

Bettina JANSEN-SCHULZ¹ (Lüneburg)

Genderintegrierte Hochschuldidaktik

Zusammenfassung

Hochschullehre wird heute mit zwei Innovationen konfrontiert: zum Einen verlangt die Modularisierung des Studiums neue Lehr-Lernkonzepte, den „shift from teaching to learning“. Zum Anderen wird von guter Lehre auch Gender- und Diversity-Orientierung strukturell, inhaltlich und interaktionsbezogen erwartet. Beides spiegelt sich noch kaum in der Hochschuldidaktik wider und schon gar nicht in einem integrierten hochschuldidaktischen Konzept. In dem Beitrag werden am Beispiel der Leuphana Universität Lüneburg Konzepte und Ansätze des Integrativen Genderings in der Lehre und der genderintegrierten Hochschuldidaktik vorgestellt.

Schlüsselwörter

Gender, Hochschuldidaktik, Integratives Gendering

Gender-integrated Didactics in Higher Education

Abstract

Higher education didactic is confronted with two innovations: first the modularization of studies needs a shift from teaching to learning. Second good teaching integrates gender and diversity aspects structurally as well as in the contents and in the interactions. Both is not yet regarded systematically in the higher education didactic. In this article will be presented concepts and approaches of integrative gendering in teaching and genderintegrated higher education didactic of the Leuphana University of Lueneburg.

Keywords

Gender, didactics in higher education, integrative gendering

1 Einleitung

Hochschuldidaktik erlebt in den letzten Jahren durch den Bolognaprozess und durch die geforderten neuen Lehr-Lernansätze in den gestuften Studiengängen eine verstärkte Aufmerksamkeit. Der Perspektivenwechsel vom Lehren zum Lernen ist gefordert. Jedoch ist dieser Perspektivenwechsel noch nicht allen Lehrenden (sowohl den langjährig erfahrenen Lehrenden als auch den Neuen) vertraut, obwohl vielfach in der hochschuldidaktischen Fachliteratur diskutiert².

¹ e-Mail: jansen-schulz@transferconsult.de

² Siehe dazu WILDT, Johannes, 2006, MARX, Sabine, 2005.

Die deutsche Forschung zum hochschuldidaktischen Feld der Integration von Gender und Diversity in die Lehre ist noch wenig entwickelt. Hinsichtlich der Lehr- und Lerninhalte gibt es inzwischen in der Frauen- und Genderforschung eine kritische Reflexion – ausgenommen sind zumeist noch die natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen.

Kaum etwas hat sich seit den achtziger Jahre bewegt in der geschlechterkritischen Hochschuldidaktik – also in der Diskussion darüber, wie Erkenntnisse der Frauen-, Geschlechter- und Quersforschung in die Lehre, in die Lernprozesse integriert werden können (CURDES et. al., 2007:7). In den siebziger Jahren wurden in der Hochschuldidaktik und der feministischen Hochschuldidaktik vergleichbare didaktische Ansätze erprobt wie adressatenorientierte, handlungsorientierte (MARX, 2007:89) oder auch erfahrungsorientierte Ansätze³. Mit zunehmender Wissenschaftlichkeit der Frauenforschung geriet der hochschuldidaktische Ansatz jedoch aus dem Blick.

Seit ca. 2003 gibt es wieder erste neuere Ansätze genderorientierter Hochschuldidaktik. Es findet sich eine kleine Anzahl von Publikationen dazu, die jedoch entweder in der Formulierung von Zielen oder in der Beschreibung von Konzeption und Durchführung solcher genderorientierten Lehr-Lernveranstaltungen stecken bleiben⁴. Grundlegende hochschuldidaktische Forschungen fehlen nach wie vor fast vollständig⁵.

Auch im europäischen und internationalen Kontext gibt es vielfache Konzepte und deren Umsetzungsbeschreibungen, jedoch kaum hochschuldidaktische Forschungen in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Disziplinen⁶.

Noch weniger bekannt ist die Notwendigkeit der Berücksichtigung von Gender- und Diversityaspekten in der Lehre als integrativer Ansatz. Auch zu diesem Ansatz gibt es seit 2003 eine Fachdiskussion⁷, die jedoch nach wie vor überwiegend in der Frauenforschung, Genderforschung und in spezifischer fachdidaktischer Genderlehre diskutiert wird⁸.

³ SOMMERKORN, Ingrid 1990; FABIANKE, Ruth & KAHLERT, Heike (Hrsg.), 1991.

⁴ Z.B.: BRENDEL, Sabine & METZ-GÖCKEL, Sigrid 2001; ROLOFF, Christine & SELENT, Petra 2003; BECKER, Ruth et.al., 2006; JANSEN-SCHULZ, Bettina 2006, 2007; Curdes, Beate et.al. 2007

⁵ Ausnahme: die ethnographische Studie über natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge von MÜNSTER, Agnes Senganata 2002.

⁶ Siehe als Überblick dazu den Abstractband der 5th Conference on Gender in Higher Education: www2.hu-berlin.de/eq-berlin 2007; die Beiträge werden im LIT Verlag über das Zentrum für Gender- und Frauenforschung der HU Berlin in 2008 veröffentlicht.

⁷ Eine Zusammenfassung dazu findet sich in BECKER, Ruth et al., 2007², S.17 ff.

⁸ KAHLERT, Heike, 2003; BECKER, Ruth et al., 2006, 2007²; DUDECK, Anne & JANSEN-SCHULZ, Bettina (Hrsg.), 2006, 2007; JANSEN-SCHULZ, Bettina, 2005, 2006, 2007; KAMPHANS, Marion & AUFERKORTE-MICHAELIS (Hrsg.), 2007; CURDES, Beate et.al. (Hrsg.), 2007; ESCH, Marion & HERMANN, Joachim (Hrsg.) 2008.

Bisher so gut wie gar nicht diskutiert ist die Frage der Integration von Gender in die Hochschuldidaktik – also eine *genderintegrierte Hochschuldidaktik*. Eine geschlechterkritische (CURDES, 2007:7), bzw. geschlechterdifferenzierende Hochschuldidaktik (KAHLERT, 2003:124) wird zwar gefordert, jedoch ist diese Frage nach wie vor ein weißer Fleck in der Hochschuldidaktik⁹.

Für die Integration von Gender in die Hochschuldidaktik gelten ähnliche Prinzipien wie die Integration in die Lehre. Gender muss sowohl überfachlich konzeptionell, als einzelnes Modul und grundsätzlich in die „alltägliche“ hochschuldidaktische Lehre eingebunden werden.

An der Leuphana Universität Lüneburg wird seit 2004 im Rahmen des Projektes „Gender-Kompetenz“ die Strategie des „Integrativen Genderings“ in allen hochschulischen Handlungsfeldern (Abb.3) verfolgt, insbesondere in den Feldern *Lehre* und *Transfer / Wissenschaftliche Weiterbildung*, in die die Hochschuldidaktik eingebettet ist. Insbesondere die Integration von Genderaspekten in die Hochschuldidaktik wird am Beispiel der Leuphana und ihrer Neuausrichtung in diesem Artikel dargestellt.

