

Protokoll der AG 9 Gender- und Diversity-Zertifikate

auf der 16. Arbeitstagung der Konferenz der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterstudien im deutschsprachigen Raum vom 26.-27.09.2018 an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Friederike Apelt (LAGEN – Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen), **Judith Conrads** (Universität Osnabrück), **Jördis Grabow** (LAGEN – Landesarbeitsgemeinschaft der Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung in Niedersachsen), **Cornelia Brunbauer** (gendup – Zentrum für Frauenförderung und Gender Studies, Universität Salzburg)

- Überblick über die vorgestellten niedersächsischen Zertifikate: <https://www.nds-lagen.de/lehre/genderzertifikate/>
- Studienergänzung/Studienschwerpunkt Gender Studies der Universität Salzburg: <https://www.uni-salzburg.at/index.php?id=33340>

Input Struktur und Aufbau der Zertifikate, Teil I

Die verschiedenen Zertifikatsprogramme sind jeweils unterschiedlich wie folgt organisiert:

- hochschulweit und einrichtungsübergreifend, alle Studierenden der Hochschule können am Programm teilnehmen
- hochschulübergreifend und kooperativ durch zwei oder mehr Hochschulen, alle Studierenden der kooperierenden Hochschule können am Programm teilnehmen. Hier müssen die Fragen zum Zugang für Studierende der jeweils anderen Hochschule geklärt werden (Zugang Vorlesungsverzeichnis, Prüfungsangelegenheiten, Seminaranmeldungen etc.)
- fakultätsintern, für alle Studierenden der Fakultät geöffnet
- Studiengangsintern, für spezielle Studiengänge geöffnet (z. B. Lehramt)

Die Organisation und Koordination der Zertifikatsprogramme ist an verschiedenen Stellen verortet:

- Einrichtungen für Frauen- und Geschlechterforschung
- Gleichstellungsbüros
- Einzelne Institute
- Zentrale Einrichtungen für Weiterbildung

Input Struktur und Aufbau von Zertifikaten, Teil II

In Bezug auf die Struktur und den Aufbau gibt es vier weitere Spannungsfelder, die für die jeweiligen Zertifikate ausgelotet werden müssen:

1. Urkundenvergabe: Wer erstellt und vergibt die Urkunden? Zertifikate sind kein geschützter Begriff, daher müssen sie nicht im Prüfungsamt verankert sein. Häufig werden die Zertifikate von den entsprechenden Einrichtungen selbst vergeben.
2. Leistungsnachweis: Berechnung in Creditpoints, Semesterwochenstunden oder Arbeitseinheiten? Frage nach Vergleichbarkeit; Es gibt zum Teil unterschiedliche Leistungsanforderungen, sowohl bei hochschulübergreifenden Kooperationen, aber auch durch studienfachspezifische Anforderungen und Erwartungen innerhalb einzelner Hochschulen

3. Strukturierung der Lehrveranstaltungen: Sollen die Lehrveranstaltungen durch Vorgaben strukturiert und modularisiert werden oder frei auswählbar sein?
4. Integrative oder zusätzliche Leistung: Sind die Lehrveranstaltungen für die Studierenden auch für ihr Regelstudium anrechenbar oder sind es zusätzliche Leistungen? Dieser Punkt ist eng mit Punkt 3 verknüpft: in einigen Modellen gibt es rahmende Einführungs- und Abschlussveranstaltungen oder Ringvorlesungen, die extra für das Zertifikat angeboten werden. Hier besteht eine Frage auch darin, wie diese zusätzlichen Veranstaltungen für das Lehrdeputat der Lehrenden angerechnet werden können. In anderen Fällen sind die Lehrveranstaltungen für die Studierende auch für ihr Regelstudium anrechenbar.

Input Lehre

Es lag kein einheitlicher Begriff von „Gender in der Lehre“ vor; im gemeinsamen Austausch fielen verschiedene Differenzierungsebenen bzw. unterschiedliche Bezugspunkte (mit Überschneidungen) auf, insbesondere:

- a) Gender- und diversitätssensible/-gerechte Lehre (didaktisch) □ Bewusstsein schaffen und Reflexion anregen zu Gender- und Diversity-Aspekten auf didaktischer Ebene
- b) Fachinhalte aus Geschlechter- und Intersektionalitätsforschung bzw. Diversity Studies (Gender Studies, Queer Studies etc.)

