

Anne Dudeck
Bettina Jansen-Schulz (Hrsg.)



Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine neue Hochschulkultur

Zukunft Bologna!?

„ZUKUNFT BOLOGNA!? – GENDER UND NACHHALTIGKEIT ALS LEITIDEEN FÜR EINE NEUE HOCHSCHULKULTUR“

Einführung

Anne Dudeck und Bettina Jansen-Schulz

Rückblick auf eine Tagung

Die Universität Lüneburg lud vom 24. – 26. September 2006 zu einer hochschulpolitischen Tagung ein. Als Referentinnen und Referenten waren aus dem ganzen Bundesgebiet, aus den USA, England, den Niederlanden und der Schweiz Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler, Hochschulpolitikerinnen und -politiker geladen, die zur neuesten Entwicklung des Europäischen Hochschulreformprozesses (Bologna-Prozess) Stellung nahmen. Die Universität Lüneburg zeigte mit dieser Tagung, dass sie bundesweit zukunftsweisend in diesem Prozess ist. Insbesondere „Bolognaprozess“, „Gender“ (Geschlechtergerechtigkeit) und „Nachhaltigkeit“ (Generationengerechtigkeit), die auf der Tagung als Leitziele einer neuen Hochschulkultur bearbeitet wurden, weisen auf einen innovativen Ansatz der Lüneburger Universität hin. Die Stadt Lüneburg stellte für die Eröffnungsveranstaltung das Glockenhaus in der Stadtmitte zur Verfügung und dokumentierte damit ihre weitere Verbundenheit mit der Entwicklung der neuen Universität Lüneburg. Die freundlichen und zukunftsweisenden Worte von Herrn Sauer als Vertreter der Stadt bestärkten dies.

Die Realisierung dieser Tagung hat jedoch letztendlich das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) ermöglicht. Herr Dr. Lange hat mit seinem Grußwort die hohe Bedeutung der Thematik deutlich gemacht, sowohl für den Fusionsprozess als auch im Kontext nationaler und internationaler Hochschulentwicklung. In der Person von Frau Dr. Hartung, Referatsleiterin im MWK, u. a. für Chancengleichheit an niedersächsischen Hochschulen zuständig, wurde das Projektkonzept inhaltlich mit getragen und ein erheblicher finanzieller Zuschuss bewilligt. Sie

konzipiert seit Jahren gemeinsam mit Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten innovativ und zielführend die Herausgabe der zur Verfügung stehenden Programmmittel für Chancengleichheit an Hochschulen.

Das Projekt „Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und der Organisation Hochschule“ startete im Mai 2004 auf Antrag der FH Nordostniedersachsen – damals schon im Zeichen der bevorstehenden Fusion der beiden Lüneburger Hochschulen. Die Fusion hat den Prozess der Umstellung auf BA- und MA-Studiengänge in enormen Maße beschleunigt. Die damit verbundene Modularisierung von Studieninhalten bot im Jahr 2005 bereits ein großes Feld, Gender-Kompetenz für Studieninhalte, Studienstruktur und Hochschuldidaktik zu analysieren und zu konzipieren. Ca. 600 Module aus 25 Studiengängen wurden auf Leerstellen hinsichtlich möglicher Genderaspekte hinterfragt. Dies führte zu innovativer Beratung und gemeinsamem neuem Lernen – das „integrative Gendering“ in Studium, Lehre, Forschung und Transfer wurde geboren. Ein Ansatz, der in der Kontinuität der Frauen- und Gleichstellungsarbeit beider Lüneburger Hochschulen steht: Frauenförderung und Chancengleichheit sind Struktur- und Qualitätselemente aller Handlungsfelder.

Herr Dr. Lange sprach in seinem Grußwort davon, dass durch den Fusionsprozess auch ein mentaler Wandel im Selbstverständnis der Universität wahrnehmbar ist. Mit dieser Tagung wurde ein weiteres „Best-practise-Beispiel“ für die Fusion geliefert: Kolleginnen und Kollegen beider Vorgängereinrichtungen gestalteten gemeinsam diese Tagung und führten ihre wichtigen inhaltlichen Themen – Gender und Nachhaltigkeit – zusammen für die neu zu entwickelnde Corporate Identity. Dieser Diskurs fand mit einer breiten bundesweiten hochschulpolitisch interessierten Öffentlichkeit statt. Etwa 120 Gäste aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft kamen; Vertreterinnen und Vertreter aus: Ministerien des Bundes und der Länder; Akkreditierungsrat und Akkreditierungsagenturen; Hochschulleitungen; Hochschulpolitik und Hochschulforschung; Nachhaltigkeits- und Genderforschung; Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte von Hochschulen.

Wir hatten zu einer Arbeitstagung eingeladen, mit der erstmalig Gender und Nachhaltigkeit in ihren Zusammenhängen thematisiert wurden, neue uni-interne und uni-externe Vernetzungen wurden angestoßen, und die Universität Lüneburg wurde als

kompetent und zukunftsweisend mit einem Doppelprofil Gender und Nachhaltigkeit in der europäischen Hochschulpolitik wahrgenommen. In einer kurzen Skizzierung soll an dieser Stelle das Grundverständnis von Gender und Nachhaltigkeit vorgestellt werden: „Gender“ steht hier für „Geschlechtergerechtigkeit“ und „Nachhaltigkeit“ für „Generationengerechtigkeit“. Beide sind Dimensionen „sozialer Gerechtigkeit“ zuzuordnen. Gemeint sind sowohl „Chancen- bzw. Verfahrensgerechtigkeit“ als auch „Verteilungs- bzw. Ergebnisgerechtigkeit“. Mit Gender als Geschlechtergerechtigkeit fragen wir nach gleichwertigen strukturellen Chancen für Frauen und Männer, prüfen z. B. Beteiligungsverfahren und Ressourcenverteilung und evaluieren Prozessergebnisse – quantitativ und qualitativ. Aktuelle Datenerhebungen zu Frauen im Wissenschaftsbetrieb weisen mit 18,4 % einen Frauenanteil an allen Professuren in Niedersachsen auf, dieser Anteil liegt weit über dem Bundesdurchschnitt von 13,6 % (vgl. CEWS Frauenanteile am wissenschaftlichen Personal 2005).

