FRIEDRICH-ALEXANDER
UNIVERSITÄT
ERLANGEN-NÜRNBERG

Empfehlungen zur Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur an der FAU Erlangen-Nürnberg

Arbeitskreis „Gender & Diversity in der Lehre“ &
Dr. Anja Gottburgsen (Büro für Gender und Diversity)

Stand: 04.05.2015

Empfehlungen zur Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur

Workingpaper des AK „Gender & Diversity in der Lehre“

(Stand 04.05.2015)

Ziel
Die mit den Gremien abgestimmte Handlungsempfehlung zur Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur dient als Hilfestellung für Akteure und Akteurinnen an der FAU (Fakultät – Studiengangsverantwortliche – Lehrende) und wurde am 20.04.2015 von der Kommission für Lehre und Studium (UniLuSt) diskutiert und verabschiedet.

Hinweis
Der nachfolgende Gesamttext richtet sich in seinem vollen Umfang vor allem an die Kommission für Lehre und Studium (UniLuSt). Für die universitätsweite Verbreitung werden jeweils zielgruppenspezifische Auszüge erstellt (Studiengangsverantwortliche: 3.2 „Formulierung strategischer Ziele und Best Practice auf Studiengangsebene“, Lehrende: 4 „Tipps für Lehrende zur Gestaltung von gender- und diversitätssensiblen Lernumgebungen“).

Inhalt

1 Einführung **1**

2 Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als Bildungsauftrag der Hochschulen **1**

2.1 Die soziale Dimension der Europäischen Studienreform 1
2.2 Diversität: Studentische Vielfalt als Chance und Herausforderung 2

3 Diversität – Geschlechtergerechtigkeit – Chancengleichheit: Qualitätsentwicklung auf struktureller Ebene **4**

3.1 Formulierung strategischer Ziele und „Best Practice“ auf Universitäts- und Fakultätsebene 4
3.2 Formulierung strategischer Ziele und „Best Practice“ in Studiengängen 4

4 Tipps für Lehrende zur Gestaltung von gender- und diversitätssensiblen Lernumgebungen **14**

4.1 „Gute Lehre“ – studierendenzentriert! 14
4.2 Potenziale adressieren – Teilhabe stärken 14
Fachspezifische/-übergreifende Integration der Fachinhalte der Gender- und Diversitätsforschung
Entwicklung geeigneter Vermittlungsformen und differenzierter Lernangebote
4.3 Didaktische Handlungsfelder in Lehrveranstaltungen gender- und diversitätssensibel gestalten.... 15

5 Informations- und Beratungsangebote 20

6 Quellen und Links 26

1 Einführung

Die Empfehlungen wurden vom Arbeitskreis *Gender und Diversity in der Lehre* erarbeitet. Dieser wurde im Sommersemester 2012 von der Vizepräsidentin für Lehre mit dem Auftrag initiiert, dauerhaft ein Gender- und Diversity-Netzwerk im Bereich der Lehre an der FAU zu etablieren und Sensibilität sowie Kompetenzen für Gender und Diversität im Selbstverständnis von Lehre an der FAU weiter zu verankern. Im vom Büro für Gender und Diversity koordinierten Arbeitskreis beteiligt sind Lehrende, ZfL, ZIEW, FBZHL, die Studierendenvertretung, das Qualitätsmanagement der Fakultäten sowie das Referat L 8 Qualitätsmanagement und Evaluation. Die Mitglieder, gezielt durch interne und externe Expertise fortgebildet, wirken als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren in der Hochschuldidaktik und im Qualitätsmanagement der Fakultäten. Folgende Veranstaltungen fanden bisher statt:

01.03.2012	**„Gender in der Lehre“** Referentin: Dr. Susanne Frölich-Steffen (FBZHL Erlangen-Nürnberg)
27.09.2012	**„Gender & Diversity Kompetenz in den ingenieurwissenschaftlichen Fächern“** Referentin: Dr. Dipl.-Ing. Elektrotechnik Brit Maren Block (Universität Lüneburg)
25.04.2013	**„Gute Lehre – Zur Praxis gender- und diversitysensibler Didaktik“** Referentin: Dr. Anja Gottburgsen (Büro für Gender und Diversity der FAU)
10.06.2013	**„Von Menschen mit und ohne Migrationshintergrund“** Referent: Prof. Dr. Paul Mecheril (Universität Oldenburg)
09.10.2013	**„Inklusion durch Sprache – Forschungsergebnisse zu den subtilen Wirkungen sprachlicher Formulierungen“** Referentin: PD Dr. Friederike Braun (Universität Kiel)
04.11.2013	**„Interkulturelle Sensibilisierung für Lehrende“** Referent: PD Dr. Frank Meyer (FBZHL Bayreuth)
22.05.2014	**„beeinträchtigt studieren“** Referent und Referentin: Dr. Jürgen Gündel (Leiter Informations- und Beratungszentrum für Studiengestaltung und Career Service sowie Behindertenbeauftragter für Studierende) und Dr. Anja Gottburgsen (BfGD)

Ziele des Leitfadens

Der vorliegende Empfehlungskatalog möchte eine Handreichung liefern, wie die FAU den Bildungsauftrag Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit, also die soziale Dimension der europäischen Hochschulreform, konkret umsetzen könnte. Um eine gender- und diversitätssensible Lehr- und Lernkultur zu fördern, müssen dabei sowohl strukturelle als auch individuelle Aspekte in den Blick genommen werden. Entsprechend möchten die *Empfehlungen* sowohl für Fakultäten, Studiengangs- und Modulverantwortliche Hilfestellung bieten zur gender- und diversitätssensiblen Gestaltung der strukturellen Rahmenbedingungen (Abschnitt 3) als auch den Lehrenden praxisorientierte hochschuldidaktische Tipps zur individuellen Förderung einer gender- und diversitätssensiblen Lernumgebung vermitteln (Abschnitt 4).

2 Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als Bildungsauftrag der Hochschulen

2.1 Die soziale Dimension der Europäischen Studienreform

Seit 2007 ist es erklärtes Ziel, durch eine größere Beteiligung an tertiärer Bildung die sich daraus ergebenden Chancen für die persönliche, individuelle Entwicklung und die Fortentwicklung der europäischen Gesellschaften zu erhöhen.

> „Wir teilen den gesellschaftlichen Anspruch, dass die Studierenden bei ihrem Eintritt in die Hochschule, mit ihrer Beteiligung und bei Abschluss der Hochschulbildung auf allen Ebenen die Zusammensetzung der Bevölkerung widerspiegeln sollten. (…) Daher setzen wir unsere Bemühungen (…) um verstärkte Beteiligung auf allen Ebenen auf der Grundlage der Chancengleichheit fort“ (Londoner Kommuniqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister 2007: 5).

Dieser Bildungsauftrag wurde 2009 – neben der Beschäftigungsfähigkeit und dem studierendenzentrierten Lernen – als eine weitere Aktionslinie vereinbart und unter dem Schlagwort „soziale Dimension des Studiums“ konkretisiert. Gewährleistet werden soll mehr Chancengerechtigkeit auch im Hochschulsystem selbst durch Verbreiterung des Zugangs zur Hochschulbildung, indem

„(…) das Potenzial von Studierenden aus unterrepräsentierten Gruppen gefördert wird und angemessene Rahmenbedingungen für die Vollendung des Studiums geschaffen werden“ (Leuvener Kommuniqué der Konferenz der europäischen Hochschulministerinnen und Hochschulminister 2009: 2).

Mit dem Anstieg der Studierendenzahlen auf 2,6 Mio. Studierende sowie der Studienanfangsquote[1] von 57,5% im Wintersemester 2013/2014 (Statistisches Bundesamt 2013) ergeben sich insbesondere für die Lehre an den Hochschulen zentrale Herausforderungen, die sich in der zunehmenden Vielfalt der Zusammensetzung der Studierendenschaft begründen.

2.2 Diversität: Studentische Vielfalt als Chance und Herausforderung

„Diversität“ ganz allgemein bedeutet „Vielfalt in der sozialen Zusammensetzung von Gruppen, Organisationen und Gesellschaften“ (Müller/Sander 2011: 72) hinsichtlich verschiedener sozial konstruierter Merkmale (z.B. Geschlecht, Beeinträchtigung, Alter, sexuelle Orientierung, Migration, Elternschaft, Bildungshintergrund, Nationalität). Eine global gültige und standardisierte einheitliche Definition existiert nicht. Grundsätzlich ist jedoch allen Ansätzen gemeinsam, dass Vielfalt als Ressource und Potential begriffen wird (Cox 1991 und 1993, Krell 2008).

Zentral im Sinne studierendenzentrierter Lehre ist, dass unterschiedliche Personengruppen immer auch vielfältige Gemeinsamkeiten aufweisen. In den Blick genommen wird also eine Vielfalt der Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Individuen (Thomas 1995: 246). Deren Zugangs- und Verbleibschancen strukturieren sich dabei nicht nur entlang eines sozialen Merkmals, sondern verschiedene soziale Merkmale wirken miteinander gekoppelt in intersektionaler Verschränkung (Buche/Gottburgsen 2012, Gottburgsen/ Gross 2012). Abbildung 1 verdeutlicht die Vielfalt heutiger Studierender, die bei der Organisation und Gestaltung von Studiengängen und Lehrangeboten zu berücksichtigen ist.

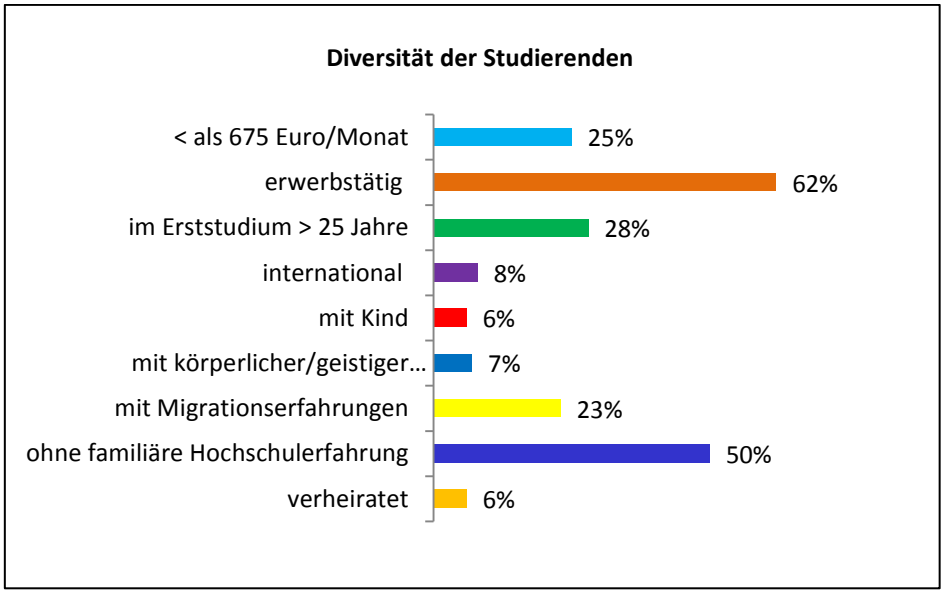

Abb. 1: Diversität der Studierenden (n = 15.123 Studierende, Quellen: 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks nach Middendorf et al. 2013, internationale Studierende aus wissenschaft weltoffen unter http://www.wissenschaftweltoffen.de/daten/1/1/1, eigene Darstellung)

Welche sozialen Merkmale bzw. Gruppenzugehörigkeiten können im Hochschulkontext zu ungleich verteilten Chancen und differierenden Mustern der Teilhabe führen? Angelehnt an die „Four Layers of Diversity“ (Gardenswartz/Rowe 1998: 25) sind vier Ebenen anzunehmen. Persönlichkeit, innere und äußere sowie organisationale Dimensionen liegen in konzentrischen Kreisen und ihre verschiedenen Aspekte wirken ineinander. Während die Dimensionen auf der zweiten Ebene (z.B. Geschlecht, Alter, Nationalität/Ethnizität/

[1] Anteil der Studienanfängerinnen und -anfänger an der Bevölkerung (Basis frühe Zählungen, ohne Zensus 2011) des entsprechenden Geburtsjahres. Dabei werden Quoten für einzelne Geburtsjahrgänge berechnet und anschließend aufsummiert (sog. „Quotensummenverfahren“). Die Zahl der Studienanfänger*innen ergibt sich durch Addition der Anfangenden des ganzen Studienjahres, bestehend aus Sommer- und folgendem Wintersemester.

