

# **Gender- und Diversitätskonzept für Lehre und Forschung zur Erlangung des Zertifikates „Gender- und Diversitykompetenz in Lehre und Forschung“**

Eingereicht bei: Frau Dr.‘in Margit Weber, Akad. Direktorin, Frauenbeauftragte der Ludwig-Maximilians-Universität München

Eingereicht von: Pierre-Carl Link (Br. Damian Link OSA)

## **Individuelles Gender- und Diversitätskonzept für Lehre und Forschung**

Generell ist mir an einer Orientierung an den heterogenen und zum Teil auch belastenden Lebensrealitäten der Studierenden innerhalb meiner Lehre sehr gelegen. Dabei auch die Zuschreibungen und Vorstellungen sog. Normvorstellungen zu hinterfragen, um Barrieren bewusster zu machen, ist mir ein Herzensanliegen. Denn viele Studierende können sich dadurch besser mit ihrem Fach identifizieren, wenn Selektionsmechanismen, Ungleichheitserfahrungen und Exklusionsrisiken benannt werden, also gender- und diversitätsspezifische Aspekte ehrlich in den Blick genommen und Gegebenes kritisch hinterfragt wird. Durch Exklusions- und Ausgrenzungserfahrungen kann die Teilnahme an Lehrveranstaltungen für Studierende mitunter sehr belastend werden, weshalb diese in den Fokus kritischer Aufmerksamkeit gerückt werden sollten, um bspw. eine kritische Diskussion anzustoßen und dabei Stereotypisierungen bewusst zu machen und abzubauen. Dabei gilt es für mich, die unterschiedlichen Lebens-, Studienbedingungen und Bedürfnisse Studierender soweit als möglich anzuerkennen und Sie darin zu unterstützen „ihren Weg“ zu gehen und diesen Weg gut gehen zu können.

Bereits im Beschreibungstext für meine Lehrveranstaltungen wird auf die Verwendung gendersensibler und -gerechter Sprache Wert gelegt. Mit Blick auf Diversität sollten sich zumindest auch die wesentlichen Informationen, Ansprechpartner\_innen und Kontaktmöglichkeiten zu diesen in leichter Sprache finden lassen, damit auch möglichst alle Personen an der Lehrveranstaltung partizipieren können. So wird auch bereits im Beschreibungstext der Lehrveranstaltung darauf hingewiesen, dass sich Studierende mit Behinderung oder sonstigen Beeinträchtigungen, die evtl. andere technische Hilfsmittel, Materialien in einem anderen Format, einen Nachteilsausgleich usw. benötigen, gerne vorher an Dozierende und Verantwortliche wenden können, wenn sie dies möchten.

In der Vorstellungsrunde frage ich die Studierenden bspw. nach dem Pronomen, das sie für sich bevorzugen und notiere mir diese. So sind die Studierenden bereits in der ersten Stunde einer Lehrveranstaltung mit dem Thema gendergerechter und gendersensibler Sprache konfrontiert. Etwaigen Unsicherheiten kann dadurch präventiv begegnet werden. Bei manchen Namen Studierender mit Migrationshintergrund ist die geschlechtliche Zuordnung zu bspw. männlich und weiblich für Dozierende nicht immer gleich ersichtlich. In einer ersten Vorstellungsrunde, unter Nennung des bevorzugten Pronomens, kann so in der Regel auch dieser Herausforderung begegnet werden. Ich bemühe mich, Männer, Frauen und weitere Geschlechtsoptionen sorgfältig und symmetrisch zu benennen und Stereotypisierungen und Klischees (v.a. in Bezug auf Rollen) zu vermeiden. Ich achte darauf Formen der Verschleierung und des Unsichtbar-Werdens geschlechtsspezifischer Unterschiede ehrlich und kritisch ins Wort zu bringen.

