

AK Geschlechterverhältnisse und Soziale Arbeit
des Fachbereichstages Soziale Arbeit

**Berücksichtigung des Genderaspektes bei der
Akkreditierung von
Bachelor/Masterstudiengängen**

**Prof. Dr. Sigrid Michel
FH-Dortmund**

13.03.04 gFFZ Frankfurt Rotlindstr.

Gender Mainstreaming 1995

Amsterdamer Verträge 1998

Bologna Declaration 1999

Follow-Up Prag 2001

Gouvernance 2001

Governance

Ist die Gesamtheit der zahlreichen Wege, auf denen Individuen sowie öffentliche und private Institutionen ihre gemeinsamen Angelegenheiten regeln. Es handelt sich um einen kontinuierlichen Prozess, durch den kontroverse oder unterschiedliche Interessen ausgeglichen werden und kooperatives Handeln initiiert werden kann. Der Begriff umfasst sowohl formelle Institutionen und mit Durchsetzungsmacht versehene Herrschaftssysteme als auch informelle Regelungen, die von Menschen und Institutionen vereinbart oder als im eigenen Interesse angesehen werden. (Stiftung Entwicklung und Frieden 1995)

Governance ersetzt nicht Regierung, sondern ergänzt sie. (Uwe Holtz www.ifr-ev.de/jahrestagung/tagung200-ag1.htm).

Good Governance: (...) als Reformangebot der Kommission, (...), als Versuch von der Regulierung und Abdankung von öffentlichen Institutionen zugunsten privater Akteure, als Öffnung staatlicher Institutionen gegenüber der Zivilgesellschaft, als Versuch der Erarbeitung moderner (themen- und ebenenübergreifenden) Politikverfahren (DNR 2001; European Commission 2001b)

Es ist ein Auftrag

- an die Spitze einer Verwaltung, einer Organisation, eines Unternehmens und
- an alle Beschäftigten,

die unterschiedlichen Interessen und Lebenssituationen von Frauen und Männern

- in der Struktur
- in der Gestaltung von Prozessen und Arbeitsabläufen
- in den Ergebnissen und Produkten
- in der Kommunikation und Öffentlichkeitsarbeit
- in der Steuerung (Controlling)

von vornherein zu berücksichtigen, um das Ziel der Gleichstellung von Frauen und Männern effektiv verwirklichen zu können.

- **European University Association(EUA) Graz Convention**
- **European Association of Institutions in Higher Education (EURASHE)**
- **National Unions of Students in Europe (ESIB)**

- 3. Conference of Gender Impact in Higher Education, Genova 2003

Aktivitäten der BuKoF:

- 2002 Verabreden mit HRK :Thema der Jahrestagung
- 2003 Jahrestagung der HRK: Frauen in der Wissenschaft
- 2003 Lobbiing für Berlin Konferenz
- 2003 Tagung Projekt Q der HRK

The need to increase competitiveness must be balanced with the objective of improving the social characteristics of the European Higher Education Area aiming and strengthening social cohesion and **reducing social and gender inequalities** both at national and at European level.

Workshop Chancengleichheit

- Total-E-Quality-Management
- Audit Familiengerechte Hochschule
- Zielvereinbarungen
- Gender-Peer- Review

Akkreditierung und Qualität:

Forderung der BuKoF: „Gender als Qualitätsmerkmal“

Erarbeiten eines „**Leitfaden Gender**“ für Akkreditierung

Ziel:

Integration des

- Qualitätsmerkmals Gender mit Standards im Akkreditierungsrat in der Bundesrepublik
- in deutschen Agenturen
- in Europa
- Top-Down in die Hochschulen

- EU und nationale Ebene: Gender Monitoring
- Hochschulen: Gender Evaluation

Repräsentanz:

- Geschlechterparitätische Besetzung von
- Akkreditierungsrat
- Akkreditierungsagenturen
- Kommissionen
- Einbeziehung von Genderkompetenz

Akkreditierungsverfahren:

- Berufsverbände
- Fakultätentage
- Beteiligung der GB/FB im Verfahren

Didaktik:

