

**LaKoG<sup>BW</sup>****Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs**

## **Gendersensible Lehre – eine Handreichung der AG „Gender in die Lehre“ der LaKoG (25.07.2022)**

### **1. Einleitung**

Diese Handreichung richtet sich an Sie als Lehrende. Wir verstehen die Handreichung als offenes Angebot, als eine Orientierungshilfe, die Sie bei der Planung und Gestaltung Ihrer Lehrveranstaltungen heranziehen und weiter entwickeln können, um Ihre Lehre gendergerechter zu gestalten und damit Ihrer gesellschaftlichen Verantwortung als Lehrperson noch besser gerecht zu werden. In diesem Sinne ist die Handreichung auch als Diskussionsangebot zu verstehen.

Studierende wollen auf die Herausforderungen unserer Zeit vorbereitet werden. Nach dem Studium sollten sie in der Lage sein, sich kreativ und verantwortungsvoll in die komplexen Problemlöseprozesse einer durch Vielfalt und Globalisierung geprägten Gesellschaft einzubringen. Lernumgebungen, in denen Studierende ihre individuellen Potentiale bestmöglich entfalten können, sind unabdingbar in der Vorbereitung auf diese berufliche Zukunft. Hierzu gehört auch eine wertschätzende Hochschulkultur, in der ein reflektierter Umgang mit Diskriminierungsstrukturen gelebt wird, um sie immer weiter abzubauen. Eine kompetenzorientierte Lehre, die nicht nur Fachwissen vermitteln, sondern individuelle Lernprozesse anstoßen will, hat die Diversität der Lernenden und Lehrenden im Blick und schafft ein lernförderliches, motivierendes Klima für alle Beteiligten. Die gendergerechte Lehre trägt dazu bei, den Prozess der Reproduktion und Übernahme genderstereotyper Zuschreibungen zu hinterfragen und aufzubrechen. Auf diese Weise kann die Lehre festgeschriebenen Stereotypen und Klischees entgegenwirken.

Gendersensible Lehre ist vor diesem Hintergrund ein mehrfacher Indikator für gute Lehre. Indem sie eines der allgegenwärtigen Unterscheidungsmerkmale reflektiert und berücksichtigt, trägt sie einerseits dazu bei, dass alle Studierenden – unabhängig vom Geschlecht – ihre Fähigkeiten einbringen und weiterentwickeln können. Andererseits nimmt sie die eigene Fachwissenschaft und deren Historie sowie damit im Zusammenhang stehende geschlechtsspezifische Ungleichheiten kritisch in den Blick.

Durch gendergerechte Lehre können absichtliche und unabsichtliche Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts reduziert und so ein Beitrag zu mehr Bildungsgerechtigkeit geleistet werden. Durch entsprechend konzipierte Lehre kann den Studierenden darüber hinaus die notwendige Adaption an den Hochschulkontext deutlich erleichtert und somit der Studienerfolg verbessert werden (Kreft & Leichsenring, 2012).

Zusätzlich werden die Anforderungen an Lehrende im modernen Hochschulkontext immer anspruchsvoller. So verlangen nicht nur Institutionen zunehmend ausgereifere hochschuldidaktische Kompetenzen von (angehenden) Professor\*innen, sondern auch



## Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs

Kompetenzen in Bezug auf Gender und Diversity, weshalb Gleichstellungs- und Diversity-Konzepte zunehmend fester Bestandteil von Berufungsverfahren, insbesondere in den USA (z.B. in der Form von Diversity Statements), sind. Auch in Deutschland ist eine derartige Entwicklung in den nächsten Jahren zu erwarten; so befasst sich die DFG zur Zeit mit diesem Thema und auch im Kontext des europäischen Forschungsförderprogramms Horizon Europe wurde das Thema bereits aufgegriffen<sup>1</sup>.

Die AG „Gender in die Lehre“ der LaKoG (Landeskongress der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen) hat sich von Oktober 2019 bis Mai 2022 in regelmäßigen Arbeitstreffen mit der Thematik auseinandergesetzt und unter Mitwirkung von Expert\*innen aus den verschiedenen Bereichen eine Handreichung zusammengestellt.

### 2. Genderkompetenz in der Lehre

Während Geschlecht über lange Zeit einzig als feststehende, biologische Tatsache gesehen wurde, setzt sich zunehmend die von der Frauen- und Geschlechterforschung mitangestoßene Unterscheidung zwischen biologischem (sex) und sozialem Geschlecht (gender) durch. Gender umfasst dabei alle Aspekte, die einer Person einzig und allein qua Geschlecht zugeschrieben werden und die dabei weit über ihr biologisches Geschlecht hinausgehen.

