



Erhebung und Evaluierung
der
Gleichstellung und Frauenförderung
an österreichischen Universitäten

Abschlussbericht

Wien, Jänner 2007



Österreichische
Qualitätssicherungsagentur
Austrian Agency for Quality Assurance



Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten

Abschlussbericht

Wien, Jänner 2007

Gutachterinnen:
Christine Roloff, Gudrun Biffl, Andrea Löther

Verfahrenskoordination:

Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA)
Irina Bradvarova-Broskwa, Barbara Birke, Alexander Kohler

Auftraggebende Einrichtungen:

Österreichische Rektorenkonferenz (ÖRK),
Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH),
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK)

Inhaltsverzeichnis

1	Vorwort	3
2	Methodik und Verfahrensablauf (AQA)	4
2.1	Projekthintergrund.....	4
2.2	Entwicklung und Erprobung der Frageleitfäden.....	5
2.3	Erhebung zur Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung	7
2.4	Methodik der externen Evaluierung	7
2.4.1	Kriterien und Auswahl der Gutachterinnen	8
2.4.2	Feedbackberichte.....	8
2.4.3	Vor-Ort-Besuche an Universitäten (Projekterweiterung).....	9
2.4.4	Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Leistungsvereinbarungen	10
3	Ergebnisse (Gutachterinnen Christine Roloff / Gudrun Biffl / Andrea Löther)	11
3.1	Verhältnis zwischen der Evaluation auf der Ebene der Universitäten und übergreifenden Fragestellungen.....	11
3.2	Umsetzung gesetzlicher Vorgaben.....	13
3.3	Hierarchische Anbindung und Arbeitsressourcen der Organisationseinheiten nach § 19 UG 2002	14
3.4	Spektrum der Handlungsfelder und Maßnahmen der Organisationseinheiten	16
3.5	Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen.....	18
3.6	Die Aufgaben der Schiedskommissionen	21
3.7	Integration von Geschlechterforschung und Gender Studies.....	21
3.8	Personalentwicklung	23
3.9	Förderung der Studierenden.....	24
3.10	Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium / Wissenschaft / Beruf	26
3.11	Monitoring und Evaluation.....	27
3.12	Stärken-Schwächen-Analysen der Universitäten.....	28
3.13	Praxis und Entwicklung der Gleichstellungspolitik an österreichischen Universitäten	29
4	Anhang	33

1 Vorwort

Gleichstellung und – in einer erweiterten Perspektive – Diversity Management - erhalten wachsende Aufmerksamkeit in der Organisationsentwicklung der Universitäten.

Mit dem Universitätsgesetz 2002 und der damit verbundenen Autonomie entwickelten die Universitäten eigene Frauenförderungspläne, in welchen sie ein Spektrum an Zielsetzungen und Maßnahmen festlegen. Ein wesentlicher Aspekt des UG 2002 ist die institutionelle Verankerung der Gleichstellung und Frauenförderung durch die Einrichtung entsprechender Organisationseinheiten an den Universitäten. Bereits 1992 wurde die gesetzliche Grundlage für die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an den Universitäten geschaffen.

Der vorliegende Bericht bietet einen Überblick zum Entwicklungsstand der Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming an österreichischen Universitäten und ist ein zentrales Ergebnis des Verfahrens zur Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten, welches zwischen Jänner 2005 und Dezember 2006 durch die Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA) koordiniert wurde. Die Erhebung und Evaluierung wurde durch die Österreichische Rektorenkonferenz (ÖRK), die Österreichische HochschülerInnenschaft (ÖH) sowie das Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) initiiert und beauftragt. Insgesamt 12 Universitäten beteiligten sich auf freiwilliger Basis an dem Verfahren.

Der Bericht der drei unabhängigen Gutachterinnen (Gudrun Biffl, Andrea Löther, Christine Roloff) wurde auf der Grundlage schriftlicher Selbstevaluierungsberichte, schriftlicher Feedbacks und persönlicher Besuche an Universitäten erarbeitet. Er bietet eine übergreifende Einschätzung des Stands der Gleichstellung und Frauenförderung, ohne eine Bewertung oder einen Vergleich einzelner Universitäten zu erstellen. Die am Verfahren teilnehmenden Universitäten erhielten individuelle Feedback-Berichte mit einer externen Einschätzung und Empfehlungen der Gutachterinnen.

Erstmals schlossen die österreichischen Universitäten im Herbst 2006 Leistungsvereinbarungen mit dem Bund. Die Gutachterinnen gaben auf Basis der gewonnenen Erkenntnisse im Frühjahr 2006 erste Empfehlungen für die Berücksichtigung von Aspekten der Gleichstellung, Frauenförderung und des Gender Mainstreaming in Leistungsvereinbarungen.

Das Verfahren hat bestätigt, dass in Feedback-Prozessen auf die individuellen Zielsetzungen und Hintergründe der Universitäten eingegangen werden muss. Gleichstellung entfaltet sich als gesellschaftlicher Anspruch und Querschnittsziel in verschiedenen Kontexten. Dabei werden neben der Gleichstellung der Geschlechter unter der Bezeichnung „Diversity Management“ zunehmend auch ethnische Minderheiten und ältere Beschäftigte in den Gleichstellungsauftrag einbezogen. Vom Austausch ihrer Erfahrungen und ihren unterschiedlichen Weiterentwicklungen können Universitäten gut voneinander lernen. Weitere Maßnahmen der externen Begleitung und des Monitoring sollten hierauf aufbauen.

Anke Hanft

Vorsitzende der Wissenschaftlichen Steuerungsgruppe der AQA

2 Methodik und Verfahrensablauf (AQA)

Im Folgenden werden der Verfahrensablauf zwischen Jänner 2005 und Dezember 2006 und die Methodik der Erhebung und Evaluierung zur Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten dargestellt.

2.1 Projekthintergrund

Kern des Verfahrens war eine Bestandsaufnahme und Beurteilung von Handlungsfeldern der Gleichstellung und Frauenförderung und deren Umsetzung, welche die mit dem Universitätsgesetz 2002 verbundenen Reformen einschließt. Mit dem Verfahren wurde den Universitäten eine unabhängige externe Einschätzung der Entwicklungsfortschritte zu den universitätseigenen Maßnahmen der Frauenförderung und Gleichstellung sowie der Verwirklichung von Gender Mainstreaming geboten. Ausgehend von ihren Beobachtungen erarbeiteten die externen Gutachterinnen (Peers) individuelle Empfehlungen für jede Universität sowie allgemeine Empfehlungen zur Berücksichtigung der Thematik in der Gestaltung der erstmals zwischen Universitäten und Bund abgeschlossenen Leistungsvereinbarungen.

Das Verfahren beinhaltete eine Konzeptionsphase, eine Phase der Selbsteinschätzung durch die Universitäten und eine externe Begutachtung durch Fachexpertinnen, die in Handlungsvorschläge und Empfehlungen mündete.

Die Erhebung und Evaluierung wurde Ende 2004 von der Österreichischen Rektorenkonferenz (ÖRK), der Österreichischen HochschülerInnenschaft (ÖH) und dem Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK) initiiert. Die AQA wurde mit der Durchführung des Verfahrens beauftragt. Die Beteiligung der einzelnen Universitäten erfolgte auf freiwilliger Basis.

Mehrere aufeinander aufbauende Phasen wurden vorgesehen, die zur Erfüllung folgender mit den auftraggebenden Einrichtungen festgelegten Ziele dienten (vgl. Projektplan, Anhang).

1. In einer **Bestandsaufnahme** (Selbstberichte der Universitäten) wurde der Status quo der Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten erfasst.
2. Die Evaluierung durch externe ExpertInnen (Peers) ermöglichte ein **schriftliches individuelles Feedback** an die Universitäten zur Umsetzung des Gleichstellungsziels, der Frauenförderung und von Gender Mainstreaming und die Empfehlung von Weiterentwicklungsmaßnahmen.
3. Aus der Evaluierung wurden Handlungsfelder und Maßnahmen definiert, die als allgemeine **Referenzpunkte zur Gestaltung von Leistungsvereinbarungen** zwischen Universitäten und Bund herangezogen wurden.

4. In Hinblick auf die Entwicklung eines **längerfristigen Instruments des Monitoring** der Gleichstellung und Frauenförderung wurden Empfehlungen zu dessen Inhalten und Gestaltung getroffen.

Ein Überblick zu den einzelnen Phasen wird in den folgenden Abschnitten (2.2. bis 2.4) gegeben.

Aus den unterschiedlichen Zielen und erwarteten Projektergebnissen resultierte ein vergleichsweise komplexer Verfahrensablauf, im Laufe dessen Anpassungen und eine Erweiterung des ursprünglich vorgesehenen Verfahrens (vgl. weiter unten) erforderlich waren.

2.2 Entwicklung und Erprobung der Frageleitfäden

Die Entwicklung der Frageleitfäden zur Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung erfolgte in Zusammenarbeit mit einer thematischen Begleitgruppe zwischen Jänner und Mai 2005. Die Mitglieder der ExpertInnen-Begleitgruppe wurden durch die auftraggebenden Einrichtungen nominiert¹ und brachten verschiedene Erfahrungshintergründe in die Konzeption der Frageleitfäden ein. Die Frageleitfäden wurden anschließend im Mai/Juni 2005 in einer **Piloterhebung** an sechs Universitäten geprüft².

Die Abläufe der Piloterhebung, die Antworten, Kommentare und Vorschläge für adaptierte Fragestellungen der Pilotuniversitäten wurden in Hinblick auf die Eignung der Fragenkataloge für die Vollerhebung und die Verbesserung der Verfahrensabläufe in einem Bericht und in einem auswertenden Workshop am 8. September 2005 mit den Universitäten der Pilotphase, den auftraggebenden Einrichtungen, den VertreterInnen der ExpertInnen-Begleitgruppe und dem wissenschaftlichen Beirat der AQA analysiert.

Die Finalisierung der Frageleitfäden wurde durch eine Vertreterin der Pilotuniversitäten und eine Vertreterin aus dem bisherigen ExpertInnen-Begleiteteam begleitet.

Im Ergebnis wurden zwei Frageleitfäden entwickelt. Der Wissenschaftliche Beirat der AQA genehmigte schließlich die Leitfäden für die Erhebung zur Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung:

- Leitfaden zur Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung an das Rektorat

Der Frageleitfaden an das Rektorat umfasste qualitative Fragen zur Verankerung der Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität und zu Handlungsfeldern, Maßnahmen und deren Ergebnissen der Gleichstellung und Frauen-

¹ *Mitglieder der ExpertInnen-Begleitgruppe:* Dr. Stefan Baier (nominiert durch die ÖRK), Daniela Gahleitner (nominiert durch die ÖH), Ass.-Prof. Mag. Dr. Hildegard Hemetsberger-Koller (nominiert auf Vorschlag des BMBWK durch die ARGE Universitätsfrauen), Mag. Monika Mayrhofer (nominiert durch die ÖH), Dr. Christine Roloff (nominiert durch das BMBWK), VR MMag. Dr. Martha Sebök (nominiert durch die ÖRK), Dr. Angela Wroblewski (nominiert durch das BMBWK)

² *Universitäten der Piloterhebung:* Universität Graz, Universität Innsbruck, Technische Universität Wien, Universität für Bodenkultur Wien, Medizinische Universität Graz und Akademie der bildenden Künste Wien

förderung. Einen wesentlichen Bestandteil des Leitfadens bildete die Selbstbeurteilung von Stärken, Schwächen und Verbesserungspotenzialen der Universität.

- Fragenkatalog an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

Im Fragenkatalog an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) wurden Informationen zur Tätigkeit des AKGL erhoben und der Arbeitskreis um eine Beschreibung seiner Arbeit und der Zusammenarbeit mit Einrichtungen der Gleichstellung und Frauenförderung und mit dem Rektorat sowie um eine Einschätzung des Entwicklungsstands der Universität ersucht.

Ergänzend zum Frageleitfaden an das Rektorat wurde eine **Online-Erhebung statistischer Daten** vorgesehen. Diese umfasste Statistiken zu Studierenden und Personal an Universitäten sowie relevante Kennzahlen aus dem Entwurf zur Verordnung über die Wissensbilanz an Universitäten³. Die auf dem Entwurf zur Wissensbilanz-Verordnung basierenden Kennzahlen wurden nach Maßgabe der Verfügbarkeit durch die Universitäten übermittelt und ausschließlich für die individuelle Beurteilung der jeweiligen Universität genutzt.

Die Erhebung und Evaluierung hatten einen **institutionellen Charakter**, da Gleichstellung und Frauenförderung Querschnittsmaterien an der Universität darstellen. Adressatin der Evaluierung war somit die gesamte Universität bzw. die Universitätsleitung. Die durch den Fragenkatalog an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen gewonnenen Informationen sollten einen weiteren Einblick in die Strukturen und Funktionsweise der Universität gewähren und somit zur Evaluierung der Gesamteinstitution beitragen und nicht zur Evaluierung der Tätigkeit des Arbeitskreises dienen.

Die vergleichsweise starke **Strukturierung der Selbstevaluierung** (durch den Frageleitfaden) zielte auf die Berücksichtigung einer Bandbreite von Handlungsfeldern und Maßnahmen und somit auf die möglichst vollständige Bestandsaufnahme zur Gleichstellung und Frauenförderung ab. Der Frageleitfaden spiegelte mehrere Handlungsfelder der Gleichstellung und Frauenförderung (z.B. Personalentwicklung, Nachwuchsförderung, Geschlechterforschung und -lehre etc.) wider und nahm Bezug auf die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Zu bestimmten Handlungsfeldern wurden Maßnahmen der Gleichstellung und Frauenförderung beispielhaft angeführt, die ein Spektrum an Möglichkeiten abdeckten und Orientierung für die Beantwortung der Fragen bieten sollten.

