

Endbericht

Dezember 2023

Monitoring der Umsetzung der HSK- Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen

Angela Wroblewski, Victoria Englmaier

Unter Mitarbeit von

Zoë Großbötzl, Nicole Ilias, Zsófia Koós, Gloria Seidl, Magdalena Wicher

Studie im Auftrag des BMBWF

 **Bundesministerium**
Bildung, Wissenschaft
und Forschung



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES
Vienna

Autor:innen

Angela Wroblewski, Victoria Englmaier

Begutachter:innen

Anke Lipinsky (GESIS), Birgit Buchinger (Solution)

Titel

Monitoring der Umsetzung der HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen

Kontakt

Angela Wroblewski

T +43 1 59991-135

E wroblews@ihs.ac.at

Institut für Höhere Studien – Institute for Advanced Studies (IHS)

Josefstädter Straße 39, A-1080 Wien

T +43 1 59991-0

F +43 1 59991-555

www.ihs.ac.at

ZVR: 066207973

Die Publikation wurde sorgfältig erstellt und kontrolliert. Dennoch erfolgen alle Inhalte ohne Gewähr. Jegliche Haftung der Mitwirkenden oder des IHS aus dem Inhalt dieses Werks ist ausgeschlossen.

Inhaltsverzeichnis

1	Einleitung	1
1.1	Hintergrund zur Entwicklung der HSK-Empfehlungen.....	1
1.2	Ziele des Monitorings	2
1.3	Der Prozess	4
1.3.1	Befragung von Hochschulen	4
1.3.2	Eigene Recherche	5
1.3.3	Reflexion der Aussagekraft und Anwendbarkeit der Indikatoren.....	6
2	Indikatoren.....	9
2.1	Theoretischer und methodologischer Hintergrund.....	9
2.2	Vorschläge für Indikatoren	12
2.2.1	Genderkompetentes Management	13
2.2.2	Genderkompetentes Handeln.....	39
2.2.3	Genderkompetente Lehre.....	52
2.2.4	Genderkompetente Forschung	60
3	Ergebnisse der Befragung bzw. Recherche.....	64
3.1	Genderkompetentes Management	65
3.2	Genderkompetentes Handeln	81
3.3	Genderkompetente Lehre	91
3.4	Genderkompetente Forschung.....	103
4	Rückmeldungen der Hochschulen	106
5	Fazit und Empfehlungen	110
5.1	Fazit.....	110
5.2	Empfehlungen.....	111
5.2.1	Empfehlungen an die Hochschulkonferenz.....	111
5.2.2	Empfehlungen an das BMBWF.....	112
5.2.3	Empfehlungen an die Hochschulen.....	114
6	Literatur	116

1 Einleitung

1.1 Hintergrund zur Entwicklung der HSK-Empfehlungen

Österreich hat eine lange Tradition von gleichstellungspolitischen Maßnahmen im Bereich Wissenschaft und Forschung. Der bestehende und über die Jahre entwickelte Policy Mix des BMBWF adressiert drei zentralen Zielsetzungen, die auch die europäische Gleichstellungspolitik prägen: (1) Erreichen ausgewogener Geschlechterverhältnisse in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen in Wissenschaft und Forschung (fixing the numbers), (2) Integration der Genderdimension in hochschulischen Strukturen und Prozessen (fixing the institution) und (3) die Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre (fixing the knowledge).

Mit diesem Bündel an gleichstellungspolitischen Maßnahmen gilt Österreich im europäischen Vergleich als ein Land mit einem umfassenden und konsistenten Policy Mix (Wroblewski 2021). Allerdings besteht die Notwendigkeit, die Wirksamkeit der bestehenden Maßnahmen zu verbessern, wie dies auch als Ziel in der österreichischen ERA Roadmap 2016-2020 formuliert ist (BMBWF 2016). Um dieses Ziel zu erreichen, wurde 2016 eine Arbeitsgruppe eingesetzt, die Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen formulieren sollte. Der Arbeitsgruppe gehörten Vertreter:innen der Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten sowie Vertreter:innen der ÖH-Bundesvertretung und Gender- bzw. Gleichstellungsexpert:innen an. Der Auftrag lautete, Empfehlungen für Angehörige von Hochschulen zur Verbesserung der Genderkompetenz und zur Sensibilisierung für Geschlechtervielfalt zu erarbeiten. Die Empfehlungen sollen den involvierten Personen und Gremien an Hochschuleinrichtungen als Handreichung dienen und benennt konkrete, handlungsorientierte Vorschläge (BMBWF 2018). Die Empfehlungen der Hochschulkonferenz richten sich (1) an Hochschulen, aber auch (2) an die Österreichische Hochschüler:innenschaft, (3) an die Hochschulkonferenz selbst, (4) die Universitätenkonferenz, die Fachhochschulkonferenz, die Privatuniversitätenkonferenz und die Rektorinnen- und Rektorenkonferenz der österreichischen Pädagogischen Hochschulen und (5) an das BMBWF.

Im Rahmen des vorliegenden Projekts wird ein Monitoring für die Umsetzung der HSK-Empfehlungen konzipiert. Ziel des Monitorings ist es, eine evidenzbasierte Darstellung der Umsetzung der HSK-Empfehlungen zu geben, die eine kritische Reflexion des Prozesses unterstützt. Diese Darstellung soll einen Überblick über gesetzte Aktivitäten zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen geben sowie das Aufzeigen von entsprechenden Entwicklungen im Zeitverlauf erlauben. Im Rahmen des

geplanten Vorhabens ist es jedoch nicht möglich, gesetzte Maßnahmen im Hinblick auf dadurch ausgelöste Veränderungen zu bewerten. Dies würde eine Evaluation und damit ein anderes methodisches Setting erfordern (zur Abgrenzung von Monitoring und Evaluation siehe z. B. Markiewicz, Patrick 2016; Rossi et al. 1999).

1.2 Ziele des Monitorings

Das Monitoring richtet sich einerseits an das BMBWF, das die Umsetzung der HSK-Empfehlungen begleitet, und andererseits an die Hochschulen, die an der Analyse der Umsetzung und Wirkung der gesetzten Maßnahmen interessiert sind. Es erfolgt daher im Rahmen des Monitorings auf der einen Seite eine vergleichende Darstellung der von Hochschulen gesetzten Aktivitäten zur Verbreiterung von Genderkompetenz. Auf der anderen Seite soll durch das Monitoring ein Input für einen begleitenden Prozess geleistet werden, der die Umsetzung der Empfehlungen durch einen kollegialen Beratungsprozess sowie die Bereitstellung einer Austausch- und Diskursplattform unterstützt.

Das Monitoring soll Hochschulen und das BMBWF dabei unterstützen, die Wirkmächtigkeit der von ihnen gesetzten Maßnahmen zu reflektieren und diese gegebenenfalls evidenzbasiert weiterzuentwickeln. Im Rahmen des vorliegenden Projekts werden Indikatoren für unterschiedliche Ebenen entwickelt (Input-, Umsetzungs- und Wirkungsebene). Inputindikatoren informieren über die gesetzten Aktivitäten. Für jene Empfehlungen, die sich an die Hochschulen richten, ist auf dieser Basis eine vergleichende Darstellung der Umsetzungsaktivitäten möglich. Umsetzungsindikatoren zeigen nicht nur ob Aktivitäten gesetzt werden, sondern auch deren Umfang und Intensität. Wirkungsindikatoren bilden die Zielerreichung und die durch die umgesetzten Maßnahmen erzielten Veränderungen ab. Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren eignen sich weniger für eine vergleichende Darstellung zwischen Hochschulen, da beispielsweise Unterschiede in der Größe der Hochschule oder deren inhaltlicher Ausrichtung mitberücksichtigt werden müssten. Sie sollen jedoch eine Reflexion der umgesetzten Maßnahmen und ihrer Wirkung durch die Hochschulen selbst unterstützen.

Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren verstehen sich daher als Anregungen für Hochschulen, die mehr über die Wirksamkeit der gesetzten Maßnahmen wissen möchten. Es ist jedoch nicht angedacht, dass Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren für alle Hochschulen vergleichend erhoben werden. Dies auch, da die Generierung der entsprechenden Daten nur dann sinnvoll erscheint, wenn die Hochschule daran interessiert ist, evidenzgestützt eine Weiterentwicklung konkreter Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz voranzutreiben.

Die Entwicklung der konkreten Indikatoren für das Monitoring der Umsetzung der HSK-Empfehlungen folgt vier Prinzipien (siehe dazu auch Wroblewski et al. 2017):

- Indikatoren müssen die für sozialwissenschaftliche Messung etablierten Qualitätskriterien erfüllen, d. h. objektiv, valide und reliabel sein.
- Valide Kriterien müssen das zugrunde liegende Verständnis von Gender bzw. Genderkompetenz explizieren und auf konkrete gleichstellungspolitische Zielsetzungen Bezug nehmen.
- Relevante Akteur:innen müssen in den Prozess der Indikatorenentwicklung einbezogen werden, um deren Akzeptanz und Nutzung zu gewährleisten.
- Die Entwicklung der Indikatoren ist analog zur Entwicklung von Politiken zur Verbreiterung der Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen als ein reflexiver Prozess zu verstehen. Die Analyse der Indikatoren sollte mit einer Reflexion der Aussagekraft der Indikatoren für den jeweiligen Anwendungskontext verbunden werden und somit den Ausgangspunkt für die Weiterentwicklung der Indikatoren oder der jeweiligen Datengrundlage darstellen.

Vor dem Hintergrund dieser Prinzipien ist das vorliegende Vorhaben partizipativ und diskursiv angelegt. Basierend auf den Ansätzen des Feminist Institutionalism und praxistheoretischer Zugänge (siehe dazu Lipinsky, Wroblewski 2021) geht das Vorhaben von der Annahme aus, dass der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz unter allen Hochschulangehörigen die Voraussetzung für die Erreichung der zentralen gleichstellungspolitischen Zielsetzung in Wissenschaft und Forschung – Kulturwandel – darstellt. Die Schaffung von Strukturen für Gleichstellung wie auch die Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen sollen den Aufbau von Genderkompetenz unterstützen (Löther et al. 2021).

Vor diesem Hintergrund ist es Ziel des zu entwickelnden Monitorings, einen Beitrag zu einem evidenzbasierten Diskurs über Gleichstellung, konkret über den Status quo und Veränderungen von Aktivitäten und Maßnahmen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Strukturen und Prozessen zu leisten. Um die Nutzung und die Akzeptanz eines derartigen Monitorings sicher zu stellen, sollten relevante Gruppen von Akteur:innen in den Prozess einbezogen werden und die Anbindung an einen feministischen Diskurs gewährleistet sein (Wroblewski et al. 2017). Eine breite Akzeptanz des Monitorings ist darüber hinaus wichtig, um dessen Nutzung als Steuerungsinstrument für hochschulische Prozesse im Kontext von Gleichstellungspolitik zu ermöglichen (Wroblewski, Lipinsky 2018; Eckstein 2017; Wroblewski 2017). Weiters sollte das Monitoring eine Weiterentwicklung bzw. Ergänzung des etablierten Gender-Monitorings darstellen (www.unidata.gv.at) und soweit möglich auf verfügbaren bzw. leicht zugänglichen Datengrundlagen aufbauen.

1.3 Der Prozess

Im Rahmen des vorliegenden Vorhabens wurden vor dem aktuellen Stand der theoretischen und methodologischen Diskussion (siehe Kapitel 2.1) für jede Empfehlung Indikatoren für die Implementierungs-, die Umsetzungs- und die Wirkungsebenen formuliert (siehe Kapitel 2.2).

Die Formulierung der Indikatoren erfolgt in dem Bewusstsein, dass nicht für alle Indikatoren auch entsprechende Datengrundlagen vorliegen bzw. vorliegende Informationen nicht ohne einen erheblichen Aufwand für Analysen nutzbar gemacht werden können. In einem zweiten Schritt wird daher geprüft, welche Daten verfügbar sind, welche Informationen leicht zugänglich sind (z. B. über Dokumente) und welche Informationen idealerweise verfügbar sein sollten. Die Formulierung der Indikatoren erfolgt bewusst vor der Prüfung der Datenverfügbarkeit, um Datenlücken aufzeigen zu können (D'Ignazio, Klein 2020; Criado-Perez 2019) und diese gezielt in die Reflexion der Indikatoren einbeziehen und die Diskussion über alternative Wege der Datengenerierung anregen zu können (Wroblewski et al. 2017). Für jede Empfehlung werden nach Möglichkeit mehrere Indikatoren vorgeschlagen. Für diese werden jeweils das adressierte Niveau des Indikators expliziert und mögliche Datengrundlagen diskutiert. Dieses Set an Indikatoren wird hinsichtlich der theoretischen Einbettung (Aussagekraft) und Datenverfügbarkeit einer internen Feedbackschleife unterzogen (Feedback durch GESIS) und mit dem BMBWF diskutiert.

Parallel zur Entwicklung der Indikatoren auf einer theoretischen Ebene erfolgte einerseits eine Befragung von Hochschulen zum Umsetzungsstand der HSK-Empfehlungen und andererseits eine systematische Recherche verfügbarer Informationen zur Umsetzung von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz (strategische Dokumente der Hochschulen, Homepages etc.).

1.3.1 Befragung von Hochschulen

Der Fragebogen orientiert sich an den *Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen* (BMBWF 2018). Es wurden die jeweils relevanten Empfehlungen für Universitäten, Privatuniversitäten, Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen identifiziert und darauf basierend ein Fragebogen für Universitäten und Privatuniversitäten und ein zweiter Fragebogen für Fachhochschulen und Pädagogische Hochschulen entwickelt (siehe Anhang). Beide Fragebögen setzen sich aus 32 Fragen zusammen, wobei jede Frage auf die entsprechende Empfehlung der Hochschulkonferenz verweist.

Nach einer schriftlichen Ankündigung der Befragung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF), wurden die Fragebögen vom IHS am 22.

April 2022 an die von den Hochschulen nominierten Ansprechpersonen für die Umsetzung der HSK-Empfehlungen mit der Bitte um Retournierung bis 20. Mai 2022 per E-Mail versendet. Die Liste der nominierten Personen wurde vom BMBWF zur Verfügung gestellt.

Am 25. bzw. 27. Mai 2022 erhielten jene Hochschulen, die ihren Fragebogen noch nicht retournierten und auch nicht um eine Verlängerung der Frist gebeten hatten, eine Erinnerung mit der Bitte den Fragebogen bis zum 10. Juni 2022 zu übermitteln. Am 15. Juni 2022 wurde eine weitere Erinnerung mit einer Fristsetzung für 30. Juni 2022 verschickt.

Die Privatuniversität Schloss Seeburg lehnte eine Teilnahme an der Erhebung ab und begründete dies damit, dass „es sich um eine eher kleine Privatuniversität handelt, deren Organisationsform, Strukturen und Prozesse anders gelagert sind als an öffentlichen Universitäten“ und deshalb eine Teilnahme „zur gegebenen Zeit leider nicht zweckmäßig“ sei. Die Universität Salzburg, die Montanuniversität Leoben, die Theresianische Militärakademie und die Privatuniversität Modul Wien haben ohne Begründung nicht an der Umfrage teilgenommen.

Nach Erhalt der Fragebogen wurden diese auf Vollständigkeit und Verständlichkeit der Antworten überprüft und im Anlassfall wurden offene Fragen per Mail mit den angegebenen Kontaktpersonen geklärt. Danach wurden die Daten für eine Analyse mit SPSS vorbereitet.

Tabelle 1 Rücklaufquoten Befragung Genderkompetenz

Hochschulsektor	Aussendung	Rücklauf	Rücklaufquote
Öffentliche Universitäten	22	20	91%
Fachhochschulen	21	20	95%
Pädagogische Hochschulen	14	14	100%
Privatuniversitäten	14	12	86%
Summe	71	66	93%

Quelle: eigene Zusammenstellung.

1.3.2 Eigene Recherche

Parallel zur Beantwortung der Fragebögen durch die Hochschulen wurde komplementär eine eigene Recherche durchgeführt. Mithilfe von hochschulischen Dokumenten und einer Analyse der Homepages wurde recherchiert, inwiefern die Hochschulen bereits

Empfehlungen der Hochschulkonferenz umsetzen. Die Recherche fand im April und Mai 2022 statt.

Für die Universitäten wurden öffentlich zugängliche Dokumente wie Leistungsvereinbarungen, Entwicklungspläne, Frauenförderungspläne, Gleichstellungspläne, Wissensbilanzen und gegebenenfalls Leitlinien, Positionspapiere, Gender- bzw. Frauenberichte, Diversitätsstrategien, Satzung, Richtlinien, Checklisten sowie Daten- bzw. Informationsbroschüren berücksichtigt.

Im Sektor der Privatuniversitäten wurden soweit vorhanden Entwicklungspläne, Satzung, Jahresbericht, Gleichstellungspläne, Frauenförderungspläne, Leitbilder, Leitfäden, Richtlinien, Berufungsordnungen, Policy Dokumente, Informationsbroschüren und Gleichbehandlungsberichte in die Recherche einbezogen.

Für die Fachhochschulen wurden neben der Geschäftsordnung und der Satzung gegebenenfalls Entwicklungspläne und Frauenförderungspläne, Gleichstellungspläne, Jahresberichte, Leitlinien, Leitfäden, Satzung, Mission Statement und Daten- bzw. Informationsbroschüren in die Recherche miteinbezogen.

Bei den Pädagogischen Hochschulen wurden – sofern vorhanden – die Ziel- und Leistungspläne, die Satzung, Handbücher, Frauenförderungspläne, Gleichstellungspläne, Geschäftsordnungen, Leitfäden, Broschüren und Positionspapiere berücksichtigt.

Die Angaben in den ausgefüllten Fragebögen wurden mit jenen aus der eigenen Recherche verglichen, um die Validität und Aussagekraft der Ergebnisse zu prüfen.

1.3.3 Reflexion der Aussagekraft und Anwendbarkeit der Indikatoren

Basierend auf der Indikatorenentwicklung, der Ergebnisse der Befragung und der Recherche erfolgte eine Reflexion der Indikatoren und der zugrunde liegenden Daten mit besonderem Augenmerk auf deren Validität. Im Zentrum stand dabei das Verständnis von Genderkompetenz bei der Umsetzung der HSK-Empfehlungen durch die Institutionen. Welches Verständnis von Genderkompetenz lässt sich aus den Dokumenten oder der Befragung ablesen? Inwieweit lassen sich unterschiedliche Konzeptionen von Genderkompetenz identifizieren? In welchem Ausmaß wird dadurch die Aussagekraft der Indikatoren eingeschränkt?

Diese Reflexion erfolgte gemeinsam mit Dr.ⁱⁿ Anke Lipinsky von GESIS vor dem Hintergrund des theoretischen und methodologischen Rahmens im Juni 2022. Die Ergebnisse der Reflexion flossen in das Indikatorenset ein. Dieses Indikatorenset wurde mit dem BMBWF diskutiert (Juni 2022). Das Indikatorenset sowie die Ergebnisse der Befragung und der Recherche wurden beim Vernetzungstreffen Gender- und Diversitätskompetenz im Oktober 2022 vorgestellt und diskutiert. Alle Teilnehmenden

an dem Vernetzungsforum erhielten den ersten Monitoringbericht im September 2022 zugeschickt, die Respondent:innen der Befragung erhielten darüber hinaus eine Zusammenfassung ihrer Antworten sowie eine Information für den Fall, dass die Antworten von Seiten des IHS anders interpretiert wurden.

Im Februar und März 2023 wurden vier eintägige Workshops für Vertreter:innen der Hochschulsektoren organisiert (Universitäten, Fachhochschulen, Pädagogische Hochschulen und Privatuniversitäten), um den unterschiedlichen Rahmenbedingungen für Gleichstellung in den Sektoren gerecht zu werden. Die Workshops fanden am Institut für Höhere Studien statt und wurden von Dr.ⁱⁿ Birgit Buchinger (Solution, Sozialforschung & Entwicklung) moderiert. Zu diesen Workshops wurden die von den Hochschulen nominierten Ansprechpersonen für die Umsetzung der HSK-Empfehlungen bzw. die Respondent:innen der Befragung eingeladen. Insgesamt haben 40 Hochschulen¹ Rückmeldungen im Rahmen der Workshops eingebracht.

Tabelle 2 **Übersicht über die Workshops**

Hochschulsektor	Datum	Anzahl Teilnehmende
Öffentliche Universitäten	28. Februar 2023	13
Fachhochschulen	1. März 2023	13
Pädagogische Hochschulen	21. März 2023	10
Privatuniversitäten	22. März 2023	5

Quelle: eigene Zusammenstellung.

Ziel der Workshops war es, mit Vertreter:innen der Hochschulen die Relevanz der HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen generell und die Möglichkeiten der Nutzung der Indikatoren des konzipierten Monitorings zur Steuerung von Gleichstellungspolitik auf Ebene der Hochschulen zu diskutieren. Es sollten Stärken und Schwächen der Umsetzung im jeweiligen Sektor sowie die Aussagekraft der Indikatoren aus Perspektive der Hochschulen reflektiert werden. Im Rahmen des vorliegenden Projekts wird zwischen Input-, Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren unterschieden. Die Inputindikatoren wurden im Rahmen des vorliegenden Projekts vom IHS für die Hochschulen aufbereitet. Die Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren verstehen sich als Vorschläge bzw. Anregungen für Hochschulen, die sich aus eigenem Interesse mit der Wirkmächtigkeit der gesetzten Maßnahmen auseinandersetzen wollen. Im Rahmen der Workshops sollte daher insbesondere der

¹ Am Workshop für Fachhochschulen nahm auch eine Vertreterin der Österreichischen Fachhochschul-Konferenz teil.

Nutzen und Möglichkeiten der Nutzung von Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren aus Perspektive der Hochschulen diskutiert werden.

Die Ergebnisse der Workshops (siehe Kapitel 4) und die auf dieser Basis formulierten Empfehlungen (siehe Kapitel 5) wurden beim Vernetzungstreffen Gender- und Diversitätskompetenz 2023 präsentiert und zur Diskussion gestellt. Im Dezember 2023 werden die Ergebnisse und Empfehlungen im Rahmen einer Sitzung der Hochschulkonferenz präsentiert und diskutiert.

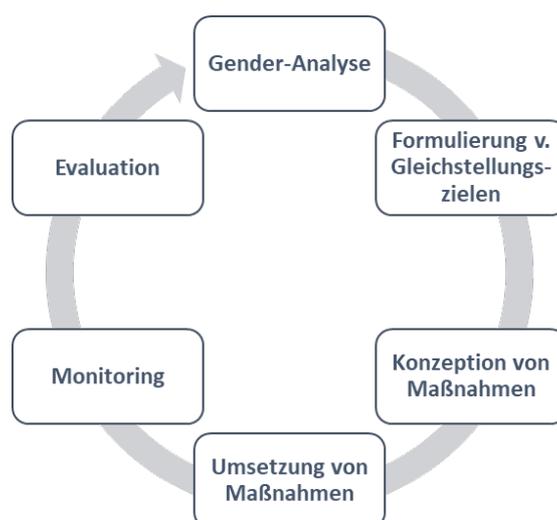
2 Indikatoren

2.1 Theoretischer und methodologischer Hintergrund

Empirische Evidenz – und damit auch Monitoring – kommt im Rahmen einer reflexiven Gleichstellungspolitik eine zentrale Rolle zu. Eine reflexive Gleichstellungspolitik verfolgt das Ziel, jene Praktiken und Strukturen zu identifizieren, die zu einer Benachteiligung eines Geschlechts oder bestimmter Gruppen führen, diese in weiterer Folge zu verändern, um Praktiken und Strukturen ohne Genderbias zu etablieren (Wroblewski, Palmén 2022). Eine solche reflexive Gleichstellungspolitik geht über das Verabschieden einer formalen Gleichstellungspolitik hinaus, indem sie eingebettet in einen vollständigen Politikzyklus konkrete Veränderungen von Strukturen und Prozessen anstrebt.

Ausgangspunkt eines vollständigen Politikzyklus bildet eine Analyse des Gleichstellungsproblems, das durch Gleichstellungspolitik adressiert werden soll, die sogenannte Genderanalyse. Aufbauend auf den Ergebnissen der Genderanalyse wird ein Gleichstellungsziel formuliert, zu dessen Erreichung konkrete Maßnahmen konzipiert und umgesetzt werden. Diese Maßnahmen werden üblicherweise einem Monitoring und idealerweise auch einer externen Evaluation unterzogen. Die Ergebnisse der Evaluierung können dann sowohl zur Anpassung der Ziele als auch der Maßnahmen führen. Gleichstellungspolitik, die diesem Ideal folgt, ist somit evidenzbasiert, zyklisch und reflexiv ausgerichtet.

Abbildung 1 *Politikzyklus der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitik*



Quelle: eigene Darstellung in Anlehnung an May, Wildavsky 1978.

In dem beschriebenen zyklischen Prozess, in den Gleichstellungspolitik idealerweise eingebettet ist, spielt empirische Evidenz eine zentrale Rolle. Zunächst im Rahmen der Genderanalyse, wenn es darum geht, das Gleichstellungsproblem empirisch zu beschreiben. Auf Basis der Genderanalyse wird ein zu erreichendes Ziel formuliert, das wiederum spezifisch und messbar sein sollte. Gender- und Gleichstellungsindikatoren bilden die Grundlage für die Genderanalyse wie auch für die Analyse der Umsetzung und der Wirkung von konkreten Maßnahmen.

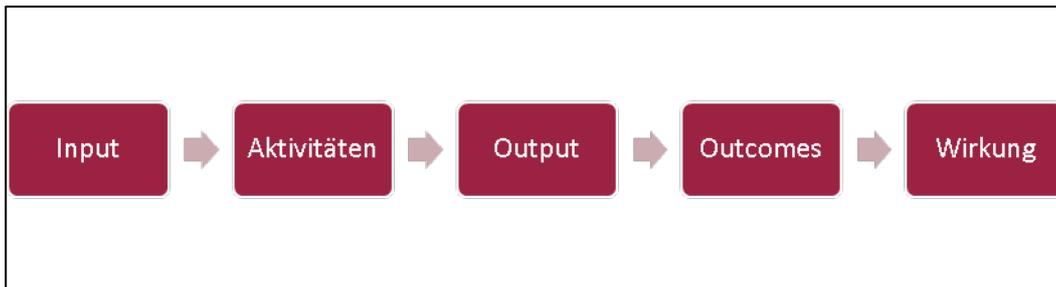
Wie eingangs beschrieben, ist Gleichstellung ein komplexes und mehrdimensionales Ziel, das nur durch mehrere Indikatoren adäquat abgebildet werden kann. Gleichstellung ist kein Ziel, das leicht zu quantifizieren ist, d. h. ein adäquates Set an Indikatoren wird qualitative und quantitative Indikatoren umfassen müssen. So ist beispielsweise der Frauenanteil in Professuren allein kein aussagekräftiger Indikator für Gleichstellung an Universitäten. Der Frauenanteil sagt nichts darüber aus, wie Berufungsverfahren ausgestaltet sind, wie viele Frauen sich beworben haben oder zum Hearing eingeladen wurden. Indikatoren stellen generell nur eine Annäherung an ein Konstrukt dar, das nicht unmittelbar messbar ist (Meyer 2004: 27). Das Konstrukt kann theoretisch, politisch oder ad hoc definiert sein. In unserem Fall handelt es sich mit den HSK-Empfehlungen um eine politische Zielvorgabe, deren Operationalisierung die Grundlage für die Entwicklung der Indikatoren bildet.

Die Empfehlungen adressieren jeweils komplexe und zum Teil mehrdimensionale Zielsetzungen. So wird Hochschulen mit Empfehlung 24 vorgeschlagen, einen Sprachleitfaden für die Verwendung einer geschlechtergerechten bzw. geschlechterinklusive Sprache für Hochschulangehörige zu entwickeln. Damit wird angestrebt, dass alle Textsorten aus den Bereichen Lehre, Forschung und Verwaltung geschlechtergerecht bzw. geschlechterinklusive formuliert werden. Die Bereitstellung eines Leitfadens sagt jedoch noch nichts darüber aus, ob Hochschulangehörige diesen kennen und anwenden und Texte tatsächlich geschlechtergerecht bzw. geschlechterinklusive formuliert werden.

Die Entwicklung der Indikatoren für das Monitoring der Umsetzung der HSK-Empfehlungen orientiert sich an der idealtypischen Vorgangsweise der Entwicklung von Genderindikatoren (Wroblewski et al. 2017). Demzufolge sollte das Monitoringsystem zur Begleitung der Umsetzung der HSK-Empfehlungen Indikatoren beinhalten, die sich jeweils aus den Zielen der Empfehlungen ableiten lassen und Aufschluss über deren Umsetzung geben. Üblicherweise wird zwischen Inputindikatoren, Umsetzungsindikatoren (Aktivitäten) und Wirkungsindikatoren (kurz-, mittel- und langfristig) unterschieden. Diese Indikatoren leiten sich aus der sogenannten Programmtheorie einer Maßnahme ab, den ausformulierten Annahmen, warum eine Maßnahme zu einem angestrebten Ergebnis beitragen soll. In der Evaluation wird eine

simplifizierte Form der Programmtheorie als „Logic model“ bezeichnet. Simplifiziert deshalb, weil der Einfachheit halber ein lineares Modell formuliert wird, auch wenn in der Praxis die Maßnahmenumsetzung häufig von Rückkoppelungsschleifen oder ähnlichen non-linearen Beziehungen charakterisiert ist.

Abbildung 2 Programmtheorie



Quelle: eigene Abbildung in Anlehnung an W.K. Kellogg Foundation 2004: 1.

