

HANDREICHUNG ZUR INTEGRATION VON GENDERASPEKTEN IN BA- UND MA-STUDIENGÄNGE AN DER TU BRAUNSCHWEIG

Zusammengestellt von:
Stephanie Zuber
Renate Gehrke
Brigitte Doetsch



IMPRESSUM

Herausgegeben vom:

Gleichstellungsbüro der Technischen Universität Braunschweig
in Kooperation mit dem Braunschweiger Zentrum für Gender Studies

Zusammengestellt von:

Stephanie Zuber
Renate Gehrke
Brigitte Doetsch

Redaktion:

Nadine Bimczok
Juliette Wedl

Kontaktadressen:

Gleichstellungsbüro der Technischen Universität Braunschweig
Pockelsstraße 11
38106 Braunschweig

Tel.: 0531/391-4545
Fax: 0531/391-8171

www.tu-braunschweig.de/gleichstellung

Braunschweiger Zentrum für Gender Studies
Pockelsstraße 11
38106 Braunschweig

Tel.: 0531/391-4548
Fax: 0531/391-8171

www.genderzentrum.de

Stand: Juli 2008



Was bedeutet „Gender“?

Was sind Genderaspekte und wie können sie in das Curriculum integriert werden?

Warum ist dies erforderlich?

Was sollte bei der Gestaltung von gendergerechten Lehrveranstaltungen beachtet werden?

Wie können mehr Studentinnen für die technischen Studiengänge gewonnen werden?

Die vorliegende Broschüre gibt Ihnen einen Überblick über diese und andere Fragen, enthält Anregungen und zeigt Beispiele auf, wie und wo Lehrinhalte unter dem Geschlechteraspekt vermittelt werden können. Wir haben bewusst den Schwerpunkt auf praxisbezogene Umsetzungsmöglichkeiten gelegt, um einen konkreten Einstieg in das Thema zu bieten und Sie mit erfolgreichen Lehrbeispielen zu überzeugen. Wir möchten damit den Diskussionsprozess innerhalb der Technischen Universität Braunschweig über diese Themen forcieren, Unterstützung anbieten bei der Umsetzung der politischen Vorgaben und zur Herstellung von mehr Geschlechtergerechtigkeit beitragen. Konkrete Angebote für Ihre Fächer in Form von Fachgesprächen, Gastvorträgen, Lehraufträgen oder anderer Veranstaltungen erarbeiten wir gerne mit Ihnen gemeinsam.

INHALT

1.	Einleitung: Handlungsbedarf	5
2.	Genderaspekte curricular integrieren – was ist damit gemeint?	6
2.1	Perspektivenerweiterung: Bedeutende Personen der fachlichen Entwicklung aufzeigen	6
2.2	Schlüsselqualifikation und Querschnittswissen: Konstruktiver Umgang mit Geschlechterverhältnissen im Fach und Gleichstellungsinstrumenten in der Praxis	7
2.3	Ergebnisse der Geschlechterforschung aufgreifen	7
3.	Form und Umfang der curricularen Integration von Gender-Inhalten	8
4.	Umsetzungsschritte: Von der Idee zum Lehrangebot	9
5.	Geschlechteraspekte von Lernkultur und Didaktik	10
6.	Flankierende Maßnahmen	10
7.	Ansprechpersonen und zentrale Literaturhinweise	12
	Anhang: Beispiele, Beispiele, Beispiele...	14

1. EINLEITUNG: HANDLUNGSBEDARF

Die Technische Universität CAROLO-WILHEMINA zu Braunschweig befindet sich derzeit in einem Umstrukturierungsprozess. Neben dem erklärten Ziel des „Bologna-Prozesses“ ist ein Hauptanliegen die Gestaltung attraktiver, zukunftsweisender Studienangebote. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund eines virulenten Nachwuchsmangels in einigen Fächern, einer relativ hohen Studienabbruchquote sowie der niedersächsischen Umsetzung des Hochschulpaktes 2020: Die Zielvereinbarung mit dem Land hat der Technischen Universität Braunschweig für den Zeitraum 2007/08 (Wintersemester 07/08, Sommersemester 08) insgesamt 120 neue Studienplätze vorgegeben.

Ein interessantes Studienangebot meint immer auch ein geschlechtergerechtes: gleichermaßen attraktiv für Männer und Frauen! Denn nur, wenn die TU Braunschweig es schafft, die Potentiale von Frauen stärker als bisher einzubinden, kann sie im forcierten Wettbewerb der Hochschulen bestehen. Auf die negativen Folgen einer unzureichenden Beteiligung von Frauen haben der Wissenschaftsrat, die Hochschulrektorenkonferenz und andere große Wissenschaftsinstitutionen jüngst in deutlichen Stellungnahmen und Handlungsempfehlungen hingewiesen.¹

Das Niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur hat dem ebenfalls Ausdruck verliehen, indem für jeden der im Rahmen des Hochschulpaktes 2020 neu geschaffenen Studienplätze in technischen Fächern eine Prämie ausgelobt wurde, wenn eine Frau ihn belegt und die Zahl der Studienanfängerinnen gegenüber dem Vorjahr steigt.

Die TU Braunschweig hat sich das Ziel auferlegt, das Studium für Frauen attraktiver zu gestalten, um die Frauenanteile in Fächern mit Unterrepräsentanz zu erhöhen.²

UNTERSCHIEDLICHE BEDÜRFNISSE VON MÄNNERN UND FRAUEN IM STUDIUM

Bisher waren aufgrund der geschichtlichen Entwicklung der Hochschulen deren Inhalte und Lernkulturen unbewusst eher an den Interessen männlicher Studierender orientiert; Strukturen und Fachkultur, insbesondere die inhaltliche und didaktische Fachkultur technischer Fächer, wirk(t)en auf viele Frauen „unwirtlich“. ³ Dies lässt sich jedoch wandeln und die Anwesenheit von immer mehr Frauen hat bereits vieles verändert.

Es gibt nach wie vor Unterschiede zwischen den Geschlechtern; Frauen und Männer sind mit verschiedenen geschlechtstypischen Rollenzuschreibungen und Erwartungen konfrontiert. Sie entwickeln häufig unterschiedliche Interessen, Bedürfnisse, Sichtweisen und Kommunikationsmuster, die sich auch im Studium zeigen.