- Vermittlung von Genderkompetenz durch HDZ-Kurse
- Genderkompetenz der Lehrenden
- Beachtung von geschlechterdifferiertem Aneignungsverhalten
 - Gruppenlernen
 - Inter/Transdisziplinäre Fragestellungen

Organisatorische Rahmenbedingungen:

- work-life-balance
- bedarfsorientierte
Kinderbetreuungsangebote

Lehre:

- Gendermodule
- Einbeziehung von Ergebnissen der Genderforschung in die Regellehre

Employability:

- Expertinnenanhörung

Soziale Kompetenz:

- Gendersensibilisierung und Wissen für zukünftige Führungskräfte

- Gender bei personeller/ materieller
Ausstattung

- Betreuungsrelation weibl. Wiss. Nachwuchs

- Bachelor
- Master
- Promotionsphase
 - Zulassungsverfahren
 - Quotierungen

1. Berücksichtigung des Genderaspektes in den Aufgaben des Akkreditierungsrates

Der Akkreditierungsrat berücksichtigt Genderaspekte, indem er

- die Verantwortung für die Durchsetzung vergleichbarer Qualitätsstandards im Sinne des Gender Mainstreamings trägt.
- die verschiedenen Agenturen unter Berücksichtigung von Gender Mainstreaming akkreditiert und reakkreditiert,
- die Arbeit der Agenturen bei Koordination und Controlling unter Berücksichtigung des Genderaspektes begutachtet,
- einen fairen Wettbewerb zwischen den Agenturen unter Berücksichtigung des Genderaspekts gewährleistet,

- als Kooperationspartner der Agenturen fungiert und dabei stets auf die Berücksichtigung des Genderaspektes verweist,
- ein ständiges Monitoring zur Qualitätssicherung der Verfahren unter Rekurs auf das Prinzip des Gender Mainstreamings durchführt,
- die Interessen der Agenturen auf internationaler Ebene unter Berücksichtigung des Genderaspektes vertritt und
- die europäische Zusammenarbeit durch Qualitätssicherung in den Netzwerken, in denen der AR vertreten ist, so fördert, dass er dem Prinzip des Gender Mainstreamings zur Geltung verhilft.

2. Ziele der Akkreditierung

Sicherung von Qualität durch Standards auch unter Berücksichtigung des Genderaspektes

Fachlich-inhaltliche Begutachtung der Studiengänge

- Bei der fachlich-inhaltlichen Begutachtung der Studiengängen müssen FachgutachterInnen angemessen beteiligt werden.
- Fakultätentage sind gehalten in ihren Stellungnahmen den Genderaspekt differenziert zu berücksichtigen
- Versagung der Akkreditierung bei mangelnder Qualität
z.B. mangelnder Berücksichtigung des Genderaspektes

Schaffung von Transparenz und Orientierung auch unter Berücksichtigung des Genderaspektes

z. B. bei der Entwicklung, Integration und Evaluation von Kriterien des Akkreditierungsrates (AR) bspw. bei Modularisierung, ECTS/Diploma Supplement, Veröffentlichung der Liste akkreditierter Studiengänge im Internet, etc.

Flexibilisierung der Qualitätssicherungsverfahren auch unter Berücksichtigung des Genderaspektes

- Integration qualitativer Kriterien bei der Begutachtung, Beschleunigung der Verfahren
- Verbesserung der Kompatibilität auch unter Berücksichtigung des Genderaspektes
- Kriterien und Standards des AR als Abbildung des Prüfrahmens für die Akkreditierung, z.B. bei Modularisierung, ECTS / Diploma Supplement
- Förderung der Mobilität auch unter Berücksichtigung des Genderaspektes
- Nationale und internationale Anerkennung der Qualitätssicherungsverfahren, der Studienleistungen und der -abschlüsse, ECTS