Trotz der vergleichsweise detaillierten Struktur behielt die Erhebung einen offenen Charakter. Die Universitäten konnten über die Form und die Ausführlichkeit der Darstellung ihrer Maßnahmen und Aktivitäten entscheiden.

Ein Kritikpunkt der in die Entwicklungsphase eingebundenen Universitäten und ExpertInnen bezog sich auf die fehlende Möglichkeit zu direkten Kontakten und Austausch mit den Gutachterinnen im Rahmen der externen Evaluierung. Eine Anregung war die Erweiterung des Projekts um persönliche Gespräche bzw. Vor-Ort-Besuche der

³ Zum Zeitpunkt der Erhebung lag die Verordnung über die Wissensbilanz an Universitäten nicht vor.

Gutachterinnen an den Universitäten. Die AQA hat ein entsprechendes Konzept zur Projekterweiterung im September 2005 erarbeitet und den auftraggebenden Einrichtungen vorgelegt. Unter Berücksichtigung des geplanten Umfangs des Projekts und zeitlicher und finanzieller Restriktionen wurde eine Projekterweiterung zu diesem Zeitpunkt nicht genehmigt. Vor-Ort-Besuche wurden jedoch zu einem späteren Zeitpunkt den Universitäten angeboten (vgl. weiter unten).

2.3 Erhebung zur Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung

Die Erhebung zur Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung startete Mitte Oktober 2005. Auf Wunsch der Universitäten wurde, entgegen der ursprünglichen Projektplanung, der Zeitrahmen für die Erhebung deutlich verlängert. Nicht alle 21 öffentlichen Universitäten nahmen an der Erhebung teil. In einem Zeitraum zwischen Oktober 2005 und Juni 2006 beteiligten sich an der Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung insgesamt 12 Universitäten.

Liste der teilnehmenden Universitäten

1	Universität Wien
2	Universität Graz
3	Universität Innsbruck
4	Universität Salzburg
5	Universität für Bodenkultur Wien
6	Veterinärmedizinische Universität
7	Wirtschaftsuniversität Wien
8	Johannes Kepler Universität Linz
9	Medizinische Universität Graz
10	Akademie der bildenden Künste Wien
11	Universität für Musik und darstellende Kunst Graz
12	Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

Die Selbstevaluierungsberichte und die (nicht an allen zwölf Universitäten) beantworteten Frageleitfäden der Arbeitskreise stellten gemeinsam mit den von den Universitäten zusätzlich übermittelten Dokumentationen die Basis für die externe Begutachtung in Form schriftlicher Feedbackberichte dar.

Die Selbstevaluierung folgte der Struktur der Leitfäden entlang von Handlungsfeldern der Gleichstellung und Frauenförderung. Aufgrund des qualitativen Verfahrensansatzes kam es dennoch naturgemäß zu sehr heterogenen Selbstevaluierungsberichten der Universitäten in Hinblick auf deren Ausführlichkeit und Inhalte. Die Gutachterinnen führten daher in den meisten Fällen zusätzliche Recherchen auf den Webseiten der Universitäten durch.

2.4 Methodik der externen Evaluierung

Die externe Evaluierung umfasste zwei Elemente: schriftliche Feedbackberichte und (nach einer Projekterweiterung) Vor-Ort-Gespräche an Universitäten.

Die schriftlichen Feedbacks an die 12 teilnehmenden Universitäten wurden durch drei unabhängige Gutachterinnen erstellt. Jeweils zwei Expertinnen waren für die Durchführung der Begutachtung einer Universität zuständig.

2.4.1 Kriterien und Auswahl der Gutachterinnen

Das Gutachterinnen-Team, bestehend aus einer nationalen und zwei internationalen Expertinnen, sollte über umfangreiche Themenkenntnis und über Kompetenzen zur Erarbeitung von substantiellen Empfehlungen zur Gleichstellung und Frauenförderung verfügen. Da es sich beim Verfahren um eine thematische Evaluierung an fachlich unterschiedlich ausgerichteten Universitäten handelte, standen bei der Auswahl der Gutachterinnen Kompetenzen in einzelnen Fachdisziplinen nicht im Vordergrund.

Zur Auswahl der Gutachterinnen wurden daher folgende Kriterien festgelegt:

- Kenntnis des Entwicklungsstands der Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten,
- Kenntnis universitätsinterner Organisationsprozesse,
- Kenntnis des österreichischen Hochschulsystems und relevanter gesetzlicher Normen,
- Kenntnis des europäischen Entwicklungsstands der Gleichstellung und Frauenförderung an Hochschulen,
- Evaluierungserfahrung.

Die Entscheidung der Auswahl der Gutachterinnen oblag dem Wissenschaftlichen Beirat der AQA. Die auftraggebenden Einrichtungen hatten Vorschlagsrecht und die Möglichkeit des Einspruchs.

Gutachterinnen

Ao.Univ.-Prof. Dr. Gudrun Biffl

WiFo - Österreichisches Institut für Wirtschaftsforschung

Dr. Andrea Löther

CEWS – Kompetenzzentrum Frauen in Wissenschaft und Forschung, Universität Bonn

Dr. Christine Roloff

Ehemals Hochschuldidaktisches Zentrum, Universität Dortmund (Mitglied der ExpertInnen-Begleitgruppe zur Leitfadententwicklung)

Der Ablauf und die Ziele der Begutachtung wurden in zwei Arbeitstreffen der Gutachterinnen und der AQA (Jänner und März 2006) erläutert und abgestimmt. Die Feedbackberichte folgten einer durch die Gutachterinnen erarbeiteten Struktur und Referenzpunkten für die Beurteilung, die sich an den Leitfäden zur Selbstevaluierung orientierten.

2.4.2 Feedbackberichte

Der vorwiegend qualitative Charakter der Evaluierung spiegelte sich in den schriftlichen Feedbackberichten der Gutachterinnen wider, die sich ausschließlich an die jeweilige Universität wandten. Vergleiche zwischen den einzelnen Universitäten erschienen in

Hinblick auf die Heterogenität der evaluierten Institutionen und der erhobenen Daten nicht zielführend. Eine quantitative Analyse wurde dennoch vor dem Hintergrund der gesetzlichen Anforderungen (Frauenfördergebot) und in Bezug auf die Gesamtsituation an österreichischen Universitäten im einleitenden Teil der Berichte durchgeführt.

Als Bezugspunkte der externen Begutachtung wurden, ausgehend von der Selbstevaluierung, folgende Punkte definiert:

- die gesetzlichen Grundlagen zur Gleichstellung und Frauenförderung (B-GIBG, UG 2002) als Mindeststandards,
- die Ziele der Universität zu Gleichstellung und Frauenförderung, gemäß dem Prinzip ‚fitness for purpose‘ (z.B. Entwicklungsplan, Frauenförderungsplan, interne Zielvereinbarungen),
- der Leitfaden zur Selbstevaluierung, der ein Spektrum an aktuellen und künftigen Handlungsfeldern als Referenzpunkte benennt.

Die Feedbackberichte fassten für jede Universität den Entwicklungsstand zusammen und gaben individuelle Empfehlungen zu Verbesserungs- und Entwicklungsmaßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung und von Gender Mainstreaming.

2.4.3 Vor-Ort-Besuche an Universitäten (Projekterweiterung)

Die Möglichkeit zu Vor-Ort-Besuchen und direkten Gesprächen mit den Gutachterinnen war nicht Gegenstand des ursprünglich beauftragten Projekts.

Die Erkenntnisse und Erfahrungen aus der Erhebungsphase und der schriftlichen Begutachtung bestätigten, dass ein intensiverer Kommunikationsprozess zwischen den Universitäten und den Gutachterinnen den Nutzen des Projektes stärken und die Erarbeitung gemeinsamer konkreter Verbesserungsvorschläge für die jeweilige Universität ermöglichen kann. Aufgrund der Teilnahme einer geringeren Anzahl von Universitäten an der Gesamterhebung wurde innerhalb des Projektrahmens die Möglichkeit zu individuellen Vor-Ort-Besuchen der Gutachterinnen vorgesehen, deren Kosten zwischen Universitäten und AQA geteilt wurden. Insgesamt acht Universitäten nahmen dieses Angebot in Anspruch. Die Vor-Ort-Besuche fanden zwischen Juni und November 2006 statt.

Liste der Universitäten und Vor-Ort-Besuche

	Universität	Vor-Ort-Besuch (Datum)
1	Universität Salzburg	22.06.2006
2	Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	25.08.2006
3	Universität für Bodenkultur Wien	17./18.10.2006
4	Johannes Kepler Universität Linz	19.10.2006
5	Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	16.11.2006
6	Medizinische Universität Graz	16.11.2006
7	Universität Graz	17.11.2006
8	Akademie der bildenden Künste Wien	28.11.2006

Die Ziele der Vor-Ort-Besuche umfassten die Diskussion der Feedbackberichte, die Einholung zusätzlicher Informationen und die Erarbeitung konkreter Anregungen und Empfehlungen, die die Entwicklungsarbeit der Universität in Bezug auf Gleichstellung und Frauenförderung unterstützen.

Im Rahmen der Vor-Ort-Besuche führten die Gutachterinnen Gespräche mit verschiedenen Gruppen von Universitätsangehörigen. Hierzu zählten insbesondere die Universitätsleitung (Rektorat), LeiterInnen und MitarbeiterInnen von themenspezifischen Einrichtungen (z.B. Koordinationsstellen, Stabsabteilungen, Gender-Forschungsinstitute), VertreterInnen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen. Die Dauer, der Zeitplan und die Gesprächsthemen orientierten sich an den Inhalten des Feedbackberichts und wurden mit den Universitäten abgestimmt.

Die Ergebnisse der Vor-Ort-Gespräche flossen in überarbeitete Endfassungen der Feedbackberichte ein, die der jeweiligen Universität ca. drei Wochen nach dem Besuch übermittelt wurden.

2.4.4 Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Leistungsvereinbarungen

Erste Erkenntnisse aus der externen Begutachtung sowie Empfehlungen zur Gestaltung von Leistungsvereinbarungen zum Themenbereich Gleichstellung und Frauenförderung wurden in einem Workshop am 14. März 2006 diskutiert. Als wesentliches Zwischenergebnis erarbeitete die Gutachterinnengruppe dem beauftragten Projektzeitplan entsprechend im März 2006 eine Reihe konkreter Handlungsempfehlungen für die Gestaltung von Leistungsvereinbarungen, die als Referenz im Zuge der Verhandlungen der Leistungsvereinbarungen herangezogen werden konnten und einen Bestandteil des vorliegenden Berichts darstellen (vgl. Anhang).

3 Ergebnisse (Gutachterinnen Christine Roloff / Gudrun Biffi / Andrea Löther)

3.1 Verhältnis zwischen der Evaluation auf der Ebene der Universitäten und übergreifenden Fragestellungen

Die Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten erfolgte mit einem doppelten Ziel: Zum einen sollte ein Überblick über den Stand der Frauenförderung, der Gleichstellung und von Schritten zum Gender Mainstreaming in den österreichischen Universitäten in Umsetzung des UG 2002 erarbeitet werden. Die Auftraggeber erwarteten weiterführende Empfehlungen im Hinblick auf Leistungsvereinbarungen und zukünftiges Monitoring. Zum anderen sollten die beteiligten Universitäten aus einer Peer Review unmittelbaren Nutzen ziehen können, indem sie eine individuelle Rückmeldung auf ihren jeweiligen Umsetzungsstand und Anregungen für weitere Schritte erhalten (vgl. Darstellung von Methodik und Verfahrensablauf durch die AQA in Kapitel 2).

Das Verständnis über Evaluierung ist sehr unterschiedlich. Es umfasst ein Spektrum zwischen der summativen Kontrolle und Bewertung und der formativen d.h. unterstützenden, steuernden und orientierenden Qualitätssicherung und Qualitätsverbesserung. Für die Universitäten kann nur der letztere Ansatz sinnvoll sein, weil er verbunden ist mit der Selbstvergewisserung aller Beteiligten über Zielsetzungen und Qualitätsstandards und der gemeinsamen Erarbeitung von inhaltlichen Perspektiven für die künftige Weiterentwicklung. Ein derartig anspruchsvolles Ziel setzt einen vertrauensvollen und beteiligungsorientierten Prozess voraus.

Aufgrund des Projektzuschnitts erfolgte die Evaluierung jeder Universität zunächst ausschließlich auf schriftlichem Wege, indem einerseits das Rektorat entlang eines Leitfadens Einrichtungen, Handlungsfelder, Maßnahmen und Ergebnisse zu Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming in einem Selbstbericht beschrieb und andererseits der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) entlang eines Fragebogens über Ressourcen und Einbindung seiner Tätigkeit Auskunft gab. Außerdem gab es einen Datenfragebogen, der Grunddaten zur Institution, zu Studierenden und Personal erhob und diese den Gutachterinnen über die AQA zur Verfügung stellte. Bei Bedarf haben die Gutachterinnen zusätzlich auf den Internetseiten der Universitäten recherchiert sowie den Universitätsbericht 2005 zu Rate gezogen.

