

# Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen

Empfehlungen der Hochschulkonferenz - Langfassung

Wien, November 2018

## **Impressum**

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung im Auftrag der  
Hochschulkonferenz

Autor\_innen: Mitglieder der Hochschulkonferenz Arbeitsgruppe „Verbreiterung von  
Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“

Redaktion: Mag. Gerald Rauch, MAS

Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Tel.: +43 1 531 20-5752 oder -5820

Grafische Gestaltung: BMBWF

Druck: BMBWF

Wien, November 2018

### **Copyright und Haftung:**

Auszugsweiser Abdruck ist nur mit Quellenangabe gestattet, alle sonstigen Rechte sind ohne schriftliche Zustimmung des Medieninhabers unzulässig.

Es wird darauf verwiesen, dass alle Angaben in dieser Publikation trotz sorgfältiger Bearbeitung ohne Gewähr erfolgen und eine Haftung des Bundeskanzleramtes und der Autor\_innen ausgeschlossen ist. Rechtausführungen stellen die unverbindliche Meinung der Autor\_innen dar und können der Rechtsprechung der unabhängigen Gerichte keinesfalls vorgreifen.

Rückmeldungen: Ihre Überlegungen zu vorliegender Publikation übermitteln Sie bitte an [roberta.schaller-steidl@bmbwf.gv.at](mailto:roberta.schaller-steidl@bmbwf.gv.at) oder [gerald.rauch@bmbwf.gv.at](mailto:gerald.rauch@bmbwf.gv.at)

# ***Because it's 2019!\****

\* Abgewandeltes Zitat des kanadischen Premiers Justin Trudeau, der auf die Frage nach dem Grund für die geschlechterparitätische, diverse Zusammensetzung seines Kabinetts „**Because it's 2015!**“ geantwortet hat.

## **Hinweis zur geschlechtergerechten Schreibweise in diesem Bericht**

Die Arbeitsgruppe hat zur sprachlichen Abbildung der Geschlechterpluralität in diesem Bericht die Schreibweise mit statischem Unterstrich z.B. Professor\_innen („Gender Gap“, dt. „Geschlechter-Lücke“) gewählt.

## **Because it's 2019!**

Weitere Erläuterungen zu geschlechtergerechten Sprachmöglichkeiten finden Sie in diesem Bericht in Kapitel 3.3

# Inhalt

<b>Impressum .....</b>	<b>2</b>
<b>Einführende Bemerkungen .....</b>	<b>6</b>
<b>Executive Summary .....</b>	<b>8</b>
<b>1 Empfehlungen.....</b>	<b>9</b>
1.1 Genderkompetentes Management.....	11
1.2 Genderkompetentes Handeln .....	19
1.3 Genderkompetente Lehre .....	23
1.4 Genderkompetente Forschung.....	25
1.5 Übersicht Empfehlungen.....	28
<b>2 Arbeitsgruppe .....</b>	<b>31</b>
2.1 Auftrag für die Arbeitsgruppe .....	31
2.2 Zusammensetzung der Arbeitsgruppe .....	31
2.3 Arbeitsweise der Arbeitsgruppe .....	33
2.4 Sitzungskalender der Arbeitsgruppe .....	33
<b>3 Gender(kompetenz) – Definitionen .....</b>	<b>35</b>
3.1 Definition Gender .....	35
3.2 Definition Genderkompetenz .....	35
3.2.1 Gender Mainstreaming .....	36
3.2.2 Dimension Wissen.....	36
3.2.3 Dimension Wollen.....	37
3.2.4 Dimension Können (Handeln) .....	38
3.2.5 Dimension Reflexion .....	38
3.3 Geschlechtergerechter Sprachgebrauch.....	39
<b>4 Genderkompetenz – Verortung.....</b>	<b>41</b>
4.1 Internationale Gleichstellungspolitik .....	41
4.1.1 Globale Gleichstellungsziele – Agenda 2030 und CEDAW.....	41
4.1.2 Gleichstellung auf europäischer Ebene im tertiären Bildungsbereich.....	42

4.2 Gleichstellung im tertiären Bildungsbereich in Österreich .....	42
4.2.1 Österreichische Gleichstellungsziele .....	42
4.2.2 Steuerungsinstrumente für Gleichstellung (an den Universitäten).....	43
4.3 Genderkompetenz als doppelte Säule der dreigliedrigen Gleichstellungspolicy .....	44
4.3.1 Fix the numbers – Repräsentanz .....	45
4.3.2 Fix the institution– Kulturwandel .....	46
4.3.3 Fix the knowledge– Wissen verankern und verbreitern .....	47
<b>5 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung .....</b>	<b>49</b>
5.1 Universitäten .....	49
5.2 Fachhochschulen und Privatuniversitäten .....	50
5.3 Pädagogische Hochschulen .....	51
5.4 Ministerratsbeschlüsse zu Gender Mainstreaming .....	52
<b>Abkürzungsverzeichnis.....</b>	<b>53</b>
<b>Glossar .....</b>	<b>54</b>
<b>Quellen/Links/Vorträge .....</b>	<b>56</b>

# Einführende Bemerkungen

Der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen hat die Verbesserung der Wirkung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen an österreichischen Hochschuleinrichtungen zum Ziel. Mit dieser Aufgabenstellung hat sich eine Arbeitsgruppe der Hochschulkonferenz über einen mehrmonatigen Zeitraum eingehend befasst. Der hier vorliegende Bericht informiert über diesen Prozess, über bestehende Beispiele guter Praxis, und er beinhaltet konkrete Empfehlungen für die österreichischen Hochschuleinrichtungen.

Gender Mainstreaming ist seit knapp eineinhalb Jahrzehnten an österreichischen Hochschulen in Anwendung. Als Errungenschaft dieser Strategie gelten die Weiterentwicklung von Frauenförderung durch die Einbindung von Gleichstellungsaspekten in die Arbeitsinhalte und -prozesse, aber auch die aktive Einbeziehung der Männer zur Herbeiführung der Gleichstellung und die damit einhergehende Bewusstseinsbildung. Dass von gesellschaftlicher Gleichstellung alle Menschen in unterschiedlichen Lebenszusammenhängen und sozialen Gegebenheiten profitieren, ist noch stärker im gesellschaftlichen Bewusstsein zu verankern. Hochschulen können dazu im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung einen wertvollen Beitrag leisten.

Die Erfahrungen und Erkenntnisse der Initiativen der letzten Jahre im Bereich Gleichstellung und Diversität legen eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik nahe, die nicht nur auf Geschlecht zur Festlegung von Gemeinsamkeiten oder Unterschieden ausgerichtet ist, sondern auf soziale Gruppen in spezifischen Lebenssituationen abstellt wie z.B. Studierende mit Kindern oder Wissenschaftler\_innen in der PhD-Phase. Es werden daher stets mehrere relevante Merkmale – insbesondere im soziokulturellen Kontext – evidenzbasiert und forschungsgeleitet miteinander verknüpft, um effektive Gleichstellungsmaßnahmen zu entwickeln.

Der Gegenstand der Hochschulkonferenz-Arbeitsgruppe war explizit die Genderkompetenz, durch deren breite Anwendung bestehende Gleichstellungsmaßnahmen mehr Wirkungskraft entwickeln sollen.

Die österreichischen Hochschulen können auf einem soliden Fundament aufbauen. Es gibt ein breites Spektrum an Zielen, Instrumenten und Beispielen guter Praxis, wie die von der Genderplattform der österreichischen Universitäten entwickelte Toolbox eindrucksvoll zeigt.

Die vorliegenden Empfehlungen sind das gemeinsame Ergebnis der intensiven Auseinandersetzung dieser Arbeitsgruppe „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen

Prozessen“. Trotz unterschiedlicher Voraussetzungen und Erfahrungen in den verschiedenen Institutionen des Hochschulsektors wurde mit diesen Empfehlungen ein sektorenübergreifender Konsens gefunden.

# Executive Summary

Der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz sind essentiell, um eine effektive diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik (vgl. Kapitel 4.2) umzusetzen. Sie umfasst neben Fragen der Repräsentanz und des Kulturwandels auch die Integration und Berücksichtigung der Genderdimension in der Forschung und der Lehre als integralen Bestandteil von Exzellenz auf der Basis geeigneter Rahmenbedingungen und entsprechender Ressourcen.

Vieles ist hinsichtlich der Gleichstellung bzw. für Geschlechtergerechtigkeit an Österreichs Hochschulen bereits getan. Je nach Institution finden sich unterschiedlich stark ausgeprägte Strategien und Maßnahmen, die ein solides Fundament für den weiteren Ausbau der Genderkompetenz darstellen. Die Empfehlungen geben zahlreiche Beispiele guter Praxis wieder und liefern darüber hinaus Anregungen zu deren (Weiter-)Entwicklung.

Von der Arbeitsgruppe wurden vor diesem Hintergrund vier Handlungsfelder zur Erhöhung von Genderkompetenz identifiziert: genderkompetentes Management, genderkompetentes Handeln in der Organisation, genderkompetente Lehre und genderkompetente Forschung. Für jedes dieser Handlungsfelder wurden Empfehlungen mit kurzen Erläuterungen erarbeitet. Letztere enthalten Hintergrundinformationen und Hinweise zu weiterführenden Informationsquellen und Ressourcen.

Bei den Empfehlungen wird berücksichtigt, dass sich die Sektoren – nicht zuletzt aufgrund divergierender gesetzlicher Vorgaben (vgl. Kapitel 5) – sehr heterogen in puncto Geschlechtergleichstellung darstellen. Das führt zwar zu der großen Herausforderung, eine Nivellierung des Genderkompetenzniveaus zu vermeiden, bietet andererseits aber auch die Chancen des voneinander Lernens im Sinne eines sektorenübergreifenden Wissenstransfers.

Gelingt die Umsetzung dieser Empfehlungen, so ist ein wichtiger Schritt in Richtung des vom Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) und den Hochschulinstitutionen angestrebten Kulturwandels (vgl. Kapitel 4.3.2) gelungen. Träger\_innen dieses Kulturwandels sind die Hochschulangehörigen, deren Handeln und Wirken die Strukturen und Prozesse genderkompetent gestalten. Es ist daher unabdingbar, dass die Hochschulen ein klares Bekenntnis zu diesem Kulturwandel abgeben und die von der Hochschulkonferenz verabschiedeten Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz umsetzen.



# 1 Empfehlungen

Mit den erarbeiteten Empfehlungen wird das Ziel verfolgt, Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen an Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Privatuniversitäten und Universitäten zu verbreitern. Die Verbreiterung von Genderkompetenz schließt dabei alle Hochschulangehörigen mit ein – Forschende, Lehrende, Management und Studierende genauso wie das Verwaltungspersonal. Die Thematik ist für alle relevant, denn es geht um Fragen der Gerechtigkeit und Fairness in allen hochschulischen Bereichen.

Daher wird mit den Empfehlungen jede\_r angesprochen, wobei die einzelnen Empfehlungen unterschiedliche Zielgruppen adressieren. Dabei wurde berücksichtigt, dass sowohl Zielgruppen als auch die hochschulischen Institutionen unterschiedliche Zuständigkeiten und Möglichkeiten in der genderkompetenten Gestaltung hochschulischer Prozesse und Strukturen haben. Vier zentrale Handlungsfelder wurden von der Arbeitsgruppe für die Verbreiterung von Genderkompetenz identifiziert:

- **Genderkompetentes Management**  
... bedeutet ein verstärktes Implementieren von Genderkompetenz in die Strukturen und Prozesse der Hochschulen. Das erfordert ein klares Bekenntnis der hochschulischen Leitungsebenen, den angestrebten Kulturwandel im Sinne einer geschlechter- und diversitätsgerechten Wissenschaft und Forschung nicht nur mitzutragen, sondern auch zu fördern. Wird dieser Kulturwandel von den oberen Hierarchieebenen vorgelebt, so hat dies auch positive Effekte auf die Gesamtheit der Hochschule.
- **Genderkompetentes Handeln**  
... in den hochschulischen Institutionen liegt sowohl in der Verantwortung der Individuen als auch in der Verantwortung der Organisation als Ganzes. Jede\_r Einzelne soll im Aufbau und in der Weiterentwicklung ihrer\_seiner Genderkompetenz gefördert werden und ist gleichzeitig gefordert, das eigene Arbeits- und Wirkungsfeld aktiv genderkompetent mitzugestalten.
- **Genderkompetente Lehre**  
... ermöglicht und beschleunigt einen genderkompetenten Wissensfluss in vielerlei Hinsicht: zum einen durch eine stärkere Verankerung in den Studienplänen, zum anderen durch einen gezielten Wissensaufbau und -transfer von den Lehrenden zu den Studierenden und umgekehrt.

In den Lehramtsstudien haben die Universitäten und Pädagogischen Hochschulen die Chance und besondere Verantwortung, durch gute Praxis – umgesetzt durch eine geschlechter- und diversitätsgerechte gestaltete Lehre – Standards für die Pädagog\_innenprofession zu setzen.

- Genderkompetente Forschung

... wirft neue Fragestellungen und Ergebnisse in der Forschung auf und kontrolliert Einseitigkeiten und Verzerrungseffekte. Daher soll die Genderdimension verstärkt Eingang in die Forschung finden, denn verschiedene Gruppen von Menschen sind von Ergebnissen der Forschung und Technologieentwicklung auf unterschiedliche Art und Weise betroffen.

Vom Aufbau und der Verbreiterung der Genderkompetenz profitieren sowohl alle Personen an den Hochschulen als auch die Organisationen in ihrer Gesamtheit.

Beispiele für individuellen und organisationalen Nutzen von Genderkompetenz:

- Genderkompetenz ist integraler Bestandteil von sozialer Kompetenz und erweitert somit Handlungskompetenzen im beruflichen (und privaten) Kontext.
- Genderkompetenz ermöglicht das Gestalten von Situationen derart, dass Ausgrenzung, Diskriminierung und eine Fixierung auf Rollenbilder vermieden werden und die Anerkennung der Vielfalt geschlechtlicher Existenzweisen möglich ist.
- Genderkompetente Organisationen haben gelernt, unausgesprochene Annahmen zu Normalitäten zu hinterfragen. Das macht sie flexibler, reflexiver, innovativer und innovationsbereiter.
- Der reflexive Diskurs über Anforderungen an Wissenschaftler\_innen, Lehrende und Führungskräfte sowie an alle weiteren Hochschulangehörigen wird gefördert.

Die folgenden Empfehlungen geben einen Anstoß für den Kulturwandel, der durch den gemeinsamen Beitrag von genderkompetenten Individuen und Organisationen erfolgreich gelebt und vorangetrieben werden kann. Um nicht Gefahr zu laufen, relevante Sachverhalte zu übersehen, wurde darauf verzichtet, für alle möglichen Antidiskriminierungstatbestände Empfehlungen zu entwickeln. Es soll daher gesondert darauf hingewiesen werden, dass die Empfehlungen einem intersektionalen Verständnis folgen.

## 1.1 Genderkompetentes Management

**Leitgedanke:** Auf unserem Weg zur genderkompetenten, gleichstellungsorientierten Hochschule nutzen und entwickeln wir als Hochschulleitung Möglichkeiten des Veränderungs- und Innovationspotentials und der Qualitätssicherung.

**Empfehlung 1:** Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen ein Commitment abzugeben, sich Ziele zum Aufbau bzw. der Erweiterung der Genderkompetenz ihrer Angehörigen zu setzen und Maßnahmen zu deren Erreichung zu implementieren.

**Empfehlung 2:** Für die Entwicklung der Maßnahmen sollten bestehende Strategiepapiere und Instrumente der jeweiligen Institution in die Überlegungen miteinbezogen und dahingehend überprüft werden, ob sie Ziele und Umsetzungsvorschläge hinsichtlich des Aufbaus und der Entwicklung von Genderkompetenz der Hochschulangehörigen bereits beinhalten oder ergänzt und inhaltlich miteinander verknüpft werden müssen.

