



**LEUPHANA**  
UNIVERSITÄT LÜNEBURG

## Genderpackages



**Berücksichtigung von Geschlechterthemen,  
der Geschlechterverhältnisse bei Inhalten, Methoden, Didaktik  
in den Studienbereichen  
Ingenieurwissenschaften**

Dr. Bettina Jansen- Schulz, wiss. Referentin Gender- Diversity, Hochschuldidaktik  
Leuphana Universität Lüneburg,  
jansen-schulz@uni.leuphana.de



## Warum das Ganze?

- **Veränderte und genderorientierte Studiengänge und Fakultäten sind ein wichtiges Marketinginstrument für Universitäten und Hochschulen, um langfristig die Studierendenzahlen zu halten.**
- **Veränderungen im Habitus**
- **Veränderungen inhaltlich**



## **Genderorientierung methodisch auf 5 Ebenen**

- 1. sprachliche**
  - 2. inhaltliche**
  - 3. didaktische**
  - 4. strukturelle**
  - 5. wissenschaftliche**
- Ebene**



1. Sprache - weibliche - männliche Form
2. Inhalte - an Interessen und Erfahrungen beider Geschlechter ausgerichtet Ganzheitliche und gesellschaftlich orientierte Inhalte und Ansätze
3. a. Methodik - Beide Geschlechter gleichermaßen und gleichberechtigt ansprechen
3. b. Didaktik - Ort, Zeit, Raum, Materialien, Medien für beide Geschlechter gleichermaßen berücksichtigt



## 4. Strukturell

- **Fachkulturen unter Diversityaspekten**
- **Gender-Kompetenz-Training für alle**
- **Abbau geschlechtsspezifischer Studienfachwahl**
- **Gendering der Curricula: Frauen- u. Genderstudien, und -forschung in die Curricula, Prüfungsrelevanz**
- **Genderorientierte Employability-Förderung**
- **Genderorientierte Evaluation**



## 5. Wissenschaft

- Berücksichtigung der Erkenntnisse der Frauen-, Masculinitäts- und Genderforschung in der Lehre
- Berücksichtigung der Erkenntnisse der Frauen-, Masculinitäts- und Genderforschung in der Forschung
- Strategien des GenderActionPlanning für jede Forschung (s.u.)



## Mögliche Themen

### Wirtschafts-Ingenieurwesen

- (Cross)Mentoring für Frauen in Unternehmen
- Gender-Mainstreaming in Unternehmen,
- Genderwissen in Wirtschaftswissenschaften und Sozialwissenschaften,
- Gender und demografische Faktoren,
- Gender und Leistungsbeurteilung in Unternehmen,
- Gender und Führung,
- Gender und Arbeitsrecht,
- Gender und Rhetorik, Kommunikation in Unternehmen
- Gender und Controlling
- Gender und Managing Diversity



## Mögliche Themen

### Wirtschaftsingenieurwesen:

- Gender und Volkswirtschaft,
- betriebswirtschaftliche Kosten von Genderorientierung,
- Gender und Konsum,
- Frauen als Zielgruppen,
- Frauen und Macht
- Frauen und Geld
- Gender und Marketing,
- Gendering der Personalentwicklung,
- Gender und Gründerinnen





## Mögliche Themen

### Wirtschaftsrecht:

- Gender und Steuerrecht,
- Humanressourcen und Genderaspekte,
- Gender und Gewerbeordnungsrecht,
- Gender und Kreditrecht



## Mögliche Themen

### Automatisierungstechnik:

- Programmierungskurse für Frauen,
- CAD/CNC für Frauen,
- Gender und Vertrags-Arbeitsrecht,
- Gender und Technologiefolgenabschätzung,
- Gesellschaftswissenschaftliche Anteile,
- De-Gendering von ergonomischen geschlechtsspezifischen Annahmen
- Gender in den Arbeitsfeldern der Automatisierungstechnik