Erst im Nachhinein und als ergänzendes Angebot an die Universitäten konnte auch ein direkter Kontakt mit den Gutachterinnen durch einen Vor-Ort-Besuch stattfinden. Von den 21 österreichischen Universitäten nahmen zwölf (also etwas mehr als die Hälfte) an dem schriftlichen Verfahren teil und davon wünschten wiederum acht (d.h. zwei Drittel der Teilnehmenden) einen anschließenden Besuch der Gutachterinnen. Jede der teilnehmenden Universitäten erhielt eine ausführliche Rückmeldung auf ihren Selbstbericht und auf die Darstellung des AKGL. Da diese Rückmeldungen zunächst ausschließlich nach den schriftlichen Unterlagen erfolgten, gab es in einigen Fällen nach Meinung der Beteiligten in den Universitäten Missverständnisse bzw. beruhten Aussagen der Feedbacks auf nicht (mehr) den Tatsachen entsprechenden Fakten. Diese

Unstimmigkeiten konnten durch die nachfolgenden Gespräche anlässlich der Vor-Ort-Besuche zumeist ausgeräumt werden. Außerdem erwiesen sich die Vor-Ort-Gespräche als sehr konstruktiv und spezifische Problemlagen und Entwicklungsmöglichkeiten in der Gleichstellungspolitik der jeweiligen Universität konnten aus dem externen Blickwinkel erörtert werden. Es zeigte sich dennoch, dass diese Form der Evaluierung zu Irritationen führte und es für zukünftige Verfahren sinnvoller sein wird, von vorneherein eine dreiphasige Peer Review mit Selbstbericht, Besuch und erst anschließend Feedback mit Empfehlungen vorzusehen. Es ist nicht auszuschließen, dass das gewählte Verfahren mit Ursache für die Nicht-Beteiligung von neun Universitäten als ganze und von weiteren drei Arbeitskreisen für Gleichbehandlungsfragen in teilnehmenden Universitäten war.

Die Beteiligung der Universitäten ist sowohl nach Größe bzw. Studierendenzahl als auch nach Fachrichtungen nicht ganz ausgewogen. Von den fünf „großen“ Universitäten ab ca. 16'000 Studierenden haben sich vier (80%) beteiligt, von den fünf „mittleren“ mit ca. 7'000 bis 13'000 Studierenden zwei (40%) und von den elf „kleineren“ mit bis zu 5'000 Studierenden sechs (etwas mehr als Hälfte). Auf die Gesamtzahl der Studierenden bezogen haben sich Universitäten mit insgesamt rund 165'000 Studierenden beteiligt, d.h. in den an der Evaluation teilnehmenden Universitäten studieren 75% der österreichischen HochschulInnenschaft an Universitäten.

Auch auf die Fachrichtungen bezogen ist die Beteiligung unterschiedlich und insofern keine repräsentative „Stichprobe“ gegeben. Es haben sich beteiligt:

- vier von fünf Universitäten „klassischer“ Fachrichtungen (ohne medizinische, künstlerische und teilweise ohne ingenieurwissenschaftliche oder juristische) (80%)
- zwei von fünf ausschließlich oder überwiegend ingenieurwissenschaftlich ausgerichteten Universitäten (40%)
- zwei von vier medizinisch-naturwissenschaftlichen Universitäten (50%)
- drei von sechs künstlerischen bzw. vorwiegend künstlerischen Universitäten (50%)
- sowie eine vorwiegend sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Universität (100%).

Obschon sich die Selbstevaluationen (bis auf eine) an einem gemeinsamen Leitfaden orientierten, sind die Antworten der einzelnen Universitäten nicht zuletzt infolge der unterschiedlichen Ausrichtungen und Missionen der Universitäten so heterogen, dass quantifizierende Auswertungsmethoden nicht angewendet werden können. Da die auf die jeweiligen Universitäten bezogenen Ergebnisse und Empfehlungen außerdem vertraulich sind, können sie nicht im Detail angeführt werden. In diesen Gesamtbericht gehen deshalb neben einer Übersicht über das Spektrum der Antworten nur übergreifende und zusammengefasste Ergebnisse ein.

Die allgemeinen Ziele der Evaluation waren

- Überblick zum Stand der Umsetzung des UG 2002
- Überblick zur Praxis der Gleichstellungspolitik an den Universitäten vor dem Hintergrund der österreichischen und internationalen Entwicklung
- Entwicklung von Standards und Kriterien zur Erfassung und Erfolgsmessung

- Empfehlungen zu Ziel- und Leistungsvereinbarungen
- Empfehlungen zum zukünftigen Monitoring.

Auf diese allgemeinen Untersuchungsziele und deren Ergebnisse wird im Folgenden – unter den genannten Vorbehalten – eingegangen.

3.2 Umsetzung gesetzlicher Vorgaben

Das Universitätsgesetz 2002 integriert die „Gleichstellung von Frauen und Männern“ in die leitenden Grundsätze (§ 2) und „Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung“ in die Aufgaben (§ 3) der Universität. Es widmet darüber hinaus diesen Aufgaben einen eigenen Abschnitt (§ 41-44), in dem Regelungen zum Frauenförderungsgebot, zum Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, zur Schiedskommission und zur Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes erlassen sind. Außerdem haben alle Universitäten nach § 19 in ihre Satzungen Bestimmungen aufzunehmen (u.a.) zur Zusammensetzung des AKGL, zur Erlassung des Frauenförderplans und zur Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung. Durch die Aufnahme von Gleichstellung und Frauenförderung in die zentralen Aufgabenbereiche der Universitäten ist dem Prinzip Gender Mainstreaming Rechnung getragen (vgl. Universitätsbericht 2005 Bd.1, S. 135), ohne dass dieser moderne Terminus für Gleichstellung als Querschnitts- und Gemeinschaftsaufgabe, die auch in die Steuerung zu integrieren ist, ausdrücklich erwähnt wird.

Der für die Selbstevaluierung entwickelte Frageleitfaden nahm sowohl die Begriffe Frauenförderung, Gleichstellung als auch Gender Mainstreaming auf, unter Angabe jeweils kurzer Definitionen (vgl. Leitfaden, S. 3, im Anhang). Gefragt wurde zunächst nach der strategischen und organisatorischen Verankerung der damit verbundenen Aufgaben und somit nach der formalen Umsetzung nach UG 2002.

Alle beteiligten Universitäten haben bis zum Abschluss der Befragung einen Frauenförderplan erstellt, in ihre Satzung aufgenommen und in Kraft gesetzt – sieben Universitäten bereits im Jahr 2004, drei in 2005 und zwei in 2006. In allen Universitäten ist auch die Berufung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen geregelt und der Arbeitskreis konstituiert worden, in den meisten Fällen bereits Ende 2003/Anfang 2004. Ebenfalls ist die Schiedskommission in allen Universitäten eingerichtet worden, zumeist im Jahre 2004, teilweise Anfang 2005.

Die Einrichtung einer Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung wurde unterschiedlich gehandhabt. Zehn Universitäten haben eine Arbeitseinheit mit der gesetzlich vorgeschriebenen Aufgabenstellung eingerichtet, in einem Fall wird die Einheit im Frauenförderungsplan als eine noch einzurichtende zugesagt. In zwei Universitäten besteht die Koordinationsstelle aus zwei Abteilungen oder Referaten mit getrennten Zuständigkeiten für Geschlechterforschung bzw. Gleichstellung. Eine Universität richtete keine eigene Arbeitseinheit ein, sondern übertrug die Koordination der Geschlechterforschung einem Lehrstuhl und neu gegründeten Forschungsinstitut, während die Agenden der Frauenförderung und Gleichstellung von zwei administrativen Stellen in der

Personalabteilung und in der Stabstelle Personalentwicklung zusätzlich zu ihren sonstigen Aufgaben wahrgenommen werden.

Die Infrastruktur für die Umsetzung der Gleichstellungsaufgabe ist somit in den beteiligten Universitäten eingerichtet oder in einer Implementierungsphase, die gesetzlichen Vorgaben sind damit erfüllt. Einige Universitäten haben darüber hinaus weitere Institutionen zur Förderung der Aufgaben – insbesondere der Geschlechterforschung – installiert, etwa Institute für interdisziplinäre Geschlechterforschung oder Beiräte zur Förderung von Geschlechterforschung oder zur Förderung von Gender Mainstreaming oder sonstige spezifische Arbeitsgruppen. In einigen Universitäten sind Vizerektorate mit dem expliziten Aufgabenfeld „Frauenförderung“ (zusätzlich zu den Aufgabenfeldern Personalwesen oder Personalentwicklung oder auch Internationale Beziehungen) betraut. In einem Fall wurde (wie bereits erwähnt) ein wissenschaftliches Institut zur Geschlechterforschung gegründet, das auch die Koordinationsaufgabe zumindest für die Geschlechterstudien übernimmt.

In einigen Universitäten wurden die Aufgaben nicht nur in die Satzung und in den Frauenförderungsplan aufgenommen, sondern auch im Entwicklungsplan und/oder im Leitbild verankert. Die Integration von Gleichstellung und Frauenförderung in die übrigen Aufgaben im Sinne von Gender Mainstreaming ist in diesen Fällen im Ansatz vorhanden, in den meisten formalen Setzungen wie Leitbildern oder Entwicklungsplänen jedoch nur additiv in gesonderten Bestimmungen und inhaltlich abgetrennt von den allgemeinen Perspektiven z.B. zu Personalentwicklung oder Forschungsprofilen. Es ist festzuhalten, dass eine Deklaration „Die Universität ist dem Prinzip des Gender Mainstreaming verpflichtet“ im Entwicklungsplan zwar bedeutsam ist – aber auch ergebnisarm, wenn der Schritt zur Operationalisierung dieses Zieles nicht oder noch nicht gemacht wurde.

3.3 Hierarchische Anbindung und Arbeitsressourcen der Organisationseinheiten nach § 19 UG 2002

In der Gleichstellungspolitik an Hochschulen ist seit einigen Jahren – ausgehend von der europäischen Ebene und verbunden mit dem Übergang zur Gender Mainstreaming Strategie – ein Paradigmenwechsel im Gang. Frauenförderung und Geschlechtergleichstellung werden nicht nur als ethisches Prinzip zur Beförderung der Karrierechancen von Frauen verfolgt, sondern auch aus der Sicht der Förderung von Forschung und Wissenschaft. Die Förderung von Frauen und die Verfolgung des Ziels der Gleichstellung der Geschlechter wird zunehmend zu einem Grundprinzip zur Anhebung der Qualität und Exzellenz von Forschung und Lehre⁴. Die stärkere Einbeziehung von Frauen und Menschen mit unterschiedlichem sozialen und kulturellen Hintergrund verbreitert das Spektrum von Forschungsansätzen, wissenschaftlichen Fragestellungen und Sichtweisen und eröffnet damit neue Lösungsmöglichkeiten für wissenschaftliche und gesellschaftliche Probleme und Aufgaben. Daraus ist ersichtlich, dass Frauenförderung und Gleichstellungspolitik nicht nur als ein gesellschaftlicher Auftrag an Universitäten zu interpretieren ist, sondern auch als ein Auftrag zur Förderung von Wissenschaft und Forschung.

⁴ Vgl. European Commission / Research Directorate-General, 2000: Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, European Communities, Brussels

Diesem Paradigmenwechsel der Gleichstellungspolitik tragen die meisten Universitäten Rechnung, indem sie die Aufgaben der Frauenförderung und Gleichstellung in den Entscheidungshierarchien hoch anbinden. Von den zehn eingerichteten „Gender-Einheiten“⁵ sind vier beim Rektorat und sechs bei einem Vizerektorat organisatorisch angesiedelt. Trotz dieser Formen der Anbindung, die aus den Organisationsplänen hervorgehen, sind die Koordinationsstellen über die Homepage in einigen Fällen nur unter dem Stichwort „Interessensvertretungen“ und nicht direkt über Rektorat oder Vizerektorate zugänglich. Das zeigt bzw. hat zur Konsequenz, dass im „Alltagsgeschäft“ Frauenförderung und Gleichstellung häufig weiterhin mit Gruppeninteressen und ihrer Wahrnehmung in Verbindung gebracht werden.

In einigen Universitäten gab es auf Initiative von in der Gleichstellung engagierten weiblichen Universitätsangehörigen bereits vor dem UG 2002 Koordinationsstellen bzw. entsprechende Arbeitseinheiten. Diese Arbeitseinheiten und die Maßnahmen zur Umsetzung ihrer Zielsetzungen wurden teilweise aus Mitteln des Europäischen Sozialfonds finanziert, waren also das Resultat von Drittmittel- und Projekteinwerbungen. In mindestens vier beteiligten Universitäten war dies der Fall (in einem Fall gibt es keine Angaben dazu). Die Einrichtungen wurden dann spätestens im Gefolge der Umsetzung des UG 2002 von den Universitäten übernommen und weitergeführt. Vielfach wurden die Mitarbeiterinnen ins Universitätspersonal übernommen. Die Finanzierung der Grundausstattung der Organisationseinheiten erfolgt aktuell im Wesentlichen durch die Universitäten. Die Mitarbeiterinnen führen neben den laufenden Verpflichtungen allerdings weiterhin (auch neu angeworbene) drittmittelfinanzierte Maßnahmen mit entsprechendem Personal durch. Die Finanzierung vieler Initiativen und Projekte ist abhängig von den Möglichkeiten der Drittmittelinwerbung sowie der in der Universität vorherrschenden Einstellung gegenüber Frauenförderung und Gleichstellungspolitik. Einige Universitäten sehen nicht den Vorteil solcher Maßnahmen für die Qualität der Forschung und Lehre, während andere in der Frauenförderung und Gleichstellung einen wichtigen Beitrag zur Qualität der Hochschule erkennen und eher geneigt sind, auch eigene Steuerungs- und Finanzmittel einzusetzen.

