

Susan Banihaschemi & Susanne Richter

Auftaktworkshop zu Genderkompetenz der AG „G.i.L. – Gender in die Lehre“

Angeregt durch aktuelle Bekundungen der Universität Bielefeld, Gender in Forschung und Lehre auszuweiten, z.B. im Rahmenplan zur Gleichstellung von Frauen und Männern, im Abschlussbericht an die Deutsche Forschungsgemeinschaft zur Umsetzung der forschungsorientierten Gleichstellungsstandards und in der Dokumentation der Umsetzung des Gleichstellungskonzeptes, hat sich im Wintersemester 2012/13 aus der zentralen Gleichstellungskommission heraus die Arbeitsgemeinschaft „Gender in die Lehre – G.i.L.“ an der Universität Bielefeld gebildet.

Die Universität Bielefeld kann auf langjährige und vielfältige Aktivitäten im Bereich der Gender Studies sowohl in der Lehre als auch in der Forschung zurückblicken, wie z.B. auf das Interdisziplinäre Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung (IFF) sowie den Masterstudiengang Gender Studies „Interdisziplinäre Forschung und Anwendung“ und die Gender-Gastprofessur als fakultätsübergreifende „Wanderprofessur“. Jedoch fehlt es noch an einer systematischen Integration von Gender in die Lehre in *alle* Bereiche der Universität. Als eine wichtige Initiative hierzu wurde von G.i.L. am 26. April 2013 der Workshop „Genderkompetenz als Qualitätsmerkmal guter Lehre. Erläutern – Entwickeln – Etablieren“ veranstaltet, um Kontakte zu etablieren und den inneruniversitären Erfahrungsaustausch anzuregen.

Die Teilnehmenden des Workshops waren eine heterogene Gruppe aus Vertreter_innen der Gleichstellung, Personalentwicklung, der Lehrer_innenbildung BISED, des Servicebereiches SL_K5 und Lehrende der Universität Bielefeld. Dieses große Interesse der unterschiedlichen Bereiche und ihre erfolgreiche Zusammenführung in der Veranstaltung können als erste Erfolge der Arbeitsgemeinschaft gesehen werden. Zum Einstieg sprach Dr. Lisa Mense von der Universität Duisburg-Essen (UDE) vom bundesweiten „Expert/inn/enkreises für Genderkompetenz in Studium und Lehre“, dem auch die AG G.i.L. angehört zu „Genderkompetenz als Qualitätsmerkmal guter Lehre“. Hier wurde vorgestellt, wie andere Universitäten sich dem Themenkomplex „Gender in die Lehre“ in konkreten Projekten nähern. Zudem präsentierte sie die Arbeit der Gleichstellungsinstitutionen der UDE, gab einen Input zum Thema Geschlechtergerechtigkeit in Studium und Lehre, arbeitete heraus, wie Gender als Indikator für gute Lehre fungieren kann. Durch diese Ausführungen wurde deutlich, dass das Anliegen, den Aspekt Gender hochschulübergreifend in der Lehre zu verankern, eine komplexe Herausforderung darstellt.

Bei den Genderaspekten in der Lehre können die eigentlichen inhaltlichen Kompetenzen (wie Kenntnis und Anwendung der verschiedenen Theorien der Geschlechterforschung oder Wissen über die Kritiken und Auswirkungen der Geschlechterforschung in den Disziplinen) von den didaktischen Kompetenzen (wie dem Umgang mit Heterogenität und dem Erkennen, Reflektieren und Vermeiden von Diskriminierungen) unterschieden werden. Die enorme Bedeutung einer diskriminierungsfreien Lernumgebung stellte die Referentin besonders heraus. Damit einher geht die Fähigkeit, den eigenen Blick auf Diskriminierungen zu entwickeln, diese zu erkennen und abzubauen. Auch die Fähigkeit einer kritischen Selbstreflexion der eigenen Annahmen und Praxen hob sie hervor. Notwendig sei dies auch, um Problematiken der Reproduktion von Geschlechterstereotypen zu begegnen, etwa wenn Unterschiede von Männern und Frauen beim Lernen thematisiert würden.

