

## WICHTIGE LINKS

(> WEITER ZU...)

- **Hochschulgesetze der Länder**  
[www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=226](http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=226)
- **Allgemeines zu BA/MA**  
[www.hrk.de](http://www.hrk.de) > Service für Hochschulmitglieder > Bachelor / Master  
[www.kultusministerkonferenz.de/hschule/home1.htm](http://www.kultusministerkonferenz.de/hschule/home1.htm)  
[www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=1247](http://www.bildungsserver.de/zeigen.html?seite=1247)
- **Beschlüsse der Kultusministerkonferenz**  
[www.kultusministerkonferenz.de/aktuell/home1.htm](http://www.kultusministerkonferenz.de/aktuell/home1.htm)
- **Akkreditierung**  
[www.akkreditierungsrat.de](http://www.akkreditierungsrat.de)
- **Beispiele von Hochschulen sowie allgemeine Informationen**  
[www.tu-berlin.de/zek/leit/agfus.html](http://www.tu-berlin.de/zek/leit/agfus.html)  
[www.fh-dortmund.de](http://www.fh-dortmund.de) > Studium und Lehre > Studienangebote > Studienreform  
[www.ruhr-uni-bochum.de/rektorat/zielvereinbarungen/studienreform.htm](http://www.ruhr-uni-bochum.de/rektorat/zielvereinbarungen/studienreform.htm)
- **Integration von Gender in BA/MA Informationen und Beispiele**  
[www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte](http://www.fu-berlin.de/frauenbeauftragte) > Geschlechterforschung > Lehre > BA/MA
- **LehrerInnenausbildung**  
[www.hrk.de](http://www.hrk.de) > Service für Hochschulmitglieder > Bachelor / Master > Informationen zu BA/MA in der Lehrerbildung
- **Materialsammlung**  
[evanet.his.de/evanet/forum/positionen.html](http://evanet.his.de/evanet/forum/positionen.html)
- **Newsletter**  
[evanet.his.de/evanet/aktuelles/currentNewsletter.html](http://evanet.his.de/evanet/aktuelles/currentNewsletter.html)
- **Linksammlung**  
[www.wss.nrw.de/Links/L\\_akkred.php](http://www.wss.nrw.de/Links/L_akkred.php)

## GENDERKOMPETENZ ALS SCHLÜSSELQUALIFIKATION

### Gender-Kompetenz integriert Wissen über

- ✓ die gesellschaftliche Herstellung und Verfestigung von Geschlechterdifferenzen und daraus resultierende Vereinseitigungen und Handlungsbeschränkungen für Frauen und Männergruppen ("soziales Geschlecht")
- ✓ das Potenzial an Unterschieden zwischen und innerhalb von Gruppen unter Vernachlässigung ihres sozialen Geschlechts
- ✓ den Kreativitätsgewinn, der bei gleichberechtigtem Berücksichtigen individueller Unterschiede und Potentiale ("empowerment") in Interaktionen zu erzielen ist
- ✓ Instrumente und Strategien zur Entwicklung von geschlechtergerechten Strukturen in Organisationen.

### Gender-Kompetenz integriert die Fähigkeit und die Bereitschaft,

- ✓ "blinde Flecken" der jeweiligen Geschlechterprägung zu erkennen und zu thematisieren
- ✓ geschlechtsspezifisches Benachteiligen zu erkennen und zu vermeiden
- ✓ Instrumente zur Entwicklung geschlechtergerechter Prozesse und Strukturen erfolgreich einzusetzen.

### Gender-Kompetenz integriert und reflektiert folgende miteinander verschränkte Ebenen:

- ✓ persönliche Ebene, Selbstreflexion (z.B. Auswirkungen der eigenen Geschlechtsbilder auf andere)
- ✓ sachliche Ebene, Handlungsoptionen (z.B. unterschiedliche Vorteile/Nachteile eines Verfahrens, einer Dienstleistung, eines Produktes für Männer- und Frauengruppen)
- ✓ strukturelle Ebene, Organisationen (z.B. ungleiche Repräsentanz von Frauen und Männern in Berufsfeldern und Hierarchieebenen)
- ✓ politisch-gesellschaftliche Ebene, Institutionen (z.B. unterschiedliche Auswirkungen von Gesetzen auf die Lebensgestaltung und Handlungsoptionen von Frauen- und Männergruppen),
- ✓ Handlungsebene, Gestalten von Prozessen in Organisationen (z.B. in der Stadt-/Regionalplanung, bei Budgetvereinbarungen oder Erfolgsbemessungen).