Die Ausstattung mit Mitarbeitendenstellen in den Organisationseinheiten ist sehr unterschiedlich und nicht immer im Einklang mit der Größe der Universität gemessen an der Zahl der Studierenden. Es zeigt sich zwar, dass in der Regel die (nach der Studierendenzahl) größeren Universitäten auch die älteren und mit mehr MitarbeiterInnen ausgestatteten Arbeitseinheiten haben, aber dies ist nicht durchgängig so. Es gibt mittelgroße Universitäten mit einem vergleichsweise großen MitarbeiterInnenstab in der Einrichtung und große mit eher wenig Stellen. In einigen kleinen Universitäten wiederum ist die neue Gender-Einheit mit mehreren VZÄ ausgestattet, während in anderen ein Vizerektorat allein, nur mit minimaler zusätzlicher Unterstützung die Aufgaben zu erfüllen hat. In einem Fall harret die Gender-Einrichtung noch der Implementation. In einem anderen wurde ein Teil der Aufgaben nach § 19 UG 2002 (Koordination von Geschlechterforschung) einem Forschungsinstitut mit inhaltlicher

⁵ „Gender-Einheit“ wird hier als übergeordneter Begriff verwendet. Die Bezeichnungen der Einrichtungen sind vielfältig. Neben der Aufnahme des im Gesetzestext verwendeten Begriffs figurieren z.B.: Zentrum für Gender Studies und Frauenförderung, Stabsabteilung für Frauenförderung, Koordinationsstelle für Gleichstellung und Gender Studies, Gender Unit, Koordinationsstelle für Genderfragen, Büro für Gleichstellung und Gender Studies etc.

Genderdenomination übertragen. Dort wurde eine Professur mit drei wissenschaftlichen Stellen und zwei Stellen allgemeinem Universitätspersonal eingerichtet.

Die Ausstattung mit Kapazitäten lässt noch keine Rückschlüsse auf das Ausmaß und die Vielfalt der inhaltlichen Aufgaben und Ergebnisse der Arbeit der Organisationseinheiten zu.

3.4 Spektrum der Handlungsfelder und Maßnahmen der Organisationseinheiten

Die Aktivitäten und Maßnahmen, die die Gender-Einheiten betreiben bzw. in die Wege geleitet haben, sind einem Spektrum zuzuordnen, das sich von einem „Tätigwerden auf Anfrage“ (Zitat aus einem Selbstbericht) über in Planung befindliche Aufgaben und Maßnahmen bis zu vielfältigen ausdifferenzierten Aufgabenbereichen erstreckt. Dabei spielt es eine Rolle, auf welche Vorerfahrungen und Basisentwicklungen sich die nunmehrigen Organisationseinheiten nach § 19 UG 2002 stützen können – und selbstverständlich auch welche Arbeitskapazitäten und Rahmenbedingungen ihnen überhaupt zur Verfügung stehen. Die erst im Jahre 2004 und später eingerichteten Koordinationsstellen sind vielfach noch in einer Orientierungs- und Experimentierungsphase, sammeln Informationen und Daten als Grundlagen für Konzeptentwicklungen oder erarbeiteten den Frauenförderungsplan oder wesentliche Komponenten davon. Diejenigen Koordinationsstellen, die bereits länger existieren, haben mehrere Arbeitsschwerpunkte, teilweise im Projektstatus, teilweise als feste Einrichtung.

Die Aktivitäten der Gender-Einheiten sind einerseits – und dies zum großen Teil – klassischen Frauenförder-/Gleichstellungsaufgaben zuzuordnen, andererseits treiben sie Gender Mainstreaming Initiativen und damit Integration der Aufgaben in die Steuerung sowie Querschnittvernetzung von Maßnahmen voran.

Klassische Handlungsfelder sind

- Organisation und Koordination von Veranstaltungen, Ringvorlesungen, Weiterbildungen, Preisvergaben etc.
- Beratung und Informationsvermittlung über Gleichstellung und Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote inkl. Erstberatung in Fällen sexueller Belästigung und Mobbing
- Unterstützung von Frauenprojekten
- Zusammenstellung, Aufbereitung und Analyse von Daten zur Beteiligung von Frauen in Studium, Wissenschaft (Forschung und Lehre) und Verwaltung
- Unterstützung und (juristische) Beratung des Arbeitskreises für Gleichbehandlung und Ausarbeitung des Frauenförderungsplans
- Mentoringprojekte für Studentinnen
- Kontaktprogramme zu Schulen zur Gewinnung von Studentinnen in Naturwissenschaft und Technik, Schnupperprogramme an der Universität
- Initiierung und Konzeptionierung von Geschlechterforschungsaktivitäten und Frauenforschungsprojekten

- Aktivitäten zur Einrichtung von Kinderbetreuung.

Handlungsfelder, die auf eine Implementation von Gender Mainstreaming und die Verlagerung der Verantwortlichkeit für die Gleichstellungsaufgaben in die Universität als Institution ausgerichtet sind, zeichnen sich in folgenden Bemühungen ab:

- Initiativen gegenüber der Universitätsleitung zur Einführung von Gender Mainstreaming, Einwerben von Drittmittelprojekten zu diesem Themenfeld
- Unterstützung bzw. Beratung der Universitätsleitung in Frauenförderung/Gleichstellung, z.B. Konzeption von Anreizsystemen, Zielvereinbarungen, Gender Budgeting, Monitoring, Controlling
- Zusammenarbeit mit Abteilungen der Qualitätssicherung oder des Controlling
- Zusammenarbeit mit Personalabteilungen und Personalentwicklungsstellen in der Konzeption und Durchführung von gendersensiblen Weiterbildungs- und Ausbildungsveranstaltungen z.B. zur Nachwuchsförderung, Karriereplanung, Hochschuldidaktik, Führungsseminaren
- Mitarbeit an der Entwicklung von Laufbahnmodellen für die wissenschaftliche Karriere
- Konzepte zur Etablierung von Genderforschung in Lehrstühlen, Instituten, im Lehrprogramm und in Prüfungsvoraussetzungen
- Mitarbeit an Richtlinien zu Berufungsverfahren, Habilitationsverfahren, Mitarbeitendengesprächen
- Initiierung oder Beteiligung an Verbund- oder Regionalprojekten, die die Universität als Gender-Mainstreaming-Akteurin in einem Kooperationszusammenhang positionieren
- Aktivitäten zur Etablierung von universitären Kinderbetreuungseinrichtungen und zur Einbeziehung von Männern unter dem Motto der Work-Life-Balance – vielfach existieren „Kinderbüros“ inzwischen in eigenen Organisationseinheiten unabhängig von den Frauenförderthemen.

Die Chancen einer Gender-Einheit, diese Themen in das Qualitätsmanagement und damit in die Entwicklung der Universität einzubringen, sind zum einen abhängig von der organisatorischen Anbindung und strukturellen Positionierung der Einheit, zum andern aber auch von den beteiligten Personen. Hier ist die Frage, wie eng Kommunikation und Kooperation mit Rektorat oder Vizerektorat sind, wie überhaupt die Einstellung der Leitung zu entsprechenden Initiativen ist. Dies scheint in einigen Fällen sehr konstruktiv zu gelingen (etwa regelmäßiger Gesprächsaustausch), in anderen eher nicht. Wie bereits oben angesprochen, spielt dabei eine Rolle, ob eine Universität über die schriftliche Fixierung hinaus Gleichstellung als Querschnittsthema beachtet und schätzt. Es kommt nicht nur in Einzelfällen vor, dass im Rektorat engagierte Leitungspersonen dem Gleichstellungsthema auch aus Qualitätsgründen sehr positiv gegenüber stehen, es sozusagen zu einem ihrer Projekte machen, jedoch entsprechende Signale und auch entsprechende Anreize nicht in die Fakultäten gelangen. Vielfach ist dieser Nachteil auch an fach- oder fakultätsspezifischen Daten abzulesen, indem es in derselben Universität je nach Fachkultur eine sehr unterschiedliche Beteiligung von Frauen in Studium und Wissenschaft gibt.

Es spielt aber auch eine Rolle, wie ideenreich und strategisch die Gender-Einheit ihre Aufgaben anpackt und anpacken kann. In den meisten Fällen ist sie mit hoher Kompetenz und Engagement ausgestattet, die von den Universitäten nicht immer voll genutzt werden. So wird relevant, ob die Gender-Einheit eher als bürokratisch agierende Verwaltungsstelle oder als initiativ tätige Beraterin der Universitätsleitung und damit zum Management gehörig gesehen wird. Die Geringschätzung einer Verwaltungsstelle und die Annahme mangelnder Akzeptanz im Wissenschaftssektor wird in derjenigen Universität als Grund angeführt, die organisatorisch keine solche Einheit geschaffen hat. In anderen Universitäten gelingt es jedoch, die Gender-Einheit als Initiativ-Instanz und Stabsabteilung mit direkter Zuordnung zu einem Mitglied des Rektorats zu etablieren und zu stärken.

Darüber hinaus ist bisher die Zusammenarbeit mit den dezentralen Einheiten wie Dekanaten, Fakultäten, Fachbereichen, Departementen noch unzureichend. Diese Einheiten könnten bei fachbezogenen Gender-Mainstreaming-Strategien und inhaltlichen Reformmaßnahmen sowie bei der Setzung von Ziel- und Leistungsvereinbarungen im Bereich Gleichstellung beraten werden. Die Notwendigkeit dazu lässt sich auch daran erkennen, dass mehrere Universitäten in den Stärke/Schwäche-Übersichten ihres Selbstberichts das fehlende Commitment der Führungskräfte auf mittleren Ebenen, auch der ProfessorInnen, und die Beschränkung der Unterstützung auf einige wenige Personen beklagen. Bis dato wird die Verantwortung für Gleichstellung noch zumeist den Frauen zugewiesen, ganz im Sinne einer traditionellen Gleichstellungspolitik, die allein auf die Interessen von Frauen bezogen interpretiert wird. Der Gender Mainstreaming Ansatz verfolgt hingegen eine organisationsbezogene breit angelegte Förderpolitik – die Männer und Frauen einbezieht – mit dem Ziel der institutionellen Exzellenz unter Einbeziehung aller Kräfte und Fähigkeiten. Dies scheint noch zu wenig im Bewusstsein der Verantwortlichen angekommen zu sein.

So hängt die Chance eines strukturell ansetzenden Agierens der Gender-Einheit sowohl von den Zielen ab, die zentral gesetzt werden, als auch von der Identifikation der Beteiligten – zentral wie dezentral – mit diesen Zielen.

3.5 Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Der besonderen Stellung der unabhängigen Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen wurde durch die gesonderte Befragung Geltung verschafft. Diese Vorgehensweise eröffnete die Chance, die Aufgaben und Erfolge aus verschiedenen Blickwinkeln zu beleuchten. Dadurch wurde u.a. die Rolle der Organisationskultur deutlich. Die Kultur des Kommunizierens über Gleichstellungsfragen offenbart das Ausmaß der reflektiven Offenheit, die sich in einer positiven Aushandlungsbasis – etwa bei der Ausarbeitung und Einführung der Frauenförderungspläne – niederschlägt. Gleichzeitig wurde aber auch deutlich, dass es verbesserungsbedürftige Bereiche gibt.

Der von der AQA unter Hinzuziehung von ExpertInnen auch aus den Arbeitskreisen erstellte Fragebogen operierte anders als der Frageleitfaden für die Rektorate mit meist geschlossenen Fragen zur Einbindung in die Universität, zur Einschätzung der einzelnen Arbeitsbereiche sowie zu den Ressourcen. Er enthielt aber auch Abschnitte zur Reflexion über Gründe für die spezifische Gleichstellungssituation und eine zusammenfassende Analyse (s. Fragebogen im Anhang). Es beteiligten sich jedoch nur neun Arbeitskreise der

zwölf an der Evaluierung teilnehmenden Universitäten an der Befragung. Zudem wurden die Fragebögen unterschiedlich detailliert beantwortet. Acht Arbeitskreise nahmen an den Vor-Ort-Gesprächen teil. Repräsentativität ist also nicht gegeben. Die Heterogenität der Reaktionsmuster der Arbeitskreise dokumentiert jedoch den hohen Grad der Sensibilität der Themen und die Vielschichtigkeit der ‚coping strategies‘ der Mitglieder in ihrem Bestreben der Erfüllung der gesetzlichen und institutionellen Zielvorgaben.

