

Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer

Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge¹

1. Der Bologna-Prozess - eine geschlechter- und wissenschaftspolitische Herausforderung

Der Bologna-Prozess, d.h. die die Internationalisierung der Hochschulsysteme und die Umwandlung nationaler Hochschulsysteme in einen einheitlichen Hochschulraum Europa mit dem zentralen Element der Umstellung der Studiengänge auf Bachelor-/Master-Abschlüsse stellt (auch) für die Gleichstellungspolitik eine besondere Herausforderung dar. Erfahrungsgemäß sind Zeiten des Umbruchs immer auch Zeiten, in denen bisher Vernachlässigtes, Ignoriertes ins Spiel gebracht und neue Ideen zum Zuge kommen können, andererseits kann jedoch bei radikalen Umbrüchen auch mühsam Erreichtes verloren gehen. Konkret geht es zum Beispiel um die Frage, ob die Einführung gestufter Studienabschlüsse dazu führt, dass sich die von Stufe zu Stufe akademischer Qualifikation sinkende Beteiligung von Frauen "nach vorne" verlagert und der tendenzielle Ausschluss von Frauen nicht erst bei der Promotion, sondern bereits beim Übergang vom Bachelor- zum Masterabschluss vollzieht und Frauen überdurchschnittlich häufig auf den (im Vergleich zu den bisherigen Abschlüssen geringerwertigen) Bachelor-Abschlüssen verharren: Träte dies ein, würde mühsam Erreichtes, nämlich die (geringfügige) Annäherung der Beteiligung der Geschlechter an den höheren Stufen akademischer Qualifikation und Beschäftigung durch die Umstellung zu Nichte gemacht. Es geht aber auch um die Frage, inwieweit es gelingt, mit der Umstellung der Studiengänge die akademische Lehre inhaltlich zu reformieren und zu verbessern. Dies setzt zwingend die bessere Verankerung der Frauen- und Geschlechterforschung als einer zentralen Innovation wissenschaftlicher Methode und Erkenntnis in der akademischen Lehre und Forschung voraus. Es scheint inzwischen auch in einigen zentralen Institutionen der Forschungsförderung erkannt worden zu sein, dass Deutschland bei der Integration von Geschlechteraspekten in Wissenschaft und Forschung im internationalen Vergleich noch einen erheblichen Nachholbedarf hat. Inwieweit es jedoch gelingt, dieses geschlechter- und wissenschaftspolitische Defizit im Rahmen der Umstellung der Studiengänge zu beheben, ist angesichts

der Tatsache, dass es sich bei der Studienplanung um ein mit Macht, Prestige und nicht zuletzt Ressourcen verbundenes, hart umkämpftes Feld handelt, bisher noch weitgehend offen. Aus diesen Gründen ist eine geschlechterpolitische Begleitung und Steuerung des Bologna-Prozesses von essentieller Bedeutung für die Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems.

Das haben offenbar auch die Europäischen BildungsministerInnen erkannt, formulierten sie doch in Ihrem "Berliner Kommuniqué" aus dem Jahr 2003, dass *"die Notwendigkeit, die Wettbewerbsfähigkeit zu verbessern, (...) mit dem Ziel, der sozialen Dimension des Europäischen Hochschulraumes größere Bedeutung zu geben, in Einklang gebracht werden"* muss. Dabei gehe es *"um die Stärkung des sozialen Zusammenhalts sowie den Abbau sozialer und geschlechtsspezifischer Ungleichheit auf nationaler und europäischer Ebene."*

Die Koordinationsstelle des Netzwerks Frauenforschung NRW hat diese Absichtserklärung der Europäischen BildungsministerInnen zum Anlass genommen, um - gefördert durch das Ministerium für Innovation, Wissenschaft, Forschung und Technologie - zu untersuchen, inwieweit die Forderung nach Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit, d. h. nach einer geschlechtergerechten Ausgestaltung des Bologna-Prozesses in die Praxis der Umstellung der Studiengänge an den Hochschulen in Deutschland Eingang gefunden hat. Ziel der Studie war es jedoch auch, Kriterien eines geschlechtergerechten Studiengangs zu entwickeln und darüber hinaus für das in der Bundesrepublik Deutschland studierbare Fächerspektrum die möglichen Inhalte aufzuzeigen, die aus der Sicht der Frauen- und Geschlechterforschung in die jeweiligen Studiengänge integriert werden sollten. Darüber hinaus sollten die Strategien aufgezeigt werden, die an bundesdeutschen Hochschulen bisher entwickelt wurden, um die Integration von Gender-Aspekten bei der Entwicklung gestufter Studiengänge zu sichern.

2. Stellenwert von Gleichstellungsaspekten im Prozess der Akkreditierung

Deutschland geht bei der Einführung gestufter Studiengänge einen besonderen Weg der Quali-

¹ Kurzfassung der Studie: Becker, Ruth, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek, Gudrun Schäfer (2006): Gender-Aspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge - eine Handreichung. Studien Netzwerk Frauenforschung NRW Nr. 7. Dortmund (ISBN 3-936199-06-X)

tätssicherung der Studienangebote. Kern dieser Qualitätssicherung ist ein Akkreditierungsverfahren, bei dem unabhängige, von einem Akkreditierungsrat autorisierte Akkreditierungsagenturen die neuen Studiengänge vor ihrer Einführung zertifizieren und nach Ablauf von fünf Jahren in einem Reakkreditierungsverfahren überprüfen. Die Verantwortung für die Funktionsfähigkeit des dezentral organisierten Akkreditierungssystems liegt bei der "Stiftung zur Akkreditierung von Studiengängen", die im Frühjahr 2005 aus dem 1999 von der Kultusministerkonferenz der Länder gegründeten Akkreditierungsrat hervorgegangen ist². Für eine erste Einschätzung des Stellenwerts von Geschlechteraspekten und der Bedeutung der Strategie des Gender Mainstreaming lohnt ein Blick auf die Zusammensetzung dieser obersten Gremien des Akkreditierungsprozesses. Es eröffnet sich ein Bild, das in kaum zu überbietender Deutlichkeit die abnehmenden Frauenanteile auf den höheren Ebenen der Wissenschaftslandschaft spiegelt: Der Vorstand ist mit drei Männern besetzt, im Akkreditierungsrat sitzen 15 Männer und zwei Frauen, davon ist eine die Vertreterin der Studierenden. Eine Genderexpertin als gleichstellungspolitische Vertreterin fehlt bisher. Auch im Stiftungsrat dominieren die Männer (im Verhältnis 9 zu 2). In der Geschäftsstelle dominieren zwar die Frauen - aber nur zahlenmäßig. Denn geleitet wird die Geschäftsstelle von einem Mann, die zahlenmäßige Überlegenheit der Frauen resultiert aus der Besetzung des Sekretariats mit einer Frau. Auf der Leitungsebene des Akkreditierungsprozesses ist das europaweit gültige Prinzip des Gender Mainsstreamings, das ja auch auf die gleichberechtigte Beteiligung von Frauen auf allen (Entscheidungs-)Ebenen zum Ziel hat, also noch nicht etabliert.

Zusammensetzung der Leitungsebene des Akkreditierungssystems

| | FRAUEN | MÄNNER |
|--------------------|--------|--------|
| VORSTAND | 0 | 3 |
| GESCHÄFTSSTELLE | 3 | 2 |
| AKKREDITIERUNGSRAT | 2 | 15 |
| STIFTUNGSRAT | 2 | 9 |

Ganz ähnlich sieht es auch in den Akkreditierungsagenturen aus: In den Geschäftsstellen arbeiten überwiegend Frauen, die Kommissionen

bestehen ganz überwiegend aus Männern. In den Hochschulen sind - nach Einschätzung der von uns befragten VertreterInnen der Agenturen³, an der Entwicklung der Studiengänge und den Akkreditierungsverfahren Frauen etwa zu 20% beteiligt. Allerdings hat unsere Befragung von Wissenschaftlerinnen aus der Frauen- und Geschlechterforschung⁴ ergeben, dass Frauen eher "Hintergrundarbeit" leisten und damit sicherlich an wichtigen inhaltlichen Weichenstellungen beteiligt sind, jedoch nicht in Erscheinung treten, sobald die offizielle, repräsentativere und vor allem stärker institutionalisierte Ebene erreicht wird.