Im Rahmen der Exzellenzinitiative wurde bereits in der ersten Antragsphase mit internationaler Begutachtung, das Fehlen von Frauen als Fehlen von Qualität gedeutet. Dies bewog den Präsidenten der Deutschen Forschungsgemeinschaft zu Überlegungen, ob eine Quotenregelung im Wissenschaftsbetrieb nicht doch ein angemessenes Instrument der Frauenförderung sei. Im Rahmen der Tagung des Wissenschaftsrates im November 2006 wurde die „Offensive für Chancengleichheit“ der großen Wissenschaftsorganisationen präsentiert: Sie „haben sich darauf verständigt, in den kommenden fünf Jahren den Anteil von Frauen in Spitzenpositionen in der Wissenschaft deutlich anzuheben.“ (vgl. WR Pressemitteilung 36/06 Köln, 29. November 2006)

Das Qualitätsverständnis der Leuphana¹ Universität Lüneburg verweist in diesem quantitativen Kontext gleichrangig auf Gender-Kompetenz als Qualitätsmerkmal. Sie fokussiert auf die Bereitschaft und Fähigkeit, Zweigeschlechtlichkeit in unserer Gesellschaft als strukturierendes Element in allen Politik- und Lebensbereichen wahrzunehmen; Hierarchien und Ausgrenzungen zu benennen und aufzuheben. Mit Nachhaltigkeit als Generationengerechtigkeit ist aus Umweltpolitik und Umweltwissenschaften ein ähnlich integrativer Prozess entstanden. Ressourcenachtsamkeit und soziale

1 Seit März 2007 trägt die Universität den Namen „Leuphana“

Verantwortung jetzt für uns und nachfolgende Generationen beinhalten quantitative und qualitative Elemente. Auch hier geht es darum, Hierarchien, Ausgrenzungen, letztendlich Ausbeutung und Zerstörung unseres gemeinsamen weltlichen Lebensraumes in allen Handlungs- und Entscheidungsprozessen in den Blick zu nehmen: Ihre Ausbreitung zu stoppen und verantwortlich ressourcenschonend zu handeln.

Mit der Bolognaerklärung vom 9. Juni 1999 – zur Öffnung des europäischen Hochschulraumes – ist ein „Ruck“ durch die Hochschullandschaft gegangen. Eine kollektive Meinungsäußerung von Ministerinnen/Ministern, Expertinnen und Experten aus Bildung und Wissenschaft und auch Private-public-Partnern hat – zu Beginn ohne gesetzliche Bindung – offensichtlich ins Herz von Hochschulentwicklung und Studienreform getroffen: „Der Tanker Hochschule ist in Bewegung gekommen.“ Es geht allerdings nicht nur um eine formale Umgestaltung von Studiengängen und die Bewertung nach „Creditpoints“. Die 3. Folgekonferenz in Berlin 2003 hat in der Präambel explizit die Berücksichtigung struktureller und inhaltlicher „sozialer Gerechtigkeit“ in diesem Prozess festgeschrieben und damit einen bedeutenden Aspekt für „Berufsbefähigung“ durch Bachelorabschlüsse hervorgehoben. Zur Neudeinition des europäischen Hochschulraumes gehört auch, dass BA- und MA-Studiengänge einer Akkreditierung zu unterziehen sind. Der deutsche Akkreditierungsrat hat 2005 „Gender“ als ein Prüfkriterium in die Empfehlungen für die Akkreditierungsagenturen aufgenommen.

Mit dem Bolognaprozess sind Chancen verbunden, den kulturellen und wissenschaftlichen Gewinn an zu nehmen und in die Neuausrichtung – nicht nur der Leuphana Universität Lüneburg – zu integrieren. Diese Chancen wurden mit dieser Tagung wahrgenommen: Es wurden Räume für innovative Ideen und kritischen Diskurs eröffnet. Mit der ausdrücklichen Orientierung auf „eine neue Hochschulkultur“ verwies die Tagung auf die Notwendigkeit, die gesamte Organisation „Universität/Hochschule“ in den Blick zu nehmen – Gender und Nachhaltigkeit nicht in isolierte Räume der Forschung, Lehre und des Transfers zu verweisen, sondern sie in eine lebendige Hochschule/Hochschulgemeinschaft zu integrieren.

Auf großes Interesse der Lüneburger Öffentlichkeit stieß der Eingangsvortrag des neuen Universitätspräsidenten Dr. Sascha Spoun, der am Sonntagabend das Konzept der neuen Universitätsstrukturen und Studienmöglichkeiten mit dem „Lüneburg-

semester“ vorstellte. Zur Eröffnungsveranstaltung kamen über 80 Gäste aus überregionalen und Lüneburger Politik-, Wirtschafts- und Bildungsbereichen. In neun Workshops wurden in den beiden darauffolgenden Tagen 17 Thesen bzw. Forderungen für eine innovative Hochschulpolitik formuliert, sie bezogen sich auf vier hochschulische Handlungsfelder: Hochschul- und Fachkultur, Lehre und Forschung, Studiengangsstrukturen im Bolognaprozess, Qualitätsmanagement und werden hier zusammenfassend wiedergegeben.

1 Nachhaltige Hochschul- und Fachkultur

Hochschulkulturen und Fachkulturen zu verändern, sind zentrale Ansatzpunkte für qualitätsvolle Lehre – sichtbares und „spürbares“ integratives Gendering ist ein Garant für das Gelingen. Persönlichkeitsentwicklung durch Dialog als Ziel der universitären Bildung in Lüneburg ist die Voraussetzung, Strukturen zu verändern. Strukturveränderung bedingt wiederum Persönlichkeitsentwicklung. Somit ist Geschlechterkultur auch Teil der Organisationskultur. Die Integration von Gender und Nachhaltigkeit als gerechtigkeitsorientierte Konzepte explizit in die Management-Methoden für Hochschulen wären sinnvoll. Die Management-Methoden werden ihrerseits von gesellschaftlichen Diskursen über diese Konzepte hervorgebracht. Die Ansprüche „Partizipation“ und „Transparenz“ sind dabei richtungsweisend für das Management auf dem Weg in die neue Hochschulkultur.

