

Dieser Artikel ist ein Preprint. Die publizierte Version kann sich leicht von der vorliegenden Version unterscheiden. Die Finalversion finden Sie unter Gindl M. (2006). Die Donau-Universität Krems und Gender. Erfahrungen, Konzepte, Strategien. In: Erharter Dorothea: Gender Mainstreaming in Bildungseinrichtungen. Tagungsband. Graz: Verlag Neue Medien, (S. 171-185).

## **Die Donau-Universität Krems und Gender? Erfahrungen, Konzepte, Strategien.**

**Juni 2006**

**Mag.<sup>a</sup> Michaela Gindl**

Donau-Universität Krems  
Koordinationsstelle Frauenförderung und Gender Studies  
Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30  
A-3500 Krems  
[michaela.gindl@donau-uni.ac.at](mailto:michaela.gindl@donau-uni.ac.at)  
Tel. +43 (0)2732 893-2261  
[www.donau-uni.ac.at/gender](http://www.donau-uni.ac.at/gender)

### **Inhaltsangabe**

1. Einleitung .....	2
2. Ausgangslage .....	2
3. Die Gender-Initiative der Donau-Universität Krems.....	4
3.1. Frauenförderung und Gender Mainstreaming.....	4
3.2. Frauen bzw. Gender spezifische Lehre und Forschung .....	6
3.3. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit.....	6
4. Fazit und Ausblick .....	6
Literatur und Quellenangaben.....	9

## 1. Einleitung

Die „Universität für Weiterbildung Krems. Donau-Universität Krems“ ist die jüngste der Österreichischen Universitäten mit einem speziellen Wirkungsbereich in der universitären Weiterbildung. Sie bietet Aufbaustudien in den Bereichen Wirtschaft und Management, Kommunikation, IT und Medien, Medizin und Gesundheit, Recht, Europäische Integration und Öffentliche Verwaltung, Bildung und Kulturwissenschaften sowie Bauen und Ökologie an.

Am 1. Juli 2005 trat das „Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung Krems“<sup>1</sup> in Kraft, in dem die Strukturen der Donau-Universität Krems dem Universitätsgesetz 2002 weitgehend angeglichen wurden. Damit befindet sich die Donau-Universität Krems in einer Phase der Umstrukturierung, die im Herbst dieses Jahres abgeschlossen sein wird. Dies bedeutet unter anderem die Übernahme des Organisationsrechts der Universitäten, die Etablierung eines Rektorats anstelle des/der bisherigen Präsidenten/der Präsidentin, die Umwandlung der fünf Abteilungen in 12 Departments und die Bestellung von bisher insgesamt 14 UniversitätsprofessorInnen.

Das bedeutet auch, dass die Donau-Universität Krems dazu verpflichtet ist, die gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung und Frauenförderung aus dem Universitätsgesetz 2002 zu übernehmen.<sup>2</sup>

## 2. Ausgangslage

Wenn Gleichstellung ein Ziel der Organisation ist und Maßnahmen oder Aktivitäten etabliert werden sollen, um diesem Ziel näher zu kommen, dann gilt es zuallererst nach den Charakteristika, nach der Funktionsweise der Organisation selbst zu fragen.

In der Hochschulforschung hat sich, um Universitäten als „Organisation“ zu beschreiben, das Konzept der „ExpertInnenorganisation“ bewährt, um die Spezifika der Organisation Universität zu beschreiben. Folgende wesentliche Charakteristika kennzeichnen die universitäre Organisation:<sup>3</sup>

- Hoher Grad an Individualität und Autonomie der ExpertInnen:

Universitäten hängen zu einem hohen Maß von individuellen, weitgehend autonom arbeitenden, hochspezialisierten ExpertInnen ab. Universitäten als Gesamtorganisation können ihren „Output“ bzw. ihre Reputation nur dann halten oder verbessern, wenn die Professionalität und die Motivation der ExpertInnen gewährleistet sind.

