



ZENTRUM FÜR SOZIALE INNOVATION
CENTRE FOR SOCIAL INNOVATION

L&R SOZIALFORSCHUNG
A-1060 Wien, Liniengasse 2A/1



Gremien, Jurys, Beiräte und Gender – Sammlung von Beispielen für eine (gender-)gerechtere Vergabe

Nadja Bergmann, Nicolas Pretterhofer (L&R Sozialforschung) &
Helmut Gassler (ZSI)

IMPRESSUM

VerfasserInnen: Dieses Booklet wurde von L&R Sozialforschung und dem ZSI im Auftrag der Magistratsabteilung 23 - Wirtschaft, Arbeit und Statistik erstellt.

MedieninhaberIn:

L&R Sozialforschung, Liniengasse 2A, 1060 Wien

Alle Rechte vorbehalten, Nachdruck – auch auszugsweise nur mit Quellenangabe gestattet

Wien, Juli 2018

Inhalt

1	Gremien, Jurys, Beiräte und Gender? Eine kleine Einleitung zum Thema und zur Entstehung der Beispielsammlung	2
1.1	Aufbau des Booklets	2
2	Was hat die Arbeit in Gremien, Jurys und Beiräten mit Gender zu tun?	4
3	Beurteilungsprozesse und -kriterien gendergerecht gestalten	6
3.1	Beispiel: Gendergerechte Gestaltung von personenbezogenen Beurteilungskriterien	6
3.2	Beispiel: Pro-aktive Kriterien zur Hebung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts	7
3.3	Beispiel: Anonymisierung der Bewerbungen	8
3.4	Beispiele: Kriterium Genderaspekt	9
4	Auswahl der Beirats-, Gremien- und Jurymitglieder gendergerecht gestalten	11
4.1	Mehr Frauen in bzw. ein möglichst gemischtes Team für Jurys, Gremien und Beiräte	11
4.2	Weitere Aspekte bei der Auswahl von Jurymitgliedern	13
4.3	Erhöhung der Gender-Kompetenz der Beirats-, Gremien- und Jurymitglieder	13

1 Gremien, Jurys, Beiräte und Gender? Eine kleine Einleitung zum Thema und zur Entstehung der Beispielsammlung

Gender Mainstreaming ist ein explizites Querschnittsthema im Rahmen der Strategie „Innovatives Wien 2020 - Strategie für Forschung, Technologie und Innovation der Stadt Wien“ (im Folgenden kurz: IW2020). Die MA 23 hat L&R Sozialforschung gemeinsam mit dem Zentrum für Soziale Innovation (ZSI) damit beauftragt die prozesshafte Integration von Gender Mainstreaming in die Umsetzung der FTI-Strategie im Zeitraum 2016 bis 2018 zu unterstützen und zu begleiten. Dies geschieht durch schriftliche Inputs, begleitende Workshops, Analysen und einer darauf basierenden Entwicklung von Umsetzungsanregungen.

Als ein übergreifendes Thema wurde im Rahmen des Begleitprozesses die Gremien-, Jury- und Beiratsarbeit identifiziert. Wie stellt sich diese aus einer gleichstellungspolitischen Sicht dar? Hat diese Arbeit überhaupt etwas mit Geschlecht zu tun? Gibt es bestehende Defizite? Welche Ansatzpunkte lassen sich für deren Überwindung beobachten?

Zur Beantwortung dieser Fragen haben wir eine kleine Literaturanalyse und ausgewählte ExpertInnen-Interviews durchgeführt. Auf Basis dieser Ergebnisse wurde dann ein Workshop mit unterschiedlichen Abteilungen und Fachbereichen der Stadt Wien veranstaltet. Schwerpunkt hierbei war es jene Abteilungen, die im Rahmen der Strategie „Innovatives Wien 2020 - Strategie für Forschung, Technologie und Innovation der Stadt Wien“ tätig sind sowie frauen- und gleichstellungspolitische Abteilungen, einzubeziehen. Der Workshop fand am 2. Mai 2018 in den Räumlichkeiten der MA 23 statt. Nach einer Präsentation der Rechercheergebnisse unsererseits stimmte Helene Schiffbänker (Joanneum Research) weiter auf das Thema ein. Sie stellte neue Forschungsergebnisse eines EU-Projektes vor, welches zeigte, dass die Auswahl von Forschungsanträgen im Rahmen des Europäischen Forschungsrates geschlechtsselektierenden Bedingungen unterliegt.¹ Im Mittelpunkt stand dann darauf aufbauend der Erfahrungsaustausch zwischen den Abteilungen: Welche genderspezifischen Schieflagen sind den TeilnehmerInnen selbst schon im Rahmen von Vergabeverfahren aufgefallen? Welche Strategien wurden getestet, diesen entgegenzuwirken? Welche Tipps und Erfahrungen können für die eigene Arbeit genutzt werden?

Auf Basis dieses Workshops, der Literaturrecherche sowie der ExpertInnen-Interviews entstand dieses Booklet. Es soll auf nachvollziehbare Art und Weise einen ersten Zugang zum Thema Gremien, Jurys und Beiräte aus einer Genderperspektive bieten und vor allem praktische Beispiele vorstellen, wie etwaigen Schieflagen entgegengewirkt werden könnte.

1.1 Aufbau des Booklets

Nach einer kurzen Einführung zum Thema (Kapitel 2) was die Arbeit in Gremien, Jurys und Beiräte mit dem Geschlecht zu tun hat gehen wir in den darauffolgenden Kapitel (Kapitel 3 und Kapitel 4) näher darauf ein, welche konkreten Beispiele es gibt, die Arbeit in Gremien, Jurys und Beiräte bzw. die Auswahlverfahren generell geschlechtergerechter zu gestalten.