Die Arbeitskreise bewirken mit ihren – je nach Größe der Universität bis zu 30 – Mitgliedern (inkl. Ersatzmitgliedern) eine Vernetzung zwischen den Fachbereichen und anderen dezentralen Einheiten. Die Zusammensetzung bezüglich der Fächer und der Geschlechter ist sehr unterschiedlich. Zum Zeitpunkt der schriftlichen Befragung waren in zwei von den neun Arbeitskreisen ausschließlich Frauen, in vier weiteren lag der Männeranteil bei höchstens 10%, in dreien zwischen 15% und 20% und nur in einem Arbeitskreis waren ein Viertel der Mitglieder Männer. Die Beteiligung aus den Gruppen ist analog zu anderen Gremien, d.h. mit einer Mehrheit des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals. Die Beteiligung aus den unterschiedlichen Einheiten/Fakultäten der Universität wurde nicht erfragt, deren Gleichgewichtigkeit (auch im Wechsel) könnte aber für die universitätsweite Implementation der Gleichstellung eine wichtige Rolle spielen. Es gibt Arbeitskreise, die diese Vernetzung durch AnsprechpartnerInnen oder Koordinationsbeauftragte in allen Fakultäten herstellen. Durch die Einrichtung von Koordinationsstellen und Büros der Arbeitskreise sowie in einigen Fällen weiterer Gremien/Beiräte sind jedoch in der Regel Organisationsmodelle entstanden, die viele Akteurinnen und Akteure quer durch die Universität zusammenführen und vernetzen.

In allen beteiligten Arbeitskreisen werden Personal- und Sachaufwand durch das Globalbudget abgedeckt, wobei die Art der Budgetierung unterschiedlich ist. Fixes Budget oder Budget auf jährlichen Antrag wurden als Möglichkeiten genannt. Zum Sachaufwand gehören nicht nur Büromaterialien, sondern teilweise auch Kosten für Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungen oder Fortbildungen, die durch den AKGL eingerichtet und/oder angeboten werden.

Es ist allerdings nicht in allen Fällen ein Büro vorhanden, in zwei Universitäten teilen sich die Gender-Einheit und der Arbeitskreis ein Büro bzw. ist dieses in die zwei Geschäftsbereiche aufgeteilt. Die personelle Unterstützung variiert zwischen einer Büroleiterin mit einer halben Mitarbeiterinnen-Stelle über eine Büroleiterin, die auf einer halben Stelle beschäftigt ist, bis zu keinerlei personellen Ressourcen bzw. Unterstützung lediglich durch die Gender-Einheit oder aus der Verwaltung nur auf Anfrage. Die Ausstattung mit Ressourcen scheint für alle nicht voll zufrieden stellend zu sein, in drei Fällen wurde sie sogar als nicht ausreichend/befriedigend bezeichnet. Selbst wenn die personellen Ressourcen als ausreichend beschrieben werden, stellen sie dennoch ein „Minimum“ dar oder die Mitarbeiterinnen arbeiten „am oberen Rand der Kapazität“ (Zitate aus den Fragebögen). Diese Situation dürfte sich noch verschlechtern, da der Arbeitskreis in Zukunft auch Diskriminierungen aufgrund ethnischer Zugehörigkeit, Religion, Weltanschauung, Alter und sexueller Orientierung zu verhindern oder zu bekämpfen hat (Novellierung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes vom Mai 2004). Zumindest der Beratungsaufwand der Arbeitskreismitglieder dürfte sich in einigen Universitäten deutlich erhöhen. Des Weiteren wird berichtet, dass auch Mobbingfälle im Steigen begriffen sind. Außerdem wird ein höherer Dokumentationsaufwand durch die Pflicht, Tätigkeitsberichte zu verfassen, angeführt. Es ist von zusätzlich benötigten Ressourcen dieser Einrichtung auszugehen, um dem Gesetzesauftrag gerecht zu werden.

Hauptarbeitsgebiet der AKGL sind die Personal- und Berufungsverfahren. Die Information und Einladung sowie die Einbindung in die Abläufe werden überwiegend als zufrieden stellend bezeichnet mit Ausnahme der aktiven Suche nach qualifizierten Bewerberinnen und teilweise der rechtzeitigen Information. Außerdem wird moniert, dass Arbeitskreise bei Drittmittelprojekten in der Regel nicht einbezogen werden.

Die Kooperation mit den Universitätsleitungen wird als gut, grundsätzlich gut oder konstruktiv bezeichnet. Die Akzeptanz gegenüber dem AKGL in den Gremien/ Auswahlgruppen, in denen er mitarbeitet, sei gestiegen ebenso wie eine Vernetzung innerhalb der Universität. Gleichzeitig wurde jedoch – vor allem in den Gesprächen – deutlich, dass die Mitgliedschaft im AKGL weniger hoch geschätzt wird als andere Gremientätigkeiten. Die Mitglieder wünschen sich eine größere Wertschätzung für ihre engagierte Arbeit. In diesem Zusammenhang ist etwa hervorzuheben, dass in vielen Fällen die Arbeitskreise daran beteiligt waren, Problemfälle durch Vermittlungsgespräche zu lösen, was den Einsatz der Schiedskommissionen minimiert.

Eine Erhöhung der Akzeptanz könnte durch ein Recht der Teilnahme an den Senats-sitzungen unterstützt werden. Diese ist nicht (mehr) von Gesetzes wegen geregelt, aber in zwei Universitäten in der Satzung verankert, auch mit Berichtsrecht im Senat. Ein solches Recht erlaubt nicht nur direktere Informationsmöglichkeiten des AKGL, sondern es ist auch ein Indiz für die Rolle, die der Gleichstellungsaufgabe zugerechnet wird – ob sie als Teil der Universitätsaufgaben oder als zu vernachlässigendes Gruppeninteresse gewertet wird. Als eine weitere Herausforderung wird gesehen, dass Verfahrensregeln nicht mehr gesetzlich vorgegeben werden. Dies bedeutet, dass die Verfahrensabläufe in die Strukturen der Universität implementiert werden müssen, damit sie Amtszeiten von Individuen, Funktionen und Gremien überdauern.

In diesem Zusammenhang ist von VertreterInnen des AKGL in den Gesprächen darauf hingewiesen worden, dass von Entscheidungsträgern fälschlicherweise öfter die Meinung vertreten wird, dass Reorganisationsprozesse oder technische Entscheidungen geschlechtsneutral sind und daher nicht der Einbindung des AKGL bedürfen. In der Realität zeigt sich aber, dass viele Prozesse und Verfahren Männer und Frauen unterschiedlich treffen und zur Verfestigung der traditionellen Strukturen beitragen können. Die Entscheidung darüber, was gleichstellungsrelevant ist oder nicht, sollte grundsätzlich dem Arbeitskreis selbst überlassen sein.

Neben den Beratungs-, Gremien- und Kommissionstätigkeiten betreiben die AKGL Öffentlichkeitsarbeit über Infos, Flyer und Webseite. Zudem sind einige Arbeitskreise in curriculare Entscheidungen eingebunden, lancieren Projekte wie Vortrags- und Fortbildungsveranstaltungen sowie unterstützen Anliegen der Geschlechterforschung und die Umsetzung von Gender Mainstreaming. Dies sind Aktivitäten, die seit der Umsetzung des UG 2002 von den Organisationseinheiten übernommen worden sind oder im Zuge der Einrichtung übernommen werden. Zumeist wird auf eine entsprechende Arbeitsteilung verwiesen: Der Arbeitskreis ist Kontrollorgan, wacht über die Einhaltung von gesetzlichen Bestimmungen und tritt gegen Diskriminierungen ein bzw. achtet im Vorfeld darauf, dass keine geschehen. Die Organisationseinheiten entwickeln Maßnahmen und werden initiativ, damit Frauenförderung und Gleichbehandlung in Strategien und die Selbstverpflichtung der Universität übernommen werden. Vielfach gibt es aber personelle Überschneidungen und auch die Arbeitskreise bringen sich in strategische und

strukturelle Entscheidungen ein, bieten Anregungen für bessere Integration der Gleichstellung in Steuerungsinstrumente oder fordern ein Monitoring mit verlässlichen Daten. Dies zeigt, dass die langjährig erworbene Kompetenz der Arbeitskreise nicht ausschließlich kontrollierend, sondern weiterhin initiativ und perspektivisch eingesetzt wird.

Übergreifend kann festgestellt werden, dass sich die Arbeitskreise in ihren Äußerungen kritisch mit einer grundsätzlich positiven Entwicklung in der Gleichstellungspolitik auseinandersetzen. Beklagt wird seitens der AKGL das fehlende Verständnis insbesondere von Führungskräften der mittleren Ebenen sowie dezentral in Forschung und Lehre, wo sich Fachkulturen mit Veränderungen oftmals schwer tun bzw. nicht auseinandersetzen. So führt ein Arbeitskreis an, dass in seiner Universität auf geschlechtergerechte Sprache zwar in offiziellen und organisationsbezogenen Schriften geachtet werde, aber in fachbezogenen oder wissenschaftlichen Texten nicht, ein Zeichen, dass sich die Wissenskultur dem Thema Gender noch wenig stellt. Es wird auch dafür plädiert, Gender Kompetenz über Gender Trainings als integralen Bestandteil von Forschungsprojekten zu vermitteln (Praxis in EU-Projekten).

3.6 Die Aufgaben der Schiedskommissionen

Eine wesentliche Funktion der Schiedskommissionen scheint zu sein, durch bloßes Vorhandensein einen „Einigungsdruck“ auf Problemsituationen zu bewirken. Nur selten kam es bisher zu Anrufungen. Aus nahezu allen Universitäten wird berichtet, dass Problemfälle im Vorfeld durch Vermittlungsgespräche zufrieden stellend gelöst werden konnten. Hier haben die Arbeitskreise durch ihre langjährige Tätigkeit Akzeptanz und anerkannte Vermittlungskompetenz erworben.

3.7 Integration von Geschlechterforschung und Gender Studies

Ein wichtiger Punkt für die Integration von Frauen in Forschung und Lehre ist die Stellung der Gender- oder Geschlechterforschung im Rahmen des Forschungsspektrums der Universität. Wissenschaftlerinnen sind in allen Forschungsrichtungen präsent und erwarten dort gleiche Chancen auch in der Mitgestaltung wissenschaftlicher Erkenntnisgewinnung. Viele Wissenschaftlerinnen haben in ihren Fachgebieten auf einseitige Sichtweisen hingewiesen und diese unter dem Geschlechteraspekt erweitert bearbeitet. Die Möglichkeit und die Akzeptanz von kritisch-innovativen wissenschaftlichen Themenstellungen tragen dazu bei, dass Studentinnen und Wissenschaftlerinnen die Universität auch als ihren Ort begreifen und motivieren sie zu eigenen (eigenständigen) Beiträgen. Deswegen war es im Rahmen der Evaluierung notwendig herauszuarbeiten, welche Anerkennung diese Forschungsrichtung innerhalb der Universitäten erhält. Zu klären war, ob Geschlechterforschung zum Forschungs- und Lehrprofil gehört, ob sie im Entwicklungsplan mit (zukünftigen) Professuren berücksichtigt wird oder ob sie ausschließlich auf dem individuellen Engagement von Wissenschaftlerinnen beruht.

In zwei der an der Evaluierung beteiligten Universitäten gibt es eine ausgewiesene Genderforschungseinrichtung, einmal als im Entwicklungsplan verankerter Aufbauschwerpunkt mit mehreren interdisziplinär angesiedelten Lehrstühlen, einmal als zentrales Forschungsinstitut mit einer Professur und interdisziplinären Aufgaben. In

insgesamt fünf Universitäten sind Lehrstühle mit einer expliziten Genderforschungsdenomination eingerichtet oder mit einer Zusatzdenomination im Rahmen ihres Fachgebiets ausgestattet worden.

Mit einer Ausnahme sind an allen Universitäten Gender Studies in verschiedenen Lehrprogrammen vorhanden, entweder über die genannten Lehrstühle oder auch durch individuelles Engagement und eigene Schwerpunkte von Lehrenden ohne eine entsprechende Denomination. Vielfach werden Gender Studies Inhalte über Lehraufträge oder Gastprofessuren eingeworben. Es existieren in Einzelfällen auch Ringvorlesungen mit differenziertem Programm, eine Form des Angebots an Genderthemen, wie sie zu Beginn der wissenschaftlichen Auseinandersetzung mit Frauen- und Geschlechterforschung üblich war. In größeren Städten mit mehreren Universitäten gibt es auch interuniversitäre Kooperationen, z.B. bei der Besetzung von Gastprofessuren oder im Rahmen von einzelnen Lehrprogrammen. In einigen Universitäten wurden genderthematisch ausgerichtete Module ins Wahlpflichtprogramm von Studiengängen – im seltenen Fall ins Pflichtprogramm – aufgenommen.

Es werden in den Selbstberichten viele Forschungs-, Lehr- und Praxisprojekte der Frauen- und Geschlechterforschung angeführt, die aus Eigenmitteln der Professorinnen oder über Drittmittel finanziert werden, auch hier vielfach in Zusammenarbeit entweder intern oder extern, teilweise auch mit außeruniversitären Einrichtungen der Region. Über diese Projekte sind Projektstellen für Genderforscherinnen entstanden und dadurch werden thematisch einschlägige Promotionen ermöglicht. In der Lehre und für den wissenschaftlichen Nachwuchs gibt es laufende bzw. geplante Initiativen für Gender Studies Programme, etwa zur Einführung von Masterstudiengängen, Doktoratskollegs oder zur Integration von – auch verpflichtenden – Gendermodulen in Studienprogramme. Andere Initiativen zielen auf die weitere Etablierung von Genderforschungslehrstühlen ab.

In vielen Universitäten stützt sich das Angebot an Geschlechterforschung auf persönliche Initiativen von Wissenschaftlerinnen und könnte institutionell noch stärker gefördert werden. Der Schwerpunkt liegt in den Kultur- und Sozialwissenschaften. Dort ist auch eine beginnende Institutionalisierung zu finden, während in den Natur- und Technikwissenschaften eine Rezeptionssperre gegenüber der Erkenntnis- und Analysekatgorie Gender zu konstatieren ist⁶. Wo interdisziplinär gearbeitet wird, bleibt dies bisher hauptsächlich innerhalb verwandter Fachrichtungen. In nur wenigen Universitäten gibt es Ansätze, die Natur- und Technikwissenschaften zu integrieren.

