

**Bergmann, Nadja / Wendt, Tosca**

**HANDBUCH zur Integration von Gender  
Mainstreaming bei Projektanträgen der  
Fachhochschulen**

**L&R Sozialforschung im Auftrag der MA 27, Stadt Wien**

**Wien 2006**



# Inhaltsverzeichnis

<b>Hintergrund für und Aufbau des Handbuchs</b>	<b>2</b>
1.1 Hintergrund für die Entstehung des Handbuchs	2
1.2 Gender Mainstreaming – eine wichtige Strategie für die Stadt Wien	2
1.3 Gender Mainstreaming in Projektanträgen	3
1.4 Aufbau des Handbuchs	4
<b>2 Die Strategie Gender Mainstreaming</b>	<b>5</b>
2.1 Ausgangssituation	5
2.2 Definition und Begrifflichkeiten	6
2.3 Verhältnis Gender Mainstreaming und Frauenförderung	7
2.4 Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming	8
<b>3 Methoden und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming</b>	<b>11</b>
3.1 Methoden der Prozessgestaltung	12
3.2 Steuerungsmethoden	13
Gleichstellungscontrolling	13
3.3 Analysemethoden	15
3.4 Sensibilisierung und Schulung	17
3.5 Pilotprojekte als Start der Gender Mainstreaming Umsetzung	19
<b>4 Ergänzungen zum GM-FH-Leitfaden</b>	<b>24</b>
4.1 Geschlechtergerechte Sprache	24
Doppelnennung	25
„Neutralisierung“ der Sprache	25
4.2 Geschlechtergerechte Didaktik	26
Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik	26
Lernbereiche von Genderkompetenz	31
Vorschläge für geschlechtergerechtes Verhalten von Lehrenden	33
4.3 Geschlechtergerechtes Forschungsdesign	34
4.4 Zentrale Gender Dimensionen	36
Gender Dimension: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung:	36
Gender Dimension: Unterschiedliche Zuschreibung von Kompetenzen	37
Gender Dimension: Geschlechterdifferente Zugänge	39
Gender Dimension: Politische Gestaltungsmacht	40
<b>5 Literaturhinweise und Webtipps</b>	<b>41</b>
5.1 Allgemeines zu Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Instrumente und Methoden	41
5.2 Fachspezifische Genderliteratur sowie Webtipps	42
5.3 Gender Budgeting	43
5.4 Geschlechtergerechte Personalentwicklung	44

# Hintergrund für und Aufbau des Handbuchs

## 1.1 Hintergrund für die Entstehung des Handbuchs

Die Integration von Gender Mainstreaming ist mittlerweile verpflichtender Bestandteil im Rahmen der Wiener Fachhochschulförderung. Das bedeutet, dass Wiener Fachhochschulen, die sich bei Ausschreibungen im Rahmen dieser Förderung beteiligen, darzustellen haben, welches Verständnis sie von Gender Mainstreaming haben und wie sie die geforderte Gleichstellungsperspektive umsetzen wollen. Gender Mainstreaming ist ein anspruchsvoller, die eigenständige Auseinandersetzung fordernder Ansatz, der nicht auf ein paar wenige Kriterien heruntergebrochen werden kann. Daher hat die zuständige Abteilung der Stadt Wien, jene für EU-Strategie und Wirtschaftsentwicklung (MA27, nähere Informationen unter <http://www.wien.at/meu>), das Institut L&R Sozialforschung damit beauftragt Unterstützungsinstrumentarien für die Fachhochschulen zu entwickeln.

Konkret wurden ein Leitfaden (Bergmann/Wendt 2006), im folgenden kurz GM-FH-Leitfaden genannt, und vorliegendes Handbuch erstellt. Während das Handbuch eine vertiefende Auseinandersetzung mit dem Thema Gender Mainstreaming ermöglichen soll, ist der Leitfaden kurz und prägnant gehalten, um Wiener Fachhochschulen dabei zu unterstützen, die für sie wesentlichen Punkte zur Integration von Gender Mainstreaming bei Ausschreibungen der Stadt Wien zu erkennen und aufzunehmen. Es wird empfohlen, beide Instrumente zu nutzen, um eine möglichst umfangreiche Auseinandersetzung in der jeweiligen Fachhochschule, im jeweiligen Fachbereich sicherzustellen.

Zusätzlich soll darauf hingewiesen werden, dass es mittlerweile eine umfangreiche weiterführende Literatur zum Thema Gender Mainstreaming gibt sowie genderspezifische Aufbereitungen unterschiedlichster Fachthemen – von technischen über natur- bis zu wirtschaftswissenschaftlichen Bereichen. Im Anhang finden Sie nähere Hinweise dazu. Außerdem gibt es mittlerweile zahlreiche Organisationen, die bei der Umsetzung von Gender Mainstreaming unterstützen und Gender-ExpertInnen zu unterschiedlichen Themen.

## 1.2 Gender Mainstreaming – eine wichtige Strategie für die Stadt Wien

Die Stadt Wien hat mittlerweile umfangreiche Schritte gesetzt, um die Strategie Gender Mainstreaming umzusetzen und die Gleichstellung von Frauen und Männern zu fördern. Seit Jahren gibt es ein klares politisches Bekenntnis zur querschnittsorientierten

Frauen- und Gleichstellungspolitik, welches sich auch darin widerspiegelt, dass Gender Mainstreaming seit 2000 in der Geschäftseinteilung für den Magistrat Wien verankert wurde.

Zur Umsetzung von Gender Mainstreaming wurde zusätzlich zur Frauenabteilung der Stadt Wien (nähere Informationen unter <http://www.wien.gv.at/ma57>) und den Gleichbehandlungsbeauftragten eine eigene "Projektstelle Gender Mainstreaming" geschaffen, die in der Magistratsdirektion Geschäftsbereich Organisation und Sicherheit angesiedelt ist. Zu den Arbeitsschwerpunkten zählt die Informations- und Wissensvermittlung, die strategische Koordination und Vernetzung, die Analyse von Verwaltungsstrukturen, Arbeitsabläufen, Dienstleistungen und Produkten unter dem Blickwinkel gleichstellungsspezifischer Wirkungen sowie die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Veränderung jener Rahmenbedingungen und Strukturen, die geschlechtsspezifische Benachteiligungen hervorbringen, die Beratung und Betreuung bei der inhaltlichen und organisatorischen Umsetzung von Gender Mainstreaming sowie der Aufbau eines Berichtswesens. Auch bei der Entwicklung des vorliegenden Handbuchs und Leitfadens stand Ursula Bauer, die Projektleiterin für Gender Mainstreaming hilfreich zur Seite. An dieser Stelle vielen Dank für ihre Unterstützung (Kontaktmöglichkeiten telefonisch unter ++43/1/4000- 75176 oder [ursula.bauer@mdo.magwien.gv.at](mailto:ursula.bauer@mdo.magwien.gv.at)).

Zusätzlich sind in einigen Fachbereichen und Fonds der Stadt Wien eigene Gleichstellungsexpertinnen bzw. Beratungsstellen verankert, beispielsweise in der Baudirektion, im Wiener ArbeitnehmerInnen Förderungsfonds, dem Fonds Soziales Wien oder dem Wiener Wirtschaftsförderungsfonds. Für interne Gleichstellungsfragen bieten Gleichbehandlungsbeauftragte und Kontaktfrauen der Stadt Wien Unterstützung an.

### **1.3 Gender Mainstreaming in Projektanträgen**

Gender Mainstreaming bedeutet, dass eine umfassende Gleichstellungsperspektive einzunehmen ist und in allen Schritten eines Projektablaufs – von der Projektidee, über die Antragerstellung bis zur Projektdurchführung und dessen Dokumentation – zu integrieren und zu verwirklichen ist. Im Rahmen der Ausschreibungen der Stadt Wien für Fachhochschulen wird gefordert, dass die Darstellung so zu erfolgen hat, dass erkenntlich wird, dass das Konzept Gender Mainstreaming verstanden wurde und sinnvoll in den Projektantrag integriert wird.

Das Konzept Gender Mainstreaming betrifft dabei zwei Ebenen – die Ebene der Projektstrukturen, das heißt das Projektteam, dessen vorhandenes Know-how etc. und die inhaltliche Ebene, das heißt den konkreten Themenbereich, den das Projekt abdeckt. Beide Ebenen hängen in enger Wechselwirkung zusammen.

Da eine gelungene Umsetzung von Gender Mainstreaming in Projektanträgen aber vor allem dann möglich ist, wenn die Fachhochschulen als gesamte Organisation diese Zielsetzung verfolgt, ist eine umfassende Herangehensweise wünschenswert. Daher bietet das vorliegende Handbuch für interessierte Fachhochschulen Anregungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming insgesamt, während der GM-FH-Leitfaden (Bergmann/Wendt 2006) den Fokus auf Projektanträge im eigentlichen Sinn hat.

Die Frage der Gleichstellung der Geschlechter ist zudem kein alleiniges Anliegen der Stadt Wien und ihrer Förderungen. Auch seitens der Europäischen Union und des Bundes wird Gleichstellung ein immer wichtigeres Thema. So ist im Fachhochschul-Entwicklungs- und Finanzierungsplan des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur von 2005/6 bis 2009/10 die Steigerung des Frauenanteils in Fachhochschul-Studiengängen, insbesondere auch in technischen, erklärtes Ziel. Dazu wurde unter anderem das Programm „FEMtech-Fachhochschulen“ geschaffen, welches langfristige Impulse setzen soll, den Zugang von Frauen in bislang männerdominierte Studien zu verbessern und hier bestimmte Fördermöglichkeiten anbietet (nähere Informationen unter <http://www.femtech.at>).

## **1.4 Aufbau des Handbuchs**

Das Kapitel 2 „Strategie Gender Mainstreaming“ bietet eine Einführung zum Thema Gender Mainstreaming mit einem speziellen Fokus auf die Fachhochschulen. Zentrale Begrifflichkeiten werden ebenso abgeklärt wie die Voraussetzungen für die Implementierung von Gender Mainstreaming.

Kapitel 3, „Methoden und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming“, stellt verschiedene Anregungen und Wege vor, wie die Strategie Gender Mainstreaming in der Praxis in einer Institution oder Organisation verwirklicht werden kann. Praktische, auf die Fachhochschulen zugeschnittene Beispiele, sollen weiterführende Anregungen bieten.

Das Kapitel 4, „Ergänzungen zum GM-FH-Leitfaden“, ist in Verbindung zum Leitfaden zu sehen und zu verwenden. Da der Leitfaden auf Analysefragen konzentriert und eher knapp gehalten ist, ermöglicht dieses Kapitel eine vertiefende Auseinandersetzung zu unterschiedlichen Fragestellungen und Teilaspekten des Leitfadens.

Im letzten Kapitel, „Literaturhinweise und Webtipps“ finden sich noch entsprechende weiterführende Tipps zum Weiterlesen und -arbeiten.

## 2 Die Strategie Gender Mainstreaming

### 2.1 Ausgangssituation

Oft wird betont, dass heutzutage die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern bereits erreicht sei und das Geschlecht in den meisten Bereichen keine Rolle mehr spiele. Ein Blick auf die Statistik zeigt allerdings schnell, dass es in allen gesellschaftlichen Bereichen nach wie vor große Unterschiede in den Positionierungen und Möglichkeiten von Frauen und Männern gibt – egal ob in der Wirtschaft, der Politik oder am Arbeitsmarkt (für einen Überblick über die Situation von Frauen in Wien vgl. Frauenabteilung der Stadt Wien 2005a, für Österreich vgl. Statistik Austria 2002).

Gerade auch in jenen Bereichen, mit welchen die Fachhochschulen konfrontiert sind, lassen sich zahlreiche Ungleichbedingungen für Frauen und Männer ausmachen:

So zeigt sich einerseits im **Bereich der Aus- und Weiterbildung**, dass Frauen gegenüber Männern bei formalen Abschlüssen stark aufgeholt haben. Bei Matura und Hochschulabschlüssen „überholen“ junge Frauen sogar ihre männlichen Kollegen. So sind mittlerweile rund 53% der Studierenden an den Universitäten Frauen.

Andererseits bleiben zahlreiche Ungleichheiten bestehen: An erster Stelle ist die geschlechtsspezifische Ausbildungs- und Berufswahl zu nennen: noch immer sind nach wie vor Burschen in technischen und naturwissenschaftlichen Ausbildungszweigen zu finden und Mädchen in wirtschaftsberuflichen und sozialen Bereichen. Beispielsweise beträgt der Mädchenanteil bei den SchülerInnen der berufsbildenden höheren Schulen 47%, an den gewerblichen, technischen und kunstgewerblichen Zweigen nur 29%, hingegen bei jenen für wirtschaftliche Berufe 87%.

Das trifft bzw. betrifft auch die **Fachhochschulen**. Im Gegensatz zu den Universitäten beträgt hier der Frauenanteil bei den Studierenden noch unter 50%, steigt aber kontinuierlich an. Mittlerweile (im Studienjahr 2005/2006) sind 42% aller HörerInnen in Österreich weiblich, 1994 betrug der Frauenanteil 22%, 2000 rund ein Drittel. Ein zentraler Grund für diesen Anstieg kann darin gesehen werden, dass eine Erweiterung des Ausbildungsbereichs auf Wirtschaftswissenschaften stattgefunden hat und die Akademien für Sozialarbeit zu Fachhochschul-Studiengängen umgewandelt wurden. Damit verbunden ist ein Rückgang der Dominanz der "männerdominierten" technischen Studiengänge.

Ein Vergleich der Studiengänge zeigt auch die bestehenden Unterschiede: während in wirtschaftswissenschaftlichen Studiengängen der Frauenanteil 55% und bei sozialwissenschaftlichen sogar 73%, beträgt er bei technisch-ingenieurwissenschaftlichen Zweigen nur 20%.

Ein Problem dieser Teilung in „Frauen-“ und „Männerstudiengänge“ ist auch, dass die Studienwahl mit signifikanten Einkommensunterschieden in späteren Berufsleben ver-

bunden ist. Die so genannten Frauenberufe zeichnen sich durch geringere Aufstiegschancen und Gehälter aus.

Ein Bereich, der ebenfalls relevant ist für Fachhochschulen ist jener der **Forschung**. Auch dieser ist von großen geschlechtsspezifischen Ungleichheiten geprägt. Während der Frauenanteil am wissenschaftlichen Personal quer über alle Sektoren bei 21% liegt, beträgt dieser bei der industriellen Forschung 10% (femtech 2004). Sowohl im Hochschulbereich als auch in der außeruniversitären, naturwissenschaftlich-technischen Forschung zeigt sich eine deutliche Differenz in den Karriereverläufen von Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern: Je höher die Position im jeweiligen Berufsfeld, umso geringer wird der Frauenanteil. Frauen gehen auf dem Weg zu Führungspositionen „verloren“ – hier wird von einer „leaky pipeline“ gesprochen.

Diese kurze Einführung zeigt schon, dass es keine „Geschlechtsneutralität“ im Bereich der Aus- und Weiterbildung bzw. den Möglichkeiten am Arbeitsmarkt gibt und das Thema Geschlecht daher von großer Bedeutung ist.