Die ersten beiden Stufen der Programmtheorie beschreiben die Maßnahme und ihre Umsetzung. Entsprechende Inputindikatoren sind beispielsweise die für eine Maßnahme zur Verfügung stehenden Ressourcen, die geplanten Trainingseinheiten oder Teilnehmendenzahlen. Umsetzungsindikatoren beschreiben die gesetzten Aktivitäten und das unmittelbar durch eine Maßnahme angestrebte Ergebnis, wie z. B. die Zahl der geschulten Personen oder die durchgeführten Beratungen. Outcomeindikatoren bilden kurzfristige Wirkungen ab, beispielsweise wenn geschulte Personen das neu erworbene Wissen in ihrem Arbeitsalltag anwenden oder nutzen können. Wirkungsindikatoren sollen dagegen langfristige Veränderungen darstellen, beispielsweise die Verankerung der Genderdimension in Forschungsprojekten.

Die Beispiele zeigen bereits, dass in einigen Fällen die relevanten Informationen relativ leicht anhand von administrativen Daten verfügbar sind, wie Teilnehmendenzahlen an einer Schulung. In anderen Fällen handelt es sich um komplexere Informationen, die durch eigene Erhebungen generiert werden müssen, wie der Kompetenzerwerb von Teilnehmenden an einer Schulung.

Die Komplexität erhöht sich im Kontext der Genderanalyse oder eines Gendermonitorings weiters dadurch, dass viele Datengrundlagen nicht per se für die Analyse genderbezogener Probleme geeignet sind. Während Gleichstellungsmaßnahmen üblicherweise auf das soziale Geschlecht abstellen (gender), d. h. unterschiedliche Gruppen von Frauen und Männern in spezifischen Lebenssituationen und mit den an sie gerichteten Rollenerwartungen sehen, bilden Datengrundlagen zumeist das biologische Geschlecht (sex) ab (Döring 2013). D. h. Datengrundlagen erlauben häufig eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung von

sozialen Phänomenen, aber nur in Ausnahmefällen eine fundierte Genderanalyse (Wroblewski et al. 2017). Eine Annäherung an eine Genderanalyse kann erfolgen, wenn Frauen und Männer als heterogene Gruppen dargestellt werden können, beispielsweise durch Differenzierung nach Alter, Qualifikationsniveau, Kinderbetreuungspflichten, gesundheitliche Beeinträchtigung oder sexuelle Orientierung. Da derartige Differenzierungen nur selten möglich sind, sollte eine Reflexion der Aussagekraft vorhandener Datengrundlagen für Genderanalysen als Qualitätsstandard in den Prozess der Indikatorenentwicklung verankert werden (Hedman et al. 1996). Die Entwicklung eines Gender- oder Gleichstellungsmonitorings ist damit ein länger dauernder Prozess und das Monitoring selbst wird dadurch zu einem „living tool“, das laufenden Adaptierungen und Weiterentwicklungen unterliegt (Wroblewski, Leitner 2022). Hedman et al. (1996: 11) meinen sogar: “The production of gender statistics is a never ending process.”

Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass Monitoring und Evaluation zwar aufeinander aufbauen und einander ergänzen können und sollen, aber jeweils andere Fragestellungen bearbeiten (Markiewicz, Patrick 2016: 17). Während Monitoring auf die laufende Beobachtung der Umsetzung von Maßnahmen abstellt, fokussiert Evaluation auf den kausalen Zusammenhang zwischen der Maßnahme und den angestrebten und erreichten bzw. nicht erreichten Wirkungen.

2.2 Vorschläge für Indikatoren

Primäres Ziel des Monitorings der HSK-Empfehlungen ist es, einen Überblick über die von Hochschulen gesetzten Aktivitäten zu geben und eine Reflexion des Prozesses zu unterstützen. Hinsichtlich der ersten Zielsetzung liegt der Schwerpunkt auf der vergleichenden Darstellung von Inputindikatoren. Diese sollen für alle Hochschulen vergleichend dargestellt werden. Darüber hinaus werden Indikatoren für die Umsetzungs- und die Wirkungsebene konzipiert, die jedoch im Rahmen des vorliegenden Projekts nicht für alle Hochschulen erhoben werden können. Diese Indikatoren stellen eine Orientierungshilfe für Hochschulen dar, die sich vertiefend mit den mittel- und langfristigen Wirkungen der von ihnen gesetzten Maßnahmen auseinandersetzen möchten. Die Beantwortung der Frage nach Wirkungen erfordert ein Evaluationsdesign.

Im Folgenden werden Indikatoren für jede Empfehlung konzipiert. Die meisten Empfehlungen richten sich an Hochschulen. In davon abweichenden Fällen werden die Adressat:innen in der Überschrift explizit erwähnt.

2.2.1 Genderkompetentes Management

Die Empfehlungen im Handlungsfeld genderkompetentes Management sehen ein umfassendes Bekenntnis der relevanten Akteur:innen zum Aufbau von Genderkompetenz vor, das sich in der Formulierung von konkreten Zielen und deren Integration in Steuerungsinstrumente, der Definition von Verantwortlichkeiten, der Schaffung von Strukturen und der Bereitstellung von Ressourcen ausdrückt.

Für Hochschulen bedeutet genderkompetentes Management, den hochschulinternen Diskurs zu Genderkompetenz unter Einbeziehung der Stimmen aller Hochschulangehörigen aktiv zu gestalten, diesem einen Rahmen zu geben und für einen qualitätvollen Diskurs zu sorgen. Aufgabe des BMBWF und der Hochschulkonferenz bzw. ihrer Mitgliedsorganisationen ist es, einen Rahmen für einen hochschul- und sektorenübergreifenden Diskurs bereit zu stellen und diesen Diskurs qualitätvoll auszugestalten bzw. durch sektorenübergreifende Angebote zu bereichern.

Die Qualität des Diskurses lässt sich an Gütekriterien für den Prozess und den zentralen Inhalten ablesen. Zu diesen Gütekriterien zählen:

- Ein gemeinsames Verständnis von Gender und Genderkompetenz, wie es in den HSK-Empfehlungen formuliert wurde: Die HSK-Empfehlungen basieren auf einem intersektionalen Verständnis von Gender, das Geschlecht stets in Verbindung mit anderen möglichen Diskriminierungsfaktoren sieht. Genderkompetenz wird in den HSK-Empfehlungen als eine grundlegende Kompetenz für alle Hochschulangehörigen definiert. Diese erfordert, dass alle Hochschulangehörige ein grundlegendes Verständnis der Genderrelevanz in ihrem Bereich haben, bereit und befähigt sind, sich damit auseinander zu setzen und diese in ihrem Arbeitsalltag zu adressieren und – wenn sie an ihre Grenzen stoßen – Genderexpertise beiziehen.
- Die Formulierung von Zielsetzungen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz in allen hochschulischen Bereichen unter Berücksichtigung des aktuellen Standes der Gender- und Gleichstellungsforschung.
- Die Festlegungen von Verantwortlichkeiten und die Bereitstellung von ausreichenden Ressourcen, um die Ziele systematisch durch Umsetzung von Maßnahmen zu verfolgen.
- Das Bekenntnis der Hochschulleitung zu einem Veränderungsprozess, durch den ein bestehender Genderbias in hochschulischen Prozessen und Strukturen abgebaut wird.

Empfehlung 1: Setzung von Zielen zum Aufbau und der Erweiterung von Genderkompetenz

Empfehlung 2: Miteinbeziehung bestehender Strategiepapiere und Instrumente

Wirkungslogik: Ein explizites und umfassendes Bekenntnis zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz unter allen Hochschulangehörigen durch die Hochschulleitung ist die Voraussetzung für die Entwicklung und Umsetzung konkreter Maßnahmen. Dies insbesondere dann, wenn auf die Zielsetzung in den zentralen Strategiedokumenten der Hochschule (z. B. Satzung, Entwicklungsplan, Leistungsvereinbarung, Ziel- und Leistungsplan) Bezug genommen und diese konkretisiert wird.

Es wird davon ausgegangen, dass bei einem expliziten Bekenntnis der Hochschulleitung zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz (1) die damit verbundenen Ziele an alle Hochschulangehörigen kommuniziert werden (insbesondere an neue Hochschulangehörige) und (2) dass andere Organisationseinheiten und hochschulische Akteur:innen diese Zielsetzungen ebenfalls aufgreifen und in ihrem Tätigkeitsbereich verfolgen. Durch den sich daraus ergebenden hochschulinternen Diskurs zu Genderkompetenz kann sich ein einheitliches Verständnis von Genderkompetenz und Genderkompetenzziele entwickeln.

Indikatoren auf Inputebene

- Formulierung eines expliziten Bekenntnisses der Hochschulleitung zur Zielsetzung des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz in allen hochschulischen Prozessen
 - Der Zielsetzung liegt ein intersektionales Verständnis von Gender zugrunde
 - Die Zielsetzung greift die Definition von Genderkompetenz der HSK-Empfehlungen auf
 - Die Zielsetzung ist ambitioniert formuliert, d. h. geht über den Status quo hinaus

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Überprüfung relevanter strategischer Zielsetzungen ob bzw. wie ein Bezug zur Zielsetzung des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz erfolgen könnte

- Adaptierung relevanter strategischer Zielsetzungen, um einen expliziten Bezug zur Zielsetzung des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz herzustellen
 - Die strategischen Dokumente sind öffentlich zugänglich.
- Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Verankerung einer einheitlichen und von den Angehörigen der Hochschule getragenen Zielsetzung des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen in allen strategischen Dokumenten der Hochschule

Datengrundlagen: Dokumente

Empfehlung 3: Berücksichtigung von Wissensplattformen

Wirkungslogik: Durch die Einbeziehung bestehender Erfahrungen mit der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz können Hochschulen entsprechende Maßnahmen effizienter und effektiver entwickeln. Dadurch können frustrierende Erfahrungen zu Beginn des Prozesses reduziert werden und realistische Maßnahmenkonzepte entwickelt werden. In weiterer Folge steigt die Akzeptanz der Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz innerhalb der Hochschule.

Indikatoren auf Inputebene

- Wissensplattformen und *Good-Practice*-Beispiele sind den Verantwortlichen für die Konzeption von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz bekannt

Datengrundlagen: Befragung von Verantwortlichen für die Konzeption von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Wissensplattformen und *Good-Practice*-Beispiele werden von den Verantwortlichen bei der Konzeption von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz genutzt und fließen in die Reflexion bestehender Maßnahmen ein
- Die Hochschule beteiligt sich aktiv an einem institutionen- und sektorenübergreifenden Erfahrungsaustausch zu Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz

Datengrundlagen: Befragung von Verantwortlichen für die Konzeption von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Das Maßnahmenbündel zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz wird von relevanten hochschulischen Akteur:innen unterstützt und genutzt
- Die Hochschule nutzt den institutionen- und sektorenübergreifenden Erfahrungsaustausch, um Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz zu entwickeln und weiterzuentwickeln

Datengrundlagen: Befragung von Verantwortlichen für die Konzeption von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz, Befragung von Hochschulangehörigen

Empfehlung 4: Betrauung eines Mitglieds der Leitungsebene mit dem Aufbau und der Verbreiterung von Genderkompetenz

Wirkungslogik: Durch die Zuweisung der Verantwortlichkeit für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz zu einem Mitglied der Leitungsebene wird (1) das Bekenntnis der Hochschulleitung zur Zielsetzung des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz unterstrichen und (2) die Thematik als prioritär und damit sichtbar verankert. Es wird davon ausgegangen, dass das zuständige Mitglied der Hochschulleitung die Zielsetzung des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz im eigenen Zuständigkeitsbereich vorantreibt und darüber hinaus auch als Querschnittsthematik in anderen Leitungsbereichen unterstützt. Dadurch soll es zur Entwicklung eines konsistenten und kohärenten Maßnahmenbündels kommen, das in allen Leitungsbereichen wirksam wird.

Indikatoren auf Inputebene

- Konkretisierung der Zuständigkeit für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz im Funktionsprofil eines Mitglieds der Hochschulleitung
- Ausstattung des zuständigen Leitungsmitglieds mit den erforderlichen Ressourcen (Budget, Personal, Expertise)

Datengrundlagen: Organigramm, Geschäftsordnung

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Konkrete Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz werden im Verantwortungsbereich der zuständigen Leitungsperson gesetzt bzw. werden im Sinne einer Querschnittsmaterie von anderen Leitungspersonen eingefordert

Datengrundlagen: Dokumente, Befragung von Verantwortlichen für die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Genderkompetenz wird als Querschnittsthematik auch in anderen Leitungsbereichen angewendet
- Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz werden in unterschiedlichen Bereichen der Hochschulleitung gesetzt und sind aufeinander abgestimmt

Datengrundlagen: Dokumente

Empfehlung 5: Schaffung von Ressourcen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz

Wirkungslogik: Die Verankerung der Zuständigkeit für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz allein ist nicht ausreichend für die Entwicklung und Umsetzung effektiver und effizienter Maßnahmen. Vielmehr müssen in ausreichendem Maß konkrete Ressourcen zur Verfügung gestellt werden. Dazu zählen personelle Ressourcen (Zeitbudgets), finanzielle Ressourcen (für die Umsetzung konkreter Maßnahmen), Genderexpertise und idealerweise Ressourcen für die Evaluation der gesetzten Maßnahmen nach einigen Jahren der Implementierung. Häufig werden diese Ressourcen im Rahmen einer Stabstelle, Organisationseinheit oder Abteilung, die einem Mitglied der Leitungsebene zugeordnet sind, gebündelt.

Indikatoren auf Inputebene

- Einrichtung einer Organisationseinheit, die die verantwortliche Person auf Leitungsebene sowie weitere Personen der Leitungsebene, die Genderfragen als Querschnittsmaterie aufgreifen, bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz unterstützt
- Bereitstellung ausreichender Ressourcen für die Organisationseinheit (Personal, Sachmittel, Expertise) für die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Einrichtung einer Kostenstelle für Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz
- Konkrete Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz werden entwickelt und umgesetzt
- Schaffung eines aussagekräftigen Monitorings für die Umsetzung der Maßnahmen
- Schaffung einer Dialog- und Austauschmöglichkeit für Gleichstellungsthemen, die alle Hochschulangehörigen adressiert und die für Diversitätsthemen relevanten Stakeholder (z. B. Behindertenvertrauenspersonen) involviert

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Etablierung eines hochschulinternen Diskurses zu Genderkompetenz, der zur Sensibilisierung der Hochschulangehörigen und zur Akzeptanz der gesetzten Maßnahmen beiträgt
- Effektive und effiziente Umsetzung der Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz

Datengrundlagen: Evaluation der Maßnahmen

Empfehlung 6: Aufnahme von Genderkompetenz ins Anforderungsprofil für Kommissionen/Gremien

<p>Wirkungslogik: Durch die Integration von Genderkompetenz in das Anforderungsprofil von Mitgliedern hochschulischer Kommissionen und Gremien sollen Entscheidungen, die – gegebenenfalls unbewusst – ein Geschlecht bevorzugen, vermieden werden. Insbesondere im Zusammenhang mit Personalentscheidungen (Berufungskommissionen) soll ein sogenannter Recruitment Bias vermieden werden, der dazu führt, dass qualifizierte Frauen im Verfahren unterrepräsentiert sind oder vorzeitig aus dem Verfahren ausscheiden.</p>
<p>Indikatoren auf Inputebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Genderkompetenz ist im Anforderungsprofil von Kommissionen und Gremien enthalten und wird bei der Zusammenstellung der Kommission/des Gremiums geprüft <p>Datengrundlagen: Dokumente</p>
<p>Indikatoren auf Umsetzungsebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anteil der Mitglieder von Kommissionen und Gremien, die nachweislich über Genderkompetenz verfügen • Anteil von Mitgliedern von Kommissionen und Gremien, die an Genderkompetenztrainings teilnehmen, die den eingangs definierten Gütekriterien entsprechen <p>Datengrundlagen: Verwaltungsdaten</p>
<p>Indikatoren auf Wirkungsebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anteil von Bewerber:innen, die das Verfahren als genderkompetent geführt wahrnehmen • Einschätzung der Genderkompetenz in Kommissionen und Gremien durch Gender Expert:innen (z. B. Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen) • Genderrelevante Themen werden in der Gremienarbeit aufgegriffen und sind in den Arbeitsergebnissen (z. B. Dokumenten, Protokollen) sichtbar <p>Datengrundlagen: Befragung von Bewerber:innen, Befragung von Mitgliedern der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (Universitäten, Pädagogische Hochschulen) bzw. Gender- und/oder Diversitätsbeauftragte</p>

Empfehlung 7: Integration von Genderkompetenz in die Organisationsentwicklung und ins Qualitätsmanagement

Wirkungslogik: Durch die Integration von Genderkompetenz in das Qualitätsmanagement und die Organisationsentwicklung einer Hochschule soll vermieden werden, dass zentrale Steuerungsinstrumente wie das Qualitätsmanagement oder aktuelle Reorganisationsprozesse „geschlechterblind“ ablaufen, d. h. keine Genderkompetenz integriert ist.

Ziel ist es durch die Integration von Genderkompetenz in das Qualitätsmanagement und in Organisationsentwicklungsprozessen, alle hochschulischen Prozesse und Strukturen von impliziten Geschlechterstereotypen zu befreien.

Indikatoren auf Inputebene

- Genderkompetenztrainings für Personen, die in die Konzeption und Implementierung des Qualitätsmanagements und der Organisationsentwicklung einbezogen sind, werden angeboten (diese Trainings entsprechen den eingangs formulierten Gütekriterien)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anteil der Personen mit nachgewiesener Genderkompetenz, die in die Konzeption und Implementierung des Qualitätsmanagements und der Organisationsentwicklung einbezogen sind (z. B. durch Teilnahme an Genderkompetenztraining)

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anzahl der Prozesse in Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung, die unter Berücksichtigung von Genderkompetenz umgestaltet wurden
- Verankerung von Genderkompetenz in die Standardvorgehensweise bei der Konzeption von neuen Vorhaben im Qualitätsmanagement oder der Personalentwicklung

Datengrundlagen: Befragung von Expert:innen, die in Qualitätsmanagement und Organisationsentwicklung eingebunden sind

Empfehlung 8: Entwicklung der Expertise für die Schaffung eines Index für Genderkompetenz (BMBWF)

Wirkungslogik: Durch die Entwicklung eines Index für Genderkompetenz sollen die Aktivitäten und Fortschritte der Hochschulen bezüglich des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz sichtbar gemacht werden. Dies soll zu einem institutionen- und sektorenübergreifenden Diskurs zum Thema beitragen und es erlauben *Good-Practices* zu identifizieren und vorzustellen.

Der Index basiert auf einem Tool zur Selbsteinschätzung der Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen durch die Hochschule selbst. Die Entwicklung eines derartigen Tools bzw. Index für Genderkompetenz setzt ein gemeinsames Verständnis von Genderkompetenz und den zentralen damit verbundenen Zielsetzungen aller beteiligten Akteur:innen voraus (Hochschulen, ÖH, BMBWF, HSK etc.). Eine empirische Bestandsaufnahme kann als Input für diesen Prozess dienen.

Indikatoren auf Inputebene

- Formulierung gemeinsamer Zielsetzungen für die Nutzung eines Genderkompetenz-Index durch Hochschulen und BMBWF
- Reflexion vorhandener Datengrundlagen hinsichtlich ihrer Eignung für ein Tool zur Selbsteinschätzung der Genderkompetenz
- Entwicklung von Indikatoren zur Erfassung der Genderkompetenz in den Bereichen Forschung, Lehre, Verwaltung
- Erfassung konkreter Aktivitäten zum Aufbau von Genderkompetenz (inkl. des Bezugs zu übergeordneten und spezifischen Zielsetzungen)
- Entwicklung von Qualitätskriterien für die Identifikation von *Good-Practice*-Beispielen

Datengrundlagen: Beauftragung, Bericht

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Darstellung der Aktivitäten zur Umsetzung von Genderkompetenz und aktueller Entwicklungen (Fortschritte) nach Sektoren
- Anzahl der Hochschulen, die sich an einem sektorenübergreifenden Diskurs (Austausch und Lernen) beteiligen

Datengrundlagen: Dokumente (Protokolle der jährlichen Vernetzungstreffen, siehe Empfehlung 9)

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Gemeinsames Verständnis von Genderkompetenz und des Index für Genderkompetenz unter allen beteiligten Akteur:innen
- Nutzung des Index durch die Hochschulen zur individuellen Weiterentwicklung bestehender Maßnahmen zur Verbreiterung von Genderkompetenz

Datengrundlagen: Befragung der Verantwortlichen für die Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz

Empfehlung 9: Initiierung eines sektorenübergreifenden Vernetzungstreffens (BMBWF)

Wirkungslogik: Ein jährliches hochschulektorenübergreifendes Vernetzungstreffen soll Erfahrungsaustausch und gemeinsames Lernen im Zusammenhang mit dem Aufbau und der Verbreiterung von Genderkompetenz an Hochschulen unterstützen. Dadurch sollen hochschulische Aktivitäten sichtbar gemacht, nationale und internationale *Good-Practice*-Beispiele vorgestellt und Dialoge gestartet werden. Dies soll zu einem gemeinsamen Verständnis von Genderkompetenz zwischen den beteiligten Akteur:innen beitragen und eine Möglichkeit der Reflexion aktueller Entwicklungen vor dem Hintergrund der HSK-Empfehlungen bieten.

Indikatoren auf Inputebene

- Jährliche Vernetzungstreffen finden statt
- Mindestens zwei Drittel der Hochschulen pro Sektor entsenden Vertreter:innen zu den Vernetzungstreffen
- Empirische Evidenz zur Umsetzung der HSK-Empfehlungen liegt aufbereitet vor
- *Good-Practice*-Beispiele wurden im Vorfeld identifiziert und dienen als Input für die Vernetzungstreffen

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anteil der Hochschulen, die sich an der Vernetzung beteiligen und aktiv einbringen
- Einschätzung der Nützlichkeit des Austausches und der Vernetzung aus Sicht der Teilnehmenden

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten, Feedback-Befragung

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Adaptierung des bestehenden Angebots an Maßnahmen aufgrund des Erfahrungsaustausches
- Entwicklung hochschulübergreifender Aktivitäten

Datengrundlagen: Befragung von Ansprechpersonen für die Umsetzung der HSK-Empfehlungen

Empfehlung 10: Vernetzung bei Genderkompetenztrainings und Entwicklung von sektorenübergreifenden Angeboten (HSK, BMBWF)

Wirkungslogik: Die Entwicklung und Umsetzung von Genderkompetenztrainings, die den eingangs definierten Gütekriterien entsprechen, können – insbesondere wenn diese für spezifische Zielgruppen konzipiert sind – für kleinere Hochschulen bzw. Hochschulen, die sich erstmals mit der Thematik auseinandersetzen, eine Hürde darstellen. Sie würden von einem Erfahrungsaustausch oder einer Kooperation mit Hochschulen, die bereits entsprechende Angebote entwickelt haben, profitieren. Umgekehrt könnte für Hochschulen mit entsprechenden Angeboten zusätzliches Feedback willkommen und die Möglichkeit der Ausdifferenzierung bestehender Angebote für unterschiedliche Zielgruppen von Vorteil sein.

Der Aufbau von hochschul- oder sektorenübergreifenden Genderkompetenztrainings müsste jedoch gezielt unterstützt werden, z. B. durch das BMBWF in Form der Förderung von Pilotprojekten, wodurch die Entwicklung neuer Angebote oder die Adaptierung bestehender Angebote unterstützt wird.

Indikatoren auf Inputebene

- Implementierung von Anreizmechanismen für institutionen- oder sektorenübergreifende Genderkompetenztrainings durch das BMBWF und/oder die HSK (inkl. der dafür bereit gestellten Ressourcen)
- Ressourcen, die für die Entwicklung gemeinsamer Genderkompetenztrainings zur Verfügung stehen
- Anzahl der Hochschulen, die sich an der Entwicklung gemeinsamer Genderkompetenztrainings beteiligen

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Entwicklung und Umsetzung von hochschulübergreifenden Angeboten (ggf. als Pilotprojekte)
- Anzahl der Pilotprojekte und Anzahl der jeweils beteiligten Hochschulen
- Anzahl zielgruppenspezifischer Trainings nach Zielgruppen (z. B. Studierende, Lehrende, Verwaltungsangehörige)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Zufriedenheit der Teilnehmenden an hochschulübergreifenden Angeboten
- Relevanz/Nutzen der erworbenen Kompetenzen im eigenen Arbeitskontext
- Zufriedenheit der beteiligten Hochschulen mit dem gemeinsamen Angebot
- Anzahl von *Good-Practice*-Beispielen (Genderkompetenztrainings, die bestimmten Qualitätsstandards entsprechen – z. B. inklusives Geschlechterverständnis, Trainer:innen verfügen über relevantes Geschlechterwissen und Prozesswissen für die jeweilige Zielgruppe, Training geht auf Anwendungsbeispiele ein und unterstützt Reflexivität für den jeweiligen Anwendungskontext)
- Übernahme von *Good-Practice*- Beispielen durch andere Hochschulen

Datengrundlagen: Befragung von Teilnehmenden, Befragung der Verantwortlichen an Hochschulen für Genderkompetenztrainings

Empfehlung 11: Schaffung von Plattformen zur Bündelung des Genderkompetenz-Wissens (FHK, RÖPH, ÖPUK)

Wirkungslogik: Für den universitären Bereich wurden mit der ARGE GLUNA und der Genderplattform Vernetzungsforen für hochschulische Expert:innen im Bereich der Antidiskriminierung, der Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen sowie der Geschlechterforschung geschaffen. Dabei handelt es sich um die Vernetzung von hochschulischen Akteur:innen, die über gewisse Ressourcen verfügen.

Mit Empfehlung 5 wurde der Aufbau vergleichbarer Ressourcen in den anderen Sektoren angeregt. Die sektorenspezifische Vernetzung der für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz im Bereich der FHs, PHs und PUs könnte zu einem effizienteren Aufbau der jeweiligen Strukturen beitragen und ggf. bestehende Synergien nutzbar machen.

Indikatoren auf Inputebene

- Strukturen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz sind im Bereich der FHs, PHs und PUs etabliert (siehe auch Empfehlung 5)
- Mandat der FHK, RÖPH und ÖPUK zur Schaffung von Vernetzungsstrukturen zur Bündelung von Genderkompetenz-Wissen liegt vor

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Sektorenspezifische Vernetzungsaktivitäten finden statt
- Konkrete *Good-Practice*-Beispiele werden aufbereitet und dienen als Input für Wissenstransfer und Erfahrungsaustausch

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Vernetzung wird von den Verantwortlichen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz als unterstützend und hilfreich wahrgenommen
- Sektorenübergreifende Vernetzungsaktivitäten finden statt

Datengrundlagen: Befragung von Verantwortlichen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz, Dokumente

Empfehlung 12: Bündelung und Schaffung personeller Ressourcen im Bereich Geschlechterpädagogik (Entwicklungsverbünde, Uniko, RÖPH)

Wirkungslogik: Durch die Bündelung von Genderexpertise, die in den an den Entwicklungsverbänden beteiligten Hochschulen vorhanden ist, wird (1) die Verankerung von Genderkompetenz in der Pädagog:innenausbildung und damit die Umsetzung des Rundschreibens „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (BMBWF 2018a) unterstützt, (2) Genderkompetenz als Teil des Professionsverständnisses von Pädagog:innen verankert und (3) die Genderdimension in der wissenschaftlichen Begleitforschung gestärkt.

Eine Bündelung entsprechender Expertise erfordert eine Unterstützung durch die Universitätenkonferenz und die Rektorinnen- und Rektorenkonferenz der österreichischen Pädagogischen Hochschulen.

Indikatoren auf Inputebene

- Die Universitätenkonferenz und die Rektorinnen- und Rektorenkonferenz der österreichischen Pädagogischen Hochschulen unterstützt explizit die Bündelung entsprechender Expertise
- In Entwicklungsverbänden wird eine Struktur der Bündelung von Genderexpertise eingerichtet (z. B. als Fachgruppe oder Arbeitsgruppe)
- Die Mitarbeit in der Struktur zählt zum Tätigkeitsprofil/zur Aufgabenbeschreibung der involvierten Personen

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- In allen Lehramtsausbildungen sowie in Fort- und Weiterbildungsangeboten sind Genderkompetenztrainings, die den eingangs definierten Gütekriterien entsprechen, verankert
- Lehrende in der Pädagog:innenausbildung verfügen nachweislich über Genderkompetenz
- Wissenschaftliche Begleitforschung greift die Genderdimension explizit auf

Datengrundlagen: Dokumente, Verwaltungsdaten, Projektbeschreibungen und Berichte

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Genderkompetenz ist in allen Lehramtsstudien als Standard verankert
- Lehramtsstudieninhalte sind frei von geschlechterstereotypen, verallgemeinernden Darstellungen und Formulierungen
- Lehrveranstaltungen werden von Teilnehmenden als genderkompetent geführt wahrgenommen
- Angehenden Pädagog:innen weisen Genderkompetenz auf

Datengrundlagen: Dokumente, Lehrveranstaltungsevaluation, Befragung von Absolvent:innen

Empfehlung 13: Ausgestaltung der Infrastruktur, sodass sie Geschlechterpluralität gerecht wird

Wirkungslogik: Durch konkrete Maßnahmen sollen Hochschulen der Geschlechtervielfalt im Bereich der Infrastruktur gerecht werden. Nichtbinäre Personen sollen so individuelle Wahlfreiheit erhalten und nicht gezwungen werden, sich einem für sie falschen Geschlecht bzw. einem der beiden Geschlechter zuzuordnen. Dies kann durch die Erweiterung des bestehenden Angebots für Frauen- und Männer durch eine Unisex-Möglichkeit erfolgen (z. B. bei Toiletten und Umkleiden) sowie durch die Errichtung von Einzelkabinen sowohl bei Toiletten als auch bei Duschen. Dies ermöglicht nichtbinären Personen die volle, benachteiligungsfreie Teilnahme am Leben an der Hochschule, führt zu einem höheren Sicherheitsgefühl von nichtbinär verorteten Personen, zu einer höheren individuellen Wahrnehmung der Zugehörigkeit zur Hochschule und zur Sensibilisierung von Hochschulangehörigen.