So werden Studienfächer dann attraktiver für Frauen, wenn dort eine gesellschaftliche Einbettung und die Anwendungsbezüge formuliert werden, wenn soziale und ökologische Fragestellungen integriert und die Berufsperspektive fokussiert wird. Hier sind also interdisziplinäre Angebote, der Kontext des Faches und „Schnittstellenthemen“ sehr gefragt. Zum Beispiel lag 2003 der Frauenanteil bei den Studienanfängerinnen im Bereich Medizinische Informatik bei 34% gegenüber 8% in der Technischen Informatik.⁴

¹ So löste etwa 2006 die Forderung vom damaligen DFG-Präsidenten, Winnacker, nach einer Frauenquote in der Wissenschaft eine kontroverse Diskussion aus, bei der eine temporäre Quotenregelung durchaus Unterstützung erhielt. Rietschel, Präsident der Leibniz-Gemeinschaft konstatierte: „Winnacker hat völlig recht. Wir müssen solange Quoten verlangen, bis ein Ausgleich erreicht ist – bis hin zu 50:50. Andere können das.“ Der Präsident der Helmholtz-Gemeinschaft, Mlynek, ergänzte: „Damit in den nächsten zwei bis drei Jahren etwas passiert, brauchen wir gegebenenfalls auch Quotenregeln.“ Gerade weil solche Instrumente, „ohnehin erst in ein paar Jahren greifen, haben wir keinen Grund, länger zu warten“. Auch die Präsidentin der HRK, Wintermantel, bezeichnete Quoten als ein mögliches Instrument. Vgl. zsf. für die Debatte: <http://www.cews.org/informationpool/cipnewsarchiv.php?aid=873&page=43> (abgerufen am 23.06.2008).

² Vgl. Erste Fortschreibung des zentralen Frauenförderplans (ZFFP) Nr. 402. 21.02.2006. S. 4f.

³ Vgl. Neusel, Aylä: Impulse für die Wissenschaftsentwicklung: Zum Verhältnis von Fächerkulturen und Gender, in: Michel, Sigrid/Löffler, Sylvia (Hrsg.): Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess, Bielefeld 2006, S. 53ff.

⁴ Angabe bezogen auf das erste Fachsemester im Studienjahr 2003, entnommen aus: Schwarze, Barbara: Mehr Chancen für Frauen in technischen Studiengängen, in: Michel, Sigrid/Löffler, Sylvia (Hrsg.): Mehr als ein Gendermodul. Qualitative Aspekte des Qualitätsmerkmals Gender im Bologna-Prozess, Bielefeld 2006, S. 73.

Auch die didaktische Ebene spielt eine Rolle: Frauen und Männer messen didaktischen Konzepten und Lernkulturen eine unterschiedliche Bedeutung zu und haben hier unterschiedliche Neigungen und Präferenzen in der Kommunikation. Hierauf wird in der Handreichung ebenfalls eingegangen.

GENDER – (K)EIN SPERRIGER FACHBEGRIFF?

In der hochschulbezogenen Literatur zur Gleichstellung und in der sozialwissenschaftlichen Fachliteratur ist häufig nicht von Geschlechtern, Männern oder Frauen die Rede, sondern von Gender. Das Begriffspaar Sex und Gender wurde eingeführt, um biologisches Geschlecht (Sex) und soziales Geschlecht (Gender) analytisch voneinander zu trennen. Gender als das „soziale Geschlecht“ verweist darauf, dass Männlichkeit und Weiblichkeit historisch und kulturell gebundene Konstruktionen – und somit wandelbar – sind.

Wichtig für die Entwicklung von Studienangeboten ist, dass wir kaum allgemeingültige Aussagen über „die Männer“ und „die Frauen“ treffen können, sondern dass es immer sehr große Varianzen gibt – und diese Varianzen sind oft innerhalb einer Geschlechtergruppe größer als zwischen den Geschlechtern. Dies trifft sicherlich auch auf die Studierenden der TU Braunschweig und ihre Interessen in Bezug auf das Studium zu.

Gender und damit verbundene Begriffe wie etwa Gender Mainstreaming stellen also kein ausgrenzendes Geheimvokabular dar, sondern dienen lediglich – wie in anderen Fachdiskursen auch – einer präzisen Beschreibung des Handlungsgegenstandes.

2. GENDERASPEKTE CURRICULAR INTEGRIEREN – WAS IST DAMIT GEMEINT?

„In meinem Fach spielen Geschlechteraspekte keine Rolle – das ist doch nur was für die Sozialwissenschaften!“ Dies ist eine weit verbreitete Meinung, die jedoch nur begrenzt richtig ist. Unbestritten, eine fundierte Analyse von Geschlechterverhältnissen und ihrer gesellschaftlichen Veränderungen ist Aufgabe der Soziologie und anderer Sozialwissenschaften. Dennoch ist Geschlecht eine relevante Kategorie für jedes Fach – insbesondere dann, wenn ein Curriculum neu und zukunftsweisend ausgerichtet wird und männliche wie weibliche Studierende gleichermaßen angesprochen werden sollen. Wie und auf welcher Ebene können Geschlechteraspekte nun curricular integriert werden? Konkret lassen sich im Folgenden drei Bereiche benennen, deren Inhalte sinnvoll eingebunden werden können.

2.1 PERSPEKTIVENERWEITERUNG: BEDEUTENDE PERSONEN DER FACHLICHEN ENTWICKLUNG AUFZEIGEN

Um dem erwähnten Interesse weiblicher Studierender am kontextuellen Rahmen eines Faches und an interdisziplinären Fragestellungen zu begegnen, wäre zum Beispiel ein historischer Exkurs denkbar. In einer Einführung in die geschichtliche Entwicklung des Faches könnten bedeutende Frauen und Männer als Personen, die den fachlichen Fortschritt mitgeprägt haben, aufgezeigt werden. Ob Agnes Pockels (1862 - 1935) mit ihren Versuchen zur Ober- und Grenzflächenspannung, die durch den späteren Nobelpreisträger John William Strutt gefördert wurde, Ada Lovelace (1815 - 1852), die „Mutter der Programmiersprachen“, oder die Erfinderin des Scheibenwischers, Mary Anderson (1866 - 1953) – biographische Vorbilder dafür, warum es sich lohnt, Zeit und Energie in geistige und technische Ideen zu investieren, lassen sich für (fast) jedes Fach finden.

2.2 SCHLÜSSELQUALIFIKATION UND QUERSCHNITTSWISSEN: KONSTRUKTIVER UMGANG MIT GESCHLECHTERVERHÄLTNISSEN IM FACH UND GLEICHSTELLUNGSTRUMENTEN IN DER PRAXIS

Eine Reflexion der Geschlechterverhältnisse bezogen auf die Studien- und spätere Berufspraxis ist in mehrfacher Hinsicht ein Gewinn: Sie trägt erstens zur eigenen beruflichen Orientierung bei und dient zweitens dem Erwerb von Schlüsselqualifikationen für das spätere Berufsleben. Was heißt es z.B. für die eigene Karriereplanung, wenn die Arbeitslosenquote von Ingenieurinnen kontinuierlich über der der männlichen Berufskollegen liegt und sich Frauen mit Führungsverantwortung häufiger in der freien Wirtschaft als etwa im Hochschulbereich finden lassen? Gibt es Mentoring-Programme, die für das berufliche Fortkommen förderlich sein könnten? Etliche der Studierenden werden zudem später in einer Position arbeiten, in der sie u.a. Personalentscheidungen treffen müssen – erste Erfahrungen, dass zum Beruf auch Menschen mit unterschiedlichen Lebensentwürfen gehören, können dabei hilfreich sein. Berufsorientierung und Schlüsselqualifikationen – zwei wichtige Aspekte für neue BA-/MA-Studiengänge. Vielfach werden die Studierenden in ihrer zukünftigen Arbeitswelt auch mit den Konsequenzen der Daten und Fakten konfrontiert: etwa, wenn es heißt, neu zu entwickelnde Verkehrskonzepte müssen auf ihre Tauglichkeit im Sinne des Gender Mainstreaming hin geprüft werden oder man möge bei der Zusammensetzung der neuen Entwicklungsgruppe im Unternehmen doch bitte den Firmengrundsatz des Managing Diversity berücksichtigen. Ein souveräner Umgang mit den in weiterer Expansion befindlichen Begriffen rund um Gleichstellung und ihrer technischen Umsetzung in Institutionen stellt ebenfalls eine Qualifikation für die Studierenden unserer Universität dar.

