GENDER
OPEN
REPOSITORIUM

Wissen in Zahlen. Potenziale von Gender-Monitoring im gleichstellungspolitischen Prozess am Beispiel österreichischer Universitäten

Stadler, Bettina; Wroblewski, Angela

2021

https://doi.org/10.25595/2893

Veröffentlichungsversion / published version
Zeitschriftenartikel / journal article

Empfohlene Zitierung / Suggested Citation:

Stadler, Bettina; Wroblewski, Angela: *Wissen in Zahlen. Potenziale von Gender-Monitoring im gleichstellungspolitischen Prozess am Beispiel österreichischer Universitäten*, in: Gender : Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, Jg. 13 (2021) Nr: 2, 142–158. DOI: https://doi.org/10.25595/2893.

Erstmalig hier erschienen / Initial publication here: https://doi.org/10.3224/gender.v13i2.10

Nutzungsbedingungen:

Dieser Text wird unter einer CC BY 4.0 Lizenz (Namensnennung) zur Verfügung gestellt. Nähere Auskünfte zu dieser Lizenz finden Sie hier:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.de

Terms of use:

This document is made available under a CC BY 4.0 License (Attribution). For more information see:

https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.en

GenderOpen – Repositorium für die Geschlechterforschung: www.genderopen.de

FREIE UNIVERSITÄT BERLIN

HUMBOLDT-UNIVERSITÄT ZU BERLIN

Bettina Stadler, Angela Wroblewski

Wissen in Zahlen. Potenziale von Gender-Monitoring im gleichstellungspolitischen Prozess am Beispiel österreichischer Universitäten

Zusammenfassung

Im Zuge der neoliberalen Universitätsreform wurde ein Management by Objectives als hochschulpolitisches Steuerungsinstrument etabliert. Diese Steuerungslogik wurde auch auf Gleichstellung übertragen. Die damit verbundene Quantifizierung von Gleichstellung wird vonseiten der feministischen Hochschulforschung kritisch gesehen, da gleichstellungspolitische Ziele auf quantitativ abbildbare Probleme beschränkt bleiben. Der vorliegende Beitrag untersucht am Beispiel österreichischer Universitäten das Instrument des Gender-Monitorings im Spannungsfeld von theoretischen Ansprüchen und Datenverfügbarkeit und zeigt Ansatzpunkte für dessen Weiterentwicklung auf. Zentrale Aspekte, um das Potenzial eines Gender-Monitorings für Gleichstellungspolitik nutzen zu können, sind die Entwicklung theoretisch fundierter gleichstellungspolitischer Ziele, die Reflexion von Datenlücken im Monitoring und dessen Einbettung in einen gleichstellungspolitischen Diskurs.

Schlüsselwörter
Gender Mainstreaming, Daten-Monitoring, Gleichstellung, Gleichstellungspolitik, Universitäten

Summary

Knowledge in numbers. Potentials of gender monitoring in the gender equality policy process using the example of Austrian universities

In the course of the neoliberal university reform, the management by objectives approach was established as a steering instrument of university policy. This steering logic was also applied to gender equality. The associated quantification of gender equality is viewed critically by feminist university researchers, since gender equality policy goals are limited to problems that can be depicted quantitatively. Using Austrian universities as an example, this article examines the instrument of gender monitoring in the area of conflict between theoretical demands and data availability and it demonstrates ways in which it can be refined. Central aspects for using the full potential of gender monitoring for gender equality policy are the development of theoretically sound gender equality policy goals, the reflection of data gaps in monitoring and its embedding within a gender equality policy discourse.

Keywords
gender mainstreaming, data monitoring, equality, equal opportunities policy, universities

1 Einleitung

Ende der 1990er-Jahre wurde die Strategie des Gender Mainstreamings (GM) im Primärrecht der EU verankert und damit auch für die Mitgliedsstaaten verbindlich. Es ist damit in allen politischen Prozessen und Programmen eine Genderperspektive zu berücksichtigen. Ein zentraler Bestandteil von GM ist die Erfassung und Aufbereitung von gendersensiblen Daten, die in politische Prozesse einfließen, z. B. in Form von Bedarfsanalysen, Monitoring oder Evaluation von politischen Maßnahmen. Parallel dazu kam

 https://doi.org/10.3224/gender.v13i2.10

es im Zuge neoliberaler Reformprozesse zum weit verbreiteten Einsatz der Strategie des Management by Objectives, d. h. der Steuerung durch quantitative Zielvorgaben. Auch in Wissenschaft und Forschung werden zunehmend quantitative Zielvorgaben formuliert, die die Umsetzung von Gleichstellungspolitiken unterstützen sollen.

Mit der Ausgliederung der österreichischen Universitäten im Jahr 2004[1] wurde das Prinzip der Steuerung durch Zielvorgaben implementiert, das auf Leistungsvereinbarungen zwischen den Universitäten und dem Bundesministerium sowie auf einer Berichterstattung über die Zielerreichung im Rahmen der Wissensbilanzen beruht (Höllinger/Titscher 2004; Hölzl/Neuwirth 2020). Auch die europäische Strategie der Schaffung eines gemeinsamen Forschungsraumes (European Research Area, ERA) basiert auf der Vereinbarung von Zielsetzungen und einem laufenden Monitoring der Zielerreichung (ERAC 2015). Diesen Steuerungssystemen ist gemeinsam, dass sie neben anderen strategischen Zielsetzungen auch Gleichstellungsziele formulieren. Die Erreichung von Zielen wird meist mithilfe quantitativer Indikatoren beurteilt.

Diese „Quantifizierung" von Gleichstellungspolitik im Zuge neoliberaler Reformprozesse wird vonseiten der Hochschulforschung wie auch der Genderforschung ambivalent beurteilt. Während einerseits Indikatoren und Zielvorgaben als essenziell für die Entwicklung und Umsetzung von universitären Gleichstellungspolitiken gesehen werden (z. B. Nentwich/Offenberger 2018; Eckstein 2017), werden andererseits die damit verbundene Komplexitätsreduktion (Hark/Hofbauer 2018), die unzureichende Berücksichtigung des relevanten Kontexts (Knapp 2018) oder die fehlende Einbettung in einen gleichstellungspolitischen Diskurs (Wroblewski 2017) kritisiert.

Der vorliegende Beitrag stellt die Frage in den Mittelpunkt, welche Bedingungen gegeben sein müssen, um das Potenzial des Management by Objectives und eines damit verbundenen Monitorings zur Unterstützung von Gleichstellungspolitik nutzen zu können. Wie kann sichergestellt werden, dass gleichstellungspolitische Ziele nicht auf quantitativ abbildbare Probleme beschränkt bleiben? Wie kann eine unreflektierte Gleichsetzung von Gleichstellung mit „hard facts" verhindert und zu einer differenzierteren Wahrnehmung von Wissenslücken und Spannungsfeldern beigetragen werden? Unter Gender-Monitoring verstehen wir die systematische Aufbereitung von geschlechtersegregierten Informationen, die im Idealfall nach weiteren sozialen Kriterien differenziert sind und in regelmäßigen Abständen zur Verfügung stehen. Auf dieser Basis werden häufig Genderberichte erstellt.