- Dominanz des Faches:

ExpertInnenorganisationen verfügen über eine Matrixstruktur, in der Fach und Organisation einander überlagern. ExpertInnen gehören zugleich einer Disziplin und einer Organisation an. Die Organisation wird jedoch zumeist nur als der Rahmen gesehen, innerhalb dessen die professionelle Tätigkeit erfolgt. ExpertInnen orientieren sich vorwiegend an der eigenen Disziplin („ich bin SoziologIn“, „ich bin ChemikerIn“), Administration verbinden sie oft mit institutionellen Hindernissen und Störungen der wissenschaftlichen Tätigkeit (Spannungsverhältnis zwischen ExpertInnen und Administration).

---

<sup>1</sup> Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung Krems (DUK-Gesetz 2004)

<http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/duk/duk0410433.xml>

<sup>2</sup> „Gleichstellung von Frauen und Männern“ wird zu einem leitenden Grundsatz der Donau-Universität Krems, „Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung“ ist als eine ihrer Aufgaben festgelegt (siehe § 3 Z. 9 Universitätsgesetz 2002), es gilt ein allgemeines Frauenförderungsgebot (siehe § 41 Universitätsgesetz 2002), ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen ist einzurichten, und die Schutz- und Förderstandards des Bundesgleichbehandlungsgesetzes (B-GBG) sind anzuwenden (vgl. Ulrich, 2004, S. 350ff). Weiters ist die Donau-Universität verpflichtet, in der Satzung einen Frauenförderungsplan zu erlassen und eine „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“ einzurichten (siehe § 19 Universitätsgesetz 2002).

<sup>3</sup> vgl. Mintzberg 1995, Grossman et al., 1997, Pellert 1999, 2002

- Spezialisierung von Wissen und Fragmentierung:

Die Bildung spezialisierter Disziplinen ist nach wie vor der wichtigste Mechanismus in der Produktion von neuem Wissen und zur Sicherung der eigenen Position. Spezialisierung erhält den ExpertInnenstatus und ist ein wichtiges Kriterium für Personalentscheidungen, Prestige und Verteilung von Ressourcen. Auf der Ebene der Institution führt dies zu einer losen Koppelung kleiner Einheiten mit unterschiedlichen Kulturen und ohne gemeinsames „Gesamtprodukt“.

- Professionelle Selbstkontrolle:

Die Kontrolle der eigenen Arbeit erfolgt durch die ExpertInnen bzw. durch etablierte „Fach-Peers“. „Qualität“ ist in diesem System schwierig zu standardisieren, Qualitätskontrolle ist nur schwer auszulagern.

- Innovation erfolgt primär auf der Ebene der einzelnen Organisationseinheiten:

Innovation ist auf der Basis der Organisationseinheiten bzw. der ExpertInnen wissenschaftliches „Alltagsgeschäft“. Auf der Ebene der Gesamtorganisation ist Innovation aber schwierig, eine fragmentierte Organisation, die kein gemeinsames Gesamtprodukt entwickelt, übernimmt nur schleppend kollektive Anstrengungen.

Was hat das mit Gleichstellung zu tun?

„Organisationsstrukturen wirken sich in einer geschlechterhierarchisch konstituierten Gesellschaft geschlechterdifferenzierend und damit selektiv aus.“<sup>4</sup> Beispielsweise liegen in der geringen Innovationsfreudigkeit und der Fragmentierung der Universität – neben vielen anderen – Ursachen für Widerstände, Frauenförderung und Gleichstellung als gemeinsames Ziel anzuerkennen. Universitäten bestehen aus einer Reihe von dezentralen Einheiten, die kollektiven Anstrengungen – wie etwa der „von außen auferlegten“ Umsetzung von Maßnahmen zur Gleichstellung – tendenziell abwehrend gegenübersteht.<sup>5</sup>

Weiters erreicht man an einer Universität Reputation über Forschung auf Spezialgebieten. Die Publikation ist das dominante Leistungsmerkmal; etablierte Fach-Peers entscheiden über Qualität und damit darüber, wer in die akademische Community „zugelassen“ wird und wer „weiterbefördert“ wird. Sich als ExpertIn zu etablieren gelingt in der Regel leichter, wenn man im wissenschaftlichen „Mainstream“ forscht. Zudem entsteht ein „guter Ruf“ auch durch die Selbst-Bewerbung der eigenen Leistung. Dazu braucht es Insiderwissen sowie Kenntnis informeller Regeln und spezifischer Normen der Kommunikation.<sup>6</sup> Frauen sind zum einen in universitären Netzwerken, die noch immer vielfach männlich dominierte „Seilschaften“ sind, nicht entsprechend verankert, sie arbeiten zudem oft in Forschungsbereichen abseits des Mainstream und sie engagieren sich darüber hinaus stärker in den Bereichen Lehre und Administration, die aber gerade zur Reputation wenig beitragen.<sup>7</sup>