Migrationserfahrung, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung sowie geistige und körperliche Fähigkeiten) außerhalb der Kontrolle der Individuen sind, üben die Merkmale auf der dritten Ebene ebenfalls einen großen Einfluss aus, sind aber für die Individuen kontrollierbarer. Auf der vierten Ebene liegen all jene Merkmale, die erst in und durch die Zugehörigkeit zur Organisation Hochschule entstehen.

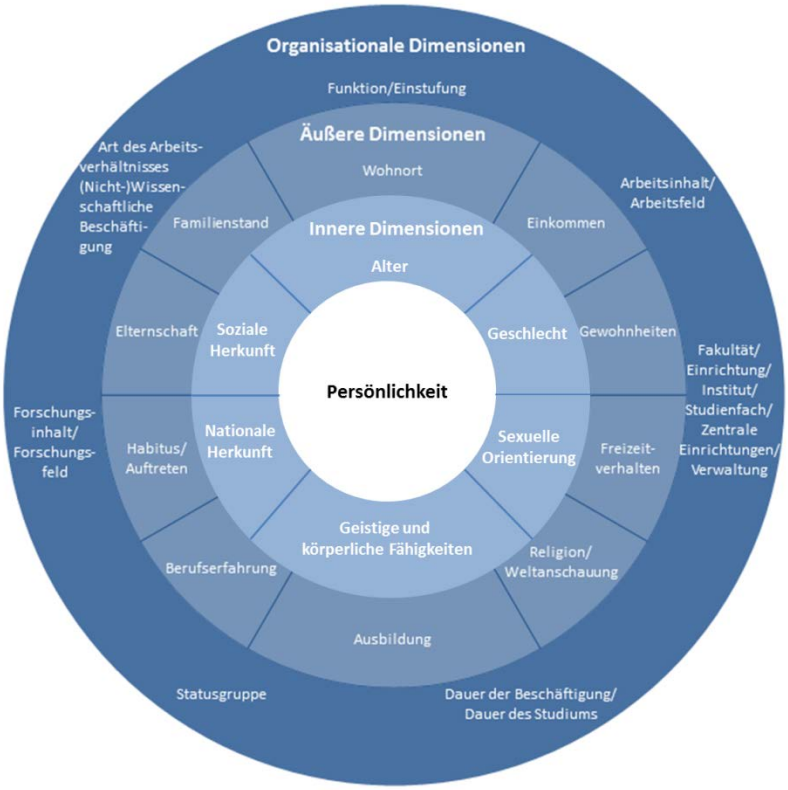

Abb. 2: Diversität in der Hochschule (Leicht-Scholten 2012: 10)

Die Sicherung von Studienerfolgen, Chancengerechtigkeit und Teilhabe im Wissenschaftssystem für viele bei gleichzeitig immer diverser werdenden Studienbiografien erfordert entsprechend eine gender- und diversitätssensible Lehr- und Lernkultur, wie sie sowohl in den Empfehlungen für Studium und Lehre von Wissenschaftsrat (2008, 2014) und Hochschulrektorenkonferenz (HRK 2013) als auch in den Empfehlungen der Deutschen Forschungsgemeinschaft (DFG 2014) für mehr Vielfalt im Wissenschaftssystem formuliert wird. Ein grundlegender Perspektivenwechsel ist zu konstatieren: Vielfalt wird als Chance und Potential aufgefasst, für die es Rahmenbedingungen und Maßnahmen zum konstruktiven und erfolgsorientierten Umgang zu implementieren gilt. „Flexibilisierung, Mobilität und Individualisierung“ sind die Schlüsselelemente der Europäischen Studienreform 2.0 (KMK 2014) zur Weiterentwicklung der Hochschulen, an die sich entsprechende hochschuldidaktische Herausforderungen ganz im Sinne studierendenzentrierter Lehre knüpfen.

Die soziale Dimension der europäischen Hochschulreform (BMBF 2012) geht auf Grundlage der „European Standards and Guidelines“ (ESG 2006), der Empfehlungen von HRK (2013) und KMK (2012) ebenfalls in die Akkreditierung von Studiengängen bzw. die Systemakkreditierung ein. Als Kriterien für eine erfolgreiche Akkreditierung gelten die Sicherstellung der Studierbarkeit der Studiengänge für Studierende mit Beeinträchtigung (Akkreditierungsrat 2013: Kap 2.4, 13) sowie die Umsetzung von Geschlechtergerechtigkeit und Erhöhung der Chancengleichheit:

> „Auf der Ebene des Studiengangs werden die Konzepte der Hochschule zur Geschlechtergerechtigkeit und zur Förderung der Chancengleichheit von Studierenden in besonderen Lebenslagen wie beispielsweise Studierende mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen, Studierende mit Kindern, ausländische Studierende, Studierende mit Migrationshintergrund und/oder aus sogenannten bildungsfernen Schichten umgesetzt“ (Akkreditierungsrat 2013: Kap 2.11, 13).

3 Diversität – Geschlechtergerechtigkeit – Chancengleichheit: Qualitätsentwicklung auf struktureller Ebene

3.1 Formulierung strategischer Ziele und „Best Practice“ auf Universitäts- und Fakultätsebene

Auf Grundlage des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes[2] und des Bayerischen Hochschulgesetzes[3] ist es Ziel der FAU, langfristig eine gender- und diversitätssensible Wissenschafts- und Hochschulkultur zu befördern, um Chancengerechtigkeit und Teilhabe im Wissenschaftssystem zu ermöglichen – unabhängig davon, ob die Individuen einen internationalen Hintergrund bzw. Migrationserfahrung haben, Care-Aufgaben übernehmen, beeinträchtigt sind oder ihnen die familiäre Hochschulerfahrung fehlt. Entsprechend hat sich die FAU in ihrem Leitbild Lehre und Studium (https://www.fau.de/universitaet/das-ist-die-fau/leitbild/ leitbild-lehre-und-studium/) dazu verpflichtet, Studierende im Rahmen von gender- und diversitätsgerechten Lehr- und Lernangeboten optimal zu fördern und ihre Studienerfolge zu sichern. Insbesondere die strukturelle Ebene ist von entscheidender Bedeutung für die Umsetzung des europäischen Bildungsauftrags, da hier die Rahmenbedingungen von Studium und Lehre geschaffen werden und entsprechend auch in Richtung von mehr Chancengleichheit weiterentwickelt werden können.

Im Sinne einer gender- und diversitätssensiblen Qualitätspolitik und -kultur der Fakultäten sind Leitbilder zu entwickeln, die diese Aspekte aufgreifen und sich zu einem wertschätzenden Umgang mit Diversität, Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit (insbesondere auch bezüglich der Studierenden) „bekennen“ (beispielhaft: Leitbild der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie, http://www.phil.uni-erlangen.de/documents/qm/leitbild_philfak_web.pdf oder das Leitbild der Naturwissenschaftlichen Fakultät, http://nat.fau.de/wp-content/uploads/2014/12/02-Leitfaden-Leitbild-und-Umsetzung.pdf).

Die Studiendekaninnen und -dekane der Fakultäten sowie deren Kommissionen für Lehre und Studium und die Mitglieder des Arbeitskreises *Gender und Diversity in der Lehre* begleiten und fördern die Implementierung und Weiterentwicklung einer gender- und diversitätssensiblen Lehr- und Lernkultur in ihren Fakultäten (beispielhaft: Einführung einer bzw. eines Diversity-Beauftragten an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie).

3.2 Formulierung strategischer Ziele und „Best Practice“ auf Studiengangsebene

Ganz maßgeblich obliegt es den Gremien auf Studiengangsebene, die soziale Dimension der Studienreform bei der Einrichtung und Weiterentwicklung von Studiengängen zu berücksichtigen und in der jeweiligen Studiengangsmatrix (https://www.fau.de/universitaet/das-ist-die-fau/qm-lehre/) zu dokumentieren. Diversität – Geschlechtergerechtigkeit – Chancengleichheit als strategische Ziele auf Studiengangsebene erfordern den Blick auf die folgenden Ebenen:

- Profil des Studiengangs
- Studienzugang und Studieneingangsphase
- Studienbedingungen, zeitliche Organisation und Vereinbarkeit mit unterschiedlichen Lebenslagen
- Schlüsselqualifikationen, Übergang ins Masterstudium und in den Beruf
- Informations-, Beratungsangebote und Öffentlichkeitsarbeit

In der nachstehenden Übersicht werden in Form einer Checkliste konkrete Formulierungshilfen vorgeschlagen, die jeweils zugrunde liegende Problemstellung skizziert, geeignete Maßnahmen und Empfehlungen sowie „Best Practice“-Beispiele der FAU oder anderer Universitäten vorgestellt.

---

[2] Zielt darauf, „rassistische Diskriminierungen oder jene, die wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität erfolgt sind, zu verhindern oder zu beseitigen“ (§ 1 AGG, http://www.gender-und-diversity.fau.de/download/agg_gleichbehandlungsgesetz.pdf).

[3] Bayerisches Hochschulgesetz Abschnitt I Art. 2 (3) zur Berücksichtigung der besonderen Bedürfnisse von Studierenden mit Kindern sowie mit Beeinträchtigung, Art. 2 (4) der besonderen Bedürfnisse ausländischer Studierender, (http://www.gesetze-bayern.de/jportal/portal/page/bsbayprod.psml?showdoccase=1&doc.id=jlr-HSchulGBY2006rahmen&doc.part=X).

Diversität – Geschlechtergerechtigkeit – Chancengleichheit als strategische Ziele auf Studiengangsebene

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Profil des Studiengangs	Studieninhalte und Name des Studiengangs sprechen alle gleichermaßen an.	▪ Schon der Name eines Studiengangs („Technik“ bzw. „Soziales“ im Titel) kann zu „überzufälligen“ Männer- bzw. Frauenanteilen führen. ▪ Monothematische Studiengänge mit wenig Praxis- oder Berufsbezug oder kontextuellen/gesellschaftlichen Bezügen sind häufig weniger attraktiv. Gilt v.a. auch für die MINT-Fächer, die insgesamt zu wenig nachgefragt werden, obwohl die Arbeitsmarkt- und Berufschancen mit technisch-naturwissenschaftlicher Ausrichtung sehr günstig sind.	▪ Einführung von Bewerbungs- und Einschreibungsstatistiken mit Monitoring entlang verschiedener Parameter (z.B. intern/extern, Geschlecht, Alter, Art der Hochschulzugangsberechtigung…). ▪ Etablierung von Studierendenbefragungen auf Studiengangsebene und Studiengangsevaluation. ▪ Stärkung des Praxis- und Berufsbezugs sowie Integration interdisziplinärer und gesellschaftlicher Fragestellungen, um viele verschiedene Studierendengruppen anzusprechen, z.B. werden an der TU Berlin der B.Sc. „Naturwissenschaften in Informationsgesellschaften“ oder der M.Sc. „Human Factors“ als Studiengänge mit interdisziplinärer Lehre sowie projektorientierten Veranstaltungsformen überdurchschnittlich häufiger auch von Frauen nachgefragt als monothematisch ausgerichtete natur- oder ingenieurwissenschaftliche Studiengänge.
	Zukünftige Tätigkeitsfelder und Berufe werden differenziert beleuchtet und sprechen alle gleichermaßen an.	▪ Zur Abschätzung ihrer beruflichen Perspektiven benötigen Studierende Informationen über mögliche zukünftige Tätigkeitsfelder. ▪ Das Image von Fächern und Tätigkeitsfeldern als Frauen- bzw. Männerberufe wird häufig durch stereotype Beschreibungen und Benennungen reproduziert. ▪ Die Passung von beruflichen Anforderungen und der Lebensvorstellungen ist teilweise problematisch (Elternschaft, Care etc.).	▪ Berücksichtigung von Berufsbildern, die sich an den Interessen und Wünschen der Studierenden hinsichtlich der Vereinbarkeit von Beruf und Care-Aufgaben sowie einer „Life Domain Balance“ orientieren. ▪ Vorstellung vielfältiger Karrierewege und Vermeidung von Stereotypen, z.B. auch durch gendersensible Berufsbezeichnungen (Ingenieurin - Ingenieur, Lehrkräfte etc.). ▪ Präsentation veränderter Unternehmenswirklichkeiten, die z.B. Familie als Erfolgsfaktor fördern oder Care-Aufgaben für Frauen und Männer auf allen Statusebenen antizipieren.

