



**DIVERSITY** **EDUCATION**  
**PROCESS** **INCLUSION** **TEAM** **GENDER**  
**MULTIPLICITY** **POLITICS** **COMMUNITY**  
**Future** **SCIENCE** **MULTICULTURALISM**  
**INDIVIDUAL** **RESPECT** **BENEFIT** **SOCIETY** **SOCIAL** **POWER**  
**ETHNIC** **DIFFERENCE** **UNIQUE** **COMMUNICATION**  
**UNIVERSITY** **DISABILITY** **CHANGING** **Equity**  
**INTEGRATION** **Age**  
**CULTURAL** **HUMANITY**  
**POTENTIAL** **CHANCE** **RIGHTS**  
**DEVELOPMENT** **KNOWLEDGE**  
**SOCIAL MEDIA**

# Gender und Diversity entdecken

## Kulturwandel an Hochschulen

Online-Ringvorlesung  
WS 20/21

# Abstractheft zur interdisziplinären Online-Ringvorlesung WS 2020/21

Impressum:

Otto-von-Guericke-Universität  
Magdeburg  
Universitätsplatz 2  
39106 Magdeburg

Büro für Gleichstellungsfragen  
Fakultät für Humanwissenschaften  
Fakultät für Maschinenbau  
Gender Campus Magdeburg

Gestaltung:

Sarah Riecker  
Jeanette Krumbach



BÜRO FÜR  
GLEICHSTELLUNGSFRAGEN



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION

**ESF**  
Europäischer  
Sozialfonds



Online-Ringvorlesung WS 2020/21

## Gender und Diversity entdecken – Kulturwandel an Hochschulen

Gender und Diversity und damit einhergehend Geschlechtergerechtigkeit und Antidiskriminierung sind aktuelle Themen an Hochschulen, aus denen sich neue Herausforderungen für Hochschulbildung und wissenschaftliche Karrieren ergeben. Sie begründen sich aus der zunehmenden Vielfalt ihrer Mitglieder, der Internationalisierung und der gesellschaftlichen Forderung nach Chancengleichheit. Durch einen bewussten Umgang mit diesen Herausforderungen kann ein Kulturwandel an Hochschulen angestoßen werden, der den gesellschaftlichen Anforderungen gerecht wird. Die Ringvorlesung greift diese Herausforderungen und Themen auf, präsentiert aktuelle Forschungsergebnisse zum Abbau von Diskriminierung und zur Herstellung von Chancengleichheit an Hochschulen und diskutiert erfolgreiche Praxisbeispiele zu Diversitymaßnahmen und -strategien. Dabei wird die thematische Zielstellung der Ringvorlesung auch vor dem Hintergrund der Digitalisierung betrachtet, welche nicht zuletzt besonders durch die Coronakrise deutlich an Präsenz gewonnen hat. In der Veranstaltung werden Gastreferent\*innen aus Forschung und Praxis ihre (Forschungs-)Arbeiten vorstellen und diskutieren. Diese knüpfen an Themen an, die auch an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg bearbeitet werden. Die Vorträge werden von Expert\*innen aus der Hochschulpraxis der OVGU moderiert, um Reflexionsprozesse anzuregen und mögliche Handlungsoptionen zu diskutieren.



## Inhaltsverzeichnis

### Gender und Diversity entdecken – Kulturwandel an Hochschulen

09.11.2020	Dr. <sup>in</sup> Britt Dahmen Universität zu Köln	„Jetzt auch noch Diversity?“ Zur Praxis der Umsetzung von Chancengerechtigkeit an Hochschulen	5
16.11.2020	Dr. <sup>in</sup> Miao-ling Hasenkamp IAMO Halle (Saale)	#MeToo and the Power of Social Media – Hashtag-Aktivismus zwischen Solidarität und Polarisierung?	6
23.11.2020	Prof. <sup>in</sup> Ute Klammer Universität Duisburg- Essen	Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?	7
07.12.2020	Prof. <sup>in</sup> Cornelia Muth University of Applied Sciences, FH Bielefeld	Bildung als transkulturelle Dialogik	9
14.12.2020	Gast-Prof. <sup>in</sup> Andrea Wolffram OVGU Magdeburg/ RWTH Aachen	Let's talk about Networking: Zum Einfluss und zur Legitimität von informellen Förderbeziehungen und Netzwerken in den Karriereverläufen von Wissenschaftler*innen	10
11.01.2021	Dipl.-Kff. Petra Stemmer (MBA) KDA in Kooperation mit der Universität zu Köln	Inklusion an Hochschulen: Ein praxisorientierter Blick	12
18.01.2021	Dr. <sup>in</sup> Annabell Bils FernUniversität in Hagen	Gender- und diversitätssensible Lehre in der digitalen Transformation	14

Der Erwerb von bis zu 6 CP benotet ist möglich. Die modulare Anrechnung erfolgt differenziert nach Studiengängen – siehe LSF. Die Veranstaltung findet im **Online-Format über Zoom** statt.

