

Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz an der Universität für Weiterbildung Krems

www.donau-uni.ac.at/gleichstellung



Inhaltsverzeichnis

1.	Einleitung	3
2.	Grundlegende Definitionen	4
2.1.	Gender	4
2.2.	Diversität	4
2.3.	Gleichstellung und Diskriminierung	4
2.4.	Gender- und Diversitätskompetenz	5
3.	Beurteilungskriterien und Überprüfung	6
3.1.	Gendergerechte Sprache in Wort und Schrift	6
3.2.	Wissen über Begriffe, Konzepte, Zahlen, Daten und Fakten	7
3.3.	Gender und/oder Diversität in der akademischen Ausbildung	7
3.4.	Weiterbildung(en) zu Gender und/oder Diversität	8
3.5.	Gender und/oder Diversität in der eigenen Forschung und Lehre	8
3.6.	Gremien, Funktionen und Tätigkeiten	9
4.	Checkliste	10
5.	Literatur, Quellen und Ressourcen	11

1. Einleitung

Die Universität für Weiterbildung Krems setzt eine Vielzahl von Maßnahmen und Initiativen um, die darauf abzielen, Gleichstellung zu fördern. Die Gleichstellungsstrategie der Universität ist darauf ausgerichtet, die Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen zu schaffen.

Der „Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz“ der Universität für Weiterbildung Krems ist Teil dieser umfassenden Gleichstellungsaktivitäten und soll eine Unterstützung für die Operationalisierung von Gender- und Diversitätskompetenz in diversen Beurteilungsprozessen der Universität bieten. Darunter fallen beispielsweise Berufungen von Universitätsprofessuren, Auswahl von Gutachter_innen, Beiräten und externen Lehrenden.

Der vorliegende Leitfaden richtet sich an alle an der Gestaltung und Umsetzung derartiger Entscheidungs- und Beurteilungsprozessen beteiligten Personen. Er enthält grundlegende Definitionen von Gender, Diversität, Gender- und Diversitätskompetenz, eine Erläuterung zu den Ebenen und Ansatzpunkten der Beurteilung und Überprüfung von Gender- und Diversitätskompetenz sowie eine Checkliste.

2. Grundlegendes zu Gender und Diversität

2.1. Gender

Mit **Gender** ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken, ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den verschiedenen Kulturen. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien (Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, 2018). Auf Basis des sozialen Geschlechts erfolgen Rückschlüsse auf Fähigkeiten und Kompetenzen einer Person. Gender wird dabei immer als mit anderen Kategorien (wie z.B. Alter, kultureller Hintergrund, soziale Herkunft, etc.) verwoben verstanden (= Intersektionalität).

2.2. Diversität

Diversität oder Diversity bedeutet Vielfalt bzw. Vielfältigkeit. Der Begriff Diversität fokussiert auf Gemeinsamkeiten und Unterschiede zwischen Menschen. Dabei stehen historisch gewachsene gesellschaftliche Differenzierungen im Mittelpunkt, die soziale Ungleichheiten hervorgebracht haben (Abdul-Hussain, Hofmann, 2013). Zumeist vereint der Begriff Diversität die Kategorien Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, nationale Herkunft oder Ethnie, Hautfarbe sowie soziale Herkunft.

Unter **Diversity Management** wird die Gesamtheit aller Maßnahmen verstanden, die dazu führen, dass Vielfalt in einer Organisation oder in einem Unternehmen anerkannt, wertgeschätzt und als positiver Beitrag zur Entwicklung eben der Organisation oder des Unternehmens genützt wird.

2.3. Gleichstellung und Diskriminierung

Der Begriff Gleichstellung meint Strategien, Prozesse und Maßnahmen, die auf die Angleichung der Lebenssituationen von im Prinzip gleichberechtigten Menschen abzielen, und zwar in rechtlicher Hinsicht und im Hinblick auf ihre persönlichen Entfaltungsmöglichkeiten in allen Gesellschaftsfeldern. Gleichstellung bezieht sich auf den gleichen Zugang zu Rechten, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten.

