

Handbuch Gender- Kompetenz

Brigitte Liebig
Edith Rosenkranz-Fallegger
Ursula Meyerhofer
(Hrsg.)

Ein Praxisleitfaden
für (Fach-)Hochschulen



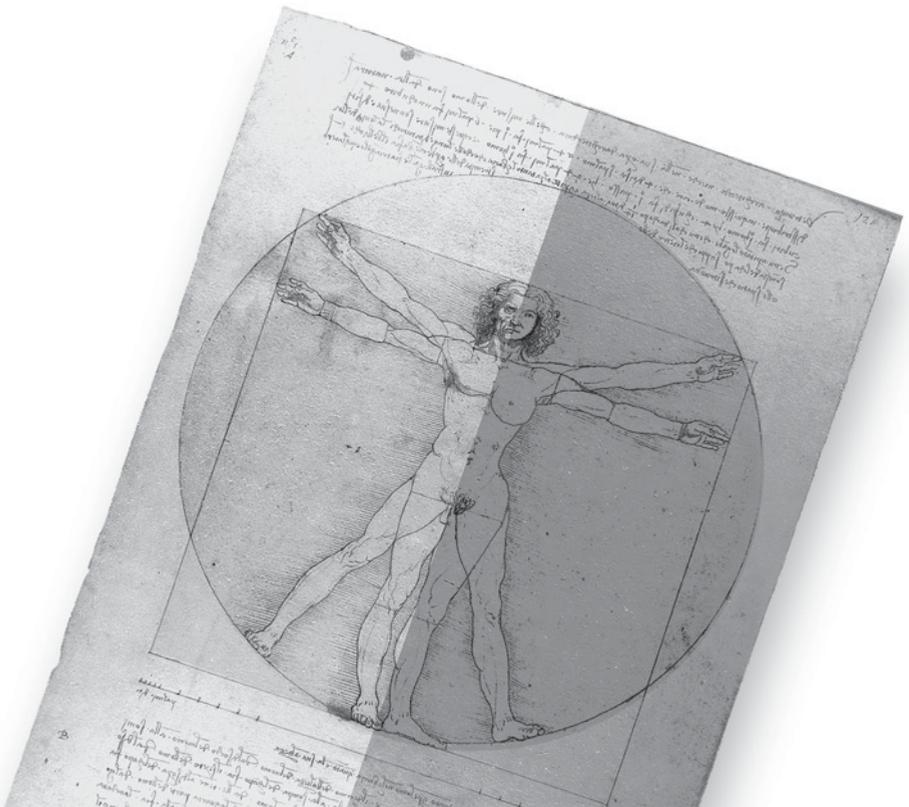


vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

Handbuch Gender- Kompetenz

Ein Praxisleitfaden
für (Fach-)Hochschulen

Brigitte Liebig
Edith Rosenkranz-Fallegger
Ursula Meyerhofer
(Hrsg.)



Das Werk einschliesslich aller seiner Teile ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung ausserhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Das gilt besonders für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

**Bibliografische Information
der Deutschen Nationalbibliothek**

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Coverabbildung: Bildmotiv von Lucia Gogniat-Lauener nach Leonardo da Vincis ‚Homo vitruvius‘

© 2009, vdf Hochschulverlag AG an der ETH Zürich

ISBN 978-3-7281-3220-8 (Printausgabe)

ISBN 978-3-7281-3238-3 (eBook)

