



MEDIZINISCHE UNIVERSITÄT WIEN

## Gender Mainstreaming goes *queer* Endbericht

Den ausgehend vom Projektstrukturplan definierten und mit der Leitung der MUW abgestimmten Arbeitsschwerpunkten entsprechend lag der Fokus der Projektarbeit von September 2006 bis März 2007 auf der Arbeit an einzelnen ausgewählten Organisationseinheiten der MUW.<sup>1</sup> Ziel war es, zum einen die zentral verfügbare Datengrundlage zur Ergänzung und Kommentierung an die einzelnen Organisationseinheiten zurückzuspielen und zum anderen von diesen ergänzten und interpretierten Daten aus Handlungsfelder im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung zu definieren. Der Bereich Gender-Lehre wurde nicht auf Ebene der einzelnen Organisationseinheiten betrachtet, sondern aufgrund der fächerintegrativen Struktur des MedizinCurriculumWien (MCW) wurde dieses selbst einer Gender-Analyse unterzogen. Dieser Analysestruktur entsprechen ist der nachfolgende Projektbericht in zwei Bereiche gegliedert, nämlich zum einen Gender-Lehre und Gender-Forschung, und zum anderen die Darstellung der Pilotprojektphase an den ausgewählten Pilotprojektorganisationseinheiten.

Untenstehende Abbildung stellt die im Rahmen von „Gender Mainstreaming goes *queer*“ durchgeführten inhaltlichen Analyse- und Interpretationsarbeiten miteinander in Beziehung und grenzt sie gleichzeitig voneinander ab. Ausgegangen wird dabei von den Arbeitsschwerpunkten (Gender-Lehre und Gender-Forschung, Gender-Analyse auf Ebene der MUW gesamt sowie auf Ebene der einzelnen Organisationseinheiten).

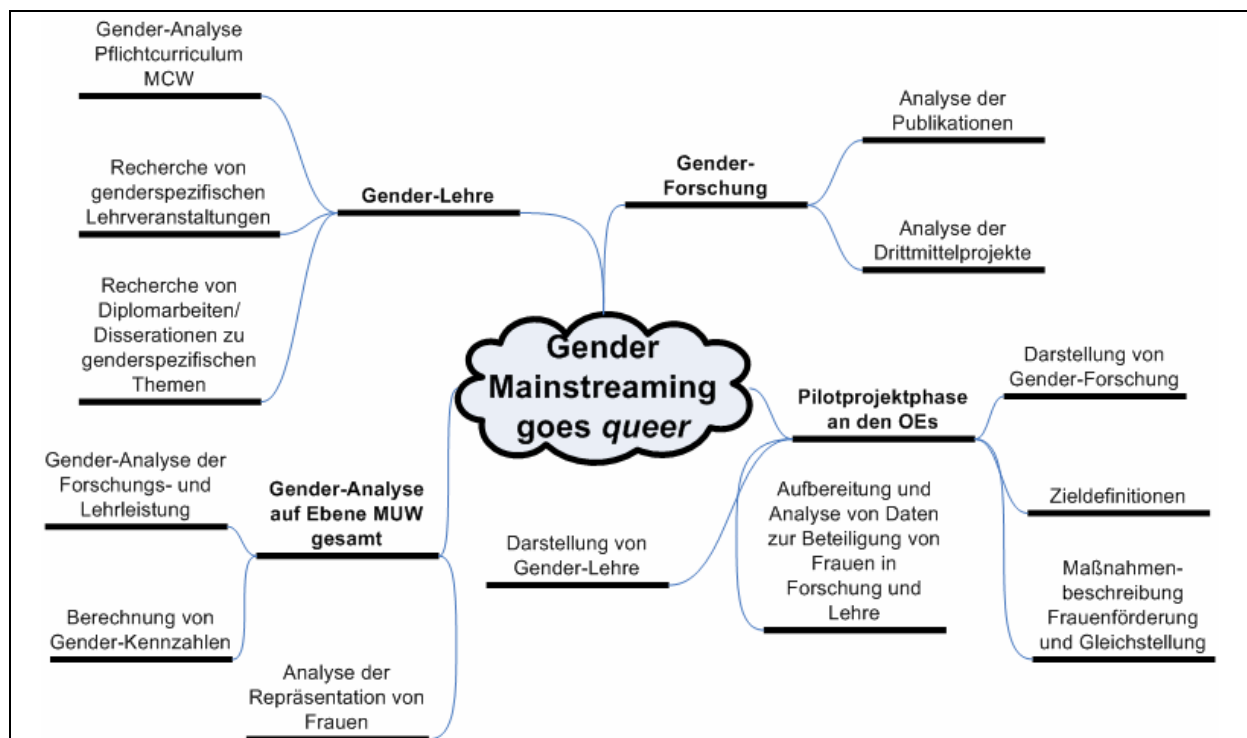


Abbildung 1

## 1. Gender-Lehre und Gender-Forschung

### 1.1. Gender-Lehre

Im Sinne eines umfassenden Verständnisses der von Gender Mainstreaming geforderten Einbeziehung von „Geschlecht“ als Querschnittsmaterie in alle Prozess und Bereiche wurde im Rahmen des Projekts „Gender Mainstreaming goes *queer*“ auch untersucht, in wie weit „Geschlecht“ Eingang in zwei der Hauptarbeitsfelder der MUW, nämlich Lehre und Forschung findet.