¹ Nähere Informationen finden sich unter: <https://www.joanneum.at/policies/referenzprojekte/projekt-gender-gendered-dimensions-in-erc-grant-selection/>

Dabei haben wir Beispiele zusammengetragen, die ganz unterschiedliche Ebenen betreffen. Zur leichteren Übersicht haben wir die Beispiele entlang folgender möglicher Interventionsebenen strukturiert:

- Beurteilungsprozesse und -kriterien gendergerecht gestalten (Kapitel 3)
- Auswahl der Beirats-, Gremien- und Jurymitglieder gendergerecht gestalten (Kapitel 4)

2 Was hat die Arbeit in Gremien, Jurys und Beiräten mit Gender zu tun?

Die Bewertung von Anträgen und Bewerbungen für ausgeschriebene Förderungen, Stipendien oder Jobs wird oft von Jurys oder Gremien entlang spezifischer Auswahlverfahren abgewickelt. Studien und viel mehr noch Erfahrungswerte von Personen, die mit Gremien und Auswahlverfahren zu tun haben und hier auch einen geschlechtersensiblen Blick auf diese Prozesse haben, verweisen auf geschlechtsspezifische Schief lagen:

- Zum einen, die **Zusammensetzung der Gremien und Jurys** betreffend: hier zeigt die Erfahrung, dass die Zusammensetzung der Jurys und Gremien zumeist den jeweiligen vorherrschenden Geschlechtermustern im jeweiligen Feld folgt. So ist beispielsweise eine Jury, die Projektanträge für Start-ups im Bereich digitaler Technologien bewertet oder für Mobilitätsprojekte zuständig ist, zumeist – ähnlich wie das Feld insgesamt – sehr männerdominiert zusammengesetzt. Gremien im Pflegebereich sind demgegenüber eher weiblich dominiert. Insgesamt zeigen Analysen, dass Gremien und Jurys aus relativ ähnlichen Mitgliedern zusammengesetzt sind, je fachspezifischer umso enger (siehe auch Abbildung 1). Eine Beobachtung ist, dass aufgrund des eigenen Erfahrungshintergrundes „Ähnliches“ bzw. als für ähnlich eingestufte Personen der Vorzug gegeben wird. Dieser Prozess erfolgt oft unbewusst („unconscious bias“). Gerade im öffentlichen Bereich betreffen viele fachspezifischen Vergaben aber „die Allgemeinheit“ und nicht nur den Fachbereich im engeren Sinn. Eine Erweiterung der Gremien und Blickwinkel und die Zielsetzung einer ausgeglichenen Repräsentanz von Frauen und Männern stellt somit nicht nur eine wichtige gleichstellungspolitische Zielsetzung dar, sondern auch eine inhaltliche Bereicherung der Prozesse.

Abbildung 1: Beispiele für Gremien auf Basis einer Googlerecherche (Mai 2018)



Quellen: Das linke Foto zeigt ein Gremien im Pflegebereich (Download am 2. Mai 2018): https://www.google.at/search?q=beirat&hl=de&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjc4snD3OHaAhXOJVAKHdDyDYYQ_AUICigB&biw=1280&bih=878#imgrc=q2gU7P2r3hDcM:&spf=1525081827300; das rechte Foto zeigt ein Gremien im Mobilitätsbereich (Download am 2. Mai 2018): https://www.google.at/search?q=beirat&hl=de&source=lnms&tbm=isch&sa=X&ved=0ahUKEwjc4snD3OHaAhXOJVAKHdDyDYYQ_AUICigB&biw=1280&bih=878#imgrc=MwYJpXc1zayBOM:&spf=1525081827300

- Zum anderen zeigt sich, dass Frauen teilweise eine geringere Erfolgsquote bei Auswahlverfahren haben (nicht generell, aber tendenziell) – relativ unabhängig davon, ob in den Beiräten und Gremien mehrheitlich Frauen oder Männer sitzen. Hierfür werden verschiedene Erklärungsfaktoren vermutet: Männer bzw. ein bestimmter „Typus“ tendiert dazu sich besser zu vermarkten (als „Gockelgehabe“ in Deutsch oder „overselling“ in Englisch bezeichnet), Frauen wird (oft unbewusst) weniger zugetraut, Netzwerke fördern

bekannte Kollegen („Old“ and „New Boys Network“), die Auswahlverfahren sind so ausgewählt, dass sie Männer bzw. bestimmte Gruppen besser erfüllen können (etwa durchgängige Karriereverläufe, lange Publikationslisten etc.).

Diese kurz skizzierten Faktoren spielen alle eine Rolle bei der Erstellung des Auswahlprozesses und der Festlegung der Auswahlkriterien, bei der Zusammensetzung der Gremien, Beiräte und Jurys, bei den Auswahlverfahren an sich. Daher ist es wichtig, die verschiedenen Stufen zu reflektieren und zu überlegen, wie diese gestaltet werden können, damit geschlechtsspezifische Diskriminierungen entgegengewirkt werden kann. Nachfolgend finden sich einige praktische Beispiele dafür.

3 Beurteilungsprozesse und -kriterien gendergerecht gestalten

Gendergerechte Vergabepraktiken beginnen bei der Gestaltung der Beurteilungsprozesse und Festlegung der Beurteilungskriterien. Diesbezüglich haben sich im Workshop drei essentielle Mechanismen zur Vermeidung eines Gender Bias herauskristallisiert:

- Eine möglichst hohe Standardisierung der Auswahlprozesse und Kriterien, die subjektiven und damit besonders für einen Gender Bias „anfälligen“ Beurteilungen wenig Raum lässt. Hier wird es als besonders wichtig gesehen, die Kriterien so auszuwählen, dass sie kein Geschlecht (tendenziell) benachteiligen oder bevorzugen und dass die Kriterien Gleichstellung aktiv fördern,
- eine Anonymisierung der BewerberInnen, um etwaigen Vorurteilen und Einschätzungen, die (oft unbewusst) aufgrund des sozialen Geschlechts abgeleitet werden entgegen zu wirken und
- eine hohe Transparenz des Entscheidungsprozesses und der Kriterien, damit die Spielregeln klar sind und subjektiven Entscheidungen möglichst wenig Raum gegeben wird.