Ein etwas optimistischeres Bild vermittelt unsere Befragung der Gleichstellungsbeauftragten⁵ an den Hochschulen, denn 37 % dieser Befragtengruppe waren in unterschiedlicher Weise an Akkreditierungsverfahren beteiligt, allerdings nicht immer in ihrer Funktion als Gleichstellungsbeauftragte. Wenn Frauen direkt in Akkreditierungsprozesse der Hochschulen eingebunden sind, dann sind sie es nach Aussagen der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten v. a. im Rahmen ihrer Funktionen als Professorin, Lehrende, Dekanin, Leiterin einer Arbeitsgruppe, jedoch nicht als Fachfrau für Gender-Aspekte. Aus diesem Grund ist die bloße Erhöhung des Frauenanteils bei den Verfahren, so die Einschätzung vieler Gleichstellungsbeauftragten, nicht notwendigerweise eine Garantie für die Beachtung von Gender-Aspekten.

Die geringe Beteiligung von Frauen am Prozess der Akkreditierung - und zwar sowohl auf Seiten der Akkreditierungsinstitutionen als auch der Hochschulen - ist für sich genommen noch kein ausreichendes Indiz für einen geringen Stellenwert von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit bei der Entwicklung und Akkreditierung gestufter Studiengänge. Kennzeichen von Gender Mainstreaming ist es ja gerade, dass die Integration von Gleichstellungszielen in die jeweiligen Prozesse von allen Beteiligten, insbesondere aber von den

Leitungspersonen - **unabhängig vom Geschlecht** - berücksichtigt wird.

Einen ersten Schritt hierzu hat der Akkreditierungsrat zwei Jahre nach der Selbstverpflichtung der Europäischen BildungsministerInnen im Dezember 2005 getan, indem er den Agenturen aufgab, *"die Umsetzung des Konzepts der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im gegebenen Studiengang"* zu überprüfen (Akkreditierungsrat 2005).

Der zweite Schritt folgte zwei Monate später im Februar 2006 mit einer Erklärung, in der der Rat ausdrücklich die Forderungen zur geschlechterge-

2 Organe der Stiftung sind der Stiftungsrat mit Mitgliedern aus Politik und Wissenschaft sowie der Akkreditierungsrat, dem VertreterInnen aus Politik, Wissenschaft und Berufspraxis sowie Studierende und zwei internationale VertreterInnen angehören.

3 Es wurden leitfadengestützte ExpertInnen-Interviews mit VertreterInnen von fünf der sechs Akkreditierungsagenturen sowie dem Leiter der Geschäftsstelle des Akkreditierungsrates geführt.

4 In die email-Befragung einbezogen wurden 120 Professorinnen, die an Hochschulen in Deutschland mit einem Schwerpunkt in der Frauen- und Geschlechterforschung arbeiten sowie weitere 100 Wissenschaftlerinnen aus dem Netzwerk Frauenforschung NRW. Geantwortet haben 23 Professorinnen und 16 wissenschaftliche Mitarbeiterinnen.

5 Ebenfalls mit email wurden alle im Verteiler der Bundes-Frauenbeauftragtenkonferenz der Hochschulfrauenbeauftragten (BuKoF) erfassten Gleichstellungsbeauftragten. Die Rücklaufquote betrug 26% (bezogen auf die einbezogenen 298 bundesdeutschen Hochschulen).

rechten Ausgestaltung der Akkreditierungsverfahren und des Akkreditierungssystems unterstützt. Neben der Einführung von Geschlechtergerechtigkeit als Prüfkriterium betont der Beschluss die Notwendigkeit, in allen Instanzen und Institutionen des Akkreditierungssystems in Deutschland Gender Mainstreaming zu praktizieren. Dies habe auch das Bemühen um eine angemessene Repräsentanz beider Geschlechter auf allen Ebenen des Akkreditierungssystems zur Folge.

Beides könnte hoffnungsvoll stimmen, hätte der Rat nicht in der Neufassung der den Agenturen an die Hand gegebenen Kriterien im Juni 2006 die Berücksichtigung des Gender-Aspektes wieder vergessen - oder bewusst gestrichen? Die Gründe hierfür sind uns nicht bekannt, Fakt ist jedoch, dass das oben zitierte Kriterium in der Neufassung fehlt.

Für die Akkreditierungsverfahren an den Hochschulen allerdings ändert sich dadurch nicht allzu viel. Denn auch die Vorgaben vom Dezember 2005 hatten einen entscheidenden Schönheitsfehler: "Die Agentur überprüft das Konzept der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit." Doch was tut die Agentur, wenn die Hochschule kein solches Konzept vorlegt? Gar nichts, lässt sich lapidar und eindeutig aus den Antworten der von uns befragten VertreterInnen der Agenturen schließen. Erst wenn die Hochschulen Gleichstellungsaspekte in ihre Kriterien einbeziehen, "würde es für uns in dem Verfahren eine Rolle spielen", so ein Vertreter einer Agentur. Denn nach ihrem Selbstverständnis bieten die Agenturen einen "Blick von außen auf ein Qualitätssicherungssystem, für das die Hochschule jeweils selbst Verantwortung trägt".

Der Schlüssel zur Integration von Gender-Aspekten in die neuen Studiengänge liegt also bei den Hochschulen sowie beim Akkreditierungsrat, der - in Umsetzung des Beschlusses der europäischen BildungsministerInnen - den Agenturen klarere Kriterien vorgeben sollte, die die Agenturen verpflichten, Konzepte zur Sicherstellung der Geschlechtergerechtigkeit der Studiengänge als notwendige Bestandteile der Akkreditierungsunterlagen einzufordern.

3. Mehr oder weniger Gender? Stellenwert der Frauen- und Geschlechterforschung in den Curricula gestufter Studiengänge

Die Neuordnung der Studiengänge eröffnet einerseits Chancen, bisher vernachlässigte Inhalte in die Studiengänge zu integrieren und so der Entwicklung wissenschaftlicher Erkenntnis Rechnung zu tragen, andererseits birgt insbesondere die Verkürzung der Studiengänge im Bachelorbereich

sowie die stärkere Spezialisierung im Masterbereich die Gefahr in sich, dass mit dem Argument der notwendigen "Konzentration auf die Kerninhalte" bereits erreichte Standards bezüglich der Integration von Theorien, Methoden und Erkenntnissen der Frauen- und Geschlechterforschung wieder verloren gehen. Unsere Befragung ergab hier kein einheitliches Bild, vielmehr wurden uns die folgenden drei Möglichkeiten in etwa gleich häufig genannt:

- Die Umstrukturierung der Studiengänge ermöglichte erstmalig eine offizielle Verankerung von Geschlechterforschungsinhalten in die Curricula bzw. die Einrichtung von spezifischen "Gender Studies"-Studiengängen.
- Gender Studies wurden als "nicht zum engeren Kanon gehörend" aufgrund der sehr straffen Studienorganisation im Zuge der Umstrukturierung "ausgemustert".
- Die Einführung gestufter Studiengänge hat an der Verankerung der Geschlechterforschung nichts geändert, was in den allermeisten Fällen bedeutet, dass weder vor noch nach der Einführung gestufter Studiengänge Inhalte der Frauen- und Geschlechterforschung verankert waren⁶.

Das Ergebnis zeigt: Die Einführung gestufter Studiengänge kann zur Integration von Gender-Aspekten in die Curricula führen. Dass dies gelingt, dazu bedarf es jedoch engagierter Personen und unterstützender Rahmenbedingungen (siehe Punkt 6). Ohne solche Bedingungen besteht die Gefahr, dass bei der Einführung gestufter Studiengänge bereits erreichte Standards bezüglich der Integration wieder verloren gehen.

4. Kriterien eines geschlechtergerechten Studiengangs

Es ist in unseren Befragungen deutlich geworden, dass außerhalb des Kreises der Gleichstellungsbeauftragten und Geschlechterforscherinnen nur sehr vage Vorstellungen darüber bestehen, was der von den Europäischen BildungsministerInnen geforderte Abbau geschlechtsspezifischer Ungleichheit im Kontext der Entwicklung von Studiengängen bedeutet. Darum haben wir in unsere Studie aus den Befragungen, der Analyse der Maßnahmen der Hochschulen, vor allem aber aus der Auswertung der umfangreichen Literatur geschlechterbezogener Hochschulforschung eine Übersicht über die Kriterien eines "geschlechtergerechten" Studiengangs entwickelt.