## Mögliche Themen

### Informatik:

- Programmierungskurse für Frauen,
- CAD/CNC für Frauen,
- Frauen in der Geschichte der Programmierung
- Anwendungsfelder der Informatik
- Informatik als Anwendungswissenschaft darstellen
- Gender und Technologiefolgenabschätzung,
- Social Software
- Gesellschaftswissenschaftliche Anteile,
- De-Gendering von ergonomischen geschlechtsspezifischen Annahmen
- geschlechtsspezifischer Arbeitsmarkt der Informatik/en



## Matrix für Integratives Gendering – Integration von Genderthemen und Genderaspekten in die Lehre

1. Studiengang	
2. Modulthema	
3. Genderinhalt	
4. Didaktik	
5. Methodik	
6. Forschungsgrundlagen/ Literatur	
7. Lehr-/ Lernziele	
8. Schlüsselkompetenzen	
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	



1. Studiengang	<b>Wirtschaftsingenieur Maschinenbau</b>
2. Modulthema	<b>Personal und Arbeit/ Arbeitswissenschaft</b>
3. Genderinhalt	<b>Personal und Arbeit:</b> Personalentwicklungsplanung, Arbeitszeitgestaltung, Entgeltplanungen, Managing Diversity, Zusammenarbeit und Führung – alle Themen unter Genderaspekte (Kapitel aus Krell 2004) <b>Zu Arbeitswissenschaft:</b> Geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmarkt, insbes. In technischen Berufen. Entwicklung von Berufen: Feminisierung Maskulinisierung von Berufen
4. Didaktik	Genderorientierte Didaktik
5. Methodik	in Arbeitsgruppen o.g. Fragen in den Arbeitsschutzbestimmungen herausfinden
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Krell, Gertraude (Hrsg.) Chancengleichheit und Personalpolitik. Gabler-Verlag Wiesbaden 2004 (4. Aufl.) Welp, Ingelore; Schmeck, Marike: Kompaktwissen Gender in Organisationen, Peter Lang Verlag Frankfurt 2005
7. Lehr-Lernziele	Gendersensibilisierung bei Personalentwicklungsplanung
8. Schlüsselkompetenzen	Genderkompetenz
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Recherche in Produktionsbetrieben zu Genderaspekten bei Arbeitsschutzbestimmungen und ihre historische Entwicklung und kritische Hinterfragung bestehender Notwendigkeiten



1. Studiengang	<b>Wirtschaftsingenieur Maschinenbau</b>
2. Modulthema	<b>Personal und Arbeit/ Arbeitswissenschaft</b>
3. Genderinhalt	<b>Personal und Arbeit:</b> Personalentwicklungsplanung, Arbeitszeitgestaltung, Entgeltplanungen, Managing Diversity, Zusammenarbeit und Führung – alle Themen unter Genderaspekte (Kapitel aus Krell 2004) <b>Zu Arbeitswissenschaft:</b> Geschlechtsspezifisch segregierter Arbeitsmarkt, insbes. In technischen Berufen. Entwicklung von Berufen: Feminisierung Maskulinisierung von Berufen
4. Didaktik	Genderorientierte Didaktik
5. Methodik	in Arbeitsgruppen o.g. Fragen in den Arbeitsschutzbestimmungen herausfinden
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Krell, Gertraude (Hrsg.) Chancengleichheit und Personalpolitik. Gabler-Verlag Wiesbaden 2004 (4. Aufl.) Welpel, Ingelore; Schmeck, Marike: Kompaktwissen Gender in Organisationen, Peter Lang Verlag Frankfurt 2005
7. Lehr-Lernziele	Gendersensibilisierung bei Personalentwicklungsplanung
8. Schlüsselkompetenzen	Genderkompetenz
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Recherche in Produktionsbetrieben zu Genderaspekten bei Arbeitsschutzbestimmungen und ihre historische Entwicklung und kritische Hinterfragung bestehender Notwendigkeiten