Veranstalterinnen: Dr.<sup>in</sup> Evelina Sander; Gast-Prof.<sup>in</sup> Andrea Wolffram und der Magdeburger Gendercampus.

09.11.2020

**„Jetzt auch noch Diversity?“ Zur Praxis der Umsetzung von Chancengerechtigkeit an Hochschulen**Dr.<sup>in</sup> Britt Dahmen | Universität zu Köln

Zeit und Ort

13:15–14:45 online über Zoom

Abstract

Hochschulen sind gefordert, das Thema Chancengerechtigkeit aus vielen verschiedenen Diversitäts-Perspektiven an Forschung, Studium, Lehre und Verwaltung zu adressieren. Dabei soll einerseits der Fokus auf konkrete Zielgruppen, die von struktureller Ungleichheit betroffen sind, erhalten bleiben (z. B. die wissenschaftliche Karriere von Frauen, die Inklusion von Menschen mit Behinderung). Andererseits sollen intersektionale Verschränkungen sowie Dimensionen übergreifende Herausforderungen (z. B. diskriminierungsarme Lehre oder Auswahlprozesse) in den Blick genommen werden. An der Universität zu Köln wurde vor diesem Hintergrund die Strategie Chancengerechtigkeit verabschiedet. Sie bildet den Rahmen für ein themenübergreifendes „Management“ und für die Maßnahmenentwicklung in den strategischen Handlungsfeldern Geschlechtergerechtigkeit, Familienfreundlichkeit, Bildungsgerechtigkeit, Inklusion und Antidiskriminierung. Im Rahmen des Vortrags werden die Ausgangspunkte für diesen Ansatz erläutert sowie Strukturentwicklungen und exemplarische Maßnahmen mit Fokus auf Studium, Lehre und wissenschaftliche Karriere dargelegt.

Dr.<sup>in</sup> Britt Dahmen

Dr.<sup>in</sup> Britt Dahmen ist seit 2011 als Leiterin des Referats Gender & Diversity-Management an der Universität zu Köln tätig. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der Strategieentwicklung zur Chancengerechtigkeit an Hochschulen, dem Diversity-Management sowie in der Diversität in der Lehre. Weitere Informationen:

- 2001–2011 Wissenschaftliche Mitarbeiterin an der DSHS Köln am Lehrstuhl Geschlechterforschung im Sport
- 2008–2010 Geschäftsführerin des Interdisziplinären Genderkompetenzzentrums in den Sportwissenschaften an der DSHS Köln
- 2008 Abschluss Promotion an der DSHS Köln in dem Thema „Potenziale für Mentoring-Programme für Frauen in Führungspositionen des Sports“
- 2001 Abschluss Diplom-Sportlehrerin an der DSHS Köln

Publikationen zum Vortragsthema

Dahmen, Britt; Vollmer, Lina (2018): Intersektionalität (über)fordert die Diversity-Praxis – zum Umgang mit dem Differenzdilemma, ZDfm, 1–2018, S. 84–88.

Dahmen, Britt; Karaaslan, Nurcan; Aye, Manuela (2018): Diversity-Kompetenz in der Hochschullehre – Hochschuldidaktische Handlungsfelder und diversitätsbezogene Herausforderungen im E-Learning-Tool DiVers. In: Auferkorte-Michaelis, Nicole; Linde, Frank (Hrsg.): Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 341–354.

