

Dokumentation des Pilotlehrgangs "Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen"

In Kooperation mit der GenderWerkstätte Graz 2019/2020 an der
TU Graz durchgeführt.

Inhalt

| | |
|---|-----------|
| Vorwort | 3 |
| Einblicke in die Entstehungsgeschichte | 4 |
| Lehrgangleiterinnen im gegenseitigen Interview | 4 |
| Lehrgangsbeschreibung | 6 |
| Kurzbeschreibung | 6 |
| Detaillierte Beschreibung | 8 |
| Beschreibung der einzelnen Module | 12 |
| Lehrgangsteam | 18 |
| Praxisarbeiten | 20 |
| Methodische und Theoretische Verankerung der Praxisarbeiten | 21 |
| Abstracts | 30 |
| 1. Diversity Aspects in the Evaluation of Digital Artefacts | 30 |
| 2. Diversity Analysis in the Electrical Engineering Bachelor and Master Programmes at TU Graz | 31 |
| 3. Redefining Teaching in Architecture [RTA] - Sustainable and Equitable of Blended Learning | 32 |
| 4. Ansätze zur Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich Physik | 33 |
| 5. Kinderleicht - Naturwissenschaft für alle | 34 |
| 6. Women in Microwaves (WIM) Event | 35 |
| 7. Ist Frauenförderung noch zeitgemäß? | 35 |
| 8. Erstellung eines Leitfadens für den Auswahlprozess von Bachelor- und Masterstudierenden | 36 |
| 9. Die 4 R-Analyse zur Evaluierung eines COMET Zentrums und Ableitung erster Maßnahmen | 36 |
| 10. A Glimps on Gender Representation at the TU Graz-Homepage | 37 |
| 11. Innovative Interdisziplinäre Abschlussarbeiten an der TU Graz [INA Programm] | 38 |
| Anhang | 39 |
| Literaturliste | 39 |
| Lehrgangsfolder | 42 |
| Kurzvideo | 45 |

Impressum:

Herausgeberin: Technische Universität Graz, Büro für Gleichstellung und Frauenförderung, Mandellstraße 5/I, 8010 Graz

Layout: Lissa Reithofer, TU Graz

Vorwort

Liebe Leser*innen,

um Technik und Naturwissenschaften menschenfreundlicher, fairer und innovativer zu gestalten sowie die Herausforderungen der Gegenwart und Zukunft zu lösen, braucht es Diversitätskompetenzen. An einer technischen Universität sind im hohen Maße Genderkompetenzen gefordert.

Mit dem Pilotlehrgang „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen“ haben wir einen weite-ren, wichtigen Meilenstein gesetzt, um Diversitätswissen in Forschung und Lehre zu verankern. Der Pilotlehr-gang ist Teil unserer Gesamtstrategie namens IDuK – der Integration von Diversität in die Kernbereiche Lehre und Forschung, die wir in den letzten Jahren entwickelt und mit deren Umsetzung wir schrittweise begonnen haben.

Lehrende brauchen Diversitätskompetenzen, um auf die Vielfalt ihrer Studierenden einzugehen, Forschende, um die Relevanz von Diversität für ihre Forschung zu ermessen. Auch in ihren Rollen als Teamleiter*innen und Führungskräfte sind diese Kompetenzen relevant.

Inhalte und Architektur des Pilotlehrgangs – wie auch die Menschen, die diesen als Trainer*innen erfolgreich gestaltet und als Teilnehmer*innen bereichert haben – werden auf den nachfolgenden Seiten vorgestellt.

Unsere ersten Absolvent*innen sind für uns „Leuchttürme“; ihre Impulse werden zum Kulturwandel der TU Graz beitragen. Diesen Pionier*innen gilt mein besonderer Dank, denn sie haben sich vielfach auf „Neuland“ eingelassen. Sie haben auch gezeigt, dass ein Transfer von Gender- und Diversity Studies in die Technik und Naturwissenschaften nicht nur berechtigt ist, sondern auch gelingen kann. Auf Basis ihrer zahlreichen Rück-meldungen und Anregungen werden wir den Lehrgang weiterentwickeln und erneut anbieten.

Die Praxisarbeiten, das Herzstück dieser Dokumentation, bieten über den Lehrgang hinaus wichtige Impulse für die Weiterentwicklung der Gleichstellung und Frauenförderung an der TU Graz – wie Sie selbst bei der Lektüre feststellen können. Sie werden hoffentlich viele weitere Wissenschaftler*innen zu einer Teilnahme am Lehrgang inspirieren und auch alle anderen an der Thematik Interessierten!

Andrea Hoffmann
Vizerektorin für Personal und Finanzen
Mai 2021



Abb. 1: Andrea Hoffmann, @fotogenia/TU Graz

Einblicke in die Entstehungsgeschichte

Lehrgangleiterinnen im gegenseitigen Interview

Die beiden Lehrgangleiterinnen, Eva Taxacher von der GenderWerkstätte Graz (GeWe) und Armanda Pilinger vom Büro für Gleichstellung und Frauenförderung der TU Graz (BGF) reden darüber, wie die Idee zur Entwicklung des gemeinsamen Lehrgangs entstand und was den Lehrgang für sie besonders macht.

Eva an Armanda: Wie bist du auf die Idee gekommen, einen Lehrgang speziell für die TU Graz mit uns entwickeln zu wollen?

Wir haben bereits 2016 im Entwicklungsplan festgelegt, dass an der TU Graz der Aufbau bzw. Ausbau von Gender- und Diversitätsexpertise notwendig ist und es für unsere unterschiedlichen Zielgruppen - also Studierende, Lehrende, Forschende und allgemeine Mitarbeitende – Weiterbildungsmaßnahmen braucht. Nur der genaue Fahrplan – wann, was, wie und mit wem – war nicht exakt festgelegt. Als 2017 erste Wissenschaftler*innen der TU Graz nachfragten, ob es für die Teilnahme am regulären Gender- und Diversitätslehrgang der GenderWerkstätte eine finanzielle Unterstützung gibt, war für uns sehr naheliegend: „Wir müssen das Rad nicht neu erfinden, sondern involvieren die lokalen Expert*innen.“ Also bin ich 2018 mit der Idee zu einem gemeinsamen Lehrgang auf die GeWe bzw. dich zugekommen.

Armanda an Eva: Inwieweit unterscheidet sich der Lehrgang an der TU Graz vom „regulären“ der GeWe?

Die GeWe bietet seit 2004, mit regelmäßigen Aktualisierungen, den Lehrgang Gender – Diversität – Intersektionalität. Relevante Kompetenzen für die Praxis an. Bis 2020 haben 14 Durchgänge stattgefunden. Die Teilnehmer*innen kommen dort aus unterschiedlichen Praxisfeldern: dem Sozial- und Gesundheitsbereich, der öffentlichen Verwaltung über diverse Bildungseinrichtungen bis zu privaten Unternehmen. Für den Lehrgang, den wir gemeinsam speziell für die TU Graz entwickelt haben, war wichtig, die Charakteristika und Herausforderungen des Feldes in den Blick zu nehmen: die Arbeit als Wissenschaftler*in, als Forschende, Lehrende und das strukturelle Arbeitsumfeld einer Universität.



Abb. 2: v.l.n.r.: Eva Taxacher, Armanda Pilinger, @fotogenia/TU Graz

Armanda an Eva: Was war für dich besonderes überraschend im TU Graz Kontext?

Überraschend fand ich, dass vor dem vermeintlich homogenen Umfeld die große Diversität der Teilnehmenden sichtbar werden konnte: zum einen durch die Sozialisation in verschiedenen Fachdisziplinen, zum anderen durch ihre persönlichen Erfahrungen. Diese Diversität war sehr bereichernd und sie zeigt sich in den Praxisarbeiten der Absolvent*innen und ihrem großen Engagement für gesellschaftliche Veränderung – das stimmt mich persönlich sehr optimistisch für die Zukunft

Eva an Armanda: Welche Erfahrungen nimmst du aus diesem Pilotlehrgang mit?

Persönlich nehme ich mit, wie wichtig es ist, für die Entwicklung eines solchen Lehrgangs die Zielgruppe nicht nur gut zu kennen, sondern sie so aktiv wie möglich miteinzubeziehen und auch im permanenten Austausch mit ihr zu stehen – sei es durch persönliche Gespräche oder durch Evaluierungen. Die Gruppe der Wissenschaftler*innen ist sehr fordernd – im positiven Sinn. Es gibt kein „zu viel“ und ergänzende, weiterführende Materialien werden geschätzt. Ich war überrascht und erfreut, wie gut der Praxistransfer gelungen ist. Die einzelnen Abschlussarbeiten der Absolvent*innen geben der TU Graz wichtige Impulse, die Themen voranzutreiben und zu verankern.

Lehrgangsbeschreibung

Kurzbeschreibung

Um den Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenzen an der TU Graz entsprechend dem Entwicklungsplan 2018plus¹ zu forcieren und diese in den Kernprozessen Forschung und Lehre zu verankern, wurde im Wintersemester 2018/19 in Zusammenarbeit mit der GenderWerkstätte Graz der Lehrgang „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen der TU Graz“ entwickelt und im darauffolgenden Wintersemester 2019/20 als Pilotprojekt durchgeführt.

Dauer und Umfang des Lehrgangs

Der Lehrgang bestand aus sechs jeweils zweitägigen Modulen, die sich über zwei Semester erstreckten und wurde durch drei Reflexionsgruppentreffen, Selbststudium und das Verfassen einer Praxisarbeit ergänzt. Der Lehrgang startete im September 2019 mit 13 Teilnehmenden. 2020 fand im Rahmen der Veranstaltung #DiversityMatters2020 nach öffentlichen Kurz-Präsentationen der Praxisarbeiten (im Pecha Kucha Format) die feierliche Übergabe der Zertifikate und damit der Abschluss des Lehrgangs statt. Aufgrund der Covid-19-Pandemie verschob sich diese Abschlussveranstaltung von Mai 2020 auf Herbst 2020.

Design des Lehrgangs

Der Lehrgang vermittelte einerseits theoretische Grundlagen und stellte andererseits einen direkten Praxisbezug her, indem bereits an der TU Graz entwickelte Grundlagen (wie Checklisten, Handbücher und Online-Kurse) vorgestellt und Expert*innen aus unterschiedlichen Bereichen der TU Graz als Gäste eingeladen wurden.

Darüber hinaus wurde auf die Wissenschaftskultur (zahlen- und fakten- statt textbasierte Unterlagen bzw. Auswahl der Beispiele) und passende Rahmenbedingungen im Sinne der Familienfreundlichkeit (beispielsweise Kinderbetreuung an den Modul-Samstagen) geachtet.

Schwerpunkte und Ziele des Lehrgangs

Da Frauen in vielen Bereichen der Technik und Naturwissenschaften nach wie vor unterrepräsentiert sind, wird Gender an der TU Graz als prioritäre Kategorie im Diversitätsdiskurs gehandelt. Dementsprechend wurde der Lehrgang benannt und die Auseinandersetzung mit Gender - als interdependente Kategorie - bereits in Modul 1 mit „What the hell is gender?“ eingeleitet. Mit der Absolvierung aller Module sollten die Teilnehmer*innen über folgende Kompetenzen verfügen:

- Sozial- und umweltverträgliche Technikgestaltung und Technikfolgenabschätzung (Modul 2)
- Gestalten von studierendenzentrierter, gender- und diversitätsbewusster Lehre (Modul 3)
- Einbeziehen von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschungsfragen und Formulieren von gender- und diversitätsbewussten Forschungsanträgen (Modul 4)
- Gender- und diversitätsbewusste Personalauswahl, Teamleitung, Teamzusammenarbeit (Modul 5)

¹ https://mibla-archiv.tugraz.at/17_18/Stk_6/Entwicklungsplan2018plus_Beschluss_UR_20171214.pdf [03.09.2021]

Teilnehmer*innen

Diese wurden von den Dekan*innen ihrer Fakultäten bzw. Geschäftsführer*innen TU Graz-naher Belegungen für die Teilnahme am Lehrgang vorgeschlagen. Sie verfügten größtenteils über ein Doktorat, Lehr- und/oder Forschungserfahrung und längerfristige Karriereperspektiven. Der Lehrgang konnte bei Wissenschaftler*innen auf Laufbahnstellen für die Erfüllung der Qualifizierungsvereinbarung anrechnet werden. Mit der Absolvierung des Lehrgangs erwarben sie das Zertifikat „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen in Technik und Naturwissenschaften“, das über die Weiterbildungsakademie Österreich mit 10 ECTS akkreditiert und bei Forschungsanträgen als Nachweis der Gender- und Diversitätskompetenzen eingereicht werden kann.

Qualitätssicherung

Als Teil des Lehrgangskonzeptes und im Sinne der Qualitätssicherung ist die Diversität im Lehrgangsteam anzusehen. Jedes Modul wurde von zwei Expert*innen gemeinsam geleitet, die verschiedene fachliche Perspektiven, Disziplinen und Erfahrungshintergründe einbringen konnten.

Nach jedem Modul gab es eine anonyme Evaluierung durch die Teilnehmenden über das TU Graz eigene Limesurvey Tool. Die Ergebnisse dieser Evaluierungen wurden im Rahmen der Übergabetermine, die zwischen den Modulen stattfanden, mit den Trainer*innen besprochen. Im sechsten und letzten Modul hatten die Teilnehmer*innen Gelegenheit den gesamten Lehrgang nochmals zu reflektieren und Verbesserungsvorschläge zu machen, die in die Weiterentwicklung des Lehrgangs für die zweite Runde flossen. Nach der Präsentation der Praxisarbeiten im Rahmen der Veranstaltung #DiversityMatters am 20. Oktober 2020 fand eine finale Online-Befragung statt.

Detaillierte Beschreibung

Die nachfolgende detaillierte Beschreibung des Lehrgangs wurde größtenteils aus der den Teilnehmenden vorab übermittelten und auf der Diversitätswebseite der TU öffentlich gestellten Lehrgangsbeschreibung des Pilotlehrgangs übernommen und stellenweise adaptiert. Auf kleinere Bestandteile, wie beispielsweise Informationen zu den Bildungshäusern und deren Barrierefreiheit wurde verzichtet. Die Lehrgangsbeschreibung ist nach wie vor auf der Diversitätswebsite der TU Graz im Kapitel zum Lehrgang zu finden (www.tugraz.at/go/diversitaet)

Inhaltliche Einführung

Der Lehrgang ist ein Beitrag zur Verankerung und dem Ausbau von Gender- und Diversitätskompetenzen an der TU Graz. Gender- bzw. Diversitätskompetenzen sind die Fähigkeiten von Personen, bei ihren Aufgaben Genderaspekte und Aspekte anderer sozialer Kategorien (wie beispielsweise sozialer Herkunft, ethnischer Zugehörigkeit, Alter und Weltanschauung) zu erkennen und gleichstellungsorientiert zu bearbeiten. In den Empfehlungen der Hochschulkonferenz von 2018 wird eine diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik nahegelegt, die nicht nur auf Geschlecht zur Festlegung von Gemeinsamkeiten oder Unterschieden ausgerichtet ist, sondern soziale Gruppen in spezifischen Lebenssituationen in den Blick nimmt.² Gender- und Diversitätskompetenzen sind dementsprechend auf mehreren Ebenen zu entwickeln bzw. zu berücksichtigen: Management – Handeln – Lehre – Forschung.

Gender meint das soziale Geschlecht. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftliche Dynamiken und ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den Kulturen. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwängen, Chancen und Privilegien.³

Die **Gleichstellung** der Geschlechter bezieht sich auf den gleichen Genuss von Rechten, Verantwortlichkeiten und Möglichkeiten wie beispielsweise Teilhabe.⁴

Diversität/Diversity bedeutet „Unterschiedlichkeit“ und bezieht sich auf die Heterogenität bzw. Vielfältigkeit einer Gruppe. Der Begriff wird mit Blick auf das darin steckende Potenzial verwendet und setzt auf einen verantwortungsvollen Umgang und die Nicht-Diskriminierung in den Bereichen Geschlecht, Alter, Religion, Weltanschauung, ethnische Zugehörigkeit oder sexuelle Orientierung. Umsichtiger Umgang mit Diversität ist der Ausgangspunkt für Chancengleichheit.⁵

² Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen. Empfehlungen der Hochschulkonferenz, Wien 2018

³ Ebd. S 35f

⁴ Ebd. S. 35

⁵ Ebd. S. 35

Lehrgangsziel

Nachstehend wird ein Überblick über die Lehrgangsziele in Form der zu erwerbenden Kompetenzen gegeben. Diese sind wesentlich für die Gestaltung einer zukunftsgerichteten, innovativen Lehr- & Forschungsumgebung. Sie gliedern sich auf die von der Hochschulkonferenz vorgeschlagenen Ebenen: Management – Handeln – Lehre – Forschung.