Im Folgenden finden sich unterschiedliche Beispiele dafür, wie diese Leitvorstellungen praktisch umgesetzt werden können. Dabei geht es sowohl darum, dass auf personenbezogener Ebene (EinreicherInnen) möglichst ausgeglichene Entscheidungen getroffen werden, aber auch die Inhalte der auszuwählenden Projekte oder Einreichungen gleichstellungsorientiert sind.

Die ersten drei Beispiele beziehen sich auf personenbezogene Beurteilungskriterien, die beiden folgenden auf Kriterien für die inhaltliche Beurteilung von Projekten und Anträgen.

3.1 Beispiel: Gendergerechte Gestaltung von personenbezogenen Beurteilungskriterien

Ein möglicher Hebel, an dem angesetzt werden kann, um die Vergabe von Förderungen, Projekten, Preisen oder Jobs gendergerechter zu gestalten, ist es, die Kriterien so festzulegen, dass sie keine Bevorteilung bzw. Benachteiligung eines Geschlechts bzw. von Lebensbiographien beinhalten, die hauptsächlich ein Geschlecht betreffen (beispielsweise Karriereunterbrechungen aufgrund von Karenzzeiten).

Ein konkretes Beispiel ist die Frage, wie mit Karriereunterbrechungen umgegangen wird.

- ➔ Ein **Beispiel** für eine Änderung von Leistungsbewertungskonzepten wird derzeit an der Wirtschaftsuniversität Wien (WU Wien) bearbeitet: das **Projekt „uLiKe“**. Im Zentrum steht die Frage, anhand welcher Kriterien Positionen im wissenschaftlichen Bereich besetzt werden. Oft – so die Erfahrung – liegt der Fokus bei der Auswahl passender BewerberInnen auf deren Forschungsoutput: je mehr publiziert wurde, desto besser. Hier sollen neue Wege eingeschlagen werden, da diese Betrachtungsweise zu kurz greift und auch den vielseitigen Aufgaben einer Universität nicht adäquat Rechnung trägt. An der WU wird daher mittels dem **Projekt „uLiKe“** erarbeitet, wie ein mehrdimensionales Leistungsbewertungskonzept unter Berücksichtigung biografischer Faktoren, z.B. Betreuungsaufgaben, Karenzen, Teilzeitberufstätigkeit oder andere Unterbrechungen der wissenschaftlichen Karriere mit dem Ziel die Chancengleichheit von WissenschaftlerInnen mit unterschiedlichen Karriere- und Lebensentwürfen zu

erhöhen, aussehen kann. Neben Forschung soll auch die Lehre ebenso wie Aufgaben im Wissenstransfer oder in der Universitätsentwicklung stärker gezählt werden, Bereiche in welchen mehr Frauen tätig sind. Dieses Leistungsbewertungskonzept wurde im Jahr 2016 mit dem „Diversitas-Preis“ des Wissenschaftsministeriums ausgezeichnet. Dieser ist mit EUR 150.000 dotiert und zeichnet österreichische Hochschul- und Forschungseinrichtungen für herausragende, innovative Leistungen auf dem Gebiet des Diversitätsmanagements aus.

Nähere Informationen unter: <https://www.wu.ac.at>

3.2 Beispiel: Pro-aktive Kriterien zur Hebung des Anteils des jeweils unterrepräsentierten Geschlechts

Ein weiteres Instrument zum Abbau von Geschlechterungleichheiten bei Ausschreibungen ist es, durch gezielte Maßnahmen den Frauenanteil bei den eingereichten Projekten zu erhöhen. Dies kann durch zusätzliche Fördermittel für Projekte mit Frauen als Leiterinnen (bzw. einem gewissen Anteil an weiblichen Mitarbeiterinnen) und/oder über verpflichtende Quoten als KO-Kriterien initiiert werden.

Im Rahmen unseres Workshops wurde dabei vor allem von Beispielen berichtet, welche auf Frauen Boni und ähnliche Instrumente setzen, um den Anteil von Frauen als EinreicherInnen zu fördern:

- Ein umfassendes Beispiel kommt aus der **Wirtschaftsagentur Wien** (Czernohorszky & Rauscher 2016²): Mit dem so genannten **FemPower Bonus** setzt die Wirtschaftsagentur Wien finanzielle Anreize für Unternehmen, Frauen verantwortungsvolle Positionen in der betrieblichen Forschung und Entwicklung zu übertragen. Leitet eine Frau ein Forschungs- und Entwicklungsprojekt, gibt es in den Programmen „Forschung und Innovation“ 10.000,- Euro zusätzlich zur Fördersumme. Die leitende Funktion von Frauen bzw. höhere Beteiligung von Frauen wird somit nicht über eine Quote gefördert, sondern durch einen finanziellen Anreiz mehr Frauen in Leitungsposition zu einer Einreichung zu ermutigen bzw. bei Einreichungen einer Frau die Projektleitung zu ermöglichen. Da dieser Ansatz schon seit mehr als zehn Jahren verfolgt wird, wurde dieser bereits evaluiert. Es konnte gezeigt werden, dass sich die Förderung sehr positiv auf die Karriereverläufe der Projektleiterinnen ausgewirkt hat³.

