieten, um geschlechtsspezifischer Segregation entgegenzuwirken.

In diesem Leitfaden werden geschlechtersensible Gestaltungsmöglichkeiten aufgezeigt, die allen Teilnehmenden gleiche Lern- und Entwicklungsmöglichkeiten bieten sollen.



## Wie kann ich meine Lehrveranstaltungen geschlechtersensibel gestalten?

Im Folgenden finden Sie eine exemplarische Auswahl an Fragen, die Sie sich bei der Organisation, Planung, Durchführung und Evaluation Ihrer Lehrveranstaltungen stellen können, um diese geschlechtersensibel zu gestalten (s. hierzu auch GSK FB06, 2016).

### VORBEREITUNG DER LEHRVERANSTALTUNG

Frage	Beispiel
<i>Habe ich den Ankündigungstext so verfasst, dass sich alle Personen angesprochen fühlen?</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Studierende“ statt „Studenten“</li> <li>• Die Hinweise zur geschlechtergerechten Sprache helfen hier (s.u.)</li> </ul>

### INHALTE DER LEHRVERANSTALTUNG

Frage	Beispiel
<p><i>Werden innerhalb der behandelten Inhalte Geschlechterverhältnisse thematisiert, z.B. in Form traditioneller Rollenmuster?</i></p> <p><i>Wie kann ich dies den Studierenden bewusst machen?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In einer Statistik über verschiedene Berufsgruppen, die im Seminar präsentiert wird, wird die Gruppe „Hausfrauen“ aufgelistet.</li> <li>• Es soll in diesem Beispiel darauf aufmerksam gemacht werden, dass zu den heutigen Berufsbezeichnungen dieser Begriff insofern aufgeweicht werden sollte, als dass auch Männer diesen Status innehaben können; es kann kritisch über die mit dem Begriff „Hausfrau“ implizierten Geschlechterkonstruktionen (z.B. Frau kümmert sich um die Kinder und ist verantwortlich für den Haushalt) diskutiert werden.</li> </ul>
<p><i>Werden die Inhalte an den Interessen und unterschiedlichen Lebenswelten der Studierenden orientiert?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Persönliche Erfahrungen/Meinungen der Studierenden sind in einer Diskussion gefragt.</li> <li>• Es werden Interessen unabhängig von Geschlecht berücksichtigt, d.h. stereotype Inhalte (z.B. Frauen interessieren sich eher nicht oder gar nicht für technische Dinge) werden vermieden.</li> </ul>

<p><i>Habe ich noch Zeit fachwissenschaftliche Erkenntnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung als kurze Inhalte einfließen zu lassen?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• „Geschlecht“ als soziales Konstrukt kann zur Reflexion sozialer Interaktionen z.B. beim Hinterfragen von Meinungen o.ä. herangezogen werden.</li> <li>• Es kann auf die Notwendigkeit eines geschlechtersensiblen Sprachgebrauchs hingewiesen werden (s. bereitgestellte PowerPoint-Folien auf der Homepage).</li> </ul>
<p><i>Habe ich Zeit, auf Frauen- und Männeranteile in verschiedenen Karrierestufen (innerhalb oder außerhalb der Hochschule) hinzuweisen?</i></p> <p><i>Wie kann ich dies den Studierenden bewusst machen?</i></p>	<p>Frauenanteile in Aufsichtsräten benennen und reflektieren, wenn es um zukünftige Berufsperspektiven geht (s. bereitgestellte PowerPoint Präsentation auf der Homepage).</p>
<p><i>Habe ich Zeit auf das Thema sexualisierte Gewalt an Hochschulen aufmerksam zu machen?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Thematisierung des Themas anhand von Folien.</li> <li>• Auf Anlaufstellen an der WWU hinweisen (z.B. Gleichstellungsbeauftragte der Fachbereiche).</li> </ul>
<p><i>Weisen die Inhalte einen differenzierten Blick auf Geschlechter auf?</i></p>	<p>Werden Forschungsergebnisse geschlechtsspezifisch ausgewiesen (z.B. Statistiken, medizinische Studien) oder wird in der Forschung ausschließlich von einer „universellen“, also männlichen Referenzgruppe ausgegangen?</p>
<p><i>Sind die geschlechtersensiblen Inhalte aktiver Bestandteil meiner Veranstaltung?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen wird als Querschnittsthema in Diskussionen, Gruppenarbeiten etc. angeregt.</li> <li>• Die in die Lehrveranstaltung aufgenommenen Fragestellungen und Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung bzw. geschlechtersensiblen Forschung sind prüfungsrelevant.</li> </ul>

## MEDIENEINSATZ IN DER LEHRVERANSTALTUNG

Beim Einsatz unterschiedlichster Medien sollten die Fragen speziell auf das Medium abgestimmt werden. Hier finden Sie Beispielfragen für das Medium *Text*.