Gender- und diversitätskompetentes Management

Die Teilnehmer*innen

- erkennen und reflektieren ihre Fähigkeiten, Potenziale und Grenzen in der Umsetzung von Gleichstellungsprozessen in ihrer Rolle als Führungskraft.
- achten in ihren unterschiedlichen Rollen als Führungskräfte und/oder als Gremienmitglieder auf Gender- und Diversitätsaspekte.
- werden befähigt einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung einer sozial- und umweltverträglicheren Technik zu leisten.

Gender- und diversitätskompetentes Handeln

Die Teilnehmer*innen

- sind in der Lage, ihr professionelles Verhalten und Handeln gender- und diversitätsbewusst zu gestalten, zu analysieren, zu reflektieren und Schlussfolgerungen daraus zu ziehen.
- sind sich ihrer Sozialisation in Bezug auf Geschlecht, ihrer sozialen Positionierung und ihrer Lernbiografie bewusst und können dies in ihrer eigenen Arbeit reflektieren und nutzen.
- sind in der Lage die sozialen Konstruktionsprozesse von Geschlecht zu erkennen und zu reflektieren.
- verstehen soziale Ungleichheit und strukturelle Diskriminierung als Ineinandergreifen von individueller, institutioneller und kultureller Diskriminierung sowie deren Verknüpfungen (Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung).
- erkennen Anzeichen von Widerständen und wissen um Möglichkeiten der Konfliktbewältigung.
- erarbeiten Fertigkeiten zu geschlechtergerechte(re)m Formulieren und Kommunizieren.
- sind in der Lage, das erworbene Wissen aus den Modulen in der Praxisarbeit anzuwenden und zu reflektieren.
- entwickeln Kompetenzen und Handlungsoptionen für den beruflichen Alltag.
- eröffnen sich neue Handlungsspielräume, auch in ihrer etwaigen Rolle als Führungskräfte.

Gender- und diversitätskompetente Lehre

Die Teilnehmer*innen

- sind befähigt, neu erworbene Kenntnisse hinsichtlich Gender und Diversität zu Bildung und Lernen in die eigene Berufspraxis zu übersetzen.
- können neue Methoden zum wertschätzenden Umgang mit Anderen in ihrer Unterschiedlichkeit und Vielfalt anwenden.
- lernen Methoden zur Gestaltung von gender- und diversitätssensiblen Lernsettings kennen und reflektieren die situationsbedingten Vor- und Nachteile der Methoden.
- können Feedback von anderen Personen annehmen und selbst kritisch und wertschätzend Feedback geben.
- nutzen das Feedback von anderen Personen, um ihr professionelles Handeln weiterzuentwickeln.
- erkennen Gleichstellungsarbeit als Möglichkeit der dynamischen Diskursgestaltung und können Entwicklungsprozesse partizipativ (statt normativ) gestalten.
- können gender- und diversitätsrelevante Erkenntnisse aus der Forschung in die eigene Lehre übernehmen.

Gender- und diversitätskompetente Lehre

Die Teilnehmer*innen

- erwerben Gender- und Diversitätskompetenzen für das eigene Forschungsfeld.
- wenden Methoden zur Integration von Gender- und Diversitätsaspekten im eigenen Forschungsgebiet an und erweitern ihre eigenen Forschungsdesigns.
- integrieren Erkenntnisse aus der Gender- und Diversitätsforschung in ihre Forschung.
- generieren neue gender- und diversitätsbezogene Fragestellungen für ihre Forschungsthemen.
- erlangen die Fähigkeit zur interkulturellen und intrakulturellen Kommunikation zwischen Mitgliedern unterschiedlicher sozialer Gruppen bzw. Forschungsteams.

Reflexionsgruppen – Selbststudium – Praxisarbeit

Die Reflexionsgruppen, das Selbststudium und die Praxisarbeiten dienen der Vertiefung und Festigung der Inhalte und Lernerfahrungen aus den Modulen. In den selbstorganisierten Reflexionsgruppen (mind. 2 Treffen, 1x im Herbst, 1x im Frühjahr) wurden anhand von konkreten Fragen die aus dem Lehrgang gewonnenen Erkenntnisse und weiterführende Überlegungen zum möglichen Transfer in die eigenen Arbeitsfelder gemeinsam diskutiert.

Die Praxisarbeiten konnten individuell sein oder von einer Gruppe gemeinsam erarbeitet werden. Im Modul 6 wurden die Ergebnisse der Praxisarbeiten präsentiert und reflektiert.

Zeitaufwand: ca. 26 Stunden insgesamt selbst organisiert.

Praxisarbeit: Schwerpunkt lag auf individueller Auseinandersetzung, schriftlich, Umfang max. 5 Din A4 Seiten, Schriftgröße 12, Zeilenabstand einzeilig

Präsentation: mündlich beim Modul 6, sowie bei einer öffentlich zugänglichen Veranstaltung an der TU Graz

Methoden

Theorieinputs, Einsatz von verschiedenen Medien, Reflexionen, Diskussionen, Selbsterfahrungs- und Wahrnehmungsübungen, Einzel-, Klein- und Großgruppenarbeit, Präsentationen.

Die Teilnehmenden konnten durch die Lehr- und Lernarchitektur des Lehrgangs Zeit für selbstorganisiertes Lernen aufwenden, im Rahmen des gemeinsamen Lernprozesses die Vorteile der Gruppe nutzen und die Lernergebnisse teilen.

Akkreditierung für die Anerkennung als Erwachsenenbildner*in

Der Lehrgang kann von der wba - Weiterbildungsakademie Österreich (www.wba.or.at) mit ca. 10 ECTS akkreditiert werden. Nähere Informationen und Unterstützung dazu bietet die Gender-Werkstätte. www.genderwerkstaette.at

Anwesenheit

Für das Zertifikat „Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen in Technik und Naturwissenschaften“ war die Teilnahme an allen Modulen des Lehrgangs (Minimum: 80 % Anwesenheit) inklusive der Treffen der Reflexionsgruppen und das Erstellen der begleiteten Praxisarbeit notwendig.

Vereinbarkeit von Familie & Weiterbildung

Um Personen mit Care-Aufgaben die Teilnahme am Lehrgang zu erleichtern, wurde die Möglichkeit eingerichtet, an den Lehrgangssamstagen Kinder in der Flexiblen Kinderbetreuung der TU Graz am Campus Inffeldgasse gratis betreuen zu lassen (die Flexible Kinderbetreuung ist sonst an Samstagen geschlossen).

Die Kooperation mit der GenderWerkstätte

Die GenderWerkstätte ist ein Netzwerk von Expert*innen basierend auf der Trägerschaft der beiden Vereine: Verein Frauenservice Graz und Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark.

Die GenderWerkstätte führt seit 2001 Weiterbildungsveranstaltungen, Analysen, nationale sowie internationale Projekte zu den Themengebieten Gender Mainstreaming, Diversity Management, Intersektionalität und Gleichstellungspolitik durch. Seit 2004 führt die GenderWerkstätte Zertifikatslehrgänge zu Gender – Diversität – Intersektionalität durch. Diese Lehrgänge sind von der WBA (wba.or.at) mit 10 ECTS akkreditiert.

Qualitätssicherung durch die Genderwerkstätte

Als anerkannte Erwachsenenbildungseinrichtung obliegt dem Verein Frauenservice Graz die organisatorische Leitung von Weiterbildungsveranstaltungen und Inhouse-Seminaren. Das Frauenservice ist seit 2008 mit dem LQW Qualitätsgütesiegel ausgezeichnet (conflex-qualitaet.de). Das LQW-Siegel bestätigt die Sicherstellung von europäischen Qualitätsstandards in der Didaktik und Organisation der Weiterbildungsangebote und ist Ausdruck für die fachliche Kompetenz und für die konsequente Qualitätssicherung der Dienstleistungen und Angebote.

Seit 2014 ist der Bildungsbereich des Frauenservice, der für die pädagogische Leitung des Lehrgangs verantwortlich ist, auf ö-Cert gelistet.

Qualitätssicherung durch die Genderwerkstätte Mission Statement der GenderWerkstätte

Der Weg zu einer geschlechterdemokratischen Gesellschaft wird als Prozess betrachtet, in den Positionen, Lebensrealitäten und Haltungen unterschiedlicher Akteur*innen einfließen. Geschlecht ist eine Kategorie, die die soziale Positionierung von Individuen prägt. Es ist davon auszugehen, dass andere soziale Kategorien (etwa Milieu, ethnische Zugehörigkeit oder Körper) subjektive Positionen und infolge dessen geschlechterdemokratische Prozesse ebenso maßgeblich beeinflussen. Diesem Prozess sollte deshalb ein Dialog zu Grunde liegen, in dem die Beziehungen zwischen Geschlechtern vor dem Hintergrund komplexer sozialer Zugehörigkeiten verhandelt werden.

Weitere Informationen zu Kooperationspartner*innen, Projekten und den Qualifikationsprofilen der Expert*innen befinden sich auf: genderwerkstaette.at

Beschreibung der einzelnen Module

1. Modul: What the hell is gender?

Eine Einführung zu Gender in der Technik

Leitung: Michael M. Kurzmann, Lisa Mittischeck

27. & 28. September 2019

Lernziele:

1. Erwerb von Basiswissen zum Thema Gender und Technik
2. Selbstreflexion in Bezug auf eigene Geschlechterbilder/-erfahrungen
3. Kenntnis von TU Graz spezifische Daten, Fakten und Herausforderungen

Seminarinhalt

In Modul 1 reflektierten die Teilnehmer*innen eigene handlungsleitende Bilder und Modelle von Männlichkeit/en und Weiblichkeit/en durch Theorie-Impulse und Übungen. Sie erhielten Einblick in gendertheoretische Zugänge mit der Möglichkeit zur Selbstverortung. Die Wirkung gesellschaftlicher Rahmenbedingungen auf die Entwicklung und das alltägliche Herstellen geschlechtlicher Zugehörigkeit sowie die geschlechtliche Konstruktion von Technik wurden beleuchtet. Die Teilnehmer*innen setzten sich mit den je individuellen Meilensteinen der eigenen geschlechtlichen Biografie auseinander. Sie erfuhren Gender als interdependente Kategorie und entwickelten Genderkompetenzen sowie Bewusstsein für die Verschränkung von sozialen Ungleichheitskategorien wie Geschlecht, Migration, Milieu etc.

Themen

- Geschlechterverhältnisse im historischen und kulturellen Kontext
- Was sind „Gender-Kompetenzen“?
- Geschlechterbewusster Sprach- und Bildgebrauch
- Vielfalt geschlechtertheoretischer Diskurse
- Widerstandsmuster, Antifeminismus und Anti-Genderismus
- Die geschlechtliche Konstruktion von Technik – ausgewählte Konzepte/Theorien im Überblick
- Reflexionen, Diskussionen und Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten
- TU Graz Einrichtungen & Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung

Gast

Florian Ungerböck vom Büro für Gleichstellung und Frauenförderung zu den Frauenförder-, Kinder- und Jugendaktivitäten der TU Graz

2. Modul: Technik im Spannungsfeld von Naturwissenschaft, Politik und Ökonomie

Leitung: Gabriele Burgsteiner, Günter Getzinger

15. & 16. November 2019

Lernziele

1. Kritische Auseinandersetzung mit den Erkenntnisansprüchen der eigenen Wissenschaftsdisziplin und dem Selbstbild der*des naturwissenschaftlich Forschenden
2. Technik als gesellschaftspolitisches Projekt begreifen
3. Möglichkeiten und Grenzen der naturwissenschaftlichen und technikwissenschaftlichen Forschung wahrnehmen
4. Kooperationsmöglichkeiten mit anderen Wissenschaftsdisziplinen erkennen und an der TU Graz kennen

Seminarinhalt

Technik als angewandte Naturwissenschaft verstanden, impliziert eine Vorstellung von (gesellschaftspolitischer) Neutralität und Objektivität, die nicht mehr haltbar ist. In diesem Modul wurden Selbstverständlichkeiten und Glaubenssätze der naturwissenschaftlichen und technischen Forschung und Wissenschaft hinterfragt. Die Teilnehmenden beleuchteten das aktuelle naturwissenschaftliche Selbstverständnis und seine historischen Entstehungsbedingungen unter Einbeziehung von Geschlechterkonzepten, die wesentlich ihr Bild „des Naturwissenschaftlers“ prägten. Die Teilnehmenden setzten Naturwissenschaft und Technik in einen politischen und ökonomischen Kontext, um die Verwobenheit gesellschaftlicher Strukturen, die Verantwortlichkeiten aber auch die Handlungsspielräume sichtbar zu machen. Der Blick für den Methodenreichtum der unterschiedlichen Wissenschaftsdisziplinen wurde geöffnet und der Weg hin zu mehr Inter- und Transdisziplinarität wurde geebnet.

Themen

- Historische Entstehungsbedingungen unseres Naturwissenschaftsverständnisses und Alternativen
- Politische und ökonomische Kontextualisierung von Naturwissenschaft und Technik
- Methoden und Techniken der Geistes- und Sozialwissenschaften als gleichwertige Zugänge zum Erkenntnisgewinn
- Entwicklung einer Durchlässigkeit der Technik- und Naturwissenschaften hin zu anderen Wissenschaftsdisziplinen
- Inter- und Transdisziplinarität
- Beispiele und Kooperationsmöglichkeiten aus dem TU Graz-Kontext

Gäste

Eva Taxacher und Armanda Pilinger zum Thema Reflexionsgruppen

3. Modul: Gender und Diversity in der Lehre

Leitung: Gabriele Burgsteiner, Michael Kern

31. Jänner & 1. Februar 2020

Lernziele:

1. Mögliche Bildungsbarrieren wahrnehmen
2. Eigene stereotype Annahmen erkennen und verändern
3. Lernräume offener und partizipativer gestalten
4. Methodenrepertoire vergrößern
5. Unterlagen und Beispiele der TU Graz kennen

Seminarinhalt

Zahlreiche Studien belegen, dass ein nicht gender- und diversitätsgerechter Unterricht die gleichberechtigte Teilhabe aller am Unterricht erschwert. Gesellschaftliche Stereotype, welchen Personen was (nicht) zugetraut wird, verstärken sich in derartigen Unterrichtssettings. Besonders betroffen sind dabei die Diversitätsdimensionen Geschlecht, sozialer Status, Herkunft und Sprache. In diesem Modul setzen sich die Teilnehmenden einführungend mit Diversität auseinander und identifizierten stereotype Annahmen und ihre Wirkung in Lernsituationen. Die Teilnehmenden reflektierten die eigene Bildungsbiografie und ihr Selbstverständnis von Bildung. Sie analysierten die derzeitige Lehrpraxis und entwickelten – unter Einbeziehung didaktischer und lerntheoretische Grundlagen – gender- und diversitätssensible Lehr- und Lerndesigns.

Themen

- Einführung in Diversitätskategorien
- Selektionsmechanismen des Bildungssystems für bestimmte gesellschaftliche Gruppen
- Bildungsbiografien und Bildungsselbstverständnisse reflektieren
- Grundlagen einer partizipativen Didaktik und Lerntheorie
- Analyse, Reflexion und Weiterentwicklung der aktuellen Lehrpraxis aus der Perspektive der Gender- und Diversitätsgerechtigkeit

Gast

Christian Schindler vom Institut für Softwaretechnologie, Absolvent des Lehrgangs „Gender, Diversität & Intersektionalität 2018/19“ der GenderWerkstätte, zu seiner Praxisarbeit, in der er anhand der interdependenten Analysekategorie Gender einen Bachelor-Kurs der Computer Science untersucht hat.⁶

⁶ Christian Schindler, Michael Müller, Gender gap? A snapshot of a bachelor computer science course at Graz University of Technology, Konferenzbeitrag, ESCA'19, <https://dl.acm.org/doi/10.1145/3344948.3344969> [21.09.2020]

4. Modul: Gender, Intersektionalität & Diversität in der Forschung

Leitung: Karin Grasenick, Lisa Mittischeck

20. & 21. März 2020

Lernziele

1. Konzepte rund um Geschlecht, Intersektionalität und Diversität kennenlernen
2. Gender- und Diversität als Forschungsinhalte erkennen
3. Analysemethoden anwenden und Transferstrategien entwickeln
4. Argumentationsstrategien kennenlernen
5. Unterstützungsangebote der TU Graz kennen

Seminarinhalt

Immer mehr Förderschienen verlangen die systematische Integration von Diversitäts- und Genderperspektiven in Forschungsvorhaben – von der Idee bis zur Nutzung der Ergebnisse, da Menschen (oder lebende Materie) Gegenstand der Untersuchungen oder Anwender*innen der Ergebnisse sind.