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Studienzugang und Studieneingangsphase (Zulassungsverfahren und Aufnahmekriterien)	Der Studiengang ist für alle Studierenden zugänglich, z.B. für Studieninteressierte mit Beeinträchtigungen oder mit ungewöhnlichen Bildungsverläufen oder in besonderen Lebenslagen.	▪ Die Verantwortung für die Gestaltung chancengerechter Bewerbungs- und Zulassungsverfahren liegt heute wesentlichen bei den Hochschulen selbst („Selbstauswahlrecht“). Dabei können einige Kriterien (z.B. Auslands- oder Berufserfahrung) systematisch bestimmte Qualifikationsprofile bevorzugen oder benachteiligen. So verfügen Studierende mit beruflicher Qualifikation oder Beeinträchtigung seltener über Auslandserfahrungen oder sind z.B. aufgrund ihrer Beeinträchtigung ortsgebunden. ▪ Die Wahl der schulischen Spezialisierungen (naturwissenschaftlich oder sprachlich) erfolgt häufig geschlechtstypisch, so dass z.B. vertiefte Kenntnisse in Fremdsprachen, Mathematik, Physik oder Programmieren als Zugangsvoraussetzungen zu ungleichen Geschlechteranteilen und/oder geschlechtstypischen Abbruch-/Wechselquoten führen können.	▪ Prüfung, welche Zugangsvoraussetzungen aus welchen Gründen festgelegt wurden, welche zwingend notwendig sind oder sich durch andere Maßnahmen ausgleichen lassen. ▪ Sonderfall zentral vergebener sowie durch Approbationsordnungen geregelter Studiengänge, wie z.B. in der Medizinischen Fakultät: Zwar werden in der Human- und Zahnmedizin die Studienplätze zentral vergeben („hochschulstart.de“). Aber durch die Teilnahme am Test für Medizinische Studiengänge (TMS) kann die Abiturnote um bis zu 0,8 Punkte verbessert werden, so dass nicht nur Abiturient*innen mit Abschlussnote im Bereich von 1,0 eine Chance erhalten. Die Approbationsordnungen der Studiengänge Human- u. Zahnmedizin geben die Ausbildungsgestaltung detailliert vor. *Best Practice* ▪ *Masterstudiengang Medical Prozess Management in der Medizinische Fakultät ist gezielt für unterschiedliche Altersgruppen und Erstabschlüsse offen.*
	Die Studieneingangsphase ist gender- und diversitätssensibel gestaltet (auch hinsichtlich differierender Wissensvoraussetzungen).	▪ Der Übergang von der Schule ins Studium ist für viele Studierende (v.a. auch bedingt durch unterschiedliche Wissensstände) trotz hoher Motivation und Leistungsbereitschaft eine kritische Phase. ▪ Häufig fehlen Unterstützungsangebote, die für Studierende aus unterschiedlichen Herkunfts- und Lernkontexten eine gemeinsame Grundlagen schaffen und zur Integration ins Fach beitragen.	▪ Analyse der Eingangsphase, insbesondere in Studiengängen mit hohen Abbruch- und Wechselquoten. ▪ Entwicklung von Unterstützungsangeboten (Propädeutika, Orientierungsstudien). *Best Practice* ▪ *MINT-Orientierungsphase (Binnendifferenzierung slow/fast track) oder Begleitung durch studentische Tutor*innen wie an der Technischen Fakultät helfen ein gemeinsames Einstiegsniveau zu erreichen.* ▪ *Grundlagen- u. Orientierungsstudium an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie (direkt vor Studienbeginn).* ▪ *Medizinische Fakultät:* - *Tutor*innenprogramm MedBuddy (http://www.studiendekanat.med.uni-erlangen.de/auslandsaufenthalte/medbuddy/) für reguläre Studierende und internationale Gaststudierende.* - *Zusätzliche Lehrangebote im vorklinischen u. klinischen Studienabschnitt in den Wahlpflichtfächern „Wie schreibe ich ein wissenschaftliches Paper?“ (Klinik für Psychiatrie u. Psychotherapie), „Ethisch-kommunikatives Praxisseminar: Kommunikationskompetenz bei Fehlern (Modul V)“, „Ethisch-kommunikatives Praxisseminar: Interkulturelle Kommunikation (Modul III)“ (Professur Ethik in der Medizin).*

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Studienbedingungen	Die Diversität der Studierenden wird berücksichtigt und gefördert.	▪ Die Lebenslagen von Studierenden sind vielfältig: Sie sind erwerbstätig, übernehmen Care-Aufgaben, haben einen internationalen Hintergrund oder Migrationserfahrungen, sind beeinträchtigt oder verfügen nicht über akademische Familienerfahrungen.	Thematisierung von Care-Aufgaben/Erwerbsarbeit, z.B. durch: ▪ Entwicklung von Teilzeitstudienangeboten, ▪ Abstimmung zeitlicher Strukturen mit Betreuungszeiten (Kernzeiten, Blockveranstaltungen), ▪ Vereinbarung spezieller Studienbedingungen im Rahmen der Möglichkeiten des Nachteilsausgleichs, ▪ Information über spezielle Studien-/Prüfungsbedingungen bei Schwangerschaft, Elternschaft oder Pflege (soweit vorhanden). *Best Practice Medizinische Fakultät* ▪ *Studierende mit Care-Aufgaben können die Kurse zu den gewünschten Terminen (Blockpraktika) bereits vor der allgemeinen Kursbuchungszeit im Studiendekanat reservieren lassen.* ▪ *Manche Kliniken bieten Ferienblockkurse an, um die Studierenden während des Semesters zu entlasten, damit z.B. Kinderbetreuung oder Erwerbsarbeit möglich wird.* ▪ *Das praktische Jahr kann ohne Angabe von Gründen in Teilzeit (25%, 50% oder 75%) abgeleistet werden, die Dauer des praktischen Jahres verlängert sich entsprechend.* ▪ *Im Masterstudiengang Medical Process Management haben das 1. und das 3. Semester nur eine vier-Tage Woche, die Studieninhalte aus diesen Semestern können zusammengelegt oder vorgezogen werden.* Thematisierung von Beeinträchtigung, z.B. durch: ▪ Weiterbildungs- bzw. Informationsangebote zum Studieren mit Beeinträchtigung, zu gesetzlichen Rahmenbedingungen für Nachteilsausgleich und Härtefallregelungen für Lehrkräfte, ▪ Prüfung der räumlichen Gegebenheiten auf ihre Barrierefreiheit, ggf. Organisation von Ausweichräumen, ▪ Vorhalten technischer Hilfsmittel (Induktionsschleifen etc.) für seh- oder hörbeeinträchtigte Studierende. *Best Practice* ▪ *Workshop „beeinträchtigt studieren“ für Lehrende (durchgeführt von Dr. Jürgen Gündel, Beauftragter für chronisch kranke und behinderte Studierende, und Dr. Anja Gottburgsen, BfGD).* ▪ *Die Räumlichkeiten des Neuen Hörsaalzentrums (Ulmenweg 18) der Medizinischen Fakultät sind behindertengerecht ausgestattet.* ▪ *In Kursen der Medizinischen Fakultät, in denen mit Mikroskop gearbeitet wird, können sehbeeinträchtigte Studierende mit einem virtuellen Mikroskop am PC arbeiten (Prof. Eichhorn).*

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Studienbedingungen	Studierbarkeit, flexible zeitliche Organisation und Vereinbarkeit mit unterschiedlichen Lebenslagen und -modellen werden ermöglicht.	▪ Häufig werden nicht nur die bei den Studierenden vorhandenen unterschiedlichen Lebenslagen (Care-Aufgaben, Beeinträchtigung, Erwerbsarbeit etc.) „ausgeblendet“, sondern auch deren differierende Lernvoraussetzungen und -bedürfnisse. ▪ Der Workload erweist sich insbesondere bei neu eingeführten Studiengängen häufig nicht als stimmig.	Zur Berücksichtigung der unterschiedlichen Lebenslagen der Studierenden ist es sinnvoll: ▪ die Studienbedingungen für die individuellen Bedürfnisse von Studierenden zu flexibilisieren, ▪ im jeweiligen Studiengang ein Teilzeitstudienangebot zu entwickeln, ▪ die Entwicklung ortsunabhängiger Lehr-/Lernmethoden (E-Learning) zu forcieren, ▪ unterschiedliche Lehr-, Lern- und Prüfungsmethoden zu integrieren (Projektstudium, kooperative Lehr- und Lernformen). Aufbau von Evaluierungs- und Monitoringsystemen, insbesondere auch durch aussagekräftige Erhebungen bezüglich des Workloads. Zur Berechnung der studentischen Arbeitsbelastung eigener Lehrveranstaltungen kann der FBZHL-Workloadrechner herangezogen und anschließend den Studierenden kommuniziert werden: http://www.blog.fbzhl.de/publikationen/leitfaeden/leitfaden-selbststudium-teil-1-workload-ermitteln-kommunizieren/
	Im Studiengang wird die Wertschätzung von Vielfalt gefördert.	▪ Die Diversität in der Zusammensetzung von Arbeitsgruppen wird häufig als Belastung empfunden und notwendige Kompetenzen für den konstruktiven Umgang damit fehlen.	Förderung der Wertschätzung von Vielfalt, z.B. durch: ▪ Setzung als Thema/Ziel in Lehrveranstaltungen, ▪ Anerkennungsmöglichkeiten von Veranstaltungen aus diesem Themenfeld, ▪ Zertifikatsprogramm „Gender & Diversität“ für Studierende, *Best Practice* ▪ *Im Masterstudiengang Medical Process Management der Medizinischen Fakultät werden Gender- und Diversitätskompetenzen durch eine gezielte Zusammensetzung von gemischten Arbeitsgruppen (nach Ethnie, Erstabschluss und Geschlecht) vermittelt. Die Absolventinnen und Absolventen werden durch Maßnahmen wie Debeka Assessment-Center oder Siemens Case-Study vorbereitet.*
	Im Studiengang wird darauf geachtet, dass Studierende nicht z.B. aufgrund von Geschlecht, Beeinträchtigung, Ethnie, Alter, sexueller Orientierung diskriminiert werden.	▪ Häufig fehlt es an Möglichkeiten, eine erlebte oder beobachtete Diskriminierung sowie Mobbing zu thematisieren.	Entwicklung von Antidiskriminierungs-Instrumenten, z.B. im Rahmen von: ▪ Studierendenbefragungen auf Studiengangsebene und Studiengangsevaluationen, ▪ Lehrveranstaltungsevaluation mit Fragen zu diesem Aspekt. *Best Practice* ▪ *„Anti-Diskriminierungsbox“ im Master Wirtschaftspädagogik des Fachbereichs Wirtschaftswissenschaften als Möglichkeit zur anonymen Kontaktaufnahme in Diskriminierungs- u. Mobbingfällen.*