Konstruktivistisch-interaktionistische Ansätze der Geschlechtertheorie gehen davon aus, dass Gender erst in alltäglichen Interaktionen konstruiert und (re)produziert wird; dieser Prozess wird „doing gender“ genannt. Genderkompetenz beinhaltet, sich diese permanente Konstruktion von Geschlecht und den eigenen Anteil daran bewusst zu machen und kritisch zu hinterfragen. Insbesondere in pädagogischen Kontexten kann Genderkompetenz daher vor allem auch als Reflexionskompetenz verstanden werden. So bezeichnet Genderkompetenz „zum einen das Wissen über Geschlechterverhältnisse und deren Ursachen sowie zum anderen die Fähigkeit, dieses Wissen im alltäglichen Handeln anzuwenden und auf individueller Ebene zu reflektieren“ (Liebig, Rosenkranz-Fallegger & Meyerhofer, 2009: 44).

Mit Blick auf die Gestaltung guter und gendergerechter Lehre stellt Genderkompetenz eine wichtige Schlüsselkompetenz dar. Sie ermöglicht es Lehrenden, sich bezogen auf Genderaspekte kritisch mit dem fachspezifischen Diskurs auseinanderzusetzen, bestehende Rollenbilder zu hinterfragen, entsprechende Stereotypisierungen nicht zu reproduzieren und mit dazu beizutragen, für möglichst alle Studierenden eine Lernumgebung zu schaffen, in der sie sich – auch unabhängig ihres Geschlechts – frei und gleich entfalten können. Dafür müssen sich Lehrende auch die Vielfalt von Lebensentwürfen und Lebenslagen der Studierenden vergegenwärtigen, um im Sinne einer differenzsensiblen Hochschullehre angemessen darauf reagieren zu können.

---

<sup>1</sup> <https://op.europa.eu/de/publication-detail/-/publication/ffcb06c3-200a-11ec-bd8e-01aa75ed71a1>



**LaKog<sup>BW</sup>**

**Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs**

### **3. Handlungsempfehlungen für die Vorbereitung, Gestaltung und Durchführung und Nachbereitung von Lehrveranstaltungen**

Im Folgenden finden Sie eine Checkliste zur gendersensiblen Lehrgestaltung, die Sie bei der Planung und Durchführung Ihrer Lehre unterstützen soll. Wir verstehen diese Checkliste als eine Anregung, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt, und es liegt ganz bei Ihnen, die Checkliste nach Ihrem Bedarf zu erweitern, zu modifizieren und für Ihren jeweiligen (fachspezifischen) Kontext nutzbar zu machen.

Möglicherweise gibt es an Ihrer Hochschule auch eine Informationsveranstaltung oder eine eigene Handreichung zu der Thematik.

<b>Rahmenbedingungen, Planung und Vorbereitung</b>	
Wenn möglich auf Wahl von Ort/Raum und Zeit der Lehrveranstaltung bzw. Prüfung achten, so dass möglichst allen Studierenden eine Teilnahme ermöglicht wird (z.B. Kita-Öffnungszeiten im Blick haben)	<input type="checkbox"/>
Bei Zulassung zu Veranstaltungen Vereinbarkeitsaspekte im Blick haben (bei Schwierigkeiten Härtefallregelung zur Platzvergabe an Ihrer Hochschule beachten)	<input type="checkbox"/>
Vermeiden von dunklen Veranstaltungsorten im WiSe	<input type="checkbox"/>
Im Fall von Online-Veranstaltungen Wechsel bzw. Alternative zwischen synchronen und asynchronen Lernformaten mit dem Ziel einer größeren zeitlichen Flexibilität, z.B. für Studierende mit care-Aufgaben	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten hybrider Lehrformen (Wechsel zwischen Präsenz und Online bzw. Blended learning Szenarien) und Ergänzung durch Online-Angebote prüfen, um größere Flexibilität zu ermöglichen	<input type="checkbox"/>
Prüfen, ob es an der Hochschule eine Möglichkeit gibt, auf die eigene Lehrveranstaltung gesondert aufmerksam zu machen, insofern es einen konkreten inhaltlichen Bezug zu Genderthemen gibt (Bsp.: Kommentiertes Vorlesungsverzeichnis zu Lehrveranstaltungen mit expliziten Bezug zu Genderthemen nutzen oder anregen)	<input type="checkbox"/>