16.11.2020

## #MeToo and the Power of Social Media – Hashtag-Aktivismus zwischen Solidarität und Polarisierung?

Dr<sup>in</sup> Miao-ling Hasenkamp | IAMO Halle (Saale)

Zeit und Ort

13:15–14:45 online über Zoom

Abstract

Aus einer sozio-linguistischen, diskursiven und (Hashtag-)ethnographischen Perspektive nimmt der Vortrag die Rolle der sozialen Medien in der #MeToo-Bewegung als „Hashtag-Aktivismus“ unter die Lupe. Die #MeToo als globale soziale Bewegung im digitalen Raum scheint einen Erfolg verbuchen zu können, indem die Mobilisierung des Protests gegen Geschlechter-basierte Gewalt und Machtmissbrauch innerhalb eines kurzen Zeitraums quantitativ einen Höhepunkt erreicht hatte: Der Hashtag #MeToo wurde zwischen Oktober 2017 und Ende September 2018 bei Twitter 19 Millionen Mal benutzt. Der sogenannte „Slacktivismus“ beinhaltet viele Formen der Beteiligung, sie reichen von einem Klicken auf „Gefällt mir“ und der Sendung einer kurzen Nachricht bis zum Weiterleiten der Posts Dritter. Die Macht der sozialen Medien zeigt sich vor allem in der Erzeugung und Vermehrung öffentlichen Drucks. Er schafft Druck bei Akteur\*innen in Politik, Medien und Gesellschaft, das Problem der „sexualisierten Gewalt“ und benachbarte Themen wie Abhängigkeits-Verhältnis am Arbeitsplatz und Gender Pay-Gap ernst zu nehmen. Jedoch hinterfragen Analytiker\*innen die Absicht vieler Einträge mit dem Hashtag #MeToo bei Twitter: Verfolgen sie wirklich Ziele des Aktivismus – Teilen der persönlichen Erfahrung, Solidarität mit den Betroffenen, Awareness Raising und Einsatz gegen Machtmissbrauch? Hinzu kommt, dass #MeToo polarisierende Gegenaktionen auslöst und anti-feministische Stimmen auf den Plan ruft. Einige Fragen drängen sich auf: Wie können wir die Authentizität und Stärken der #MeToo-Bewegung in den sozialen Medien verstehen? Entspricht die Sprache der Twitter-Posts dem Rahmen einer sozialen Bewegung? Verfolgt sie in Teilen andere Ziele? Wenn ja, was sind diese Ziele? Der Beitrag legt seinen Fokus auf die performativen Funktionen der Twitter-Sprache und ihre Wirkungen. Er skizziert vor allem die Vielschichtigkeit eines digitalen Aktivismus, der die Zukunft der sozialen Bewegungen beim Kampf „für Gerechtigkeit“ prägen wird und einen scharfen Sinn für Unterscheidung verlangt.

Dr<sup>in</sup> Miao-ling  
Hasenkamp

Dr.<sup>in</sup> Miao-ling Hasenkamp hat als wissenschaftliche Assistentin am Lehrstuhl für UNESCO-Menschenrechtsbildung sowie am Lehrstuhl Vergleich politischer Systeme, Institut II (Bereich Politikwissenschaft)/Fakultät für Humanwissenschaften (FHW) an der OVGU gearbeitet (zwischen 2008 und 2016). Seit Mai 2019 ist sie zuständig für die Koordination von Gleichstellung und Diversität am Leibniz Institut für Agrarentwicklung in Transformationsökonomien (IAMO). Zu ihren Forschungs- und Lehrschwerpunkten gehören Kritische Theorien in den internationalen Beziehungen, Internationale Menschenrechtspolitik, Intersektionalität/Geschlechterforschung, Politikfeld-Analyse (Menschenrechte, Entwicklung, Migration und Gesundheitswesen) sowie der Vergleich politischer Systeme.

Publikationen  
zum  
Vortragsthema

Hasenkamp, Miao-ling (2020): China and Autocracy. Political Influence and the Limits of Political Influence. London: Bloomsbury/IB Tauris.  
Hasenkamp, Miao-ling (2020): "Bridging Ethics and Cross-Border Reproduction Technology through Transnational Health Governance? A Feminist and Philosophical Reflection", Journal for Business Diversity, 20 (4) (forthcoming).

23.11.2020

## Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren?