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Erläuterung:** Das Bekenntnis zum Aufbau und zur Erweiterung von Genderkompetenz kann (bzw. ist) inhaltlicher Bestandteil von Steuerungsinstrumenten sein, z.B. in Entwicklungsplänen, Satzungen, Leistungsvereinbarungen, Ziel- und Leistungsplänen. In all diesen zentralen strategischen Steuerungsinstrumenten ist festzulegen, wie hochschulische Organisationseinheiten zur gesamthochschulischen – im konkreten Fall genderkompetenten – Entwicklung beitragen können. Zentraler Erfolgsfaktor ist die Verzahnung der Maßnahmen, die fakultäts- bzw. abteilungsübergreifend aufeinander abgestimmt werden sollen, um Genderkompetenz flächendeckend aufbauen zu können.

**Empfehlung 3:** Die Arbeitsgruppe empfiehlt zur Optimierung des genderkompetenten hochschulischen Wissensmanagements zusätzlich zu den institutionseigenen Strategiepapieren und Instrumenten auch bereits vorliegende Erfahrungen zu berücksichtigen, wie sie von (inter-)nationalen institutionen- und/oder sektorenübergreifenden Wissensplattformen aufbereitet werden.

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Erläuterung:** Maßnahmen hinsichtlich der Verbreiterung von Genderkompetenz müssen von den Hochschulen nicht immer neu erarbeitet werden. So entwickelte bspw. die

Genderplattform mit der Toolbox<sup>1</sup> eine Online-Datenbank (seit Februar 2018 online), mit welcher Instrumente und Maßnahmen, mit denen an österreichischen Universitäten zum Thema Gleichstellung gearbeitet wird, öffentlich zugänglich gemacht werden. Das Spektrum reicht von Programmen, Förderungen, Nachteilsausgleichsmaßnahmen, Argumentationen zu gendergerechter Sprache, Monitoring bis hin zu Role-Model-Infos, Pionier\_innen, Weiterbildungsformaten, Veranstaltungen oder Leitfäden für Genderkompetenz.

Auch international gibt es Beispiele wie „Science Europe“, das „GEAR-Tool“ oder den Instrumentenkasten der Deutschen Forschungsgemeinschaft, die sich als Ideen- und Informationsquelle<sup>2</sup> anbieten.

**Empfehlung 4:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen, ein Mitglied der Leitungsebene mit dem Aufbau und der Verbreiterung von Genderkompetenz zu betrauen und mit den dafür notwendigen Ressourcen auszustatten. Dies soll auch nachhaltig in den Strukturen der jeweiligen hochschulischen Institution verankert werden, um Zuständigkeiten sichtbar zu machen.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Erläuterung:** Das Sichtbarmachen von Zuständigkeiten ist wesentlich für die Orientierung der Hochschulangehörigen. Nur wenn Kompetenzen und Verantwortlichkeiten klar zuordenbar sind, hat die nachhaltige, strategische Verbreiterung von Genderkompetenz Aussicht auf Erfolg. Ermöglicht wird die Zuteilung der Genderkompetenz-Agenden z.B. im Fall der Universitäten in der Rektorats-Geschäftsordnung gemäß § 22 Abs. 6 Universitätsgesetz 2002 oder im Fall der Pädagogischen Hochschulen über die Erlassung der Rektorats-Geschäftsordnung gemäß § 15 (6) Hochschulgesetz. An den Fachhochschulen besteht die Möglichkeit, dies in der Geschäftsordnung des Kollegiums oder in der Satzung gemäß § 10 Abs. 3 Z10 Fachhochschul-Studiengesetz zu regeln. An den Privatuniversitäten könnte eine entsprechende Regelung in die Satzung gemäß § 4 Abs. 2 Privatuniversitätsgesetz aufgenommen werden.

Die Zuteilung der Genderkompetenz-Agenden an eine Leitungsperson bedeutet im Umkehrschluss nicht, dass die Thematik nicht weiterhin eine Aufgabe des Rektorats als Kollegialorgan im Sinne einer Querschnittsmaterie ist. Alle Leitungspersonen müssen in ihrem Ressort genderkompetent handeln.

---

<sup>1</sup>GENDERPLATTFORM oD. [Website der Genderplattform](#)

<sup>2</sup>SCIENCE EUROPE 2017. [Practical Guide to improving Gender Equality in Research Organizations](#)

EIGE 2016. [Gender Equality in Academia and Research – Gear Tool](#)

Deutsche Forschungsgemeinschaft 2015. [Instrumentenkasten – Gleichstellung in der Wissenschaft](#)

**Empfehlung 5:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten, personelle und zeitliche Ressourcen zu schaffen, um den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz zu ermöglichen.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen der Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Erläuterung:** Eine vom BMBWF (damals BMWFW) in Auftrag gegebene technopolis-Studie<sup>3</sup> zu „Gender- und Diversitätspolitik an Fachhochschulen und Privatuniversitäten“ aus dem Jahr 2014 zeigt sehr deutlich, dass die Strukturen für Gleichstellung und Frauenförderung an den Fachhochschulen und Privatuniversitäten sehr unterschiedlich ausgeprägt sind und in vielen Fällen nur sehr wenige Ressourcen zur Verfügung stehen. Das hat auch Auswirkungen auf den teilweise langsamen Aufbau und die langsame Verbreiterung von Genderkompetenz in diesen hochschulischen Institutionen. Auch an den Pädagogischen Hochschulen sind die Ressourcen für die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen und die Gender Mainstreaming Beauftragten minimal und die Rahmenbedingungen für deren Arbeit in den meisten Fällen unzureichend. Um diese Defizite zu überwinden ist es wichtig, hier nachhaltige Strukturen zu schaffen.

**Empfehlung 6:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen Genderkompetenz ins Anforderungsprofil für hochschulische Kommissionen / Gremien aufzunehmen.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** Kommissions- und Gremienmitglieder, zukünftige Bewerber\_innen

**Erläuterung:** In hochschulischen Kommissionen und Gremien werden zahlreiche (personelle und strategische) Entscheidungen getroffen. Daher kommt den Kommissionen/Gremien eine zentrale Bedeutung zu. Die Hochschulen könnten beispielsweise Schulungen für die gesamte Kommission/das gesamte Gremium anbieten, in denen unter anderem Genderkompetenz und deren Bedeutung und Anwendung in Berufungsverfahren erläutert wird. Z.B. bietet die Technische Universität Wien Schulungen für Kommissionen an und von einer Mitarbeiterin des IST Austria (Institute of Science and Technology Austria) wurde das Lehrvideo „Recruitment Bias in Research Institutes“<sup>4</sup> mitentwickelt.

Damit in den Kommissionen/Gremien genderkompetent gehandelt wird, benötigt es das dementsprechende Wissen der Gruppe in ihrer Gesamtheit. Empfehlungen der AQA – Österreichische Qualitätssicherungsagentur aus dem Jahr 2010 zu universitären

---

<sup>3</sup>Tiefenthaler und Dudenbostel 2014, Studie Gender- und Diversitätspolitik an Fachhochschulen und Privatuniversitäten

<sup>4</sup>Institutió CERCA 2016, Video - Recruitment Bias in Research Institutes

Berufungsverfahren unter dem Titel „Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten“<sup>5</sup> untermauern dies.

**Empfehlung 7:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen die Integration der Genderkompetenz in die Organisationsentwicklung und das Qualitätsmanagement.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Erläuterung:** Für eine nachhaltige Verankerung von Genderkompetenz in hochschulischen Strukturen und Prozessen ist es wichtig, diese in die Organisationsentwicklung und in das Qualitätsmanagement zu implementieren. Das umfasst unter anderem – im Sinne einer Erfolgskontrolle – die Überprüfung des (Umsetzungs-)Fortschritts. Dementsprechend sollen die internen und externen Maßnahmen zur Erreichung der Genderkompetenzziele in regelmäßigen Abständen evaluiert werden.

**Empfehlung 8:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt dem BMBWF – in Kooperation mit den Hochschulen – eine Expertise für die Schaffung eines Index für Genderkompetenz in hochschulischen Einrichtungen zu entwickeln, um die Leistungen der Hochschuleinrichtungen auf diesem Gebiet sichtbar zu machen.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** hochschulische Leitungen

**Erläuterung:** Die Entwicklung des Index soll in enger Zusammenarbeit mit den Hochschulen erfolgen. Dabei soll in die Überlegungen miteinbezogen werden, inwieweit bereits erhobene Daten herangezogen werden können, z.B. im Fall der Universitäten die relevanten Wissensbilanzkennzahlen wie die Frauenquote in Kollegialorganen, der Gender Pay Gap, die Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren. Ein Genderkompetenzindex dient der Orientierung, unterstützt beim Vergleich und bei der Darstellung der langfristigen Entwicklung. Es ist denkbar, dass aufgrund der unterschiedlichen Voraussetzungen für jeden Sektor ein eigener Index entwickelt wird.

**Empfehlung 9:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt der Hochschulkonferenz, einmal jährlich ein sektorenübergreifendes Vernetzungstreffen zu initiieren, bei dem ein moderierter Informations- und Erfahrungsaustausch über aktuelle Entwicklungen und Themenschwerpunkte hinsichtlich Genderkompetenz an den hochschulischen Institutionen stattfindet.*

**Wer ist zuständig:** Hochschulkonferenz

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

---

<sup>5</sup>AQA 2010. [Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten](#)

**Erläuterung:** Der Erfahrungsaustausch und das voneinander Lernen sind sehr gute Möglichkeiten, um die eigene hochschulische Institution genderkompetent weiter zu entwickeln. Es empfiehlt sich, über den Tellerrand der eigenen Institution und des eigenen Sektors zu blicken und sektorenübergreifende Vernetzungstreffen von Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen, Privatuniversitäten und Universitäten zu veranstalten, z.B. mit Inputs von internationalen Expert\_innen oder in Form von organisierten fachlichen Dialogen wie der Diversitas-Werkstatt des BMBWF. Ein Themenschwerpunkt der Vernetzungstreffen könnte bspw. der Austausch über den Umsetzungsstand dieser Empfehlungen an den Hochschulen sein.

**Empfehlung 10:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen, sich hinsichtlich von Genderkompetenz-Trainings ihrer Angehörigen zu vernetzen und institutionenübergreifende Angebote zu entwickeln.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen, Personalverantwortliche

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen, insbesondere Lehrende und Forschende

**Erläuterung:** Der institutionen- und sektorenübergreifende Austausch bei Trainings zu Genderkompetenz schafft wichtige Synergieeffekte und fördert durch unterschiedliche Erfahrungshorizonte, Problemsichten und Lösungsansätze den Wissenstransfer zwischen den hochschulischen Einrichtungen.

**Empfehlung 11:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten, analog zu den Universitäten eine Plattform zu schaffen bzw. bestehende Plattformen stärker zu verankern, um die Genderkompetenz und -expertise des Sektors im Sinne eines Wissenstransfers zu vernetzen und zu fördern.*

**Wer ist zuständig:** FHK – Fachhochschulkonferenz, RÖPH – Rektorinnen- und Rektorenkonferenz österreichischer Pädagogischer Hochschulen, ÖPUK – Österreichische Privatuniversitäten Konferenz

**Wer profitiert:** alle Angehörigen der Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten

**Erläuterung:** Beispiele für universitäre Plattformen: ARbeitsGEmeinschaft GLUNA „ARGE GLUNA“<sup>6</sup> – ein Zusammenschluss der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Österreichs Universitäten; die GENDERPLATTFORM<sup>7</sup>, die zahlreiche Einrichtungen umfasst, die gemäß Universitätsgesetz an Österreichs

---

<sup>6</sup> ARGE GLUNA oD. [Website der ARGE GLUNA](#)

<sup>7</sup> GENDERPLATTFORM oD. [Website der Genderplattform](#)

Universitäten mit der Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie Geschlechterforschung und der auf ihr basierenden Lehre betraut sind.

Ein derartiges Pendant gibt es bei den Fachhochschulen mit der ERFA-Gruppe Gender Mainstreaming und Diversity Management.

Privatuniversitäten haben derartige Gender-Expert\_innen-Zusammenschlüsse allerdings aktuell noch nicht. Um Synergieeffekte zu schaffen und die Vernetzung zu stärken, bietet es sich daher an, analoge Plattformen in diesen Sektoren zu schaffen bzw. diese zu stärken. Die Plattformen sollen sich sektorenübergreifend untereinander regelmäßig austauschen.

Der Zusammenschluss der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Pädagogischen Hochschulen zur im Aufbau befindlichen Plattform „GB 3\_14“ ist ein Schritt in diese Richtung. Die seit bereits 2008 vernetzten Gender Mainstreaming Beauftragten an den Pädagogischen Hochschulen könnten mit gestärkter Rolle das Potential ihrer vielfältigen Handlungsfelder in Lehre, Forschung und Planungsprozessen (z.B. bei der Entwicklung der Ziel- und Leistungspläne) besser für die Pädagogischen Hochschulen nutzbar machen.

**Empfehlung 12:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt, den im Rahmen der Umsetzung der neuen Pädagog\_innenbildung entstandenen Entwicklungsverbänden von Pädagogischen Hochschulen und Universitäten die Bündelung und Schaffung von personellen Ressourcen im Bereich Geschlechterpädagogik/Gender Studies.*

**Wer ist zuständig:** Steuerungsgruppen der Entwicklungsverbände

**Wer profitiert:** alle Institutionen (Universitäten und Pädagogische Hochschulen) der Verbände, insbesondere die Studierenden der Lehramtsstudien sowie Lehrer\_innen/Pädagog\_innen

**Erläuterung:** Der Qualitätssicherungsrat hat in seinem am 6. März 2016 beschlossenen Bericht<sup>8</sup> an den Nationalrat zur Pädagog\_innenbildung vorgeschlagen, dass Arbeitseinheiten in den Verbundregionen sich mit dem Ziel der Bündelung und Weiterentwicklung von Expertise sowie dem Aufbau nationaler und internationaler Kooperationen als Knotenpunkte etablieren sollten.

Eine Entwicklung und Stärkung der Genderexpertise in den Bereichen Wissenschaftlichkeit und Professionsorientierung erhöht die Qualität von Forschung und Lehre in den Lehramtsstudien wie auch jene in der Fort- und Weiterbildung von Lehrer\_innen und Pädagog\_innen. Gender Studies-Lehrveranstaltungsangebote für die Lehramtsstudierenden, entsprechende Fortbildungsangebote für Pädagog\_innen sowie Genderexpertise für berufsfeldbezogene Bildungsforschung sollten in jedem Entwicklungsverbund abrufbar sein.

---

<sup>8</sup> OSR 2016. [Bericht des Qualitätssicherungsrates für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung an den Nationalrat](#)



**Empfehlung 13:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den Gebäudeeigentümer\_innen der Hochschulen in Kooperation mit den hochschulischen Institutionen, die Infrastruktur so auszugestalten, dass sie der Geschlechtervielfalt gerecht wird.*

**Wer ist zuständig:** Gebäudeeigentümer\_innen (z.B. Bundesimmobiliengesellschaft BIG bei Universitäten), hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** nicht-binär verortete Hochschulangehörige

**Erläuterung:** Die Binarität „Mann“ und „Frau“ spiegelt sich in den Infrastrukturen der Hochschulen mit wenigen Ausnahmen durchgehend wider. Geschlechtsidentitäten sind aber vielfältig. Um dem gerecht zu werden und um nicht-binär verortete trans- und intergeschlechtliche Personen nicht dazu zu zwingen, sich für eine dieser beiden nicht zutreffenden Kategorien entscheiden zu müssen, wird empfohlen, die Infrastrukturen – auch im Sinne der individuellen Wahlfreiheit – dahingehend zu adaptieren, dass beispielsweise zusätzlich zum bestehenden Angebot auch Unisex-Toiletten und -Umkleiden angeboten werden. Eine weitere Schutzmöglichkeit für nicht-binär verortete trans- und inter\* Personen wäre beispielsweise die Einrichtung von Einzelkabinen sowohl auf Toiletten als auch in Duschen.