## 2.2 Definition und Begrifflichkeiten

Ausgehend von bestehenden Ungleichgewichten zwischen Frauen und Männern bedeutet die Umsetzung von Gender Mainstreaming, die Gleichstellung zwischen den Geschlechtern als Querschnittsthema in alle Politikfelder, Aktivitäten und Maßnahmenbereiche zu integrieren. Damit verbunden ist ein Perspektivenwechsel, denn Gender Mainstreaming erfordert, dass bewusst die derzeitige Situation und vor allem die Folgen geplanter Aktionen für die Geschlechter beachtet werden. Im Sinne von Gender Mainstreaming ist die Gleichstellung der Geschlechter nicht als separates Thema anzusehen, sondern als Grundprinzip, welches in der täglichen Arbeit zu beachten und mit Inhalt zu füllen ist.

Eine **beschreibende Übersetzung** des Begriffs Gender Mainstreaming macht deutlich, welche Grundsätze dieser Strategie zugrunde liegen:

<b>Gender</b> = soziales Geschlecht	<b>Mainstreaming</b> = in den Hauptstrom bringen
Das Englische unterscheidet sprachlich zwischen „sex“, dem biologischen Geschlecht, und „gender“, dem sozialen Geschlecht. Mit Gender sind die gesellschaftlichen Geschlechterrollen gemeint, die Vorstellungen und Erwartungen, wie Frauen und Männer sind bzw. sein sollen. Die Geschlechterrollen können sich im Lauf der Zeit ändern und sind innerhalb und zwischen den Kulturen unterschiedlich.	Mainstreaming heißt, dass ein bestimmtes Denken und Handeln in den „Mainstream“ – in Politik und Verwaltung, Programme und Maßnahmen - übernommen und zu einem selbstverständlichen Handlungsmuster wird; dass ein „Sonderthema“ zu einem Hauptthema wird. Mainstreaming heißt, den „Mainstream“ zu durchdringen und zu verändern.

"Gender" und „Mainstreaming“ zusammengenommen bedeutet, soziale Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern („**Gender**“) in allen Bereichen und bei allen Planungs- und Entscheidungsschritten immer bewusst wahrzunehmen und zu berücksichtigen („**Mainstreaming**“). Alle Vorhaben werden auf ihre möglichen geschlechtsspezifischen Auswirkungen überprüft und so gestaltet, dass sie auch einen Beitrag zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern leisten.

Quelle: Bergmann / Pimminger 2004a, 20

Die Wahrnehmung von Geschlecht – das heißt von Frauen und Männern – stellt vielfältige Anforderungen an alle involvierten Personen und ist auch mit **zahlreichen Fallstricken** umgeben. So werden im Kontext von Gender häufig scheinbar allgemeingültige Aussagen getroffen, wie etwa „Frauen mögen keinen Fußball“ oder „Männer fahren gut Auto“. Vergessen wird, dass diese Aussagen oft auf Stereotypen beruhen bzw. nie allen Frauen oder Männer gerecht werden können. Bei der Verwendung derartiger Aussagen besteht die Gefahr, dass vermeintliche Unterschiede überbetont, reproduziert oder erst erfunden werden.

Anstatt davon zu reden, wie Frauen und Männer vermeintlich sind, ist es angebracht, die Möglichkeiten von Frauen und Männer zu analysieren, ihre tatsächlichen Lebensumstände und Positionierungsmöglichkeiten und auf das Verhältnis zwischen Frauen und Männern einzugehen.

Zusammengefasst besagt die **Gender Perspektive**, dass Frauen und Männer in der Gesellschaft unterschiedliche Rahmenbedingungen und Chancen vorfinden, aufgrund einer geschlechtsspezifischen Sozialisation unterschiedliche Interessen und Bedürfnisse entwickeln (können) und von gesellschaftlichen Prozessen und deren Auswirkungen unterschiedlich betroffen sind (Frauenbüro der Stadt Wien 2003).

## **2.3 Verhältnis Gender Mainstreaming und Frauenförderung**

Gender Mainstreaming entstand aus der Erkenntnis, dass Maßnahmen der Frauenförderung zwar unmittelbar viel bewirken, eine langfristige strukturelle Veränderung jedoch noch ergänzende Strategien braucht, um Gleichstellung zwischen den Geschlechtern erreichen zu können. Unten stehende Übersicht verdeutlicht die zentralen Unterschiede zwischen Gender Mainstreaming und Frauenförderung und macht zudem deutlich, dass sich diese beiden Strategien bedingen und nicht – wie mancherorts behauptet – ausschließen.



<b>Frauenförderung</b>	<b>Gender Mainstreaming</b>
richtet sich an Frauen	richtet den Blick auf die geschlechtsspezifischen Strukturen in der Gesellschaft
zielt auf den Ausgleich bestehender Benachteiligungen von Frauen	zielt auf die Veränderung der Rahmenbedingungen und Strukturen, die Benachteiligungen hervorbringen
bietet Maßnahmen für Frauen an	integriert in alle Maßnahmen eine gleichstellungsorientierte Perspektive
<i>Quelle: Bergmann / Pimlinger 2004a, 8</i>	

Aufgrund der Tatsache, dass die geschlechtsspezifischen Ungleichheitsstrukturen zu Lasten von Frauen gehen, ist zusätzlich zu Gender Mainstreaming Frauenförderung unerlässlich – und wird es auch die nächsten Jahrzehnte noch sein –, um einen Ausgleich zu schaffen. Bzw. kann Frauenförderung als Teil der Umsetzung von Gender Mainstreaming begriffen werden, die notwendig ist, um zur Gleichstellung von Frauen und Männern zu führen.

Gleichzeitig ist aber zu betonen, dass Gender Mainstreaming nicht Frauenförderung ist, sondern weiter greifende, strukturelle Maßnahmen verlangt und das Verhältnis von Frauen und Männern im Blickpunkt hat. Dies kann auch implizieren, dass spezifische Maßnahmen für Männer erforderlich sind, beispielsweise Anreize sich an der Haus- und Versorgungsarbeit mehr zu beteiligen oder soziale Kompetenzen zu stärken.

Oben skizzierte Ausgangssituation belegt, dass auch für Fachhochschulen die Umsetzung von Gender Mainstreaming mit einer starken Frauenförderung notwendig ist bzw. auch männerspezifische Maßnahmen anzudenken sind. Im Bereich der Frauenförderung gibt es mittlerweile an den Universitäten relativ umfangreiche Frauenförderungspläne, die für die Fachhochschulen interessante Anregungen bieten können. Unter <http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/frauen/frauen.xml> findet sich ein guter Überblick über die Frauenförderungspläne sämtlicher Universitäten sowie weiterführende Hinweise und Materialien.

## **2.4 Voraussetzungen für die Umsetzung von Gender Mainstreaming**

Der mit Gender Mainstreaming verbundene Perspektivenwechsel bedingt also eine Analyse der derzeitigen Situation und vor allem der Folgen geplanter Aktionen für die Geschlechter in sämtlichen Arbeitsbereichen. Bezogen auf die Fachhochschulen bedeutet dies, sowohl die Organisationsabläufe und -strukturen – vom Personalmanagement bis zum Controlling – als auch die Dienstleistungen und Produkte einer Organisa-

tion – also in erster Linie Lehre und Forschung – aus einer Gender Perspektive zu betrachten und nötigenfalls zu ändern.

Um diese umfassende Perspektive einnehmen zu können verlangt die Umsetzung der Strategie Gender Mainstreaming bestimmte Voraussetzungen in einer Organisation oder Institution.

Zu diesen Voraussetzungen zählen (Bergmann/Pimminger 2004a, Frauenbüro der Stadt Wien 2003):

Gender Mainstreaming ist eine **Top Down Strategie**. Das bedeutet, dass die Führungsebene den deklarierten Willen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming haben muss. Damit in Zusammenhang zählt es auch zu den Aufgaben der Führungsebene Gleichstellungsziele für die Organisation oder Institution zu formulieren, einen Implementierungsplan für die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu entwickeln, den notwendigen Know-how-Aufbau zu unterstützen und entsprechende Ressourcen bereitzustellen.

Gender Mainstreaming fordert aber nicht nur die Führungsebene, sondern auch die **Einbindung aller MitarbeiterInnen**. Da letztendlich „alle“ in ihrem Bereich Gleichstellung berücksichtigen sollen, ist es notwendig, dass jede/r durch Weiterbildungs- und Sensibilisierungsangebote sowie durch entsprechende Arbeitsanweisungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming befähigt wird.

Zudem braucht Gender Mainstreaming **Know-how**. Dieses Know-how, welches sich auf die Methode Gender Mainstreaming ebenso bezieht, wie auf das Wissen über Genderfragen insgesamt, kann auf verschiedenen Wegen aufgebaut werden: durch die Einbeziehung von internen oder externen GenderexpertInnen, dem Aufbau von entsprechenden Know-how im Team, die Verfügungstellung von Zeitressourcen etc. In zahlreichen Organisationen und Institutionen gibt es mittlerweile **Gender Mainstreaming Beauftragte**. Diese Strategie kann einerseits sicherstellen, dass es explizite Zuständigkeiten für die Umsetzung von Gender Mainstreaming gibt, andererseits besteht die Gefahr, dass die Umsetzung alleine auf die Beauftragte/n ausgelagert wird. Um diese Gefahr zu vermeiden, empfiehlt es sich, dass ein genaues Aufgabenprofil der Gender Mainstreaming Beauftragten erstellt wird und auch die Aufgaben der anderen MitarbeiterInnen diesbezüglich festgehalten werden (nähere Tipps dazu siehe Bergmann/Pimminger 2004a). Ein anderer (oder auch ergänzender) Weg ist die Einführung von **Steuerungsgruppen** zur Umsetzung von Gender Mainstreaming. Hier werden beispielsweise aus jeder Abteilung Verantwortliche bestimmt, zu deren Aufgabenbereich die Entwicklung von passenden, auf die Gesamtorganisation abgestimmte, Methoden zur Umsetzung von Gender Mainstreaming im jeweiligen Bereich fällt. Durch den Austausch mit KollegInnen minimiert sich die Gefahr der Alleinzuständigkeit und erleichtert sich der Know-how-Aufbau durch das gegenseitig voneinander lernen. Gerade im Bereich der Universitäten und Fachhochschulen hat sich der Einsatz von Steuerungsgruppen mittlerweile gut eingeführt.

Und letztendlich kann es für die Umsetzung von Gender Mainstreaming sinnvoll sein, einen genauen **Implementierungsplan** zu erstellen, was wann von wem mit welchen Konsequenzen erreicht werden soll. Wie bei jeder neuen Strategie auch, kann nicht

davon ausgegangen werden, dass Gender Mainstreaming ein Selbstläufer ist, sondern genaue Planung braucht, wie die Umsetzung erfolgen soll. Werden die Eckpfeiler schriftlich und verbindlich festgelegt, ist die Chance der tatsächlichen Umsetzung höher.

Besonders zu Beginn der Implementierung von Gender Mainstreaming kann es zudem sinnvoll sein, **externe Beratung** hinzuziehen. Mittlerweile gibt es unterschiedliche Organisationen bzw. Einzelpersonen, die methodisches und inhaltliches Know-how zur Umsetzung von Gender Mainstreaming zur Verfügung stellen. Angeboten werden zum Beispiel Prozessbegleitung bei der Einführung von Gender Mainstreaming, Gender Trainings, themenspezifische Unterstützung etc. Die Organisationen und ExpertInnen sind mittels entsprechender Schlagwörter Großteils im Internet zu finden. Spezifische ExpertInnen-Datenbanken finden sich zudem unter: <http://www.gem.or.at>, <http://www.laendergender.org> sowie <http://www.imag-gendermainstreaming.at>.

### **3 Methoden und Instrumente zur Umsetzung von Gender Mainstreaming**

In diesem Kapitel liegt der Fokus auf der Frage, mit welchen Methoden und Instrumenten beispielhaft an einer systematischen Umsetzung von Gender Mainstreaming gearbeitet werden kann. Der Schwerpunkt liegt dabei auf der Änderung der Organisationsabläufe und -strukturen im Sinne von Gleichstellung als Voraussetzung dafür, dass auch die spezifischen Aufgabenfelder einer Organisation entsprechend geändert werden können.

Wie soeben skizziert erfolgt der Startschuss für Gender Mainstreaming im Idealfall „Top-Down“. Das heißt die Führungsebene beschließt die Einführung und erarbeitet mit interessierten und zuständigen MitarbeiterInnen und/oder externen BeraterInnen einen Plan, wie Gender Mainstreaming in einer Organisation umgesetzt werden kann. Teil dieses Implementierungsplans ist die Festlegung eines strategischen Ansatzes, wie Gleichstellung in der jeweiligen Organisation umgesetzt werden soll.

Von der mittlerweile bestehenden Vielfalt an unterschiedlichen Methoden und Instrumenten dazu, soll nachfolgend in Anlehnung an Bergmann und Pimminger (2004a) ein Überblick mit dem Fokus auf die Fachhochschulen gegeben werden.

Dieser umfasst:

- Methoden der Prozessgestaltung
- Steuerungsmethoden
- Analysemethoden
- Schulung und Sensibilisierung
- Pilotprojekte als Start der Gender Mainstreaming Umsetzung

(Bergmann/Pimminger 2004a, 104ff)

Welche Hilfsmittel konkret die passenden sind, hängt vom jeweiligen Kontext ab. Die Auswahl und/oder Entwicklung geeigneter Methoden und Instrumente, die in einer Organisation zur Anwendung kommen sollen, ist ein zentraler Schritt, der Erfahrung mit Gender Mainstreaming und gute Kenntnisse des betreffenden Anwendungsbereiches voraussetzt. Deshalb sollte dabei Beratung durch externe und interne ExpertInnen in Anspruch genommen werden. Neben den genannten Methoden empfiehlt sich auch eine Auseinandersetzung mit Gender Budgeting, das heißt der geschlechtergerechten Gestaltung der Einnahmen und Ausgaben einer Fachhochschule. Hierzu gibt es mittlerweile praktische Umsetzungshilfen und Leitfäden (siehe Literaturhinweise im Kapitel 5.3).

Die Durchleuchtung sämtlicher Aufgabenbereiche und Arbeitsschritte in einer Organisation ist der erste zentrale Schritt, um die passenden Anknüpfungspunkte für die Gender Mainstreaming Umsetzung zu identifizieren. Wichtig ist, dass an bestehende Verfahren und Arbeitsweisen angeknüpft wird, damit Gender Mainstreaming nicht als

zusätzliche „Sonderaufgabe“ begriffen wird, sondern zu einem selbstverständlichen Bestandteil der jeweiligen Arbeitsaufgaben wird.

In der Praxis hat es sich als unterstützend herausgestellt, wenn die MitarbeiterInnen bei der Auswahl und Anpassung der Methoden möglichst umfassend einbezogen werden. Nach einer Erprobungsphase empfiehlt es sich, die tatsächliche Anwendung verbindlich zu machen und in das Regelverfahren zu integrieren. Schulungen und Trainings sind dabei ein weiterer sehr wichtiger Schritt, damit die ausgewählten Instrumente, Methoden oder Verfahren auch tatsächlich angewendet werden können.

### 3.1 Methoden der Prozessgestaltung

Methoden der Prozessgestaltung unterstützen und strukturieren die systematische Einbeziehung der Gleichstellungsperspektive in ein Aufgabenfeld (bspw. die Planung von Forschungsvorhaben oder die Erstellung von Projektcalls).