**LaKog<sup>BW</sup>**

**Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs**

<b>Selbstreflexion und (Gender)-Wissen</b>	
Reflexion der eigenen Rolle als Lehrende*r	<input type="checkbox"/>
Reflexion des eigenen Werdegangs im Hinblick auf Genderaspekte (Bias-Erfahrungen etc.) <sup>2</sup>	<input type="checkbox"/>
Wirkungen von Sprache (inkludierend – exkludierend) wahrnehmen, sich Rückmeldung dazu einholen, und unter Genderaspekten kritisch reflektieren (Beispiele für Empfehlungen zur gendersensiblen Sprache siehe Anhang)	<input type="checkbox"/>
Möglichkeiten kollegialer (Praxis)Beratung(en) nutzen (Tipps siehe Anhang)	<input type="checkbox"/>
Wissen um die potentiell ein- bzw. ausschließende Wirkung von Lehr- und Lerninhalten auf Lernende (Lehr- Lern-Setting), z.B. eine aus Genderperspektive ausgewogene Literaturliste (Stichwort Rolemodel durch die Präsenz von Autorinnen/Wissenschaftlerinnen in der Literaturliste)	<input type="checkbox"/>
Wissen um einschlägige Unterstützungs- und Beratungsangebote an der Hochschule und ggf. extern	<input type="checkbox"/>
Kenntnisse über Genderaspekte in der eigenen Fachwissenschaft/-didaktik und Integration dieser in die Lehre	<input type="checkbox"/>
<b>Lehrgestaltung - Methodisch-didaktische Ebene</b>	
Platzierung der Genderthematik zu Beginn einer LV, um Sensibilität zu wecken (z.B. durch einen Code of Conduct, Netiquette zur Diskussionskultur)	<input type="checkbox"/>
Schaffung eines wertschätzenden Umgangs und Etablierung einer fehlerfreundlichen und angstfreien Lernkultur	<input type="checkbox"/>
Aufmerksamkeit und Aufgaben ausgewogen verteilen (keine geschlechtsspezifischen Unterschiede) → sich Rückmeldung dazu einholen	<input type="checkbox"/>
Diskussionsbeiträge geschlechtsbezogen ausgewogen moderieren und auf eine gleichwertige Beteiligung aller Geschlechter achten	<input type="checkbox"/>
Schaffung abwechslungsreicher und vielfältiger Lehr-Lern-Settings (Arbeitsformen; Methoden) um unterschiedliche Lerntypen anzusprechen und zu aktivieren	<input type="checkbox"/>

<sup>22</sup> Bias kann in zwei Versionen auftreten: Entweder als die Bevorzugung oder Benachteiligung bestimmter Gruppen (z.B., im Falle eines Gender Biases, z.B. die Bevorzugung von Männern), oder als Fehler der rationalen Informationsverarbeitung, der zu Fehlentscheidungen und ggf. zu Diskriminierung führen kann (z.B. durch den Heiligenscheineffekt).