Doi-Nr. 10.3218/3238-3

www.vdf.ethz.ch

verlag@vdf.ethz.ch

Inhaltsverzeichnis

	Vorwort	3
	<i>URSULA RENOLD/RICHARD BÜHRER</i>	
	Handbuch Gender-Kompetenz: Einleitung und Überblick	7
	<i>BRIGITTE LIEBIG</i>	
1	Zum Nutzen von Gender-Kompetenz für Hochschulen	11
	Gender-Kompetenz als Wettbewerbsvorteil für die Fachhochschule	12
	<i>RUTH FREIBURGHHAUS</i>	
	Studiengänge im Bereich Gender Studies: Gender-Kompetenz und Berufsperspektiven.....	20
	<i>MONIQUE DUPUIS</i>	
2	Gender-Kompetenz: Eine theoretische und begriffliche Eingrenzung	29
	<i>EDITH ROSENKRANZ-FALLEGGER</i>	
3	Gender-Kompetenz: Eine Anleitung zur Selbstevaluation für Hochschulen und ihre Mitarbeitenden	49
	<i>BRIGITTE LIEBIG UND EDITH ROSENKRANZ-FALLEGGER</i>	
4	Gender-Kompetenz an Hochschulen: Praxisbeispiele	71
	<i>Gender-Kompetenz der Hochschulen</i>	
	Zur Umsetzung des Frauenförderplans an der Hochschule für Technik und Wirtschaft HTW Dresden.....	72
	<i>MARY PEPCHINSKI</i>	
	Das Potenzial der Frauen ausschöpfen!	83
	<i>INTERVIEW MIT JÜRG CHRISTENER</i>	

Studienabbruchtypen in den Ingenieurwissenschaften.....	90
<i>ANDREA WOLFFRAM, WIBKE DERBOVEN UND GABRIELE WINKER</i>	
Managing Gender und Kulturwandel in der Praxis: Perspektiven einer Gleichstellungsbeauftragten.....	98
<i>URSULA MEYERHOFER</i>	
<i>Gender-Kompetenz in den Leistungsbereichen der Fachhochschulen</i>	
Gender-Kompetenz in der Lehre: Das Beispiel der Hochschule für Technik FHNW	109
<i>JULIA K. KUARK</i>	
Gender-kompetente Forschung als geschlechtergerechte Forschung: Das Beispiel der Hochschule für Soziale Arbeit FHNW	116
<i>SIBYLLE NIDERÖST</i>	
Gender-Kompetenz in der Beratung: Das Beispiel der Hochschule für Wirtschaft FHNW	123
<i>NATHALIE AMSTUTZ UND GUY OCHSENBEIN</i>	
Literatur	131
Zu den AutorInnen und Herausgeberinnen.....	141

Vorwort

Chancengleichheit geht uns alle an. Alle Menschen – gleichgültig ob Frau oder Mann – sollen die gleichen Lebenschancen und die gleichen Zugangsmöglichkeiten dazu haben. Gleicher Zugang zu Bereichen wie Bildung, Beruf, Gesundheit, Verwaltungs- und Führungspositionen für Frauen und Männer muss zur Selbstverständlichkeit werden.

Unsere Bundesverfassung schafft die gesetzliche Grundlage für die Gleichberechtigung: Sie verknüpft das Gleichstellungsgebot mit dem Diskriminierungsverbot. Das Fachhochschulgesetz konkretisiert dieses Grundrecht, indem es festschreibt, dass die Fachhochschulen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben für die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern sorgen.

Wie aber können sie die Brücke von der Theorie zur Umsetzung der Chancengleichheit bauen? Mit dem ‚Bundesprogramm Chancengleichheit von Frauen und Männern an den Fachhochschulen‘ samt Aktionsplänen wurde in den vergangenen Jahren viel getan. Doch ein Blick auf den Hochschulalltag zeigt: Noch immer sind Frauen in den technischen Disziplinen untervertreten. Noch immer wählen viel weniger Männer als Frauen ein Studium in Bereichen wie Gesundheit, Gestaltung und Kunst oder soziale Arbeit. Und noch immer fehlt die paritätische Vertretung der Frauen auf Ebene des Hochschul-Managements. Insgesamt ist das Potenzial der Frauen immer noch zu wenig ausgeschöpft.

Ein Grund dafür liegt wohl darin, dass sich tradiertes Handeln im Laufe der Zeit nicht nur in unseren Köpfen, sondern auch in den Strukturen und Kulturen der Hochschulen festgesetzt hat und auch heute noch reproduziert wird – wenn auch häufig unbewusst. Zudem fehlte bislang eine anwendungsorientierte ‚Übersetzungshilfe‘ zwischen rechtlicher und tatsächlicher Gleichstellung. Diese kann nur erreicht werden, wenn alle Mitarbeitenden innerhalb einer Organisation über Gender-Kompetenz verfügen.