Dr<sup>in</sup> Ute Klammer | Universität Duisburg-Essen

Zeit und Ort 13:15–14:45 online über Zoom

### Abstract

Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung sind im Hochschulsektor seit Jahren lebhaft beschworene Ziele. Doch obwohl sie durch Gleichstellungsbeauftragte und eine kaum noch überschaubare Zahl an Programmen gefördert werden (allein für die 37 NRW-Hochschulen weist eine Datenbank 905 einschlägige Maßnahmen aus), ist bis heute in Deutschland nur knapp jede vierte Professur mit einer Frau besetzt und auch beim Gehalt bleiben Professorinnen, wie Studien zeigen, deutlich gegenüber ihren männlichen Kollegen zurück. Daher hat auch die Hochschulrektorenkonferenz (sic!) in einer EntschlieÙung vom 19.11.2019 konstatiert, es bedürfe „zusätzlicher Anstrengungen, die Beteiligung von Frauen an Leitungspositionen [in der Wissenschaft, U.K.] und damit ihre Sichtbarkeit deutlich zu erhöhen“. Im Vortrag wird die These vertreten, dass es falsch wäre, hieraus reflexartig die Forderung nach noch mehr Gleichstellungsmaßnahmen abzuleiten. Vielmehr wird die Frage gestellt, in welchem Verhältnis die gesellschafts- und hochschulpolitische Vorgabe der Gleichstellung zu anderen Zielen von Hochschulen und Wissenschaftskarrieren steht. Anhand einer aktuellen empirischen Studie der Referentin wird beleuchtet, wo es tatsächlich bei der Gleichstellung von Frauen und Männern in Hochschule und Wissenschaftskarriere „hakt“. Als zentrales Muster, das vor allem im Zusammenhang mit Berufungskommissionen von den Befragten thematisiert wurde, erweist sich dabei das (wahrgenommene) Spannungsverhältnis zwischen den Zielvorgaben Bestenauswahl/Exzellenz einerseits und Gleichstellung andererseits. Die Mehrzahl der Interviewten geht davon aus, dass Frauen und Männer sich bezüglich Aufstiegsbestrebungen im Hochschulsystem unterschiedlich verhalten. Frauen werden verminderte Risikobereitschaft und Machtaffinität zugeschrieben und diese Verhaltensweisen werden vor dem Hintergrund der vorherrschenden, männlich geprägten Wissenschaftskultur als defizitär ausgelegt. Die Vereinbarkeit von Familienarbeit und den Leistungsanforderungen des Wissenschaftssystems erwies sich als weiteres zentrales Motiv in den Erklärungsmustern zur Geschlechterungleichheit an Hochschulen. Bei einer Konzentration hochschulischer Gleichstellungsarbeit auf diesen „dankbaren“ Bereich der Gleichstellungsarbeit droht allerdings die Gefahr einer Verfestigung von Geschlechterstereotypen – zumindest, solange nicht auch Männer als (potentielle) Väter und Pflegende stärker als Sorgetragende adressiert werden. Die Studie zeigt auf, dass der Ausbau von Gleichstellungsarbeit durch parallel stattfindende Umstrukturierungen der Hochschullandschaft im Kontext des New Public Management ausgebremst, wenn nicht konterkariert wurde. Zwar ging mit diesem Prozess die Entwicklung neuer Steuerungsformen einher, die prinzipiell auch für Gleichstellungsziele genutzt werden können. Gleichzeitig weist vieles darauf hin, dass der starke Ausbau der Wettbewerbsorientierung mit dazu beiträgt, dass gerade Frauen immer noch häufig spätestens in der Postdoc-Phase „aussteigen“ und sich anderweitig orientieren, aber auch, dass diese Entwicklung generell dazu führt, dass exzellente Talente der Wissenschaft verloren gehen. Es geht also um die fundamentale Frage: Was ist unser Verständnis von guter, von exzellenter Wissenschaft?

Der Vortrag schließt mit Überlegungen dazu, welche strukturellen Probleme angegangen werden müssten, um Gleichstellung und Chancengerechtigkeit an Hochschulen zu verbessern. Der Vortrag beruht auf einem durch das Landeswissenschaftsministerium NRW finanzierten, von der Autorin geleiteten, gemeinsam mit Lara Altenstädter, Ralitsa Petrova-Stoyanov und Eva Wegrzyn durchgeführten Forschungsprojekt, in dessen Rahmen u.a. hochschulische Gleichstellungsakteur\*innen sowie 40 Professor\*innen unterschiedlicher NRW-Universitäten und Fachkulturen mittels leitfadengestützter problemzentrierter Interviews befragt wurden.