Gerade in Lehrveranstaltungen, in denen ich z.B. als Dozent der einzige Mann bin, oder in einer Lehrveranstaltung, in der jeweils ein Anteil der Geschlechteroptionen besonders prägnant ist, thematisiere ich dieses Ungleichgewicht mit den Studierenden und wir versuchen gemeinsam zu ergründen, was sich dahinter „verbergen“ könnte und welche Bedeutung das für uns als Lerngruppe hat. Die hohe Anzahl weiblicher Studierender bspw. in pädagogischen Studiengängen, das Thema, das evtl. eher Männer, Frauen oder Personen mit der dritten Geschlechtsoption anspricht, usw. können dann als Gründe möglichst transparent gemacht werden. Wobei die Annahme eines Unbewussten, das letztlich nie ganz gewusst werden kann, von mir aus einer psychoanalytischen Perspektive mit eingebracht wird, denn daraus folgt, dass, – sind uns auch noch so viele mögliche Gründe bewusst –, es eben immer auch ganz anders sein könnte.

Gerade in Lehrveranstaltungen, in denen der Anteil bspw. der Frauen sehr hoch ist, die Lehrstühle (oder sogar die Mitarbeiter\_innenstellen) des Fachbereichs aber beinahe allesamt mit Männern besetzt sind, ist es mir ein Anliegen diese Schieflage zu problematisieren und gemeinsam mit den Studierenden anzuschauen, ohne gegenüber den männlichen Inhabern von Stellen oder Lehrstühlen despektierlich erscheinen zu wollen. In dieser Hinsicht gibt es einfach noch zu große Ungleichgewichte und Diskriminierungen gegenüber Frauen und Personen weiterer Geschlechtsoptionen im Hochschulbetrieb, als dass man diese nicht, soweit als möglich, bewusst und transparent machen könnte und dies auch tun sollte, um sie abzumildern und letztendlich zu überwinden. Dabei ist das Ziel gender- und diversitätsbewussten Lernens und Lehrens, Ursprünge und Dimensionen unterschiedlicher Erfahrungen von Diskriminierung

und Ausgrenzung eben auch auf struktureller, respektive institutioneller Ebene zu reflektieren, sie auf diese zu beziehen und damit die Ursache weniger in subjektiven Einstellungen, im Verhalten oder Personenmerkmalen zu suchen (vgl. Benhamin 2012).

„Dabei soll versucht werden, die Barrieren, welche die Teilhabe diskriminierungsgefährdeter und -betroffener Personen in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen verhindern, zu reflektieren und aufzubrechen. Neben antidiskriminierenden Konzepten sollen bei dem diversitätsbewussten Bildungsansatz auch Normalitätsvorstellungen reflektiert und problematisiert werden und Verschiedenheit durch eine multidimensionale Herangehensweise als selbstverständlich betrachtet werden“ (Benhamin 2012).

Je nach Themenschwerpunkt der Lehrveranstaltung bemühe ich mich zu Beginn und in deren Verlauf – an den thematisch passenden Stellen – um eine kritische Einbettung des Gegenstandes in gender- und diversitätstheoretische Diskurse. Dadurch kann z.B. der Gegenstand „Behinderung“ bereits zu Beginn der Lehrveranstaltung relativiert, respektive dekonstruiert werden und die Facetten wissenschaftlicher Begriffsbildung, aber auch notwendige Festlegung auf den Studierenden verdeutlicht werden. Gerade das Thema Heterogenität behandle ich in meiner sonderpädagogischen Lehre zu Beginn und mache mit Übungen und Statistiken deutlich, wie vielfältig bereits unsere Seminarzusammensetzung ist und verweise dabei auch auf Selektionsmechanismen, die diesem Zusammenkommen vorausgegangen sind, wie z.B. Schulabschluss, Bildungshintergrund usw. Dabei lege ich Wert darauf, dass die Stärken dieser Heterogenität in den Blick genommen und gleichzeitig deren Grenzen und Herausforderungen ehrlich benannt werden.