Das vorliegende Handbuch ist ein Beitrag zur Förderung von Gender-Kompetenz an den Fachhochschulen. Angesprochen sind nicht nur die Leitungsebene, sondern auch die Mitarbeitenden und die Studierenden. Nur wer um die Unterschiede der Geschlechterverhältnisse weiss und die-

ses Wissen ins tägliche Handeln einbringt und transformiert, vermeidet Diskriminierung, sorgt für die tatsächliche Gleichstellung und wirkt aktiv an der Gewährleistung von Chancengleichheit mit. Ich bin überzeugt: Unsere Anstrengungen werden sich lohnen – nicht nur für die Frauen und Männer selbst, sondern auch für unsere Wirtschaft und Gesellschaft. Denn Chancengleichheit geht uns alle an!

Dr. Ursula Renold

Direktorin Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT)

Vorwort

Dank der Kooperation mit dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) kann die Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW) ihre Kompetenz für Gender-Themen ausweisen: Das vorliegende Handbuch zeigt auf, was unter Gender-Kompetenz im Hochschul-Management wie auch in den drei Leistungsbereichen Aus- und Weiterbildung, Forschung und Entwicklung sowie Dienstleistung und Beratung zu verstehen ist. Das Handbuch schliesst damit die Lücke, Gender-Kompetenz für Hochschulen anwendungsfähig zu machen.

Die europäische Kompetenzdiskussion im tertiären Bildungssektor ist Basis für die Anwendung von Gender-Kompetenz in der Schweiz. Als Verbindungsglied zu den Fachhochschulen dient die Kompetenzdefinition der Rektorenkonferenz der Fachhochschulen der Schweiz (KFH). Damit sind die Bedingungen geschaffen, Gender-Kompetenz langfristig auch im nationalen Qualifikationsrahmen zu verankern.

Für die Anwendung von Gender-Kompetenz im Hochschulalltag sind dem Handbuch Checklisten beigelegt. Sie sind – zusammen mit der Gender-Analyse, die sich an die Führungsebene richtet – Instrumente zur Qualitätssicherung und -entwicklung der Kernaufgaben von Hochschulen. Die Checklisten ermöglichen es, mittels einer Selbstevaluation die eigene Gender-Kompetenz als Lehrperson sowie aktiv im Forschungs- und Beratungsprozess zu prüfen.

Gender-Kompetenz an Fachhochschulen wirkt sich letztlich auch auf unsere Studierenden aus: Sie sind im Berufsleben Vorbilder und treten prägend in Erscheinung. Auch aus diesem Grund kommt unseren Ausbildungsinstitutionen eine hohe Verantwortung für dieses Thema zu. Eine Hinleitung zur Selbstentwicklung möchten wir mit dem Handbuch und den – auch als Separatdruck erhältlichen – Checklisten geben.

Ich wünsche den Leserinnen und Lesern dieser Publikation viel Erfolg bei der Umsetzung im Hochschulalltag.

Prof. Dr. Richard Bühler

Direktionspräsident Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

Handbuch Gender-Kompetenz: Einleitung und Überblick

BRIGITTE LIEBIG

Im Zuge der Gleichstellung von Frau und Mann kommt (Fach-)Hochschulen eine zentrale Bedeutung zu. Bis heute existieren jedoch keine verbindlichen Leitlinien und Instrumente, welche die Basis einer nachhaltigen Förderung von Geschlechtergerechtigkeit und Chancengleichheit an den Hochschulen bilden könnten. So betont der vom Bundesamt für Berufsbildung und Technologie (BBT) der Schweiz verfasste Aktionsplan zur ‚Chancengleichheit von Frauen und Männern an Fachhochschulen‘ auch für die kommenden Jahre die Notwendigkeit umfassender Massnahmen der Geschlechtergleichstellung auf verschiedenen Ebenen des Bildungssystems.