Ausgangspunkt der Analyse waren die im Rahmen der Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming Indikatoren“ die vom Frauenförderungsplan der MUW definierten quantitativen Indikatoren:

<sup>1</sup> Der Projektverlauf bis August 2006 wurde bereits im Zwischenbericht beschrieben und wird hier nicht nochmals dargestellt.

- Anzahl und Semesterwochenstunden der Lehrveranstaltungen zum Thema Frauen- und Geschlechterforschung in Relation zum Lehrveranstaltungsangebot insgesamt
- Anzahl der abgeschlossenen Diplomarbeiten und Dissertationen mit genderrelevanten Themen in Relation zu abgeschlossenen Diplomarbeiten und Dissertationen insgesamt, getrennt nach Geschlecht der StudentInnen

Zu diesen Bereichen wurde in einem ersten Schritt eine Volltextsuche nach für die Themenbereiche Frauen- und Geschlechterforschung relevanten Suchbegriffen im Bereich der elektronischen Diplomarbeiten-, Dissertations- und Lehrveranstaltungsverwaltung durchgeführt. Die gefundenen Diplomarbeiten und Dissertationen sowie Lehrveranstaltungen wurden anschließend von der Stabsstelle Gender Mainstreaming inhaltsanalytisch begutachtet, um die Qualität der Ergebnisse gewährleisten zu können.

Zur Erarbeitung des gender-spezifischen Lehrveranstaltungsangebots wurde eine Abgrenzung der Lehrveranstaltungen, in denen eine Integration von Gender-Aspekten in Themenbereichen, die sich nicht schon per se damit beschäftigen, von solchen, die explizit „Frauen“ oder „Männer“ zum Inhalt haben (Frauenheilkunde, Urologie) versucht. Diese Differenzierung ist komplex und erfordert im Grunde genommen die Beurteilung des tatsächlichen gelehrten Inhalts mit einem zusätzlichen Fokus auf der in der Gender-Forschung immer auch geforderten Distanz zu herrschenden „geschlechtsblinden“ Inhalten. So bleibt die Analyse der Lehrveranstaltungen zunächst auf einer oberflächlichen Ebene und dient dazu, vorerst eine grobe Bestandsaufnahme vorzustellen. Insgesamt zeigt sich folgendes Bild im Bereich der Lehrveranstaltungen.

Semester	Anzahl Lehrveranstaltungen		
	Frauenforschung	Männerforschung	Genderforschung
SS 2004	4		2
WS 04/05	5		4
SS 2005	5		3
WS 05/06	3		5
SS 2006	3		7
WS 06/07	3		2

Abbildung 2

Es ist eine doch überraschende Erkenntnis der Gender-Analyse des Lehrangebots der MUW, dass zwar viele Lehrveranstaltungen aus dem Bereich „Frauenheilkunde“ im Titel auf das Thema „Frau“ verwiesen, die Lehrveranstaltungen aus dem Bereich „Urologie“ dies allerdings nicht tun – was die Erklärung für das in obiger Tabelle festzustellende Fehlen von „männerspezifischen“ Lehrveranstaltungen ist. Dies darf allerdings keinesfalls als Fehlen solcher Inhalte interpretiert werden, sondern nur als eindeutiger Hinweis darauf, dass komplexere, differenzierter Erhebungsmechanismus zum Thema „Gender-Lehre“ konzipiert werden müssen.

Anzumerken ist zudem, dass aufgrund der Struktur des MedizinCurriculumWiens ein Großteil der Pflichtlehrveranstaltungen im Rahmen von inhaltlich zusammengefassten Blöcken, Lines und Tertialen stattfindet, die jeweils als solche Eingang in die Lehrveranstaltungsankündigung finden. Hier ist es unabdingbar, die einzelnen Blöcken als solche auf das explizite Vorkommen von Gender-Inhalten hin zu untersuchen. Als eigenen Lehrveranstaltungen angekündigt wird jeweils der Bereich der Wahlfächer, die von daher auch den Großteil der in obiger Tabelle zusammengefasster Lehrveranstaltungen ausmachen. Die Stabsstelle Gender Mainstreaming verfügt über ein Kontingent von 6 Semesterwochenstunden pro Jahr, mit denen jeweils zwei interdisziplinäre Ringvorlesungen zu Querschnittsthemen aus dem Feld „Medizin“ und „Geschlechterforschung“ organisiert werden.

