

Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitäts- kompetenz

Universität für Weiterbildung Krems 2025 (2. Auflage)
www.donau-uni.ac.at/gleichstellung



Inhalt

1.	Einleitung	2
2.	Grundlegende Definitionen	3
2.1.	Gender	3
2.2.	Diversität	3
2.3.	Intersektionalität	4
2.4.	Gender- und Diversitätskompetenz	5
3.	Beurteilungskriterien und Überprüfung	6
3.1.	Aus- und Weiterbildungen zu Gender und Diversität	7
3.2.	Gender- und diversitätsbezogene Funktionen oder Tätigkeiten	8
3.3.	Gender und Diversität in Forschung und Lehre	9
3.4.	Geschlechterinklusive Sprachgebrauch	10
3.5.	Bewusstsein für Gender und Diversität	11
3.6.	Gender- und diversitätssensible Führungs- und Teamkultur	12
4.	Checkliste	13
5.	Literatur	14

1. Einleitung

Die Universität für Weiterbildung Krems setzt eine Vielzahl von Maßnahmen und Initiativen, die auf die Förderung von Gleichstellung abzielen. **„Die Gleichstellungsstrategie der Universität ist darauf ausgerichtet, die Voraussetzungen für ein diskriminierungsfreies Geschlechterverhältnis in allen Bereichen und Hierarchieebenen zu schaffen“** (Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems, S. 51). In Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Übereinkünften setzt die Universität dabei auf eine dreigliedrige Gleichstellungsstrategie:

- > Förderung eines ausgewogenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen („fix the numbers“)
- > Abbau von strukturellen Barrieren und Aufbau von Gender- und Diversitätskompetenzen („fix the institution“)
- > Integration von Gender- und Diversitätsperspektiven in Forschung und Lehre („fix the knowledge“)

Gleichstellungsaktivitäten erfordern Maßnahmen auf allen drei Ebenen; so gelingt es, eine geschlechtergerechte, gleichstellungs- und diversitätsorientierte sowie diskriminierungsfreie Organisationskultur in Forschung, Lehre und Organisation zu fördern.

Der **Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz** der Universität für Weiterbildung Krems ist Teil dieser umfassenden Gleichstellungsaktivitäten und soll eine Unterstützung für die Operationalisierung von Gender- und Diversitätskompetenz in diversen Beurteilungsprozessen der Universität bieten. Darunter fallen beispielsweise Berufungen von Universitätsprofessuren sowie die Auswahl von Leitungsfunktionen, Gutachter_innen, Beiräten oder externen Lehrenden. Der vorliegende Leitfaden richtet sich an alle an der Gestaltung und Umsetzung derartiger Entscheidungs- und Beurteilungsprozessen beteiligten Personen.

Im Leitfaden werden zunächst grundlegende Definitionen zu den Begriffen Gender, Diversität, Intersektionalität sowie Gender- und Diversitätskompetenz vorgestellt. Anschließend werden die Kriterien erläutert, anhand derer sich Gender- und Diversitätskompetenz systematisch beurteilen lässt. Eine abschließende Checkliste bietet eine praxisorientierte Zusammenfassung und dient als Unterstützung bei der Anwendung in konkreten Auswahl-situationen.

2. Grundlegende Definitionen

2.1. Gender

Der Begriff Gender unterscheidet sich im deutschsprachigen Raum insofern vom Begriff Geschlecht, als Gender für die soziokulturellen und psychologischen – nicht die biologischen – Aspekte von Geschlecht steht (Villa, 2019). Die österreichische Hochschulkonferenz (2018) definiert dies wie folgt: „Mit Gender ist das soziale Geschlecht gemeint. Dieses entsteht durch die Zuschreibung von geschlechtsspezifischen Fähigkeiten und Erwartungen an Menschen, egal welcher Geschlechtsidentität. Das soziale Geschlecht gründet folglich auf gesellschaftlichen Dynamiken und ist veränderbar und variabel innerhalb und zwischen den Kulturen. Es definiert Rollen, Pflichten, Zwänge, Chancen und Privilegien.“ (S. 35). Der Begriff beschreibt also, dass einer Person auf Basis ihres sozialen Geschlechts bestimmte Rollen, Fähigkeiten und Kompetenzen zugeschrieben werden. Gender ist somit nicht nur ein individuelles Merkmal, sondern auch eine Strukturkategorie, die die Verteilung von gesellschaftlichen Ressourcen und Teilhabechancen maßgeblich beeinflusst.