3. Kriterien zur Akkreditierung von Studiengängen

- Die Anforderungen an die Qualität und Internationalität des Curriculums werden um Sprachkompetenz und Genderkompetenz sowie um interkulturelle Kompetenz erweitert.
- Eine Würdigung des Gender Mainstreaming“-Prinzips durch die ledigliche Einführung von Gender-Modulen ist unzureichend. Im Prozess der Modularisierung sind die Lehrinhalte daher so zu gestalten, dass sie Genderaspekte als verpflichtenden Bestandteil in der Regellehre aufnehmen unter Einbeziehung der Ergebnisse der Genderforschung der jeweiligen Fachdisziplinen für den Erwerb von Fach-Kompetenzen sowie als unverzichtbarer Bestandteil beim Erwerb sozialer Kompetenzen der Studierenden als den zukünftigen Führungskräften
- Genderaspekt bei Aneignungs- und Lernverhalten wird berücksichtigt.
- Die Studienangebote sind so zu organisieren, dass Studienzeiten bei Personen, die Familienarbeit und Studium miteinander verbinden, nicht benachteiligt werden. Dies ist auch bei Leistungsnachweisen, Prüfungsstruktur und Prüfungsfächern, Modularisierungsprozessen sowie der Einführung und Gestaltung von Leistungspunktesystemen und ECTS zu berücksichtigen.

- Die Berufsbefähigung der AbsolventInnen wird aufgrund eines in sich schlüssigen Studiengangkonzepts sichergestellt. Zur Entwicklung des Studiengangskonzeptes werden auch Vertreterinnen von Berufsverbänden von Frauen, Unternehmerinnenorganisationen, GenderexpertInnen von Berufsforschungsinstituten, Arbeitsämtern angehört.

- Personelle Potenziale der Hochschule**

- Das wissenschaftliche Personal einschließlich dem Personal für besondere Aufgaben wie z.B. LaboringenieurInnen an Fachhochschulen, die einen großen Teil praxisorientierten der Lehre bestreiten, ist hinsichtlich er Genderkompetenz bei Didaktik und Vermittlung von Lehrinhalten zu schulen.
- Bei der Beurteilung der pädagogischen Eignung sind das Beachten von geschlechterdifferentem Aneignungsverhalten in der Lehre durch z.B. Arbeiten in Gruppen, interdisziplinäre und transdisziplinäre Bearbeitung von Problemstellungen unter Beachtung sozialer Verantwortung zu berücksichtigen und durch entsprechende Evaluation der Lehre zu erfassen.

-Genderkompetenz ist bei neu einzustellendem Personal - insbesondere auch bei neu zu berufenden ProfessorInnen – eine zwingende Voraussetzung. Der Erwerb von Genderkompetenz kann ggf. im Laufe der Probezeit nachgeholt werden.

- Bei Ausschreibungen von ProfessorInnenstellen erfolgen Denominationen oder Teildenominationen, um die Genderperspektive im zu besetzenden Fach in Forschung und Lehre zu vertreten.

- **Räumliche, apparative und sächliche Ausstattung**

- Bei Planung, Einrichtung und Gestaltung wird darauf geachtet, dass die Bedürfnisse beider Geschlechter berücksichtigt werden.
- In Fachbereichen, in denen eine deutliche Unterrepräsentanz eines Geschlechtes besteht, werden zusätzliche räumliche Kapazitäten wie bspw. Frauenprojektlabore geschaffen.

- Monoeduktative Lehrformen werden als geeignetes Mittel eingesetzt, um die Qualität der Lehre insbesondere in mathematischen, naturwissenschaftlichen oder technischen Fächern zu erhöhen.
- Zudem stehen Kinderbetreuungsangebote für besondere Bedarfssituationen an der Hochschule zur Verfügung.
- das Thema Work-Life-Balance wird bei der Studienberatung integriert.

5. Ablauf des Akkreditierungsverfahrens

Das Prinzip der Gender Mainstreamings findet Anwendung bei

- der Selbstdarstellung des Fachbereichs
- der Abstimmung und Ausarbeitung der Unterlagen der Antragstellung und Einreichung der schriftlichen Unterlagen bei einer Agentur
- den Gutachtersitzungen (peer reviews),

Dies gilt insbesondere bei der Anhörung bzw. Befragung der AntragstellerInnen durch eine peer-group, ggf. auch bei der Vor-Ort-Begutachtung.