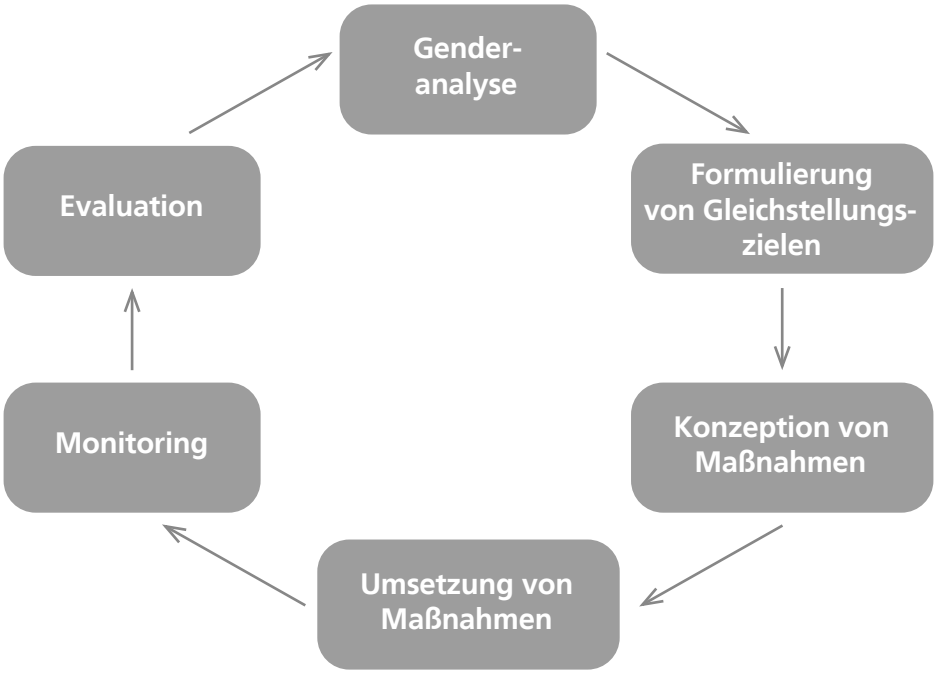
Der Beitrag beginnt mit einer Diskussion des Stellenwerts von empirischer Evidenz für die Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken. Daran anschließend werden die Formulierung von gleichstellungspolitischen Zielen wie auch die Entwicklung von Indikatoren im Spannungsfeld von theoretischen Ansprüchen, feministischen bzw. gleichstellungspolitischen Forderungen und Restriktionen diskutiert. Anhand des Steuerungs- und Monitoringsystems, das für Universitäten in Österreich aufgebaut wurde, werden dessen Grenzen und mögliche Ansatzpunkte für eine Weiterentwicklung aufgezeigt. Wir plädieren dafür, die Chancen eines Management-by-Objectives-Ansatzes zu sehen und den damit verbundenen Risiken durch einen reflexiven und evidenzbasierten gleichstellungspolitischen Diskurs zu begegnen.

1 Mit dem Universitätsgesetz (UG) 2002, das 2004 in Kraft trat, erhielten österreichische Universitäten Autonomie und damit Budget- und Personalhoheit.

2 Die Rolle von empirischer Evidenz im Politikzyklus

Zahlen bestimmen in hohem Maß, was als Problem wahrgenommen wird – Bettina Heintz (2012) spricht z. B. von der „Welterzeugung durch Zahlen“. Dies schlägt sich auch in einem hohen Stellenwert von empirischer Evidenz für Politikgestaltung nieder. Im Idealfall folgt die Entwicklung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen dem Modell des von May und Wildavsky (1978) formulierten vollständigen Politikzyklus, der von Bergmann und Pimminger (2004) als „GM-Spirale“ für die Implementierung von Gleichstellungspolitiken adaptiert wurde. Dabei erfolgt ausgehend von einer Genderanalyse die Definition des Problems, dem durch spezifische Maßnahmen begegnet werden soll. Die Maßnahmen werden entwickelt und umgesetzt, die Umsetzung einem Monitoring unterzogen und schließlich wird mittels einer Evaluierung die Zielerreichung bzw. Wirkung der Maßnahmen analysiert, gegebenenfalls erfolgt deren Adaptierung.

Abbildung 1: Vollständiger Politikzyklus



Quelle: eigene Darstellung nach May und Wildavsky (1978).

Die Konzeption und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken in Wissenschaft und Forschung weichen von diesem Bild jedoch häufig ab, wobei folgende Phänomene auftreten können:[2]

- „Aktionistische" Gleichstellungspolitik: Sie liegt vor, wenn Gleichstellungspolitiken ohne eine umfassende Analyse des Status quo von Gleichstellung bzw. des gleichstellungspolitischen Problems entwickelt und umgesetzt werden. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn Gleichstellungspolitiken von „außen" eingefordert werden, z. B. wenn die Europäische Kommission im Zusammenhang mit der Entwicklung eines gemeinsamen Forschungsraums die Mitgliedsländer zur Implementierung von Gleichstellungspolitiken auffordert oder wenn das jeweils für Wissenschaft und Forschung zuständige Bundesministerium (Wissenschaftsressort) im Zuge der Leistungsvereinbarungen von Universitäten gleichstellungspolitische Aktivitäten einfordert. In solchen Fällen erfolgt häufig eine Orientierung an Vorzeigepolitiken anderer Länder oder Institutionen, die dann „kopiert" werden. So ist z. B. in der ERA-Roadmap einiger EU-Mitgliedsstaaten (u. a. Estland, Tschechische Republik, Italien, Litauen und Polen) die Umsetzung konkreter Gleichstellungspolitiken festgeschrieben, ohne eine empirische Analyse des Gleichstellungsproblems zugrunde zu legen (Wroblewski 2020).
- Gleichstellungspolitik mit unzureichender Programmtheorie: Die Wirkungsmechanismen einer Maßnahme sind häufig nicht ausreichend spezifiziert. Die Annahmen, warum eine Maßnahme ein konkretes Ergebnis erreichen soll, werden nur vage oder gar nicht formuliert. Insbesondere im Zusammenhang mit geringem Ressourceneinsatz kann dies zu unrealistischen Zielsetzungen führen, wie z. B. die Evaluierung eines bundesweiten Beratungsangebots für angehende Maturantinnen „FiT – Frauen in die Technik" gezeigt hat (Wroblewski/Leitner/Osterhaus 2009). Die für das Programm formulierte Zielsetzung, zu einer Erhöhung des Frauenanteils in technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen beizutragen, erwies sich für ein punktuelles Informations- und Beratungsangebot als unrealisierbar.
- Unzureichendes Monitoring der Umsetzung von Gleichstellungspolitiken: Sowohl auf nationaler wie auch auf institutioneller Ebene fokussiert ein Monitoring zumeist auf Gleichstellungsindikatoren auf aggregierter Ebene, wie z. B. den Frauenanteil an Professuren. Das Gender-Monitoring des BMBWF stellt hier keine Ausnahme dar. Es enthält zwar eine Reihe von Indikatoren, die die Repräsentanz von Frauen in unterschiedlichen Bereichen und Entscheidungsfunktionen abbilden, jedoch keine Indikatoren, die sich auf die Umsetzung von konkreten Maßnahmen (Teilnehmende, aufgewendete Ressourcen) oder die Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre beziehen (Wroblewski 2017).
- Fehlendes Bewusstsein für Evaluation: Derzeit ist die Evaluation von Gleichstellungspolitiken nicht als Standard vorgesehen; eine Evaluation der Umsetzung oder Wirkung von Maßnahmen ist eher die Ausnahme denn die Regel. Bislang wurden überwiegend ausgewählte Programme evaluiert – insbesondere Mentoring-

2 Die Typologie wurde ursprünglich im Rahmen einer ländervergleichenden Analyse der Implementierung von nationalen Aktionsplänen für Wissenschaft und Forschung entwickelt (Wroblewski 2020).