Das Verständnis von Gender geht dabei über eine binäre oder heteronormative Geschlechterordnung hinaus. Es erkennt an, dass Geschlecht nicht ausschließlich den Kategorien „weiblich“ oder „männlich“ zuzuordnen ist, sondern dass Geschlechtsidentitäten vielfältig sind. Dies schließt die Identitäten von trans, inter* und nicht-binären Personen mit ein. Der Begriff Gender umfasst daher auch die kritische Auseinandersetzung mit der gesellschaftlichen Norm der Zweigeschlechtlichkeit und eröffnet Perspektiven für die Anerkennung von Geschlechtervielfalt (Gildemeister, 2019; UNIKO, 2022; Woltersdorff, 2019).

2.2. Diversität

Diversität (oder Diversity) bezeichnet Vielfalt – insbesondere im Hinblick auf individuelle, soziale und strukturelle Unterschiede und Gemeinsamkeiten von Menschen und Gruppen (Abdul-Hussain & Hofmann, 2013; Hofmann, 2012). Dazu zählen u. a. Gender, ethnische Herkunft, sexuelle Orientierung, physische und psychische Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung sowie soziale Herkunft. Diese Merkmale – auch als Strukturkategorien bezeichnet – prägen die Lebensrealitäten von Menschen, beeinflussen ihre Zugänge zu Ressourcen und Teilhabechancen und sind mit strukturellen Ungleichheiten oder Diskriminierung verbunden. In Österreich sind diese Kategorien (mit Ausnahme von sozialer Herkunft) im Gleichbehandlungsgesetz geschützt. Im organisationalen Kontext wird Diversität allerdings häufig mit Blick auf ihren Nutzen diskutiert: Forschung zeigt, dass divers zusammengesetzte Teams die Problemlösungs-, Innovations- und Kreativitätskompetenz fördern, die Organisationskultur stärken und zur Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen beitragen (Cox & Blake 1991; Vedder, 2006; Krell & Sieben, 2011). Auch für Universitäten ist Diversität von zunehmender Bedeutung.

2.3. Intersektionalität

Die isolierte Betrachtung einzelner Zugehörigkeiten – wie Geschlecht, Alter oder sexuelle Orientierung – greift oft zu kurz. Solche Kategorien sind keine homogenen Einheiten, sondern umfassen Menschen mit sehr unterschiedlichen Lebensrealitäten und Erfahrungen. Ein Zugang, der diese Merkmale lediglich nebeneinanderstellt, kann dieser Vielfalt nicht gerecht werden. Daher ist es wichtig, Gender und Diversität „intersektional“ zu verstehen.

Intersektionalität (Crenshaw, 1989) bedeutet, dass Zugehörigkeiten wie Gender, ethnische Herkunft, Alter oder soziale Herkunft in ihrer gegenseitigen Beeinflussung und Überschneidung in den Blick genommen werden. In einem intersektionalen Ansatz wird untersucht, wie diese sozialen Kategorien und Zugehörigkeiten miteinander verflochten sind und gemeinsam zur Entstehung von Gleichheit und Ungleichheit sowie von Privilegien und Benachteiligungen beitragen. Dabei werden gängige Kategorisierungen infrage gestellt, insbesondere die Vorstellung homogener Gruppen, innerhalb derer Unterschiede oft unsichtbar bleiben. So wird berücksichtigt, dass Individuen immer mehrfache Zugehörigkeiten haben; Benachteiligungen oder Diskriminierungsdimensionen werden nicht additiv aneinandergereiht, sondern in ihrer gegenseitigen Beeinflussung betrachtet. So kann beispielsweise eine Schwarze Frau rassistische und sexistische Diskriminierung erfahren, die sich nicht einfach als Summe der Erfahrungen von Schwarzen Männern und *weißen* Frauen ableiten lässt: „Women of color experience racism in ways not always the same as those experienced by men of color and sexism in ways not always parallel to experiences of white women“ (Crenshaw, 1991, S. 1252).