Auch wenn im Einzelnen unterschiedliche Vorstellungen darüber bestehen mögen, was ein "geschlechtergerechtes" Studienangebot auszeichnet, bzw. welche Faktoren bei Organisation und Gestaltung von Lehre und Studium unter Gleich-

⁶ Dabei ist zu beachten, dass sich dieses Ergebnis vornehmlich auf die Befragung der Frauen- und GeschlechterforscherInnen und der Gleichstellungsbeauftragten bezieht und damit überwiegend nur solche Studiengänge einbezogen sind, in denen die Frauen- und Geschlechterforschung auf der Ebene der WissenschaftlerInnen vertreten ist. Über alle Studiengänge hinweg überwiegen mit Sicherheit die Studiengänge, in denen weder vor noch nach der Umstellung die Frauen- und Geschlechterforschung integriert ist.

stellungsgesichtspunkten berücksichtigt werden müssen, so dürften doch die folgenden Aspekte kaum umstritten sein:

Ein geschlechtergerecht organisierter und gestalteter Studiengang ist für weibliche und männliche Studierende gleichermaßen attraktiv und zugänglich und minimiert soziale Selektivität. Er berücksichtigt die unterschiedlichen Lebensbedingungen von Studierenden sowie spezifische Interessen und Lernformen weiblicher und männlicher Studierender. Beratungs-, Betreuungs-, Förderungs- und Mentoringprogramme werden auf die spezifischen Bedürfnisse weiblicher und männlicher Studierender ausgerichtet. Weibliche und männliche Studierende werden gleichermaßen zu einem erfolgreichen Abschluss geführt und gleichzeitig werden egalitäre Übergangsmöglichkeiten in MA-Studiengänge für männliche und weibliche Studierende gesichert. Ein geschlechtergerechtes Studium bezieht Spezifika geschlechtssegregierter Arbeitsmärkte in die Studienplanung mit ein und fördert gleichermaßen den weiblichen und männlichen wissenschaftlichen Nachwuchs. Darüber hinaus integriert er die Theorien, Methoden und Erkenntnisse der fachspezifischen Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula.

Dies erfordert Maßnahmen in allen Phasen des Studiums - von der Studienwahl, dem Studienbeginn, der Methodik und Didaktik des Studiums, dem Studienabschluss bis hin zum Übergang in den Beruf, die im Folgenden zusammenfassend dargestellt werden.

Zugang zum Studium

Der Zugang zum Studium und die Studienfachwahl sind in der Bundesrepublik Deutschland sowohl sozial hoch selektiv als auch geschlechtlich hoch segregiert. Besonders gravierend ist die Unterrepräsentanz von Frauen in den Ingenieur- und von Männern in den Erziehungswissenschaften. Zu den Maßnahmen zur Attraktivitätssteigerung von Studiengängen für das unterrepräsentierte Geschlecht sind insbesondere drei Problembereiche zu beachten: Erstens die Gewinnung von StudieninteressentInnen des unterrepräsentierten Geschlechts (z. B. durch zielgruppenspezifische Informationsangebote und durch eine Geschlechterstereotypen vermeidende Darstellung des Studiengangs und der Institutionen), zweitens die geschlechtergerechte Ausgestaltung von Zulassungsverfahren (zum Beispiel durch die Berücksichtigung außerhochschulischer Leistungen und Erfahrungen) und drittens die Vermeidung ausgrenzender Wirkungen von Studiengebühren. Die bisher vorliegenden Erfahrungen lassen befürchten, dass Studiengebühren Studentinnen auf

Grund geringerer materieller Ressourcen härter treffen als Studenten.

Studierbarkeit, Vereinbarkeit von Studium, Familie und Erwerbstätigkeit

In den BA-Studiengängen werden häufig unangemessen hohe Ansprüche an die Studierenden gestellt, so dass viele Studiengänge de facto so wohl kaum zu studieren sein werden. Beispielsweise wird häufig versucht, die Inhalte eines acht- bis neun-semesterigen ingenieurwissenschaftlichen Diplomstudiengangs in ein (sechssemesteriges) BA-Konzept zu pressen. Dringend erforderlich sind Workloadstudien, deren Ergebnisse geschlechtsdifferenziert ausgewertet werden müssten, um den möglicherweise differenten Lebens- und Studienbedingungen der Studentinnen und Studenten Rechnung zu tragen. Die überzogenen Ansprüche haben nach Auffassung von ExpertInnen zum einen die Folge, dass jegliche "Freiheit der Wissenschaft" und jegliches "selbstbestimmte Lernen" verloren gehen. Zum anderen führe eine sehr hohe Arbeitsbelastung dazu, dass Verpflichtungen außerhalb des Studiums, wie etwa die Betreuung von Kindern oder anderen betreuungsbedürftigen Personen, erschwert werde. Der Hinweis eines Vertreters einer Akkreditierungsagentur, dass Frauen durch die Stufung der Studiengänge die Möglichkeit haben, nach dem BA-Abschluss eine Familienphase einzulegen, kann kaum als Vorteil gewertet werden, da dies Frauen tendenziell auf einer niedrigeren Qualifikationsstufe verweist und so den Ausschluss von Frauen aus der Wissenschaft und aus den Leitungspositionen der Gesellschaft zu verstärken und mühsam erreichte Standards wieder zu verschlechtern droht.

Diesen tradierten Vorstellungen steht ein Konzept gegenüber, das flexible Betreuungsangebote auch für kleine Kinder in Hochschulnähe und zu Zeiten fordert, in denen Vorträge und Veranstaltungen stattfinden, das auch männliche Studierende stärker anspricht und für Eltern Sonderregelungen bezüglich Studiendauer und Prüfungsordnungen vorsieht. Auch für Fragen der Prüfungsleistungen gibt es bereits Ansätze. So sehen einige Prüfungsordnungen bei Elternschaft u. U. verlängerte Fristen für die Wiederholung von Prüfungen vor.

Sicherung des Studienerfolgs durch Hochschuldidaktik, Betreuung, Beratung und Mentoring

Die hochschuldidaktische Frauen- und Geschlechterforschung hat - vor allem bezogen auf Studiengänge mit einem unterdurchschnittlichen Frauenanteil - eine Vielzahl hochschuldidaktischer Konzepte entwickelt, die dem Genderbias in den di-

daktischen Konzepten geschlechtssegregierter Studiengänge entgegen wirken sollen, aber auch für andere Studiengänge Relevanz haben. Ausgangspunkt ist die Wahrnehmung der Lernenden als Individuen mit unterschiedlichen Interessen, (Vor-)Erfahrungen, Lebenssituationen, Lernstrategien, Stärken und Schwächen: Eine geschlechtergerechte Lehre berücksichtigt diese Unterschiede sowohl bezüglich des Inhalts als auch der Methoden und Didaktik. Sehr gute Erfahrungen sind hierbei auch mit monogeschlechtlichen Angeboten gemacht worden.

Die Betreuung und Beratung von Studierenden wird, soll das mit der Einführung gestufter Studiengänge (mit-)verfolgte Ziel einer Verkürzung der Studiendauer erreicht werden, in Zukunft an Bedeutung gewinnen. Voraussetzung für eine geschlechtergerechte Betreuung ist die intensive Weiterbildung aller daran Beteiligten. Das gilt sowohl für die mit der Studienberatung betrauten Personen auf Universitäts- und Fachbereichs-/Fakultäts- bzw. Studiengangsebene, als auch für alle an der Betreuung von Studierenden beteiligten Lehrenden. Wichtig für die Studienberatung ist darüber hinaus die Etablierung und geschlechtsdifferenzierende Auswertung eines aussagekräftigen Evaluierungs- und Monitoring-Systems zur Beobachtung und Analyse des Studienerfolgs und der Abbruchquoten männlicher und weiblicher Studierender einschließlich eines formalisierten Feed-Back-Systems sowie die geschlechtsdifferenzierende Analyse der für den jeweiligen Studiengang relevanten Arbeitsmärkte, um männliche und weibliche Studierende gezielt über ihre Chancen in unterschiedlichen Bereichen der jeweiligen Profession aufklären zu können.