Indikatoren auf Inputebene

- Prüfung und Planung von Adaptierung bzw. Ergänzung der bestehenden Infrastruktur einschließlich Beschilderungen
- Anzahl der Gebäude mit mindestens einer adaptierten Toilette, Umkleide, Dusche
- Anteil der adaptierten Toiletten, Umkleiden und Duschen

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Information an alle Hochschulangehörigen über die geplanten Adaptierungen und deren Umsetzung (Umsetzungszeitraum) sowie über die Finalisierung entsprechender Vorhaben
- Anzahl der Anpassungen bei der Beschilderung, Wegweiser, Leitlinien etc.

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Nutzung der adaptierten Infrastruktur
- Anteil der Hochschulangehörigen, die über die Relevanz der Geschlechtervielfalt im hochschulischen Alltag Bescheid wissen
- Anteil der nichtbinären Hochschulangehörigen, die den Umgang mit Geschlechtervielfalt an der Hochschule als adäquat erleben

- Ausweitung der Überlegungen zur Adaptierung von Infrastruktur über bauliche Maßnahmen hinaus (z. B. Dateninfrastruktur, Wissensinfrastruktur – siehe auch Empfehlung 17)

Datengrundlagen: Befragung von Hochschulangehörigen

Empfehlung 14: Integration von Genderkompetenz in den Entwicklungs- und Finanzierungsplan (BMBWF)

Wirkungslogik: Durch die Verankerung des Ziels des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz in den gesamtösterreichischen Universitätsentwicklungsplan, den Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan und den Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan soll der Stellenwert und Verpflichtungsgrad entsprechender Aktivitäten erhöht werden.

Indikatoren auf Inputebene

- Verankerung des Ziels des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz in den drei genannten strategischen Dokumenten (GUEP, PH-EP, FH-Plan)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl von Empfehlungen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz, die durch flankierende Maßnahmen umgesetzt werden
- Avisierter Umsetzungszeitraum

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Gesetzte Maßnahmen zur Analyse der Aktivitäten auf Umsetzungsebene bzw. zur Wirkungsanalyse auf Ebene der Hochschulen (z. B. durch Evaluation des begleitenden Prozesses)

Datengrundlagen: Dokumente

Empfehlung 15: Gesetzliche Verankerung von Genderkompetenz (BMBWF)

Wirkungslogik: Durch eine Verankerung des Aufbaus und der Verbreiterung von Genderkompetenz als Aufgabe der Hochschulen in den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen, soll der Stellenwert und Verpflichtungsgrad entsprechender Aktivitäten erhöht werden.

Indikatoren auf Inputebene

- Aufbau und Verbreiterung von Genderkompetenz ist als Aufgabe der Hochschule formuliert (in § 3 Universitätsgesetz, § 3 Fachhochschulgesetz, § 8 Hochschulgesetz, § 2 Privatuniversitätengesetz)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl von Empfehlungen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz, die durch konkrete Maßnahmen an den Hochschulen umgesetzt werden
- Anzahl der Hochschulen, die an der Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen zum Aufbau und der Verbreiterung von Genderkompetenz beteiligt sind
- Unterstützungsleistungen des BMBWF zur Steuerung und Implementierung der Aufgaben an den Hochschulen

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anzahl von Hochschulen, die Maßnahmen zur Analyse der Aktivitäten auf Umsetzungsebene bzw. zur Wirkungsanalyse setzen

Datengrundlagen: Dokumente

Empfehlung 16: ÖH-Genderreferat an jeder Hochschulvertretung (BMBWF, ÖH)

Wirkungslogik: Durch die Einrichtung eines ÖH-Referats, das sich mit gender- und diversitätsrelevanten Themen (inklusive den mit Geschlechtervielfalt zusammenhängenden Fragen) auseinandersetzt, soll (1) die Beratung von Studierenden verbessert werden und sollen (2) ÖH-Vertreter:innen im Rahmen ihrer Mitbestimmungsfunktion in hochschulischen Gremien besser auf diese Themen eingehen können.

Indikatoren auf Inputebene

- Einrichtung eines ÖH-Referats, das sich mit gender- und diversitätsrelevanten Themen auseinandersetzt und entsprechende Informationsmaterialien und Beratung anbietet
- Jährlich angebotene Schulungen für ÖH-Referent:innen, die den eingangs definierten Gütekriterien entsprechen, zu gender- und diversitätsrelevanten Themen bzw. zur Verbreiterung von Genderkompetenz in der Studierendenvertretung

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl der Beratungen zu gender- und diversitätsrelevanten Themen durch die ÖH
- Verstärktes Einbringen gender- und diversitätsrelevanter Themen durch die ÖH in Gremien

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten der ÖH bzw. Selbsteinschätzung der ÖH-Vertreter:innen in hochschulischen Gremien

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil Studierenden, die gender- und diversitätsrelevante Themen durch die ÖH adäquat vertreten sehen

Datengrundlagen: Studierendenbefragung

Empfehlung 17: Berücksichtigung der realen Geschlechtervielfalt bei Datenerfassung

Wirkungslogik: Durch eine adäquate Erfassung der Geschlechtervielfalt im Rahmen der hochschulischen Statistik werden zwei Zielsetzungen verfolgt: (1) nichtbinäre Hochschulangehörige werden entsprechend ihrer Geschlechteridentität erfasst und (2) die Hochschulleitung erhält eine Grundlage für die Entwicklung von spezifischen Maßnahmen, um der Geschlechtervielfalt an der Hochschule gerecht zu werden (z. B. bauliche Maßnahmen, Informations- und Sensibilisierungsmaßnahmen, Qualifizierungsangebote für Verwaltungsangehörige).

Indikatoren auf Inputebene

- Anzahl der jährlichen Schulungsangebote zum Thema Geschlechtervielfalt für Personen, die in Prozesse der Datenerfassung, Datenverarbeitung und Datenaufbereitung (inkl. Erstellung von Statistiken) eingebunden sind
- Anzahl der Datenerfassungsvorgänge, Formulare etc. in denen Geschlechtervielfalt abgefragt, verarbeitet oder ausgewiesen wird
- Anzahl der hochschulinternen Datensätze, in denen Geschlechtervielfalt abgefragt, verarbeitet oder ausgewiesen wird
- Anzahl der Datenerfassungsvorgänge und Datensätze, die adaptiert bzw. ergänzt werden sollen, um Geschlechtervielfalt zu berücksichtigen

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anteil der Hochschulangehörigen, die Möglichkeiten der Erfassung von Geschlechtervielfalt nutzen
- Anzahl der Personen, die an spezifischen Maßnahmen zur Unterstützung eines adäquaten Umgangs mit Geschlechtervielfalt an der Hochschule teilnehmen
- Anzahl der Datenerfassungsvorgänge und Datensätze, die adaptiert wurden und nunmehr Geschlechtervielfalt berücksichtigen

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Hochschulangehörigen, die über die Relevanz der Geschlechtervielfalt Bescheid wissen und in ihrem Aufgabenbereich adäquat damit umgehen können
- Anteil der nichtbinären Hochschulangehörigen, die den Umgang mit Geschlechtervielfalt an der Hochschule als adäquat erleben (inkl. der Erfassung von Geschlechtervielfalt in der Hochschulstatistik)

Datengrundlagen: Befragung von Hochschulangehörigen

Empfehlung 18: Formulare entsprechend Geschlechtervielfalt gestalten

Wirkungslogik: Durch eine Adaptierung hochschulischer Formulare soll die Geschlechtervielfalt adäquat abgebildet werden. Dies betrifft einerseits die durch den Gesetzgeber mit dem Personenstandsregister vorgegebenen Standards, die in der Studierendenevidenz zu berücksichtigen sind. Darüber hinaus kann die Hochschule interne Formulare eigenständig adaptieren, um Studierenden mit nichtbinärer Geschlechteridentität eine adäquate Erfassungsmöglichkeit bzw. Anrede zu bieten. Dadurch sollen nicht-adäquate Anreden von nichtbinären Studierenden vermieden und das Bewusstsein der Hochschulangehörigen für die Relevanz der Geschlechtervielfalt gestärkt werden. Nichtbinäre Hochschulangehörige sollen so verstärkt das Gefühl bekommen, mit ihrer Geschlechteridentität an der Hochschule akzeptiert zu sein.

Indikatoren auf Inputebene

- Hochschulische Formulare erfassen Geschlechtervielfalt in einer Form, die nichtbinäre Personen als adäquat wahrnehmen

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anteil der Hochschulangehörigen, die Möglichkeiten der Erfassung von Geschlechtervielfalt – jenseits von weiblich und männlich – nutzen

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Hochschulangehörigen, die über die Relevanz der Geschlechtervielfalt Bescheid wissen und in ihrem Aufgabenbereich adäquat damit umgehen können
- Anteil der nichtbinären Hochschulangehörigen, die den Umgang mit Geschlechtervielfalt an der Hochschule als adäquat erleben

Datengrundlagen: Befragung von Hochschulangehörigen

2.2.2 Genderkompetentes Handeln

Die Empfehlungen im Bereich genderkompetentes Handeln zielen darauf ab, dass hochschulische Akteur:innen in allen Bereichen (Management, Verwaltungsangehörige, Lehrende, Forschende, Studierende) dabei unterstützt werden, die Genderrelevanz in ihrem Aufgabengebiet zu reflektieren und diese in ihrem Arbeitsalltag adäquat zu adressieren. Konkrete Maßnahmen, die diese Reflexion unterstützen, sollen folgenden Gütekriterien entsprechen:

- Angebote zur Unterstützung der Reflexion der Genderrelevanz im eigenen Aufgabengebiet sind zielgruppenspezifisch konzipiert und richten sich an alle Hochschulangehörigen (d. h. an Angehörige des Managements, Lehrende, Forschende, Studierende und Verwaltungsangehörige).
- Hochschulen schaffen Rahmenbedingungen, Anreize und Formate, die alle Akteur:innen bei der Reflexion über die Genderrelevanz ihrer Handlungen im jeweiligen Aufgabenbereich unterstützen und stellen weiterführende Angebote zum Kompetenzaufbau bereit (z. B. Anti-Bias-Training).
- Angebote basieren auf einem intersektionalen Verständnis von Gender bzw. Genderkompetenz, das Geschlechterzugehörigkeit stets in Verbindung mit anderen möglichen Diskriminierungsfaktoren sieht.
- Genderexpertise wird in die Konzeption und Umsetzung konkreter Maßnahmen einbezogen, d. h. es wird der aktuelle Stand der Gender- und Gleichstellungsforschung aufgegriffen.
- Es werden jeweils konkrete Verantwortlichkeiten für die Umsetzung benannt und ausreichende Ressourcen bereitgestellt, um die Ziele systematisch zu verfolgen.

Empfehlung 19: Aufbereitung von Informationen über Genderaspekte der hochschulischen Institution

Empfehlung 20: Wahrnehmung und Verarbeitung des Informationsangebotes über Genderaspekte

Wirkungslogik: Eine in regelmäßigen Abständen erstellte Beschreibung des Status quo im Hinblick auf Geschlechtergleichstellung an der Hochschule, die über die Partizipation von Frauen und Männern in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen hinausgeht und auch Arbeitsbedingungen (Vollzeit, Teilzeit, Einkommen, Vertragsform etc.), den Stand der Genderforschung an der Hochschule, bestehende Gleichstellungsmaßnahmen und auch die Geschlechtervielfalt thematisiert, dient der Information der Hochschulangehörigen und kann einen Startpunkt für einen hochschulweiten Gleichstellungsdiskurs bilden. Um dieses Ziel zu erreichen, muss die Information niederschwellig den Hochschulangehörigen zur Verfügung gestellt werden (z. B. über das Intranet oder Internet). Ideal wäre darüber hinaus, dass es eine hochschulweite Diskussion des Status quo von Gleichstellung gibt (z. B. in Form einer Präsentation).

Es wird davon ausgegangen, dass sich Hochschulangehörige über den Status quo hinsichtlich Gleichstellung an der Hochschule informieren, wenn diese Informationen niederschwellig zugänglich sind und Diskussionsräume für den Austausch zum Status quo bereitgestellt werden. Ausgehend von diesen Informationen sollten Hochschulangehörige über die Relevanz der Genderdimension in ihrem jeweiligen Tätigkeitsbereich reflektieren.

Indikatoren auf Inputebene

- Beschreibung des Status quo im Hinblick auf Gleichstellung wird in regelmäßigen Abständen vorgelegt (z. B. Gleichstellungsbericht alle drei Jahre)
- Beschreibung des Status quo ist niederschwellig verfügbar (z. B. Internet, social Media, Broschüre)
- Anzahl der hochschulinternen Diskussionsräume (Online-Plattformen, Gremien, Veranstaltungen, etc.), in denen der Status quo rezipiert und diskutiert wird

Datengrundlagen: Dokumente, Download-Statistiken

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anteil der Hochschulangehörigen, die die Aufbereitung des Status quo im Hinblick auf Gleichstellung (Gleichstellungsbericht) kennen (differenziert nach Führungskraft, Verwaltung, Lehrende, Forschende, Studierende)
- Anzahl der Hochschulangehörigen, die sich an einer Diskussion des Status quo beteiligen (z. B. Teilnehmende an einer Präsentation, Diskussionsveranstaltung)

<ul style="list-style-type: none">• Anzahl der Zugriffe auf relevante Webseiten• Zahl der Downloads von Materialien• Anzahl der Interaktionen mit relevantem Inhalt in Social Media <p>Datengrundlagen: Web-Statistiken, Befragung von Hochschulangehörigen, Verwaltungsdaten</p>
<p>Indikatoren auf Wirkungsebene</p> <ul style="list-style-type: none">• Anteil der Hochschulangehörigen, die Relevanz der Genderdimension in ihrem Tätigkeitsbereich kennen und bereit sind sich damit auseinander zu setzen (differenziert nach Führungskraft, Verwaltung, Lehrende, Forschende, Studierende) <p>Datengrundlagen: Befragung von Hochschulangehörigen</p>

Empfehlung 21: Auseinandersetzung von Personalverantwortlichen mit Genderkompetenz

Wirkungslogik: Es wird davon ausgegangen, dass Chancengerechtigkeit in Personalverfahren gegeben ist, wenn Personalverantwortliche über Genderkompetenz verfügen und diese in unterschiedlichen Aufgaben im Rahmen ihres Tätigkeitsbereiches einbringen (z. B. in Formulierung von Ausschreibungstexten, Auswahlgespräche, Begleitung von Berufungsverfahren, Ausgestaltung von Evaluierungsinstrumenten, Entwicklung von Personalentwicklungsmaßnahmen).

Die dafür erforderliche Genderkompetenz kann durch spezifische Trainings, die den eingangs definierten Gütekriterien entsprechen, aufgebaut und in das Anforderungsprofil von Personen mit Personalverantwortung aufgenommen werden. Es wird davon ausgegangen, dass Personalverantwortliche eine Multiplikator:innenfunktion im Hinblick auf die Verbreiterung von Genderkompetenz innehaben, da sie diese Kompetenz in Personalauswahl- und -entwicklungsprozesse (Stellenbesetzung, Onboarding, Personalbewertung, Personalentwicklung, Karenzierung, Gehaltsvorrückungen etc.) integrieren.

Indikatoren auf Inputebene

- Genderkompetenz ist explizit im Anforderungsprofil von Personalverantwortlichen verankert
- Anzahl der angebotenen Genderkompetenztrainings für Personen mit Personalverantwortung (insbesondere für Angehörige der Personalabteilung und Mitglieder in Auswahlkommissionen)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anteil der Angehörigen der Personalabteilung der Mitglieder in Auswahlkommissionen, die Genderkompetenztrainings in Anspruch nehmen
- Anzahl weiterer Personen mit Personalverantwortung die Genderkompetenztrainings in Anspruch nehmen

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Personalverantwortlichen, die nachweislich über Genderkompetenz verfügen
- Anteil der Personalverantwortlichen, die ihre Genderkompetenz auffrischen

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Empfehlung 22: Schaffung individueller und gemeinsamer – auch extern begleiteter – Reflexionsmöglichkeiten

Wirkungslogik: Durch eine begleitende Reflexion des eigenen Tätigkeitsbereichs hinsichtlich eines möglichen Genderbias sollen (1) eventuell bestehende Defizite im Bereich der Genderkompetenz aufgezeigt, (2) die Bereitschaft diese zu adressieren (z. B. durch die Teilnahme an spezifischen Maßnahmen zum Aufbau von Genderkompetenz) geweckt und (3) eine Reflexion von Strukturen und Prozessen angestoßen werden. Letzteres insbesondere dann, wenn sich Organisationseinheiten oder Gremien derartigen reflexiven Prozessen, unterziehen. Es wird davon ausgegangen, dass die Reflexion dazu führt, dass darauf aufbauend weitere Angebote in Anspruch genommen werden (z. B. Weiterbildungsangebote, begleitende Unterstützung von Reorganisationsprozessen).

Indikatoren auf Inputebene

- Anzahl angebotener Reflexionsmöglichkeiten für Individuen, Gremien oder Organisationseinheiten pro Jahr
- Anzahl extern begleiteter Reflexionsmöglichkeiten zur Organisationsentwicklung pro Jahr
- Budget für externe Beratungen

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl von Individuen, Gremien und Organisationseinheiten, die Reflexionsmöglichkeiten in Anspruch nehmen
- Anzahl dokumentierter Beratungen (pro Jahr)

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene (kurzfristig)

- Anteil der individuellen Nutzer:innen der Reflexionsmöglichkeiten, die weitere Maßnahmen zum Aufbau von Genderkompetenz in Anspruch nehmen
- Anteil der Gremien und Organisationseinheiten, die Reflexionsmöglichkeiten genutzt haben und weitere Unterstützungsangebote zur Reflexion und Adaptierung von Strukturen und Prozessen in Anspruch nehmen

Datengrundlagen: Befragung von Nutzer:innen der Reflexionsmöglichkeiten

Indikatoren auf Wirkungsebene (mittelfristig)

- Veränderung von Prozessen und Strukturen nach einer Reflexion durch ein Gremium oder eine Organisationseinheit mit anschließender weiterer Unterstützung

Datengrundlagen: Evaluation der Reorganisationsprozesse

Empfehlung 23: Entwicklung eines Instrumentes zur individuellen Standortbestimmung

Wirkungslogik: Ein Instrument zur individuellen Standortbestimmung hinsichtlich Genderkompetenz für unterschiedliche Zielgruppen (z. B. Lehrende, Forschende, Führungskräfte, Personalverantwortliche, Studierende) soll Personen dabei unterstützen, ihre Genderkompetenz einzuschätzen und ggf. Unterstützungs- bzw. Weiterbildungsbedarf zu identifizieren. Es wird angenommen, dass das Ergebnis der individuellen Standortbestimmung zum Anlass genommen wird, das eigene Handeln im beruflichen Kontext zu hinterfragen und ggf. Genderkompetenz im Sinne einer persönlichen und beruflichen Weiterentwicklung aufzubauen. Dies beispielsweise durch die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten, Coachings oder Selbststudium (z. B. Fachliteratur).

Indikatoren auf Inputebene

- Instrument zur Standortbestimmung ist verfügbar (für eine Hochschule oder für den Sektor)
- Niederschwelliger Zugang ist gegeben (z. B. durch Veröffentlichung im Internet/Intranet)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl der genutzten Informationskanäle und erreichte Zielgruppe zur hochschulweiten Bekanntmachung des Instruments
- Anteil der Hochschulangehörigen, die das Instrument kennen (differenziert nach Führungskraft, Verwaltung, Lehrende, Forschende, Studierende)
- Anteil der Hochschulangehörigen, die eine individuelle Standortbestimmung durchgeführt haben (differenziert nach Führungskraft, Verwaltung, Lehrende, Forschende, Studierende)

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten, Befragung von Hochschulangehörigen

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Nutzer:innen des Instruments zur individuellen Standortbestimmung, die spezifische Angebote zum Aufbau von Genderkompetenz genutzt haben
- Anteil der Nutzer:innen, die nach individueller Standortbestimmung keinen Handlungsbedarf sehen (nach Selbsteinschätzung über ausreichende Genderkompetenz verfügen)

Datengrundlagen: Befragung von Nutzer:innen des Instruments zur individuellen Standortbestimmung

Empfehlung 24: Entwicklung und/oder Bereitstellung eines Sprachleitfadens
Empfehlung 25: Niederschwelliger Zugang zu Sprachleitfaden – Ermutigung Anwendung Sprache

Wirkungslogik: Mit einem Sprachleitfaden sollen Hochschulangehörige bei der Verwendung einer geschlechtergerechten bzw. geschlechterinklusive Sprache unterstützt werden – insbesondere in der Anfangsphase. Ziel eines Sprachleitfadens ist es, Bewusstsein unter Hochschulangehörigen für die Relevanz einer geschlechtergerechten bzw. geschlechterinklusive Sprache zu schaffen und konkrete Anleitung zu deren Anwendung bereit zu stellen. Durch die Nutzung des Sprachleitfadens durch die Hochschulangehörigen sollen Texte von Hochschulangehörigen (inkl. Abbildungen und Bildern) Geschlechtervielfalt adäquat abbilden.

Es wird angenommen, dass durch gezielte Kommunikation der Hochschulleitung zum Thema die Nutzung des Sprachleitfadens unterstützt wird. Weiters wird angenommen, dass durch begleitende Maßnahmen die Nutzung gestärkt werden kann (z. B. Verpflichtung zur Verwendung einer geschlechtergerechten oder geschlechterinklusive Sprache bei Abschlussarbeiten) – insbesondere, wenn nicht-geschlechtergerecht formulierte Texte von Sanktionen betroffen sind (z. B. Auswirkung auf die Note der Abschlussarbeit).

Indikatoren auf Inputebene

- Verfügbarkeit eines Leitfadens für geschlechtergerechte bzw. geschlechterinklusive Sprache
- Verpflichtungscharakter für Verwaltung, Lehre und Forschung (jeweils verpflichtend/freiwillig)
- Niederschwelliger Zugang gegeben (z. B. durch Veröffentlichung im Internet)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anteil der Hochschulangehörigen, die den Leitfaden kennen (differenziert nach Verwaltung, Lehrende, Forschende, Studierende)
- Anteil der Hochschulangehörigen, die den Leitfaden anwenden (differenziert nach Verwaltung, Lehrende, Forschende, Studierende)
- Anteil der Lehrveranstaltungen, in denen eine geschlechtergerechte Sprache verwendet wird (gesprochenes Wort, Lehrveranstaltungsunterlagen, Pflichtlektüre)

Datengrundlagen: Befragung von Hochschulangehörigen (Studierende, Lehrende, Forschende, Verwaltungsangehörige), Lehrveranstaltungsevaluation

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Hochschulangehörigen, die über die Relevanz einer geschlechtergerechten bzw. geschlechterinklusive Sprache Bescheid wissen und diese auch anwenden
- Anteil der Homepage-Seiten, die geschlechtergerecht bzw. geschlechterinklusive formuliert sind
- Anteil der Abschlussarbeiten, die geschlechtergerecht bzw. geschlechterinklusive formuliert sind
- Anteil der im laufenden Jahr veröffentlichten Publikationen, die geschlechtergerecht bzw. geschlechterinklusive formuliert sind
- Anteil der im laufenden Jahr veröffentlichten Berichte, die geschlechtergerecht bzw. geschlechterinklusive formuliert sind

Datengrundlagen: Befragung von Hochschulangehörigen, Repositorium (Publikationen, Berichte, Abschlussarbeiten)

Empfehlung 26: Schulungen für ÖH-Vertreter:innen und Tutor:innen (ÖH, Hochschulen)

Wirkungslogik: Durch ein Genderkompetenz-Training, das den eingangs definierten Gütekriterien entspricht, sollen alle ÖH-Vertreter:innen (nicht nur die Vertreter:innen des ÖH-Genderreferats, siehe Empfehlung 16) und Tutor:innen Genderkompetenz aufbauen bzw. in ihrer Genderkompetenz gestärkt werden. Dadurch soll die Beratung der Studierenden durch die ÖH-Vertreter:innen bzw. die Unterstützung durch Tutor:innen geschlechtersensibel erfolgen.

Indikatoren auf Inputebene

- Die ÖH bietet ein Genderkompetenz-Training für (neu gewählte) ÖH-Vertreter:innen an
- Die Hochschule bietet ein Genderkompetenz-Training für Tutor:innen an

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl Teilnehmende an Genderkompetenz-Trainings für ÖH-Vertreter:innen (im Studienjahr)
- Anteil der ÖH-Vertreter:innen, die ein Genderkompetenz-Training absolviert haben (zu einem festzusetzenden Stichtag)
- Anzahl Teilnehmende an Genderkompetenztrainings (im Studienjahr)
- Anteil Tutor:innen, die ein Genderkompetenztraining absolviert haben (zu einem festzusetzenden Stichtag)

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Studierenden, die die Beratung durch die ÖH als gendersensibel geführt wahrnehmen
- Anteil Studierende, die das Tutorium, an dem sie teilnehmen als gendersensibel geführt wahrnehmen

Datengrundlagen: Befragung von Studierenden

Empfehlung 27: Spartenweise Sammlung von Praxisbeispielen

Wirkungslogik: Durch die Bereitstellung von *Good-Practice*-Beispielen, wie in unterschiedlichen Disziplinen die Genderdimension in Forschungsinhalten und in Lehrinhalten konkret aufgegriffen wurde, sollen Forschende und Lehrende, die sich erstmals mit der Genderdimension auseinandersetzen, eine Orientierungshilfe erhalten.

Es wird angenommen, dass sich auch ein Austausch zwischen interessierten Forschenden und Lehrenden und jenen, die bereits über Expertise verfügen, ergibt, der zur Stärkung der Genderdimension in der jeweiligen Disziplin beiträgt. Dieser Austausch könnte auch hochschulübergreifend erfolgen, wenn Beispiele aus unterschiedlichen Hochschulen zusammengeführt werden. Darüber hinaus wird durch die Beispielsammlung die Sichtbarkeit von Forschungsarbeiten (Projekten und Publikationen), die die Genderdimension aufgreifen, erhöht und damit Expertise sichtbar.

Indikatoren auf Inputebene

- Anzahl der Praxisbeispiele, die anhand eines definierten Kriterienkatalogs als *Good-Practice*-Beispiele identifiziert wurden, nach Disziplin

Datengrundlagen: Dokumente, Homepage, Repositorium

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl Forschende und Lehrende, die die Beispielsammlung nutzen
- Anzahl neue Einträge in die Beispielsammlung

Datengrundlagen: Dokumente, Zugriffszahlen, wenn die Beispiele über eine Homepage aufbereitet sind

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anzahl Forschungsprojekte, die die Genderdimension explizit aufgreifen nach Disziplinen
- Anzahl Publikationen, die die Genderdimension explizit aufgreifen nach Disziplinen

Datengrundlagen: Repositorium (Projekte, Publikationen)

2.2.3 Genderkompetente Lehre

Die Empfehlungen zur genderkompetenten Lehre unterstützen das Ideal, dass die Genderdimension in der Lehre als Standard in allen Bereichen berücksichtigt wird. Dies erfordert, dass alle Lehrenden über die didaktische Kompetenz verfügen, ihre Lehre geschlechtersensibel zu gestalten und dass sie die Genderrelevanz im Inhalt ihrer Lehrveranstaltungen entsprechend dem aktuellen Stand der Forschung aufgreifen bzw. fehlende Genderrelevanz explizit begründen. Studierende werden so bereits früh im Studium mit der Genderdimension in den Lehrinhalten vertraut gemacht und Absolvent:innen verfügen über die Kompetenz, in ihren künftigen Tätigkeitsbereichen genderkompetent zu handeln.

Gütekriterien für Aktivitäten zur Umsetzung der Empfehlungen in diesem Bereich sind:

- In die didaktische Grundausbildung bzw. Weiterbildung von Lehrenden ist gendersensible Didaktik als integraler Bestandteil verankert. Konkreten Angeboten wird ein intersektionales Verständnis von Gender zugrunde gelegt.
- Genderkompetenz in der Lehre ist im Anforderungsprofil von Lehrenden verankert und wird überprüft.
- Für Studierende, die an einer weiterführenden Auseinandersetzung mit Genderfragen interessiert sind, werden weiterführende Angebote und Betreuungsmöglichkeiten für Abschlussarbeiten zum Thema angeboten.

Empfehlung 28: Integration der Geschlechterforschung in den Curricula

Wirkungslogik: Durch die Integration der Genderdimension in Curricula einer Hochschule soll sichergestellt werden, dass sich Studierenden auch mit Genderthemen auseinandersetzen. Die Integration in Pflichtlehrveranstaltungen würde sicherstellen, dass alle Studierenden erreicht werden, optionale Angebote in allen Curricula würden zumindest allen interessierten Studierenden die Möglichkeit der Auseinandersetzung mit Genderthemen ermöglichen. Die Integration der Genderdimension in Curricula sollte aus der konkreten Beschreibung der Lehrveranstaltung ablesbar sein.

Es wird angenommen, dass die Auseinandersetzung mit Genderthemen die Genderkompetenz von Studierenden erhöht und ihr Interesse an der Auseinandersetzung mit Genderthemen im Studium (z. B. im Rahmen von spezifischen Lehrveranstaltungen oder Abschlussarbeiten) stärkt.

Weiters wird angenommen, dass die verstärkte Auseinandersetzung mit Genderthemen im Rahmen der Lehre auch die Bereitschaft und das Interesse von Lehrenden weckt, zu diesen Themen zu forschen und zu publizieren.