Die erste Analyse der Diplomarbeiten und Dissertationen, die an der MUW seit dem Wintersemester 2000/2001 verfasst wurden, zeigt folgendes Bild:

Semester	THEMA					
	Frauenforschung		Männerforschung		Genderforschung	
	Diplomarbeit	Dissertation	Diplomarbeit	Dissertation	Diplomarbeit	Dissertation
WS 00/01		1				
SS 2001		2				
WS 01/02						1
SS 2002		2				
WS 02/03						
SS 2003	1	1	1			
WS 03/04	1		1	2		
SS 2004		1				1
WS 04/05						
SS 2005						
WS 05/06						
SS 2006		1	1		1	1
WS 06/07					1	

Abbildung 3

Prinzipiell ist festzuhalten, dass die nachträgliche Zuschreibung von Inhalten zum Bereich Frauen-, Gender- oder Männerforschung der Lehrveranstaltungen und Diplomarbeiten/Dissertationen eben nur genau das ist: eine nachträgliche Etikettierung, die zudem von außen (eben der Stabsstelle Gender Mainstreaming) vorgenommen wird.

Genauere Zuordnungen wären sicherlich von den LehrveranstaltungsleiterInnen selbst sowie den VerfasserInnen der Diplomarbeiten/Dissertationen selbst leistbarer. So ist ausgehend von den gewonnenen Erkenntnissen angedacht, diese Zuordnungsarbeit an die VerfasserInnen abzugeben und zukünftig dann nur noch von Seiten der Stabsstelle Gender Mainstreaming zu kontrollieren und weiter zu bearbeiten.

Im Bereich der Lehr- und Lerninhalte wurden die Grenzen der Herangehensweise „Gender Analyse mit Hilfe von Volltextsuchstrategien“ rasch noch deutlich: Zum einen konnten nur die Titel der Lehrveranstaltungen durchsucht werden, die zum anderen auch zu größeren Einheiten („Blöcken“) im Rahmen des fächerintegrierten MedizinCurriculumWien (MCW) zusammengefasst sind.

Zur Analyse der Lerninhalte wurde von der Stabsstelle Gender Mainstreaming ein Analyse-Leitfaden entwickelt, mit dessen Hilfe die Integration von Gender als Querschnittsthema auf Ebene der einzelnen Blöcke sichtbar gemacht werden kann. In das Blickfeld geraten unterschiedliche Ebenen von „Geschlecht“: die Ebene der sprachlichen Gleichbehandlung, der geschlechtssensiblen Datenaufbereitung, der Analyse von unterschiedlichen Lebenskontexten, u.ä. (siehe Anlage). So wird zunächst ein überblicksmäßiger Status Quo erarbeitet, der die Verankerung von geschlechtsspezifischen Inhalten im Bereich des Studienplans, der Lernziele und der Lernunterlagen umfasst. Es hat sich im Bereich der Gender-Lehre aufgrund der Struktur des MCWs als sinnvoll erwiesen, von den je einzelnen Blöcken (bzw. Lines und Tertialen), die (ausgenommen die fachspezifischen Tertiale) durchwegs interdisziplinär organisiert sind, auszugehen und die Perspektive, die im Rahmen von „Gender Mainstreaming goes *queer*“ ansonsten durchwegs die Organisationseinheiten fokussiert, zu wechseln.

Nachfolgende Tabelle dokumentiert diesen von der Stabsstelle Gender Mainstreaming erhobenen Status Quo der Einbindung von „Gender“ in die Lehre.

Block Line Tertial	Verankerung in Studienplänen	Verankerung in Ausbildungs- /Lernzielen	Verankerung in Themen- übersicht des angeleiteten Unterrichts	Verankerung in Lern- unterlagen	Geschlechts- spezifische Sprache
Block 1	Ja	Ja	-	Ja	Teilweise

Block 6	-	Ja	Ja	-	-
Block 8	-	-	Ja	Ja	-
Block 9	-	-	-	Ja	-
Ärztliche Gesprächs- führung A	-	-	-	Ja	Teilweise
Block 11	-	-	-	Ja	Teilweise
Block 12	-	-	-	Ja	-
Fallbasiertes Lernen	-	-	-	Ja	Teilweise
Block 14	-	-	-	Ja	-
Block 16	-	-	-	Ja	Teilweise
Fallbasiertes Lernen	-	-	-	Ja	Teilweise
POL	-	-	-	-	Ja
Block 20	Ja	-	Ja	Ja	Teilweise
Block 21	Ja	-	Ja	Ja	Teilweise
POL	-	-	-	-	Ja
Block 23	-	-	-	Ja	Teilweise
Allgemein- medizin (9./10. Semester)	-	Ja	-	-	Teilweise
Allgemein- medizin (11./12. Semester)	-	-	-	-	Teilweise

Abbildung 4

Einzelne Aspekte der Gleichbehandlung, etwa Fragen, die geschlechterspezifische Sprache und Inhalte betreffen, werden in der Lehrveranstaltungsevaluierung durch verschiedene Fragestellungen erhoben.