Eine relativ einfache Methode ist jene, die von der GeM-Koordinationsstelle entwickelt wurde, die so genannten 4 GeM-Schritte (nähere Informationen siehe <http://www.gem.or.at>). Diese geht von einem idealtypischen Organisationsablauf aus und möchte dabei unterstützen, Gleichstellung in den regulären Planungs- und Arbeitsprozess zu integrieren. Kern dieser Methode ist es, dass Gleichstellung nicht extra behandelt wird, sondern systematischer Teil der „normalen“ Arbeitsschritte wird.

Die Kernelemente sind dabei die 4 Schritte eines generellen Planungs- und Umsetzungsprozesses: Analyse, Ziele, Umsetzung und Evaluierung.

	<b>Die 4 GeM-Schritte</b>
<b>Analyse</b>	Im ersten Schritt geht es darum, geschlechtsspezifische Fragestellungen und Ungleichheiten wahrzunehmen und zu analysieren.
<b>Ziele</b>	Im zweiten Schritt werden davon ausgehend konkrete, überprüfbare, realistische und zeitlich terminierte Gleichstellungsziele formuliert und festgelegt.
<b>Umsetzung</b>	Im dritten Schritt werden die Programme und Projekte auf geschlechtsspezifische Wirkungen hin überprüft und so ausgewählt und gestaltet, dass sie zu den Gleichstellungszielen beitragen.
<b>Evaluierung</b>	Im vierten Schritt werden Ergebnisse und Fortschritte hinsichtlich der gesetzten Gleichstellungsziele überprüft.
<i>Quelle: Bergmann / Pimminger 2004b</i>	

Wichtig ist es, dass die einzelnen Schritte mit den jeweiligen Fachinhalten in Verbindung gebracht und die „richtigen“ Fragen gestellt werden, um bestehende Ungleichhei-

ten zu erkennen und entsprechende Ziele und Umsetzungsmaßnahmen zu formulieren, damit tatsächliche Gleichstellung zwischen den Geschlechtern erreicht werden kann. Der zu diesem Handbuch entwickelten GM-FH-Leitfaden (Bergmann/Wendt 2006) bietet eine praktische Unterstützung bei der Anwendung der 4 GeM-Schritte im Bereich von Projekteinreichungen bei der Gemeinde Wien. Ähnlich wurden für arbeitsmarktpolitische Programme und Projekte Leitfäden auf Basis der 4 GeM-Schritte entwickelt (Bergmann/Pimminger 2004b). In Anlehnung an diese Vorschläge können für weitere Bereiche entsprechende Analyse- und Umsetzungs Ideen entwickelt werden.

## 3.2 Steuerungsmethoden

Die Integration von Gleichstellung in die Steuerungselemente einer Organisation ist eine weitere Kernidee von Gender Mainstreaming. Ziel ist es, die Umsetzung von Gender Mainstreaming zu steuern, in dem entweder auf bestehende Steuerungsmethoden zurückgegriffen wird und diese adaptiert werden oder, wo keine Steuerungsmethoden bestehen, ein neues System eingeführt wird.

Da es mittlerweile in allen größeren Organisationen und Institutionen, wie auch bei den Fachhochschulen, unterschiedliche Steuerungssysteme gibt, ist es sinnvoll auf diese zurückzugreifen und diese im Sinne von Gleichstellung zu gestalten.

Besonders verbreitet ist die Steuerung über vereinbarte Zielwerte („Managing by Objectives“), oft ergänzt durch unterschiedliche Qualitätssicherungsinstrumente. Hier gibt es vielfältige Möglichkeiten Gleichstellungsanliegen zu integrieren. Für derartige Ansätze hat sich mittlerweile der Begriff Gleichstellungscontrolling etabliert.

### Gleichstellungscontrolling

Gleichstellungscontrolling meint die Aufnahme von Gleichstellungszielen und -indikatoren in die Planungs- und Steuerungspraxis einer Organisation oder eines Programms.

In der Praxis fußt Gleichstellungscontrolling auf folgenden **Grundlagen**:

- Gender Mainstreaming
- Controlling-Philosophie: Controlling bedeutet Planung, Zielbestimmung und Steuerung und leitet sich aus der Führungsverantwortung ab, Resultate zu erreichen. Dazu müssen Ziele und Maßnahmen definiert und regelmäßig evaluiert werden. Die Resultatsverantwortung liegt allein bei den Führungskräften.
- Management by Objectives: Hierbei handelt es sich um ein Führungskonzept, bei dem das „Was“ (Ziele) festgelegt wird und das „Wie“ (Art der Umsetzung, Maßnahmen) den Verantwortlichen selbst überlassen wird.

(Sander, Gudrun / Müller 2005)

In Anlehnung an Managing by Objectives-Prozesse beinhaltet ein Gleichstellungscontrolling:

- die Formulierung von Gleichstellungsleitzielen (Was bedeutet Gleichstellung für die Organisation und was will sie erreichen?),
- eine genaue Analyse der Ausgangssituation aus der Geschlechter- und Gleichstellungsperspektive,
- die „Übersetzung“ der Leitziele auf Basis der Analyse in überprüfbare Gleichstellungsziele mit quantitativen und qualitativen Zielgrößen,
- diese „Übersetzung“ in Teilziele beinhaltet auch konkrete Ziele für die unterschiedlichen Ebenen, für die beispielsweise jeweils spezifische Jahresziele vereinbart werden, die Verantwortung für die Zielerreichung liegt bei den jeweiligen Abteilungen,
- die Überprüfung aller Leistungen und Maßnahmen, inwieweit sie zu den Gleichstellungszielen beitragen sowie eine entsprechende Adaption (Gleichstellungsprüfung),
- die Aufschlüsselung aller Daten und Kennwerte nach Geschlecht,
- die regelmäßige Berichterstattung und Überprüfung der Ergebnisse – beispielsweise im Rahmen von Zielerreichungsgesprächen, wo die Ergebnisse überprüft, Ursachen analysiert und Konsequenzen daraus gezogen werden.

(Bergmann/Pimminger 2004a, 112)

Entsprechend dem Top Down Prinzip des Controllings liegt auch die Verantwortung für die Umsetzung der Gleichstellungsziele bei den Führungskräften. Durch klare Zielvorgaben, wirksame Steuerungsmöglichkeiten und regelmäßige Ergebnisprüfungen stellt Controlling eine große Verbindlichkeit her.

#### **Beispiel Fachhochschule Nordwestschweiz:**

In einem **Projekt der Fachhochschule Nordwestschweiz** wurde ein Katalog unter dem Titel „Kernziele und Qualitätsmerkmale“ (Barben / Ryter 2003) erarbeitet. Ziel ist es, Gleichstellung als ein generelles Qualitätskriterium der Fachhochschule Nordwestschweiz und als integralen Bestandteil ihrer Entwicklungsstrategie zu verankern.

Um dieses Ziel zu realisieren, wurde ein Instrumentarium entwickelt, welches von den Fachhochschulen angewendet werden soll:

- definierte Qualitätskriterien, so genannten Minimalstandards, welche sich auf die verschiedenen Fachhochschulbereiche beziehen;
- einem Leitfaden, dem so genannten „Gender Manual“, in welchem konkrete Maßnahmen zur Umsetzung enthalten sind;
- Strategien zur Implementierung (zum Beispiel Weiterbildung);
- Vorgaben zum Controlling.

Folgende **Kernziele** wurden dabei definiert:

a) Geschlechterparität: Langfristig wird ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis bei den Studierenden und den Lehrenden in allen Bereichen sowie bei den Leitungsfunktionen und beim übrigen Personal angestrebt.

b) Geschlechtergerechte Inhalte: Alle Lehrinhalte werden auf dem Hintergrund der unterschiedlichen – und sich verändernden – individuellen und strukturellen Lebens- und Arbeitsverhältnisse von Frauen und Männern reflektiert und deren Rückwirkungen auf die einzelnen Fachbereiche in die Weiterentwicklung der Lehre einbezogen.

c) Geschlechtergerechte Vermittlung: Wissensvermittlung und Wissenstransfer orientieren sich an den unterschiedlichen Zugangsweisen von Frauen und Männern zu Unterrichtsstoff und Praxis.

d) Geschlechtergerechte Rahmenbedingungen: Strukturen sind nicht geschlechtsneutral. Sie sind daraufhin zu analysieren, inwiefern sie auf die Lebens- und Arbeitsorganisation von weiblichen und männlichen Studierenden, Dozierenden und Mitarbeitenden abgestimmt sind und ob sie allenfalls verändert werden müssen. Diese Haltung muss sich in den Grundlagenpapieren und in der täglichen Praxis der Schule niederschlagen.

e) Geschlechtergerechter Auftritt: Die Fachhochschule stellt sich gegen innen – zum Beispiel gegenüber den Studierenden – und gegen außen – zum Beispiel gegenüber unterschiedlichen Gruppen von Kundinnen/Kunden – transparent und offen dar in Bezug auf ihre Haltung gegenüber der Gleichstellungspolitik. Ihre Produkte, die sie für den öffentlichen Auftritt einsetzt, sprechen in Sprache und Bild beide Geschlechter an und vermitteln Orientierungsfiguren für Männer und Frauen.

Von diesen Kernzielen ausgehend wurden von den Fachhochschulen und ihre Departements unterschiedliche **Qualitätsmerkmale** entwickelt, die für diese handlungsleitend sind.

Beispielsweise wurde zum Kernziel a) folgendes Qualitätsmerkmal entwickelt: „In allen Ausbildungsgängen sind beide Geschlechter mit einem Anteil von mindestens 40 Prozent vertreten“. Idealtypisch ist so mit jedem Kernziel zu verfahren und diese in einen oder mehreren Qualitätsmerkmalen handlungsleitend und überprüfbar zu gestalten. Eine genaue Auflistung verschiedener Qualitätsmerkmale findet sich bei Barben / Ryter 2003.

Im Bereich der Förderung der Gleichstellung von Beschäftigten wurde – ebenfalls in der Schweiz – vom *Schweizerischen Verband des Personals öffentlicher Dienste und dem Schweizer Syndikat Medienschaffender* ein interessantes Gleichstellungscontrolling entwickelt, welches weitere interessante Elemente für Fachhochschulen enthält. Auf der Website: <http://www.gleichstellungs-controlling.org> finden sich detaillierte Informationen und Fallbeispiele dazu.

### 3.3 Analysemethoden

Ein zentraler Bestandteil von Gender Mainstreaming ist die Durchführung genauer Analysen, um für den jeweiligen Bereich herauszufinden, wie sich dieser unter Gleichstellungsaspekten darstellt. Diese auf den ersten Blick „leichte Aufgabe“ sollte nicht unterschätzt werden, da es mitunter sehr schwierig sein kann, genau genug zu analy-



sieren, um ungleiche Bedingungen zu erkennen und vor allem auch dahinter liegende Ursachen herauszufinden.

Für den Bereich der Projektcalls der Stadt Wien für Fachhochschulen bietet der GM-FH-Leitfaden (Bergmann/Wendt 2006) eine Fülle von Anregungen für Analysefragen.

Eine andere Möglichkeit ist mittels der so genannten 3R- bzw. 4R-Methode vorzugehen (Lorentzi 1999). Diese Methode wurde in Schweden zur Anwendung auf kommunaler Ebene entwickelt und erprobt. Vorteil dieses Instruments ist es, dass es von seiner Anlage her auch ein stark aktivierendes Moment enthält.

### **Beispiel für eine Analysemethode: die 3R-Methode**

Die 3R-Methode ist ein analytisches Instrument aus Schweden, mit dessen Hilfe die nötigen Informationen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in einem Bereich systematisch erhoben werden können. Da die AkteurInnen selbst in die Untersuchung einbezogen werden bzw. sie ihren Arbeitsbereich entlang der 3 Rs analysieren, beinhaltet die Methode ein starkes aktivierendes Potential, da eine intensive Auseinandersetzung mit der Frage der Chancengleichheit im eigenen Wirkungsbereich erfolgt. Die Diskussionen und Analysen stellen eine Grundlage für konkrete Zielsetzungen und Planungen dar.

Die 3 „Rs“ der Untersuchungs- und Aktivierungsmethode stehen für

#### ■ Repräsentation

Die erste Frage bezieht sich auf die zahlenmäßige Verteilung von Frauen und Männern als AkteurInnen und Zielgruppen im betreffenden Bereich, auf ihre Stellung und Funktionen.

Zum Beispiel Mitglieder von Gremien und Ausschüssen, GemeinderätInnen, MitarbeiterInnen in Behörden, Kontaktpersonen in Konsultationsverfahren, EmpfängerInnen von Dienstleistungen und Förderungen, BenützerInnen öffentlicher Infrastruktur wie Verkehr und Freizeitanlagen, KünstlerInnen, die in der örtlichen Galerie ausgestellt werden etc.

#### ■ Ressourcen

Der zweite Analysebereich setzt sich mit der Frage der Verteilung von Ressourcen wie Geld, Zeit und Raum nach Frauen und Männern auseinander.

Zum Beispiel soziale Transferleistungen, öffentliche Raumnutzung (beispielsweise Parks), Zeit, die den von Frauen und Männern eingebrachten Themen zur Diskussion gewidmet wird, Geld, das in Angebote investiert wird, die vor allem von Frauen oder von Männern genutzt werden etc.

#### ■ Realität

Das dritte „R“ steht für eine qualitative Dimension: Es geht um die Frage nach den Ursachen für die vorher festgestellten Unterschiede, also um die Hinterfragung von Rollenbildern, Normen und Werten. Daher sind besonders zu dieser Frage offene Diskussionen notwendig.

Kernfragen sind beispielsweise: Was wird gemacht? Warum wird es auf diese Art und Weise gemacht? Werden die Interessen und Bedürfnisse von Frauen und Männern in gleichem Ausmaß getroffen? Sind Frauen und Männer mit unterschiedlichen Erwartungen und Anforderungen konfrontiert? Welche Geschlechterbilder und Normen leiten die Aktivitäten und Maßnahmen?

In Erweiterung der Methode wurde ein viertes „R“ entwickelt, welches ebenfalls einen Teil der Analyse darstellen kann:

■ **Rechtliche Situation:**

Hier geht es um die Überprüfung, ob die rechtliche Ausgangssituation ausreichenden Schutz vor direkter und indirekter Diskriminierung bietet. Dabei geht es nicht nur um Gesetze im engeren Sinn, sondern auch um Verordnungen, Anweisungen etc.

Vor allem die Frage nach möglichen indirekten, nicht auf den ersten Blick sichtbaren Diskriminierungen ist hier relevant. Beispielweise kann indirekt ein Geschlecht bevorzugt oder benachteiligt werden, wenn „neutral formulierte“ Personengruppen angesprochen werden, die aber großteils weibliche oder männliche Mitglieder haben, wie Präsenzdiener, Teilzeitkräfte etc.

*Quelle: Lorentzi 1999*

### **3.4 Sensibilisierung und Schulung**

Die Sensibilisierung und Schulung von Führungskräften und MitarbeiterInnen einer Organisation ist ein weiteres zentrales Element von Gender Mainstreaming.

Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- allgemeinen Informationsveranstaltungen zu Gender Mainstreaming,
- so genannten Gender Trainings zur Sensibilisierung der Führungskräfte und MitarbeiterInnen für das Thema Gleichstellung sowie
- Schulungen zu fachspezifischen Gleichstellungsfragen, wie etwa Geschlechtssensible Didaktik, Genderaspekte der Technikgestaltung etc.

