Hochschule für
Wirtschaft und Recht Berlin
Berlin School of Economics and Law

Gender-Kompetenz für Hochschulräte (GeKo HR)

GEFÖRDERT VOM
Bundesministerium
für Bildung
und Forschung

Gender und Gleichstellung in der Arbeit der Hochschulräte

Handreichung

Jochen Geppert und Dr. Karin Hildebrandt

Förderkennzeichen „01FP1454“

Gender-Kompetenz für Hochschulräte – was heißt das?

Unter **Gender-Kompetenz** wird die Fähigkeit verstanden, Gender-Aspekte einer Aufgabe zu erkennen und diese gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Gender-Kompetenz setzt sich aus den Elementen **Wollen**, **Wissen** und **Können** zusammen[1]. Mithilfe dieser Handreichung sowie der zugehörigen Fact Sheets wollen wir dazu beitragen, Mitgliedern von Hochschulräten (HSRs) diese Kompetenzen zu vermitteln. Diese Handreichung soll Mitglieder von HSRs dazu befähigen zu erkennen, welche Gender-Aspekte mit der Steuerung und strategischen Entwicklung von Hochschulen verbunden sind und wie HSRs ihre gesetzlich definierten Aufgaben so wahrnehmen, dass sie möglichst effizient zur Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung im Geschlechterverhältnis beitragen können. Berücksichtigt werden dabei die unterschiedlichen rechtlichen Regelungen der Bundesländer sowie die unterschiedlichen professionellen und politischen Perspektiven von Hochschulratsmitgliedern.

Unter „**Wollen“** finden Sie verschiedene Argumente, die Überzeugungsarbeit für das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung in Hochschulen und Wissenschaft und für den Abbau struktureller und institutioneller Diskriminierungen leisten können.

Im Abschnitt **„Wissen**“ werden die wichtigsten Daten und Hintergründe zu tatsächlicher Gleichstellung in der Wissenschaft, zu den Geschlechterverhältnissen an den Hochschulen und zu Gender in Forschung und Lehre dargestellt und es wird auf weiterführende Informationen verwiesen. Auf der Rückseite dieser Handreichung finden Sie weitere Links für Informationen zum Thema.

Der Teil „**Können“** informiert über die konkreten Aufgaben der HSRs in den einzelnen Bundesländern und strategische Handlungsmöglichkeiten einzelner Hochschulratsmitglieder für mehr Gleichstellung. Die zugehörigen Fact Sheets gehen detailliert auf eine gleichstellungsorientierte Hochschulratsarbeit zu den Themen „Struktur- und Entwicklungsplanung“, „Frauen in Führungspositionen“, „Grundordnung“, „Haushalt/Mittelvergabe“ und „Jahresbericht“ ein.

Wollen

In den vergangenen 20 Jahren hat ein grundlegender Normenwandel in Bezug auf die Gestaltung von Geschlechterverhältnissen – nicht nur an Hochschulen – stattgefunden. Heute geht es nicht mehr nur um eine formale, sondern um die tatsächliche Gleichstellung der Geschlechter. Das 20. Jahrhundert war von der Überwindung biologisch oder psychologisch begründeter und rechtlich normierter Ungleichheiten von Frauen und Männern bestimmt. Die formale bzw. rechtliche Gleichstellung von Frauen und Männern ist in Deutschland inzwischen weitgehend verwirklicht. Dennoch bestehen starke Ungleichheiten fort, die auf mittelbarer und struktureller Benachteiligung beruhen.
Mit der Verankerung der „tatsächlichen Durchsetzung der Gleichberechtigung“ als Staatsziel im Grundgesetz 1994, mit der Weltfrauenkonferenz von Beijing 1995 und dem EU-Vertrag von Amsterdam 1997 wurde die **tatsächliche Gleichstellung** bzw. die substanzielle Chancengleichheit zur neuen politischen, rechtlichen und kulturellen Norm für die Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. Diese neue Norm ist nicht nur ein Ergebnis feministischer bzw. frauenpolitischer Arbeit. Sie hat sich auch durchsetzen können, weil eine formale oder tatsächliche Schlechterstellung von Gruppen oder Individuen aufgrund des Geschlechts sich heute weder kulturell oder politisch noch ökonomisch oder wissenschaftlich legitimieren lässt. Ebenfalls seit Mitte der 1990er-Jahre hat sich in der Gender-/Ge-