## AKKREDITIERUNG UND EVALUATION VON STUDIENGÄNGEN

### Ein Handlungsleitfaden (nicht nur) für Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Bundeskonferenz der  
Frauenbeauftragten und  
Gleichstellungsbeauftragten an  
Hochschulen

Kommission Akkreditierung von  
Studiengängen  
Mai 2004

[www.bukof.de](http://www.bukof.de)

## ZU DEN ZIELEN DES AKKREDITIERUNGSVERFAHRENS

Zur Schaffung von Transparenz, Akzeptanz und Orientierung in einem einheitlichen europäischen Hochschulraum sind von besonderer Bedeutung

- die Entwicklung und Anwendung von Qualitätsstandards unter Berücksichtigung von Genderaspekten,
- die fachlich-inhaltliche Begutachtung von Studiengängen unter Anwendung des Gender Mainstreaming-Prinzips,
- die Entwicklung von gendersensitiven Verfahrensrichtlinien, z.B. um eine Stellungnahme der Fakultätentage auch in Hinsicht auf Genderaspekte zu sichern,
- die Berücksichtigung von Ergebnissen der Geschlechterforschung und von Genderaspekten, etwa bei der Modularisierung von Studiengängen und der Entwicklung von Leistungspunktesystemen,
- die Veröffentlichung einer Liste so akkreditierter Studiengänge u.a. im Internet.

## ZU DEN KRITERIEN DER AKKREDITIERUNG VON STUDIENGÄNGEN

Durch die erweiterte Aufgabenstellung im Bologna-Prozess ergeben sich neue Kriterien für die Akkreditierung:

- Die Anforderungen an Qualität und Internationalität des Curriculums werden um Genderkompetenz und interkulturelle Kompetenz erweitert.
- Studienangebote sind daraufhin zu prüfen, ob Personen, die Familienarbeit und Studium miteinander verbinden, benachteiligt werden.
- Die Struktur von Leistungsnachweisen sowie die Prüfungsorganisation sollen die Vereinbarkeit von Studium und Familienarbeit gewährleisten.
- Studiengangskonzepte müssen die Berufsbefähigung von AbsolventInnen differenziert sicherstellen.

- Auch bei der Abschätzung einer absehbaren Berufsfeldentwicklung sind Genderaspekte zu berücksichtigen.
- Im Prozess der Modularisierung sind Lehrinhalte unter Berücksichtigung der Strukturkategorie Geschlecht zu gestalten.
- „Gender“ ist verpflichtender Bestandteil in der Regellehre des Curriculums.
- Die Einbeziehung von Ergebnissen der Genderforschung in die jeweiligen Fachdisziplinen ist elementarer Bestandteil der Qualifizierung zukünftiger Führungskräfte.

## ZU DEN PERSONELLEN POTENZIALEN DER HOCHSCHULE

Quantitative wie qualitative Genderaspekte sind bei der Bewertung der Rahmenbedingungen im Akkreditierungsverfahren einzubeziehen:

- Genderkompetenz ist bei neu einzustellendem Personal, insbesondere bei neu zu berufenden ProfessorInnen, eine notwendige Voraussetzung.
- Geschlechterdifferentes Aneignungsverhalten ist bei der Beurteilung der pädagogischen Eignung zu berücksichtigen und bei der Evaluation der Lehre entsprechend zu erfassen.
- Qualifizierungsangebote zur Entwicklung und Sicherung von Genderkompetenz sind für das wissenschaftliche Personal vorzuhalten.
- Bei Ausschreibungen von Professuren sichern genderrelevante Denominationen oder Teildenominationen die Vertretung von Genderperspektiven in Forschung und Lehre.

## ZUR RÄUMLICHEN, APPARATIVEN UND SÄCHLICHEN AUSSTATTUNG

- Bei der Planung, Einrichtung und Gestaltung von Studiengängen 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.
- Monoedukative Lehrformen werden als geeignetes Mittel eingesetzt, um die Qualität der Lehre insbesondere in mathematischen, naturwissenschaftlichen und technischen Fächern zu erhöhen.
- für besondere Bedarfssituationen stehen Kinderbetreuungsangebote an der Hochschule zur Verfügung.
- Die Vereinbarkeit von Studium und Familie ist integraler Bestandteil der Studienberatung.

## ZU DEN STANDARDS FÜR EVALUATIONSVERFAHREN

Aus der erweiterten Aufgabenstellung im europäischen Integrationsprozess folgen besondere Anforderungen an die Evaluationsverfahren. Im einzelnen ist zu fragen:

- Sind Gutachterinnen im Verfahren angemessen repräsentiert?
- Ist Genderexpertise ausreichend gesichert?
- Sind Fachgutachterinnen paritätisch an den Begehungen und Begutachtungssitzungen (Peer-Reviews), insbesondere bei der Anhörung bzw. Befragung der AntragstellerInnen beteiligt?
- Wird die Befragung von Lehrenden und Studierenden geschlechterdifferenziert ausgewertet?
- Werden die ausgewiesenen qualitativen und quantitativen Maßnahmen als wirksam erachtet, um bestehende Geschlechterungleichheiten auszugleichen?
- Sind Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte im Verfahren beteiligt? Werden sie zur Durchführbarkeit des Studiums und zur Sicherstellung adäquater Rahmenbedingungen befragt?
- Wird die Stellungnahme der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten einbezogen, ihr Votum dem Bericht beigelegt und fließt es in die Bewertung der Peer Group ein?