Indikatoren auf Inputebene

- Anzahl der Curricula, die die Genderdimension im Rahmen von verpflichtenden Elementen aufgreifen und deren disziplinäre Zuordnung
- Anzahl der Curricula, die die Genderdimension im Rahmen von optionalen Elementen aufgreifen und deren disziplinäre Zuordnung
- Anteil der Curricula an allen Curricula, die die Genderdimension aufgreifen (verpflichtend und optional)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl Studierende, die an Lehrveranstaltungen teilgenommen haben, die die Genderdimension aufgreifen, nach Geschlecht und deren disziplinäre Zuordnung

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Einschätzung der Anwendungs- und Nutzungsrelevanz der Inhalte der Lehrveranstaltungen, die die Genderdimension aufgreifen
- Anzahl Abschlussarbeiten, die die Genderdimension aufgreifen
- Anzahl von Forschungsprojekten und Publikationen, die die Genderdimension aufgreifen

Datengrundlagen: Lehrveranstaltungsevaluation, Repositorium (Publikationen, Abschlussarbeiten)

Empfehlung 29: Inhaltliche Verankerung des Aufbaus von Genderkompetenz in AHS- und BHS-Pläne (BMBWF, Lehrplankommissionen)

Wirkungslogik: Durch die inhaltliche Verankerung von Genderthemen in den Lehrplänen der AHS, BHS und NMS – wie im Unterrichtsprinzip „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ vorgesehen – soll bereits bei Schüler:innen Bewusstsein für die Genderrelevanz der Inhalte des Lehrstoffs geschaffen und so Genderkompetenz aufgebaut werden. Es wird davon ausgegangen, dass die im Lehrplan verlangten Inhalte von Universitäten und Pädagogischen Hochschulen im Rahmen der Pädagog:innenausbildung aufgegriffen und in deren Curricula verankert werden.

Dies setzt voraus, dass Lehrende in der Pädagog:innenausbildung das Unterrichtsprinzip und die damit verbundenen Ziele kennen und über die Kompetenz verfügen, diese im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit zu vermitteln.

Indikatoren auf Inputebene

- Das Ziel des Aufbaus von Genderkompetenz ist in den Lehrplänen der AHS, BHS und NMS verankert und die entsprechenden Inhalte sind konkretisiert

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Curricular-Kommissionen für die Pädagog:innenausbildung übernehmen das Ziel des Aufbaus von Genderkompetenz
- Lehrende in der Pädagog:innenausbildung kennen das Unterrichtsprinzip „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ sowie die damit verbundenen Ziele und verfügen über die Kompetenz diese adäquat im Rahmen ihrer Lehrtätigkeit zu adressieren

Datengrundlagen: Dokumente, Befragung von Lehrenden

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Lehramtsstudierenden, die Genderkompetenz in ihrem Fach vorweisen können
- Anteil Lehramtsstudierenden, die ihr Studium als gendersensibel geführt wahrnehmen

Datengrundlagen: Prüfungsergebnisse, Lehrveranstaltungsevaluation

Empfehlung 30: Inhaltliche Verankerung des Aufbaus von Genderkompetenz in STEOP

Wirkungslogik: Durch die inhaltliche Verankerung von Genderkompetenz in der Studieneingangs- und Orientierungsphase (STEOP) sollen eventuell bestehende Defizite im Hinblick auf Genderkompetenz der Studienanfänger:innen und je nach schulischer Vorbildung bestehende Unterschiede hinsichtlich Genderkompetenz ausgeglichen werden. Dadurch soll eine einheitliche Wissensbasis geschaffen werden, auf der im weiteren Studium aufgebaut werden kann. Es wird weiters angenommen, dass durch das Thematisieren von Genderkompetenz früh im Studium eventuell bestehende Vorbehalte frühzeitig adressiert werden können und die Bereitschaft von Studierenden erhöht wird, sich mit der Genderdimension im jeweiligen Fach aktiv auseinanderzusetzen.

Indikatoren auf Inputebene

- Beschreibung der Berücksichtigung der Genderdimension in der STEOP (z. B. basierend auf den Lehrveranstaltungsbeschreibungen)

Datengrundlagen: Dokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl Studierende, die an der STEOP teilgenommen haben nach Geschlecht und deren disziplinäre Zuordnung

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Studierenden, die grundlegende Genderkompetenz im Fach in der Leistungsbeurteilung der STEOP vorweisen können
- Anteil Studierende, die die STEOP als gendersensibel geführt wahrnehmen

Datengrundlagen: Prüfungsergebnisse, Lehrveranstaltungsevaluation

Empfehlung 31: Angebot von Weiterbildungen zu gendersensibler Didaktik

Wirkungslogik: Durch Weiterbildungsangebote zu gendersensibler Didaktik sollen Lehrende dabei unterstützt werden, ihre Lehrveranstaltung gendersensibel zu konzipieren und umzusetzen. Dies soll bestehende hochschuldidaktische Angebote ergänzen und das Bewusstsein von Lehrenden für die Relevanz der Genderdimension im jeweiligen Fach stärken. Es wird angenommen, dass die dadurch angestoßene Reflexion auch dazu führt, dass Lehrende in ihrer Forschung die Genderdimension aufgreifen. Weiters wird davon ausgegangen, dass auch Studierende Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension im jeweiligen Fach aufbauen.

Indikatoren auf Inputebene

- Beschreibung der Weiterbildung (z. B. basierend auf einem Konzeptpapier oder der Ausschreibung)
- Verfügbare Ressourcen (pro Jahr)

Datengrundlagen: Strategiedokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl Teilnehmende an der Weiterbildung nach Geschlecht und deren disziplinäre Zuordnung

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Einschätzung der Teilnehmenden an der Weiterbildung hinsichtlich Anwendbarkeit und Nützlichkeit für die gendersensible Gestaltung von Lehrveranstaltungen
- Interesse von Teilnehmenden an der Weiterbildung an einer weiteren Auseinandersetzung mit der Genderdimension in der eigenen Forschung
- Anteil Studierende, die Lehrveranstaltungen als gendersensibel geführt wahrnehmen

Datengrundlagen: Befragung von Teilnehmenden an Weiterbildungsangeboten, Lehrveranstaltungsevaluation

Empfehlung 32: Individuelle Coachings für Lehrende zur Erschließung der Genderdimension

<p>Wirkungslogik: Durch individuelle Coachings sollen Lehrende, die in ihren Lehrveranstaltungen die Genderdimension in der Disziplin adäquat berücksichtigen wollen, dabei unterstützt werden, sich die Genderdimension zu erschließen. Dies soll bestehende hochschuldidaktische Angebote ergänzen und das Bewusstsein von Lehrenden für die Relevanz der Genderdimension im jeweiligen Fach stärken. Es wird angenommen, dass die dadurch angestoßene Reflexion auch dazu führt, dass Lehrende in ihrer Forschung die Genderdimension aufgreifen. Weiters wird davon ausgegangen, dass auch Studierende Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension im jeweiligen Fach aufbauen.</p>
<p>Indikatoren auf Inputebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Beschreibung des Coachings (z. B. basierend auf einem Konzeptpapier oder der Ausschreibung) • Verfügbare Ressourcen (pro Jahr) <p>Datengrundlagen: Strategiedokumente</p>
<p>Indikatoren auf Umsetzungsebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Anzahl Teilnehmende am Coaching nach Geschlecht und deren disziplinäre Zuordnung <p>Datengrundlagen: Verwaltungsdaten</p>
<p>Indikatoren auf Wirkungsebene</p> <ul style="list-style-type: none"> • Einschätzung der Teilnehmenden am Coaching hinsichtlich Anwendbarkeit und Nützlichkeit für die genderkompetente Gestaltung von Lehrveranstaltungen • Interesse von Teilnehmenden am Coaching an einer weiteren Auseinandersetzung mit der Genderdimension in der eigenen Forschung • Anteil Studierende, die Lehrveranstaltungen als genderkompetent geführt wahrnehmen <p>Datengrundlagen: Befragung von Teilnehmenden am Coaching, Lehrveranstaltungsevaluation</p>

Empfehlung 33: Preise für Abschlussarbeiten, die sich der Genderthematik widmen

Wirkungslogik: Durch die Auslobung eines Preises für Abschlussarbeiten, die ein Genderthema aufgreifen, werden entsprechende Leistungen anerkannt und sichtbar gemacht. Es wird davon ausgegangen, dass damit auch Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension im Fach unter Lehrenden sowie Studierenden gestärkt wird und die Bereitschaft von Lehrenden derartige Arbeiten zu betreuen.

Indikatoren auf Inputebene

- Beschreibung des Preises (z. B. basierend auf einem Konzeptpapier oder der Ausschreibung)
- Verfügbare Ressourcen (pro Jahr)

Datengrundlagen: Strategiedokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Preisträger:innen und deren disziplinäre Zuordnung
- Anzahl der Einreichungen und deren disziplinäre Zuordnung

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Abschlussarbeiten mit einem Genderthema und deren disziplinäre Zuordnung
- Anteil von Lehrenden, die bereit sind Abschlussarbeiten mit einem Genderthema zu betreuen
- Interesse von Studierenden an Genderthemen in der Lehre

Datengrundlagen: Repositorium von Abschlussarbeiten, Befragung von Lehrenden, Befragung von Studierenden bzw. Anmeldungen für Lehrveranstaltungen im Bereich der Gender- und Diversitätsforschung

Empfehlung 34: Preise für genderkompetente Lehre

Wirkungslogik: Durch die Auslobung eines Preises für Lehrende, die in ihren Lehrveranstaltungen die Genderdimension didaktisch genderkompetent verankert haben, werden entsprechende Leistungen anerkannt und sichtbar gemacht. Es wird davon ausgegangen, dass damit eine Vorbildwirkung für andere Lehrende verbunden ist, sich mit der Genderdimension in der Lehre didaktisch auseinander zu setzen und ggf. entsprechende Kompetenzen aufzubauen. Darüber hinaus werden Studierende mit der Genderdimension im jeweiligen Fach vertraut gemacht und ihr Bewusstsein für die Relevanz der Genderdimension gestärkt.

Indikatoren auf Inputebene

- Beschreibung des Preises (z. B. basierend auf einem Konzeptpapier oder der Ausschreibung)
- Verfügbare Ressourcen (pro Jahr)

Datengrundlagen: Strategiedokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Preisträger:innen und deren disziplinäre Zuordnung
- Anzahl der Einreichungen und deren disziplinäre Zuordnung

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil von Lehrenden, die bereit sind sich mit der Genderdimension in der Lehre auseinander zu setzen und ggf. eine einschlägige Weiterbildung in Anspruch nehmen würden
- Anteil von Lehrenden, die über die Kompetenz verfügen, die Genderdimension in der Lehre zu berücksichtigen
- Anteil Studierende, die Lehrveranstaltungen als genderkompetent geführt wahrnehmen

Datengrundlagen: Befragung von Lehrenden, Lehrveranstaltungsevaluation

2.2.4 Genderkompetente Forschung

Die beiden Empfehlungen zur genderkompetenten Forschung streben an, dass die Berücksichtigung der Genderdimension in den Inhalten von Forschung und Innovation als ein Qualitätskriterium gesehen und damit als integraler Bestandteil von exzellenter Forschung gesehen wird. Das erfordert, dass Forschungs- und Innovationsvorhaben die jeweilige Genderdimension explizit aufgreifen bzw. erläutern, warum die Genderdimension nicht relevant ist.

Gütekriterien für Aktivitäten zur Umsetzung der Empfehlungen in diesem Bereich sind:

- Forschende werden angehalten und unterstützt, die Genderdimension in ihrer Forschung zu reflektieren. Im Bedarfsfall werden sie dabei durch Genderexpert:innen unterstützt.
- Forschung und Innovation, die die Genderdimension adäquat aufgreifen, werden gezielt gefördert und sichtbar gemacht.

Empfehlung 35: Förderung von Forschungsprojekten, die die Genderdimension berücksichtigen

Wirkungslogik: Durch die gezielte Förderung von Forschungsprojekten, die die Genderdimension im Forschungsinhalt explizit adressieren, sollen „Pilotprojekte“ realisiert werden, durch die die Genderdimension in der Disziplin gestärkt wird. Dadurch wird auch Genderexpertise aufgebaut und sichtbar gemacht.

Es wird davon ausgegangen, dass die Ergebnisse dieser Forschungsprojekte in der Lehre aufgegriffen werden und es so zu einer stärkeren Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre kommt. Dadurch wird auch das Bewusstsein von Studierenden für die Relevanz der Genderdimension in der Disziplin gestärkt.

Indikatoren auf Inputebene

- Beschreibung des Förderprogramms (z. B. basierend auf einem Konzeptpapier oder der Ausschreibung)
- Verfügbare Ressourcen (pro Jahr)

Datengrundlagen: Strategiedokumente

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl der geförderten Projekte und deren disziplinäre Zuordnung
- Budget der geförderten Projekte und deren disziplinäre Zuordnung

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten
<p>Indikatoren auf Wirkungsebene</p> <ul style="list-style-type: none">• Folgeprojekte von geförderten Projekten• Sichtbarkeit von Projekten, die die Genderdimension aufgreifen (Meldungen auf der Homepage, im Newsletter, Vorträge etc.)• Anzahl von Lehrveranstaltungen und Projekten, die die Genderdimension im Inhalt aufgreifen• Anteil der Lehrenden und Forschenden, die die Relevanz der Genderdimension in Lehre und Forschung erkennen und adressieren <p>Datengrundlagen: Forschungsdatenbank, Homepage, Newsletter, Lehrveranstaltungsverzeichnis, Befragung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen</p>

Empfehlung 36: Installierung von Genderprofessuren

Wirkungslogik: Durch die Einrichtung von Genderprofessuren sollen intersektionale Zusammenhänge von Geschlecht (Gender) mit anderen soziokulturellen Aspekten in der jeweiligen Disziplin aufgezeigt, analysiert und reflektiert werden. Dadurch soll die Genderforschung im jeweiligen Fach weiterentwickelt und die Berücksichtigung der Genderdimension in der Forschung als Querschnittsthematik gestärkt werden.

Es wird angenommen, dass die Berücksichtigung der Genderdimension in den Disziplinen gestärkt wird, wenn in den Fakultäten jeweils Expertise vorhanden ist und es einen Austausch zwischen der Genderprofessur und anderen Professuren gibt. Dieser Austausch kann unterschiedliche Formen annehmen (z. B. Veranstaltungen, Kooperation in Projekten, Publikationen).

Dadurch soll langfristig das Bewusstsein in den Disziplinen im Hinblick auf die Relevanz der Genderdimension steigen und die Genderdimension in Forschungsprojekten und Lehrveranstaltungen standardmäßig als Querschnittsthematik aufgegriffen werden.

Indikatoren auf Inputebene

- Anzahl Professuren mit Vollwidmung nach Fakultäten
- Anzahl Professuren mit Teilwidmung nach Fakultäten
- Anteil der Professuren mit Genderwidmung (Widmung und Teilwidmung) an allen Professuren (Kopfzahlen)²

Datengrundlagen: Verwaltungsdaten

Indikatoren auf Umsetzungsebene

- Anzahl der Forschungsprojekte, die die Genderdimension im Inhalt aufgreifen
- Anzahl der Lehrveranstaltungen, die die Genderdimension im Inhalt aufgreifen
- Anzahl der Publikationen, die die Genderdimension im Inhalt aufgreifen
- Anzahl der Abschlussarbeiten, die die Genderdimension im Inhalt aufgreifen
- Veranstaltungen, die den Austausch zwischen der Genderprofessur und anderen Professuren unterstützen (Anzahl, Teilnehmendenzahlen)

Datengrundlagen: Forschungsdatenbank, Lehrveranstaltungsverzeichnis, Repositorium (Publikationen und Abschlussarbeiten)

² Aufgrund der geringen Fallzahlen erscheint eine Differenzierung nach Fakultäten nicht sinnvoll.

Indikatoren auf Wirkungsebene

- Anteil der Lehrenden und Forschenden, die die Relevanz der Genderdimension in Lehre und Forschung erkennen und adressieren

Datengrundlagen: Befragung von wissenschaftlichen Mitarbeiter:innen

3 Ergebnisse der Befragung bzw. Recherche

Im Folgenden werden die Ergebnisse der im Frühjahr 2022 durchgeführten Befragung von Hochschulen zur Umsetzung der HSK-Empfehlungen sowie der ergänzenden Recherche dargestellt (siehe auch Kapitel 1.3.2). In die Recherche wurden für die 73 Hochschulen insgesamt 811 Dokumente einbezogen, d. h. im Schnitt wurden 11 Dokumente pro Hochschule berücksichtigt. Die konkrete Zahl der verfügbaren Dokumente pro Hochschule schwankt zwischen 2 und 28. Für Universitäten standen mit 18 Dokumenten im Schnitt deutlich mehr Informationen zur Verfügung als für die Hochschulen der anderen Sektoren. Für Fachhochschulen lagen im Schnitt 9 Dokumente vor, für Privatuniversitäten und Pädagogische Hochschulen waren es im Schnitt 8. Wenn im Folgenden Zitate verwendet werden, so stammen diese aus der Befragung.

Die Gegenüberstellung der Ergebnisse der Befragung und der Recherche erlauben eine fundierte Plausibilitätsprüfung und dienen der gegenseitigen Validierung. Für den Fall, dass die Angaben im Fragebogen darauf hinweisen, dass die Empfehlung oder einzelne Konzepte anders verstanden wurde als in der Wirkungslogik ausgeführt, wurden die Ergebnisse nicht berücksichtigt. Derartige Abweichungen wurden im Rahmen des Zwischenberichts an die Respondent:innen kommuniziert. In weiterer Folge wird auf diese Abweichungen bei der Darstellung der Ergebnisse jeweils mit einer Fußnote hingewiesen (siehe beispielsweise Seite 65, Empfehlung 1).

Für jene Hochschulen, die sich nicht an der Befragung beteiligt haben, wird auf die Ergebnisse der Recherche zurückgegriffen. Wenn fehlende Informationen aus der Befragung nicht durch die Recherche kompensiert werden konnten, wird eine entsprechend geringere Fallzahl in den Abbildungen ausgewiesen – beispielsweise in der Darstellung der Ergebnisse für Empfehlung 10 oder 27.

3.1 Genderkompetentes Management

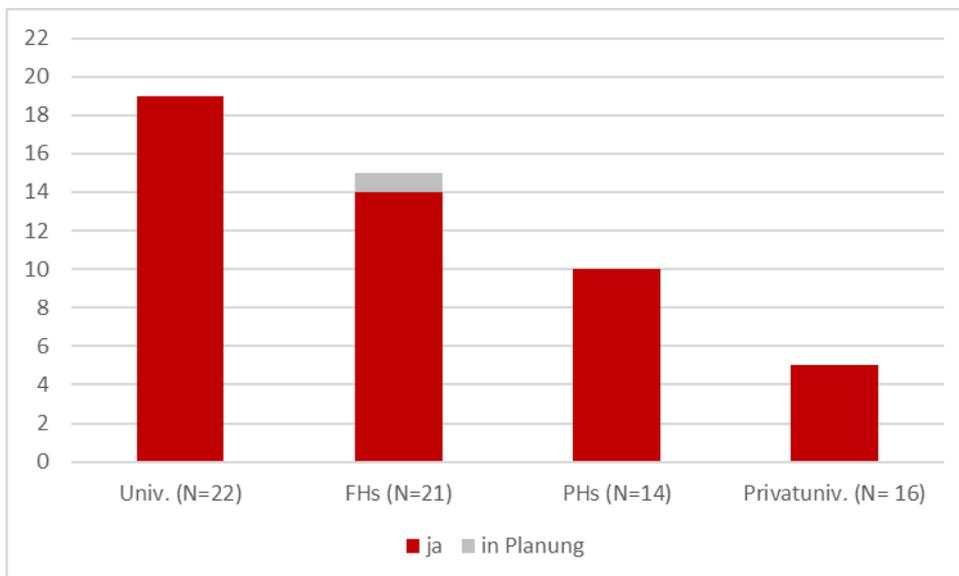
Empfehlung 1: Setzung von Zielen zum Aufbau und der Erweiterung von Genderkompetenz

Empfehlung 2: Miteinbeziehung bestehender Strategiepapiere und Instrumente

Insgesamt haben zwei Drittel aller Hochschulen Ziele zum Aufbau bzw. zur Erweiterung von Genderkompetenz formuliert. Dies trifft auf 19 Universitäten, 14 Fachhochschulen, zehn Pädagogische Hochschulen und fünf Privatuniversitäten zu.³

Universitäten formulieren Ziele zum Aufbau und zur Erweiterung der Genderkompetenz im aktuellen Entwicklungsplan, in der Leistungsvereinbarung 2022-24 sowie im Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan. An Fachhochschulen sind entsprechende Ziele in der Satzung (insbesondere im Gleichstellungsplan), in der Strategie der FH und im Leitbild bzw. Mission Statement enthalten. An Pädagogischen Hochschulen finden sich Ziele zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz in der Satzung (insbesondere Frauenförderungs- und Gleichstellungsplan) und im Ziel- und Leistungsplan/Ressourcenplan. An Privatuniversitäten sind entsprechende Ziele in der Satzung bzw. im Entwicklungsplan enthalten.

Abbildung 3 Ziele zum Aufbau und zur Erweiterung von Genderkompetenz in strategischen Dokumenten



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

³ Anzumerken ist, dass in einigen Fragebögen ein allgemein gehaltenes Bekenntnis zu Gleichstellung oder Gender Mainstreaming als Ziel zum Aufbau oder zur Erweiterung von Genderkompetenz angeführt wurde. Diese Nennungen werden an dieser Stelle nicht berücksichtigt.

Die formulierten Ziele unterscheiden sich deutlich im Hinblick auf die Zielgruppe und den thematischen Schwerpunkt. Einige Universitäten formulieren Genderkompetenzziele für alle Hochschulangehörigen und differenzieren dann bei konkreten Maßnahmen für unterschiedliche Zielgruppen. An anderen Hochschulen wird die Zielgruppe eingeschränkt, indem die Ziele beispielsweise auf Forschung, Lehre, Entscheidungsfunktionen und Führungskräfte, neue Hochschulangehörige oder Beschäftigte abstellen. An Pädagogischen Hochschulen wird der Schwerpunkt bei Genderkompetenzzielen auf Lehre und Didaktik gelegt.

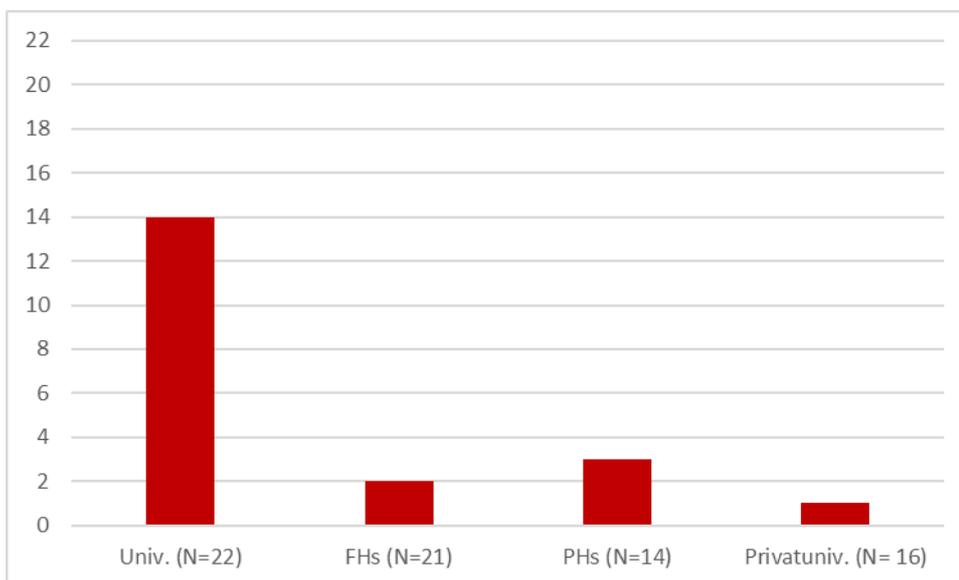
Empfehlung 3: Berücksichtigung von Wissensplattformen

Mit Empfehlung 3 wird angeregt, dass Hochschulen bei der Formulierung von Zielen, bei der Entwicklung und Ausgestaltung von Maßnahmen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz die Erfahrungen und bewährte Beispiele anderer Hochschulen berücksichtigen – beispielsweise indem auf die Toolbox der Genderplattform zurückgegriffen wird oder Erfahrungsaustausch in anderer Form erfolgt. Die Ergebnisse der Befragung zur Einbindung in Netzwerke und zu hochschulübergreifenden Kooperationen werden im Zusammenhang mit Empfehlung 10 und Empfehlung 27 dargestellt.

Empfehlung 4: Betrauung eines Mitglieds der Leitungsebene mit dem Aufbau und der Verbreiterung von Genderkompetenz

Insgesamt ist an jeder vierten Hochschule ein Mitglied der Leitungsebene mit dem Aufbau und der Verbreiterung von Genderkompetenz betraut und dies ist auch aus der Geschäftseinteilung des Leitungsgremiums oder der Homepage ersichtlich. Konkret ist dies bei 14 Universitäten, zwei Fachhochschulen, drei Pädagogischen Hochschulen und einer Privatuniversität der Fall.⁴

Abbildung 4 Zuständigkeit eines Mitglieds der Leitungsebene für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

An fünf Universitäten ist ein Vizerektorat eingerichtet, dessen Bezeichnung die Zuständigkeit für Gender und Diversität verdeutlicht – konkret ein Vizerektorat für Personal und Gender (TU Wien), ein Vizerektorat für Forschung, Gender & Diversität (Universität Linz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz), ein Vizerektorat für Forschung und Diversität (Universität für angewandte Kunst Wien) oder ein Vizerektorat für Organisationsentwicklung, Gender & Diversity (Universität für Musik und darstellende Kunst Wien). An der JML Jam Music Lab Private University for Jazz and

⁴ Anzumerken ist, dass im Rahmen der Befragung in einigen Fällen ein Leitungsmitglied als zuständig bezeichnet wird, weil ihr oder ihm eine Organisationseinheit oder Ansprechperson zugeordnet ist, die für die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken zuständig ist. Das bedeutet jedoch nicht, dass die Zuständigkeit der Leitungsperson für Gender- oder Gleichstellungsfragen auch kommuniziert wird. Diese Fälle werden hier nicht berücksichtigt.

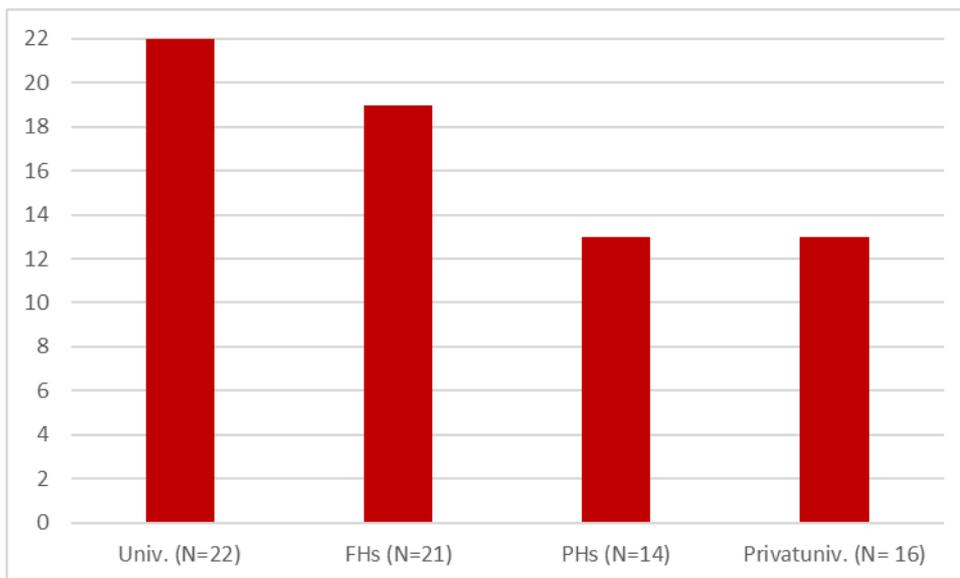
Popular Music Vienna ist ebenfalls ein Vizerektorat für Organisation und Gender eingerichtet (das zum Zeitpunkt der Befragung nicht besetzt war).

An den Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen ist die Zuständigkeit im Profil der Geschäftsführung bzw. des Rektorats festgeschrieben.

Empfehlung 5: Schaffung von Ressourcen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz

An nahezu allen Hochschulen stehen Ressourcen – in Form von Personalressourcen und/oder Expertise – für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz zur Verfügung.

Abbildung 5 Ressourcen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

An den Universitäten ist die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung in § 19 UG 2002 geregelt. Diese Stelle ist laut Befragung mit Personalressourcen im Ausmaß zwischen 0,25 und 5,1 Vollzeitäquivalenten ausgestattet.

An 19 Fachhochschulen gibt es ebenfalls eine Ansprechperson oder Stelle für Gender-, Diversitäts- und Gleichstellungsfragen, die laut Befragung mit Personalressourcen im Ausmaß von 0,1 bis 3,31 Vollzeitäquivalenten ausgestattet sind.