2 Verortung von Gender-Hochschuldidaktik

Wo lassen sich im neuen Hochschul- und Studiensystem des Bolognaprozesses Hochschuldidaktik und Gender in der Hochschuldidaktik einordnen? Das Schaubild der hochschuldidaktischen Handlungsebenen (WILDT, 2006) gibt hierzu eine hilfreiche Strukturierung:

Die seit 2004 an der Leuphana Universität Lüneburg entwickelte und erprobte Strategie „Integratives Gendering“ ist hochschuldidaktisch betrachtet

- a. systemisch (VII) vernetzt in den hochschulpolitischen europäischen Bolognaprozess und in unterschiedliche bundesdeutsche hochschulpolitische Ansätze der Integration von Genderaspekten in Lehre, Forschung und Hochschulmanagement¹⁰.
- b. In die Studiengangssysteme (VI, V) ist die Strategie in der Leuphana speziell sowohl in die hochschulischen Aktionsfelder als auch in die mehrstufige Neuausrichtung der Leuphana Universität Lüneburg integriert.
- c. Inhaltlich bezieht sich das „Integrative Gendering“ als hochschuldidaktisches Prinzip auf Teilstudiengänge und Module (IV) und auf die einzelnen Lehrveranstaltungen (III), die darin stattfindenden Lehr-Lern- und Interaktionssituationen (II, I) und auf die Zielgruppe der darin agierenden Lehrenden.

⁹ Seit Ende 2007 haben sich Genderexpertinnen aus der Hochschuldidaktik zu einem bundesweiten Arbeitskreis zusammengetan, um an dieser Frage zu arbeiten. Koordiniert wird dieser AK vom Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung, Geschäftsbereich Hochschuldidaktik der Universität Duisburg-Essen, Dr. Nicole Auferkorte-Michaelis.

¹⁰ Dieser Bereich wird in diesem Aufsatz nicht weiter diskutiert. Zu Gender im Bolognaprozess, in den gestuften Studiengänge siehe z.B.: BECKER, Ruth et al., 2006, 2007² oder DUDECK, Anne & JANSEN-SCHULZ, Bettina (Hrsg.), 2006, 2007.

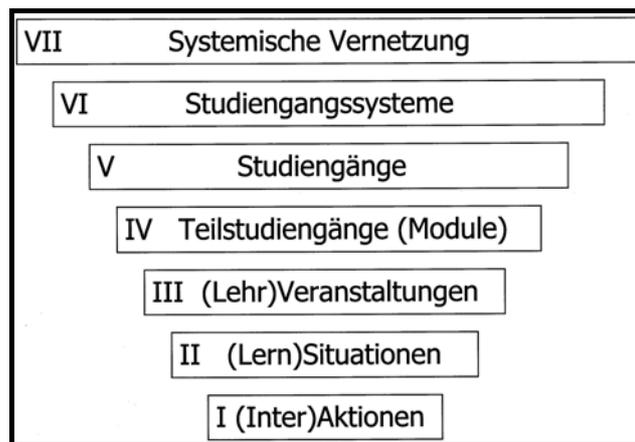


Abbildung 1: Handlungsebenen der Hochschuldidaktik¹¹

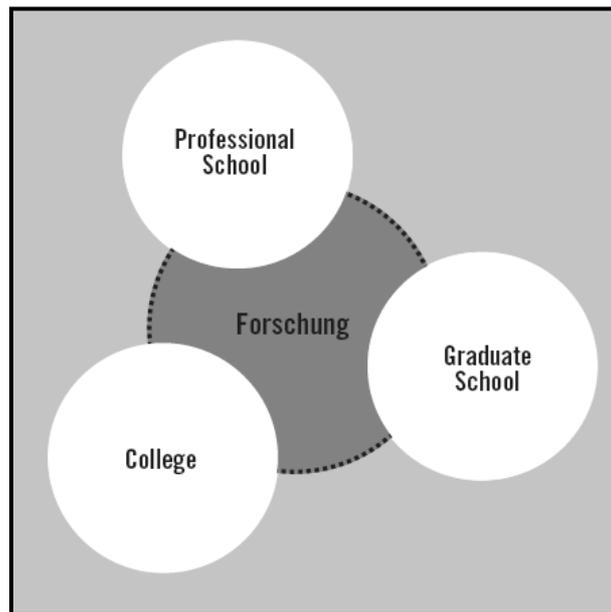
Somit ist Hochschuldidaktik mit den darin integrierten Gender-Diversityansätzen sowohl ein hochschulpolitisches Instrument als auch ein Instrument der Organisationsentwicklung, des Qualitätsmanagements und der Personalentwicklung. Gender muss in Hochschuldidaktik in den jeweiligen Handlungsebenen systemisch, organisatorisch, inhaltlich und interaktionsbezogen integriert werden.

2.1 Entwicklungsprozesse der Leuphana

Die Integration von Gender- und Diversityaspekten in allen hochschulischen Handlungsfeldern und den neuen Schools der Leuphana Universität muss im Zusammenhang der jüngsten Entwicklung dieser Hochschule betrachtet werden. Die Universität Lüneburg hat seit 2004 mehrere Veränderungsprozesse durchlaufen. Zunächst wurde die Fusion mit der Fachhochschule Nordostniedersachsen vorbereitet, die ab Januar 2005 vollzogen wurde. Gleichzeitig lief die Umstellung und Modularisierung aller Studiengänge auf Bachelor und Master. Seit Sommer 2006 findet eine komplette Neuausrichtung der Universität Lüneburg mit neuen Bachelor- und Masterstrukturen auf ein School-System statt, das im Sommersemester 2007 gestartet ist. Es gibt ein College für die Bachelor-Studiengänge mit einem spezifischen Lüneburg-Bachelor. In der Graduate School sind die Master- und Promotionsstudiengänge verankert, in der Professional School werden alle wissenschaftlichen Weiterbildungsangebote, u.a. auch die berufsbegleitenden Masterstudiengänge zusammengefasst. Daneben wird es Researchcenter geben, die für alle drei Schools zuständig sein werden¹².

¹¹ WILDT 2006

¹² Näheres auf der Homepage www.leuphana.de.

Abbildung 2: Leuphana School-Modell¹³

Nach ihrer Fusion entwickelte die Universität mehrere Profileckpunkte, darunter auch die Profilelemente „Gender“ und „Nachhaltigkeit“.

Die Leuphana entschied sich gegen ein zentral angelegtes Genderzentrum für Forschung und Lehre, sondern Ziel war das „Gendern“ aller Hochschulbereiche. Das hat hochschulpolitisch zwar den Nachteil, vielfältig in der Breite und gleichzeitig „unsichtbar“ zu arbeiten¹⁴. Die Dezentralisierung hat jedoch den Vorteil, dass Gender tatsächlich in alle Bereiche integriert und nicht an die „Alibieinrichtung“ Genderzentrum (oder ähnliche Namen) verwiesen wird.