Programme (Genetti/Nöbauer/Schlögl 2003; Gerhardter/Grasenick 2009; Rath 2010; Hoffer-Pober/Steinböck/Guitérrez-Lobos 2015; Fröhlich 2017; Wroblewski/Englmaier 2017), aber kaum institutionelle Gleichstellungspolitiken in ihrer Gesamtheit.

Will man die Praxis der Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken näher an das Ideal eines vollständigen Politikzyklus heranführen, um damit auch die Wirkmächtigkeit von Maßnahmen zu erhöhen, sind die Genderanalyse sowie das Monitoring wichtige Schlüsselstellen. Bei der Konzeption eines umfassenden Gender-Monitorings gilt es, gleichstellungspolitische Ziele mit feministischer Theorie und Methode in Einklang zu bringen. Dieses Zusammenspiel erzeugt Komplexität im Hinblick auf die Formulierung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen wie auch auf die Entwicklung von Datengrundlagen und Indikatoren.

2.1 Die Formulierung von Gleichstellungszielen im Spannungsfeld von theoretischen Ansprüchen und Datenverfügbarkeit

Auf europäischer wie auch nationaler Ebene herrscht mittlerweile Konsens darüber, dass Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung ein komplexes, dreidimensionales Konstrukt darstellt (EC 2012: 12). Gleichstellungspolitik verfolgt dabei drei Zielsetzungen parallel: (1) ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen (Abbau der vertikalen und horizontalen Segregation), (2) den Abbau eines Gender Bias in Entscheidungsprozessen und (3) die Integration der Genderdimension in Forschung und Lehre. Aktuell wird eine stärker intersektional ausgerichtete Gleichstellungspolitik gefordert, d. h. eine Abkehr von einer Gleichstellungspolitik, die primär auf die Förderung von Frauen fokussiert (GENDERACTION 2019). Dem kommt Österreich mit dem neu eingeführten Instrument universitärer Gleichstellungspläne nach, die die bestehenden Frauenförderungspläne ergänzen sowie Antidiskriminierungs- und Diversitätspolitiken umfassen sollen (Hölzl/Neuwirth 2020).

Diese auf europäischer Ebene formulierten und von den meisten Mitgliedsstaaten der EU übernommenen gleichstellungspolitischen Zielsetzungen spiegeln den aktuellen Stand der Forschung zu geschlechtsbezogener Ungleichheit in Wissenschaft und Forschung wider. Eine Vielzahl von Studien thematisiert die Mechanismen, die zu anhaltenden Benachteiligungen von Frauen führen oder zu Barrieren für deren Karrieren werden (u. a. Greusing 2018; Kahlert 2013; Van den Brink/Benschop 2014, 2011; Riegraf et al. 2010; EC 2004; Beaufaÿs 2003).

Dieses Wissen aus der Genderforschung macht die Genderanalyse und die darauf basierende Formulierung von Gleichstellungszielen aus mehreren Gründen zu einem herausfordernden Unterfangen:

- Multikausale Phänomene: Geschlechterbezogene Ungleichheiten sind selten auf eine Ursache zurückzuführen, sondern das Ergebnis komplexer sozialstruktureller Einflussfaktoren. Quantitativ abbildbare Ungleichheiten – wie z. B. die Unterrepräsentanz von Frauen in Entscheidungspositionen oder der Gender Pay Gap sind nicht monokausal zu erklären und erfordern daher komplexe Analysen. So ist z. B. die

geschlechtsspezifische Studienwahl das Ergebnis des Zusammenspiels von (früh-) kindlicher Sozialisation, (antizipierten) Arbeitsmarktchancen und Möglichkeiten der Vereinbarkeit von Beruf und Betreuungspflichten sowie normativen Werthaltungen und geschlechtsspezifischen Zuschreibungen.

- Mehrdimensionale Ziele: Dementsprechend sind Gleichstellungsziele in der Regel mehrdimensional. So zielt eine Quotenregelung auf die Erhöhung des Frauenanteils in Entscheidungsgremien, womit jedoch häufig weitere Zielsetzungen verbunden werden, wie z. B. die Sichtbarkeit von Frauen zu erhöhen, um damit Role Models zu schaffen, oder die Reduktion eines Gender Bias in Entscheidungskriterien und -prozessen.
- Eingeschränkte quantitative Abbildbarkeit der Ziele: Die Zieldimension von Gleichstellungspolitik, d. h. die durch sie adressierte Ungleichheitsdimension, ist häufig nicht unmittelbar quantitativ abbildbar. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn Maßnahmen eine Erhöhung der Genderkompetenz von Entscheidungsträger*innen anstreben oder eine Intervention Bewusstsein für die Genderdimension in Forschungsinhalten und im Forschungsprozess schaffen soll.

Im Idealfall basiert die Entwicklung gleichstellungspolitischer Ziele – wie beschrieben – auf einer empirischen Analyse des Status quo von Gleichstellung und wesentlicher Einflussfaktoren (Klammer 2019). In der gelebten Praxis reduziert sich die Genderanalyse jedoch häufig auf verfügbare Datengrundlagen, nicht quantitativ abbildbare Dimensionen von Gleichstellung geraten aus dem Blick. Damit geht die Gefahr der Reduktion von Gleichstellung von einem mehrdimensionalen auf ein eindimensionales Ziel einher (z. B. Wroblewski 2020).

2.2 Gender-Monitoring im Spannungsfeld von theoretischen Ansprüchen und Datenverfügbarkeit

Ein zentrales Element der Implementierung von GM war die Weiterentwicklung bestehender Datengrundlagen durch die Integration der Variable „Geschlecht". Dadurch wurde es für die meisten Politikfelder möglich, Ungleichheitsverhältnisse zwischen Frauen und Männern aufzuzeigen und die Ergebnisse der Analyse als Grundlage für politische Interventionen zu verwenden.[3] Diese Anreicherung von Daten um die Dimension Geschlecht ist weitgehend gelungen. Ein Blick zurück auf die Entwicklung der methodischen Positionen der Frauen- und Geschlechterforschung verdeutlicht, welche Herausforderungen für eine umfassende Genderanalyse nach wie vor bestehen.

In ihren Anfängen in den 1970er-Jahren positionierte sich die Frauenforschung in dezidierter Abgrenzung vom quantitativen, männlich dominierten Mainstream (Meuser 2010) als Analyse- und zugleich als politisches Instrument. Auch die für die Sozialforschung eingesetzten Methoden wurden kritisch hinterfragt (Baur 2009). Quantitative Zugänge wurden als zu vereinfachend und damit dem Forschungsgegenstand nicht angemessen abgelehnt. Feministische Forscher*innen plädierten für qualitative Sozialforschung und dabei vor allem für offene Befragungen, Expert*inneninterviews oder

3 Wichtige Schritte in diese Richtung erfolgten bereits im Rahmen der Sozialberichterstattung und insbesondere mit der Erstellung eigener Frauenberichte (Kramer/Mischau 2010).