2.3 ERGEBNISSE DER GESCHLECHTERFORSCHUNG AUFGREIFEN

Seit ihrer Entstehung hat die Geschlechterforschung interdisziplinär gearbeitet und kann zunehmend auch Ergebnisse in technischen und naturwissenschaftlichen Feldern vorweisen. Bei der Entwicklung neuer Studienstrukturen gilt es zu prüfen, ob für den curricularen Kernbereich Ergebnisse der Geschlechterforschung vorliegen, die einbezogen werden können. In den Sozialwissenschaften ist dies offensichtlicher, aber auch in technischen Bereichen lohnt ein genauerer Blick: hier hat insbesondere die Beschäftigung mit Zielgruppen technischer Entwicklungen in den vergangenen Jahren einen Boom erlebt und große Projekte hervorgebracht, wie etwa „Discover Gender“ der Fraunhofer Gesellschaft oder den „schwangeren“ Dummy für Crashtests (siehe letzte Seite) und das „Frauenauto“ (Your Concept Car) von Volvo. Ebenso können zahlreiche Arbeiten zur Hardware- und Softwareentwicklung als Anregung für relevante Gender-Elemente des Curriculums dienen. Diese Beispiele zeigen, dass eine „Blindheit“ gegenüber dem eigenen Geschlecht der Konstrukteure und Konstrukteurinnen sowie der Nutzer und Nutzerinnen zu fatalen und kostspieligen Fehlentwicklungen führen kann.

Nicht alle drei aufgezeigten Bereiche lassen sich immer gleichermaßen für jedes Fach anwenden. Es gilt individuell zu entscheiden, was sinnvoll in ein Curriculum eingebunden werden sollte. Für fast 100 Fächer haben Experten und Expertinnen bereits Vorschläge für Lehrinhalte und Lehrziele der Frauen- und Geschlechterforschung detailliert ausgearbeitet; diese Vorschläge können in einer Datenbank unter <http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de> abgerufen werden (Auswahl der Fächerliste siehe S. 13). In einem BA-Studiengang werden diese in der Regel keine umfassenden, mehrsemestrigen Module sein. Welche Möglichkeiten der Form und des Umfangs sich bieten, wird im nächsten Abschnitt beleuchtet.

3. FORM UND UMFANG DER CURRICULAREN INTEGRATION VON GENDER-INHALTEN

Für Umfang und Form der curricularen Integration von Gender-Inhalten gibt es verschiedene Möglichkeiten. Theoretisch hat durch die Einführung gestufter Studiengänge eine Flexibilisierung der Studienstruktur stattgefunden, da nun differenziert Credits für unterschiedliche Leistungsarten (Anwesenheit, Test, Klausuren, Hausarbeiten, aber auch Gruppenarbeiten, Projekte, Exkursionen usw.) vergeben werden können. In der Praxis gilt es jedoch, Gender-Inhalte so zu platzieren, dass sie sich gut in die gewählte Form der Modularisierung einpassen und thematisch anschlussfähig sind. Folgende Formen sind dabei u.a. sehr gut denkbar und bereits erprobt:

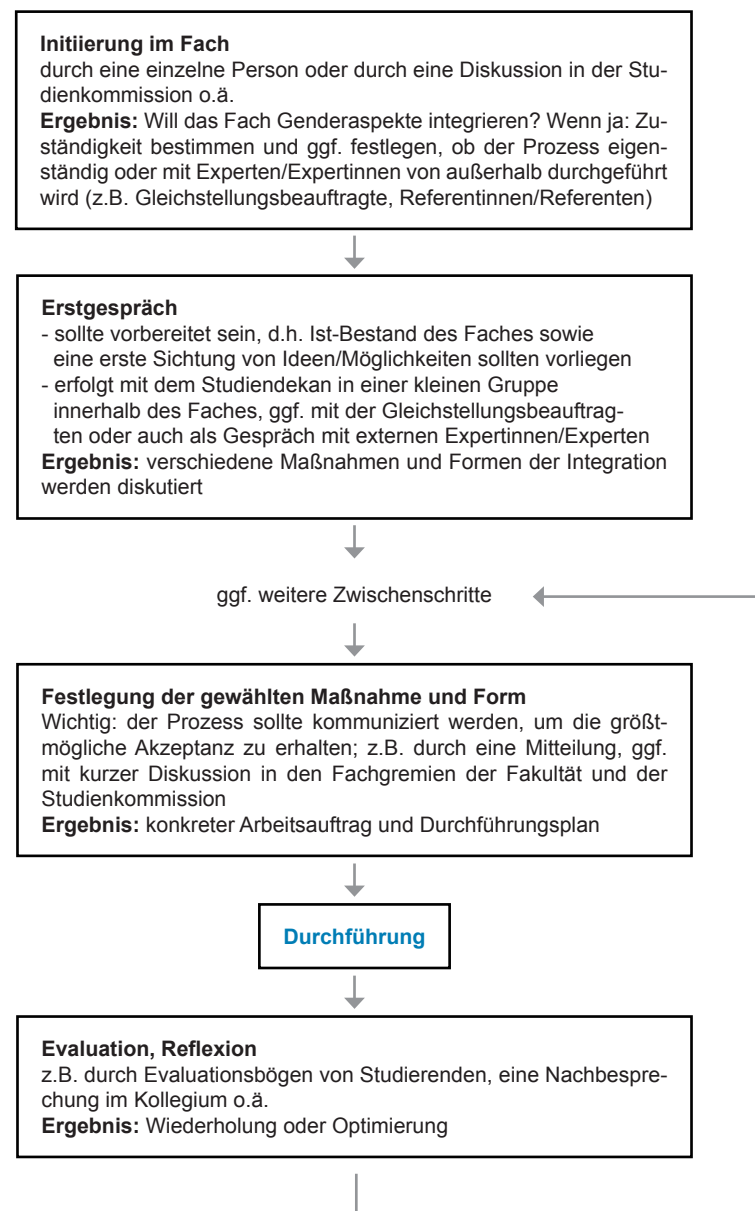
- **einzelne Sitzungen in Vorlesungen**
Z.B. können Sie in einer Einführungs-/Überblicksvorlesung ein oder zwei Sitzungen zur Geschichte des Faches unter Berücksichtigung bedeutender Frauen gestalten. Gegebenenfalls lohnt es sich, hierzu externe Experten/Expertinnen einzuladen, wenn dies gut mit den anderen Sitzungen verknüpft wird.
Vorteil: niedrigschwelliges Angebot, geringer Stundenumfang
- **spezifische Seminare oder kleinere Projekte**
Zu jedem der drei oben genannten Bereiche lassen sich Seminare oder kleinere Projekte gestalten (durch hauseigene oder externe Experten/Expertinnen); hierbei ist wichtig zu beachten, dass diese Angebote im Rahmen des Studiums anrechnungsfähig sind.
Vorteil: Möglichkeit der fundierten Auseinandersetzung
- **Gender-Module**
Zu den oben genannten Bereichen lassen sich für (fast) alle Fächer ganze Module gestalten (i.d.R. Vorlesungen und Übungen bzw. Seminare mit Prüfungsleistungen). Es ist zu entscheiden, inwieweit ein solcher größerer Umfang fachlich angemessen ist und ob ein regelmäßiges Angebot durch mindestens teilweise eigenes Personal gewährleistet werden kann (Akkreditierungsvoraussetzung).
Vorteil: Möglichkeit der intensiven, fundierten Auseinandersetzung