Mentoring ist an vielen Hochschulen zu einer der wichtigsten Maßnahmen zur Nachwuchsförderung - auch und gerade von Frauen - geworden. Mentoring ist schon immer einer der wichtigsten Faktoren des beruflichen Erfolgs gewesen, allerdings auf informeller Ebene, die "Außenseitern" (Frauen, Angehörigen unterer sozialer Schichten, MigrantInnen) weitgehend verschlossen blieb. Durch ein speziell auf Frauen (oder allgemein auf das unterrepräsentierte Geschlecht) ausgerichtetes Mentoring-Programm kann versucht werden, diesen Nachteil auszugleichen. Eine wichtige Funktion kommt dabei auch der Mentorin als Vorbild zu, weshalb monogeschlechtliche Teams von Vorteil sein können.

Berufsbefähigung, Sicherung der Chancen am Arbeitsmarkt

Aus gleichstellungspolitischer Sicht sind in Zusammenhang mit der Frage der Berufsbefähigung und der Chancen von AbsolventInnen am Arbeits-

markt insbesondere drei Problemkreise von Interesse:

- die Frage, zu welchen Tätigkeiten die BA-Abschlüsse befähigen bzw. für welche Tätigkeiten die Abschlüsse am Arbeitsmarkt anerkannt werden
- die Frage, inwieweit der Arbeitsmarkt des betreffenden Berufs horizontal und/oder vertikal geschlechtlich segregiert ist und wie dies in der Studienberatung und in der Ausgestaltung der Curricula berücksichtigt werden kann
- die Frage, inwieweit interdisziplinäre Studienabschlüsse am Arbeitsmarkt honoriert werden.

Aus gleichstellungspolitischer Perspektive ist deshalb eine systematische, geschlechtsdifferenzierende Beobachtung des Arbeitsmarkts und eine Berücksichtigung der gewonnenen Erkenntnisse sowohl bei der Studienberatung als auch bei der Ausgestaltung der Curricula notwendig. Das Thema scheint bisher - von wenigen Ausnahmen abgesehen - nicht im Bewusstsein der am Entwicklungs- und Akkreditierungsprozess Beteiligten verankert zu sein. Hier ist im Interesse der Chancengleichheit von Absolventinnen und Absolventen am Arbeitsmarkt dringend Abhilfe zu schaffen. Die Berufsbefähigung kann angesichts segregierter Arbeitsmärkte nicht geschlechtsneutral definiert werden, sondern muss die Segregationsmechanismen in der Berufspraxis mit einbeziehen. Das gilt in besonderem Maße für traditionell männlich konnotierte Studiengänge.

Übergang vom Bachelor zum Master

Nach Auffassung von ExpertInnen der Agenturen ist der Übergang vom BA zum MA eine ganz wichtige Zäsur, um Entscheidungen zur Fächerwahl und ggf. auch einen Studienortwechsel zu planen. Dies werde von Frauen und Männern gleichermaßen genutzt. Die Chance des neuen Systems sei es, eine sehr viel genauere und differenziertere Orientierung der Studierenden zu ermöglichen. Für die Frage der Geschlechtergerechtigkeit ist allerdings vor allem die Übergangsquote zu den höheren Abschlüssen, also den Masterabschlüssen, den Promotionen und Habilitationen von Bedeutung. Wird die Stufung der Studiengänge dazu führen, dass die kontinuierliche Abnahme der Frauenquote, die wir bisher auf dem Weg vom Diplom über Promotion und Habilitation zur Professur in allen Studienfächern registrieren müssen, sich nun bereits beim Übergang zum Masterabschluss einstellt? Das vorliegende Datenmaterial lässt hier noch keine gesicherten Schlüsse zu. Laut Hochschulrektorenkonferenz waren im Wintersemester 2005/2006 knapp 203 000 Studierende in Bachelor-Studiengängen eingeschrieben, davon knapp 109 000 Frauen. Damit lag der Frauenanteil im Bachelor-Bereich mit 46,4 % nur um 2

Prozentpunkte unter dem Anteil der Frauen unter allen Studierenden (48,1 %) (HRK 2006:19). Unter den gut 46 000 Studierenden der Masterstudiengänge waren dagegen nur 18 500 Studentinnen, das entspricht einem Anteil von nur 40 % (ebenda), ein zumindest alarmierendes Ergebnis.

Die Frage, warum mehr Männer als Frauen in die MA-Phase wechseln, dürfte einer der wichtigsten Prüfsteine für Geschlechtergerechtigkeit in den gestuften Studiengängen und für die Erhöhung des Anteils von Frauen in der Wissenschaft werden, da der Zugang zu einer Hochschulkarriere zukünftig über einen Masterabschluss erfolgen wird. Notwendig ist hier neben einer zeitnahen Erfassung und Auswertung geschlechtsdifferenzierender Daten die Implementation von Maßnahmen in den Bachelor-Studiengängen die geeignet sind, Studentinnen für die Fortsetzung ihres Studiums in einem Masterstudium zu gewinnen. Neben den bereits zitierten Mentoring-Programmen sollte hier über gezielte Förderprogramme, ähnlich der Promotions- und Habilitationsförderung, sowie über spezifische Beratungsangebote nachgedacht werden. In vielen Fächern wäre vermutlich auch eine Quotierung studentischer Hilfskraftstellen, die nicht selten am Beginn einer wissenschaftlichen Laufbahn stehen, hilfreich. Da der Zugang zu einer Hochschulkarriere zukünftig über einen Masterabschluss erfolgen wird, verlagert sich der Zeitpunkt einer ersten Hürde auf dem Weg in eine Hochschulkarriere auf einen noch früheren Zeitpunkt, und es stellt sich die Frage, ob die Einführung gestufter Studiengänge nicht die "Qualifikations-Schere" zwischen männlichen und weiblichen Absolventen größer werden lässt.

5. Integration der Frauen- und Geschlechterforschung

Je nach Fachdisziplin unterscheidet sich die Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Studium nach Inhalt, Intensität und Reichweite. Während Geschlechterfragen innerhalb der Gesellschafts- und Kulturwissenschaften zum Kanon gehören (sollten), da die Kategorie Geschlecht unabdingbar zur Analyse sozial- und kulturwissenschaftlicher Verhältnisse benötigt wird, stellen sich insbesondere innerhalb der Ingenieur- und Naturwissenschaften die Geschlechterfragen anders, da sie sich nicht so offensichtlich aus dem Wissenschaftsinhalt herleiten lassen. Gleichwohl hat die Frauen- und Geschlechterforschung gezeigt, dass auch in diesen Fächern die Beachtung von Geschlechteraspekten unabdingbar zur Weiterentwicklung der Disziplinen notwendig ist.

5.1 Fachübergreifende Fragestellungen

Eine Auswertung der fachspezifischen Inhalte, Methoden und Fragestellungen der Frauen- und Geschlechterforschung in unterschiedlichen Disziplinen⁷ zeigt, dass - neben spezifischen Fragestellungen - in allen Fächern drei zentrale Frage- bzw. Problemstellungen der Geschlechterforschung benannt werden können, die als integrale Bestandteile eines Curriculums in jedem Fach zu einem geschlechtergerechten Studium und einer geschlechtersensiblen Berufsqualifizierung beitragen können. Es geht dabei 1 um Professionsaspekte der Fachdisziplin, 2 um Wissenschaftskritik der Fachdisziplin und 3 um Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin. Diese im Folgenden erläuterten Geschlechterforschungsaspekte, so die dringende Handlungsempfehlung, sollten im Rahmen der Akkreditierung gestufter Studiengänge als "Mindeststandards" für Gender-Aspekte in den Curricula angesehen werden.

Professionsaspekte der Fachdisziplin (Geschichte, Beruf, Arbeitsmarkt)

Die Erarbeitung und Analyse der Geschichte des angestrebten Berufes, d. h. die Nachzeichnung zentraler Entwicklungslinien und Fachtraditionen unter Geschlechtergesichtspunkten beinhaltet historische Fragen, wie die nach der Zulassung von Frauen zu bestimmten Berufsfeldern und dem "Frauenstudium", ebenso wie Prozesse der Akademisierung von Berufen, die zuvor als "Frauenberufe" galten⁸ sowie der "Geschlechterbias" der Berufe und seine Entwicklung⁹.