Idealtypisch dienen die Sensibilisierungen und Schulungsmaßnahmen der Vermittlung der erforderlichen Kompetenzen für die Gender Mainstreaming Umsetzung. Dazu gehören das Wissen über geschlechtsspezifische Strukturen und Mechanismen in unserer Gesellschaft sowie spezifisch im betreffenden Fachbereich, die Kenntnis von gleichstellungspolitischen Handlungsansätzen und Lösungsstrategien, die Fähigkeit zur Auswahl und Anwendung von geeigneten Methoden der Gender Mainstreaming Umsetzung sowie das Reflexionsvermögen über geschlechtsspezifische Rollenzuschreibungen und Verhaltensmuster. Die AkteurInnen bzw. MitarbeiterInnen müssen in der Lage sein, gleichstellungsrelevante Fragestellungen in ihren jeweiligen Aufgabebereichen zu erkennen und zu bearbeiten.

Die Inhalte von Gender Trainings basieren also im wesentlichen auf drei Ebenen:

- personenbezogene Ebene der **Sensibilisierung** und Reflexion

- fachliche Ebene des **Gender Wissens**
- methodische Ebene der **Umsetzungsmethoden**

Es wird empfohlen in einem Schulungsplan die konkreten Ziele für die Institution bzw. Organisation und den einzelnen Abteilungen festzulegen, um dann entsprechende Angebote und Schwerpunkte herauszuarbeiten, die in den Trainings vermittelt werden sollen.

### **Beispiel zur Erstellung eines Schulungsplans**

#### Ziele und Zweck

Bestimmung von Zielen und Funktionen der Gender Trainings im Kontext der Gender Mainstreaming Implementierung und Umsetzungsstrategie der Organisation insgesamt (Information, Sensibilisierung, Aufbau des methodischen Know Hows)

Klärung der erwarteten Wirkungen und Ergebnisse jeweils für jede einzelne geplante Maßnahme

#### Zielgruppen

Bestimmung der verschiedenen Zielgruppen (bspw. Führungskräfte, TrainerInnen)

Spezifizierung ihrer Aufgaben im Rahmen der Gender Mainstreaming Umsetzung

Ableitung des sich daraus ergebenden Bildungsbedarfs der verschiedenen Zielgruppen

Klärung der Rahmenbedingungen der Teilnahme (bspw. Freiwilligkeit oder Verpflichtung zur Teilnahme, Zeitressourcen)

#### Inhalte

Gewichtung und Auswahl von personenbezogenen, fachlichen und methodischen Inhalten je nach Zielen und Zielgruppen

Anknüpfung an die Gender Mainstreaming Umsetzungsstrategie der Organisation

Enge Bezugnahme auf die Fach- und Tätigkeitsbereiche der Teilnehmenden und Unterstützung beim Transfer in die jeweiligen Handlungsfelder

#### Art, Umfang und Abfolge der Maßnahmen

Bestimmung von Abfolge der Gender Trainings nach Zielgruppen und Zeitrahmen

Festlegung von Umfang und Dauer der Maßnahmen

Auswahl der Art der Maßnahmen (bspw. Workshops, Seminarreihe, Einzelcoaching, begleitete Pilotprojekte, Planspiele etc.)

#### **Auswahl und Beauftragung der AnbieterInnen**

Definition der Anforderungen an die Gender TrainerInnen

Überprüfung von Eignung und Qualifikationen der AnbieterInnen

Klärung von Erwartungen, Leistungen und Rahmenbedingungen

*Quelle: Bergmann/Pimminger 2004a*

### 3.5 Pilotprojekte als Start der Gender Mainstreaming Umsetzung

Neben den notwendigen strukturellen Änderungen zur Umsetzung von Gender Mainstreaming ist es in der Praxis ein oft gewählter Weg bei besonders akuten Aufgabenfeldern mit der Umsetzung von genderspezifischen Ansätzen zu beginnen – im Idealfall nach ausgiebiger Ausgangsanalyse zur Feststellung spezifischer Problemfelder. Diese Vorgehensweise kann als Start der Gender Mainstreaming Umsetzung mittels Pilotprojekten bezeichnet werden.

Das problematische an Pilotprojekten ist, dass es oft bei diesen Projekten bleibt und die gewonnenen Erfahrungen nicht auf die anderen Bereiche ausgedehnt werden und strukturelle Maßnahmen zur Änderung getroffen werden. Zudem werden oft Bereiche herangezogen, in welchen es bereits entsprechende Expertise gibt, während schwierige Bereiche ausgeklammert werden.

Werden Pilotprojekte aber tatsächlich im Sinn von Pilotprojekten eingesetzt – zum Erfahrungsaufbau für andere Bereiche – können sie auch impulsgebende Wirkungen haben und den Vorteil bieten, dass konkrete Umsetzungsmöglichkeiten erarbeitet und erprobt werden sowie Praxiserfahrung gewonnen wird. Da es mittlerweile für sehr viele Bereiche Pilotprojekte gibt, ist es sinnvoll, eine diesbezügliche Recherche durchzuführen, um auch auf das Erfahrungswissen von anderen Institutionen und Organisationen zurückgreifen zu können. So wurde beispielsweise gerade die fehlende Gleichstellungsperspektive im Bereich der Technik schon vielfältig aufgegriffen und versucht hier entsprechende Lösungsmöglichkeiten zu erarbeiten. Einige Erfahrungen in österreichischen Fachhochschulen mit dem Thema finden sich als Anregung in der nachstehenden Box<sup>1</sup>.

#### **Praktische Beispiele: Gendermaßnahmen in Fachhochschulen von FEMtech**

FEMtech ist ein Programm des Bundesministeriums für Verkehr, Innovation und Technologie (bmvit) für Frauen in Forschung und Technologie. Das Programm startete aktiv 2004 und wird von der FFG - Österreichische Forschungsförderungsgesellschaft abgewickelt. Eine Besonderheit von FEMtech ist, dass forschungs- und technologieintensive Unternehmen, außeruniversitäre Forschungseinrichtungen und Fachhochschulen um eine Förderung ansuchen können, wenn sie frauenfördernde und strukturverändernde Maßnahmen, d. h. Maßnahmen zur Erhöhung der Chancengleichheit, in der eigenen Organisation umsetzen.

Von den bisher 27 geförderten Projekten wurden fünf Projekte an Fachhochschulen vergeben. Mit den FEMtech Fachhochschul-Projekten soll das Studienangebot für Frauen attraktiver und ein Bewusstsein für genderrelevante Themen im Fachhochschulsektor geschaffen werden. Langfristig soll eine spürbare Erhöhung des Frauenan-

---

<sup>1</sup> An dieser Stelle ist darauf hinzuweisen, dass wir, um keine Wiener Fachhochschule zu bevorzugen, von diesen keine Beispiele zur Umsetzung von Gender Mainstreaming aufgenommen haben.

teils bei Studierenden und AbsolventInnen erzielt werden und der Zugang von Frauen zu technischen, bislang stark männerdominierten Fachhochschulstudiengängen verbessert werden. Insgesamt wurden fünf Projekte zur Förderung ausgewählt: FH Joanneum, Kapfenberg, FH Joanneum, Graz, FH Technikum Kärnten, FH St. Pölten, FH Wr. Neustadt. Die Laufzeit der Projekte beträgt 2 Jahre.

Ein Überblick über die bisherigen Aktivitäten soll Anregungen für fachspezifische Umsetzungsmöglichkeiten in den Fachhochschulen bieten:

### **FH JOANNEUM Kapfenberg: „Gender Mainstreaming an einem dislozierten Standort“**

Es ist das strategische Ziel des Projektes, auf längere Sicht hin technisch-technologische und technisch-wirtschaftliche Studiengänge an einem dislozierten Standort für Frauen (Studentinnen und Lehrende) attraktiver zu machen, den Frauenanteil auf 30% zu erhöhen und stabil zu halten.

Damit verbunden ist auch eine Steigerung der Anzahl weiblicher Interessentinnen und Bewerberinnen, aber auch die Erhöhung der weiblichen Lehrenden in technischen Lehrveranstaltungen.

#### **Gender Mainstreaming Maßnahmen**

##### ■ Mentoring

Mentoring ist das "Begleiten" von Studentinnen durch UnternehmerInnen in Zusammenarbeit mit der Konsortiumspartnerin "akademiker BILDUNG steiermark". Mit dieser Maßnahme sollen Schwellenängste für den Berufseinstieg abgebaut und die Erfahrungen der MentorInnen an die jungen Technikerinnen im Rahmen der Treffen und Meetings weitergeben werden. Weiters werden in diesem Zusammenhang den Mentees Soft Skill-Seminare angeboten, die ihnen helfen sollen, sich in technischen Berufsfeldern leichter zu behaupten.

##### ■ Tutoring-System

Ziel des Tutoring-Systems ist es, den neuen Studierenden den Studieneinstieg zu erleichtern und eine Ansprechperson (aus den höheren Jahrgängen) zur Seite zu stellen. Dadurch sollen sich die Studierenden der verschiedenen Jahrgänge besser kennen lernen, wodurch auch die Bildung eines Netzwerks gefördert wird.

##### ■ Erstellung einer Referentinnen- und Absolventinnen-Datenbank

Dies ist ein System zur Verwaltung spezifischer Daten von Absolventinnen, Referentinnen, Interessentinnen, mit dem Hintergrund der Nachhaltigkeit das Networking unter Technikerinnen zu fördern.

##### ■ Infrastrukturelle Veränderungen

Infrastrukturelle Veränderungen am Standort durch Schaffung von Chill-Out Bereichen, Außen- und Innenbeleuchtung, Frauenparkplätzen etc.

##### ■ Weitere Maßnahmen:

Gewinnung von Frauen mit "Vorbildwirkung", die Betreuung einer aktiven Fem-Networking-Homepage und das Veranstalten von periodischen FEMtech-Treffen und FEM-ERFA Meetings.

### **FH JOANNEUM Graz: TouchIT**

Im Sinne von Edutainment soll Technik hautnah erlebt, technische Inhalte spielerisch erfahren und Grundlagen in kreativer Teamarbeit erlernt werden. Die entwickelten Installationen machen Technik und Technologie - insbesondere Informationstechnologien - vor allem für Frauen erfahrbar und begreifbar.

Die technischen Inhalte, die über diese unterschiedlichen Installationen vermittelt werden, laufen im Rahmen von Projekten mit Schulen und/oder Projekten von Studierenden mit genderrelevanten Aspekten. Alle geplanten interaktiven Installationen werden von Studierenden der FH JOANNEUM umgesetzt und in Zusammenarbeit mit Schülerinnen inhaltlich erweitert.

Im Rahmen von Workshops und Befragungen hatten die Studierenden ein Konzept erarbeitet und mit Schülern und Schülerinnen dreier Grazer Gymnasien umgesetzt.

Um zu zeigen, wie leicht und unterhaltsam die Beschäftigung mit dem Computer sein kann, konzipierten die Studierenden des Fachhochschulstudiengangs "Informationsmanagement" eine Ausstellung als Projektteil von "TouchIT". Aus diesen Arbeiten entstand die Dauerausstellung "TouchIT" in Graz.

Ein Roboter, der mittels Farben von kleinen Kugeln gesteuert wird, ein interaktives Fenster, das nur per Fingerzeig zu bedienen ist, ein PC ohne Monitor sowie ein Round Table mit Spielen und einem Videopuzzle stehen zum Ausprobieren bereit.

### **Ergebnis**

"Als erstes Ergebnis konnte ein kontinuierlicher Anstieg von Studienanfängerinnen verzeichnet werden", so die Koordinatorin. Waren es 2003 noch 13% Anfängerinnen beim Studiengang "Informationsmanagement", verzeichnete man 2004 bereits 20%. Laut Zimmermann gab es 2005 "noch nie erreichte 34%"-Einsteigerinnen.

### **FH ST. PÖLTEN: go4tech**

Das Projektziel ist die Erhöhung der Attraktivität technischer Studiengänge der FH für Frauen.

Das Projekt setzt auf drei Ebenen an:

1. Durch eine gezielte Öffentlichkeitsarbeit sollen mehr Frauen für ein technisches Studium interessiert und gewonnen werden.
2. Auf Basis einer Analyse der derzeitigen Situation sollen der Studienbetrieb und insbesondere die Didaktik besser den gegebenenfalls unterschiedlichen Bedürfnissen der Frauen angepasst werden.
3. Das Projekt unterstützt die Etablierung einer Studentinnen-Kultur.

### **Maßnahmen**

- Ist Analyse

Das Geschlecht läuft mit: Lernen in einem technischen Studiengang

- Gender Awareness/Gender-Didaktik

Entwicklung von qualitätssichernden Maßnahmen Coaching und Beratung. Initiierung und Implementierung des Meinungsbildungs- und Bewusstseinsprozesses bei LektorInnen und Studierenden.

■ Didaktik & Studienbetrieb

Es werden bestehende Aspekte wie Didaktik, Interdisziplinarität oder die Verstärkung problemorientierter Projektanteile neu formuliert und verbessert, neue Elemente der Förderung persönlicher Kernqualifikationen, Betreuung durch höhersemestrige Tutorinnen etc. entwickelt und eingeführt.

■ Frauenraum

Den weiblichen Studierenden der technischen Studiengänge wird ein Raum als Frauenraum zur Verfügung gestellt. Der Raum dient zum Lernen und zur Vernetzung.

■ Bildungsberatung an Schulen (FH goes School) sowie go4tech!-Sommercampus für junge Frauen

Durch „Girlscouts“ sowie eines einwöchigen, gratis angebotenen Kursprogrammes soll bei Schülerinnen Interesse für eine technische Ausbildung geweckt werden, sowie BildungsberaterInnen an höheren Schulen und Eltern sensibilisiert werden.

**FH TECHNIKUM KÄRNTEN: ErFra – Erhöhung des Frauenanteils an technischen Studiengängen mittels der Sozialwissenschaften**

Ziel des im Rahmen des Programms FEMtech laufenden Projektes ist es, den Frauenanteil in technischen Studiengängen zu erhöhen und ein Bewusstsein für genderrelevante Themen zu schaffen. Es sollen die Ursachen eruiert werden, wie die ungleiche Verteilung von Männern und Frauen in den Studiengängen der ProjektpartnerInnen zu erklären ist.

Zu den entwickelten Maßnahmen gehören ein geschlechtssensibler Physikunterricht in der 4. Klasse der Unterstufe, die Etablierung der Lehrveranstaltung „Technik und Geschlecht“ an den technischen Studiengängen, Genderbriefings für Studierende (besonders vor Informationsveranstaltungen), Gendertraining zur Sensibilisierung für das Thema „Geschlecht“ für alle Angehörigen der Studiengänge der ProjektpartnerInnen.

Parallel dazu setzt ErFra Maßnahmen zur Öffentlichkeitsarbeit um. Im letzten Teil des Projekts erfolgt eine Evaluierung der Wirksamkeit der Maßnahmen. Aus den daraus gewonnenen Ergebnissen wird ein Katalog übertragbarer Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studiengängen in Form einer Handreichung erstellt.

**FH Wiener Neustadt: TechnoGirls**

Ziel des Projektes ist der Aufbau einer kontinuierlichen, langfristigen Bindung von Mädchen, die grundsätzliches Interesse an technischen Themen zeigen. Nach zwei Jahren soll das Schul-Programm eine Weiterführung in das Studien-Programm erfahren. Aufgabe der Initiative „TechnoGirls“ ist die Förderung der Attraktivität von akademischen, technischen Berufen für Mädchen im südlichen Niederösterreich.