Sollte sich in der Planungsphase eines zu akkreditierenden Studiengangs oder bei Umgestaltungen im Zuge einer Reakkreditierung abzeichnen, dass ein regelmäßiges Seminar- bzw. Modulangebot nicht angemessen erscheint oder personell nicht zu gewährleisten ist, so sollte in jedem Fall für alle oder einzelne Module/Studienabschnitte der Zusatz formuliert werden, dass hier eine Auseinandersetzung mit fachbezogenen Aspekten der Geschlechterforschung oder Gleichstellung erwünscht ist. Eine solche Formulierung ist zwar nicht verbindlich, fixiert jedoch schriftlich die Möglichkeit, solche Angebote einzubauen ohne dabei an möglicherweise sehr engen Modul-Definitionen zu scheitern – und ermuntert beim Lesen vielleicht die eine oder den anderen Lehrenden, es doch mal zu versuchen.

Für alle oben genannten Formen der curricularen Integration von Gender-Inhalten finden sich im Anhang dieser Broschüre Beispiele, die größtenteils in der Praxis bereits mit gutem Erfolg erprobt sind. Da die Themenfindung und Umsetzung in sozialwissenschaftlichen Fächern oft nahe liegender und einfacher erscheint, sind insbesondere andere Bereiche ausgewählt worden.

4. UMSETZUNGSSCHRITTE: VON DER IDEE ZUM LEHRANGEBOT

Den ersten Schritt hin zu einem Lehrangebot haben Sie bereits gemacht, wenn Sie die Handreichung bis hierher gelesen haben. Als Orientierung für den weiteren Ablauf von der Idee bis zum Lehrangebot lassen sich folgende Schritte benennen:



5. GESCHLECHTERASPEKTE VON LERNKULTUR UND DIDAKTIK⁵

Die Fachliteratur belegt unterschiedliche Lernkulturen, die in stark polarisierter Form so beschrieben werden können: Eine eher männliche Lernkultur ist geprägt durch eine Tendenz zu durchsetzungsstarkem Verhalten in der Lernsituation, durch häufige und längere Redebeiträge und der Tendenz zum Steuerungswillen von Gesprächsthemen sowie durch den Aufbau von produktiven Konkurrenzbeziehungen. Eine eher weibliche Lernkultur ist bestimmt durch eine kooperative Gestaltung von Lernsituationen, stützende Kommunikationsformen, eine Offenheit für Vorschläge anderer, eine paritätische Verteilung von Arbeitsaufgaben und eine Bevorzugung von Gruppenarbeit. Zudem hat sich gezeigt, dass Männer souveräner mit Wissenslücken umgehen und stärker durch Probieren lernen, wohingegen Frauen bei der Theorievermittlung besonderen Wert auf Begründungen und Zusammenhänge legen. Beide Lernkulturen haben Vor- und Nachteile!

Eine geschlechtergerechte Didaktik berücksichtigt die beiden unterschiedlichen Kommunikationsstrukturen, Interaktionsweisen und Lernbedürfnisse gleichermaßen. In der Praxis könnte dies zum Beispiel durch einen Mix aus Kleingruppen- und Einzelarbeiten geschehen. Experimentelle Erfahrungen, also Lernen durch Ausprobieren, und die theoriegeleitete Annäherung an ein Thema werden gleichermaßen geschätzt. Es können auch Aufgaben gestellt werden, die im Nachhinein daraufhin reflektiert werden, ob eine Lösung besser durch eine klare Arbeitsteilung in hierarchischer Ordnung oder durch eine kooperative Konstellation herbeigeführt werden kann.

Ergänzend sollten die Unterrichtsmaterialien daraufhin geprüft werden, ob in den Beispielen Geschlechterrollenstereotype verwendet werden (sachlich, sprachlich oder bildlich). Gegebenenfalls in den Materialien vorgefundene Rollenbilder sollten bewusst thematisiert oder überlegt werden, wie sie grundsätzlich vermieden werden können.

Hinsichtlich der Didaktik gibt es einige Experten und Expertinnen für „Gender und Lehre“, die punktuell oder systematisch einbezogen werden können (siehe Ansprechpersonen S.12).

6. FLANKIERENDE MASSNAHMEN FÜR EIN GESCHLECHTERGERECHTES STUDIUM

Folgende flankierende Maßnahmen, die hier nur stichwortartig aufgeführt werden, können ebenfalls zu einer Erhöhung der Attraktivität des Studiums für beide Geschlechter beitragen:

- **Geschlechtergerechte Sprache:** Bei der Beschreibung von Studiengängen (z.B. gedrucktes Informationsmaterial, Internetauftritt, Präsentationen auf Messen etc.) sollte eine geschlechtsneutrale Ansprache – also etwa „Studenten und Studentinnen“ oder „Studierende“ – gewählt werden. Bilder, Berufsbeispiele und Sprache sollten die gewünschte Vielfalt der Studierenden ausdrücken. Entsprechend sollten auch Lehrmaterialien gestaltet werden.