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Studienbedingungen	Studienerfolge werden durch die Diversität der Lehrenden und deren Weiterbildung in Richtung gender- und diversitätssensibler Hochschuldidaktik gefördert.	▪ Vielfältige Diversitätsverhältnisse an Lehrstühlen oder Departments sprechen häufig auch vielfältige Studierendengruppen an. Zudem haben Lehrende Vorbildfunktion und werden als „role models“ erlebt. ▪ Lehrende erleben die Vielfalt der Studierenden häufig als belastend (insbesondere auch bezüglich ihrer differierenden Lernvoraussetzungen und Wissensstände).	Möglichst diverse Zusammensetzung von Lehrendenteams hinsichtlich Geschlecht, internationalem Hintergrund und Alter etc. (auch durch gezielte Einwerbung) sowie deren Einsatz in zentralen Lehrveranstaltungen des Studiengangs. *Best Practice* ▪ *An der FAU werden Professorinnen und Dozentinnen als „role models“ für ein Semester gezielt eingeworben.* Hochschuldidaktische (Weiter-)Qualifizierungen, z.B. durch: ▪ Besuch des hochschuldidaktischen Fort- und Weiterbildungsprogramms der FAU: Das FBZHL bietet in nahezu jedem Semester mindestens eine Veranstaltung zum Thema gender- und diversitätssensibler Lehre an (z.B. „Interkulturelle Lehrkompetenz“, „Psychische Erkrankungen bei Studierenden“, „Familienfreundlichkeit in der Lehre“, „Gender- und diversitysensible Lehre“ usw.), ▪ Implementierung in das Zertifikat Hochschullehre. *Best Practice* ▪ *Die Lehrkoordination der Medizinischen Fakultät bietet in Zusammenarbeit mit dem FBZHL Schulungen zum Thema „Prüfungsorganisation und -durchführung“ an, in denen Diversitäts-Aspekte thematisiert werden.*

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Schlüsselqualifikationen, Übergang ins Masterstudium und in den Beruf	Der Studiengang vermittelt Gender- und Diversitätskompetenzen.	▪ In globalisierten und vernetzten Arbeitszusammenhängen gehören Gender- und Diversitätskompetenzen zu den zentralen Schlüsselqualifikationen, die von den Studierenden als zukünftigen Führungskräften (insbesondere auch im MINT-Bereich) erwartet werden.	Förderung von Gender- und Diversitätskompetenzen, z.B. durch: ▪ Entwicklung eigenständiger Module innerhalb eines Studiengangs, ▪ Berücksichtigung innerhalb von Modulen, ▪ Nutzung des zentralen Angebots im Bereich „Schlüsselqualifikationen“. Ergänzend ist geplant, dass Studierende prospektiv im FAU Zertifikatsprogramm „Gender & Diversität“ fächerübergreifend Gender- und Diversitätskompetenzen erwerben können. *Best Practice* ▪ *Modul „Konstruktive Projektarbeit für BA Maschinenbau“ (Lehrstuhl für Konstruktionstechnik), wo im Rahmen der Projektarbeit ein ganztägiger Workshop zur „Entwicklung und Zusammenarbeit divers zusammengesetzter Teams“ stattfindet, an dem jeweils eine Person aus den verschiedenen Projektteams als Multiplikator*in teilnimmt.*
	Die Absolventinnen und Absolventen werden umfassend auf den Berufseinstieg vorbereitet.	▪ Arbeitsmarkt und Berufsfelder sind häufig entlang von Geschlecht und Migrationsstatus strukturiert und segregiert. ▪ Der Berufseinstieg gestaltet sich entlang von Geschlecht oder anderen Diversitätsmerkmalen zum Teil sehr unterschiedlich, z.B. hinsichtlich der benötigten Einstiegszeit, Anzahl von Bewerbungen oder Einstiegsgehälter.	▪ Eine systematische und differenzierende Beobachtung der betreffenden Tätigkeitsfelder verhilft den Studierenden zu einer passgenaueren Planung ihres Berufseinstiegs und zu verbesserten Arbeitsmarktchancen. ▪ Im Studiengang werden Charakteristika der zukünftigen Berufs- und Tätigkeitspraxis thematisiert (z.B. Life Domain Balance, Verteilungen nach Nationalitäten, Gender, Alter etc.). ▪ Zur optimalen fachlichen und persönlichen Vorbereitung der Studierenden ist eine enge und frühzeitige Zusammenarbeit des Studiengangs mit dem Career Service empfehlenswert (z.B. Praktikabörsen, Durchführung von Career Tagen in den Studiengängen, Firmenkontaktmessen, Bewerbungstrainings und -unterlagenchecks). *Best Practice* ▪ *Das jährlich stattfindende „phil-Forum“ des Career Service der FAU für Studierende der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie.*
	Ein Masterstudium ist für alle Studierendengruppen gleichermaßen attraktiv.	▪ Übergänge in das Masterstudium zeigen häufig typische Verteilungen, z.B. nach Geschlecht oder Bildungsherkunft.	▪ Prüfung der Übergangsquoten vom Bachelor zum Master (im Rahmen der Bewerbungs- bzw. Einschreibungsstatistik sowie im Rahmen der Evaluation), ▪ Etablierung von Absolvent*innenbefragungen.

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Informations-, Betreuungs-/Beratungsangebote und Öffentlichkeitsarbeit	Informationsmaterial und Öffentlichkeitsarbeit sind gender- und diversitätssensibel gestaltet.	▪ Bei der Präsentation der Studiengänge auf Homepages etc. verhelfen sprachliche Formulierungen sowie das verwendete Bildmaterial dazu, die angestrebte Offenheit der Studiengänge für die verschiedenen Studierendengruppen zu kommunizieren.	Prüfung der Informationsmaterialien hinsichtlich Gender- und Diversitätssensibilität bezüglich: ▪ der Formulierungen (Formulierungshilfen auf der Homepage des Büros für Gender und Diversity unter http://www.gender-und-diversity.fau.de/img/Kalender_gendergerechte_Sprache.png), ▪ des verwendeten Bild- und Beispielmaterials, ▪ der gezeigten Berufs- und Tätigkeitsfelder. Präsentation des Studiengangs bei Informationstagen / Einführungsveranstaltungen: ▪ durch diverse Studierendengruppen, internationale Lehrende etc., ▪ Girls‘ Day in MINT-Studiengängen, ▪ Boys‘ Day in Lehramtsstudiengängen.
	Die Betreuungs- und Beratungsangebote sprechen alle Studierenden an.	▪ Betreuungs- und Beratungsangebote werden häufig nicht so frequentiert und aufgesucht, wie es vielleicht nötig wäre.	Fachberater*innen sind geschult im Hinblick auf verschiedene Diversitätsmerkmale, um z.B.: ▪ bisher unterrepräsentierte Gruppen für den Studiengang zu begeistern. ▪ stereotypbestätigende Beratungen zu vermeiden. ▪ Studierende mit Beeinträchtigungen und mit Care-Aufgaben ausführlich informieren und beraten zu können. Erfolgversprechend ist die Einführung niedrigschwelliger Maßnahmen und Angebote, die jedoch bestimmte Gruppen nicht zusätzlich herausheben („stigmatisieren“) sollten. Die Niedrigschwelligkeit und weitreichende Kommunikation der Angebote kann erreicht werden, z.B. durch: ▪ Einbindung studentischer Tutor*innen/Mentor*innen, ▪ im Rahmen jahrgangsverbindender Maßnahmen (bei „Planspielen“ zur Orientierung am Studienbeginn, durch Wahl studentischer Kohortenvertreter*innen, Qualitätszirkeln am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften), ▪ wiederholte Kommunikation der Angebote in den zentralen Lehrveranstaltungen des Studiengangs.

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Informations-, Betreuungs-/Beratungsangebote und Öffentlichkeitsarbeit	Studienerfolge und/oder Berufseinstieg werden durch Betreuungs- und/oder Mentoring-Programme des Studiengangs unterstützt.	▪ Bestimmte Studierendengruppen profitieren in den verschiedenen Studienphasen von direkten Maßnahmen der Förderung und Unterstützung.	Konzeption und Implementierung von Unterstützungsangeboten und Mentoring-Programmen: Dabei sind je nach Ziel verschiedene Formen erfolgversprechend. *Best Practice* ▪ *Unterstützung des Berufseinstiegs durch Alumni oder bereits Berufstätige.* ▪ *Mentoring-Programm im Studiengang Molekulare Medizin: Den Studienanfänger*innen steht ein/e Professor*in als Ansprechperson zur Seite. Außerdem werden die Studierenden im 1. Semester durch Studierende des 3. Semesters betreut.* ▪ *Tutor*innenprogramm des Internationalen Büros der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie für internationale Studierende. Die Tutor*innen werden in Puncto Didaktik, Beratung und interkultureller Kompetenz u.a. durch das FBZHL geschult.* ▪ *Peer-to-peer-Mentoring: Im BfGD befindet sich derzeit ein solches für Studierende mit Migrationserfahrung in den Lehrämtern im Aufbau.* ▪ *Spezielle Schlüsselqualifikationen für Studierende in besonderen Lebenslagen:* - *Seit dem Wintersemester 2011/2012 „Spezielle Schlüsselqualifikationen für sehbehinderte Studierende“ (Ansprechpartner: PD Dr. Wolfgang Krebs, wkrebs@wk-wkw.de, 09128 727487, 0170 2140100).* - *Ab dem Sommersemester 2015 spezielle Schlüsselqualifikationen für internationale Studierende (Ansprechpartnerin: Dr. Anja Gottburgsen, anja.gottburgsen@fau.de, 09131/85-22961) und Studierende mit Migrations- oder ohne familiäre Hochschulerfahrung (Ansprechpartnerin: Dr. Ebru Tepecik, ebru.tepecik@fau.de, 09131/85-24728).*
	Studienerfolge, Studienzeiten und Abbruchquoten sind nicht „überzufällig“ entlang verschiedener Diversitätsmerkmale verteilt.	▪ Studienerfolge und Abbruch-/Wechselquoten folgen häufig bestimmten typischen Mustern der Verteilung entlang verschiedener Merkmale der Studierenden.	Entwicklung und Implementierung aussagekräftiger Evaluierungs- und Monitoringsysteme mit differenzierter Auswertung und formalisiertem Feedback zur Beobachtung des Studienerfolgs und der Abbruch- bzw. Wechselquoten, z.B. durch: *Best Practice* ▪ *Studierendenbefragungen (z.B. universitätsweites FAU-Panel, studiengangsintern: z.B. Studierendenbefragung am Fachbereich Wirtschaftswissenschaften),* ▪ *Evaluationen auf Studiengangs- und Modulebene an der Philosophischen Fakultät und Fachbereich Theologie,* ▪ *Qualitative Zwischenevaluation (QZE), die vom FBZHL in Kooperation mit den Fakultäten angeboten wird (http://www.blog.fbzhl.de/publikationen/berichte/qze/),* ▪ *Abschlussstatistik und Absolvent*innenbefragung.*

Ebene	Ziele Welche konkreten Ziele verfolgt der Studiengang?	Chancen und Herausforderungen Welche Themen oder Probleme können auftreten?	Empfehlungen und „Best Practice“ Wie können die Ziele erreicht und überprüft werden?
Gender- und Diversitätsforschung in die Curricula	Erkenntnisse und Methoden der Gender- und Diversitätsforschung sind im Curriculum enthalten bzw. im Bereich Schlüsselqualifikation zu erwerben.	▪ Gender- und Diversitätsforschungen sind Querschnittthemen in jeder Fachkultur. Sie zu berücksichtigen gilt als Qualitätsmerkmal. ▪ In vereinzelten Studiengängen erweist es sich als schwierig, die Inhalte der Gender- und Diversitätsforschung in den Pflichtbereich zu integrieren.	Die Einbindung von Gender- und Diversitätsforschung wird auch von der Deutschen Forschungsgemeinschaft explizit empfohlen (2008: 1). Unterstützung bei der Entwicklung von Modulen: ▪ Das BfGD berät bei der Gestaltung von Modulen. Zusätzlich ist auf StudOn eine Lernplattform zu Gender & Diversität im Aufbau, die Handreichungen und Vorschläge für verschiedene Fächergruppen zur Verfügung stellt. ▪ Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW unterhält eine Datenbank zu 54 in Deutschland studierbaren Studiengängen, deren Inhalte regelmäßig aktualisiert werden (unter http://www.gender-curricula.com/). Unterstützung durch Zertifikatsprogramm im Bereich „Schlüsselqualifikationen“: ▪ Das geplante Zertifikatsprogramm Gender & Diversität soll es als studiengangsbegleitendes und -übergreifendes Angebot den Studierenden erlauben, Erkenntnisse und Methoden der Gender- und Diversitätsforschung kennenzulernen und Kompetenzen in diesem Feld zu erwerben. Die Veranstaltungen des Zertifikatsprogramms sind in das Angebot der Schlüsselqualifikationen integriert.