2.4. Gender- und Diversitätskompetenz

Gender- und Diversitätskompetenz beschreibt die Fähigkeit, im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext sensibel und reflektiert mit Gender- und Diversitätsaspekten **umzugehen**. Sie beruht auf einem zirkulären Zusammenspiel von vier Dimensionen (Hochschulkonferenz, 2018):



- > Gender- und Diversitätskompetenz umfasst das grundsätzliche Erkennen der Relevanz von gender- und diversitätsspezifischen Zuschreibungen im eigenen Arbeits- und Wirkungskontext. Dieses „**Wissen**“ bedeutet die Fähigkeit, Kenntnisse zu Gender und Diversität mit dem jeweiligen Fachwissen zu verknüpfen. Einschlägige Weiterbildungen helfen, dieses Wissen zu erwerben bzw. zu vertiefen.
- > Dieses Erkennen ist mit einem grundsätzlichen „**Wollen**“ verbunden, der Bereitschaft, gleichstellungsorientiert zu handeln. Dazu bedarf es einer individuellen Haltung bzw. eines Willens, potenziellen Diskriminierungen entgegenzuwirken und sich für Gleichstellung einzusetzen.
- > Daraus abgeleitet bedeutet „**Können**“, dass Inhalte, Methoden und Instrumente bekannt sind und angewendet werden, um Gender- bzw. Diversitätsaspekte in der eigenen Tätigkeit zu identifizieren und auch gleichstellungsorientiert zu handeln.
- > Schließlich ermöglicht „**Reflexion**“ eine stetige Weiterentwicklung der individuellen Gender- und Diversitätskompetenz. Gemeint ist die Fähigkeit, Geschlechterrollen und Stereotype sowie die eigenen Erfahrungen, Wahrnehmungen, Einschätzungen und Annahmen zu reflektieren.

Zu betonen ist, dass der Leitfaden zur Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz einen diskriminierungskritischen Ansatz verfolgt. Es gilt demnach im Blick zu behalten, dass Gender- und Diversitätskompetenz stets auch bedeutet, Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in Forschung, Lehre und universitären Strukturen zu erkennen und aktiv zu hinterfragen. So gelingt es, geschlechtliche und vielfältige soziale Positionierungen in akademischen Kontexten bewusst zu reflektieren und gleichstellungsfördernd wie auch diskriminierungssensibel zu handeln.

3. Beurteilungskriterien und Überprüfung

Die Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz erfolgt auf Basis verschiedener Unterlagen und Gespräche – wie Lebensläufe, Bewerbungsunterlagen, Zeugnisse, Diplome, Bestätigungen, Publikationen, Bewerbungs- und Informationsgespräche oder Hearings. Es wird empfohlen, bereits im Einladungsschreiben zu Bewerbungsgesprächen oder Hearings darauf hinzuweisen, dass Gender- und Diversitätskompetenz Gegenstand des Gesprächs sein wird, damit sich Bewerber_innen entsprechend vorbereiten können.

Im Folgenden werden sechs Kriterien beschrieben, die sich für die Beurteilung von Gender- und Diversitätskompetenz eignen. Die Kriterien decken verschiedene Handlungsfelder ab. Es wird hierbei nicht zwischen „Muss“- und „Kann“-Kriterien unterschieden, und es ist nicht erforderlich, dass Personen alle sechs Kriterien gleichermaßen erfüllen. Insbesondere das Kriterium „Gender und Diversität in Forschung und Lehre“ richtet sich primär an Wissenschaftler_innen. Für Personen ohne Erfahrung in wissenschaftlichen Tätigkeiten werden in der Praxis deshalb vor allem die weiteren fünf Kriterien im Vordergrund stehen. **Als Richtwert gilt: Es soll eine glaubhaft dargelegte Befähigung in mindestens drei der sechs Kriterien nachgewiesen werden.**

Der Leitfaden verzichtet bewusst auf eine Untergliederung in verschiedene Kompetenzstufen, um die Anwendung zu erleichtern. In Beurteilungsprozessen ist es aber sinnvoll zu beachten, dass Gender- und Diversitätskompetenz unterschiedliche Ausprägungen haben kann, und nicht als „vorhanden“ oder „nicht vorhanden“ zu begreifen ist, sondern als kontinuierlicher Lern- und Reflexionsprozess.