- **Familiengerechte Angebote:** Die Möglichkeit eines Teilzeitstudiums, eine familiengerechte Termingestaltung und (wenn realisierbar) Angebote zur Kinderbetreuung tragen zu einer besseren Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf und Familie bei. Eine familiengerechte Termingestaltung kann dabei unterschiedlich aussehen: So kommt es Hochschulmitarbeiter und -mitarbeiterinnen mit Familie i.d.R. entgegen, keine Arbeitstermine nach 18 Uhr oder an den Wochenenden anzusetzen; Studierende mit Kind hingegen bevorzugen oft gerade solche Termine, da sich hier die Kinderbetreuung im privaten Rahmen leichter organisieren lässt.⁶
- **Mentoring-Programme für Studierende:** Mentorinnen und Mentoren aus Wissenschaft und/oder Wirtschaft begleiten und unterstützen Studierende, geben Einblicke ins Berufsleben und beraten beim Übergang in den Beruf. So können berufsrelevante Netzwerke frühzeitig geknüpft und Soft Skills erworben werden. Weibliche Mentorinnen aus technischen Berufsfeldern übernehmen insbesondere auch die Funktion von Rollenvorbildern für Studentinnen. Vielfältige Erfahrungen gibt es in diesem Zusammenhang an der TU Braunschweig mit den Angeboten Step In und emento – e-mentoring&more (Information und Vermittlung über Frau Doetsch, Gleichstellungsbeauftragte der TU Braunschweig, Tel.: 0531/391-4547).
- **Angebote für Schülerinnen:** Die Beteiligung an anderen Angeboten, die sich gezielt an den weiblichen Nachwuchs richten – z.B. Girls Day, Schnupperstudium oder Schülerinnen-Mentoring – signalisiert, dass Frauen an der TU Braunschweig erwünscht sind.
- Hinweise zur Ausgestaltung von Akkreditierungsprozessen, etwa durch die BuKoF (Bundeskongferenz der Frauenbeauftragten an Hochschulen), weisen auf die Bedeutung der Beteiligung von Frauen in Akkreditierungskommissionen und anderen damit verbundenen Arbeitsgruppen hin. Wenn möglich, sollten diese berücksichtigt werden (siehe zentrale Literaturhinweise S. 12).
- Ggf. können dort, wo Fachverbände, Berufsverbände und Unternehmen einbezogen werden (z.B. Linklisten, Veranstaltungen, o.ä.), auch Frauenzusammenschlüsse berücksichtigt werden, z.B. bei einer Karriere-Messe die Beratungs- und Vernetzungs-Initiative Gründerinnen-Consult oder das Netzwerk „Frauen im Ingenieurberuf“ (fib) des Vereins Deutscher Ingenieure (VDI).

⁵ Dieses Kapitel ist den Abschnitten zur weiblichen und männlichen Lernkultur sowie zur geschlechtergerechten Didaktik folgender Broschüre entlehnt: Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit (Hrsg.): Technikkompetenzen in Gesundheitsberufen. Gender Networking Handreichung, Bielefeld 2006, hieraus Teil C: Lehren und Lernen nach Gender-Aspekten. Weiterführende Hinweise auf Fach- und Grundlagenliteratur sind dort zu finden

⁶ Am 19.06.2007 hat die TU Braunschweig das Zertifikat zum Audit „Familiengerechte Hochschule“ erhalten. Mehr Informationen finden Sie unter: <http://www.tu-braunschweig.de/gleichstellung/familie/audit>.

7. ANSPRECHPERSONEN UND ZENTRALE LITERATURHINWEISE

ANSPRECHPERSONEN

Gleichstellungsbüro der TU Braunschweig

Brigitte Doetsch
Gleichstellungsbeauftragte der TU Braunschweig
Pockelsstraße 11
38106 Braunschweig
E-Mail: b.doetsch@tu-braunschweig.de
Tel.: 0531/391-4545

- allgemeine Beratung zum Vorgehen bei der curricularen Integration von Geschlechterforschung; Unterstützung bei der Suche nach spezifischer Fachliteratur sowie Experten/Expertinnen; Veranstaltungsangebote zum Thema Gender in der Lehre

Braunschweiger Zentrum für Gender Studies

Juliette Wedl
Braunschweiger Zentrum für Gender Studies
Kooperationsprojekt der TU Braunschweig, der FH Braunschweig/Wolfenbüttel und der HBK Braunschweig
Pockelsstraße 11
38106 Braunschweig
E-Mail: gender-studies@tu-bs.de
Tel.: 0531/391-4548

- allgemeine Beratung zum Vorgehen bei der curricularen Integration von Geschlechterforschung; Unterstützung bei der Suche nach spezifischer Fachliteratur sowie Experten/Expertinnen; Unterstützung bei der Erstellung von Anträgen im Bereich Geschlechterforschung

Kompetenzzentrum „Hochschuldidaktik für Niedersachsen“ an der TU Braunschweig

Dr. Sabine Marx
Bültenweg 74/75
38106 Braunschweig
E-Mail: sabine.marx@tu-braunschweig.de
Tel.: 0531/391-4286

- Beratung und Veranstaltungsangebote zum Thema Gender in der Lehre

Hinweis: Häufig verfügen auch Fachverbände, Fachgesellschaften etc. über eine thematisch einschlägige Sektion oder Arbeitsgruppe, etwa das fib-Netzwerk (Frauen im Ingenieurberuf) innerhalb des VDI oder der Arbeitskreis Chancengleichheit in der Chemie der Gesellschaft Deutscher Chemiker. In der Regel erhalten Sie hierüber v.a. sehr aktuelle Statistiken zu den Berufschancen von Frauen und Männern in einem bestimmten Bereich.

AUSGEWÄHLTE LITERATUR

Becker, Ruth/Jansen-Schulz, Bettina/Kortendiek, Beate/Schäfer, Gudrun: Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung, Studien Netzwerk-Frauenforschung Nr. 7, Dortmund 2006.

- umfassende Handreichung mit allgemeinen Erläuterungen und konkreten Empfehlungen für ca. 100 Fächer. Das Material und die Fächerempfehlungen sind auch in einer Online-Datenbank unter <http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de> abrufbar. Gezielte Informationen zu u.a.: Architektur | Bauingenieurwesen | Biologie | Bio- und Chemieingenieurwesen | Biotechnologie | Chemie | Geoökologie | Elektrotechnik | Energietechnik | Erziehungswissenschaft | Informatik | Kunstwissenschaft | Maschinenbau | Mathematik | Mechatronik | Medienwissenschaft | Pharmazie | Philosophie | Physik | Psychologie | Rechtswissenschaften | Sozialpädagogik | Soziologie | Sport/Bewegungspädagogik | Verfahrenstechnik | Volkswirtschaftslehre | Wirtschaftsingenieurwesen Elektrotechnik
(Stand: 15.02.2008)

Bundeskonferenz der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen: Akkreditierung und Evaluation von Studiengängen. Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, Mai 2004.

- Kurzinformation mit hilfreicher Checkliste; abrufbar unter <http://www.bukof.de>
(Stand: 15.02.2008)

Kompetenzzentrum Technik – Diversity – Chancengleichheit (Hrsg.): Technikkompetenzen in Gesundheitsberufen. Gender Networking Handreichung, Schriftenreihe des Kompetenzzentrums Nr. 2, Bielefeld 2006.