2 „Integratives Gendering“ in Lehre und Forschung

Die Integration von Gender- und auch von Diversity-Aspekten gelingt durch eine breit angelegte und umfassend getragene gendersensible Lehr-, Lern- und Forschungskultur aller lehrenden und forschenden Hochschulmitglieder. Die Voraussetzung für die Integration von Gender- und Diversity-Aspekten in der Hochschule ist die Erkenntnis, dass nur mit dieser Lehrqualifikation innovative Lösungsstrategien für die vielfältigen Lebenswelten von heute und morgen zu finden sind und für Studierende fruchtbar gemacht werden können. Die Implementierung von Gender-Aspekten in Lehre und Forschung (z. B. Genderaspekte in jede Lehrveranstaltung und auch Konzeption von Modulen in Studiengängen) kann durch hochschulinterne Anreize und durch Einstellungen von gender- und diversitybewussten Modulbeauftragten, Lehrenden und Forschenden gelingen. Dazu ist es auf der hochschulpolitischen Ebene

dringend notwendig, dass der Akkreditierungsrat die aktuelle bundesweite Studie des Netzwerks Frauenforschung NRW² zur Implementation von Genderaspekten in die Akkreditierungsprozesse prüft, Vorschläge zur gendergerechten und nachhaltigen Neuorientierung des Akkreditierungswesens entwickelt und diese in die hochschulpolitische Öffentlichkeit trägt. Im Hinblick auf eine Stärkung gendersensibler und nachhaltiger Forschung – auch in EU-Projekten – sind verbindliche, transparente und überprüfbare Ziele und Kriterien unerlässlich. Diese müssen frühzeitig in Verfahren und Strukturen auf europäischer, nationaler, regionaler und Hochschulebene nachhaltig implementiert werden.

3 Studiengangsstrukturen im Bolognaprozess

Es zeichnet sich ab, dass es durch die gestuften Studiengänge Bachelor und Master für Frauen schwierige Studienübergänge geben könnte und dies nicht nur in der Bundesrepublik sondern auch in anderen europäischen Ländern, wie die Beispiele aus England und den Niederlanden gezeigt haben. Obgleich kürzere BA-Studiengänge eine Chance für Frauen sein können, denen ein 5-jähriges Studium zu lange scheint, führen BA-/MA-Strukturen zu einem früheren Beginn der „leaky pipeline“. Dem muss mit verschiedenen Strategien vorgebeugt werden. Da Arbeitsmarktkompatibilitäten, Interdisziplinarität und Transdisziplinarität eng verbunden sind, liegt hierin auch eine Chance, Genderaspekte zu verankern. Hochschulische strukturelle und inhaltliche Strategien zur besseren Einbindung von Frauen können dabei folgende sein: Interdisziplinarität, Projekt-Realitätsbezug, Technikfolgenabschätzung, Internationalität, Frauen als Vorbilder in allen Hierarchieebenen, eine Kultur der Wertschätzung. Genderorientierung und Nachhaltigkeit sichern Studiengängen auch Zukunftsfähigkeit, dies zeigen Berichte aus Frauenhochschulen aus den USA und aus der „Internationalen Frauenuniversität – ifu 2000“³.

2 Becker, Ruth et.al. 2006; siehe auch den Beitrag von Ruth Becker et.al. in diesem Band

3 Metz-Göckel, Sigrid (Hrsg.) 2002: Lehren und Lernen an der Internationalen Frauenuniversität, Ergebnisse einer wissenschaftlichen Begleituntersuchung, Leske und Budrich, Opladen

4 Hochschulisches Qualitätsmanagement

Ein integrativer Ansatz für Gender und Nachhaltigkeit ist ideal für die wissenschaftliche Weiterbildung, damit können Genderaspekte in Kompetenzfelder integriert werden. Ein virtuelles „Genderportal“, wie es die Schweizer Hochschulen entwickelt haben, ist eine geeignete Möglichkeit, Gender und Diversity als integrierten Ansatz sichtbar zu machen. Die Qualität des Normalbetriebs Hochschule baut gleichermaßen auf den Potenzialen beider Geschlechter auf, und die Entfaltungsmöglichkeit beider Geschlechter ist Voraussetzung dafür, dass die auf der qualitätsvollen Breite aufbauende Exzellenz ebenso von beiden Geschlechtern gestaltet und gespeist wird. Ranking von Hochschulen ist dabei ein Instrument der Qualitäts sicherung, das mit anderen Instrumenten zusammen wirkt, die auch für Gleichstellungsfragen genutzt werden sollten (Evaluation, Benchmarking und Akkreditierung). Die Erweiterung von Rankingkategorien um qualitative Aspekte (subjektive Einschätzung, Gleichstellungsressourcen) wäre dabei sinnvoll. Zusammenfassend lassen sich aus der Tagung vier wesentliche Erkenntnisse ableiten:

- 1** Gender und Nachhaltigkeit sind als Leitideen für eine neue Hochschulkultur tragfähig.
 - 2** Gender und Nachhaltigkeit sind interdependent und Qualitätselemente von Hochschulorganisation, sie sind strukturprägende Prozesselemente und sind als gerechtigkeitsorientierte Konzepte explizit in Managementmethoden zu integrieren.
 - 3** Dialog als Prinzip hierarchiefreier Kommunikation unterstützt die Realisierung von Genderkompetenz und Nachhaltigkeit und ermöglicht Transparenz und Partizipation.
 - 4** Die Voraussetzung für die Integration von Nachhaltigkeit und Gender/Diversity ist die Erkenntnis, dass (nur) mit diesen Qualifikationen innovative Lösungsstrategien für die vielfältigen Lebenswelten von heute und morgen zu finden sind⁴.
-
- 4** Die Universität ist nach der Tagung in eine weitere Kooperation der beiden Profilbereiche „Nachhaltigkeit“ und „Gender“ mit zwei Ansätzen eingestiegen: sie hat sowohl für ein Semester (WiSe 2007/2008) eine Gastprofessur besetzt mit Dr. Angela Franz-Balsen (finanziert über das Maria-Goeppert-Mayer-Programm) mit dem Schwerpunkt Nachhaltigkeit und Gender; als auch gemeinsam mit der Deutschen Gesellschaft für Erziehungswissenschaft, DGfE Kommission „Bildung für Nachhaltige Entwicklung“ im November 2007 unter der Leitung von Prof. Dr. Angela Franz-Balsen einen Workshop veranstaltet.

