



AG II

Fachkulturen und Wissenschaftskritik: Gender im Mainstream der Fachgebiete?

Christiane Krämer, HWR Berlin

Agenda

1

Mainstreaming: Fachkulturen und Fachgebiete

2

Gender als Wissenskategorie in den Fachinhalten

3

Gender in der Lehrpraxis



Hochschulen sind Expertinnenorganisation:

- Organisationsstruktur selbstbestimmt, komplexe Wissensproduktion, hohe Spezialisierung, >Freiheit von Forschung und Lehre<
- ⇒ Geschlechterthematik als Angriff auf >akademische Freiheit<

Fachkulturen/Fachgebiete

- Wahrnehmungs-, Denk-, Wertungsmuster und eigene Handlungsrationalität
- Konstruktion/Produktion eines bestimmten Wissens, welches kulturellen, sozialen und vergeschlechtlichten Normen folgt:
- ⇒ Wissen definiert sich neutral, rational: >männlich< konnotierte Sicht- und Denkweise
- ⇒ Homogenität: (Unter-)Repräsentation von Themen und Gruppen



Mainstreaming der Fachgebiete auf Akteursebene

- Top Down, vor allem Bottom-Up Ansatz
- Kommunikation HS, Dekane und GF der Fachgebiete
- PromotorInnen/Vertreterinnen für das Thema in Fächern
- Sensibilisierung und Genderkompetenz Fachgebiete
- Integration Forschung und ExpertInnenwissen

Gendering auf inhaltlicher Ebene

- Explizite Verankerung im Lehrangebot
- Implizites wissenschaftskritisches Gendern der Fachgebiete und Fachinhalte
- Sichtbarmachen von Genderthemen in Lehre/Lehrinhalten
- Transfer durch Geschlechterforschungsergebnisse und ExpertInnenwissen

Mainstreaming der Fachgebiete: Integrativer Bottom-Up Ansatz:



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



Mainstreaming der Fachgebiete: AG Gender als Querschnittsthema



- Identifizierung von Genderaspekten
 - Vorschläge Lehre/Geschlechterforschung
 - Gender als Querschnitt, Promotorin/Facheinheit
 - Vorstellung in FG der Hochschule
 - Erarbeitung Lehr- und Lernmodulen & best practises (Preis-Projekt)
- ⇒ Erweiterung der Fachinhalte und Module
 - ⇒ Interdisziplinäre Auseinandersetzung
 - ⇒ Beteiligung Lehrender aller Fächer
 - ⇒ Sensibilisierung, Genderkompetenz
 - ⇒ Eigene Expertise z.B. Fachliteratur etablieren

Gendering: Explizite und implizite Ansätze zu Gender in der Lehre



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



ExpertInnenpool: Transferangebot für Genderthemen



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

- Themenrecherche zum Transfer von Genderaspekten auf E-Learning Plattform
 - Screening der Module und Fachgebiete nach Themen/ mit ExpertInnen
 - Gastvorträge mit Praxisbezug (z.B. Gender Budgeting)
 - In Zusammenarbeit mit Lehrenden Erstellung von Beispielen
- ⇒ Unterstützung und Beratung bei der Integration von Genderaspekten für Lehrende
 - ⇒ Einfacher Zugang und Vernetzung mit ExpertInnen
 - ⇒ Neue Lehrformen, z.B. Teamteaching
 - ⇒ Innovation in den Lehrinhalten, Beiträge aus der Praxis

Instrument ExpertInnenpool Beispiel



LV & Ansprechpartnerinnen	Themen (dann zu LV zuordnen)	Genderaspekte LV & weitere Genderthemen Links/Literatur	ExpertInnen
Discussion Paper Prof. Dr. Madeleine Janke & Ulrike Marx	Genderbezogene Forschung und Lehre im Fachgebiet Rechnungswesen und Controlling	Genderaspekte in Rechnungswesen und Controlling	Prof. Dr. Madeleine Janke & Ulrike Marx
Controlling (D)	social and organizational context of accounting Behavioral Budgeting	Behavioral Budgeting & Gender,	Prof. Dr. Albrecht Becker
Instrumente des Controlling	Controlling	Gleichstellungscontrolling	Prof. Dr. Gertraude Krell
Instrumente des Controlling, aber auch Public Management, Statistik	Controlling/ Budgetierung in öffentlichen Haushalten	Gender Budgeting	Klaus Feiler, Berliner Senat

[Link Discussion Paper](#)