Frage	Beispiel
<p><i>Auf welche Art und Weise werden Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit im Diskurs konstruiert, dekonstruiert oder rekonstruiert?</i></p>	<p>Werden nur stereotype geschlechtliche Rollen als Beispiele zur Illustration von abstrakten Zusammenhängen genutzt oder werden diese auch aufgebrochen, z.B. in juristischen Ausbildungsfällen (Frauen als eigenständige Fallpersonen oder nur in Abhängigkeit von/Beziehung zu Männern) oder bei Wirtschaftssubjekten (Frauen nur als „Problemgruppe“ neben „geschlechtslosen“ Konsumenten, Unternehmern, Sparern und Investoren)?</p>
<p><i>Welche Bilder von Männlichkeit und Weiblichkeit werden im Lehrmaterial hergestellt oder unterlaufen?</i></p>	<p>Werden nur „typische“ bzw. „geschlechtskonforme“ Verhaltensweisen/Eigenschaften der Subjekte eingenommen oder werden diese auch aufgebrochen, z.B. werden Frauen stark und selbstbewusst, Männer sensibel und emotional dargestellt?</p>
<p><i>Inwiefern werden tradierte Geschlechterrollen in den Inszenierungen von Weiblichkeit und Männlichkeit im Lehrmaterial präsentiert? Werden sie fortgeschrieben? Fließen sie unterschwellig ein?</i></p>	<p>Inwiefern ist der Mann der „Ernährer“ und die Frau der Familie und dem Haushalt verpflichtet? Gibt es auch Rollen, die der „traditionellen Aufteilung“ widersprechen bzw. diesen entgegenstehen?</p>
<p><i>Habe ich Zeit, Filme (z.B. YouTube-Videos) als Diskussionsanstoß zu zeigen</i></p>	<p>Filme zum Thema (s.u.)</p>
<p><i>Nutze ich Texte/Materialien von weiblichen Autorinnen?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Im Literaturverzeichnis bzw. Leselisten sollten die Vornamen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern ausgeschrieben werden um die jeweiligen Leistungen kenntlich zu machen.</li> <li>• In der Darstellung der Disziplingeschichte sollte auf das Leben und Werk der Pionierinnen des Faches eingegangen werden.</li> </ul>

## DIDAKTISCHE UND METHODISCHE AUSRICHTUNG

Frage	Beispiel	Weitere Informationen
<p><i>Können durch den Einsatz der von mir gewählten Methoden alle Studierenden gleichermaßen lernen?</i></p> <p><i>Werden die vielfältigen Kommunikations- und Interaktionsweisen der Studierenden berücksichtigt?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Es findet bspw. ein Wechsel zwischen Gruppenarbeit, Einzelarbeit und Plenumsdiskussion statt.</li> <li>• Es findet ein Wechsel zwischen geschlechtshomogenen/-heterogenen Gruppen statt.</li> <li>• Alle Studierenden haben - unabhängig vom Geschlecht - die gleiche Chance sich an einer Diskussion zu beteiligen.</li> </ul>	<p>Angebote zur methodisch/didaktischen Weiterqualifikation am Zentrum für Hochschullehre (<a href="#">ZHL</a>)</p>

## MEIN HANDELN ALS LEHRPERSON

Frage	Beispiel
<p><i>Weise ich selber geschlechtsstereotypisierendes Verhalten und/oder Einstellungen gegenüber den Studierenden auf? Mache ich darauf aufmerksam, wenn dieses Verhalten auch unter den Studierenden stattfindet?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ich akzeptiere es eher, wenn in einer Diskussion Männer Frauen unterbrechen als andersherum.</li> <li>• Ich erwarte von Männern nicht so gute schriftliche Leistungen.</li> <li>• Ich weise Argumenten/Meinungen von Männern mehr Gewicht zu.</li> </ul>
<p><i>Bin ich offen gegenüber unterschiedlichen Lebensentwürfen und vermeintlich nicht geschlechtskonformen Verhaltensweisen?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Verhalte ich mich anders, wenn ich weiß, dass Studierende Kinder haben?</li> <li>• Sind mir die prüfungsrechtlichen Regelungen und Regelungen zur Seminarplatzvergabe für Studierende mit Kind oder mit zu pflegenden Angehörigen bekannt?</li> <li>• Bin ich bereit, individuelle Lösungen zu finden? Verhalte ich mich anders, wenn eine Studentin sich körpersprachlich „eher männlich“ zeigt?</li> </ul>