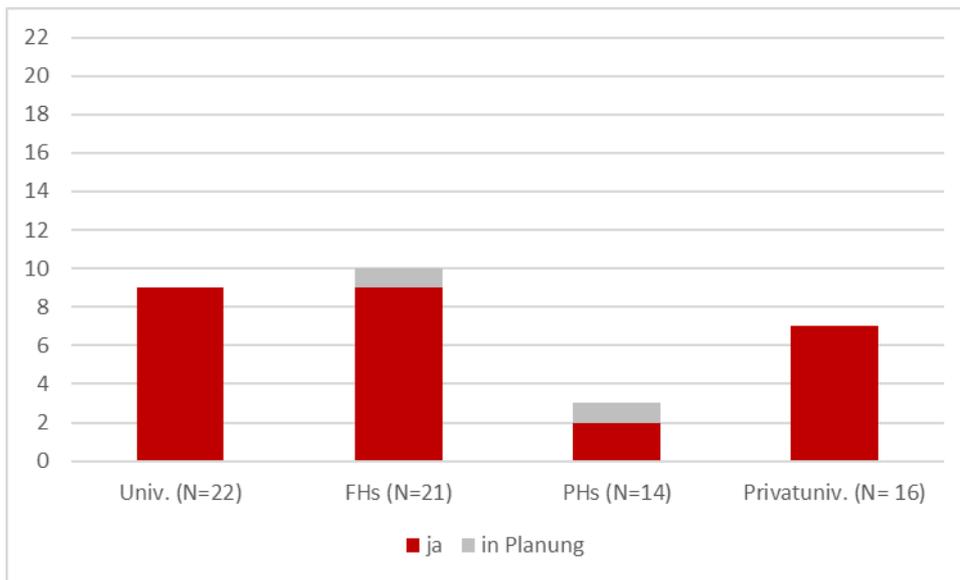
Mit einer Ausnahme geben alle Pädagogischen Hochschulen an, dass auf Ressourcen zum Aufbau und zur Verbreiterung von Genderkompetenz zurückgegriffen werden kann. Auf die Frage nach den gewidmeten Personalressourcen wird auf das Dienstrecht verwiesen. Die Zuständigkeit ist als Dienstpflicht von zumeist mehreren Expert:innen an der Pädagogischen Hochschule festgeschrieben, diese ist jedoch auf individueller Ebene nicht mit einem expliziten Zeitbudget verbunden. Die Respondent:innen schätzen das verfügbare Zeitbudget zwischen 0,1 und 0,5 Vollzeitäquivalenten.

Auch an Privatuniversitäten sind bis auf eine Ausnahme Ressourcen für den Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz verfügbar. Allerdings werden nur in vier Fällen dafür auch Personalressourcen bereitgestellt (im Ausmaß von 0,1, 0,25, 0,5 und 1 Vollzeitäquivalenten).

Empfehlung 6: Aufnahme von Genderkompetenz ins Anforderungsprofil für Kommissionen/Gremien

Etwas mehr als ein Drittel aller Hochschulen hat Genderkompetenz im Anforderungsprofil von Kommissionen oder Gremien verankert. Konkret sind dies neun Universitäten, neun Fachhochschulen, zwei Pädagogische Hochschulen und sieben Privatuniversitäten. Jeweils eine Fachhochschule und eine Pädagogische Hochschule planen dies für die nächste Zeit.

Abbildung 6 Genderkompetenz im Anforderungsprofil für Kommissionen/Gremien



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

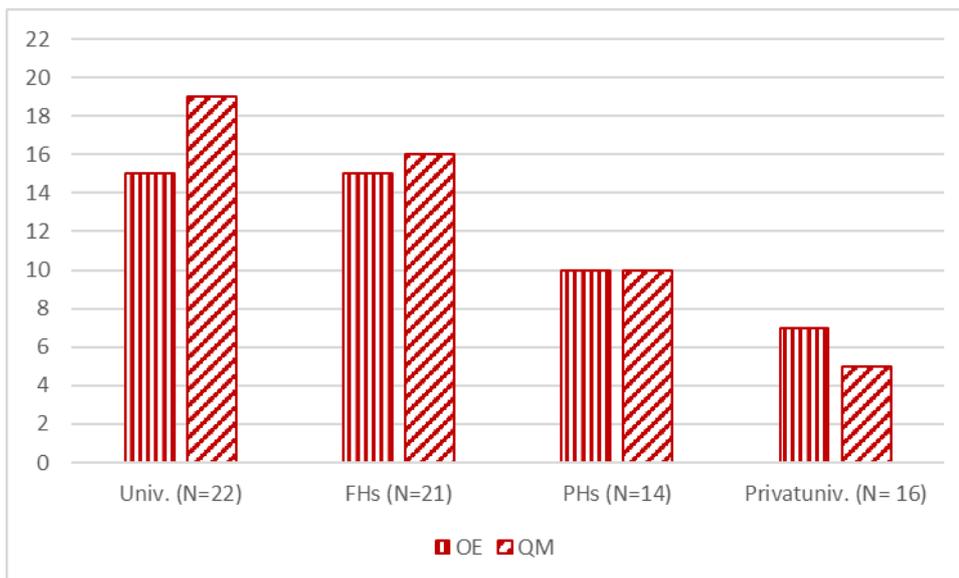
Anzumerken ist, dass sieben Hochschulen angeben, die Genderkompetenz in Gremien und Kommissionen wird durch die Mitglieder des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen eingebracht.

Empfehlung 7: Integration von Genderkompetenz in die Organisationsentwicklung und ins Qualitätsmanagement

14 Universitäten, 15 Fachhochschulen, acht Pädagogische Hochschulen und drei Privatuniversitäten haben sowohl in die Organisationsentwicklung als auch ins Qualitätsmanagement Genderkompetenz verankert. Fast alle Universitäten und drei von vier Fachhochschulen haben Genderkompetenz im Qualitätsmanagement integriert.

Die Frage, wie die Integration der Genderkompetenz in Prozesse des Qualitätsmanagements oder der Organisationsentwicklung erfolgt, wird von den Respondent:innen durch einen Verweis auf strategische Dokumente beantwortet, die dies erfordern. Häufig wird auf die Einbeziehung von Expert:innen in diese Prozesse verwiesen oder aber, dass von Beteiligten an den Prozessen Genderkompetenz verlangt und der Aufbau von Genderkompetenz durch spezifische Angebote unterstützt wird. In einigen Fällen wird auf die Evaluation von Prozessen verwiesen und auf die Gender-Datenberichte (siehe auch Empfehlung 19).

Abbildung 7 *Integration von Genderkompetenz in die Organisationsentwicklung und ins Qualitätsmanagement*

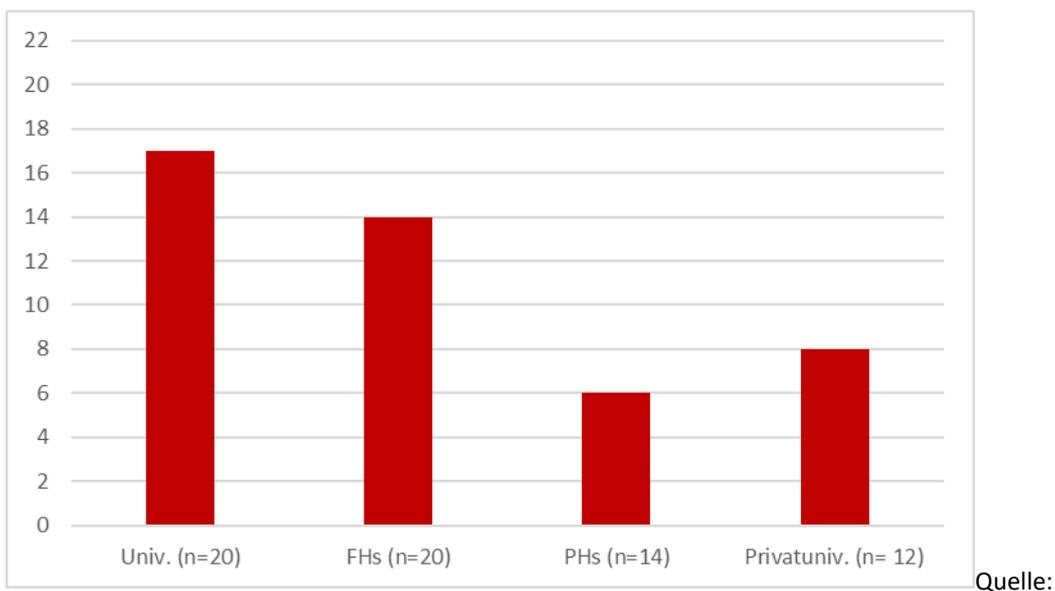


Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

Empfehlung 10: Vernetzung bei Genderkompetenztrainings und Entwicklung von sektorenübergreifenden Angeboten

Im Rahmen der Befragung wurde erhoben, ob Hochschulen in einem Austausch mit anderen Hochschulen oder Netzwerken im Zusammenhang mit der Entwicklung von Maßnahmen zum Aufbau von Genderkompetenz stehen. Weiters wurde erhoben, ob sich die Hochschulen an hochschulübergreifenden Angeboten zum Aufbau von Genderkompetenz beteiligen.⁵

Abbildung 8 Beteiligung an hochschulübergreifenden Angeboten zum Aufbau von Genderkompetenz



IHS-Befragung.

Von den Universitäten, die sich an der Umfrage beteiligt haben, geben 17 an mit anderen Hochschulen im Zusammenhang mit Angeboten zum Aufbau von Genderkompetenz zu kooperieren. Dabei handelt es sich überwiegend um Kooperationen mit anderen österreichischen Universitäten (z. B. im Rahmen der Genderplattform oder der ARGE GLUNA) oder Universitäten in Deutschland und der Schweiz (KEG). Darüber hinaus werden einige Beispiele von regionalen Kooperationen angeführt. So arbeiten die Grazer Universitäten im Rahmen des Programms Potenziale zusammen. Darüber hinaus entwickeln die Universität Graz und die TU Graz gemeinsam ein MOOC⁶ zu Gender- und Diversitätskompetenzen (geplante Fertigstellung September 2022). Auch die drei

⁵ Da mit Ausnahme von zwei Privatuniversitäten alle Hochschulen angegeben haben, in Netzwerke eingebunden zu sein, wird im Folgenden auf die Beteiligung an hochschulübergreifenden Angeboten zum Aufbau von Genderkompetenz fokussiert.

⁶ MOOCs (Massive Open Online Courses) sind frei zugänglich und kostenlos und stehen auf der MOOC-Plattform iMooX.at (betrieben von der Universität Graz und der Technischen Universität Graz) zur Verfügung.

Wiener Kunstuniversitäten kooperieren bei Weiterbildungsangeboten für Beschäftigte. „Die Fortbildungen der Personalentwicklung sind für alle Beschäftigten der Akademie der bildenden Künste Wien, der Universität für angewandte Kunst Wien und der mdw - Universität für Musik und darstellende Kunst Wien zugänglich.“ Ebenso wird im Bereich der Lehre kooperiert. „Die Kooperation zwischen den drei Wiener Kunst-Universitäten stellt eine Erweiterung des Angebots an genderspezifischer Lehre dar und erleichtert die gegenseitige Anrechnung von Lehrveranstaltungen.“ Die Universität Innsbruck erwähnt eine Kooperation mit der FH Tirol, der FH Claudiana Bozen und der FH Kärnten. Darüber hinaus erfolgt aus Sicht der Universitäten ein sektorenübergreifender Austausch im Rahmen der Diversitas Werkstatt oder den HSK-Vernetzungstreffen.

Von Seiten einer Universität wird darauf hingewiesen, dass sich die AG Geschlechtervielfalt der Genderplattform bewusst für alle Hochschulen geöffnet hat und dass mehrmals im Jahr moderierte Treffen stattfinden, an denen auch FH- und PH-Vertreter:innen teilnehmen. Diese Möglichkeit eines hochschulübergreifenden Austauschs wird von Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und der Privatuniversitäten nicht erwähnt.

Bei den Fachhochschulen dominiert der Austausch über die ERFA Gruppe für Gender und Diversity Management und den Ausschuss Gender & Diversity der Fachhochschulkonferenz. Darüber hinaus werden mehrmals die Diversitas Werkstatt, die HSK-Vernetzungstreffen und das Netzwerk queer@hochschulen genannt. Die FH Campus Wien ermöglicht Mitarbeiter:innen und Lehrenden die Teilnahme am eLearning-Genderkompetenz-Seminar der Ferdinand Porsche Fern FH und öffnet nach Möglichkeit eigene Weiterbildungsangebote für Angehörige anderer Fachhochschulen. In einem Fall wird auf die Toolbox der Genderplattform verwiesen.

Mehrere Pädagogische Hochschulen, die sich an einem Austausch mit anderen Hochschulen beteiligten, erwähnen den Hochschullehrgang „Reflexive Geschlechterpädagogik“ sowie die HSK-Vernetzungstreffen und den Tag der Geschlechterforschung. Die PH Wien organisiert jährlich einen Tag der Diversität und Inklusion, die eine Kooperation der verschiedenen Zentren der PH Wien mit externen Organisationen und Expert:innen darstellt. Die PH Steiermark führt eine institutionenübergreifende Qualifizierungsreihe „Gender Mainstreaming im Bildungssystem/Schwerpunkt Schule“ an, die in Kooperation mit der Bildungsdirektion Steiermark organisiert wird.

Alle Privatuniversitäten, die angeben mit anderen Hochschulen in einem Austausch zu sein, erwähnen eine Arbeitsgruppe Gender der Österreichischen Privatuniversitätenkonferenz (ÖPUK). Darüber hinaus erwähnt die Karl Landsteiner Privatuniversität anlassfallbezogene Kooperationen mit der Universität für

Weiterbildung Krems und anderen medizinischen Universitäten. Die Bertha von Suttner Privatuniversität führt eine fallweise Kooperation mit der FH St. Pölten an.

Empfehlung 12: Bündelung und Schaffung personeller Ressourcen im Bereich Geschlechterpädagogik

Lehramtsstudien für die Sekundarstufe Allgemeinbildung werden gemeinsam durch Universitäten und Pädagogische Hochschulen in vier Verbundregionen angeboten: Verbund Mitte (Salzburg, Oberösterreich), Verbund Nord-Ost (Niederösterreich, Wien), Verbund Süd-Ost (Burgenland, Kärnten, Steiermark) und Verbund West (Tirol, Vorarlberg). Nicht alle Universitäten und Pädagogischen Hochschulen bieten Lehramtsstudien für die Sekundarstufe Allgemeinbildung an und gehören damit zu einem der vier Verbünde.

Konkret gehören die Anton Bruckner Privatuniversität, die KPH Edith Stein, die PH OÖ, die Private PH der Diözese Linz, die KPH Linz, die PH Salzburg sowie die Universität Linz, die Universität Salzburg und das Mozarteum dem Verbund Mitte an. Zum Verbund Nord-Ost zählen die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik, die KPH Wien/Krems, die PH NÖ, die PH OÖ und die Universität Wien. Der Verbund Süd-Ost umfasst die Private PH Augustinum, die Kunstuniversität Graz, die PH Burgenland, die PH Kärnten, die PH Steiermark sowie die Universität Graz, die TU Graz und die Universität Klagenfurt. Dem Verbund West gehören die KPH Edith Stein, die PH Tirol, die PH Vorarlberg sowie die Universität Innsbruck und das Mozarteum an.

Von den 25 Hochschulen, die an einem Verbund beteiligt sind, geben vier an, dass sie gemeinsam mit anderen beteiligten Hochschulen im Bereich der Geschlechterpädagogik kooperieren. Dabei handelt es sich um die PH OÖ, die Private PH der Diözese Linz, die Universität Klagenfurt und die Universität Linz.

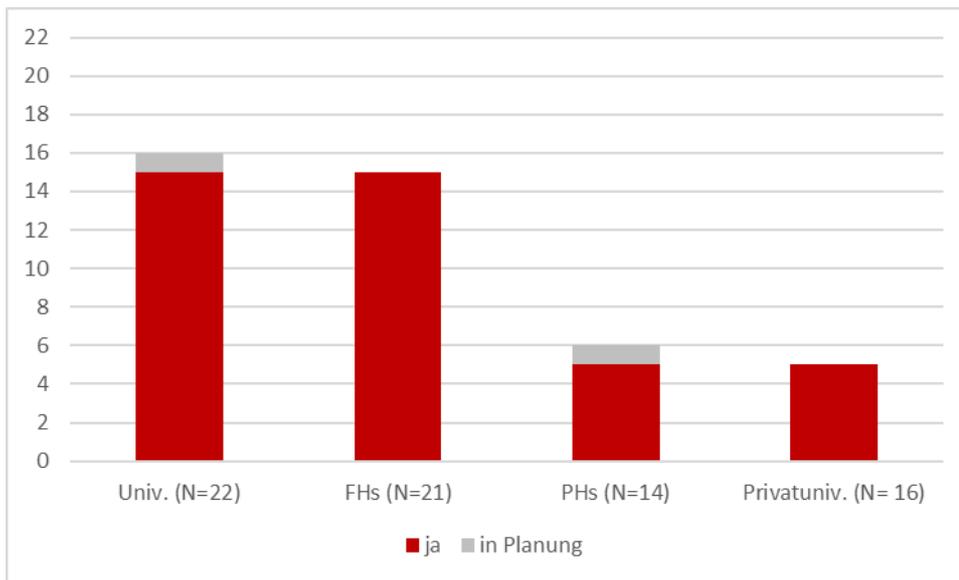
Die Universität Klagenfurt gibt an, dass im Verbund Süd-Ost die Curricula des Öfteren überarbeitet und an die gesellschaftlichen Anforderungen angepasst wurden, um eine hochwertige und an europäischen Standards orientierte Lehramtsausbildung zu etablieren. „Das Thema Gender wurde als ein wesentliches Thema erkannt und dementsprechend wurde ihm von Anfang an Platz im Curriculum eingeräumt.“

Die Universität Linz führt in diesem Zusammenhang einerseits die institutsübergreifende Ringvorlesung (PH OÖ, PHDL OÖ, JKU) „Lernen und Entwicklung im Kontext von Diversität und Intersektionalität“ und andererseits Absprachen in Arbeitsgruppen (z. B. Inklusive Pädagogik) im Verbund an, um Ziele und Grundsätze im Bereich der Geschlechterpädagogik wirkungsvoll umzusetzen.

Empfehlung 13: Ausgestaltung der Infrastruktur, sodass sie Geschlechterpluralität gerecht wird

An 15 Universitäten, 15 Fachhochschulen, fünf Pädagogischen Hochschulen und fünf Privatuniversitäten sind All-Gender-Toiletten eingerichtet; eine Universität und eine Fachhochschule werden in naher Zukunft erste All-Gender-Toiletten einführen. An allen Hochschulen wurden ausgewählte Toiletten adaptiert, teilweise in einem von mehreren Gebäuden mit Plänen für einen weiteren Ausbau.

Abbildung 9 Infrastruktur, die der Geschlechterpluralität gerecht wird



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

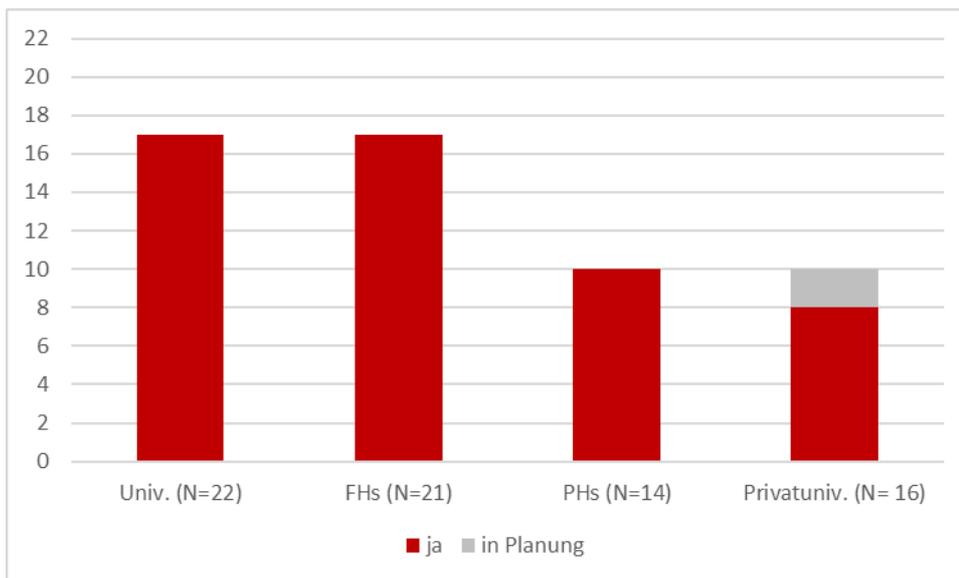
Einige Universitäten beschreiben im Rahmen der Befragung den Prozess der Einrichtung von All-Gender-Toiletten, der auch die Adaptierung von Beschilderungen umfasst. Beispielsweise eruierte die Universität Wien in einem ersten Schritt, „welche Toiletten als geschlechterneutrale Toiletten genutzt werden können; im Zuge der Umsetzung wird Beschilderung entsprechend geändert und mit Informationskampagne verbunden und begleitet.“ Im Zuge der Adaptierung von Toiletten wurden an einigen Universitäten auch Umkleieräume adaptiert (z. B. Duschen mit Sichtschutz).

An der Universität Linz wurden im Jahr 2022 Toiletten im Monat der Vielfalt temporär als genderneutrale Toiletten umgewidmet. Diese Aktion soll 2023 wiederholt werden und insgesamt die Sensibilisierung schaffen, „dass langfristig All-Gender-Toiletten bestehen bleiben“.

Empfehlung 17: Berücksichtigung der realen Geschlechtervielfalt bei Datenerfassung**Empfehlung 18: Formulare entsprechend Geschlechtervielfalt gestalten**

Insgesamt eröffnen etwas mehr als drei Viertel der Hochschulen Mitarbeiter:innen und/oder Studierenden die Möglichkeit eines über weiblich – männlich hinausgehenden Geschlechtereintrags. Dies gilt für 17 Universitäten, 17 Fachhochschulen, zehn Pädagogische Hochschulen und acht Privatuniversitäten.

Abbildung 10 Berücksichtigung der Geschlechtervielfalt bei Datenerfassung



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

Dabei werden folgende Möglichkeiten beschrieben:

- Weiblich – männlich – divers
- Frau – Mann – divers – inter – offen
- Weiblich – männlich – divers – inter – offen
- Weiblich – männlich – divers – unbekannt
- Weiblich – männlich – X
- Weiblich – männlich – divers – inter – offen – keine Angabe

Häufig stehen für Studierende und Mitarbeiter:innen unterschiedliche Kategorien zur Verfügung, wobei bei Studierenden immer wieder auf die Bildungsdokumentationsverordnung (Hochschulstatistik) verwiesen wird. Laut § 13 Bildungsdokumentationsverordnung ist für das Geschlecht die Codierung „M“ für männlich, „W“ für weiblich und „X“ für divers und alle anderen Bezeichnungen des Geschlechts, die weder unter „M“ noch unter „W“ fallen zu verwenden, wobei das

Geschlecht aus den vorgelegten in- oder ausländischen Personenstandsunterlagen, Reisepässen oder Personalausweisen zu übernehmen ist.

Da in den meisten Fällen drei Optionen (w/m/d oder w/m/x) eröffnet werden, ist einschränkend anzumerken, dass mit den verfügbaren Optionen nicht in allen Fällen die reale Geschlechtervielfalt abgebildet wird.

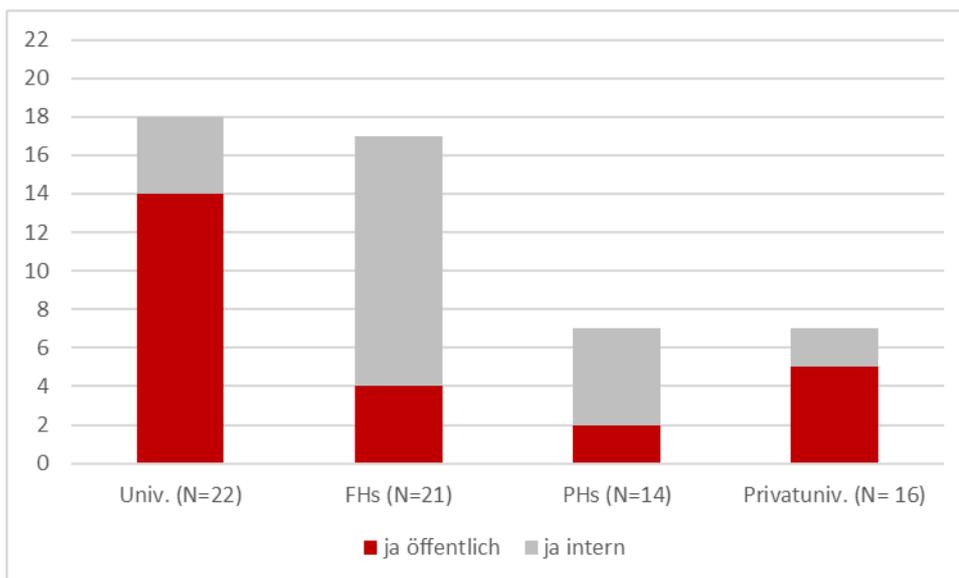
An der Akademie der bildenden Künste und der Angewandten wird Studierenden und Beschäftigten die Möglichkeit, einen Identitätsnamen zu wählen, eröffnet. Dieser wird in der internen Kommunikation und Anrede verwendet.

3.2 Genderkompetentes Handeln

Empfehlung 19: Aufbereitung von Informationen über Genderaspekte der hochschulischen Institution

Die meisten Universitäten und Fachhochschulen stellen in regelmäßigen Abständen Informationen zusammen, aus denen die Situation von Frauen und Männern an der Hochschule abgelesen werden kann (z. B. Gender-Datenberichte). 18 Universitäten und 17 Fachhochschulen erstellen solche Berichte, die Hälfte der Pädagogischen Hochschulen und aktuell sieben Privatuniversitäten. Diese Berichte sind an Universitäten und Privatuniversitäten überwiegend öffentlich zugänglich, an Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen sind die Berichte in den meisten Fällen für den internen Gebrauch bestimmt.

Abbildung 11 Aufbereitung von Informationen über Genderaspekte der hochschulischen Institution



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

In nahezu allen Fällen enthalten die Gender-Datenberichte Informationen über die Zusammensetzung von wissenschaftlichem Personal und Verwaltungspersonal sowie über Studierende nach Studienrichtung und Studienart nach Geschlecht. An Universitäten wird in den meisten Fällen auch Teilzeitbeschäftigung und Vollzeitbeschäftigung nach Geschlecht ausgewiesen, dies allerdings nur in elf von 18 FH-Berichten und nur in der Hälfte der Berichte von Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten. Einkommensunterschiede werden in zwölf von 17 Berichten von Universitäten thematisiert und in drei Berichten von Fachhochschulen.

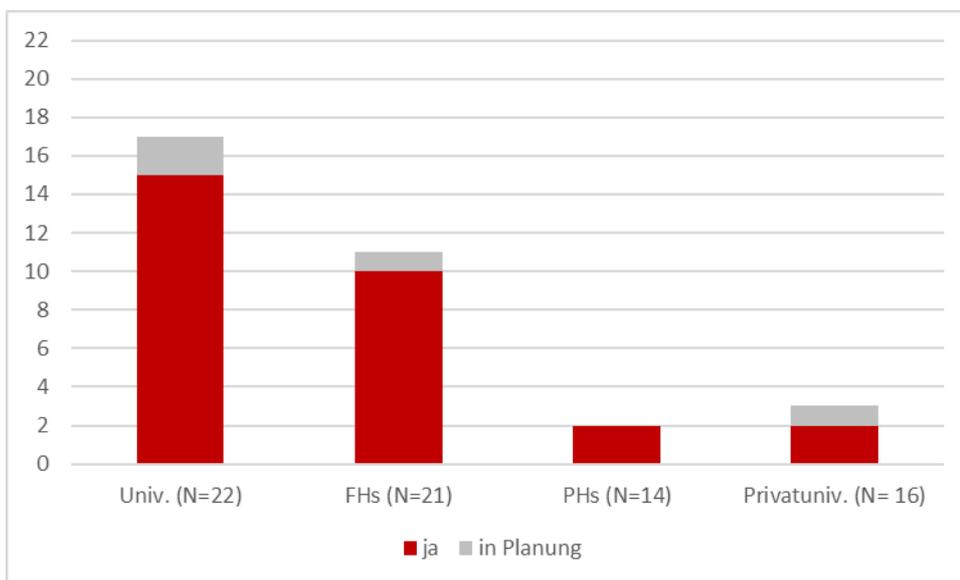
Einkommensunterschiede sind jedoch kein Thema in Berichten von Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten. Die Verankerung der Genderdimension in der Lehre oder in Forschungsinhalten wird an Universitäten nur im Ausnahmefall thematisiert (in einem bzw. zwei Berichten). Demgegenüber thematisieren vier FH-Berichte die Genderdimension in Lehre und Forschung und die Hälfte der Berichte an Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten. Konkrete Gender- oder Gleichstellungsmaßnahmen sind in sieben Berichten von Universitäten, in neun Berichten von Fachhochschulen, in einem Bericht einer Pädagogischen Hochschule und in fünf Berichten von Privatuniversitäten Thema.

18 Universitäten haben einen Gender-Datenbericht. An 15 Universitäten wird dieser der Hochschulleitung präsentiert und mit ihr diskutiert, an drei Universitäten wird der Bericht den Hochschulangehörigen vorgestellt. Die Situation an Privatuniversitäten ist ähnlich – sieben haben einen Bericht und in sechs Fällen wird der Bericht mit der Hochschulleitung diskutiert. Nur an zwei Privatuniversitäten wird der Bericht den Hochschulangehörigen präsentiert. An Fachhochschulen und Pädagogischen Hochschulen stellt sich die Situation anders dar: 17 Fachhochschulen haben einen Bericht aber nur in elf Fällen wird dieser mit der Hochschulleitung diskutiert und in drei Fällen den Hochschulangehörigen präsentiert. Sieben Privatuniversitäten haben einen Bericht und an dreien gibt es eine Diskussion mit der Hochschulleitung und an keiner eine Präsentation für die Hochschulangehörigen.