Agenda



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

1

Mainstreaming: Fachkulturen und Fachgebiete

2

Gender als Wissenskategorie in den Fachinhalten

3

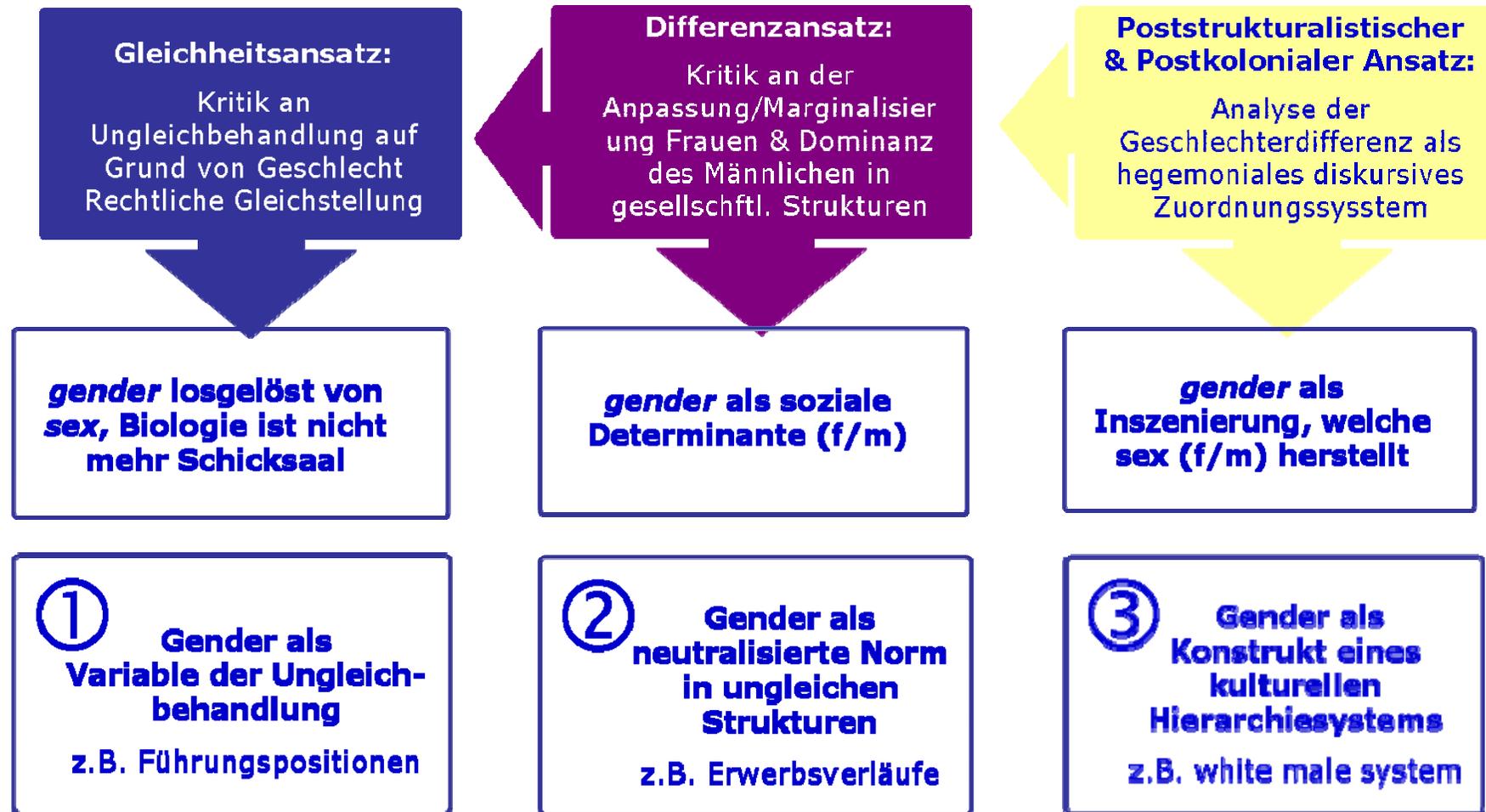
Gender in der Lehrpraxis

Gender in den Fachgebieten und Inhalten?



- Keine Genderperspektive >geschlechtsneutral< (homo oeconomicus): Wissen gilt als geschlechtsneutral, orientiert sich aber an impliziten männlichen Modellen
- Genderperspektive aber geschlechterstereotype Normen: Wissen reproduziert Geschlechternormen (>weiblicher Führungsstil<)
- Geschlechtsblind durch angebliche Thematisierung: Geschlechterwissen gilt als selbstverständlich, wird aber nicht mehr thematisiert
- ⇒ Wissen muss kritisch überprüft werden, während es gleichzeitig wichtig ist, Anknüpfungspunkte zu finden, um Genderthemen sichtbar zu machen
- ⇒ Geschlechterforschung hierfür nutzen und anwenden