1 GenderKompetenzZentrum (2005): http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html

schlechterforschung endgültig die Auffassung durchgesetzt, dass Geschlechterverhältnisse und -identitäten grundlegend kulturell-soziale und historisch wandlungsfähige Phänomene sind. Damit ist es möglich, die Ursachen mittelbarer und struktureller Benachteiligungen eingehend zu analysieren und gleichstellungsorientiert zu verändern. Diesen Normenwandel haben die Hochschulen in ihrer Praxis bisher nur teilweise nachvollzogen.

Neben dem allgemeinen gesellschaftlichen Normenwandel lassen sich für die Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung in den Hochschulen zahlreiche akademische, politische, juristisch-formale und ökonomische Argumente anführen, die in der folgenden Übersicht zusammengefasst sind:

Argumente für tatsächliche Gleichstellung und Gender-Forschung

	Akademische Argumente	**Juristisch-formale Argumente**	**Politische Argumente**	**Ökonomische Argumente**
Personelle Dimension: Gleichgewichtige Teilhabe an Qualifikation und Beschäftigung	- Gleichberechtigte Teilhabe ist Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität - Gewinnung, Förderung und Entfaltung von talentierten Studierenden und Wissenschaftler_innen	- Gleichstellung ist juristisch normiert: GG, LGG, LHG, AGG - Verfahrensrechte der F/GBA - Gleichstellungspläne	- Gleichberechtigte Teilhabe ist politische und moralische Norm - Wissenschaftspolitische Zielsetzungen - Forderungen interner und externer Interessengruppen	- Optimale Gewinnung, Förderung und Entfaltung aller Humanressourcenpotenziale - Gleichberechtigte Teilhabe fördert Prozess- und Ergebnisqualität - Kriterium für Leistungsmittel
Personelle Dimension: Gleichgewichtige Teilhabe an Entscheidungsfindung und Führung	- Gleichberechtigte Beteiligung an Entscheidungen ist Voraussetzung für wissenschaftliche Qualität - Gewinnung, Förderung und Entfaltung von talentierten Führungskräften	- Gleichstellung ist juristisch normiert: GG, LGG, LHG, AGG - Verfahrensrechte der F/GBA - Gleichstellungspläne	- Gleichberechtigte Teilhabe an Entscheidungsfindung ist eine zentrale Frage von Gerechtigkeit und Demokratie - Grundlage der Legitimität von Entscheidungen	- Optimale Nutzung aller Führungspotenziale - Gleichberechtigte Teilhabe verbessert Qualität der Führung - Kriterium für Leistungsmittel
Inhaltliche Dimension: Gender als Hauptfokus von Forschung und Lehre	- Grundlegende Erkenntnisdimension zahlreicher Forschungsgegenstände - Interdisziplinäre, kritische Innovationsimpulse - Profilierungsmöglichkeit	- Erfüllung von Anforderungen im LHG, Hochschulverträgen, Zielvereinbarungen, Forschungsprogrammen	- Etablierung von Frauen- und Queer-Perspektiven/-Interessen - Fundierung evidenzbasierter Gleichstellungspolitik	- Ökonomisch nutzbare Erkenntnisse - Akquise von Zusatzmitteln
Inhaltliche Dimension: Gender in Forschung und Lehre integriert	- Gender ist relevante Zusatzdimension wissenschaftlicher Erkenntnis und Qualifikation	- Erfüllung von Anforderungen im LHG, Hochschulverträgen, Zielvereinbarungen, Forschungsprogrammen	- Integriertes Gender-Wissen fördert Gleichstellungsorientierung in allen Lebensbereichen	- Ökonomischer Zusatznutzen - Zusatzqualifikation - Vorteil bei Mittelakquise