Der Arbeitsbereich „Gender“ und „Lehre“ war zudem im Rahmen des ESF und bm:bkw geförderten Projekts „Mentoring MUW“ ebenfalls Thema: Für die Block-, Line- und TertialkoordinatorInnen fanden am 4. und 5. Dezember 2006 jeweils halbtägige Workshops statt.

Die Geschlechterverteilung bei den Block-, Line- und TertialkoordinatorInnen stellt sich folgendermaßen dar:

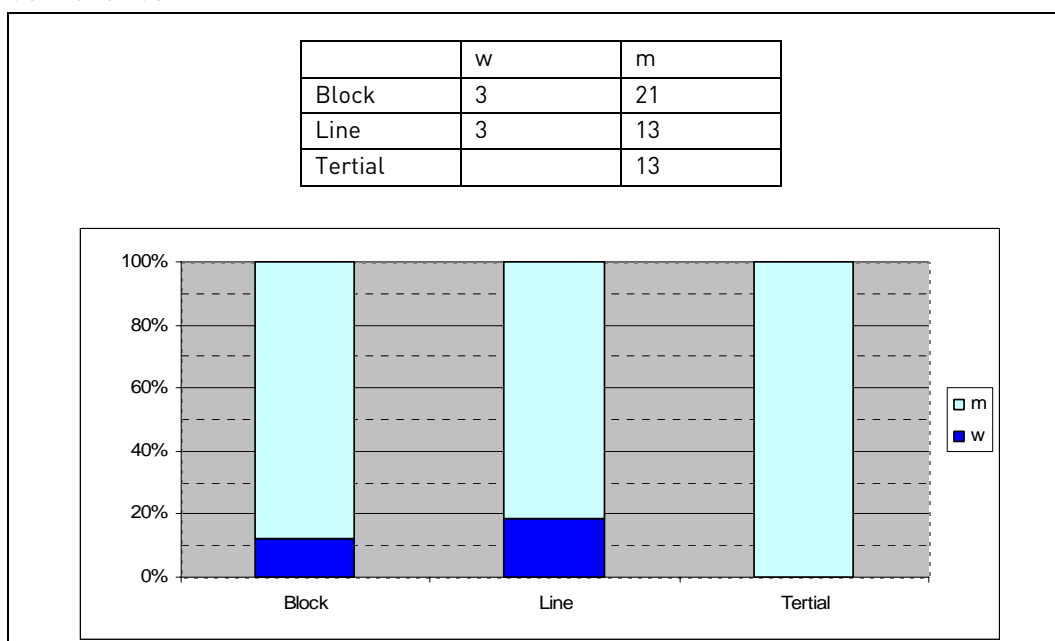


Abbildung 5

Ziele des Workshops waren:

- Identifizieren von Verknüpfungspunkten zwischen „Gender“ und „Lehre“
- Definition von konkreten Zielen für die Einbringung von „Gender“ in die Lehre
- Entwicklung von dafür notwendigen Strategien

Zwar war die kurze Dauer der Workshops dem komplexen Thema nicht angemessen, was allerdings durchaus erreicht werden konnte, war ein Anstoß zur genaueren Auseinandersetzung. Insgesamt konnten auch unterschiedliche kleine Ziele und ganz konkrete Handlungsfelder identifiziert werden, die die Verankerung von Gender in der Lehre langfristig und nachhaltig sicherstellen helfen.

## 1.2. Gender-Forschung

Die Integration von Gender-Forschung im Rahmen des Forschungsspektrums ist ein wichtiger Punkt der umfassenden Berücksichtigung von Frauen in der Lehre und Forschung. Die damit verbundene kritische-innovative Themenbearbeitung ist ein wichtiger Beitrag zur Entwicklung innovativer Forschungsansätze. Im Rahmen der Gender-Analyse der Forschungsarbeiten an der MUW konnten im ersten Schritt nur die Themenstellungen der Publikationen beurteilt werden. Auch hier wurde wiederum eine Unterscheidung zwischen Frauen-, Geschlechter- und Männerforschung vorgenommen. Nicht analysiert werden konnten die selbst definierten Forschungsschwerpunkte der einzelnen Organisationseinheiten. Dies wird erst im Kontext der Selbstevaluierung der Organisationseinheiten in Hinblick auf die Themenbereiche Frauenförderung, Gleichstellung und Geschlechterforschung möglich sein. Nur so wird es möglich sein, abzuklären, inwieweit Geschlechterforschung zum Forschungsprofil gehört oder ob sie auf das individuelle Engagement einzelner Wissenschaftlerinnen zurückgeht.

Die inhaltliche Gender-Analyse der Publikationsleistungen umfasst den im Rahmen der MUW-internen Dokumentation abgedeckten Leistungsbereich und bezieht sich auf die Jahre 2004 bis 2006.