Dieses Modul vermittelte Grundlagen und Methoden, um innovative Forschungsprojekte zu entwickeln und umzusetzen, die Geschlecht und/oder weitere Variablen (bspw. Alter, Bildung, Migration etc.) berücksichtigen. Die Zusammenhänge dieser vielfältigen Variablen wurden in Konzepten von Intersektionalität und Diversität konkretisiert.

Die Teilnehmenden arbeiteten an konkreten Forschungsbeispielen (Forschungsdesign, Zielgruppenanalyse, Methoden, Interpretationen, Publikationen, etc.). Im Rahmen der Bearbeitung wurden theoretische Zugänge, Methoden und Tools (Checklisten) erläutert und genutzt. Es wurden sowohl Analysekompetenzen als auch Argumentationsstrategien gestärkt. Besonders eingegangen wurde auf Anforderungen bei der Erstellung von Forschungsanträgen.

Themen

- Definitionen, Systematik und Konzepte rund um Geschlecht im Zusammenhang mit weiteren Variablen (Intersektionalität, Diversität)
- Methoden zur Gestaltung von „Gender- und Diversität als Forschungsinhalt“ - vom Antrag, über Analyse und Umsetzung bis zur Publikation
- Exemplarische Anwendung von Analysemethoden in einem Forschungsprozess und Strategien für den Transfer in die eigene Praxis
- Argumentationsstrategien für konstruktive geschlechterpolitische Diskussionen

Gäste

Elke Perl-Vorbach vom Forschungs- & Technologie-Haus zu konkreten Gendervorgaben der nationalen Fördergeberinnen und der EU sowie zur Unterstützung durch das F&T-Haus

5. Modul: Gender & Diversität in Personalauswahl und Teamleitung

Leitung: Roland Engel, Lisa Horvath

24. & 25. April 2020 (online, via Zoom)

Lernziele:

1. Kennenlernen, Erfahren und Erkennen von kognitiven Biases
2. Interaktive Sensibilisierung (Vorurteilsbewusstsein) und Übung von Analyse- und Anwendungsmethoden
3. Wissen zu Forschungsergebnissen und Konzepten zu Gender- & Diversitäts-Biases in der Wissenschaft, Personalauswahl, Leitung & Kooperation
4. Personalauswahlprozesse gender- und diversitätssensibel gestalten können
5. Vorgaben für die Personalauswahl an der TU Graz kennen
6. Kennen von Methoden für die Steuerung heterogener Teams

Seminarinhalt

In diesem Modul wurde anhand von Forschungsbefunden und Erfahrungslernen die besondere Bedeutung von Stereotypen, Vorurteilen und Gruppenbildung („ingroup-outgroup“) für Personalauswahl wie Teamzusammenarbeit und Teamleitung behandelt. Aufbauend auf einer Bias-Sensibilisierung wurde ein „Vorurteilsbewusstsein“ entwickelt und Anwendungsmethoden für den universitären Alltag vorgestellt. Für eine gender- und diversitätssensible Personalauswahl wurde ein strukturierter Ablauf eines Auswahlprozesses inklusive Methoden, Forschungsbefunden und Erfolgskriterien vorgestellt, um Biases vorzubeugen, einen fairen Prozess zu gestalten und damit Qualität und Exzellenz sicher zu stellen. Anschließend wurden die wichtigsten Aspekte in der Leitung und Steuerung von heterogenen Teams und Projektkooperationen behandelt und der Praxistransfer durch interaktive Fallbearbeitungen unterstützt.

Themen

- Bias-Sensibilisierung: Stereotype, Vorurteile, Gruppenbildung
- Gender- und diversitätssensible Personalauswahl: z.B. Anforderungsprofile, Stellenausschreibungen, Zusammensetzung von Kommissionen etc.
- Leitung und Kooperation in heterogenen Teams
- Gesetzliche Rahmenbedingungen und Vorgaben an der TU Graz

Gast

Michaela Krenn, Referentin des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen der TU Graz, zu den Aufgabenfeldern des Arbeitskreises

6. Modul: Abschluss und Präsentation der Praxisarbeiten

Leitung: Armanda Pilinger, Eva Taxacher

25. & 26. September 2020

Lernziele

1. Übersetzung neu erworbener Kenntnisse hinsichtlich Gender und Diversität in die eigene Berufspraxis nachweisen
2. Im Lehrgang neu erworbenes Gender- und Diversitätswissen abschließend reflektieren – eigene Ressourcen und Grenzen erkennen
3. Feedback von anderen Personen annehmen und selbst kritisch und wertschätzend Feedback geben

Seminarinhalt

Das Abschlussmodul widmete sich den Ergebnissen der Praxisarbeiten. Bei der Reflexion der Lehrgangsinhalte sowie der eigenen Rolle als gender- und diversitätskompetente Wissenschaftler*innen wurden Transfermöglichkeiten ins eigene Arbeits- und Lebensumfeld diskutiert. Die Expertise anderer Lehrgangskolleg*innen ermöglichte intensiven Austausch und Feedback zu Möglichkeiten und Herausforderungen in der Zukunft.

Themen

- Präsentation und kritische Würdigung der Praxisarbeiten
- Selbstevaluation und Rolle als gender- und diversitätskompetente Wissenschaftler*in im eigenen Berufsfeld
- Vorbereitung der öffentlichen Präsentation an der TU Graz

Lehrgangsteam

Gabriele Burgsteiner, Mag.^a

Studium der Technischen Chemie, Gruppendynamik und Philosophie; Supervisorin, Coach und Organisationsentwicklerin, Hochschullektorin, Erwachsenenbildnerin; Expertin für Gender, Diversity und Intersektionalität sowie gender- und diversitätssensible Didaktik; Trainerin der GenderWerkstätte

Roland Engel, Mag.

Studium der Pädagogik, Psychologie und Gruppendynamik; Trainer und Berater für Gender Mainstreaming, Diversity Management, transkulturelle Kompetenz und systemische Organisationsberatung in Bildungsorganisationen; Gründungsmitglied der Austrian Society for Diversity, Lehrender an der Donau-Universität Krems & TU-Wien, Trainer der GenderWerkstätte

Günter Getzinger, Ass-Prof. DI Dr.

Studium der Chemie, Philosophie und Sozialwissenschaften; Mitbegründer des Instituts für Technik- und Wissenschaftsforschung der Alpen-Adria-Universität Klagenfurt am Standort Graz; Leiter der Science, Technology and Society Unit an der TU Graz; Lehre und Forschung zu Fragen der Technikethik, Technikfolgenabschätzung und Nachhaltigkeit

Karin Grasenick, DIⁱⁿ Dr.ⁱⁿ

Studium der Mathematik, Biomedizinische Messtechnik und Soziologie; Ausbildungen in Diversitäts-, Change- und Konfliktmanagement; Gründerin und Managing Partnerin von www.convelop.at, Gründerin von www.conflictpartnership.net; Prozessbegleiterin, Moderatorin, Coach, Trainerin

Lisa Horvath, Dr.ⁱⁿ

Studium der Psychologie; Universitäts- & Organisationsberatung im Gleichstellungskontext, Forschung & Lehre, Trainings zu Gender- & Diversity-Themen, Einzel- & Teamcoaching; Schwerpunkte: Gender & Diversity-Sensibilisierung, Karriere, geschlechtergerechte Sprache, Frauen in Führung und Wissenschaft, Väter und Care-Arbeit, positive Konsequenzen von Gleichstellung; Trainerin der GenderWerkstätte

Michael Kern, Mag.

Studium der Germanistik und Altphilologie; Berater und DaZ-Trainer bei ISOP in verschiedenen anti-diskriminatorischen und interkulturellen Projekten, Berater bei der Antidiskriminierungsstelle Steiermark, Diversity- u. Antidiskriminierungstrainer; systemischer Coach und eingetragener Mediator, Lehrbeauftragter am Institut für Theoretische und Angewandte Translationswissenschaft, Uni Graz

Michael M. Kurzmann, Mag. (FH)

Sozialarbeiter und Psychoanalytiker i.A.u.S. (APLG); Geschäftsleiter der Fachstelle für Burschenarbeit, Vorstandsmitglied im Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark, Koordinator von „HEROES® Steiermark“, Lektor an der Universität Graz und FH Joanneum Graz, Trainer der GenderWerkstätte

Lisa Mittiscek, Mag.^a, MA

Studium der Soziologie, Masterstudium Interdisziplinäre Geschlechterstudien; Lehrende der Uni Graz, Mitarbeit in nationalen und internationalen Sozialforschungsprojekten; Durchführung von Evaluationen, Workshops, Trainings, Einzel- und Teamcoachings, Beratungen, Forschungsaufträgen. Trainerin der GenderWerkstätte

Armanda Pilinger, Lehrgangsleitung (TU Graz)

Teilstudium Anglistik/Amerikanistik und Hispanistik, seit 2001 an der TU Graz, seit 2003 im Bereich Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung tätig; Ausbildung an der Austrian Society for Diversity, Leitung des Strategischen Projektes „Gender & Diversity“ 2012 - 2015 und Ko-Leitung der AG Gender & Diversity an der TU Graz seit 2012

Elli Scambor, Mag.^a

Studium der Soziologie, Geschäftsleiterin im Institut für Männer- und Geschlechterforschung, Koordination zahlreicher (inter-)nationaler Studien, Lektorin an der Med Uni Graz und FH Kärnten; im Vorstand DMÖ (Dachverband Männerarbeit Österreich) und VMG (Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark), Käthe Leichter Preis 2016; Managing Diversity Expertin, Trainerin der GenderWerkstätte

Eva Taxacher, Mag.^a, MA, Lehrgangsleitung (GeWe)

Studium der Soziologie, Masterstudium Internationale Genderforschung und feministische Politik; Leitung des Fachbereichs Bildung und Qualitätsbeauftragte im Verein Frauenservice Graz; Schwerpunkte: Geschlechterpolitische Bildung, feministische und queer Theorien, Geschichte der Frauenbewegung(en), postkoloniale Zugänge; Trainerin der GenderWerkstätte

Praxisarbeiten

Die Praxisarbeiten ermöglichten den Teilnehmer*innen eine vertiefende Auseinandersetzung mit bestimmten Modulinhalten, abgestimmt auf individuelle Interessenslagen. Ziel der Praxisarbeiten war die eigenständige Übersetzung in den eigenen Arbeitsbereich, sodass die Inhalte, Methoden, Diskussionen, Auseinandersetzungen aus dem Lehrgang nachhaltig nutzbar werden. Darüber hinaus geben die Arbeiten Einblicke zum Status Quo der Gleichstellung und Frauenförderung, zeigen Potentiale und wichtige Impulse für die Gender- und Diversitätsstrategien der TU Graz auf.

Die öffentliche Präsentation der Praxisarbeiten inkl. Übergabe der Zertifikate fand nach dem 6. Modul am 21. Oktober im Rahmen der Veranstaltung #DiversityMatter2020 in der Aula der TU Graz statt (Video im Video Portal TUBE der TU Graz (<https://tube.tugraz.at/paella/ui/watch.html?id=110ae95f-d22b-4680-8a9e-508ed56d0245>)).



Abb. 3: Lehrgangsabsolvent*innen und Mitglieder des Lehrgangsteams mit der Vizerektorin für Personal und Finanzen nach der Abschlussveranstaltung #DiversityMatters2020; © Fotogenia / TU Graz

Methodische und Theoretische Verankerung der Praxisarbeiten

Suchprozesse nach Schaltstellen gesellschaftlicher Veränderung in den Praxisarbeiten des Gender- und Diversitätskompetenzen Lehrgangs für Wissenschaftler*innen an der TU Graz

Elli Scambor

Im Folgenden werden die Praxisarbeiten des Lehrgangs Gender- und Diversitätskompetenzen für Wissenschaftler*innen an der TU Graz kurz zusammengefasst und theoretisch bzw. methodisch gerahmt. Ein großer Teil der Lehrgangsteilnehmer*innen hat sich im Rahmen der Praxisarbeit, die einen Transfer der Erkenntnisse aus dem Lehrgang in die Praxis ermöglichen sollte, mit Themen auseinandergesetzt, die auf den Abbau von Ungleichheitsstrukturen an der TU Graz ausgerichtet sind. Im Bereich der Geschlechter- und Diversitätsforschung findet seit geraumer Zeit eine Auseinandersetzung mit der Frage statt, wie Chancengerechtigkeit ein Anliegen von Strukturänderungen in wissenschaftspolitischer Hinsicht werden kann (vgl. Riegraf, 1996; Metz-Göckel, 1999; Kuhlmann et al., 2013). Dabei kommt Suchprozessen nach Gestaltungsmöglichkeiten und Vorschlägen, wie sie in den vorliegenden Praxisarbeiten nachzulesen sind, eine zentrale Bedeutung zu. Die Darstellung der Geschlechter auf der Website der TU Graz, Vorschläge für eine gender- und diversitätssensible Lehre, die Bedeutung von Care-Anforderungen für das Fortkommen im wissenschaftlichen Bereich - diese und vielen andere Themen, die in den Praxisarbeiten behandelt werden, sind auf die Organisation TU Graz, ihre Abläufe und symbolische Deutungen ausgerichtet. Diese rücken in den Fokus der Analysen in den Praxisarbeiten. Zugleich zeigt sich, dass asymmetrische Geschlechterdifferenzen nach wie vor „der Rede wert“ sind und dass dabei der Rolle von Frauen* zentrale Bedeutung zukommt. Die Bedeutung der Kategorie Geschlecht steht zweifellos im Mittelpunkt vieler Praxisarbeiten, zugleich wird deutlich, dass auch andere soziale Marker bedeutsam sind und in der Analyse von Ungleichheitsstrukturen berücksichtigt werden müssen. „Die kontextspezifische ‚Verfeinerung‘ von Geschlechterverhältnissen ersetzt allerdings nicht den kritischen Blick auf die soziale Wirkungsmächtigkeit einer ‚zweigeschlechtlichen Ordnung‘ (Hagemann-White 1988), die sich in den Wahrnehmungs- und Handlungsschemata der Individuen und als ‚geronnene Strukturen‘ (Knapp 1997) in den gesellschaftlichen Institutionen abzeichnet.“ (Kuhlmann et al., 2013: 498f.) In den Arbeiten finden sich unterschiedliche Antworten auf die Herausforderung, sowohl Geschlechtervielfalt als auch andere Diversitätsmarker in den Analysen und Gestaltungsvorschlägen zu berücksichtigen. Die Diskussionen gewähren Einblick in unterschiedliche Bereiche innerhalb der TU Graz aber auch in die Umwelten der Organisation, wenn beispielsweise Möglichkeiten zur Erleichterung des Zugangs zu Studien an der TU Graz oder geschlechter- und diversitätssensible Auswahlprozesse in der angewandten Forschungspraxis aufgezeigt werden.

Asymmetrische Verhältnisse abbauen

Ein Teil der vorliegenden Praxisarbeiten beschäftigt sich mit Ansatzpunkten, Bedarfen und mit konkreten Maßnahmen, durch welche ein Abbau asymmetrischer Geschlechterverhältnisse an der TU Graz erreicht werden sollte. Inwieweit ist die „Ermächtigung“ von Frauen* in der Organisation überhaupt noch sinnvoll? Wo zeichnen sich Bedarfe von Forscher*innen im Bereich der Karriereförderung ab und inwieweit sind diese mit Care-Anforderungen verbunden? Wie kann Frauen* im technischen Arbeitsfeld mehr Präsenz und Sichtbarkeit zukommen und was hat Gender Bias damit zu tun?