Ich versuche eine Lehre umzusetzen, die möglichst diskriminierungsfrei ist und mache die Studierenden darauf aufmerksam, dass sie mich bitte uneingeschränkt und ohne Angst kritisch darauf hinweisen können und sollen, wenn sie den Eindruck oder das Gefühl haben, dass ich eine diskriminierende oder den Personenkreis nicht adäquat beschriebene Aussage treffe. Gerade um diese Bewusstheit geht es mir ja auch, damit die Studierenden spüren und ein Gefühl davon bekommen, wenn etwas nicht okay ist, und sich dann auch zu Wort melden.

Dazu hilft es, die Normativität der Wissenschaften respektive das Politische Moment der Wissenschaften, bei allem Postulat und Ideal einer sogenannten Objektivität, zu erläutern. Was bedeutet das, wenn man bedenkt, dass man sich als Person dadurch auch verwundbar macht? Dazu zu stehen, dass man bspw. diese Aussage als Mann oder als Frau, als weißer Mann, als weißer schwuler Mann, als queere Person, als trans-Persönlichkeit, als religiös gebundene Person, z.B. als katholischer Ordensmann, trifft, und dies mitberücksichtigt werden müsse. Eine

interdisziplinär ausgerichtete Lehre, die auch dezidiert politische und normative Wissenschaften, Queer, Disability, Gender und Postcolonial Studies sowie die Stimme der Beteiligten und Betroffenen (z.B. von Aktivist:innen) hört und miteinbezieht, versucht Heterogenitätsdimensionen wie Gender, Diversität und anderen gerechter zu werden.

Bereits die Zielformulierung von Lehrveranstaltungen können und sollten gender- und diversitätsorientierte Inhalte aufweisen. So kann bspw. Respekt vor der Heterogenität des Einzelnen zu haben, unabhängig von Geschlecht, ethnischer Zugehörigkeit, Herkunft, Alter, weltanschaulicher, religiöser Ausrichtung oder sexueller Orientierung, als Ziel für jedes humanwissenschaftliche Fach angesehen werden. Der Heterogenität der Studierenden wird in meiner Lehre insofern Rechnung getragen, dass ich, wenn es Aufgaben innerhalb des Seminars zu bewältigen gibt, idealiter immer mindestens zwei bis drei unterschiedliche Aufgaben, die ein jeweils anderes Vorwissen in Theorie und Praxis voraussetzen, zur Bearbeitung zur Verfügung stelle, aus denen die Studierenden frei wählen können.

Mir ist wichtig, dass Studierende in der Art meiner Lehre, dem Aufbau der Lehrveranstaltungen, den Fragen, die ich stelle und der Inhalte, auf die ich, vor allem auch im *Wie* und nicht nur im *Was* jemand sagt, achte, sowie in meinem persönlichen Auftreten, spüre, dass ich die Vielfalt der Studierenden und die Vielfalt des Lebendigen schätze und mehr die Stärken als die Herausforderungen und Grenzen sehe. Innerhalb der Sonderpädagogik achte ich darauf, dass ich die *Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik* von Annedore Prengel (2019)<sup>1</sup> besonders berücksichtige und den Studierenden auch realistisch zeige, dass eine völlig vorurteils- und diskriminierungsfreie pädagogische Arbeit zwar erstrebenswert, aber utopisch ist, und dass es vielmehr um eine positive Fehlerkultur auch in den Bildungswissenschaften gehe. Wenn man sich seiner Fehler im pädagogischen Umgang mit Menschen bewusst ist, zu seinen Fehlern stehen und auch das eigene Scheitern akzeptieren und sich Ohnmachtsgefühle zugestehen kann, kann man auch wirklich etwas daraus lernen und es künftig anders machen, wodurch man freier in seinen Handlungsoptionen wird. Dabei möchte ich den Studierenden zeigen, dass ich auch selbst als Dozent ein Lernender bleibe und dass die Differenzkategorien und unterschiedlichen Lebenswege Impulse auch für wissenschaftliche Innovationen und für

---

<sup>1</sup> Besonders hilfreich finde ich auch die best-practice-Beispiele für die Hochschule im Sammelband von Hille & Unteutsch (2013).