Empfehlung 21: Auseinandersetzung von Personalverantwortlichen mit Genderkompetenz

Im Rahmen der Befragung geben 15 Universitäten, zehn Fachhochschulen, zwei Pädagogische Hochschulen und zwei Privatuniversitäten an, dass sie ein Genderkompetenz-Training für Personalverantwortliche etabliert haben. An vier weiteren Hochschulen sind Genderkompetenz-Trainings für Personalverantwortliche in Planung.

Abbildung 12 Auseinandersetzung von Personalverantwortlichen mit Genderkompetenz



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

Wenn Universitäten angeben, dass es derartige Angebot gibt, dann handelt es sich um spezifische Genderkompetenz-Trainings für Führungskräfte oder Mitglieder von Berufungskommissionen. Bei Fachhochschulen, Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten wird auf Genderkompetenz-Trainings verwiesen, die allen Mitarbeiter:innen offen stehen und damit auch Führungskräften. Es handelt sich dabei strenggenommen nicht um spezifische Trainings für Personalverantwortliche.

Das Anti-Bias-Training an Universitäten wird in unterschiedlichen Formaten und mit unterschiedlicher Intensität angeboten, wie die folgenden Beispiele illustrieren. So wird an der TU Wien in allen Berufungskommissionen – meist in der konstituierenden Sitzung – verpflichtend ein etwa 20-minütiger Anti-Bias-Input gegeben. An der Kunstuniversität Linz wurden in den letzten Jahren halbtägige Workshops zu Themen wie „Bias Management für eine gerechtere Personalauswahl“ oder „Unconscious Bias Sensibilisierung“ durchgeführt.

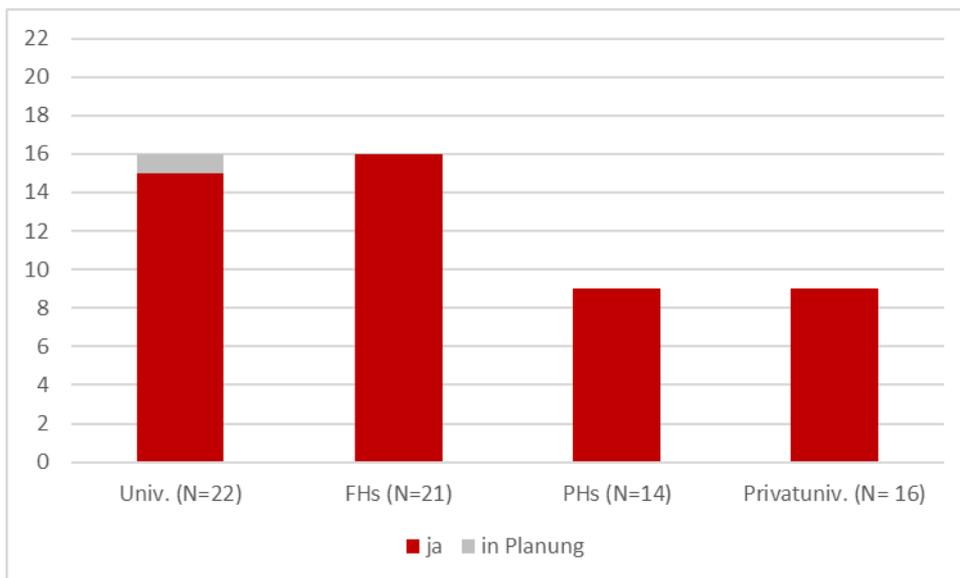
An der Medizinischen Universität Wien wird seit 2017 ein 8-stündiges Genderkompetenztraining angeboten, das einerseits Grundkenntnisse von Gender und Genderkompetenz vermittelt und andererseits für die Bedeutung von Genderkompetenz im eigenen Handlungsfeld sensibilisieren soll. Weiters wird ein 8-stündiges Seminar mit dem Titel „Bias-Sensibilisierung: Vorurteilsmanagement statt ‚vorurteilsfrei sein‘“ angeboten. An der Universität Klagenfurt werden verschiedenen Workshops zum Thema Bias Sensibilisierung, Fairness und Gleichbehandlung in der Führung und bei der Personalauswahl angeboten. An der Universität Graz wird jährlich ein Workshop (2 x 5 Stunden) „Bias Sensibilisierung: Qualitätssicherung für den Personalauswahlbereich“ angeboten, der Gremienmitgliedern aller vier Grazer Universitäten offensteht. An der Veterinärmedizinischen Universität Wien ist Genderkompetenz als Querschnittsmaterie in allen Weiterbildungen verankert, d. h. auch ein Schwerpunkt in der verpflichtenden Führungskräfteweiterbildung LeadingVet. An der Universität für Weiterbildung Krems wird gerade eine Online-Weiterbildung zur Gender-Sensibilisierung im Kontext von Berufungskommissionen und/oder Personalauswahl konzipiert. Auch an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien ist ein auf die mdw zugeschnittenes Anti-Bias-Programm in Entwicklung, das 2023 starten wird. An der TU Graz wird ebenfalls ab Herbst 2022 ein eigenes 6-stündiges Anti-Bias Workshop angeboten. Bislang wurden derartige Angebote extern zugekauft.

Empfehlung 22: Schaffung individueller und gemeinsamer – auch extern begleiteter – Reflexionsmöglichkeiten

An 16 Universitäten bestehen individuelle oder gemeinsame Reflexionsmöglichkeiten, ebenso an 16 Fachhochschulen und je neun Pädagogischen Hochschulen und Privatuniversitäten. Damit sind an rund drei Viertel der Universitäten und Fachhochschulen entsprechende Angebote verfügbar, an rund zwei Drittel der Pädagogischen Hochschulen und an etwas mehr als der Hälfte der Privatuniversitäten.

Die bestehenden Angebote sind nicht vergleichbar: Es unterscheiden sich sowohl die Formate, innerhalb dessen die Reflexion stattfindet (universitätsweite Veranstaltungen, Diskussion im Rahmen bestehender Gremien, die für Gleichstellung zuständig sind – z. B. Arbeitsgruppe, Diversitätsrat, Team Diversität, Seminarangebote bzw. Trainings), als auch die Zielgruppen (z. B. Forschende, Sekretär:innen, Personen, die eine Habilitation anstreben) und die Häufigkeit der Aktivitäten (einmal jährlich stattfindende Veranstaltungen/Diskussionen versus in regelmäßigen Abständen stattfindende Reflexion). Diese Heterogenität zeigt sich in allen Hochschulsektoren.

Abbildung 13 Individuelle und gemeinsame Reflexionsmöglichkeiten

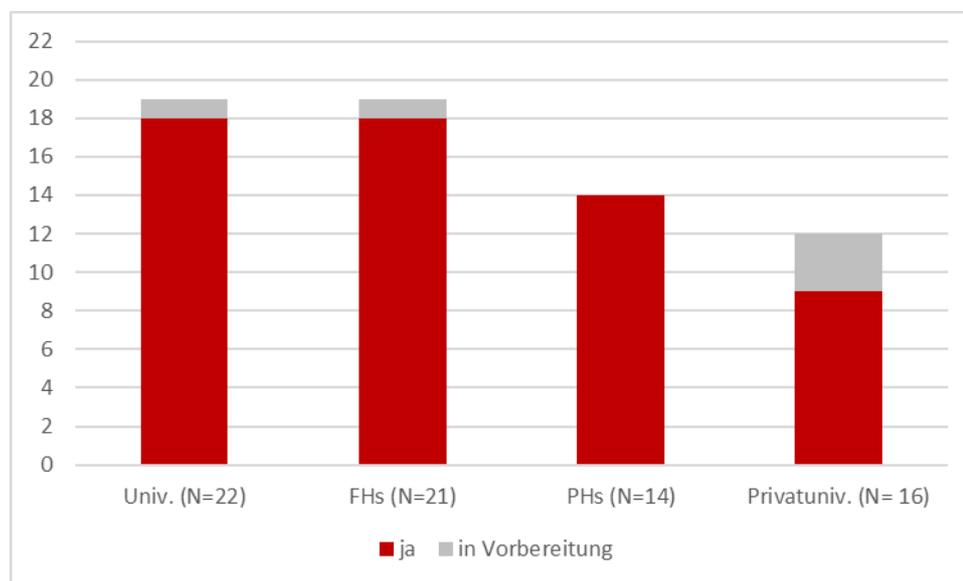


Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

Empfehlung 24: Entwicklung und/oder Bereitstellung eines Sprachleitfadens
Empfehlung 25: Niederschwelliger Zugang zu Sprachleitfaden – Ermutigung Anwendung Sprache

19 Universitäten, 19 Fachhochschulen, 14 Pädagogische Hochschulen und 12 Privatuniversitäten haben einen Sprachleitfaden oder arbeiten einen solchen zum Befragungszeitpunkt gerade aus. Derzeit haben 82 % der Universitäten, 86 % der Fachhochschulen, 100 % der Pädagogischen Hochschulen und etwas mehr als die Hälfte (56 %) der Privatuniversitäten einen Sprachleitfaden.

Abbildung 14 Leitfaden für geschlechtergerechte bzw. geschlechterinklusive Sprache



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

An Universitäten kommt dem Sprachleitfaden überwiegend Empfehlungscharakter zu (in 12 Fällen), in vier Fällen gilt eine punktuelle Verpflichtung (z. B. für offizielle Schriftstücke der Universität – „Nur für Verwaltungsangehörige, die weisungsgebunden sind, ist die Verwendung einer geschlechtergerechter Sprache tatsächlich verpflichtend.“ – oder für Abschlussarbeiten – „nicht gegenderte Arbeiten müssen überarbeitet werden“) und in vier Fällen gilt die Verpflichtung für alle Hochschulangehörigen. An Fachhochschulen stellt sich die Situation umgekehrt dar: In elf Fällen handelt es sich um eine Verpflichtung für alle Hochschulangehörigen, in drei Fällen gilt die Verpflichtung nur bestimmte Gruppen und in fünf Fällen hat der Sprachleitfaden Empfehlungscharakter. Auch an Pädagogischen Hochschulen ist der Sprachleitfaden verpflichtend anzuwenden, in drei Fällen handelt es sich um eine Empfehlung und in einem Fall sind nur ausgewählte Gruppen verpflichtet, den

Sprachleitfäden anzuwenden. An Privatuniversitäten handelt es sich überwiegend um eine Empfehlung (acht Fälle).

Die für die Analyse zugänglichen Sprachleitfäden thematisieren zumeist eine geschlechtergerechte und eine geschlechterinklusive Sprache. Nur sechs Sprachleitfäden fokussieren auf Schreibweisen, die nur zwischen Frauen und Männern differenzieren (z. B. durch Binnen-I oder Schrägstrichvarianten).

Respondent:innen sehen eine Verpflichtung für den Bereich der Forschung und Lehre problematisch. „Für die Lehre kann es aufgrund der Freiheit der Lehre keine 100%ige Verpflichtung geben.“ In einigen Fällen wird angemerkt, dass eine Verpflichtung im Gleichstellungsplan enthalten ist, dies aber nicht kontrolliert oder sanktioniert wird.

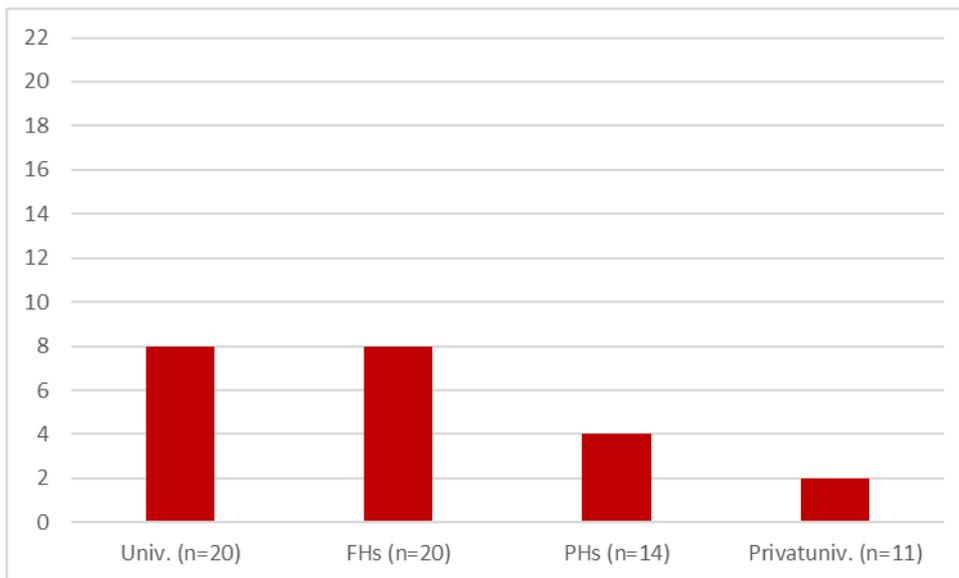
Auffällig ist, dass die Ergebnisse der Befragung und die Interpretation der Texte der Sprachleitfäden in einigen Fällen voneinander abweichen. So ist beispielsweise der Sprachleitfaden der Universität Linz, der Wirtschaftsuniversität Wien, der Technischen Universität Wien oder des Mozarteums so formuliert, dass von einer verpflichtenden Anwendung ausgegangen werden kann. Diese Diskrepanz kann so interpretiert werden, dass aufgrund fehlender Kontrolle und Sanktionierung die Verpflichtung de facto zu einer Empfehlung wird.

Die Bereitstellung des Leitfadens im Internet wird als Indikator für niederschweligen Zugang herangezogen. Bis auf eine Ausnahme sind alle Sprachleitfäden von Universitäten öffentlich zugänglich, zwei der Sprachleitfäden von Privatuniversitäten und Pädagogischen Hochschulen sind nur intern zugänglich. Demgegenüber ist jeder zweite Sprachleitfaden einer Fachhochschule nur intern zugänglich.

Empfehlung 27: Spartenweise Sammlung von Praxisbeispielen

Insgesamt jede dritte Hochschule – konkret acht Universitäten, acht Fachhochschulen, vier Pädagogische Hochschulen und zwei Privatuniversitäten – stellen Praxisbeispiele für die Integration der Genderdimension in Forschung und/oder Lehre zur Verfügung.

Abbildung 15 Sammlung von Praxisbeispielen



Quelle: IHS-Befragung.

An den Universitäten werden konkrete Beispiele für Forschung und Lehre in unterschiedlichen Zusammenhängen präsentiert. Dabei wird deutlich, dass die Präsentation von Praxisbeispielen häufig mit anderen Maßnahmen gekoppelt ist. An der **Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (mdw)** wurde der Tag der Geschlechterforschung (1. März 2022) genutzt, um konkrete Beispiele aufzubereiten.⁷ „Die mdw stellte in diesem Rahmen acht Forschungsprojekte vor, die dann auch im Rahmen des Austauschformats Plattform Gender_mdw in Detail von den Wissenschaftlerinnen vorgestellt wurden.“ Ebenso werden alle Gender|Queer|Diversität-Call Projekte im Rahmen der Plattform Gender_mdw regelmäßig präsentiert. Die mdw erstellt seit 2010 jedes Semester einen Folder „Gender Studies bzw. diversitätsreflektierte Lehrveranstaltungen“, der einen Überblick über Gender- und Diversitätslehre an der mdw gibt.⁸ An der **Universität für angewandte Kunst** werden im elektronischen Studienverzeichnis gender- und diversitätsspezifische Lehrveranstaltungen prominent dargestellt.

⁷ <https://www.mdw.ac.at/ggd/forschung/tdgf-2022/>

⁸ <https://www.mdw.ac.at/ggd/lehre-weiterbildung/>

Auch die **Universität für Bodenkultur Wien** präsentierte im Rahmen des Tags der Geschlechterforschung (1. März 2022) und des Aktions- und Wissenschaftstags #4genderstudies Forschungsprojekte mit genderspezifischer Ausrichtung. Darüber hinaus werden jedes Semester alle an der BOKU angebotenen Lehrveranstaltungen mit gender- und diversitätsspezifischer Ausrichtung gesammelt veröffentlicht.

Die **Medizinische Universität Wien** bereitete ebenfalls für den Tag der Geschlechterforschung konkrete Forschungsprojekte mit Genderbezug auf, die gemeinsam mit Videos auf der Website veröffentlicht wurden. Darüber hinaus wird jährlich eine interne Analyse zu Gender und Diversity in Publikationen der MedUni Wien durchgeführt und die Ergebnisse auf einer eigens dazu eingerichteten Seite im Forschungsbereich des Intranets zur Verfügung gestellt.

An der **Technischen Universität Graz** werden seit 2021 die mit dem Mind the Gap-Award (siehe auch Empfehlung 34) prämierten Projekte durch Kurzvideos vorgestellt.⁹ Die TU Graz entwickelte ein „Handbuch Forschung“¹⁰, das anhand 18 konkreter Beispiele veranschaulicht, wie präsentiert wurden, wie Gender- und Diversitätsaspekte in die eigene Forschung integriert werden können. Das Research Magazin der TU Graz hat bereits eine Spezialausgabe dem Thema gewidmet, eine weitere ist in Planung. Auch die Ringvorlesung „Diversität im Zentrum der Forschung“ stellt aktuelle Forschungsarbeiten mit Gender- und Diversitätsschwerpunkten an der TU Graz vor.

An der **Technischen Universität Wien** werden von der Abteilung Genderkompetenz Ressourcen mit Genderbezug für Lehrende und Forschende zur Verfügung gestellt.¹¹

An der **Universität Graz** werden in Beratungen jeweils passende Beispiele vermittelt. Ähnliches gilt für die **Akademie der bildenden Künste Wien**: „Es gibt Referenzbeispiele und -personen, die in Beratungen der Abteilung Kunst | Forschung | Support (KFS) zur Sprache kommen.“ An der Kunstuniversität Graz werden Anregungen für die Integration der Genderdimension in der Lehre online zur Verfügung gestellt.¹²

An der **FH Campus 02** existiert ein „Living-Paper“ im Intranet, das „dimensionengerecht Praxisbeispiele der Hochschule abbildet und laufend aktualisiert wird“. Es wird auch jeweils eine Ansprechperson genannt, die für konkrete Fragen zu den Beispielen zur Verfügung steht. Die **IMC Fachhochschule Krems** stellt ebenfalls Praxisbeispiele über das Intranet zur Verfügung. An der **FH St. Pölten** werden konkrete Praxisbeispiele für Lehre

⁹ <https://www.tugraz.at/tu-graz/universitaet/leitziele-undschwerpunkte/diversitaet/diversitaet/#c52959>

¹⁰ <https://www.tugraz.at/tu-graz/universitaet/leitziele-undschwerpunkte/diversitaet/diversitaet-in-forschungsprojekten/>

¹¹ <https://www.tuwien.at/tu-wien/organisation/zentrale-bereiche/genderkompetenz>

¹² https://genderforschung.kug.ac.at/fileadmin/03_Microsites/01_Kuenstlerisch_wissenschaftliche_Einheiten/03_Zentrum_fuer_Genderforschung/Downloads/Ideensammlung_Gender_und_Diversitaet_Maerz_2022.pdf

und Forschung auf einer eignen Homepage veröffentlicht.¹³ An der **FH Technikum Wien** werden Praxisbeispiele – primär mit Diversitätsbezug – im Rahmen von Veranstaltungen des Teaching & Learning Centers (z. B. „Lunch & Lehre“) sowie im internen Newsletter und auf der Homepage präsentiert. An der **FH Gesundheitsberufe OÖ** werden laufende Projekte als Kurzbericht auf der Homepage, in den sozialen Medien und im Rahmen von Veranstaltungen (Open Lectures) vorgestellt. Auch an der **FH OÖ** werden Beispiele im Rahmen von Veranstaltungen und durch die Veröffentlichung im „Diversity Yearbook“ präsentiert¹⁴. Die **FH Kufstein** stellt eine umfangreiche Sammlung von bewährten Beispielen mit einem Fokus auf Lehre im Intranet zur Verfügung. An der **Ferdinand Porsche Fernfachhochschule** werden Praxisbeispiele im Rahmen eines Gender- und Diversitätskurses bereitgestellt und zu bestimmten Anlässen in den sozialen Medien präsentiert (z. B. Frauentag, Pride Month).

An der **PH NÖ** werden Praxisbeispiele auf der Homepage des Gender Mainstreaming Teams gesammelt und aufbereitet.¹⁵ An der **PH Tirol** wurden im Rahmen des Tags der Geschlechterforschung (1. März 2022) konkrete Beispiele präsentiert.¹⁶ An der **Privaten Pädagogischen Hochschule Augustinum** wird für neue Lehrende ein umfassendes Diversity-Welcome-Package bereitgestellt, das u. a. Materialien und Beispiele für eine gender- und diversitätsgerechte Lehre beinhaltet. An der **PH Salzburg** werden Publikationen im Bereich der Geschlechterforschung zur Verfügung gestellt.

Die **Karl Landsteiner PU** beteiligte sich auch am Tag der Geschlechterforschung am 1. März 2022 und bereitete konkrete Beispiele auf.¹⁷ Weiters werden Informationsmaterialien zu Genderthemen in der Forschung bereitgestellt. An der **Webster Vienna Private University** wurde im Jahr 2019 ein Diversity-Workshop durchgeführt und die Ergebnisse für alle Universitätsangehörigen im Intranet zur Verfügung gestellt. Für den Herbst 2022 ist ein weiterer Workshop „Diversity in Teaching“ geplant, der allen Lehrenden offensteht. Auch hier ist eine Dokumentation der Resultate geplant.

¹³ <https://www.fhstp.ac.at/de/uber-uns/gender-und-diversity-management/gender-und-diversity-management#forschung-lehre>

¹⁴ <https://www.fh-ooe.at/gender-diversity/diversity-yearbooks/>

¹⁵ <https://www.ph-noe.ac.at/de/ph-noe/wir-ueber-uns/gender-mainstreaming/forschung>

¹⁶ <https://ph-tirol.ac.at/node/2431>

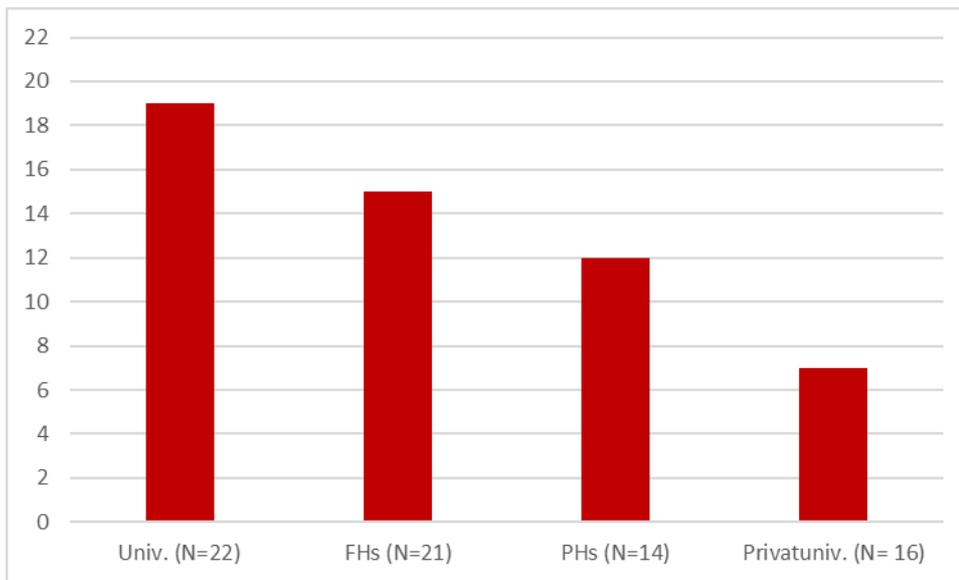
¹⁷ <https://www.kl.ac.at/geschlechterforschung>

3.3 Genderkompetente Lehre

Empfehlung 28: Integration der Geschlechterforschung in den Curricula

An 19 Universitäten, 15 Fachhochschulen, 12 Pädagogischen Hochschulen und sieben Privatuniversitäten ist die Geschlechterforschung in Curricula integriert. Damit sind an 86 % der Universitäten und der Pädagogischen Hochschulen, 71 % der Fachhochschulen und 44 % der Privatuniversitäten entsprechende Inhalte in Curricula verankert.

Abbildung 16 Integration der Geschlechterforschung in Curricula



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

Auch wenn an den meisten Hochschulen Lehrveranstaltungen angeboten werden, die die Genderdimension aufgreifen, so handelt es sich nur in Ausnahmefällen um eine Verpflichtung für alle Studierenden. An der Universität Linz sind Genderinhalte in allen Curricula verpflichtend vorgesehen, ebenso an der Medizinischen Universität Innsbruck und der Universität Klagenfurt. Auch an der TU Wien ist eine verpflichtende Lehrveranstaltung, in der die Genderdimension adressiert wird, verpflichtend für alle Studierenden. An der FH OÖ für Gesundheitsberufe und der FHG Zentrum für Gesundheitsberufe Tirol sind ebenfalls verpflichtende Lehrveranstaltungen für alle Studierenden vorgesehen; ebenso an der Karl Landsteiner Privatuniversität und der Webster Vienna Private University. Weiters sind an sechs der 16 Pädagogischen Hochschulen verpflichtende Inhalte in allen Studien verankert. Das bedeutet, in den meisten Fällen sind verpflichtende Gender-Lehrveranstaltungen in ausgewählten Studienrichtungen verankert oder aber Genderinhalte werden in wählbaren Angeboten thematisiert.

Empfehlung 29: Inhaltliche Verankerung des Aufbaus von Genderkompetenz in AHS- und BHS-Pläne

Die Empfehlung adressiert in erster Linie die Lehrplankommissionen, die im BMBWF eingerichtet sind. Die Lehrpläne werden im BMBWF erstellt und sind die Grundlage für Pädagog:innen bei der eigenverantwortlichen Gestaltung des Unterrichts, um die im Lehrplan vorgegebenen Ziele zu erreichen. Die Kompetenzen den Unterricht gendersensibel gestalten zu können, müssen jedoch in der Aus- und Weiterbildung von Lehrkräften verankert sein. Aus diesem Grund wurde im Rahmen der Befragung erhoben, inwiefern Hochschulen in Lehramtsstudien den Aufbau von Genderkompetenz verankert haben.

Die meisten Pädagogischen Hochschulen geben an, die Genderdimension als Querschnittsmaterie in Lehrveranstaltungen integriert zu haben. Nur die PH Vorarlberg und die Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien haben eigene Module zum Aufbau von Genderkompetenz in ihren Curricula verankert. Es wird dabei jedoch darauf hingewiesen, dass „die Genderkompetenz der Lehrenden in diesen LVs allerdings nicht ausgewiesen“ wird.

An den Universitäten sind explizite Lehrveranstaltungen mit einem Genderfokus im Rahmen der Lehramtsstudien häufiger vorgesehen, diese sind dann auch verpflichtend. Dies betrifft die Universität Innsbruck, die Universität Klagenfurt, die Wirtschaftsuniversität Wien, die Akademie der bildenden Künste Wien, die Universität für angewandte Kunst und die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. Das Mozarteum bietet keine eigenen Lehrveranstaltungen mit Genderfokus im Rahmen der Lehramtsstudien an, verweist aber auf Lehrveranstaltungen, die im Verbund angeboten werden. Die Universität Linz weist auf die mögliche Spezialisierung „Inklusive Pädagogik“ hin.

An der Anton Bruckner Privatuniversität sind entsprechende Lehrveranstaltungen im Studium der Musikpädagogik verankert, ebenso an der Katholischen Privatuniversität Linz im Studium der Religionspädagogik.

Empfehlung 30: Inhaltliche Verankerung des Aufbaus von Genderkompetenz in STEOP

Eine STEOP ist für Studienanfänger:innen von Diplom- und Bachelorstudien an einer Universität vorgesehen. Sie soll Studierenden einen Überblick über die wesentlichen Inhalte des jeweiligen Studiums und dessen weiteren Verlauf vermitteln. Ausgenommen sind Studien an Universitäten der Künste. Für die Studien Humanmedizin, Zahnmedizin, Psychologie und Veterinärmedizin kann durch Verordnung des jeweiligen Rektorats von einer STEOP abgesehen werden. Die STEOP findet im ersten Semester des Studiums statt und besteht aus mehreren Lehrveranstaltungen.

Nur sieben Universitäten haben Genderkompetenz in der STEOP verankert. So ist an der Universität Graz in ausgewählten Fächern im Rahmen des universitätsweiten Basismoduls eine Gender-Vorlesung integriert (z. B. GEWI-Fakultät: „Was kann Gender in den Geistes- und Kulturwissenschaften?“). An der Medizinischen Universität Wien sind zwei Einheiten in der STEOP dem Thema „Was hat Gender und Diversity mit Medizin zu tun?“ gewidmet. Auch an der Medizinischen Universität Innsbruck wird Gender-Medizin in der STEOP thematisiert. An der TU Wien sind kurze Genderinputs durch die Abteilung Genderkompetenz in Einführungsveranstaltungen der Fakultäten Bauingenieurwesen, Geodäsie und Maschinenbau integriert. Die TU Wien plant derartige Inputs in allen Einführungslehrveranstaltungen zu verankern. An der Universität Salzburg ist Genderkompetenz in die STEOP des Studiums der Politikwissenschaften verankert.¹⁸ An der Universität für angewandte Kunst sind in allen Fächern Genderkompetenz-Module in der Studieneingangsphase vorgesehen. An der Akademie der bildenden Künste gibt es zwar keine STEOP im engeren Sinn, aber Gender Studies werden am Institut für bildende Kunst im ersten Studienabschnitt angeboten und es gibt ein übergreifendes Angebot „Gender Studies“, das angerechnet werden kann.