Zu den Beiträgen

Die Beiträge sind neben den drei

1 Tagungsleitthemen: Bolognaprozess, Nachhaltigkeit und Gender

nach weiteren Aktionsfeldern von Hochschulen und elf Schwerpunktthemen geordnet und folgen damit der Tagungsstruktur.

2 Gender und Nachhaltigkeit als Qualitätselemente für Wissenschaft und Hochschulmanagement

- Forschungsfördernde Rahmenbedingungen
- Geschlechterorientierte Wissenschaft in Frauenuniversitäten
- Nachhaltiges Hochschulmanagement

3 Gender und Nachhaltigkeit als Qualitätselemente für Lehre und Studium

- Integratives Gendering in Lehre und Forschung
- Lebenslanges Lernen
- Nachhaltige Lernprozesse
- Studienstruktur und wissenschaftlicher Nachwuchs im Bolognaprozess

4 Gender und Nachhaltigkeit als Qualitätselemente in der Hochschulpolitik

- Genderkompetenz in der Akkreditierung
- Ranking und Exzellenz
- Hochschulfusionen
- Transfer und Öffentlichkeit.

Es konnten auf der Tagung nicht alle Referentinnen und Referenten aus verschiedenen Gründen ihre Vorträge halten. Sie haben sie jedoch dankenswerterweise für den Band verschriftlicht. Umgekehrt haben es leider einige der Vortragenden, nicht ermöglichen können, einen Beitrag zu schreiben.

1.1 *LEITTHEMA Bologna-Prozess*

In seiner Skizze einer Zukunft für die Leuphana Universität – und ihre Konsequenzen für Lüneburg – schildert **Sascha Spoun** seine Visionen und Umsetzungskonzepte für eine neue Hochschulkultur der Universität im Bologna-Prozess. Der Präsident der Universität Lüneburg nimmt in seiner Eröffnungsrede und Keynotespeech die Gäste und die Leserinnen und Leser mit auf eine konkrete Reise in die Zukunft der neuen Leuphana Universität. Mit Argumentationen zur Bildungspolitik, zur Exzellenzinitiative und zu Lern- und Bildungszielen für die Studierenden entwickelt er seine Idee der Persönlichkeitsbildung und der neuen Universitätsstrukturen, die sowohl ein neues Studienmodell des Bachelor-Studiums mit „klaren Strukturen, anspruchsvollen Inhalten und innovativer Didaktik“ verbunden mit integrativem Gendering enthält als auch ein neues Universitätsmodell mit den vier „Gefäß“ College, Graduate School, Professional School und Forschungszentren.

1.2 *LEITTHEMA Nachhaltigkeit*

Maria Cornelia Elizabeth van Dam-Mieras beschäftigt sich mit dem Leitthema Nachhaltigkeit. Damit ermöglicht sie einen weiteren Blick in die europäischen Fragestellungen zum Bologna-Prozess. Sie fragt, angesichts der Verantwortung von Hochschulen im Globalisierungsprozess des 21. Jahrhunderts, hinsichtlich der großen Millenniumziele, wie Wissen sich entwickelt, wie es übersetzt wird in praktische Ansätze und in die Gesellschaft. Eine nachhaltige Entwicklung von Lernumgebungen in Hochschulen muss die einzelnen Akteurinnen und Akteure einbeziehen. Die Autorin schlägt hier am Beispiel „Learning for sustainable development at the Open University of The Netherlands“ den Bogen vom Bologna-Prozess über nachhaltige Entwicklung und nachhaltiges Lernen zu Genderfragen.

1.3 *LEITTHEMA Gender*

Christa Sonderegger erläutert den Schweizer Weg zur Integration der Chancengleichheitsanliegen in den Hochschulreformprozess. Dieser richtet sich stark an den strukturellen Rahmenbedingungen der Reform aus und fokussiert – im Unterschied etwa zu Deutschland – bis heute weniger auf die Inhalte einzelner Studiengänge bzw. -angebote. Der Schwerpunkt liegt auf der Definition von zwei Indikatorensets: erstens der Definition von Indikatoren bezüglich der Umsetzung,

d. h. der Berücksichtigung von gleichstellungsspezifischen Maßnahmen und Empfehlungen bei der Implementierung der Bologna-Reform und zweitens der Definition von Indikatoren bezüglich der Auswirkungen der Reform und zwar auf die Gleichstellung von Frauen und Männern im Studium, beim Zugang zum Doktoratsstudium sowie beim Zugang zum Arbeitsmarkt. Mit den beiden Indikatorensets verbunden sind Berichtsverfahren bzw. eine Integration in bestehende Reportingverpflichtungen der Universitäten, womit der Anspruch nach Einbettung in bestehende Gefäße erfüllt wird. Mit dieser gewählten Form kann die Berücksichtigung von Chancengleichheitsaspekten bei der Einführung und Umsetzung der Reform verfolgt werden und ein auf längere Frist angelegtes Monitoring der Auswirkungen der Reform auf Geschlecht und soziale Gerechtigkeit wird möglich.

2 Gender und Nachhaltigkeit als Qualitätselemente für Wissenschaft und Hochschulmanagement

2.1 Forschungsfördernde Rahmenbedingungen

Cornelia Schneider berichtet darüber, wie in europäischen Forschungsrahmenprogrammen Genderaspekte berücksichtigt werden. Am Beispiel einer ersten Befragung von Forschungsprojekten und deren Auswertung zu den Implementationsprozessen von Genderaspekten in Forschungsanträge und Forschungsprojekte wird deutlich, wie schwierig diese Prozesse nach wie vor sind, und dass diese nur gelingen können, wenn Forscherinnen und Forscher mehr Genderwissen entwickeln.

2.2 Geschlechterorientierte Wissenschaft in Frauenuniversitäten

Aylâ Neusel erinnert in ihrem Beitrag an die einzige Frauenuniversität, die ifu, die es zur Weltausstellung 2000 als kurzfristige innovative Hochschule in Deutschland gegeben hat. Sie beschreibt die verschiedenen interdisziplinären Studienschwerpunkte und die vielfältigen und eindrücklichen Erfahrungen mit international und interdisziplinär zusammengesetzten Lerngruppen von excellenten Frauen aus aller Welt. Sie antwortet auch auf den Vorwurf der Elitehochschule, der der ifu nachgesagt wurde, was ja gerade wieder in der BRD ein aktueller politischer Diskurs ist.