**Empfehlung 14:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt dem BMBWF – in Kooperation mit den Fachhochschulen und den Pädagogischen Hochschulen – den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz in den jeweiligen Entwicklungs- und Finanzierungsplänen zu verankern.*

**Wer ist zuständig:** BMBWF, Fachhochschulkonferenz FHK, RÖPH – Rektorinnen- und Rektorenkonferenz österreichischer Pädagogischer Hochschulen, Leitungen der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen

**Wer profitiert:** alle Angehörigen der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen

**Erläuterung:** Während bspw. der Kulturwandel im gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan als System-Ziel 8 verankert ist, findet sich im Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2017/18 diesbezüglich keine Zielsetzung. Daher bietet sich der kommende Plan an, um den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz im Sinne eines Kulturwandels als Zielsetzung zu integrieren. Gleiches gilt für die Pädagogischen Hochschulen.

### **Rechtliche Rahmenbedingungen**

**Empfehlung 15:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt der Gesetzgebung eine Diskussion in die Wege zu leiten, ob und inwieweit der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz an den Hochschulen als Aufgabe der Hochschulen gesetzlich verankert werden kann.*

**Wer ist zuständig:** BMBWF

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Erläuterung:** Die gesetzliche Verankerung verleiht dem Anliegen des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz eine große Nachhaltigkeit. Es bieten sich dafür z.B. folgende Paragraphen an: Universitäten z.B. § 3 Universitätsgesetz 2002 (Aufgaben der Universitäten)<sup>9</sup>, Fachhochschulen § 8 (2) Fachhochschul-Studiengesetz<sup>10</sup> (Akkreditierungsvoraussetzungen der Fachhochschulen), Privatuniversitäten § 2 Privatuniversitätsgesetz<sup>11</sup> (Akkreditierungsvoraussetzungen der Privatuniversitäten), Pädagogische Hochschulen §9 (8) Hochschulgesetz 2005<sup>12</sup> (Leitende Grundsätze der Pädagogischen Hochschulen).

**Empfehlung 16:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt der Gesetzgebung, das Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetz dementsprechend zu adaptieren, dass zumindest ein Referat, welches mit gender- und diversitätsrelevanten Thematiken beauftragt wird, an jeder Hochschulvertretung eingeführt werden muss.*

**Wer ist zuständig:** BMBWF

**Wer profitiert:** Österreichische Hochschul\_innenschaft, Studierende

**Erläuterung:** Aktuell gibt es an vielen Hochschulen ÖH-Referate, die sich mit Genderthemen befassen, die unter unterschiedlichen Bezeichnungen geführt werden (z.B. ÖH-Bundesvertretung „Referat für feministische Politik“; Universität Wien „Referat für HomoBiTrans\*“; Universität Graz „Queer-Referat“; Universität Linz „Referat Frauen, Gender, Gleichbehandlungsfragen“). An manchen Hochschulen fehlen derartige ÖH-Referate zur Gänze (z.B. Montanuniversität Leoben) und sollen als Mindeststandard eingeführt werden.

Damit Genderkompetenz an jeder Hochschule von Seiten der ÖH implementiert wird, sollte das Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetz (HSG 2014) im 3. Abschnitt in § 36 Abs. 2 dahingehend ergänzt werden, dass neben einem verpflichtend vorgesehenen Referat für Bildungspolitik, einem Referat für Sozialpolitik und einem Referat für wirtschaftliche Angelegenheiten (Wirtschaftsreferat) auch ein Referat für Genderangelegenheiten einzurichten ist.

---

<sup>9</sup>RIS – Universitätsgesetz 2002 idgF.

<sup>10</sup>RIS – Fachhochschul-Studiengesetz idgF.

<sup>11</sup>RIS – Privatuniversitätengesetz idgF.

<sup>12</sup>RIS – Hochschulgesetz idgF.

**Hinweis zur Umsetzung der Empfehlungen 17 und 18 (Stand Sept. 2018):** Aktuell wird an einer bundeseinheitlichen Umsetzung des VfGH-Erkenntnis zum dritten Geschlecht gearbeitet. Sobald diese vorliegt, wird das BMBWF die im zuständigen Wirkungsbereich notwendigen Adaptierungen vornehmen.

**Empfehlung 17:** Die Arbeitsgruppe empfiehlt der Gesetzgebung und den Hochschulen, die reale Geschlechtervielfalt – Personal und Studierende – bei der Datenerfassung zu berücksichtigen.

**Empfehlung 18:** Es wird den Hochschulen empfohlen Formulare so zu gestalten, dass die Geschlechtervielfalt erfasst wird.

**Wer ist zuständig:** Gesetzgeber, BMBWF, hochschulische Leitungen, Statistik Austria

**Wer profitiert:** nicht-binär verortete Hochschulangehörige

**Erläuterung:** Bestehende hochschulische Formulare erheben die Kategorien „männlich“ und „weiblich“ bei der Frage nach dem Geschlecht. Dies bildet jedoch nicht die Geschlechtervielfalt ab. Zudem gibt es „incoming students“ aus Drittstaaten, in denen es drei gesetzlich verankerte Geschlechter gibt. Um der realen Geschlechtervielfalt bei der Erfassung der Studierendendaten gerecht zu werden, wird auf Seiten der gesetzgebenden Instanz eine Anpassung des Bildungsdokumentationsgesetzes sowie der Studienevidenzverordnung für alle Hochschulen z.B. um zumindest eine dritte Geschlechtsoption vorgeschlagen. Auf Seiten der Hochschulen ist analog dazu eine Ergänzung der Studierendenevidenz erforderlich.

## 1.2 Genderkompetentes Handeln

**Leitgedanke:** Als genderkompetente Hochschulangehörige befassen wir uns mit der Bedeutung von Genderkompetenz in unserem Arbeitsfeld und setzen dieses Wissen durch genderkompetente Handlungen um.

Als genderkompetente hochschulische Organisation sorgen wir dafür, dass Genderkompetenz in den Strukturen und Prozessen integriert und bei allen unseren Angehörigen vorhanden ist.

**Empfehlung 19:** Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen, Informationen über Genderaspekte ihres Arbeits- und Wirkungsfeldes allen Angehörigen zur Verfügung zu stellen. Dementsprechende Informationen sind jährlich aktualisiert aufzubereiten. Allen Hochschulangehörigen soll ein niederschwelliger Zugang zu diesen ermöglicht werden.

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Empfehlung 20:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den Hochschulangehörigen sich über ihre Institution betreffende Genderaspekte umfassend zu informieren und sich darüber Klarheit zu verschaffen, welche Bedeutung die Befunde für das eigene Arbeits- bzw. Wirkungsfeld haben.*

**Wer ist zuständig:** alle Hochschulangehörigen

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Erläuterung:** Unter Genderaspekten sind z.B. die Geschlechter-Präsenz in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen, der Status quo der Gender-Forschung an der Institution, Informationen zu Gleichstellungsmaßnahmen, Informationen zu Vereinbarkeit, Informationen zu inhaltlich weiterführenden Wissensplattformen (z.B. Genderplattform-Toolbox,...), Ansprechpersonen etc. zu verstehen.

Nur wer die eigene hochschulische Institution hinsichtlich ihrer Genderaspekte gut kennt, kann im eigenen Wirkungsbereich auch genderkompetent agieren. Dazu ist in einem ersten Schritt die Informationsaufbereitung über wesentliche Genderaspekte durch die Hochschule notwendig. Diese Information soll mehreren Kriterien gerecht werden: Sie soll einfach und barrierefrei zugänglich sein (z.B. Verbreitung per E-Mail, Teil des Welcome-Packages für neue Hochschulangehörige, prominente Platzierung auf der Website, Intranet ...), und sie soll stets aktuell gehalten werden.

**Empfehlung 21:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt, dass insbesondere die Hochschulangehörigen, die an den hochschulischen Institutionen Personalverantwortung tragen, nachweislich mit der Thematik „Genderkompetenz“ vertraut sind.*

**Wer ist zuständig:** Personalverantwortliche

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen, potentielle Bewerber\_innen

**Erläuterung:** Es gibt verschiedenste Personalmanagement-Instrumente, bei denen Genderkompetenz zum Tragen kommt: genderbewusste Formulierung von Ausschreibungstexten, Fragestellung bei Auswahlgesprächen, Prozessgestaltung von Berufungsverfahren, Ausgestaltung von Evaluierungsinstrumenten, Entwicklung von flexiblen Karriereplanungsmodellen in Hinblick auf Vereinbarkeit, Ausgestaltung des Weiterbildungsprogramms mit Training für Genderkompetenz etc. Personalverantwortliche haben daher eine zentrale Rolle beim Aufbau und der Verbreiterung von Genderkompetenz an den Hochschulen.

**Empfehlung 22:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den Hochschulen, einen Rahmen für regelmäßige individuelle und gemeinsame Reflexion zu schaffen und darauf basierend die Effektivität von Prozessabläufen und Handlungssituationen im Hinblick auf Genderkompetenz voranzutreiben.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen, Bewerber\_innen

**Erläuterung:** Das individuelle und gemeinsame Aufarbeiten von hochschulischen Mikrosituationen (z.B. Wie ist das Personalrekrutierungs- oder das Berufungsverfahren gelaufen? Wie verlief das Mitarbeiter\_innengespräch? Wie wurde eine Lehrveranstaltung gehalten?, ...) im Zuge einer umfassenden Reflexion hinsichtlich genderrelevanter Sachverhalte hilft der gesamten Organisation (Rektorat, Auswahlgremien, Fachbereiche, Verwaltung, Institute, ...) sich genderkompetent weiter zu entwickeln. Das fördert die Hochschule als lernende Institution im gesamten und kann zur Prozessoptimierung genutzt werden.

**Empfehlung 23:** *Es wird empfohlen, dass die Hochschulen – in Kooperation – ein Instrument zur persönlichen Standortbestimmung hinsichtlich der Genderkompetenz für unterschiedliche Zielgruppen entwickeln. Den Hochschulangehörigen wird empfohlen, dieses Instrument regelmäßig zur Selbstevaluierung anzuwenden.*

**Wer ist zuständig:** hochschulischen Leitungen in Kooperation

**Wer profitiert:** verschiedene Gruppen von Hochschulangehörigen wie bspw. Lehrende, Forschende, Führungskräfte, Personalverantwortliche

**Erläuterung:** Eine konkrete Maßnahme zur Reflexion ist bspw. die Entwicklung und Nutzung eines Instruments zur Selbsteinschätzung der Genderkompetenz verschiedener Gruppen von Hochschulangehörigen (z.B. Lehrende, Forschende, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Verwaltungspersonal, ...). Ein derartiges Tool, das auch in bereits bestehende Selbsteinschätzungsinstrumente integriert werden kann, ist ein hilfreicher Beitrag, um die Selbstevaluierung zu unterstützen.

**Empfehlung 24:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen die Entwicklung und/oder die Bereitstellung eines Sprachleitfadens, der auch die Geschlechtervielfalt adäquat abbildet.*

**Empfehlung 25:** *Es wird empfohlen, diesen Sprachleitfaden allen Hochschulangehörigen niederschwellig zugänglich zu machen und sie zu ermutigen, die geschlechtergerechte Sprache – sowohl gesprochen als auch geschrieben – in ihrem Arbeits- und Wirkungsbereich anzuwenden.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** alle Hochschulangehörigen

**Erläuterung:** Sprache kann ausgrenzen, sie kann unsichtbar machen, sie kann diskriminieren. Um dem entgegenzuwirken und um den Angehörigen der jeweiligen Hochschule eine sprachliche Orientierung zu geben, wird den hochschulischen Einrichtungen empfohlen einen Sprachleitfaden – sofern nicht schon vorhanden – zu entwickeln. Es steht dabei eine Vielzahl an Möglichkeiten zur Verfügung, wie Geschlechtervielfalt, welche neben Mann und Frau auch andere Geschlechter inkludiert, sprachlich abgebildet werden kann. Beispiele liefern unter anderem die Wirtschaftsuniversität Wien mit ihrem Leitfaden Fair und inklusiv in Sprache und Bild<sup>13</sup>, die Universität für Weiterbildung Krems mit ihrem „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren“<sup>14</sup> sowie international die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen mit ihrer Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“<sup>15</sup>. Es wird dabei darauf aufmerksam gemacht, dass der Rat für deutsche Rechtschreibung die gendergerechte Schreibweise in sein Arbeitsprogramm aufgenommen hat und voraussichtlich 2018/2019 eine umfassende Empfehlung veröffentlichen wird.

**Empfehlung 26:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt der Österreichischen Hochschüler\_innenschaft, ihren Vertreter\_innen und Studierenden, die Tutorien halten, Genderkompetenz-Schulungen anzubieten.*

**Wer ist zuständig:** Österreichische Hochschüler\_innenschaft

**Wer profitiert:** Studierende, ÖH-Vertreter\_innen

**Erläuterung:** Die Verbreiterung des Genderkompetenz-Wissens soll auch die Vertreter\_innen der Österreichischen Hochschüler\_innenschaft als essentielle Gruppe an den Hochschulen umfassen. Das ermöglicht unter anderem eine genderkompetente Beratung der Studierenden. Weitere Vorteile: die Möglichkeit Genderkompetenz als Multiplikator\_innen weiterzugeben, genderkompetentes Handeln in den ÖH-eigenen Institutionen (Bundesvertretung, Hochschulvertretungen, Studienvertretungen, ...).

**Empfehlung 27:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt hochschulischen Institutionen, spartenweise (z.B. sektorenübergreifend alle technischen Studien und Studiengänge) Praxisbeispiele mit Genderbezug in Forschung und Lehre zu sammeln und deren Inhalte ihren Angehörigen zugänglich zu machen.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen in Kooperation

**Wer profitiert:** Lehrende, Forschende

**Erläuterung:** Die spartenweise Sammlung von Gender-Case-Studies soll den Informations- und Wissenstransfer zwischen den Hochschulen einer Sparte erleichtern und

---

<sup>13</sup>Wirtschaftsuniversität Wien (Hrsg.) 2015. Fair und inklusiv in Sprache und Bild – Ein Leitfaden für die WU

<sup>14</sup>Donau-Universität Krems (Hrsg.) 2015. Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren - Universität für Weiterbildung Krems

<sup>15</sup>RWTH Aachen (Hrsg.) 2017. Geschlechtergerechte Sprache - Handreichung der RWTH AACHEN

fördern. Im Fokus sollen dabei die Kernbereiche Lehre und Forschung stehen. Dadurch können Hochschulangehörige, die in ähnlichen Wirkungsfeldern tätig sind, von den Erfahrungen ihrer Kolleg\_innen profitieren.

### 1.3 Genderkompetente Lehre

**Leitgedanke:** Als exzellente Lehrende geben wir unsere Genderkompetenz an die Studierenden weiter. Als verantwortungsbewusste Studierende erkennen wir die Wichtigkeit bzw. Relevanz von Genderkompetenz.

**Empfehlung 28:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt, die dem jeweiligen Studienfach entsprechende und erforderliche Integration von Beiträgen der Gender- und Diversitätsforschung in die Curricula aller Studienfächer sowie aller Studien- und Lehrgänge, um intersektionale Zusammenhänge mit Gender und soziokulturellen Aspekten in der jeweiligen Disziplin aufzuzeigen, zu analysieren und zu reflektieren.*

**Wer ist zuständig:** für die Entwicklung der Curricula zuständige Kollegialorgane wie bspw. Senat, Hochschulkollegium, Curricula-Kommissionen, ...