Die sechs Kriterien im Überblick:

- > Aus- und Weiterbildungen zu Gender und Diversität
- > Gender- und diversitätsbezogene Funktionen oder Tätigkeiten
- > Gender und Diversität in Forschung und Lehre
- > Geschlechterinklusive Sprachgebrauch
- > Bewusstsein & Sensibilisierung
- > Gender- und diversitätssensible Führungs- und Teamkultur

3.1. Aus- und Weiterbildungen zu Gender und Diversität

Leitfrage: *Gibt es Aus- oder Weiterbildungen zu Gender und Diversität in den letzten fünf Jahren?*

Die Teilnahme an Aus- und Weiterbildungen zu den Themen Gender und Diversität ist ein wichtiger Indikator für die Kompetenzentwicklung in diesen Bereichen. Solche Fortbildungen unterstützen den Wissensaufbau, fördern die Sensibilität und die Handlungsfähigkeit im Umgang mit Ungleichheiten und Diskriminierungen. Ein Studium der Gender Studies ist der offensichtlichste, wenn auch zugleich seltenste Qualifikationsweg. In der Regel geht es hier um die Frage, ob einschlägige Lehrveranstaltungen, Kurse, Trainings oder Workshops besucht wurden, in denen gender- und diversitätsspezifischen Kompetenzen vermittelt werden. Hierzu zählen beispielsweise folgende Weiterbildungen der UWK:

- > Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre
- > Wie kommen Gender und Diversität in die Forschung?
- > Heterogenität in der Zusammenarbeit
- > Unconscious Bias – Biases und blinde Flecken im Recruiting
- > Diversity: Zukunftskompetenz für Organisationen und Menschen

Beurteilung:

Es sind Aus- oder Weiterbildungen im Ausmaß von mindestens 8 Unterrichtseinheiten mittels Teilnahmebestätigung bzw. Zertifikat nachzuweisen. Interaktive, synchrone Formate werden dabei empfohlen; Online-Selbstlernkurse sind eine gute Ergänzung, reichen aber allein nicht als Basis für eine positive Beurteilung dieses Kriteriums aus. Relevante Qualifikationen sollen nicht länger als fünf Jahre zurückliegen (Ausnahme: Studium der Gender Studies oder Studium mit Spezialisierung im Bereich Gender und Diversität). Entscheidend ist vor allem die Qualität der Auseinandersetzung und die praktische Umsetzung des erworbenen Wissens im Arbeitsalltag.

Beispielfragen:

- > Welche einschlägigen Aus- oder Weiterbildungen zu Gender und Diversität haben Sie (in den letzten fünf Jahren) besucht?
- > Wie wenden Sie das erworbene Wissen konkret in Ihrer Tätigkeit bzw. in Ihrem Alltag an? Bitte nennen Sie Beispiele!

3.2. Gender- und diversitätsbezogene Funktionen oder Tätigkeiten

Leitfrage: *Gibt es Erfahrung in gender- und diversitätsbezogenen Funktionen, Gremien oder anderen einschlägigen Tätigkeiten?*

Gender- und Diversitätskompetenz zeigt sich nicht nur in Haltung und Wissen, sondern auch in konkreter praktischer Umsetzung. Besonders deutlich wird sie in der Übernahme von einschlägigen Funktionen (z. B. als Gleichstellungs- oder Diversitätsbeauftragte_r), in der Mitarbeit in einschlägigen Gremien (z. B. Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) oder in der aktiven Mitwirkung an sonstigen Tätigkeiten zu Gleichstellung, Gender oder Diversität (z. B. Mitarbeit an strategischen Prozessen, Planung und Durchführung von Maßnahmen oder Projekten, Initiierung von Veranstaltungen). Solche Erfahrungen fördern die Fähigkeit, gender- und diversitätsspezifische Fragestellungen oder Herausforderungen zu erkennen, diese wirksam zu adressieren und gleichstellungsfördernd zu handeln.