Auch das Smith College könnte als Elitehochschule bezeichnet werden. Am Beispiel vom Smith College im amerikanischen Bundesstaat Massachusetts zeigt **Joseph McVeigh**, wie eine der renommiertesten Frauenhochschulen der USA die seit dem Zweiten Weltkrieg auftretenden Herausforderungen im amerikanischen Hochschulwesen bewältigt und sich als eine der erfolgreichsten Frauenhochschulen zu behaupten vermochte, während andere Institutionen dieser Art aufgelöst wurden oder zur Koedukation übergegangen sind. Obwohl das Smith College in vieler Hinsicht als eine der in Amerika gängigen „Liberal Arts“-Hochschulen bezeichnet werden kann, die ihren Studierenden vorwiegend den B.A.-Abschluss in den Geistes- und Sozialwissenschaften anbieten, haben in den letzten Jahrzehnten die naturwissenschaftlichen und technischen Studiengänge eine immer wichtigere Rolle gespielt. Seit der Gründung einer ingenieurwissenschaftlichen Fakultät im Jahre 2001 studieren nunmehr knapp ein Drittel aller Studentinnen am Smith College in den Naturwissenschaften bzw. im Ingenieurwesen.

2.3 Nachhaltiges Hochschulmanagement

Stefan Schaltegger stellt die Methode des „Management des universitären Auftrags mit der Sustainability Balanced Scorecard“ (SBSC) vor. Die heute in vielen Unternehmen, aber auch Nichtregierungsorganisationen, der öffentlichen Verwaltung und ersten Universitäten bekannte Balanced Scorecard wird mit der SBSC in Bezug auf eine nachhaltige Organisationsführung um außermarktliche Aspekte erweitert. Die Grundlogik der SBSC kennzeichnet sich erstens durch die Identifikation und Darstellung wesentlicher kausaler Zusammenhänge zwischen dem Auftrag der Organisation und den sog. Kernperspektiven. Zweitens geht es um die geeignete Ausgestaltung der Kernprozesse und der Leistungsmessung im Gesamtzusammenhang der organisatorischen Zielsetzungen. Die SBSC baut die Managementlogik auf fünf miteinander verknüpften Perspektiven auf. Dieser Beitrag macht deutlich, dass das Konzept der Sustainability Balanced Scorecard auf die spezifische Ausgangslage und den Kernauftrag einer Universität sehr gut übertragen werden kann und zeigt, wie die SBSC dazu dient, eine nachhaltige Universitätsentwicklung strategisch zu managen.

Patrick Albrecht prüft neue Steuerungsmodelle des nachhaltigen Managements einer Hochschule. Die deutschen Hochschulen haben durch die Reformen der vergangenen Jahre zunehmende Autonomie bezüglich ihrer Mittelverwendung (z. B. Globalbudgets; Stiftungsuniversitäten) und der individuellen akademischen Profilbildung erhalten. Das Verhältnis zwischen externem Veränderungsdruck und mit institutioneller Innovation einhergehender Anpassung von hochschulischen Steuerungsstrukturen wird anhand des Themenfeldes der nachhaltigen Entwicklung dargestellt. Dabei wird das Leitbild nachhaltiger Entwicklung als gesellschaftliche Anforderung an Hochschulen betrachtet. Er stellt die Bandbreite der grundsätzlich möglichen Kommunikationsstrategien dar und stellt diesen das Praxisbeispiel eines Dialogforums gegenüber, das Überlegungen zur Auswahl einer geeigneten Beteiligungsstrategie verdeutlicht.

3 Gender und Nachhaltigkeit als Qualitätselemente für Lehre und Studium

3.1 Integratives Gendering in Lehre und Forschung

Bettina Jansen-Schulz stellt die Entwicklung des HWP-Projektes "Gender-Kompetenz in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen und in der Hochschulorganisation" und das darin entwickelte Konzept "Integratives Gendering" vor, welches inzwischen bundesweit und im deutschsprachigen Ausland als best practise von vielen Hochschulen angefragt wird. Neben der theoretischen Einordnung des integrativen Ansatzes und Praxisbeispielen beschreibt die Autorin darüber hinaus weitere Aktionsfelder zur Integration von Gender in die Hochschule und gibt einen Ausblick auf weitere Aktionsfelder in der neu ausgerichteten Leuphana Universität Lüneburg mit ihrem School-System, wo in den Schools und an den Schnittstellen jeweils neue Ansätze für die Integration von Gender- und Diversityaspekten sichtbar werden.

Martina Schraudner führte ein Projekt zur Implementation von Gender-ansätzen in die anwendungsbezogene Forschung durch. Das Konzept Gender Mainstreaming beinhaltet die durchgängige Berücksichtigung von Gender-Aspekten in allen Bereichen einer Organisation. In ihrem Beitrag stellt sie die wichtigsten Bausteine, Instrumente und Erfolgsfaktoren bei der Verankerung der Beachtung von Gender in Forschungsorganisationen vor, wobei insbesondere

auf die Verankerung in die Forschung eingegangen wird. Dies wird anhand der Ergebnisse aus dem Projekt Discover Gender dargestellt, das in den letzten Jahren in der Fraunhofer Gesellschaft durchgeführt wurde. Um eine dauerhafte Integration von Gender-Aspekten im Planungsprozess von Forschungsprojekten zu erreichen, muss eine passende Argumentation und Sensibilisierungsstrategie gefunden werden. Während die Argumentationskette stark von Ausrichtung der jeweiligen Forschungsorganisation und deren Aufgaben und Zielen abhängt, hat sich zur Sensibilisierung eine Beispielsammlung als sehr wirkungsvoll erwiesen. Ein Leitfaden unterstützt die Forschenden bei der Identifizierung potenzieller Gender-Aspekte während der Projektplanung.