Dr.<sup>in</sup> Ute Klammer Dr.<sup>in</sup> Ute Klammer, geb. 1963, ist seit 2007 Professorin an der Universität Duisburg-Essen (UDE) und seit 2016 Direktorin des Instituts Arbeit und Qualifikation (IAQ). Von 2008 bis 2015 war sie an der UDE Prorektorin für Diversity Management und Internationales. Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in den Bereichen der europäischen Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik (insbesondere Familienpolitik, Alterssicherung, Flexibilität und Soziale Sicherung), der Gender-Forschung, Migration sowie Armut und Einkommensverteilung. Gegenwärtig ist sie im IAQ u.a. verantwortlich für den Aufbau der Arbeitsweltberichterstattung des Bundes und für eine Forschungsgruppe zu „Migration und Sozialpolitik“. Klammer war Vorsitzende der Sachverständigenkommission Gleichstellung des Bundesfamilienministeriums sowie Mitglied des Rates für Nachhaltige Entwicklung der Bundesregierung und ist aktuell Mitglied des Sozialbeirats der Bundesregierung.

Publikationen  
zum  
Vortragsthema

Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Petrova-Stoyanov Ralitsa; Wegrzyn, Eva (2020): Gleichstellungspolitik an Hochschulen. Was wissen und wie handeln Professorinnen und Professoren? Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. Als open source-Publikation kostenfrei downloadbar unter: <https://content-select.com/de/portal/media/view/5ec41306-6f94-4ce4-9db3-374bb0dd2d03> [letzter Aufruf: 02.10.2020].

Klammer, Ute; Altenstädter, Lara; Wegrzyn, Eva; Petrova-Stoyanov, Ralitsa (2019): Frauenförderung und Gleichstellungspolitik an Hochschulen – was wissen und wie handeln Professoren und Professorinnen? Duisburg: Institut Arbeit und Qualifikation. IAQ-Report, 2019-04. Online unter: <http://www.iaq.uni-due.de/iaq-report/2019/report2019-04.pdf> [letzter Aufruf: 02.10.2020].

Klammer, Ute (2018): Erfolge, Defizite und zukünftige Anforderungen der Gleichstellungspolitik. In: WSI-Mitteilungen 71 (6), S. 476–484.

Brettschneider, Antonio; Klammer, Ute (2016): Lebenswege in die Altersarmut. Biografische Analysen und sozialpolitische Perspektiven. Berlin: Duncker & Humblot.

Klammer, Ute; Neukirch, Sabine; Weißler-Poßberg, Dagmar (2012): Wenn Mama das Geld verdient. Familienernährerinnen zwischen Prekarität und neuen Rollenbildern. Berlin: edition sigma.

07.12.2020

**Bildung als transkulturelle Dialogik**Prof.<sup>in</sup> Cornelia Muth | University of Applied Sciences, FH Bielefeld

Zeit und Ort

13:15–14:45 online über Zoom

Abstract

In ihrem Beitrag stellt Prof.<sup>in</sup> Cornelia Muth aus der Sicht Dialogischen Denkens Bildung als einen transkulturellen Prozess dar. Bildung versteht sich in der dialogischen Anthropologie als eine Auseinandersetzung mit der zwischenmenschlichen Wirklichkeit. Zunächst beschreibt sie das Dialogische Prinzip Martin Bubers und zeigt dann ihre transkulturelle Perspektive, die Konzeptionen von Gender und Diversity integriert. Beispiele aus ihrer Dialoggruppenarbeit konkretisieren die damit verbundene Praxis bzw. ihrer Lehr-Kultur.

Prof.<sup>in</sup>  
Cornelia Muth

Prof.<sup>in</sup> Cornelia Muth ist Diplom-Pädagogin, Gestaltpädagogin, Systemische Coachin, Dr.<sup>in</sup> der Philosophie und Habilitation für pädagogische Anthropologie. Seit 2001 ist sie als Professorin an der University of Applied Sciences, FH Bielefeld tätig. Ausführliche Informationen sind unter [www.corneliamuth.de](http://www.corneliamuth.de) zu finden.

Publikationen  
zum  
Vortragsthema

Muth, Cornelia (2020): Technik aus dialogphilosophischer Sicht: Keine Technik, aber ein Gespräch. In: Bilstein, Johannes; Winzen, Matthias; Zirfas, Jörg (Hrsg.): Pädagogische Anthropologie der Technik – Praktiken, Gegenstände und Lebensformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 99–106.

Muth, Cornelia (2017): Der Gender-Dialog aus Sicht des Dialogischen Denkens. In: Ingrisch, Doris; Mangelsdorf, Marion; Dressel, Gert (Hrsg.): Wissenskulturen im Dialog – Experimentalmräume zwischen Wissenschaft und Kunst. Bielefeld: transcript, S.111–129.