Beurteilung:

Besonders relevant sind nachweisbare Rollen in gender- und diversitätsbezogenen Funktionen, Gremien und Tätigkeiten sowohl innerhalb als auch außerhalb der Universität. Für die Bewertung werden insbesondere solche Tätigkeiten berücksichtigt, in denen aktiv Verantwortung übernommen und an der inhaltlichen Gestaltung und Umsetzung von Aktivitäten mitgewirkt wurde; eine bloße Mitgliedschaft ist hierfür nicht ausreichend.

Beispielfragen:

- > Haben Sie bisher Funktionen oder Aufgaben mit explizitem Gender- oder Diversitätsbezug übernommen? Wenn ja, welche? Was waren Ihre konkreten Aufgaben und Verantwortlichkeiten?
- > Was haben Sie aus den dabei gemachten Erfahrungen für Ihre Tätigkeit gelernt, das Sie auch an der UWK einbringen möchten oder es als wichtig erachten, in Ihrem Wirkungsbereich umzusetzen?

3.3. Gender und Diversität in Forschung und Lehre

Leitfrage: *Werden Gender- und Diversitätsaspekte in den Forschungs- und Lehrinhalten oder -methoden berücksichtigt?*

Die Integration von Gender- und Diversitätsaspekten in Forschung und Lehre ist ein zentraler Indikator für Gender- und Diversitätskompetenz im wissenschaftlichen Arbeiten. In der Forschung zeigt sich diese Kompetenz in der Wahl von Themen und Fragestellungen, im theoretischen Zugang, in der Methodik oder in der Analyse – dies kann durch explizite Forschung zu Gender und Diversität oder durch deren Integration in das eigene Fach erfolgen. In der Lehre umfasst Gender- und Diversitätskompetenz sowohl die Berücksichtigung von Gender- und Diversitätsaspekten in den Lehrinhalten als auch die Anwendung gender- und diversitätssensibler Didaktik. Eine inklusive Lernumgebung zeichnet sich durch Partizipation, Fairness und Wertschätzung aus und berücksichtigt die unterschiedlichen Hintergründe, Erfahrungen und Bedürfnisse der Studierenden.

Beurteilung:

Die Bewertung stützt sich auf eine Auflistung einschlägiger Forschungsarbeiten oder Lehrveranstaltungen, Angaben in Bewerbungsunterlagen sowie ergänzende Informationen aus persönlichen Gesprächen. Dabei ist nachzuweisen, wie Gender- und Diversitätsaspekte in Forschung und Lehre integriert werden. Für die Beurteilung werden vorwiegend Aktivitäten der letzten fünf Jahre berücksichtigt, wobei etwaige Auszeiten (z. B. durch Elternkarenz oder Krankheit) im Sinne des akademischen Alters anerkannt werden. Ältere Beiträge können herangezogen werden, wenn sie besonders prägend oder relevant sind (z. B. umfangreiche Projekte oder bedeutende Forschungsleistungen).

Beispielfragen:

- > Gibt es in Ihrer Vita Forschungsprojekte, Publikationen, Vorträge oder Lehrveranstaltungen, die sich explizit mit Gender und Diversität auseinandersetzen?
- > Wie berücksichtigen Sie Gender- und Diversitätsaspekte in Ihrer Forschung (z. B. Integration in Forschungsfragen, Analyse geschlechtsspezifischer Unterschiede, diverse Stichprobenauswahl, Anwendung partizipativer Methoden, Einbeziehung von gendertheoretischen oder intersektionalen Zugängen, Reflexion der eigenen Position oder Biases im Forschungsprozess)?
- > Wie gestalten Sie Ihre Lehrinhalte und Lernmethoden inklusiv (z. B. bewusste Suche nach marginalisierten Positionen, Reflexion von Ungleichheiten oder Stereotypen, abwechslungsreiche Methoden, flexible Prüfungsformate, sensibler Umgang mit diskriminierenden Äußerungen oder Vorurteilen)?