- gute verständliche und informative Einführung, die auch jenseits von Gesundheitsberufen Anwendung finden kann – dies gilt insbesondere für den Teil „Lehren und Lernen nach Gender-Aspekten“; zu beziehen unter <http://www.kompetenzz.de>
(Stand: 15.02.2008)

Wissenschaftsrat: Empfehlungen zur Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Drs. 8036-07, Berlin, 13. Juli 2007.

- Empfehlungen des Wissenschaftsrates mit Beschreibung der Ausgangslage sowie geeigneten Maßnahmen; im Anhang sind zudem die „Offensive Chancengleichheit von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern“ mit den zugehörigen Erklärungen von Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG), Fraunhofer Gesellschaft, Helmholtz Gemeinschaft, Hochschulrektorenkonferenz (HRK), Leibniz Gemeinschaft, Max-Planck-Gesellschaft und Wissenschaftsrat (WR) enthalten; zu beziehen über <http://www.wissenschaftsrat.de/texte/8036-07.pdf>
(Stand: 15.02.2008)

Eine ausführliche Literaturliste zur Integration von Geschlechteraspekten in BA-/MA-Studiengänge erhalten Sie im Gleichstellungsbüro oder beim Braunschweiger Zentrums für Gender Studies (siehe Ansprechpersonen). Wir stellen Ihnen gerne auch spezifische Literaturempfehlungen zu Geschlechteraspekten und Geschlechterforschung in Ihrem Fach zusammen.

ANHANG: BEISPIELE, BEISPIELE, BEISPIELE...

Für alle in Kapitel 3 genannten Formen der curricularen Integration von Gender-Inhalten – einzelne Teile in Vorlesungen, spezielle Seminare und ganze Module – werden im Folgenden Beispiele benannt, die sich zur Anregung und Adaption eignen.

Form	Seminar
Studiengang	Ingenieurwissenschaften
Hochschule	TU Braunschweig
Anbieter/in	Anna Buschmeyer M.A., TU München
Datum	SoSe 2008
Vorlesung und Seminar: Überfachliche Qualifikationen für Ingenieure und Ingenieurinnen	
Inhalte	Inhaltlich geht es am ersten Seminartag um die Einführung in die Vortragsthemen, die Vergabe von Referatsthemen mit entsprechenden Literaturhinweisen und ein Präsentationstraining. Weitere Themen des ersten Tages werden in Gruppenarbeit erarbeitet: • Historische Entwicklung des ingenieurwissenschaftlichen Berufsbildes • Modernisierung des ingenieurwissenschaftlichen Berufsbildes • Neue Managementmethoden (u.a. Gender und Diversity) • Diversity in der Produktentwicklung Im Blockseminar vom 12.-14. Juni halten die Studierenden Vorträge zu den in der ersten Veranstaltung ausgewählten Themen. Themen-Schwerpunkte: • Das Berufsbild im Wandel • Work-Life-Balance für Ingenieurinnen und Ingenieure • Aktuelle technische Trends • Moderne Managementansätze • Ingenieurinnen und Ingenieure im Ländervergleich • Technik und Verantwortung

Form	Vorlesung und Übung mit integrativem Gender-Bezug
Studiengang	Umweltwissenschaften (B.Sc. u. Dipl.) und weitere
Anrechnung	2.5 Umweltplanung, Sem. 2, Bereich: 2.5
Hochschule	Leuphana Universität Lüneburg
Anbieter/in	Prof. Dr. Jochen Hanisch und Anja Thiem, M.A.
Datum	SoSe 2007
Grundlagen der Umweltplanung: Konzepte, Methoden und Instrumente	
Lehrinhalte:	Vertiefende Behandlung ausgewählter Konzepte, Methoden und Instrumente der raumbezogenen Umweltplanung und Umweltfachplanungen anhand von Planungsfällen: u.a. Raumordnung und Landesplanung, UVP, SUP, Gender-Planning; kritische Reflexion des Beitrags formeller und informeller Planung in ausgewählten Handlungsfeldern, Perspektiven formeller und informeller Planung.
Vorlesung:	2 SWS
Übung:	Es können die Übungen 1-3 (5 CP) abgedeckt werden.
Literatur:	Jessel, Beate/Tobias, Kai (2002): Ökologisch orientierte Planung; Fürst, Dietrich/Scholles, Frank (2001): Handbuch Theorien + Methoden der Raum- und Umweltplanung. Eine Materialsammlung steht als gebundene Ausgabe und Kopiervorlage im Seminarapparat 73 sowie auf dem Skript-Server bei ASTA COPY zur Verfügung.
Schein:	Der Leistungsnachweis wird durch regelmäßige, aktive Teilnahme in Vorlesung und Übung, inhaltliche und didaktische Gestaltung einer Seminarsitzung (mündliches Referat oder Moderation der Sitzung), sowie schriftliche Ausarbeitung von Referat oder Moderation erworben.

BEISPIELE

BEISPIELE

Form	Vorlesung und Übung
Studiengang	Mathematik (B.Sc.) – Wahlfach/Zusatzfach; Mathematik (M.Sc.) – Wahlfach/Zusatzfach
Hochschule	Technische Universität Berlin
Anbieter/in	Prof. Dr. Christine Scharlach
Datum	WiSe 2007/08
Vorlesung und Übung: Mathematik in der Gesellschaft (unter Berücksichtigung von Genderaspekten)	
	Wir werden uns mit dem Erscheinungsbild der Mathematik in unserer Gesellschaft beschäftigen, und zwar aus verschiedenen Blickwinkeln und unter besonderer Berücksichtigung von Genderaspekten. Dazu werden wir mit Texten zur Mathematik aus verschiedenen Bereichen (Beruf, Genderforschung, Philosophie, Geschichte, Politik, Schule, Film, Werbung...) arbeiten, MathematikerInnen aus der Praxis befragen und unsere Ergebnisse diskutieren, schriftlich ausarbeiten und präsentieren. In integrierten Übungen sollen notwendige Arbeitstechniken (Literatur- und Web-recherche, Textarbeit, Kreativitätstechniken, ...) erlernt werden.

BEISPIELE

Form	Vorlesung und Übung
Studiengang	Mathematik (Diplom), BA Informatik und weitere
Anrechnung	Mathematik (Diplom): Mathematik und Gesellschaft; BA Informatik: Modul im Wahlbereich (bei Besuch von Vorlesung und Übung)
Hochschule	Universität Hamburg
Anbieter/in	Prof. Dr. Andrea Blunck, Prof. Dr. Ingrid Schirmer
Datum	SoSe 2007
Gender in Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften	
Inhalt:	Verschiedene Aspekte des Zusammenhangs von Gender und Mathematik, Informatik, Naturwissenschaften (kurz: MIN), z.B. • Statistiken und vermutete Gründe für die Unterrepräsentanz von Frauen in MIN • Geschichte von Frauen in MIN • Women's Ways of Knowing • Feministische Wissenschaftskritik • Konstruktion von Geschlecht durch Naturwissenschaften • in naturwissenschaftliches Wissen oder technische Artefakte eingeschriebene Geschlechtervorstellungen • Fachdidaktik und Gender
Ziel:	Reflexion des Zusammenhangs von Gender und MIN; Kenntnis zugehöriger Forschungsrichtungen und -ergebnisse
Form:	Vorlesung mit begleitender Übung
Zeit und Ort:	Vorlesung: Mi, 8:30-10:00 in Geom H6. Übung (2 Gruppen): Mi, 10:00-12:00 im Geomatikum (Details in der ersten Vorlesung). Beginn: 4.4.2007
Vorkenntnisse:	Keine; Vertrautheit mit einem MIN-Fach wünschenswert
Scheinerwerb:	Mathematikstudierende können den Schein „Mathematik u. Gesellschaft“ erwerben. Details hierzu und zum Scheinerwerb für Studierende anderer Fächer in der ersten Sitzung oder bei den Veranstalterinnen.