Jahr	Inhalt	Anzahl
2004	genderspezifisch	27
	frauenspezifisch	29
	männerspezifisch	21
2005	genderspezifisch	17
	frauenspezifisch	56
	männerspezifisch	20
2006	genderspezifisch	39
	frauenspezifisch	46
	männerspezifisch	9

Abbildung 6

## 2. Gleichstellung und Frauenförderung

### 2.1. Konzeptioneller Rahmen

Die von der MUW-internen Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming Indikatoren“ entwickelte Unterteilung der definierten Kennzahlen wurde im Rahmen des Projekts „Gender Mainstreaming goes queer“ übernommen. In dieser Unterscheidung werden zum einen quantitativ erhebbare von qualitativ zu beurteilenden Kennzahlen abgegrenzt und zum anderen wird im Bereich der Verantwortungsebene zwischen den einzelnen Organisationseinheiten sowie der MUW-Leitung differenziert. Diese

Unterscheidungen sind nicht immer konsequent durchzuhalten, ermöglichen aber das Einnahmen einer jeweils anderen Perspektive.

Auf Ebene der MUW insgesamt wurde ein Großteil der quantitativ zu erhebenden Daten im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung im Rahmen des „MUW Frauenberichts 2004-2006“ (siehe Anlage) nicht nur erhoben, sondern auch veröffentlicht. Mit Hilfe der darin enthaltenen Daten und Statistiken konnte ein sehr genaues Abbild der universitären Prozesse geschaffen werden. Zudem dienen sie als Handlungsgrundlage und machen Veränderungen auch erst messbar und damit beurteilbar. Insgesamt zeigt sich im „MUW Frauenbericht 2004-2006“, dass die oftmals beschworene ungleiche Repräsentation von Frauen in den unterschiedlichen Hierarchieebenen auch das Bild an der MUW prägt. Zudem zeigen sich im Akt des Datensammelns und des Veröffentlichens auch die Grenzen dieses Ansatzes – was damit erreicht werden kann, ist das In-Gang-Setzen eines bewußtseinsbildenden Prozesses durch die Schaffung einer transparenten, nachvollziehbaren Datengrundlage, die darüber hinaus als Ausgangspunkt für konkrete Aktionen dienen kann. Die Verantwortung für wirkliche Veränderungsprozesse allerdings liegt immer noch bei den AkteurInnen der MUW. Zudem ist es in manchen Bereichen (z.B. Habilitationen, Berufungen) notwendig, weiter zurückreichende Datenanalyse durchzuführen, um beurteilen zu können, ob und welche Veränderungen stattgefunden haben. Diese Aktenanalyse und davon ausgehende Interpretationen werden von der Stabsstelle Gender Mainstreaming im Laufe des 3. und 4. Quartals 2007 durchgeführt werden.

Für die Arbeit an den ausgewählten Pilotorganisationseinheiten der MUW wurde ein Analyse-Raster entwickelt, der Handlungsbereiche je einzelnen fokussiert. Ausgegangen wurde dabei von den von der MUW-internen Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming Indikatoren“ erarbeiteten quantitativen Indiktoren, die den Bereich der einzelnen Organisationseinheiten betreffen. Analysiert werden dabei folgende Bereiche:

- Personalstand (inklusive der Relation zwischen Vollzeit- und Teilzeitbeschäftigten)
- Elternkarenz und Pflegefreistellung
- Publikationen
- Grants
- Patente
- Anzahl klinischer/akademischer Prüfungen
- Frauen in Leitungsfunktionen
- Lokalisation der Dienstzimmer
- Forschungsressourcen
- Einbindung in die Scientific Community
- Habilitationen
- Lehre (in Hinblick auf die geschlechtsspezifische Beteiligung am Lehrangebot)
- „Gender-Lehre“ und „Gender-Forschung“

Daran an schließt ein „narrativ-beschreibender Teil“, in dem die Organisationseinheiten die Möglichkeit haben, in den vier vorab als Zieleraster definierten Bereichen (Personalentwicklung, Work-Life-Balance, Gender-Lehre und Gender-Forschung sowie geschlechtsspezifische PatientInnenversorgung) retrospektiv ihre bis dato gesetzten Maßnahmen sowie deren Ergebnisse zu beschreiben und gleichzeitig neue Ziele und zukünftige Maßnahme darzustellen. Diese „Gender Reports“ (siehe Anlage) werden den Organisationseinheiten in Form einer Excel-Datei, die die Veränderungsmöglichkeiten der Organisationseinheiten einschränkend strukturiert, zur Verfügung gestellt. So soll eine von uns vorgegebene Struktur erhalten bleiben, um das nachfolgende Bearbeiten und Analysieren so effizient wie möglich zu gestalten.