In Einzelfällen sind Preise, die für Diplomarbeiten oder Forschungsergebnisse für Frauen im Sinne der Nachwuchsförderung ausgeschrieben sind, auf die Genderthematik beschränkt. Diese Beschränkung wird inzwischen als problematisch angesehen, da dadurch Wissenschaftlerinnen auf Geschlechterforschung festgelegt werden. Förderung und Akzeptanz der Genderforschung und Förderung und Akzeptanz von Frauen als

⁶ Auch in den Fächergruppen Ingenieur-, Natur-, Agrar- und Forstwissenschaften gibt es fachspezifische Genderforschungsinhalte, die insbesondere in die neuen Studiengänge nach Bologna integriert werden könnten. Die Handreichung des Netzwerk Frauenforschung Nordrhein-Westfalen vermittelt eine Fülle entsprechender Anregungen: Ruth Becker et al. 2006: Genderaspekte bei der Einführung und Akkreditierung gestufter Studiengänge, Universität Dortmund, 44221 Dortmund, ISBN 3-936199-06-X

Wissenschaftlerinnen und wissenschaftlichen Nachwuchs sind zwei unterschiedliche – wenn auch gleichermaßen notwendige – Zielsetzungen.

3.8 Personalentwicklung

Systematische Nachwuchsförderung und Unterstützung in der Karriereplanung sind im Wissenschaftsbereich noch neu und nicht an allen Universitäten verbreitet. Sie bewirken eine Qualitätsverbesserung, denn traditionell beruht eine wissenschaftliche Karriere wesentlich auf der individuellen Unterstützung durch engagierte ProfessorInnen und eine gute Förderung ist daher häufig zufällig. Personalentwicklung, insbesondere im Verwaltungsbereich, wurde bisher mit innerbetrieblicher Fort- und Weiterbildung gleichgesetzt. Die Gleichstellungs- und Gleichbehandlungspolitik hat in ihrem organisatorischen und institutionellen Instrumentarium an den Universitäten hingegen schon früh mit weiteren Bausteinen der Personalentwicklung gearbeitet, so auf Regeln der Stellenausschreibung, Transparenz in der Stellenbesetzung und auf klar definierte Qualitätskriterien geachtet, auf ein Berichtswesen zur (geschlechtsbezogenen) Studierenden- und Personalentwicklung gedrungen, Schnupper- oder Sommeruniversitäten für Schülerinnen organisiert und Nachwuchsförderung für Wissenschaftlerinnen durch Mentoring- und Coaching- Programme und Karriereplanung eingeführt.

Inzwischen sind in vielen Universitäten entsprechende Strategien etabliert, auch indem Personalentwicklung als Ressort eines Vizerektorats oder als Stabsstelle bzw. Verwaltungsabteilung figuriert. Maßnahmen zur Frauenförderung erwiesen sich als weitblickend, innovativ und verallgemeinerbar.

Bis auf drei kleinere Universitäten, in denen der Aufbau einer eigenen Personalentwicklung noch in den Anfängen steckt oder Personalentwicklung weiterhin mit Weiterbildung gleichgesetzt wird, sind in allen an der Evaluierung beteiligten Universitäten ein Bewusstsein und auch konkrete Instrumente der Personalentwicklung vorhanden. Es ist aber noch selten, dass ein eigentlicher Personalentwicklungs- oder Personalstrukturplan existiert und Personalstrategien schriftlich festgelegt sind. Auch sind in den meisten Universitäten Personalentwicklung und Frauenförderung noch getrennte Bereiche, indem weiterhin vor allem die Gender-Einheiten die Karriereplanungsseminare und Coaching- oder Mentoringprojekte für Frauen organisieren und anbieten. Häufig sind diese Programme durch Drittmittel finanziert; einige finden in Kooperation von zwei oder mehreren Universitäten statt. An wenigen Universitäten werden entsprechende Maßnahmen für Frauen und Männer durchgeführt. Die geschlechtergerechte Gestaltung im Sinne des Gender Mainstreaming und die Integration der Geschlechterperspektive in die allgemeine Personalentwicklung sind in den Universitäten unterschiedlich weit fortgeschritten.

Folgendes Spektrum an empfehlenswerten Maßnahmen wurde gefunden:

- Verpflichtende Grundausbildung oder Einführung für alle neu eingestellten MitarbeiterInnen in Verwaltung und Wissenschaft
- Ausbildungscurricula oder Traineeprogramme für wissenschaftliche MitarbeiterInnen und UniversitätsassistentInnen (darin enthalten: Organisation, Hochschuldidaktik, Projektarbeit, Öffentlichkeitsarbeit etc.)

- Gender Module in der hochschuldidaktischen Weiterbildung (und überhaupt eine Ausbildung in Hochschuldidaktik, was nicht selbstverständlich ist)
- Weiterbildung für Führungskräfte, die Module zu Personalauswahl und -führung und auch zu Gender Mainstreaming enthalten
- Stellenplanung und Transparenz für interne Karrierewege (perspektivisch die Entwicklung eines Laufbahnmodells und Tenure Track für WissenschaftlerInnen)
- Institutionalisierte MitarbeiterInnengespräche, die in Zielvereinbarungen aufgenommen oder mit ausgearbeitetem Leitfaden durchgeführt werden, der Grundsätze der Gleichbehandlung enthält
- Ausarbeitung geschlechtergerechter Berufungsrichtlinien und Anforderungsprofile
- Höhere Gewichtung der mit Frauen besetzten wissenschaftlichen Personalstellen in der Sachmittel-Budgetzuteilung
- Wissenschaftliche Nachwuchsförderung durch (Forschungs- oder Doktorats-) Stipendienprogramme (ausschließlich oder 50% an Frauen) oder Preisauszeichnungen für wissenschaftliche Leistungen
- Praktika für Studentinnen in der Universitätsverwaltung z.B. in der Personalentwicklung
- Gezielte Einstellung von weiblichen Lehrlingen in technischen Berufen
- Cross-Mentoring mit Firmen in der Region.

Diese Maßnahmen befinden sich teilweise noch im Prozess der Einführung. Einige Programme der Personalentwicklung beziehen sich nicht explizit auf Geschlechtergerechtigkeit; andere werden ausschließlich für Frauen angeboten. Insgesamt sind die Ansätze einer Personalentwicklung gerade für das wissenschaftlich-künstlerische Personal noch weitgehend unsystematisch. Die Erkenntnis, dass transparente Personalentwicklung und ein systematisches Human Resource Management auch intern Motivationen und Kompetenzen zu sichern helfen, sollte zu verstärkten Anstrengungen in diesem Bereich beitragen.

Positiv ist das wachsende Bewusstsein, dass die Universität nicht ohne Verantwortung für die weiteren Karriere- und Arbeitswege ihrer AbsolventInnen bleiben kann und ihnen Informationen und Kompetenzen für die erfolgreiche Weiterentwicklung vermitteln muss. Diese Verantwortung wird zunehmend als Qualität der Kernaufgaben einer Hochschule angesehen. Darüber hinaus sollten die Übergänge von der Universität auch auf außer-universitäre Arbeitsmärkte und Möglichkeiten der Rückkehr an die Universität (angelsächsisches Modell) sowie interne Schnittstellen Wissenschaft / Verwaltung noch stärker im Fokus stehen. In diesem Sinne entstehen auch AbsolventInnenvereine, deren Mitglieder wiederum Informationen aus der Arbeitswelt in die Universität zurückspiegeln können. Einige Universitäten bemühen sich dabei explizit, auch weibliche Vorbilder für den Übergang in die Berufswelt zu präsentieren.

3.9 Förderung der Studierenden

Als Förderungsmaßnahmen für Studentinnen werden Gender Studies im Lehrprogramm oder auch E-Learning-Programme und Abendvorlesungen im Interesse der Vereinbarkeit mit Familie angeführt. Einige Universitäten fördern ihre Studentinnen durch Mentoring-

oder Coaching-Programme, Preise und Stipendien oder Orientierungsworkshops zum Berufsfeld Wissenschaft, bieten also ähnliche Angebote wie zur oben beschriebenen Personalentwicklung.

In der Tat sollte Personalentwicklung an der Universität nicht erst bei Beschäftigten sondern bereits bei Studierenden und deren Rekrutierung beginnen. In diesem Sinne haben einige Universitäten Bausteine zur Förderung ihrer Studierenden entwickelt, die übrigens ebenfalls teilweise auf Initiativen aus Gleichstellungssicht zurückgehen, z.B. die Ansätze zur Förderung von Studierenden insbesondere in naturwissenschaftlich-technischen Studiengängen, die zum einen am Übergang Schule-Universität, zum anderen am Übergang Universität-Berufswelt ansetzen. So nehmen alle Universitäten mit entsprechenden Studiengängen am österreichweiten Projekt FIT teil und finanzieren zum Teil eine Koordinatorin zur Durchführung der verschiedenen Bausteine wie Mentorinnen-netzwerk, Vortragsreihen, Schnuppertage, Schulkontakte, Tutorien.

Außerhalb von FIT richtete eine künstlerische Universität eine Kontaktstelle zur Schule ein. Eine andere Universität entwickelte ein Projekt zur Vernetzung zwischen Universität, Technik und Wirtschaft der Region, das Karriereorientierung und Karrieremöglichkeiten bei Studierenden über ein Jobportal fördert, Workshops durchführt und Firmen für Akzeptanz von Frauen in technischen Berufen sensibilisiert. Positiv ist die selbstverständliche Integration von Gleichstellungsaspekten in Projekte, die sich an beide Geschlechter wenden.

Die gleiche Perspektive setzt ein Vorhaben in einer Universität an, das die Durchlässigkeit im Studium, und zwar für die neuen Bachelor-/Masterstudiengänge fördern will. Es sollen in einem übergreifenden Grundlagenstudium Basismodule absolviert werden, zu denen auch Genderinhalte gehören. Und eine weitere Universität fördert durch DiplomandInnen- und DissertantInnen-Coaching Studierende in der Abschlussphase.

Zum Evaluierungsteil Studierendenförderung bemerken einige Universitäten, dass ihre Studentinnenanteile hoch sind und sich deshalb eine spezielle Förderung erübrige. Das Augenmerk sollte jedoch insgesamt auf eine Verbesserung der Betreuung und Begleitung von Studierenden gerichtet sein und dabei ist auf Geschlechtergerechtigkeit integriert zu achten. Die Motivierung und Förderung für eine wissenschaftliche Laufbahn beginnt nicht selten bereits in den ersten Studienjahren, dies sollten Universitäten bedenken, die annehmen, eine Förderung von Frauen sei wegen der hohen Studentinnenanteile überholt.

Außerdem sind Drop-out-Zahlen und deren Ursachen noch kaum im Blick und insofern fehlt es auch an spezifischen Maßnahmen, die Studienabbrüche verhindern. Eine systematische Beobachtung der Studierendenentwicklung, die auch nach Fachrichtungen differenziert, ist notwendig, um vielfach beobachtete Schwankungen in den Frauen-/Männeranteilen über den Studienverlauf hinweg und die deutlichen Unterschiede zwischen einzelnen Studiengängen verwandter Fachgebiete einschätzen zu können. Insbesondere relevant ist die Beobachtung des Übergangs zu den gestuften Studiengängen und Abschlussarten. Die bisher vorliegenden Daten aus den beteiligten Universitäten lassen keine eindeutige Aussage zu. Einerseits gibt es noch zu wenige Bachelor-/ Masterstudiengänge um statistisch relevante Aussagen zuzulassen, andererseits sind Frauen nicht systematisch seltener an den derzeitigen Masterstudiengängen beteiligt als Männer. Dennoch zeigen bisherige Erfahrungen: je länger die

Ausbildung, desto geringer der Frauenanteil – so ist etwa der Studentinnenanteil in den Doktoratsstudien durchgängig niedriger als der allgemeine Frauenanteil. Kurzstudien könnten also auf Kosten von Langzeitstudien gehen, was – kontraproduktiv – einen Rückgang der Beteiligung von Frauen an wissenschaftlichen Karrieren bewirken würde.

Ein Gender-Monitoring des Studienverlaufs, das detailliert nach Fachrichtungen und Studiengängen differenziert, wurde in zwei der beteiligten Universitäten begonnen. Wir empfehlen, nach Fachrichtungen differenzierte Datenbeobachtungen (auch im Beschäftigtenbereich) in allen Universitäten systematisch einzuführen.

3.10 Förderung der Vereinbarkeit von Familie und Studium / Wissenschaft / Beruf

Die Sicherung der Vereinbarkeit von Familie und Studium/Wissenschaft/Beruf gehört zu den geschlechtergerechten sozialen Rahmenbedingungen. Maßnahmen zur Vereinbarkeit sollen sich auch an Männer richten, denn gesellschaftliche Zielsetzungen sind die Entkoppelung stereotyper Zuweisung von Berufs- und Familien- bzw. Betreuungsarbeit, die Bewusstseinsbildung und Akzeptanz, dass Kinder Angelegenheit von Vätern und Müttern sind. In diesem Bereich sollte die Universität als relevante gesellschaftliche Institution eine Vorbildfunktion einnehmen. Das bedeutet die Schaffung von Arbeits- und Studienstrukturen und nach Bedarf von Kinderbetreuungshilfen, die beiden Geschlechtern in der Familienphase die Übernahme von Betreuungsaufgaben ermöglichen. Die Frage der Vereinbarkeit ist also nicht unmittelbar der Frauenförderung zuzurechnen, vielmehr müssen Gleichstellung und Gender Mainstreaming hier die männliche Geschlechtsrolle neu definieren helfen.