4 Tipps für Lehrende zur Gestaltung von gender- und diversitätssensiblen Lernumgebungen

4.1 „Gute Lehre“ – studierendenzentriert!

Im Zentrum „guter Lehre“ stehen heute die Studierenden. Ziel ist, Rahmenbedingungen und Lernumgebungen zu schaffen, die ein möglichst selbständiges und eigenverantwortliches Lernen unterstützen.

> „‘Gute‘ Lehre besteht darin, das eigenständige Lernen der Studierenden zu ermöglichen und zu unterstützen. In diesem Sinne ist gute Lehre heute studierendenzentriert“ (HRK vom 22. April 2008).

Studierendenzentrierter Lehre liegt ein fundamentaler Perspektivenwechsel zugrunde, auch als „shift from teaching to learning“ (Wildt 2004) bezeichnet. Lehr- und Lernsettings werden konsequent aus der Perspektive der Studierenden unter Einbeziehung ihres Vorwissens, ihrer Lernstile, Erwartungen und Diversitäten entwickelt und gestaltet. Fokussiert wird somit auf den Prozess des Lernens selbst sowie auf die zu erwerbenden Kompetenzen (Output- statt Inputorientierung). Neue Rollenverständnisse gehen damit einher: Lehrende unterstützen, beraten und coachen Studierende bei der eigenverantwortlichen, selbständigen und interessengeleiteten Steuerung ihres Lernprozesses und Kompetenzerwerbs (Wildt/Wildt 2011).

4.2 Potenziale adressieren – Teilhabe stärken

Mit der Konzentration auf die Studierenden und ihre Lernprozesse gilt es, deren vielfältige Lebenslagen und Hintergründe, Wissensstände, Leistungs- und Lernvoraussetzungen in den Blick zu nehmen. Abbildung 3 fasst zusammen, wie Lernumgebungen sowohl auf inhaltlicher als auch didaktischer Ebene gender- und diversitätssensibel gestaltet werden könnten. Mit einer Reihe von zum Teil sehr einfachen Mitteln, die im Folgenden vorgestellt werden, können Lehrende in ihren Lehrveranstaltungen, die Potenziale der Studierenden direkt ansprechen, deren besondere Bedürfnisse einbeziehen und somit Teilhabe für alle stärken.

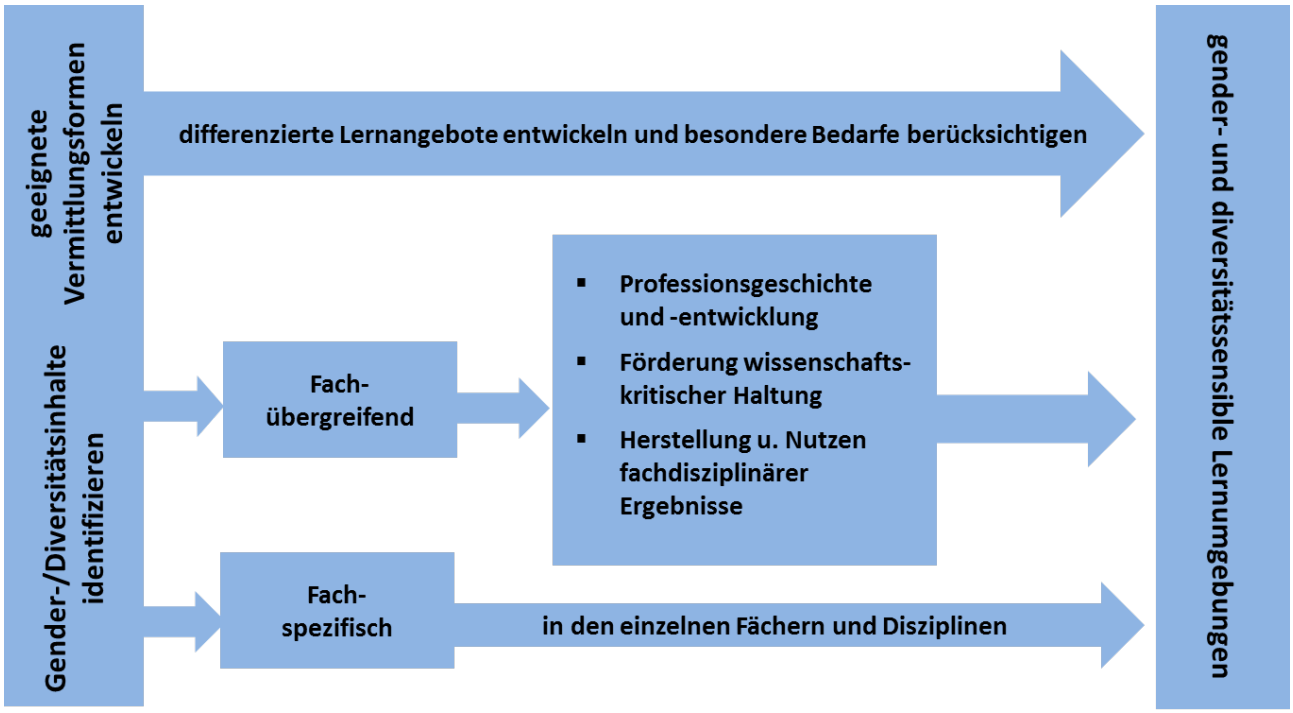

Abb. 3: Gestaltung von gender- und diversitätssensiblen Lernumgebungen (eigene Darstellung in Anlehnung an Hilgemann et al. 2012)

Fachspezifische/-übergreifende Integration der Fachinhalte der Gender- und Diversitätsforschung

Gender- und Diversitätsforschungen sind Querschnittthemen in jeder Fachkultur. Sie zu berücksichtigen, gilt als Qualitätsmerkmal:

> „Eine erfolgreiche Gleichstellungsstrategie führt zu einem erheblichen Mehrwert: Gleichstellung wirkt sich auf die Qualität der Forschung aus, da Talente aus einer größeren Grundgesamtheit geschöpft werden können, eine Vielfalt von Forschungsperspektiven gefördert wird (Diversity) und die blinden Flecken zur Bedeutung von Gender (und Diversität, A.G.) in den Forschungsinhalten und -methoden beseitigt werden können. Die Berücksichtigung von relevanten Gender- und Diversity-Aspekten ist insofern ein wesentliches Element qualitativ hochwertiger Forschung“ (Deutsche Forschungsgemeinschaft 2008: 1).

Im Rahmen einer *fachspezifischen Perspektive* stellt die Datenbank des Netzwerks Frauen- und Geschlechterforschung Nordrhein-Westfalen zu 54 in Deutschland studierbaren Studiengängen wertvolle, regelmäßig aktualisierte Anregungen bereit (http://www.gender-curricula.com/). Auch das BfGD (Ansprechpartnerin Dr. Anja Gottburgsen) berät gern bei der fachspezifischen Integration der Befunde und Ergebnisse der Gender- und Diversitätsforschung in unterschiedlichen Disziplinen.

Eine *fachübergreifende Perspektive* bietet sich immer dann an, wenn nicht auf fachspezifische Vorschläge zurückgegriffen werden kann. Thematisiert werden können beispielsweise:

- Professionsgeschichte und -entwicklung (z.B. Geschichte des Faches, Arbeitsmarktperspektiven für unterschiedliche Studierendengruppen, Berufsprofil und Berufspraxis, was sind die für eine erfolgreiche Berufsausübung erforderlichen Schlüsselqualifikationen);
- Förderung einer wissenschaftskritischen Haltung der Studierenden (z.B. wer hat was wann warum und wie erforscht/veröffentlicht, Biografie der „Größen“ der Disziplin einfließen lassen, gender- und diversitätssensibles Kommunikationsverhalten);
- Herstellung u. Nutzen fachdisziplinärer Ergebnisse (z.B. wie, warum, für wen entstehen Produkte; Nutzer*innenschnittstellen bei Entwicklungen systematisch integrieren).

Entwicklung geeigneter Vermittlungsformen und differenzierter Lernangebote

Gender- und diversitätssensible Lernumgebungen berücksichtigen die verschiedenen Lebenslagen und Lernvoraussetzungen von Studierenden. Im Sinne studierendenzentrierter Lehre bedeutet dies zunächst auf allgemeiner Ebene den Einsatz von:

- zeit-, orts-, situationsunabhängigen Lehr-/Lernmethoden (Blended Learning, Lernplattformen);
- unterschiedlichen Lehr-, Lern- und Prüfungsmethoden;
- kooperativen Lernformen (Gruppenarbeiten) und Projektseminaren;
- abwechslungsreichen Lehrdesigns (Wechsel zwischen Vortrag, Plenumsdiskussionen, Kleingruppen- und Einzelarbeit).

Zeit-, orts- und situationsunabhängiges Lernen fördert in besonderem Maße die Teilhabe vieler. Entsprechend sollten die Möglichkeiten dazu zukünftig weiter ausgebaut werden. Phasen selbstbestimmten Lernens (z.B. auf StudOn) kombiniert mit Präsenzstunden (Prinzip des Blended Learning) erlauben es den Studierenden, ihr Studium mit ihren jeweils besonderen Lebenslagen zu vereinbaren.

4.3 Didaktische Handlungsfelder in Lehrveranstaltungen gender- und diversitätssensibel gestalten

Bei der Planung und Durchführung einer Lehrveranstaltung lassen sich verschiedene didaktische Handlungsfelder identifizieren, die Lehrende bereits mit einfachen Mitteln gender- und diversitätssensibel gestalten können mit dem Ziel, eine vertrauensvolle und diskriminierungsfreie Lernumgebung zu schaffen. Dies betrifft:

- Vorbereitung der Lehrveranstaltung,
- Kommunikation und Interaktion,
- Lehr-und Lernmethoden zur Unterstützung des Lernprozesses,
- Leistungsanforderungen und Prüfungsformen.