1. Studiengang	<b>Automatisierungstechnik Wirtschaftsingenieur Maschinenbau</b>
2. Modulthema	<b>Arbeitssicherheit</b>
3. Genderinhalt	Arbeitssicherheit kann in der Produktionstechnik auch unter Geschlechterfragen bearbeitet werden. Welche Arbeitsschutzmaßnahmen gibt es für Frauen, welche für Männer, wie haben die sich historisch entwickelt, sind sie noch sinnvoll, finden sich in ähnlichen beruflichen Tätigkeiten (z.B. Heben und Tragen von Lasten) die gleichen Arbeitsschutzbestimmungen (Beispiel Tragen von Patienten im Gesundheitsbereich und Lasten im Produktionsbereich)? Die vor ca. 10 Jahren geänderten Sanitärraumordnungen sind z.B. immer noch weitgehend unbekannt und verhindern nach wie vor Einstellungen von Frauen mit dem Argument der (nicht mehr) notwendigen geschlechtsgetrennten Toiletten
4. Didaktik	Arbeitsschutzbestimmungen in der Produktion
5. Methodik	in Arbeitsgruppen o.g. Fragen in den Arbeitsschutzbestimmungen herausfinden
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Arbeitsschutzbestimmungen in der Produktion, Rechtsbestimmungen, Kommentare, Rechtshandbuch für Frauenbeauftragte (Dashöfer Verlag)
7. Lehr-Lernziele	Gendersensibilisierung bei Arbeitsschutzbestimmungen und ihrer betrieblichen Anwendung, für Personalentwicklungsplanung
8. Schlüsselkompetenzen	Genderkompetenz
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Recherche in Produktionsbetrieben zu Genderaspekten bei Arbeitsschutzbestimmungen und ihre historische Entwicklung und kritische Hinterfragung bestehender Notwendigkeiten



1. Studiengang	<b>Wirtschaftswissenschaften Wirtschaftsingenieur Maschinenbau</b>
2. Modulthema	<b>„Angewandtes Projektmanagement“</b>
3. Genderinhalt	Frauen und Männer im Projektmanagement, Positionen von Frauen und Männern, Geschlechterförderung im Projektmanagement auf mehreren Ebenen: <ul style="list-style-type: none"><li>• Geschlechteranzahl, Gendercounting in allen Statistiken</li><li>• Positionen-Tätigkeiten,</li><li>• Genderbudgetierung</li><li>• Maßnahmen zur Geschlechterförderung</li><li>• Maßnahmen zur Vereinbarung von Projektarbeit und Familie</li></ul>
4. Didaktik	Projekte von Frauengruppen, Männergruppen, gemischten Gruppen
5. Methodik	Methoden des GenderActionPlanning (GAP) können auf jedes Projektmanagement angewendet werden Projektbezogenes GAP von Studierenden entwickeln lassen Gruppenarbeit – gemischtgeschlechtlich und über Frauen- und Männerbeiträge reflektieren, wenn viele Studierende da sind, können experimentell geschlechtshomogene und geschlechtsheterogene Gruppen eingesetzt werden und über die unterschiedlichen Arbeitsweisen der Gruppen reflektiert werden – als Übung zu Gender- und Diversity-Kompetenz
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Dominique Gillisen 2005: GAP in EU-Projekten Uni Hannover EU-Büro; Schelle, Heinz 1999: Projekte zum Erfolg führen. Projektmanagement systematisch und kompakt, Beck DTV Verlag München
7. Lehr-Lernziele	Projekte planen, organisieren, managen
8. Schlüsselkompetenzen	Projektplanungskompetenz, Gender- und Diversity-Kompetenz
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Projektarbeit in der Arbeitswelt, Projektkarrieren, Frauen und Männer in Projekten – Arbeitsbelastung, Zeitmanagement, Vereinbarkeit