Wissen

Dimensionen von Gleichstellung in Hochschulen und Wissenschaft

Das Ziel tatsächlicher Gleichstellung lässt sich für unterschiedliche Gestaltungsbereiche in konkrete, operationalisierbare Dimensionen differenzieren. Grundlegend ist in vielen Bereichen die Unterscheidung zwischen **personeller Gleichstellung**, die sich auf die Beschäftigten und die adressierten Personen eines Bereichs bezieht, und **inhaltlicher Integration von Gender-Aspekten**. Für Hochschulen und Wissenschaft umfasst die personelle Gleichstellung eine ausgeglichene **Repräsentation von Frauen und Männern in allen Beschäftigungspositionen und Qualifikationsstufen** sowie bei den Studierenden. Die Europäische Kommission identifiziert zusätzlich die Dimension der **Teilhabe an Führungs- und Entscheidungspositionen** (women in decission making). Bei der Integration von Gender-Fragen in die Inhalte von Forschung und Lehre lässt sich genauer unterscheiden, ob Gender-Themen den **Hauptfokus** bilden (gender-specific) oder als **integrierter Teilaspekt** eines anderen Oberthemas behandelt werden (gender-sensitive). Diese vier Gleichstellungsdimensionen finden

auch im aktuellen Forschungsrahmenprogramm der EU „Horizont 2020“ Anwendung (www.horizont 2020.de).

Rechtsgrundlagen allgemein

Hochschulen sind durch geltendes Recht zur aktiven Gleichstellung verpflichtet. Entsprechende rechtliche Regelungen sind im Europarecht, im Grundgesetz (GG), im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sowie in den Landesgleichstellungsgesetzen (LGGs) und Landeshochschulgesetzen (LHGs) verankert. Diese rechtlichen Rahmenbedingungen sind wesentliche Voraussetzungen, die der aktiven Umsetzung durch alle Akteur_innen bedürfen. Die rechtlichen Regelungen finden Sie unter http://www.hochschul-raete.de/htdocs/r_glagen.html (Übersichten A und B) und http://www.hochschul-raete.de/htdocs/gender.html.

Frauen und Männer in der Wissenschaft: Daten

Frauen sind in Hochschulen weiterhin in den führenden Positionen unterrepräsentiert. Trotz einer deutlichen Erhöhung der Frauenanteile in allen Qualifikationsstufen (z. B. Zunahme der Habilitationen von Frauen 2015 auf 28 Prozent) dominieren die Männer in den Hochschulleitungen und bei Professuren. Mehr als drei Viertel der Positionen in den Hochschulleitungen sind mit Männern besetzt. Der Anteil der Professorinnen an den Hochschulen ist in den letzten Jahren zwar auf 22 Prozent (2014) angestiegen. Aber selbst in Disziplinen mit hohem Frauenanteil unter den Studierenden sind Männer bei den Professuren in der Überzahl. Differenzierte Betrachtungen verweisen auf weitere Ungleichheiten: Professorinnen sind häufiger

- in niedrigeren Besoldungsstufen eingruppiert,
- an Fachhochschulen tätig,
- auf Teilzeitstellen beschäftigt,
- befristet eingestellt.

Auch in den HSRs dominieren die Männer. Im Jahr 2015 betrug der Frauenanteil 35 Prozent. Weitere Daten zu Frauen und Männern in Hochschulen finden Sie unter http://www.hochschul-raete.de/htdocs/daten.html.