Dabei gilt es, die Profession auf der individuellen, institutionellen und gesellschaftlichen Ebene zu analysieren, um die Vergeschlechtlichung von Arbeit und geschlechterdifferenzierte Zuschreibungen deutlich zu machen. Eine Sensibilisierung der Studierenden bezüglich der eigenen Geschlechterrolle sowie vorhandener Geschlechterstereotypen soll die Selbstreflexion gegenüber der eigenen späteren beruflichen Tätigkeit stärken und damit auch die Bedeutung des Geschlechts für die Berufspraxis sichtbar machen. Insbesondere sind professionsbezogene Kommunikations- und Interaktionsprozesse sowie geschlechterbezogene Wahrnehmungen zu thematisieren und berufsfeldbezogen zu begleiten. Hierbei gilt es, berufliche Handlungen und Haltungen geschlechter- und kulturkritisch zu reflektieren.

Durch die Thematisierung von Professionsgeschichte und -entwicklung und die Analyse berufsfeldbezogener Geschlechterverhältnisse können sowohl in stark horizontal segregierten Studiengängen, wie den Erziehungswissenschaften oder den Ingenieurwissenschaften, aber auch in verti-

7 Hierbei haben wir auf die 47 fachspezifischen Curricula-Vorschläge zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die Studieninhalte zurückgegriffen, die wir im Rahmen der Studie eingeworben haben (siehe extra Kasten).

8 Eine solche Entwicklung ist derzeit beispielsweise bei den Gesundheitsfachberufen zu erkennen.

9 Verwiesen sei hier auf den sinkenden Männeranteil in den Rehabilitationswissenschaften und die Dominanz von Männern in den Studiengängen und Berufsfeldern der Natur- und Ingenieurwissenschaften.

kal segregierten Fächern Geschlechteraspekte innerhalb der Fachkultur aufgegriffen und problematisiert werden.

Wissenschaftskritik der Fachdisziplin (Genderbias, Biografik, Sprache)

Zum zweiten geht es um das Sichtbarmachen von Geschlecht und um Frauen und Männer in der Wissenschaft. Die Studierenden sollen befähigt werden, die Bedeutung der Kategorie Geschlecht für Wissenschaft, Forschung und Praxis ihrer Fachdisziplin zu erfassen und die Geschlechterverhältnisse des jeweiligen Faches zu reflektieren.

Aus einer wissenschaftskritischen Haltung heraus sollen Studierende angeregt werden, mögliche Genderbias in der eigenen Fachdisziplin aufzuspüren, indem sie lernen, geschlechtersensibel danach zu fragen, "wer was wann warum und wie" erforscht und veröffentlicht hat. Hier stehen Androzentrismus, Geschlechterdichotomie oder Geschlechtersensibilität der Wissenschaft unter dem Gesichtspunkt der Wissensproduktion im Mittelpunkt. Es gilt Studierende zu befähigen, Forschungsprozesse und -projekte geschlechtersensibel und kritisch zu hinterfragen. Von zentraler Bedeutung ist dabei, Werk und Biografie von Wissenschaftlerinnen des jeweiligen Faches zu berücksichtigen, und insbesondere, Wissenschaftspionierinnen aufzuspüren sowie die Biografien und Werke von Wissenschaftlerinnen aufzugreifen. Die Einbindung biografischer Dimensionen und Reflexionen in Lehre und Studium ermöglicht zudem eine selbstreflexive Auseinandersetzung mit dem eigenen Weg als Wissenschaftlerin bzw. Wissenschaftler.

Ein weiterer wichtiger Aspekt ist die geschlechtergerechte Sprache, durch die Sprachsensibilität und Sprachreflexion in Lehre und Studium gefördert werden. Auch bei der Verwendung von Praxisbeispielen im Rahmen der Lehre ist darauf zu achten, dass Beispiele nicht zur Aufrechterhaltung von Geschlechterstereotypen beitragen, sondern modernisierte und widerständige, ungewohnte Geschlechterbilder aufgegriffen werden. Dieser Ansatz zur Integration geschlechtergerechter Sprache und Bilder sollte sich auch in den Lehr- und Unterrichtsmaterialien wiederfinden.

Aspekte der Herstellung und Nutzung der Ergebnisse der Fachdisziplin

Der dritte zentrale fachunabhängige Geschlechterforschungsansatz bezieht sich auf die geschlechtersensible Sicht, auf die Prozesse der Herstellung und Nutzung von Forschungsergebnissen und -produkten. Hier sind die Wissensproduktion und die Auswirkungen auf die Nutzung sowie geschlechtsdifferente Aneignungsprozesse zu thematisieren. Diese Thematisierung solcher Frage-

stellung kann insbesondere in den Ingenieurwissenschaften, in denen vielfach die Vorstellung vorherrscht, die "Konstruktion einer Maschine hat doch nichts mit dem Geschlecht zu tun", dazu beitragen, die alle gesellschaftlichen und wissenschaftlichen Bereiche durchdringende Bedeutung der Kategorie Geschlecht zu verdeutlichen.

Wird in Wissenschaft, Forschung und Praxis etwas hergestellt - im Maschinenbau ein Auto konstruiert, in der Pharmazie ein Medikament entwickelt, in der Architektur ein Haus entworfen - sind sowohl bei der Konstruktion als auch bei der Nutzung Geschlechter-Aspekte zu beachten. Medikamente sollten auf ihre unterschiedliche physiologische Wirkung für Frauen und Männer getestet sein, das Haus eine Küche enthalten, deren Größe es zulässt, gemeinschaftlich die Hausarbeit zu erledigen und das Auto so konstruiert sein, dass es vielfältigen Ansprüchen gerecht wird¹⁰.

Durch die Analyse der Transformation von Ergebnissen aus Wissenschaft und Forschung ist es möglich, NutzerInnenschnittstellen unter Geschlechter-Aspekten auszuwerten und zu gestalten. Dabei gilt es auch, geschlechterbezogene Konnotationen in der Gestaltung von Produkten kritisch zu hinterfragen und Geschlechterstereotypierungen zu durchbrechen.

5.2 Formen der Integration der Geschlechterforschung in das Studienangebot: Explizit, integrativ oder fachübergreifend?

Im Zuge der Neuorganisation gestufter Studiengänge im Rahmen von Akkreditierungsverfahren stellt sich die Frage nach dem systematischen Ort der Integration von Gender-Aspekten in Lehre und Studium. Hier lassen sich vier Ansätze skizzieren:

1. Fachübergreifender Ansatz: Übergreifendes Gender-Modul für mehrere Studiengänge
2. Integrativer Ansatz: Theorien, Methoden, Erkenntnisse der Geschlechterforschung als Querschnittsaufgabe und integraler Bestandteil von Lehre und Forschung
3. Partikular-expliziter Ansatz: Gender-Fachmodule, Gender-Modulbestandteile
4. Expliziter Ansatz: Gender-Studiengang, Aufbau-studiengänge, BA/MA Gender-Studiengänge, Promotionsstudiengang, Frauenstudiengänge, Frauenhochschulen, Virtuelle Gender-Studies

In unseren Befragungen und in den Curricula-Vorschlägen werden alle vier Ansätze vertreten, auch gibt es an den Hochschulen in Deutschland Beispiele für alle vier Ansätze. Fachübergreifende Ansätze sind vor allem an den Hochschulen bzw. in den Fächern sinnvoll, in denen die Frauen- und Geschlechterforschung bisher nicht oder gering vertreten ist. Ein transdisziplinäres und hochschulweites Gender-Modul kann z. B. auf den drei

¹⁰ So wäre es bspw. im Studiengang "Druck- und Medientechnik" möglich, im Modul zum Druckvertragsrecht die Möglichkeiten und Grenzen der Vertragsnichterfüllung wegen des zu druckenden Inhalts (sexistisch, rassistische u. a. Inhalte) zu thematisieren, wie dies als Anregung von der TFH Berlin vorgeschlagen wurde.

