

# **Genderwissen im Hochschulmanagement**

**am Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung  
der Universität Duisburg-Essen**

Eva Wegrzyn, M.A.



# Inhalt

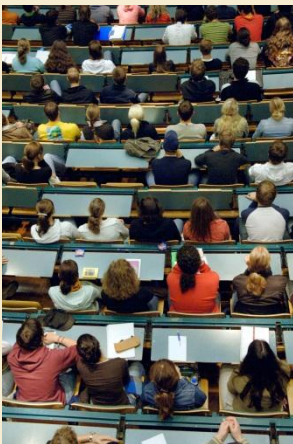
1. CV: Umwege erhöhen die Ortskenntnis
2. Kurzvorstellung der Institutionen UDE + ZfH
3. Genderwissen und Genderkompetenz:  
Der Kontext von Gleichstellung an Hochschulen
4. Meine Aufgabenbereiche
5. Tipps für Bewerbungen



## **1. CV: Umwege erhöhen die Ortskenntnis**

- Studium der Amerikanistik, Sozialpsychologie/-anthropologie, Politikwissenschaft und Gender Studies an der RUB sowie in Urbino, Italien (2000-2010)
- Praktikum & freie Mitarbeit beim Radio (2000-2003) + Hospitation beim Auswärtigen Amt (2007)
- Auslandsaufenthalte in Peru, Italien und Kanada
- SHK beim Akad. Auslandsamt der RUB (2002-2007)
- seit 2007 wissenschaftliche Mitarbeiterin am ZfH der UDE

## 2.1 Die Universität Duisburg-Essen



- 1972 Gründung der Gesamthochschulen in Duisburg & Essen
- 2003 Fusion der beiden Einrichtungen zur UDE
- 2005 Gründung des ZfHs
- 2008 Einrichtung des Prorektorats für Diversity Management



## 2.2 Zentrum für Hochschul- und Qualitätsentwicklung (ZfH)

- Unterstützung von Studium und Lehre durch...
- Weiterentwicklung und Qualitätsentwicklung
- Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchts
- Zielgruppen: Rektorat, Fakultäten und WissenschaftlerInnen, Studierende, AbsolventInnen
- Förderung von „Diversity-Sensibilität“ in der Hochschule
- versch. Projekte: [www.uni-due.de/zfh/](http://www.uni-due.de/zfh/)

# Kontext von Gleichstellung: Die Universität als „professionelle Bürokratie“

Wie würden  
gerne...



weak strategic "top"

??!!



strong autonomous "base"