Ist Frauenförderung noch zeitgemäß? fragt **Gudrun Haage** (Seite 35) in einer Praxisarbeit, die sich mit Maßnahmen der Wissenschaftler*innenförderung an der TU Graz auseinandersetzt. Die Frage bezieht sich damit wohl auf gesellschaftliche und diskursive Wandlungsprozesse, die offene Formen der Frauendiskriminierung, wie sie an Hochschulen in den 60er Jahren noch verbreitet waren (vgl. Anger, 1960), nicht mehr zulassen. Die Situation scheint allerdings nach wie vor von rhetorischer Präsenz und faktischer Marginalität (vgl. Wetterer, 2002) geprägt zu sein, wobei eine Subtilisierung der Differenzbildung (Kuhlmann et al., 2013) im Sinne einer asymmetrischen Geschlechterkultur deutlich wird. „Da die ‚objektiven‘ Möglichkeiten, Differenzen zwischen den Geschlechtern auf eine Weise zu konstruieren, die Frauen abwertet, sehr gering geworden sind, werden symbolische und kommunikative Mittel zur Herstellung von Separierungen der Geschlechter bedeutsam – insbesondere angesichts des Umstands, dass formale Grenzen wegfallen und in der Gesellschaft insgesamt die Sensibilität für geschlechtsdiskriminierende Strategien wächst.“ (Kuhlmann et al., 2013: 505f.) Während also ein Bewusstsein für faire Zugangs- und Aufstiegschancen in Bildungssystemen bei allen Geschlechtern dominiert und die entsprechenden Fairness-Diskurse Organisationskulturen und deren Umwelten prägen, finden Differenzbildungen auf anderen Ebenen statt. Die Verantwortlichkeit für und aktive Übernahme von Care-Arbeit – nach wie vor ein Benachteiligungsfaktor im Erwerbsleben – findet sich dabei ebenso als subtiler Differenzbildungsindikator wie der oft benutzte Hinweis auf individuelle Präferenzen von Frauen*, die kein Interesse am MINT-Fächern bzw. an Führungspositionen hätten. Frauenfördermaßnahmen sind vor allem angesichts der Subtilisierung der Differenzbildung nach wie vor wichtige Elemente im Wandel von Organisationen. Im Versuch, wirksamen Ausgrenzungen entgegenzusteuern, werden die Praktiken der Ausgrenzung sichtbar und damit die gendered substructure (Acker, 1992, 2006, 2013) der Organisation – dies sind relevante Schritte im Prozess der Umgestaltung von Organisationen (vgl. Kuhlmann et al., 2013).

Die Verantwortung für Care-Arbeit als Differenzindikator wird auch in der Praxisarbeit **Ansätze zur Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich Physik** von **Birgitta Schultze-Bernhardt und Eva-Maria Steyskal** (Seite 33) deutlich. Die Ergebnisse der dieser Praxisarbeit zugrundeliegenden Umfrage zu nützlichen und hinderlichen Karriere Faktoren in der Wissenschaft sprechen eine deutliche Sprache: Gefragt nach unterstützenden Bedingungen für eine wissenschaftliche Karriere fielen die Antworten der befragten (13) weiblichen und (21) männlichen Forscher*innen unterschiedlich aus. Erstere sahen in erster Linie die Unterstützung der Vereinbarkeit als hilfreichen Faktor für eine wissenschaftliche Karriere. Für die männlichen Forscher* waren hauptsächlich Auslandsfahrung, Glück und Neugierde hilfreich für das Fortkommen im wissenschaftlichen Bereich. Die Ergebnisse sind nicht erstaunlich, fügen sie sich doch ein in die Erkenntnisse

der geschlechterbezogenen Organisationsforschung, wie sie bereits vor 30 Jahren von der US-amerikanischen Organisationsforscherin Joan Acker vorgelegt wurden. Acker (1992, 2006, 2013) fasste relevante Arbeitsbedingungen (wie Arbeitszeit, Arbeitsplatz, Arbeitsverhalten und Führungsmuster) sowie Arbeitsregeln und Einstellungen zur Arbeit im Konzept der *gendered substructure* in Organisationen zusammen und sie kritisierte die Grundannahme der auf neoliberalen Grundsätzen fußenden Marktwirtschaft, in welcher die Arbeit in Organisationen unabhängig von Care-Anforderungen betrachtet wird.

Arbeitsanforderungen, die auf dieser Grundannahme fußen, können deshalb nur von Erwerbspersonen erfüllt werden, die unabhängig von Care-Arbeit agieren können, sei es, dass sie keine Care-Anforderungen erfüllen müssen, sei es, dass die Care-Arbeit von anderen Personen (hierzulande immer noch zumeist Frauen*) übernommen wird: "Organizations.... could not exist without some outside organization or reproduction to take care of supplying workers. In this sense, the gender substructure of organization is linked to the family and reproduction." (Acker, 199: 255) Die lange Zeit vorherrschende Annahme einer abstrakten Arbeitskraft (in einer geschlechtslosen Organisationstheorie) konnte entkräftet werden, indem gezeigt wurde, dass Organisationen von *gendered processes* durchdrungen sind. Acker verwies hier auf den Zusammenhang zwischen Organisationsstruktur und -prozess und männlich geprägten Werten und Ideologien in Unternehmen. Männlichkeit, Rationalität und Management sind stark miteinander verbunden - daher sind Menschen, Strukturen und Prozesse in Organisationen von Geschlechterannahmen geprägt und die abstrakte körperlose Arbeitskraft entpuppt sich als Mythos: „The gender-neutral status of ‚a job‘ and of the organizational theories of which it is a part depend on the assumption that the worker is abstract, disembodied, although in actuality both the concept of ‚a job‘ and real workers are deeply gendered and ‚bodied‘.“ (Acker, 2013: 94f.). Die Praxisarbeit Schultze-Bernhardt und Steyskal zeigt dieses embodiment.

Embodiment kann sich auch auf andere Weise zeigen. Die Aufgabe, prominente Namen von Frauen* und Männern* aus verschiedenen Bereichen der Politik, Kunst, Forschung zu notieren sowie der Umstand, dass es schwierig war, Frauen* zu nennen während ohne Probleme Männer* benannt werden konnten, hat zur Idee einer „Spotlight-Veranstaltung“ von **Jasmin Grosinger** (Seite 35) beigetragen. **Women in Microwaves** soll weibliche Forscher*innen ins Rampenlicht zu stellen, Nachwuchswissenschaftler*innen anlocken, die Zitationen von Forscher*innen erhöhen und dazu beitragen, dass geschlechtsspezifische Vorurteile bekämpft werden. Konkret fußt die Arbeit auf dem *Doing Gender* Ansatz (West & Zimmermann, 2009), insbesondere den Erkenntnissen, dass Geschlechterstereotype (Gender Bias) in der Forschung reproduziert werden (vgl. Savonick & Davidson, 2017). Forscher*innen müssen fragen, in welcher Weise und in welchem Maße das Feld, in dem sie tätig sind, die Organisation aber auch die Forschung an sich, von Vorurteilen geprägt sind (vgl. McCormick, 2017), denn zahlreiche Studien bestätigen, dass Menschen unbewusste Voreingenommenheit hegen, auch wenn sie explizit glauben, dass Vorurteile und Diskriminierung falsch sind (Henneman, 2014).

Auch **Viktorija Vidimce-Risteski** (Seite 38) schlägt in ihrer Praxisarbeit eine konkrete Methode vor, die auf den Abbau asymmetrischer Geschlechterverhältnisse in technischen Studien ausgerichtet ist. Mithilfe des **INA Programms (INA steht für Innovative Interdisziplinäre Abschlussarbeiten)** soll ein gesellschaftliches Problem, nämlich die Geschlechtersegregation in den technischen Wissenschaften, mittels eines technischen Verfahrens gelöst werden. Gemeinsame geschlechterheterogene und transdisziplinäre Bachelor- und/oder Masterarbeiten sollen das Interesse von weiblichen Studierenden an hoch segregierten technischen Studien (z.B. Elektrotechnik) wecken, früh in der wissenschaftlichen (Zusammen)Arbeit Transdisziplinärität als Prinzip verankern und dazu beitragen, dass der Frauen*anteil an diesen Studien erhöht wird. Zusätzlich wird damit bezweckt, langfristig eine von Geschlechterdiversität gekennzeichnete Studenumgebung zu etablieren, in welcher alle Geschlechter gute Chancen haben, ihre Studien abzuschließen.

Basis der Arbeit **A Glimps on Gender Representation at the TU Graz Homepage** von **Simone Kopeinik** (Seite 37) sind Erkenntnisse aus der Erforschung von Stereotype Threats, also dem Phänomen, dass stereotypisierte Personen schlechtere Leistungen als nicht-stereotypisierte Personen erzielen, wobei die Angst, das Stereotyp zu bestätigen, auf das Verhalten im Sinne des Vorurteils wirkt (Self-Fulfilling Prophecy). Role-Models können hingegen signifikant in Richtung Erfolgsüberzeugungen wirken (vgl. Cheryan et al. 2011). Dort, und an der Erkenntnis, dass sich junge Frauen* Role-Models in technischen Feldern wünschen (Gaisch und Rammer, 2018) setzt Kopeiniks Arbeit an. Die Analyse der Geschlechterdarstellungen auf der TU Graz Homepage legt das konkludierende Resümee nahe: What we need is a greater amount of attractive rather than interested women. Or is this what we think women should want to look and be like? Und die Autorin fragt weiter, wie sich Vielfalt in den Repräsentationen der Personen auf der Website abbilden lässt und damit der Bezug zur Realität erhalten werden kann. Die dargestellten Personen sind geschlechtlich deutlich binär verortet, jung und weiß. In Kopeiniks Praxisarbeit wurde einmal mehr deutlich, in welcher Weise Geschlecht als kulturelle und kontextgebundene soziale Kategorie („Doing Gender“) medial vermittelt wird (vgl. Dorer & Klaus, 2008) und wie in medialen Darstellungen symbolisch das System der Zweigeschlechtlichkeit reproduziert und Vielfalt negiert wird. Die „Realität“ wird medial nicht nur abgebildet, sondern auch reproduziert und verfestigt (vgl. vom Orde, 2013). Die kommunikationswissenschaftliche Genderforschung analysiert das Doing Gender von Subjekten und Institutionen unter Berücksichtigung hegemonialer Strukturen und belegt seit langer Zeit eine Stereotypisierung in geschlechtlich binären Darstellungen (vgl. Appel, 2008; Luca & Lenzen, 2011; vom Orde, 2013). Es gilt nach wie vor, soziale Konstruktionsprozesse in medialen Darstellungen kritisch zu beleuchten⁷ und konkrete Schritte zur Überwindung stereotyper Wirklichkeitskonstruktionen aufzuzeigen. A Glimps on Gender Representation at the TU Graz Homepage trägt dazu bei und verfolgt das Ziel der Vermittlung realitätsnaher Vorbilder, die langfristig in Richtung Stärkung der Erfolgsüberzeugung von Frauen* in Technik wirken sollen.

⁷ <https://www.bpb.de/izpb/307453/medien-oeffentlichkeit-geschlechterverhaeltnisse> [21.09.2021]

Auch „gute Lehre“ stellt einen Beitrag zum Abbau asymmetrischer Verhältnisse dar und Bedingungen einer solchen Lehre lassen sich auf unterschiedlichen Ebenen verorten. Hochschuldidaktisch wurde traditionell an Formaten und Methoden gefeilt, während Fragen, die um Kulturen der Lehre und des Lernens kreisen, erst in den letzten Jahren verstärkt in den Fokus von Forschung und Entwicklung gerückt sind (vgl. Böning, 2016). Ein relevanter Indikator für das Gelingen von Lehre ist die Berücksichtigung vielfältiger Lebenslagen Studierender. Wird die Heterogenität der Adressat*innen in der Lehre berücksichtigt oder wird sozialer Ausschluss erzeugt?

„Das Anliegen, Hochschullehre durch die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten gerechter zu gestalten, ist in mehrfacher Hinsicht diffizil und stößt auf Schwierigkeiten. Die Forderung, Lehre geschlechter- und diversitätssensibler zu gestalten, kann schnell ins Leere laufen und erweist sich als ein Lippenbekenntnis, so sie nicht auf ein Umfeld stößt, welches die Bereitschaft mitbringt, individuelle wie aber auch fachkulturell geprägte Zugänge zur Welt, eigene Handlungsstile und Interaktionsmuster kritisch zu hinterfragen.“ (Böning, 2016: 269) Aktuelle Herausforderungen in der Corona-Pandemie, die nach schnellen Lösungen in Richtung Digitalisierung der Lehre verlangten, dürften die Bereitschaft verstärkt haben, sich mit Fragen der Chancengerechtigkeit in der digitalen Lehre auseinanderzusetzen. In der Praxisarbeit ***Redefining Teaching in Architecture. Sustainable and Equitable Methods of Blended Learning*** setzte sich **Armin Stocker** (Seite 32) mit der Entwicklung nachhaltiger Lehrmethoden auseinander, die das Beste aus Präsenz- und Onlinelehre miteinander verbinden sollen und dabei gleichzeitig die Diversität der Studierenden im Blick behält. Dass dabei Kriterien der gendergerechten und intersektionellen Didaktik berücksichtigt werden, dürfte einer kritischen Reflexion jenes wissenschaftlichen Selbstverständnisses geschuldet sein, das die Produktion und Vermittlung wissenschaftlicher Erkenntnis abgekoppelt von sozialen Realitäten der Forschenden und Studierenden betrachtet.

Schnittstelle: akademische und angewandte Forschung

Die Praxisarbeit von **Katharina Meixner** ***Erstellung eines Leitfadens für den Auswahlprozess von Bachelor- und Masterstudierenden*** (Seite 36) setzt an einem wichtigen Handlungsfeld des Gender Equality Managements an (Dobelhofer & Küng, 2008), am Prozess des Recruiting, ein Bereich in dem das Managementhandeln in Richtung Gleichstellung besonders wirksam wird. In der vorliegenden Praxisarbeit wurde ein Leitfaden für den Auswahlprozess von Bachelor- und Masterstudierenden für ein mehrmonatiges Praktikum in der Area 3 von BEST – Bioenergy and Sustainable Technologies GmbH erstellt, das klaren Standards und Kriterien folgt und den Gender- und Diversity-Bias der Entscheider*innen reduzieren soll. Der Auswahl von Praktikant*innen (und in der Folge möglicherweise Mitarbeiter*innen) kommt große Bedeutung zu, weil in diesem Prozess eine Weichenstellung erfolgt, einerseits mit Blick auf den Zugang zur Organisation, aber auch mit Blick auf eine möglichen (Gegen-) Steuerung der Geschlechtersegregation (vgl. Kay, 2001). Gender- und diversitätssensible Auswahlprozesse können dabei unterstützen, den Pool an geeigneten Nachwuchswissenschaftler*innen zu vergrößern und den Raum für bislang noch nicht ausgeschöpfte Potenziale zu öffnen. Mittlerweile ist deutlich geworden, dass sich manche Bewerber*innen nur von gender- und diversitätssensiblen Stellenausschreibungen angesprochen fühlen. Auch im Prozess der Auswahlentscheidung führen Gender- und Diversity-Biases dazu, dass Personen bestimmte Stereotype zugeschrieben und spezifische Fähigkeiten der Bewerber*innen dadurch leicht übersehen werden.

„Gut geplante und durchgeführte Auswahlverfahren helfen Diskriminierungen aller Art zu vermeiden. Es gibt also gute Gründe für eine gendergerechte Personalauswahl.“ (Budiman & Becker, 2017: 3). Die Praxisarbeit von Meixner leistet mithilfe von klaren Standards und Kriterien sowie einer detaillierten Prozessbeschreibung einen Beitrag dazu.

Auch die Praxisarbeit von **Monika Enigl 4 R-Analyse zur Evaluierung eines COMET Zentrums und Ableitung erster Maßnahmen** (Seite 36) konzentriert sich im Rahmen eines laufenden FEMtech Karriere Projekts auf das Ziel, mehr Frauen bei BEST – Bioenergy and Sustainable Technologies GmbH für Führungspositionen zu gewinnen (oder zu halten). Dazu wurde eine Detailanalyse des Zentrums vorgelegt. Die Analyse bildet einen der ersten und damit zentralen Schritte von Change-Prozessen in Organisationen. Die der Analyse zugrunde liegende 4R Analysemethode ist eine weiterentwickelte Form der 3R Analysemethode, die vom schwedischen Unterstützungskomitee für Gender Mainstreaming (JämStöd) entwickelt wurde⁸. Seitdem hat sich diese Methode zur Gender- und Diversity-Analyse in unterschiedlichen gesellschaftlichen Bereichen (Organisationen, Unterrichtsmaterialien, Kollektivverträge, etc.) bewährt (vgl. Bergmann & Pimminger, 2004; Dobelhofer & Küng, 2008; Gärtner & Scambor, 2020). Entlang der Dimensionen Ressourcen, Realität, Repräsentation und Rechte werden Daten systematisch erhoben. Zugleich beinhaltet diese Methode ein aktivierendes Potenzial (Bergmann & Pimminger, 2004), weil die Feld-Akteur*innen selbst in die Untersuchung einbezogen sind. In der Folge findet zumeist eine intensive Auseinandersetzung mit Fragen von Inklusion und Exklusion, mit Fragen von Chancengleichheit und –gerechtigkeit statt. Sowohl die Analyseergebnisse als auch die Auseinandersetzung damit im Team bilden die entscheidende Grundlage für die Entwicklung von Zielen und Indikatoren hin zu mehr Gerechtigkeit, sowie für die Planung konkreter Maßnahmen und neuerlicher Analysen. Die Kenntnis von Ungleichheitsstrukturen ist eine unerlässliche Voraussetzung für Veränderungen in Organisationen.