Hochschulräte

In den vergangenen 20 Jahren wurden in fast allen deutschen Bundesländern (Ausnahme: HB) HSRs oder vergleichbare Gremien (Kuratorien: BE, ST; Stiftungsräte: NI; Universitätsrat: SL; Landeshochschulrat: BB) eingeführt:
www.hochschul-raete.de/bilder/rechtslage/Uebersicht%204_Zusammensetzung%20der%20HR_LHG.pdf.
Die Etablierung dieser Gremien erfolgte im Zuge der vom New Public Management (NPM) inspirierten Reformen des Hochschulbereichs. Ziel des NPM war es, den Hochschulen und insbesondere ihren Leitungen nach dem Modell des Unternehmensmanagements mehr Eigenverantwortung und Handlungsfähigkeit zu geben. Die HSRs sollen die gestärkten Hochschulleitungen bei ihrer Tätigkeit kontrollieren, beraten und gesellschaftliche Anliegen in die Hochschulen vermitteln.
Die Hochschulforschung konnte in den vergangenen Jahren zeigen, dass sich das Idealbild des NPM im deutschen Hochschulsystem insgesamt nicht sehr konsequent durchgesetzt hat. Traditionelle Leitbilder wie die kollegiale Selbststeuerung der Professor_innenschaft, Mitbestimmungselemente der Gruppenuniversität, aber auch bürokratische und politische Vorgaben durch die Landesministerien haben in vielen Punkten ihren Einfluss behalten. In dieser Gemengelage lässt sich als allgemeine Tendenz am ehesten ein Einflussgewinn von reputationsstarken oder auf Wissenschaftsmanagement

spezialisierten Professor_innen konstatieren.[2] Dieser zeigt sich auch in der starken Repräsentanz von Professor_innen (aus der eigenen oder aus anderen Hochschulen) und der relativ geringen Repräsentanz von Vertreter_innen anderer gesellschaftlicher Interessengruppen in den HSRs.[3] Die gleichstellungspolitischen Wirkungen der jüngsten Veränderungen in den Hochschulen werden als widersprüchlich bewertet. Einerseits eröffnen sie neue Spielräume für Wissenschaftlerinnen und eine gezielte Förderung der Gleichstellung. Andererseits bestehen androzentristische Leitbilder und Strukturen fort oder verschärfen sich sogar noch.[4]

Um die unterschiedlichen professionellen und (wissenschafts-)politischen Positionen und Hintergründe von HSR-Mitgliedern, aber auch die Besonderheiten des Organisationstyps „Hochschule" und seine unterschiedlichen Ausprägungen einbeziehen zu können, versteht sie das Projekt „Gender-Kompetenz für Hochschulräte" als „hybride" oder „multirationale" Gremien bzw. Organisationen.[5] Je nach Kontext (Bundesland, Hochschultyp, Größe etc.) spielen in ihnen akademische, juristisch-bürokratische, (mikro-)politische und ökonomische Rationalitäten bzw. Logiken eine mehr oder weniger stark ausgeprägte Rolle. Die Logik tatsächlicher Gleichstellung (Ziele, Dimensionen, Argumente, Maßnahmen usw.) liegt gewissermaßen „quer" zu den anderen genannten Rationalitäten von HSR-Mitgliedern oder Hochschulen insgesamt (vgl. Abschnitt „Wollen"). Für eine möglichst wirksame Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung kommt es darauf an, an die im jeweiligen HSR relevanten Logiken anzuknüpfen und Entscheidungen gleichstellungsorientiert zu gestalten, ohne die Gleichstellung diesen anderen Logiken unterzuordnen (siehe auch Übersichten 4 – 6 zu Zusammensetzung und Kompetenzen der HSRs unter http://www.hochschul-raete.de/htdocs/r_glagen.html).

Können

Rechtliche Kompetenzen von Hochschulräten (im Einzelnen)

Die rechtlichen Kompetenzen der HSRs sind sehr differenziert. Aber trotz aller Unterschiedlichkeit in der Zusammensetzung und in den Aufgaben haben alle HSRs drei wesentliche Funktionen: strategische Beratung der Hochschulleitung, Aufsichts- und Kontrollfunktion und Hineintragen von gesamtgesellschaftlichen Anliegen. Eine Übersicht über die Vielfalt der Aufgaben, der Sach- und Personalkompetenzen in den Ländern (Übersichten 5 – 7) findet sich auf der Projektwebsite unter http://www.hochschul-raete.de/htdocs/r_glagen.html. Fast alle HSRs sind in Entscheidungen über Struktur- und Entwicklungspläne (StEPs) sowie in irgendeiner Form zum Haushalt bzw. zur Mittelvergabe eingebunden; die Mehrheit befasst sich ebenfalls mit dem Jahresbericht.