oben dargestellten Fragestellungen aufbauen, ergänzt durch transdisziplinäre Ergebnisse aus der Frauen- und Geschlechterforschung. Ein integrativer Ansatz, in dem Gender-Aspekte als Querschnittsthema in bestehende Studienfächer aufgenommen werden, wird zwar von der Mehrzahl der befragten Wissenschaftlerinnen und der an der Entwicklung der genderbezogenen Curricula beteiligten Expertinnen bevorzugt, doch scheitert dies in den allermeisten Fächern bisher an der mangelnden Kompetenz und Bereitschaft der nicht mit der Frauen- und Geschlechterforschung im jeweiligen Fach vertrauten Lehrenden. Deshalb wird in den Curricula überwiegend ein partikulär-expliziter Ansatz mit Gender-Modulen oder -elementen empfohlen. Allerdings würde es zu kurz greifen, die Einrichtung eigenständiger Gender-Module ausschließlich als temporäre Lösung zu werten. Innerhalb vieler Studiengänge kann einem expliziten Gender-Modul eine berufsqualifizierende Funktion zukommen¹¹. Ein expliziter Ansatz wird insbesondere für die Sozial- und Kulturwissenschaften befürwortet, wo nicht selten MA-Studiengänge auf eine gleichstellungsorientierte Berufspraxis vorbereiten oder eine vertiefende wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Frauen- und Geschlechterforschung stattfindet. An einigen Hochschulen werden in natur- und ingenieurwissenschaftlichen Fächern spezielle monoedukative Studiengänge ausschließlich für weibliche Studierende angeboten¹².

6. Die Integration von Gender-Aspekten ist kein Selbstläufer - notwendig sind zentrale Vorgaben und ein verbindliches Konzept der Hochschulen

Gleichstellungsbeauftragte und Geschlechterforscherinnen bezweifeln in großer Zahl die Fähigkeit der Fachbereiche, im Sinne des Gender Mainstreaming (selbst-)steuernd zu handeln. Nach Einschätzung der Gleichstellungsbeauftragten sind externe Vorgaben sehr hilfreich - sowohl von der Politik an die Hochschulen als auch von den Hochschulleitungen an die Fakultäten und Fachbereiche. Von den Gleichstellungsbeauftragten, die gleichstellungsorientierte Maßnahmen bei der Einführung gestufter Studiengänge an ihrer Hochschule nannten, bejahten 58 % die Frage, ob es sich bei den an ihrer Hochschule ergriffenen Maßnahmen um sog. "Top down", also von der Hochschulleitung ausgehende Maßnahmen handelt. Zwar sind diese Maßnahmen in der überwiegenden Zahl der Fälle von den Gleichstellungsbeauftragten und/oder engagierten Wissenschaftlerinnen konzipiert und angestoßen worden, doch entfalten sie offenbar erst dann Wirkung, wenn sie von den Hochschulleitungen verbindlich gemacht

werden, wobei die Verbindlichkeit, so einige Befragte, durch eine Kombination von "Anreizen und Sanktionen", z. B. durch die Integration von Gleichstellungsindikatoren in die leistungsbezogene Mittelvergabe, unterstützt werden sollte.

Gefordert sind vor allem die Hochschulleitungen

Die Hoffnungen der befragten Wissenschaftlerinnen richten sich auch bzw. vor allem auf die Akkreditierungsagenturen und -kommissionen, von denen erwartet wird, dass sie von sich aus Gleichstellungsaspekte in ihre Prüfungen einbeziehen. Dies widerspricht, wie bereits dargestellt, jedoch dem Selbstverständnis der Agenturen und auch des Akkreditierungsrats. Sollte es bei dieser Position bleiben, kommt den Hochschulleitungen die zentrale Schlüsselstellung bei der Sicherstellung der Berücksichtigung von Aspekten der Geschlechtergerechtigkeit und der Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in die neuen Studiengänge zu.

Die Politik sollte unterstützend wirken

Das wirft die Frage auf, wie die Hochschulen dazu angeregt bzw. verpflichtet werden können, diese Aufgabe zu übernehmen. Ein geeignetes Instrument scheinen uns hier die Zielvereinbarungen zwischen den Wissenschaftsministerien und den Hochschulen zu sein, die zunehmend abgeschlossen werden, um politischen Zielen im Kontext der Hochschulautonomie Geltung zu verschaffen. In diesen Zielvereinbarungen sollte festgeschrieben werden, dass die Hochschulen Konzepte zur Ausgestaltung gestufter Studiengänge nach den Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit entwickeln und bei der Entwicklung und Durchführung gestufter Studiengänge verbindlich anwenden. Damit hätten die Akkreditierungsagenturen brauchbare Grundlagen für die Überprüfung der Geschlechtergerechtigkeit der zu akkreditierenden Studiengänge.

Notwendige Elemente eines "Konzepts zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit in gestuften Studiengängen"

Wie ein solches Konzept aussehen soll, was es enthalten, wie es strukturiert und mit welchen Ressourcen es verbunden sein soll, dazu gibt es bisher keinerlei Regeln oder Vorgaben, nur Forderungen und Vorschläge von Seiten gleichstellungsorientierter Institutionen sowie in der Geschlechterforschung und/oder der Gleichstellungspolitik engagierter Wissenschaftlerinnen. Trotz der großen Bandbreite der Ansätze lassen sich folgende zentrale Elemente eines solchen Konzepts herauskristallisieren:

1 Eine Beschreibung der Kriterien, an denen nach dem Verständnis der Hochschule "Geschlechter-

11 Beispielhaft verwiesen sei hier auf den Bachelor-Studiengang "Soziale Arbeit" an der Fachhochschule Köln, in dem ein Wahlmodul von 12 SWS mit dem Titel "Gender in Beratung, Bildung und Organisation" angeboten wird, das alternativ zu einem Modul Interkulturalität gewählt werden kann.

12 Beispielhaft sei hier auf den Frauenstudiengang Informatik an der Hochschule Bremen oder den Studiengang "International Water- and Ressourcemanagement" an der Universität Lüneburg verwiesen.

gerechtigkeit" zu messen ist.

2 Ein Organisationskonzept, wie die Berücksichtigung dieser Kriterien bei der Entwicklung von Studiengängen in den Fachbereichen und Fakultäten sichergestellt wird.

3 Ein Konzept zur Information, Beratung und Weiterbildung aller an der Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung von Studiengängen auf Hochschuleseite Beteiligten (Vermittlung von Gender-Kompetenz)

4 Ein Konzept zur Sicherstellung der notwendigen fachlichen Kompetenzen (Geschlechterforschung, Gender Studies)

5 Ein Konzept zur nachhaltigen Qualitätssicherung (Evaluation, Monitoring und Controlling)

6 Aussagen über die temporär und dauerhaft hierfür bereitgestellten Ressourcen

Organisationskonzept zur Berücksichtigung der Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit:

Vorgaben, Beratung, Anreize und Sanktionen

Den nach unserem Eindruck weitestgehenden Ansatz eines Organisationskonzepts zur Berücksichtigung der Kriterien der Geschlechtergerechtigkeit und der Integration von Inhalten der Frauen- und Geschlechterforschung hat nach unserem Eindruck die Universität Dortmund entwickelt. In Dortmund sind die Fakultäten und Fachbereiche verpflichtet, ihre Akkreditierungsanträge einer zentralen "Gender Studies AG" vorzulegen und von dieser eine Stellungnahme einzuholen, die den zuständigen Gremien (Senatskommission, Rektorat) zusammen mit den Akkreditierungsunterlagen als Entscheidungsgrundlage dient. Andere Hochschulen setzen vor allem auf die Etablierung einer zentralen Beratungsinstanz. Hier ist insbesondere die TU München zu nennen, die ein Fachgebiet "Gender Studies in Ingenieurwissenschaften" mit einer (befristeten) Professur und einer wiss. Mitarbeiterin eingerichtet hat. Die Professur soll Vorschläge zur Erhöhung der Studentinnenanteile in Ingenieurwissenschaften erarbeiten, Maßnahmen für erfolgreiche Karriereverläufe von Ingenieurinnen weiterentwickeln und die Fachbereiche in diesen Fragen beraten. Außerdem sollen geeignete Steuerungsinstrumente zur Integration von Gender-Aspekten entwickelt werden. An anderen Hochschulen nehmen bestehende Zentren der Geschlechterforschung teilweise solche Beratungsfunktionen wahr.