Wie lässt sich eine derart verfasste Organisation aber nun doch zu einem Wandel bewegen? Organisationen müssen wohl einen Veränderungsdruck von außen wahrnehmen, der stark genug ist, um selbst die interne Funktionsweise zu verändern (gesetzliche Auflagen, gesellschaftliche Zielsetzungen). Um tatsächlich Wandlungsprozesse zu initiieren, müssen die richtigen „Druckpunkte“ gefunden und Akzeptanz von „innen“ erreicht werden. Im Hinblick auf Frauenförderung, Gleichstellung oder Gender Mainstreaming bedeutet das, dass die gesetzlichen Bestimmungen und gesellschaftspolitischen Anforderungen an die Universitäten so operationalisiert

---

<sup>4</sup> vgl. Färber, 2001, S. 140

<sup>5</sup> vgl. Neusel 1998, S. 68

<sup>6</sup> vgl. Neusel 1998, S. 69

<sup>7</sup> vgl. Neusel 1998; Buchinger et al 2002; Pellert 2002

und in Maßnahmen bzw. Aktivitäten gegossen werden müssen, dass sie an die „Logik“ der Organisation ansetzen.

Im Falle der Donau-Universität Krems heißt das, eine Gender-Initiative zu „stricken“, die mitberücksichtigt, dass die Donau-Universität in einem stärkeren Ausmaß unternehmensorientiert agiert bzw. agieren muss als anderen Universitäten (die Donau-Universität muss sich zu ca. 75% selbst finanzieren). Weiters gilt es einzubeziehen, dass das Kerngeschäft dieser Universität Lehrgänge sind, und zwar in einem wachsenden, sich ausdifferenzierenden und konkurrenzierenden Weiterbildungsmarkt. Aus der Perspektive der Organisation selbst muss bedacht werden, dass sich die Donau-Universität in einer fundamentalen Umbruchsituation befindet (neues Gesetz, neue Organisationsstruktur, neue Führung, etc.). Schließlich muss die Gender-Initiative beachten, dass es bislang an der Donau-Universität als gesamtes betrachtet wenig Gender spezifische Inhalte oder Aktivitäten gab (einzelne MitarbeiterInnen, vor allem Frauen, führen sehr wohl seit Jahren hochqualifizierte Gender spezifische Forschung und Lehre durch). Und – wiederum einzelne hochkompetente und reflektierte MitarbeiterInnen ausgenommen – es gibt gegenwärtig noch wenig gesamt-universitäres Bewusstsein bzgl. der geschlechtssegregierenden Wirkungsweise von Organisationsstrukturen („gendered organisation“).

### **3. Die Gender-Initiative der Donau-Universität Krems**

Ausgehend davon, dass die Donau-Universität die gesetzlichen Bestimmungen zur Gleichstellung und Frauenförderung aus dem Universitätsgesetz 2002 übernommen hat, starteten nun Ende 2005 eine Reihe von Maßnahmen und Aktivitäten, um die Gender-Perspektive an der Donau-Universität zu stärken. Um dem unternehmensorientierten „Grundton“ zu entsprechen, startete die Initiative als extern ko-finanziertes Projekt. Parallel dazu wurde die gesetzlich vorgeschriebene „Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“<sup>8</sup> (Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies) eingerichtet. Dem Thema einen Namen, eine Ort und zwei Gesichter zu geben und es damit auch physisch und sichtbar an der Universität zu verankern, war ein wichtiger und unverzichtbarer Schritt.