<p><i>Reflektiere ich meine Rolle als Lehrperson?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Wie verhalte ich mich gegenüber den Studierenden?</li> <li>• Ist mein Handeln als Lehrperson angemessen und an der Lerngruppe orientiert?</li> </ul>
<p><i>Gehe ich ausreichend kritisch mit diskriminierendem Verhalten innerhalb und außerhalb des Unterrichtsraumes um? Ist die Lernatmosphäre in meiner Veranstaltung geprägt durch Offenheit, Toleranz und gegenseitiger Wertschätzung?</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Weise ich zu Beginn der Veranstaltung auf gemeinsame Verhaltensregeln hin (z.B. nicht unterbrechen, sachliche Beiträge)?</li> <li>• Greife ich ein, wenn Einzelne sich respektlos verhalten (z.B. beleidigende und/oder diskriminierende Äußerungen, Nebengespräche/Störungen, Missachtung)?</li> </ul>

## ANLAUFSTELLEN AN DER WWU

### ❖ Büro für Gleichstellung

Georgskommende 26, 48143 Münster

<https://www.uni-muenster.de/Gleichstellung/>. Stand: 04.04.2018.

### ❖ Forschungsnetzwerk Gender am Mittelbau der WWU

<https://www.uni-muenster.de/fngender/>. Stand: 04.04.2018.

### ❖ Servicebüro Familie

Robert-Koch-Str. 40, 48149 Münster

<https://www.uni-muenster.de/Service-Familie/>. Stand: 04.04.2018.

### ❖ Zentrum für Hochschullehre (ZHL)

Fliegerstr. 21, 48149 Münster

<https://www.uni-muenster.de/ZHL/>. Stand: 04.04.2018.



## HIER GIBT ES WEITERFÜHRENDE INFORMATIONEN ZU FOLGENDEN FÄCHERN:

### ❖ Betriebswirtschaftslehre

SO.CON (o.J.). Geschlechterdifferenter Ansatz zur Vermittlung von BWL-Kompetenzen. [https://www.hs-niederrhein.de/forschung/socon/ueber-uns/kompetenzentwicklung/2552/?tx\\_iwnews\\_pi1%5BbackPid%5D=8109](https://www.hs-niederrhein.de/forschung/socon/ueber-uns/kompetenzentwicklung/2552/?tx_iwnews_pi1%5BbackPid%5D=8109). Stand: 06.03.2018.

### ❖ Geographie

Infomaterial vom Arbeitskreis Geographie und Gender. <http://ak-geographie-geschlecht.org/>. Stand: 06.03.2018.

### ❖ Lehramtsausbildung: Informationsmaterial für angehende Lehrkräfte

Gleichberechtigung und Vernetzung e.V. Niedersachsen (o.J.). Gender und Schule. <http://www.genderundschule.de/index.cfm?uuid=EC951DC3B5BF4BB1B2015A83600E9B53>. Stand: 06.03.2018.

### ❖ Literaturwissenschaft

Bundesministerium für Unterricht, Kunst und Kultur (2007). Gender & Lesen. Geschlechtersensible Leseförderung: Daten, Hintergründe und Förderungsansätze. <http://pubshop.bmbf.gv.at/download.aspx?id=178>. Stand: 06.03.2018.

### ❖ Medizin

Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender, TU Wien (2017). <http://www.geschlecht-und-innovation.at/home/>. Stand: 06.03.2018.

### ❖ MINT-Fächer

Landeskonzferenz der hessischen Hochschulfrauenbeauftragten (LaKoF) (2014). Gender kompetent. Gender in der Lehre hessischer Hochschulen. Beispiele - Handlungsfelder - Perspektiven. <https://www.uni-frankfurt.de/52254916/Broschuere-GENDERkompetent.pdf>. Stand: 06.03.2018.

Hochschule Bremerhaven (o.J.). Angebote für Lehrende: Gender in der MINT-Lehre. <https://www.hs-bremerhaven.de/organisation/weitere-servicestellen/zentrale-kommission-fuer-frauenfragen/projekt-mut-zu-mint/angebote-fuer-lehrende-gender-in-der-mint-lehre/>. Stand: 06.03.2018.