3.4. Geschlechterinklusive Sprachgebrauch

Leitfrage: *Werden geschlechterinklusive Formulierungen konsistent in Wort und Schrift verwendet?*

Die einheitliche Verwendung von geschlechterinklusive Formulierungen in mündlicher und schriftlicher Kommunikation ist eine Basisanforderung an Gender- und Diversitätskompetenz. Sie dient der respektvollen und wertschätzenden Ansprache aller Menschen – unabhängig von ihrer Geschlechtsidentität.

Für einen geschlechterinklusive Sprachgebrauch stehen verschiedene Formulierungsvarianten zur Verfügung. Der [Sprachleitfaden](#) der UWK empfiehlt die Verwendung inklusiver Formulierungen, um Geschlechtervielfalt sprachlich sichtbar zu machen. In der schriftlichen Kommunikation werden hierfür Sonderzeichen verwendet (z. B. Genderstern, Unterstrich oder Doppelpunkt). In der mündlichen Kommunikation werden diese Sonderzeichen als kurze Pause ausgesprochen.

Beurteilung:

Beurteilt wird der Sprachgebrauch in schriftlichen Bewerbungsunterlagen oder Präsentationen sowie mündliche Äußerungen im Gespräch. Das Kriterium gilt als erfüllt, wenn inklusive Formulierungen konsequent verwendet werden und ein erkennbares Bewusstsein für die Bedeutung eines geschlechterinklusive Sprachgebrauchs vorhanden ist. Eine einmalige Verwendung reicht nicht zur positiven Bewertung aus.

3.5. Bewusstsein für Gender und Diversität

Leitfrage: *Gibt es ein reflektiertes Gender- und Diversitätsverständnis sowie ein Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierung?*

Gender- und Diversitätskompetenz zeigt sich in einer reflektierten Haltung zu Gleichstellungsthemen, einem differenzierten Gender- und Diversitätsverständnis sowie Wissen um strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierung. Wesentlich ist, die Relevanz dieser Themen im eigenen Fach- und Arbeitskontext zu erkennen und daraus Konsequenzen für das eigene Handeln abzuleiten.

Beurteilung:

Die Einschätzung basiert auf der Qualität und Tiefe der Ausführungen im Gespräch sowie der Bereitschaft zur Selbstreflexion und Auseinandersetzung mit Fragen zu Gleichbehandlung, Gleichstellung, Gender und Diversität. Beobachtet wird, ob die Person offen, interessiert und dialogbereit reagiert oder eher ausweichend und defensiv. Ausschlaggebend ist dabei, ob konkrete Bezüge zum eigenen (Berufs-)Alltag hergestellt und Beispiele für Gleichstellungsmaßnahmen genannt werden können oder ob die Antworten eher theoretisch, abstrakt und allgemein bleiben.

Beispielfragen:

- > Was bedeutet für Sie Gleichstellung, Gender, Diversität und Diskriminierung im Hochschul- und Arbeitskontext?
- > Kennen Sie Maßnahmen zur Förderung von Gleichstellung an Universitäten? Wenn ja, welche halten Sie für besonders wirksam (z. B. Frauenförderung, Quoten, Weiterbildungen zu Gender und Diversität, Bias-Workshops, Mentoring- oder Coachingprogramme, Gleichstellungsmonitoring)?
- > Welche Rolle spielen Gender- und Diversitätsthemen in Ihrem Fachgebiet oder Arbeitsbereich? Können Sie Beispiele nennen (z. B. Geschlechterverteilung, Auswirkungen auf Forschung oder Teams)?
- > Gab es in Ihrer bisherigen Tätigkeit Situationen, in denen Sie sich aktiv für Gleichstellung eingesetzt haben – oder haben Sie Ideen, wie Sie das künftig tun möchten?