Lehrinhalte: Interdisziplinäre Bandbreite hat verschiedene Herausforderungen zur Folge:

- Interdisziplinarität der Zertifikatsinhalte (bedeutet z. B. Besuch fachfremder Veranstaltungen für Studierende)
- Rahmung des Lehrangebots notwendig/gewollt? (Einführungsveranstaltung, begleitendes Tutorium o. ä. durch Zertifikats-Team)
- Aufnahmekriterien für Lehrveranstaltungen: Entscheidung/Abwägung, wie/ab wann Lehrveranstaltung zertifikatsrelevant wird (unbeschränkt vs. genaue Vorgabe, z. B. 1/3 Gender-Inhalte)

„Qualitätssicherung“: Wie können wir gewährleisten, dass das Zertifikat unseren Vorstellungen in Bezug auf das, was wir vermitteln wollen, entspricht; einen Mehrwert für die Studierenden zu ihrem regulären Studium bietet und für einen bestimmten Wissens- oder Kompetenzerwerb steht?

Lehr- bzw. Lernziele: Gibt es bestimmte, festgelegte Lehr- und/oder Lernziele für das Zertifikat? Wie können diese an Lehrende kommuniziert werden? Wie lassen sich die entsprechenden Kompetenzen ggf. in die Aus-/Weiterbildung der Lehrenden integrieren?

Lernerfolg: Zu beachtende Aspekte in Bezug auf den Lernerfolg: messbare Erfolgskriterien und überprüfbare Ziele; verschiedene Arten der Evaluation; reflektierender Prozess für die Zertifikatsweiterentwicklung/-verbesserung.

Input Stellenwert/Hochschulpolitik

Der Stellenwert des Zertifikates „Gender Studies“ wird am Beispiel der Universität Salzburg demonstriert:

Das Lehrangebot der Gender Studies an der Universität Salzburg ist eingebettet in ein Format von Studienergänzungen, das im freien Wahlfachbereich eine interdisziplinäre Schwerpunktsetzung im Grundstudium erlaubt. Das Zertifikat dokumentiert den Abschluss der Studienergänzung Gender Studies und wird ausschließlich vom Vizerektorat für Lehre ausgestellt.

Dadurch ergeben sich folgende Vorteile:

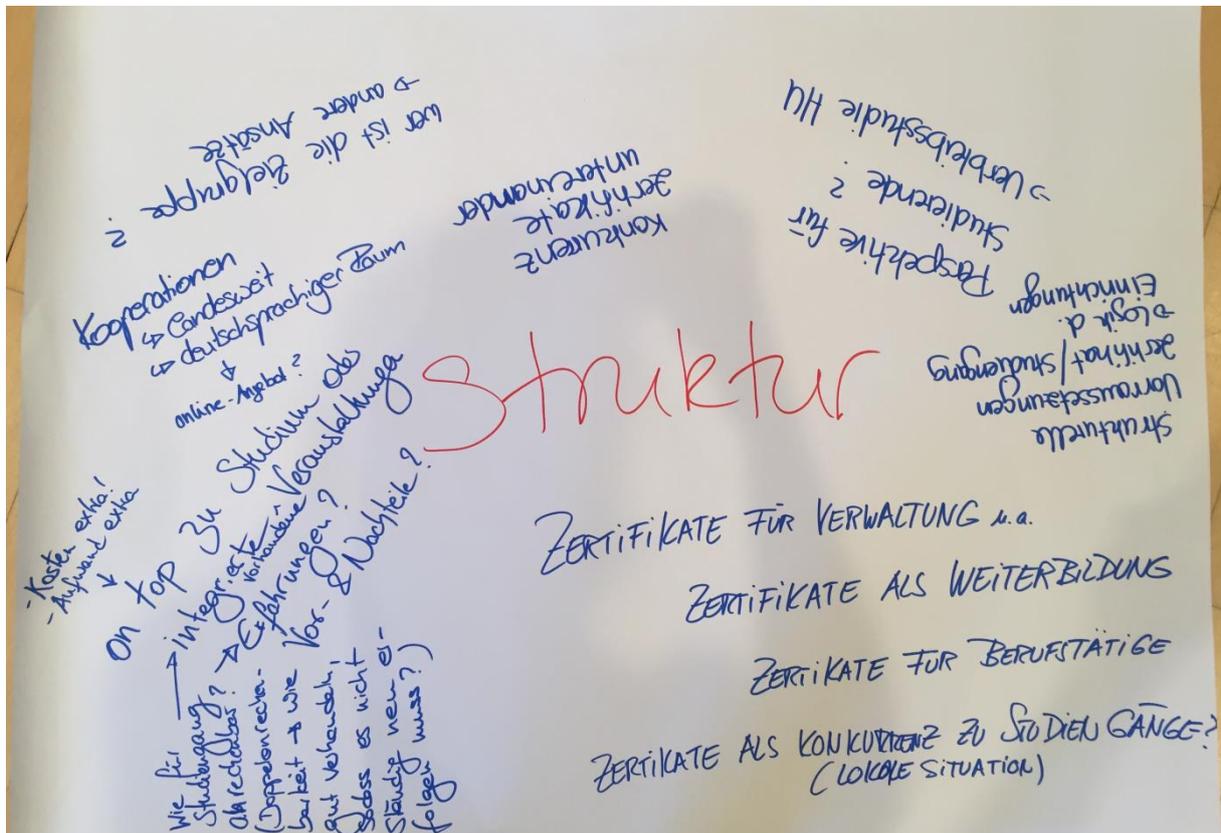
- Strukturelle Verankerung der Gender Studies Lehre.
- Sichtbarkeit der Gender Studies Forschung und Lehre
- Anreiz für Studierende, den akademischen Abschluss, der nicht nur auf dem Abschlusszeugnis, sondern auch in einem eigenen Dekret ausgewiesen wird, zu erreichen (ist zusätzlich auch dadurch gegeben, dass das Zertifikat in manchen Bereichen für den Berufseinstieg gefordert wird)
- Qualitätssicherung der Gender Studies Lehre durch eine konstante Evaluation
- Vernetzung interner Wissenschaftler*innen über die Lehre