Um einem Profilelement "Gender" gerecht zu werden, ist es notwendig, in den einzelnen Fakultäten, den Studiengängen und deren Modulen Genderansätze zu entwickeln, Wege der Umsetzung zu finden und Gender-Kompetenz bei Lehrenden, Forschenden und Leitenden zu entwickeln. Im Fusionsprozess wurden durch das Projekt „Gender-Kompetenz“ vertiefende Gender-Maßnahmen gebündelt, um insbesondere in den naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen eine genderorientierte Fachkultur (JANSEN-SCHULZ, 2004) zu entwickeln.

Im Zuge der Neuausrichtung wird der Ansatz des Integrativen Genderings zusätzlich verbunden mit dem wirtschaftswissenschaftlichen Ansatz des Managing Diversity.

¹³ Quelle: SPOUN, Sascha, 2006.

¹⁴ Und somit auch nicht zentral Gelder akquirieren zu können. Das bedeutet, dass hochschulpolitisch Fördertöpfe für dezentrale Genderansätze entwickelt werden müssen.

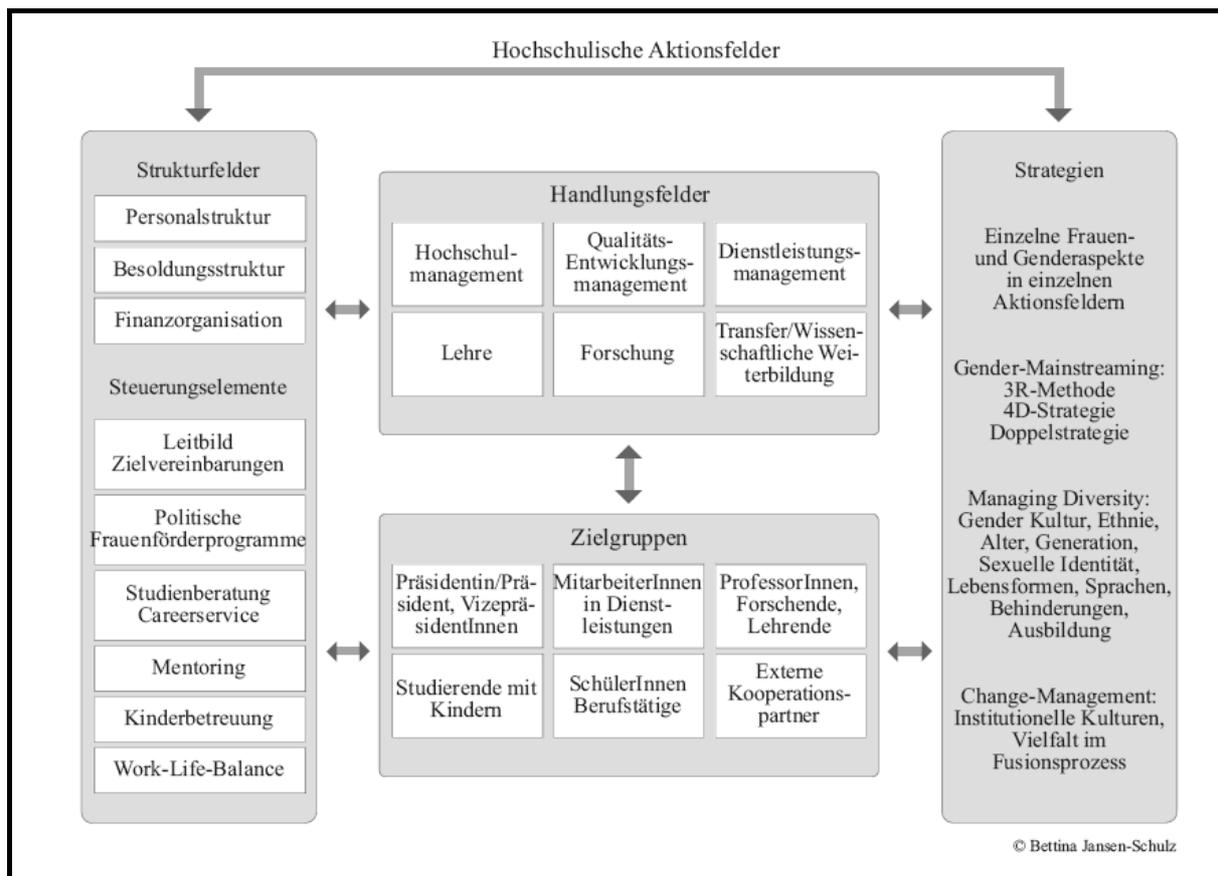


Abbildung 3: Hochschulische Aktionsfelder

2.2 Genderintegration in die Aktionsfelder

Eine genderbewusste Hochschule und ihre Studiengänge brauchen Gender-Kompetenz. Die Entwicklung von Gender-Kompetenz bei allen Akteurinnen und Akteuren einer Universität – Hochschulleitung, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im wissenschaftlichen und im Dienstleistungsbereich, Studierende, Lehrende, Forschende – kann nur erreicht werden, wenn sowohl strukturell, als auch hochschuldidaktisch Lehr-, Lern- und Handlungsprozesse eingeleitet werden, die genderorientiertes Handeln auf allen Ebenen, in allen Aktions- und Strukturfeldern einer Hochschule ermöglichen. Das Schaubild zeigt die verschiedenen Aktionsfelder (Mitte) mit ihren jeweiligen Akteurinnen, Akteuren (aus hochschuldidaktischer Perspektive sind dies Zielgruppen), die Strukturfelder und die darin befindlichen Aufgabengebiete (links) und die Gender- und Diversitystrategien (rechts), die für alle Aktions- und Strukturfelder in unterschiedlichem Maße gelten.

Diese in Abb. 3 dargestellten Aktions- und Strukturfelder beziehen sich auf die in allen Hochschulen üblichen Fakultäten, Fachbereiche und Institute. An der Leuphana Universität werden auch die „Gefäße“ College, Graduate School, Professional School und Research Center (siehe Abb. 2) mit einbezogen.

Die Leuphana hat seit ihrer Fusion in allen Aktionsfeldern Genderaspekte implementiert und arbeitet mit allen Zielgruppen daran, diese Gender- und Diversity-

aspekte in ihren jeweiligen Aktionsfeldern zu implementieren. Ein neu aufgebautes Gender-Diversity-Portal unterstützt diese Aufgaben.