Zugang zu MINT Fächern erleichtern

Die Geschlechtersegregationen im Bildungssystem und im Erwerbssystem sind nach wie vor universelle Merkmale in Europa. Im Report on Equality between Women and Men in the EU von 2017, in dem ein besonderes Augenmerk auf die Entwicklung der Geschlechtersegregation in Berufen und in Wirtschaftssektoren gelegt wurde, wurden für 2014 24,3% für die berufliche Segregation und 18,9% für die sektorale Segregation gemeldet (Europäische Union 2017: S. 57). Insbesondere die Daten über die Verteilung der Studierenden nach Fachgebieten und Geschlecht im tertiären Bildungsbereich zeigen deutliche Diskrepanzen: Bildung sowie Gesundheit und Soziales werden vornehmlich von weiblichen Studierenden gewählt, während in den Bereichen Technik oder anderen wissenschaftlichen Bereichen der höhere Prozentsatz männlich ist (EU-28 EUROSTAT, 2016). Auch in Österreich hält sich die horizontale und vertikale Geschlechtersegregation im Bildungssystem und am Arbeitsmarkt hartnäckig (Scambor & Gärtner, 2020). Die Trennung in traditionell „männlich“ bzw. „weiblich“ konnotierte Bildungs- und Berufsbereiche ist trotz mancher Fortschritte noch immer brisant (vgl. Bergmann et al. 2017). Das Problem der Geschlechtersegregation von Berufen und Tätigkeiten besteht nicht nur darin, dass sie stereotyp verengend auf Bildungs- und Berufswahl und damit auf Lebensmöglichkeiten wirkt.

⁸ <https://www.includegender.org/toolbox/map-and-analyse/4r-method> [21.09.2021]

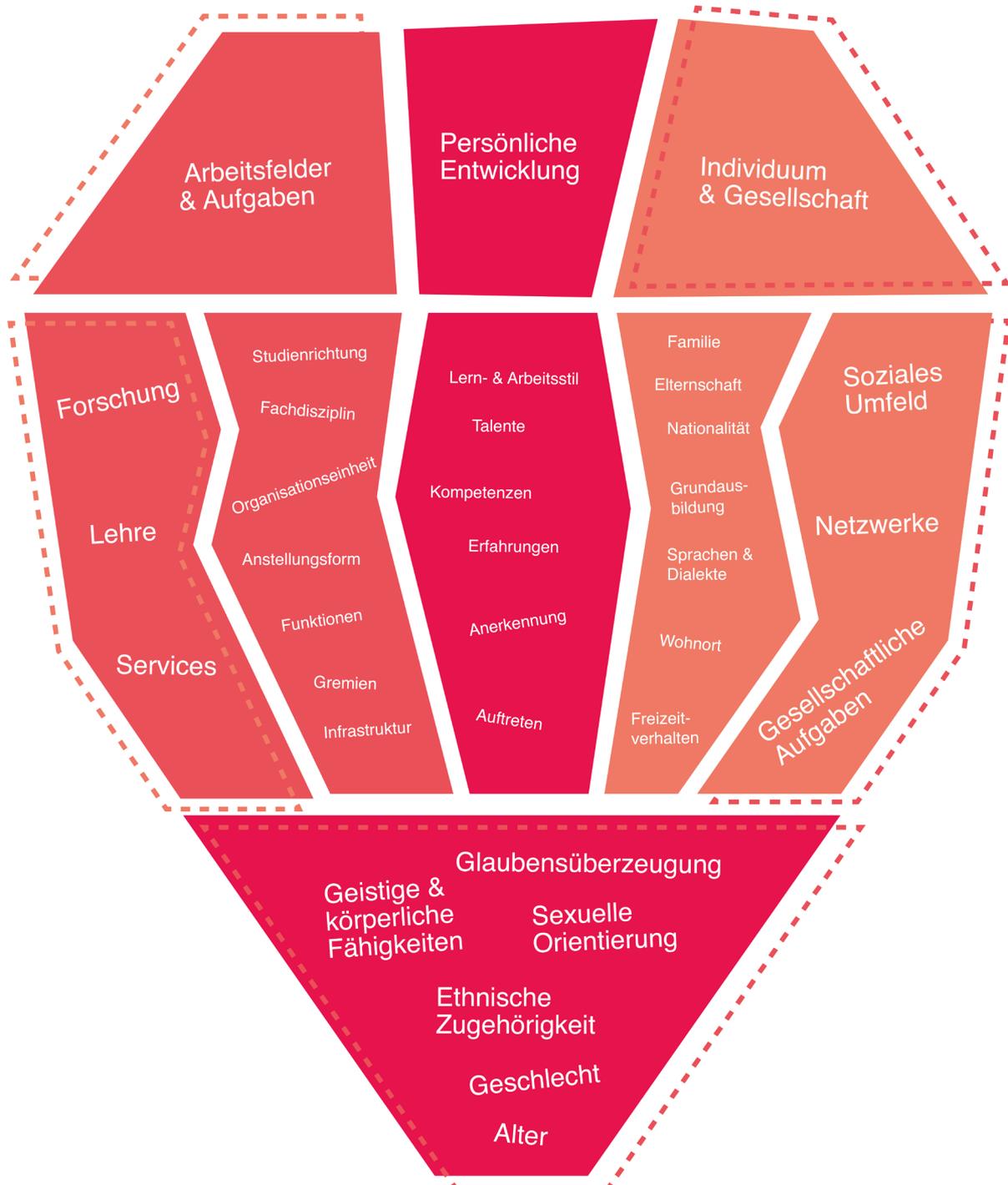
Vielmehr stellt sich in dieser Segregation immer auch eine Hierarchie neu her, in der geschlechtlich konnotierte Fachkulturen, Berufe und Tätigkeiten unterschiedlich bewertet und vergütet werden. So sind gesellschaftliche Gefälle hinsichtlich Macht, Teilhabe und Gehältern (somit auch: Pensionen und Vermögen) eng mit der Segregation verknüpft. Die Bildungs- und Berufswahl wird zumeist als individueller interessen geleiteter Prozess betrachtet, während Struktur faktoren nach wie vor kaum berücksichtigt werden. Studien in den letzten 15 Jahren (vgl. Bergmann et al., 2004; EIGE, 2017; Maihofer et al., 2013; Nissen et al., 2003; Rosenberger et al., 2009;) zeigen jedoch, dass individuelle Bildungs- und Berufsentscheidungen maßgeblich von Struktur faktoren sowie vom sozialen Umfeld (z.B. Eltern, Peers, Lehrer*innen) beeinflusst werden. Trotz eines vielfältigen Bildungs- und Berufsspektrums scheinen einige wenige Ausbildungs- bzw. Berufsmöglichkeiten für Mädchen* und Jungen* realisierbarer und erstrebenswerter als andere. Die OECD/PISA-2016 Daten zeigen, dass Jungen* 2,4 mal häufiger einen Beruf in Technik oder Naturwissenschaften anstreben als Mädchen*. Kleinschrittige Veränderungen der letzten Jahre erfolgten v.a. durch Initiativen zur Unterstützung von Bildungs- und Berufswahlprozessen von Mädchen* und jungen Frauen* in technische Berufe (z.B. FiT; vgl. exemplarisch Papouschek, Mairhuber & Kasper, 2014). Dort setzen auch die Praxisarbeiten von Eva-Maria Steyskal als auch die von Alicja Michalowska-Forsyth an.

Für die Praxisarbeit ***Kinderleicht – Naturwissenschaft*** für alle hat ***Eva-Maria Steyskal*** (Seite 34) gemeinsam mit ihrer Tochter inzwischen 17 Videoclips erstellt, die Kinder zum Forschen anregen sollen. Dass es sich dabei um eine Mutter und ihre Tochter handelt, die den Forscher*innen-Geist mithilfe von Demonstrations-Experimenten beflügeln wollen, ist wohl kein Zufall, wünschen sich doch Nachwuchswissenschaftler*innen weibliche Vorbilder (Gaisch und Rammer, 2018) – und dies in möglichst große Vielfalt, ist in Steyskals Arbeit nachzulesen. *Kinderleicht* ist damit auf die Überwindung von Geschlechterstereotypen im technischen Bereich ausgerichtet. Auf diese Weise kann verengenden Bildern von geschlechtlichen Fähigkeitszuschreibungen entgegengewirkt werden, allen Kindern können Möglichkeiten zur Entfaltung technischer Interessen zur Verfügung gestellt und limitierende Barrieren aus dem Weg geräumt werden.

Auch die Praxisarbeit ***Diversity Analysis in the Electrical Engineering Bachelor and Master Programmes at Graz University of Technology*** von ***Alicja Michalowska-Forsyth*** (Seite 31) konzentrierte sich im Zuge einer quantitativen Analyse der Leistungserfolge im Bachelorstudium (gemessen an den Bewertungen bei Lehrveranstaltungen mit hohen Studierendenzahlen) auf Fragen, die den Zugang zum Studium betreffen. Die in der Praxisarbeit vorgelegten Befunde bestätigten nicht die Eingangshypothesen der Forscher*in (1. „Weibliche Studierende erbringen genauso gute Leistungen wie männliche Studierende“ und 2. „Der ‚HTL-Elektrotechnik‘-Hintergrund erleichtert die Bewältigung der Erstsemesterkurse, wird aber zum Abschluss hin weniger relevant“). Den Ergebnissen der vergleichenden Analyse kommt dennoch relevante Bedeutung zu, weil sie zeigen, dass ein beträchtlicher Teil der Studierenden keine HTL besucht hat (möglicherweise bereits ein Erfolg bisheriger „Women in Tech“-Maßnahmen) und es weiterhin wünschenswert wäre, mehr Werbung für die ingenieurwissenschaftlichen Studiengänge in den Gymnasien zu machen, um in Zukunft eine breitere Vielfalt an Studierenden an der Fakultät zu fördern.

Auch mithilfe von diversitätssensiblen Konzepten lässt sich das Interesse an technischen Studien wecken. Diese Annahme liegt der Praxisarbeit ***Diversity Aspects in the Evaluation of Digital Artefacts*** von **Alexander Nussbaumer** (Seite 30) zugrunde, in der nicht-beabsichtigte Effekte in der Entwicklung digitaler Artefakte im Fokus stehen. Die Praxisarbeit diskutiert negative Auswirkungen digitaler Artefakte auf soziale Gruppen am Beispiel MOOC, ein Programm, das darauf abzielt, (potentielle) Studierende der Natur- und Ingenieurwissenschaften grundlegende Programmierprinzipien zu vermitteln. Nussbaumer stellt gleichzeitig ein Modell zur Limitierung negativer Effekte durch die Integration von Diversitätskategorien in die nutzer*innenzentrierte Evaluation vor. Diversitätstheoretische Basis dieses Vorhaben bildet die Managing Diversity Theory, insbesondere die systematische Darstellung des Four Layers of Diversity-Modells (Gardenswartz & Rowe, 2010), ein Konzept, das insbesondere dafür entwickelt wurde, im Rahmen von Diversity-Audits die Vielfalt und Potenzial der angesprochenen „User“-Gruppen zu berücksichtigen. Im Rahmen der vorliegenden Arbeit von Nussbaumer sollen diversitätsorientierte Evaluationen dabei helfen, das Interesse weiblicher Schüler*innen an technischen Studien zu wecken.

Die vorgelegten Praxisarbeiten gewähren Einblick in Suchprozesse nach Gestaltungsmöglichkeiten, Analysen und ganz konkreten (zum Teil bereits umgesetzten) Ideen und Vorschlägen, die auf den Abbau von Ungleichheitsstrukturen an der TU Graz und ihren relevanten Umwelten ausgerichtet sind. Auseinandersetzungen mit diversitätssensiblen Konzepten in der Lehre, Darstellungen von Frauen* auf der Website oder Mechanismen der Subtilisierung von Geschlechterdifferenzen zeigen, dass Institutionen wie die TU Graz sowie ihre relevanten Umwelten nicht bloß als „Resonanzkörper“ gesellschaftlicher Verhältnisse betrachtet werden sollten, sondern als „Schaltstellen“ sowohl bei der Herstellung und Reproduktion von Ungleichheitsstrukturen als auch beim Abbau derselben. Die Lehrgangsteilnehmer*innen haben unterschiedliche Wege beschritten und dabei Veränderungspotenziale zur Herstellung von gerechteren Verhältnisse aufgespürt. Es lohnt sich, die eingeschlagenen Wege weiterzugehen.



Abstracts

1. Diversity Aspects in the Evaluation of Digital Artefacts

by Alexander Nussbaumer, Institute of Interactive Systems and Data Science

The design and creation of digital artefacts often affect people and social groups in negative ways that were ignored or not intended by the creators or decision makers. Thus, there is a need to systematically identify and analyse such negative effects, since they are often complex in their nature and regarding their societal influence. This work presents a practical approach how to systematically discover negative aspects and affected people. Furthermore, it proposes a method to make visible such positive and negative effects of digital artefacts on diverse social groups. The approach is based on three foundations. First, an existing evaluation methodology is used as a basis to evaluate digital artefacts. This includes the definition of the evaluation goals, variables, and instruments, as well as stakeholders and participants in the evaluation. Second, a diversity model is employed that helps understand various social groups and integrate all potentially affected people in the evaluation. Third, technology impact assessment procedures are taken into account, aiming at holistically evaluating digital artefacts. Combining these approaches leads to a new concept how digital artefacts can be evaluated in the light of diverse social groups and how the results can be presented visually. The application of this concept is demonstrated by means of an example in the field of a coding course that should attract students and young people selecting a university study.

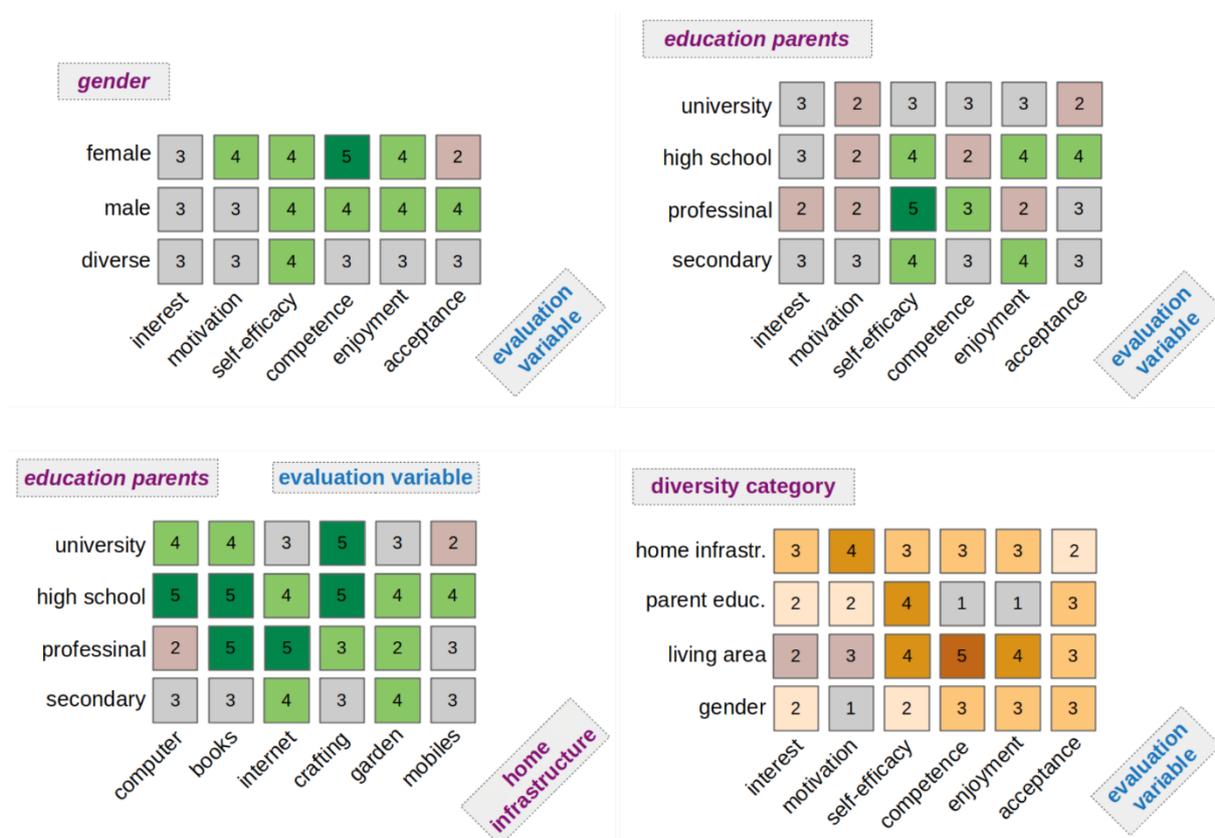


Abb. 4: The figures depicts an example of how the result of a diversity evaluation is visualized as a heat map.

