

Berücksichtigung von Chancengleichheit und Genderaspekten in Studium und Lehre – Eine Handreichung für das Qualitätsmanagement der Hochschule

Durch den Bologna-Prozess, der zu umfangreichen Umstrukturierungen und Reformen im Hochschulbereich führte, standen die Hochschulen u.a. vor der Aufgabe und Chance, die Qualität von Studium und Lehre kontinuierlich weiterzuentwickeln. Dabei wurde auch der „Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit“ (vgl. Berliner Kommuniqué 2003, Chancengleichheit Londoner Kommuniqué 2007) gefordert und dass Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit als "Prüfkriterium für Qualitätssicherungssysteme" aufzunehmen ist (vgl. Akkreditierungsrat 2013). Damit stehen die Hochschulen vor der Herausforderung, bei der Entwicklung eines Qualitätsmanagementsystems Instrumente bereitzustellen, die auf die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Studium und Lehre fokussieren.

Unter der Prämisse dieser Forderung hat sich folgender Methodenmix in der Praxis für Hochschulen bewährt:

- Analyse von Dokumenten der Studiengänge (Modulhandbuch, Webseiten, Werbematerialien, Ordnungen ...)
- Analyse von hochschulweiten Dokumenten (Ordnungen, Leitlinien, Prozessbeschreibungen ...) und ggf. Ergänzung um Chancengleichheits- und Genderaspekte
- Unterstützung bei der Entwicklung, Umsetzung und Kontrolle von gleichstellungsrelevanten Ziel- und Leistungsvereinbarungen zwischen der Hochschulleitung und den Fakultäten; Entwicklung und Überprüfung von Zielvorgaben für die Fakultäten
- Gespräche mit den Verantwortlichen an der Fakultät (Vertreter/in in der Studienkommission, QMB, Prüfungsausschussvorsitzende/r, Ansprechpartner/in für Öffentlichkeitsarbeit ...)
- Gespräche mit Akteurinnen und Akteuren der verschiedenen Hochschulgremien
- Anpassung bereits vorhandener, evtl. Entwicklung neuer Befragungen aus der Perspektive der Gleichstellung und Chancengleichheit
- geschlechterdifferenzierte Erhebung und Auswertung von Daten, um beispielsweise die Repräsentanz von Frauen und Männern auf den unterschiedlichen Qualifikationsstufen zu untersuchen
- Bereitstellung von Handreichungen, die Grundsätze guter Lehre beinhalten
- Fakultäten sollten die Möglichkeit nutzen, ihr Verständnis von Gleichstellung in Studium und Lehre zu definieren

(vgl. Schriftenreihe des Gender- und Technik-Zentrums der Beuth Hochschule, E-Book 08/2017)

Im Bereich der Lehre und bei der Ausgestaltung des Studiums ist es notwendig, dass sich Hochschullehrende und Fakultätsleitungen solides Wissen zu Gleichstellungsaspekten in Studium und Lehre aneignen und sich an entsprechenden Best-Practice-Beispielen orientieren. Darüber hinaus wird empfohlen, dass Lehrende ergänzende Weiterbildungsangebote nutzen (z.B. TKG und HIT).

Version	Datum	Bearbeiter/in	Freigabe	Seite
1.0	25.10.2017	Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	ProS	Seite 1 von 4

Die Berücksichtigung von Chancengleichheit und Genderaspekten sollte sowohl bei der Einführung eines neuen Studiengangs, als auch bei der täglichen Lehre sowie bei der Entwicklung von studienbegleitenden Dienstleistungen Querschnittsaufgabe sein. Hierzu liefert u.a. die hochschuldidaktische Forschung umfangreiches Material zur Praxisanwendung. Eine kleine Auswahl von Handreichungen und Empfehlungen findet sich auf den Webseiten der Hochschule Schmalkalden unter „Gleichstellung“. In Thüringen gibt es außerdem Unterstützung durch die HIT Thüringen (Akademische Personalentwicklung an Hochschulen in Thüringen) und durch das TKG (Thüringer Kompetenznetzwerk Gleichstellung).

Bei der Entwicklung eines neuen Studiengangs sollten aus Gleichstellungssicht folgende Fragen gestellt werden:

Ist der Studiengang für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich?

Ist eine zielgruppengerechte Gestaltung von Marketing und Öffentlichkeitsarbeit vorgesehen?

Minimiert er soziale Selektivität?

Werden die Theorien, Methoden und Erkenntnisse der fachspezifischen Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula integriert?

Sind Genderaspekte ein verpflichtender Bestandteil des Curriculums?

Werden die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Studierenden berücksichtigt?

Werden spezifische Interessen und Lernformen weiblicher und männlicher Studierender berücksichtigt?

Sind die Beratungs-, Betreuungs-, Förderungs- und Mentoringprogramme, die in Zusammenhang mit dem Studiengang stehen, auf die spezifischen Bedürfnisse weiblicher und männlicher Studierender ausgerichtet?

Führt der neue Studiengang weibliche und männliche Studierende gleichermaßen zu einem erfolgreichen Abschluss?