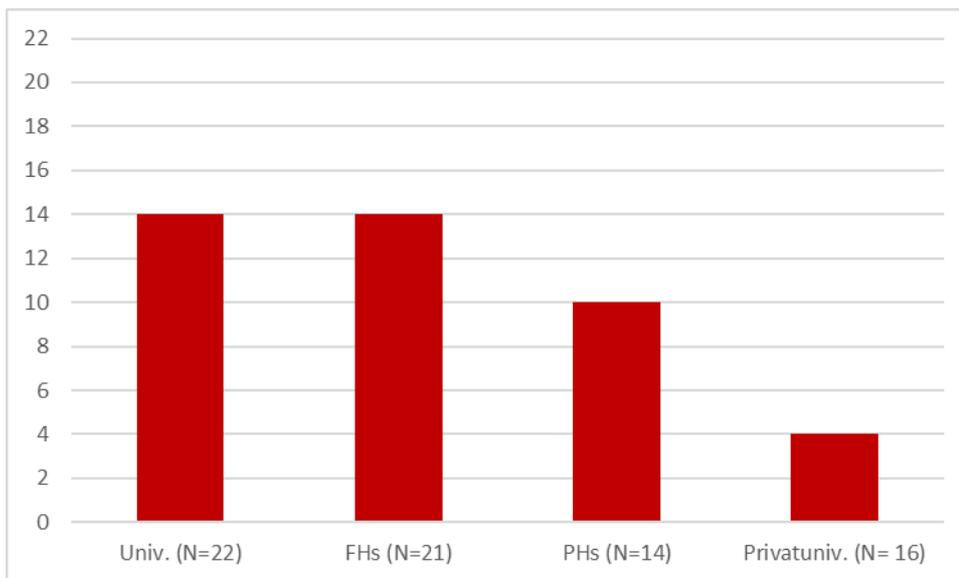
An der FH des BFI Wien und an der FH Campus Wien sind Genderinhalte in einigen Studienrichtungen in die Lehrveranstaltungen im 1. Semester integriert (siehe auch Empfehlung 28).

¹⁸ https://online.uni-salzburg.at/plus_online/wbLv.wbShowLVDetail?pStpSpNr=564028&pSpracheNr=

Empfehlung 31: Angebot von Weiterbildungen zu gendersensibler Didaktik

Jeweils 14 Universitäten und Fachhochschulen bieten Weiterbildungen zu geschlechtersensibler Didaktik an, ebenso zehn Pädagogische Hochschulen und vier Privatuniversitäten. Insgesamt weisen 71 % der Pädagogischen Hochschulen, rund zwei Drittel der Universitäten und Fachhochschulen aber nur 25 % der Privatuniversitäten entsprechende Angebote auf.

Abbildung 17 Angebot von Weiterbildungen zu gendersensibler Didaktik



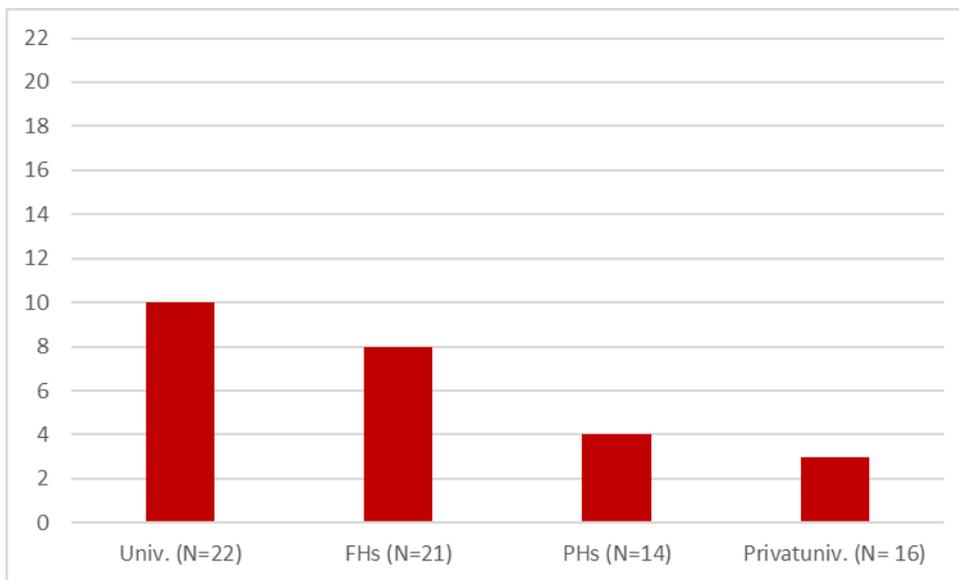
Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

Auch wenn Angebote zu gendersensibler Didaktik an den meisten Universitäten verfügbar sind, sind diese nur in einigen wenigen Fällen verpflichtend vorgesehen. So ist beispielsweise an der Universität Innsbruck seit dem SS 2021 Diversität als ein eigenes Modul in der verpflichtenden Hochschuldidaktischen Basisqualifizierung verankert. Das Angebot richtet sich an Prä-Docs vor ihrer ersten Lehrtätigkeit. An der Medizinischen Universität Wien ist der Kurs „Wie bringe ich Gender- und Diversity-Inhalte in meine Lehre?“ verpflichtend im Rahmen des Zertifikatsprogramms „Medizinische Lehre Wien“ zu besuchen. Ähnliches gilt auch für die Fachhochschulen. Hier hat nur die FH des BFI Wien im Rahmen des Onboardings einen verpflichtenden Workshop zum Thema Gender & Diversity verankert. An der FH Wiener Neustadt wird pro Semester ein Angebot „Sprachsensible Lehre“ für alle internen Lehrenden organisiert. Einige Fachhochschulen bieten keine eigenen Weiterbildungsangebote an, sondern kooperieren mit anderen Hochschulen. An Pädagogischen Hochschulen sind entsprechende Angebote in der Fortbildung von Lehrkräften verankert.

Empfehlung 32: Individuelle Coachings für Lehrende zur Erschließung der Genderdimension

An zehn Universitäten, acht Fachhochschulen¹⁹, drei Privatuniversitäten und vier Pädagogischen Hochschulen werden Coachings oder Workshops für Lehrende, die die Genderdimension aufgreifen möchten, angeboten. Damit sind an 48 % der Fachhochschulen, 41 % der Universitäten, 29 % der Pädagogischen Hochschulen und 19 % der Privatuniversitäten entsprechende Angebote verfügbar. Nicht immer handelt es sich dabei um individuelle Coachings, es dominieren vielmehr Workshopformate oder Teamcoachings.

Abbildung 18 Individuelle Coachings für Lehrende



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

An der **Medizinischen Universität Wien** können sich Lehrende und Forschende, die ihre Genderkompetenz verbessern wollen, bei der Stabsstelle Gender Mainstreaming und Diversity melden. Auf das Angebot wird im Intranet aufmerksam gemacht. Feedback zu Lehrunterlagen durch die Stabsstelle wird immer wieder bei Curriculumsplanungssitzungen angeboten und regelmäßig in Anspruch genommen. Die **Medizinische Universität Innsbruck** ermöglicht individuelles Coaching auf Anfrage. Auch an der **Veterinärmedizinischen Universität** ist Coaching individuell mit der Personalabteilung zu vereinbaren.

¹⁹ Die FH Vorarlberg gab in der Befragung an, dass individuelle Coachings angeboten werden, machte aber keine Zusatzangaben.

An der **TU Wien** unterstützt die Abteilung Genderkompetenz Lehrende bei der Integration von Genderaspekten in die Lehre. Es wird auch eine Checkliste für diversitäts- und gendersensible Lehre zur Verfügung gestellt. An der **TU Graz** gibt es ein Coaching-Angebot der Teaching Academy: „Didaktik für Sie: Lehrcoaching zu Ihren individuellen hochschuldidaktischen Fragestellungen“.

An der **Wirtschaftsuniversität Wien** wird ein Kleingruppencoaching zu Gender- und Diversitätskompetenz von der Personalabteilung angeboten. Die **Universität für Weiterbildung Krems** bietet ebenfalls Workshops zu Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre an.

An der **Universität Linz** werden gendersensible Trainings im internen Seminarprogramm für alle Mitarbeiter:innen angeboten – dazu zählen u. a. ein Workshop „Privilege Awareness“, Gender-Bias Sensibilisierungs-Workshops, Workshops zu inklusiver Sprache oder zum Umgang mit antifeministischer Rhetorik sowie Workshops zu Diversität in Forschungsprojekten.

An der **Universität für angewandte Kunst** hat 2022 eine halbtägige Teammaßnahme im wissenschaftlichen-künstlerischen Bereich zum Thema „Geschlechterreflektierte Lehre“ stattgefunden.

Einige Fachhochschulen haben Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre in bestehende hochschuldidaktische Angebote integriert. Dazu zählen die **FH des BFI Wien**, **FH Kärnten**, **FH Salzburg** und die **FH Kufstein**. An der **FH Campus Wien** unterstützt die Abteilung Gender & Diversity Management Lehrende bei der Umsetzung von gender- und diversitysensibler Hochschuldidaktik.

Die **IMC FH Krems** unterstützt Lehrende jederzeit mit individuellen Fortbildungen oder Coachings, wenn eine verstärkte Berücksichtigung der Genderdimension in der Lehre angestrebt wird. Die Hochschule unterstützt in der Auswahl und Buchung der am besten geeigneten Fortbildung und übernimmt die Kosten für die Trainings oder Coachings. Auch am **MCI Management Center Innsbruck** können Lehrende individuelle Trainings oder Coachings beantragen.

Die **Pädagogischen Hochschulen Kärnten, Tirol, Burgenland** und die **Kirchliche Pädagogische Hochschule Wien/Krems** geben an, dass sie Lehrenden den Besuch von entsprechenden Angeboten ermöglichen (PH Kärnten) oder entsprechende Angebote nach Bedarf im Rahmen der internen Weiterbildung anbieten.

An der **Webster Vienna Private University** fand ein Workshop zu Diversity im Jahr 2019 statt, der im Herbst 2020 angesichts der Einführung des Diversity Awards mit einem Fokus auf Lehrende wiederholt wurde. Die **Karl Landsteiner Privatuniversität für**

Gesundheitswissenschaften und die **New Design University** ermöglichen Lehrende die Teilnahme an Genderkompetenztrainings.

Empfehlung 33: Preise für Abschlussarbeiten, die sich der Genderthematik widmen

An elf von 22 Universitäten ist ein Preis für Abschlussarbeiten, die sich der Genderthematik widmen, eingerichtet. An der **FH St. Pölten** wurde 2022 erstmals ein derartiger Preis ausgeschrieben, an der **FH Burgenland** wird es einen solchen ab dem nächsten Studienjahr geben.

An der **Universität Wien** vergibt die Forschungsplattform GAIN – Gender: Ambivalent In_Visibilities jährlich Preise für Dissertationen, Diplom- und Masterarbeiten, die an der Universität Wien verfasst worden sind (GAIN Gender & Agency Preise). An der **Universität Innsbruck** gibt es zwei Preise: Zum einen den GenderFemPreis²⁰ für Qualifikationsarbeiten in den Bereichen Gender Studies, Frauen- und Geschlechterforschung und zum anderen den Maria Ducia-Forschungspreis²¹ (gestiftet vom Landtagsklub der SPÖ-Tirol) für Konzepte von Diplomarbeiten, Masterarbeiten, Dissertationen und PhD-Arbeiten.

An der **Universität Salzburg** wird alle zwei Jahre der mit € 2.000 dotierte Erika Weinzierl-Preis für eine ausgezeichnete Abschlussarbeit im Rahmen der Frauen- und Geschlechterforschung an der Universität Salzburg vergeben. Seit dem Jahre 2014 wird ebenfalls ein von der Abteilung Kultur, Bildung und Wissen der Stadt Salzburg und vom Referat Frauen, Diversität, Chancengleichheit des Landes Salzburg gestiftetes Stipendium (€ 1.800) für ein Dissertationsprojekt vergeben.²² Weiters gibt es die Marie Andeßner Preise und Stipendien²³ für Masterarbeiten und Dissertationen.

An der **Universität Linz** werden seit 2019 die Iris Fischlmayr Preise und ein Stipendium ausgeschrieben. Konkret wird ein mit € 2.500 dotierter Preis zur Förderung einer hervorragenden, abgeschlossenen Dissertation mit Diversitäts-Bezug in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, in den Rechtswissenschaften und/oder in den medizinischen Wissenschaften ausgeschrieben. Weiters werden zwei Preise zu je € 1.250 zur Förderung von hervorragenden, abgeschlossenen Diplom- bzw. Masterarbeiten mit Diversitäts-Bezug in den Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, in den Rechtswissenschaften und/oder in den medizinischen Wissenschaften ausgeschrieben. Darüber hinaus ist ein Forschungsstipendium gemäß § 95 Universitätsgesetz in Form eines Dissertationsstipendiums zur Förderung des weiblichen, wissenschaftlichen Nachwuchses in den technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen an der **Johannes**

²⁰ <https://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies/preise/genderfempreis2022.html>

²¹ <https://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies/preise/ducia.html>

²² <http://www.genderplattform.at/?p=481>

²³ <https://www.plus.ac.at/gendup/stipendien-und-preise/marie-andessner-preise-und-stipendien/>

Kepler Universität Linz für den Zeitraum von 12 Monaten zur Fertigstellung einer Dissertation eingerichtet.

Die **Medizinische Universität Wien** verleiht jährlich den Veronika-Fialka-Moser-Diversitäts-Preis. Der Preis wird in zwei Kategorien vergeben, wobei die Kategorie-Paare jährlich zwischen Diplom- und Masterarbeiten sowie Forschung und Lehre wechseln. Der Preis für Diplom- und Masterarbeiten wurde zuletzt 2020 verliehen und 2022 wieder in dieser Kategorie ausgeschrieben.²⁴ An der **Medizinischen Universität Graz** werden von der GENDER:UNIT (Organisationseinheit zur Koordination der Bereiche Gleichstellung, Frauenförderung und Diversity Management) Preise zur Förderung von hervorragenden Master-, Diplomarbeiten oder Dissertationen mit Gender-Bezug vergeben. An der **Medizinischen Universität Innsbruck** gibt es einen Preis für Gender Medizin Forschung, der jährlich vergeben wird.²⁵

An der **TU Graz** wird der Mind_the Gap-Diversity Award²⁶ für das Einbeziehen des Menschen in Technik & Naturwissenschaften vergeben. Eingereicht werden können auch wissenschaftliche Abschlussarbeiten (neben Publikationen, Konferenzbeiträgen, Lehrinhalte und Methoden).

Die **Universität für Bodenkultur Wien** vergibt den Inge Dirmhirn Förderpreis für gender- und/oder diversityspezifische Bachelor-, Master/Diplomarbeiten und Dissertationen, die vom Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ausgeschrieben werden. Weiters schreibt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen das Inge Dirmhirn Stipendium in Höhe von € 2.400 zur Förderung einer Masterarbeit an der Universität für Bodenkultur Wien aus.

Das **Mozarteum** vergab 2020 erstmals den GenDivers-Preis²⁷ durch das Institut für Gleichstellung und Gender Studies. Prämiiert werden wissenschaftliche und künstlerische Bachelor-, Diplom- und Masterarbeiten sowie Dissertationen. Auch die **Universität für Musik und darstellende Kunst Graz** vergibt Preise für hervorragende studentische Abschlussarbeiten, die thematisch der Frauen- oder Geschlechterforschung zuzurechnen sind.

An der **FH St. Pölten** wurde Ende Mai 2022 ein Preis für eine Bachelor- und eine Masterarbeit von (ehemaligen) Studierenden der FH St. Pölten mit Bezug zu Gender,

²⁴ https://www.meduniwien.ac.at/web/fileadmin/content/serviceeinrichtungen/studienabteilung/news/Einladungsschreiben_Studierende_VFMDP_2022_vFinal.pdf

²⁵ <https://www.i-med.ac.at/forschung/foerderungen/gendermedizin/index.html>

²⁶ https://www.tugraz.at/fileadmin/user_upload/tugrazInternal/TU_Graz/Universitaet/Diversity/MindtheGap-2022-Flyer-DE.pdf

²⁷ [https://www.uni-mozarteum.at/apps/app_ck/ckuserfiles/18945/files/Ausschreibung_IGGS_GenDivers-Preis%202022\(1\).pdf](https://www.uni-mozarteum.at/apps/app_ck/ckuserfiles/18945/files/Ausschreibung_IGGS_GenDivers-Preis%202022(1).pdf)

Diversität und/oder Gleichstellung in Höhe von je € 500 ausgelobt. Die Vorauswahl wird im Sommer 2022 von einer Fachjury getroffen, danach erhalten je Kategorie drei Studierende die Möglichkeit eines Pitches bei einem Event im Rahmen der European Researchers' Night am 30.9.2022. Der Preis wird anschließend im Rahmen der Veranstaltung verliehen.

Empfehlung 34: Preise für genderkompetente Lehre

An zwei Universitäten gibt es bereits einen Preis für genderkompetente Lehre, an zwei weiteren Universitäten wird ein solcher gerade konzipiert.²⁸ An der **Universität Klagenfurt** ist ein derartiger Preis im Rahmen eines Diversitätsaudits 2023/24 angedacht. An der **TU Wien** ist ein Preis für genderkompetente Lehre in der Leistungsvereinbarung 2022-24 vorgesehen.

Die **Medizinische Universität Wien** vergibt jährlich den Veronika-Fialka-Moser-Diversitäts-Preis, um die bewusste Auseinandersetzung mit Diversität an der Medizinischen Universität Wien gezielt zu fördern. Der Preis ist nach Veronika Fialka-Moser, Professorin für Physikalische Medizin, benannt, um ihre langjährigen Verdienste im Bereich Diversity Management an der MedUni Wien zu würdigen. Der Preis wird jährlich für herausragende Beiträge in den Kategorien Engagement und Diplomarbeiten vergeben und alle zwei Jahre werden Lehrtätigkeiten, in denen Studierende für Gender- und/oder Diversity-Themen sensibilisiert werden, ausgezeichnet. Im Bereich der Lehre können sowohl Lehrveranstaltungen wie Seminare, Vorlesungen u. a. eingereicht werden, aber auch Lehrtätigkeiten wie das Erarbeiten von Lehrfällen, das Gestalten von Lehr- und Lernunterlagen, sowie Maßnahmen, welche die Gestaltung des Curriculums betreffen. Das Preisgeld liegt bei € 2.000.

Seit 2017 schreibt die **TU Graz** jährlich den „Mind the Gap – Diversity Award“ aus, durch die Auseinandersetzung mit dem Faktor Mensch in Technik und Naturwissenschaften unterstützt und sichtbar gemacht werden soll. Dafür werden anlässlich des internationalen Frauentages am 8. März fünf Geldpreise in der Höhe von € 750 bis 1.500 (für Teams) ausgeschrieben. Bewerben können sich Studierende und Mitarbeitende der TU Graz – als Einzelperson oder im Team – für die Berücksichtigung von Diversität in wissenschaftlichen Abschlussarbeiten und Publikationen, Konferenzbeiträgen, Lehrinhalten und/oder -methoden sowie für nichtwissenschaftliche Projekte zur Förderung der Diversität in Forschung und Lehre. Beurteilungskriterien sind der Innovationsgehalt der Einreichung (wie aktuell ist das Thema), der Vertiefungsgrad der Auseinandersetzung bzw. das Ausmaß der Integration von Diversitätsaspekten (wie Geschlecht, Alter, Kultur, Sprache, Erfahrung, körperliche Fähigkeiten etc.).

Die aktuelle Leistungsvereinbarung der **TU Wien** (2022-24) sieht eine Erweiterung des seit 2017 etablierten „Best Teaching Awards“ durch einen zusätzlichen Preis für „Gendersensible Lehre“ vor, um sowohl bei Studierenden als auch bei Lehrenden ein Bewusstsein für das Thema zu schaffen. Der Preis soll erstmals 2024 vergeben werden.

²⁸ Eine Fachhochschule nennt im Fragebogen einen Preis für innovative und exzellente Lehre, der weder im Ausschreibungstext noch in den vergebenen Preisen einen Fokus auf die Genderdimension aufweist. Aus diesem Grund wird der Preis hier nicht berücksichtigt.

An der **Webster Vienna Private University** wird im Jahr 2022 ein Diversity Award eingeführt, der Lehrveranstaltungen bzw. Lehrende auszeichnet, die sich um das Thema Diversität in der Lehre verdient gemacht haben. Der Preis wird erstmals im Frühjahr 2023 vergeben werden. Zur Vorbereitung wird im Herbst 2022 ein Workshop zu „Diversity in Teaching“ stattfinden. Es ist vorgesehen, dass Studierende Lehrende nominieren, die sich um das Thema Diversity verdient gemacht haben (nicht nur inhaltlich, sondern auch die „sozialen Interaktionen“ im Unterricht betreffend). Die Auswahlentscheidung wird die Working Group of Equal Opportunities treffen.

An der **Universität Graz** wird seit dem Studienjahr 2009/10 jährlich ein Preis für ausgezeichnete Lehre ausgeschrieben, der jedoch keinen Genderfokus aufweist. Seit dem Studienjahr 2010/11 erfolgt die Ausschreibung themengebunden. Seit dem Studienjahr 2017/18 wird zusätzlich ein Preis für digitale Lehre ausgeschrieben. Im Studienjahr 2018/19 standen beide Preise unter dem Motto „Diversität [er]leben“.

3.4 Genderkompetente Forschung

Empfehlung 35: Förderung von Forschungsprojekten, die die Genderdimension berücksichtigen

Im Rahmen der Befragung haben acht Universitäten, vier Fachhochschulen und vier Pädagogische Hochschulen angegeben, gezielt Forschungsprojekte zu fördern, die die Genderdimension berücksichtigen. An einer Fachhochschule und an einer Universität wird auf die Forschung der eingerichteten Genderprofessur verwiesen. An drei Universitäten wird auf Preise für Abschlussarbeiten oder Publikationen aus dem Bereich der Geschlechterforschung verwiesen (siehe Empfehlung 33). D. h. insgesamt elf Hochschulen fördern gezielt Forschungsvorhaben, die die Genderdimension berücksichtigen. Die Angebote sind hinsichtlich Intensität und Reichweite kaum vergleichbar.

Die konkrete Förderung von Forschungsprojekten erfolgt entweder durch Beratung im Zuge der Antragstellung, durch die Bereitstellung von Zeit oder finanzielle Unterstützung von Forschungsvorhaben bzw. der Präsentation von Ergebnissen. Die folgenden Beispiele illustrieren die unterschiedlichen Zugänge. So fördert die **Universität Innsbruck** empirische Forschungsarbeiten und die Teilnahme an Tagungen und Konferenzen von PhD-Studierenden sowie Publikationen und Veranstaltungen von Mitgliedern der Forschungsplattform Geschlechterforschung im Rahmen des Centers Interdisziplinäre Geschlechterforschung. An der mdw wird seit 2015 alle zwei Jahre der Gender|Queer|Diversität-Call ausgeschrieben, der sich an alle mdw-Angehörigen richtet und für die Entwicklung und Umsetzung von Forschungsvorhaben mit Gender-, Queer-, oder Diversitätsinhalten genutzt werden kann. Ein wesentlicher Aspekt und eine Voraussetzung für die Förderung ist, dass die jeweiligen Institute einen kleinen finanziellen Eigenbeitrag leisten, um die institutionelle Verankerung von genderbezogenen Vorhaben strukturell voranzutreiben.

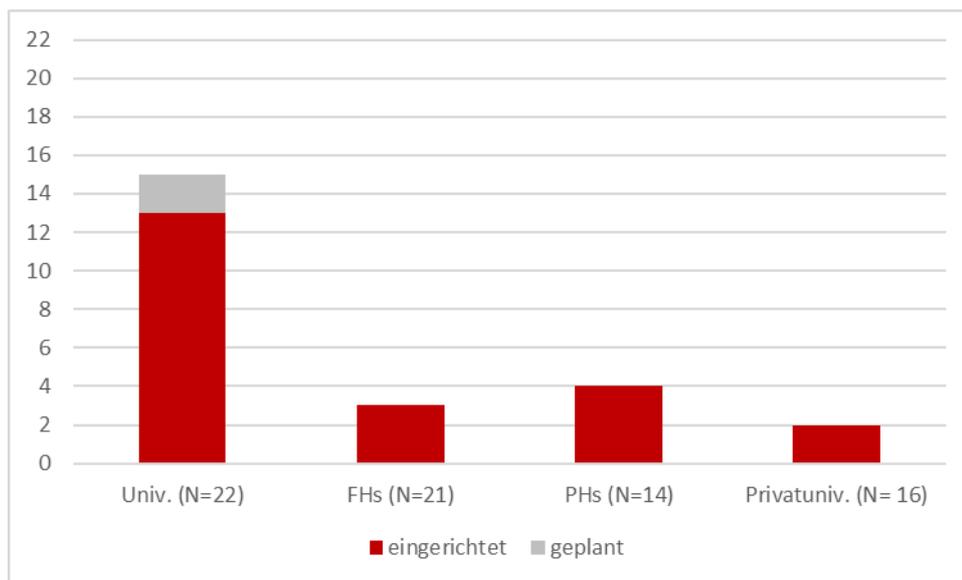
Die **FH Campus Wien** unterstützt Forschende im Zuge der Antragstellung durch individuelle Beratung zu Gender- und Diversitätsaspekten. Zielgruppe sind Lehrende und Forschende, die Anträge bei Calls usw. einreichen. Die Koordination und Finanzierung dieses Angebots erfolgt durch die Stabsstelle Forschungs- und Projektkoordination in Abstimmung mit der Abteilung Gender & Diversity Management. Bei Projektzusage sind je nach Inhalt Vertreter:innen der letztgenannten Abteilung auch an den Projekten beteiligt und in den Projektteams vertreten.

An der **Hochschule für Agrar- und Umweltpädagogik Wien** können Forschungsprojekte mit Genderfokus in der Dienstzeit erstellt werden, wofür ein Stundenkontingent berücksichtigt wird.

Empfehlung 36: Installierung von Genderprofessuren

13 Universitäten haben eine Professur mit einer Voll- oder Teilwidmung im Bereich der Genderforschung oder eine Gastprofessur eingerichtet; an zwei weiteren Universitäten ist die Einrichtung einer Professur in der Leistungsvereinbarung 2022-24 vorgesehen (TU Wien, Universität für Bodenkultur Wien). Darüber hinaus gibt es an drei Fachhochschulen eine Professur mit Widmung im Bereich Gender, Diversität oder Disability (FH BFI Wien, FH Joanneum, FH Kärnten). An der Danube Private University ist eine Professur für Gendermedizin und an der Central European University ein Department für Gender Studies eingerichtet, dem sieben Professorinnen und eine Gastprofessorin zugeordnet sind. An vier Pädagogischen Hochschulen gibt es eine Professur mit Genderfokus (PH Salzburg, PH Steiermark, PH Wien, Private Pädagogische Hochschule Augustinum).

Abbildung 19 Professuren mit Widmung im Bereich Gender, Diversität oder Disability



Quelle: IHS-Befragung, eigene Recherche.

Damit haben 68 % aller Universitäten eine Genderprofessur eingerichtet, 14 % der Fachhochschulen, 29 % der Pädagogischen Hochschulen und 13 % der Privatuniversitäten.

Seit der Erhebung für den Universitätsbericht 2020 (BMBWF 2021a) hat eine Universität eine Genderprofessur eingerichtet, zwei weitere planen dies in der laufenden Leistungsvereinbarungsperiode (2022-2024). An fast allen Universitäten, die eine Genderprofessur nach § 98 oder § 99 eingerichtet haben, repräsentieren die Genderprofessuren weniger als 1 % aller Professuren. Eine Ausnahme bildet die

Medizinische Universität Innsbruck, die bei insgesamt 81 Professuren (Stichtag 31.12.2021) zwei Genderprofessuren eingerichtet hat.

4 Rückmeldungen der Hochschulen

Die Workshops²⁹ waren durch eine konstruktive und aktive Diskussion der Teilnehmenden charakterisiert. Die Möglichkeit, Feedback zu geben wurde von den Teilnehmenden ebenso geschätzt wie die Fortführung des Austausches, der im Rahmen der jährlichen Vernetzungstreffen erfolgt.

In allen vier Workshops wurden die Empfehlungen als hilfreich und unterstützend bezeichnet. Die Teilnehmenden sahen in ihnen eine **Orientierungshilfe für die Konzeption von Maßnahmen**. Sie erlauben eine Bestandsaufnahme, was an der eigenen Hochschule bereits umgesetzt ist, und geben Anregungen für künftig zu entwickelnde Maßnahmen. Die Empfehlungen wurden von den Teilnehmenden auch als Argumentationshilfe gegenüber der Hochschulleitung im Zuge der Entwicklung von konkreten Maßnahmen verwendet. In diesem Kontext wurde es als hilfreich angesehen, dass die Empfehlungen von außen an die Hochschulen herangetragen wurden und sich die Gleichstellungsakteur:innen an Hochschulen darauf beziehen konnten. Die Empfehlungen wurden von einigen Teilnehmenden als „Druck von außen“ – insbesondere von Seiten des BMBWF – wahrgenommen, wodurch die Bereitschaft der Leitungsebene stieg, sich mit dem Thema Genderkompetenz auseinanderzusetzen.

In allen Workshops wurde darauf hingewiesen, dass die „Sichtbarkeit“ der Empfehlungen erhöht werden müsse und eine **nachhaltige Kommunikation der Empfehlungen** wesentlich für deren erfolgreiche Umsetzung sei. Bei einem Wechsel von Leitungspersonen ist nicht sichergestellt, dass neue Funktionsträger:innen die Empfehlungen kennen oder sie als relevant wahrnehmen. Auch unter Gleichstellungsakteur:innen gibt es eine gewisse Fluktuation, d. h. es gilt sicherzustellen, dass neue Akteur:innen möglichst rasch und unmittelbar Zugang zu den Empfehlungen bekommen. Um neben dem Rektorat auch andere Leitungsebenen – z. B. Universitätsrät:innen – rasch informieren zu können, wird eine Kurzinformation zu den Empfehlungen angeregt.