Didaktische Handlungsfelder in Lehrveranstaltungen gender- und diversitätssensibel gestalten

Handlungsfeld	Empfehlungen und Tipps
Vorbereitung der Lehrveranstaltung	Barrierefreiheit der Räumlichkeiten prüfen: ▪ Falls die Räumlichkeiten nicht barrierefrei erreichbar sein sollten, bitten Sie bereits in der Veranstaltungsankündigung darum, dass sich mobilitätsbeeinträchtigte Studierende bei Ihnen vorab melden, damit Sie ggf. einen anderen Raum organisieren können. Zur Barrierefreiheit der Räume an der FAU wenden Sie sich bitte in der Abteilung Gebäudemanagement an Frau Gudrun Thomas (gudrun.thomas@fau.de, 09131/85-26659). Eine Ausweisung der Räumlichkeiten hinsichtlich ihrer Barrierefreiheit in UnivIS ist angeregt. ▪ Informieren Sie sich über die vorhandenen technischen Hilfsmittel (Induktionsschleifen für hörbeeinträchtigte Studierende, Lesegeräte mit Sprachausgabe für sehbeeinträchtigte Studierende, etc.). Für Nachfragen diesbezüglich wenden Sie sich bitte an den Beauftragten für chronisch kranke und behinderte Studierende Herrn Dr. Jürgen Gündel (juergen.guendel@fau.de, 09131/85-24051, https://www.fau.de/studium/im-studium/beratungsangebote/ studieren-mit-behinderung-oder-chronischer-erkrankung/).
	Barrierefreiheit der Lernmaterialen (word, pdf, powerpoint) sicherstellen: ▪ Mit einer barrierefreien Gestaltung der Lernmaterialien ermöglichen Sie sinnesbeeinträchtigten Studierenden Teilhabe und Zugang zu den Studieninhalten. Bei deren Erstellung sind folgende, einfach umsetzbare Punkte zu beachten: - Dokumente strukturiert mit Formatvorlagen versehen, - Serifenlose Schrift (z.B. Calibri, Arial) mind. 12pt, kontrastreich (möglichst schwarz auf weiß, Rot-Grün vermeiden), keine unnötigen Leerzeichen und manuell erzeugten Absätze, - Mehrspaltigkeit eher vermeiden, Bilder/Grafiken/Listen (nicht zu viele) mit beschreibenden Alternativtexten versehen, - Einstellung „Standardsprache Deutsch“, da sonst keine phonetisch korrekte Wiedergabe durch eine Sprachausgabesoftware möglich ist, - Word 2010: „Datei → Informationen → Auf Probleme überprüfen → Barrierefreiheit überprüfen“, - Adobe Acrobat Pro zur Erstellung von pdf-Dateien empfohlen (Sprache, Leserichtung, vollständige Überprüfung), - Überprüfungstool „pac.exe“ (freeware). ▪ Bei der Erstellung von barrierefreien Lernmaterialien berät Sie gern das BfGD (Ansprechpartnerin: Dr. Anja Gottburgsen, anja.gottburgsen@fau.de, 09131/85-22961).
	Lernunterlagen zur Veranstaltung frühzeitig auf StudOn einstellen: ▪ Stellen Sie die Lernunterlagen (Kontaktdaten, Termin- und Semesterplan, Informationen zu Leistungsanforderungen und Prüfungsmodalitäten, etc.) möglichst frühzeitig auf der Lernplattform StudOn zur Verfügung. Insbesondere sinnesbeeinträchtigte und internationale Studierende sowie solche mit Care-Aufgaben erhalten so die benötigten zeitlichen Spielräume. Gewährleistet werden damit der gleichberechtigte Zugang zu Wissen und Lehrinhalten, Transparenz hinsichtlich der behandelten Inhalte/Quellen sowie Orientierung und Zugänge auch bei Verhinderungen während der Präsenzzeiten.

Handlungsfeld	Empfehlungen und Tipps
Kommunikation & Interaktion	Signalisieren Sie Ihre Gesprächsbereitschaft bereits zu Beginn: ▪ z.B. durch den kurzen Satz: „Wenn Sie aufgrund einer besonderen Studien- und Lebenssituation, wie der Pflege von Angehörigen, aufgrund einer Beeinträchtigung, etc. Unterstützung benötigen, sprechen Sie mich bitte an – gerne auch außerhalb der Lehrveranstaltung.“
	Kommunizieren Sie gender- und diversitätssensibel: ▪ durch ein gender- und diversitätssensibles Kommunikationsverhalten werden alle angesprochen und einbezogen. Hinweise hierzu finden Sie auf der Homepage des Büros für Gender und Diversity (http://www.gender-und-diversity.fau.de/img/Kalender_gendergerechte_Sprache.png) oder in der persönlichen Beratung durch das BfGD (Ansprechpartnerin: Dr. Anja Gottburgsen, anja.gottburgsen@fau.de, 09131/85-22961).
	Fördern Sie eine vertrauens- und respektvolle Lernatmosphäre sowie den wertschätzenden Umgang der Studierenden untereinander, z.B.: ▪ durch eine Vorstellungsrunde, die es Ihnen und den Studierenden ermöglicht, sich kennenzulernen und in der Folge auch mit Namen ansprechen zu können (Tipp: Namenschilder). In sehr großen Veranstaltungen können sich beispielweise Sitznachbar*innen miteinander bekannt machen. ▪ durch eine vorsichtig durchgeführte soziometrische Übung, in der sich die Gruppenmitglieder (Selbstmitmachen bringt auch Spaß) aktiv im Raum zu bestimmten Fragen positionieren (z.B. Geburts- und Wohnort, Care-Aufgaben, Alter, Erstsprache, Erwerbstätigkeit, Beeinträchtigung mit aller Vorsicht, etc.). Vorteil ist, dass sich die Studierenden ihrer Vielfalt bewusst und insbesondere für besondere Bedürfnislagen innerhalb der Gruppe sensibilisiert werden. Eine solche Sensibilisierung trägt maßgeblich zur Integration der diversen Studierendengruppen bei und die Bildung von Arbeits- und Lerngruppen wird gefördert. Zu gender- und diversitätssensiblen soziometrischen Übungen berät Sie gern das BfGD (Ansprechpartnerin: Dr. Anja Gottburgsen, anja.gottburgsen@fau.de, 09131/85-22961). ▪ durch Einführung und Festlegung von Gruppen- und Feedbackregeln, die den wertschätzenden Umgang miteinander unterstützen (subjektiv/sachbezogen formulieren, beschreibend/konkret, erst positive, dann negative Rückmeldung, persönliche Angriffe/Wertungen vermeiden, nicht unterbrechen).
	Erhöhen Sie Orientierung und Transparenz für alle, z.B.: ▪ durch eine informative Einleitung (mit Zielen und Lehr-/Lernmethoden, Aufbau und Zeitplan, Prüfungsanforderungen, zur Verfügung gestellte Unterlagen, sonstige Quellen, Erreichbarkeit der Lehrkraft), damit sich insbesondere auch internationale Studierende das neue soziale und wissenschaftliche Lernumfeld erschließen können. ▪ durch einen strukturierten Abschluss (inhaltliches Fazit, beidseitiges Feedback, bewusste Verabschiedung). Hiermit können Sie die Studierenden darin unterstützen, ihre Lernerfahrungen allein weiterzuverarbeiten und das Gelernte (auch die offen bleibenden Fragen) einzuordnen.

Handlungsfeld	Empfehlungen und Tipps
Lehr- und Lernmethoden	Erhöhen Sie Zugänglichkeit, Verständlichkeit und vor allem auch die Barrierefreiheit, z.B.: ▪ indem Sie die Lernplattform StudOn umfassend zur Bereitstellung von Informationen sowie zur Vor- und Nachbereitung der Studierenden einsetzen: - für Lernmaterialien (Folien, Hausaufgabentexte etc.), so dass diese einerseits mit entsprechender Vergrößerungs- oder Sprachausgabesoftware bearbeitbar werden und andererseits internationale Studierende sich die Lerninhalte auch zusätzlich zur mündlichen Vermittlung erschließen können. - für das eigenständige, zeit- orts- und situationsunabhängige Lernen, das insbesondere die Bedürfnisse und Lebenslagen der Studierenden mit Care-Aufgaben und Erwerbstätigkeit in hohem Maße berücksichtigt. - für den fachlichen Austausch und die Kommunikation der Lerngruppe (z.B. in Foren), um den Zusammenhalt der Lerngruppe und damit auch die Bildung von Arbeits- und Lerngruppen zu unterstützen. ▪ soweit vorhanden ein Mikrofon verwenden und auf die Verständlichkeit Ihrer Aussprache achten, bedeutsam insbesondere für sinnesbeeinträchtigte Studierende und solche, deren Erstsprache nicht Deutsch ist. ▪ für sehbeeinträchtigte Studierende das Visuelle verbalisieren und für hörbeeinträchtigte Studierende das Verbalisierte visualisieren. ▪ darauf achten, Tafelbilder etc. zu den Studierenden gewendet zu erläutern, damit hörbeeinträchtigte Studierenden von Ihren Lippen lesen können.
	Unterstützen Sie die Lehr-/Lernprozesse der Studierenden, z.B. indem Sie: ▪ – soweit im Rahmen jeweiligen Gruppengröße möglich – die vielfältigen Erwartungen/Ziele der Teilnehmenden sowie deren unterschiedliche individuelle Lern- und Bildungserfahrungen, insbesondere auch die der internationalen oder älteren Studierenden, ermitteln und systematisch als Bereicherung in Ihren Unterricht mit einbeziehen. ▪ durch abwechslungsreiche Lehrdesigns (Variation von Vortrag, Plenumsdiskussionen, Kleingruppen- und Einzelarbeit) und durch beteiligungsfördernde Lernsettings (Kleingruppe, Flüstergruppe, Gedankenexperimente, Schätzfragen, Lernzirkel) die verschiedenen Lernvoraussetzungen und Bedürfnisse der Studierenden ansprechen, diese aktivieren und somit Lernerfolge stärken. ▪ kooperative Lernformen (Gruppenarbeit) und Projektarbeit einsetzen. Damit erhöhen Sie nicht nur die Beteiligungsmöglichkeiten für die diversen Studierendengruppen, sondern Sie bereiten sie zusätzlich auf den späteren beruflichen Alltag in vielfältig zusammengesetzten Arbeitsteams vor. ▪ variierende Arbeitsgruppenzusammensetzungen nach Zufallsprinzip (Zählprinzip etc.) bilden und auch zurückhaltende Studierende oder internationale Studierende, deren Kommunikation in der Fremdsprache Deutsch gefördert werden soll, für die Leitung von AGs, Workshops und Ergebnispräsentationen gewinnen. ▪ in Veranstaltungen mit vielen internationalen Studierenden, deren Erstsprache nicht Deutsch ist, bei Einleitung und Zusammenfassung der jeweiligen Lerneinheit die Sprache wechseln (z.B. Einleitung auf Deutsch/Zusammenfassung auf Englisch, in der nächsten Stunde dann umgekehrt). Mit einem solchen Vorgehen ermöglichen Sie es Studierenden, einerseits ihre englischen Sprachkenntnisse zu stärken und andererseits mögliche Schwächen im Deutschen auszugleichen.