Kreativität liefern können; vor allem aber dass wir *gemeinsam* für den Aufbau und Erhalt einer heterogenen und inklusiveren Lernkultur und Gesellschaft verantwortlich sind.

Ziel meiner Lehrveranstaltung ist es, möglichst allen die gleiche Bildungs- und Teilhabechancen zu ermöglichen, selbstverständlich im Rahmen des Möglichen und der jeweiligen Rechts- und Gesetzgebung mit Blick bspw. auf Prüfungsleistungen (vgl. Frölich-Steffen, den Ouden & Gießmann 2019).

Die physische und psychische Leistungsfähigkeit Studierender ist unterschiedlich. Durch unterschiedliche Abgabe- und Prüfungsmodalitäten kann ich dieser Heterogenitätsdimension gerechter werden. Dabei bemühe ich mich die jeweiligen Lebenslagen der Studierenden, insofern ich darum weiß, zu berücksichtigen. Zum Beispiel ermögliche ich Studierenden, die als Mütter oder Väter Verantwortung für Kinder, Angehörige oder Schwangerschaft haben, individuelle und persönlich auf sie abgestimmte und mit ihnen erarbeitete Zeit- und Lernpläne.

In der ersten Stunde einer Lehrveranstaltung weite ich für Studierende auch den Blick auf die Universität mit ihren jeweiligen Angeboten im Kontext von bspw. Gesundheitsprävention (psychologische Beratungsstelle), dem Nachgehen religiöser Bedürfnisse, Frauenbeauftragte, usw. Dazu erwähne ich auch die Möglichkeiten der Qualifikationsmöglichkeiten im Bereich interkulturelle, soziale Kompetenz, soweit vorhanden auch Gender, Diversity und Inklusion. Ein potentialorientiertes Diversitätsverständnis und kein problemorientiertes ist dabei meine Leitperspektive.

In meinen Seminaren arbeite ich ohne Anwesenheitspflichten und ermögliche den Studierenden dadurch eine individuelle Arbeitszeit an den jeweiligen Themen, etwa über onlinebasierte Moodlekurse.

Um ein diversitätsbewusstes Lernen zu fördern, gehören Themen wie Rassismus, Antisemitismus, Homophobie, Sexismus, Klassismus, Ethnozentrismus und Nationalismus zum integralen und zum integrierenden Bestandteil einer kritischen Wissenschaft. Deshalb bemühe ich mich, diese Themen auch in Lehrveranstaltungen, die auf den ersten Blick wenig mit ihnen zu tun haben, möglichst einzubinden. Ein guter Rahmen dafür sind z.B. die ersten Einführungsstunden zum Seminar respektive zur Thematik.

Meine Lehrveranstaltungen finden überwiegend in deutscher Sprache statt. In der jeweiligen Muttersprache reproduzieren sich gesellschaftliche und strukturelle Exklusionsmechanismen. Diskriminierende und rassistische Begrifflichkeiten versuche ich nach Möglichkeit bewusst zu vermeiden, äußere ich sie dennoch, reflektiere ich diese und beziehe selbstkritisch Stellung dazu. Ich versuche Studierenden Vorbild dahingehend zu sein, dass ich zu meinen Fehlern stehe und diese auch sichtbar mache.