**Wer profitiert:** Lehrende, Studierende

**Erläuterung:** Das BMBWF (damals BMWFW) hat eine Erhebung (Stichtag 1.3.2017 – Stand Sommersemester 2017) zur Verankerung der Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten durchgeführt. Dabei meldeten 12 der 22 Universitäten eine verpflichtende einschlägige Lehrveranstaltung für zumindest eines der angebotenen Curricula. Nur 11 Prozent der Curricula dieser 12 Universitäten haben eine derartige Veranstaltung verpflichtend vorgesehen (94 Curricula aus einem Angebot von 879 Studien von Bachelor bis PhD). 13 Universitäten meldeten eine einschlägige Veranstaltung als Wahloption in zumindest einem der angebotenen Curricula. In immerhin 20 Prozent der Curricula dieser 13 Universitäten ist eine einschlägige Veranstaltung als Wahloption explizit genannt (268 Curricula aus einem Angebot von 1366 Curricula).

Diese Zahlen unterstreichen, dass die Genderthematik aktuell bei weitem nicht alle Studierenden erreicht. Daher ist es im Sinne einer Verbreiterung wichtig, in jedem Curriculum ggf. aufbauend – Bachelor/Master, Doktoratsstudien – Genderlehrveranstaltungen einzuführen.

Allgemein soll die Integration von Beiträgen der fachspezifischen Geschlechterforschung über eine Beschreibung in den Qualifikationsprofilen hinausgehen und auch in den Lehrveranstaltungs- und Modulbeschreibungen verankert sein.

**Empfehlung 29:** *Im Sinne des Unterrichtsprinzips „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ wird die inhaltliche Verankerung von relevanten Geschlechterthematiken in die AHS-, BHS- und NMS-Lehrpläne mit dem Ziel des Aufbaus von Genderkompetenzen bereits bei den Schüler\_innen empfohlen.*

**Empfehlung 30:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt die inhaltliche Verankerung des Aufbaus von Genderkompetenz in der Studieneingangs- und Orientierungsphase STEOP, wenn im jeweiligen Studienfach Gender und dahingehende soziokulturelle Aspekte Teile eines Prüfungsfaches sind.*

**Wer ist zuständig:** für die Entwicklung der Curricula zuständige Kollegialorgane bzw. Lehrplankommissionen

**Wer profitiert:** Schüler\_innen, Studierende

**Erläuterung:** Ein Befund der Arbeitsgruppe ist, dass viele Schüler\_innen ohne jegliches Bewusstsein für die Genderthematik an die Universitäten kommen – Wissensdefizite, die möglichst schon während der Schulzeit und zu Beginn des Studiums wettgemacht werden sollen. Das schafft ein solides genderkompetentes Wissensfundament, auf dem im Verlauf des weiteren Studiums aufgebaut werden kann.

**Empfehlung 31:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen, Weiterbildungsangebote für Lehrende hinsichtlich gendersensibler Didaktik anzubieten.*

**Empfehlung 32:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen, ihren Lehrenden für nicht genderbezogene Lehrveranstaltungen individuelle Coachings zur Erschließung der Genderdimension im jeweiligen Fach anzubieten.*

**Wer ist zuständig:** Personalverantwortliche

**Wer profitiert:** Lehrende, Studierende

**Erläuterung:** Die Weiterbildung von Lehrenden in puncto gendersensibler Didaktik ist Teil der hochschuldidaktischen Basisqualifizierung. Sie stellt sicher, dass die Lehrveranstaltungen genderkompetent abgehalten werden. Im Sinne der Ressourcenbündelung erscheint es sinnvoll, hier institutionenübergreifende Angebote in Kooperation zu entwickeln.

**Empfehlung 33:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen zur Sichtbarmachung der Genderthematik Preise für Abschlussarbeiten auszuloben, die sich der Genderforschung widmen und die zur Verbreitung von Genderkompetenz beitragen.*



**Empfehlung 34:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt den hochschulischen Institutionen Preise für Lehrende auszuloben, die in ihren Lehrveranstaltungen die Genderthematik didaktisch genderkompetent verankert haben.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** Lehrende, Studierende

**Erläuterung:** Personen, die genderkompetent lehren oder die z.B. einen wissenschaftlichen, genderkompetenten Blog in den sozialen Medien betreiben oder die genderkompetente Abschlussarbeiten schreiben, sollen vor den Vorhang geholt und von den hochschulischen Institutionen ausgezeichnet werden. Das schafft Anerkennung und macht das Genderthema sichtbar. Im Idealfall motiviert und/oder inspiriert der Preis Studierende, ihre Arbeit dem Genderthema in Verbindung zum eigentlichen Fach zu widmen. Beispiele bieten der „Gender Award“<sup>16</sup> der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Graz und die Preise für Frauen- und Geschlechterforschung und der Lehreplus!-Preis der Universität Innsbruck.<sup>17</sup>

## 1.4 Genderkompetente Forschung

**Leitgedanke:** Als exzellente Forschende ist die Berücksichtigung von Genderaspekten bei unserer Forschungstätigkeit für uns selbstverständlich.

**Empfehlung 35:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt der Österreichischen Forschungspolitik die gezielte Förderung von Forschungsprojekten, in denen die Genderdimension innerhalb einer Disziplin berücksichtigt wird und die geeignet sind, das Wissen um die Genderdimension auszubauen bzw. zu vertiefen.*

**Wer ist zuständig:** BMBWF, hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** Forschende, Studierende

**Erläuterung:** Die stärkere Verankerung der Genderdimension in Forschung, Entwicklung und Erschließung der Künste sowie in der forschungsgeleiteten Lehre ist einer der Eckpfeiler der Gleichstellungspolicy des BMBWF, die unter anderem auf der European Research Area ERA Roadmap basiert. Durch gezielte Forschungsförderung soll Genderforschung unter Anbindung an verschiedene wissenschaftliche und künstlerisch-wissenschaftliche Disziplinen ermöglicht werden, um im Sinne der Verbreiterung von Genderkompetenz neues Wissen –

---

<sup>16</sup>KPH Graz 2018. [Gender Award 2018 der Kirchlich Pädagogischen Hochschule Graz](#)

<sup>17</sup>Universität Innsbruck oD. [Preise für Frauen und Geschlechterforschung der Universität Innsbruck](#)

etwa durch neue Fragestellungen – zu generieren. Derartige Förderungen wären eine Ergänzung der bestehenden Genderforschungsförderung wie die Auslobung der Gabriele-Possanner-Förderungspreise oder durch Einwerben von europäischen Projekten beispielsweise im Rahmen der Horizon2020-Programmlinie „Science with and for Society“ (SwafS).

**Empfehlung 36:** *Die Arbeitsgruppe empfiehlt die dem jeweiligen Studienfach entsprechende und erforderliche Installierung einer vollgewidmeten Genderprofessur oder äquivalent dazu von mehreren teilgewidmeten Genderprofessuren zur Gender- und Diversitätsforschung, um intersektionale Zusammenhänge mit Gender und soziokulturellen Aspekten in der jeweiligen Disziplin aufzuzeigen, zu analysieren und zu reflektieren.*

**Wer ist zuständig:** hochschulische Leitungen

**Wer profitiert:** Forschende, Studierende

**Erläuterung:** Als zielführend wird von der Arbeitsgruppe die Installierung von Genderprofessuren erachtet. Gerade auch in Hinblick auf Inhalte aus den Gender Studies/der Geschlechterforschung in der Lehre wäre eine eigene Genderprofessur von großer Bedeutung, um die Genderforschung im jeweiligen Fach weiter zu entwickeln und an die jeweilige Disziplin anzubinden.

Eine Ausnahme hinsichtlich der Umsetzungsmöglichkeit dieser Empfehlung bilden die Fachhochschulen: Hier müssen Professuren den Zweck erfüllen, berufsfeldorientierte Lehre und Forschung zu betreiben. Eine Widmung einer vollen oder auch Teilzeitstelle im Bereich der Lehre und/oder Forschung für Genderkompetenz entspricht daher nicht dieser Zielstellung. Das schließt allerdings nicht aus, dass zu dem Thema – im Sinne einer Querschnittsmaterie – von den Fachhochschulen Projekte initiiert bzw. auch in Kooperation mit Universitäten durchgeführt werden.

Laut einer BMBWF-Erhebung (damals BMWF, Stichtag 1.3.2017 – Stand Sommersemester 2017) verfügen<sup>12</sup> Universitäten durch eine einschlägige Professur über Geschlechterforschungskompetenzen. Sieben Universitäten nennen eine nachhaltige Verankerung in Form von insgesamt 11 unbefristeten Professuren, die der Geschlechterforschung zumindest teilgewidmet sind. An der Universität Linz finden sich mit vier unbefristeten Professuren die meisten dem Bereich Geschlechterforschung gewidmeten Professuren.

Darüber hinaus wurden von den Universitäten fünf befristete § 99-Professuren genannt, wobei alle der Geschlechterforschung voll gewidmet sind und sich in denselben drei Studienfeldern finden wie die unbefristeten Professuren. Auch vier Gastprofessuren im Bereich Geschlechterforschung sind an den Universitäten eingerichtet, wobei ein

Hauptaugenmerk auf Interdisziplinarität bzw. Rotation zwischen Fakultäten liegt – auch eine denkbare Umsetzungsmöglichkeit, gerade für kleinere hochschulischen Einrichtungen.

## 1.5 Übersicht Empfehlungen

Genderkompetentes Management			
Empfehlung Nr.	Was?	Wer ist zuständig?	Wer profitiert?
1	Setzung von Zielen zum Aufbau und der Erweiterung von Genderkompetenz	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen
2	Miteinbeziehung bestehender Strategie-papiere und Instrumente	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen
3	Berücksichtigung von Wissensplattformen	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen
4	Betrauung eines Mitglieds der Leitungsebene mit dem Aufbau und der Verbreiterung von Genderkompetenz	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen
5	Schaffung von Ressourcen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz	Fachhochschul-, Pädagogische Hochschul- und Privatuniversitäts-Leitungen	alle Hochschulangehörigen der Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten
6	Aufnahme von Genderkompetenz ins Anforderungsprofil für Kommissionen/Gremien	hochschulische Leitungen	Kommissions- und Gremienmitglieder, zukünftige Bewerber_innen
7	Integration von Genderkompetenz in die Organisationsentwicklung und ins Qualitätsmanagement	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen
8	Entwicklung der Expertise für die Schaffung eines Index für Genderkompetenz	hochschulische Leitungen	hochschulische Leitungen, BMBWF
9	Initiierung eines sektorenübergreifenden Vernetzungstreffen	Hochschulkonferenz	alle Hochschulangehörigen
10	Vernetzung bei Genderkompetenztrainings und Entwicklung von sektorenübergreifenden Angeboten	hochschulische Leitungen, Personalverantwortliche	alle Hochschulangehörigen, insbesondere Lehrende und Forschende
11	Schaffung von Plattformen zur Bündelung des Genderkompetenz-Wissens	FHK, RÖPH, PUK	alle Angehörigen der Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten
12	Bündelung und Schaffung personeller Ressourcen im Bereich Geschlechterpädagogik	Steuerungsgruppen der Entwicklungsverbände	alle Institutionen (Universitäten und Pädagogische Hochschulen) der Verbände, insbesondere die Studierenden der Lehramtsstudien sowie Lehrer_innen/Pädagog_innen

<b>Genderkompetentes Management</b>			
<b>Empfehlung Nr.</b>	<b>Was?</b>	<b>Wer ist zuständig?</b>	<b>Wer profitiert?</b>
13	Ausgestaltung der Infrastruktur, sodass sie Geschlechterpluralität gerecht wird	Gebäudeeigentümer_innen, hochschulische Leitungen	nicht-binär verortete Hochschulangehörige
14	Integration von Genderkompetenz in den Entwicklungs- und Finanzierungsplan	BMBWF, FHK, RÖPH, Fachhochschulische, hochschulische Leitungen	alle Angehörigen der Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen
15	Gesetzliche Verankerung von Genderkompetenz	BMBWF	alle Hochschulangehörigen
16	ÖH-Genderreferat an jeder Hochschulvertretung	BMBWF	Österreichische Hochschüler_innenschaft, Studierende
17	Berücksichtigung der realen Geschlechtervielfalt bei Datenerfassung	BMBWF, hochschulische Leitungen, Statistik Austria	nicht-binär verortete Hochschulangehörige
18	Formulare entsprechend Geschlechtervielfalt gestalten	BMBWF, hochschulische Leitungen	nicht-binär verortete Hochschulangehörige
<b>Genderkompetentes Handeln</b>			
<b>Empfehlung Nr.</b>	<b>Was?</b>	<b>Wer ist zuständig?</b>	<b>Wer profitiert?</b>
19	Aufbereitung von Informationen über Genderaspekte der hochschulischen Institution	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen
20	Wahrnehmung und Verarbeitung des Informationsangebotes über Genderaspekte	alle Hochschulangehörigen	alle Hochschulangehörigen
21	Auseinandersetzung von Personalverantwortlichen mit Genderkompetenz	Personalverantwortliche	alle Hochschulangehörigen, potentielle Bewerber_innen
22	Schaffung individueller und gemeinsamer – auch extern begleiteter – Reflexionsmöglichkeiten	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen, Bewerber_innen
23	Entwicklung eines Instrumentes zur individuellen Standortbestimmung	hochschulische Leitungen in Kooperation	bestimmte Gruppen von Hochschulangehörigen
24	Entwicklung und/oder Bereitstellung eines Sprachleitfadens	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen
25	Niederschwelliger Zugang zu Sprachleitfaden – Ermutigung Anwendung Sprache	hochschulische Leitungen	alle Hochschulangehörigen
26	Schulungen für ÖH-Vertreter_innen und Tutor_innen	Österreichische Hochschüler_innenschaft	ÖH-Vertreter_innen, Studierende
27	Spartenweise Sammlung von Praxisbeispielen	hochschulische Leitungen in Kooperation	Lehrende, Forschende

<b>Genderkompetente Lehre</b>			
<b>Empfehlung Nr.</b>	<b>Was?</b>	<b>Wer ist zuständig?</b>	<b>Wer profitiert?</b>
28	Integration der Geschlechterforschung in den Curricula	für die Entwicklung der Curricula zuständige Kollegialorgane	Lehrende, Studierende
29	Inhaltliche Verankerung des Aufbaus von Genderkompetenz in AHS- und BHS-Pläne	Lehrplankommission	Schüler_innen
30	Inhaltliche Verankerung des Aufbaus von Genderkompetenz in STEOP	für die Entwicklung der Curricula zuständige Kollegialorgane	Studierende
31	Angebot von Weiterbildungen zu gendersensibler Didaktik	Personalverantwortliche	Lehrende, Studierende
32	Individuelle Coachings für Lehrende zur Erschließung der Genderdimension	Personalverantwortliche	Lehrende, Studierende
33	Preise für Abschlussarbeiten, die sich der Genderthematik widmen	hochschulische Leitungen	Studierende
34	Preise für genderkompetente Lehre	hochschulische Leitungen	Studierende
<b>Genderkompetente Forschung</b>			
<b>Empfehlung Nr.</b>	<b>Was?</b>	<b>Wer ist zuständig?</b>	<b>Wer profitiert?</b>
35	Gezielte Förderung von Forschungsprojekten	BMBWF, hochschulische Leitungen	Forschende, Studierende
36	Installierung von Genderprofessur/en	hochschulische Leitungen	Forschende, Studierende

## 2 Arbeitsgruppe

### 2.1 Auftrag für die Arbeitsgruppe

Die Hochschulkonferenz hat auf Initiative der Österreichischen Hochschüler\_innenschaft (ÖH) in ihrer Sitzung vom 29. März 2016 beschlossen, das damalige Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW)\* zu beauftragen, eine Arbeitsgruppe zur „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ zu bilden. Der Auftrag lautete, Empfehlungen für Angehörige von Hochschulen zur Verbesserung der Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt zu erarbeiten. Die Empfehlungen sollen – neben abgestimmten Zielen und Problemlagen zur Themenstellung – den involvierten Personen und Gremien an Hochschuleinrichtungen als Handreichung dienen und konkrete, handlungsorientierte Vorschläge benennen.

