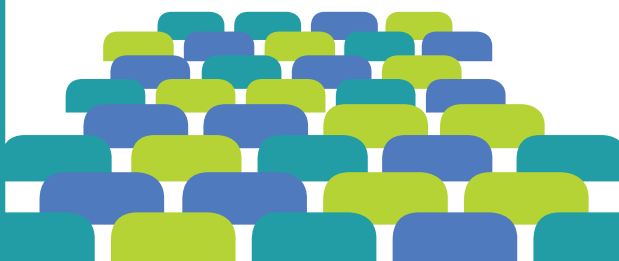


# QUALITÄTSSICHERUNG IN DER LEHRE UNTER GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN

ERGEBNISSE DES BENCHMARKING-  
PROZESSES AN NIEDERSÄCHSISCHEN  
HOCHSCHULEN



Unter Beteiligung von:



**Deutsche Universität für Weiterbildung**  
Berlin University for Professional Studies

Gefördert durch:



**Niedersächsisches Ministerium  
für Wissenschaft und Kultur**

## ERGEBNISSE DES BENCHMARKING-PROZESSES AN NIEDERSÄCHSISCHEN HOCHSCHULEN

**Für die Zukunft der Hochschulen spielt die Qualität der Lehre eine entscheidende Rolle. Gleichstellung und Qualität haben dabei vielfältige Schnittstellen und erzielen gegenseitige Synergieeffekte vom gesetzlichen Auftrag der Förderung von Frauen- und Geschlechterforschung bis hin zur Berücksichtigung von Genderaspekten als Qualitätskriterium in der Lehre.**

Um diese Verknüpfungspotenziale sichtbar zu machen, wurde der Benchmarking-Prozess „Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“ von der Landeskonzferenz der Niedersächsischen Hochschulfrauenbeauftragten (LNHF), der Landeshochschulkonferenz (LHK) sowie dem Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) initiiert und durchgeführt.

Dieser Benchmarking-Prozess war das zweite Verfahren im Rahmen der gemeinsamen Dialoginitiative „Gleichstellung und Qualitätsmanagement an Niedersächsischen Hochschulen“, die 2007 von LNHF, LHK und MWK unterzeichnet wurde.<sup>1</sup> Mit der Dialoginitiative wurde ein gemeinsames Vorgehen zur Gleichstellung als integraler Bestandteil der Qualitätsverbesserung in Hochschule und Wissenschaft vereinbart. Als Lenkungsorgan wurde das gleichnamige Forum eingerichtet, welches –

besetzt mit jeweils drei Vertreterinnen und Vertretern aus LNHF, LHK und MWK – die Umsetzung der Ziele und Maßnahmen der Dialoginitiative koordiniert.

**Der Benchmarking-Prozess „Qualitätssicherung in der Lehre unter Gleichstellungsaspekten“ wurde von September 2011 bis März 2012 in vier Workshops durchgeführt.**

Die Workshops widmeten sich den Themen:

- > Genderkompetenz
- > Studiengangsentwicklung
- > Qualitätsmanagement I – instrumentell
- > Qualitätsmanagement II – strukturell

Dabei stellten sich Tandems aus Gleichstellungsbeauftragten und strategischen Akteurinnen und Akteuren von zehn Niedersächsischen Hochschulen einem Vergleich von Good Practice-Beispielen. Dadurch wurden Lernprozesse an den beteiligten Hochschulen initiiert sowie Rahmen- und Erfolgsbedingungen formuliert, wie Gleichstellungsaspekte in der Lehre in übergreifende Prozesse und Strukturen integriert werden können. Moderiert und dokumentiert wurde der Prozess von einem Team der Forschungsstelle Weiterbildungsforschung und Bildungsmanagement (FWB) der Deutschen Universität für Weiterbildung (DUW).<sup>2</sup>

Die beteiligten Akteurinnen und Akteure erarbeiteten Strategien und Handlungsanleitungen zur Qualitätsverbesserung der Lehre. Als wesentliche Bestandteile wurden dabei Genderkompetenz (bei den beteiligten Akteurinnen und Akteuren) und geschlechtersensible Lehrinhalte definiert. So entstanden schließlich unter Mitwirkung der FWB und der LNHF die vorliegenden 10 Leitlinien für eine hochschul- und bildungspolitische Diskussion. Diese richten sich explizit an alle strategisch und gestalterisch an Hochschulentwicklungsprozessen Beteiligten und sollen auch den Hochschulen als Impulse dienen, die nicht direkt am Benchmarking-Prozess beteiligt waren.

### **Finanziert wurde der Benchmarking-Prozess vom MWK sowie von den beteiligten Hochschulen.**

---

<sup>1</sup> Von 2009-2011 wurde der erste Benchmarking-Prozess zur „Qualitätssicherung in Berufungsverfahren unter Gleichstellungsaspekten“ durchgeführt. Die Ergebnisse wurden 2011 von der LNHF in der Broschüre „Gleichstellung als Kriterium in Berufungsverfahren“ veröffentlicht.

