

Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen

Empfehlungen der Hochschulkonferenz - Kurzfassung

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 oder 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

Impressum	2
1 Empfehlungen.....	5
1.1 Genderkompetentes Management.....	7
1.2 Genderkompetentes Handeln	15
1.3 Genderkompetente Lehre	19
1.4 Genderkompetente Forschung.....	21
1.5 Übersicht Empfehlungen	24
Abkürzungsverzeichnis.....	27
Glossar	28
Quellen/Links/Vorträge	30

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.

Eine **Langversion der Empfehlungen** mit umfassenden Erläuterungen zu Genderkompetenz und deren Verortung finden Sie auf der Hochschulplan-Website www.hochschulplan.at

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 Toolbox¹ 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 Informationsquelle² 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.

¹GENDERPLATTFORM oD. [Website der Genderplattform](#)

²SCIENCE 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-Studie³ 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“⁴ 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

³Tiefenthaler und Dudenbostel 2014, Studie Gender- und Diversitätspolitik an Fachhochschulen und Privatuniversitäten

⁴Institutió CERCA 2016, Video - Recruitment Bias in Research Institutes

Berufungsverfahren unter dem Titel „Qualitätsentwicklung des Berufsmanagements an österreichischen Universitäten“⁵ 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

⁵AQA 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“⁶ – ein Zusammenschluss der Vorsitzenden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an Österreichs Universitäten; die GENDERPLATTFORM⁷, die zahlreiche Einrichtungen umfasst, die gemäß Universitätsgesetz an Österreichs

⁶ ARGE GLUNA oD. [Website der ARGE GLUNA](#)

⁷ 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 Bericht⁸ 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.

⁸ 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)⁹, Fachhochschulen § 8 (2) Fachhochschul-Studiengesetz¹⁰ (Akkreditierungsvoraussetzungen der Fachhochschulen), Privatuniversitäten § 2 Privatuniversitätsgesetz¹¹ (Akkreditierungsvoraussetzungen der Privatuniversitäten), Pädagogische Hochschulen §9 (8) Hochschulgesetz 2005¹² (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 Hochschüler_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.

⁹RIS – Universitätsgesetz 2002 idgF.

¹⁰RIS – Fachhochschul-Studiengesetz idgF.

¹¹RIS – Privatuniversitätengesetz idgF.

¹²RIS – 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 Bild¹³, die Universität für Weiterbildung Krems mit ihrem „Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren“¹⁴ sowie international die Rheinisch-Westfälische Technische Hochschule Aachen mit ihrer Handreichung „Geschlechtergerechte Sprache“¹⁵. 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

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

¹⁴Donau-Universität Krems (Hrsg.) 2015. Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren - Universität für Weiterbildung Krems

¹⁵RWTH 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“¹⁶ der Kirchlichen Pädagogischen Hochschule Graz und die Preise für Frauen- und Geschlechterforschung und der Lehreplus!-Preis der Universität Innsbruck.¹⁷

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 forschungsgeliteten 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 –

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

¹⁷Universität 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) verfügen¹² 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

Genderkompetentes Management			
Empfehlung Nr.	Was?	Wer ist zuständig?	Wer profitiert?
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
Genderkompetentes Handeln			
Empfehlung Nr.	Was?	Wer ist zuständig?	Wer profitiert?
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

Genderkompetente Lehre			
Empfehlung Nr.	Was?	Wer ist zuständig?	Wer profitiert?
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
Genderkompetente Forschung			
Empfehlung Nr.	Was?	Wer ist zuständig?	Wer profitiert?
35	Gezielte Förderung von Forschungsprojekten	BMBWF, hochschulische Leitungen	Forschende, Studierende
36	Installierung von Genderprofessur/en	hochschulische Leitungen	Forschende, Studierende

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

BMBWF - Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

BMWF - Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft

FHK - Fachhochschulkonferenz

FHStG - 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

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

UNIKO - Österreichische Universitätenkonferenz

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

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

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

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

GENDERPLATTFORM: Genderplattform, ohne Datum

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.

Institutió CERCA: Recruitment Bias in Research Institutes, 27.7.2016

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

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

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

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

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

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

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

sämtliche Links überprüft am 04.10.2018