Grundlegendes Wissen über Aufgabe und Bedeutung der Technik soll bei Mädchen und deren Eltern geschaffen werden, um kulturell geprägte, geschlechtsspezifisch determinierte Vorurteile und Ängste bekämpfen zu können.

Durch das Wissen um die beruflichen Chancen, die mit einer technischen Ausbildung Hand in Hand gehen, sollen auch Technik-Themen Eingang ins Entscheidungsverhalten bei der Berufswahl finden. Weiters sollen durch diese Initiative auch regionale Unternehmen auf das nicht genutzte Frauenpotential für technische Berufe aufmerksam gemacht werden.

Primär sollen mit dieser Initiative vor allem Mädchen in Allgemeinbildenden Höheren Schulen und Berufsbildenden Höheren Schulen im regionalen Umfeld der Fachhochschule Wr. Neustadt angesprochen werden. Parallel zu dieser Initiative sollen außerdem Frauen mit bereits abgeschlossener Berufsausbildung im Rahmen eines auf sie abgestimmten (zweiten) Programms angesprochen werden.

Binnen zwei Jahren soll das Interesse von Schülerinnen an technischen Studienrichtungen an der FH Wr. Neustadt, Standort Wr. Neustadt, signifikant steigen und dadurch der durchschnittliche Frauenanteil von gegenwärtig 7,5 % auf 10 % gesteigert werden. Binnen fünf Jahren soll ein Frauenanteil von 15 % erreicht werden.

**Nähere Details** sind auf der Website <http://www.femtech.at> zu finden.



## 4 Ergänzungen zum GM-FH-Leitfaden

Dieses Kapitel stellt eine Ergänzung des GM-FH-Leitfadens (Bergmann/Wendt 2006) dar. Während dieser auf Analysefragen konzentriert und eher knapp gehalten ist, ermöglicht dieses Kapitel eine vertiefende Auseinandersetzung zu unterschiedlichen Fragestellungen und Teilaspekten des Leitfadens. Kapitel 4.1 und 4.2 stellen Ergänzungen zu Teil A des Leitfadens dar, Kapitel 4.3 und 4.4 bezieht sich auf Teil B und C.

### 4.1 Geschlechtergerechte Sprache

Ein – schriftlicher wie mündlicher – geschlechtergerechter Sprachgebrauch ist wichtiger Bestandteil von Gender Mainstreaming. Es ist ein einfaches, aber deutliches Zeichen, dass die Gleichstellung von Frauen und Männern ein Anliegen ist. Geschlechtergerechter Sprachgebrauch ist vor allem eine Sache der Übung und Gewohnheit.

In Studien wurde aufgezeigt, dass die Verwendung von geschlechtergerechter Sprache dazu führt, dass sich Frauen und Männer gleichermaßen angesprochen fühlen. Dagegen schließt die Verwendung des im Alltag üblichen Maskulinums, welches Frauen „mitmeint“, Frauen aus.

#### **Beispiel 1: Gedankliches Mitmeinen von Frauen**

In einem Experiment mit 3 Versuchsgruppen von insgesamt etwa 100 Personen wurde ein Fragebogen in drei unterschiedlichen Versionen vorgelegt: in einer männlichen, einer geschlechtsneutralen und einer beide Geschlechter einschließenden Sprachform. Das Ergebnis zeigte eindeutig, dass mehr Frauen genannt wurde, wenn beide Geschlechter angesprochen wurden. Das Resümee der Studie lautet: Der Gebrauch der rein männlichen Sprachform führt zu einem geringen Einbezug von Frauen.

*Quelle: Stahlberg, Dagmar / Sczesny, Sabine: Effekte des generischen Maskulinums und alternativer Sprachformen auf den gedanklichen Einbezug von Frauen. In: Deutsche Gesellschaft für Psychologie (Hg): Psychologische Rundschau. 52. Jg./H3/2001, S.131-140*

#### **Beispiel 2: Folgen im Handeln**

Brähler & Felder (1992) zeigen auf, dass ÄrztInnen bei gleichen gesundheitlichen Vorgaben unterschiedliche Diagnosen, je nachdem welche sprachliche Formulierung gewählt wurde, stellten. Ebenso zeigte sich in weiteren Untersuchungen, dass – ebenfalls durch sprachliche Formulierungen –, von einem „Doppelstandard psychischer Gesundheit“ je nach Geschlecht gesprochen werden kann. Dies deutet daraufhin, dass starke Stereotypen in Bezug auf das Geschlecht zum Tragen kommen. Interessant ist dabei, dass geschlechtsneutrale Formulierungen (etwa „eine Person“) zu fast denselben Ergebnissen führte wie die Verwendung der männlichen Form.

*Quelle: Brähler, Elmar / Felder, Hildegard: Weiblichkeit, Männlichkeit und Gesundheit. Medizinpsychologische und psychosomatische Untersuchungen. Opladen 1992.*

Die folgende Darstellung stellt einige Anregungen zum geschlechtergerechten Formulieren vor. Ziel ist die sprachlich gleichwertige Sichtbarmachung von Frauen und Männern. Texte, die für und über Frauen und Männer handeln, sollen auch beide Geschlechter beinhalten und ansprechen. Eine bloße Erwähnung, dass Frauen auch bei maskulinen Formen „mitgemeint“ sind, reicht nicht aus.

Es gibt nicht nur einen Weg zum geschlechtergerechten Formulieren, sondern verschiedene Möglichkeiten. Wichtig ist, dass Formulierungen gewählt werden, die Frauen entweder sprachlich sichtbar machen oder tatsächlich neutral sind.

### **Doppelnennung**

Für die gleichzeitige Verwendung der männlichen und weiblichen Form gibt es unterschiedliche Möglichkeiten, innerhalb eines Textes sollte aber nicht zwischen den Formen gewechselt werden:

- die vollständige Nennung beider Formen stellt die höflichste und eindeutigste sprachliche Gleichstellung dar:

*beispielsweise „die Studentinnen und der Studenten“ „die Autorinnen und der Autoren“*

- die Verwendung von Schrägstrichen: beim Weglassen des Schrägstrichs muss sich ein korrektes Wort ergeben. Dies ist nicht immer möglich.

*beispielsweise „die Student/innen“ (bzw. in Einzahl: „der/die Student/in“)*

- die Einfügung des großen „I“: es muss sich ein korrektes Wort ergeben. Dies ist nicht immer möglich.

*beispielsweise „die StudentInnen“ (bzw. in Einzahl: „die/der StudentIn“)*

- Einführung von Klammern

*beispielsweise „die Autor(inn)en“*

### **„Neutralisierung“ der Sprache**

Die „Neutralisierung“ der Sprache zielt darauf ab, dass die verwendeten Bezeichnungen nicht geschlechtsspezifisch zugeordnet werden können. Es bestehen auch hier verschiedene Möglichkeiten:

- Es werden Wörter verwendet, die kein Geschlecht benennen. Etwa Formulierungen mit „Person“, „Persönlichkeit“ oder Zusammensetzungen mit „-kraft, -hilfe, -person“, beispielsweise „die wissenschaftlichen Hilfskräfte“, „die Lehrperson“ oder neutralisierte Formen wie „die Studierenden“.
- Funktions-, Institutions-, Sach- oder Kollektivbezeichnungen werden verwendet, beispielsweise „Rektorat“ statt „Rektor/in“, „Studiengangsleitung“ statt „Studiengangsleiter/in“ oder „Redepult“ statt „Rednerpult“.
- Umformulierungen, wie etwa die Verwendung von Adjektiven: beispielsweise „lehrende Tätigkeit“ statt „Lehrer/innen“ oder „rollstuhlgerechter Zugang“ statt „Zugang für Rollstuhlfahrer/innen“.

Wie oben aufgezeigt, birgt dies allerdings die Gefahr, dass Frauen dennoch ausgeschlossen werden. Abhilfe kann durch eine vollständige Nennung beider Geschlechter geschaffen werden, wenn eine Neutralisierung nicht möglich oder sinnvoll erscheint.

Quellen: Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: GeM-Leitfaden zum geschlechtergerechten Formulieren im Bereich Arbeitsmarktpolitik. Wien 2004. Auf: <http://www.gem.or.at>

AG für Gleichbehandlungsfragen im AMS: „Mitgemeintsein“ ist zu wenig! 60% der AMS-Bediensteten sind weiblich. Ein Leitfaden zur sprachlichen Gleichbehandlung von Frauen und Männern. Zu beziehen auf <http://www.ams.or.at>

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (Hg): Geschlechtergerechtes Formulieren. Zum Downloaden auf <http://www.bmbwk.gv.at>

### **Webtipp: Eine Sprache für Frauen und Männer - interaktives Angebot zum geschlechtergerechten Formulieren**

Die Frauenabteilung der Stadt Wien hat eine eigene Homepage zum Thema „geschlechtergerechter Sprachgebrauch“ gestaltet. Auf der Website <http://www.frauen.wien.at/sprache> finden interessierte UserInnen ein breites Angebot für die Auseinandersetzung mit geschlechtergerechter Sprache. Neben grundsätzlichen Überlegungen, warum geschlechtergerechte Sprache ein wichtiger Beitrag zur Gleichstellung von Frauen und Männern ist, wird auf den Seiten von <http://www.frauen.wien.at/sprache> gezeigt, wie geschlechtergerechte Sprache im Alltag angewendet werden kann. Den BenutzerInnen werden die verschiedenen Möglichkeiten geschlechtergerechten Formulierens anschaulich erklärt. Anhand von Übungsbeispielen kann dann getestet werden, wie "fit" die UserInnen beim geschlechterfreundlichen Formulieren bereits sind. Eine Checkliste liefert wertvolle Tipps für das Korrekturlesen von Texten und im Glossar können Erklärungen zu Begriffen und Abkürzungen nachgelesen werden. Für alle, die mehr zu geschlechtergerechter Sprache wissen wollen, stehen Literaturangaben und weiterführende Links zur Verfügung.

## **4.2 Geschlechtergerechte Didaktik**

Neben einer geschlechtergerechten Sprache ist die geschlechtergerechte Didaktik ein Bereich, der für alle Fachhochschulen relevant ist. Daher wird dieser zentrale Teilaspekt von Gender Mainstreaming im Folgenden näher behandelt. Am Ende der jeweiligen Ausführungen sollen Umsetzungsbeispiele für geschlechtergerechte Didaktik deren Anwendung praktisch aufzeigen.

### **Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik**

Eine konsistente didaktische Theorie für geschlechtergerechtes Lernen besteht genauso wenig, wie gesagt werden kann, dass alle Frauen oder alle Männer ein bestimmtes Verhalten zeigen. Dennoch sollen beide Geschlechter angesprochen und einbezogen werden. Daher bedeutet geschlechtergerecht unterrichten, bewusst einzubeziehen, dass das sozial-kulturelle Geschlecht (Gender) unser Verhalten als Frau oder als Mann stark mitbestimmt. Dass Männer eher die Gesprächsführung übernehmen und Frauen

eher das Protokoll führen, hat nichts mit dem biologischen Geschlecht (Sex), hingegen sehr viel mit Gender zu tun. Ebenso, dass Frauen in der Regel mehr zuhören oder Männer mehr Raum einnehmen. Geschlechtstypisches Verhalten wird keineswegs immer von jeder Person zu jedem Zeitpunkt gezeigt, sondern stellt nur eine Wahrscheinlichkeitsangabe dar, von der es viele und häufige Abweichungen gibt. Keine Person verhält sich in allen Bereichen stets geschlechtstypisch. Daraus ergeben sich einige Grundhaltungen für geschlechtergerechte Didaktik, die situations- und gruppenadäquat angewandt und angepasst werden.

Eine Erweiterung der Vielfalt des didaktischen Angebots bedeutet auch, dass sich Personen auch in jenen Bereichen angesprochen fühlen, in denen sie nicht den traditionellen Rollenerwartungen entsprechen.

Zu den Grundlagen einer geschlechtergerechten Didaktik zählen zumindest folgende drei Bereiche (nach Schwanzer 2004):

1. Berücksichtigung geschlechtstypischen Rollenverhaltens ohne dieses festzuschreiben
2. Die Perspektive von Frauen einnehmen
3. Balance zwischen Gleichheit und Differenz herstellen

### **1. Berücksichtigung geschlechtstypischen Rollenverhaltens ohne dieses festzuschreiben**

Geschlechtergerechte Didaktik stellt eine Gradwanderung zwischen dem Berücksichtigen unterschiedlicher Lernstrategien von Frauen und Männern dar, ohne diese in Rollenstereotypen festzuschreiben. Ziel geschlechtergerechter Didaktik ist es, Handlungsspielräume von Personen, insbesondere in Bezug auf geschlechtsuntypisches Rollenverhalten, zu erweitern. So gibt es Personen – keineswegs ausschließlich Frauen –, die weniger selbstbewusst auftreten und nicht danach drängen Arbeitsergebnisse zu präsentieren. Geschlechtergerechtes Arbeiten bedeutet, dass Lernsettings und Präsentationssituationen geschaffen werden, die diese Personen dazu ermuntern und sie unterstützen selbstbewusst aufzutreten und/oder Präsentieren zu lernen. Lehrende haben daher die Aufgabe gendertypische Verhaltensmuster einerseits zu erkennen und einen Raum zu schaffen in dem auch neue, erweiterte Verhaltensmuster möglich sind.

Konkret bedeutet dies, dass in den Lehr- und Lernsituationen Voraussetzungen von den Lehrenden geschaffen werden, die eine Erweiterung des Handlungsspielraums ermöglichen. Dies beinhaltet Angebote zu setzen, die einen traditionellen Rollenverständnis zuwiderlaufen, etwa:

Lernsituationen zu schaffen, die dem traditionell männlich besetzten Stereotyp entgegenlaufend, indem beispielsweise der Fokus darauf liegt Schwächen und Fehler zuzugeben, sich gegenseitig zu unterstützen und Kooperationen eingefordert werden.

Andererseits können Angebote für die Erweiterung eines traditionell weiblich besetzten Stereotyps gesetzt werden in dem z.B. ein adäquates, nicht überkritisches Selbstbild entwickelt werden soll oder selbstbewusstes Darstellen der eigenen Stärken Ziel ist.

Es besteht zwar eine Tendenz zu durch Sozialisation erworbenen geschlechtstypischen Verhalten, diese kann aber individuell sehr unterschiedlich sein (vgl. Schwanzer 2004, 4ff). Dies bewirkt, dass die Umsetzung geschlechtergerechter Didaktik dazu führt, dass eine größere Vielfalt an Lernstrategien eingesetzt wird und die Studierenden insgesamt davon profitieren können.

### **Beispiel 1: Monoedukative Phasen**

Da zahlreiche Untersuchungen gezeigt haben, dass es in gemischtgeschlechtlichen Gruppen zunächst noch schwieriger ist geschlechtsuntypisches Verhalten zu zeigen, ist es sinnvoll Phasen von Frauen- und Männergruppen einzuführen. In geschlechtshomogenen Gruppen zeigen Frauen und Männer deutlich weniger geschlechtsstereotypes Verhalten als in gemischtgeschlechtlichen Gruppen. In geschlechtsuntypischen Ausbildungen ermöglichen geschlechtshomogene Gruppen ein geschütztes Ausprobieren von neuem Rollenverhalten: so fällt es in geschlechtshomogenen Gruppen etwa Frauen leichter die Hardware eines Computers auszubauen und Männern können besser Schwierigkeiten mit der KlientInnenarbeit in der Sozialarbeit zugeben.