Offenheit für vielfältige Gruppeneinteilungen. Gruppeneinteilung nach verschiedenen Kriterien didaktisch reflektieren	<input type="checkbox"/>
Bewusster (auch gendersensibler) Sprachgebrauch, der sich an dem Ziel orientiert, möglichst alle Lernenden anzusprechen und mitzunehmen (LAKOG Empfehlung Gendergerechte Sprache)	<input type="checkbox"/>
Auf gendergerechte Darstellungen in den Lernmaterialien achten: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ausgewogenes Geschlechterverhältnis in der Bildsprache</li> <li>- gesellschaftliche Vielfalt - abseits von Geschlechterstereotypen - abbilden</li> </ul>	<input type="checkbox"/>
<b>Lehrgestaltung - Inhaltliche Ebene</b>	
Fachspezifische Gender- und Diversityaspekte in Lernziele aufnehmen und transparent bzw. bewusst machen, kritisch hinterfragen und diskutieren <sup>3</sup>	<input type="checkbox"/>
Genderaspekte und -wissen - das eigene Fach und den Studiengang betreffend - explizit zur Sprache bringen und reflektieren (Link zu Sammlung auf LAKOG Seite)	<input type="checkbox"/>
Anführen klischeefreier, nicht stereotypisierender (Fall-)Beispiele	<input type="checkbox"/>
Die Lernenden auf die häufig androzentrische Perspektive der Darstellung aufmerksam machen und sie zum kritischen Hinterfragen anregen	<input type="checkbox"/>
Reflexionskompetenz fördern: Studierende dazu anregen, gesellschaftliche Klischees, Stereotypen und Vorurteile kritisch zu hinterfragen (z.B. durch Beobachtung im Unterricht, Arbeiten mit Fallbeispielen, Analysieren der Bildsprache etc.)	<input type="checkbox"/>
Möglichkeit geben, gelernte Inhalte in vielfältige Bereiche zu transferieren (z.B. Alltagswelt, Berufswahl) ohne Genderstereotypen zu verstärken	<input type="checkbox"/>
<b>Prüfen</b>	
Wissen um hochschulinterne Regelungen und proaktive Thematisierung des Verfahrens zum Nachteilsausgleich z.B. für Studierende mit care-Tätigkeiten	<input type="checkbox"/>
Wenn möglich, alternative Prüfungsformen und Wahlmöglichkeiten anbieten, um u.a. Vereinbarkeitsaspekten gerecht zu werden	<input type="checkbox"/>
Eigene geschlechtsbezogene Stereotypen bezogen auf die Bewertung der Prüfungsleistung kritisch überprüfen	<input type="checkbox"/>

<sup>3</sup> Es würde an dieser Stelle zu weit führen Beispiele aus einzelnen Fachdisziplinen anzuführen. Wir empfehlen bspw. die Lektüre der Publikation „Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik“ (siehe Literaturliste).



**LaKog<sup>BW</sup>**

**Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs**

Transparenz über Bewertungskriterien der Prüfungsleistungen, um z.B. geschlechtsbasierte Benachteiligungen auszuschließen	<input type="checkbox"/>
<b>Evaluation und Feedback</b>	
Prozessbegleitende und summarische Evaluation der Lehrveranstaltung unter Einbezug von Genderaspekten	<input type="checkbox"/>
Relevante Evaluationsergebnisse ggf. in hochschulinterne Planungsprozesse einbringen	<input type="checkbox"/>
Reflexion des eigenen Lehrstils (z.B. gendersensible Sprache, Verteilung der Aufmerksamkeit gegenüber den Beiträgen aller Studierenden, geschlechtsbezogene Rückmeldung)	<input type="checkbox"/>
Offenheit für kritische Rückmeldungen signalisieren (z.B. im Hinblick auf geschlechtsspezifischen Umgang mit den Studierenden)	<input type="checkbox"/>
<b>Beratung und Betreuung</b>	
Ansprechbarkeit/Offenheit proaktiv signalisieren (für Nachfragen, Anregungen empfänglich sein)	<input type="checkbox"/>
Schaffung unterschiedlicher und niederschwelliger Beratungs- und Betreuungsangebote für Studierende (Bsp.: Verweis auf Beratungsstellen zur Thematik Vereinbarkeit)	<input type="checkbox"/>
zuverlässige, regelmäßige und alternativ flexible Sprechstunden anbieten (auch online)	<input type="checkbox"/>
Motivation und ggf. inhaltliche Unterstützung zu Abschlussarbeiten zu Themen mit Genderbezug bzw. aus dem Gebiet der Genderforschung	<input type="checkbox"/>
Würdigung herausragender Arbeiten der Genderforschung	<input type="checkbox"/>
<b>Eigene Kategorien</b>	
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>
	<input type="checkbox"/>



**LaKoG<sup>BW</sup>**

**Landeskonzferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs**

## 4. Literatur

Hinweis: aktuelle Tipps, fachspezifische Literatur etc. finden sich auch auf der Internetseite der [LaKoG](#).

### 1.1. Grundlagenliteratur

- Becker, Ruth; Kortendiek, Beate (Hg) (2010): Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. VS Verlag für Sozialw.
- Connell, Raewyn; Lenz, Ilse; Meuser, Michael (2013): Gender. Wiesbaden: Springer VS (Geschlecht und Gesellschaft, 53).
- Rosenkranz-Fallegger, Edith (2009): Genderkompetenz. Eine theoretische und begriffliche Eingrenzung. In: Liebig/Rosenkranz-Fallegger/Meyerhofer (2009), S. 29-48.
- Kreft, Anne-Kathrin; Leichsenring, Hannah (2012). Studienrelevante Diversität in der Lehre. In Klein, Uta; Heitzmann, Daniela (Ed.), *Hochschule und Diversity: Theoretische Zugänge und empirische Bestandsaufnahme*. Beltz Verlagsgruppe.