2.2.1 Gender-Diversity-Portal

Das Portal informiert und unterstützt interessierte Studierende, Forschende, Lehrende, Agierende in allen Aktionsfeldern der Hochschulorganisation und Menschen außerhalb der Hochschule über die praktischen und theoretischen Ansätze der Integration von Gender- und Diversityansätzen in ihren Tätigkeitsbereichen. Ein Portal auf der Universitätsseite ist dafür ein guter Ansatz, wie andere vergleichbare Genderportale der Universität St. Gallen und der Universität Duisburg-Essen zeigen. Hier können neben den o.g. Informationen auch Hinweise auf Seminare und Forschungsarbeiten mit Gender- Diversityinhalten aufgenommen werden, die es insbesondere Studierenden ermöglichen, bei Bedarf schnell entsprechende Seminare zu einem Studienschwerpunkt zusammenstellen zu können. Das Gender-Diversity-Portal ist ein spezifisches Internetportal zu den Themenbereichen Gender (gesellschaftliche Geschlechterverhältnisse) und Diversity (gesellschaftlich-menschliche Vielfalt). Dieses Portal wurde ab SoSe 2007 (Mai) für die Leuphana Universität Lüneburg mit einer Gruppe von Studierenden im Rahmen eines zweisemestrigen Praxisprojektes aufgebaut und als moderiertes interaktives Portal ab März 2008 online geschaltet¹⁵. Inhalte des Portals sind:

- Definitionen und Informationen zu Gender und Diversity,
- Vorlesungsverzeichnis mit Veranstaltungen zu Gender und Diversity,
- Theoretische Konzepte zu Gender und Diversity in der Lehre (integratives Gendering)
- Lehrplanungen zu/mit Gender -und Diversityaspekten, Genderpackages (exemplarische Unterrichtseinheiten) mit Gender-Diversityaspekten,
- Forschungsprojekte der Leuphana mit Gender-Diversity-Bezügen, Forschungsnetzwerk Gender-Diversity,
- Frauen – Männer Netzwerke, Mentoringprojekte
- Links, Foren....

2.2.2 Gender und Diversity im College

Ein weiteres Beispiel für Integratives Gendering in einem (neuen) hochschulischen Handlungsfeld ist das College. Im Leuphana College ist das Studium aufgeteilt in Major- und Minorfächer und in ein interdisziplinäres Komplementärstudium. In diesem Komplementärstudium sind z.B. schon klare Gender-Diversity-Strukturen eingezogen, die den u.g. strukturellen Standards genderorientierter Studiengangsmodule entsprechen:

Studiengangsmodule müssen strukturell so angelegt sein, dass sie nicht Frauen, Männer oder andere Personengruppen ausschließen (BECKER et al., 2007:329ff). Dazu gehört, dass

¹⁵ www.leuphana.de/services/portale

- geschlechtshomogene und -heterogene Seminare angeboten werden,
- Genderseminare zu Inhalten aus der Frauen- und Männerforschung und der Genderforschung mit genderorientierter Methodik-Didaktik stattfinden,
- Interdisziplinarität, Fächervielfältigkeit strukturell möglich sind,
- sowohl gesellschaftswissenschaftliche als auch natur- und technikwissenschaftliche Anteile für alle (insbesondere crossdisziplinär – also fächerfremd) angeboten werden,
- eine Vernetzung verschiedener Disziplinen (Natur-, Technik-, Geisteswissenschaft) ermöglicht wird,
- Fachorientierung auch an beruflichen Handlungsfeldern ausgerichtet ist,
- Studienorganisation ein Vollzeit- oder Teilzeitstudium ermöglicht und die Workloads für die Studierenden familienfreundlich sind,
- Studiengänge eine genderorientierte Evaluation – im Rahmen des hochschulischen Qualitätsmanagement – durchführen.

Das Komplementärstudium hat sieben verschiedene “Perspektiven” (Schwerpunkte), in denen jeweils, so die Vorgabe, immer auch Genderseminare, Genderinhalte eingebunden werden sollen.

3 Gender in der Lehre

Ziel ist, dass die Akteurinnen und Akteure in den Handlungs- und Aktionsfeldern Gender- und Diversity-Kompetenz entwickeln. Gender-Kompetenz ist eine Schlüsselkompetenz, die in Lehr-Lernprozessen durch ein gut entwickeltes Wissensmanagement als integratives Element erlernt und entwickelt werden kann. Integratives Gendering zielt auf Veränderung der Fachkulturen und der Lehr-Lernkulturen in kleinen Schritten und auf Vermittlung von Gender-Kompetenz als eine Schlüsselkompetenz sowohl bei Lehrenden als auch bei Lernenden.

3.1 Theoretische Bezüge des Integrativen Genderings

Der Ansatz des integrativen Genderings ist theoretisch einem integrativen Bildungsverständnis¹⁶ verpflichtet, welches alle hochschuldidaktischen Lern- und Aktionsbereiche berücksichtigt. Außerdem bezieht der Ansatz sich auf weitere theoretische Ansätze:

- Sozial- und wissenschaftstheoretisch lehnt sich der Ansatz an die Zugänge von Pierre BOURDIEU (1987, 1992, 2001) zu Fachkulturen und Fachhabitus an.
- Kulturtheoretisch werden die Theorien der Culture-Gates von Danielle CLICHE & Andreas WIESAND (2003) herangezogen.

¹⁶ Vergl. hierzu CHUR, Dietmar, 2005.

- Bildungstheoretisch bezieht sich der Ansatz auf die Forschung zu Schlüsselkompetenzen und die hochschuldidaktischen Forschung.
- Wirtschaftswissenschaftlich verbindet sich Integratives Gendering mit dem Ansatz des Managing Diversity.
- Und letztlich bezieht sich der Ansatz auf feministische und Genderforschung zur Hochschulentwicklung¹⁷.

3.2 Hochschuldidaktische Zielgruppen

Gender-Kompetenz zielt auf Fähigkeiten, Geschlechterverhältnisse in den Fachkulturen, den Lehr-Lernkulturen und beruflichen Handlungsfeldern in ihren befördernden und be-hindernden Dimensionen zu erkennen.

Studierende müssen als Tutorinnen und Tutoren Gender-Kompetenz entwickeln, denn von ihnen wird diese u.a. in ihren zukünftigen Tätigkeitsbereichen als eine Schlüsselkompetenz erwartet. Gender-Kompetenz und Gender-Wissen entwickeln sie u.a. durch entsprechende Lehrangebote und durch Projekte.

Als *Lehrende* und *Forschende* sind Professorinnen und Professoren und wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter neben ihrer Forschung und Lehre auch für die Sicherung des Hochschulstandortes, für die Qualität der Studiengänge und für inhaltliche und didaktische Vielfalt verantwortlich, dies bezieht Genderorientierung mit ein. Hochschullehrende müssen sich in Zukunft Gender-Kompetenz sowohl aneignen als auch in der Lehre vermitteln und in der Forschung berücksichtigen können. Dazu müssen Sie den heutigen Erkenntnisstand der Genderforschung und Umsetzungsstrategien in die Lehre ihres jeweiligen Fachgebietes kennen. Hilfestellung dazu findet sich inzwischen in der vielfältigen und breiten einschlägigen Literatur. Seit 2006 hilft eine Datenbank mit Gendercurricula zu knapp 60 Studienbereichen, Genderaspekte in die Lehre zu integrieren.¹⁸

Hochschuldidaktikerinnen und -didaktiker müssen sich Gender-Wissen sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf Lehr-Lernsituationen aneignen und dieses reflektiert im Hinblick auf den eigenen GenderBias in der hochschuldidaktischen Weiterbildung mit den dort lernenden Lehrenden diskutieren.