Der Flyer-Leitfaden Geschlechtergerechte Sprache der FH Wien (Traunsteiner 2015) fasst die wesentlichen Differenzkategorien mit „Dos“ and „Don'ts“, praxisorientiert und gleichzeitig theoretisch fundiert und dient mir jetzt als Rahmensetzung für meine Lehre. Mit Blick auf meine Lehr-Lern-Haltung achte ich auf diversitäts- und genderorientierte Auswahl und Nennung meiner Quellen und beachte den Hinweis (Traunsteiner 2015, 40f.):

- „Rezipieren Sie eine breite Vielfalt an AutorInnen, um auch WissenschaftlerInnen, welche sich abseits hegemonialer Diskurse bewegen, in Ihrer Arbeit zu Wort kommen zu lassen.“
- „Nennen Sie im alphabetischen Literaturverzeichnis am Ende Ihrer Arbeit (Vollbeleg) alle AutorInnen sowohl mit Nach- als auch mit Vornamen. Die Ausschreibung dient der konkreten Sichtbarmachung der wissenschaftlichen Leistungen sowohl von Frauen als auch von Männern.“
- „Thematisieren Sie Gender- und Diversityaspekte Ihrer Forschungsfrage explizit.“

Nicht nur dimensionale Diversitätskategorien, sondern auch das ausdifferenziertere und dynamische Konzept von Gaisch und Aichinger (2019), das HEAD Wheel der FH Oberösterreich, erscheint mir hilfreich, um einen tieferen differenzierteren Einblick in dahinterliegende Ungleichheitsstrukturen zu bekommen (vgl. Jansen-Schulz 2019, 9, Folie 17).

Studierende unterstütze ich verstärkt darin:

- Stoffauswahl
- Planung
- Durchführung
- Evaluation der Lehrveranstaltungen
- Kommunikative und soziale Kompetenzen sollen durch Arbeit in Zweier- und Kleingruppen respektive Teamarbeit gefördert werden.

Ich verstehe mich eher als Lerncoach, der Studierende in der Funktion eines Moderators und Coach bei ihrem individuellen Lernprozess begleitet. Die Lehrenden haben die Aufgabe, in Coaching, Beratung und Moderation die Lernumgebung zu gestalten und die Lernprozesse zu begleiten. Sie belehren nicht, sondern beraten vielmehr. Um dieses stärker kooperative und partizipative Rollenverständnis zu fördern, ist es für die Lehrenden wichtig, geeignete neue Methoden zur Aktivierung der Lernenden zu kennen, sie für das Thema begeistern und ihre Eigenständigkeit fördern zu können. Dazu benötigen Sie einen breiten Pool unterschiedlicher Methoden, die sie passend zum Fachinhalt einsetzen können. Denn gute Lehre ist durch eine Vielfalt von Lernformen und Lernmethoden geprägt.

Durch meine interdisziplinäre Grundbildung (Philosophie, Religionswissenschaft, Pädagogik, Theologie und Psychologie) bemühe ich mich um einen integrativen Ansatz, der sich mit Geschlechterforschung als Querschnittsaufgabe (Stichwort: Intersektionalität) und als integraler Bestandteil meiner alltäglichen Lehre beschäftigt. Dadurch versuche ich Gender Studies in meine Lehrinhalte zu integrieren (siehe zur Weiterentwicklung des integrativen Gender- und Diversity-Ansatzes in der Lehre Jansen-Schulz 2019, 12, Folie 23). Folgende Punkte versuche ich in den Lehrsituationen jeweils diversitäts- und genderbezogen auszufüllen:

1. Didaktik
2. Methodik – aktivierendes Lernen
3. Inhalte
4. Lehr-Lernprozesse
5. Reflexionen

Dabei sind jeweils die Studierenden und Lehrenden sowie deren professionelle Beziehung zu berücksichtigen (vgl. ebd.). So gilt es bei Lernenden wie Lehrenden – bestenfalls verstehen sich beide als Lernende – die Differenzkategorien zu berücksichtigen; bei Lehrenden v.a. auch die Lehr- und Fachkompetenz, Diversitätsdimensionen, Haltung, Lehrkultur (vgl. ebd.). In meinen Lehrveranstaltungen bei Lehramts- und Pädagogikstudierenden kann ich neben einem integrativen Ansatz auch fachspezifische Geschlechterforschung, professionsspezifische Aspekte, das Herstellen von Nutzen sowie Aspekte der Wissenschaftskritik zur Sprache bringen, um Gender- und Diversitätsansätze in meiner Lehre stärker zu verankern (vgl. hierzu und zu weiteren Ansätzen Becker & Kortendiek 2010).