beruflicher Orientierungspunkt:  
„scientific community“



## 3. Veränderungen der Institution Hochschule

### Hochschulsystem

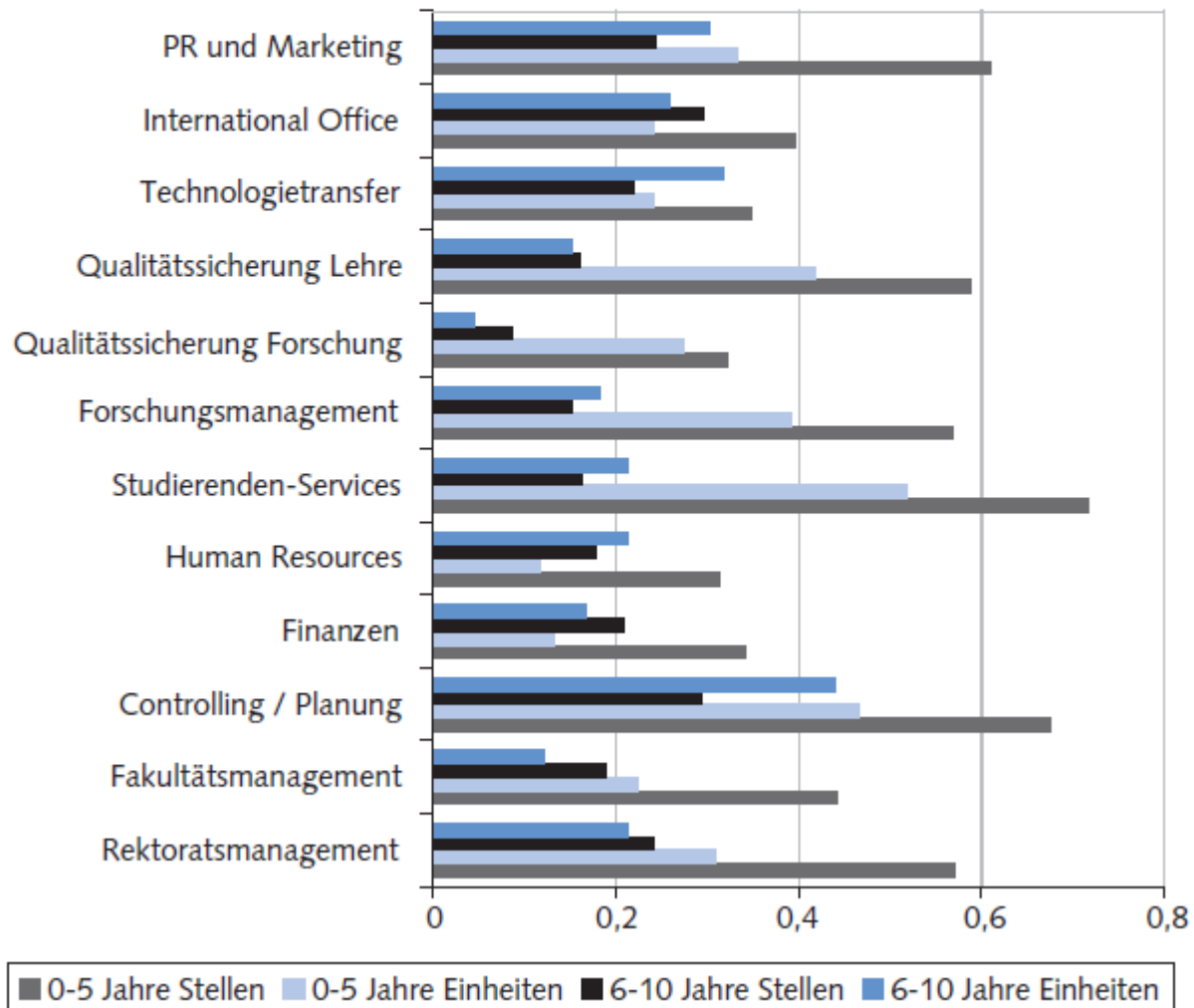
- Verknappung staatlicher Ressourcen
- gesellschaftlicher Nutzen von F&L
- Allgemeine Rechenschaftspflicht nimmt zu

### Neues Berufsbild: **Hochschulmanagement**

- Neue Berufsbilder an der Schnittstelle Administration und Wissenschaft
- Notwendig sind strategiefähige AkteurInnen, die entsprechendes Wissen haben

## Abb. 1: Etablierung neuer Stellen und organisatorischer Einheiten im Hochschulbereich

Frage: In welchen Bereichen wurden an Ihrer Hochschule in den letzten 5 bzw. 10 Jahren neue organisatorische Einheiten/Stellen geschaffen?  
(% der Ja-Antworten)





### **3. GW und GK: Verankerung von Gleichstellung und Gender an der UDE**

Zentraler Rahmenplan zur Gleichstellung der UDE

- Personalmaßnahmen
- Vereinbarkeit von Familie, Beruf und Studium
- Studium und Lehre – geschlechtergerechte Studiensituation
- Nachwuchsförderung
- Frauen-/Gender Studies
- Verhinderung von Diskriminierung und Gewalt
- Paritätische Besetzung von Gremien und Kommissionen
- Institutionalisierte Gleichstellungspolitik
- Hochschulsteuerungssysteme
- Berichtspflicht



### **3. Genderwissen und Genderkompetenz in der Hochschulentwicklung ist ...**

- nicht eindeutig zu definieren!
- Wissen aus 30 Jahre Gleichstellungsarbeit an Hochschulen
- Wissen aus Frauen- & Geschlechterforschung
- strategisches AkteurInnenwissen der jeweiligen Institution
  
- Konsens: nach wie vor sind Hochschulen nicht geschlechtergerecht in Anerkennung, Macht und Positionen
- Wandel der Wissenschafts- und Hochschulkultur notwendig
- Hochschulleitungen greifen Thema auf, es hapert jedoch...
- bei der Umsetzung in den Fakultäten (Schlüter 2011)



### 3. Minimaldefinition von Genderkompetenz

- **Wollen:** individuelle & organisatorische Bereitschaft gleichstellungsorientiert zu handeln
- **Können:** personal und organisational
- **Wissen:** Wissen über die Wirkung von Geschlechternormen und wie dieses Wissen mit der eigenen Arbeit verknüpft werden kann