3.3 Handlungsebenen und Kategorien

Integratives Gendering setzt sowohl an der inhaltlichen Ebene, der Verhaltensebene als auch der Bewusstseinsbene der Lehrenden an. Genderaspekte und Gender-Wissen wirken bei den Akteurinnen und Akteuren der hochschulischen Handlungsfelder ein auf Handlungskompetenzen, auf ihr Wissen und auf ihren Informationsstand. In mehreren Schritten wurden und werden Genderaspekte in der Lehre

¹⁷ BRENDEL, Sabine & METZ-GÖCKEL, Sigrid, 2001; SCHWARZE, Barbara & WEBLER, Wolf-Dietrich (Hrsg.), 1998; SCHAEFFER-HEGEL, Barbara, 2001; MÜNST, Agnes Senganata, 2002, 2005; PASTERNAK, Peer, 2007.

¹⁸ Netzwerk Frauenforschung NRW: www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de

herausgearbeitet, als integrative Maßnahmen entwickelt und über hochschuldidaktische Ansätze wie Workshops, Beratung, Coaching, Ringvorlesungen vorgestellt:

1. Entwicklung eines Kategorienschemas (sieben Kategorien) zu Genderaspekten in der Lehre auf der Grundlage der Empfehlungen der BUKOF¹⁹
2. Gendersynopse aller zu akkreditierenden Studiengangsmodule
3. Entwicklung von Genderpackages (Lehreinheiten) zu Modulinhalt
4. Entwicklung eines Beratungskonzeptes

3.3.1 Die sieben Kategorien für genderorientierte Lehre²⁰

- Berücksichtigung der Geschlechterforschung und /oder Forschungsansätze von Wissenschaftlerinnen,
- Lernziel: Gender-Kompetenz als Schlüsselkompetenz der Studierenden
- Genderaspekte inhaltlich berücksichtigen
- Diversityansätze inhaltlich berücksichtigen
- Anwendung genderorientierter didaktischer Ansätze,
- Entwicklung und Anbieten von Gendermodulen,
- Berücksichtigung von Genderaspekten in der Studienorganisation

Geschlechtergerechte Inhalte

Geschlechtergerechtigkeit in der Lehre zeichnet sich inhaltlich und didaktisch darüber hinaus durch folgende Prinzipien²¹ aus²²:

- Anwendungsbezug der Inhalte auf der Praxisebene im Alltag und Beruf
- Interdisziplinarität des Inhaltes
- Berufsbezug – z.B. Geschlechtersegregation
- interkulturelle Aspekte
- Betonung der Sprachkompetenz

¹⁹ Bundeskonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BuKoF) – Kommission „Akkreditierung von Studiengängen“, 2004.

²⁰ Es wird hier nicht weiter auf die Inhalte der Kategorien eingegangen, da sie an anderen Stellen schon mehrfach vorgestellt wurden, z.B.: JANSEN-SCHULZ, Bettina, 2006, 2007, 2008.

²¹ Es gibt inzwischen ein umfangreiches Wissen und Maßnahmerepertoire über geschlechtergerechte Ansätze in der Lehre, die sowohl aus hochschulischen Modellprojekten, aus Lehrprojekten, aus Lehrhospitationen, aus Lernforschungen als auch aus Erkenntnissen der schulischen und hochschulischen Koedukationsforschung stammen. Literatur dazu siehe BECKER, Ruth et al, 2006:48ff.

²² Zu einem geschlechtergerecht gestalteten Studiengang vergl. auch BECKER, Ruth et al., 2007: 329-356 und SCHWARZE, Barbara, 2007:197-220.

- Vielfältige Lehr-Lernmethoden
- Projektstudium
- Wechsel von der Praxis zur Theorie
- ganzheitlichen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsbezug
- Verbesserung der Studierbarkeit (Teilzeitstudium)
- Überprüfung der Notwendigkeit des hohen Mathematikanteils und seinen Anwendungsbezug in technischen, natur- und wirtschaftswissenschaftlichen Fächern
- Transfer der Lehrinhalte in verschiedene Praxisebenen und Ermöglichung von Praxiskontakten und Praxisrelevanzen des Studieninhaltes
- Weibliche Vorbilder in Naturwissenschaft und Technik
- Ganzheitliche Ansätze, Technikfolgenabschätzung unter Berücksichtigung von Genderaspekten

Diese Anforderungen an Geschlechtergerechtigkeit entsprechen auch Qualitätsstandards einer „guten Lehre“.

3.3.2 Gendersynopsen

Die Gendersynopsen zu knapp 600 Studiengangmodulen (Module für die ersten BA und MA Studiengänge) wurden erstellt, die Ergebnisse mit den Modulbeauftragten diskutiert und gemeinsam überlegt, wo Gender-Diversityaspekte berücksichtigt werden könnten.

3.3.3 Genderpackages

Für sechs Studiengänge wurden über 50 Genderpackages entwickelt. Das sind kleine exemplarische Unterrichtseinheiten mit Genderinhalten, die interessierte Lehrende erproben und verändern können. Ab Frühjahr 2008 werden sie auch im interaktiven Gender-Diversity-Portal²³ zu finden sein. Sie sollen diejenigen Lehrenden in Ihrer Lehrplanung unterstützen, die noch relativ wenig Gender-Wissen haben, sich jedoch für die Integration von Genderaspekten interessieren.

3.3.4 Beratungskonzept

Neben Workshops und Ringvorlesungen haben sich individuelle Beratungen zur Integration von Gender-Diversityaspekten in die Lehre bewährt. Insbesondere in der naturwissenschaftlich-technischen Lehre ist das Beratungskonzept effektiv, weil in diesem Bereich der Bezug zwischen der Kategorie Geschlecht und Technik vielen sich nicht erschließt und die bisherige Forschung dazu nicht wahrgenommen wird (EBELING & SCHMITZ, 2006) und in der Beratung erste Zusammenhänge erläutert werden können.

²³ www.leuphana.de/services/portale

4 Gender in der Hochschuldidaktik

Im Rahmen der hochschuldidaktischen Veranstaltungen sowohl an der Leuphana als auch an anderen Hochschulen in der BRD werden schon fertige oder in Planung befindliche Studiengangsmodule exemplarisch sowohl hinsichtlich der inhaltlichen als auch der strukturellen Möglichkeiten einer Frauen- und Genderorientierung bearbeitet. Mit diesem situativen didaktischen Ansatz wird eng an den tatsächlichen Situationen und Fragen der Lehrenden und Planenden angesetzt. Es soll damit auch Hilfestellung bei konkreten Fragestellungen geboten werden und gleichzeitig der Zeit- und Handlungsdruck der Teilnehmerinnen und Teilnehmer berücksichtigt werden. Hier setzt auch das individuelle Beratungsangebot²⁴ an.