Handlungsfeld	Empfehlungen und Tipps
Leistungsanforderungen und Prüfungsformen	▪ Um Zugänglichkeit und Transparenz für alle Studierenden zu gewährleisten (insbesondere für sinnesbeeinträchtigte Studierende und für Studierende, deren Erstsprache nicht Deutsch ist), sollten die Leistungsanforderungen und Prüfungsmodalitäten für alle zugänglich schriftlich dokumentiert und zudem ausführlich mündlich erläutert werden. ▪ Um die Vereinbarkeit von Studium und Lebenslage zu erhöhen, überprüfen Sie kritisch, ob die für die Lehrveranstaltung definierten Qualifikationsziele nicht anders als über eine regelmäßige Anwesenheit erreicht werden können. Im Falle einer Veranstaltung, in der eine regelmäßige Teilnahme unerlässlich ist, können Sie Studierende mit Care-Aufgaben durch das Angebot unterstützen, eine kompetenzorientiert ausgestaltete Ersatzleistung zu erbringen. ▪ Informieren Sie sich und die Studierenden über das Instrument des Nachteilsausgleichs und die Verfahren zur Beantragung für beeinträchtigte Studierende (Ansprechpartner: Beauftragter für chronisch kranke und behinderte Studierende Dr. Jürgen Gündel, juergen.guendel@fau.de, 09131/85-24051, https://www.fau.de/studium/im-studium/beratungsangebote/studieren-mit-behinderung-oder-chronischer-erkrankung/) sowie Regelungen im Falle von Schwangerschaft (Beratung durch den Familienservice der FAU empfohlen, Ansprechpartnerin: Dipl.-Psych. Heidrun Stollberg, heidrun.stollberg@fau.de, 09131/85-26980, http://familienservice.fau.de/beratung/). Weisen Sie die Studierenden explizit auf diese Möglichkeiten hin.
	Mögliche Prüfungsmodifikationen für beeinträchtigte Studierende wären beispielweise: ▪ Schriftliche Ergänzung mündlicher Prüfungen oder schriftliche statt mündlicher(z.B. für hör- und/oder sprachbeeinträchtigte oder psychisch beeinträchtigte Studierende), ▪ Mündliche statt schriftlicher Prüfung (z.B. Sehbeeinträchtigung), ▪ Mitbestimmung bei Prüfungsterminen (Prüfungen nicht vor/nach therapeutischen Maßnahmen), ▪ Verlängerung der Zeiträume zwischen einzelnen Prüfungen, ▪ Zeitzugabe bei Prüfungen, ▪ Separater Prüfungsraum und/oder zusätzliche Ruhepausen, ▪ Nutzung personeller und technischer Hilfen (z.B. persönliche Assistenz, Laptop).

Empfehlenswerte Online-Tools zur Weiterbildung für Dozentinnen und Dozenten

Universität Freiburg (Schweiz): Geschlechtergerechte Hochschullehre. Online-Tool zur Selbstevaluation und Weiterbildung. Unter http://elearning.unifr.ch/equal/de/page/15.

Universität Köln: DiVers – Didaktik und Diversity in der Hochschullehre: Self-Assessment-Tool zur Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre. Unter http://divers.uni-koeln.de.

5 Informations- und Beratungsangebote (in alphabetischer Sortierung)

5.1 Im Überblick

Allgemeine Studienberatung (Informations- und Beratungszentrum für Studiengestaltung, IBZ)

Akademische Berater*innen nach Fakultäten

Beauftragter für chronisch kranke und behinderte Studierende

Spezielle Maßnahmen für Studierende mit Sehbeeinträchtigung

Büro für Gender und Diversity

Antidiskriminierung, Internationale Studierende, Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt

Fort- und Weiterbildungsprogramm Gender & Diversity

Kontakt- und Kompetenzstelle Interkultur

Career Service

Familienservice

Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL)

Studentenwerk Erlangen-Nürnberg

Referat für Internationale Angelegenheiten (RIA) und Welcome Centre

5.2 Im Einzelnen

1. Allgemeine Studienberatung (Informations- und Beratungszentrum für Studiengestaltung, IBZ)

Die Offene Sprechstunde eignet sich zur Klärung einzelner Fragen oder für kürzere Anliegen. Sie findet in den Räumen der Studienberatung in Erlangen statt. Hier können Ratsuchende ohne lange Wartezeit Fragen klären, Informationsmaterial abholen und kurze Gespräche führen.

Infothek: Mo - Fr 8.00 - 18.00 Uhr
Schlossplatz 3, Erlangen, Raum 0.021
09131 / 85-24444 oder -23333, ibz@fau.de, ibz.fau.de

Akademische Berater*innen (nach Fakultäten):

Dr. rer. nat. Jürgen Gündel
Leiter des IBZ und Beauftragter für chronisch kranke und behinderte Studierende; Medizin, Zahnmedizin u. Pharmazie
09131/85-24051, juergen.guendel@fau.de

Dr. phil. Thomas Krusche
Stellv. Leiter; Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie; Lehrämter allgemein
09131/85-24802, thomas.krusche@fau.de

Fabian Lettner, M.A.
Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie; Lehrämter allgemein; Psychologie
09131/85-23919, fabian.lettner@fau.de

Cornelia Pecher, M.A.
Philosophische Fakultät und Fachbereich Theologie; Lehrämter allgemein
09131/85-24876, cornelia.pecher@fau.de

Dr. rer. pol. Bianca Distler
Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät; Duales Bachelorverbundstudium
09131/85-24826 oder 0911/5302-380, bianca.distler@fau.de
Sprechstunde Nürnberg: Lange Gasse 20, Nürnberg,
Mo. und Mi. 09.00 -12.00 Uhr, nachmittags nach Vereinbarung

Dipl.-Sozialwirtin Susanne Heinrich
Rechts- und Wirtschaftswissenschaftliche Fakultät
09131/85-24826 oder 0911/5302-380, susanne.heinrich@fau.de
Sprechstunde Nürnberg: Lange Gasse 20, Nürnberg,
Di. und Mi. 09.00-12.00, nachmittags nach Vereinbarung

Dipl.-Ing. Elisabeth Grosso
Technische Fakultät
09131/85-24809, elisabeth.baechle-grosso@fau.de

Dipl.-Politologin Julia Åkerlund
Naturwissenschaftliche Fakultät und Molekulare Medizin
09131/85-23838, julia.akerlund@fau.de

2. Beauftragter für chronisch kranke und behinderte Studierende

Alle Studiengänge an der FAU stehen grundsätzlich Menschen mit Behinderung oder chronischen Erkrankungen offen. Der Beauftragte berät in allen Fragen rund um Nachteilsausgleich und informiert zu technischen Hilfsmitteln u.a.

Ansprechpartner: Dr. rer. nat. Jürgen Gündel
Leiter der Studienberatung, Beauftragter für chronisch kranke und behinderte Studierende der FAU
Allgemeine Studienberatung (IBZ), Schlossplatz 3, Erlangen, Raum 1.032
09131 85-24051, 09131/85-24803, juergen.guendel@fau.de

Spezielle Maßnahmen für Studierende mit Sehbeeinträchtigung

Seit Wintersemester 2011/2012 werden an der FAU „Spezielle Schlüsselqualifikationen für sehbehinderte Studierende“ angeboten und spezielle Module für Blinde und Sehbehinderte entwickelt. Das Projekt ist angesiedelt beim Zentralinstitut für Angewandte Ethik und Wissenschaftskommunikation (ZIEW) der FAU und bietet auf seinen Internetseiten unter http://www.wk-wkw.de/bliseh/index.htm wichtige Hinweise und Informationen für Studierende.

Ansprechpartner: PD Dr. Wolfgang Krebs
Tel.: 09128 727487, Mobil: 0170 2140100, E-Mail: wkrebs@wk-wkw.de

3. Büro für Gender und Diversity

Antidiskriminierung, Internationale Studierende, Sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt
Mit einem vielfältigen Angebots- und Beratungsprogramm möchte das Diversity Management Chancengerechtigkeit sichern und eine barriere- und diskriminierungsfreie(re) Lern- und Arbeitsumwelt schaffen. Über eine reine Antidiskriminierungspolitik hinausgehend soll eine „Kultur der Wertschätzung“ an der FAU gefördert werden.

Fort- und Weiterbildungsprogramm Gender & Diversity
Das Diversity Management der Friedrich-Alexander-Universität Erlangen-Nürnberg fördert die vielfältigen Chancen und Potenziale, die plurale Orientierungen und Lebenslagen mit sich bringen, und bietet ein umfassendes Programm für Studierende, Lehrende, Studiengangsverantwortliche und Graduiertenkollegs an.

Ansprechpartnerin: Dr. Anja Gottburgsen
09131 - 85 22961, anja.gottburgsen@fau.de
Bismarckstraße. 6, 1.OG (Raum: 1.004), 91054 Erlangen

Kontakt- und Kompetenzstelle Interkultur
Die Stelle steht Studierenden mit Migrationshintergrund als eine Anlaufstelle an der Hochschule zur Verfügung und möchte mit spezifischen Serviceangeboten die Potenziale von Studierenden mit Migrationshintergrund gezielt fördern.

Ansprechpartnerin: Dr. Ebru Tepecik
09131 - 85 24728, ebru.tepecik@fau.de
Bismarckstraße, 6, 1.OG (Raum: 1.005), 91054 Erlangen

4. Career Service

Das Beratungsangebot des Career Service bietet die Möglichkeit, sich individuell durch eine persönliche Beratung, einem Bewerbungsmappencheck oder einer Simulation eines Vorstellungsgesprächs auf den Berufseinstieg vorzubereiten. Ansprechpartnerinnen sind:

Nicole Jakob
Teamleitung
09131/85-24141
09131/85-24803
career-service@fau.de
Schlossplatz 3
91054 Erlangen
Raum 1.027

Susanne Winkelmaier
09131/85-23733
09131/85-24803
career-service@fau.de
Schlossplatz 3
91054 Erlangen
Raum 1.051

5. Familienservice

Der Familienservice bietet Studierenden und Beschäftigten der Universität und des Klinikums eine umfassende Beratung rund um das Thema "Studieren und universitäres Arbeiten mit Kind". Hierzu gehören sowohl die gesetzlichen als auch die universitätsspezifischen Regelungen zu Mutterschutz, Elternzeit, Elterngeld, Kinderbetreuung, Wiedereinstieg, befristete Arbeitsverträge etc. Kontaktpersonen sind:

Dipl.-Päd. Annika Knoop
Ferienbetreuung: 09131/ 85-26981
annika.knoop@fau.de

Christian Müller-Thomas M.A.
09131/ 85-23231
christian.mueller-thomas@fau.de

Dipl.-Psych. Heidrun Stollberg
09131/ 85-26980
heidrun.stollberg@fau.de

Bismarckstr. 6, 2. OG
91054 Erlangen
Montag bis Freitag: 9:00 Uhr - 12:00 Uhr
Dienstag bis Donnerstag: 13:00 Uhr - 16:00 Uhr

6. Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL)

Die Fortbildungszentren Hochschullehre sind zuständig für Entwicklung und Durchführung hochschuldidaktischer Fortbildungsprogramme an den drei Universitäten Bamberg, Bayreuth und Erlangen-Nürnberg. Das Programm der Fortbildungszentren Hochschullehre (FBZHL) an den drei Universitäten richtet sich an alle Professorinnen und Professoren, Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mit Lehraufgaben, studentische Tutorinnen und Tutoren sowie Lehrbeauftragte.

Koordinationsteam: fbzhl@fau.de

Dr. Michael Cursio
michael.cursio@fbzhl.fau.de, 0911-5302 9320

Dr. Uwe Fahr
uwe.fahr@fbzhl.fau.de, 0911-65078-64802

Alessandra Kenner, M.A.
alessandra.kenner@fbzhl.fau.de, 0911-65078-64801

Fortbildungszentrum Hochschullehre (FBZHL)
Technikum 2 der Uferstadt Fürth
Dr.-Mack-Straße 77 (3. OG)
90762 Fürth

7. Studentenwerk Erlangen-Nürnberg

Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg bietet umfassende Information und Beratung in den Feldern Studienfinanzierung und Ausbildungsförderung (BaFög), Wohnen, Rechtsberatung sowie eine Reihe von Psychosozialen Beratungsdiensten (z.B. Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle und Sozialberatung) an. Eine Handreichung mit den wichtigsten Informationen zu allen Bereichen findet sich unter http://studentenwerk.uni-erlangen.de/servber/pdf/Erlangen_Nuernberg_reduziert.pdf. Besonders herausgehoben seien hier die folgenden Beratungsangebote:

Psychologisch-Psychotherapeutische Beratungsstelle

Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg bietet für alle beitragszahlenden Studierenden psychologische Beratung und Psychotherapie in Einzel-, Partner- und Familiengesprächen sowie in therapeutischen Gruppen an folgenden Standorten an:

Psychologisch-Psychotherapeutische
Beratungsstelle
Hofmannstraße 27, 2.OG
91052 Erlangen

Studentenhaus Insel Schütt
Kulturbereich, Zimmer 2.216
Andreij-Sacharow-Platz 1
90403 Nürnberg

Anmeldung, Terminvereinbarung und nähere Informationen telefonisch oder persönlich im Sekretariat bei:

Ingrid Pöllot
09131/8002-750

Montag - Freitag 08.30 Uhr bis 12.00 Uhr
Hofmannstraße 27, 2.OG
91052 Erlangen

Rechtsberatung

Das Studentenwerk Erlangen-Nürnberg bietet kostenfreie Rechtsberatung für Studierende in hochschul-, arbeits-, kauf- und mietrechtlichen Angelegenheiten sowie in allen anderen mit der Studiensituation in Zusammenhang stehenden rechtlichen Schwierigkeiten praktische Hilfe an. Die Beratungstermine finden sich unter http://www.studentenwerk.uni-erlangen.de/servber/de/rechtsberatung.shtml.