Handlungsstrategien für Hochschulratsmitglieder

HSR-Mitglieder können die Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung in unterschiedlichen Rollen fördern. Als Gleichstellungspromotor_innen können sie Gleichstellungsfragen aktiv einbringen und konkrete Maßnahmen und Umsetzungsschritte vorschlagen und einfordern. Ein aktives Eintreten für Gleichstellung ist wichtig, um die hauptamtlichen Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten (F/GBA) strategisch zu entlasten und dem Thema aus unterschiedlichen Perspektiven Gewicht zu verleihen. Wohlwollende Unterstützer_innen können durch ein zuverlässiges Abstimmungsverhalten und durch

---

2 Grande, E./Jansen, D./Jarren, O./Rip, A./Schimank, U./Weingart, P. (Hg.) (2013): Neue Governance der Wissenschaft; Hüther, O./Krücken, G. (2016): Hochschulen; Matthies, H./Simon, D./Torka, M. (Hg.) (2015): Die Responsivität der Wissenschaft

3 Bogumil, J./Heinze, R. G./Grohs, S./Gerber, S. (2007): Hochschulräte als neues Steuerungsinstrument?

4 Binner, K./Kubicek, B./Rozwandowicz, A./Weber, L. (Hg.) (2013): Die unternehmerische Hochschule aus der Perspektive der Geschlechterforschung; Löther, A./Vollmer, L. (Hg.) (2014): Gleichstellungsarbeit an Hochschulen

5 Schedler, K. (2012): Multirationales Management. In: dms – der moderne staat, 5. Jg. (2), S. 361 – 376

informelle Gespräche mit Promotor_innen und F/GBA ihre grundsätzliche Unterstützung für eine aktive Gleichstellungspolitik des HSR deutlich machen, ohne sich selbst im Diskussionsprozess besonders zu exponieren. Aber auch skeptische Begleiter_innen können Gleichstellungsthemen fördern, indem sie kritisch nachfragen oder diskutieren. Wenn sie dabei konstruktiv und sachbezogen bleiben, stärkt dies ebenfalls die Bedeutung von Gleichstellungsthemen.

Vorausschauend agieren

HSRs werden oft erst zu einem späten Zeitpunkt an Entscheidungsprozessen beteiligt. Oft sind wichtige und weitreichende Entscheidungen schon über längere Zeit in unterschiedlichen Gremien der Hochschule diskutiert worden, bevor dem HSR ein Entscheidungsvorschlag vorgelegt wird. Ähnlich werden Gleichstellungsaspekte von Vorhaben oft erst zu einem relativ späten Zeitpunkt erkannt oder thematisiert. Allein wegen dieser zeitlichen Verzögerung kann es schwierig sein, Gleichstellungsfragen in eine Sitzung des HSR einzubringen. Daher ist es besonders wichtig, bereits zu einem sehr frühen Zeitpunkt oder auch unabhängig von konkreten Entscheidungsvorgängen Gleichstellungsfragen als Tagesordnungspunkt einzubringen. Eine gute Vernetzung mit Akteur_innen in der Hochschule hilft, rechtzeitig über Vorgänge mit Gleichstellungsrelevanz informiert zu sein und entsprechend intervenieren zu können.