Werden eventuelle Spezifika geschlechtssegregierter Arbeitsmärkte in die Studienplanung mit einbezogen?

Sind die gleichen Übergangsmöglichkeiten in MA-Studiengänge für männliche und weibliche Studierende gesichert?

Sieht der neue Studiengang die Förderung des weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchses gleichermaßen vor?

Werden durch ein entsprechendes Qualitätssicherungsmanagement offene und versteckte Diskriminierungen eines Geschlechts verhindert?

Version	Datum	Bearbeiter/in	Freigabe	Seite
1.0	25.10.2017	Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	ProS	Seite 2 von 4

Werden diese Kriterien durch ein kontinuierliches Monitoring überprüft, und sind die hierfür notwendigen materiellen, personellen und organisatorischen Ressourcen auf Dauer sichergestellt?

(vgl. Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – Eine Handreichung: Analysen, Handlungsempfehlungen & Gender Curricula (Studien Netzwerk Frauenforschung NRW) 2012)

Gleichstellung wird an der Hochschule Schmalkalden als Querschnittsaufgabe für die gesamte Organisation verstanden. Dieser Aspekt findet sich auch im Leitbild der Hochschule wieder und zeigt somit, dass die Umsetzung und Anwendung von Chancengleichheit einer besonderen Verantwortung auf der Leitungs- und Führungsebene gleichkommt. Diese Aufgabe richtet sich nicht an Einzelpersonen, insbesondere nicht an die Gleichstellungsbeauftragte, sondern an alle Mitglieder einer Organisation, also an Frauen und an Männer gleichermaßen. (vgl. <http://www.genderkompetenz.info>)

Zahlreiche Publikationen belegen die oben aufgeführten Fragen mit Details und bieten zahlreiche Anregungen und Handlungsempfehlungen für die Integration von Gender-Aspekten in Studium und Lehre. Eine kleine Auswahl sei hier aufgeführt:

Akkreditierung und Evaluation von Studiengängen Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte, online abrufbar unter: http://www.bukof.de/tl_files/Veroeffentl/faltblatt_akkreditierung.pdf

Becker, Ruth; Jansen-Schulz; Bettina; Kortendiek, Beate; Schäfer, Gudrun (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7, Dortmund, erweiterte Auflage 2007 als Cews.public.no 9

Brandt, Martina; Ducki, Antje (2017): Gendersensible Gestaltung des neuen Studiengangs „BWL – Digitale Wirtschaft“ an der Beuth Hochschule für Technik Berlin in der Schriftenreihe „Gender-Diskurs“ des Gender- und Technik-Zentrums (GuTZ) der Beuth Hochschule für Technik Berlin, Band 08 Herausgeberinnen: Dombrowski, Eva-Maria; Ducki, Antje

Hilgemann, Meike; Kortendiek, Beate; Knauf, Anne (2012): Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – Eine Handreichung: Analysen, Handlungsempfehlungen & Gender Curricula aus der Reihe Studien Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW,14, online abrufbar unter: http://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/Studie-14_Geschlechtergerechte_Akkreditierung.pdf

Hochschulrektorenkonferenz (Hrsg.) (2012): Chancen erkennen – Vielfalt gestalten. Konzepte und gute Praxis für Diversität und Durchlässigkeit aus der Reihe nexus – Konzepte und gute Praxis für Studium und Lehre, online abrufbar unter: <https://www.hrk-nexus.de/fileadmin/redaktion/hrk-nexus/07-Downloads/07-02-Publikationen/nexus-Broschuere-Diversitaet.pdf>

Deja, Christine; Jansen-Schulz, Bettina (2010): Integratives Gendering - „Ich würde ja gern, aber ich frage mich, wie!“ Best Practice aus dem Genderberatungsprojekt 2010 in den technischen Fakultäten der Fachhochschule Hannover, online abrufbar unter:

Version	Datum	Bearbeiter/in	Freigabe	Seite
1.0	25.10.2017	Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	ProS	Seite 3 von 4

http://www.hshannover.de/fileadmin/media/doc/gb/Broschuere_Integratives_Gendering.pdf (Zugriff am 25.09.2017)

FHS Nordschweiz (Hrsg.) (2010) Gelebte Genderkompetenz. Checklisten für Hochschulen und Dozierende. Online abrufbar unter: https://www.hs-schmalkalden.de/fileadmin/portal/Dokumente/Gleichstellungs-_und_Familienb%C3%BCro/170728-FH-Nordwest-Schweiz-Gelebte_Gender-Kompetenz-2012__004_.pdf

Hilgemann, Meike; Kortendiek, Beate; Knauf, Anne (2012): Geschlechtergerechte Akkreditierung und Qualitätssicherung – eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauen- & Geschlechterforschung NRW Nr. 14. 3. aktual. u. verän. Bericht, Essen

Version	Datum	Bearbeiter/in	Freigabe	Seite
1.0	25.10.2017	Referentin der Gleichstellungsbeauftragten	ProS	Seite 4 von 4