Zum Konzept des Ablaufs ist festzustellen, dass jeder der oben aufgelisteten Bereiche Daten enthält, die von der Stabsstelle Gender Mainstreaming ausgehend von zentral verfügbaren Datenbeständen aufgearbeitet werden. Die Qualität der Daten ist durchaus unterschiedlich – im Bereich der Lokalisation der Dienstzimmer ist es im ersten Erhebungsdurchgang notwendig, diese Daten konkret von den einzelnen Organisationseinheiten erheben zu lassen. Zudem ist die Abbildung der Daten in

den elektronischen Verwaltungssystemen und die daran gebundenen Auswertungsmöglichkeiten nicht für alle Bereiche gleich: Der Bereich der Publikationen z.B. ist erst beginnend mit dem Jahr 2006 in einer Art und Weise erfasst, die komplexere Abfragen und Verknüpfungen mit anderen Schichtungsmerkmalen (Personenkategorie der AutorInnen) ermöglicht. Für die Jahre 2004 und 2005 wurde das Geschlecht der AutorInnen händisch nachgetragen, was einen erheblichen Arbeitsaufwand bedeutet hat. Im Bereich der Publikationen wird die Eingangs angesprochene Unschärfe der Trennung zwischen den Ebenen MUW-Gesamt und Organisationseinheiten deutlich: Der „Frauenbericht 2004-2006“ enthält ebenso Daten zur Publikationsleistung, die geschlechtsspezifische und für jede Organisationseinheit einzelnen dargestellt werden. Die Publikationsleistung der MUW insgesamt ist dann die Summe der Publikationserfolge der MUW-MitarbeiterInnen. Beurteilt können so auffällige Unterschiede zwischen den einzelnen Organisationseinheiten, die allerdings vielfältige Gründe haben können. Diese können von Anzahl, Alter, Dienstverhältnissen der einzelnen MitarbeiterInnen bis hin zu fachspezifischen Strukturen und prinzipielle Ausrichtung der Organisationseinheit (mehr oder weniger stark ausgeprägte Fokussierung auf Forschung) reichen. Diese Unterschiede treten nur im Gesamtvergleich zu Tage. Allerdings ist nur auf Ebene der einzelnen Organisationseinheiten eine sinnvolle Beurteilung der jeweiligen Einzelsituation und die daran geknüpfte Beurteilung geschlechtsbedingter ungleicher Partizipation möglich. Hier wird deutlich, dass die Trennung zwischen einer Betrachtung der Gesamt-MUW und einem In-den-Blick-Nehmen der Organisationseinheit ihre Grenzen hat und das eine ohne das andere nur einen geringen Teil der Wirklichkeit abbildet. Um auch den einzelnen Organisationseinheiten den Blick auf das Ganze und das kritische Hinterfragen der eigenen Position im Vergleich zu anderen zu ermöglichen, wird der „MUW Frauenbericht 2004-2006“ den einzelnen LeiterInnen zur Verfügung gestellt und nachhaltig zur Kenntnis gebracht (Werbung für Online-Veröffentlichung, Zusendung eines Print-Exemplars mit einem Brief des Rektors).

Die von der Stabsstelle Gender Mainstreaming zur Verfügung gestellten Daten („Gender Reports“) können dann von den einzelnen Organisationseinheiten überprüft, kommentiert und interpretiert werden. So soll den einzelnen Organisationseinheiten Gelegenheit gegeben werden, ihre ganz konkreten Rahmenbedingungen und Ausgangsvoraussetzungen in adäquater Art und Weise in den Prozess der Dateninterpretation einzubringen.

## **2.2. Ablauf des Pilotprojekts**

Nachdem die Arbeitswerkzeuge („Gender Reports“) konzipiert und auf ihre Alltagstauglichkeit in Hinblick auf die Qualität der uns dafür zur Verfügung stehenden Daten überprüft wurden, war der nächste Schritt die Auswahl der Organisationseinheiten für die Pilotprojektphase.

Einflussfaktoren für diese Auswahl von Organisationseinheiten für die Pilotprojektphase:

- Politischer Wille innerhalb der Organisationseinheiten
- Akzeptanz und Engagement auf Organisationseinheiten -Leiter/innen-Ebene
- OE-interne Bereitstellung von Ressourcen (Zeitbudget der Ansprechperson, das von offizieller Seite zur Verfügung gestellt wird)
- Engagement der genannten Ansprechperson
- Politischer Nutzen für das Hauptprojekt
- Quick Wins für das Pilotprojekt

Rahmenbedingungen bei der Auswahl von Organisationseinheiten

- Rückbindung an die Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming Indikatoren“  
Das Projekt „Gender Mainstreaming goes *queer*“ ist in gewisser Weise ein „Nachfolgeprojekt“ zu den in der Arbeitsgruppe „Gender Mainstreaming Indikatoren“ erarbeiteten Ergebnissen. Diese Arbeitsgruppe war so konzipiert, dass alle Leiter/innen von Organisationseinheiten gebeten wurden, Ansprechpersonen zu entsenden. Dieser Aufforderung ist nur ein geringer Teil der OE-Leiter/innen nachgekommen. Die Nennung von Ansprechpersonen ist ein Zeichen

von Interesse der OE-Leitung am Thema. Zudem verfügen die Ansprechpersonen eben durch die Arbeit in der Arbeitsgruppe über inhaltliche Kompetenz.