Die Gleichstellung der Geschlechter an Universitäten erfordert Maßnahmen auf drei unterschiedlichen Ebenen, auf dieses Konzept bezieht sich auch das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung und es findet ebenso Anwendung auf EU-Ebene (BMBWF, 2016):

- > ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen („fix the numbers“),
- > ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Entscheidungsgremien und Abbau von strukturellen Barrieren („fix the organisation“) und
- > die Integration der Geschlechterperspektive in Forschung und Lehre („fix the knowledge“).

Unter Diskriminierung wird jede Form von Benachteiligung, Nichtbeachtung, Ausschluss oder Ungleichbehandlung von einzelnen Menschen oder Gruppen auf Grund der ihnen zugeschriebenen Zugehörigkeiten, Merkmale oder Eigenschaften verstanden.

2.4. Gender- und Diversitätskompetenz

Gender- und Diversitätskompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von gender- und diversitätsspezifischen Zuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext. Dieses „**Wissen**“ bedeutet die Fähigkeit, Kenntnisse zu Gender und Diversität mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen. Einschlägige Weiterbildungen helfen, dieses Wissen anzueignen bzw. zu vertiefen.

Dieses Erkennen ist mit einem grundsätzlichen „**Wollen**“ verbunden, der Bereitschaft, gleichstellungsorientiert (in Hinblick auf Gender und Diversität) zu handeln. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken und sich für Gleichstellung einzusetzen.

Daraus abgeleitet bedeutet „**Können**“, dass Inhalte, Methoden und Instrumente bekannt sind und angewendet werden, um Gender- bzw. Diversitätsaspekte in der eigenen Tätigkeit zu identifizieren und auch gleichstellungsorientiert zu handeln.

Schließlich ermöglicht „**Reflexion**“ eine stetige Weiterentwicklung der individuellen Gender- und Diversitätskompetenz. Gemeint ist Reflexionsfähigkeit in Hinblick auf Geschlechterrollen und allgemeine Stereotype sowie auf die eigenen Erfahrungen, Wahrnehmungen, Einschätzungen und Annahmen (Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, 2018; Abdul-Hussain, Hofmann, 2013).

Gender- und Diversitätskompetenz bedeutet also das zirkuläre Zusammenspiel von:

- > Gender- und Diversitäts-Wissen,
- > grundsätzlicher Bereitschaft gleichstellungsorientiert zu agieren,
- > Fähigkeit, selbst in dieser Weise zu handeln,
- > kontinuierlicher Reflexion und Weiterentwicklung.

3. Beurteilungskriterien und Überprüfung

Die Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz erfolgt auf Basis von Lebensläufen, weiteren Bewerbungsunterlagen, Zeugnissen, Diplomen, Bestätigungen, Publikationen, Bewerbungs- und Informations-Gesprächen, Hearings und dergleichen. Bei Professuren wird empfohlen, beispielsweise bereits im Einladungsschreiben zu einem Hearing darauf aufmerksam zu machen, dass Gender- und Diversitätskompetenz Gegenstand des Hearings sein wird, damit sich Bewerber_innen vorab darauf vorbereiten können.

Im Folgenden sind sechs Kriterien- bzw. Beurteilungsfelder aufgelistet und werden näher beschrieben, die sich für die Überprüfung von Gender- und Diversitätskompetenz eignen. Wichtig ist, dass hier weder zwischen „Muss“- und „Kann“-Kriterien unterschieden noch eine vollständige Abdeckung aller sechs Bereiche als erforderlich erachtet wird. Als Richtwert kann jedoch gelten, dass in **zumindest drei der sechs Bereiche** eine glaubhaft dargelegte Befähigung nachgewiesen werden soll.

Die sechs Kriterien- bzw. Beurteilungsfelder im Überblick:

- > Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Schrift
- > Wissen über Begriffe, Konzepte, Zahlen, Daten und Fakten
- > Gender und/oder Diversität in der akademischen Ausbildung
- > Weiterbildung(en) zu Gender und/oder Diversität
- > Gender und/oder Diversität in der eigenen Forschung und Lehre
- > Gremien, Funktionen und Tätigkeiten