Vermittlung von Gender-Kompetenz

Gender-Kompetenz bezeichnet nach dem Gender-Kompetenzzentrum der Humboldt-Universität zu Berlin "die Fähigkeit von Personen, in ihren Aufgaben und Handlungsbereichen Geschlechteraspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten". Dazu gehört das "Wollen",

das "Wissen" und das "Können" (Gender-Kompetenzzentrum Berlin 2006). Im Kontext von Lehre und Studium bedeutet Gender-Kompetenz vor allem

- die Kenntnis der Auswirkungen gesellschaftlicher Ungleichheiten der Geschlechter auf Lehre und Studium z. B. hinsichtlich Interessen, Lernstrategien, Kommunikations- und Interaktionsstrukturen, Lebenssituation usw.
- die Kenntnis der für das jeweilige Fach einschlägigen Theorien, Methoden und Erkenntnisse der Frauen- und Geschlechterforschung
- die Bereitschaft zur Berücksichtigung dieser Wissensbestände und zur Integration in das eigene Handeln (Vermeidung von Diskriminierungen jeglicher Art, aktiver Einsatz für Gleichstellung, Anwendung der Prinzipien des Gender Mainstreaming)

Sicherstellung und Ausbau der Kompetenzen in der Frauen- und Geschlechterforschung

Für die Sicherstellung und Weiterentwicklung der zur Integration der Frauen- und Geschlechterforschung in das Studienangebot erforderlichen Kompetenzen wurden inzwischen unterschiedliche Organisationsmodelle entwickelt. Zentrale Elemente sind Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung, die teilweise in Instituten, Koordinationsstellen, Kompetenzzentren, Projektverbänden zusammengeschlossen sind und/oder über Koordinationsstellen koordiniert werden.

Konzept zur nachhaltigen Qualitätssicherung (Evaluation, Monitoring und Controlling)

"Papier ist geduldig" - dies gilt leider auch, wie wir aus Erfahrung wissen, für viele Pläne, Stellungnahmen und Verlautbarungen der Hochschulen. Wohl auf Grund solcher Erfahrungen betrachten es die befragten Wissenschaftlerinnen und Gleichstellungsbeauftragten als zentrale Schwachstelle der bisherigen Akkreditierungsverfahren, dass die Angaben der Fachbereiche und die Auflagen der Agenturen zunächst nicht weiter überprüft werden, sondern erst bei der Reakkreditierung nach durchschnittlich fünf Jahren. Auch die ExpertInnen aus den Akkreditierungsagenturen sehen das Problem, dass erst bei der Reakkreditierung von ihnen geprüft werden kann, inwieweit die in den Plänen formulierten Absichten umgesetzt wurden.

Aus diesem Grund kommt einem hochschulinternen Qualitätssicherungssystem, das die Zielerreichung zeitnah und laufend prüft (und gegebenenfalls steuernd eingreift) eine ganz zentrale Bedeutung zu. Ein solches System sollte zumindest folgende Elemente enthalten:

Handlungsempfehlungen

Für eine erfolgreiche Integration von Gender-Aspekten bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge sind auf allen Stufen des Prozesses eine Vielzahl konkreter Schritte aller an dem Prozess Beteiligten notwendig.

1 Empfehlungen an die Hochschulen

Notwendig ist seitens der Hochschulen:

- eine Entscheidung der Hochschulleitung, ihre Studiengänge geschlechtergerecht ausgestalten zu wollen
- die Kommunikation dieser Zielsetzung innerhalb der Hochschule
- die Entwicklung konkreter Vorgaben für die Fachbereiche und Fakultäten
- die Festlegung konkreter Regelungen/Vereinbarungen mit den Fakultäten/Fachbereichen
- die Etablierung eines Beratungs-/Unterstützungs- und Evaluierungssystems zur Beratung der Fachbereiche und Fakultäten
- die Auswahl einer Akkreditierungsagentur mit Gender-Kompetenz
- Einbeziehung von Gender-ExpertInnen bei den VertreterInnen der Hochschule und den GutachterInnen im Akkreditierungsverfahren.
- ein dauerhaft etabliertes und evaluiertes Weiterbildungsprogramm
- die Sicherstellung und Weiterentwicklung der Frauen- und Geschlechterforschung
- die Etablierung eines Evaluierungs-, Monitoring- und Controllingsystems
- die dauerhafte Sicherstellung der notwendigen Ressourcen

2 Empfehlungen an die Politik auf Bundes- und Landesebene

Notwendig ist seitens der Bundes- und Landespolitik:

- das Ziel der Geschlechtergerechtigkeit auf allen ministeriellen Ebenen als zentrales Anliegen zu kommunizieren
- die Bedeutung von Geschlechtergerechtigkeit bei der Einführung gestufter Studiengänge zu kommunizieren.
- bei der Vergabe von Expertisen die Beachtung von Gender-Aspekten einzufordern
- die Bedeutung der Frauen- und Geschlechterforschung für die Weiterentwicklung der Disziplinen zu betonen und mit den jeweiligen Fachgesellschaften zu kommunizieren
- im Akkreditierungsrat Einfluss in Richtung einer verstärkten Beachtung von Gender-Aspekten zu nehmen
- den Vorschlag zur Aufnahme einer Vertreterin der Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen (aus der Bukof) zu unterstützen
- mit den Hochschulen Zielvereinbarungen über die Integration von Gender-Aspekten in die Entwicklung und Akkreditierung gestufter Studiengänge einschließlich der Festlegung von Standards der Integration treffen
- diese Vereinbarungen mit der leistungsbezogenen Mittelvergabe bzw. anderen Anreizen (z. B. für die Schaffung von Geschlechterforschungsprofessuren) und Sanktionen zu verbinden

- Eine geschlechtsdifferenzierende Erhebung und Auswertung aller für die Beurteilung der Geschlechtergerechtigkeit eines Studiengangs relevanten quantitativen Daten
- Ein geschlechtsdifferenzierendes Studienevaluationsystem
- Ein Monitoring- und Controllingsystem, das die erhobenen Daten und Informationen überwacht und bewertet
- Ein Feed-Back System mit Anreizen und Sanktionen, um Fehlentwicklungen entgegenzusteuern.

Temporär und dauerhaft bereitgestellten Ressourcen

Befragt nach ihren Erfahrungen, nach Widerständen und Erfolgsrezepten, berichten die Befragten Wissenschaftlerinnen relativ einhellig von der

Notwendigkeit, mit "Beharrlichkeit, Zähigkeit und Professionalität" die Gender-Thematik einzubringen - ein mühsames, aber oft doch auch erfolgreiches Unterfangen. Der Erfolg scheint jedoch vor allem dort einzutreten, wo Hochschulleitungen die Bestrebungen aktiv unterstützen und die Bedeutung der Integration von Gender-Aspekten immer wieder herausstellen. Unabdingbar ist jedoch auch ein materielles Engagement in Form der Bereitstellung adäquater Ressourcen. Die Überprüfung der Bereitstellung ausreichender Ressourcen ist eine der wichtigsten Aufgaben der Akkreditierungsagenturen, um sicherzustellen, dass die in den Studienplänen und Akkreditierungsunterlagen dargestellten Absichten auch erfüllt werden können.

- die Hochschulen bei der Sicherstellung der für den Prozess notwendigen Ressourcen (Frauen- und Geschlechterforschung, Gender-Kompetenz-Trainings, angemessene Ausstattung der Gleichstellungsbeauftragten und der Beratungsinstitutionen) zu unterstützen
- die Hochschulen mit Informationsmaterial zu unterstützen. (Die hier vorgelegten "Handreichungen" könnten dazu den Hochschulen/Hochschulleitungen zugänglich gemacht werden).