Nähere Informationen unter: <https://wirtschaftsagentur.at/ueber-uns/das-unternehmen/organisation/fempower/>

- Ein ähnlicher Ansatz wird auch von den **Filmfonds Wien** verfolgt, jedoch gibt es hier keinen als solchen definierten Frauenbonus. Als Maßnahme gegen den geringen Frauenanteil am TV-Förderbudget wurden 2015 die **Richtlinien** für die Förderung von TV-Produktionen geändert. Beispielsweise sind **Förderhöchstbeträge** nur mehr beantragbar, wenn mindestens eine der Positionen Regie, Drehbuch und Produktion

² Nähere Informationen siehe: Czernohorszky, Eva & Rauscher, Andrea (2016): FemPower Initiative Frauenförderung und Gender Mainstreaming in der Wirtschaftsagentur Wien. Download unter: https://wirtschaftsagentur.at/fileadmin/user_upload/ueber_uns/Die_FemPower_Initiative_der_Wirtschaftsagentur_Wien.pdf

³ Die Evaluierung wurde vom Forschungsinstitut Interuniversitäre Forschungszentrum für Technik, Arbeit und Kultur unter der Leitung von Dr. Anita Thaler 2012 durchgeführt; nähere Informationen finden sich unter <https://wirtschaftsagentur.at/ueber-uns/das-unternehmen/organisation/fempower/>

nicht rein männlich besetzt ist. Seit Einführung dieses Ansatzes konnte der Anteil an Frauen in der Filmproduktion von 11% im Jahr 2015 auf 25% im Jahr 2016 sowie 2017 erhöht werden.

Nähere Informationen unter: <https://www.filmfonds-wien.at/institution/gender>

- Das Ziel mehr weibliche Bewerberinnen zu generieren wird auch vom **Wissenschafts-, Forschungs- und Technologiefonds (WWTF)** verfolgt. Dieser fördert derzeit jährlich mit bis zu 3,2 Millionen Euro junge SpitzenwissenschaftlerInnen mit dem Ziel diese an Wiener Forschungsinstitutionen zu holen. Die internationale Suche nach Spitzentalenten erfolgt über Wiener Wissenschaftsorganisationen, die Bewerbung beim WWTF erfolgt im Tandem zwischen den Talenten und den Wiener Institutionen, wobei die Verpflichtung der internationalen Ausschreibung dazu führen soll, dass die Suche über bestehende (oft männliche) Netzwerke hinaus gehen soll. Außerdem gibt es für die involvierte **Organisation einen Bonus in der Höhe von bis zu 50.000 €**, wenn im Rahmen dieses Programmes eine Frau angestellt wird. Dieser ist jedoch nicht frei verfügbar, sondern wird nur im Rahmen der Förderung eines Gender Mainstreaming Projektes – mit eigener Antragsstellung – ausbezahlt. Das internationale Ausschreiben und der zusätzliche finanzielle Anreiz sollen so zu einem höheren Anteil weiblicher Bewerberinnen führen.

Nähere Informationen unter: <https://www.wwtf.at/>

Eine dezidierte Frauenquote bezogen auf die am Projekt beteiligten Personen kommt in keinem der aktuellen im Workshop beschriebenen Auswahlprozesse zum Einsatz, es wurde aber durchaus von positive Erfahrungen mit diesem Mechanismus gemacht. Eine Teilnehmerin erzählte beispielsweise von einer Ausschreibung, bei der ein besonders gutes Projekt nur wegen einer Frauenquote gefördert wurde. Vor allem das Schaffen weiblicher Vorbilder wird als Pro-Argument für Frauenquoten angeführt. Es gab jedoch auch kritische Anmerkungen zu diesem Argument, diese bezogen sich auf die Gefahr des Stigmas der „Quoten-Frau“ und die damit einhergehenden Praktiken der Aberkennung von Qualifikation.

3.3 Beispiel: Anonymisierung der Bewerbungen

Indem man die Identität – und somit auch das Geschlecht – der sich bewerbenden Person(en) anonymisiert, kann verhindert werden, dass die Entscheidung durch einen oft unbewussten Gender Bias beeinflusst wird. Diese Methode wurde schon von einigen der WorkshopteilnehmerInnen angewandt, durchwegs mit gutem Erfolg. Oft war jedoch vor der Einführung einer solchen Praxis die Sorge groß, ob dies tatsächlich zu einer ausgewogenen Entscheidung führt – diese Sorge entpuppte sich aber bei den TeilnehmerInnen bekannten Fällen als unbegründet. Ihren Erfahrungen nach wurden nach erfolgter Anonymisierung mehr Einreichungen von weiblichen Antragstellerinnen ausgewählt als davor.

- Als ein konkretes Beispiel wurden die **Uni:Docs Stipendien der Universität Wien** genannt. Die Auswahl für eines dieser Stipendien ist in einem mehrstufigen Verfahren konzipiert. Im ersten Auswahlschritt erfolgt eine anonymisierte Begutachtung. Hier zeigten die Erfahrungen, dass im ersten Jahr nach der Einführung der Anonymisierung der Anträge mehr Zuschlüsse an Frauen gingen als zuvor.

Nähere Informationen unter: <https://forschung.univie.ac.at/services/foerderungen/praedoc-foerderprogramme/unidocs-foerderprogramm/>

3.4 Beispiele: Kriterium Genderaspekt

Standardisierte Beurteilungsprozesse tragen dazu bei, dass alle Anträge nach den gleichen Kriterien beurteilt werden. So soll verhindert werden, dass Frauen und Männer mit einem Gender Bias bedingten, unterschiedlichem Maßstab gemessen werden.

Dabei ist es allerdings wichtig, dass diese standardisierten Kriterien an sich nicht bereits einen Gender Bias aufweisen und unterschiedlich auf Männer und Frauen angewandt werden. So kann es bei einer Jury ohne ausreichend Genderkompetenz beispielsweise dazu kommen, dass das Kriterium Mobilität bei Männern einfach unhinterfragt als gegeben angenommen wird, wohingegen bei Frauen doppelt und dreifach darüber nachgedacht wird, ob das verlangte Maß an Mobilität von der Bewerberin erfüllt werden kann.

Transparente Beurteilungsprozesse können hierbei zu Nachvollziehbarkeit beitragen, beziehungsweise den Gender Bias verhindern. Muss jede Entscheidung bezüglich der beurteilten Standard-Bewertungskriterien schriftlich festgehalten werden, kann eine Jury schon bei der Dokumentation auf potentielle Ungleichbehandlungen aufmerksam werden.