3.1. Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Schrift

Die Verwendung einer geschlechtergerechten, inklusiven Sprache in Wort und Schrift ist eine Basisanforderung von Gender- und Diversitätskompetenz. Ein geschlechtergerechter Sprachgebrauch setzt sich zum Ziel, alle Geschlechter sichtbar zu machen und Geschlechtervielfalt sprachlich abzubilden. Je nach Art des gesprochenen oder geschriebenen Textes und der persönlichen Vorlieben sind die unterschiedlichen Varianten frei wählbar. Paarformen, Schrägstrich und Binnen-I sind bereits bekannte, gängige und vielfach selbstverständlich verwendete Formen. Der „Unterstrich“ oder der „Gender-Stern*“ sind vergleichsweise neu. Sie bilden sprachlich ab, dass es mehr als zwei Geschlechter gibt und dass Geschlechtsidentitäten vielfältig sind.

Fragen zur Überprüfung:

- Wird in der schriftlichen Kommunikation (z.B. Emails, Briefe) durchgängig eine Variante geschlechtergerechten Formulierens korrekt angewandt?
- Wird in weiteren Texten (z.B. Lehrunterlagen, wissenschaftliche Publikationen, sonstige Veröffentlichungen, Texten auf Homepages oder in Social Media Kanälen) durchgängig eine Variante geschlechtergerechten Formulierens korrekt angewandt?
- Wird in der gesprochenen Sprache durchgängig geschlechtergerecht formuliert?
- Kann die Bedeutung gendergerechter Sprache an Dritte vermittelt werden?

3.2. Wissen über Begriffe, Konzepte, Zahlen, Daten und Fakten

Der zweite Teilbereich von Gender- und Diversitätskompetenz in dieser Auflistung ist besonders bedeutsam. Hier geht es darum, dass die Begriffe Gleichstellung, Antidiskriminierung und Diversity Management etc. soweit bekannt sind, dass grundlegende, einfache Definitionen genannt werden können.

Fragen zur Überprüfung:

- Können Beispiele für Maßnahmen der Gleichstellung, Antidiskriminierung und praktische Ansatzpunkte von Diversity Management benannt werden? Welche Ansätze oder Vorgangsweisen werden für aussichtsreich und sinnvoll gehalten (z.B. Frauenförderung, qualifikationsgebundene Quoten; Bewusstseinsbildung zu Stereotypen und Diskriminierung, Monitoring der Entwicklung von Männer- und Frauenanteilen, Festlegung von Zielwerten, etc.)? Welche Begründung wird dafür angeführt?
- Besteht Kenntnis der Frauenanteile/Männeranteile im eigenen Fach?
- Können mögliche Beeinträchtigungen durch bzw. Auswirkungen von Diskriminierung und Rollenstereotypen benannt werden?
- Wie kann in der eigenen Rolle, Tätigkeit oder Position zu Gleichstellung oder Antidiskriminierung beigetragen werden? Z.B. wenn Sie Gelegenheit haben, weiblichen Nachwuchs zu fördern, wie tun Sie das? Möglichkeiten dafür sind beispielsweise Beratung hinsichtlich Frauenförderungsmaßnahmen, Ermutigung zu karriererelevanten Schritten, betonte Transparenz und Fairness der Entscheidungen hinsichtlich der Arbeitsteilung (wer übernimmt was und warum?), etc.

3.3. Gender und/oder Diversität in der akademischen Ausbildung

Hierbei geht es darum, ob im Lebenslauf der zu beurteilenden Personen Hinweise auf einen gender- und/oder diversitätsspezifischen Fokus auffindbar sind. Ein Studium der Gender Studies ist der offensichtlichste und zugleich wahrscheinlich auch der seltenste Fall. Meist wird es darum gehen, zu überprüfen, ob ein Wahlfach, ein Modul oder dergleichen zu Gender und/oder Diversität absolviert wurde bzw. ob eine einschlägige Spezialisierung innerhalb des eigenen Faches oder eine Qualifizierungsarbeit mit einer thematischen Fokussierung vorliegt.

Fragen zur Überprüfung:

- Wurde im Laufe der Ausbildung ein Ausbildungsinhalt im Äquivalent von ca. 2 ECTS absolviert, der Gender und/oder Diversität explizit im Titel hat?
- Wurde eine Qualifizierungsschrift verfasst, die Gender und/oder Diversität explizit im Titel hat?