Diese Aufgabe ist den beteiligten Universitäten bewusst, aber die Maßnahmen sind unterschiedlich breit angelegt. Einige Universitäten haben bereits differenzierte Angebote zur Kinderbetreuung bzw. Beratung und Unterstützung zu diesem Aufgabenfeld, andere ermitteln erst den Bedarf und planen Einrichtungen. Auch im Personalbereich sind die Bestimmungen unterschiedlich.

Organisatorisch sind in einigen Universitäten Kinderbüros etabliert oder Kinderbeauftragte ernannt worden, in größeren Städten mit mehreren Universitäten gibt es interuniversitäre Kooperationen. Einige Kindergärten und Krabbelstuben sind über Vereine organisiert, in denen auch Elternmitarbeit gefordert ist. Die Bedarfsstrukturen sind jedoch unterschiedlich. In einigen Fällen wird für fixe Betreuung eher mit Kindergärten in der Nähe des Campus kooperiert, während sich die Universität selbst für flexible, stundenweise Betreuungsmöglichkeiten und Ferien- oder Sommerbetreuung engagiert. Auch die Vermittlung von Kindergartenplätzen gehört häufig zum Angebot der Universitäten. Einige Universitäten bezuschussen die Betreuung der Kinder von Universitätsangehörigen mit einer Finanzhilfe. In allen Universitäten fehlen Betreuungsplätze für unter Dreijährige, also Krabbelstuben oder Krippen.

Für das Personal mit Betreuungsaufgaben sind am ehesten Gleit- und Teilzeitmodelle oder auch individuelle Lösungen gängig; in einer Universität ist eine Betriebsvereinbarung dazu geplant. Darüber hinausgehende Maßnahmen finden sich nur vereinzelt. Eine Universität erwähnt ausdrücklich, dass die Förderung von Teilzeit auch im wissenschaftlichen Bereich gelte, eine andere nennt eine „liberale Handhabung der

Inanspruchnahme von Blockzeiten“. Karenzierten MitarbeiterInnen wird Teilnahme an Fortbildungsseminaren zugesagt, in zwei Universitäten sind Computerarbeitsplätze für Eltern bzw. Telearbeit oder auch ein „Notebook-Programm“ für karenzierte WissenschaftlerInnen zugänglich. Ob die Anstellung einer Ersatzkraft zu Mutterschutzbeginn in einer Universität auch für wissenschaftliche MitarbeiterInnen und für Beschäftigte in Drittmitteln gilt, ist aus den Berichten nicht ersichtlich. Wenn ja, ist dies eine sinnvolle Maßnahme, um Befürchtungen bei der Anstellung von jungen Frauen insbesondere in Drittmittelprojekten zu begegnen.

Für Studierende gilt die Sicherung des Studienfortschritts trotz Schwangerschaft, Elternschaft und Betreuungsaufgaben – aber auch Berufstätigkeit – sowie die bevorzugte Behandlung studierender Eltern bei der Vergabe von Prüfungsterminen. Einige Universitäten experimentieren mit e-learning oder Multimedia Studienprogrammen und bieten Abendveranstaltungen an.

Zur Förderung der Bewusstseinsbildung, dass Vereinbarkeit nicht allein Frauensache sein kann, wurden Fachtagungen zum Thema „work-life-balance“ durchgeführt.

Insgesamt kann im Rahmen dieser Evaluierung die Unterstützung der Vereinbarkeit nicht detailliert eingeschätzt werden. Es fehlen Daten zum Bedarf und zur Inanspruchnahme der Angebote. Von wenigen Universitäten sind entsprechende Untersuchungen gemacht oder begonnen. Wir empfehlen hierzu eine separate Evaluierung, die nicht im Zusammenhang mit Gleichstellung oder Frauenförderung stehen muss.

3.11 Monitoring und Evaluation

Eine ausführliche jährliche Berichtspflicht des Rektorats über die Förderung von Frauen – vielfach mit detaillierten geschlechtsspezifisch zu erhebenden Angaben zu Beschäftigtenquoten in den Organisationseinheiten und Ermittlungen zur Entwicklung der Frauenbeteiligung in den Studiengängen und dem Personal sowie auch zur Vergabe von Forschungsmitteln und Reisekostenzuschüssen sowie zu geleisteten Lehrstunden u.a. – gehört in der Regel zu den Vorgaben im Frauenförderungsplan. Konkretisierungen und Umsetzung dieser differenzierten systematischen Datensammlungen und Berichterstattung, vor allem aber ihre Aufbereitung als Grundlage zu Erkenntnissen und Maßnahmen sind aber kaum vorhanden (in einer Universität liegen entsprechende Daten im Frauenbericht vor). Insbesondere bereichs- und fachkulturbezogene Analysen sollten Problemfelder, Barrieren und Hindernisse in der Gleichstellung von Frauen und Männern möglichst genau benennen. Aggregierte Daten sind für diese Spezifizierungen wenig aussagekräftig und zeigen höchstens allgemeine Muster und Trends auf (vgl. die hochschulübergreifenden Daten im Anhang).

Erst drei Universitäten haben mit einem expliziten geschlechtsspezifischen Monitoring in diesem Sinne begonnen und erste Ergebnisse liegen vor. Es handelt sich um Projekte, die durch das BMBWK gefördert werden, einmal durch die Profildförderung, zweimal durch die Gender Mainstreaming Förderung. Die Projekte lassen wichtige Erkenntnisse erwarten und sollten als good practice Beispiele – so unsere Empfehlung – allen Universitäten vorgestellt werden.

Aspekte der Gleichbehandlung, etwa Fragen, die geschlechtergerechtes Verhalten und Sprache betreffen, werden in Lehrevaluierungen durch verschiedene Fragestellungen erhoben. Dazu ist zu bemerken, dass direkte Fragen wie: „Fühlen Sie sich als Frau diskriminiert“ oder ähnliches, häufig keine Ergebnisse ergeben, da Studierende sich als gleichbehandelt ansehen. Erlebte Abwertungen werden besser über eine geschlechtsdifferenzierende Auswertung von Fragen zum Studienklima, zur Lernatmosphäre, Abbruchgedanken etc. erfasst.

Externe Evaluierungen, in die in einigen Universitäten Genderfragen integriert werden sollen, sind vorgesehen, aber noch nicht durchgeführt worden, da ein Zeitrhythmus von bis zu fünf Jahren gilt. In einem Fall fand jedoch eine Forschungsevaluierung statt, die Genderaspekte mit dokumentierte.

Maßnahmen zur Gleichstellung und Frauenförderung wurden bisher nicht evaluiert. Solche spezifischen Evaluationen sind zu empfehlen, um Inanspruchnahme, Wirkungen und Ergebnisse von Maßnahmen zu optimieren und in Zukunft effizienter und effektiver zu gestalten.

3.12 Stärken-Schwächen-Analysen der Universitäten

Die Universitäten wurden gebeten, in einem Überblick auf Stärken und Schwächen ihrer Gleichstellungspolitik einzugehen sowie Veränderungsbedarf zu beschreiben (Frageleitfaden S. 7, im Anhang).

Als **Stärken** wurden am häufigsten die gute Organisation und die gute strukturelle Voraussetzung hervorgehoben, durch die das Aufgabenfeld in der Leitung verankert bzw. leitungsnahe ansiedelt ist. Diese Strukturen ermöglichen eine direkte Kommunikation und professionelle Zusammenarbeit mit dem Rektorat bzw. einem entscheidungsberechtigten Vizerektorat. Als Stärke wird außerdem gewertet, dass es mehrere Einrichtungen gibt – manchmal sogar über die gesetzlichen Anforderungen hinaus –, die sich um die Umsetzung von gleichstellungspolitischen Entscheidungen kümmern (können). Auch der AKGL als nachhaltiges, konstantes und effizientes Kontrollorgan wird als Stärke gesehen. Wichtig ist aber auch, dass diese Einrichtungen (Gender-Einheit, AKGL, zusätzliche Organe/Institutionen etc.) in andere Organisationseinheiten eingebunden sind und dort Mitsprachemöglichkeiten haben. Dies ist vor allem wichtig in Bezug auf übergreifende Verantwortungsbereiche wie Personalentwicklung, die Qualitätssicherung, Controlling und Monitoring. Es wird auch auf gute Vernetzung über die gesamte Universität hinweg – z.B. mit dem Betriebsrat oder dem ÖH-Referat – hingewiesen. Trotz guter Strukturen wird jedoch erkannt, dass Erfolge häufig vom Engagement der Aktiven, von personellen Überschneidungen und von Personen abhängen, die ein teamorientiertes Klima und gute Kommunikationsbasis herstellen.

Das „solide“ (Zitat aus einem Bericht) rechtliche Fundament durch das UG 2002 wird ebenso geschätzt wie interne Regelungen z.B. detaillierte und konkrete Vorgaben im Frauenförderungsplan oder ein über den gesetzlichen Rahmen gehendes Teilnahmerecht des AKGL am Senat. Als weitere Stärken werden die Aufnahme des Ziels Gender Mainstreaming in den Entwicklungsplan, Gleichstellungsziele in den Zielvereinbarungen sowie ein ausdrückliches „Bekanntnis“ des Rektorats zu diesen Zielen und seine Bereitschaft finanzielle Mittel dafür einzusetzen genannt.

Auch die vielfältigen Frauenförder- und Gleichstellungsmaßnahmen sowie differenzierte Angebote im Studienbereich Gender Studies und/oder der Geschlechterforschung gelten als Stärken. Allerdings werden auch individuelle – nicht institutionell verankerte – Leistungen genannt, etwa die inhaltlichen Schwerpunkte von Professorinnen, die aus eigenem Antrieb Genderthemen anbieten.

Zwei Universitäten weisen selbstbewusst auf ihre hohen oder sogar vorbildlichen Frauenquoten hin (die nicht ausschließlich auf die fachliche Ausrichtung zurückzuführen sind). Je einmal sind die differenzierten Kinderbetreuungsangebote und Regelungen zu Arbeitszeiten und Arbeitszeitmodellen in der Verwaltung genannt. Unter den Einzelnennungen ist auch eine institutionalisierte Beratungsstelle Sexuelle Belästigung und Mobbing.

Als eine der **Hauptschwächen** werden fehlende finanzielle, teilweise auch personelle Ressourcen angeführt. Obschon diese Klage ihre Rechtfertigung hat, ist doch darauf hinzuweisen, dass nicht alle Verbesserungen oder Veränderungen – z.B. in der Organisationskultur oder die Erhebung von geschlechtsdifferenzierten Daten – vom Geld abhängig sind oder hohe Kosten verursachen. Dennoch wird offenbar in einigen Universitäten Gleichstellung als Luxus angesehen, der nur mit zusätzlichen Geldern oder erst in der Zeit nach den Reformen des UG 2002 als machbar angesehen wird. Folgerichtig werden die fehlenden budgetären oder finanziellen Anreizmechanismen beklagt, die jedoch bis zu einem gewissen Grad kostenneutral durch Umverteilung zu erreichen wären.

Als eine weitere Schwäche wird fast durchgängig festgestellt, dass „mittlere Führungskräfte“ – gemeint sind auch ProfessorInnen in den dezentralen Fachbereichen, Fakultäten oder Departements sowie Instituten – keine Verantwortung für Gleichstellung übernehmen. Als Veränderungsbedarf wird eine stärkere Top-down-Bewusstseinsbildung zur Organisationskultur verlangt, etwa die Forderung nach Genderkompetenz in Managementfunktionen und Professuren. Auch systematisch erhobene und differenziertere Daten und darauf bezogene Maßnahmen sollten hier greifen können. Es fehlt die Entwicklung von Instrumenten der Frauenförderung und Gleichstellung, die an die Gegebenheiten jeweiliger Fachkulturen angepasst sind.

In einigen Universitäten wird beklagt, dass es keine oder zu wenig institutionelle Förderung von Studentinnen und Nachwuchswissenschaftlerinnen – etwa keine Nachfrage nach Drop-outs, keine Laufbahnmodelle im Interesse realistischer Perspektiven für wissenschaftliche Nachwuchskräfte – gibt und keine förderlichen Rahmenbedingungen für die Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf. Die Nicht-Beteiligung der AKGL bei Einstellung von Drittmittelbeschäftigten und in informellen Gremien wird angeführt.

Inhaltlich wird fehlender Ausbau, Verstetigung und Integration (auch in den Pflichtbereich) der Genderforschung und Studienschwerpunkte Gender Studies als Schwäche gesehen.

3.13 Praxis und Entwicklung der Gleichstellungspolitik an österreichischen Universitäten

Die Praxis der Gleichstellungspolitik weist zwischen den Universitäten große Unterschiede in der tatsächlichen Gleichstellung, den Maßnahmen der Frauenförderung und den Schritten zum Gender Mainstreaming auf. Es gibt Universitäten, in denen mit der formalen Einsetzung der institutionellen Infrastruktur nach UG 2002 erst ein expliziter Gleichstellungsprozess beginnt, der über einzelne – zumeist durch aktive Frauen betriebene – Frauenförderungsmaßnahmen hinausgeht, und andere, die sich mit ihrer Gleichstellungspolitik an der Spitze des gegenwärtigen internationalen Diskussionsstandes bewegen.