- Insgesamt sollen die ausgewählten Organisationseinheiten eine möglichst breite Palette von unterschieden Arbeitsbereichen innerhalb der MUW abdecken. Von Vorteil wäre daher eine Mischung zwischen klinischem/theoretischem Bereich, wobei der klinische Bereich möglichst unterschiedliche Organisationseinheiten enthalten sollte.
- Im Rahmen des Pilotprojekts soll eine Beschränkung in Hinblick auf die Anzahl der Organisationseinheiten erfolgen, um ein möglichst intensives Arbeiten mit/an den Organisationseinheiten zu ermöglichen sowie genügend Zeit für die Reflexion der einzelnen Arbeitsschritte und gegenseitiges Feedback zu ermöglichen. Insofern erscheint eine Beschränkung auf drei bis maximal sechs Organisationseinheiten sinnvoll – diese Anzahl gewährleistet eine genügende hohen Diversitätsgrad bei gleichzeitiger Möglichkeit eines intensiven Auseinandersetzungsprozesses.
- Nutzen des informellen Wissens über die tatsächlichen Arbeitsbedingungen und das Commitment der OE-Leitung (zum Thema „Gender“ und „Frauenförderung“), das an der Stabsstelle Gender Mainstreaming vorhanden ist.
  - „Filtern“ der Organisationseinheiten, die an der AG Gender Mainstreaming Indikatoren teilgenommen haben und Erarbeitung einer Liste mit Organisationseinheiten an denen bei der Umsetzung mit Hindernissen von Seiten der OE-Leitung zu rechnen ist.

Nach Rücksprache mit der MUW-Leitung wurden folgende Organisationseinheiten zur Teilnahme an der Pilotprojektphase eingeladen:

- Klinisches Institut für Medizinische und Chemische Labordiagnostik
- Universitätsklinik für Hals-, Nasen- und Ohrenkrankheiten
- Universitätsklinik für Innere Medizin III
- Universitätsklinik für Kinder- und Jugendheilkunde
- Zentrum für Hirnforschung

Insgesamt decken diese Organisationseinheiten ein breites Spektrum an unterschiedlichen Aufgaben und Schwerpunktsetzungen innerhalb der MUW ab.

Alle dieser Organisationseinheiten haben ihre Teilnahme zugesagt und eine Ansprechperson genannt. Alle anderen Organisationseinheiten der MUW wurden zeitgleich von der Pilotprojektphase von „Gender Mainstreaming goes *queer*“ und den damit verbunden Zielen informiert.

In vier der fünf ausgewählten Organisationseinheiten waren die Ansprechpersonen Wissenschaftlerinnen, in einem Fall wurde ein Mitglied des Allgemeinen Universitätspersonals genannt. Auffallend ist, dass ein Teil der Ansprechpersonen Frauen sind, die sich schon bisher für die Belange von Frauenförderung und Gleichstellung engagiert haben. Die Verantwortung für Gleichstellung wird somit – zumindest in der Pilotprojektphase – noch ganz den Frauen zugeschrieben.

Grundsätzlich ist festzuhalten, dass die personellen Ressourcen der Organisationseinheiten extrem knapp kalkuliert sind und so für ein Projekt, das zum jetzigen Zeitpunkt eher dem Ausprobieren von Instrumentarien dient, und das (noch) nicht an ein Belohnungs- oder Sanktionssystem gekoppelt ist, nur das Engagement der einzelnen Ansprechpersonen ein sinnvolles Arbeiten überhaupt ermöglicht. Zudem erfordert die Auseinandersetzung mit dem von uns zur Verfügung gestellten Datenmaterial die Bereitschaft, sich mit den komplexen Personal- und Verwaltungsstrukturen an einer Universität so weit vertraut zu machen, dass eine Interpretation überhaupt erst möglich wird. Zudem fiel die Pilotprojektphase von „Gender Mainstreaming goes *queer*“ mit der Erarbeitung und Verhandlung der Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und Organisationseinheiten und den Arbeiten an der Erstellung der Wissensbilanzkennzahlen zeitlich zusammen, was die zur Verfügung stehenden Ressourcen für die Mitarbeit an „Gender Mainstreaming goes *queer*“ zusätzlich reduziert hat. Trotzdem ist es gelungen, gemeinsam mit den engagierten Ansprechpersonen zu erproben, wie umsetzbar die