### 1.2. Bildungskontext / Praxisbezug

- Auferkorte-Michaelis, Nicole; Stahr, Ingeborg; Schönborn, Annette; Fitzek, Ingrid (Hg.) (2009): Gender als Indikator für gute Lehre. Erkenntnisse, Konzepte und Ideen für die Hochschule. Farmington Hills ML: Budrich UniPress.
- Budde, Jürgen; Venth, Angela (2009): Genderkompetenz für Lebenslanges Lernen. Bildungsprozesse geschlechterorientiert gestalten. Bielefeld: Bertelsmann Verlag.
- Debus, Katharina (2017): Dramatisierung, Entdramatisierung und Nicht-Dramatisierung von Geschlecht und sexueller Orientierung in der geschlechterreflektierten Bildung. Oder: (wie) Kann ich geschlechterreflektiert arbeiten ohne Geschlechterstereotype zu verstärken? In: Glockentöger, Ilke; Adelt, Eva (Hg.): *Gendersensible Bildung und Erziehung in der Schule. Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis*. 1. Aufl. Münster: Waxmann (Beiträge zur Schulentwicklung) 25-41.
- Everett, Jim A.C.; Onu, Diana (2013). Intergroup contact theory: Past, present, and future. *The Inquisitive Mind* 17(2). [www.in-mind.org/article/intergroup-contact-theory-past-present-and-future](http://www.in-mind.org/article/intergroup-contact-theory-past-present-and-future).
- Faustich-Wieland, Hannelore (2008): Schule und Geschlecht. In: Helsper, Werner; Böhme, Jeanette (Hg.): *Handbuch der Schulforschung*, Bd. 44. 2. Durchgesehene und erweiterte Auflage, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften / GWV Fachverlage GmbH Wiesbaden, 673-695.
- Liebig, Brigitte; Rosenkranz-Fallegger, Edith / Meyerhofer, Ursula (2009): *Handbuch Genderkompetenz: ein Praxisleitfaden für (Fach-) Hochschulen*. Zürich: vdf Hochschulverlag.
- Kampfshoff, Marita; Wiepcke, Claudia (Hg.) (2012): *Handbuch Geschlechterforschung und Fachdidaktik*. Wiesbaden: Springer VS. Online verfügbar unter:
- Rendtorff, Barbara (2016): *Bildung – Geschlecht – Gesellschaft. Eine Einführung*. 1. Aufl. Weinheim, Basel: Beltz (Reihe Erziehung und Bildung)
- Rendtorff, Barbara (2017): Was ist eigentlich „gendersensible Bildung“ und warum brauchen wir sie? In: Glockentöger, Ilke; Adelt, Eva (Hg.): *Gendersensible Bildung und*



## Landeskongferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs

Erziehung in der Schule. Grundlagen – Handlungsfelder – Praxis. 1. Aufl. Münster: Waxmann (Beiträge zur Schulentwicklung) 17-24.

- Metz-Göckel, Sigrid / Roloff, Christine (2003): Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation.
- Benson, B. (2016). Cognitive bias cheat sheet. Better Humans. <https://betterhumans.pub/cognitive-bias-cheat-sheet-55a472476b18>

## 5. Anhang

### 5.1. Best Practice

- PH Freiburg: Basiszertifikat Hochschuldidaktik im Kontext diversitätssensiblen Lehrens und Lernens der PH Freiburg: [www.ph-freiburg.de/basiszertifikat\\_HD](http://www.ph-freiburg.de/basiszertifikat_HD)
- Toolbox "Gender und Diversity in der Lehre": <https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/index.html>
- Handlungsleitfaden Diversitätssensible Lehre Stuttgart: <https://www.beschaefigte.uni-stuttgart.de/lehre/diversity-in-der-lehre/dokumente/diversity-in-der-lehre-Leitfaden2021.pdf>
- Handreichung der Universität Konstanz für Diversity in der Lehre: <https://www.uni-konstanz.de/gleichstellungsreferat/diversity/diversity-an-der-universitaet-konstanz/diversity-in-der-lehre/>
- Methodensammlung für eine gender- und diversitätsorientierte Lehre der Universität Konstanz: <https://www.uni-konstanz.de/asd/infopool/toolbox-lehre/methodensammlung/>
- Werkzeugkasten der Universität Freiburg zu „Diversity in die Lehre“: <https://www.diversity.uni-freiburg.de/bereich-gender-und-diversity/Lehre/Lehre>
- Link zu „Materialien zur Unterstützung der Vor- und Nachbereitung kollegialer Lehrhospitationen“ der Hochschuldidaktik der PH Freiburg: [https://www.ph-freiburg.de/basiszertifikat\\_HD](https://www.ph-freiburg.de/basiszertifikat_HD)