Vor diesem Hintergrund thematisiert das vorliegende Handbuch die ‚Gender-Kompetenz‘ der Hochschulen. Die Umsetzung von Chancengleichheit schliesst neben Massnahmen auf der Ebene der Personalentwicklung oder Arbeitsorganisation eine grundlegende Sensibilität für Fragestellungen und Probleme ein, die mit Männlichkeit/Weiblichkeit und mit Geschlechterverhältnissen assoziiert sind. Dazu müssen nicht nur die fachlichen und methodischen Kompetenzen der sozialen Akteure und Akteurinnen gestärkt, sondern auch die Geschlechter- und Gleichstellungskultur an den Hochschulen verbessert werden. Erst wenn die Reflexion über Geschlechterkonstruktionen und -verhältnisse integralen Bestandteil des Alltags und der Kultur der Hochschulen bildet, können strukturelle Massnahmen zur Gleichstellung nachhaltig zur Wirkung gelangen.

Was aber bedeutet Gender-Kompetenz im Hochschulkontext? In welcher Weise lässt sich diese Kompetenz im Bereich der Aus- und Weiterbildung, in Forschung & Entwicklung, in Dienstleistung & Beratung und auf der Ebene der Hochschulleitungen fördern und bestimmen? Welche Fragen stellen sich bei der praktischen Umsetzung von Gender-Kompetenz in verschiedenen Hochschulen, ihren Disziplinen und Tätigkeitsfeldern? Fragen wie diese leiteten die Entstehung dieses Handbuchs an.

Gender-Kompetenz

Der Begriff der Gender-Kompetenz hat im Zuge der europäischen Bildungsreformen und der Neudefinition von Ausbildungsprofilen zunehmend an Aufmerksamkeit gewonnen. In der Fachliteratur und in der Praxis finden sich vielfältige Bestimmungsversuche mit unterschiedlichster Reichweite und Ausrichtung. Verbindliche Beschreibungen der mit Gender-Kompetenz verknüpften Wissens Elemente, Fähigkeiten und Fertigkeiten sind bisher weder auf universitärer noch auf fachhochschulbezogener Ebene formuliert.

Das Handbuch bietet eine umfassende begrifflich-theoretische wie handlungsorientierte Auseinandersetzung mit Gender-Kompetenz und stellt diese in den Kontext aktueller (inter)nationaler bildungs- und hochschulpolitischer Rahmenbedingungen. Erläutert werden die inhaltlichen, die methodischen und sozialen Aspekte, die Grundlagen einer gender-reflexiven Gestaltung der Lehre, der Forschung & Entwicklung, der Dienstleistungstätigkeiten und des Managements von Hochschulen bilden. Beachtung finden neben gesellschaftlichen und organisationalen Faktoren die sozialen Prozesse und Deutungsmuster, die im Bildungswesen dazu beitragen, dass Differenzen und Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern hervorgebracht oder aber ‚ausgeblendet‘ werden.

Im Rahmen einer ‚Anleitung zur Selbstevaluation‘ werden im Handbuch zudem Wissen und Instrumente zur Verfügung gestellt, welche die Dozierenden und den wissenschaftlichen Mittelbau der Hochschulen darin unterstützen können, bei der Entwicklung und Durchführung von Aus- und Weiterbildungsangeboten, in Forschungsprojekten oder im Rahmen von Dienstleistungs- und Beratungsaktivitäten gender-sensibel vorzugehen. Für Führungsverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte der Hochschulen bietet der Band eine Vielfalt von Argumenten, praktischen Hinweisen und allgemeinen Leitlinien, welche als Orientierungshilfen für eine nachhaltige Integration von Gender-Kompetenz an den Hochschulen und deren Disziplinen dienen können.

Ein umfassendes Kapitel widmet das Handbuch überdies konkreten Erfahrungen mit der Praxis der Implementierung und Umsetzung von Gender-Kompetenz. An dieser Stelle berichten Personen verschiedenster Funktionen aus nächster Nähe über die vielfältigen Anforderungen, Charakteristika und Hürden eines Hochschulalltags, in dem Fragen zu Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in Aktivitäten, Zielsetzungen und Strukturen integriert werden.