Barbara Schwarze beschreibt ähnliche Wege der Implementierung von Gender- und Diversityaspekten in natur- und ingenieurwissenschaftliche Studiengänge an einer Fachhochschule im Zusammenhang mit dem Spannungsfeld Hochschule – Wirtschaft. Eine solche Implementierung ist umso wichtiger als die Anforderungen an Qualität, Nutzen, Kunden- und Kundinnenorientierung und Nachhaltigkeit von technischen Produkten steigen. Die Ausbildung in Ingenieurwissenschaften und Informatik muss sich mit diesen neuen Tendenzen in Folge der demographischen und wirtschaftlichen Entwicklungen in der Gesellschaft auseinandersetzen. Die Einbindung von Gender- und Diversityelementen in Studium und Lehre ist ein wichtiges unterstützendes Element dieses Erneuerungsprozesses. Am Beispiel der Stiftung Fachhochschule Osnabrück ist zu sehen, dass ein gemeinsames Konzept der Hochschule – der „Masterplan Gender und Diversity Management“ – ein notwendiges, aber nicht ausreichendes Instrument ist, um Gender- und Diversity zu integrieren. Lehrende der Ingenieurwissenschaften und Informatik müssen ein Benefit für die Fakultät, die Qualität ihrer persönlichen Lehre, die angewandte Forschung und ihre Entwicklungschancen als Professorinnen und Professoren sehen, um dieses auch selbst umzusetzen. Studierende müssen sehen können, dass die Themen Gender und Diversity als wesentliche Bestandteile des Studienplans geprüft und bewertet werden.

3.2 *Lebenslanges Lernen*

Peter Doege stellt die Dialog-Methode in der Organisationsberatung zur Entwicklung geschlechterpolitischer Handlungsansätze vor, die am MIT in Massachu-

setts entwickelt wurde. Bisherige Erfahrungen in der Organisationsberatung zeigen: Gender Mainstreaming als geschlechterpolitischer Ansatz zur Gestaltung von Geschlechterkulturen kann als Querschnittsaufgabe nur dann erfolgreich umgesetzt werden, wenn sich alle Beteiligten über die geschlechterpolitischen Ziele und Strategien angemessen verständigen können. Dies gilt auch für die Gestaltung von geschlechtersensiblen Strategien der Nachhaltigen Entwicklung. Ziel des Dialogs ist es, die verborgenen Annahmen hinter Begriffen, Werturteilen und Einstellungen deutlich zu machen und einer gemeinsamen Reflexion zur Verfügung zu stellen. Der Dialog zielt somit nicht auf Überzeugung, sondern auf gemeinsame Lern- und Entwicklungsprozesse, auf deren Basis eine gemeinsame Strategiebildung erfolgen kann.

Susanne Ihsen greift die Problematik von (fehlenden) Frauen im Ingenieurberuf auf. Aufgrund der aktuellen Diskussionen über den zu erwartenden demografischen Wandel und einen Fachkräftemangel erlangt dieses Thema ökonomisch und politisch immer mehr Bedeutung. Der "Diversity"-Ansatz geht davon aus, dass sich Prozesse von der Entwicklung bis zur Vermarktung verändern, wenn sich statt der bisherigen relativ homogenen Männergruppen gemischte Teams mit den Wünschen von Kundinnen und Kunden befassen. Anhand des interdisziplinären Fachgebietes „Gender Studies in Ingenieurwissenschaften“, das in der Fakultät Elektrotechnik und Informationstechnik der TU München verankert ist, werden konkrete Beispiele aus Forschung, Lehre und Beratung aufgezeigt und verdeutlicht, wie sich Gender und Diversity in technische Entwicklung und Ausbildung integrieren lassen. Ziel ist es dabei, für das technische Studium und technische Berufe zielgruppenspezifische Ansprachen zu entwickeln, die dazu führen, dass sich Hochschulen und Fachbereiche stärker als heute mit Diversity hinsichtlich Geschlecht, Alter, Internationalität und einer zunehmenden Vielfalt der Studienabschlüsse auseinandersetzen müssen.

Gerd Michelsen fordert in seinem Beitrag die Förderung von Schlüsselkompetenzen im Rahmen von General Studies. Zentrale Bedeutung hat in den gestuften Studiengängen (BA/MA) die Befähigung zum lebenslangen Lernen. Dabei werden immer häufiger die sogenannten Schlüsselkompetenzen betont, die lebenslanges Lernen und Beschäftigungsfähigkeit maßgeblich unterstützen sollen. Beschäftigungsbefähigende Kompetenzen werden mittlerweile in nahezu

alle Bachelor- und Masterstudiengänge integriert, auch um auf die Diskrepanz zwischen den derzeitigen Anforderungen des Arbeitsmarkts und den vorhandenen Kompetenzen auf Seiten der Hochschulabsolventinnen und -absolventen zu reagieren. Die Einführung von gestuften Studiengängen bot der Universität Lüneburg die Chance, hochschulweit einen neuen Studienbereich „General Studies“ einzurichten, der das eigentliche Fachstudium ergänzen soll. Die General Studies zielen auf den Erwerb sowohl von überfachlichen Kompetenzen wie Genderkompetenz als auch von fachbezogenen Schlüsselkompetenzen. Damit sollen die Studierenden einerseits aufgrund der veränderten Anforderungen seitens des Arbeitsmarktes und der Gesellschaft ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen, andererseits sollen die General Studies die Studierenden in ihrer Persönlichkeitsentwicklung unterstützen.

3.3 *Nachhaltige Lernprozesse*

Angela Franz-Balsen integriert in ihrem Beitrag sowohl Nachhaltigkeitsaspekte als auch Genderaspekte in der Lehre. Zunächst schildert sie die Planung und Durchführung eines Seminars zur ökologischen und sozialen Nachhaltigkeit am Beispiel von einem Kunst-Medienseminar. Danach verbindet sie diese Nachhaltigkeitsansätze mit Genderaspekten und lässt die Studierenden in einem kreativen Suchprozess Genderaspekte in den medialen Kunstobjekten herausfinden. Die Autorin gibt hiermit ein besonders anschauliches Beispiel für die Idee der Tagung, Gender und Nachhaltigkeit als Leitideen für eine Lehrkultur zu integrieren.

Bernd Siebenhüner nähert sich in seinem Beitrag theoretisch den Begriffen Nachhaltigkeit und kollektive Lernprozesse von Institutionen und Organisationen. Ausgehend von der Einsicht, dass menschliches Handeln und die gesellschaftlichen Handlungsbedingungen für die ökologischen Schäden letztendlich verantwortlich sind, interessierten sich mehr und mehr ökologische Ökonomen für diese Probleme. Hier knüpft auch der vorliegende Beitrag an, der sich Lernprozessen im Zusammenhang mit einer nachhaltigen Entwicklung widmet. Im primären Fokus stehen hier jedoch nicht individuelle Lernprozesse, wie sie in der Pädagogik und der Psychologie untersucht werden, sondern kollektive oder soziale Lern- und Veränderungsprozesse (engl. „social learning“).