Sozialberatung

Die Sozialberatung des Studentenwerks Erlangen-Nürnberg berät bezüglich der Themen Studium mit Behinderung, Studieren mit Kind und Familienberatung, Jobs, Krankenversicherung, Wohngeld und GEZ. Beratungstermine bitte telefonisch oder per Email vereinbaren.

Ansprechpartnerin: Bettina Rodenberg
09131/8002-52, bettina.rodenberg@ stw.uni-erlangen.de

Wohnen

Im Bereich „Wohnen“ im Online-Angebot des Studentenwerks unter http://www.studentenwerk.uni-erlangen.de/wohnen/de/index.shtml finden sich Informationen rund um das Thema studentisches Wohnen an den Hochschulorten im Betreuungsbereich des Studentenwerks Erlangen-Nürnberg und die Möglichkeit, sich online für einen Wohnplatz zu bewerben.

8. Referat für Internationale Angelegenheiten und Welcome Centre

Das Referat für Internationale Angelegenheiten stellt ein umfassendes Informations-, Beratungs- und Betreuungsprogramm zum Thema internationale Mobilität bereit.

Beratung für Studierende (outgoings) zu Auslandsaufenthalten, Austauschprogrammen und Partneruniversitäten

Team-Sprechzeiten: Mo, Di, Do, Fr: 9-12 Uhr sowie nach Vereinbarung; mittwochs geschlossen für Studierende

Vivien Aehlig M.A. (Einstiegsberatung)
09131/85-65168
vivien.aehlig@fau.de
Helmstr. 1A, Raum 1.018, Erlangen

Boryana Klinkova
09131/85-65164
boryana.klinkova@fau.de
Helmstr. 1A, Raum 1.014, Erlangen

Beratung für internationale Studierende (incomings)

Team-Sprechzeiten: Mo, Di, Do, Fr: 9-12 Uhr sowie nach Vereinbarung; mittwochs geschlossen für Studierende

Peter Forna
09131/85-65144
peter.forna@fau.de
Helmstr. 1A, Raum 2.014, Erlangen

Peggy Stier (Wohnungsfragen)
09131/85-65154
peggy.stier@fau.de
Helmstr. 1C, R. 0.014, Erlangen

Welcome-Centre für internationale Gastwissenschaftler*innen und Promovierende

Das Welcome Centre ist die zentrale Beratungsstelle und Serviceeinrichtung für international mobile Forschende und Promovierende an der FAU und der Ansprechpartner sowohl für internationale Gäste als auch für die betreuenden Lehrstühle und Institute.

Team-Sprechzeiten: Montag bis Freitag: 9:00 bis 12:00 Uhr sowie nach Vereinbarung

Kerstin Sommer (Gastwissenschaftler*innen)
09131/85-65155
kerstin.sommer@fau.de
Helmstr. 1, Erlangen

Elzbieta Kocur (Promovierende)
09131/85-65159
elzbieta.kocur@fau.de
Helmstr. 1, Erlangen

6 Quellen und Links

Akkreditierungsrat (2013): Regeln für die Akkreditierung von Studiengängen und für die Systemakkreditierung. Beschluss des Akkreditierungsrates vom 08.12.2009, zuletzt geändert am 20.02.2013. Unter http://www.akkreditierungsrat.de/fileadmin/Seiteninhalte/AR/Beschluesse/AR_Regeln_Studiengaenge_aktuell.pdf. (Abruf: 01.11.2014).

BMBF (2012): Vierter Bericht über die Umsetzung des Bologna-Prozesses in Deutschland. Unter http://www.bmbf.de/pubRD/umsetzung_bologna_prozess_2012.pdf (Abruf: 17.10.2014).

Boomers, Sabine/Nitschke, Ann Kathrin (Freie Universität Berlin) (2014): Diversität und Lehre - Empfehlungen zur Gestaltung von Lehrveranstaltungen mit heterogenen Studierendengruppen. Unter http://www.mi.fu-berlin.de/wiki/pub/Stuff/GenderDiversity/Diversitaet_und_Lehre_Empfehlungen_zur_Gestaltung_von_Lehrveranstaltungen_mit_heterogenen_Studierendengruppen.pdf (Abruf: 13.10.2014).

Buche, Antje/Gottburgsen, Anja (2012): Migration, soziale Herkunft und Gender: „Intersektionalität“ in der Hochschule. In: Soziale Ungleichheit in der Einwanderungsgesellschaft. Kategorien, Konzepte, Einflussfaktoren. (WISO Diskurs). Hg. Patricia. Pielage/Ludger Pries/Günther Schultze. S. 113-126.

Cox, Taylor H. (1991): The multicultural organization. In: Academy of Management Executive 5 (2). S. 34-47.

Cox, Taylor H. (1993): Cultural „diversity“ in organizations: Theory, research and practice. San Francisco: Berrett-Koehler.

DFG (2008): Forschungsorientierte Gleichstellungsstandards der Deutschen Forschungsgemeinschaft 2008. Unter http://www.dfg.de/download/pdf/foerderung/grundlagen_dfg_foerderung/chancengleichheit/forschungsorientierte_gleichstellungsstandards.pdf. (Abruf: 12.12.2014).

DFG (2014): Diversity – Vielfalt im Wissenschaftssystem. Unter http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/diversity_wissenschaft (Abruf: 17.10.2014).

ESG (2006): Standards and Guidelines for Quality Assurance in the European Higher Education Area (European Standards and Guidelines. Unter http://www.enqa.eu/wp-content/uploads/2013/06/ESG_3edition-2.pdf (Abruf: 17.11.2014).

Europäische Hochschulministerinnen und -minister (2007): London Communiqué. Unter http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/London_Communique18May2007.pdf. (Abruf: 17.10.2014).

Europäische Hochschulministerinnen und -minister (2009): Leuven Communiqué. Unter http://www.ehea.info/Uploads/Declarations/Leuven_Louvain-la-Neuve_Communiqu%C3%A9_April_2009.pdf (Abruf: 17.10.2014).

Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (1998): Managing diversity: A complete desk reference and planning guide. Revised edition. New York u.a.: McGraw-Hill. Section 3.

Gottburgsen, Anja/ Gross, Christiane (2012): Welchen Beitrag leistet „Intersektionalität“ zur Klärung von Kompetenzunterschieden bei Jugendlichen? In: Soziologische Bildungsforschung. Sonderband der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie. Hg. H. Solga/R. Becker. Wiesbaden: VS Verlag. S. 86-109.

Hilgemann, Meike/Kortendiek, Beate/Knauf, Anne (2012): Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – eine Handreichung. Analysen, Handlungsempfehlungen und Gender Curricula 3., akt., überarb. und veränderter Bericht. Duisburg: Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW Nr. 14. Unter http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung.pdf (Abruf: 13.10.2014).

HRK (2008): Für eine Reform der Lehre in den Hochschulen. Unter http://www.hrk.de/uploads/tx_szconvention/Reform_in_der_Lehre_-_Beschluss_22-4-08.pdf (Abruf: 13.10.2014).

HRK (2013): Europäische Studienreform. Empfehlung der 15. Mitgliederversammlung der Hochschulrektorenkonferenz Karlsruhe, 19.11.2013. Unter http://www.hrk.de/uploads/media/Empfehlung_Europaeische_Studienreform_finale_19.11.2013.pdf (Abruf: 17.11.2014).

KMK (2014): Bologna-Prozess: Europäische Studienreform 2.0 – Flexibilisierung, Mobilität und Individualisierung. Unter http://www.kmk.org/wissenschaft-hochschule/internationale-hochschulangelegenheiten/bologna-prozess.html (Abruf: 13.10.2014).

KMK (2012): Die Umsetzung der Ziele des Bologna-Prozesses 2009 – 2012. Nationaler Bericht von Kultusministerkonferenz und Bundesministerium für Bildung und Forschung unter Mitwirkung von HRK, DAAD, Akkreditierungsrat, fzs, DSW und Sozialpartnern. Unter http://www.kmk.org/fileadmin/veroeffentlichungen_beschluesse/2012/2012_00_00-Bologna-Bericht-2009-2012.pdf (Abruf: 17.10.2014).

Krell, Gertraude (2008): Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsfaktor. In: Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Hg. Gertraude Krell. 5. Auflage. Wiesbaden: Gabler. S. 63-80.

Leicht-Scholten, Carmen (2012): Diversity Management an deutschen Hochschulen – eine Annäherung. In: Nexus: Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre. Hg. Hochschulrektorenkonferenz. Bonn. S. 8-12.

Middendorff, Elke/Apolinarski, Beate/Poskowsky, Jonas/Kandulla, Maren/Netz, Nicolai (2013): Die wirtschaftliche und soziale Lage der Studierenden in Deutschland 2012. 20. Sozialerhebung des Deutschen Studentenwerks. Unter http://www.sozialerhebung.de/erhebung_20/soz_20_haupt (Abruf: 17.10.2014).

Müller, Catherine/Sander, Gudrun (2011): Innovativ führen mit Diversity-Kompetenz: Vielfalt als Chance. Bern: Haupt.

Statistisches Bundesamt (2013): Bildung und Kultur. Schnellmeldungsergebnisse der Hochschulstatistik zu Studierenden und Studienanfänger/-innen - vorläufige Ergebnisse – WiSe 2013/2014. Unter https://www.destatis.de/DE/Publikationen/Thematisch/BildungForschungKultur/Hochschulen/SchnellmeldungWSvorlaeufig5213103148004.pdf?__blob=publicationFile (Abruf: 13.10.2014).

Wildt, Johannes (2004): Vom Lehren zum Lernen. In: Neues Handbuch Hochschullehre. Hg. Brigitte Berendt/Hans-Peter Voss/Johannes Wildt. Berlin: Raabe Verlag. Kap. A3, A 3.1.

Wildt, Johannes/Wildt, Beatrix (2011): Kompetenzorientiertes Prüfen im „Constructive Alignment“. Ein Beitrag zur Förderung der Qualität von Hochschulbildung durch eine Weiterentwicklung des Prüfungssystems. In: Neues Handbuch Hochschullehre. Hg. Brigitte Berendt/Andreas Fleischmann/Johannes Wildt/Niclas Schaper/Birgit Szczyrba. Berlin: Raabe Verlag. Kap. H 6.1

Wissenschaftsrat (2008): Empfehlungen zur Qualitätsverbesserung von Lehre und Studium. Unter http://www.exzellente-lehre.de/pdf/empfehlungen_zur_qualitaetsverbesserung_von_lehre_und_studium_2008.pdf (Abruf: 17.10.2014).

Wissenschaftsrat (2014): http://www.wissenschaftsrat.de/download/archiv/Arbeitsprogramm.pdf unter http://www.wissenschaftsrat.de/nc/arbeitsbereiche-arbeitsprogramm/tertiaere-bildung.html (Abruf: 13.08.2014).

Kontakt

Dr. Anja Gottburgsen
Diversity Management
Büro für Gender und Diversity
Bismarckstr. 6, 91054 Erlangen
anja.gottburgsen@fau.de, 09131/8522961