Ein weiterer Synergieeffekt ist, dass durch die Interdisziplinarität der Gender Studies Lehre Kontakt und Austausch mit den Fachbereichen besteht. Das führt zu lokalen Sichtbarkeiten und „Werbemöglichkeiten“ für das Zertifikat sowie ein konstantes in Erinnerung rufen der Gender Studies über persönliche Kontakte.

Fragen und Unsicherheiten:

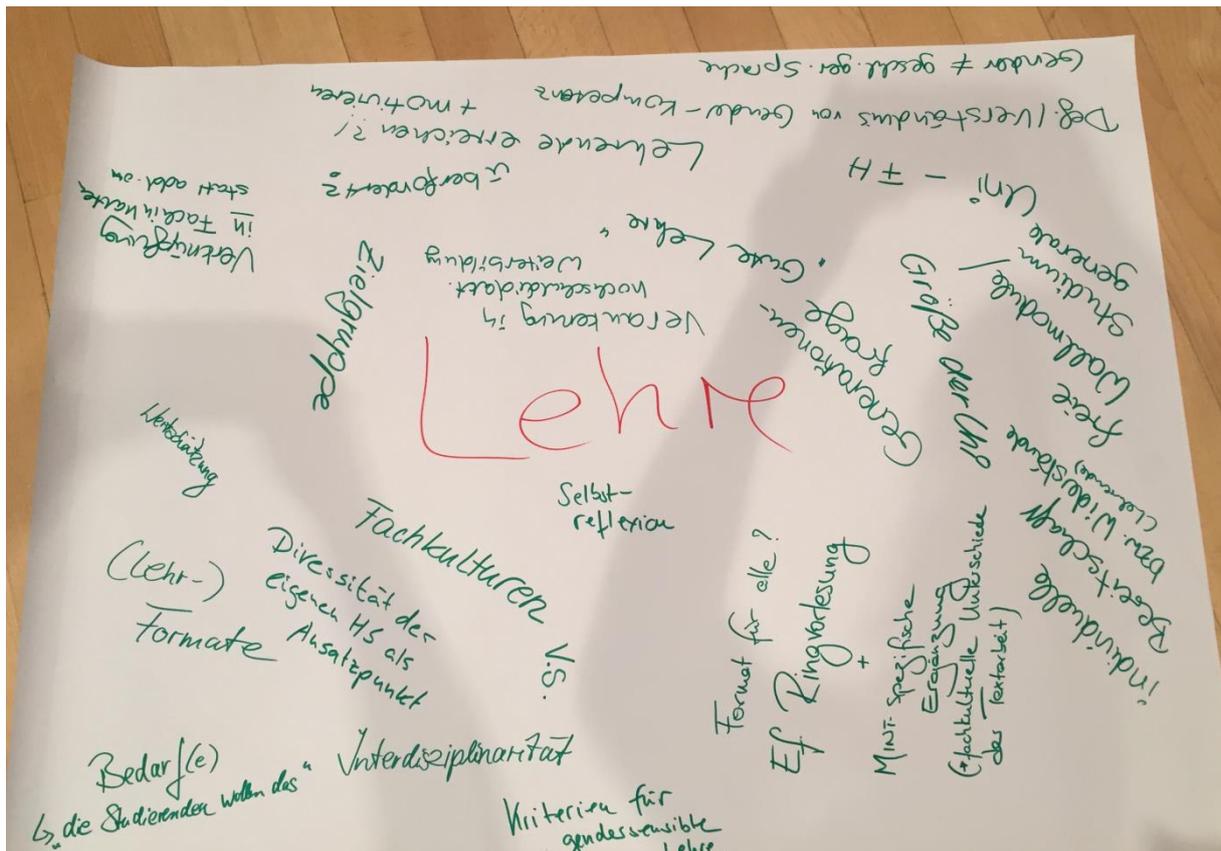
- Finanzierung, die jährlich ausverhandelt werden muss
- Keine Anmeldung zum Zertifikat notwendig, daher ist erst bei Einreichung der Leistungsnachweise bekannt, wer und wie viele das Zertifikat beantragen
- Keine freien Wahlfächer oder nur in geringem Ausmaß an manchen Fachbereichen, sowie eingeschränkte Möglichkeiten, die Gender Studies Lehrveranstaltungen in der Pflichtlehre anrechnen zu lassen, führt dazu, dass Studierende das Zertifikat nicht abschließen
- Wie kann Werbung die Studierenden erreichen?
- Vernetzung der Studierenden ist schwierig und oft kurzzeitig, da sie nicht institutionell über die Hochschüler*innenschaft erfolgen kann