### ❖ Musik/Musikwissenschaft

Heß & Voss (2016). Analyse durch Bewegung. Transformationsaufgaben als Herausforderungen für einen geschlechtersensiblen Musikunterricht. In J. Knigge & A. Niessen (Hrsg.). Musikpädagogik und Erziehungswissenschaft. Münster; New York: Waxmann, S. 191-208. <http://www.ampf.info/c/publikationen/band-37/>. Stand: 06.03.2018.

### ❖ Rechtswissenschaft

Valentiner (2017). (Geschlechter)Rollenstereotype in juristischen Ausbildungsfällen. Eine hamburgische Studie. <https://www.uni-hamburg.de/gleichstellung/download/studie-rollestereotypen-geschlechterforschung-1.pdf>. Stand: 06.03.2018.

### ❖ Sport/Sportwissenschaft

Czyrnick-Leber (2012). Frauenförderplan der Abteilung Sportwissenschaft. Punkt 4 Förderung geschlechtsspezifischer Lehr-, Forschungs- und Prüfungsinhalte <https://www.uni-bielefeld.de/sport/organisation/gleichstellungskommission/Frauenforderplan-2012.pdf>. Stand: 06.03.2018.

Informationen auf den Seiten des Interdisziplinären Genderkompetenzzentrums in den Sportwissenschaften (IGiS). [https://fis.dshs-koeln.de/portal/de/organisations/interdisziplinaires-genderkompetenzzentrum-in-den-sportwissenschaften-igis\(5c089078-ae0a-4561-8b3a-b073f478a4f7\)/publications.html?page=1](https://fis.dshs-koeln.de/portal/de/organisations/interdisziplinaires-genderkompetenzzentrum-in-den-sportwissenschaften-igis(5c089078-ae0a-4561-8b3a-b073f478a4f7)/publications.html?page=1). Stand: 06.03.2018.

### ❖ Theologie

Jörlemann & Konrad (o.J.). Bibliographie Feministische/Geschlechtersensible Theologie. [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb2/projektarbeitenstellen/feministische-theologie/basisbibliographie\\_2009\\_korrigiert.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb2/projektarbeitenstellen/feministische-theologie/basisbibliographie_2009_korrigiert.pdf). Stand: 06.03.2018.

Vgl. auch Arbeitsstelle Feministische Theologie und Genderforschung an der WWU, <https://www.uni-muenster.de/FB2/tff/>. Stand: 27.03.2018.

### ❖ Wirtschaftswissenschaften/Ökonomie

Harriet Taylor Mill Institut für Ökonomie und Geschlechterforschung der Hochschule für Wirtschaft und Recht in Berlin. Discussionpapers. - Beispielveröffentlichungen:

- Beblo (2015). Bekommt das Wirtschaftssubjekt ein Geschlecht? In M. Beblo, A.-H. Carl, C. Gather & D. Schmidt (Hrsg.), Friederike matters - eine kommentierte Werkschau. <https://www.wiso.uni-hamburg.de/fachbereich-sozoek/professuren/beblo/05-publikationen/publ-beblo/publ-beblo-einzeldateien/005a-2015-bekommt-wirtschaftssubjekt-geschlecht-beblo.pdf>. Stand: 06.03.2018.
- Strengmann-Kuhn, W. (2009). Gender und Mikroökonomie. In M. Beblo, C. Gather, M. Janke, F. Maier & A. Mertens (Hrsg.), Discussion Paper 06/2009. <http://www.harriet-taylor-mill.de/images/docs/discuss/DiscPap5.pdf>. Stand: 06.03.2018.

## HIER GIBT ES WEITERE INFORMATIONEN ZU GENDER IN DER LEHRE ALS QUERSCHNITTS- THEMA:

### LEITFÄDEN UND HANDREICHUNGEN

#### ❖ Leitfaden der Universität Göttingen

Gleichstellungsbüro Uni Göttingen (2010). „Gender in die Lehre“. Leitfaden der Universität Göttingen.