Vorraussetzung: Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion





- 1) **Gender als Strukturkategorie in Themen- und Anwendungsfeldern:** Relevanz von Gender für gesellschaftliche Verhältnisse und Asymmetrien (Gleichheits- oder Differenzansatz)
- 2) **Gender als Analyseinstrument der Konstruktion von Wissen:** kulturelle Normen, Kategorien und Zuschreibungen, Hierarchien und Modelle (De-)konstruktivistischer Ansatz
- 3) **Ergebnisse Genderforschung:** Instrumente und Forschungsergebnisse nutzen und in die Lehre transferieren (z.B. Potenzialansatz)



1) Professionsaspekte/Themenbezüge

- Professionsgeschichte und –entwicklung
- berufsfeldbezogene Geschlechterverhältnisse und Hierarchien
- Themen- und Arbeitsmarktbezüge

2) Wissenschaftskritik/Disziplin

- Modelle
- Repräsentation
- Stereotype
- Hierarchien
- Genderbias
- Dichotomien

3) Instrumente/Praxisbezug: z.B.

- Gender Budgeting
- Diversity Management

Beispielprojekt Potenziale von Gender und Diversity in E-Learning
und WINF

Agenda

1

Mainstreaming: Fachkulturen und Fachgebiete

2

Gender als Wissenskategorie in den Fachinhalten

3

Gender in der Lehrpraxis

Instrument für die Lehrpraxis? De-Gendering: Diskussion



Gender-Paradox: Institution Gender erst sichtbar machen, dann die Kategorie Geschlecht benutzen, um sie zu überwinden (Lorber 2003)

- Explizite Genderthemen: bei Gender ansetzen, ungleiche Strukturen verdeutlichen (z.B. auch Daten, Verhältnisse)
- Genderperspektive reflexiv: stimmen solche Zuordnungen, Kategorien und Modelle?
- Intersektionalität: Gibt es weitere Kategorien, die diese in Frage stellen, z.B. Alter, Herkunft etc.?
- Praxisbezug: Instrumente verdeutlichen den Nutzen von Gender und Diversity in der Berufspraxis
- [Beispielmodul Gender in der WINF](#)

Instrument: Beispiel De-Gendering



Studiengang Modul mit Nummer (und Ansprechpartner)	B.A./M.A./Diplom
Lernziele laut VWZ	
Lehrinhalte laut VWZ und Frauen und Geschlechterforschung/Gender	Zuerst Einstieg ins Thema (warum)
Drei-Schritt-Instrument:	
Explizite Genderthemen: z.B. Professionsaspekte	bei Gender empirisch ansetzen, ungleiche Strukturen verdeutlichen
Genderaspekte in den Lehrinhalten: Wissenschaftskritik	Zuordnungen, Kategorien und Stereotype in Wissensinhalten thematisieren und in Frage stellen (link Diversität)
Gender-Instrumente	Instrumente verdeutlichen Lösungen/Anwendungsbezug in der Berufspraxis
ExpertInnen	ExpertInnen als DozentInnen zu den entsprechenden Genderaspekten (ExpertInnenpool)
Lernziel & Anwendungsbezug	Lernziele und Anwendungsbezug für Studierende
Didaktische & Methodische Vorschläge	Textlektüre, Fallstudien, Praxisbeispiele, Medienbeispiele etc.
Links und Literatur (interdisziplinär)	Links, Medienbeiträge, Forschungsbeiträge, Materialien

Didaktisch-methodische Zugänge: Potenziale Gender und Diversity



- Praxis- und Arbeitsmarktbezug der FH's nutzen, um Zugang zum Thema zu schaffen
 - ⇒ Praxisaspekte stärken, z.B. durch Fallbeispiele
 - ⇒ Berufsziele und Karrierewünsche beider Geschlechter
- Zugang über Studierenden-Interessen und Realität – es gibt Interesse am Thema!
 - ⇒ Bezug zur audiovisuellen Lebensrealität/Mediennutzung
- Mediennutzung, z.B. E-Learning (Beispielprojekt)
 - ⇒ Integration verschiedener Lerngewohnheiten/Vielfalt
- Konstruktivistischer Ansatz
 - ⇒ Gemeinsames E(r)lernen Lehrender und Lernender
- Kompetenzorientierung für Lehrende und Lernende

Gender in der Lehre – Schlüsselkompetenzen für Studierende



- Analysefähigkeit bezüglich der Relevanz von Gender in Theorie und Praxis
 - Interdisziplinäres und vernetztes Arbeiten
 - Instrumente zur Herstellung von Chancengleichheit (z.B. für Personalpolitik, Daten und Statistik, Controlling etc.)
- ⇒ Schlüsselkompetenzen: wichtige Qualifikation für den späteren Arbeitsmarkt
 - ⇒ Voraussetzung für Teamarbeit in gemischten Teams
 - ⇒ essentielles Know-how für Führungskräfte, Projekt- und Personalverantwortliche