2. Diversity Analysis in the Electrical Engineering Bachelor and Master Programmes at TU Graz

by Alicja Michalowska-Forsyth, Institute of Electronics

These studies analyse performance of students enrolled in the bachelor and master studies programmes at the Faculty of Electrical and Information Engineering at TU Graz based on the data received in communication with Study Registration Office, Quality Management and Reporting Office and Central Information Technology Office at TU Graz. To look at the impact of the high-school profile on the students' performance in their Bachelor and Master studies it was important to have data on courses (LVs) that come towards the end of the BSc studies, and not for example just from the first 3 semesters. Otherwise the choice of the courses was somewhat random. It was in particular considered to take courses with large number of students. Therefore, highly specialized courses on the MSc level, where specific technical interests become important motivation factor, are not considered. The point is not to focus on specific LVs but on statistical performance tracking of the students and graduates of the Electrical Engineering studies, taking into account diverse subgroups. There are two principle hypotheses prior to these studies: -Female students perform just as well as male students-The "HTL-Elektrotechnik" background (In Austria: Technical High School with focus on Electrical Engineering) makes it easier to manage the first semester courses, but becomes less relevant towards the graduation- If it should be found out that this is not the case, it will be interesting to analyse the reasons. If the studies reveal the assumptions, it could have the implication on the school visits from the side of our faculty, and the way the studies are advertised to school students entering their final high school ("Matura") year. Today these visits focus mainly on HTL and as there is a lot of discussion on engaging more women in STEM (Science, Technology, Engineering and Mathematics) it would make sense to address also gymnasia.

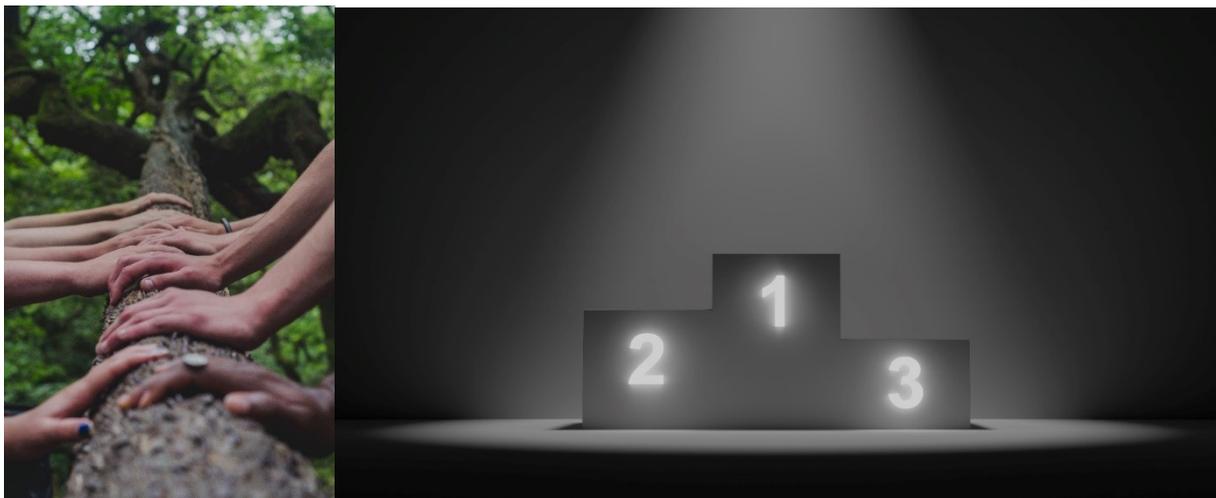


Abb. 5: © Unsplash.com, Bild Hände: Shane Rounce, Bild Podest: Joshua Golde

3. Redefining Teaching in Architecture [RTA] Sustainable and Equitable Methods of Blended Learning

von Armin Stocker, Institut für Grundlagen der Konstruktion und des Entwerfens

Die Architektur bildet eine Brücke zwischen Technik, Kunst und Geisteswissenschaften. Damit steht sie für eine Gesamtheit an dynamischen, räumlichen, technischen, sozialen und wirtschaftlichen Entwicklungen. Im Zuge des Corona-Lock-Downs 2020 musste im Sommersemester an der TU Graz und der TU Berlin, sowie an vielen anderen Universitäten, digital unterrichtet werden. Für die Lehre im Architekturstudium, in der die Schwerpunkte auf dem Erlernen von räumlichem Denken, Produzieren und Darstellen sowie auf gemeinsamem Arbeiten und Diskutieren liegt, war dies eine enorme Umstellung. Die Digitalisierung in der Lehre wurde durch den „Covid-19-Notfallfernunterricht“ (Honegger 2020) in den Fokus gerückt und verlangte nach schnellen Reaktionen. Es sind aber nachhaltige Strategien notwendig, um die Lehre bezüglich zeitgemäßer Faktoren wie Digitalisierung, Chancen- und Gendergerechtigkeit weiterzuentwickeln. In diesem Projekt werden in einem interdisziplinären, internationalen Team Strategien für eine chancengerechtere Lehre im Blended Learning-Format entwickelt. Bestehende Kriterien gendergerechter und intersektioneller Didaktik werden auf ihre Gültigkeit im digitalen Raum überprüft und entsprechend ihrer Anwendbarkeit für die Lehre adaptiert. Mit Hilfe von Methoden aus der Sozialforschung werden Studierende und Lehrende befragt, die Ergebnisse in die Entwicklung nachhaltiger Lehrmethoden, die die Vorteile von Präsenz- und Onlinelehre verbinden, einfließen. RTA bildet die Grundlagen für chancengerechtere bidirektionale Wissens-, Entwicklungs- und Kommunikationstools, die über die Lehre hinausgehen und in der internationalen Bauwirtschaft ihren Niederschlag finden sollen.



*Abb. 6: How long is now. Tacheles Brache,
© Armin Stocker, Berlin 2016*

4. Ansätze zur Erhöhung des Frauenanteils im Fachbereich Physik

Eine Umfrage zu nützlichen und hinderlichen Karriere Faktoren in der Wissenschaft von Birgitta Schultze-Bernhardt & Eva-Maria Steyskal, Institut für Materialphysik

Unter den Absolvent*innen und wissenschaftlichen Bediensteten an der Fakultät für Mathematik, Physik und Geodäsie sind Frauen nicht nur generell in der Minderzahl, sondern der Frauenanteil sinkt auch mit zunehmendem wissenschaftlichem Alter. Aus diesem Grund setzt sich diese Arbeit zum Ziel, Ansätze zur Erhöhung des Frauenanteils in unserem Fachbereich zu formulieren. Als Basis hierfür diente eine Befragung von Forschenden (m/w) unterschiedlicher Karrierestufen zu ihren persönlichen Erfahrungen mit nützlichen und hinderlichen Karriere Faktoren.

In den Antworten zeigen sich deutliche Unterschiede zwischen Männern und Frauen. Während Frauen vor allem Selbstzweifel und mangelnde Unterstützung als Hinderungsgründe angeben, nennen Männer hier am häufigsten befristete Dienstverträge und den wissenschaftlichen Betrieb allgemein. Als förderlich betrachten Frauen mit großer Mehrheit die Unterstützung von Familie und Arbeitsumfeld, wohingegen Männer die wichtigsten Erfolgsfaktoren in Glück, Auslandserfahrung, Ehrgeiz und Neugierde sehen. In einem weiteren Schritt wurden noch Ideen für unterstützende Maßnahmen abgefragt, um den Frauenanteil in der Wissenschaft zu erhöhen. Hier teilen sich die Antworten in zwei zentrale Themenkomplexe auf: Nachwuchswissenschaftlerinnen wünschen sich häufig Mentoring und Vorbilder (Role Models) sowie Unterstützung bei professionellen Netzwerken. Mit weiterem Karrierefortschritt spielt dann insbesondere die Vereinbarkeit von Beruf und Familie eine wichtige Rolle.



Abb. 7: Motivierende versus hemmende Faktoren für eine Wissenschaftskarriere; © Eva-Maria Steyskal

5. Kinderleicht – Naturwissenschaft für alle von Eva-Maria Steyskal, Institut für Materialphysik

Lockdown und Distance-Learning führen im Frühling 2020 in meiner Familie zur Idee, Experimentier-Videos aufzunehmen, die Kinder zum Forschen mit Alltagsgegenständen anregen sollen. Wir experimentieren mit Kerzen, Taschenlampen und Laserpointern, lassen Hefepilze einen Luftballon aufblasen, zeigen, dass Zahnpasta dabei hilft, Eierschalen vor Säure zu schützen, und noch vieles mehr. Im Laufe des Sommersemesters filmen wir so 17 „kinderleichte“ Versuche und sind ganz begeistert über die positive Resonanz aus der Schulklasse meiner Tochter. Die anderen Kinder machen nicht nur nach, was sie in unseren Videos sehen, sondern beflügeln sich gegenseitig und entwickeln auch viele eigene Projekte.

Die TU Graz bietet bereits vielfältige Initiativen zur Nachwuchsförderung, welche Kinder und Jugendliche auf den Campus einladen; von Kindergarten-Besuchen über Sommerkurse bis hin zu Ferialpraktika. Zusätzlich werden seit einiger Zeit die TUIT Workshops an Schulstandorten angeboten. Ein Video-Projekt würde diese Auswahl gut ergänzen und insbesondere die Reichweite erhöhen, den Schritt ins „Zuhause“ ermöglichen. Die hier entstandenen Videos sind hierfür als gelungener „proof of concept“ zu sehen, deren Qualität jedoch durch eine professionellere Umsetzung (anstelle von Handyvideos) noch verbessert werden könnte. Wünschenswert wäre dabei auch, eine größere Diversität an Kindern zu zeigen, um auch ein möglichst großes Publikum anzusprechen. Ganz nach dem Motto: Naturwissenschaft für alle.

Youtube-Chanel „Labor Zuhause“: <https://www.youtube.com/channel/UCp7AnHXbkcQGwbWhoXVG-mXQ>



Abb. 8: Kindergerechte bzw. kinderleichte Experimente für Zuhause; © Eva-Maria Steyskal

6. Women in Microwaves (WIM) Event Distinguished Women in Microwaves by Jasmin Grosinger, Institute of Microwave and Photonic Engineering

As part of my practical work within the course “Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen an der TU Graz”, I organized a spotlight event “Distinguished Women in Microwaves” at the Radio & Wireless Week 2021. I invited four female researchers as guest speakers who have advanced the field of Microwave Theory and Techniques as well as the field of Automatic Radio Frequency Techniques considerably. These distinguished women in microwaves gave review talks of their respective research areas. By this, I hoped to attract a big attendance at the event, in particular, the attendance of young professions at the beginning of their careers to put their attention to these female researchers and their publications. The idea behind the spotlight event was to undo gender and to counteract gender and publication biases. Doing gender describes the fact that, in our two-gender system, women and men are characterized by different competencies (e.g., logical rational thought is an attribute of men, not of women). As an effect, a gender bias exists which makes people unconsciously think that women are not good in research. Also, studies show that women are systematically cited less than men, which leads to negative implications in the hiring, promotion, and tenure of female researchers. The spotlight event “Distinguished Women in Microwaves” was intended to implicitly and subtle counteract these biases to undo gender.

7. Ist Frauenförderung noch zeitgemäß? Überlegungen zu Maßnahmen der Wissenschaftlerinnenförderung an der TU Graz von Gudrun Haage, Büro für Gleichstellung und Frauenförderung

Die „Förderung“ von Wissenschaftlerinnen gehört zu meinem beruflichen Alltag und durch die Teilnahme am Lehrgang für Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen erfuhr ich sozusagen „nebenbei“ vieles aus der Lebens- und Arbeitswelt meiner Mit-Kolleg*innen.

Um diese Eindrücke und Erkenntnisse noch zu konkretisieren verwendete ich die Präsentation meiner Abschlussarbeit dafür, meine Kolleg*innen als Fokusgruppe zu nutzen und stellte einige Fragen, die sich auf Seminar- und Coaching- Angebote im Allgemeinen und denen des Büros für Gleichstellung und Frauenförderung bezogen. (Ich wollte wissen, ob solche Angebote bereits wahrgenommen wurden, inwieweit sie unterstützend waren und ob frauen- bzw. männerspezifische Angebote erwünscht sind.) Die Ergebnisse passten gut zu den bereits vorher von mir gemachten Erfahrungen.

Die „professionelle Begleitung“ von Menschen in herausfordernden beruflichen Kontexten ist sowohl in universitären wie auch Industrie Umfeldern mittlerweile Standard. Trotzdem hat sich für mich bestätigt, dass das Thema Frauenförderung an der TU Graz nach wie vor aktuell ist. Solange vor allem auf fortgeschrittenen Karrierestufen die Frauen so in der Minderzahl sind, stellt die gleichgeschlechtliche Peergroup ein wichtiges Empowerment-Instrument dar.

8. Erstellung eines Leitfadens für den Auswahlprozess von Bachelor- und Masterstudierenden **von Katharina Meixner, BEST Bioenergy and Sustainable Technologies**

Ziel ist es einen Leitfaden für den Auswahlprozess von Bachelor- und Masterstudierenden zu erstellen, die ihre Abschlussarbeit im Rahmen eines mehrmonatigen Praktikums in der Area 3 von BEST – Bioenergy and Sustainable Technologies GmbH durchführen möchten.

Es soll ein Prozess etabliert werden, der klaren Standards und Kriterien folgt, die für alle Bewerber*innen gelten. Hintergrund ist es den Bias der Entscheidungsträger*innen zu reduzieren um einen objektiven Bewerbungsprozess (von Anforderungsprofil bis Onboarding), in Hinblick auf Gender und Diversity, zu ermöglichen. Der Fokus liegt auf Bewerbungen für Bachelor-/Master-Praktika, da diese in Area 3 am häufigsten sind.

9. Die 4 R-Analyse zur Evaluierung eines COMET Zentrums und Ableitung erster Maßnahmen **von Monika Enigl, BEST Bioenergy and Sustainable Technologies**

Diese Praxisarbeit entstand im Rahmen eines laufenden FEMtech Karriere Projekts (Equality Advanced), dessen übergeordnetes Ziel es ist, mehr Frauen im Unternehmen für Führungspositionen zu gewinnen bzw. zu halten. Um Ansatzpunkte und Hebel zu identifizieren, wurde die Methode der 4 R Analyse eingesetzt. Entlang der 4 R Repräsentation, Ressourcen, Realitäten und Rechte wurden potentielle Ungleichheiten zwischen Frauen und Männern identifiziert. Mithilfe qualitativer Interviews und zahlreicher Datenanalysen wurde der IST-Stand erhoben. Zum Beispiel liegt beim wissenschaftlichen Personal der Frauenanteil bei ca. 25 %, beim administrativen bei 82 % und beim technischen Personal bei 11 %. Ein Vorschlag für Veränderung im Sinne einer Verbesserung der Gleichstellung aus den qualitativen Interviews war z.B. „Get Gender on the Agenda“, also die Schaffung eines Rahmens, in dem regelmäßig das Thema Gender thematisiert und reflektiert wird. Auch das Hervorheben interner Best Practice Beispiele (z.B. Projektleitung only) oder die Definition konkreter Ziele (z.B. Kennzahlen) sind mögliche Maßnahmen. Ein umfassender Bericht der Ergebnisse und abgeleiteten Maßnahmen sind für Frühling 2021 geplant.