Auch das einfordern und fördern von Gender Mainstreaming Aspekten oder anderen gleichstellungsorientierten Ansätzen wird von einigen der TeilnehmerInnen des Workshops praktiziert. Hierzu wurden einige spannende Beispiele vorgestellt:

- Ein bereits gut etabliertes Beispiel ist im Bereich der **Fachhochschulförderung der MA 23** zu finden. Die Einbeziehung von Gender Mainstreaming bereits im Rahmen der Antragstellung für Förderungen ist ein verpflichtendes Kriterium.

Die Erfahrung zeigte, dass bei der Einführung des Ansatzes dieser vor allem bei „den TechnikerInnen“ auf viel Skepsis stieß und nicht klar war, was Gleichstellung im Bereich der Fachhochschulprojekte bedeutet. Die Vorgehensweise der MA 23 war, dass eingereichte Projekte zur Nachbesserung nochmals an die AntragstellerInnen zurück geschickt wurden. Damit wurde den BewerberInnen die Chance gegeben, sich mit Gleichstellung auseinanderzusetzen und/oder entsprechende Gender Expertise hinzuzuziehen. Nach der anfänglichen Aufbauarbeit wurde beobachtet, dass die Projektanträge Jahr für Jahr gleichstellungsorientierter wurden und es mittlerweile auch schon viele spannende Projekte aus den unterschiedlichsten Bereichen gibt, die sich mit Gleichstellungsfragen auseinandersetzen. Ein Erfolgsfaktor für die Umsetzung wird in der schrittweisen Integration des Gleichstellungsansatzes gesehen, der den AntragstellerInnen (den Fachhochschulen) die Möglichkeit gegeben hat, Wissen aufzubauen. Zusätzlich wurden die Fachhochschulen mit einem eigens für sie erstellten Handbuch „Gender Mainstreaming“ (sh. Bergmann & Wendt 2006a⁴) und entsprechenden Leitfäden (sh. Bergmann & Wendt 2006b⁵) unterstützt. Ein eigener Call zum Thema „Implementierung von Gender Mainstreaming als Querschnittsmaterie“⁶ hatte ebenfalls zum Ziel zum Aufbau von Genderexpertise beizutragen.

Nähere Informationen unter: <https://www.wien.gv.at/forschung/institutionen/fh.html#studien>

⁴ Bergmann, Nadja & Wendt, Tosca (2006a): Handbuch zur Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen. Wien: 2006

⁵ Bergmann, Nadja & Wendt, Tosca (2006b): Leitfaden für die Integration von Gender Mainstreaming bei Projektanträgen der Fachhochschulen. Wien: 2006

⁶ Nähere Informationen unter: <https://www.wien.gv.at/forschung/institutionen/call7.html>

- ➔ Die **Wirtschaftsagentur Wien** fördert die Wiener Wirtschaft jährlich mit insgesamt 40 Mio. EUR. Alle Förderungen der Wirtschaftsagentur Wien werden im Wettbewerbsverfahren vergeben. Bei der Bewertung von Projekten wird unter anderem berücksichtigt, ob ein Projekt die Gleichstellung von Männern und Frauen unterstützt. Projekte, die **positive Gleichstellungseffekte erwarten lassen, erhalten zusätzliche Punkte in der Bewertung** und haben dadurch einen Vorteil im Wettbewerb mit anderen Projekten (vgl. Czernohorsky & Rauscher 2016).
Nähere Informationen unter: <https://wirtschaftsagentur.at/ueber-uns/das-unternehmen/organisation/fempower/>

- ➔ Auch die bundesweite **Forschungsförderungsgesellschaft (FFG)** hat innerhalb ihrer Angebotslandschaft **Kriterien für die Projektauswahl aus Gendersicht** festgelegt. Beispielhaft sei auf die Förderung industrienaher Dissertationen verwiesen. Hierzu gibt es ein genaues Bewertungshandbuch, welches offenlegt anhand welcher Kriterien und mit welcher Gewichtung die Auswahl der Projekte erfolgt. Als ein Teilziel von mehreren wird hier die Verbesserung der Karrierechancen von Frauen im Bereich Naturwissenschaft und Technik festgelegt. Dazu sollen mindestens 50% der Mittel für die Förderung von Dissertantinnen ausgegeben werden. Zudem ist Gleichstellung Teil der Qualitätsbewertung aller Anträge: Die Frage an die ProjekteinreicherInnen lautet hier: „Wenn sich das Vorhaben auf Personen bezieht: Inwieweit wurden bei der Planung genderspezifische Themen berücksichtigt?“. Dazu werden für die EinreicherInnen einerseits Hinweise gegeben, welche Aspekte sie hier adressieren können, andererseits wird auch darüber informiert, in welchem Ausmaß Gleichstellungsfragen in die Bewertung einfließen (im konkreten Fall 6 von 30 Punkten).
Nähere Informationen unter: <https://www.ffg.at/dissertationen/ausschreibung2018>

4 Auswahl der Beirats-, Gremien- und Jurymitglieder gendergerecht gestalten

Neben den genannten Beispielen, die sich auf den Auswahlprozess und die Kriterien beziehen, nahm vor allem die Diskussion rund um die Zusammensetzung der Gremien sowie der Kompetenzen der Mitglieder einen großen Stellenwert ein. Einleitend gilt es hierzu zuallererst ein wichtiges Ergebnis aus dem Workshop festzuhalten: mehr Frauen in einer Jury bedeuten noch nicht automatisch auch eine gendergerechtere Vergabe. Dies soll jedoch nicht als Argument gegen Frauen in Juries verstanden werden, sondern nur als Erinnerung daran dienen, dass „weiblich zu sein“ nicht zwangsläufig mit hoher Genderkompetenz korreliert und umgekehrt.