Gruppendiskussionen. Mit der Anwendung dieser Methoden sollten die vielfältigen Erfahrungen von Frauen und die Reflexionen und Diskurse der Frauenbewegung in die Forschung einfließen (Sturm 2010). Dem lag die Annahme zugrunde, dass Frauen und Männer unterschiedliche Lebenswelten vorfinden und in der Forschung die Perspektive von Frauen betont und ergänzt werden müsse. In modifizierter und epistemologisch reflektierter Form wird in den Standpunkttheorien bis heute an Betroffenheit, Parteilichkeit und Empathie als forschungsleitenden Prinzipien festgehalten (Meuser 2010).

Von vielen anderen Forscher*innen wurde jedoch Kritik an dieser Forschungshaltung geübt, da hierbei vor allem eine politische Positionierung forschungsleitend sei. Eine Differenzierung zwischen politischen Werthaltungen und wissenschaftlicher Forschung wurde für die Geschlechterforschung in Anspruch genommen (Degele 2008). Tatsächlich kam es ab den 1980er-Jahren zu einer Professionalisierung der Frauenforschung auf ihrem Weg zur Geschlechterforschung. Meuser (2010) macht dabei mehrere Entwicklungen aus, die zu einer Problematisierung der Ansätze der Standpunkttheorien geführt haben: So reflektierten Forschungsansätze zunehmend die Vielgestaltigkeit der Lebensverhältnisse und Problemlagen von Frauen, die Idee eines stets einheitlichen Subjekts „Frau" wird ersetzt durch den Blick auf vielfältige Lebensweisen von Frauen. Mit der Weiterentwicklung von der Frauen- zur Geschlechterforschung gerieten auch die Beziehungs- und Machtkonstellationen zwischen Frauen und Männern vermehrt in den Blick (Müller 2010).

Die konstruktivistische Wende in der Geschlechterforschung und damit der Ansatz des Doing Gender begründete eine weitere Veränderung der Forschungsperspektiven und -methoden, indem sich der Fokus von Geschlecht als strukturbeschreibender Variable hin zu den Prozessen der Konstruktion von Geschlecht verschob (Gildemeister 2010). Damit kann von einer Ausdifferenzierung zwischen dem Anspruch wissenschaftlicher Analysen und der Initiierung politischer Maßnahmen gesprochen werden. Mit dieser Entwicklung geht eine Professionalisierung der Forschung einher. Standards, Methoden und methodologische Diskurse, die in den Sozialwissenschaften dominieren, werden in der Geschlechterforschung rezipiert, implementiert und weiterentwickelt. Damit ist möglicherweise ein Verlust an gesellschaftsveränderndem Potenzial der Geschlechterforschung verbunden, die als Frauenforschung in den 1970er-Jahren angetreten war, die Gesellschaft wie auch die traditionelle Forschung infrage zu stellen und zu verändern.

Ansätze des Gender-Monitorings stehen auch heute noch im Spannungsfeld zwischen theoretisch-methodischen Ansprüchen und politischen Gleichstellungszielen. Vor dem Hintergrund des theoretischen und methodischen Diskurses der Genderforschung lassen sich konkret vier Problembereiche des Gender-Monitorings beschreiben.[4] Erstens kann die unhinterfragte und ausschließliche Kategorisierung nach Geschlechterkategorien die Produktion von Vorstellungen über die reale Existenz in sich homogener Gruppen von Frauen und Männern befördern (Hofmann 2012). Zwar gibt es Anstrengungen, intersektionale Ansätze in die Berichterstattung zu integrieren. Mangels vorhandener Daten – z. B. zur Schichtzugehörigkeit – bestehen aber häufig enge Grenzen möglicher Differenzierungen. Überdies werden in Genderberichten immer wieder implizit auch Annahmen über den „normalen" Lebensverlauf formuliert. So wird häufig davon aus-

4 Für eine Diskussion wichtiger Aspekte im Kontext der Genderdatenberichterstattung der Stadt Wien siehe Magistrat der Stadt Wien – MA 23 (2014).

gegangen, dass Frauen Kinder haben, für die sie Betreuungsverantwortung übernehmen müssen.

Zweitens besteht das Problem der Reifizierung, d. h. das Betonen von geschlechterbezogenen Differenzen, auch dort als wichtiges Unterscheidungskriterium, wo keine wesentlichen Unterschiede vorhanden sind (Degele 2008). Wird in der Analyse nur auf Geschlecht als zentralem Differenzkriterium abgestellt, führt dies mit hoher Wahrscheinlichkeit dazu, dass andere Erklärungsfaktoren übersehen werden. In der Analyse ist daher explizit zu prüfen, ob bzw. welche anderen Faktoren neben Geschlecht wirken.

Drittens wird die Frage nach den in einem Feld relevanten Genderdifferenzen meist unter Verwendung vorhandener oder leicht zugänglicher Daten operationalisiert. Relevante Phänomene, über die keine quantitativen Daten verfügbar sind oder die sich einer quantitativen Messung insgesamt verschließen, bleiben ausgeblendet. Dies zeigt sich z. B. an der Herausforderung, die Verankerung von Genderthemen in Forschungsinhalten und Lehre zu erfassen.

Viertens transportiert eine auf binären Kategorien basierende Darstellung von Genderdifferenzen stereotype Vorstellungen (Döring 2013). Varianten der Geschlechteridentität jenseits von weiblicher und männlicher Identität werden derzeit aufgrund fehlender Operationalisierbarkeit meist ignoriert. Aufgrund von gesetzlichen Vorgaben, eine dritte Option zuzulassen, ist auch im Gender-Monitoring Geschlecht anders zu operationalisieren und eine adäquate Form der Darstellung und Analyse zu entwickeln.

Durch die Form der Analyse und Präsentation von Daten über Genderdifferenzen können viele Beispiele des Gender-Monitorings nach wie vor dem methodischen Kanon der Frauen- und Genderforschung in einer sehr frühen Phase zugerechnet werden. Dabei steht das Aufzeigen von Unterschieden zwischen Frauen und Männern im Vordergrund und es dominieren die von vielen Frauenforscher*innen kritisch betrachteten quantitativen Methoden. Die formulierten Kritikpunkte der Datenlücken und der Eindimensionalität müssen ernst genommen und bei der Weiterentwicklung des Monitorings und der darauf basierenden Berichterstattung aufgegriffen werden.

3 Praxisbeispiel: Gender-Monitoring an österreichischen Universitäten

In Österreich hat universitäre Gleichstellungspolitik eine seit den 1990er-Jahren bestehende Tradition (Schaller-Steidl/Neuwirth 2003) und ist durch das Universitätsgesetz 2002 auf eine solide rechtliche Basis gestellt (Ulrich 2006). Bereits in den 1990er-Jahren wurde ein mehrdimensionales Gleichstellungsziel verfolgt, das die Förderung von Frauen, die Institutionalisierung von Antidiskriminierungspolitiken sowie von Frauen- bzw. Genderforschung umfasste. Dieses Gleichstellungsziel ist in hohem Maß mit dem beschriebenen aktuellen Gleichstellungsziel auf europäischer Ebene kompatibel.

Bis zur Universitätsreform (UG 2002) erfolgte die Konzeption, Finanzierung und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken durch das für Wissenschaft zuständige Bundesministerium. Mit der Autonomie der Universitäten ging die Verantwortung für Gleichstellungspolitiken auf die Universitäten über, die nunmehr im Rahmen der Leistungsvereinbarungen die Gleichstellungsziele konkretisieren und Maßnahmen für

Gleichstellung festlegen (Holzleithner 2004; Hölzl/Neuwirth 2020). In den letzten Jahren hat sich damit eine breite Vielfalt an Gleichstellungspolitiken entwickelt, wobei die Universitäten unterschiedliche Schwerpunkte setzen, jeweils andere Zielgruppen adressieren und Maßnahmen mit unterschiedlicher Intensität implementieren (Wroblewski/Striedinger 2018; Tiefenthaler/Good 2011).