- Bei der fachlich-inhaltlichen Begutachtung der Studiengänge werden Fachgutachterinnen paritätisch beteiligt.
- Die Befragung von Lehrenden und Studierenden wird geschlechterdifferenziert ausgewertet.
- Beim Akkreditierungsverfahren werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einbezogen.
- Ihr Votum ist dem Bericht beizufügen und fließt in die Bewertung der Peer Group ein.

Auf Grundlage des Bewertungsberichts der eer-roup beschließt die Kommission unter der Berücksichtigung und Sicherstellung der Qualitätsstandards zu Gender Mainstreaming

- eine Akkreditierung
- eine Akkreditierung mit Auflagen
- eine Versagung der Akkreditierung

1. Kriterien zur Akkreditierung von Studiengängen

Berufsbefähigung

Wie wird im Zusammenhang mit der Vermittlung sozialer Kompetenzen die Vermittlung von Gender- und interkulturellen Kompetenzen berücksichtigt?

- Welche Berufsfachverbände von Frauen wurden bei der Feststellung der Berufsbefähigung beteiligt?
- Wie wurde die absehbare Entwicklung in möglichen Berufsfeldern hinsichtlich ihrer Auswirkungen auf Frauen und Männer abgeschätzt?

Curriculum

-Wird das Lehrangebot an im Studiengang regelmäßig hinsichtlich Genderaspekten in der Lehre und Vermittlung aller des an der Lehre beteiligten Personals geschlechterdifferenziert evaluiert?

- Welche Maßnahmen werden ergriffen um Geschlechterungleichheiten auszugleichen?

- **Studienverlauf**

- Wurden Zielvereinbarungen mit DoktorandInnen getroffen?

- Wird die Einhaltung der Zielvereinbarungen geschlechterdifferenziert überprüft?

- **Studieninhalt**

- Sind mono-educative Lehrangebote in Studiengängen vorgesehen?

- Ist es für die Studierenden möglich Kurse so auszuwählen, dass sie sich nicht mit der Gender-Thematik zu befassen brauchen?

Studienorganisation

- Welche Kinderbetreuungsmöglichkeiten stehen den Studierenden an der Hochschule zur Verfügung?
- Wie wird die Vereinbarkeit von Studium und Familie bei der Studienberatung berücksichtigt?
- Nach welchen Kriterien werden Studienberatungsgespräche evaluiert?
- Wie ist die Studierbarkeit eines Studiengangs?
- Wie werden die Anteile der weiblichen Studierenden im Studienverlauf überprüft?

2. Personelles Potenzial

- Wie wurden das wissenschaftliche und das wissenschaftsstützende Personal hinsichtlich der Gender-Thematik sensibilisiert und für deren Beachtung - insbesondere im Kontakt mit Studierenden - geschult?
- Wie wurden die StudienberaterInnen hinsichtlich dieser Fragestellung in Bezug auf Vereinbarkeit von Studium und Familie geschult?
- Wie wird der Genderaspekt in den Kursen der Hochschuldidaktischen Zentren und vergleichbaren Angeboten berücksichtigt?

3. Räumliche, apparative und sächliche Ausstattung

- Wie wurden bei der Planung, Einrichtung und Ausstattung von Räumen die Bedürfnisse der Studierenden geschlechterdifferenziert berücksichtigt?
- Wie wird sichergestellt, dass in Studiengängen mit deutlich verschiedener Inanspruchnahme ein besonderer Kommunikations-/Arbeitsraum für diese Studierenden zur Verfügung steht?

4. Peer-Reviews

- Sind weibliche Peers angemessen repräsentiert?
- Sind Peers mit Genderexpertise beim Review-Verfahren beteiligt?
- Wie ist die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Akkreditierungsverfahren beteiligt?
- Werden die Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten hinsichtlich Durchführbarkeit des Studiums und Sicherstellung adäquater Rahmenbedingungen befragt?
- Werden die qualitativen und quantitativen Maßnahmen von ihr für ausreichend erachtet, um Geschlechterungleichheiten auszugleichen?