Insgesamt ist eine möglichst breite Auswahl der Mitglieder wichtig, um zu verhindern, dass vor allem nach dem „Prinzip der Ähnlichkeit“ bei der Auswahl vorgegangen wird. Diversität in der Jury führt letztlich auch zu der (gewünschten) Diversität bei den Ergebnissen. Hingegen führt eine homogene Jury allzu leicht – eben dem „Prinzip der Ähnlichkeit“ zu Folge auch zu Homogenität bei den Ergebnissen. Darunter versteht man ein oft unterbewusstes Leitmotiv bei der Beurteilung des Gegenübers, welches Ähnlichkeit als zentrales Bewertungskriterium heranzieht. Dieses Phänomen wird von Hartmann & Kopp (2001)⁷ am Beispiel der Vergabe von Jobs im Spitzenmanagement gezeigt. Verkürzt kann dies folgendermaßen zusammengefasst werden: Wenn „die Chemie stimmt“, also ein ähnlicher Habitus beim Gegenüber festgestellt wird, wird davon ausgegangen, dass die andere Person gleich gut wie die beurteilende Person für eine gewisse Tätigkeit geeignet ist. Dieses Prinzip lässt sich leicht auf die Gender-Thematik umlegen. Rekrutiert sich eine Jury oder ein Gremium aus Mitgliedern einer homogenen Gruppe und ist diese Homogenität noch dazu nicht nur anhand des Habitus, sondern auch anhand des Geschlechtes fest zu machen, so wie dies beispielsweise in der Technologiebranche (oder auch allgemein bei Führungskräften) der Fall sein kann, ergibt sich die Gefahr, dass das Prinzip der Ähnlichkeit einen starken Gender Bias zur Folge haben kann.

Dem kann mit einer Bewusstmachung dieses Phänomens entgegengewirkt werden sowie eines möglichst „gemischten Teams“.

4.1 Mehr Frauen in bzw. ein möglichst gemischtes Team für Juries, Gremien und Beiräte

Die meisten TeilnehmerInnen betonen, dass sie möglichst gemischte Teams als besonders sinnvoll ansehen, aber dass es – in machen Feldern mehr, in manchen weniger – sehr schwierig ist, diese zu erreichen.

Einige der TeilnehmerInnen sprechen von Problemen bei der Suche nach weiblichen Jurymitgliedern, auch wenn dies mit Hilfe von Quoten forciert wird. Aus dem Bereich der Start-Up Förderung wird beispielsweise berichtet, dass es oft schwer sei eine Quote umzusetzen, da zum einen viele Technologiesegmente generell männlich dominiert sind (z.B. IT) und zum anderen die Zahl der weiblichen Fachleute in der Startup-Szene (z.B. weibliche Entrepreneurs, weibliche Fondsmanager, weibliche Business Angels etc.) derzeit (noch) sehr überschaubar ist

⁷ Hartmann, Michael & Kopp, Johannes (2001): Elitenselektion durch Bildung oder Herkunft? KZfSS Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, Vol.53(3), pp.436-466. Köln: Springer VS-Verlag.

Andere TeilnehmerInnen weisen darauf hin, dass nicht nur der „Mangel an Frauen“ eine Hürde darstellt. Auch die Diskrepanz in der Selbsteinschätzung bei Männern und Frauen spielt bei der Zusage zur Teilnahme an Gremienarbeit eine Rolle: während Männer sich leichter zuständig fühlen und eher zusagen in Jurys mitzuwirken, lehnen Frauen eine Einladung eher ab, weil sie sich selber nicht als Expertinnen im behandelten Bereich sehen. Von derartigen Erfahrungen berichteten einige TeilnehmerInnen. Dies führe zu einer weiteren Reduktion des ohnehin schon kleineren Pools potentieller weiblicher Jurymitglieder. Des Weiteren wird auch hier das Problem des Stigmas der „Quotenfrau“ besprochen, welches Frauen oft davon abhält Einladungen in Jurys oder zu Vorträgen anzunehmen. Als ersten wichtigen Schritt wird daher die Notwendigkeit gesehen, Frauen als Fachfrauen und keinesfalls als „Quotenfrauen“ anzusprechen.

Bezüglich der letzten beiden Punkte wird von einer Teilnehmerin des Workshops plädiert, dass bei der Einladung von Frauen hartnäckig vorgegangen werden soll. Ermutigungen sollen ausgesprochen werden, um zum einen die Angst vor dem Stigma der Quotenfrau zu nehmen, zum anderen um die Selbsteinschätzung bezüglich der fachlichen Kompetenz der potentiellen weiblichen Jurymitglieder zu steigern. Außerdem wird dazu aufgerufen bei der Suche nach Frauen auch in spezifische Medien wie zum Beispiel dem Magazin „an.schläge“⁸ zu inserieren oder Plattformen wie beispielsweise „Sorority“⁹ und deren Netzwerk für die Suche zu nutzen.

Eine Unterstützung bei der Suche nach Fachfrauen bieten zudem folgende Stellen:

- ➔ Das **Frauenservice der Stadt Wien** beispielsweise bietet an, bei der Suche nach geeigneten Fachfrauen zu helfen. Man kann einerseits auf einschlägige Netzwerke und Medien zurückgreifen, andererseits bestehe durch die jahrelange Zusammenarbeit mit verschiedenen Einrichtungen ein großer Pool an interessierten Frauen. Eine unkomplizierte Kontaktaufnahme wird angeboten.
Kontakt über: <https://www.wien.gv.at/kontakte/ma57/>
- ➔ Auch die **Wirtschaftsagentur Wien** verweist darauf, dass sie einen Expertinnen-Pool angelegt haben.
Kontakt über: <https://wirtschaftsagentur.at>
- ➔ Außerdem wird in diesem Zusammenhang auf Netzwerke und Pools von Frauen verwiesen, über die man Kontakt zu fachlich qualifizierten weiblichen Jurymitgliedern aufnehmen kann. Insbesondere die **Expertinnen-Datenbank im Rahmen von Femtech** wird empfohlen: <https://www.femtech.at/content/expertinnen-suche>.