3.4 Studienstruktur und Wissenschaftlicher Nachwuchs im Bologna-Prozess im europäischen Ausland

Barbara Bagilhole beschreibt die Entwicklung von Frauenforschung und von Women's Studies in England vom Beginn der Siebzigerjahre, über die Schließung vieler Women's Studies Einrichtungen in den Neunzigerjahren. Sie wirft einen kritischen Blick auf die Entwicklung von BA/MA-Studiengängen und die für Frauen nach wie vor problematischen Übergänge. Die zunehmende Marktanpassung der Studiengänge führte zur Schließung von Frauenstudienängen, weil sie als nicht marktfähig für die Wirtschaft angesehen wurden. Ihr Blick über die deutschen "Bologna-Grenzen" hinaus hilft uns zu verstehen, wo es Hindernisse und Probleme – insbesondere für Frauen – im Bologna-Prozess geben kann.

4 Gender und Nachhaltigkeit als Qualitätselemente in der Hochschulpolitik

4.1 Gender-Kompetenz in der Akkreditierung

In dem Beitrag von **Heidrun Jahn** wird von zentralen Ansprüchen an „Gender Mainstreaming in der Akkreditierung“ ausgegangen, wie sie in dem gleichnamigen Beschluss des Akkreditierungsrates vom 24. Februar 2006 festgehalten wurden. Zu nennen sind vor allem die Überprüfung des Konzepts der Hochschule zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit im gegebenen Studiengang und die angemessene Repräsentanz beider Geschlechter in Akkreditierungssystem und Akkreditierungsverfahren. Es schließt sich die Frage nach der Umsetzung dieser Ansprüche in der Akkreditierung an. Am Beispiel der AHPGS (Akkreditierungsagentur für Studiengänge im Bereich Heilpädagogik, Pflege, Gesundheit und Soziale Arbeit) werden Ansätze für die Verankerung von Genderaspekten in der Akkreditierungskommission und im Akkreditierungsverfahren sichtbar gemacht. Dabei werden insbesondere Beziehungen zwischen eingereichtem Studiengangskonzept, Begutachtung an der Hochschule und Akkreditierungsbeschluss erläutert. Schlussfolgernd werden Vorschläge für mehr Gendergerechtigkeit in der Akkreditierung zur Diskussion gestellt. Sie beziehen sich auf die Hochschulkonzepte, die Studiengangsqualität und auf die Begutachtung durch Expertinnen und Experten im Akkreditierungsverfahren.

Ruth Becker, Bettina Jansen-Schulz, Beate Kortendiek und Gudrun Schäfer stellen die Ergebnisse ihrer bundesweiten Studie zur Implementierung von Genderaspekten in die gestuften Studiengänge vor. Anhand der Analyse über die Akkreditierungsstrukturen geht die Studie den Fragen nach, wie Gender-Aspekte in gestuften Studiengänge zu integrieren seien, und welche Kriterien geschlechtergerechte gestuften Studiengänge und Akkreditierungsprozesse auszeichnen. Auf der Grundlage von bundesweiten Bestandsaufnahmen und eigenen Erhebungen (Expertinnen-/Experten-Interviews mit Akkreditierungsagenturen, Befragungen von Gleichstellungsbeauftragten der Hochschulen und Geschlechterforscherinnen) werden konkrete Handlungsempfehlungen zur Förderung der Geschlechtergerechtigkeit bei Entwicklung, Akkreditierung und Durchführung gestufter Studiengänge vorgestellt. Ihr besonderes hochschul- und wissenschaftspolitisches Gewicht erhält die Studie dadurch, dass sie für die Integration von Gender-Aspekten in Studium und Lehre über 40 fachspezifische Curricula aus der Frauen- und Geschlechterforschung – von der Elektrotechnik bis zur Kunstgeschichte – bereitstellt und über 200 Gender-Expertinnen und -Experten benennt, die mit ihrer Expertise die Einführung gestufter Studiengänge fachlich begleiten können.

4.2 *Ranking und Exzellenz*

Andrea Löther diskutiert, inwieweit bisherige Hochschulrankings Gender Mainstreaming-Ansätze als Qualitätskriterien berücksichtigen und stellt das „Hochschulranking nach Gleichstellungaspekten“ des Kompetenzzentrums Frauen in Wissenschaft und Forschung CEWS vor. Auf der Grundlage von sieben Indikatoren für Universitäten und fünf Indikatoren für Fachhochschulen und Künstlerische Hochschulen werden die Leistungen der bundesdeutschen Hochschulen bei der Erfüllung des Gleichstellungsauftrags in einem Ranking abgebildet. Ziel des Rankings ist es, zur Qualitätssicherung im Bereich Chancengleichheit beizutragen, indem Hochschulen ihre Leistungen und Fortschritte in diesem Bereich bundesweit vergleichen können. Entsprechend wendet sich das Ranking an Entscheidungsträgerinnen und -träger in Hochschulen sowie in Bundes- und Landesministerien, Organisationen der Wissenschaft und der Politik.

Peer Pasternack beschäftigt sich mit der neuesten Exzellenzdebatte unter Genderaspekten. An Hochschulen geht es nicht nur um Höchstleistungen und Exzellenz, sondern ebenso um die Qualität des Normalbetriebs. Exzellenz gründet auf der qualitätsvollen Breite – oder auch: der Durchschnittlichkeit – so seine These –, und erst vor dieser wird die Überdurchschnittlichkeit erkennbar. Vor diesem Hintergrund befasst sich der Beitrag mit den Funktionen von Qualitäts sicherung an Hochschulen, um sich dann der Frage zu widmen, was neben den ‚üblichen‘ Qualitätssymptomen in die Bestimmung und Feststellung von Exzellenz einfließen sollte, wenn diese gendersensibel erfolgen soll, und wie derart Exzellenzstreben und Qualitätsstandards als Karrierebedingungen (von jedermann/-frau) wirksam werden bzw. wirksam werden sollten.