10. A Glimps on Gender Representation at the TUGraz Homepage by Simone Kopeinik, Know-Center GmbH, Research Center for Data-Driven Business & Big Data Analytics

Science, technology, engineering and mathematics (STEM) professions promise low unemployment rates, high salaries and great career opportunities. Yet engagement in STEM subjects is declining, and women in particular do not opt for this field. One line of research sees stereotype threat (ST) as a root of the problem. Stereotype threat describes that individuals who belong to a negatively stereotyped group (e.g., young women in STEM) perform worse and show less interest in the subject than other, equally qualified individuals (e.g., young men). However, even one role model can have a significant impact on an individual's self-perception of success in a subject area. At the same time, the perception of dissimilarity to role models (e.g., nerds in engineering) can lead to the reinforcement of doubts. Thus, we can assume that the effectiveness of a role model is related to its perceived similarity to its observer. This similarity may depend on a variety of characteristics that go substantially beyond gender, highlighting the need for a diverse representation of characters. Career information materials are a factor in supporting or breaking existing stereotypes. In this paper, I took a look at visual gender representation in career information materials, specifically the TU Graz homepage information material on bachelor's degree programs. The results show a strong representation of women, but they fall into a different stereotype: young, pretty and cute.



Abb. 9: Überblick über Frauenportraits aus den Bachelor Studienfoldern der TU Graz;
Fotocollage © Simone Kopeinik

11. Innovative Interdisziplinäre Abschlussarbeiten an der TU Graz [INA Programm] von Viktorija Vidimce-Risteski, ACIB GmbH, Arbeitsgruppe Biokatalyse und Protein Engineering

Das INA Programm stellt eine Methode vor, deren Anwendung als „technische“ Lösung eines gesellschaftlichen Problems an der tertiären Ausbildungsstätte Technische Universität Graz bezeichnet werden kann. Das ist eine dekonstruktivistische Veränderungsmethode und integriert somit die Gleichheit aller Student*innen und gleichzeitig deren geschlechterspezifischen Unterschiedlichkeiten. Sie ist auch als nicht invasive Veränderungsmethode zu bezeichnen, da sie durch Nutzung von Vorteilen der Interdisziplinarität in den technischen Wissenschaften spontan eine geschlechterausgeglichene Studienumgebung an den einzelnen Fakultäten verschaffen soll.

Die in dieser Arbeit beschriebene Formate der Bachelor- und Masterarbeiten werden als Innovative Interdisziplinäre Abschlussarbeiten (INA) bezeichnet. Darunter sind Abschlussarbeiten an einem gleichen Topic zu verstehen, die gleichzeitig von einem Team aus zwei Student*innen unterschiedlicher Geschlechter durchgeführt werden sollen. Sie sollen als Vorgabe eine interdisziplinäre Lösung eines technisch-wissenschaftliches Problems zu finden haben.

Es werden dabei zwei Ziele der Anwendung dieser Methode definiert. Primär soll damit eine kurzfristige Geschlechterausgleich der Student*innen an den im INA-Programm involvierten Fakultäten erreicht werden. Das soll „spontan“ durch Ermöglichung interfakultärer Studienquereinsteiger*innen erscheinen. Sekundär wird bezweckt, eine nachhaltige geschlechterausgeglichene Studienumgebung zu etablieren und zu erhalten.

Anhang

Literaturliste

Literaturliste

Acker, Joan (2013). Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations. In: Müller, Ursula, Riegraf, Birgit und Sylvia M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*, Wiesbaden: Springer VS, S. 86-102.

Acker, Joan (1992). Gendering Organizational Theory. In: Mills A.J. and Tancred P. (1992). *Gendering Organizational Analysis*. London: Sage, S. 248-260.

Acker, Joan (2006). *Class Questions Feminist Answers*. The Gender Lens Series. Maryland: Rowman & Littlefield.

Anger, Hans (1960). *Probleme der deutschen Universität: Bericht über eine Erhebung unter Professoren und Dozenten*. Tübingen.

Appel, Markus (2008). Medienvermittelte Stereotype und Vorurteile. In Bernad Batinic und Markus Appel (Hrsg.), *Medienpsychologie*, Heidelberg: Springer, S. 313-335.

Beaufaÿs, Sandra (2015). Freiheit arbeiten zu dürfen. Akademische Laufbahn und legitime Lebenspraxis. In: *Beiträge zur Hochschulforschung* 37 (2015), 3, S. 40-58.
<http://nbn-resolving.de/urn:nbn:de:0168-ssoar-47051-8> [15.4.2021]

Bergmann, Nadja, Gassler, Helmut, Kugi-Mazza, Edith, Leitner, Andrea, Scambor, Elli und Margit Waid (2017).

Berufsbildung ‚aktuell‘: Renaissance der altbekannten Arbeitsmarktsegregation oder neue Möglichkeit für eine gleichstellungsorientierte Arbeitswelt? In: Schlögl et al.: *Berufsbildung, eine Renaissance? Motor für Innovation, Beschäftigung, Teilhabe, Aufstieg, Wohlstand,...* München: Bertelsmann Verlag. S. 184-198.
https://www.wbv.de/shop/themenbereiche/bildungs-und-sozialforschung/shop/detail/name/_/0/1/6004552/facet/6004552////////nb/0/category/216.html [15.4.2021]

Bergmann, Nadja und Irene Pimminger (2004). *Praxishandbuch Gender Mainstreaming. Konzept Umsetzung Erfahrung*. Unter: http://www.irsocialresearch.at/files/GeM_Praxishandbuch.pdf [15.4.2021]

Böning, Anna (2016). Geschlecht, Vielfalt und Lehre. In: *Zeitschrift für Didaktik der Rechtswissenschaft* 03/2016, S. 269-271.

Budiman, Elisa und Britta Becker (2017). *Gendergerechte Personalpolitik. Eine Handreichung*. Senat der Freien und Hansestadt Hamburg – Personalamt.

Cheryan, Sapna, Siy, John O., Vichayapai, Marissa, Drury, Benjamin J. and Saenam Kim (2011). Do female and male role models who embody STEM stereotypes hinder women's anticipated success in STEM?" *Social Psychological and Personality Science*, Vol. 2, No. 6, pp.656-664.

Doblhofer, Doris und Zita Küng (2008). *Gender Mainstreaming - Gleichstellungsmanagement als Erfolgsfaktor - das Praxisbuch*. Heidelberg: Springer Medizin Verlag. Arbeitsblätter aus Doblhofer und Küng (2008). <http://www.springer.com/psychology?SGWID=1-10126-12-432899-0> [15.4.2021]

Dorer, Johanna und Elisabeth Klaus (2008). *Feministische Theorie in der Kommunikationswissenschaft*. In Winter et al. (Hrsg.), *Theorien der Kommunikations- und Medienwissenschaft*, Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 91-112.

EIGE - European Institute for Gender Equality (2017). *Gender segregation in education, training and the labour market: Review of the implementation of the Beijing Platform for Action in the EU Member States*. <https://eige.europa.eu/publications/study-and-work-eu-set-apart-gender-report> [15.4.2021]

European Union (2017). *Report on Gender Equality between Men and Women in the EU*. <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/72e1386a-40f4-11e7-a9b0-01aa75ed71a1/language-en/format-PDF> [15.4.2021]

Gaisch Martina und Victoria Rammer (2018). *Mehr Frauen in die Informatik: Einschätzung von österreichischen Schülerinnen zu Barrieren und Attraktivierungsmaßnahmen von Informatik-Studiengängen*. In, *Conference: Frauen in der digitalen Zukunft: Stereotype durchbrechen*, DOI:10.13140/RG.2.2.30950.68168

Gardenswartz, Lee and Anita Rowe (2010). *Managing diversity: A complete desk reference & planning guide*. Society for Human Resource Management.

Henneman, Todd (2017). *You, Biased? No, It's Your Brain*. In *Workplace Culture*. <https://www.workforce.com/news/you-biased-no-its-your-brain> [15.4.2021]

Kay, Rosemarie (2001). *Gewinnung und Auswahl von MitarbeiterInnen*. In: Grell, Gertraud (2001): *Chancengleichheit durch Personalpolitik*, Wiesbaden: Gabler, S. 153-173.

Kuhlmann, Ellen, Kutzner, Edelgard, Riegraf, Birgit und Sylvia M. Wilz (2013). *Organisationen und Professionen als Produktionsstätten von Geschlechter(a)symmetrie*. In: Müller, Ursula, Riegraf, Birgit und Sylvia M. Wilz (Hrsg.), *Geschlecht und Organisation*, Wiesbaden: Springer VS, S. 495-525.

Luca, Renate und Verena Lenzen (2011). *Haben Medien Wirkung? Konstruktion von Geschlecht in den Medien und geschlechtersensible Medienkompetenzförderung*. In Kammerl et al. (Hrsg.), *Keine Bildung ohne Medien! Neue Medien als pädagogische Herausforderung*, Berlin: Vistas, S. 133-151.

Maihofer, Andrea, Bergman, Manfred M., Huber, Evéline, Hupka-Brunner, Sandra, Kanji, Shireen, Schwiter, Karin und Nina Wehner (2013): *Kontinuität und Wandel von Geschlechterungleichheiten in Ausbildungs- und Berufsverläufen*. Basel.

McCormick, Horace (2017). The Real Effects of Unconscious Bias in the Workplace. https://www.supplychain247.com/paper/the_real_effects_of_unconscious_bias_in_the_workplace [15.4.2021]

Metz-Göckel, Sigrid (1999). Hochschulreform als Personalentwicklung. Zur Produktivität von WissenschaftlerInnen. In: Neusel, Ayla/Wetterer, Angelika (Hrsg.): Vielfältige Verschiedenheiten. Geschlechterverhältnisse in Studium, Hochschule und Beruf, Frankfurt a. M./New York, S. 161–191.

Nissen, Ursula, Keddi, Barbara und Patricia Pfeil (2003): Berufsfindungsprozesse von Mädchen und jungen Frauen. Erklärungsansätze und empirische Befunde. Opladen: Leske und Budrich.

Papouschek, Ulrike, Mairhuber, Ingrid und Ruth Kasper (2014). Evaluierung des Arbeitsmarkterfolgs von Frauen im Anschluss der AMS-Kurse FIA und FIT. Arbeiten die Frauen ausbildungsadäquat? Wien.

Riegraf, Birgit (1996). Geschlecht und Mikropolitik. Opladen: Leske und Budrich.

Savonick, Danica und Cathy N. Davidson (2017). Gender Bias in Academe: An Annotated Bibliography of Important Recent Studies. In LSE Impact Blog, <https://blogs.lse.ac.uk/impactofsocialsciences/2016/03/08/gender-bias-in-academe-an-annotated-bibliography> [15.4.2021]

Scambor, Elli und Marc Gärtner (Hg.) (2019). Boys in Care - Jungen* stärken bei der Wahl eines sozialen, erzieherischen oder pflegerischen Berufs. Handbuch für pädagogische Fachkräfte und Multiplikator*innen für geschlechterreflektierende Berufsorientierung. <https://www.vmg-steiermark.at/boysday-burschenarbeit-forschung/publikation/boys-care-jungen-staerken-bei-der-wahl-eines-sozialen> [15.4.2021]

Schwarz-Wölzl, Maria und Christa Maad (2003). Diversity und managing diversity, Teil 1: Theoretische Grundlagen. Vienna, Austria: Zentrum für Soziale Innovation. <https://de.readkong.com/page/diversity-und-managing-diversity-teil-1-theoretische-3321500> [15.4.2021]

vom Orde, Heike (2013). Geschlechterbilder in den Medien. Eine Zusammenfassung ausgewählter Forschungsergebnisse. <https://doczz.com.br/doc/929875/geschlechterbilder-in-den-medien> [15.4.2021]

Wetterer, Angelika (2002). Arbeitsteilung und Geschlechterkonstruktion. „Gender at Work“ in theoretischer und historischer Perspektive, Konstanz.

West Candace und Don H. Zimmerman (2009). Accounting for Doing Gender, Gender and Society, Volume: 23/1, S.112-122. <https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/0891243208326529> [15.4.2021]

Lehrgangsfolder

In Kooperation mit
GenderWerkstätte
Eine Kooperation von Verein Frauenmatics Graz
 & Verein für Männer- und Geschlechterthemen Steiermark



Lehrgang in 6 Modulen - 2019/2020

Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen



Mehrwert

Die Auseinandersetzung mit Gender und Diversität geht über die Frage der Fairness und Gleichstellung hinaus. Teams mit hoher Diversität haben ein erhöhtes Innovationspotential und eine höhere Teamintelligenz. Die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsdimensionen in Forschung und Lehre bringt neue Impulse, neue Fördermittel und bessere Ergebnisse. Der Lehrgang vermittelt theoretische Grundlagen zum komplexen Themenbereich Gender und Diversität und verknüpft diese mit dem Alltag und den Herausforderungen einer Technischen Universität.

Zielgruppe

Wissenschaftler*innen der TU Graz mit Doktorat (idealerweise in längerfristigen Anstellungsverhältnissen)

Umfang

- 6 Module à 2 Tage, jeweils Freitag & Samstag von 9 – 18 Uhr
- Kick-Off- & Abschluss-Veranstaltung
- Selbstorganisierte Peergruppentreffen (mindestens zwei)
- Selbststudium & Praxisarbeit (ca. 5 A4 Seiten, Poster oder Äquivalent)

Orte für Module

Steiermarkhof/Schloss St. Martin, Graz

Zertifizierung und Anrechnung

Das Abschlusszertifikat „Gender- und Diversitätskompetenz für Wissenschaftler*innen in Technik und Naturwissenschaften“ dient bei Forschungsanträgen als Nachweis der Gender- und Diversitätskompetenz. Eine Akkreditierung des Lehrgangs im Ausmaß von ca. 10 ECTS ist möglich, ebenso die Anrechnung für die Qualifikationsvereinbarung.

Bewerbung

Nominierung durch Dekan*in bis 28. Juni 2019 oder direkte Interessensbekundung für den Folgelehrgang 2020/21 per Email an Andrea Hoffmann, Vizerektorin für Finanzen und Personal
 E-Mail: andrea.hoffmann@tugraz.at

Ergänzende Fixtermine zu den Modulen

- Kick-Off: Lehrgangdetails, Kennenlernen der Teilnehmer*innen und Trainer*innen
18. September 2019, 14 – 16 Uhr,
 TU Graz, Rechbauerstraße 12/1, SR 104
- Öffentliche Präsentation der Praxisarbeiten:
26. Mai 2020, 16 – 18 Uhr,
 TU Graz, Stremayrgasse 16/EG, HS BMT

| | |
|---------------------------------|--|
| Modul 1 | What the hell is gender? Eine Einführung zu Gender in der Technik |
| 27. – 28. Sept. 2019 | <p>Michael M. Kurzmann, Lisa Mittischek</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Geschlechterverhältnisse im historischen und kulturellen Kontext ○ Was sind Genderkompetenzen? ○ Geschlechterbewusster Sprach- & Bildgebrauch ○ Theoretische Konstruktion von Technik und Naturwissenschaften ○ Widerstandsmuster, Antifeminismus und Anti-Genderismus |
| Modul 2 | Technik im Spannungsfeld von Naturwissenschaft, Politik und Ökonomie |
| 15. – 16. Nov. 2019 | <p>Gabriele Burgsteiner, Günter Getzinger</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Historische Entstehungsbedingungen unseres Naturwissenschaftsverständnisses und Alternativen ○ Politische und ökonomische Kontextualisierung von Naturwissenschaft und Technik ○ Methoden und Techniken der Geistes- und Sozialwissenschaften als gleichwertige Zugänge zum Erkenntnisgewinn ○ Inter- und Transdisziplinarität, Entwicklung einer Durchlässigkeit hin zu anderen Wissenschaftsdisziplinen |
| Modul 3 | Gender und Diversität in der Lehre |
| 31.1. – 1.2. 2020 | <p>Gabriele Burgsteiner, Michael Kern</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Einführung in Diversitätskategorien ○ Mögliche Selektionsmechanismen des Bildungssystems für bestimmte gesellschaftliche Gruppen ○ Bildungsbiografien und Bildungselbstverständnisse ○ Grundlagen einer partizipativen Didaktik und Lerntheorie |
| Modul 4 | Gender, Intersektionalität und Diversität in der Forschung |
| 20. – 21. März 2020 | <p>Karin Grasenick, Elli Scambor</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Definitionen, Systematik und Konzepte rund um Geschlecht im Zusammenhang mit weiteren Variablen (Intersektionalität, Diversität) ○ Methoden zur Gestaltung von „Gender- und Diversität als Forschungsinhalt“ – vom Antrag bis zur Publikation ○ Exemplarische Anwendung von Analysemethoden in einem Forschungsprozess und Strategien für den Praxistransfer ○ Argumentationsstrategien für konstruktive geschlechterpolitische Diskussionen |
| Modul 5 | Gender und Diversität in Personalauswahl und Teamleitung |
| 24. – 25. April 2020 | <p>Roland Engel, Lisa Horvath</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Bias-Sensibilisierung: Stereotype, Vorurteile, Gruppenbildung ○ Gender- und diversitätssensible Personalauswahl: z.B. Anforderungsprofile, Stellenausschreibungen, Zusammensetzung von Kommissionen etc. ○ Leitung und Kooperation in heterogenen Teams ○ Gesetzliche Rahmenbedingungen und Vorgaben an der TU Graz |
| Modul 6 | Abschluss und Präsentation der Praxisarbeiten |
| 15. – 16. Mai 2020 | <p>Armanda Pflinger, Eva Taxacher</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Präsentation und kritische Würdigung der Praxisarbeiten ○ Selbstevaluation und Rolle als gender- und diversitätsbewusste/r Wissenschaftler*in im eigenen Berufsfeld ○ Vorbereitung der öffentlichen Präsentation an der TU Graz |

Lehrgangsteam

Gabriele Burgsteiner, Mag.^a

Studium der Technischen Chemie, Gruppendynamik und Philosophie; Lehrende, Supervisorin, OE-Entwicklerin, Erwachsenenbildnerin, Expertin für Gender, Diversität, Intersektionalität und Didaktik

Roland Engel, Mag.