Differenzkriterien Behinderung, Gender, Bildungshintergrund und Armut sind solche Kategorien, die ich innerhalb der Sonderpädagogik auch inhaltlich mit dem Fachgegenstand leichter explizit in Verbindung bringen kann; implizit sind sie meist im Fachinhalt integriert. Gerade folgender Absatz aus dem Flyer der FH Wien scheint mir für Studierende der Sonderpädagogik besonders hilfreich, v.a. die Verwendung der Personenbezeichnung der Klientel als:

„behinderte Menschen“: Diese Sprachform soll darauf hinweisen, dass Menschen von und durch die Gesellschaft an der gleichberechtigten Teilhabe gehindert werden. Sie sind nicht behindert, sondern sie werden behindert. „Menschen mit (bestimmten) Beeinträchtigungen“: Diese Sprachform sollte gewählt werden, wenn bestimmte Beeinträchtigungen wie z. B. Hör- oder Sehbeeinträchtigungen thematisiert werden. Verwenden Sie keine Bezeichnungen wie „Handicap“ oder „besondere Bedürfnisse“. Diese Begriffe leiten sich aus dem Englischen („handicap“ bzw. „special needs“) ab und werden nicht nur in dieser Ursprungssprache als abwertend abgelehnt. „Besondere Bedürfnisse“ sagt auch nichts Konkretes aus, denn viele Menschen haben besondere Bedürfnisse (Traunsteiner 2015, 23ff.).

Ein Sachverhalt oder eine Differenzkategorie soll dabei aus unterschiedlichen Perspektiven und unter variierenden Konstellationen beurteilt werden. Die hermeneutische Fähigkeit von Studierenden ist dafür eine Voraussetzung und damit zu fördern, wozu auch das Wissen über die Vorläufigkeit und Revidierbarkeit eines Standpunktes gehört. Eine hermeneutische Herangehensweise ist philosophisch-didaktisch wichtig, um Kategorisierungen, Stereotypisierungen, Exklusionen, Diversität und Inklusion wahrzunehmen. Insbesondere die (sonder-)pädagogische Inklusionsforschung setzt voraus, Theorien des Fremden mit Diversitäts- und Inklusionsbildern in Verbindung zu bringen, sie in ihrem historischen Kontext zu sehen und die Ambivalenz von differenzspezifischen Zuschreibungen kritisch einzuschätzen. Das sind wichtige Qualifikationskompetenzen für Studierende und für mich als Lehrenden. In meinem Lehrgebiet ist es wesentlich, dass Studierende Bildungs- und Erziehungstheorien im Zusammenhang mit dem Diversitätsparadigma betrachten.

Ich möchte durch Berücksichtigung des Diversitätsansatzes der Vielfalt von Studierenden gerechter werden. Dabei sollen Gemeinsamkeiten und Unterschiede von Personen professionell benannt werden können und v.a. der Umgang miteinander gefördert werden, gerade dann, wenn Personen eben nicht dem normativen Leitbild der jeweils dominierenden Kultur entsprechen (vgl. Hecht-El Minshawi 2009).