Diskussion Tisch 1 – Struktur und Aufbau von Zertifikaten



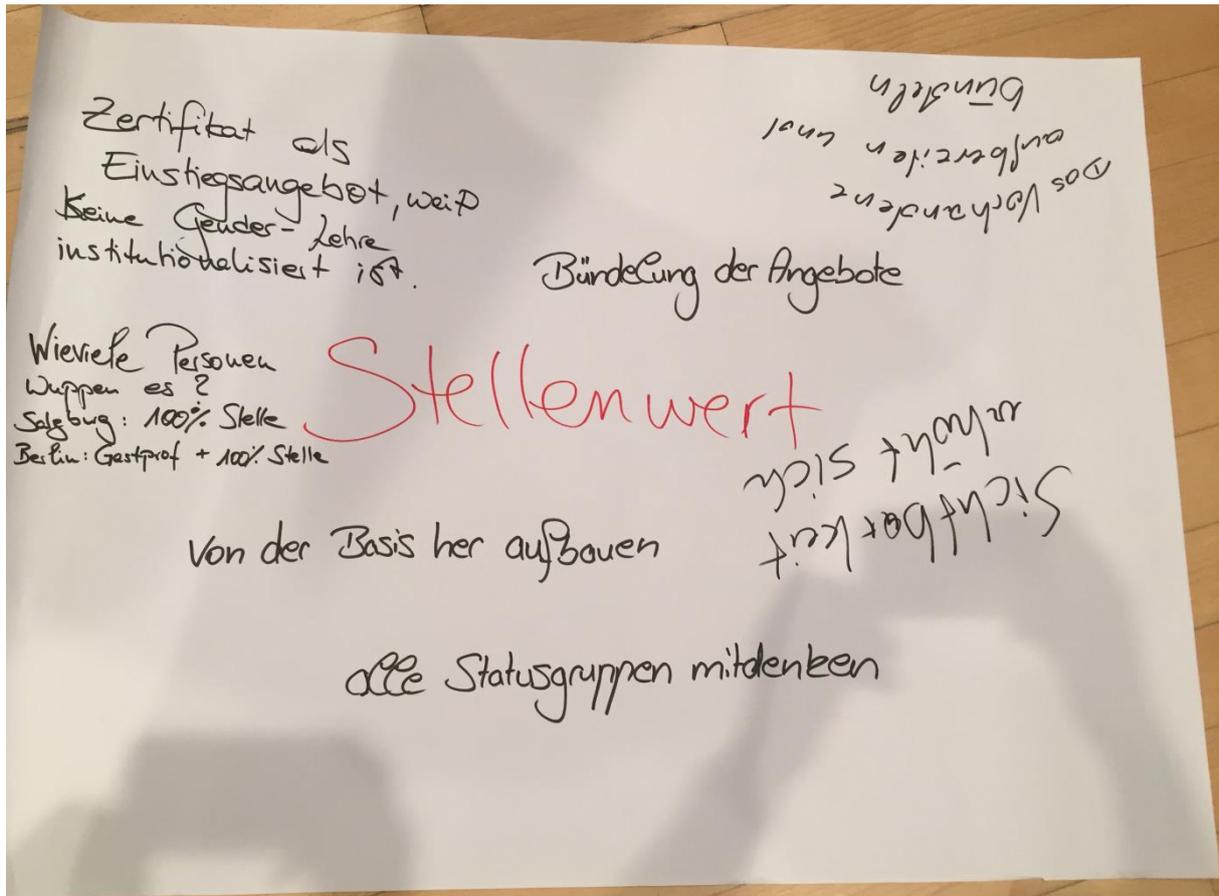
- Eine Öffnung der Zertifikate für nicht-Studierende ist wünschenswert
 - z.B. für Verwaltungsangestellte, an einigen Hochschulen wird die Erfahrung gemacht, dass diese z.T. mehr Interesse haben als die Lehrenden.
 - Angebot von Weiterbildungsstudiengänge für Berufstätige
 - Versuch, vorhandene Weiterbildungsangebote zu nutzen und Gender-Angebote dort zu integrieren
- Wie ist das Verhältnis von Gender-Zertifikaten und Gender-Studiengängen?
 - Konkurrenz vs. Ergänzung
 - Zusammendenken wichtig, Bsp. aus Köln: Zertifikat für BA-Studierende, als MA eigener Studiengang
- Ist es sinnvoller, das Zertifikat als zusätzliches Lehrangebot zu konzipieren oder die Veranstaltungen nach Möglichkeit in das reguläre Studienangebot zu integrieren?
 - Wird das Zertifikat als Fortbildung verstanden?
 - Zertifikat im Rahmen eines Studium Generale
 - In einigen Kontexten ist die Einrichtung eines Zertifikats nur integrativ möglich
- Gibt es eine Konkurrenz der Zertifikate untereinander? (ggf. Konkurrenz zu anderen Zertifikaten an einer Hochschule)