1. Studiengang	<b>Wirtschaftswissenschaften</b>
2. Modulthema	<b>Wirtschaftsinformatik - historische Entwicklungen von Rechnersystemen</b>
3. Genderinhalt	In der Bearbeitung historischen Entwicklungen von Maschinen von oder wissenschaftlichen Erkenntnissen kann darauf geachtet werden, ob Frauen und/oder Männer die Maschinen, die wissenschaftlichen Erkenntnisse (mit) entwickelt haben. So kann in dem Modul zur Wirtschaftsinformatik – Rechnersysteme auf Ada Lovelace als Erfinderin des Computers angegeben werden. Lord Byron hat ihn dann weiterentwickelt. Die Geschichte der Schreibmaschine, des Computers zeigt den Wechsel vom Männerberuf (Sekretär, Schreiber) zum Frauenberuf (Sekretärin) zum gemischten Beruf (Geschäftsleitungsassistent/in).
4. Didaktik	
5. Methodik	
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	<b>Hoffmann, Ute 1987:</b> Computerfrauen. Welchen Anteil haben Frauen an der Computergeschichte und –arbeit, Hampp Verlag München (Darin Portät von Ada Lovelace, der ersten Computererfinderin); <b>Buhr, Regina 1998:</b> Unternehmen als Kulturräume. WZB Edition Sigma Rainer Bohn Verlag Berlin (darin die Geschichte der Entwicklung der Schreibmaschine und der Veränderung des Sekretärinnenberufs dadurch am Beispiel des Unternehmens Olympia)
7. Lehr-Lernziele	Gendersensibilität für Technikentwicklung und Technikfolgenabschätzung
8. Schlüsselkompetenzen	Genderkompetenz, Interkulturelle Kompetenz
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Geschlechtssegregierter Arbeitsmarkt



1. Studiengang	<b>Automatisierungstechnik</b>
2. Modulthema	<b>Modul zur Regelungstechnik „dynamische Systeme und Rückkopplungen in Natur und Gesellschaft“</b>
3. Genderinhalt	Dies ist ein ganzheitlicher Ansatz, der zum vernetzten Denken anregt und durch seine Ganzheitlichkeit beide Geschlechter gleichermaßen anspricht.
4. Didaktik	Bei der Bildung von Partnerschaften und Gruppen könnte gezielt darauf geachtet werden, dass Frauengruppen, Männergruppen und gemischtgeschlechtliche Gruppen gebildet werden können, deren unterschiedliche Leistungen können dann auch unter Genderaspekten betrachtet werden (sind die Leistungen von Frauengruppen anders als die von Männergruppen oder die von den gemischten Gruppen?)
5. Methodik	Gruppenarbeit, Vorlesung, Experimentieren, (praktische Übungen) Projektarbeit, Reflexionsphasen, Partnerarbeit. Diese vielfältigen Lernmöglichkeiten bieten allen „Lerntypen“ genügend Lernchancen, also auch Frauen und Männern. Sie werden nicht auf eine einzige Lernmöglichkeit beschränkt.
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	<b>EU-Commission 2004</b> Women in Industrial Research.; <b>Erlemann, Christiane 2002</b> : Ich traue meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Kleine Verlag Bielefeld; <b>Brendel, Sabine, Metz-Göckel, Sigrid 2001</b> : Das Studium ist schon die Hauptsache aber... Maschinenbau und Erziehungswissenschaften im Vergleich, Kleine Verlag; <b>Münst, Agnes Senganata (2002)</b> : Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Beltz, Deutscher Studienverlag Weinheim/Basel <b>Münst, Agnes Senganata (2005)</b> : Lehrstrukturen in naturwissenschaftlichen Studienfächern und die Herstellung der Geschlechterhierarchie in Lehrprozessen. in: Steinbrenner, Diana/ Kajatin, Claudia/ Mertens, Eva-Maria (Hrsg.) (2005): Naturwissenschaft und Technik - (k)eine Männersache. Aktuelle Studien und Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik, S. 87-102, Ingo Koch Verlag Rostock
7. Lehr-Lernziele	Funktion von dynamischen Systemen...
8. Schlüsselkompetenzen	Vernetztes Denken, Genderkompetenz (Frauen- und Männergruppen arbeiten und lernen unterschiedlich, nicht unterschiedlich)
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Wo kommen solche Systeme in der Arbeitswelt vor, wer arbeitet damit (Frauen, Männer) in welchen Tätigkeitsbereichen sind Frauen und Männer zu finden und warum?