Folgende Abbildung zu Diversitätsmerkmalen, insbesondere der Diversitätskreis innerhalb von Hochschulen (Abb. 1) in Anlehnung an Gardenswartz und Rowe (2002), dient mir als Kompass und Seismograph innerhalb meiner Lehrveranstaltungen. Ich versuche mir damit einen Rahmen abzustecken, der die wesentlichsten Diversitäts- und Differenzkategorien dimensional zu fassen versucht – auf der Ebene der Organisation, sowie äußerer und innerer Dimensionen der Studierenden und Lehrenden. In diesem Konzept wird vom Konzept Heterogener Persönlichkeit(en) ausgegangen. Dabei soll die Person in ihrer je eigenen Vielfalt und Vielschichtigkeit, in ihren jeweiligen Lebensumständen, gesehen und anerkannt werden, in dem darauf didaktisch-unterrichtlich universitär adäquat reflektiert und eingegangen werden kann. Berücksichtigt werden hier z.B. auch unter der Dimension des Lernens die unterschiedlichen Lerntypen, -stile- und -verhalten, wobei auch die Vorstellungen der Studierenden selbst vom Lernen und Studieren an sich eine wichtige Quelle für eine stärker diversitätsorientierte Lehre sind (vgl. Jansen-Schulze 2019). Der Zusammenhang und die Relationen zwischen einzelnen Diversitätsmerkmalen im Kreis, sowie deren gegenseitige Beeinflussung sichtbar zu machen, kann helfen bewusster mit potentiellen Ungleichheits- und Exklusionsrisiken umzugehen.

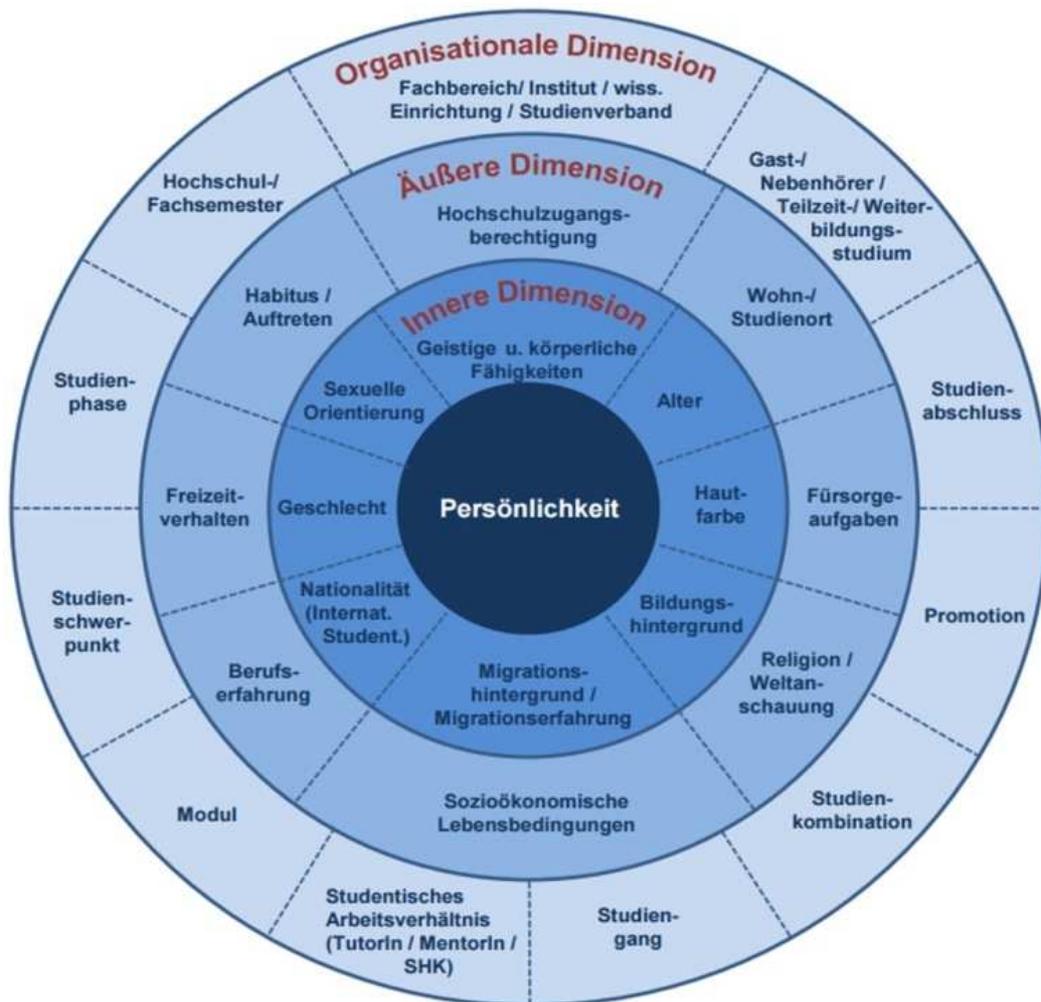


Abbildung 1: Diversitätsmerkmale im Kontext von Hochschulen.