### Beispiel-Leitfäden geschlechtergerechte Sprache:

- Empfehlung der LAKOG für eine geschlechtergerechte Sprache: <https://lakog-bw.de/empfehlungen-fuer-eine-geschlechtergerechte-sprache-2/>
- Sprache. Macht. (UN)SICHTBAR: [https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Interessenvertretungen/Gleichstellung/Dateien/Gendersensible\\_Sprache\\_final\\_2017.pdf](https://www.ph-freiburg.de/fileadmin/shares/Zentral/Interessenvertretungen/Gleichstellung/Dateien/Gendersensible_Sprache_final_2017.pdf)

### 5.2. Anlaufstellen für Weiterbildungen der Dozierenden im Bereich Genderkompetenz

- Hochschuldidaktikzentrum (HDZ) Baden-Württemberg: [www.hdz-bawue.de/](http://www.hdz-bawue.de/)
- Anlaufstellen an Ihren jeweiligen Hochschulen finden Sie auf der [LaKog-Seite](#).



**LaKoG**<sup>BW</sup>

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs

## 6. Literaturempfehlungen/Zum Weiterdenken

### – Podcast-Folge: „Sprache: Was bringt Gendern wirklich?“

Im Spotify-Podcast #WissenWeekly zum Thema #Gendern erläutert Prof. Dr. Carolin Müller-Spitzer, Leiterin des Projekts #Empirische #Genderlinguistik am IDS, wissenschaftliche Untersuchungen zu Sprache und Gleichberechtigung:

[open.spotify.com/episode/1HLIOEnWoeUxJ0cwl2f1YV?si=HNo99PgmRUGIUs8ldAKycA  
&dl\\_branch=1&fbclid=IwAR0L5UbAMq-  
1J7qvXO4KDMnrLUV1YHKitla\\_DFu8HUswdTb9H8eu8u3O9iw](https://open.spotify.com/episode/1HLIOEnWoeUxJ0cwl2f1YV?si=HNo99PgmRUGIUs8ldAKycA&dl_branch=1&fbclid=IwAR0L5UbAMq-1J7qvXO4KDMnrLUV1YHKitla_DFu8HUswdTb9H8eu8u3O9iw)

### – Infopage Überblick-Wissenseiten

[geschichtgendern.de/](https://geschichtgendern.de/)

[www.genderleicht.de/das-projekt/](https://www.genderleicht.de/das-projekt/)

Gendering MINT digital (Verbundforschungsprojekt an der Universität Freiburg, Genderstudies): <https://www.genderingmint.uni-freiburg.de/>

**LaKoG<sup>BW</sup>****Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an den  
wissenschaftlichen Hochschulen Baden-Württembergs**

## **7. Impressum**

### **Herausgeber\*innen:**

LaKoG, AG „Gender in die Lehre“, 25.07.2022

### **In der AG Mitwirkende/Autorinnen:**

Alla Reznichenko, KIT Karlsruhe

Anja Bechstein, PH Freiburg

Meike Bonefeld, Universität Mannheim

Maike Busson-Spielberger, Medizinische Fakultät der Universität Freiburg

Leona Cordi, PH Freiburg

Sophia Groth, PH Karlsruhe

Dagmar Höppel, LaKoG Stuttgart

Anna-Lena Kopp, KIT Karlsruhe

Birgid Langer, KIT Karlsruhe

Britta Nann, PH Karlsruhe

Manuela Schlummer-Held, Universität Stuttgart

Gabriele Theuer, PH Schwäbisch Gmünd

Sebastian Tillmann, Universität Konstanz

Antje Nolting, Universität Mannheim

### **Anschrift:**

Landeskonferenz der Gleichstellungsbeauftragten an Hochschulen

LaKoG Geschäftsstelle

Universität Stuttgart

Kronenstraße 36

70174 Stuttgart

### **Gestaltung, Layout:**

Anne Emmert, Universität Konstanz