4.1 Gender-Diversity-Beratung

Die Gender-Diversity-Beratung richtet sich v.a. an Professorinnen, Professoren, Lehrende vorwiegend aus Informatik, Natur- und Ingenieurwissenschaften, weil in diesen Bereichen die Zusammenhänge zwischen der Kategorie Geschlecht und den Fachinhalten schwieriger erkennbar sind.

In der Beratung wird ein Expert-to-Expert-Kompetenz-Laienansatz eingesetzt. Es wird mit diesem Beratungsansatz also davon ausgegangen, dass die zu Beratenden Expertinnen und Experten in eigener Sache sind und sich neues – eher handlungsorientiertes als wissenschaftliches Wissen – zu Genderaspekten in der Lehre durch die Beratung aneignen wollen.

Ziel ist, dass die Expertinnen und Experten ein grundlegendes Laienverständnis über Genderaspekte entwickeln und diese in pragmatische Handlungskonzepte in ihrem jeweiligen Fachgebiet, in der Lehre zunächst integrieren. Dies ist ein *erster Schritt* zur Sensibilisierung über Genderaspekte und zur Entwicklung von Gender-Kompetenz.

Es wird in diesem Beratungsansatz davon ausgegangen, dass die Gender-Laien sich nach der ersten Sensibilisierung weiter und vertiefend mit Gender- und Diversityaspekten auseinandersetzen, ihr Wissen darüber zunehmend vertiefen und zu einer akademisch wissenschaftlichen Fundierung entwickeln.

Das Hauptziel eines solchen Expert-to-Expert-Kompetenz-Laienansatzes ist es, trotz der anfänglich nicht auszuschließenden geschlechter-stereotypisierender Ansätze in der Lehre, Erkenntnisse der Frauen-, Gender- und Queerforschung auf eine breitere Basis zu stellen, sie aus dem Kreis der einschlägigen Forscherinnen und Forscher herauszuholen und sie in der hochschulischen Lehre allgemein zu verorten. Dazu wurden Ansätze wie das Integrative Gendering (s.o.) entwickelt.

Die Lehrunterlagen werden auf der Grundlage des Integrativen Genderings (s.o.) durchgesehen. Die Diskussion in der Beratung verläuft entlang der o.g. sieben Genderkategorien und der geschlechtergerechten Prinzipien. Die Beratung findet

²⁴ Das individuelle Beratungsangebot wird von der Autorin im Auftrag des Vizepräsidenten für Lehre auch in der Gender-Beratung der OWL-Projekte der Technischen Universität Berlin eingesetzt (JANSEN-SCHULZ, Bettina, 2007).

mehrmals mit Reflexionsschleifen statt. Sie kann auch als zweisemestriges Coaching mit Lehrhospitationen konzipiert sein²⁵.

Die Beratungen sind als hochschuldidaktisches Instrument zur Vermittlung von Gender-Kompetenz sehr effektiv, da sowohl am Gender-Wissen, der individuellen Geschlechterreflektion und an konkreter situativer Umsetzung gearbeitet werden kann. Bisherige Gender-Beratungen haben in einem hohen Maße zur direkten Umsetzung in den jeweiligen Lehrkonzepten und zu Gendersensibilität der Lehrenden geführt.

4.2 Hochschuldidaktische Gender-Angebote

Weitere bisher erprobte hochschuldidaktische Gender-Angebote der Leuphana fanden und finden auf unterschiedlichen didaktischen Ebenen statt, insbesondere auf den hochschuldidaktischen Handlungsebenen I – III (Abb. 1, S.3):

- Genderworkshops zur Einführung in die gendersensible Hochschullehre wurden zu Beginn der Fusion eingesetzt
- Eine Ringvorlesung²⁶ als zielgruppenspezifisches Fortbildungsangebot mit neun Vorträgen und Workshops zu Gender in Lehre und Forschung für Professorinnen und Professoren, für den wissenschaftlichen Nachwuchs und für weibliche Mentees aus dem Mentoring-Projekt FRA.ME fand im Wintersemester 2005/06 statt (DUDECK & JANSEN-SCHULZ, 2006).
- Gender-Gespräche mit dem Professorium des jeweiligen Fachbereichs oder einer Gruppe von Lehr-Verantwortlichen wurden v.a. im Rahmen der Gender-synapse 2005 und der Vorplanung von Gender-Beratung 2007 durchgeführt.
- Einzelgespräche mit den jeweiligen Lehrenden zu ihren Modulen und den darin möglichen Genderissues kommen auf Anfragen sporadisch zustande, wie auch
- individuelle Unterstützung bei der Suche nach entsprechender Literatur und
- Unterstützung bei der Vorbereitung und Durchführung entsprechender Lehrveranstaltungen mit integrierten Genderissues.

Dies alles sind bisher Ansätze der Integration von Gender in die Lehre und der Vermittlung von Gender-Kompetenz bei den Lehrenden als Zielgruppe.

²⁵ Ein ähnliches Coachingkonzept hat die Autorin in 2006 in der Fachhochschule Gießen-Friedberg durchgeführt (JANSEN-SCHULZ, Bettina, 2006).

²⁶ Die Hochschule für Angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim, Holzminden, Göttingen hat gemeinsam mit der Autorin eine zweisemestriges Ringvorlesung nach dem Lüneburger Vorbild entwickelt (HAASPER, Ingrid & JANSEN-SCHULZ, Bettina, 2007, 2008).

4.3 Systematische genderintegrierte Hochschuldidaktik

Hochschuldidaktik mit den darin integrierten Gender-Diversityansätzen ist, wie o.g. sowohl ein hochschulpolitisches Instrument als auch ein Instrument der Organisationsentwicklung, des Qualitätsmanagements und der Personalentwicklung. Gender muss in Hochschuldidaktik in den jeweiligen Handlungsebenen

- systemisch,
- organisatorisch,
- inhaltlich und
- interaktionistisch

integriert werden.

Eine systematische Integration von Gender in die Hochschuldidaktik wird seit 2007 in der Leuphana erprobt. Seit 2007 wird seitens der Hochschulleitung an einem umfassenden hochschuldidaktischen Konzept gearbeitet, welches in die geplanten neuen Hochschulstrukturen eingepasst werden soll. Gender- und Diversityansätze und entsprechende Angebote sind hierbei selbstverständlicher und fester Bestandteil. Das Angebot beinhaltet sowohl eine einjährige hochschuldidaktische Fortbildung für Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler, Juniorprofessorinnen und -professoren mit Zertifikatsabschluss als auch diverse offene Bausteine für alle Lehrenden und für Tutorinnen und Tutoren (CREMER-RENNER et al., 2007)²⁷.