Konkret besteht die Gender-Initiative darin, machbare (im Hinblick auf hausinterne Akzeptanz und Ressourcen), klein-schrittige und dennoch langfristig ausgerichtete Maßnahmen und Aktivitäten in den folgenden Bereichen zu entwickeln und umzusetzen:

- Frauenförderung und Gender Mainstreaming
- Frauen bzw. Gender spezifische Lehre und Forschung
- Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit

#### **3.1. Frauenförderung und Gender Mainstreaming**

Die Errichtung der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies ist die erste Universitäts-übergreifende Aktivität in Hinblick auf Frauenförderung und Gender Studies. Die Koordinationsstelle ist eine Dienstleistungseinrichtung für MitarbeiterInnen, Vortragende, AbsolventInnen und Studierende der Donau-Universität Krems. Ihre Aufgabe ist es, die Gender Perspektive an der Donau-Universität Krems in Forschung, Lehre und Organisation zu stärken. Die Koordinationsstelle wird von zwei Mitarbeiterinnen geleitet, die jeweils für 20h beschäftigt sind und die zentrale Akteurinnen und Knotenpunkt der universitätsinternen Gender-Initiative sind.

---

<sup>8</sup> § 19 Universitätsgesetz 2002

Organisatorisch ist die Koordinationsstelle dem Vizerektorat für Lehre und Weiterbildung unterstellt.

Sie ist maßgeblich damit befasst, das Thema Gender bzw. Gender Studies sichtbar zu machen, Maßnahmen zur Verbesserung und Weiterentwicklung auszuarbeiten und – besonders wichtig – Überzeugungs- und Sensibilisierungsarbeit zu leisten. Ein weiterer wichtiger Punkt ist die Projektakquisition, um das wissenschaftliche Profil und die Kompetenzen zu stärken, den Weiterbestand der Stellen zu sichern und um sich in der unternehmerischen Logik der Universität zu behaupten.

Die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies

- Analysiert die Repräsentanz von Männern und Frauen und Gender relevanter Themen an der Donau-Universität Krems,
- führt Forschungsprojekte und Veranstaltungen im Bereich Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Gender Studies durch,
- berät und betreut MitarbeiterInnen, StudentInnen und Lehrbeauftragte zu diesen Themen,
- arbeitet an der Implementierung von Gender-Mainstreaming an der Donau-Universität Krems,
- entwickelt Gender relevante Didaktik und Inhalte für den Lehrbereich der Donau-Universität Krems,
- betreibt nationale und internationale Öffentlichkeitsarbeit und Vernetzung mit ExpertInnen in Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Gender Studies,
- koordiniert die interne „Arbeitsgruppe für Frauenförderung und Gender Studies“ (siehe unten) und
- betreut das Frauennetzwerk „THEANO“ – eine Plattform, die Absolventinnen, Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Lehrende und Frauen aus der Wirtschaft vernetzt (siehe 3.3).

Zu betonen ist, dass die Donau-Universität Krems aktuell kein Gender Mainstreaming<sup>9</sup> im engen Sinn betreibt. Wohl aber werden zahlreiche Schritte unternommen, die Teil eines Gender Mainstreaming Prozesses sind bzw. diesen vorbereiten. Ein wesentlicher erster Schritt des Gender Mainstreaming ist beispielsweise eine detaillierte Erhebung des Status Quo einer Organisation in Hinblick auf Gleichstellung ist.

An der Donau-Universität wird gegenwärtig eine solche „Gender-Ist-Analyse“ erstellt, die aus einer umfassenden quantitativen Erhebung der Geschlechterverteilungen an der Donau-Universität Krems (MitarbeiterInnen, Studierende, AbsolventInnen, Vortragende) und aus qualitativen Interviews mit Führungskräften und MitarbeiterInnen besteht.

Darüber hinaus wird besonderes Augenmerk auf Maßnahmen zur Sensibilisierung und Bewusstseinsbildung gelegt. In diesem Sinn fand im Juni 2006 ein Workshop zum Thema: „Die Geschlechterperspektive – Pflicht oder Chance für die DUK?“ statt, der allen MitarbeiterInnen zur teilnahme offen stand. Dieser Workshop setzte sich zum Ziel, den MitarbeiterInnen die unterschiedlichen Chancengleichheitsstrategien bekannt zu machen. Auf eine informative und anwendungsorientierte Art wurden die Konzepte Frauenförderung, Gleichbehandlung, Gender Mainstreaming und Diversity Management vorgestellt und anhand konkreter Umsetzungsbeispiele für die eigene Arbeitspraxis diskutiert.