Studium der Pädagogik, Psychologie und Gruppendynamik; Gründungsmitglied Austrian Society for Diversity; Lehrender, Trainer/Berater für Gender Mainstreaming, Diversitätsmanagement, transkulturelle Kompetenz, systemische OE-Beratung

Günter Getzinger, Ass.-Prof. DI Dr.

Studium der Chemieingenieurwesen, Philosophie und Sozialwissenschaften; Leiter der Science, Technology and Society Unit, TU Graz; Lehre/Forschung zu Technikethik und Technikfolgenabschätzung und Nachhaltigkeit

Karin Grasenick, DI^a Dr.ⁱⁿ

Studium der Mathematik, Biomedizinischen Messtechnik und Soziologie; Diversitäts-, Change- und Konfliktmanagement; Gründerin von conflictpartnership.net und convelop.at; Moderatorin, Coach, Lehrende

Lisa Horvath, Dr.ⁱⁿ

Studium der Psychologie; OE-Beraterin, Einzel-/Teamcoach, Schwerpunkte:

Armanda Pilinger,

Lehrgangsleitung - TU Graz

Studium Anglistik/Amerikanistik und Hispanistik (abgebrochen); Ausbildung an der Austrian Society for Diversity; seit 2003 an der TU Graz im Bereich Antidiskriminierung, Gleichstellung und Frauenförderung

Gender und Diversity-Sensibilisierung, geschlechtergerechte Sprache, Frauen in Führung und Wissenschaft, Väter und Care-Arbeit, positive Konsequenzen der Gleichstellung

Michael Kern, Mag.

Studium der Germanistik und Altphilologie; seit 2012 bei ISOP in verschiedenen antidiskriminatorischen und interkulturellen Handlungsfeldern tätig; Trainer für Diversity und Antidiskriminierung, Coach, Mediator

Michael M. Kurzman, Mag. (FH)

Sozialarbeiter und Psychoanalytiker i.A.u.S. (APLG); Geschäftsleiter Fachstelle für Burschenarbeit, Vorstandsmitglied Verein für Männer- und Geschlechterthemen Stmk., Koordinator „HEROES@ Stmk.“, Lehrender

Lisa Mittischek, Mag.a, MA

Soziologin, Masterstudium Interdisziplinäre Geschlechterstudien; Lehrende, Evaluationen, Trainerin/Beraterin, Einzel- und Teamcoachings, Beratungen; Mitarbeit in (inter)nationalen Sozialforschungsprojekten

Elli Scambor, Mag.^a

Soziologin, Lehrende, Managing Diversity Expertin; Geschäftsleiterin Institut für Männer- und Geschlechterforschung, Koordination (inter-)nationaler Studien, Vorstandsmitglied DMÖ und VMG Stmk.

Eva Taxacher, Mag.^a, MA

Lehrgangsleitung - GeWe

Soziologin, Masterstudium Internationale Genderforschung und feministische Politik; Leitung Fachbereich Bildung, Verein Frauenservice Graz; Schwerpunkte: geschlechterpolitische Bildung, feministische Theorien



Informationen - Kontakte

Detaillierte Lehrgangsbeschreibung unter:
www.tugraz.at/go/diversitaet

Fragen zu Organisation & Inhalt TU Graz

Armanda Pilinger
E: a.pilinger@tugraz.at,
T: 0316- 873 DW 6090

Pädagogische Leitung GenderWerkstätte Graz

Eva Taxacher
E: eva.taxacher@frauenservice.at
T: 0316 - 71 60 22

Kurzvideo

Kurzvideo

Für die Vorstellung des Lehrgangs bzw. der Lehrgangsinhalte im Rahmen der öffentlichen Abschlussveranstaltung #DiversityMatters 2020 wurde im Spätsommer 2020 mit dem Videoteam der Abteilung für Lehr- und Lerntechnologien der TU Graz ein Kurzvideo produziert. Unterstützt wurde die Inhaltsvermittlung durch Visualisierungen mittels graphic recording von Gudrun Jöller⁹.

Das Lehrgangsvideo finden Sie auf der TU Graz Diversity Seite unter dem Abschnitt zum Lehrgang: <https://www.tugraz.at/tu-graz/universitaet/leitziele-und-schwerpunkte/diversitaet/diversitaet/#c234565> oder direkt auf YouTube: <https://bit.ly/3blG2uJ>

Hier einige Ausschnitte:

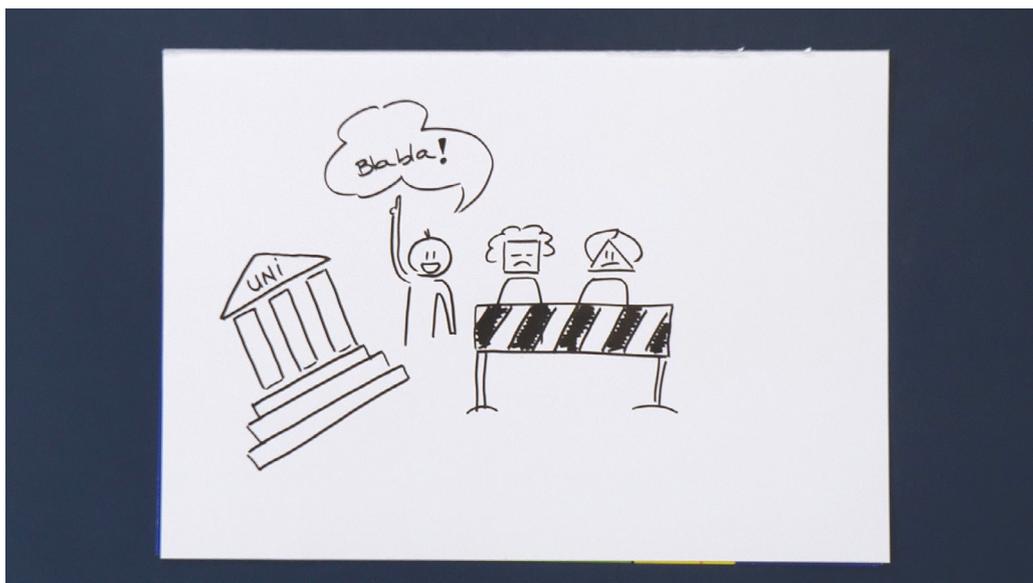


Abb. 10: Wer hat Zugang zu höherer Bildung und studiert erfolgreich? Wer nicht und warum? (Minute 4:14)

⁹ <https://www.filmkulturkonzepte.org/blank-1>, <https://www.filmab-graz.at/ueber-film-ab/>

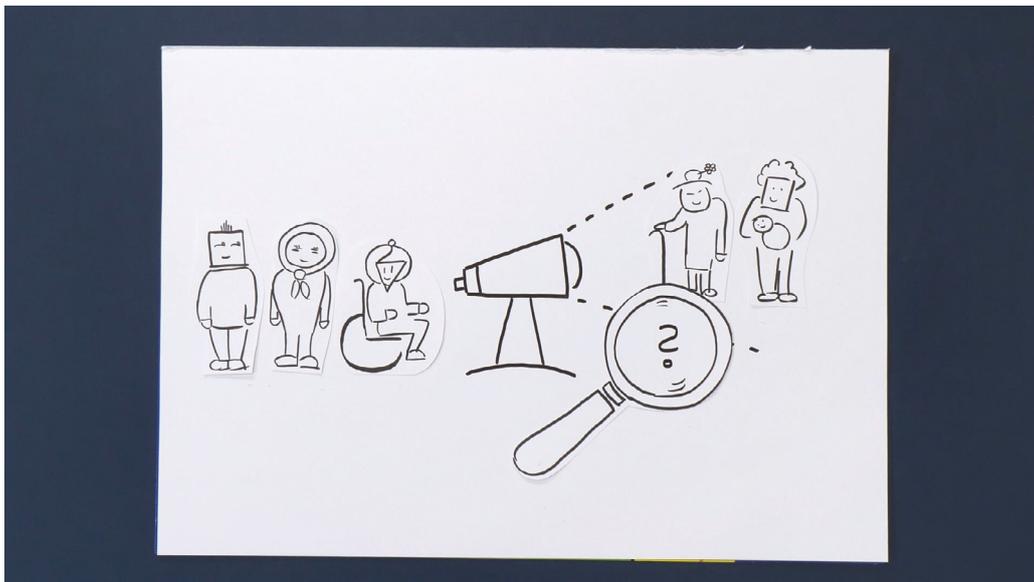


Abb. 11: Wer ist im Fokus der Forschung, wer nicht? (Minute 3:05)

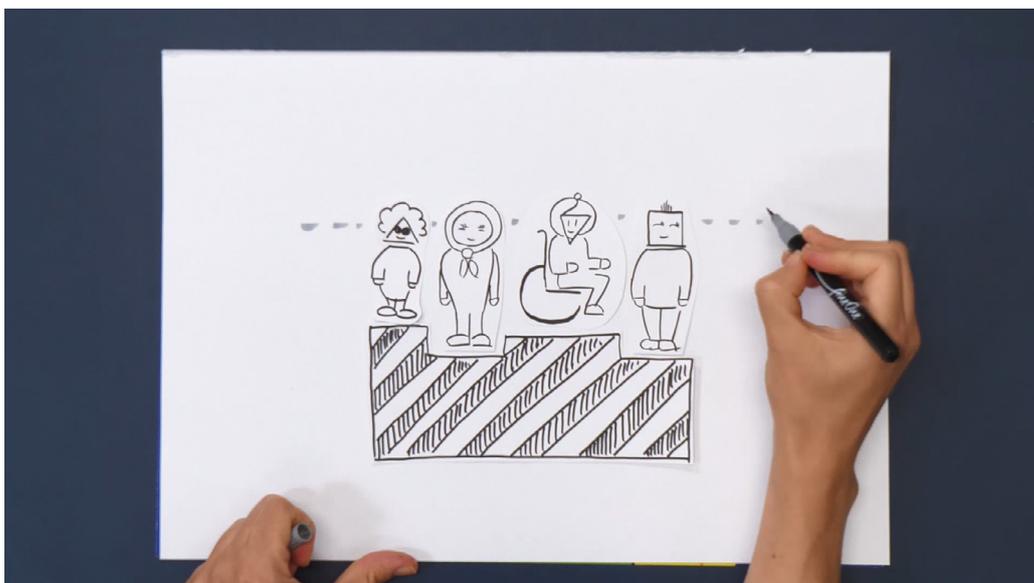


Abb. 12: Was brauchen Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Fähigkeiten um gleichermaßen erfolgreich zu sein? (Minute 4:28)

Sprecher*innen:

Andrea Hoffmann, Armanda Pilinger, Eva Taxacher, Michael Kurzmann

Graphic Recording:

Gudrun Jöller, filmkulturkonzept, gudrun@filmkulturkonzept.at

Hintergrundbilder:

Daniela Mrazek (TU Logo), Bettina Hierzberger (Alte Technik – „Unter der Brille“), Clara Hamann (Alte Technik – „Hinter den Kulissen“)
- aus dem Studierendenwettbewerb 2015

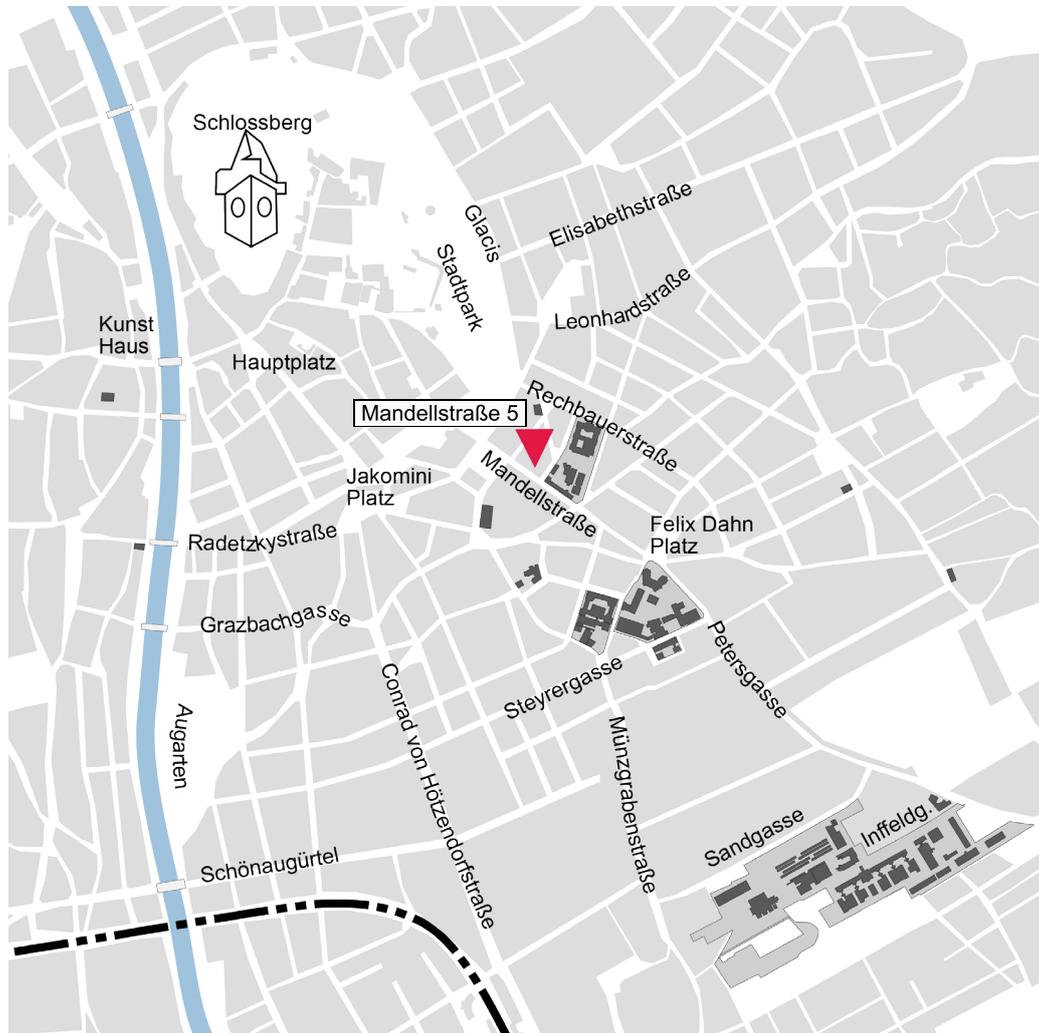
Film & Schnitt:

VA Team Lehr- und Lerntechnologien der TU Graz

Musik:

Artlist.io

Abb. 13: Abspann mit den Mitwirkenden (Minute 5:08)



Technische Universität Graz

1 Büro für Gleichstellung und Frauenförderung

Mandellstraße 5/I, 8010 Graz, Austria

T: +43(0)316/873-6090

a.pilinger@tugraz.at

► www.tugraz.at

Anreise mit dem ÖV:

Haltestelle Hauptbahnhof/Annenstraße mit Straßenbahnlinie 1 oder 7
bis Haltestelle Maiffredygasse (Fahrzeit ca. 15 min)

Anreise mit dem PKW:

Parken in den umliegenden Straßen der Alten Technik
(gebührenpflichtig, max. 3h) oder in den Parkhäusern:

P1 Operngarage, APCOA AG, Schlögelgasse 5

P2 ASTORIA Garage, Dietrichsteinplatz 10