### 2.2 Zusammensetzung der Arbeitsgruppe

Die Arbeitsgruppe wurde am 20. Oktober 2016 unter dem Vorsitz von BMWFW\*-Sektionschefin Dr.in Iris Rauskala und unter der Schriftführung von Mag. Gerald Rauch, Mitarbeiter der BMWFW\*-Stabsstelle für Gender- und Diversitätsmanagement, mit ursprünglich 18 Teilnehmer\_innen konstituiert. Auf Vorschlag des BMWFW\* und der Pädagogischen Hochschulen wurde die Arbeitsgruppe ab der zweiten Sitzung um zwei Teilnehmerinnen erweitert. Folgende Teilnehmer\_innen (in alphabetischer Reihenfolge) bildeten die Hochschulkonferenz-Arbeitsgruppe zur „Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“:

Name	Hochschule/Institution	Nominiert von
Aichinger, Dr. <sup>in</sup> MSc, Regina	Fachhochschule Oberösterreich	FHK – Österreichische Fachhochschulkonferenz
Dworczak, a.o. Univ.-Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Renate	Karl-Franzens-Universität Graz	uniko – Österreichische Universitätenkonferenz
Fiegl, Univ.-Doz. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Jutta	Sigmund Freud Privatuniversität	ÖPUK – Österreichische Privatuniversitäten Konferenz
Gössl, Dr. Martin	Fachhochschule Joanneum Graz	FHK – Österreichische Fachhochschulkonferenz

Name	Hochschule/Institution	Nominiert von
<b>Gößnitzer</b> , a.o. Univ.-Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Edith	Karl-Franzens-Universität Graz	ARGE GLUNA – Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten
<b>Grabetz</b> , Lucia	ÖH-Bundesvertretung	Österreichische Hochschüler_innenschaft
<b>Hey</b> , Dr. <sup>in</sup> Barbara	Karl-Franzens-Universität Graz	BMWFW* als Vertreterin der Genderplattform
<b>Knaus</b> , a.o. Univ.-Prof. <sup>in</sup> Dipl.-Ing. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Simone	Technische Universität Wien	Senatsvorsitzendenkonferenz der Österreichischen Universitäten
<b>Kronberger</b> , Dr. <sup>in</sup> Silvia	Pädagogische Hochschule Salzburg	Rektorinnen- und Rektorenkonferenz der österreichischen Pädagogischen Hochschulen (RÖPH)
<b>Kubin</b> , Univ.-Prof. Dipl.-Ing. Dr. Gernot	Technische Universität Graz	Senatsvorsitzendenkonferenz der Österreichischen Universitäten
<b>Luschnig</b> , Hannah	ÖH-Bundesvertretung	Österreichische Hochschüler_innenschaft
<b>Mähr</b> , Alex	ÖH-Bundesvertretung	Österreichische Hochschüler_innenschaft
<b>Meixner</b> , Ass.-Prof. Mag. Dr. Wolfgang	Universität Innsbruck	uniko – Österreichische Universitätenkonferenz
<b>Ratzer</b> , Dr. <sup>in</sup> Brigitte	Technische Universität Wien	uniko – Österreichische Universitätenkonferenz
<b>Rauch</b> , Mag. Gerald	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft	BMWFW* (Schriftführung)
<b>Rauskala</b> , Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup> Iris	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft-- Leiterin Sekt. VI	BMWFW* (Vorsitz)
<b>Schaller-Steidl</b> , Dr. <sup>in</sup> Roberta	Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft-- Leitung Stabsstelle Gender- und Diversitätsmanagement	BMWFW*
<b>Schneider</b> , Mag. <sup>a</sup> Christine	Bundesministerium für Bildung, Stv. Leitung Gender Mainstreaming – Gleichstellung und Schule	BMB*
<b>Seel</b> , Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup> Andrea	Kirchliche Pädagogische Hochschule Graz	Rektorinnen- und Rektorenkonferenz der österreichischen Pädagogischen Hochschulen (RÖPH)
<b>Wroblewski</b> , Dr. <sup>in</sup> Angela	IHS – Institut für höhere Studien	BMWFW*

\* heute Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF)



## 2.3 Arbeitsweise der Arbeitsgruppe

Der Weg zur Entwicklung der Empfehlungen wurde in mehreren Etappen zurückgelegt:

- Erörterung des Status quo, Erläuterung aktueller Befunde
- Erarbeitung von Begriffsdefinitionen
- Absteckung der Handlungsfelder
- Festsetzung von Zielgruppen
- Ausarbeitung der handlungsorientierten Empfehlungen

Sowohl externe Expert\_innen als auch Mitglieder der Arbeitsgruppe haben zu verschiedenen Themen wertvolle Inputs geliefert – siehe [Sitzungskalender](#). Um die Sitzungsinhalte bestmöglich zu dokumentieren, wurden – nach vorheriger Zustimmung durch die Arbeitsgruppe – Aufnahmen der Sitzungsinhalte mit einem digitalen Diktiergerät vorgenommen.

## 2.4 Sitzungskalender der Arbeitsgruppe

Ursprünglich wurden sieben Sitzungen zu je drei Stunden im Zeitraum von Oktober 2016 bis Juni 2017 anberaumt. Aufgrund der thematischen Dichte wurde eine zusätzliche achte Sitzung eingeschoben und die Sitzungsdauer bereits ab der zweiten Sitzung auf vier Stunden erhöht. Mit Ausnahme der dritten Sitzung, die an der Technischen Universität Graz stattfand, wurden alle Sitzungen in den Räumlichkeiten des BMWFW durchgeführt. Die Sitzungen fanden an folgenden Terminen statt:

Sitzung	Thema	Termin
Sitzung 1	Konstituierende Sitzung, Ausgangslage, Modalitäten	10.10.2016
Sitzung 2	Definition Genderkompetenz Input Dr. <sup>in</sup> Angela Wroblewski (IHS – Institut für höhere Studien): „Genderkompetenz – Operationalisierbarkeit und Relevanz im Hochschulkontext“	28.11.2016
Sitzung 3	Nutzen von Genderkompetenz, Ziele, Zielgruppen Input Univ.-Prof. <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Sabine Köszegi (Technische Universität Wien): „Möglichkeiten und Chancen durch Genderkompetenz – Praktischer Nutzen für Personalentwicklung, Organisationsstrukturen & Infrastruktur“ Input Dr. <sup>in</sup> Corinna Bath (Technische Universität Braunschweig / Gastprofessur Technische Universität Graz): „Genderkompetenz und Genderexpertise in technischen Studienfächern?“	16.01.2017
Sitzung 4	Gute Praxis	20.02.2017

Sitzung	Thema	Termin
	Input Univ.-Prof. <sup>in</sup> DI <sup>in</sup> Dr. <sup>in</sup> Edeltraud Hanappi-Egger (Rektorin Wirtschaftsuniversität Wien): „uLiKe: universitäre Leistungsbewertung im Kontext entwickeln“ Input Dr. <sup>in</sup> Barbara Hey (Karl-Franzens-Universität Graz): „Praxisbeispiele“	
<b>Sitzung 5</b>	Sprache, Geschlechter-Pluralität Input Univ.-Ass. <sup>in</sup> Mag. <sup>a</sup> Dr. <sup>in</sup> Susanne Hochreiter (Universität Wien): „Geschlechtervielfalt und Sprache“ Inputs Denise Beer, MA (Akademie der bildenden Künste), Hannah Luschnig, Lena Pöchtrager (ÖH): „NaGeH und Non-Binary Universities – Stärkung von trans, inter* und nicht-binären Themen an österreichischen Hochschulen“	03.04.2017
<b>Sitzung 6</b>	Ausarbeitung Empfehlungen Teil 1	08.05.2017
<b>Sitzung 7</b>	(Zusatzsitzung) – Ausarbeitung der Empfehlungen Teil 2	29.05.2017
<b>Sitzung 8</b>	Empfehlungen Teil 3, Vorgehensweise Endbericht	19.06.2017
<b>Endbericht</b>		bis Ende 2017

# 3 Gender(kompetenz) – Definitionen

## 3.1 Definition Gender

Die Arbeitsgruppe geht von einer international anerkannten Definition von „Gender“ aus. Diese basiert auf den Definitionen des UNHCR<sup>18</sup> (Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen) und der WHO<sup>19</sup> (Weltgesundheitsorganisation): „Mit Gender ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken und ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den Kulturen. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien.“

Die Gleichstellung der Geschlechter bezieht sich auf den gleichen Genuss von Rechten, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten wie bspw. Teilhabe. Bei der Entwicklung der Empfehlungen hat die Arbeitsgruppe besonderen Wert darauf gelegt, dass die Interessen, Bedürfnisse und Prioritäten aller Geschlechtsidentitäten respektiert werden.

## 3.2 Definition Genderkompetenz

Das GenderKompetenzZentrum der Humboldt Universität Berlin hat eine Definition von Genderkompetenz – für Sigrid Metz-Göckel & Christine Roloff eine zentrale Schlüsselqualifikation<sup>20</sup> – vorgenommen: *„Genderkompetenz ist die Fähigkeit von Personen, bei ihren Aufgaben Genderaspekte zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. Genderkompetenz ist eine Voraussetzung für erfolgreiches Gender Mainstreaming. Gleichzeitig wird durch die Umsetzung von Gender Mainstreaming neue Genderkompetenz erzeugt. Genderkompetenz setzt sich aus den Elementen Wollen, Wissen und Können zusammen.“*<sup>21</sup>

Darauf aufbauend hat die Arbeitsgruppe eine gemeinsame Genderkompetenzdefinition, die auf einen Input von Angela Wroblewski (IHS – Institut für höhere Studien) zurückgeht, erarbeitet:

---

<sup>18</sup> UNHCR 2011. [UNHCR Age, Gender and Diversity Policy: Working with people and communities for equality and protection](#)

<sup>19</sup> WHO oD. [WHO-Definition Gender](#)

<sup>20</sup> Metz-Göckel und Roloff 2002. [Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation](#)

<sup>21</sup> GenderKompetenzZentrum 2003-2010. [GenderKompetenzZentrum – Erläuterung zu Gender Kompetenz](#)

„Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch Genderexpert\_innen und mit dem Wissen aus Geschlechtertheorien – auseinander zu setzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).“

Zum besseren Verständnis sollen die vier zentralen Genderkompetenzdimensionen – Wissen, Wollen, Können, Reflexion – sowie Gender Mainstreaming näher erläutert werden. Auch die Ausführungen dazu basieren auf den Überlegungen des GenderKompetenzZentrums der Humboldt Universität Berlin sowie auf der Expertise der Arbeitsgruppe.

### **3.2.1 Gender Mainstreaming**

Der Europarat hat 1998 diese gleichstellungspolitische Strategie wie folgt definiert: „Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteur\_innen den Blickwinkel der Geschlechtergleichstellung in allen Bereichen und auf allen Ebenen selbstverständlich einnehmen.“

#### Gendermainstreaming

- zielt auf Rahmenbedingungen und Strukturen ab
- analysiert den Ist-Zustand anhand von Daten und will den Aspekt der Chancengleichheit in alle Politikbereiche und politischen Maßnahmen auf allen Ebenen einbringen
- betrifft alle Geschlechteridentitäten bzw. definierte Teile von ihnen
- sucht auch einen kurzfristigen Ausgleich, legt jedoch seine Hauptperspektive auf die langfristige Beseitigung von Ungleichheitsstrukturen
- betrifft alle Akteur\_innen, die an der Gestaltung, Umsetzung und Evaluierung politischer Konzepte beteiligt sind<sup>22</sup>

### **3.2.2 Dimension Wissen**

Genderwissen bedeutet, ein Wissen über Lebensbedingungen aller Geschlechtsidentitäten bzw. über die Wirkung von Geschlechternormen mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen. Genderwissen wird folglich zu einem integralen Bestandteil von Fachwissen,

---

<sup>22</sup>IMAG GMB 2016. Definition Gender Mainstreaming

wenn die Bedeutung von „Gender“ in seiner Komplexität verstanden ist und grundlegende Erkenntnisse aus der Geschlechterforschung bekannt sind.<sup>23</sup>

Genderwissen umfasst folglich Wissen

- über Geschlecht als soziokulturelle Strukturkategorie in Wechselwirkung mit den Strukturkategorien im jeweiligen Arbeitsbereich
- über gleichstellungspolitische Ziele auf organisationaler, nationaler und internationaler Ebene
- über Geschlechtertheorien, Theorien zur Intersektionalität, Queer-Theorien, Gender Mainstreaming und Diversitätsmanagement
- über die Genderrelevanz/-dimension im jeweiligen Arbeitskontext
- über Geschlechteraspekte in der historischen Entwicklung des Hochschulsystems
- über die Bedeutung einer geschlechtergerechten Sprache als wichtiges Element zur Veränderung im Denken und Handeln<sup>24</sup>

### 3.2.3 Dimension Wollen

Das Wollen bezieht sich auf die Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln. Die Motivation ist vorhanden, auf das Ziel Gleichstellung hinzuarbeiten und einen Beitrag zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zu leisten. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines politischen Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken. Die Bereitschaft, sich für Gleichstellung einzusetzen, wird auch öffentlich vertreten.<sup>25</sup>

Die Dimension Wollen umfasst folglich

- die Bereitschaft zur Auseinandersetzung mit Geschlechterfragen und geschlechtsbezogenen Machtverhältnissen und -strukturen im jeweiligen Arbeits- und Wirkungskontext
- das Einfordern dieser Auseinandersetzung bzw. den aktiven Umgang mit Widerstand
- die Bereitschaft zur Reflexion eigener Haltungen und des eigenen Handelns aus einer Genderperspektive im jeweiligen Arbeitskontext
- die Bereitschaft, auf mehr Geschlechtergerechtigkeit hinzuarbeiten
- eine positive Haltung gegenüber Gleichstellungszielen
- die Fähigkeit zu erkennen, wann zusätzliche Genderexpertise eingeholt werden muss

---

<sup>23</sup>GenderKompetenzZentrum 2003-2010.

<sup>24</sup>Wroblewski 2016; Pädagogische Hochschule Salzburg 2018, S.16. [Genderkompetenz in der Pädagog\\_innenbildung NEU](#)

<sup>25</sup>GenderKompetenzZentrum 2003-2010.

- die Bereitschaft, bestehende Praktiken zu hinterfragen<sup>26</sup>

### 3.2.4 Dimension Können (Handeln)

Die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming setzt Fähigkeiten bei den zuständigen Personen und Ermöglicungen durch die hochschulischen Institutionen voraus. Umsetzung heißt, die Zuständigkeiten sind festgelegt und es stehen Ressourcen sowie Fortbildungs- und Beratungsangebote zur Verfügung, Gender Mainstreaming im eigenen Arbeitskontext durchzusetzen. Methoden und Instrumente (Arbeitshilfen) werden angewendet, um Genderaspekte sowohl in Handlungsfeldern als auch in Sachgebieten zu identifizieren und um die Arbeit gleichstellungsorientiert zu gestalten.<sup>27</sup>

Das Können umfasst

- die Fähigkeit, Potentiale jenseits stereotyper Zuschreibungen zu aktivieren
- Fähigkeiten, die notwendig sind, um Differenzen wahrzunehmen
- die Fähigkeit, die eigene Wahrnehmung zu schärfen
- die Argumentationskompetenz bezüglich Stereotypen
- die Verwendung einer gendergerechten Sprache
- die Berücksichtigung der Genderdimension in den im Arbeitskontext üblicherweise verwendeten Methoden<sup>28</sup>

### 3.2.5 Dimension Reflexion

Die oben genannten drei Dimensionen sind eng mit der Dimension Reflexion verflochten, da diese im Sinne einer stetigen Weiterentwicklung Bestandteil aller drei anderen Dimensionen sein sollte. Daher muss die Möglichkeit zur Reflexion im Sinne einer lernenden Organisation strukturell verankert sein.