BEISPIELE

Form	Seminar
Studiengang	BA Betriebswirtschaftslehre, BA Internationale Betriebswirtschaft und BA Wirtschaftsinformatik
Anrechnung	spezielle Betriebswirtschaftslehre – Kompetenzfeld „Gender und Diversitätsmanagement“
Hochschule	Wirtschaftsuniversität Wien
Anbieter/in	ao. Prof. Mag. Dr. Regine Bendl
Datum	WiSe 2004/05
Instrumente des Gender- und Diversitätsmanagements (Vertiefungskurs I)	
Ziel:	Das Ziel ist die Auseinandersetzung mit den verschiedenen Instrumenten des Gender- und Diversitätsmanagements (Gender Mainstreaming, Diversity Management, Equality-Management, Frauenförderungs- und Chancengleichheitsprogramme). Im Mittelpunkt stehen die Unterschiede/Gleichheiten der Instrumente, ihre Zielrichtungen sowie ihre Chancen, Risiken und Grenzen. Im Rahmen eines zweitägigen Organisationslaboratoriums werden die Instrumente auch anhand möglicher Einsatzgebiete diskutiert.
Arbeitsformen:	Plenumsvorträge, Kleingruppenarbeit und Diskussion, schriftliche Gruppenarbeit, Organisationslaboratorium. Nach der Vermittlung von Grundkenntnissen zum Thema verfassen die TeilnehmerInnen selbständig eine schriftliche Gruppenarbeit, welche am Ende des Semesters im Rahmen eines Organisationslaboratoriums präsentiert wird.
Voraussetzung:	Interesse an den Instrumenten des Gender- and Diversity Managements und die Bereitschaft sich mit ‚gender‘-reflexiven Fragen auseinanderzusetzen, Interesse am wissenschaftlichen Arbeiten, Bereitschaft zur aktiven Mitarbeit im Rahmen des Organisationslaboratoriums. Positiver Abschluss GK 1 + 2.
Scheinerwerb:	Anwesenheit bei allen Terminen, Erstellung einer schriftlichen Gruppenarbeit und Präsentation, wird in der Vorbesprechung bekannt gegeben.

BEISPIELE

Form	Seminar
Studiengang	Rechtswissenschaft
Anrechnung	ergänzende Lehrveranstaltung
Hochschule	Humboldt Universität Berlin
Anbieter/in	Prof. Dr. S. Baer, LL.M., Prof. Dr. A. Hornscheidt
Datum	WiSe 2007/08
Diskriminierung – Antidiskriminierung. Analysen – Strategien – Interventionen	
Lernziele:	In diesem Seminar nähern wir uns den Konzepten Diskriminierung und Antidiskriminierung aus juristischer und sprachsoziologischer Perspektive. Dabei stellen wir u.a. folgende Fragen: Wann sind Diskriminierungen Normbrüche? Wie wird das festgestellt – sozial, vor Gericht, in Medien – und welche Folgen oder Effekte hat dies – auf wen? Gibt es sexistische und/oder rassistische Begriffe jenseits konkreter Handlungssituationen und welche Sprach-, Wirklichkeits- und Handlungssichten sowie Effekte sind mit der Beantwortung dieser Frage verbunden? Neben einer Diskussion der Begrifflichkeiten Anti/Diskriminierung und ihrer Verwendung in unterschiedlichen Diskursfeldern erörtern wir aktuelle Analysen zum Thema. Spezifischer Schwerpunkt wird auf unterschiedliche Strategien zur Diskriminierung wie zur Antidiskriminierung gelegt, auf persönlicher, sozialer, kultureller, rechtlicher und institutioneller Ebene. Wir untersuchen u.a. „hate speech“, „Belästigung“, „Zensur“, „political correctness“, „Diversity“-Techniken, „Förderinstrumente“ und „Rechtsschutz“, und fragen nach den Implikationen von Strategien und Interventionen, wiederum auf unterschiedlichen Ebenen. Das Seminar ist interaktiv angelegt und verlangt eine Lektürevorbereitung von Woche zu Woche, aktive Mitarbeit in den Seminareinheiten und Beteiligung an einer Gruppenarbeit.
Anrechnung:	Neben der Anrechnung in den Rechtswissenschaften ist auch eine Anrechnung im BA und MA Gender Studies möglich.

BEISPIELE

Form	Modul
Studiengang	Architektur (BA), Wahlpflichtfach Fachwissen (3.-5. Sem.)
Anrechnung	Wahlpflichtmodul
Hochschule	Universität Bielefeld
Anbieter/in	Prof. Dipl.-Ing. Bettina Mons
Datum	jährlich gemäß Studienverlaufsplan
Baukultur und Gender	
Lehrinhalte:	• Entwicklung und Analyse von geschlechterspezifischen Merkmalen im Berufsfeld von Architektur und Bauwesen. • Einbeziehung des Gender-Mainstreaming in zukünftige Bau-Projekte. • Analyse und Bewertung ausgewählter Sonderthemen und Fragestellungen unter Reflexion der aktuellen sozialen und politischen Situation von Frauen in den unterschiedlichen Berufszweigen des Bauwesens. • Entwicklung von Leitgedanken zum Thema „Baukultur und Gender“
Qualifikationsziel:	• Die Studierenden erwerben Fähigkeiten zur wissenschaftlichen Arbeit. • Stärkung von Präsentationstechniken und Sozialkompetenzen, Anleitung zum selbständigen Vertiefen von Einzelthemen. • Die Studierenden erhalten Anreize zur Integration von Gender-Kriterien in die eigene berufliche Zukunftsplanung.
Voraussetzungen:	keine
Verwendbarkeit:	Wahlpflichtmodul im Bachelorstudiengang oder/und Masterstudiengang Architektur und Projektmanagement Bau. Dieses Modul kann zur Vorbereitung von anderen Modulen verwendet werden (z.B. Entwurf, Bachelor-Thesis, Projekt im Master-Studium).
Lehrformen:	Seminaristischer Unterricht mit Referaten oder/und Projektarbeit; Selbststudium: Theoretische Aufarbeitung einzelner Seminarthemen
Prüfungsgestaltung:	Hausarbeit/mündliche Prüfung (HA/MP)
Umfang:	60 Kontaktstunden + 60 Stunden Selbststudium (entspricht 4 CP)