Die Fortschritte bei der Gleichstellung werden von den Universitäten jährlich durch Indikatoren im Rahmen der Wissensbilanz dem Wissenschaftsressort gemeldet. Das Set an Indikatoren wurde vom Wissenschaftsressort gemeinsam mit den Universitäten entworfen und in den letzten Jahren kontinuierlich weiterentwickelt.[5] Diese Indikatoren repräsentieren primär die Zusammensetzung von Studierenden und Absolvent*innen (differenziert nach Studienrichtungsgruppen und Art des Studiums) sowie von unterschiedlichen Gruppen von Beschäftigten und von Entscheidungsgremien nach Geschlecht. Für Professor*innen wird der Gender Pay Gap ausgewiesen, der Glasdeckenindex bildet die Aufstiegschancen von Frauen ab und es wird die Präsenz von Frauen in unterschiedlichen Stadien von Berufungsverfahren für Professor*innen dargestellt.

Mit den Wissensbilanz-Indikatoren liegen somit umfangreiche gleichstellungsrelevante Informationen vor, die nach einer Plausibilitätsprüfung durch das BMBWF auf der Homepage www.unidata.gv.at veröffentlicht werden. Die vorliegenden Informationen bilden primär die ersten beiden Gleichstellungsdimensionen ab. Derzeit enthält das Monitoring keine Informationen über die Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre. Die Informationen aus dem Monitoring fließen in die jährlichen Begleitgespräche zur Leistungsvereinbarung zwischen dem BMBWF und der jeweiligen Universität ein. Es gibt jedoch keinen übergeordneten und universitätsübergreifenden gleichstellungspolitischen Diskurs, in den die Leistungsvereinbarungen und das Monitoring eingebettet sind. Das heißt, vonseiten des BMBWF wird das Potenzial des Monitorings für eine reflexive Gleichstellungspolitik, die in regelmäßigen Abständen evidenzbasiert die Erreichung von Gleichstellungszielen und die Umsetzung von Maßnahmen analysiert und diese gegebenenfalls adaptiert, nicht in vollem Umfang genutzt (Wroblewski 2017).

Inwieweit dieses Potenzial von den Universitäten selbst ausgeschöpft wird, hängt vom Stellenwert ab, der der Gleichstellung und/oder der Genderforschung zukommt. Einige Universitäten veröffentlichen in regelmäßigen Abständen Genderberichte, mit denen Fortschritte in Richtung Gleichstellung dokumentiert werden und bestehender Handlungsbedarf aufgezeigt wird (Donau-Universität Krems 2019; Wirtschaftsuniversität 2019; Akademie der bildenden Künste Wien 2018; Universität Graz 2018; Universität Linz 2018; Universität Wien 2018; Medizinische Universität Graz 2017; Universität für Angewandte Kunst 2017; Veterinärmedizinische Universität 2016). Im Folgenden wird das Potenzial der auf dem Gender-Monitoring basierenden Berichte für eine reflexive Gleichstellungspolitik anhand von zwei Aspekten – der Operationalisierung von Geschlecht bzw. Gender und Gleichstellung – beispielhaft diskutiert.

In allen Berichten wird die Situation von Frauen und Männern anhand der Wissensbilanz-Indikatoren dargestellt. Einige Berichte thematisieren die sich daraus ergebende

5 Seit der Implementierung des Gender-Monitorings im Jahr 2004 wurde das Set an Indikatoren ständig weiterentwickelt, u. a. wurden der Glasdeckenindex und der Gender Pay Gap seit ihrer Einführung adaptiert, um vergleichbar mit EU-Kennzahlen zu sein bzw. die Aussagekraft zu erhöhen.

Diskrepanz zur angestrebten Darstellung der Genderdimension (Geschlecht als soziales Konstrukt). Die Universität Wien problematisiert dies wie folgt:

„In der vorliegenden Broschüre wird bewusst das Binnen-I verwendet, da die Daten an den Universitäten nach wie vor nach strikt binären Gesichtspunkten erhoben und verarbeitet werden. Den Autorinnen ist die Problematik bewusst, dass diese Binarität die Vielfalt der Geschlechter, aber auch die Vielfalt innerhalb eines Geschlechts verschleiert" (Universität Wien 2018: 11).

Im Frauenbericht der Akademie der bildenden Künste Wien wird darauf hingewiesen,

„dass die Verwendung der Kategorie Geschlecht in Statistiken höchst ambivalent zu sehen ist. Einerseits ermöglicht eine geschlechtsspezifische Auswertung die Sichtbarmachung von Ungleichheiten, andererseits schreibt sie die Binarität von Frau-Mann fort. Die Akademie der bildenden Künste Wien ist sich gewahr, dass Geschlecht komplexer zu fassen ist" (Akademie der bildenden Künste Wien 2018: 7).

Daher besteht an der Akademie die Möglichkeit, beim Zulassungsverfahren und bei Anträgen für Projektförderungen das Identitätsgeschlecht anzugeben.

Die Universität Linz (2018) strebt in ihrem Bericht *Gender & Diversity* an, die Vielfalt der Universitätsangehören abzubilden, und thematisiert neben Geschlecht z. B. auch Alter, Staatsangehörigkeit, Beschäftigungsausmaß, Bildungsabschlüsse und Betreuungspflichten. Demgegenüber nimmt der Bericht der Veterinärmedizinischen Universität Wien (2016) implizit eine differenztheoretisch fundierte Position ein, da er eine geschlechtersegregierte Darstellung der Indikatoren und eine Darstellung der Gleichstellungspolitiken – primär Work-Life-Balance-Maßnahmen – umfasst.

Die Berichte unterscheiden sich aber auch im Hinblick auf die Operationalisierung von Gleichstellung, d. h. die thematisierten Gleichstellungsdimensionen: Während alle Berichte die ersten beiden Gleichstellungsdimensionen abbilden, werden die Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre oder strukturelle Barrieren (z. B. der Zugang zu Ressourcen) nur in Ausnahmefällen thematisiert. So stellen nur die Universität Graz (2018) und die Universität für Angewandte Kunst (2017) die Aktivitäten im Bereich der Genderforschung dar. Die Donau-Universität Krems beschreibt das Thema „Forschung" anhand von Indikatoren zu Projektleitung, wissenschaftlichen Vorträgen und Publikationen. Einige Universitäten gehen bei der Darstellung des Gender Pay Gap über die Erfordernisse der Wissensbilanz hinaus, indem sie ihn für alle Beschäftigungsgruppen darstellen und nicht nur für Professuren (Universität Graz 2018) oder indem sie auch die Vergabe von Fördermitteln geschlechterdifferenziert darstellen (Wirtschaftsuniversität Wien 2019).

Auch wenn in einigen Berichten die Aussagekraft der verwendeten Daten und Indikatoren für das zugrunde liegende Verständnis von Geschlecht reflektiert wird (siehe oben), wird in keinem Bericht deren aufgrund von Datenlücken eingeschränkte Aussagekraft für ein Verständnis von Gleichstellung diskutiert, das über die Frauenanteile in Professuren oder Entscheidungs- bzw. Leitungsfunktionen hinausgeht.