<sup>2</sup> Zum Team gehörten Prof. Dr. Ada Pellert, Dr. Eva Cendon, Mag. Anita Mörth und Luise B. Flacke, M.A.

## LEITLINIEN ZUR QUALITÄTS- SICHERUNG IN DER LEHRE UNTER GLEICHSTELLUNGSASPEKTEN

### 1/ SCHAFFUNG EINES GEMEINSAMEN VERSTÄNDNISSES

Die Hochschule muss ein gemeinsames Verständnis von Genderkompetenz als Kommunikationsbasis entwickeln. Ein niedrigschwelliger Zugang zum Thema über anschauliche, konkrete Beispiele gewährleistet, dass alle Beteiligten vom gleichen Gegenstand sprechen. Es sollten Ziele, Richtwerte und validierbare Kriterien genderkompetenter Lehre und geschlechtersensibler Lehrinhalte festgelegt werden. Hierbei kann an bereits vorhandene Indikatoren für gute Lehre, die sich auf soziale, fachliche und methodische Kompetenzen beziehen, angeknüpft werden. Hochschulinterne Synergien, insbesondere in den Bereichen Evaluation und Qualitätsmanagement, sollten hergestellt werden.

### 2/ ANERKENNUNG ALS KRITERIUM GUTER LEHRE

Der Erfolg einer Hochschule und ihrer Fakultäten hängt auch mit der Qualität der Lehre zusammen. Es gilt, Genderkompetenz bei den Lehrenden und geschlechtersensible Lehrinhalte als Kriterien guter Lehre anzuerkennen und entsprechende Verknüpfungen zum Qualitätsmanagement herzustellen. Genderaspekte in der Lehre als Qualitätsmerkmal schließen an (wissen-

schafts-)politische Vorgaben wie denen der DFG, des Wissenschaftsrates, der HRK oder des Akkreditierungsrates an. Hochschulen sollten Impulse wie den Hochschulpakt Lehre nutzen, um drängenden Themen wie Frauen in MINT-Fächern, Demografie und Fachkräftemangel zu begegnen. Die Integration der Entwicklung von Genderkompetenz in Studium und Lehre ist eine adäquate Reaktion auf die aktuellen hochschulspezifischen Herausforderungen.

### 3/ BETEILIGUNG VON STUDIERENDEN UND LEHRENDEN

Zu gelungenen Lehr-Lern-Prozessen tragen sowohl Lehrende als auch Studierende bei. Daher ist die Beteiligung von Studierenden und Lehrenden bei der Entwicklung von Qualitätsstandards unter Genderaspekten für die Hochschule zu gewährleisten. Beide Zielgruppen sollten über ein gemeinsames Verständnis von genderkompetenter Lehre und geschlechtersensiblen Lehrinhalten verfügen, das in Qualitätsmanagementprozessen überprüft werden kann (vgl. 1.).

## 4/ DARSTELLUNG DES INSTITUTIONELLEN MEHRWERTS

Argumente, die den spezifischen institutionellen Mehrwert der Integration von Genderaspekten in die Lehre darstellen, müssen formuliert und breit kommuniziert werden. Dabei sollten analytisch-sachorientierte Argumente (Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit der Hochschule, steigende Studierendenzahlen oder Berücksichtigung der Studierendenbedarfe u.a.) im Vordergrund stehen. Normative Argumente wie Antidiskriminierung oder Bildungs- und Geschlechtergerechtigkeit können den Prozess einer genderkompetenten Lehre unterstützen.

## 5/ INTEGRATION IN STRUKTUREN UND PROZESSE

Qualität in der Lehre ist eine Gemeinschaftsaufgabe und kann nicht von einzelnen Personen allein getragen werden. Das Qualitätskriterium Gender in der Lehre muss daher nachhaltig in Hochschulstrukturen und -prozesse integriert sein. Unter Gleichstellungsaspekten sollten daher entsprechende Standards festgelegt werden für:



- > Gleichstellungskriterien in Hochschulentwicklungsplänen (HEP),
- > Gleichstellungskriterien in den Ziel- und Leistungsvereinbarungen,
- > Gleichstellungskriterien in der leistungsorientierte Mittelvergabe (LOM),
- > Genderkompetenz in der Hochschuldidaktik zur Professionalisierung der Entscheiderinnen und Entscheider und Lehrenden sowie
- > Genderkompetenz als (Auswahl-)Kriterium in Berufungsverfahren.