Es muss dabei kommuniziert werden, dass in den geschlechtshomogenen Angeboten ebenso anspruchsvolle Leistungen verlangt werden, wie im gemischten Kurs. Wenn etwa ein Frauen- bzw. Männerkurs angeboten wird, dann ist es sinnvoll, diesen nicht als Sonderfall zu deklarieren. Nennen Sie etwa Ihren Kurs neutral «Informatik für Fortgeschrittene» und vermerken weiter unten, dass er nur für Frauen/Männer offen ist. Ein Parallelangebot nur für das jeweils andere Geschlecht ist ebenfalls vorzusehen.

Als Ideal gilt, wenn sich monoedukative mit koedukativen Phasen abwechseln, damit ein Transfer der Erkenntnisse auf den gemischtgeschlechtlichen Unterricht stattfinden kann. Fragen Sie daher nicht nur: Wo können sich Frauen noch verbessern, sondern auch: Was können hier Männer von Frauen lernen und umgekehrt?

*Quelle: Bundesamt 2003, 18*

### **Beispiel 2: Synergien bilden**

Eine entgegen gesetzte Möglichkeit ist: gezielt Personen mit unterschiedlichen **fachlichen** Fähigkeiten für Arbeiten zusammenzubringen: etwa gutes Surfwissen mit Programmierkenntnissen zusammenzubringen. Ausgesprochen werden sollte dabei: erstens die Gleichwertigkeit der Fähigkeiten, zweitens die Aufgabe sich gegenseitig Wissen zu vermitteln und Synergien zu bilden sowie drittens die Bedeutung für die Praxis herauszuarbeiten. Fragen Sie daher nicht nur: Wo können sich Frauen/Männer noch verbessern, sondern auch: Was können hier Männer von Frauen lernen und umgekehrt?

*Quelle: Bundesamt 2003, 18*

## 2. Die Perspektive von Frauen einnehmen

Die strukturelle Benachteiligung von Frauen kann dazu führen, dass ihre Perspektive nicht einfließt. Die leitende Fragestellung ist hier: Wie stellt sich die Situation aus der Perspektive von Frauen dar? Hier werden weiter unten behandelten Gender Dimensionen relevant (vgl. Kapitel 4.4 „Zentrale Gender Dimensionen“, S. 35ff).

Das Einnehmen einer solchen Perspektive kann erreicht werden durch:

- Das Anbieten von weiblichen Vorbildern: etwa durch gleichwertiges Nennen von und sich inhaltlich beziehen auf Autorinnen und Autoren oder Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern.
- Die gleichwertige Nennung von Beispielen, die aus der typischen Lebenswelt des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts stammen. So ist bei Vorlesungen zur Gestaltung des öffentlichen Raums explizit die Sicht von Frauen einzubeziehen, etwa Sicherheit gegenüber sexueller Belästigung und Übergriffen, Einbeziehung unterschiedlicher Mobilitätsanforderungen, keine Gittertreppen im öffentlichen Raum, da das Tragen von Röcken einen ungehinderten Einblick in die Intimssphäre ermöglicht.
- Eine entsprechende Planung und Organisation von Lehrveranstaltungen: Einbeziehen der geschlechtstypischen Verhaltensmuster und Lebensbedingungen in die Planung und Entwicklung von Maßnahmen mit dem Ziel, diese aufzulösen. Beispielsweise durch die Einbeziehung des Anwendungskontextes auf die Entwicklung von Produkten sowie der Folgen für den Alltag von Menschen oder die Thematisierung der Folgen der Verwendung von Emails auf den Kommunikations- und Informationsfluss im Team, der Auswirkungen von Telearbeit für Personen mit Betreuungsverpflichtungen etc.

### **Beispiel 1: Veränderung und Ergänzung des inhaltlichen Themenspektrums:**

Schlüsselqualifikationen, die Frauen tendenziell stärker ansprechen, wie Einsatzbereitschaft oder Teamfähigkeit, können zentral bewertet und eingesetzt werden: Sie können nicht nur als eigene Lehrveranstaltung angeboten werden, sondern auch im Regelstudium implementiert werden, etwa durch Projektarbeit, problemorientiertes Lernen sowie die Arbeit in Teamgruppen. Auch eine thematische Einbeziehung von geschlechtstypischen Lebenswelten in Lehrveranstaltungen kann vorgenommen werden.

*Quelle: Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 34*

### **Beispiel 2: Gleichwertige Nennung von Themen**

Werden Themen angesprochen, die traditionell eher Frauen zugeordnet werden, dann werden diese häufig als weniger wichtig klassifiziert. Daher ist es sinnvoll sie explizit als ALLGEMEINE Themen zu deklarieren. Sie als „Frauenthemen“ oder als angehängtes „Spezialthema“ wie etwa „Frauen und ...“ zu bezeichnen, führt in der Regel zu einem geringeren Interesse und Beachtung. So kann in der Informatik Chatten genauso ein Thema sein wie Programmieren, mit dem sich Studierende auseinanderzusetzen haben.

Eine abwertende Behandlung durch eine Bewertung als leichter oder nicht so wichtiger Bereich soll vermieden werden. Das Ziel der Lehrveranstaltung sollte sein, sie so zu gestalten, dass sie den Interessen von Frauen und Männern entspricht, also ein möglichst breites Spektrum anzubieten.

*Quelle: Bundesamt 2003, 8*

### **Beispiel 3: Gleichwertiges Eingehen auf unterschiedliche Lernstrategien**

Es hat sich gezeigt, dass sich Frauen gerade beim Einstieg in technische Berufe besser involvieren, wenn am Beginn des Studiums eine anwendungsorientierte Herangehensweise gewählt wird. So steigt etwa das Interesse von Frauen, wenn das Lernen mit ICT von Anfang an stark anwendungsorientiert und nicht nur technisch ausgerichtet ist. Eine funktionierende Infrastruktur bzw. ein gerecht geregelter Zugang zur Infrastruktur ist ein besonders wichtiges Kriterium. Sollte etwa nicht für jede/n Studierende/n, ein Computer zur Verfügung stehen, dann ist es notwendig den Zugang zu den Geräten für Studierende beiderlei Geschlechts gleichermaßen sicherzustellen. Zur Sicherung bieten sich monoedukative Phasen besonders an, da Frauen sich oft durch die Anwesenheit von Männern einschränken oder einschränken lassen.

*Quelle: Bundesamt 2003, 8*

### **3. Balance zwischen Gleichheit und Differenz herstellen**

Studien haben ergeben, dass weder für Frauen noch für Männer die Pole Gleichheit und Differenz selbstverständlich im Gleichgewicht sind (vgl. Schwanzer 2004).

In Frauengruppen ist dieses Gleichgewicht tendenziell in Hinblick auf das Zulassen von Unterschieden gestört. Eine Begründung liegt darin, dass die Gruppe der Frauen in Hinblick auf entscheidende Dimensionen, wie etwa politische Teilhabe, Einflussmöglichkeiten, gesellschaftliche Machtpositionen, Zugang zu beruflichen Positionen strukturellen Benachteiligungen ausgesetzt sind (vgl. Statistik Austria 2002). Dies betrifft auch Frauen, die z.B. Führungspositionen einnehmen. Dies kann dazu führen, dass Gemeinsamkeiten im Sinn von Betroffenheit überbetont werden. Daraus kann nicht automatisch Solidarität und Unterstützung abgeleitet werden, sondern auch ein oft unterschwelliger, nicht ausgesprochener Konkurrenzkampf einsetzen. Dies zeigt sich etwa in dem „Buhlen“ um die Gunst von mächtigen Personen (oft Männer), von denen eine Verbesserung der Situation erhofft wird. Wesentlich ist, dies nicht als Persönlichkeitsmerkmal von Frauen zu klassifizieren, sondern als Ausdruck und Folge der benachteiligten gesellschaftlichen Position zu verstehen. Demgegenüber liegt die Stärke eben dieser Fähigkeit darin, Gleichheit herstellen zu können (vgl. Schwanzer 2004, 5).

Ein pädagogisches Ziel in diesem Zusammenhang kann es sein, eine faire und offene Konkurrenz zu erreichen, die Unterschiede zwischen den Frauen zulässt. Gleichzeitig sollten die gemeinsamen strukturellen Benachteiligungen nicht geleugnet werden (vgl. Schwanzer 2004, 5).

Auch in Männergruppen ist das Gleichgewicht von Gleichheit und Differenz häufig aus dem Lot. Männer haben sozialisationsbedingt eine deutliche Ausrichtung auf Konkurrenz, aber auch Verbrüderung untereinander. Eine Ausrichtung auf Gleichheit im Sinn

von Betroffenheit ist unter Männern – insbesondere in Arbeitssituationen – eher eine seltene Ausnahme. Eine Folge davon kann sein, dass Verhalten wie etwa Rat suchen oder andere zu unterstützen selten gewählt werden.

Auch hier ist es notwendig das Verhalten nicht als Persönlichkeitsmerkmal von Männern anzusehen, sondern als sozialisationsbedingten Ausdruck zu verstehen. Die Stärke von solchem Verhalten kann in einer offenen fairen Konkurrenz liegen (vgl. Schwanzer 2004, 6).

### **Beispiel 1: Einbeziehen unterschiedlicher Kompetenzen**

Die Einbeziehung unterschiedlicher Kompetenzen kann konkret bedeuten, dass die Projektteamarbeit im Bereich ICT so angelegt wird, dass unterschiedliche geschlechtstypische fachliche Kompetenzen zum Tragen kommen. So kann etwa eine Projektarbeitseinheit mit dem Schwerpunkt „Chatten“ und eine mit dem Schwerpunkt „Programmieren“ angeboten werden. Weiters ist darauf zu achten, dass im Lauf der Lehrveranstaltung jede/r Studierende einmal eine klar definierte Projektfunktion inne hat, in der sie/er den anderen Studierenden ihr Wissen weitergeben muss.

*Quelle: Bundesamt 2003, 12*

### **Beispiel 2: An Stärken und Kompetenzen ansetzen**

An den Stärken anzusetzen kann in der Praxis heißen, dass eher Frauen zugeschriebene Eigenschaften positiv besetzt werden. Beispielsweise ist die häufig bestehende kritische Distanz von Frauen zu ICT nicht negativ zu werten, sondern als Potential zu nutzen. Denn es ist nicht das Ziel der Ausbildung möglichst viel Zeit vor dem Computer zu verbringen, sondern einen sinnvollen Umgang mit neuen Technologien zu entwickeln. Dazu ist eine kritische Haltung ebenso notwendig, wie begeistertes Engagement, welches Folgen und Nutzen übersehen kann.

*Quelle: Bundesamt 2003, 12*

## **Lernbereiche von Genderkompetenz**

Ein wichtiges Element um geschlechtergerechte Didaktik umzusetzen, ist der Erwerb von Genderkompetenz im jeweiligen Fachbereich. Weiterbildungen im Bereich von Genderkompetenz in der Lehre sind sehr zu empfehlen: gut gemeinte Ansätze engagierter Hochschullehrender scheitern oft an einer falschen oder ungenauen Einschätzung, wie geschlechtsspezifische Aspekte in der Lehre sinnvoll integriert werden können. Es hat sich gezeigt, dass es schnell zu einer Überforderung der Hochschullehrenden kommt, da auf Grund ihrer fachwissenschaftlichen Qualifikation nicht auch automatisch eine methodisch-didaktisch optimale und geschlechtergerechte Lehre zu erwarten ist (vgl. Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen, 57).

Genderkompetenz zu erwerben erfordert eine längere Beschäftigung, denn es ist kein Spezialwissen, dass in einem Workshop vermittelt werden kann. Es ist vielmehr ein



Ansatz, der sich grundlegend auf den Unterricht auswirkt und als Querschnittsthema in jedes Modul gehört.

Genderkompetenz umfasst vier Lernbereiche (vgl. Bundesamt 2003):

1. Schärfung der Wahrnehmung
2. Vermittlung von Fachwissen
3. Erweiterung der Handlungskompetenz im Unterricht
4. Reflexion der eigenen Haltung

### **1. Schärfung der Wahrnehmung**

Hinterfragen von gängigen Sichtweisen, die sich in Sprache, Bildern, Konzepten und Strukturen zeigen und unsere Wahrnehmung prägen. Es soll die Fähigkeit geschult werden, unterschwellige, nicht explizite Wertungen, Standpunkte und Geschlechterbotschaften, z.B. in Software und Computerspielen, zu erkennen und zu verändern. So zeigt sich etwa in Computerspielen eine fast durchgängig stark sexualisierte Darstellung von Frauen, die meist mit einer hilfsbedürftigen, schwachen Frauenrolle einhergeht. Bei Lara Croft in Tomb Raider wiederum wird männlich-stereotypes Verhalten in einem weiblichen Körper dargestellt. Dieses Beispiel zeigt, dass teilweise eine Annäherung von Frauen an traditionell männlich besetztes Verhalten vorgenommen wird, umgekehrt sind die Beispiele noch rarer gesät.

### **2. Vermittlung von Fachwissen**

Fachwissen rund um geschlechtergerechte Didaktik und Lehre ist nötig, um geschlechtergerecht unterrichten zu können. Zentrale Themen sind:

- geschlechtsspezifisches und soziales Gefälle im jeweiligen Fachbereich,
- geschlechtsspezifische Sozialisation und deren Auswirkungen auf den Unterricht,
- geschlechtsspezifische, soziale und kulturelle Bedingungen des Schulerfolgs,
- Resultate der Bildungsforschung über Kommunikationsmuster in gemischtgeschlechtlichen Klassen sowie
- Kenntnisse über unterschiedliche Formen der Benachteiligungen und deren Aufhebung.

### **3. Erweiterung der Handlungskompetenz im Unterricht**

Der professionelle Umgang mit unterschiedlichen Voraussetzungen, Stärken und Schwächen wird durch eine weite Handlungskompetenz sichergestellt. Dies umfasst ein breites Repertoire an Methoden und ein breites Angebot an Lernformen von der Arbeit in geschlechtergetrennten Gruppen bis zum gezielten Anknüpfen an unterschiedlichen Interessen. Zentral ist außerdem ein bewusster Umgang mit Kommunikationsmustern und die Fähigkeit, Frauen und Männer für einschränkende Rollenbilder (Stereotypen) zu sensibilisieren und Angebote zu deren Überwindung zu setzen.

### **4. Reflexion der eigenen Haltung**

Traditionell orientierte Geschlechterstereotypen werden meist unbewusst von Lehrpersonen weitergegeben. Meist enthalten diese Wertungen und behindern den Lernerfolg in Bezug auf den Erwerb geschlechtsuntypischer Kompetenzen. Entsprechend wichtig ist eine professionell moderierte Auseinandersetzung mit den eigenen Wertvorstellungen und Stereotypen, also die Schulung der persönlichen Reflexionskompetenz (vgl. Bundesamt 2003, 11).

## **Vorschläge für geschlechtergerechtes Verhalten von Lehrenden**

Im Folgenden werden ein paar grundlegende Verhaltensweisen empfohlen. Ob und wie diese an einer FH eingehalten werden können, kann im Team diskutiert werden. Empfohlen wird die Entwicklung einer Richtlinie und die Festlegung von Instrumenten zur Evaluierung.