4 Ansatzpunkte für Weiterentwicklung

Mit den Wissensbilanzen und den Genderberichten liegt eine umfassende – wenn auch auf die Partizipation von Frauen in unterschiedlichen Bereichen und Hierarchieebenen fokussierte – Grundlage für eine evidenzbasierte Gleichstellungspolitik vor. Auch wenn eine Fülle von Zahlen regelmäßig veröffentlicht wird, so gibt es nur einige wenige Indikatoren, die strukturelle Barrieren für die Karriere von Frauen in Wissenschaft und Forschung abbilden, keiner davon bezieht sich auf die Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre. Da die Diskussion rund um Gleichstellung an Universitäten zumeist unter Verweis auf Ergebnisse des Monitorings geführt wird, werden die Problemlagen wie auch die Erfolge von Gleichstellungsmaßnahmen häufig am Frauenanteil in Professuren oder am Frauenanteil unter Studierenden technischer Studienrichtungen festgemacht. Damit wird Gleichstellung auf eine quantifizierbare Dimension reduziert, die nur einen Ausschnitt eines umfassenderen Gleichstellungskonstrukts darstellt.

Auf der Basis der bisherigen Überlegungen werden nun Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Gender-Monitorings identifiziert.

4.1 Ungleichheit als multikausales Phänomen

Ein wichtiger Ansatzpunkt für Weiterentwicklung liegt in einer differenzierteren Darstellung und Interpretation der Indikatoren. Überlegungen zu den Gründen für Ungleichheiten sind offenzulegen und dürfen sich nicht eindimensional auf die Kategorie Geschlecht als Analysedimension beschränken. Die ausschließliche Fokussierung auf Geschlechterunterschiede greift häufig zu kurz – insbesondere, wenn Frauen und Männer als homogene Gruppen behandelt werden. Wird ausschließlich Geschlecht als Analysekategorie herangezogen, werden Differenzen, die bei der Betrachtung mehrerer Analysedimensionen zum Teil oder überwiegend auf andere Einflussfaktoren entfallen, dem Geschlecht zugeschrieben. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn eingeschränkte internationale Mobilität nur mit Geschlecht per se erklärt wird und nicht Betreuungspflichten in Verbindung mit Geschlecht betrachtet werden.

Neben einer solchen intersektionalen Betrachtung sollte das Gender-Monitoring – wie die Maßnahmengestaltung auch – die Multidimensionalität von Gleichstellungsmaßnahmen adäquat aufgreifen. Bleibt Gleichstellung auf die Partizipation von Frauen beschränkt, so besteht die Gefahr, dass in der Genderanalyse oder im Monitoring relevante Ursachen für Ungleichbehandlung nicht thematisiert werden und damit die Konzeption von Maßnahmen auf einer unzureichenden empirischen Basis erfolgt. Dies ist z. B. dann der Fall, wenn Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Studienrichtungen primär auf der Annahme basieren, dass junge Frauen zu wenig über die Arbeitsmarktchancen in technischen Berufen Bescheid wissen, und den Schwerpunkt auf die Information über berufliche Einsatzbereiche und die damit verbundenen Arbeitsbedingungen legen. In diesem Fall kann die Maßnahme erfolgreich umgesetzt werden, d. h. den Informationsstand junger Frauen verbessern, sie wird jedoch nichts an der Problemlage verändern, da gesellschaftliche Werthaltungen, die Frauen die Kompetenz für den Beruf absprechen, und strukturelle Barrieren für Frauen nicht adressiert werden (z. B. Wroblewski/Leitner/Osterhaus 2009).

Das Gender-Monitoring sollte sich daher der Komplexität der Problemlage und der sich daraus ergebenden mehrdimensionalen Zielsetzung von Maßnahmen mit einem intersektionalen Zugang annähern. Die Abkehr von der Darstellung von Frauen und Männern als homogene Gruppen im Monitoring durch die weitere Differenzierung von Frauen und Männern nach Alter, Betreuungspflichten oder Migrationshintergrund wäre ein erster Schritt in diese Richtung.

4.2 Schließen von Datenlücken

Jedes Gender-Monitoring weist Lücken auf, da nicht für alle gleichstellungsrelevanten Phänomene Daten vorliegen (wie z. B. für die Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre) oder es nahezu unmöglich ist, manche Zusammenhänge zu quantifizieren (z. B. das Ausmaß der Genderkompetenz von Universitätsangehörigen). Es erfordert Genderexpertise, um Datenlücken zu thematisieren und Gleichstellung in einem umfassenderen Sinn zu diskutieren (BMBWF 2018). Wichtig ist eine theoriegeleitete Überprüfung von Indikatoren nach Schwerpunkten und Datenlücken. Aus diesem Grund sollten Genderexpert*innen in die Entwicklung eines Gender-Monitorings einbezogen werden.

Einschränkungen der Aussagekraft aufgrund von Datenlücken sollten in Genderberichten offengelegt und reflektiert werden. Ergänzend sollten Forschungsprojekte initiiert werden, um nicht erfasste Themen (z. B. die Verankerung von Gender- und Diversitätsthemen in Lehre und Forschung) zu adressieren und abzubilden. Eine solche Weiterentwicklung des Monitorings kann Teil eines reflexiven Gleichstellungsprozesses sein, da durch die Rezeption der Ergebnisse des Gender-Monitorings neue Perspektiven auf Gleichstellung an der Universität eröffnet werden und damit auch ein institutioneller Reflexionsprozess unterstützt wird. Damit ergeben sich in weiterer Folge auch neue Themen und Fragestellungen für das Monitoring. So betrachtet gibt es kein abgeschlossenes Monitoring, sondern dieses begleitet und unterstützt den gleichstellungspolitischen Prozess der jeweiligen Universität.

4.3 Diskursive Einbettung

Jedes Gender-Monitoring ist auch Teil einer Management- und Kommunikationsstrategie. Damit ist auch die – bislang unzureichend genutzte – Einbettung in einen gleichstellungspolitischen Diskurs möglich. Universitäten verwenden ihr Gender-Monitoring zum Nachweis der Erfüllung von vorgegebenen Leistungsanforderungen gegenüber dem BMBWF (Heintz 2018), während das BMBWF das Gender-Monitoring als gleichstellungspolitisches Steuerungsinstrument einsetzt. Das Ausmaß, in dem das Gender-Monitoring in einen universitären Diskurs eingebettet ist, hängt auch von der vorhandenen Genderkompetenz der involvierten Akteur*innen ab (BMBWF 2018). Die Einordnung der Bedeutung einzelner Ergebnisse erfordert Wissen um gesellschaftliche Zusammenhänge und die Mechanismen der Herstellung von Geschlechterungleichheiten. Hinzu kommt Wissen um die relevanten gleichstellungspolitischen Zielsetzungen der jeweiligen Institution und die Bereitschaft, sich individuell, aber auch als Universität mit bestehenden Geschlechterunterschieden auseinanderzusetzen und notwendige Veränderun-

gen einzuleiten. In einem diskursiven Austausch zwischen Entscheidungsträger*innen, Genderexpert*innen und Praktiker*innen gilt es, gemeinsam einen Konsens über die Interpretation der Genderanalyse (das Gleichstellungsproblem) zu finden, gleichstellungspolitische Ziele zu formulieren und Veränderungen auf der Basis des Gender-Monitorings zu initiieren. Gleichzeitig sollten Erkenntnisse und Positionen der feministischen Wissenschaftskritik für eine Weiter- oder Neuentwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen wie auch für die Interpretation der Ergebnisse des Gender-Monitorings und die Weiterentwicklung von Datengrundlagen bzw. Indikatoren nutzbar gemacht werden.