Die Dimension Reflexion umfasst:

- Reflexionsfähigkeit in Bezug auf Geschlechterrollen, Geschlechterbilder, Stereotypen im jeweiligen Arbeitskontext
- Reflexionsfähigkeit in Bezug auf eigene Alltagserfahrungen, Wahrnehmungen, Einschätzungen und Annahmen

---

<sup>26</sup> Pädagogische Hochschule Salzburg 2018, S.16; Wroblewski 2016.

<sup>27</sup> GenderKompetenzZentrum 2003-2010.

<sup>28</sup> Pädagogische Hochschule Salzburg 2018, S.16.; Wroblewski 2016.

- Reflexionsfähigkeit eigener Sozialisationserfahrungen<sup>29</sup>

### 3.3 Geschlechtergerechter Sprachgebrauch

Es gibt eine gesetzliche Grundlage für geschlechtergerechte Formulierungen. Diese findet sich in § 10a des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes – B-GlBG, welches wiederum auf Grund von § 44 Universitätsgesetz 2002 (UG) auf die Universitäten anzuwenden ist. Abgesehen von den gesetzlichen Vorgaben soll Sprache Anerkennung schaffen und Geschlechtervielfalt sichtbar machen bzw. abbilden. Sprachhandlungen rufen (bewusst oder unbewusst) soziale Normen auf und (re-)produzieren diese. Sprachhandlungen können aber auch sozialen Normierungen entgegenwirken.<sup>30</sup>

Durch die Verwendung einer gesprochenen und geschriebenen gendergerechten Sprache werden alle Menschen präsent und dadurch wird das Bewusstsein der Gleichwertigkeit aller gefördert. Die Verwendung ausschließlich männlicher (oder weiblicher) Formen stellt hingegen eine Diskriminierung dar. Dazu passend ein Zitat der deutschen Sprachwissenschaftlerin Luise F. Pusch aus dem Jahr 1990: „Männer werden fast immer richtig eingeordnet, Frauen fast nie, denn in unserer Sprache gilt die Regel: 99 Sängerinnen und ein Sänger sind 100 Sänger.“ Gleichzeitig wird eine Doppelnennung von männlichen und weiblichen Formen der realen Geschlechtervielfalt nicht gerecht. Um auch den Anliegen von nicht-binär identen Menschen gerecht zu werden, bedarf es weiterer Überlegungen. Durch einen bewussten Umgang mit Sprache können Diskriminierungen vermieden werden.

Für den bewussten Umgang mit Sprache bestehen zahlreiche Möglichkeiten der Darstellung<sup>31</sup> wie z.B. der Unterstrich ( \_ ), der in diesem Bericht verwendet wird, und der Asterisk (\*): Diese Schreibweisen wurden in den Trans\*- und Queer-Studies entwickelt. Sie leisten einen Beitrag beim Aufbrechen der sprachlichen Geschlechterbinarität, da durch den Unterstrich oder Asterisk (gender gap) die Vielfalt der Geschlechter benannt und damit sichtbar wird, z. B.: Professor\_innen, Kolleg\*innen.<sup>32</sup>

---

<sup>29</sup>Pädagogische Hochschule Salzburg 2018, S. 16.; Wroblewski 2016.

<sup>30</sup>Hochreiter 2017.

<sup>31</sup>AG Feministisch Sprachhandeln 2014.

<sup>32</sup>Hochreiter 2017; Perko 2012.

Weitere Darstellungsformen zeigt die Humboldt Universität Berlin:

Sprachformen	Substantive Singular	Substantive Plural	Personal-pronomen	Possessiv-pronomen	Frage-pronomen
x-Form	Studierx	Studierxs	x	xs	Wex?
*-Form I	Studier*	Studier**	*	*'s	We*?
Dynamischer Unterstrich	Stu_dentin	Stu_dentinnen	s_ier	Ich_re	We_lche?
Wortstamm-Unterstrich	Stud_entin	Stud_entinnen	si_er	ihr_e	Welch_e?
*-Form II	Student*in	Student*innen	sie*er	ihre*seine	Welche*r?
Statischer Unterstrich	Student_in	Student_innen	xier, sie_er	xiesen, ihr_ihm	Welche_r?
Generisches Femininum	Studentin	Studentinnen	sie	ihre	Welche?
Binnen-I	StudentIn	StudentInnen	sie	ihre, ihrE	Welche? WelchE?
Zwei-Genderung	Studentin und Student	Studentinnen und Studenten	sie/er	ihre/seine	Welche?/Wer?
a-form (für Dinge)	Kopiera	Kopieras	es	sein	Was?

Quelle: [AG Feministisch Sprachhandeln](#)



# 4 Genderkompetenz – Verortung

Es gibt zahlreiche internationale und nationale Gesetze, Vorgaben und Strategiepapiere, in denen die Gleichstellung der Geschlechter verankert ist. Dies ist für diesen Bericht insofern von Bedeutung, da der Aufbau von Genderkompetenz und deren Verbreiterung ein wesentlicher Faktor für eine erfolgreiche, nachhaltige Gleichstellung der Geschlechter ist. Eine überblickmäßige Verortung von Genderkompetenz in Hinblick auf die Geschlechtergleichstellung wird im Folgenden dargestellt.

## 4.1 Internationale Gleichstellungspolitik

### 4.1.1 Globale Gleichstellungsziele – Agenda 2030 und CEDAW

Die Gleichstellung der Geschlechter ist weltweit eine der zentralen Agenden und Herausforderungen. Bereits im Jahr 1979 wurde die Konvention zur Beseitigung jeder Form von Diskriminierung der Frau (Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women, CEDAW)<sup>33</sup> von der Generalversammlung der Vereinten Nationen angenommen. Hauptziel der Konvention ist dabei die Beseitigung der Diskriminierung von Frauen in sämtlichen Lebensbereichen wie bspw. dem Bereich „Bildung und Ausbildung“, der in Artikel 10 der Konvention abgehandelt wird. Die Vertragsstaaten – Österreich hat die Konvention 1980 unterschrieben und 1982 ratifiziert – haben dem Komitee für die Beseitigung der Diskriminierung der Frauen mindestens alle vier Jahre Bericht über die Umsetzung der Konvention zu erstatten.<sup>34</sup>

Das Thema hat seither global nicht an Aktualität verloren, denn auch in den am 1. Jänner 2016 mit einer Laufzeit von 15 Jahren in Kraft getretenen Sustainable Development Goals (Ziele für nachhaltige Entwicklung) wurde als Ziel 5 „Geschlechtergleichstellung erreichen und alle Frauen und Mädchen zur Selbstbestimmung befähigen“ festgehalten. Diese politischen Zielsetzungen der Vereinten Nationen (UN), auch Agenda 2030 genannt, dienen der Sicherung einer nachhaltigen Entwicklung auf ökonomischer, sozialer sowie ökologischer Ebene und gelten für alle Staaten.<sup>35</sup>

---

<sup>33</sup>Vereinte Nationen 1982, S.5. [Konvention zur Beseitigung jeder Diskriminierung der Frau](#)

<sup>34</sup>Bundeskanzleramt 2018. [CEDAW Konvention - Umsetzung Österreich](#)

<sup>35</sup>Bundeskanzleramt 2016. [Website BKA - Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030 / SDGs](#)  
Vereinte Nationen 2012. [UN Generalversammlung - The future we want](#)

#### 4.1.2 Gleichstellung auf europäischer Ebene im tertiären Bildungsbereich

Während sich auf globaler Ebene allgemein gehaltene Zielsetzungen zur Geschlechtergleichstellung finden, gibt es in der Europäischen Union konkretere Vorstellungen zur Geschlechtergleichstellung im tertiären Bildungssektor. In einer Mitteilung der Europäischen Kommission an das Europäische Parlament, den Europäischen Rat, den Europäischen Wirtschafts- und Sozialausschuss und den Ausschuss der Regionen vom 17. Juli 2012 zum Thema „Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum“ findet sich unter Punkt 2.4 „Gleichstellung der Geschlechter und Berücksichtigung des Gleichstellungsaspekts in der Forschung“. In der Mitteilung wird erläutert, dass die europäische Forschung darunter leide, dass *„die Kompetenz hoch qualifizierter Forscherinnen ineffizient genutzt wird oder in beträchtlichem Ausmaß ganz verloren geht.“*<sup>36</sup>

Auch in den Schlussfolgerungen des Rates der Europäischen Kommission zum Thema „Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Forschungsraum“ vom 25. November 2015 finden sich im Kapitel „GENDERWISSEN UND -MONITORING“<sup>37</sup> Anregungen für die Mitgliedsstaaten zum Bereich Gleichstellung in Forschung und Innovation zur stärkeren Wissensvernetzung, zur konsequenten Datenerhebung und -veröffentlichung sowie zur Entwicklung von Indikatoren zur (langfristigen) Messbarkeit und damit Darstellung der Gleichstellungs-Entwicklung.

## 4.2 Gleichstellung im tertiären Bildungsbereich in Österreich

### 4.2.1 Österreichische Gleichstellungsziele

Die in Kapitel 4.1.2 erwähnte Mitteilung der Europäischen Kommission bildet unter anderem auch die Basis für die European Research Area Roadmap, kurz ERA Roadmap, die am 26. April 2016 im österreichischen Ministerrat beschlossen wurde. Unter Priorität 4 beinhaltet die ERA Roadmap ein für den Bereich Gender Equality und Gender Mainstreaming abgestimmtes Arbeitsprogramm, das es bis ins Jahr 2020 umzusetzen gilt. Dieses umfasst strategische Gleichstellungsvorhaben für den gesamten österreichischen Wissenschafts- und Forschungsraum und ist somit von zentraler Bedeutung für eine erfolgreiche nationale Umsetzung der Gleichstellungsziele der Europäischen Union.

---

<sup>36</sup>Kommission der Europäischen Union, Brüssel 2012, S.14. [Mitteilung der EU Kommission: Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum](#)

<sup>37</sup>Rat der Europäischen Union, Brüssel 2015, S.8. [Rat der EU: Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Forschungsraum](#)

Die Zielsetzungen der ERA Roadmap – Priorität 4 „Geschlechtergleichstellung und “Gender Mainstreaming“ in der Forschung“ für Österreich:

- Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen und Hierarchieebenen in denen sie unterrepräsentiert sind (vertikale und horizontale Segregation)
- Integration der Genderdimension in die Strukturen und Policies in Wissenschaft und Forschung (Kulturwandel in Wissenschafts- und Forschungsorganisationen)
- Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalte und Lehre<sup>38</sup>

Mit Einführung der „Wirkungsorientierten Budgetierung 2013“ wurden erstmals von den zuständigen Ressorts nationale Gleichstellungsziele entwickelt. Als Gender- bzw. Gleichstellungsziel des damaligen BMWFW wurde das Wirkungsziel 4 „Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs“ festgelegt. Damit werden mehrere Ziele verfolgt:

- die Gleichstellung der Frauen hinsichtlich der Teilhabe bei der hochschulischen Institutionsentwicklung
- eine höhere Diversität in Entscheidungsgremien
- Abbau der „Gläsernen Decke“ (der quotengerechte Frauenanteil soll sich sowohl bei universitären Führungspositionen als auch beim wissenschaftlichen/ künstlerischen Personal bzw. bei den Studierenden widerspiegeln

Auch das damalige Bundesministerium für Bildung BMB hat in Wirkungsziel 2 die „Verbesserung der Chancen- und Geschlechtergerechtigkeit im Bildungswesen (Gleichstellungsziel)“ festgeschrieben.<sup>39</sup>

#### **4.2.2 Steuerungsinstrumente für Gleichstellung (an den Universitäten)**

Der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan (gö UEP) 2019–2024 ist ein strategisches Planungsdokument des BMBWF in dem jene Ziele aufgelistet sind, welche Priorität für die Weiterentwicklung der Universitäten haben. Von besonderer Bedeutung in Zusammenhang mit der Verbreiterung von Genderkompetenz ist System-Ziel 8 des gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplans: „Gesellschaftliche Verantwortung der Universitäten: Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und soziale Inklusion, Responsible Science, Nachhaltigkeit und digitale Transformation“.<sup>40</sup>

---

<sup>38</sup>BMWFW 2016, S.29. [ERA-Portal Website – Austrian ERA Roadmap](#)

<sup>39</sup>Bundeskanzleramt 2018. [Wirkungsorientierte Verwaltung – Aktuelle Wirkungsziele](#)

<sup>40</sup>BMBWF 2017. [Der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2019-2024](#)

Ein weiteres BMBWF-Steuerungsinstrument sind die Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten. Für die Leistungsvereinbarungsperiode 2016–2018 hat das damalige BMBWF in den Bereichen „Gleichstellung und Diversität“ folgende strategische Ziele im Sinne eines umfassenden Gleichstellungsverständnisses den Universitäten vorgegeben:

- ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen, Hierarchieebenen und Entscheidungsorganen
- Senkung der Einkommensschere zwischen Frauen und Männern auf o
- Abbau von strukturellen Barrieren
- Einbindung der Geschlechterdimension in Forschungsinhalte und forschungsgeleitete Lehre
- gesetzliche Verpflichtungen zur Gleichstellung nicht nur erfüllen, sondern auch in den Strukturen und Arbeitsprozessen leben (Kulturwandel)
- mittelfristiger Aufbau eines aktiven Diversitätsmanagements

Für die Leistungsvereinbarungsperiode 2019–2021 wurden diese Vorgaben adaptiert und neue Schwerpunkte im Sinne einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik gesetzt. Neben den drei Gleichstellungszielsetzungen, die in neuer Priorisierung (Kulturwandel und Integration der Geschlechterdimension in Forschung und forschungsgeleitete Lehre wurden vor der Repräsentanz erwähnt) aufgelistet wurden, finden sich auch Vorgaben zur diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik: Zur Förderung einer diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik, die alle Diversitätsmerkmale miteinschließt, sind neben der Berücksichtigung einschlägiger Strategien und hochschulpolitischen Debatten zum Thema Diversität auch Maßnahmen zur Förderung des gesellschaftlichen Bewusstseins für eine diversitätsorientierte und diskriminierungsfreie Kultur an der Universität umzusetzen.

Dafür gelten folgende Zielsetzungen:

- Umsetzung des universitären Gleichstellungsplans und Monitoring der Fortschritte
- Weiterentwicklung des Diversitätsmanagements: Identifizierung relevanter Zielgruppen und Maßnahmen sowie Monitoring der Fortschritte

### **4.3 Genderkompetenz als doppelte Säule der dreigliedrigen Gleichstellungspolicy**

Aus all diesen (inter-)nationalen Übereinkünften, Strategiepapieren und Steuerungsinstrumenten ergibt sich eine dreigliedrige Gleichstellungspolicy, die das BMBWF verfolgt:

- Fix the numbers – Schaffung ausgewogener Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen (vertikale und horizontale Segregation)
- Fix the institution – nachhaltige Verankerung der Genderdimension in den Strukturen, Prozessen und Policies in Wissenschaft und Forschung – Stichwort Kulturwandel
- Fix the knowledge – Verankerung der Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre

Dieser dreigliedrige Ansatz ist im Moment in Bewegung, denn der an einzelnen Universitäten teilweise hohe Erfüllungsgrad von „Fix the numbers“ hat aktuell noch nicht die gewünschten Auswirkungen auf den angestrebten Kulturwandel hin zu mehr Geschlechtergerechtigkeit. Umso bedeutender sind die in der Arbeitsgruppe entwickelten Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz, denn sie können den Kulturwandel an den hochschulischen Institutionen zum einen beschleunigen, und zum anderen verbreitern.