- Viel inhaltliches Feedback – vor allem positives – für beide Geschlechter. Im Auge behalten, dass Studien gezeigt haben, dass Frauen seltener für fachliche Leistungen gelobt werden als Männer. Dem gezielt entgegenwirken, indem ausdrücklich ihre fachliche Leistungen gelobt werden.
- Die Tendenz von Frauen sich schlechter einzuschätzen, als sie tatsächlich sind überprüfen und wenn sie vorhanden ist, dem gezielt entgegenwirken, etwa indem die eigene Einschätzung der fachlichen Fähigkeiten jener der Studentin entgegengesetzt wird. In dieser Situation auf negative Äußerungen verzichten.
- Sozial unerwünschtes Verhalten egal von welchem Geschlecht zu kritisieren, etwa Abwertung, Diskriminierung, sexuelle und/oder diskriminierende Witze. Dies stellt eine einfache aber sehr deutliche Positionierung für Gleichstellung dar.
- Eine positive Haltung gegenüber Fehlern einnehmen: Nur wer Fehler macht kann lernen! Es ist daher sinnvoll auf Fehler einzugehen und zu erklären was anders gemacht werden sollte.
- Diskussionen und sachlichen Austausch fördern, denn durch eine aktive Beteiligung der Studierenden wird mehr gelernt.
- Aufgaben geschlechtsneutral verteilen: etwa die Programmierung nicht nur von Männern durchführen lassen, Grafikarbeiten nicht nur von Frauen
- Ämter und Funktionen unter Studierenden an beide Geschlechter verteilen, so ist etwa eine Betreuung durch TutorInnen in vielen Lehrveranstaltungen sinnvoll.
- Wenn in der Lehre eine Situation eintritt, die zu einer Dominanz eines Geschlechts führt, etwa durch ausschließliche Meldungen von einem Geschlecht, dann sollte dies direkt angesprochen werden.
- Gezielte Förderung des unterrepräsentierten Geschlechts – sowohl bei Studierenden als auch NachwuchswissenschaftlerInnen – durch News Groups, Vernetzungsangebote, Tutorien und Mentoring.

#### **Weiterführende Literatur- und Webtipps:**

Baur, Esther / Marti, Madeleine: Kurs auf Genderkompetenz. Leitfaden für eine gendergerechte Didaktik in der Erwachsenenbildung. Basel 2000

Bundesamt des eidgenössischen Volkswirtschaftsdepartements: Gleichstellung in den Projekten. Ein Leitfaden zur Umsetzung März 2003

Ludwig, Peter H.: Partielle Geschlechtertrennung – enttäuschte Hoffnungen? Monoedukative Lernumgebungen zum Chancenausgleich im Unterricht auf dem Prüfungsstand. In: Zeitschrift für Pädagogik 5/2003, S. 640-656.

Rhyner, Thomas / Zumwald, Bea (Hrsg.) Coole Mädchen – starke Jungs. Ratgeber für eine geschlechterspezifische Pädagogik, Bern 2002

Schwanzer, Susanne: Umsetzen der Gender Mainstreaming-Strategie im eigenen Tätigkeitsbereich Gender Didaktik – Gleichstellungsorientierung im Training Forschungsergebnisse Methoden und Settings Übungen und Arbeitsblätter, Wien 2004

<http://www.frauen.wien.at/sprache> (Homepage der Frauenabteilung der Stadt Wien zur Verwendung einer geschlechtergerechten Sprache)

<http://www.gemcite.org/start.htm> (gemCITE – gender mainstreaming concept for it education)

<http://www.oasis-europa.org> (Virtuelles Gender Training)

### **4.3 Geschlechtergerechtes Forschungsdesign**

Gleichstellungsfragen spielen auch bei der Konzeption und Durchführung von Forschungsprojekten eine zentrale Rolle.

Von der Erkundung des Forschungsfeldes, über die Formulierung von Forschungsfragen, der Auswahl geeigneter Theorien, Ansätze und Methoden bis zur Konkretisierung der Forschungsziele und der Festlegung geeigneter Evaluierungssysteme ist die Kategorie Geschlecht sowie die Gleichstellung der Geschlechter zumeist von großer Bedeutung. In Abhängigkeit vom Untersuchungsgegenstand und entsprechend den wissenschaftlichen Standards im jeweiligen Untersuchungsfeld geht es darum, bisherige geschlechtsspezifische Erkenntnisse zu berücksichtigen und diese Fragestellungen weiter zu vertiefen.

Daher hat die Konzeption eines Forschungsdesign, welches von Beginn an Gender Mainstreaming umsetzt, bereits damit zu starten, dass eine genaue **Ausgangsanalyse des jeweiligen Forschungsfeldes unter Genderperspektive** erfolgt.

Dies betrifft sowohl die **Eruierung des geschlechtsspezifischen Erkenntnisstandes** des jeweiligen Forschungsgebietes als auch die Erfassung der zugrunde liegenden Geschlechterdimensionen und Fragen im jeweiligen Untersuchungsgebiet. Diese reichen von der Wahrnehmung unterschiedlicher (Rollen-)Bilder von Frauen und Männern, soziale Unterschiede, Mobilitätsverhalten, Zugang zu Entscheidungen, Kommunikationsprozessen, Kompetenzen und Berufen bis zur geschlechtsspezifischen Arbeitsteilung und Verfügung über die Zeit von Frauen und Männern (vgl. auch Kapitel 4.4 „Zentrale Gender Dimensionen“, S. 35ff).

Um derartige Fragen adäquat beantworten zu können, ist es notwendig, auf **geeignete Theorien, Ansätze und Methoden** zurückzugreifen, das heißt unter anderem Erkenntnisse der Frauen- und Genderforschung zu berücksichtigen. Wird nur auf den jeweiligen Forschungsmainstream zurückgegriffen, besteht leicht die Gefahr, dass geschlechterdifferenzierende Erkenntnisse nicht berücksichtigt werden. Auch bei der Auswahl geeigneter Methoden und Erhebungsinstrumente ist darauf zu achten, dass geschlechtsspezifische Erkenntnisse gewonnen werden können. Wenn es um Personen, Personengruppen, Wirtschaftseinheiten etc. geht, sollte es zudem Standard sein, dass Erhebungen und Auswertungen geschlechterdifferenziert erfolgen. Beispielsweise sollte bei einer empirischen Erhebung nicht „der Haushalt“ oder „die Familie“ die kleinste Analyseeinheit sein, da so nicht erhoben werden kann, ob unterschiedliche Angaben von und für Frauen und Männer zu erwarten sind. Außerdem ist zu berücksichtigen, dass Geschlecht in den seltensten Fällen eine erklärende Variable ist; vielmehr stellt Geschlecht im Normalfall eine differenzierende Variable dar.

Ein weiterer Kernpunkt ist die **Formulierung der Forschungsfragen und -ziele aus geschlechtergerechtem Blickwinkel**. Hier werden die Weichen dafür gestellt, ob ein Forschungsvorhaben durch die Nichtberücksichtigung von Genderaspekten Stereotype fortschreibt oder ob Stereotype und ungleiche Bedingungen für Frauen und Männer aufgegriffen werden und in weiterer Folge Vorschläge oder konkrete Ansätze zu deren Abbau Teil des Forschungsvorhabens sind. Beispielsweise führt eine geschlechtsblinde Erforschung des Unternehmensgründungsverhaltens dazu, dass geschlechtsspezifische Unterschiede im Gründungsverhalten von Frauen und Männern übersehen werden und daher auch keine differenzierten wirtschaftspolitischen Ansätze entwickelt werden können, das Gründungsverhalten von Frauen und Männern zu begünstigen.

Letztendlich ist auch das **projektinterne und -externe Evaluierungssystem** so zu gestalten, dass überprüft werden kann, ob und inwiefern ein Forschungsvorhaben geschlechtergerecht durchgeführt wurde.

#### **Leitfäden und Webtipps zum Thema:**

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Wie kommt Gender in die Forschung? Leitfaden. Leitweg. Checkliste. Wien 2004

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben. Leitfaden. Berlin 2005

<http://www.genderkompetenz.info/genderkompetenz/handlungsfelder/forschung> (Homepage des Genderkompetenzzentrums in Berlin: hier gibt es exemplarische Ansatzpunkte und Beispiele zur Umsetzung von Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben sowie oben genannte Leitfäden zum Downloaden)

## 4.4 Zentrale Gender Dimensionen

Ein wichtiger Fokus bei der Planung und Realisierung von Projekten liegt in der Einbeziehung einer geschlechterdifferenzierenden Perspektive auf Ebene der Projektinhalte. Demnach sind Vorkehrungen zu treffen, dass sowohl genderspezifische Forschungsfragen bearbeitet werden, als auch die Gender Kompetenz im Forschungsteam sichergestellt wird.

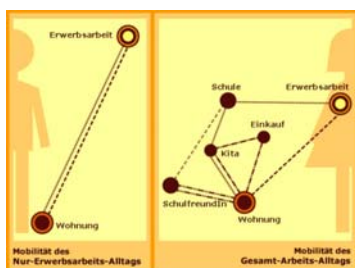
Im Folgenden werden zur Illustration Beispiele für zentrale Gender Dimensionen gegeben, anhand derer Bearbeitungsmöglichkeiten aufgezeigt werden.

### Gender Dimension: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung:

Die vielfältigen fürsorge- und versorgungsbezogenen Tätigkeiten (wie etwa die Haushaltsführung, Kinderbetreuung, Pflegearbeit), sind in den Projekten zu berücksichtigen. Da Fürsorge- und Versorgungsarbeiten meist unbezahlt und unsichtbar sind, werden deren mögliche Wirkungen oder Folgen oft nicht wahrgenommen.

#### Beispiel 1: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Folgen für die Mobilität

Auf Grund der Arbeits- und Rollenaufteilung der Geschlechter sind Frauen häufiger die Hauptverantwortlichen für die Koordinierung und Versorgung der familiären Aktivitäten. Daraus ergibt sich ein unterschiedliches Mobilitätsverhalten von Frauen und Männern: Frauen nutzen öfter öffentliche Verkehrsmittel, sind öfter mit kleinen Kindern unterwegs und gehen öfter zu Fuß als Männer. Frauen haben seltener für den Alltag ein Auto zur Verfügung, weshalb sie nicht nur vermehrt die öffentlichen Verkehrsmittel nutzen, sondern auch bestrebt sind die Wege kurz zu halten, die sie zurücklegen müssen.



Sehr schön kann das unterschiedliche Mobilitätsverhalten mittels eines Wegekettendiagramms verdeutlicht werden: für die Alltagsarbeit verkehren Männer in der Regel ausschließlich zwischen ihrem Arbeitsplatz und Wohnung, während Frauen viele unterschiedliche Ziele haben: Kindergarten, Schule, Supermärkte und andere Geschäfte, Arztpraxen,

Freizeiteinrichtungen, Wohnung und der eigene Arbeitsplatz.

Quelle: Spitzner, Meike / Bildstelle des Wuppertaler Instituts für Klima, Umwelt und Energie. Aus: Ministerium für Arbeit, Frauen, Gesundheit und Soziales Sachsen-Anhalt (o.J.), Gender Mainstreaming in Sachsen-Anhalt, Magdeburg.

#### Beispiel 2: Geschlechtsspezifische Arbeitsteilung: Spezifische Risiken

Grundlegend für die geschlechterspezifische Arbeitsteilung ist die Organisation privater Beziehungen. Das Übersehen der Wirkungen und Folgen der von zumeist von Frauen durchgeführten Versorgungs- und Privatarbeit kann zu Wissensdefiziten führen: So verwenden nach einer deutschen Studie Frauen mehr Zeit als Männer für die Reinigung ihrer Häuser und Wohnungen auf. Dies bedeutet unter anderem, dass Frau-

en auf Grund der geschlechtstypischen Arbeitsteilung einem höherem Schadstoffrisiko durch Reinigungsmittel ausgesetzt sind als Männer. Darüber hinaus besteht ein großes Wissensdefizit darüber, auf welche Weise und unter welchen Rahmenbedingungen gefahrstoffhaltige Produkte in privaten Haushalten zur Anwendung kommen.

Quelle: <http://www.iso.de>

## **Gender Dimension: Unterschiedliche Zuschreibung von Kompetenzen**

In der Regel haben wir mehr oder weniger feste Vorstellungen davon, was und wie Frauen und Männer sind. Diese Annahmen stammen aus unserer alltäglichen Wahrnehmung von Frauen und Männern sowie den Geschlechterzuschreibungen, die ständig über verschiedenste Medien vermittelt werden. Zumeist wird hierbei die Differenz zwischen den Geschlechtern betont. Dennoch kann nicht davon ausgegangen werden, dass sich diese Annahmen tatsächlich empirisch belegen lassen. Im Gegenteil bestehen zahlreiche in sich widersprüchliche Studienergebnisse, die für fast jedes Verhalten in einer Studie eine Geschlechterdifferenz nachweisen, in einer anderen nicht. Metaanalysen von Geschlechterstudien haben gezeigt, dass die Geschlechterdifferenz deutlich überschätzt wird: In der Regel können Unterschiede auf Geschlechtsrollen und auf den Einfluss der Situation zurückgeführt werden (vgl. Alfermann 1996).

### **Beispiel 1: Unterschiedliche Zuschreibungen von Kompetenzen: Ingenieurwissenschaftliches Studium**

In den 80er Jahre wurde häufig die These vertreten, dass Frauen ein Defizit hätten, welches dazu führen würde, dass sie weniger gut für den Beruf der IngenieurIn qualifiziert sind als Männer. Ein Ausgleich dieser Defizite würde die Beteiligung von Frauen an Ausbildungen zur IngenieurIn erhöhen. Dieser Blick hat sich deutlich verändert, denn zahlreiche Untersuchungen haben bestätigt, dass Frauen ebenso geeignet sind als IngenieurInnen zu arbeiten, wie Männer. Es bestehen sozialisationsbedingt Erfahrungsunterschiede zwischen Männern und Frauen: Männer haben in der Regel bei den Computerkenntnissen insbesondere bei der Programmierung und praktischen Erfahrungen einen Vorsprung. Frauen liegen im Durchschnitt bei den Mathematikkenntnissen, bestimmten Bereichen der Computernutzung und bei den Schlüsselqualifikationen vor den Männern.

Vor diesem Hintergrund stellt sich nicht mehr die Frage, ob Frauen oder Männer besser oder schlechter für einen Studiengang geeignet sind, sondern vielmehr welche Inhalte und Interessenschwerpunkte wie gewichtet und dargestellt werden. Vor dem Hintergrund einer zunehmend heterogenen Gesellschaft, ist das Ziel einer heterogenen Gruppe von Studierenden die nötigen fachlichen und überfachlichen Qualifikationen in optimaler Weise näher zubringen. Dafür ist es notwendig unterschiedlichste Zugangsmöglichkeiten bereitzustellen. Dadurch wird auch die Attraktivität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für Frauen gesteigert.

Quelle: Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 35

### **Beispiel 2: Unterschiedliche Zuschreibungen von Kompetenzen: Kommunikationsmanagement**

Bei Studien- und Lehrgänge, die einen hohen Anteil an kommunikativen und sprachlichen Inhalten aufweisen, ist der Männeranteil in der Regel viel geringer als der Frauenanteil.