Unterschiedliche Kontexte beachten

Um als HSR-Mitglied erfolgreich für Gleichstellung einzutreten, sollte das konkrete Vorgehen an den jeweiligen Kontext angepasst sein. Initiativen und Vorschläge sollten von der konkreten Gleichstellungssituation einer Hochschule und den damit verbundenen Problemstellungen ausgehen. Der Gleichstellungsbericht und die für Gleichstellung zuständigen Funktionen (F/GBA, Leitungsmitglied, Stabsstelle) können das notwendige Wissen bereitstellen. Zu beachten sind selbstverständlich die jeweiligen landesrechtlichen Regelungen zu den Zuständigkeiten der Hochschulräte (siehe oben). Bei der Entscheidung über und Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen sind Hochschulräte nur einer von mehreren Akteuren in einer Hochschule. Die Interessen anderer Akteure (Leitung, Fachbereiche, Personalverwaltung etc.) sowie die jeweilige Organisationsstruktur der Gleichstellungsarbeit[6] sollten beachtet werden. Um den HSR überzeugen zu können, sollten Gleichstellungsargumente genutzt werden, die an die (hochschul-)politischen und professionellen Hintergründe der anderen Mitglieder anknüpfen (siehe „Wollen“).

Gleichstellungspolitische Vernetzung

Eine gute Kommunikation und Vernetzung zu anderen (Gleichstellungs-)Akteure_innen in der Hochschule und im HSR – auch außerhalb der Sitzungstermine – ist entscheidend für die Förderung von Gleichstellungsanliegen. Eine solche Vernetzung ermöglicht den Austausch von fachlichen Informationen zur Gleichstellung, aber auch die Abstimmung eines gemeinsamen Vorgehens. Dies ist insbesondere für externe HSR-Mitglieder wichtig.

Fact Sheets für zentrale Handlungsfelder

Da eine Vielzahl von HSRs bei Struktur- und Entwicklungsplanung, Ziel- und Leistungsvereinbarungen/Mittelverwendung, Grundordnung und Jahresbericht der Hochschule sowie bei Entscheidungen über die Besetzung der Hochschulleitungen Mitverantwortung trägt, wurden zu diesen Themen Fact

6 Roski, M./Schacherl, I. (2015): Die institutionelle Verankerung von Gleichstellung in der Steuerung von Hochschulen: Forcierte Gleichstellung durch neue Akteurskonstellationen. In: Schacherl, I./Roski, M./Feldmann, M./Erbe, B.: Hochschule verändern

Sheets für eine gleichstellungsorientierte Gestaltung dieser Aufgaben erarbeitet (zum Download unter http://www.hochschul-raete.de/htdocs/informationen.html).

Glossar

Gender/soziales Geschlecht bezeichnet die kulturell-soziale Konstruktion von Geschlechteridentitäten, von Weiblichkeit und Männlichkeit sowie die damit verbundenen Positionierungen, (Macht-)Beziehungen, Praktiken und Ordnungen in einem jeweiligen sozialen Kontext. Gender ist zu unterschiedlichen Zeiten, an unterschiedlichen Orten und in unterschiedlichen Kulturen unterschiedlich ausgeprägt. Gender steht in Wechselwirkung mit anderen Kategorien von Differenz und Ungleichheit. Gender nimmt in der Regel Bezug auf –> Sex, folgt aber nicht daraus.

Sex (engl.)/biologisches Geschlecht ist eine biologisch-physiologische Kategorie zur Klassifikation von Organismen mit sexueller Reproduktionsweise. Sie bezieht sich auf Funktionen, die sich aus den Sexual- und Reproduktionsorganen, den Chromosomen oder spezifischen Hormonen ergeben. Ihre Ausprägung kann unter Umständen stark von Umweltfaktoren abhängen. Die Wahrnehmung und Anwendung dieser Kategorie ist abhängig von –> Gender.

Gleichberechtigung (Art. 3 Abs. 2 GG) – tatsächliche Gleichstellung – substanzielle Chancengleichheit umfassen den Anspruch auf persönliche Verwirklichung unabhängig von Geschlechterstereotypen, das Verbot der Benachteiligung aufgrund des Geschlechts sowie die Verwirklichung gleicher gesellschaftlicher Teilhabe. Im Gegensatz zur formalen Gleichbehandlung, die nur eine direkte Benachteiligung oder Ungleichbehandlung aufgrund des Geschlechts verbietet, zielen diese Konzepte auf eine reflexive Einbeziehung geschlechtsbezogener Ungleichheiten und deren Abbau. Sie verpflichten auch zur Vermeidung mittelbarer und zum Abbau struktureller Benachteiligung und erlauben Ungleichbehandlung zum Ausgleich bestehender Nachteile.