Dr. Bettina Jansen- Schulz, wiss. Referentin Gender- Diversity, Hochschuldidaktik  
Leuphana Universität Lüneburg,  
jansen-schulz@uni.leuphana.de



1. Studiengang	<b>Automatisierungstechnik</b>
2. Modulthema	<b>Bauen von Robotern</b>
3. Genderinhalt	nur für Studentinnen und Schülerinnen (beim Girl's Day) angeboten wird.
4. Didaktik	Hier können Mädchen und junge Frauen mit viel Spaß Roboter bauen, die einen Anwendungsbezug aufweisen.
5. Methodik	Das Lernen findet ganzheitlich statt, mit viel Selbsttun ohne viel „Vorlesung“.
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Projektberichte über ähnliche Projekte: Feminale Informatica Roberta, (Bremen)
7. Lehr-Lernziele	Technikkompetenz, Technikerfahrung
8. Schlüsselkompetenzen	Genderkompetenz für die Betreuenden des Moduls
9. Studienorganisation	Studentinnen sind Mentorinnen der Schülerinnen
10. Transfer zur Arbeitswelt	Anleitung von Technikunerfahrenen in der Arbeitswelt, Motivation zur Technik, Frauen in der Technik



1.Studiengang	<b>Automatisierungstechnik</b>
2.Modulthema	<b>Arbeitssicherheit</b>
3.Genderinhalt	Arbeitssicherheit kann in der Produktionstechnik auch unter Geschlechterfragen bearbeitet werden. Welche Arbeitsschutzmaßnahmen gibt es für Frauen, welche für Männer, wie haben die sich historisch entwickelt, sind sie noch sinnvoll, finden sich in ähnlichen beruflichen Tätigkeiten (z.B. Heben und Tragen von Lasten) die gleichen Arbeitsschutzbestimmungen (Beispiel Tragen von Patienten im Gesundheitsbereich und Lasten im Produktionsbereich)? Die vor ca. 10 Jahren geänderten Sanitärraumordnungen sind z.B. immer noch weitgehend unbekannt und verhindern nach wie vor Einstellungen von Frauen mit dem Argument der (nicht mehr) notwendigen geschlechtsgetrennten Toiletten
4. Didaktik	Arbeitsschutzbestimmungen in der Produktion
5. Methodik	in Arbeitsgruppen o.g. Fragen in den Arbeitsschutzbestimmungen herausfinden
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	Arbeitsschutzbestimmungen in der Produktion, Rechtsbestimmungen, Kommentare, Rechtshandbuch für Frauenbeauftragte (Dashöfer Verlag)
7. Lehr-Lernziele	Gendersensibilisierung bei Arbeitsschutzbestimmungen und ihrer betrieblichen Anwendung, für Personalentwicklungsplanung
8. Schlüsselkompetenzen	Genderkompetenz
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Recherche in Produktionsbetrieben zu Genderaspekten bei Arbeitsschutzbestimmungen und ihre historische Entwicklung und kritische Hinterfragung bestehender Notwendigkeiten



1. Studiengang	<b>Automatisierungstechnik</b>
2. Modulthema	<b>Technisches Englisch</b>
3. Genderinhalt	In Modulen des technischen Englisch, der Verhandlungsführung kann auf unterschiedliche Kommunikationsstile von Männern und Frauen eingegangen werden und die Erfahrungen der Studierenden einbezogen werden.
4. Didaktik	Kommunikationsstilübungen
5. Methodik	Weibliche und männliche Kommunikationsstile bearbeiten
6. Forschungsgrundlagen/Literatur	
7. Lehr-Lernziele	Unterschiedliche kulturelle und genderorientierte Kommunikationsstile
8. Schlüsselkompetenzen	Genderkompetenz, interkulturelle Kompetenz
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Verhandlungsführungen mit Personen aus anderen Ländern, Kulturen. Frauen in Arbeitsfeldern in anderen Kulturen