Gender-Kompetenz als Schlüsselqualifikation

Das Zusammenleben von Männern und Frauen wird durch Geschlechterkonstruktionen gesteuert, die ihnen unterschiedliche Kompetenzen zuschreiben. Daraus resultieren jeweils getrennte Tätigkeiten vor allem im Arbeitsleben und im Verhältnis von Beruf und Partnerschaft/Familie.

Um den daraus erwachsenden Disparitäten entgegen zu wirken, die Entfaltungschancen von beiden Geschlechtern zu vergrößern und zusätzliche Leistungspotenziale zu erschließen,

bedarf es Gender-Kompetenz.

Gender-Kompetenz ist

das Wissen

- über das gesellschaftliche Herstellen und Verfestigen von Geschlechterdifferenzen und dem daraus resultierenden geschlechtsspezifischen Vereinseitigen und Handlungsbeschränken von Frauen und Männern ("Soziales Geschlecht");
- über die unterschiedlichen Potenziale von Frauen und Männern und deren Ressourcen sowie den Produktivitätsgewinn, der bei ihrem gleichberechtigten Berücksichtigen (Empowerment) zu erzielen ist;
- über die Instrumente und Strategien zum Herstellen von geschlechtergerechten Strukturen.

Gender-Kompetenz

- **ist das Wissen**
- **ist die Fähigkeit und Bereitschaft**

Gender-Kompetenz ist

die Fähigkeit und Bereitschaft

- die blinden Flecken der jeweiligen Geschlechterprägung zu beleuchten,
- geschlechtsspezifisches Benachteiligen zu erkennen,

Gender-Kompetenz

- **ist das Wissen**
- **ist die Fähigkeit und Bereitschaft**
- **erstreckt sich auf die folgenden miteinander verschränkten Ebenen:**

Gender-Kompetenz erstreckt sich auf die miteinander verschränkten Ebenen:

- persönliche Ebene (Selbstreflexion: z. B. Auswirkungen des eigenen Geschlechtsrollenbildes auf andere),
- sachliche Ebene (z. B. unterschiedlicher Nutzen/Schaden der Dienstleistung bzw. des Produktes auf Männer und Frauen),
- strukturelle Ebene (z. B. ungleiche Konzentration von Männern und Frauen auf unterschiedliche Arbeitsbereiche und Hierarchieebenen),
- politisch-gesellschaftliche Ebene (z. B. unterschiedliche Auswirkungen von Gesetzen auf Männer und Frauen)
- Handlungsebene (z. B. beim Gestalten von Prozessen in Organisationen, der Stadt/Regionalplanung oder bei Budgetvereinbarungen)

Gleichstellungs-Controlling ist die Integration der Gleichstellungsanliegen in die laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse in Organisationen. Es ergänzt das Projektdenken im Gleichstellungsbereich durch den selbstverständlichen Einbezug in die institutionalisierte Planungs- und Steuerungspraxis im Unternehmen oder in der Verwaltung.

Qualitätsmanagementverfahren wie

- Total-E-Quality-Science Award oder
- Audit familiengerechte Hochschule

Unterstützen wirksam Gendercontrolling bei
Mittelfristplanung und Prozesssteuerung

Es genügt nicht, Gendercontrolling einzuführen, ohne sich gleichzeitig mit Wertfragen auseinander zu setzen. Ein echtes Engagement für die Chancengleichheit von Frau und Mann rüttelt an tief verankerten gesellschaftlichen Vorstellungen, Werten, Haltungen und Strukturen. Diese bewusst zu reflektieren und neu zu definieren ist sowohl auf individueller Ebene, bei einzelnen Führungskräften und Mitarbeitenden, wie auch auf der Ebene der gesamten Organisation zwingend.

Prof.Dr Sigrid Michel
Sonnenstr.96
FH-Dortmund
44137 Dortmund
0231 7554913
sigrid.michel@fh-dortmund.de