Gender-(Equality-)Mainstreaming ist eine gleichstellungspolitische Strategie, mit deren Hilfe sämtliche Entscheidungen und Aktivitäten staatlicher Organe oder von Organisationen kritisch auf ihre Auswirkungen auf die Geschlechterverhältnisse und die Lebensrealität von Frauen und Männern überprüft und gleichstellungsorientiert gestaltet werden können.

Gender-/Geschlechterforschung ist eine inter- bzw. transdisziplinäre Forschungsrichtung zur Erforschung von –> Gender in allen Lebensbereichen und wissenschaftlichen Fachrichtungen.

Gender-Wissen bezeichnet Wissen über Geschlechteridentitäten, über Weiblichkeit und Männlichkeit sowie die damit verbundenen Positionierungen, (Macht-)Beziehungen, Praktiken und Ordnungen in einem jeweiligen sozialen Kontext. Es wird zwischen wissenschaftlichem und alltagspraktischem Gender-Wissen unterschieden.

Gender-Kriterien/Gleichstellungsindikatoren sind Messzahlen, die die gesellschaftliche Teilhabe bzw. den Grad der verwirklichten Gleichstellung von Frauen und Männern abzubilden versuchen.

Gender-/Gleichstellungsdimensionen Da Gender alle gesellschaftlichen Lebensbereiche auf unterschiedliche Weise (mit-)prägt, ist es für die Analyse und gleichstellungsorientierte Gestaltung sinnvoll, unterschiedliche Dimensionen des Phänomens zu unterscheiden. Die verwendeten Dimensionen hängen vom jeweiligen Analyse- bzw. Gestaltungsinteresse ab und sollten klar definiert werden.

Gleichstellungswissen umfasst Wissen zum Grad der verwirklichten Gleichstellung von Frauen und Männern sowie zu Instrumenten, Maßnahmen und Strategien zur Verwirklichung tatsächlicher Gleichstellung.

Geschlechterkultur bezeichnet ein Ensemble von kulturellen Vorstellungen und darauf basierenden Praktiken in einem abgegrenzten sozialen Kontext. Das Konzept ist eng verwandt mit –> Gender. Es fokussiert vor allem auf den sozialen Kontext.

Linkliste

http://www.hochschul-raete.de/
https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/BildungForschungKultur/Hochschulen/Hochschulen.html
http://www.gesis.org/cews/cews-home/
http://www.mvbz.fu-berlin.de/service/datensammlungen/index.html
https://www.bmbf.de/de/frauen-in-bildung-und-forschung-204.html
http://www.bukof.de/
http://www.dfg.de/foerderung/grundlagen_rahmenbedingungen/chancengleichheit/
http://www.eubuero.de/fif.htm
http://www.horizont2020.de/
http://ec.europa.eu/research/swafs/index.cfm?pg=policy&lib=gender
http://www.gender-net.eu/?lang=en
http://bookshop.europa.eu/en/toolkit-gender-in-eu-funded-research-pbKINA24840/
https://genderedinnovations.stanford.edu/
http://www.harriet-taylor-mill.de/
http://www.gleichstellungsinstitut.de/
https://www.stifterverband.org/
http://www.equality-management.de/
http://www.gleichstellungsbericht.de/
http://www.vernetzungsstelle.de/

Kontakt

Hochschule für Wirtschaft und Recht Berlin
Fachbereich 3: Allgemeine Verwaltung
Alt-Friedrichsfelde 60
10315 Berlin

Projektverantwortung

Prof. Dr. Marianne Egger de Campo
Dr. Karin Hildebrandt

Projektlaufzeit

Juli 2015 bis August 2016