BEISPIELE

Form	Modul	
Studiengang	BA-/MA „Mobilität und Verkehr“ (an der Fak. f. Maschinenbau)	
Anrechnung	Wahlpflichtmodul	
Hochschule	Technische Universität Braunschweig	
Anbieter/in	N.N.	
Datum	jährliches Angebot, seit WiSe 2007/08	
Geschlechteraspekte im Bereich Mobilität und Verkehr		
Umfang des Moduls:	6 LP	
Studiengang:	Mobilität und Verkehr (Master), weitere Studiengänge nach Absprache	
	LVA a)	LVA b)
Lehrveranstaltungen:	Gender, Transport and Society – Einführungsvorlesung, Vorlesung (2 SWS)	Gender, Transport and Society – Vertiefung und Implementierung, Seminar (2 SWS)
Voraussetzung:	keine	Besuch der Einführungsvorlesung „Gender, Transport and Society“
Leistungsnachweis:	mündliche Prüfung (30 Min.) oder Hausarbeit am Ende des Moduls	
Arbeitsaufwand:	75 h/2,5 LP	105 h/3,5 LP
Lernziele:	Die Studierenden werden befähigt, eigenständig zu erkennen, wo und in welcher Form Gender (das soziale Geschlecht) bzgl. Mobilität und Verkehr ein relevanter Aspekt ist, wie dieser Berücksichtigung finden kann und welches verbreitete und geprüfte Konzepte zur erfolgreichen Implementation sind.	
Lehrinhalte:	Das Modul vermittelt den Studierenden Basisinformationen zu Geschlechteraspekten im Bereich Mobilität und Verkehr, insb. werden Geschlechteraspekte behandelt bzgl.: • Erfassung von Daten zur Mobilitäts- und Verkehrsforschung • Stadt-, Regional- und Verkehrsplanung • Entwicklung und Optimierung der Verkehrsinfrastruktur, insbesondere von (öffentlichen) Verkehrsangeboten • Herstellung von Verkehrsmitteln Neben zentralen Begriffen zur analytischen Betrachtung des Themas (etwa Gender, Ko-Konstruktion von Technik und Geschlecht) und aktuellen sowie ggf. historischen Informationen zur Geschlechtersegregation im Bereich Mobilität und Verkehr werden Konzepte zur nachhaltigen Implementation in der Praxis von Politik, Verwaltungen und Verbänden sowie Beratungsunternehmen, Industrie und Gewerbe, Verkehrsgesellschaften und Forschungseinrichtungen vermittelt (etwa Gender Mainstreaming, Managing Diversity, Gender Budgeting).	
Literatur/Skript:	Script zur Vorlesung; weitere Literatur wird jeweils zu Beginn der Veranstaltungen bekannt gegeben; es kann zurückgegriffen werden auf die im Rahmen der Gastprofessur von Prof. Dr. Margaret Grieco zusammengestellten Kursmaterialien zu „Gender and Transport“, die im Internet verfügbar sind.	

BEISPIELE

GENDER – DAS „SOZIALE GESCHLECHT“ – BESITZT AUCH JENSEITS DER SOZIALWISSENSCHAFTEN EINE BEDEUTUNG. ZWEI BEISPIELE:

Fossil-Uhren als Beispiel für die Materialisierung von Geschlecht in technischen Gegenständen des Alltags



„Im Vergleich der beiden Fossil-Uhren hat die Herrenuhr mehr Funktionen als die Damenuhr. Eine weitere funktionale Hierarchisierung zwischen den Uhren findet sich in einer unterschiedlich großen Gewährleistung von Wasserdichtigkeit (Herrenuhr: 75 m/ Damenuhr: 50 m), ohne dass hierfür technische Gründe angeführt werden könnten. Zurückzuführen ist dies auf stereotype Vorstellungen der EntwicklerInnen und DesignerInnen über die zukünftigen Nutzerinnen und Nutzer eines Artefaktes, die dazu führen, dass sozial konstruierte Geschlechterverhältnisse durch diese Artefakte ko-konstruiert und gestützt werden.“

Dr. Andrea Wolfram, von der dieses Beispiel stammt, arbeitet an der TU Hamburg-Harburg zum Zusammenhang von Technik und Geschlecht. Sie hat an der FH Braunschweig/Wolfenbüttel bereits mehrfach Lehrveranstaltungen zu diesem Thema angeboten. Dabei betont die Soziologin, dass der Zusammenhang nicht statisch ist: „Technische Artefakte sind jedoch generell auch durch die NutzerInnen re-interpretierbar. Ein Beispiel hierfür ist der Einzug von Telefonen in die Haushalte Ende des 19. Jh.; ursprünglich entworfen für Geschäftsleute, die ihre Kollegen von zu Hause aus anrufen können sollten, wurde dieses für die bürgerliche Frau eine wichtige Alltagstechnik für ihr soziales und Familienleben.“

„Discover Gender“ – ein Projekt der Fraunhofer Gesellschaft betont die Bedeutung von Geschlecht für die Produktentwicklung

Spracherkennungssysteme, die keine Frauenstimmen erkennen, da die Entwickler weibliche Stimmlagen nicht berücksichtigt hatten oder Airbags, die den ergonomischen Faktor „Größe“ zunächst außer acht ließen und somit für Frauen und Kinder ein Sicherheitsrisiko darstellten – dies sind zwei Beispiele, die die Fraunhofer Gesellschaft anführt, um zu verdeutlichen, warum für sie Geschlecht eine relevante Größe in der Produktentwicklung darstellt. „Für Fraunhofer steht die kundinnen- und kundenorientierte Entwicklung von Technologien, Produkten und Dienstleistungen im Mittelpunkt“, sagt Fraunhofer-Präsident Prof. Hans-Jörg Bullinger. Denn: Je früher in einem Forschungsprojekt auf die Gender-Perspektive geachtet wird, desto erfolgreicher wird das Produkt. „Im Projekt Discover Gender wurden Leitlinien erarbeitet, um die Forscher entsprechend zu sensibilisieren, Fehlentwicklungen wie beim Spacherkennungssystem oder bei den Airbags lassen sich damit künftig vermeiden oder werden zumindest bewusst in Kauf genommen“, erklärt Dr. Martina Schraudner.



2002 entwickelte die Biomechanikerin Camilla Palmertz im Sicherheitszentrum von Volvo Cars den „schwangeren Dummy“

Dr. Martina Schraudner von der Fraunhofer-Gesellschaft, die das Projekt „Discover Gender“ leitete, war im Wintersemester 2007/08 Gastprofessorin an der Fakultät für Maschinenbau der TU Braunschweig. Dort hat sie ihre Erfahrung weitergeben: „Die Beachtung von Gender- und Diversity-Aspekten kann zu völlig neuen Produktideen und Anwendungen von Technologien führen“, so Schraudner.