5 Schlussfolgerungen

Geschlechtersegregierte Daten liegen mittlerweile für die meisten Hochschulen vor und werden häufig auch für Genderberichte verwendet. Hark und Hofbauer sind aufgrund des fehlenden Kontextbezugs und der mit Indikatoren verbundenen Komplexitätsreduktion skeptisch gegenüber dem mit der „Vermessung der Universitäten" verbundenen Potenzial im Hinblick auf Gleichstellung (Hark/Hofbauer 2018). Die Analyse der Genderberichte in diesem Beitrag bestätigt diese Kritik insofern, als ein Mangel an Reflexivität deutlich wird – sowohl im Hinblick auf das zugrunde liegende Gender- oder Gleichstellungskonstrukt wie auch hinsichtlich der Aussagekraft der Datengrundlagen oder Indikatoren. Folglich bleiben die Genderberichte aufgrund des fehlenden Bezugs zu konkreten Gleichstellungszielen oder einer fehlenden Reflexion von Datenlücken häufig unbefriedigend. Damit können das Gender-Monitoring sowie die darauf basierenden Genderberichte nur eingeschränkt die Konzeption von Gleichstellungspolitiken unterstützen, die sich am Idealbild eines vollständigen Politikzyklus orientieren.

Ausgehend von dieser kritischen Bestandsaufnahme wurden im vorliegenden Beitrag Anforderungen an ein Gender-Monitoring abgeleitet, das die Entwicklung und Umsetzung von Gleichstellungspolitiken unterstützen kann. Um dieses Potenzial nutzen zu können, bedarf es einer gleichstellungspolitischen wie theoretischen Einbettung des Monitorings, d. h., das Monitoring basiert im Idealfall auf theoretisch fundierten gleichstellungspolitischen Zielen und bildet die Mehrdimensionalität von Gleichstellung ab. Darüber hinaus wäre die vertiefende Auseinandersetzung mit den Voraussetzungen und Wirkungsmechanismen eines Gender-Monitorings innerhalb von Organisationen wichtig. Dazu zählen auch die aktive Auseinandersetzung mit Datenlücken und die Entwicklung von Strategien, um diese mittelfristig zu schließen. Eine Anknüpfung des Monitorings an die Forschung zu Gender in Organisationen und Gendertheorie könnte diese Auseinandersetzung unterstützen. Dabei wäre auch zu diskutieren, wie gelebte Praxis der Gleichstellungsarbeit in Universitäten und feministische Theorie in einen Austausch gebracht werden können.

Sowohl die Formulierung von konkreten und erreichbaren gleichstellungspolitischen Zielsetzungen, die Auseinandersetzung mit Datenlücken als auch die Weiterentwicklung theoretischer Zugänge erfordern die Kooperation unterschiedlicher Akteur*innen in der Organisation, die Einbettung in einen institutionenübergreifenden gleichstellungspolitischen Diskurs und den Dialog mit aktuellen Positionen der Genderforschung. Dieser Dialog erfordert eine Kooperation auf Augenhöhe zwischen Entscheidungsträger*innen

(Management, Politik), Praktiker*innen sowie Wissenschaftler*innen im Bereich der Genderforschung, die in die Konzeption und Umsetzung von konkreten Gleichstellungsmaßnahmen eingebunden sind.

Literaturverzeichnis

Akademie der bildenden Künste Wien (2018). *Frauenbericht 2017*. Wien.

Baur, Nina (2009). Von der Quali-/Quanti-Debatte zum Methoden-Mix. Reichweite und Ertrag methodischer Zugriffe am Beispiel der Vorstellungen von familiärer Arbeitsteilung. In Brigitte Aulenbacher & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Erkenntnis und Methode: Geschlechterforschung in Zeiten des Umbruchs* (S. 119–143). Wiesbaden: VS Verlag.

Beaufaÿs, Sandra (2003). *Wie werden Wissenschaftler gemacht? Beobachtungen zur wechselseitigen Konstitution von Geschlecht und Wissenschaft*. Bielefeld: transcript.

Bergmann, Nadja & Pimminger, Irene (2004). *Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept, Umsetzung, Erfahrungen*. Wien: GeM – Koordinationsstelle für Gender Mainstreaming im ESF.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung (BMBWF) (Hrsg.). (2018). *Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz*. Wien.

Degele, Nina (2008). *Gender/Queer Studies: Eine Einführung*. Stuttgart: UTB.

Donau-Universität Krems (2019). *Gleichstellung in Zahlen 2018*. Krems.

Döring, Nicole (2013). Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess-, Umfrage-, Gender- und Queer-Theorie. *GENDER, 5*(2), 194–113.

Eckstein, Kirstin (2017). Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. In Angela Wroblewski, Udo Kelle & Florian Reith (Hrsg.), *Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren* (S. 149–169). Wiesbaden: VS Verlag.

European Commission (EC) (2012). *A Reinforced European Research Area Partnership for Excellence and Growth. Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions* (COM(2012) 392). Brüssel.

European Commission (EC) (Hrsg.). (2004). *Gender and Excellence in the Making*. Brüssel.

European Research Area and Innovation Committee (ERAC) (2015). *European Research Area (ERA) Roadmap 2015–2020* (ERAC 1208/15). Brüssel.

Fröhlich, Felicitas (2017). *Evaluierungsbericht: Karriereprogramm für Wissenschaftlerinnen – Kompetenzen, Strategien und Netzwerke 2001–2016*, Universität Graz: Koordinationsstelle für Geschlechterstudien und Gleichstellung.

GENDERACTION (2019). *Taking Structural Change to the Future* (Policy Brief 13). Zugriff am 14. Januar 2021 unter https://genderaction.eu/wp-content/uploads/2017/07/GENDERACTION_PolicyBriefs_13_web.pdf.

Genetti, Evi; Nöbauer, Herta & Schlögl, Waltraud (2003). *move on … Ergebnisse und Empfehlungen aus dem Wiener Mentoring-Projekt für Nachwuchswissenschafterinnen*. Projektzentrum Frauenförderung der Universität Wien.

Gerhardter, Gabriele & Grasenick, Karin (2009). *Follow up Evaluierung des Mentoring-Programms für Nachwuchswissenschafterinnen an der Universität Wien.* Graz: convelop.

Gildemeister, Regine (2010). Doing Gender: Soziale Praktiken der Geschlechterunterscheidung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 137–145). Wiesbaden: VS Verlag.

Greusing, Inka (2018). *„Wir haben ja jetzt auch ein paar Damen bei uns" – Symbolische Grenzziehungen und Heteronormativität in den Ingenieurwissenschaften*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Hark, Sabine & Hofbauer, Johanna (2018). Vermessene Räume, gespannte Beziehungen. Unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken. In Sabine Hark & Johanna Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen: unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 7–36). Berlin: Suhrkamp.

Heintz, Bettina (2012). Welterzeugung durch Zahlen. Modelle politischer Differenzierung in internationalen Statistiken, 1949–2010. *Soziale Systeme, 18*(1/2), 7–39.

Heintz, Bettina (2018). Ohne Ansehen des Geschlechts? Bewertungsverfahren in Universität und Wissenschaft. In Sabine Hark & Johanna Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen: unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 188–213). Berlin: Suhrkamp.