#### **4.3.1 Fix the numbers – Repräsentanz**

Was die Erhöhung der Frauenanteile in Führungspositionen und Entscheidungsgremien betrifft, so konnten insbesondere im letzten Jahrzehnt im Bereich Gleichstellung an Österreichs Universitäten bedeutende Fortschritte erzielt werden. So trat erst im Oktober 2007 Österreichs erste Rektorin einer öffentlichen Universität ihr Amt an. Mittlerweile (Stichtag 31.12.2016) werden 8 von 22 öffentlichen Universitäten von einer Rektorin geleitet.

Seit 14. Jänner 2015 haben jedem universitären Kollegialorgan und Gremium mindestens 50 Prozent Frauen anzugehören. Dies ist in den einzelnen Bestimmungen zu den jeweiligen Kollegialorganen und Gremien vorgesehen. Die Rektorate der öffentlichen Universitäten weisen mittlerweile einen durchschnittlichen Frauenanteil von 48 Prozent auf. Ein Vergleich mit dem Äquivalent in Unternehmen – Vorstand oder Geschäftsführung – lohnt sich: Hier lag der durchschnittliche Frauenanteil in den Geschäftsführungen der 200 umsatzstärksten Unternehmen Österreichs 2017 bei 7,2 Prozent.<sup>41</sup> Der Frauenanteil in den Rektoraten der öffentlichen Universitäten ist also fast sieben Mal höher und die Sichtbarkeit von Frauen ist hier nicht mehr Ausnahme, sondern zur Regel geworden.

Beim wissenschaftlichen Personal an den Universitäten hingegen ist nach wie vor eine Leaky Pipeline vorhanden, Frauen sind bei Professor\_innen bzw. bei den beim wissenschaftlichen Nachwuchs besonders begehrten Laufbahnstellen nach wie vor deutlich unterrepräsentiert: So lag 2016 der Professorinnenanteil bei 22,6 Prozent und der Frauenanteil bei den Laufbahnstellen bei 33,8 Prozent (jeweils Stichtag 31.12.2015).<sup>42</sup>

<sup>41</sup> Arbeiterkammer Wien 2017, S.16. [AK Wien - Frauen.Management.Report.2017](#)

<sup>42</sup> unidata 2017. [Personal Universitäten nach Verwendung](#)

An den Fachhochschulen zeigt sich ein ähnliches Bild: Im Studienjahr 2015/16 waren 34,4 Prozent des gesamten Lehrpersonals weiblich, wobei der Anteil der Studiengangsleiter\_innen mit 33,7 Prozent knapp darunter lag. Beim sonstigen Lehrhilfspersonal an den Fachhochschulen betrug der Frauenanteil 41,9 Prozent, wobei dies besonders durch den hohen Frauenanteil von 63,7 Prozent bei der Personalkategorie Akademische Dienste für Studierende (Academic Support) bedingt war.<sup>43</sup> Bei Privatuniversitäten lag der Frauenanteil im Bereich Lehre und Forschung bei 42,5 Prozent (Vollzeitäquivalente) im Studienjahr 2015/16.<sup>44</sup>

#### 4.3.2 Fix the institution– Kulturwandel

Genderkompetenz ist eine wichtige Säule hinsichtlich des Kulturwandels an den Hochschulen. Je mehr Individuen genderkompetent agieren und je mehr sich angewandte Genderkompetenz in den Strukturen verankert, desto höher stehen die Chancen für einen erfolgreichen, langfristigen Kulturwandel. Dieser wird von der bewussten Haltung getragen, die hochschulische Institution geschlechtergerecht auszurichten. Die Hochschulen stehen dabei vor der Aufgabe, einer größeren Vielfalt an Menschen mit ihren vielfältigen Lebensrealitäten gerecht zu werden. Das erfordert eine Gleichstellungsorientierung im Denken, Wissen und Handeln aller Hochschulakteur\_innen, sodass Gleichberechtigung und Gleichstellung nicht mehr argumentiert und legitimiert werden müssen, sondern eine Selbstverständlichkeit darstellen. Das bedeutet Bewusstseinsarbeit und die Bereitschaft neue Formen des Zusammenarbeitens in den hochschulischen Organisationen zu etablieren.<sup>45</sup>

Das damalige BMWFW hat den von der Europäischen Union (ERA Roadmap) angeregten Kulturwandel in Wissenschaft und Forschung zugunsten der Gleichstellung aufgegriffen und auf nationaler Ebene einen Diskurs initiiert. Im Jahr 2014 wurde daher eine Studie zum Thema „Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025“ in Auftrag gegeben. Ziel dieser Studie war es, Visionen eines bewussten Kulturwandels in Richtung Gleichstellung in Österreichs Wissenschafts- und Forschungslandschaft aufzuzeigen. Es ging dabei um Überlegungen wie bestehende Maßnahmen, Strukturen und Instrumente verstärkt werden können, um nationale und europäische Gleichstellungsziele zu erreichen.

Das Ergebnis war die Formulierung von kurz-, mittel- und langfristigen Handlungsempfehlungen, die sich an mehrere Akteur\_innen richten, wie z.B.

- Weiterentwicklung des bestehenden BMBWF Policy Mix

---

<sup>43</sup>unidata 2017. [Personal Fachhochschul-Studiengängen nach Verwendung](#)

<sup>44</sup>unidata 2017. [Personal Privatuniversitäten](#)

<sup>45</sup>Wroblewski und Buchinger 2014; BMWFW 2017.

- Bestehende Maßnahmen sollen stärker verpflichtend gemacht werden
- Weiterentwicklung vom reinen Frauenfokus hin zur konsequenten Berücksichtigung weiterer Diversitätsmerkmale
- Erstellung eines Leitbilds für eine geschlechter- und diversitätsgerechte Wissenschaft und Forschung in Österreich mit dem Ziel ein neues Wissenschaftsverständnis zu erlangen
- Einführung einer gleichstellungsorientierten Managementstruktur
- Entwicklung neuer Karrieremodelle bzw. alternativer Wissenschaftskarrieren zur traditionellen akademischen Berufslaufbahn
- konsequente qualitative und quantitative Weiterentwicklung des Gender Monitorings

Im September 2014 fand die 8. Europäische Konferenz „Gender Equality in Higher Education“ in Wien statt. An dieser Expert\_innen-Tagung nahmen über 380 Wissenschaftler\_innen aus 36 Ländern teil, um dem längerfristigen Ziel einer gemeinsamen europäischen Gleichstellungsstrategie näher zu kommen. Im Zuge der Tagung wurden wissenschaftspolitische Empfehlungen des nationalen Beirats entwickelt.<sup>46</sup> Diese leisten ebenfalls einen wichtigen Beitrag zum Kulturwandel.

#### **4.3.3 Fix the knowledge– Wissen verankern und verbreitern**

Mit „Fix the knowledge“ ist Genderkompetenz auch Teil einer weiteren Säule des dreigliedrigen Gleichstellungsansatzes, denn das BMBWF denkt aktuell – auf Basis der Befunde der Kulturwandelstudie des Instituts für höhere Studien und auf Basis der Nachfolgestudie von technopolis zur Erstellung eines sektorenübergreifenden geschlechtergerechten Leitbilds – eine Erweiterung von „Fix the knowledge“ und damit des Wissensbegriffs an. Dieser Bereich konzentrierte sich bisher auf die Implementierung der Genderdimension in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre. Beide Bereiche werden auch in diesem Bericht durch die Empfehlungen adressiert. Das genderkompetente Wissen endet aber nicht bei Forschung und Lehre, sondern ist relevant für alle Hochschulangehörigen. Daher wurden dem korrelierend Empfehlungen entwickelt, die das Genderwissen allgemein verbreitern sollen, nicht nur im wissenschaftlichen, sondern auch im Management- und Verwaltungsbereich.

Genderkompetenz ist somit in doppelter Hinsicht ein zentraler Faktor für die Gleichstellungspolicy des BMBWF. Der Einbezug der Dimension Geschlecht in die Forschung

---

<sup>46</sup> Nationaler Beirat 2014. [Wissenschaftspolitische Empfehlungen des nationalen Beirats zur 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education](#)

erhöht die Exzellenz derselben und kann entscheidend zur Lösung gesellschaftlicher Herausforderungen beitragen. Es ist dem BMBWF ein Anliegen, den gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Beitrag genderspezifischer Aspekte in Forschung und forschungsgeleiteter Lehre sichtbar zu machen. In zentralen Steuerungsinstrumenten des BMBWF und strategischen nationalen sowie europäischen Dokumenten (Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan, Leistungsvereinbarungen, Arbeitsbehelf zur Wissensbilanz für die Universitäten, Horizon 2020, ERA Roadmap) sind dementsprechende Vorgaben verankert.

Eine Maßnahme zur Sichtbarmachung sind die Gabriele-Possanner-Preise. Das BMBWF verleiht alle zwei Jahre den Gabriele-Possanner-Staatspreis sowie zwei Förderungspreise für wissenschaftliche Leistungen, die der Geschlechterforschung in Österreich förderlich sind. Der Staatspreis ist mit € 10.000,- dotiert, die beiden Förderungspreise seit 2017 mit je € 12.000,-. Seit 2013 wird auch der Würdigungspreis für ein Lebenswerk verliehen.

Eine weitere Zielsetzung des BMBWF ist die engere Verknüpfung von Wissenschaft und Praxis, um die wissenschaftlichen Erkenntnisse der genderspezifischen Hochschulforschung auch für die Entwicklung von wirkungsvollen Gleichstellungs- und Diversitätsmaßnahmen an den Hochschulen zu nützen, um so Genderkompetenz aufzubauen bzw. weiter zu verbreitern. Ein Wissenstransfer, von dem in Zukunft alle Hochschulangehörigen profitieren werden.



# 5 Rechtliche Grundlagen der Gleichstellung

Zur inhaltlichen Abrundung wird im letzten Kapitel ein Überblick der rechtlichen Grundlagen für Gleichstellung an den Hochschulen (mit Ausnahme der Pädagogischen Hochschulen) dargestellt.

## 5.1 Universitäten

Sämtliche für die Universitäten relevanten Gleichstellungsbestimmungen finden sich im Universitätsgesetz 2002 (UG). Darin wurden rechtliche Voraussetzungen für zahlreiche Gleichstellungsinstitutionen sowie die Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne geschaffen.

Das UG beinhaltet ein Rechtsschutzinstrumentarium (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, Schiedskommission) und Frauenförderungsinstrumente zum Abbau strukturell bedingter Ungleichheiten sowie organisationsrechtliche Rahmenbedingungen für die Weiterführung bewährter Einrichtungen wie etwa der Koordinationsstellen für Frauen- und Geschlechterforschung oder der Kinderbüros. Ein wichtiges Gleichstellungsinstrument ist die Verpflichtung der autonomen Universität, einen Frauenförderungsplan und einen Gleichstellungsplan zu erlassen.

Im UG sind die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige als leitende Grundsätze in § 2 Z 9, 13 verankert. Die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung sind als Aufgaben in § 3 Z 9 festgelegt. Ebenso hat die Satzung der jeweiligen Universität gemäß § 19 Abs. 2 Z 6 die Erlassung eines Frauenförderungsplans und die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung vorzusehen (§ 19 Abs. 2 Z 7). § 41 UG regelt das Frauenförderungsgebot, § 42 die Rechte und Pflichten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, § 43 die Schiedskommission und § 44 die Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG).

Seit 14. Jänner 2015 haben jedem universitären Kollegialorgan und Gremium mindestens 50 Prozent Frauen anzugehören. Dies ist in den einzelnen Bestimmungen zu den jeweiligen Kollegialorganen und Gremien vorgesehen. Diese geschlechtergerechte Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien erfolgt in Anlehnung an § 11 Abs. 2 Z 3 B-GIBG, der die

verpflichtende Anwendung einer bestimmten Frauenquote vorsieht. Seit der Änderung des B-GIBG durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 140/2011 beträgt die einzuhaltende Frauenquote 50 Prozent.

§ 21 Abs. 13 des UG regelt die jährliche Berichtspflicht der Universitätsräte. Dieser jährliche Bericht hat u.a. auch einen Bericht über die Maßnahmen im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane sowie ggf. eine Begründung der Nichterreichung der 50 Prozent Frauenquote zu enthalten.

## 5.2 Fachhochschulen und Privatuniversitäten

Die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung, die im Universitätsgesetz als leitende Grundsätze und Aufgaben einer Universität verankert sind, sind ein gesellschaftspolitischer Auftrag für alle Hochschulen. Die Gleichstellung und die Frauenförderung sind daher für alle Hochschulen und damit auch für privatrechtliche Angebote als wesentliche Ziele zu verstehen. Dementsprechend wurden durch das Qualitätssicherungsrahmengesetz (BGBl. I Nr. 74/2011) auch für Fachhochschulen und Privatuniversitäten die Gleichstellung von Frauen und Männern und die Frauenförderung in die Bestimmungen aufgenommen, um einen geschlechtergerechten Reformprozess auch in diesen Hochschulbereichen anzustoßen. Die Ziele, Leitbilder und Aktivitäten der einzelnen Privatuniversitäten in Bezug auf Gleichstellung und Frauenförderung sind in den Satzungen zu verankern. Die Satzungen sind in geeigneter Weise zu veröffentlichen. Damit soll Transparenz geschaffen werden und auf die vielfältigen Aktivitäten von Privatuniversitäten aufmerksam gemacht werden.

Während für die öffentlich-rechtlichen Universitäten im UG eine 50 Prozent Quote für die Zusammensetzung der obersten Organe und weiterer Gremien explizit verankert ist, gilt es für die Fachhochschulen und Privatuniversitäten bei der Zusammensetzung derselben „ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.“ (§ 4 Abs. 5 PUG, § 2 Abs. 5 FHStG). Weiters sind für Fachhochschulen, die als juristische Personen privaten Rechts organisiert sind, die Bestimmungen des Gleichbehandlungsgesetzes – GIBG idgF zu beachten. Gleiches gilt für die Privatuniversitäten.

Die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) – eine Körperschaft des öffentlichen Rechts – hat die gesetzliche Aufgabe, anhand eines formalen und transparenten Qualitätsprüfverfahrens anhand definierter Kriterien und Standards Fachhochschulen und Privatuniversitäten und/oder deren Studien zu akkreditieren. Eine solche Akkreditierung führt zur staatlichen Anerkennung der Hochschule und/oder der Studien.

### 5.3 Pädagogische Hochschulen

Im Hochschulgesetz 2005 HG finden sich unter § 9 Leitende Grundsätze. Diese zielen in Abs. 6 Z 8. auf die Stärkung sozialer Kompetenz (einschließlich der Befähigung zur Vermittlung von sozialen, moralisch-ethischen und religiösen Werten sowie der Gender- und Diversity-Kompetenz) und in Z 12. auf die Gleichbehandlung und Gleichstellung von Frauen und Männern ab. Ebenfalls unter § 9 Abs. 8 des Hochschulgesetzes findet sich: „Die Pädagogischen Hochschulen haben bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die Strategie des Gender Mainstreaming anzuwenden und die Ergebnisse im Bereich der Gender Studies und der gendersensiblen Didaktik zu berücksichtigen.“

Mit der Hochschulgesetz-Novelle 2017 findet sich in der Anlage zu § 74a Abs. 1 Z4

„Rahmenvorgaben für die Begutachtung der Curricula durch den Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung: Der Qualitätssicherungsrat [...] orientiert sich [...] im Rahmen der Curricula-Begutachtungsverfahren zu den Curricula der Lehramtsstudien an folgenden Rahmenvorgaben zur Studienarchitektur: Die Curricula von Bachelor- und Masterstudien für das Lehramt haben kompetenzorientiert gestaltet zu sein. Sie haben die Entwicklung professionsorientierter Kompetenzen wie allgemeiner und spezieller pädagogischer Kompetenzen, fachlicher und didaktischer, inklusiver, interkultureller, interreligiöser und sozialer Kompetenzen, Diversitäts- und Genderkompetenzen und Professionsverständnis zu berücksichtigen sowie ein umfassendes Verständnis für die Bildungsaufgabe zu fördern.“

Auch Frauenförderungs- und Gleichstellungspläne sind im HG als Teil der Satzung vorgesehen, vgl. § 31a. (1). Die beiden Pläne dienen der Umsetzung der verfassungsrechtlichen Vorgaben zur tatsächlichen Gleichstellung gemäß Art. 7 Abs. 2 und 3 B-VG sowie des Bundesgesetzes über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes – B-GIBG, BGBl. Nr. 100/1993, im Hinblick auf die Bestimmungen dieses Bundesgesetzes zur Gleichstellung und Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zusätzlich zum Frauenförderungsplan gemäß § 11a B-GIBG sind in einem eigenen Gleichstellungsplan insbesondere die Bereiche betreffend Vereinbarkeit (§ 2 Z 13 des Universitätsgesetzes 2002 – UG, BGBl. I Nr. 120/2002) sowie Antidiskriminierung (2. Hauptstück des I. Teils B-GIBG) zu regeln.