Zugleich zeigten die Diskussionen in allen Workshops, dass der **Stellenwert der Empfehlungen** nicht klar ist. Auf der einen Seite wurde der bereits erwähnte Druck von außen wahrgenommen, auf der anderen Seite wurde auf das Wording „Empfehlung“ und den damit verbundenen geringen Verpflichtungsgrad verwiesen. In keinem der Workshops wurden die Empfehlungen als ein Produkt der Hochschulkonferenz wahrgenommen und es war nur wenigen der Teilnehmenden bewusst, dass die Vertreter:innen der Hochschulsektoren selbst in der Hochschulkonferenz die von einer

²⁹ Die folgende Zusammenfassung der Diskussionen in den Workshops basiert auf einer umfassenden Dokumentation der Workshops (Wroblewski, Wicher 2023), die dem BMBWF und den Teilnehmenden zur Verfügung gestellt wurde.

Arbeitsgruppe erarbeiteten Empfehlungen beschlossen hatten. Das BMBWF wurde als der zentrale Akteur wahrgenommen, wohl auch weil das BMBWF die Organisation der jährlichen Vernetzungstreffen und die Kommunikation zu den HSK-Empfehlungen übernommen hat.

Im Zusammenhang mit dem Stellenwert oder Verpflichtungscharakter der Empfehlungen wurde auch deren **Komplexität** angesprochen. Es wurde in allen vier Workshops thematisiert, dass die gleichzeitige Umsetzung aller Empfehlungen die Hochschulen überfordern würde. Insbesondere, wenn die umgesetzten Maßnahmen auch einem Monitoring auf Umsetzungs- oder Wirkungsebene unterzogen werden sollen.

Die Indikatoren wurden ebenfalls prinzipiell als hilfreich und unterstützend wahrgenommen. Allerdings wurde gerade an den Indikatoren die Diskussion um den Verpflichtungsgrad festgemacht. Den Teilnehmenden war unklar, warum im Kontext von „Empfehlungen“ eine Berichterstattung über deren Umsetzung an das BMBWF (bzw. an das IHS im Rahmen des vorliegenden Projekts) erfolgen sollte (Inputindikatoren). Die Unklarheit war noch größer bei den Umsetzungs- und Wirkungsindikatoren. Die dafür erforderliche Datenerhebung wurde als problematisch gesehen, da sie einerseits ein Commitment der Hochschulleitung und andererseits die Bereitstellung von Ressourcen in einem nennenswerten Ausmaß erfordert. Beides erscheint den Teilnehmenden nur realistisch, wenn es eine entsprechende Vorgabe von Seiten des BMBWF geben würde.

Die Teilnehmenden sahen über die Fragen des Verpflichtungsgrades und der Ressourcenbereitstellung hinausgehenden **Konkretisierungsbedarf** – bei den Empfehlungen selbst und in der Folge aber auch bei den Indikatoren. So wurde immer wieder thematisiert, dass unklar ist, woran **Genderkompetenz** konkret festgemacht werden kann – auf Ebene der Hochschulen und auf individueller Ebene. Woran erkennt man, dass eine Hochschule das Ziel erreicht hat bzw. woran erkennt man, dass eine Person genderkompetent handelt? Generell werden mehr konkrete Beispiele gewünscht, wie die Empfehlungen oder die Indikatoren umgesetzt werden können; beispielsweise, wie konkret Genderkompetenz von Bewerber:innen im Bewerbungsprozess abgefragt und wie dies durch Indikatoren in einem Monitoring abgebildet werden kann.

Darüber hinaus wurde **Konkretisierungsbedarf** bzw. Bedarf an konkreten Beispielen und Handreichungen im Zusammenhang mit einem **intersektionalen Zugang** thematisiert. Es ist in der Praxis häufig unklar, wie andere Diversitätsdimensionen zusätzlich zur Dimension Geschlecht bei der Konzeption und Umsetzung von Maßnahmen berücksichtigt werden können und sollen.

In allen Workshops wurde darauf hingewiesen, dass Hochschulen konkrete Tools für die Umsetzung der Empfehlungen jeweils für sich entwickelten. Die Teilnehmenden gingen davon aus, dass es effizienter wäre und zu einheitlichen Standards beitragen würde, wenn derartige **Tools hochschulübergreifend innerhalb eines Sektors oder sektorenübergreifend** ausgearbeitet würden (z. B. durch die Einrichtung einer Arbeitsgruppe). Themen, die in diesem Zusammenhang beispielhaft angesprochen wurden, waren ein Leitfaden für geschlechterinklusive Sprache oder Kriterien für Genderkompetenz in Bewerbungsverfahren (auf Seiten der Bewerber:innen und auf Seiten der in das Bewerbungsverfahren einbezogenen Hochschulangehörigen). Weiters wurden die Konzeption von Trainings zu unterschiedlichen Themen als gemeinsame Herausforderungen genannt, die Erarbeitung von Qualitätsstandards für Trainings oder die Erstellung eines Pools an qualifizierten Trainer:innen.

In der Diskussion wurden einerseits **sektorenspezifische Charakteristika** deutlich, andererseits Herausforderungen für die Umsetzung der HSK-Empfehlungen thematisiert, die für alle vier Sektoren gelten. So wurden immer wieder Unterschiede in der Hochschulkultur angesprochen, die aber auch innerhalb eines Sektors anzutreffen sind. Andererseits wurde deutlich, dass die Ausgangslage im Hinblick auf bereits vorhandene Maßnahmen an öffentlichen Universitäten eine andere ist als an Privatuniversitäten. So beinhalten die Empfehlungen für Universitäten mit einer langen Tradition von Gleichstellungspolitiken wenig Neues. Weiters wurde der unterschiedliche Stellenwert von Forschung in den Sektoren oder die unterschiedliche Relevanz der Lehrkräfteausbildung thematisiert.

Als gemeinsame Herausforderungen wurde die **effektive Einbeziehung der Leitungsebene** in die Umsetzung der Empfehlungen angesprochen. Die Empfehlungen richten sich zwar an die Leitungsebene, diese delegiert die Umsetzung in den meisten Fällen und nimmt nur selten eine aktive Rolle im Umsetzungsprozess ein. Weiters wird in allen Workshops diskutiert, inwieweit durch Anreize bzw. Sanktionen die Umsetzung der Empfehlungen gestärkt werden könnte.

In allen Workshops wurde auf die Herausforderung für Hochschulen verwiesen, die durch unterschiedliche Vorgaben oder Strategien parallel adressiert werden. Von den Fachhochschulen wurde in diesem Zusammenhang beispielsweise der nunmehr vorzulegende Nachhaltigkeitsbericht thematisiert, von den Pädagogischen Hochschulen das Rundschreiben „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“ (BMBWF 2018a).

Darüber hinaus wurde in allen Workshops der Wunsch nach mehr Transparenz hinsichtlich der Weiterführung des Monitoringprozesses nach Ende des vorliegenden

Projekts formuliert. Wie plant das BMBWF die Verwendung der Ergebnisse des Monitorings? Ist die Weiterführung des Prozesses über 2023 hinaus angedacht?

5 Fazit und Empfehlungen

5.1 Fazit

Die Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen wurden von einer Arbeitsgruppe der Hochschulkonferenz erarbeitet und von der Hochschulkonferenz verabschiedet. Einzelne Empfehlungen sind an das BMBWF gerichtet, das u. a. aufgefordert wurde, ein jährliches Vernetzungstreffen zu organisieren (Empfehlung 9), einen Genderkompetenz-Index für Hochschulen zu erarbeiten (Empfehlung 8) oder den Aufbau von Genderkompetenz in bestehenden Steuerungsinstrumenten oder gesetzlichen Grundlagen zu verankern (u. a. Empfehlung 14, 15 oder 29). Mit der Umsetzung dieser Empfehlungen verwies das BMBWF auch laufend auf die HSK-Empfehlungen. Aufgrund dieser Sichtbarkeit im Prozess werden die HSK-Empfehlungen von den in die Umsetzung eingebunden Akteur:innen an Hochschulen als Vorgabe des BMBWF und nicht als ein Produkt der Hochschulkonferenz wahrgenommen. Damit ginge auch der Charakter einer Selbstverpflichtung der Hochschulen, die sich zur Umsetzung der Empfehlungen bekennen, verloren.

Das Monitoring zur Umsetzung der HSK-Empfehlungen wurde vom BMBWF durch das vorliegende Projektvorhaben initiiert und traf auf breite Unterstützung durch die Hochschulen. Bis auf wenige Ausnahmen haben sich die österreichischen Hochschulen an der Befragung zur Erfassung des Umsetzungsstandes der Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen beteiligt (Beteiligungsquote 93 %). Die Ergebnisse der Befragung zeigen ein breites Spektrum von Umsetzungsaktivitäten und individuellen Schwerpunktsetzungen von Hochschulen. Sie verdeutlichen die Unterschiede zwischen den Hochschulsektoren, die sich aus den unterschiedlichen Rahmenbedingungen (z. B. gesetzliche Vorgaben versus Empfehlungen) ergeben.

Mit dem vorliegenden Projekt wurde das inputseitige Monitoring für das Jahr 2022 umgesetzt. Auf Basis der Rückmeldungen aus den Workshops ist davon auszugehen, dass es nur wenig Interesse der Hochschulen an einem Monitoring der Umsetzung und Wirkung der gesetzten Maßnahmen gibt und auch nur eingeschränktes Interesse, ein aussagekräftiges Monitoring für interne Steuerung zu nutzen. Dies wird primär durch fehlende Ressourcen begründet. In den Workshops wurde darüber hinaus deutlich, dass eingeschränktes Commitment der Leitung zur Umsetzung der HSK-Empfehlungen und deren fehlende Einbettung in bestehende Steuerungsmechanismen der Nutzung des Steuerungspotentials des Monitorings entgegenstehen.

Die Konzeption und Umsetzung des Monitorings erfolgte in einem aufwändigen und partizipativen Prozess, durch den Transparenz hergestellt, Kompetenz unter den einbezogenen Akteur:innen aufgebaut und ein gemeinsames Verständnis über Zielsetzungen des Monitorings und der Indikatoren hergestellt werden sollte. Dies ist über weite Strecken gelungen und das Projektvorhaben hat zu einem sektorenübergreifenden Diskurs zu Genderkompetenz und Gleichstellung beigetragen. Es hat sich aber auch gezeigt, dass es sich dabei um einen Prozess handelt, der geplant und moderiert weitergeführt werden müsste.

Ein wesentlicher Aspekt des angesprochenen Diskurses zu Genderkompetenz und Gleichstellung ist, dass mit den Indikatoren implizit auch Standards für die Bewertung von umgesetzten Maßnahmen gesetzt wurden. Ein gemeinsames Verständnis für diese Standards herzustellen wäre eine wichtige Zielsetzung für die Weiterführung des Prozesses. Dies beinhaltet eine Konkretisierung der in den Empfehlungen verwendeten Konzepte. So wurde in der Befragung, aber auch in den Workshops deutlich, dass einige der verwendeten Konzepte unklar sind bzw. unterschiedlich verstanden werden. Dazu zählen beispielsweise Gender, Genderkompetenz, Geschlechtervielfalt oder Gender Mainstreaming, aber auch das Verhältnis von Gender bzw. Genderkompetenz zu Diversität.

5.2 Empfehlungen

Basierend auf den empirischen Ergebnissen zur Umsetzung der HSK-Empfehlungen und den Rückmeldungen im Rahmen der Workshops sowie der Vernetzungstreffen 2022 und 2023 werden Empfehlungen für die zentralen Akteur:innen formuliert: die Hochschulkonferenz, das BMBWF und die Hochschulen selbst.

5.2.1 Empfehlungen an die Hochschulkonferenz

Die beschriebene Wahrnehmung der HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz als eine Vorgabe des BMBWF stellt die Wirkmächtigkeit des Instruments der HSK-Empfehlungen grundsätzlich in Frage. Dies ergibt sich aus den Unklarheiten der relevanten Umsetzungsakteur:innen hinsichtlich des Stellenwerts der HSK-Empfehlungen und der „Unsichtbarkeit“ der Hochschulkonferenz im Umsetzungsprozess.

Die folgenden Empfehlungen streben an, die Rolle der Hochschulkonferenz im Zusammenhang mit HSK-Empfehlungen sichtbar zu machen:

- Kommunikation der Empfehlungen der Hochschulkonferenz und des damit verbundenen Selbstverpflichtungscharakters der Hochschulen durch die Hochschulkonferenz selbst an die Hochschulleitungen.

- Darüber hinaus sollte die Rolle der Vertreter:innen in der HSK-Arbeitsgruppe, die die Empfehlungen vorbereitet, im Hinblick auf die Kommunikation der Empfehlungen an die durch sie vertretenen Gruppen geklärt und explizit eingefordert werden.
- Im Zuge der Kommunikation der HSK-Empfehlungen an die Hochschulen sollte auch der Verpflichtungscharakter sowie die erwartete Qualität der Umsetzung der Empfehlungen geklärt und festgehalten werden.
- Um die erforderlichen Konkretisierungen der HSK-Empfehlungen zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen durchführen zu können, sollte einer neuen HSK-Arbeitsgruppe ein expliziter Auftrag erteilt werden. Falls dies nicht möglich erscheint, sollte ein anderes Format der Überarbeitung bzw. Weiterentwicklung der HSK-Empfehlungen gewählt werden.
- Eine Weiterentwicklung der vorliegenden Empfehlungen könnte einerseits die von den Vertreter:innen der Hochschulen eingeforderten Konkretisierungen (Konkretisierung von Konzepten, Verpflichtungsgrad und Standards der Umsetzung) und andererseits die Verankerung eines intersektionalen Zugangs umfassen.
- Darüber hinaus sollten von Seiten der HSK die Rahmenbedingungen und mögliche Formate für sektorenübergreifende Vernetzung und die Entwicklung konkreter Angebote (z. B. Fortbildungs- und Trainingsangebote) geklärt und konkrete Anreize für die Beteiligung an derartigen Angeboten geschaffen werden. Dies beinhaltet insbesondere die Verantwortung für Organisation und Finanzierung etc. derartiger Angebote. Durch sektorenübergreifende Angebote könnten Synergien genutzt und die Umsetzung von Maßnahmen effizienter und qualitätsvoller gestaltet werden.

5.2.2 Empfehlungen an das BMBWF

Das BMBWF sollte – gemeinsam mit der Hochschulkonferenz – zum einen die Empfehlungen bzw. die Ziele des Prozesses und zum anderen die Rolle des BMBWF im Prozess der Begleitung der Umsetzung der HSK-Empfehlungen konkretisieren. Dabei wäre zu klären, ob das BMBWF ausschließlich eine moderierende Rolle spielen oder auch steuernd eingreifen soll und ob sich diese Rolle zwischen den Hochschulsektoren unterscheiden sollte. Die folgenden Empfehlungen sind vor dem Hintergrund einer aktiven und steuernden Rolle des BMBWF formuliert.

- Konkretisieren der Verankerung der HSK-Empfehlungen in den zentralen Steuerungsinstrumenten (Hochschulplan, Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan, PH-Entwicklungsplan, FH-Entwicklungs- und Finanzierungsplan). Dabei sollte konkret formuliert werden, was von den Hochschulen erwartet wird (Umsetzung aller oder ausgewählter für sie relevanter Empfehlungen, Monitoring auf Ebene des Inputs, der Umsetzung oder der Wirkung oder nur auf ausgewählten Ebenen, für alle oder nur für ausgewählte Empfehlungen etc.).

- Eine Folge der Verankerung der HSK-Empfehlungen in den Steuerungsinstrumenten wäre die stärkere Verankerung der Umsetzung der HSK-Empfehlungen in Re-Akkreditierungsprozessen (Fachhochschulen, Privatuniversitäten). Konkrete Schritte und Maßnahmen sollten unter Einbeziehung der AQ Austria formuliert werden.
- Um Anreize für die Umsetzung der HSK-Empfehlungen zu setzen und sektorenübergreifenden Austausch und Vernetzung zu unterstützen, sollten die bestehenden Vernetzungs- und Austauschformate weitergeführt werden (Vernetzungsforum Gender- und Diversitätskompetenz).
- Darüber hinaus sollte geklärt werden, ob eine Zusammenführung der Diskussions- und Austauschformate, die im Zuge der Implementierung bestehender Ansätze und Strategien vom BMBWF eingerichtet wurden, sinnvoll erscheint bzw. welche Vorteile eine Zusammenführung bringen würde. Dazu zählen u. a. die Strategie der sozialen Dimension oder das Rundschreiben „Reflexive Geschlechterpädagogik“ (BMBWF 2018a). Es sollte auch geklärt werden, ob in diesen Kontexten bestehende Austauschformate und Maßnahmen für alle Hochschulsektoren offenstehen sollten und wie gegebenenfalls eine Öffnung erfolgen könnte.
- Die Konkretisierung oder Weiterentwicklung der HSK-Empfehlungen sollte im Rahmen eines sektorenübergreifenden Diskurses erfolgen, den das BMBWF – in Absprache mit der Hochschulkonferenz – moderieren könnte. Besonderes Augenmerk sollte dabei einerseits auf die Klärung von zentralen Konzepten, wie z. B. Gender, Genderkompetenz, Diversität, Intersektionalität etc. gelegt werden, um ein gemeinsames Verständnis der Konzepte herzustellen. Andererseits sollten Qualitätsstandards für die Umsetzung von Maßnahmen sektorenübergreifend definiert werden.
- Empfohlen wird die Einrichtung eines Fördertopfs zur Unterstützung von hochschul- oder hochschulsektorenübergreifenden Aktivitäten zur Unterstützung der Konkretisierung und Umsetzung der Empfehlungen (z. B. Erarbeitung gemeinsamer Tools für die Bewertung von Genderkompetenz in Bewerbungsverfahren) sowie der Konkretisierung einer intersektionalen Zugangsweise.
- Im Zusammenhang mit Qualitätsstandards der Umsetzung von Maßnahmen sind auch die dafür erforderlichen Ressourcen zu klären. Konkret sollten Vorgaben formuliert werden, welche Ressourcen für die Umsetzung der HSK-Empfehlungen an Hochschulen (abhängig von zu definierenden Kriterien) mindestens bereitzustellen sind.
- Darüber hinaus sollte ein Profil der Gleichstellungsakteur:innen, die für die Umsetzung der Empfehlungen zuständig sind, in einem partizipativen und sektorenübergreifenden Prozess erarbeitet werden. Um sicherzustellen, dass ein erarbeitetes Profil von Gleichstellungsakteur:innen auch umgesetzt wird, könnte das BMBWF in einem partizipativen Prozess mit Gleichstellungsexpert:innen ein eigenes

Curriculum entwickeln. Dadurch könnte der aktuelle Generationenwechsel unter Gleichstellungsakteur:innen unterstützt und ein gemeinsames Qualifikationsniveau sichergestellt werden.

- Zu klären ist auch der Stellenwert des Monitorings nach dem Ende des gegenständlichen Projekts. Dabei geht es zum einen um die Frage, ob das BMBWF die Inputindikatoren weiter erheben wird und wenn ja, in welchem Rahmen, mit welchen Konsequenzen und welchen Verwertungsabsichten. Zum anderen geht es um die Frage, inwieweit angedacht ist von Hochschulen ein Monitoring auf Umsetzungs- und Wirkungsebene einzufordern (evtl. im Kontext der Verankerung der HSK-Empfehlungen in den Steuerungsinstrumenten, siehe oben).

5.2.3 Empfehlungen an die Hochschulen

Die empirischen Ergebnisse zeigen, dass die meisten Hochschulen bereits konkrete Aktivitäten zur Umsetzung der HSK-Empfehlungen setzen. Einige dieser Aktivitäten weisen bereits eine lange Tradition auf, andere wurden durch die Empfehlungen initiiert bzw. angeregt. Bei bereits länger bestehenden Maßnahmen sollte reflektiert werden, ob diese die Ziele der Empfehlungen abbilden oder ob Adaptierungsbedarf besteht (beispielsweise durch Ausweitung der Zielgruppen für bestimmte Maßnahmen oder konzeptionelle Weiterentwicklungen von Frauenförderung zu gender- oder diversitätsorientierten Maßnahmen).

Wenn die Ziele der HSK-Empfehlungen als eine „Vision“ gesehen werden, die in Zukunft erreicht werden soll, sollten Hochschulen diese Vision durch konkrete und zeitnah zu erreichende Umsetzungsziele operationalisieren. Dies ist beispielsweise dann der Fall, wenn in einem ersten Schritt spezifische Zielgruppen fokussiert werden. Wichtig ist in einem solchen Fall, dass dies als ein Schritt in einem Prozess gesehen und der Fortschritt in dem Prozess einer laufenden Reflexion unterzogen wird. Was wurde erreicht? Wo besteht weiterhin Handlungsbedarf? Im Idealfall wird diese Reflexion als Teil eines Professionalisierungsverständnisses verstanden, der alle hochschulischen Prozesse gleichermaßen betrifft.

Aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungen und Schwerpunkte hinsichtlich der Umsetzung der HSK-Empfehlungen, wäre eine institutionen- und sektorenübergreifende Reflexion hilfreich. Diese könnte als eine Form gemeinsamen Lernens und Weiterentwickelns gesehen werden und hochschulinterne Reflexionsprozesse ergänzen. Um diese Reflexion zu unterstützen, wurde das Monitoring der HSK-Empfehlungen als Maßnahme zur Etablierung einer reflexiven Geschlechterpolitik in den Österreichischen Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum aufgenommen (BMBWF, BMK 2023).

Ein solcher Zugang setzt voraus, dass es an den Hochschulen jeweils ein umfassendes Bekenntnis zu Gleichstellung und zu Kulturwandel gibt. Vor diesem Hintergrund wurden folgende Empfehlungen an Hochschulen formuliert:

- Hochschulen sollten ein explizites Commitment zur Umsetzung der HSK-Empfehlungen formulieren und ausreichende Ressourcen für die Umsetzung in einem reflexiven Prozess bereitstellen. Wenn eine Hochschule konkrete Schwerpunkte in der Umsetzung der Empfehlungen setzt, sollten diese kommuniziert und begründet werden.
- Hochschulen sollten sicherstellen, dass beim Onboarding neuer Gleichstellungsakteur:innen auch die HSK-Empfehlungen thematisiert werden.
- Beteiligung der Hochschule an themenspezifischen hochschul- bzw. hochschulsektorenübergreifenden Aktivitäten zur Unterstützung der Umsetzung der Empfehlungen (z. B. gemeinsames Erarbeiten von Tools) und Bereitstellung der dafür erforderlichen Ressourcen.

6 Literatur

BMBWF (Hrsg.) (2018), Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz, Wien. Online verfügbar: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Gleichstellung-und-Diversit%C3%A4t/Aktuelles/Empfehlungen-der-Hochschulkonferenz-zur-Verbreiterung-von-Genderkompetenz-in-hochschulischen-Prozessen.html> [29.08.2022].

BMBWF (2018a), Grundsatzlerlass „Reflexive Geschlechterpädagogik und Gleichstellung“, Rundschreiben 21/2018, Wien. Online verfügbar: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/schulpraxis/prinz/refgp.html> [19.12.2023]

BMBWF (2019a), Der Gesamtösterreichische Universitätsentwicklungsplan 2022 – 2027, Wien. Online verfügbar: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/GUEP.html> [29.08.2022].

BMBWF (2019b), Fachhochschulentwicklungs- und Finanzierungsplan 2018/19 – 2022/23, Wien. Online verfügbar: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/FH-Entwicklungsplan.html> [29.08.2022].

BMBWF (2019c), Pädagogische Hochschulen – Entwicklungsplan 2021–2026, Wien. Online verfügbar: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/schule/fpp/ph/phep.html> [29.08.2022].

BMBWF (2021a), HSK Empfehlungen – Auswertung der Status quo Erhebung, unveröffentlichter Bericht, Wien.

BMBWF (2021b), Universitätsbericht 2020, Wien. Online verfügbar: <https://www.bmbwf.gv.at/Themen/HS-Uni/Hochschulgovernance/Steuerungsinstrumente/Universit%C3%A4tsbericht.html> [04.07.2022]

BMBWF, BMK (2023), Österreichischer Aktionsplan für den Europäischen Forschungsraum (ERA NAP) 2022-2025, Wien. Online verfügbar: [https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Forschung/Forschung-in-der-EU/Leitthemen-der-EU-Forschung/Europ%C3%A4ischer-Forschungsraum-\(ERA\)/ERA-NAP.html](https://www.bmbwf.gv.at/Themen/Forschung/Forschung-in-der-EU/Leitthemen-der-EU-Forschung/Europ%C3%A4ischer-Forschungsraum-(ERA)/ERA-NAP.html) [16.11.2023]

BMWF (2016), Österreichische ERA Roadmap, Wien. Online verfügbar: https://era.gv.at/public/documents/2797/oesterreichische_ERA_Roadmap.pdf [29.08.2022].

Criado-Perez, Caroline (2019), *Invisible Women: Data Bias in a World Designed for Men*, New York: Abrams Press.

D'Ignazio, Catherine; Klein, Lauren F. (2020), *Data Feminism*, Cambridge: The MIT Press.

Döring, Nicola (2013), Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie, in: *GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft* (5): 94-113. Online verfügbar: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/39660> [29.08.2022].

Eckstein, Kristin (2017), Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung, in: Wroblewski, Angela; Kelle, Udo; Reith, Florian (2017), *Gleichstellung messbar machen*, Wiesbaden: Springer VS: 149-169.

Hedman, Brigitta; Perucci, Francesca; Sundström, Pehr (1996), *Engendering statistics: A tool for change*, Stockholm: Statistics Sweden. Online verfügbar: <https://www.scb.se/contentassets/886d78607f724c3aaf0d0a72188ff91c/engendering-statistics-a-tool-for-change.pdf> [29.08.2022].

Lipinsky, Anke; Wroblewski, Angela (2021), Revisiting Gender Equality Policy and the Role of University Top Management, in: O'Connor, Pat; White, Kate (Hrsg.), *Gender, Power and Higher Education in a Globalised World*, Palgrave Studies in Gender and Education: 163-186. Online verfügbar: https://doi.org/10.1007/978-3-030-69687-0_8 [29.08.2022].

Löther, Andrea; Steinweg, Nina; Lipinsky, Anke; Meyer, Hannah (2021), Gut oder unzureichend?: Wirkung und Wirkungsmessung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen, in: *Forschung & Lehre* (3): 188-189.

Markiewicz, Anne; Patrick, Ian (2016), *Developing Monitoring and Evaluation Frameworks*. L.A. et al.: SAGE.

May, Judith V.; Wildavsky, Aaron B. (Hrsg.). (1978), *The Policy Cycle*, Beverly Hills/London: Sage Publications.

Meyer, Wolfgang (2004), *Indikatorenentwicklung: eine praxisorientierte Einführung* (CEval-Arbeitspapier, 10), Saarbrücken: Universität des Saarlandes, Fak. 05 Empirische Humanwissenschaften, CEval – Centrum für Evaluation. Online verfügbar: <https://www.ssoar.info/ssoar/handle/document/11124> [29.08.2022].

Rossi, Peter H.; Freeman, Howard E.; Lipsey, Mark W. (1999), *Evaluation. A Systematic Approach*, Thousand Oaks/London/New Dehli: SAGE.

W. K. Kellogg Foundation (2004), Logic Model Development Guide: Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action. Battle Creek/Michigan. Online verfügbar: <https://www.aacu.org/sites/default/files/LogicModel.pdf> [28.05.2022].

Wroblewski, Angela (2017), Gender-Indikatoren in der Wissensbilanz – Grundlage für ein Gleichstellungsmonitoring oder Datenfriedhof?, in: Wroblewski, Angela; Kelle, Udo; Reith, Florian (2017), Gleichstellung messbar machen, Wiesbaden: Springer VS: 171-189.

Wroblewski, Angela (2021), Monitoring of ERA priority 4 implementation – update and final assessment, WP3 GENDERACTION report, Prag. Online verfügbar: https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2022/03/741466_D3_3_Monitoring-of-ERA_web.pdf [24.05.2022]

Wroblewski, Angela; Palmén, Rachel (2022), A Reflexive Approach to Structural Change, in: Wroblewski, Angela; Palmén, Rachel (Hrsg.), Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations: A Reflexive Approach to Gender Equality, Emerald Publishing Limited: 15-32. Online verfügbar: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/57559> [29.08.2022].

Wroblewski, Angela; Kelle, Udo; Reith, Florian (2017), Gleichstellung messbar machen: Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren, Wiesbaden: Springer VS.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2022), Relevanz von Monitoring für eine Reflexive Gender Equality Policy, in: Wroblewski, Angela; Palmén, Rachel (Hrsg.), Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations: A Reflexive Approach to Gender Equality, Emerald Publishing Limited: 33-52. Online verfügbar: <https://library.oapen.org/handle/20.500.12657/57559> [29.08.2022].

Wroblewski, Angela; Lipinsky, Anke (2018), Steering by Evaluation in Times of Impact Orientation and Monitoring?, in: *fteval: Journal for Research and Technology Policy Evaluation* (45): 22-27. Online verfügbar: <http://irihs.ihs.ac.at/4836/>. https://www.fteval.at/content/home/journal/aktuelles/ausgabe_45/fteval_Journal45_WEB.pdf.

Wroblewski, Angela; Wicher, Magdalena (2023), Dokumentation der Workshops im Zuge der Entwicklung des Monitorings der Umsetzung der HSK-Empfehlungen, unveröffentlichter Bericht im Auftrag des BMBWF, Wien: Institut für höhere Studien.