Die Angebote sind Inhouseschulungen, die von externen hochschuldidaktischen Expertinnen und Experten durchgeführt werden. Dieser Ansatz soll einerseits die kollegiale Offenheit in der Lehre fördern bei gleichzeitigem Blick über den eigenen hochschulischen „Tellerrand“.

Alle Angebote enthalten Gender-Diversityansätze

- als Modul
- als einzelnen Baustein
- als Beratung/Coaching
- als integratives Gendering in allen Angeboten

Dieses Konzept, insbesondere der alltägliche integrative Ansatz bedarf wiederum der Gender-Kompetenz der hochschuldidaktischen Expertinnen und Experten.

4.4 Gender – Train the Trainer

Hochschuldidaktikerinnen und -didaktiker müssen sich Gender-Wissen sowohl inhaltlich als auch in Bezug auf Lehr-Lernsituationen aneignen und dieses reflektiert im Hinblick auf den eigenen GenderBias in der hochschuldidaktischen Weiterbildung mit den dort lernenden Lehrenden diskutieren.

Aber wie kann diese Forderung umgesetzt werden? Hochschuldidaktikerinnen und -didaktiker verschließen sich genau wie andere Lehrende auch – überwiegend der

²⁷ www.leuphana.de/services/portale

Gender-Diversity-Thematik oder streifen diese eher am Rande ihrer hochschuldidaktischen Lehre.

Im Rahmen der hochschuldidaktischen Inhouse-Angebote der Leuphana werden alle externen Referentinnen und Referenten per Brief gebeten, Gender- und Diversity-aspekte in ihren hochschuldidaktischen Bausteinen zu berücksichtigen. Zu jedem Baustein werden dazu Gender-Vorschläge gemacht. Außerdem wird ihnen bei Interesse kostenfreie Gender-Diversity-Beratung angeboten.

Darin enthalten sind die o.g. sieben Genderkategorien und die Genderprinzipien „guter Lehre“²⁸ und Vorschläge zur geschlechtersensiblen Sprache.

Außerdem werden zunehmend Referentinnen und Referenten akquiriert, die schon genderkompetent sind und dies in ihrer Lehre und ihren hochschuldidaktischen Angeboten berücksichtigen.

5 Ausblick

Im Zuge der Internationalisierung der Hochschulausbildung werden Lehre und die darin integrierten Gender-Diversity-Aspekte zunehmend eine wichtigere Rolle spielen. Hier muss auf allen hochschuldidaktischen Handlungsebenen und in allen hochschulischen Handlungsfeldern angesetzt werden. Am Beispiel der Leuphana Universität Lüneburg wurden bisherige Ansätze und Konzepte gezeigt, die hochschuldidaktisch weiter ausgebaut werden müssen.

6 Literatur

Becker, Ruth, **Kortendiek**, Beate, **Schäfer**, Gudrun & **Jansen-Schulz**, Bettina (2006): Genderaspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studie Netzwerk Frauenforschung NRW, Nr. 7, Dortmund (2007²).

Bourdieu, Pierre (1987): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft, Neuauflage 1999, Suhrkamp Verlag Frankfurt/M.

Ders. (1992): Homo Academicus, Suhrkamp Verlag Frankfurt/M.

Ders. (2001): Kulturelles Kapital und kulturelle Praxis; in: Ders: Wie die Kultur zum Bauern kommt. VSA-Verlag Hamburg.

Brendel, Sabine & **Metz-Göckel**, Sigrig (2001): Das Studium ist schon die Hauptsache, aber.... Maschinenbau, Wirtschafts- und Erziehungswissenschaften aus Sicht von Studierenden einer Universität und einer Fachhochschule im Revier. Kleine Verlag, Bielefeld.

Chur, Dietmar (2005): (Aus-)Bildungsqualität durch Schlüsselkompetenzen – zur Konkretisierung eines integrativen Bildungsverständnisses. (Das Heidelberger Modell) Manuskript Workshop „Grundfragen der General Studies“, Lüneburg.

²⁸ Siehe Kap. 3.3.

Curdes, Beate, Marx, Sabine, Schleier, Ulrike & Wiesner, Heike (2007): Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisberichte. BIS Verlag Oldenburg.

Cliché, Danielle & Wiesand, Andreas (2003): Exposing and Opening Gates... Introduction and Recommendations; in: ERICarts/ MEDIACULT/ FinnEKVIT/ observatorio des Actividades Culturais (2003): Culture-Gates. Exposing professional „Gate-Keeping“ Processes in Music and New Media Arts. Bonn

Cremer-Renz, Christa, Gade, Christian & Jansen-Schulz, Bettina (2007): Hochschuldidaktisches Pilotprojekt „Lehren und Lernen in Lüneburg“, Programm, Universität Lüneburg.

Dudeck, Anne & Jansen-Schulz, Bettina (2006): Integratives Gendering. Der Ansatz der Universität Lüneburg als Best Practise. Posterpräsentation auf der Fachtagung „Frauen in der Wissenschaft“ der Wissenschaftsrates, Dezember 2006 in Köln.

Dies. (Hrsg.) (2006): Hochschuldidaktik und Fachkulturen. Gender als didaktisches Prinzip. Universitätsverlag Webler, Bielefeld.

Dies. (Hrsg.) (2007): Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, Peter Lang Verlag Frankfurt, New York.

Ebeling, Smilla & Schmitz, Sigrid (Hrsg.) (2006): Geschlechterforschung und Naturwissenschaften. Einführung in ein komplexes Wechselspiel. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden.

ERICarts / MEDIACULT / FinnEKVIT / Observatorio des Actividades Culturais (2003): Culture-Gates. Exposing professional „Gate-Keeping“ Processes in Music and New Media Arts. Bonn.

Esch, Marion & Herrmann, Joachim (Hrsg.) (2008): Qualität durch Chancengleichheit. Gleichstellung als strategischer Faktor im Qualitätsmanagement technischer Universitäten. WBV Verlag Bielefeld.

Fabianke, Ruth & Kahlert, Heike (Hrsg.) (1991): Frauen in der Hochschullehre: Auf der Suche nach neuen Lehr- und Lernformen. Dok. D. Workshops „Lehre in der Frauenforschung“ Hamburg, IZHD Universität Hamburg, Hochschuldidaktisches Arbeitspapier 24.

Haasper, Ingrid & Jansen-Schulz, Bettina (2007): Konzept zur Ringvorlesung „Key-Competences: Gender“ Hochschule für angewandte Wissenschaften und Kunst Hildesheim, Holzwinden, Göttingen.

Jansen-Schulz, Bettina (2004): Konzeptentwurf zum Antrag für Wettbewerb „get the Best“ der Initiative D 21, unv. Manuskript Universität Lüneburg.