## 4. Meine Aufgaben (I)

### **Gender-Portal der UDE**

- Gemeinschaftsprojekt mit der Gleichstellungsbeauftragten
- Ziel: Unterstützung der Gleichstellungsarbeit, insb. Gender Mainstreaming durch die
- Bereitstellung von Informationen zu o. g. Aspekten
- im Sinne eines „gleichstellungsorientierten Wissensmanagement“
- Inhalte auf Wissenschaft/Hochschule, insbesondere UDE ausgerichtet:  
Daten & Fakten, Studium & Lehre, Geschlechterforschung, Gleichstellung konkret



## 4. Meine Aufgaben (I)

### **Gender-Portal der UDE**

- Redaktion, konzeptionelle Weiterentwicklung (am „Ball bleiben“) sowie auf Basis einer...
- NutzerInnenbefragung (2010) + Gesprächen mit AkteurInnen aus Praxis und Forschung der UDE
- Öffentlichkeitsarbeit (intern + extern)
- Statistiken über die Geschlechterverhältnisse an der UDE
- Konzeption von Tagungen & Publikationen

# Bsp. der Umsetzung auf Basis der Befragung

UNIVERSITÄT  
DUISBURG  
ESSEN

**STARTSEITE**  
Aktuelles

**GENDER & LEHRE**

**GESCHLECHTERFORSCHUNG**

**GENDER MAINSTREAMING & UDE**

**NATURWISSENSCHAFT & TECHNIK**

**DATEN & FAKTEN**

**VERANSTALTUNGEN**  
Dokumentation

**SERVICE & BERATUNG**

**KONTAKT**  
==> Gender A-Z

**GENDER-VORLESUNGSVERZEICHNIS**

**GENDER-PUBLIKATIONSPLATTFORM**

**>>> DIVERSITY**

**DIE UDE**

**GENDER-PC**

**STARTSEITE**



**STARTSEITE**

**Herzlich willkommen**



- MitarbeiterInnen in der  
- Hochschulleitung der UDE  
sowie für alle Interessierten  
Thematisch gebündelt werden  
"Gender" angeboten.

**Gender-Portal**  
Die Gleichstellungsbeauftragte  
Zentrum für Hochschul- & Qualitätsentwicklung

**Was meint Gender?**  
Startseite > Was meint Gender?

**STARTSEITE**  
Aktuelles  
**Was meint Gender?**

**GENDER A-Z**

**DATEN & FAKTEN**

**STUDIUM & LEHRE**

**GESCHLECHTERFORSCHUNG**

**GLEICHSTELLUNG KONKRET**

**VERANSTALTUNGEN**

**KONTAKT**

A-Z  
SUCHE



geschlechtsspezifischer Fähigkeit  
"Zweigeschlechtlichkeit" hat ein

Mit der Wahl des englischen Begriffes  
gesellschaftliche Dynamiken der  
Mann" gibt es nicht. Grauzonen

Simone de Beauvoir formuliert  
auch für den Mann.



## 4. Aufgaben (II)

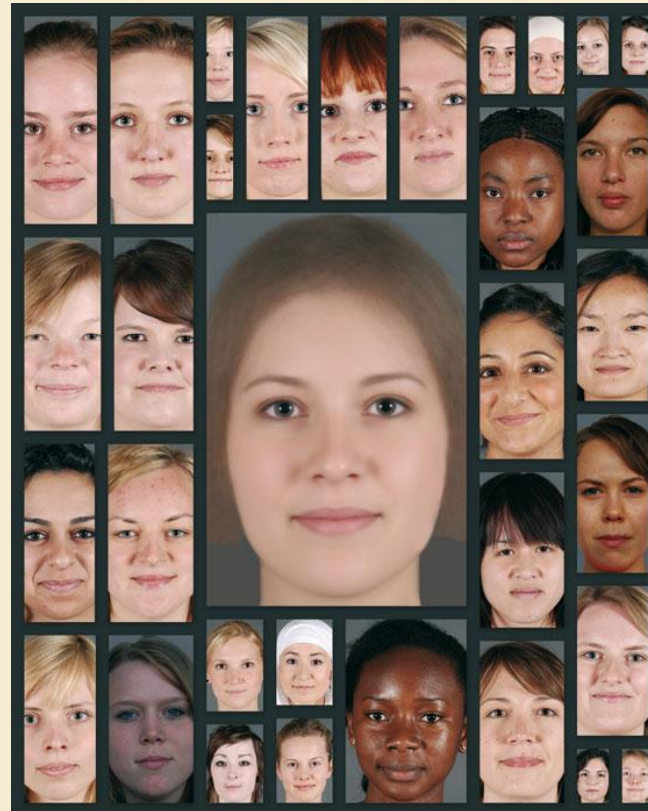
### **Diversity Management an der UDE**

- Frage: Was tun wir als ZfH?
- Antwort: Studis mit einbinden!
- Praxisseminar (Fotografie) an der Fakultät für Ingenieurwissenschaften (Schädel et al. 2010)