- Welche Möglichkeiten bestehen, hochschulübergreifender oder sogar länderübergreifender Zertifikate einzurichten? Ressourcen sind hier ein wichtiger Aspekt, Kooperationen sind besonders für kleinere Hochschulen interessant. Beispiel für ein bundeslandweites Zertifikatsprogramm: [„Professionelle Lehrkompetenz für die Hochschule“ des Netzwerks Hochschuldidaktik NRW](#); Beispiel für eine hochschulübergreifende Kooperation: [Transdisziplinäre Genderzertifikat](#) der Universität Hildesheim und der HAWK Hildesheim/ Holzminden/ Göttingen
- Online-Angebote könnten eine interessante Möglichkeit für länderübergreifenden Kooperation bieten (Beispiel Lehrmodul Gender & Diversity, virtuelle hochschule bayern)
- Beobachtung, dass nach einer Phase des verstärkten Interesses an Studiengängen und weniger an Zertifikaten nun wieder das Interesse an Zertifikaten steigt. Zusammenhang mit Bologna-Prozess, strukturellen Voraussetzungen und den Eigenlogiken der jeweiligen Einrichtungen einerseits, andererseits Frage danach, was die Perspektive für die ausgebildeten Studierenden ist (→ Verweis auf eine [Verbleibsstudie](#) zu den Absolvent_innen der Gender Studies der HU Berlin)