In meinen Lehrveranstaltungen spielen neben der Sachvermittlung auch die Persönlichkeitsentwicklung Studierender eine Rolle, insofern Studierende das möchten. Ich frage meine Studierenden zum Beispiel, im passenden Rahmen und in didaktisch reflektierten Lernsituationen, nach ihren (Herkunfts-)Familien oder danach, mit wem sie leben bzw. mit wem sie (gern) zusammen sind (vgl. Trausteiner 2015). Vorher erzähle ich ihnen meine biographischen Hintergründe. Dadurch versuche ich auch nicht-traditionelle Lebensentwürfe und Liebenseutwürfe zunehmend zu inkludieren.

## Literatur

**Benbrahim, K.** (Hg.) (2012): *DIVERSITÄT bewusst wahrnehmen und mitdenken, aber wie? Reader für Multiplikator/innen in der Jugend- und Bildungsarbeit. Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V., Düsseldorf.*

**Becker, Ruth & Kortendiek, Beate** (2010): *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie*. 3. Aufl. Wiesbaden.

**Frölich-Steffen, Susanne** (2019): Was ist mein Genderkonzept? Reflexionen über die Notwendigkeit und Umsetzung einer genderbewussten Forschung und Lehre. Gender-Seminar im Auftrag der Frauenbeauftragten der LMU München. Donnerstag, 04.07.2019. München.

**Frölich-Steffen, Susanne, den Ouden, Hendrik & Gießmann, Ursula** (Hg.) (2019): *Kompetenzorientiert prüfen und bewerten: Didaktische Grundannahmen, rechtliche Rahmenbedingungen und praktische Handlungsempfehlungen*. Opladen/Berlin/Toronto.

**Gaisch, Martina & Aichinger, Regina** (2019): Gender&Diversity Konferenz. Das Diversity Wheel der FH Oberösterreich. Letzter Zugriff 27.05.2019.

**Gardenswartz, Lee & Rowe, Anita** (2002): *Diverse Teams at Work. Capitailizng on the Power of Diversity*. Zürich.

**Hecht-El Minshawi, Béatrice** (2009): *Interkulturelle Kompetenz – Managing Cultural Diversity – Das Trainingshandbuch*. 2. Aufl. Bremen/Boston.

**Hille, Nicole & Unteutsch, Barbara** (Hg.) (2013): *Gender in der Lehre. Best-Practice-Beispiele für die Hochschule*. Opladen/Berlin/Toronto.

**Jansen-Schulze, Bettina** (2019): *Powerpoint-Skript: Gender- und Diversity Ansätze in der Hochschullehre*. München.

**Klein, Uta & Steinfeldt-Mehrtens, Eddi** (2018): *Wegbereiter\_innen der Gender und Queer Studies. Kartenspiel mit Begleitheft*. Opladen/Berlin/Toronto.

**Prengel, Annedore** (2019): *Pädagogik der Vielfalt: Verschiedenheit und Gleichberechtigung in Interkultureller, Feministischer und Integrativer Pädagogik*. 4. Aufl. Wiesbaden.

**Traunsteiner, Bärbel** (2015): *Eine Sprache für alle! Leitfaden für geschlechter- und diversityfairen Sprachgebrauch an der FH Campus Wien mit Tipps für Vorträge, die englische Sprache und Bildgestaltung*. Hg. von Ulrike Alker, Ursula Weilenmann & Corina Exenberger (Schriftenreihe Gender & Diversity Management, Bd. 4), Wien.