Dies. (2005): Integratives Gendering als eine Gender Mainstreaming Strategie für genderorientierte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik. In: Burkhardt, Anke/ König, Karsten (Hrsg.) 2005: Gender. Zweckbündnis statt Zwangsehe. Gender Mainstreaming und Hochschulreform. Lemmens Verlag Bonn, S.195-206.

Jansen-Schulz, Bettina (2006): Prinzip Gender für einen neue Hochschulpolitik und veränderte Fachkulturen in Naturwissenschaft und Technik, in „ADA – Mentoring, FZ für Mentoring und Gender Mainstreaming in Technik und Naturwissenschaften, Heft 16 November 2006 S.9-12.

Dies. (2006): Gendersensible Lehre in den Naturwissenschaften. Coaching und Hospitationsauswertung Fachhochschule Gießen-Friedberg, unverö. Manuskript

Dies. (2007): Integratives Gendering in der Lehre und Forschung am Beispiel der Universität Lüneburg im Projekt Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen, Lehre, Forschung und in der Hochschulorganisation. In Kamphans, Marion & Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hrsg.) (2007): Gender Mainstreaming – Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre. Dokumentation des AHD-Kongresses, AG Gender Universität Dortmund.

Dies. (2007): Gender-Diversity-Beratung. Technische Universität Berlin, OWL-Projekte, Zwischenbericht. Unveröff. Manuskript, Berlin, Lübeck.

Kahlert, Heike (2003): Gender Mainstreaming an Hochschulen. Anleitung zum qualitätsbewussten Handeln. Leske+Budrich, Opladen.

Kamphans, Marion & Auferkorte-Michaelis, Nicole (Hrsg.) (2007): Gender Mainstreaming – Konsequenzen für Forschung, Studium und Lehre. Dokumentation des AHD-Kongresses, AG Gender Universität Dortmund.

Krell, Gertraude (Hrsg.) (2006): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. rechtliche Regelungen – Problemanalysen – Lösungen. (Vierte vollständig überarbeitete und erweiterte Ausgabe) Gabler Verlag Wiesbaden.

Dies. (Hrsg.) (2005): Betriebswirtschaftslehre und Gender Studies. Analysen und Organisation, Personal, Marketing und Controlling. Gabler Verlag Wiesbaden.

Marx, Sabine (2005): Neue Wege in der hochschuldidaktischen Weiterbildung. Das Konzept des Kompetenzzentrum Hochschuldidaktik Niedersachsen. In: Behrendt, Voss & Wildt (Hrsg.): Handbuch Hochschullehre. L.1.2. S.1-16.

Dies. (2007): Genderbewußt Lehren. Aktuelle Überlegungen zur Hochschuldidaktik. In: Curdes, Beate et.al. 2007: Gender lehren – Gender lernen in der Hochschule. Konzepte und Praxisbericht. BIS Verlag, Oldenburg, S.83.98.

Münst, Agnes Senganata (2002): Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Beltz, Deutscher Studienverlag Weinheim/Basel.

Dies. (2005): Lehrstrukturen in naturwissenschaftlichen Studienfächern und die Herstellung der Geschlechterhierarchie in Lehrprozessen. In: Steinbrenner, Diana, Kajatin, Claudia & Mertens, Eva-Maria (Hrsg.) (2005): Naturwissenschaft und Technik (k)eine Männersache. Aktuelle Studien und Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik. Ingo Koch Verlag Rostock.

Pasternak, Peer (2007): Gender als Qualitätsmerkmal von Exzellenz. In Dudeck, Anne/Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.) (2007): Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, Peter Lang Verlag Frankfurt, New York S.377-390.

Riesen v., Kathrin & Jansen-Schulz, Bettina (2006 – 2007): Konzepte für einen Gender-Diversity Studienbereich im College der Universität Lüneburg, unv. Manuskripte.

Roloff, Christine & Selent, Petra (Hrsg.) (2003): Hochschulreform und Gender Mainstreaming. Geschlechtergerechtigkeit als Querschnittsaufgabe. Kleine Verlag, Bielefeld.

Schaeffer-Hegel, Barbara (2001): Technik, Gender und Gesellschaft. Bedingungen und Forderungen einer sich verändernden Arbeitswelt. In: Hoeltje, Bettina,

Jansen-Schulz, Bettina & Liebsch, Katharina (Hrsg.) (2001): Stationen des Wandels. Rückblicke und Fragestellungen zu dreißig Jahren Bildungs- und Geschlechterforschung. Festschrift für Ingrid N. Sommerkorn-Abrahams. Lit Verlag, Hamburg.

Schaeper, Hildegard (1997): Lehrkulturen, Lehrhabitus und die Struktur der Universität – Eine empirische Untersuchung fach- und geschlechtsspezifischer Lehrkulturen, Beltz Verlag Weinheim.

Sommerkorn, Ingrid N. (Hrsg.) (1990): Lehre und Lernen in der Soziologie heute. Aktuelle Fragen zu einem alten Problem. Edition Sigma Berlin.

Schwarze, Barbara & **Webler**, Wolff-Dietrich (Hrsg.) (1998): Lernen in Europa. Neue Anforderungen an die Ausbildung von Ingenieurinnen und Ingenieuren. Deutscher Studienverlag, Weinheim.

Schwarze, Barbara (2007): Gender in Ingenieurwissenschaften und Informatik. In: Anne Dudeck & Bettina Jansen-Schulz 2007 (Hrsg.): Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, S.197-220.

Spoun, Sascha (2007): Universität hat Zukunft - Gestaltungsperspektiven am Beispiel der Universität Lüneburg. In: Anne Dudeck & Bettina Jansen-Schulz 2007 (Hrsg.): Zukunft Bologna!? Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur, S.33-45.

Wildt, Johannes (2006a): Ein hochschuldidaktischer Blick auf Lehren und Lernen. Eine kurze Einführung in die Hochschuldidaktik. In: Behrendt, Voss & Wildt (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre A 1, S.1-10.

Ders. (2006b): Vom Lehren zum Lernen. Zum Wandel der Lernkultur in modularisierten Studienstrukturen. In: Behrendt, Voss & Wildt (Hrsg.): Neues Handbuch Hochschullehre A 1.3. S.1-14.

Web-Ressourcen

www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de; zuletzt besucht 27.8.2008

www2.hu-berlin.de/eq-berlin2007; zuletzt besucht 27.8.2008

www.leuphana.de; zuletzt besucht 27.8.2008

www.leuphana.de/services/portale; zuletzt besucht 27.8.2008

Autorin



Dr. Bettina JANSEN-SCHULZ || Leuphana Universität Lüneburg
|| Seit 2004 wissenschaftliche und konzeptionelle Beraterin im
Projekt Gender-Kompetenz und seit 2007 auch Beraterin für
Hochschuldidaktik der Universität Lüneburg und zusätzlich Gender-
Diversity-Beraterin für die TU Berlin und die HAWK Hildesheim.

<http://www.leuphana.de/index.php?id=13601>

jansen-schulz@transferconsult.de