3.4. Weiterbildung(en) zu Gender und/oder Diversität

Dieser Beurteilungsbereich ist vergleichsweise einfach zu überprüfen. Es ist die Frage zu stellen, ob eine Weiterbildung (oder mehrere Weiterbildungen) zu gender- und/oder diversitätsspezifischen Themen und Kompetenzen absolviert wurde. Hierzu zählen (unvollständige Auswahl möglicher Beteiligungen):

- Allgemeine Gender- und/oder Diversitätssensibilisierung
- Gender- und diversitätssensible Didaktik
- Gender- und diversitätskompetente Lehre bzw. Forschung
- Gender Mainstreaming
- Diversitätsmanagement
- Gender- und Diversitätskompetenz als Führungskompetenz
- Heterogenität in der Zusammenarbeit
- Gleichstellung, Gender und Diversität in Gruppen oder Teams
- Bias-Sensibilisierung

In jedem Fall sollte eine Weiterbildung im Ausmaß von zumindest 8 Unterrichtseinheiten (das entspricht einem eintägigen Workshop oder zwei halbtägigen Workshops) mittels Teilnahmebestätigung bzw. Zertifikat nachgewiesen werden. Der Zeitpunkt der Absolvierung der Weiterbildung sollte nicht älter als fünf Jahre zurückliegen.

Frage zur Überprüfung:

- Wurde in den letzten fünf Jahren zumindest eine Weiterbildung absolviert, die Gender, Diversität, Gender-Bias, Gleichstellung oder dergleichen im Titel hatte und ein Ausmaß von 8 UE umfasste?

3.5. Gender und/oder Diversität in der eigenen Forschung und Lehre

Bei diesem Aspekt von Gender- und Diversitätskompetenz geht es darum, ob wissenschaftliche Expertise im Themenfeld besteht und auch praktisch in Forschung bzw. Lehre angewandt wird. Nachprüfbar ist dies in der Liste der Forschungsprojekte bzw. in einem Verzeichnis der Lehrveranstaltungen. Beides kann in einem Verfahren schriftlich angefordert bzw. im persönlichen Gespräch nachgefragt werden. Bei der Auflistung der gehaltenen Lehrveranstaltungen sind die letzten fünf Jahre für die Bewertung relevant, ältere Lehrveranstaltungen sind nur im Ausnahmefällen heranzuziehen.

Fragen zur Überprüfung:

- Wurde in den letzten fünf Jahren zumindest eine Lehrveranstaltung gehalten, die Gender, Diversität, Gender-Bias, Gleichstellung oder dergleichen im Titel hat? Mit welchen Lehrinhalten und Lehrzielen?
- Gibt es konkrete inhaltliche Anknüpfungspunkte zu Gender und/oder Diversität und deren Umsetzung in der eigenen Lehre?

- Kann Forschungs- und Publikationstätigkeit zu gender- und/oder diversitätsspezifischen Fragestellungen nachgewiesen werden? Bzw. kann Forschungs- und Publikationstätigkeit nachgewiesen werden, in die gender- und/oder diversitätsspezifischen Fragestellungen explizit mit eingeflossen sind?
- Sind die Grundzüge einer gender- und diversitätssensiblen Didaktik bekannt und wie werden sie angewendet?

3.6. Gremien, Funktionen und Tätigkeiten

Erfahrung in einschlägigen Funktionen oder Tätigkeit in Gremien und Ähnlichem ist ein wesentlicher Teil von Gender- und Diversitätskompetenz. Die Erfahrungen, die dabei gemacht werden, tragen maßgeblich zur Fähigkeit bei, gender- und diversitätsspezifische Fragestellungen, Probleme oder Herausforderungen zu erkennen und chancengleichheitsfördernd darauf einwirken zu können.

Fragen zur Überprüfung:

- Gibt oder gab es in den letzten fünf Jahren eine Mitgliedschaft/Mitwirkung in einem Gremium, einer Arbeitsgruppe, einem Beirat oder Board, einer Steuerungsgruppe oder dergleichen mit Gender, Diversität, Gleichstellung oder Equality im Titel? Ein Beispiel an österreichischen öffentlichen Universitäten wäre hierfür z.B. eine Mitgliedschaft in einem „Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen“ (§ 42 Universitätsgesetz 2002).
- Wird oder wurde in den letzten fünf Jahren eine Funktion, die sich Gender, Diversität, Gleichstellung oder Equality widmet, übernommen? Zum Beispiel Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte_ oder dergleichen.