Weitere für den Bereich der Pädagogischen Hochschulen relevante Rechtsgrundlagen in Zusammenhang mit Gleichstellung/Genderkompetenz:

- Bundes-Schulaufsichtsgesetz/Schulunterrichtsgesetz BGBl. I Nr. 28/2011 und BGBl. I Nr. 29/2011 vom 20. Mai 2011

- Vertragsbedienstetengesetz 1948, Dienstrechtsnovelle 2013 – Pädagogischer Dienst, BGBl. I Nr. 211/2013, Anlage 2 zu § 38 Abs. (2) (Entwicklung von Diversitäts- und Genderkompetenzen im Rahmen des Lehramtsstudiums)
- bestehende Lehrplanverordnungen sowie das Unterrichtsprinzip „Erziehung zur Gleichstellung“ (Grundsatzterlass GZ 15.510/60-Präs.3/95 vom 15. November 1995)

## 5.4 Ministerratsbeschlüsse zu Gender Mainstreaming

- **Ministerratsbeschluss vom 11. Juli 2000** über die Einrichtung der Interministeriellen Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming (IMAG GM)
- **Ministerratsbeschluss vom 2. Mai 2001** über den geschlechtergerechten Sprachgebrauch in allen Ressorts
- **Ministerratsbeschluss vom 3. April 2002** über ein Arbeitsprogramm zur Umsetzung von Gender Mainstreaming für die nächsten Jahre
- **Ministerratsbeschluss vom 9. März 2004** zur Forcierung der Anwendung von Gender Mainstreaming vor allem Formulierung von Metazielen, Selbstverpflichtung zur Einrichtung von Gender Mainstreaming-Arbeitsgruppen und Durchführung von Gender Mainstreaming-Projekten in allen Ressorts
- **Ministerratsbeschluss vom 5. März 2008** über die Anwendung der Leitfäden für Gender Mainstreaming in der Legistik und für Gender Budgeting zur Integration von Gender Mainstreaming in das routinemäßige Verwaltungshandeln
- **Ministerratsbeschluss vom 6. September 2011** zur nachhaltigen Umsetzung von Gender Mainstreaming in fünf zentralen Bereichen: Strukturelle Verankerung; Geschlechtsspezifische Datenerhebung; Legistik; Förderwesen, Beschaffungswesen; Schulungen und Information

# Abkürzungsverzeichnis

**AG** - Arbeitsgruppe

**ARGE GLUNA** - Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten

**AQA** - Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria

**BIG** - Bundesimmobiliengesellschaft m.b.H

**BMB** - Bundesministerium für Bildung

**BJA** - Bundeskanzleramt

**BMBWF** - Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

**BMWF** - Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

**FHK** - Fachhochschulkonferenz

**FHSStG** - Fachhochschul-Studiengesetz

**GEECCO** - Gender Equality in Engineering through Communication and Commitment

**HG** - Hochschulgesetz

**HSG** - Hochschülerinnen- und Hochschülerschaftsgesetz

**HSK** - Hochschulkonferenz

**ISTA** - Institute of Science and Technology Austria

**NaGeh** - mein NAME, mein GESCHLECHT, meine HOCHSCHULE

**ÖH** - Österreichische Hochschüler\_innenschaft

**ÖPUK** - Österreichische Privatuniversitäten Konferenz

**PUG** - Privatuniversitätengesetz

**QSR** - Qualitätssicherungsrat für Pädagoginnen- und Pädagogenbildung

**RÖPH** - Rektorenkonferenz der österreichischen Pädagogischen Hochschulen

**SwafS** - Science with and for Society

**UG** - Universitätsgesetz

**UNHCR** - United Nations High Commissioner for Refugees (Hoher Flüchtlingskommissar der Vereinten Nationen)

**UNIKO** - Österreichische Universitätenkonferenz

**WHO** - World Health Organization (Weltgesundheitsorganisation)

# Glossar

**Diversität:** Diversität/Diversity bedeutet „Unterschiedlichkeit“ und bezieht sich auf die Heterogenität bzw. Vielfältigkeit einer Gruppe. Der Begriff wird mit Blick auf das darin steckende Potenzial verwendet und setzt auf einen verantwortungsvollen Umgang und die Nicht-Diskriminierung in den Bereichen Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit oder sexuelle Orientierung. Umsichtiger Umgang mit Diversität ist der Ausgangspunkt für Chancengleichheit.

**Frauenförderung:** Frauenförderung zielt auf die Erhöhung der Chancen von Frauen in bestimmten Bereichen, in denen sie gegenüber Männern noch immer unterrepräsentiert sind oder diskriminiert werden, ab. Diese Diskriminierungen aufgrund des Geschlechtes bedeuten eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung bzw. Benachteiligung. Daher kann im Zuge eine vorübergehende Bevorzugung aufgrund des Geschlechts erfolgen (affirmative action). Dies ist nur dann zulässig, wenn sie dem Ziel dient, faktische Gleichstellung der Geschlechter herbeizuführen. Instrumente zur Frauenförderung sind bspw. Quotenregelungen, gezielte Weiterbildungsangebote, Stipendien für Frauen, Frauenförderungspläne sowie Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Konkrete Vorgaben für den Bund finden sich u.a. im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und in den Frauenförderungsplänen der Bundesministerien.

**Gender:** Mit Gender ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken und ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den Kulturen und dementsprechend nicht nur auf zwei Optionen beschränkt. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien.

**Genderkompetenz:** Genderkompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von Geschlechterzuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext (Wissen). Dieses Erkennen ist mit der Bereitschaft (Wollen) und der Fähigkeit verbunden, sich damit im Arbeits- und Studienalltag – gegebenenfalls unterstützt durch Genderexpert\_innen und mit dem Wissen aus Geschlechtertheorien – auseinander zu setzen und daraus abgeleitet Handlungen zu setzen (Können). Sowohl Erkennen, Auseinandersetzen und Handeln unterliegen einem stetigen Reflexionsprozess (Reflexion).

**Gender Mainstreaming:** Gender Mainstreaming besteht in der (Re-)Organisation, Verbesserung, Entwicklung und Evaluierung der Entscheidungsprozesse, mit dem Ziel, dass die an politischer Gestaltung beteiligten Akteur\_innen den Blickwinkel der Gleichstellung in allen Bereichen und auf allen Ebenen selbstverständlich einnehmen. Faktoren die

Ungleichheiten begünstigen (z.B. Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter, sexuelle Orientierung, Behinderung etc.) sind folglich in alle Konzepte und Maßnahmen auf allen Ebenen und in jeder Phase miteinzubeziehen.

**Geschlechtsidentität:** In der Geschlechtsidentität drückt sich aus, welchem Geschlecht sich eine Person zugehörig fühlt. Dies muss nicht immer mit den angeborenen körperlichen Merkmalen und dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht übereinstimmen.

Weiterführende Informationen u.a.:

[Wikipedia – Geschlechteridentität](#)

[Website geschlechtsneutral – nicht-binäre Geschlechtsidentitäten](#)

**Gleichstellung:** Gleichstellungsmaßnahmen zielen darauf ab, für alle Bevölkerungsgruppen gleiche Ausgangssituationen und Bedingungen zu schaffen. Ein Instrument für Gleichstellung ist bspw. Gender Mainstreaming.

**Intersektionalität:** Der Begriff Intersektionalität geht auf die englische Bezeichnung Intersection („Schnittmenge“ oder „Schnittpunkt“) zurück. Darunter wird die Überschneidung bzw. das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen (z.B. Geschlecht, soziales Milieu, Herkunft, Religion, sexuelle Orientierung, Behinderung, Alter, ...) bei einer Person verstanden. Der intersektionale Ansatz berücksichtigt, untersucht und zeigt die Auswirkungen dieser Überschneidungen auf Macht-, Herrschafts- und Normierungsverhältnisse auf.

Weiterführende Informationen u.a.:

[Website Genderplanet: Intersektionalität](#)

[Portal Intersektionalität: Intersektionalität – eine Einführung](#)

**Nicht-Binär:** Das Wort „binär“ (lat. zwei) steht für das in unserer Gesellschaft weit verbreitete Zweiersystem aus den Geschlechtern weiblich und männlich. Es prägt sehr stark die Denkweise und spiegelt sich in allen Bereichen der Gesellschaft sehr stark wider. Nicht-binäre Geschlechtsidentitäten sind solche, die sich nicht als Mann oder Frau wahrnehmen, sondern ihre Geschlechtsidentität außerhalb dieses Zweiersystems verorten. Nicht-Binarität ist nicht mit Intergeschlechtlichkeit, welche die nicht eindeutig mögliche körperliche Zuordnung zum männlichen oder weiblichen Geschlecht bezeichnet, zu verwechseln. Intergeschlechtliche Menschen können als Männer, Frauen oder nicht-binär idente Menschen leben.

# Quellen/Links/Vorträge

**AG Feministisch Sprachhandeln:** „Was tun? Sprachhandeln – aber wie? W\_Ortungen statt Tatenlosigkeit.“ 2. Auflage, Berlin 2014.

**AQA – Österreichische Qualitätssicherungsagentur:** Qualitätsentwicklung des Berufungsmanagements an österreichischen Universitäten, Wien 2010

**Arbeiterkammer Wien:** „FRAUEN.MANAGEMENT.REPORT.2017“, Wien 2017

**ARGE GLUNA:** Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten, ohne Datum

**BKA – Bundeskanzleramt:** „Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung der Frauen“ (CEDAW),

**BKA – Bundeskanzleramt:** „Nachhaltige Entwicklung – Agenda 2030 / SDGs“

**BKA – Bundeskanzleramt:** „Aktuelle Wirkungsziele“, Wien 2018

**BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung:** „Der gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2019–2024“, Wien 2017

**BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung:** Universitätsbericht 2017, Wien 2018

**BMBWF – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung:** „8th European Conference on Gender Equality in Higher Education“, Wien 2015.

**BMBFW – Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, ERA Observatorium Austria:** „Austrian ERA Roadmap“ (dt.), Wien 2016

**Braun, Friederike et al.:** „Aus Gründen der Verständlichkeit ...“: Der Einfluss generisch maskuliner und alternativer Personenbezeichnungen auf die kognitive Verarbeitung von Texten, in: Psychologische Rundschau 58 (3), S. 183-189, Hogrefe Verlag, Göttingen 2007.

**Deutsche Forschungsgemeinschaft:** Gleichstellung in der Wissenschaft, 2015



**Donau-Universität Krems:** Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren, Krems 2015

**EIGE – European Institute for Gender Equality:** Gender Equality in Academia and Research – GEAR tool, 2016

**GenderKompetenzZentrum der Humboldt Universität Berlin:** „Gender Kompetenz“, Berlin 2003-2010

**GENDERPLATTFORM:** ohne Datum

<http://www.genderplattform.at/>

**Hochreiter, Susanne:** „Gendervielfalt sprechen – Dimensionen von Sprache und Politik“ – Vortrag am 23. März 2017 im Rahmen der Hochschulkonferenz-Arbeitsgruppe, Institut für Germanistik der Universität Wien, Wien 2017.

**IMAG GMB – Interministerielle Arbeitsgruppe für Gender Mainstreaming/Budgeting:** „Was ist Gender Mainstreaming“, Wien 2016

**Institutió CERCA:** Recruitment Bias in Research Institutes, 27.7.2016

**KPH Kirchlich Pädagogische Hochschule Graz:** Verleihung des Gender Awards der KPH Graz, Graz 2018

**Kommission der Europäischen Union:** „Eine verstärkte Partnerschaft im Europäischen Forschungsraum im Zeichen von Exzellenz und Wachstum“, Brüssel 2012

**Metz-Glöckel, Sigrid; Roloff, Christine:** „Genderkompetenz als Schlüsselqualifikation“ in: Hochschuldidaktisches Zentrum Schlüsselqualifikationen. Lehr- & Beratungsangebote, Infos, Tipps & Themen, 13Jg./Nr.1, Dortmund 2002

**NaGeH – mein NAME, mein GESCHLECHT, meine HOCHSCHULE; Österreichische Hochschüler\_innenschaft:** Positionspapier der österreichischen Hochschüler\_innenschaft zum Umgang mit Geschlechtseintrag und Namen von inter\*, trans und nicht-binären Personen an Hochschulen, Wien 2016  
<https://nageh.net>

**Nationaler Beirat zur 8th European Conference on Gender Equality in Higher Education für den österreichischen Wissenschafts- und Forschungssektor:** Wissenschaftspolitische Empfehlungen, Wien 2014

**Pädagogische Hochschule Salzburg:** „Gender Kompetenz in der PädagogInnenbildung NEU“, Salzburg 2018.

**Perko, Gudrun:** „Sprache im Blick – Leitfaden für einen geschlechtergerechten Sprachgebrauch“, Potsdam 2012.

**QSR – Qualitätssicherungsrat:** Bericht des Qualitätssicherungsrates für Pädagoginnen – und Pädagogenbildung an den Nationalrat, Wien 2016

**Rat der Europäischen Union:** „Entwurf von Schlussfolgerungen des Rates zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter im Europäischen Forschungsraum“, Brüssel 2015

**RWTH Aachen – Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen:** „Geschlechtergerechte Sprache“, Aachen 2017

**RIS – Rechtsinformationssystem des Bundeskanzleramtes:**

- Universitätsgesetz 2002
- Fachhochschul-Studiengesetz
- Privatuniversitätengesetz
- Hochschulgesetz 2005

**SCIENCE EUROPE:** „Practical Guide to improving Gender equality in research organisations“, 2017

**Technische Universität Wien:** Gendergerechtigkeit schaffen in den technischen Wissenschaften, Wien 17.5.2017

**Tiefenthaler, Brigitte; Dudenbostel Tobias:** Gender- und Diversitätspolitik an Österreichs Fachhochschulen und Privatuniversitäten, Wien 2014

**UNHCR:** Age, Gender and Diversity Policy: Working with people and communities for equality and protection, 1. Juni 2011

**Unidata:** Hochschulstatistisches Informationssystem des Bundesministeriums für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft, Wien 2017.

**Universität Innsbruck:** Preise für Frauen- und Geschlechterforschung, ohne Datum

**Vereinte Nationen:** „Konvention zur Beseitigung jeder Form der Diskriminierung von Frauen“, 1982

**Vereinte Nationen:** „The future we want“, 2012

**WHO – World Health Organisation:** Gender, equity and human rights, ohne Datum

**Wirtschaftsuniversität Wien:** Fair und inklusiv in Sprache und Bild – Ein Leitfaden für die WU, Wien 2015

**Wroblewski, Angela; Buchinger, Birgit:** „Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025“, Wien 2014

**Wroblewski, Angela:** „Genderkompetenz – Operationalisierbarkeit und Relevanz im Hochschulkontext“ – Vortrag am 28. November 2016 im Rahmen der Hochschulkonferenz-Arbeitsgruppe, Wien 2016.

**sämtliche Links überprüft am 04.10.201**