Gender-Reports im Arbeitsalltag tatsächlich sind und Bereiche abzugrenzen, in denen die Qualität der von uns zur Verfügung gestellten Daten durch Ergänzungen der Organisationseinheiten noch erheblich verbessert werden kann. Dies trifft auf die Handlungsfelder Gender-Lehre und Gender-Forschung in besonderem Maße zu, ebenso auf den Bereich der Partizipation von Frauen an der Lehrleistung der Organisationseinheiten. Zudem können bereichs- und fachbezogene Analysen von Problemfeldern, Barrieren und Hindernissen der Gleichstellung von Frauen und Männern nur in Zusammenarbeit mit der Organisationseinheit genau benannt werden. So kann eine über die in aggregierten Daten ablesbaren Trends und allgemeinen Muster auf Ebene der Gesamt-MUW hinausgehende Spezifizierung erfolgen. Gerade in diesem Arbeitsbereich hat sich gezeigt, wie wichtig die Zusammenarbeit der Expertinnen für Gleichstellung und Frauenförderung mit den Ansprechpersonen der Organisationseinheiten und in weiter Folge den LeiterInnen der Organisationseinheiten selbst ist. Die im Rahmen des Projekts „Gender Mainstreaming goes *queer*“ durchgeführte aufsuchende Betreuung von Seiten der Mitarbeiterinnen der Stabsstelle Gender Mainstreaming wurde sehr positiv aufgenommen und als große Unterstützung wahrgenommen. Besonders geschätzt wurde die Anerkennung der Ansprechpersonen als Expertinnen für ihr eigenes Arbeitsumfeld. Die Möglichkeit, im Rahmen von jährlichen Zielvereinbarungen und Selbstevaluierungen immer wieder Klarheit darüber zu bekommen, welche Maßnahmen zu welchen Ergebnissen führen und warum, wird als wichtiger Schritt empfunden.

Aufgrund der Zeitknappheit und des noch nicht ausgearbeiteten Konzepts zur Integration von Zielen der Organisationseinheiten im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung konnte dieser Bereich der Gender-Reports nur bruchstückhaft getestet werden. Das Feed-Back von Seiten der Organisationseinheiten legt nahe, dass das Clustern von Handlungsfeldern begrüßt wird, da es von vornherein schon die prinzipielle Ausrichtung der Maßnahmen festlegt und ein genaues Zieldefinieren ermöglicht. Zudem wird den Organisationseinheiten so bereiter Spielraum für eigene Schwerpunktsetzungen und Raum zur Planung eigener, kreativer Maßnahmen eingeräumt. Allerdings herrscht breiter Konsens darüber, dass ein nachhaltiger Sensibilisierungsprozess der LeiterInnen der Organisationseinheiten und die Bereitschaft, Ziele im Bereich Frauenförderung und Gleichstellung zu definieren, nur dann stattfinden kann, wenn dies von Seiten der MUW-Leitung auch eingefordert und sanktioniert wird.

### **2.3. Ausblick**

Ausgehend von der im Rahmen der Leistungsvereinbarungen zwischen BMWF und MUW verankerten Implementierung von „Gender Mainstreaming goes *queer*“ wird unmittelbar an den Projektabschluss eine Phase der Reflexion und Neukonzeption anschließen, die die Ergebnisse des Pilotprojekts integriert. Essentiell wird die Einbindung von „Gender Mainstreaming goes *queer*“ in ein noch zu konzipierendes Anreizsystem. Ebenso wird es – da im Rahmen der Vollimplementierung mit allen Organisationseinheiten gearbeitet werden wird – notwendig sein, verstärkte Sensibilisierungselemente für die LeiterInnen der Organisationseinheiten mitzuplanen. Die Priorisierung und Bewusstseinsbildung in den einzelnen Organisationseinheiten durch die MUW Leitung und über Aktivitäten wie Diskussionen und Veranstaltungen wird ein erfolgsentscheidender Faktor für die nachhaltige Verankerung von „Gender Mainstreaming goes *queer*“ als umfassenden Gender Mainstreaming Instrumentarium an der MUW. Nur so kann das Ziel, Gleichstellung in alle Prozesse zu integrieren und die Verantwortlichkeit an die LeiterInnen der Organisationseinheiten abzugeben erreicht werden.

Als ein wichtiger Bestandteil, der aus dem Projekt mitgenommen werden kann, dient die differenzierte, systematische Datenanalyse, die im Sinne eines regelmäßigen Gender-Monitoring als Grundlage zu Erkenntnissen und Maßnahmen im Bereich Frauenförderung, Gleichstellung und Geschlechterforschung herangezogen werden kann. So werden vor dem Hintergrund „allgemeiner“ Datenanalysen fachspezifische Problemfelder und Barrieren deutlich sichtbar gemacht werden können. Die Entwicklung eines aussagekräftigen Monitoring-Systems inklusive genau spezifizierter Datenakquirieringsroutinen ist sicherlich der „Hauptgewinn“, der aus dem Projekt in den Regelbetrieb eins zu eins übernommen werden kann.

Eine weitere positive Folge der Projektarbeit ist die Übernahme der Projektmitarbeiterin, Frau Mag.<sup>a</sup> Susanna Pichler in das Stammpersonal der Stabsstelle Gender Mainstreaming mit dem expliziten Aufgabengebiet Gender-Monitoring und Betreuung der Organisationseinheiten.

### ***3. Anlagen***

Brigitte Litschauer, Susanna Pichler, Sandra Steinböck (Hg.innen): MUW Frauenbericht 2004 – 2006  
Gender-Reports (Formular zur MUW-internen Verwendung)  
SAP-Auszug (Dokumentation der Finanzgebahrung im Rahmen des Projekts)