14.12.2020

## Let's talk about Networking: Zum Einfluss und zur Legitimität von informellen Förderbeziehungen und Netzwerken in den Karriereverläufen von Wissenschaftler\*innen

Gast-Prof.<sup>in</sup> Andrea Wolffram | OVGU Magdeburg/RWTH Aachen

Zeit und Ort

13:15–14:45 online über Zoom

Abstract

Die Genderforschung über Vernetzungs- und Förderpraktiken an Hochschulen bzw. in Organisationen hat gezeigt, dass diese Praktiken einem Gender Bias unterliegen. Das fehlende Bewusstsein für diese routinemäßigen Gender-Praktiken wird als eine wesentliche Erklärung für das Fortbestehen struktureller Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern an Hochschulen angesehen (Van den Brink & Benschop 2014). Ausgehend von Interviews mit promovierten Technikwissenschaftler\*innen, Professor\*innen und weiteren Personen in Leitungspositionen, die im Bereich Forschung und Entwicklung an Hochschulen und in Unternehmen tätig sind, werden die Konstitution von Netzwerken, Netzwerkpraktiken und darüber hinaus der Einfluss von Personen und Beziehungen auf die Karriereverläufe von Postdocs reflektiert. So führen die Vernetzungspraktiken zum Beispiel zu Diskrepanzen zwischen institutionellen Beschäftigungs- und Karriereentwicklungsrichtlinien und diesen Praktiken in den Hochschulen. Es stellt sich hierbei die Frage, inwieweit solche Netzwerk-Effekte wahrgenommen werden bzw. wie diese legitimiert werden. Dieser Aspekt knüpft grundsätzlich an die Frage nach den Rahmenbedingungen an, unter denen Netzwerkbeziehungen im wissenschaftlichen Feld entstehen. Im Vortrag werden vor diesem Hintergrund Einblicke in die Aktivitäten und Einstellungen von Postdocs und Gatekeepern auf der Mikroebene in einem Wissenschaftsbereich gegeben, in dem sich Frauen strukturell und kulturell in einer marginalisierten Position befinden. Die Technikwissenschaften konnten bis vor kurzem noch als letzte Refugien typischer Männerdomänen begriffen werden. Für zahlreiche Institute und Abteilungen war die Anwesenheit von Frauen in der Forschung ein Sonderfall oder schlicht nie vorhanden. In diesem Feld ist jedoch eine Veränderung wahrzunehmen. Der Frauenanteil steigt und die Anwesenheit von (wenigen) Frauen wird zur Regel. Unseren Beobachtungen nach geht diese strukturelle Entwicklung mit einer zunehmenden Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen in diesen Disziplinen einher. Diese werden vor allem dann narrativ verhandelt, wenn es um Gleichstellungsmaßnahmen als so genannte „Frauenfördermaßnahmen“ geht, die z. B. auf den Aufbau sozialer Beziehungen und Netzwerke zielen. Dabei werden diese Maßnahmen als Bedrohung des Prinzips der Leistungsgerechtigkeit beschrieben. Der Vortrag liefert somit Diskussionspunkte über die Bedingungen und Legitimität erfolgreichen Netzwerkens, über karriererelevante Praktiken und Personen, aber auch über Unterstützungs- und Förderbedingungen in den Disziplinen der Technikwissenschaften und wie sich hieraus Chancen(un)gleichheiten einstellen.

Gast-Prof.<sup>in</sup>  
Andrea Wolffram

Gast-Prof.<sup>in</sup> Andrea Wolffram ist seit Dezember 2018 Marianne-Schminder-Gasprofessorin für Technik- und Wissenschaftsforschung mit Teildenomination Geschlechterforschung an der Fakultät für Maschinenbau der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

Ihre Arbeitsschwerpunkte liegen in der feministischen Technik- und Wissenschaftsforschung, in Geschlechterverhältnissen und Chancengleichheit in Organisationen, hochqualifizierten Bildungs- und Karrierewege und Gender. Weitere Informationen:

WiSe 14/15- SoSe 2016	Gastprofessorin für Gender und Diversity- Profession und Geschlecht an der Leibniz Universität Hannover
seit 2000	Wissenschaftliche Mitarbeiterin u.a. an den Technischen Universitäten Braunschweig, Hamburg und Aachen
2003	Abschluss Promotion in Sozialwissenschaften
1990-1996	Studium der Soziologie, Politikwissenschaften und Pädagogik