Darüber hinaus werden Die Vizerektorin für Lehre und Weiterbildung und die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies von einer internen „Arbeitsgruppe für Frauenförderung und Gender Studies“ in Hinblick auf ihre Aufgaben und geplante Aktivitäten beraten und

---

<sup>9</sup> [www.gem.or.at](http://www.gem.or.at).

unterstützt. Die Arbeitsgruppe setzt sich aus 26 engagierten und Gender kompetenten Mitarbeiterinnen der Donau-Universität zusammen.

### **3.2. Frauen bzw. Gender spezifische Lehre und Forschung**

Im Hinblick auf Forschung und Lehre steht – Rahmen der „Gender-Ist-Analyse“ – im Vordergrund, die diesbezüglichen Projekte, Expertisen und Angebote zu erheben. Wie bereits erwähnt gibt es wenig Gender spezifische Inhalte an der Donau-Universität. Die Ist-Analyse ergab vereinzelt Frauen- bzw. Gender spezifische Lehre in den Bereichen Diversity Management, Gender und Kommunikation, Karrierestrategien für Frauen in internationalen Unternehmen und Organisationen.<sup>10</sup> In der Forschung gibt es einen Schwerpunkt im Bereich Gender und IT (e-learning, Usability, etc.).<sup>11</sup>

Aus der Sicht der Gender-Initiative gilt es, die vorhandenen Schwerpunkte und Angebote zu unterstützen und an dieses anknüpfend in Kooperation mit den ExpertInnen der Donau-Universität neue Angebote zu entwickeln, um ein universitätsspezifisches Profil in Gender spezifischer Forschung und Lehre zu entwickeln und zu schärfen.

### **3.3. Vernetzung und Öffentlichkeitsarbeit**

Der Aufbau und die Pflege professioneller Netzwerke ist ein Grunderfordernis professioneller Berufstätigkeit. Über professionelle Netzwerke werden wichtige professionsspezifische Informationen ausgetauscht, Kontakte geknüpft und Wissen transferiert. Daher wurde mit dem ebenfalls Ende 2005 gegründeten Frauennetzwerk THEANO<sup>12</sup> eine Plattform ins Leben gerufen, die Absolventinnen, Studentinnen, Mitarbeiterinnen, Lehrende und Frauen aus der Wirtschaft vernetzt. Gezielte Weiterbildungsangebote, Kamingsgespräche und Kurzseminare sind geplant.

Die Donau-Universität unterstützt THEANO, indem sie Infrastruktur und Ressourcen (Räumlichkeiten, technische Ausstattung, Personal, etc.) für Veranstaltungen zur Verfügung stellt. Zum Auftakt fand Ende Jänner 2006 im Audimax der Donau-Universität Krems eine sehr gut besuchte Podiumsdiskussion zum Thema „Managing Diversity - Modetrend oder Erfolgsfaktor für Unternehmen?“ statt.<sup>13</sup>

Darüber hinaus sind der Aufbau und die Pflege einschlägiger Außenkontakte ein zentraler Bereich. Es wurden im letzten halben Jahr Kontakte mit dem Frauenreferat der NÖ Landesregierung, mit den Koordinationsstellen der österreichischen Universitäten, mit zahlreichen nationalen wie internationalen AkteurInnen, TrainerInnen, ExpertInnen und WissenschaftlerInnen in den Bereichen Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Diversity Management und Gender Studies aufgebaut – um sich zu vernetzen, auszutauschen und Kooperationen bei etwaigen Projektanträgen anzubahnen.

## **4. Fazit und Ausblick**

Im Moment hält die Gender-Initiative dabei, aus den Ergebnissen der Gender-Ist-Analyse relevante Schlüsse zu ziehen, die begonnen Maßnahmen zu bewerten und fortzusetzen sowie neue Aktivitäten zu entwickeln.

Die Ergebnisse der quantitativen Erhebung lassen die Donau-Universität Krems auf den ersten Blick als eine „weiblich dominierte“ Organisation erscheinen. Wenn man nur die Zahlen zur

---

<sup>10</sup> <http://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/frauen/lehrangebot/index.php>

<sup>11</sup> <http://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/frauen/projekte/index.php>

<sup>12</sup> <http://www.donau-uni.ac.at/theano>

<sup>13</sup> <http://www.donau-uni.ac.at/de/universitaet/frauen/plus/06094/index.php>

Geschlechterverteilung aller angestellten und freien MitarbeiterInnen ansieht, dann stehen 68 % Frauen 32 % Männern gegenüber, Frauen sind also deutlich in der Überzahl.