## 6/ BERÜCKSICHTIGUNG DES BOTTOM UP-PRINZIPS

Bei der Implementierung genderkompetenter Lehre sind die Steuerungslogiken dezentraler Organisationseinheiten der Hochschule zu berücksichtigen. Entscheidungen sollten im Bottom Up-Prinzip herbeigeführt werden. Engagierte Lehrende sowie strategische Akteurinnen und Akteure (z.B. Qualitätsbeauftragte, Fachvertretungen, interne Gremien und Hochschulverwaltung) sollten an der Gestaltung von Entscheidungsgrundlagen und Beschlussvorlagen für die Implementierung genderkompetenter Lehre mitarbeiten.

## 7/ UNTERSTÜTZUNG DURCH DAS TOP DOWN-PRINZIP

Gleichzeitig kann das Top Down-Prinzip, ausgehend vom Präsidium, Dynamiken innerhalb der Hochschule freisetzen. Vom Präsidium artikulierte Aussagen zu „genderkompetenter Lehre und geschlechtersensiblen Lehrinhalten als institutionell gewolltem Thema“ unterstützen die Verbindlichkeit und fördern die Umsetzung durch die Organisationsmitglieder. Ein formuliertes Ziel kann hier beispielsweise lauten: „Selbstreflexive Genderkompetenz ist Pflichtbestandteil der Lehr- und Leitungskompetenzen“.

## 8/ BEACHTUNG DER ANSCHLUSSFÄHIGKEIT DER FACHLOGIK

Grundsätzlich sollte die Anschlussfähigkeit der Fachlogik eines Wissenschaftsbereiches zum Themenbereich Gleichstellung/Gender sichergestellt sein, z.B. durch eine direkte Anbindung von Genderkompetenz und/oder Geschlechterforschung in der Nachwuchsausbildung an Graduiertenkollegs. So kann die Beibehaltung der Einheit von Forschung und Lehre im Bereich Genderforschung/Genderaspekte in der Lehre sichergestellt werden.

## 9/ VERANKERUNG GESCHLECHTERSENSIBLER LEHRINHALTE

Eine professionelle und genderkompetente Ausgestaltung von Studienprogrammen beinhaltet grundsätzlich geschlechtersensible Lehrinhalte. Die angestrebten Lernergebnisse der Studierenden in Studien- und Prüfungsordnungen sowie den Modulhandbüchern von Studien- und Zertifikatsprogrammen sollten entsprechend konkretisiert werden. Lehrende sollten in die Entwicklung von Modulen einbezogen werden, da sie in der Lehre diese Qualität verkörpern und auch als Multiplikatorinnen und Multiplikatoren wirken. Flankierend sollten Schulungen und Beratungen im Rahmen von Hochschuldidaktik und Personalentwicklung angeboten werden.

## 10/ KOMBINATION INTEGRATIVER UND ADDITIVER MASSNAHMEN

Günstig ist es, bei der Implementierung von Gleichstellungsaspekten in die Lehre integrative (im Sinn von „in die Prozesse bringend“) und additive Maßnahmen zu kombinieren. Besonders gewinnbringend sind Sensibilisierungsprojekte mit niedrigschwelligem Zugang in Kombination mit konkreten Pilotprojekten. Dabei ist auf Interdisziplinarität im Sinne von fach- und fakultätsübergreifenden Maßnahmen zu achten. Beispielhaft können hier flächendeckende Sensibilisierungen über Gender-Ringvorlesungen, Gender-Tage und Gender-Pilotprojekte in Schwerpunktbereichen der Hochschule genannt werden.

## BETEILIGTE HOCHSCHULEN

- > Carl von Ossietzky Universität Oldenburg
- > Georg-August-Universität Göttingen
- > HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim / Holzminden / Göttingen
- > HsH Hochschule Hannover
- > Hochschule für Musik, Theater und Medien Hannover (HMTMH)
- > Hochschule Osnabrück
- > Leuphana Universität Lüneburg
- > Universität Hildesheim
- > Universität Osnabrück
- > Universität Vechta

## AKTEURINNEN UND AKTEURE DER BETEILIGTEN HOCHSCHULEN

- > Gleichstellungsbeauftragte
- > Präsidentinnen und Präsidenten
- > Vizepräsidentinnen und Vizepräsidenten für Studium und Lehre
- > Professorinnen und Professoren mit Gender- und Diversitydenomination
- > Studiengangsverantwortliche
- > Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Qualitätsmanagements, der Lehrentwicklung und der Hochschulentwicklungsplanung





## IMPRESSUM



### **HERAUSGEBERIN:**

Landeskongress Niedersächsischer  
Hochschulfrauenbeauftragter (LNHF)

### **BEARBEITUNG:**

Landeskongress Niedersächsischer  
Hochschulfrauenbeauftragter LNHF  
Deutsche Universität für Weiterbildung (DUW)

### **REDAKTION:**

Isabel Beuter, LNHF Geschäftsstelle  
Dr. Kathrin van Riesen, Leuphana Universität Lüneburg  
Dr. Doris Hayn, Georg-August-Universität Göttingen

### **GESTALTUNG:**

Sarah Bargfrede, B.A.

Hannover, im Februar 2013