Publikationen  
zum  
Vortragsthema

- Schulz, Astrid; Dorgeist, Matthias; Heckwolf, Christoph; Wolffram, Andrea; Dahmen-Adkins, Jennifer; Göttgens, Anne (2019): How Informal Processes and Relationships Shape Gendered Careers in STEM. International Conference on Gender Research, Roma Tre University, Italy, Conference Proceedings.
- Wolffram, Andrea (2018): Excellence as a Gender-Biased Concept and Effects of the Linking of Excellence with Gender Equality. International Journal of Gender, Science and Technology, v. 10, n. 1, p. 88-107, available at: <http://genderandset.open.ac.uk/index.php/genderandset/article/view/374>
- Wolffram, Andrea; Henze, Jennifer (2017): Exzellenzwahrnehmung und Chancengleichheit in Berufungsverfahren: Sichtweisen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern auf Bewertungspraktiken in Berufungsverfahren. In: Dahmen, Jennifer; Thaler, Anita (Hrsg.): Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung. Opladen & Farmington Hills: Budrich UniPress Ltd., S. 231-245.

11.01.2021

**Inklusion an Hochschulen: Ein praxisorientierter Blick**

Dipl.-Kff. Petra Stemmer (MBA) | KDA in Kooperation mit der Universität zu Köln

Zeit und Ort

13:15–14:45 online über Zoom

Abstract

Inklusion an Hochschulen impliziert einen nicht nur strukturellen Wandel, sondern insbesondere auch einen Bewusstseinswandel bei allen Akteur\*innen an den Hochschulen: Inklusion bedeutet einerseits eine Hochschule zu gestalten, welche bestmögliche inklusive institutionelle Prozesse installiert und evaluiert, Unterstützungsmöglichkeiten für beeinträchtigt Studierende und Beschäftigte bietet. Auf der anderen Seite bedeutet Inklusion auch eine Sensibilisierung, einen Kulturwandel zu verinnerlichen - und zwar nicht nur in Bezug auf Anforderungen und Bedarfe, sondern auch auf Ressourcen beeinträchtigter Menschen. In diesem Vortrag wird auf Studieren mit Behinderung/Beeinträchtigung fokussiert. Was können Mitstudierende/Lehrende tun? Was ist für die Hochschulen selbst wichtig als Institution, auch in Berücksichtigung ihrer Besonderheiten? Wie könnte dies in der Praxis umgesetzt werden? Die Studierendenperspektive: Anforderungen und Bedarfe Bottom-up werden in den Blick genommen, fokussiert insbesondere auf die besonderen Anforderungen nicht-sichtbarer Beeinträchtigungen. Welche Good Practices gibt es in der deutschen, aber auch internationalen Hochschullandschaft: Was machen andere besonders gut?

Die Institutionsperspektive: Der Stand der Forschung wird in Hinblick auf das Thema Inklusion an Hochschulen in den Fokus genommen. Was sind aktuelle Herausforderungen? Wie kann ein Universal Design Ansatz hierbei helfen? Wie könnte eine Sensibilisierung gelingen? Was können beeinträchtigt Studierende selbst im Sinne einer Sensibilisierung beitragen? Ein Ausblick auf mögliche neue Herausforderungen wird auch aus diversen Erfahrungen in der Praxis gegeben.

Dipl.-Kff. Petra Stemmer

Dipl.-Kff. Petra Stemmer ist kooperierende wissenschaftliche Mitarbeiterin des Kuratorium Deutsche Altershilfe (KDA) mit dem Lehrstuhl Sozialpolitik und Methoden der qualitativen Sozialforschung der Universität zu Köln, hat aktiv in Arbeitsgruppen zur Entwicklung des Inklusionsplans teilgenommen und leitet die Arbeitsgruppe „Den Menschen eine Stimme geben“ an der UzK. Frau Stemmer beschäftigte sich seit 2009 zuerst am Institut für Medizinsoziologie, Versorgungsforschung und Rehabilitationswissenschaft (IMVR) und danach an der Universität zu Köln wissenschaftlich u. a. mit dem Thema „Behinderung“ in Sozialunternehmen und an Hochschulen, und hat mehrere empirische Arbeiten hierzu unternommen, zuletzt zum Thema „Legasthenie an Hochschulen“. Derzeit organisiert sie zusammen mit zwei weiteren Wissenschaftlerinnen ein Panel zum Thema „Inclusive communication at University and Tertiary Education Level“ auf der 17. internationalen Fachtagung der IPrA 2021. Ihre Forschungsschwerpunkte liegen in der Diversität im Hochschulbereich, in der Interkulturellen Kompetenzentwicklung u. a. in der Pflege, im Bereich Personal- und Organisationsentwicklung aus systemischer Sichtweise sowie im Strategischen Management insbesondere im Gesundheits- und Hochschulbereich.

