



Gender-Kompetenz für Hochschulräte (GeKo HR)

Durchsetzung von Chancengerechtigkeit für Frauen an Hochschulen durch Kompetenzentwicklung für Hochschulräte.

Institutionelle Logiken von Gender (Equality) und Hochschulgovernance

Wie können Gender und tatsächliche Gleichstellung im Prozess „hybrider“ Rationalisierung des „multirationalen Managements“ (Schedler 2012) von Hochschulen und insbesondere für Hochschulräte relevant gemacht werden?

Institutionelle Logiken moderner (rationalisierter) Geschlechterverhältnisse

| | natürliche Ungleichheit | formale Gleichheit | tatsächliche Gleichstellung |
|---|---|---|--|
| Genderverständnis | - biologische Differenz → Eigenschaft von Individuen | - biologische Differenzen = sex - sozial geprägte Differenzen = Gender → Eigenschaft von Individuen | - Gender als mehrdimensionale Institution/Struktur: sozio-psychologisch // biologisch-physiologisch // sozio-ökonomisch // kulturell // rechtlich // politisch // ... → Eigenschaft von Individuen und Institutionen |
| rechtliche Fassung des Geschlechterverhältnisses | - rechtliche Ungleichheit - formalisierte Benachteiligung von Frauen | - rechtliche, formale Gleichheit - Verbot direkter Benachteiligung - (faktische/mittelbare/strukturelle Benachteiligung von Frauen) | - rechtliche Verpflichtung zur Herstellung tatsächlicher Gleichstellung - Verbot mittelbarer Benachteiligung - Beseitigung struktureller Benachteiligung |
| Zurechnung tatsächlicher Ungleichheit | - Biologie, Natur | - Biologie, Familie, Bildungsinstitutionen, Medien - (Andere Institutionen / Lebensbereiche = geschlechtsneutral) | - Institutionen aller Lebensbereiche |
| Geschlechterpolitik | - Verteidigung von Ungleichheit | - rechtliche Gleichstellung - (Frauenförderung) | - Durchsetzung tatsächlicher Gleichstellung in allen Lebensbereichen - Mainstreaming Gender Equality (GM) |
| organisatorische Haltung zu Gleichstellungspolitik | - Gegnerschaft | - Ignoranz - Externalisierung von Verantwortung | - aktive Förderung - Verantwortungsübernahme |

Argumente für tatsächliche Gleichstellung und Genderforschung

(Konkurrierende) Logiken/Rationalitäten der Hochschulgovernance

| | akademische Selbststeuerung | juristisch-bürokratische Steuerung | (mikro-)politische Interessenvertretung | ökonomischer Wettbewerb |
|--|--|--|---|---|
| Personelle Dimension: Gleichgewichtige Teilhabe an Qualifikation und Beschäftigung | - gleichberechtigte Teilhabe fördert 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 Humanressourcenpotentiale - gleichberechtigte Teilhabe fördert Prozess- und Ergebnisqualität - Leistungsmittel |
| Personelle Dimension: Gleichgewichtige Teilhabe an Entscheidungsfindung und Führung | - gleichberechtigte Beteiligung an Entscheidungen fördert 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 Führungsfunktionen ist eine zentrale Frage von Gerechtigkeit und Demokratie | - optimale Nutzung aller Führungspotentiale - gleichberechtigte Teilhabe verbessert Qualität der Führung - Leistungsmittel |
| Inhaltliche Dimension: Gender als Hauptfokus von Forschung und Lehre | - grundlegende Erkenntnisdimension zahlreicher Forschungsgegenstände - interdisziplinäre, kritische Innovationsimpulse - Profilierungsmöglichkeit | - Erfüllung von Zielvorgaben im Rahmen regulärer oder zusätzlicher Förderungen | - Etablierung von Frauen- und Queer-Perspektiven/Interessen - Fundierung evidenzbasierter Gleichstellungspolitik/-arbeit | - ökonomisch nutzbare Erkenntnisse - Akquise von Zusatzmitteln |
| Inhaltliche Dimension: Gender in Forschung und Lehre integriert | - Gender ist relevante Zusatzdimension wissenschaftlicher Erkenntnis und Qualifikation | - Erfüllung von Zielvorgaben im Rahmen regulärer oder zusätzlicher Förderungen | - integriertes Genderwissen fördert Gleichstellungsorientierung in allen Lebensbereichen | - ökonomischer Zusatznutzen - Zusatzqualifikation |