Von den Filmfonds Wien – auch einer männerdominierten Branche – wird berichtet, dass es dort gelungen ist, ausgeglichene Gremien zu etablieren.

- ➔ **Genderfragen beim Filmfonds Wien** mittlerweile ein ernstgenommenes Querschnittsthema, welches sich auch in der Besetzung der Gremien und Jurys niederschlägt. Diese Tatsache hat auch einen prominenten Platz auf der Homepage. Auf dieser wird unter anderem auf folgende Eckdaten hingewiesen: An der Spitze des Filmfonds Wien steht eine Geschäftsführerin, alle Organe und Gremien des Fonds sind geschlechterparitätisch besetzt: Beim Kuratorium liegt der Geschlechteranteil bei

⁸ <http://www.anschlaege.at/feminismus/>

⁹ <https://www.sorority.at/>

jeweils 50 Prozent, im Team bei 50 Prozent, bei der Hauptjury bei 50 Prozent und bei der Ersatzjury bei 50 Prozent.

Die Erfahrung zeige, dass es möglich ist geeignete Kandidatinnen und Kandidaten zu finden – auch wenn dies mitunter gewisser Such- und Überzeugungsprozesse bedarf.

Nähere Informationen unter: <https://www.filmfonds-wien.at/institution/gender>

4.2 Weitere Aspekte bei der Auswahl von Jurymitgliedern

Interdisziplinäre Teams sowie Jury- und Gremienmitglieder möglichst unterschiedlicher Hierarchiestufen werden ebenfalls als eine Möglichkeit gesehen, mehr Frauen als Mitglieder zu gewinnen bzw. insgesamt breite Perspektiven einzubeziehen.

→ Bei der **Fachhochschulförderung der MA 23** wird bei der Bewertung von Anträgen oft auf **interdisziplinäre Teams** gesetzt, so beurteilen beispielsweise auch SozialwissenschaftlerInnen Projekte aus dem Bereich der Technologie. Dies hat zweierlei positive Effekte:

- Erstens entsteht so eine erweiterte Perspektive auf das eingereichte Projekt. Dies kann durch Interdisziplinarität bei den Jury Mitgliedern oft besser erreicht werden als durch eine höhere Frauenquote. Aus dem Bereich der Start-Up Förderung wurde zum Beispiel berichtet, dass unter den Mitgliedern der Szene oft hohe, geschlechterübergreifende Homogenität herrscht. Dies impliziert, dass „szeneninterne“ Frauen den gleichen (Gender) Bias mit in die Juryarbeit bringen wie Männer.
- Zweitens ist, um beim Beispiel der Fachhochschulförderung zu bleiben, die Wahrscheinlichkeit höher ein weibliches Jurymitglied zu finden, wenn man dieses in einem weniger männlich konnotierten Bereich wie den Sozialwissenschaften sucht.

Nähere Informationen unter: <https://www.wien.gv.at/forschung/institutionen/fh.html#studien>

Ein weiterer genannter Aspekt bezüglich der Auswahl von Jurymitgliedern bezieht sich ebenfalls auf die Homogenität einer gewissen Gruppe, aus der sich diese häufig rekrutieren: Personen aus den oberen Hierarchiestufen. Hier handelt es sich laut WorkshopteilnehmerInnen geschlechterübergreifend oft um „Alpha-Tiere“, die ihnen ähnliche AntragstellerInnen bevorzugen, was wiederum häufiger Männern als Frauen zu Gute kommt. Auf **unterschiedlichen Hierarchiestufen** zu rekrutieren ist also zum einen ein Mechanismus zum Abbau des Gender Bias, zum anderen kann so eine höhere Perspektiven-Diversität generiert werden.

4.3 Erhöhung der Gender-Kompetenz der Beirats-, Gremien- und Jurymitglieder

Nicht nur die personelle Zusammensetzung wird von den TeilnehmerInnen als wichtig erachtet, sondern vor allem inwiefern die Jury-, Beirats- und Gremienmitglieder Genderkompetenzen aufweisen und möglicherweise unbewusste, auf unterschiedlichen Geschlechterrollenvorstellungen basierende Entscheidungen treffen. Diesem Bereich wurde

in der Diskussion ein wichtiger Stellenwert eingeräumt. Allerdings wird diese Frage als besonders schwer umsetzbar erlebt, da zumeist die Ressourcen fehlen, die Mitglieder zu schulen oder zu briefen. Im Rahmen des Workshops wurde diskutiert, dass nur wenig über die Möglichkeiten standardisierter Briefings von Gremienmitgliedern bekannt ist oder anderen Möglichkeiten bei diesen eine Genderkompetenz sicherzustellen. Am häufigsten wurde von der Beziehung einer Genderexpertin/eines Genderexperten berichtet. Dass aber die gesamte Jury gebrieft wird, wurde zwar als wichtiges Instrument zur Verringerung des Gender Bias in der Entscheidungsfindung identifiziert, aber kaum mit bekannten Beispielen unterlegbares.

Im Rahmen des Workshops wurde im Wesentlichen auf das mündliche Briefing vor dem Start einer Jury- oder Gremiensitzung eingegangen, wo auf mögliche „Fallen“ hingewiesen werden kann und betont werden kann, dass Gleichstellungsaspekte immer auch Thema ist. Im Rahmen des Workshops wurden mögliche Themen diskutiert, auf die im Rahmen eines Briefings hingewiesen werden kann.