3.6. Gender- und diversitätssensible Führungs- und Teamkultur

Leitfrage: *Wird ein inklusives und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld im Team gefördert – auch ohne formale Führungsfunktion?*

Gender- und diversitätssensible Zusammenarbeit bedeutet, Verantwortung für ein diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu übernehmen und Ungleichheiten entgegenzuwirken – sowohl als Führungskraft als auch als Teammitglied. Grundlage ist eine respektvolle, faire und inklusive Zusammenarbeit, die unterschiedliche Perspektiven anerkennt und marginalisierte Positionen bewusst einbezieht. Diese Haltung zeigt sich beispielsweise in kollegialem Arbeitsklima, wertschätzender Kommunikation, fairer Aufgabenverteilung, transparenten Entscheidungsprozessen oder offener Feedbackkultur. Gender- und diversitätssensible Führung umfasst darüber hinaus z. B. die gezielte Förderung von unterrepräsentierten Gruppen, familienfreundliche Arbeitsbedingungen sowie klare Regeln im Umgang mit Konflikten oder Diskriminierung jeglicher Art. Wesentlich sind außerdem die Bereitschaft und Offenheit zur Selbstreflexion und Weiterbildung.

Beurteilung:

Die Bewertung basiert auf Aussagen zur eigenen Haltung, Rollenreflexion oder konkreten Maßnahmen im Arbeitskontext. Von Bedeutung ist nicht allein formale Führungsverantwortung, sondern auch das Verhalten in Teams. Entscheidend sind die Praxisnähe und die erkennbare Umsetzung gender- und diversitätssensibler Prinzipien im Berufsalltag. Ebenso fließt die Bereitschaft zur Selbstreflexion, zum Einholen von Feedback und zur Nutzung von Weiterbildungsangeboten in die Beurteilung ein.

Beispielfragen:

- > Was bedeutet für Sie eine gender- und diversitätssensible sowie inklusive Teamkultur? Haben Sie sich bereits mit Führungsleitlinien oder -empfehlungen (z. B. Code of Conduct) auseinandergesetzt?
- > Wie haben Sie in Ihrer bisherigen Tätigkeit zu einem diskriminierungsfreien, inklusiven und wertschätzenden Arbeitsumfeld beigetragen – auch ohne formale Führungsrolle?
- > Wenn Sie die Gelegenheit haben, weiblichen Nachwuchs zu fördern, wie tun Sie das (z. B. Beratung zu Frauenförderungsmaßnahmen, Ermutigung zu karriererelevanten Schritten)?
- > Wie gehen Sie mit unterschiedlichen Perspektiven, Konflikten, Vorurteilen oder Benachteiligungen im Team um? Können Sie eine konkrete Situation nennen?

4. Checkliste

Richtwert:

Nachweis einer glaubhaft dargelegten Befähigung in **drei der sechs Kriterien**

Kriterium	Leitfrage	Ja	Nein	Begründung
Aus- und Weiterbildungen	Gibt es Aus- oder Weiterbildungen zu Gender und Diversität in den letzten fünf Jahren?			
Funktionen und Tätigkeiten	Gibt es Erfahrung in gender- und diversitätsbezogenen Funktionen, Gremien oder anderen einschlägigen Tätigkeiten?			
Forschung und Lehre	Werden Gender- und Diversitätsaspekte in Forschungs- und Lehrinhalten oder -methoden berücksichtigt?			
Sprachgebrauch	Werden geschlechterinklusive Formulierungen konsistent in Wort und Schrift verwendet?			
Bewusstsein und Sensibilisierung	Gibt es ein reflektiertes Gender- und Diversitätsverständnis sowie ein Bewusstsein für strukturelle Ungleichheiten und Diskriminierung?			
Führungs- und Teamkultur	Wird ein inklusives und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld im Team gefördert?			
Summe				