4.2 Hochschul-Fusionen

Den Fusionsprozess der beiden Hochschulen Fachhochschule Nordostniedersachsen und Universität Lüneburg (bundesweit die erste Fusion zwischen zwei unterschiedlichen Hochschultypen) zeichnet **Christa Cremer-Renz** in ihrem Beitrag nach. Dabei fokussiert sie die Folgen der Fusion für die Hochschulverwaltung unter Berücksichtigung von Gender und Diversityaspekten. Die Autorin schildert die verschiedenen Fusionsphasen bis hin zur jetzigen Neuausrichtung der Leuphana Universität zu einem School-Modell und die jeweils darin liegenden Ziele und Schritte der Veränderungen der Hochschulverwaltung. Dies betrifft sowohl die Zusammenführung der Verwaltungen, die Neustrukturierung der Aufgabenfelder als auch den personellen Umbau. Das Ziel ist eine serviceorientierte Hochschulverwaltung. Die darin eingebetteten Aufgaben der Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und deren damit verbundenes breite Wissen zu Hochschulstrukturen macht die Autorin in ihrem Resumee deutlich.

4.3 Transfer und Öffentlichkeit

Julia Nentwich entwickelte an der Universität St. Gallen eines der ersten Genderportale, über welches sie in ihrem Beitrag berichtet. Dabei standen drei Zielsetzungen im Vordergrund: Erstens der Aufbau eines Studienangebots „Gender und Diversity“ im Rahmen des sogenannten „Kontextstudiums“, das im Wintersemester 2006/07 erstmals durchgeführt wird, zweitens der Aufbau einer „Gender Studies Community“, die in Forschung, Lehre und Beratung tätig ist, und drittens erschien es besonders notwendig, grundlegend innerhalb und

auch außerhalb der Universität zu vermitteln, was Gender Studies sind, d. h. welche Inhalte in den jeweiligen Disziplinen mit welcher Zielsetzung und welchem Nutzen behandelt werden können.

Den Transfer zwischen hochschulischer Weiterbildung und Wirtschaft beleuchtet **Sabine Remdisch** im letzten Beitrag des Bandes. Sie vermittelt erste Einblicke in eine neue Studie an der Universität Lüneburg „Bedarfsanalyse für Weiterbildung und Wissenstransfer“, in der sie u. a. die Bedeutung von Gender-Kompetenz und Diversity in der Weiterbildung als zukünftige Kompetenzfelder für Führungskräfte ausmacht. Auf der Grundlage der Prinzipien des Lebenslangen Lernens und des Managing Diversity entfaltet Sabine Remdisch ihre Ansätze für ein integriertes Kompetenzmodell, das für die Weiterbildung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern und Führungskräften in Unternehmen heute zwingend notwendig ist und welches in Kooperation zwischen der im Aufbau befindlichen Professional School der Leuphana Universität und der Wirtschaft entwickelt wird.

Danksagung

Unser besonderer Dank gilt zunächst allen Referentinnen und Referenten und allen Autorinnen und Autoren, die die Tagung „Zukunft Bologna“ und diesen Band gestaltet haben.

Ohne die ideelle und strukturelle Unterstützung der Hochschulleitung hätte die Tagung und auch die Erstellung dieses Buches in dem Umfang kaum stattfinden können. Dem Präsidium sei dafür herzlich gedankt.

Das niedersächsische Ministerium für Wissenschaft und Kultur (MWK) hat durch die Finanzierung des Projektes „Gender-Kompetenz“ und dieser Tagung das im Rahmen des Projektes entwickelte Konzept „Integratives Gendering“ gefördert. Die Referatsleiterin für Chancengleichheit im MWK, Dr. Barbara Hartung unterstützte das Projekt und seine Aktivitäten, sowie die Tagung und diesen Band nach innen und nach außen. Ihr und dem Ministerium danken wir herzlich.

Um nicht am Ende der Tagung eine, wie häufig üblich, allgemeine Zusammenfassung zu bieten, baten wir Dr. Adelheid Ehmke, Präsidentin des European Network of Women in Science (EPWS), Brüssel darum, die Tagung als „critical friend“ zu begleiten und sowohl die Workshops und Vorträge als auch die gesamte Tagung mit einem gender- und nachhaltig-fachkundigen Blick von außen zu beurteilen. Ihre kritische Würdigung der Tagung war sehr anregend für uns alle – wir danken ihr sehr dafür!

Dr. Kathrin van Riesen, wissenschaftliche Mitarbeiterin im Frauen- und Gleichstellungsbüro, stellte sich, wie einige andere Kolleginnen und Kollegen der Leuphana Universität Lüneburg als Moderatorin für je einen Workshop zur Verfügung. Den Moderatorinnen und Moderatoren Dr. Kathrin van Riesen, Anke Zerm, Susanne Ohse, Dr. Stephan Märkt, Nadja Hamann und Anja Thiem sei für ihre Vorarbeiten, die Moderation und die zügige Zusammenfassung der Workshopergebnisse gedankt. Isabell Beuter vom CEWS in Bonn organisierte den internationalen Workshop und moderierte diesen. Herzlichen Dank.

Dr. Kathrin van Riesen unterstützte uns außerdem in der Vorphase, der Planung und der Organisation und Durchführung der Tagung mit konstruktiven und auch kritischen Gedanken bei der Konzeption und half mit Rat und Tat.

Zu besonderem Dank sind wir Katrin Eismann, Grafikerin der Leuphana Universität Lüneburg, für das Layout des Bandes und Dr. Petra Beckmann-Schulz, Schulbuch-Redaktion Hamburg, für die Korrekturlesung verpflichtet. Beide haben sich weit über die vereinbarte Arbeitszeit hinaus für die Gestaltung des Bandes engagiert.

Projekte, Tagungen, das Herausgeben eines Buches, Projektreisen etc. sind nicht ohne die Mitarbeit der Kolleginnen aus der Verwaltung des Frauen- und Gleichstellungsbüros Heike Klemm und Sylvia Schmidt-Perschke und durch die Unterstützung der Studentischen Hilfskraft Frauke Pinkvoss möglich, denen wir hier herzlich danken. Last but not least danken wir den studentischen Hilfskräften Frauke Klaska, Silvia Schlett, Inis Nadolny und Nicole Schröder, die die Tagung organisatorisch von Anfang bis Ende „voll im Griff“ hatten.

Anne Dudeck, Bettina Jansen-Schulz

Lüneburg, im Mai 2007