Dabei wurden von den TeilnehmerInnen vor allem drei Themen diskutiert:

- Unter dem Begriff **„Gockelgehabe“ (in Englisch „overselling“)** wurde ein Verhalten diskutiert, welches als eher „typisch männlich“ eingestuft wurde (wiewohl auch seitens der TeilnehmerInnen gewarnt wurde, dass damit ebenfalls Stereotypen bedient werden wie „alle“ Männer angeblich sind bzw. Frauen angeblich nicht sind). Gemeint ist ein eher männlich-konnotierter Habitus, welcher einen starken Genderbias in der Beurteilung von Anträgen durch Juries erzeugen kann, nämlich sich in der Selbstpräsentation mit viel Selbstbewusstsein tendenziell besser darzustellen, als dies in der Realität der Fall ist. Frauen hingegen neigen eher zu einer selbstkritischeren Haltung und externalisieren diese auch bei der Selbstpräsentation. Gender-Kompetenz bedeutet in diesem Zusammenhang also sich von übertriebener Selbstdarstellung nicht beeindrucken zu lassen, sondern sich gänzlich auf den vorgestellten Inhalt zu konzentrieren. Hierbei können standardisierte Beurteilungskriterien eine große Hilfe sein. Gleichzeitig sollte weniger offensiv auftretenden BewerberInnen genügend Raum zur Präsentation ihrer Projekte gegeben werden.
- Als zweites Thema wurde genannt, dass **nicht mit zweierlei Maß gemessen wird**. So werden gleiche Sachverhalte für Frauen und Männer oft unterschiedlich ausgelegt: beispielsweise unterschiedliche Annahmen über die Mobilität von Bewerbenden, die Bewertung des Vorhandenseins von Kindern und welche Auswirkungen diese auf den beruflichen Einsatz haben oder Annahmen zu Durchsetzungsfähigkeit und Führungskompetenz. So wurde ausgeführt, dass es für eine gendergerechte Vergabe immens wichtig, dass die Beurteilungskriterien auf beide Geschlechter gleich angewandt werden. Um dies gewährleisten zu können, wird es als wichtig angesehen, dass sich Mitglieder von Juries oder Gremien im Vorhinein mit gängigen, vorurteilsbeladenen Aspekten der Entscheidungsfindung auseinandersetzen und diese reflektieren.
- Zudem wurde diskutiert, dass insbesondere **der Moderation eine wichtige Rolle zukommt**, ob und wie in Gremien und Juries diskutiert und entschieden wird. Eine sensible Auswahl der Moderation hat daher sehr großen Einfluss auf den Verlauf (bzw. den Bias) einer Jury und sollte daher sehr achtsam gewählt werden.

Als konkrete Ansätze wurde auf Trainings verwiesen sowie die Möglichkeit, dass Jurymitglieder mittels kurzer Filme auf mögliche Fallen aufmerksam gemacht werden.

- ➔ Beispiele für **Gender Trainings finden sich im universitären Bereich**. Seitens des Wissenschaftsministeriums werden Trainings für (zukünftige) Gremienmitglieder und

Vorsitzende von Gremien an Universitäten und von Fachhochschulkollegien gefördert. Im Zentrum stehen die Klärung von Rolle und Aufgaben und der produktive Umgang mit der machtstrategischen Dimension in der Gremienarbeit. Darüber hinaus geht es um die Förderung fairer und qualitätsorientierter Entscheidungsprozesse sowie um deren Professionalisierung. Fanden zu Beginn gemeinsame Trainings mit mehreren Teilnehmenden statt, wird nun auf Einzelsitzungen gesetzt, um individuell wichtige Themen wählen zu können.

Nähere Informationen unter: <https://bmbwf.gv.at/wissenschaft-hochschulen/gleichstellung-und-diversitaet/programme-und-initiativen/trainingsmassnahme-fuer-gremienmitglieder/>

Auch die Universität Graz und die Donauuniversität Krems bieten einen Workshop für Führungskräfte an, damit diese mit (zukünftigen) Aufgaben in Gremien vertraut werden. Zwei Halbtage stehen für Themen wie subjektive Wahrnehmungstendenzen und „objektive“ Anerkennungsstrukturen in der Wissenschaft und möglichen verzerrenden Wirkung auf Beurteilungen zur Verfügung. Hier wird mit Fallbeispielen und Diskussionen gearbeitet.

Nähere Informationen unter: <http://www.genderplattform.at>

Workshops oder Seminare stellen aus Sicht der TeilnehmerInnen eine nachhaltige Briefingmethode dar, die aber aufgrund der Kosten nur für längerfristige Gremien als sinnvoll gesehen wird. Der Einsatz von Filmen zu Beginn einer Jury- oder Gremiensitzung wird als sehr sinnvoll bei Gruppen eingestuft, die einmalig oder zumindest relativ selten eingesetzt werden oder bei häufig wechselnden Mitgliedern. Hier können kurze Filme wichtige Impulse liefern, vorausgesetzt es gibt ein gewisses Maß an Verständnis für die Relevanz der Thematik seitens der Jurymitglieder.

- ➔ Konkret wurde auf **zwei Filme über den Gender Bias** der Gender Expertin Hilde Janssens verwiesen, welche mit relativ einfachen Mitteln auf den Gender Bias aufmerksam machen und auf mögliche Fallen hinweisen. Dieser Filme kommen auch im Rahmen der Entscheidungen des **Europäischen Forschungsrates zum Einsatz**. Die Filme sind unter <https://www.youtube.com/watch?v=g978T58gELo> bzw. <https://www.youtube.com/watch?v=dVp9Z5k0dEE> abrufbar.
- ➔ Eine Broschüre der Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend, Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung greift ebenfalls das Thema der gleichstellungsorientierten Sitzungs- und Juryarbeit auf und enthält unter der Rubrik „Praxistipps“ noch weitere Anregungen, wie Sitzungen unter gleichstellungsorientiertem Blickwinkel gestaltet werden können¹⁰. Die Broschüre ist unter <https://bmbwf.gv.at/wissenschaft-hochschulen/gleichstellung-und-diversitaet/programme-und-initiativen/trainingsmassnahme-fuer-gremienmitglieder/> abrufbar.

¹⁰ Bundeskanzleramt Österreich, Bundesministerin für Frauen, Familien und Jugend, Sektion für Frauenangelegenheiten und Gleichstellung (2018): Erfolgsfaktor Gleichstellung. Ein Leitfaden für die geschlechtergerechte Öffentlichkeitsarbeit in der Praxis. Wien