5. Literatur

- > Abdul-Hussain, S., & Hofmann, R. (2013). *Diversitätsmanagement*. <https://erwachsenenbildung.at/themen/diversitymanagement/>
- > Cox, T. H., & Blake, S. (1991). Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. *The Executive*, 5(3), 45–56.
- > Crenshaw, K. W. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A black feminist critique of antidiscrimination doctrine, feminist theory and antiracist politics. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- > Crenshaw, K. W. (1991). Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color. *Stanford Law Review*, 43, 1242–1299.
- > Gildemeister, R. (2019). Doing Gender: Eine mikrotheoretische Annäherung an die Kategorie Geschlecht. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 409–417). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_35
- > Hochschulkonferenz (2018). *Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen*. https://www.bmfwf.gv.at/dam/jcr:5f1ba215-6b40-42ec-8202-419dc490993b/HSK_Endbericht-Genderkompetenz_Langfassung-bf.pdf
- > Hofmann, R. (2012). Gesellschaftstheoretische Grundlagen für einen reflexiven und inklusiven Umgang mit Diversitäten in Organisationen. In R. Bendl, E. Hanappi-Egger, & R. Hofmann (Hrsg.), *Diversität und Diversitätsmanagement* (S. 23–60). UTB.
- > Krell, G., & Sieben, B. (2011). Diversity Management: Chancengleichheit für alle und auch als Wettbewerbsvorteil. In G. Krell, R. Ortlieb, & B. Sieben (Hrsg.), *Chancengleichheit durch Personalpolitik* (S. 155–174). Gabler. https://doi.org/10.1007/978-3-8349-6838-8_15
- > Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität der Universität für Weiterbildung Krems. (2024). *Leitfaden für eine geschlechterinklusive Sprachgebrauch*. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:2fb47eb6-8681-410b-beb5-d2428fe3c8ec/Sprachleitfaden_UWK_5_Auflage_2025.pdf
- > UNIKO. (2022). *Empfehlungen der Task Force Gender and Diversity zur Umsetzung von Geschlechtervielfalt an österreichischen Universitäten*. <https://uniko.ac.at/positionen/stellungnahmen/J2022/#Q29433>
- > Universität für Weiterbildung Krems (2020). *Handreichung zu Gender- und Diversitätskompetenz in der Lehre*. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:30bdd643-a877-4096-a038-3450a584d043/Handreichung%20zu%20Gender%20und%20Diversit%C3%A4t%20in%20der%20Lehre.pdf>
- > Universität für Weiterbildung Krems. (2023). *Entwicklungsplan der Universität für Weiterbildung Krems (Donau-Universität Krems) 2025 bis 2030*. https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:63a08c80-440e-4c91-ac36-ea96ed92e4fa/Entwicklungsplan_UWK_2025-2030_Fassung-12-2024.pdf
- > Vedder, G. (2006). Diversity Management in der Organisationsberatung. Gruppe. Interaktion. Organisation. *Zeitschrift für Angewandte Organisationspsychologie*, 37, 7–17.
- > Villa, P.-I. (2019). Sex – Gender: Ko-Konstitution statt Entgegensetzung. In B. Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 23–34). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_4
- > Woltersdorff, V. (2019). Heteronormativitätskritik: Ein Konzept zur kritischen Erforschung der Normalisierung von Geschlecht und Sexualität. In Kortendiek, B. Riegraf, & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 323–330). Springer. https://doi.org/10.1007/978-3-658-12496-0_33



Die Universität für Weiterbildung Krems ist spezialisiert auf berufsbegleitende Weiterbildung. Als öffentliche Universität arbeitet sie mit ihrer Expertise in Forschung und Lehre an der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen und richtet ihr Studienprogramm danach aus. Sie wendet sich mit ihren Weiterbildungsstudien und Kurzprogrammen in zehn thematischen Feldern insbesondere an Berufstätige. Mit rund 7.500 Studierenden aus mehr als 100 Ländern verbindet die Universität für Weiterbildung Krems langjährige Erfahrung in wissenschaftlicher Weiterbildung mit Innovation und höchsten Qualitätsstandards in Forschung und Lehre. Die Universität führt das Qualitätssiegel der AQ Austria. Krems liegt in der einzigartigen Natur- und Kulturlandschaft Wachau, 60 km von Wien entfernt.

Kontakt

Universität für Weiterbildung Krems
Dr.-Karl-Dorrek-Straße 30
3500 Krems, Österreich

Stabsstelle für Gleichstellung,
Gender und Diversität

[www.donau-uni.ac.at/
gleichstellung](http://www.donau-uni.ac.at/gleichstellung)