Sind so gesehen Maßnahmen zur Gleichstellung und zum Gender Mainstreaming an der Donau-Universität Krems überhaupt nötig?

Betrachtet man die Verteilung in den verschiedenen Funktionsgruppen, wird sehr rasch deutlich, dass die Geschlechterverteilung an der Donau-Universität Krems keineswegs geschlechtergerecht ist. Im Gegenteil, es bietet sich das – leider vertraute – Bild der „leaky pipeline“, Frauen gehen auf dem Weg nach oben verloren. Ein Blick auf die oberste Führungsebene zeigt deutlich: während das Rektorat noch mit einer Frau und zwei Männern besetzt ist (33 % zu 67 %) finden sich unter den DepartmentleiterInnen und ProfessorInnen nur mehr 21 % Frauen. Im wissenschaftlichen Bereich sinkt der Frauenanteil also drastisch, je weiter man die Karriereleiter nach oben blickt.

Daraus lassen sich folgende erste Schlüsse ziehen: Im Dienstleistungsbereich wird es wichtig sein, Strategien für mehr Ausgewogenheit anzudenken, um eine Polarisierung zwischen der weiblich dominierten Dienstleistung und dem – in den oberen Etagen – männlich dominierten Wissenschaftsbereich zu vermeiden. Im Bereich der wissenschaftlichen Führungspositionen und bei den Vortragenden stellt sich die geschlechtsspezifische „Schiefelage“ eindeutig zugunsten der Männer dar. Hier sind Maßnahmen und Strategien anzustreben, die geeignet sind, den Anteil von Frauen in wissenschaftlichen Führungspositionen und vor allem auch unter den akademischen Ehrungen, die die Donau-Universität Krems vergibt, deutlich anzuheben.

Konkrete nächste Schritte konzentrieren sich auf folgende Bereiche:

Im Herbst 2006 werden die Ergebnisse der Gender-Ist-Analyse veröffentlicht und an der Donau-Universität im Rahmen einer internen Veranstaltung zur Diskussion gestellt.

Weiters ist anschließend auf an den Workshop „Die Geschlechterperspektive – Pflicht oder Chance für die DUK?“ ebenfalls für Herbst 2006 ein speziell auf Führungskräfte (DepartmentleiterInnen, Rektorat) abgestimmter Workshop zum Thema Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Studies als Führungsaufgabe geplant. Führungskräfte sollen mit der Gender-Perspektive mit dem Arbeitsplatz Donau-Universität vertraut gemacht werden und individuelle Strategien erarbeiten, wie sie Gender Mainstreaming bzw. Diversity Management in ihr jeweiliges Personalmanagement integrieren können.

Diese Gender-Workshops sollen der Schaffung eines Bewusstseins für die Rolle von Gender am Arbeitsplatz Donau-Universität Krems, der Sensibilisierung für Gender spezifische Ungleichheiten zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern dienen. Darüber hinaus setzen sich die Workshops zum Ziel, die Arbeit an Strategien und Maßnahmen zu Frauenförderung, Gender Mainstreaming und Gender Studies zu entwickeln auf eine breite inneruniversitäre Basis zu stellen.

Parallel zu den Aktivitäten zur Information und Sensibilisierung soll – ebenfalls aufbauend auf der Gender-Ist-Analyse – ein Monitoring-System zur Dokumentation und Evaluierung der geschlechtsspezifischen Verteilungen an der Donau-Universität entwickelt werden.

Weiters wird – im Sinne des „Andockens“ an die Logik der Organisation – ein besonderer Schwerpunkt darin liegen, die Gender-Perspektive in die im Aufbau befindliche interne Personalentwicklung und in das Qualitätsmanagementsystem zu integrieren. Und es wird wichtig sein, den Außenauftritt der Donau-Universität Krems genau unter die Lupe zu nehmen und gemeinsam mit den dafür zuständigen Expertinnen an einer Verbesserung der Gender-Sensibilität der Selbst-Präsentation zu arbeiten.