Hoffer-Pober, Angelika; Steinböck, Sandra & Gutiérrez-Lobos, Karin (Hrsg.). (2015). *Mentoring in der Universitätsmedizin. 10 Jahre Mentoring an der MedUni Wien*. Wien: Facultas.

Hofmann, Roswitha (2012). Gesellschaftstheoretische Grundlagen. In Regina Bendl, Roswitha Hofmann & Edeltraud Hanappi-Egger (Hrsg.), *Diversität und Diversitätsmanagement* (S. 23–61). Stuttgart u. a.: UTB.

Höllinger, Sigurd & Titscher, Stefan (Hrsg.). (2004). *Die österreichische Universitätsreform*. Wien: Facultas.

Hölzl, Andreas & Neuwirth, Karin (2020). Gleichstellungspläne an der Schnittstelle von Frauenförderung und Antidiskriminierung. *Zeitschrift für Hochschulrecht, 19*(2), 37–53.

Holzleithner, Elisabeth (2004). „Gender Mainstreaming" an den Universitäten – Fortschritt, Rückschritt oder Stillstand? In Erna M. Appelt (Hrsg.), *Karriereschere. Geschlechterverhältnisse im österreichischen Wissenschaftsbetrieb* (S. 27–46). Wien: Lit.

Kahlert, Heike (2013). *Riskante Karrieren. Wissenschaftlicher Nachwuchs im Spiegel der Forschung*. Opladen: Verlag Barbara Budrich.

Klammer, Ute (2019). Gleichstellungspolitik: wo Geschlechterforschung ihre praktische Umsetzung erfährt. In Beate Kortendiek, Birgit Riegraf & Katja Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 983–992). Wiesbaden: Springer Fachmedien.

Knapp, Gudrun-Axeli (2018). Warum nicht vermessen sein? Anmerkungen zur Dialektik feministischer Aufklärung. In Sabine Hark & Johanna Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen: unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 39–70). Berlin: Suhrkamp.

Kramer, Caroline & Mischau, Anina (2010). Sozialberichterstattung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 392–399). Wiesbaden: VS Verlag.

Magistrat der Stadt Wien – MA 23. (2014). *Gendersensible Statistik: Lebensrealitäten sichtbar machen* (Statistik Journal Wien No. 2/2014). Wien.

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

Medizinische Universität Graz (2017). *blickpunkt: gender 2017*. Graz.

Meuser, Michael (2010). Methodologie und Methoden der Geschlechterforschung. In Brigitte Aulenbacher, Michael Meuser & Birgit Riegraf (Hrsg.), *Soziologische Geschlechterforschung: Eine Einführung* (S. 80–102). Wiesbaden: VS Verlag.

Müller, Christa (2010). Parteilichkeit und Betroffenheit: Frauenforschung als politische Praxis. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung. Theorie, Methoden, Empirie* (S. 340–343). Wiesbaden: VS Verlag.

Nentwich, Julia & Offenberger, Ursula (2018). Kennzahlen als verräterische Verbündete. Eine übersetzungstheoretische Perspektive auf hochschulische Gleichstellungsreformen. In Sabine Hark & Johanna Hofbauer (Hrsg.), *Vermessene Räume, gespannte Beziehungen: unternehmerische Universitäten und Geschlechterdynamiken* (S. 283–308). Berlin: Suhrkamp.

Rath, Anna (2010). *Zur Nachhaltigkeit des Karriereprogramms. Was hat das Karriereprogramm für die Laufbahnen der Absolventinnen – auf persönlicher und beruflicher Ebene – gebracht?* (Bachelorarbeit). Institut für Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Universität Graz.

Riegraf, Birgitt; Aulenbacher, Brigitte; Kirsch-Auwärter, Edit & Müller, Ursula (Hrsg.). (2010). *GenderChange in Academia: Re-Mapping the Fields of Work, Knowledge, and Politics from a Gender Perspective*. Wiesbaden: VS Verlag.

Schaller-Steidl, Roberta & Neuwirth, Barbara (Hrsg.). (2003). *Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft* (Bd. 19). Wien: Verlag Österreich.

Sturm, Gabriele (2010). Forschungsmethodologie: Vorüberlegungen für eine Evaluation feministischer (Sozial-)Forschung. In Ruth Becker & Beate Kortendiek (Hrsg.), *Handbuch Frauen- und Geschlechterforschung: Theorie, Methoden, Empirie* (S. 400–408). Wiesbaden: VS Verlag.

Tiefenthaler, Brigitte & Good, Barbara (2011). *Genderpolitik in österreichischen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen. Synthesebericht zum Status quo an österreichischen Universitäten, Fachhochschulen, Privatuniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Forschungsförderung*. Studie im Auftrag des BMWF. Wien.

Universitätsgesetz (UG) (2002). *Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien*. BGBl. I Nr. 120/2002, ausgegeben am 09.08.2002.

Ulrich, Silvia (2006). Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Universitäten. *UNILEX,* (1/2), 34–43.

Universität für Angewandte Kunst Wien (2017). *Jahresbericht laut Frauenförderungsplan 2016*. Wien.

Universität Graz (2018). *Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz*. Graz.

Universität Linz (2018). *Platz für Vielfalt. Menschen an der JKU. Gender & Diversity Bericht – Ausgabe 2017*. Linz.

Universität Wien (2018). *Gender im Fokus 6. Studium und Karrierewege an der Universität Wien*. Wien.

Van den Brink, Marieke & Benschop, Yvonne (2011). Gender practices in the construction of academic excellence: Sheep with five legs. *Organization, 19*(4), 507–524. https://doi.org/10.1177%2F1350508411414293

Van den Brink, Marieke & Benschop, Yvonne (2014). Gender in Academic Networking: The Role of Gatekeepers in Professorial Recruitment. *Journal of Management Studies, 51*(3), 460–492. https://doi.org/10.1111/joms.12060

Veterinärmedizinische Universität (2016). *Gleich und doch anders. Der Gleichstellungsbericht 2015 der Veterinärmedizinischen Universität Wien*. Wien.

Wirtschaftsuniversität Wien (2019). *WU Gleichstellungsbericht 2018*. Wien.

Wroblewski, Angela (2017). Gender-Indikatoren in der Wissensbilanz – Grundlage für ein Gleichstellungsmonitoring oder Datenfriedhof? In Angela Wroblewski, Udo Kelle & Florian Reith (Hrsg.), *Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren* (S. 171–189). Wiesbaden: VS Verlag.

Wroblewski, Angela (2020). *Report on Monitoring of ERA Priority 4 Implementation*. Zugriff am 14. Januar 2021 unter www.genderaction.eu.

Wroblewski, Angela & Englmaier, Victoria (2017). *Absolventinnenbefragung muv. Studie im Auftrag der Universität Wien, Abteilung für Gleichstellung und Diversität*. Wien.

Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea & Osterhaus, Ingrid (2009). *Evaluierung von FIT.* Wien: BMUKK.

Wroblewski, Angela & Striedinger, Angelika (2018). *Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich*. Wien: BMBWF.

Zu den Personen

Bettina Stadler, Dr.in Mag.a, Universität für Weiterbildung Krems und Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA), Wien. Arbeitsschwerpunkte: Gender- und Arbeitsforschung.
E-Mail: bettina.stadler@donau-uni.ac.at

Angela Wroblewski, Dr.in Mag.a, Senior Researcher am Institut für höhere Studien, Wien. Arbeitsschwerpunkte: Gender- und Hochschulforschung.
E-Mail: wroblewski@ihs.ac.at