Das Handbuch richtet sich am Leistungsauftrag der Fachhochschulen aus, indem es Gender-Kompetenz nicht nur in Forschung und Lehre, sondern auch in Dienstleistung & Beratung thematisiert. Neben den Fachhochschulen (einschliesslich der Kunst- und Musikhochschulen) spricht es aber durchaus auch andere Hochschultypen wie Pädagogische Hochschulen, Universitäten oder Technische Hochschulen an. In seinen Grundlagen bildet es wertvolles Hilfsmittel bei der Planung und Durchführung von Projekten zur Entwicklung von Gender-Kompetenz in allen Fachbereichen und Disziplinen. Im Rahmen von Aus- und Weiterbildungsangeboten für Mitarbeitende und Führungsverantwortliche der Hochschulen kann es als Hintergrundwissen wie als Unterrichtsmaterial verwendet werden.

Mit der Anwendung des Handbuchs und dessen gezielter ‚Übersetzung‘ in verschiedene Hochschulkontexte ergeben sich vielfältige Entwicklungschancen für den tertiären Bildungsbereich. Die Beiträge in diesem Band verdeutlichen, dass die reflexive Auseinandersetzung mit Geschlechterverhältnissen, mit Auffassungen zu ‚Männlichkeit‘ und ‚Weiblichkeit‘, eine unverzichtbare Ressource für eine nachhaltige, auf Chancengleichheit zielende Hochschulentwicklung bildet. Sie verweisen auf die Bedeutung von gender-bezogenem Wissen für die Verbesserung der Qualität des Ausbildungsangebotes, für die Positionierung der (Fach-)Hochschulen im Wettbewerb um (inter)nationale Auftragsfelder und die Stärkung ihrer Innovationsfähigkeit. Damit unterstützt und ergänzt das Handbuch Strategien der Förderung und Umsetzung von Gleichstellungs-Qualitätskriterien an Fachhochschulen und trägt nachhaltig zur gesetzlich geforderten Gleichstellung der Geschlechter bei.

Dank

Das ‚Handbuch Gender-Kompetenz‘ wurde in über drei Jahre dauernder Arbeit und im engen Austausch mit Fachkräften entwickelt, die den Alltag der Fachhochschulen prägen und gestalten. Die Praxisnähe der hier vorgestellten Beiträge stellt ganz wesentlich auf deren kritisch-konstruktiven Rückmeldungen, Ratschlägen und Informationen ab, wofür wir ihnen ganz herzlich danken. Insbesondere möchten wir an dieser Stelle auch jene Dozierenden und Führungskräfte erwähnen, die in mehrfachen Workshops die für dieses Buch zentralen Checklisten zur Selbstevaluation mitentwickelt haben.

Ein ganz besonderer Dank geht an Ruth Freiburghaus, die als Gleichstellungsbeauftragte der Fachhochschule Nordwestschweiz (FHNW)

dieses Handbuch mit mir gemeinsam initiierte und dessen Entstehen mit grossem Engagement begleitete. Ihre alltagsnahen Erfahrungen mit Gleichstellungsprozessen im Hochschulkontext, ihr Wissen um die damit verknüpften Herausforderungen und ihre Pragmatik im Umgang mit akademischen Fragen waren unersetzlich für das Gelingen dieses Projekts.

Als unsere Mitarbeiterin in einer ersten Phase des Projekts hat Michèle Spieler wertvolle Vorarbeiten geleistet. Nathalie Amstutz (Hochschule für Wirtschaft der FHNW) und Nadja Ramsauer (Fachstelle Gender Studies der Zürcher Hochschule für Angewandte Wissenschaften) danken wir für ihre geduldige und gewissenhafte fachliche Begleitung unserer Arbeit. Und nicht zuletzt gilt unser Dank dem Bundesamt für Berufsbildung und Technologie sowie der Fachhochschule Nordwestschweiz, deren finanzielle Unterstützung die Erarbeitung und Publikation dieses Handbuchs ermöglichte.

1

Zum Nutzen von Gender-Kompetenz für Hochschulen

Warum lohnt sich Gender-Kompetenz für die (Fach-)Hochschulen und für ihre Studierenden? In diesem Kapitel finden sich zahlreiche gute Argumente zur Förderung und Verankerung von Gender-Kompetenz in der Hochschulorganisation und in der Aus- und Weiterbildung!