Diskussion Tisch 2 - Lehre



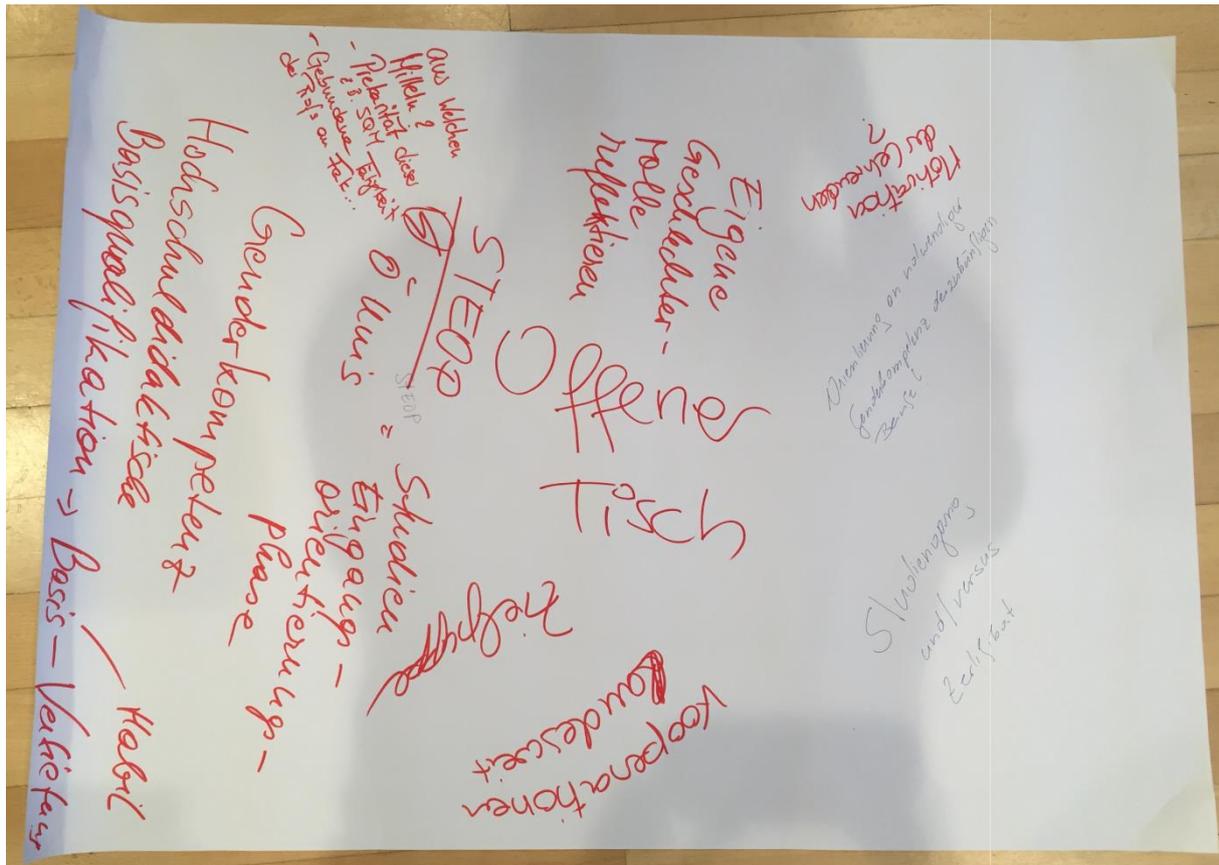
- Die Herausforderungen werden hier eher in Bezug auf die Lehrenden als auf die Studierenden gesehen:
 - Großes Interesse und hoher Bedarf an Geschlechterperspektiven in der Lehre vonseiten der Studierenden (also keine Probleme, die Zielgruppe zu erreichen)
 - Frage der Einbindung und Motivation von Lehrenden, Gender in ihrer Lehre zu integrieren:
 - Wie können sie erreicht und ggf. weitergebildet werden (ohne sie zugleich zu überfordern)?
 - Ist eine Verankerung in hochschuldidaktischer Qualifizierung denkbar/möglich?
 - Wie kann individuelle Bereitschaft gefördert und Widerständen begegnet werden?
 - Gibt es gemeinsame Kriterien für gendersensible Lehre?
 - Gibt es ein gemeinsames Verständnis von Gender-Kompetenz?
- Wo/wie wird Gender in der Lehre verankert bzw. umgesetzt?
 - Fachkulturen vs. Interdisziplinarität
 - Vertiefung in Fachinhalten statt add-on
 - Freie Wahlmodule, Studium Generale, Schlüsselkompetenzen
 - Fachübergreifende Formate vs. Berücksichtigung fachkultureller Unterschiede (z. B. spezifische Ergänzungen oder eigene Module für MINT-Fächer)
- Diversität der eigenen Hochschule kann als Ansatzpunkt für die Forderung nach und die Ausgestaltung von Gender in der Lehre genutzt werden.