[https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwIu6vT7qZrcAhXL\\_aQKHWYLDKQQFggpMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.uni-goettingen.de%2Fde%2F%2522gender+in+die+lehre%2522+leitfaden+f%25C3%25BCr+lehrende+der+universit%25C3%25A4t+g%25C3%25B6ttingen+%2F484874.html&usg=AOv-Vaw0en8MOVUr1hB3nCYDXOQL](https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&ved=0ahUKEwIu6vT7qZrcAhXL_aQKHWYLDKQQFggpMAA&url=https%3A%2F%2Fwww.uni-goettingen.de%2Fde%2F%2522gender+in+die+lehre%2522+leitfaden+f%25C3%25BCr+lehrende+der+universit%25C3%25A4t+g%25C3%25B6ttingen+%2F484874.html&usg=AOv-Vaw0en8MOVUr1hB3nCYDXOQL). Stand: 27.03.2018.

#### ❖ Leitfaden der Frauen Stadt Wien

Frauen Stadt Wien (2007). Grundlagen der Gendersensibilität in der Lehre. Leitfaden für gendersensible Didaktik. <https://www.wien.gv.at/menschen/frauen/pdf/leitfaden-didaktik-teil1.pdf>. Stand: 27.03.2018.

#### ❖ Handreichung der FH Oberösterreich

FH Oberösterreich (2014). Handreichung für Lehrende. Gender in der Lehre. Tipps zur gendersensiblen Didaktik. [https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user\\_upload/fhooe/ueber-uns/organisation/diversity/allgemein/docs/fhooe-diversity-gender-in-der-lehre.pdf](https://www.fh-ooe.at/fileadmin/user_upload/fhooe/ueber-uns/organisation/diversity/allgemein/docs/fhooe-diversity-gender-in-der-lehre.pdf). Stand: 27.03.2018.

#### ❖ Handreichung der Verwaltungsakademie Berlin

Verwaltungsakademie Berlin (2006; 2016). Geschlechtergerechte Didaktik in der Fort- und Weiterbildung. Eine Handreichung für die Praxis. [https://www.berlin.de/vak/dokumente/pdf/informationen/Leitfaden\\_Gender.pdf](https://www.berlin.de/vak/dokumente/pdf/informationen/Leitfaden_Gender.pdf). Stand: 27.03.2018.

#### ❖ Portal der Ostfalia

Ostfalia. Hochschule für angewandte Wissenschaften (2011). Gender-Diversity-Portal. <https://www.ostfalia.de/cms/de/bfg/gender-diversity-portal/>. Stand: 27.03.2018.

### TOOLBOXEN

#### ❖ Toolbox der FU Berlin

Freie Universität Berlin (2017). Toolbox Gender und Diversity in der Lehre. <http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>. Stand: 27.03.2018.

#### ❖ Toolbox des Gunda Werner Instituts

Heinrich Böll Stiftung / Gunda Werner Institut (2017). Gender-Toolbox Methodik und Didaktik. <http://www.gwi-boell.de/de/2010/03/31/gender-toolbox-methodik-und-didaktik>. Stand: 27.03.2018.

## GENDER CURRICULA

- ❖ **Gender Curricula des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung NRW**  
Koordinations- und Forschungsstelle Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW (o.J.). Gender Curricula für Bachelor und Master. Vorschläge zur Integration von Lehrinhalten der Genderforschung in die Curricula von Studienfächern. <http://www.gender-curricula.com/gender-curricula-startseite/>. Stand: 27.03.2018.

## HIER GIBT ES WEITERE INFORMATIONEN ZUR GESCHLECHTERGERECHTEN SPRACHE

- ❖ **Gleichstellungskommission des FB 06 der WWU Münster**  
GSK FB06 (2013). Leitfaden zur geschlechtergerechten Sprache. [https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/ew/personen/fuerstenau/handout\\_gsk\\_fb06\\_geschlechtergerechte\\_sprache.pdf](https://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/ew/personen/fuerstenau/handout_gsk_fb06_geschlechtergerechte_sprache.pdf). Stand: 27.03.2018.
- ❖ **Senats-Gleichstellungskommission der WWU Münster**  
GSK WWU (2014). Empfehlungen für eine geschlechtergerechte Schriftsprache an der WWU Münster. [http://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/senat\\_gleichstellungskommission\\_empfehlungen\\_geschlechtergerechte\\_schriftsprache.pdf](http://www.uni-muenster.de/imperia/md/content/gleichstellung/senat_gleichstellungskommission_empfehlungen_geschlechtergerechte_schriftsprache.pdf). Stand: 27.03.2018.
- ❖ **Koordination für Chancengleichheit der Uni Potsdam**  
Koordinationsbüro für Chancengleichheit, Uni Potsdam (2012). Leitfaden zur Anwendung einer gendergerechten Sprache. [https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publicationen/Leitfaden\\_gendergerechte\\_Sprache\\_UP-2012.pdf](https://www.uni-potsdam.de/fileadmin01/projects/gleichstellung/Publicationen/Leitfaden_gendergerechte_Sprache_UP-2012.pdf). Stand: 27.03.2018.
- ❖ **Duden – Richtig gendern**  
Dudenredaktion (2017): Richtig gendern. Wie Sie angemessen und verständlich schreiben. Mannheim u.A.: Dudenverlag. <https://www.duden.de/Shop/Richtig-gendern>. Stand: 27.03.2018.