Publikationen  
zum  
Vortragsthema

Stemmer, Petra (2016): Studieren mit Behinderung/Beeinträchtigung. Teil I: Recherchestudie. Inklusion im Hochschulbereich. Baden-Baden: Nomos.  
Stemmer, Petra (2017): Studieren mit Behinderung/Beeinträchtigung. Teil II: Qualitative Befragungen. Baden-Baden: Nomos.

18.01.2021

## Gender- und diversitätssensible Lehre in der digitalen Transformation

Dr<sup>in</sup> Annabell Bils | FernUniversität in Hagen

Zeit und Ort

13:15–14:45 online über Zoom

Abstract

Digitalisierung verändert das Lernen radikal. Wie wir lernen, wann wir lernen, mit wem wir lernen etc. Lebenslanges Leben wird immer wichtiger, individuelle Interessen und personalisierte Lernpfade gewinnen an Relevanz. Wir erleben aber auch Herausforderungen: Future Skills, also Fähigkeiten, die in der Arbeitswelt der Zukunft benötigt werden, werden an den Hochschulen bislang nicht ausreichend ausgebildet. Menschen mit Schlüsselkompetenzen, wie Data Literacy werden somit auf dem Arbeitsmarkt fehlen. Das Ganze hat auch eine starke genderbezogene Komponente - bereits bei den Zugängen zu digitalen Angeboten gibt es erhebliche Unterschiede zwischen den Geschlechtern. Der Anteil von Frauen in MINT-Studiengängen ist nach wie vor gering. Dazu kommt, dass die meisten Studiengänge und Ausbildungsberufe stereotype Rollenbilder bedienen und damit die Selbsteinschätzung und damit die Studienwahl beeinträchtigen. Was können wir also tun, wenn wir diese Themen gender- und diversitätsorientiert umsetzen wollen? Der Vortrag wird keine pauschalen Antworten darauf geben, aber er wird helfen, die eigenen Rahmenbedingungen zu reflektieren. Digitalisierung ist eine Gestaltungsaufgabe, bei der das „Warum“ in den Mittelpunkt gestellt werden muss.

Dr<sup>in</sup> Annabell Bils

Dr.<sup>in</sup> Annabell Bils ist seit 2017 Referentin für Hochschulstrategie und Digitalisierung an der FernUniversität in Hagen. Sie arbeitet im Bereich der Digitalisierung der Lehre und der strategischen Relevanz von Digitalisierung an Hochschulen. Zuvor war sie als Studiengangskoordinatorin und als Lehrstuhlvertreterin für Bildungstechnologie an der FernUniversität in Hagen und als Postdoc am Lehrstuhl für Mediendidaktik und Wissensmanagement an der Universität Duisburg-Essen tätig.

Publikationen  
zum  
Vortragsthema

Bils, Annabell; Pinkvoss, Kirsten (2020): Digitalisierung und Gender aus Sicht der Hochschulen. Online unter:  
<https://hochschulforumdigitalisierung.de/de/blog/Digitalisierung-und-Gender> [letzter Aufruf: 08.05.2020].

Bils, Annabell; Brand, Heike; Pellert, Ada (2019): Hochschulen im digitalen Wandel. Bedarfe und Strategien. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, Vol. 27–28/2019, S. 42–46.

Preußler, Annabell; Bastiaens, Theo (2018): Digitalisierung und Lehre – Blended Learning an der Fernuniversität in Hagen. In: Die Lifelong Learning Universität der Zukunft. Institutionelle Standpunkte aus der wissenschaftlichen Weiterbildung. Münster: Waxmann Verlag.

# GENDER *campus*



Sie haben Vorschläge zu Themen, Veranstaltungen etc., die im Rahmen des Gender Campus hier an der Otto-von-Guericke-Universität stattfinden können? Dann melden Sie sich gern bei uns oder machen direkt im Netzwerk Gender Campus Magdeburg mit!

Kontakt: [mageca-l@ovgu.de](mailto:mageca-l@ovgu.de)



OTTO VON GUERICKE  
UNIVERSITÄT  
MAGDEBURG  
BÜRO FÜR  
GLEICHSTELLUNGSFRAGEN



SACHSEN-ANHALT



EUROPÄISCHE UNION  
**ESF**  
Europäischer  
Sozialfonds