In Hinblick auf Lehre und Forschung unterstützt die Gender-Initiative der Donau-Universität Krems den Fortbestand vorhandener Gender spezifischer Lehrinhalte. Darüber hinaus besteht die Absicht, prototypische Gender-Grundmodule zu entwickeln, die von möglichst vielen Lehrgängen übernommen und eingesetzt werden können. Weiters könnte ein Schwerpunkt darin liegen,

Weiterbildungsangebote in Prozess- und Genderkompetenzen zu entwickeln. Wichtig wird auch sein, die Gender-Sensibilität der Didaktik zu erheben und entsprechende Angebote zu entwickeln. Darüber hinaus ist ein wesentliches Anliegen die Intensivierung von Forschung und Weiterbildung im Bereich „Gender & IT“.

Abschließend soll zwei Aspekte noch mal besonders betont werden, die sich nach einem halben Jahr „Gender-Initiative an der Donau-Universität“ als besonders zentral herausgestellt haben:

- (1) Sichtbar sein und kommunizieren: Für die Akzeptanz in der Organisation selbst, die eine Gender-Initiative unbedingt braucht, ist es essentiell, beständig und beharrlich auf die Sichtbarkeit der Gender-Arbeit zu achten und immer wieder die eigenen Ziele, Tätigkeiten, Inhalte, Absichten, etc. zu kommunizieren – mit so vielen MitarbeiterInnen wie möglich!
- (2) Maßnahmen an die Organisation anpassen: Wie bereits erwähnt besteht ein wesentliches Erfolgskriterium eines Gender-Prozesses darin, an die „Logik der Organisation“ anzudocken. Das bedeutet nicht, Konfrontationen zu scheuen bzw. zu umgehen: wenn Gender in einer Organisation zum Thema gemacht wird, dann bringt das immer auch Auseinandersetzungen, Widerstände oder gar Konflikte mit sich. Es bedeutet vielmehr, alle Maßnahmen und Aktivitäten auf ihre Stimmigkeit hinsichtlich der Funktionsweise einer Universität im Allgemeinen und der Donau-Universität im Speziellen zu überprüfen!

## Literatur und Quellenangaben

- Buchinger Birgit, Gödl Doris, Gschwandtner Ulrike (2002), Berufskarrieren von Frauen und Männern an Österreichs Universitäten. Eine sozialwissenschaftliche Studie über die Vereinbarkeit von Beruf und Privatem. Materialien zur Förderung von Frauen in der Wissenschaft, Band 14, Wien.
- Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien 2002 (Universitätsgesetz 2002)
- Bundesgesetz über die Universität für Weiterbildung Krems (DUK-Gesetz 2004)  
<http://www.bmbwk.gv.at/universitaeten/recht/gesetze/duk/duk0410433.xml>
- Färber Christine (2001), Neue Organisationsstrukturen im Hochschulsystem – eine Chance für Frauen? In: Geißel Brigitte, Seemann Birgit (Hginen.), Bildungspolitik und Geschlecht, Opladen, S. 135-154.
- Grossmann Ralph, Pellert Ada, Gotwald Victor (1997), Krankenhaus, Schule, Universität: Charakteristika und Optimierungspotentiale. In: Grossmann Ralph (Hg.), Besser Billiger Mehr. Zur Reform der Expertenorganisation Krankenhaus, Schule, Universität, Wien/New York.
- Mintzberg Henry (1995), Die strategische Planung; Aufstieg, Niedergang, Neubestimmung. München.
- Neusel Aylâ (1998), Funktionsweise der Hochschule als besondere Organisation. In: Roloff Christine (1998) (Hgin.), Reformpotential an Hochschulen. Frauen als Akteurinnen in Hochschulreformprozessen, Berlin, S. 63-76.
- Pellert Ada (1999), Die Universität als Organisation. Die Kunst, Experten zu managen, Wien, Köln, Graz.
- Pellert Ada (2002), New Challenges to the University as an Expert Organisation and the Consequences for the Representation of Women. In: Wiedmer Caroline (Hgin.), Sound Changes. An International Survey Of Women's Career Strategies in Higher Education, Zürich, S. 201-209.
- Ulrich Silvia (2004), Die Genderdimension des Universitätsgesetzes 2002, in: Höllinger Sigurd, Titscher Stefan (Hg.), Die österreichische Universitätsreform. Zur Implementierung des Universitätsgesetzes 2002. Wien, S. 344-361.