(1 von 2)

1. Studiengang	<b>Automatisierungstechnik</b>
2. Modulthema	<b>Modul zur Regelungstechnik „dynamische Systeme und Rückkoppelungen in Natur und Gesellschaft“</b>
3. Genderinhalt	Dies ist ein ganzheitlicher Ansatz, der zum vernetzten Denken anregt und durch seine Ganzheitlichkeit beide Geschlechter gleichermaßen anspricht.
4. Didaktik	Bei der Bildung von Partnerschaften und Gruppen könnte gezielt darauf geachtet werden, dass Frauengruppen, Männergruppen und gemischtgeschlechtliche Gruppen gebildet werden können, deren unterschiedliche Leistungen können dann auch unter Genderaspekten betrachtet werden (sind die Leistungen von Frauengruppen anders als die von Männergruppen oder die von den gemischten Gruppen?)
5. Methodik	Gruppenarbeit, Vorlesung, Experimentieren, (praktische Übungen) Projektarbeit, Reflexionsphasen, Partnerarbeit. Diese vielfältigen Lernmöglichkeiten bieten allen „Lerntypen“ genügend Lernchancen, also auch Frauen und Männern. Sie werden nicht auf eine einzige Lernmöglichkeit beschränkt.



6. Forschungsgrundlage/ Literatur	Literatur von Ingenieurinnen zum Thema, Literatur zur Arbeitsmarktsegregation, zur Situation von Frauen in der Industrie: <b>EU-Commission 2004</b> Women in Industrial Research.; <b>Erlemann, Christiane 2002</b> : Ich traue meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Kleine Verlag Bielefeld; <b>Brendel, Sabine, Metz-Göckel, Sigrid 2001</b> : Das Studium ist schon die Hauptsache aber... Maschinenbau und Erziehungswissenschaften im Vergleich, Kleine Verlag; <b>Münst, Agnes Senganata (2002)</b> : Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Beltz, Deutscher Studienverlag Weinheim/Basel; <b>Münst, Agnes Senganata (2005)</b> : Lehrstrukturen in naturwissenschaftlichen Studienfächern und die Herstellung der Geschlechterhierarchie in Lehrprozessen. in: Steinbrenner, Diana/ Kajatin, Claudia/ Mertens, Eva-Maria (Hrsg.) (2005): Naturwissenschaft und Technik - (k)eine Männersache. Aktuelle Studien und Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik, S. 87-102, Ingo Koch Verlag Rostock
7. Lehr- Lernziele	Funktion von dynamischen Systemen...
8. Schlüsselkompetenzen	Vernetztes Denken, Genderkompetenz (Frauen- und Männergruppen arbeiten und lernen unterschiedlich, nicht unterschiedlich)
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Wo kommen solche Systeme in der Arbeitswelt vor, wer arbeitet damit (Frauen, Männer) in welchen Tätigkeitsbereichen sind Frauen und Männer zu finden und warum?



(1 von 2)

1. Studiengang	<b>Automatisierungstechnik</b>
2. Modulthema	<b>Technische Optik</b>
3. Genderinhalt	grundlegende optische Naturgesetze werden bearbeitet und auf die Lebenserfahrungen der Studierenden in vielfältiger Weise bezogen.
4. Didaktik	Bei der Bildung von Partnerschaften und Gruppen könnte gezielt darauf geachtet werden, dass Frauengruppen, Männergruppen und gemischtgeschlechtliche Gruppen gebildet werden können, deren unterschiedliche Leistungen können dann auch unter Genderaspekten betrachtet werden (sind die Leistungen von Frauengruppen anders als die von Männergruppen oder die von den gemischten Gruppen?)
5. Methodik	Gruppenarbeit, Vorlesung, Experimentieren, (praktische Übungen) Projektarbeit, Reflexionsphasen, Partnerarbeit. Diese vielfältigen Lernmöglichkeiten bieten allen „Lerntypen“ genügend Lernchancen, also auch Frauen und Männern. Sie werden nicht auf eine einzige Lernmöglichkeit beschränkt.