Aufgrund der sozialisationsbedingten unterschiedlichen Förderung von sprachlichen und kommunikativen Kompetenzen haben Männer oft größere Barrieren beim Erlernen von Fremdsprachen bzw. in kommunikativen Fächerschwerpunkten generell.

Auch hier ist es notwendig unterschiedlichste Zugangsmöglichkeiten bereitzustellen, die auf unterschiedlichen Erfahrungen und Bedürfnissen von Frauen und Männern beruhen. Neben spezifischen Informationsveranstaltungen und gezielten Einstiegskursen für Männer ist beispielsweise eine Anknüpfung an männliche Lebensrealitäten sinnvoll, wie die Verbindung von Kommunikation und Sprache mit wirtschaftlichen und technischen Studieninhalten.

Die unterschiedliche Zuschreibung von Kompetenzen führte unter anderem dazu, dass sich so genannte Frauen- und Männerberufe herausgebildet haben. Die Zuweisung von Berufen und deren Tätigkeiten zu einem Geschlecht werden oft als „natürlich“ angesehen. Übersehen wird, dass die angegebenen Tätigkeiten gesellschaftlich stark beeinflusst sind. Deutlich wird dies etwa bei dem Übergang eines Männerberufs zu einem Frauenberuf (etwa Sekretär zu Sekretärin, Programmiererin zu Programmierer oder Setzerin zu Setzer) bzw. umgekehrt (Lehrer zu Lehrerin, Psychologe zu Psychologin).

Beispiel Setzerin: In der zweiten Hälfte des 19 Jahrhunderts wurden gezielt Frauen aus dem bürgerlichen Spektrum (weil sie lesen und schreiben konnten und über Fremdsprachenkenntnisse verfügten) als Setzerinnen angeworben. Um bürgerliche Frauen anzusprechen wurden die Setzmaschinen vom Aussehen an ein Piano angelehnt und es erfolgte eine Analogiebildung zwischen der Fingerfertigkeit und der Arbeit an diesen Setzmaschinen. Mit der Entwicklung der Maschinensetzerei wurden dem männlichen stereotyp entsprechende Analogien gebildet: Plötzlich stand der Lärm und Schmutz, der mit dieser Arbeit verbunden ist im Vordergrund. Gleichzeitig verschwinden die als „weiblich“ betrachteten Analogiebildungen.

*Quelle: Gildemeister, Regine / Wetterer, Angelika: Wie Geschlechter gemacht werden. In Knapp, Gudrun-Axeli / Wetterer, Angelika (Hrsg.): Traditionen Brüche. Entwicklungen feministischer Theorie, Freiburg 1992, S. 201 – 254*

### **Beispiel 3: Unterschiedliche Zuschreibungen von Kompetenzen: Technische Studiengänge**

Technische Studiengänge werden noch immer als „männliches“ Berufsfeld aufgefasst. Dementsprechend erfolgt eine deutliche Betonung der als männlich geltenden Kompetenzbereiche. So werden technische Ausbildungen vor allem mit technischer Optimierung und der Ausnutzung aller technischen Facetten verbunden. Scheinbar hat diese Definition von Fortschritt einen höheren Stellenwert als die Auswirkungen auf Gesundheit, Umwelt, Nachhaltigkeit in der Entwicklung, Fertigung und Versorgung. In technischen Studiengängen sind interdisziplinäre Anteile (sprachliche, ökonomische, ökologische Studien) kaum zu finden.

Frauen wählen eher Studiengänge, die schon in ihrem Namen Interdisziplinarität vermitteln wie etwa Umwelttechnik, Gesundheitstechnik, Internationales Vertriebsingenieurstudium, Medieninformatik. Diese sprechen eine neue, eher kommunikativ und sozial ausgerichtete Zielgruppe – Frauen wie Männer – an. Sie erleben Gesellschaft und Technik nicht als von einander getrennt und wollen eine solche Entsprechung auch im Studium. Eine Re-Integration dieser ausgeblendeten Inhalte und ein bewusstes betonen bereits vorhandener interdisziplinärer Anteile führt dazu, dass sich eine größere Bandbreite von Personen angesprochen fühlt.

*Quelle: Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 28f*

### **Gender Dimension: Geschlechterdifferente Zugänge**

Geschlechterdifferente Zugänge zu Themen und Berufen sind einerseits auf unterschiedliche Sozialisationserfahrungen von Frauen und Männern und der Förderung geschlechtsspezifischer Kompetenzen zurückzuführen. Andererseits basieren sie auch auf der noch immer vorhandenen geschlechtsspezifischen Aufteilung der Versorgungsarbeit und daraus resultierenden unterschiedlichen Erfahrungshintergründen von Frauen und Männern. Damit in Verbindung steht beispielsweise unter anderem eine stärkere Verantwortlichkeit und Wahrnehmung der Frauen für Soziales, Pflege und Kommunikation.

### **Beispiel 1: Geschlechterdifferente Zugänge: Unterschiedliche Erfahrungshintergründe**

Laut einer US-amerikanischen Studie verbinden Frauen mit Technikentwicklung und technischen Geräten der Zukunft eher deren integrierende Funktion zwischen Erwerbs- und Versorgungsarbeit und verstehen Technik als eingebettet in die zwischenmenschlichen Beziehungen. Sie haben ein pragmatisches, am Nutzen orientiertes Technikverständnis, wünschen sich den Einsatz von Technik zur Arbeitserleichterung in Bezug auf ihre Versorgungstätigkeiten und zeigen auch in diesem Bereich eine deutlich höhere Technikakzeptanz als in anderen Bereichen der Technik. Eine Einbeziehung von Inhalten aus unterschiedlichen Lebenswelten in Curricula und Lehrveranstaltungen



erhöht daher die Wahrscheinlichkeit unterschiedliche Zielgruppen anzusprechen.

*Quelle: Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 30*

Geschlechtsdifferente Zugänge verstärken sich zudem noch durch fehlende Vorbilder in jeweils untypischen Bereichen, beispielsweise fehlen männliche Kindergärtner ebenso wie weibliche Maschinenbauerinnen.

### **Beispiel 2: Geschlechterdifferente Zugänge: Vorbilder**

Selten wird gelehrt, dass zwischen 1943 und 1946 Frauen diejenigen waren, die vorrangig an der Entwicklung der ersten Computergeneration beteiligt waren

*Quelle: Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 30*

## **Gender Dimension: Politische Gestaltungsmacht**

Gestaltungsmacht und Partizipationsmöglichkeiten von Frauen in Wirtschaft, Wissenschaft, Technik und Politik sind nach wie vor eingeschränkt, Frauen sind hier nach wie vor unterrepräsentiert (vgl. Kapitel 2.1 „Ausgangssituation“ sowie Femtech 2004).

### **Beispiel: Gestaltungsmacht**

Frauen werden in zu geringem Maße in die Entwicklung und Gestaltung von technischen Ausbildungen und Produkten einbezogen. Dies führt unter anderem dazu, dass die Produkte sie weniger stark ansprechen und sich weniger stark auf Lebenswelten beziehen, die für Frauen relevant sind .

*Quelle: Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen 2000, 28*

## 5 Literaturhinweise und Webtipps

### 5.1 Allgemeines zu Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Instrumente und Methoden

- Barben, Marie-Louise / Ryter, Elisabeth: Kernziele und Qualitätsmerkmale. Gleichstellung als Qualitätskriterium an Fachhochschulen. Fachhochschule Nordwestschweiz 2003
- Behnke, Cornelia / Meuser, Michael: Geschlechterforschung und qualitative Methoden. Opladen 1999
- Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: PraxisHandBuch Gender Mainstreaming. Konzept. Umsetzung. Erfahrung. Wien 2004a. Auf: <http://www.gem.or.at>
- Bergmann, Nadja / Pimminger, Irene: Die ToolBox Gender Mainstreaming. Wien 2004b. Auf: <http://www.gem.or.at>
- Bergmann, Nadja / Wendt, Tosca: Leitfaden für die Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen. Wien 2006
- Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur: Wie kommt Gender in die Forschung? Leitfaden. Leitweg. Checkliste. Wien 2004
- Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend: Gender Mainstreaming in Forschungsvorhaben. Berlin o.J.
- Döge, Peter: "Managing Gender" : Gender Mainstreaming als Gestaltung von Geschlechterverhältnissen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte B 33-34/2002, 19. August 2002, S. 9-16
- Europäische Kommission (Hg): Leitfaden zur Bewertung geschlechtsspezifischer Auswirkungen. Brüssel 1998. Auf [http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_de.html#tool](http://europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html#tool)
- Frauenbüro der Stadt Wien: Leitfaden Gender Mainstreaming. Wien 2003. Auf: <http://www.wien.gv.at/ma57/>
- Frauenabteilung der Stadt Wien: Situationsbericht Frauen in Wien 2005. Wien 2005a. Auf: <http://www.wien.gv.at/ma57/>
- Gubitzer, Luise / Schunter-Kleemann, Susanne (Hrsg.): Gender Mainstreaming – Durchbruch der Frauenpolitik oder deren Ende? Frankfurt am Main 2006
- Lorentzi, Ulrika: The 3Rs. Tools for Gender Equality in Local Government. Hrsg. von Swedish Association of Local Authorities, Stockholm 1999
- Rösgen, Anne: Gendertrainings als Instrument des Gender Mainstreamings. In: Frauenministerium (Hg): Gender Training. Luxemburg 2003
- Sander, Gudrun / Müller, Catherine: Kurzbeschreibung Gleichstellungs-Controlling – eine Übersicht über den Gesamtprozess. Zürich 2005

Schacherl, Ingrid (Hrsg.): Gender Mainstreaming. Kritische Reflexionen. Innsbruck 2003

Schulz, Hans-Rudolf: Evaluation Gleichstellung and der FHNW. Basel 2005

Statistik Austria: Geschlechtsspezifische Disparitäten 2002. Wien 2002

Verloo, Mieke / Roggeband, Connie: Gender impact assessment: In: Impact Assessment V.14 Nr 1/1996, International Association for Impact Assessment 1996

### **Webtipps:**

<http://www.gem.or.at> (Website der GeM-Koordinationsstelle)

<http://www.wien.gv.at/ma57/gendermainstreaming/fag/index.htm> (Website der Frauenabteilung der Stadt Wien zu Gender Mainstreaming)

<http://www.imag-gendermainstreaming.at/cms/imag> (Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming Österreich)

<http://www.gendermainstreaming.at/> (Webportal Gender Mainstreaming)

<http://www.gender-mainstreaming.net/> (Gender Mainstreaming Website der Deutschen Bundesregierung)

## **5.2 Fachspezifische Genderliteratur sowie Webtipps**

Alfermann, Dorothee: Geschlechterrollen und geschlechtstypisches Verhalten. Stuttgart 1996

Beez, Sybille: Koedukationsdiskurs zwischen Programmatik und Erfahrungswissen. In: Zeitschrift für Pädagogik 2/1998, S. 253-262.

Faulstich-Wieland, Hannelore: Gender Mainstreaming in der Bildung In: Dokumentation : Workshop : Geschlechtssensible Gestaltung von Lernumgebungen und Lernmedien : 25. April 2002 in Berlin (S. 6-20). Auf: <http://www.bi.fhg.de/PT-NMB/Gender/DokumentationSchule.pdf>

Femtech: Gender Booklet. Außeruniversitäre Forschung 2004. Wien 2004

Femtech: Handbuch. Gender in den Forschungs- und Technologieprogrammen des bmvit. Wien o.J.

Götz, Maya: Geschlecht & Medienpädagogik. Genderreflektierende Medienpädagogik in Theorie und Praxis. In: medien praktisch Heft 3, S. 4-9, 2000

Hochschul-Informations-System: HIS-Ergebnisspiegel 2002. Auf: <http://www.his.de/Service/Publikationen/Ergebnis/es2002/Bericht/Kap3-2.pdf>

Wissenschaftliches Sekretariat für die Studienreform im Land Nordrhein-Westfalen: Ingenieurinnen erwünscht! Handbuch zur Steigerung der Attraktivität ingenieurwissenschaftlicher Studiengänge für Frauen. Bochum 2000. Auf: [http://www.wss.nrw.de/Download/GK/Ingenieurinnen\\_erwuenscht.pdf](http://www.wss.nrw.de/Download/GK/Ingenieurinnen_erwuenscht.pdf)

## **Webtipps:**

<http://www.femtech.at> (Website der Koordinierungsstelle FEMtech)

<http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/frauen/frauen.xml> (Website des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur mit zahlreichen Links und Hinweisen zum Thema Gleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten)

<http://www.evaluierten.de/infos/links/gender.htm#evaluation> (Linksammlung zu Evaluation und Gender)

<http://www.genanet.de> (Leitstelle Geschlechtergerechtigkeit und Nachhaltigkeit)

<http://www.frauen-technologie.at> (Frauen und neue Technologien)

<http://www.it4her.ocg.at> (IT-Karriere-Initiative für Mädchen und Frauen)

<http://www.fitwien.at> (Frauen in die Technik Wien)

<http://wit.tuwien.ac.at> (Wissenschaftlerinnenkolleg Internettechnologien, WIT)

<http://www.fforte.at> (ffORTE – Frauen in Forschung und Technologie)

<http://www.kompetenzz.de> (Kompetenzzentrum Technik - Diversity – Chancengleichheit)

<http://www.wupperinst.org/Projekte/Verkehr/v6.html> (Feministische Verkehrsforschung)

<http://www.isoe.de> (Geschlecht und Chemikalien)

[www.europa.eu.int/comm/employment\\_social/equ\\_opp/gms\\_de.html](http://www.europa.eu.int/comm/employment_social/equ_opp/gms_de.html) (Europäischen Kommission, Gleichstellung von Frauen und Männern)

## **5.3 Gender Budgeting**

Bergmann, Nadja / Gubitzer, Luise / Klatzer, Elisabeth / Klawatsch-Treitl, Eva / Neumayr, Michaela: Gender Budgeting. Handbuch zur Umsetzung geschlechtergerechter Budgetgestaltung. Wien 2004

Budlender, Debbie / Sharp, Rhonda / Allen, Kerri: How to do a gender-sensitive budget analysis: Contemporary research and practice. Canberra, London 1998

Frauenabteilung der Stadt Wien: Gender Budgeting. Wege zur geschlechtergerechten Verteilung öffentlicher Gelder und Leistungen. Wien 2005b. Auf: <http://www.wien.gv.at/ma57/>

Gender Büro Berlin (Hrsg.): Sieben Instrumente der Budgetanalyse. Berlin o.J. Auf: <http://www.gender.de/budgets/siebeninstrumente.htm>

Petra Kelly Stiftung (Hrsg.): Gender Budget. Grundlagen, Hintergründe, Handlungsmöglichkeiten. München 2002

## **5.4 Geschlechtergerechte Personalentwicklung**

Schiersmann, Christiane: Geschlechtergerechte Personalentwicklung und Arbeitsmarktpolitik. Beiträge der Weiterbildungsforschung. In Schöni, Walter & Sonntag, Karlheinz (Hrsg.): Personalförderung im Unternehmen. Bildung, qualifizierte Arbeit und Netzwerke für das 21. Jahrhundert. Zürich 1999

Krell, Gertraude (Hrsg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen. Berlin 2001

<http://www.wu-wien.ac.at/inst/gender/index.html> (Gender and Diversity in Organizations – Wirtschaftsuniversität Wien)