Die Darstellung der Gleichstellungsinstitutionen und deren Arbeitsansatz der UDE waren sehr aufschlussreich. Durch den Zusammenschluss und die damit einhergehende Neustrukturierung der beiden Universitäten Duisburg und Essen war

eine besondere Situation gegeben, bei der es gelang, Gleichstellung als zentrales und Querschnittsthema zu etablieren. Weiterhin gibt es an der UDE mit der Prorektorin für Diversity Management eine zuständige Stelle im Rektorat, für die in Bielefeld noch kein Äquivalent vorhanden ist. Als wichtige Werkzeuge der Gleichstellungspolitik nannte sie Zielvereinbarungen mit den Institutionen und die Selbstverpflichtungen der Fakultäten, Mitglieder zu den regelmäßig angebotenen Gender Workshops zu entsenden. Zudem ist die UDE Sitz des bundesweiten *Expert/innenkreis für Genderkompetenz für Studium und Lehre*. Dieser richtet Tagungen aus, ermöglicht die Vernetzung mit anderen Hochschulen und nimmt innerhalb des eigenen Hauses eine ausgeprägte Multiplikator_innenrolle ein. Die jeweils erarbeiteten Ergebnisse und Termine werden auf dem *GenderPortal* veröffentlicht, einem Webprojekt der Universität, das weiterhin unter anderem Veranstaltungen mit Gender-Schwerpunkt in einem transdisziplinären Vorlesungsverzeichnis zusammenträgt, und Best Practise Beispiele sowie Checklisten zur Gleichstellungsarbeit anbietet.

Im Anschluss an die Darstellungen von Dr. Mense brachte eine angeregte Diskussion weitere Aspekte hervor, die sich auf die Besonderheiten der Universität Bielefeld beziehen. So wurden das Klima von Gleichstellungsbestrebungen an den Hochschulen mit der Beobachtung charakterisiert, dass es den Akteur_innen zwar möglich sei, Inhalte zu platzieren, diese oft aber nicht weiter aufgegriffen oder berücksichtigt würden. Ein Phänomen, das Gender-Maßnahmen an den Hochschulen charakterisiere, sei das Top-Down Problem: So hätten Gleichstellungsmaßnahmen häufig den Segen und die Unterstützung der Hochschulleitung, ihre Durchsetzung auf „unteren“ Ebenen der Lehre jedoch könne nicht oder nur partiell durchgesetzt werden und gestalte sich schwierig. Aus diesem Grund sei es besonders wichtig, den Fakultäten zu zeigen, welchen Nutzen sie konkret von Gender-/ Diversity-Erfolgen haben.

Die Ergebnisse

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass bei dem Workshop den Teilnehmer_innen wichtige Informationen, Anregungen und Hinweise zur Bedeutung und Implementierung der Dimension Gender in die hochschulübergreifende Lehre vermittelt wurden. Deutlich wurde so, wie dringend notwendig, aber auch komplex das Vorhaben der Universität Bielefeld ist, Gender und Diversity Maßnahmen zu stärken und dauerhaft in der Lehre zu implementieren. Zentrale Erkenntnisse waren:

- Von immenser Bedeutung ist ein diskriminierungsfreies Lernumfeld sowie die kontinuierliche Selbstreflexion der Lehrenden. Beides ist nicht einfach vorauszusetzen, sondern erfordert Arbeit, Entwicklung und Kompetenz und somit regelmäßige Schulungs- und Sensibilisierungsangebote.
- Erfolge beruhen auf ermöglichenden Strukturen, sind aber immer mit handelnden Personen verbunden. Erforderlich sind intrinsisch motivierte und engagierte Mitarbeiter_innen, die die entsprechenden Prozesse verfolgen und erfolgreich platzieren.
- Sinnvoll ist ein langfristiger Blick. Die heutigen Studierende und Mitarbeiter_innen im Mittelbau, die später höhere Ebenen besetzen, können jetzt sensibilisiert werden.

Ausblick

In dem abschließend geäußerten Vorhaben der Teilnehmenden, die Thematik und Erkenntnisse des Tages mit in ihre jeweiligen Arbeitsbereiche einfließen zu lassen, liegt

ein gewisser Erfolg, auf dem weitere Projekte der AG G.i.L. aufbauen können. Dringend notwendig ist für die Universität Bielefeld ein koordiniertes systematisches Vorgehen bei der Fortsetzung der Implementierung von Gender in die Lehre, für das die AG G.i.L. ohne zusätzliche Ressourcen nur Impulse setzen kann und wozu sie für ihre weitere Arbeit auf die Unterstützung der Universitätsleitung angewiesen ist. Die AG G.i.L. wird die hochschulübergreifende Vernetzung fortsetzen, u.a. durch die Bereitstellung von Materialien zu Gender in die Lehre im dortigen Genderportal (<http://uni-bielefeld.de/gender/>) und hiermit einen wichtigen Beitrag leisten, um Geschlechtergerechtigkeit in Lehre und Forschung zu etablieren.

Susan Banihaschemi

Fakultät für Soziologie
Universität Bielefeld
susan.banihaschemi@uni-bielefeld.de

Susanne Richter

Fakultät für Soziologie
Universität Bielefeld
susanne.richter@uni-bielefeld.de