## HIER GIBT ES FILME ZUM THEMA, DIE AUCH FÜR LEHRVERANSTALTUNGEN VERWENDBAR SIND

### ❖ Gender Equality by Design

Harvard University (2016): What Works: Gender Equality by Design. <https://www.youtube.com/watch?v=niH9wfKsUIc>. Stand: 27.03.2018.

*Der Film wirft einen Blick auf den Gender Bias in Organisationen und zeigt Best-Practice-Beispiele, die zu einer höheren Beteiligung von Frauen (und anderen unterrepräsentierten Gruppen) geführt haben bzw. führen können.*

### ❖ Oppressed Majority

Eleonore Pourriat (2014): Oppressed Majority. <https://www.youtube.com/watch?v=V4UWxlVvT1A>. Stand: 27.03.2018.

*Der Film zeigt durch eine Vertauschung von Männer- und Frauenrollen auf, dass Geschlechtergerechtigkeit und -unterdrückung nicht an einem konkreten Geschlecht (z.B. der Gruppe der Männer) sondern an Machtstrukturen und damit verknüpfte Geschlechterrollen innerhalb einer Gesellschaft festgemacht werden kann. Der Film wurde allerdings auch dafür kritisiert, dass er aus Sicht eines weißdominierten Feminismus erzählt und rassistische Züge hat: <http://www.zeit.de/gesellschaft/zeitgeschehen/2014-02/film-unterdrueckte-mehrheit-feminismus-rassismus>. Stand: 27.03.2018.*

*Dies könnte in diesem Zusammenhang auch diskutiert werden.*

## LITERATUR

Derichs-Kunstmann, Karin (2001): Lernen Frauen anders? Empirische Befunde zur Inszenierung des Geschlechterverhältnisses in Lernsituationen. GeQuaB-Arbeitsmaterial Nr. 1. *Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung Frauenforschung Uni Hildesheim am 17.01.2000.*

Derichs-Kunstmann, Karin, Auszra, Susanne & Müthing, Brigitte (1999). *Von der Inszenierung des Geschlechterverhältnisses zu geschlechtsgerechten Didaktik. Konstitution und Reproduktion des Geschlechterverhältnisses in der Erwachsenenbildung.* Bielefeld: Kleine Verlag.

GSK FB06 - Gleichstellungskommission des Fachbereichs 06 an der WWU Münster (2016): Frauenförderplan des Fachbereichs 06 Erziehungswissenschaft und Sozialwissenschaften. [https://sso.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb6/fachbereichsrat-protokolleuntermine/frauenfoerderplan\\_fbr-beschluss\\_29-06-2016.pdf](https://sso.uni-muenster.de/imperia/md/content/fb6/fachbereichsrat-protokolleuntermine/frauenfoerderplan_fbr-beschluss_29-06-2016.pdf). Stand: 27.03.2018.

Kortendiek, Beate/Hendrix, Ulla/Hilgemann, Maïke/Niegel, Jennifer/Büning, Jenny/Conrads, Judith/Mauer, Heike (2016): Gender-Report 2016. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Gender Gap in der Hochschulmedizin. *Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 15.* <http://www.genderreport-hochschulen.nrw.de/gender-report-2016/>. Stand: 27.03.2018.

Kortendiek, Beate/Hilgemann, Maïke/Niegel, Jennifer/Hendrix, Ulla (2013): Gender-Report 2013. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen. Hochschulentwicklungen | Gleichstellungspraktiken | Wissenschaftskarrieren. *Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 17.* [http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report\\_2013/netzwerk-fgf-nrw\\_gender-report2013-02\\_komplett.pdf](http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-genderreport/download/Gender-Report_2013/netzwerk-fgf-nrw_gender-report2013-02_komplett.pdf). Stand: 27.03.2018.

West, Candace/Zimmerman, Don H. (1987): Doing Gender. In: *Gender and Society*, Vol. 1, No. 2, S. 125-151.