4. Checkliste

Richtwert: Nachweis einer glaubhaft dargelegten Befähigung in **drei der sechs Bereiche**

	Erfüllt	Nicht erfüllt
1. Geschlechtergerechte Sprache in Wort und Schrift		
2. Wissen über Begriffe, Konzepte, Zahlen, Daten und Fakten		
3. Gender und/oder Diversität in der akademischen Ausbildung		
4. Weiterbildung(en) zu Gender und/oder Diversität		
5. Gender und/oder Diversität in der eigenen Forschung und Lehre		
6. Gremien, Funktionen und Tätigkeiten		
Summe		

5. Literatur, Quellen und Ressourcen

Abdul-Hussain, Surur; Hofmann, Roswitha (2013): „Begriffserklärung Diversität“, in: Erwachsenenbildung.at Wissen vernetzt. Bildung wirkt. Online verfügbar unter <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/grundlagen/begriffserklaerung.php>, zuletzt geprüft am 20.01.2021.
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2016): Österreichische ERA Roadmap, Wien: ERA Observatorium Austria.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (2018): Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz – Langfassung, Wien: BMBWF. Online verfügbar unter <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>, zuletzt geprüft am 20.01.2021.

Humboldt-Universität zu Berlin: GenderKompetenz Zentrum. Online unter <http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz-2003-2010/gender/genderkompetenz.html>, zuletzt geprüft am 20.01.2021.

Karl Franzens Universität Graz: Leitfaden zur Beurteilung von Gender-Mainstreaming Kompetenz in Berufungsverfahren. Online verfügbar unter <http://www.genderplattform.at/cms/uploads/%C3%9Cberpr%C3%BCfung-Genderkompetenz-Berufungsverfahren.pdf>, zuletzt geprüft am 20.01.2021.

Universität für Weiterbildung Krets (2020): Handreichung zu Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre. Online verfügbar unter <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:30bdd643-a877-4096-a038-3450a584d043/Handreichung%20zu%20Gender%20&%20Diversit%C3%A4t%20in%20der%20Lehre%20an%20der%20Donau-Universi%C3%A4t%20Krets.pdf>, zuletzt geprüft am 20.01.2021.

Universität für Weiterbildung Krets (2020): Leitfaden für geschlechtergerechtes Formulieren. Online verfügbar unter <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:797b91ac-b45f-4b66-82eb-d486d2c-973be/Leitfaden%20f%C3%BCr%20geschlechtergerechtes%20Formulieren.pdf>, zuletzt geprüft am 20.01.2021.

Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krets (Donau-Universität Krets) 2022 bis 2027. Online verfügbar unter https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:b3663178-cb96-488d-8f3d-6c9300984e56/entwicklungsplan_donau_universitaet_krets_2022-2027.pdf, zuletzt geprüft am 20.01.2021.



Die **Donau-Universität KREMS** ist spezialisiert auf berufsbegleitende Weiterbildung. Als öffentliche Universität arbeitet sie mit ihrer Expertise in Lehre und Forschung an der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen und richtet ihr Studienprogramm danach aus. Sie wendet sich mit ihren Master-Lehrgängen und Kurzprogrammen in neun thematischen Feldern insbesondere an Berufstätige. Mit rund 8.000 Studierenden aus rund 85 Ländern verbindet die Donau-Universität KREMS langjährige Erfahrung in wissenschaftlicher Weiterbildung mit Innovation und höchsten Qualitätsstandards in Forschung und Lehre. Die Universität führt das Qualitätssiegel der AQ-Austria. KREMS liegt in der einzigartigen Natur- und Kulturlandschaft Wachau, 60 km von Wien entfernt.

Donau-Universität KREMS
Die Universität für Weiterbildung



Information

Donau-Universität KREMS

Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30

3500 KREMS an der Donau, Österreich

Stabsstelle für Gleichstellung und Gender Studies

Tel. +43 (0)2732 893-2366