Diskussion Tisch 3 - Stellenwert



- Das Zertifikat erhöht den Stellenwert der Gender Studies Lehre an Universitäten, die keinen Studiengang anbieten
 - möglicherweise ein Einstieg in die Institutionalisierung der Lehre sein
 - Strukturierung der Lehre notwendig (Module, Stufenangebote, ...)
 - Bündelung des Lehrangebotes und dadurch größere Sichtbarkeit
- Unsicherheit bleibt bestehen
 - durch geringe und ungesicherte Finanzierung
 - hoher Arbeitseinsatz bei gleichzeitig geringem Personaleinsatz
- Bei der Planung eines Zertifikates muss von der Basis her gedacht werden
 - alle vorhandenen Ressourcen nützen (bereits bestehendes Lehrangebot miteinbeziehen, gibt es bereits Zertifikate in anderen Bereichen)
 - Mitstreiter*innen in allen Bereichen gewinnen
 - die „Macht“ der Studierenden nützen (die aktiv in Gremien Forderungen stellen)
 - Vernetzung mit anderen Hochschulen, an denen Zertifikatsprogramme laufen

Diskussion Tisch 4 - Offener Tisch:



- Wer wird als Zielgruppe der Zertifikate definiert? Es wäre beispielsweise auch wünschenswert, wenn Mitarbeiter_innen aus der Verwaltung teilnehmen könnten. Daran schließt die Frage nach der Zielstellung eines Zertifikatprogramms an (gender- und diversitätsensible Lehre/Gender-Kompetenz oder/und Genderforschung/forschungsbasierte Lehre).
- Idee für bundeslandweites gemeinsames Zertifikat: könnte über eine übergreifende E-Learning Plattform (Beispiel: Bayern) realisiert werden. Das Angebot könnte durch ein Blended Learning Konzept ergänzt werden.
- Dialogangebot für andere Lehrende schaffen: Was heißt es, interdisziplinär zu unterrichten? Reflektion der eigenen Geschlechterrolle.
- Erfahrung von Absolvent_innen: Es wurde auf der Jobsuche nach Qualifikationen zu Gender (Gender-Kompetenz) gefragt. Daraus wird geschlossen, dass es eine Nachfrage von genderkompetenten Absolvent_innen auf dem Arbeitsmarkt gibt.
- Aber: Was heißt eigentlich Gender-Kompetenz? Vorschlag aus Runde: Definition von Sigrid Metz-Göckel könnte hilfreich sein. Zudem muss gefragt werden, was berufspraktische Bezüge sein könnten.
- Wie können andere Lehrende motiviert werden? Der Mittelbau kann über Lehrveranstaltungen, die sie für ihre Weiterqualifikation nachweisen müssen, motiviert werden. Das könnte durch Lehrgangsangebote der Hochschuldidaktik für genderkompetente Lehre unterstützt werden. Team-Teaching kann auch motivieren.
- Öffentlichkeitsarbeit für die Zertifikate: Social Media (Achtung: hoher Arbeitsaufwand), direkte Ansprache von Studierenden: Campusfeste nutzen (spielerische Heranführung an Thema), Give-Aways, Studiengangsorientierungsphase nutzen zur Bekanntmachung, in den Lehrveranstaltungen das Zertifikat vorstellen.

- Finanzierung der Zertifikate: Welche Mittel (z. B. SQM) werden dafür eingesetzt? Entscheidet auch über die strukturelle Verankerung von Gender in das Programm der Hochschule.
- Studiengänge sehen keine Konkurrenz durch die Zertifikatsprogramme, sondern eine sinnvolle Ergänzung der Lehre für Studiengänge in denen bisher keine Gender-Lehre angeboten wird.