6. Forschungsgrundlage/ Literatur	Literatur von Ingenieurinnen zum Thema, Literatur zur Arbeitsmarktsegregation, zur Situation von Frauen in der Industrie: <b>EU-Commission 2004</b> Women in Industrial Research.; <b>Erlemann, Christiane 2002</b> : Ich traue meinem Ingenieurdasein nicht mehr nach. Kleine Verlag Bielefeld; <b>Brendel, Sabine, Metz-Göckel, Sigrid 2001</b> : Das Studium ist schon die Hauptsache aber... Maschinenbau und Erziehungswissenschaften im Vergleich, Kleine Verlag; <b>Münst, Agnes Senganata (2002)</b> : Wissensvermittlung und Geschlechterkonstruktionen in der Hochschule. Ein ethnographischer Blick auf natur- und ingenieurwissenschaftliche Studienfächer. Beltz, Deutscher Studienverlag Weinheim/Basel; <b>Münst, Agnes Senganata (2005)</b> : Lehrstrukturen in naturwissenschaftlichen Studienfächern und die Herstellung der Geschlechterhierarchie in Lehrprozessen. in: Steinbrenner, Diana/ Kajatin, Claudia/ Mertens, Eva-Maria (Hrsg.) (2005): Naturwissenschaft und Technik - (k)eine Männersache. Aktuelle Studien und Projekte zur Förderung des weiblichen Nachwuchses in Naturwissenschaft und Technik, S. 87-102, Ingo Koch Verlag Rostock
7. Lehr- Lernziele	
8. Schlüsselkompetenzen	Vernetztes Denken, Genderkompetenz (Frauen- und Männergruppen arbeiten und lernen unterschiedlich, nicht unterschiedlich)
9. Studienorganisation	
10. Transfer zur Arbeitswelt	Wo kommen solche Systeme in der Arbeitswelt vor, wer arbeitet damit (Frauen, Männer) in welchen Tätigkeitsbereichen sind Frauen und Männer zu finden und warum?



## Zur Mathematik im Modul

In den meisten Modulen zur Automatisierungstechnik lassen sich nicht ohne weiteres direkte Genderaspekte einbauen, diese können nur strukturell in der inhaltlichen und äußeren didaktischen Planung berücksichtigt werden. Dazu gehören z.B. die mathematischen Anteile. Grundsätzlich ist für jeden ingenieurwissenschaftlichen Studiengang die Mathematiklastigkeit – insbesondere im Grundstudium – qualitativ und quantitativ zu überdenken. Dies ist genau der Bereich, der Frauen und Mädchen vom Ingenieursstudium abhält. Wenn Mathematik gelehrt wird ist darauf zu achten,

- dass Mathematik anwendungsorientiert ist und den Anwendungsbezug zum zukünftigen Berufsfeld herstellt. Dazu gehört auch der Bezug des zu vermittelnden Wissenschaftswissens zur Berufswelt.
- dass verschiedene Lösungswege möglich sind und diese in Gruppenarbeit selbst gefunden werden und nicht frontal an der Tafel entwickelt werden,
- dass nicht frontal und mit Blick zur Tafel gearbeitet wird (keine Formelpädagogik), sondern mit der Lerngruppe gemeinsam Lösungswege gesucht werden und diese erklärt werden.
- Beispiele zum Anwendungsbezug der Mathematik müssen aus den Erfahrungswelten beider Geschlechter stammen. Als historische Fachmensen aus der Scientific Community müssen sowohl Frauen als auch Männer genannt werden, um Identifikationsmöglichkeiten für beide Geschlechter zu ermöglichen.