# „Produkt“beispiele des Seminars



\*



\* 22 % Geisteswissenschaften, 8 % Gesellschaftswissenschaften, 7 % Bildungswissenschaften,  
13 % Wirtschaftswissenschaften, 11 % Betriebswirtschaftslehre, 8 % Mathematik, 1 % Physik,  
4 % Chemie, 3 % Biologie & Geografie, 18 % Ingenieurwissenschaften, 5 % Medizin



## **4. Aufgaben (III)**

### **Koordination des Expert/in/nenkreises „Genderkompetenz in Studium und Lehre“**

- bundesweites Netzwerk
- Wissen der Geschlechterforschung & Gleichstellungspraxis in die Inhalte und Interaktionen universitärer Lehre bringen
- Austausch über Projekte, Erfahrungen
- gemeinsame Aktivitäten: Tagungen (2008, 2010, 2012) und Publikationen



## **4. Aufgaben (IV)**

### **Antrag auf ein internationales Kooperationsprojekt mit Polen zum Thema Gender in der Lehre**

- Ziel: Internationaler Austausch über Gender in der Lehre
- Befragung
- Workshop/Summer School
- Publikation



## **4. Aufgaben (V)**

### **Weiterbildungsworkshop zum Thema Gender & Didaktik für Lehrende der UDE**

- Herausforderung: TN aus verschiedenen Fakultäten
- Erwartungen der angemeldeten TN im Vorfeld abfragen
- Ziele: Komplexität der Kategorie Geschlecht in Verbindung mit Hochschuldidaktik aufzeigen und
- Umsetzungskompetenz fördern



## **Fazit: Was ich im Studium lernte und was davon in der Praxis wichtig ist**

- Theorien der Geschlechterforschung sind notwendig um relativ rasch fundierte Texte zu schreiben (Internetseiten, Anträge, Konzepte für Publikationen/Tagungen/Weiterbildungen)
- Wissen warum es wo Widerstände gegen Gleichstellung gibt
- Vorträge halten können
- Zeitmanagement
- Methodenkompetenz (quant. + qual. Sozialforschung)



## 5. Tipps für Bewerbungen

- Zunächst: Die Lage im Bereich Gender/Diversity ist gut
- Erfahrungen als SHK/WHK in der Hochschule sehr hilfreich
- ggf. erst auf WHK-Stellen bewerben um erste Praxiserfahrungen zu sammeln oder
- Aufbaustudium Hochschulmanagement (Osnabrück, Speyer)
- bei Tätigkeiten an der Schnittstelle Forschung/Praxis: Durchsetzungsfähigkeit, Projektmanagement
- gezielt auf die Anforderungen der Stellenbeschreibung eingehen
- Nach erfolgreicher Bewerbung: Mittelweg zwischen Pragmatismus vs. Postmodernen Geschlechtertheorien finden 😊



# Literatur

- Becker, Ruth; Anne Casprig; Beate, Kortendiek; Senganata Müntst; Sabine Schäfer (2010): Gender-Report 2010. Geschlechter(un)gerechtigkeit an nordrhein-westfälischen Hochschulen, [www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de](http://www.geschlechtergerechte-hochschule-nrw.de) (11.01.2012)
- Krücken, Georg; Blümel, Albrecht; Kloke, Katharina (2010): Hochschulmanagement – Auf dem Weg zu einer neuen Profession?, in: WSI-Mitteilungen 2010/2009, (11.01.2012)
- Schädel, Ditmar, Schönborn, Anette, Wegrzyn, Eva (2010): Bilder sagen mehr als ... , ein Projekt zu Gender & Diversity im Studiengang "Komedia", Vortragspräsentation auf der Tagung „Gender als Indikator für gute Lehre“ am 3.11.2010, <http://www.uni-due.de/imperia/md/content/genderportal/schaedel.pdf> (11.01.2012)
- Schlüter, Anne (2011): Auf dem Weg zur geschlechtergerechten Hochschule - Bedingungen, Potentiale und Instrumente der Entwicklung. Gutachten im Auftrag der Hans-Böckler-Stiftung, [www.boeckler.de/pdf/gutachten\\_schlueter.pdf](http://www.boeckler.de/pdf/gutachten_schlueter.pdf) (11.01.2012)

## Links

<http://www.uni-due.de/genderportal/>

<http://www.uni-due.de/zfh/>

<http://www.gender-in-gestufte-studiengaenge.de/>

<http://www.netzwerk-wissenschaftsmanagement.de>