3 Empfehlungen an den Akkreditierungsrat

Notwendig ist seitens des Akkreditierungsrats

- die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit von Studiengängen in allen Stellungnahmen zu kommunizieren
- bezüglich der Gremienzusammensetzung Prinzipien des Gender Mainstreaming anzuwenden
- die Hinweise an die Agenturen zur Berücksichtigung von Gender-Aspekten zu präzisieren und einen Mindeststandard für Geschlechtergerechtigkeit der Studiengänge vorzugeben
- bei der Reakkreditierung von Agenturen zu überprüfen, inwieweit von der Agentur die Integration von Gender-Aspekten beachtet wurde

4 Empfehlungen an die Akkreditierungsagenturen

Notwendig ist seitens der Agenturen

- bei der Zusammensetzung der Gremien auf ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Gremien zu achten
- die Bedeutung der Geschlechtergerechtigkeit von Studiengängen in allen Stellungnahmen und insbesondere mit der Berufspraxis und den Fachverbänden zu kommunizieren.
- bei der Gewinnung von GutachterInnen grundsätzlich eine Gender-ExpertIn hinzuzuziehen
- Konzepte der Hochschulen zur Integration von Gender-Aspekten in gestufte Studiengänge einzufordern
- Gender-Aspekte in die Leitfragen an die Hochschulen zu integrieren/geschlechtsdifferenzierte Daten einzufordern
- die Curricula daraufhin zu überprüfen, ob sie hinsichtlich der Frauen- und Geschlechterforschung dem Stand der Wissenschaften entsprechen und gegebenenfalls die Integration dieser Aspekte einzufordern
- bei Prozessakkreditierungen Gender-Mainstreaming-Konzepte in dem von der Hochschule vorgelegten Konzept besonders zu überprüfen und zu bewerten.
- die Maßnahmen der Hochschulen zur Sicherstellung ausreichender Gender-Kompetenz bei allen am Studiengang Beteiligten (zu überprüfen.)
- das Konzept der Hochschulen zur Qualitätssicherung (Datenerhebung, Evaluation-, Monitoring und Controlling) unter Gender-Aspekten zu prüfen
- bei der Reakkreditierung auf der Basis geschlechtsdifferenzierter Daten die Geschlechtergerechtigkeit des Studiengangs ex post zu überprüfen und hinsichtlich Gleichstellungsaspekten zu bewerten
- durch eigene (qualitative) Erhebungen bei den Studierenden die Arbeitsbelastungen die Aspekte Vereinbarkeit von Familie und Beruf, die Möglichkeiten eines Teilzeitstudiums sowie die hochschuldidaktischen Ansätze zu überprüfen und unter Gleichstellungsgesichtspunkten zu bewerten.

7. Handlungsempfehlungen und Handreichungen

Die Studie enthält in ihrem zweiten Teil

- Handlungsempfehlungen an die Hochschulleitungen, die Politik auf Bundes- und Landesebene sowie die Akkreditierungsinstitutionen (siehe Kasten 1 - oben)
- Vorschläge für fachspezifische Lehrinhalte aus der Frauen- und Geschlechterforschung für 47 der von der BLK unterschiedenen 80 Studienfächer (Gender-Curricula, siehe Kasten 2 - S. 32)
- Eine Liste von mehr als 200 Gender-ExpertInnen, die an den Begutachtungsverfahren für diese Studienfächer hinsichtlich der Geschlechterforschungsinhalte mitwirken können
- Eine Übersicht über Strategien zur Integration von Gender-Aspekten an Hochschulen.

Literatur

- Akkreditierungsrat (2005): website: www.akkreditierungsrat.de (Zugriffe am 9.1.06 und am 22.5. 06)
- Bund-Länder-Kommission für Bildungsplanung und Forschungsförderung (BLK), Bundesagentur für Arbeit (Hg.) 2005: Studien- & Berufswahl 2005/2006. Nürnberg
- Gender-Kompetenzzentrum (2006): website <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/> (Zugriff 04.06.2006)
- Hochschulrektorenkonferenz (HRK) (Hg.) 2006: Statistische Daten zur Einführung von Bachelor- und Masterstudiengängen, Wintersemester 2008/2007, Statistiken zur Hochschulpolitik 2/2006, Bonn, http://www.hrk.de/de/download/dateien/StatistikBAMAHRKWiSe2006_07.pdf(Zugriff 27.11.2006)

Kontakt und Information

Koordinationsstelle Netzwerk
Frauenforschung NRW
c/o Universität Dortmund

Prof'in Dr. Ruth Becker
(0231) 755 5430
ruth.becker@uni-dortmund.de

Dr. Beate Kortendiek
(0231) 755 5142
kortendiek@netzwerk-frauenforschung.de

Fachspezifische Lehrinhalte aus der Frauen- und Geschlechterforschung - Vorschläge für 47 Studienfächer

In der Studie werden Vorschläge für die Integration von fachspezifischen Lehrinhalten aus der Frauen- und Geschlechterforschung für 47 Studienfächer vorgestellt. Diese sollen Hinweise auf die Möglichkeiten der Integration von Lehrinhalten der Frauen- und Geschlechterforschung in die Curricula liefern und aufzeigen, dass inzwischen in (beinahe) allen Disziplinen Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung entwickelt worden sind, die in die Curricula zu integrieren zur Qualitätssicherung der Lehre, gerade auch unter dem Aspekt der internationalen Konkurrenzfähigkeit, notwendig ist. Wir sind uns darüber im Klaren, dass eine Integration dieser Inhalte letztlich nur vor Ort durch- und umgesetzt werden kann. Die Vorschläge können jedoch insbesondere den Fakultäten und Fachbereichen, in denen die Frauen- und Geschlechterforschung bisher nicht oder nur wenig verankert ist, Anregungen für die Entwicklung dieses Bereiches z. B. durch die Vergabe entsprechender Lehraufträge bzw. die Einrichtung von Gastprofessuren geben. Darüber hinaus sollen die Vorschläge auch dem Austausch zwischen den Lehrenden in unterschiedlichen Hochschulen dienen. Die Curricula wurden durch ExpertInnen der jeweiligen Fachdisziplinen erstellt.

Die Studie enthält Gender-Curricula für folgende Studienfächer (nach der Klassifikation der Bund-Länder-Kommission (BLK 2005):

- 1 Fächergruppe Ingenieurwissenschaften. Bauingenieurwesen, Elektrotechnik und Informationstechnik, Raumplanung (Stadtplanung), Umweltwissenschaften, Nautik
- 2 Fächergruppe Mathematik, Naturwissenschaften: Mathematik, Physik, Informatik, Biologie, Chemie, Geographie, Geowissenschaften (Geologie, Paläontologie, Meteorologie, Geochemie, Geophysik), Haushaltswissenschaften/Oecotrophologie
- 3 Fächergruppe Agrar- und Forstwissenschaften: Forstwissenschaften, Landwirtschaft/Agrarwissenschaften, Gartenbauwissenschaften
- 4 Fächergruppe Medizin, Gesundheitswesen : Medizin, Public Health, Pflegewissenschaft, Therapien (Physiotherapie, Logopädie, Ergotherapie), Pharmazie
- 5 Fächergruppe Rechts- und Wirtschaftswissenschaften: Rechtswissenschaften, Volkswirtschaftslehre, Betriebswirtschaftslehre
- 6 Fächergruppe Gesellschafts- und Sozialwissenschaften: Soziologie, Erziehungswissenschaft/Pädagogik, Politikwissenschaft/Politologie, Soziale Arbeit (Sozialpädagogik, Sozialarbeit), Sportwissenschaft/Theologie (katholisch), Theologie (evangelisch), Religionspädagogik
- 7 Fächergruppe Sprach- und Kulturwissenschaften, Kunst und Gestaltung: Geschichtswissenschaften, Ethnologie, Germanistik, Anglistik/Amerikanistik, Romanistik/Literaturwissenschaft, Philosophie, Religionswissenschaft, Kommunikationswissenschaft/ Publizistik/ Journalistik, Sprach- und Sprechwissenschaften (einschließlich Phonetik, Linguistik, Rhetorik), Musikwissenschaft, Theaterwissenschaft, Medien (Film- und Fernsehwissenschaft), Übersetzen und Dolmetschen, Design, Kunstgeschichte, Kunstwissenschaft, Kunst

Weitere Curricula sollen folgen. Dazu ist eine Freischreibung der Curricula über eine Internetdatenbank vorgesehen, die voraussichtlich im Frühjahr 2007 ins Netz gestellt werden wird. (www.gender-in-gestufte-studiengänge.de).