Das ist nicht überraschend, denn Reformen brauchen Initiativen, Engagement und Zeit. Dabei sind die neuen Regelungen ein guter Ausgangspunkt, weil sie gleichzeitig verschiedene Ansatzpunkte berücksichtigen: Schutz vor Diskriminierung, explizite Förderung und Unterstützung von Frauen sowie strukturell ansetzende Maßnahmen und organisatorische Steuerung. Sie verankern Gleichstellung als institutionelle Aufgabe und als Querschnittsthema in verschiedenen Einrichtungen: als Teil der leitenden Grundsätze und Aufgaben der gesamten Universität, in Koordinationsstellen, bei Arbeitskreisen für die Gleichbehandlung, durch Frauenförderungspläne. Diese Weiterentwicklung der Gleichstellungspolitik an Universitäten ist als ein andauernder Prozess zu sehen, als Entwicklungslinie, auf der die Universitäten unterschiedlich weit vorangeschritten sind. Die Universitäten hatten zum Zeitpunkt der Einführung des UG 2002 unterschiedliche Praxiserfahrungen mit Frauenförderung, Gleichstellung und Geschlechterforschung. In einigen Universitäten gab es bereits langjährige explizite Frauenförderung und Koordinationsstellen mit vielfältiger und kontinuierlicher Aktivität. In anderen haben diese Ansätze gerade erst begonnen.

Aber auch unabhängig von langer Praxis ist faktisch unterschiedlich, in welchem Ausmaß die Gleichstellungsaufgabe tatsächlich institutionell ernst genommen wird. Vielfach wird sie weiterhin vor allem mit der Förderung individueller Frauen in Verbindung gebracht. Selbst Universitäten mit langjährigen Erfahrungen und einer großen Bandbreite an Institutionen und Aktivitäten legen manchmal noch den Schwerpunkt auf frauenfördernde Projekte und weniger auf Maßnahmen zur Veränderung von strukturellen Bedingungen, Inhalten und der Organisationskultur. Dabei ist es unbestritten, dass Maßnahmen wie Begleitung und Mentoring für Studentinnen und Karriereplanungsseminare und Coaching für angehende Wissenschaftlerinnen wichtige Bausteine einer geschlechtergerechten Personalentwicklung sind (und ins Regelangebot der Universitäten übernommen werden sollten). Ohne Geschlechtersensibilisierung der Lehrenden und Führungskräfte sowie der Berufungs- und Auswahlkommissionen (auch durch entsprechende Richtlinien) weisen sie jedoch die Verantwortung für die erfolgreichen Karrieren wiederum den Frauen alleine zu.

Es zeigt sich übrigens an den erfolgten Datenauswertungen auf der Ebene der einzelnen Universitäten, dass auch vielfältige und langjährige Frauenförderungsmaßnahmen nicht ohne weiteres in quantitative Entwicklungen münden. Vielfach werden die guten Ideen und die engagierte Arbeit der unmittelbar an der Gleichstellungsaufgabe arbeitenden Personen nicht genügend von der ganzen Universität und insbesondere von Entscheidungsverantwortlichen in dezentralen Einheiten mitgetragen, sodass sich hierin

ein Schwachpunkt in der Akzeptanz von Wissenschaftlerinnen in Nachwuchspositionen und auf Professuren und von Frauen in Führungspositionen perpetuiert.

Andererseits gibt es Beispiele, dass sich durch Änderungen in den Organisations- und Lehrstrukturen sowie vor allem auch in der inhaltlichen Ausrichtung von Fächern – selbst wenn diese nicht spezifisch wegen Gleichstellung eingeleitet wurden – eine Erhöhung von Frauenanteilen erzielen lassen.

Die aggregierten Daten und Datenentwicklungen der Frauenanteile in Studium, Wissenschaft und Verwaltung zeigen nach wie vor große Diskrepanzen zwischen den Frauen- und Männeranteilen im wissenschaftlichen Personal, auf Führungspositionen und in bestimmten Fachgebieten (Daten im Anhang). Zwar sind die Frauenanteile auf Professuren in den meisten Universitäten leicht gestiegen, aber im Mittelbau stagnieren sie häufig oder sind sogar rückläufig. Auf Führungspositionen auch in der Verwaltung sind sie sehr unterschiedlich. Auf der Ebene der Studierenden ist die Datenlage je nach Universität und Fachgebiet sehr komplex, so dass sie hier nicht zur Sprache kommen kann. Es ist deshalb für diese Darstellung nicht möglich, die Daten im Hinblick auf die Evaluierung zu kommentieren. Aufgrund der jeweiligen Datenlage wurden zwar in den individuellen Feedbacks an die Universitäten Hinweise für Verbesserungsmöglichkeiten gegeben. Es zeigt sich aber für nahezu alle Universitäten, dass es noch an einem auch nach Fachbereichen und sonstigen dezentralen Einheiten differenzierten Monitoring mangelt. Erst aufgrund von solchen Daten können zielgenaue Entscheidungen getroffen und Maßnahmen zur Abhilfe entwickelt werden. In den Frauenförderungsplänen sind in der Regel solche Datenübersichten bereits gefordert. Es kommt also darauf an, diese durchzuführen und zur Steuerung nutzbar zu machen.

Auf systematische Ansätze, die die institutionelle Verantwortlichkeit vorantreiben und Gleichstellungsfragen in alle Reformprozesse integrieren, sollte in Zukunft vermehrt der Schwerpunkt gelegt werden:

- Einführung von Anreizsystemen, Gender-Budgetierung, Umverteilung von Mitteln im Interesse einer ausgewogenen Geschlechterverteilung
- Zielvereinbarungen zwischen Rektorat und dezentralen Einheiten, die Gleichstellungsziele enthalten
- Konsequente Einbeziehung der Genderthematik bei inhaltlichen Entscheidungen: Profilbildung, Denomination zu besetzender Professuren, Studienprogramme, Studien- und Prüfungsordnungen
- Relevanzsetzung und Priorisierung sowie Bewusstseinsbildung in dezentralen Einheiten durch das Rektorat über Signale und Aktivitäten wie Informationen, Diskussionen, Veranstaltungen
- Übernahme der Gleichstellungspolitik ins Qualitätsmanagement, Anerkennung von Gleichstellung als Qualitätsmerkmal der Personalentwicklung und Nachwuchsförderung
- Ausstattung der Gender-Einheit nicht nur mit kompetentem Human Capital sondern auch mit hierarchischer Stärke, Kompetenzen und mit Managementfunktion
- Verlagerung von Verantwortlichkeiten – weg von Beauftragten hin zu Führungskräften/ProfessorInnen

- Anerkennung des AKGL und der dortigen Aufgabe als qualitätsbezogene Gremienarbeit.

Die Gleichstellungsaufgabe steht in Verbindung mit der Qualitätsentwicklung und kann durch hochschuldidaktische Aus- und Weiterbildung der Lehrenden, durch geschlechtergerechte Personalentwicklung, durch intensive Betreuung und Begleitung von Studierenden und Dissertierenden, durch Vernetzungsprojekte (Praktika, Mentoring) zum Arbeitsmarkt, durch Förderung der Internationalität wesentlich unterstützt werden. Dazu gehören auch angemessene soziale Rahmenbedingungen für Studierende wie Beschäftigte.

Die Evaluierung hat neben vielen Desiderata eine große Zahl an positiven Entwicklungen und innovativen Projekten zu Tage gefördert. Wir schlagen vor, dass die Universitäten – insbesondere gleicher oder ähnlicher Fachrichtungen – darüber einen regelmäßigen Austausch beginnen, um sich gegenseitig gute Praxiserfahrungen mitzuteilen und von einander zu lernen.

4. Anhang

Anhang 1: Projektplan

Anhang 2a: Frageleitfaden zur Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung an die Rektorate, Oktober 2005

Anhang 2b: Fragebogen zur statistischen Datenerhebung, Oktober 2005

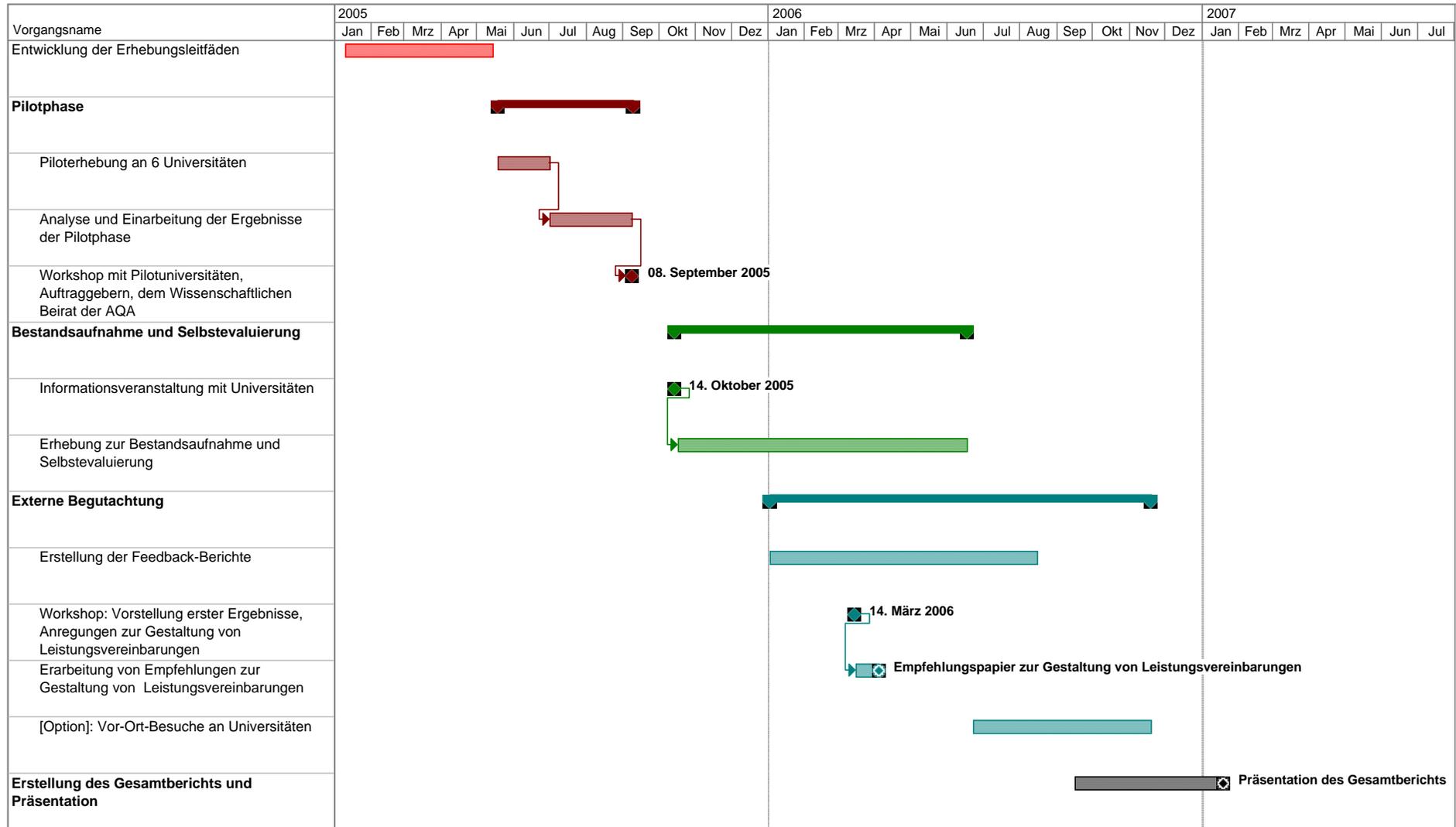
Anhang 2c: Fragenkatalog an die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen, Oktober 2005

Anhang 3: Schlüsseldaten der Gleichstellung und Frauenförderung zu Personal und Studierenden an Universitäten (AQA)

Anhang 4: Gudrun Biffli, Andrea Löther, Christine Roloff: Empfehlungen zur Gestaltung der Leistungsvereinbarungen zum Themenbereich Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Frauenförderung, März 2006

Anhang 5: Gudrun Biffli, Andrea Löther, Christine Roloff: Empfehlungen zum Monitoring der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten, Januar 2007

Anhang 1: Projektplan



Anhang 2a:

**Frageleitfaden zur Bestandsaufnahme und
Selbstevaluierung an die Rektorate, Oktober 2005**



Erhebung und Evaluierung der
Gleichstellung und Frauenförderung
an den österreichischen Universitäten

Frageleitfaden zur
Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung

Oktober 2005

Begriffsbestimmung und Erläuterungen	3
Leitfaden zur SELBSTEVALUIERUNG	5
1 Strategische und organisatorische Verankerung der Gleichstellung, der Frauenförderung und von Gender Mainstreaming	5
2 Überblick und Bewertung der Gleichstellung, Frauenförderung bzw. von Gender Mainstreaming an der Universität	7
3 Darstellung der Handlungsfelder zur Umsetzung des Gleichstellungsziels, der Frauenförderung sowie von Gender Mainstreaming und diesbezügliche Ergebnisse ...	8
3.1 Einrichtungen gem. UG 2002	8
3.1.1 Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gem. §19 UG 2002	8
3.1.2 Schiedskommission gem. §43 UG 2002	8
3.2 Weitere Einrichtungen und Infrastruktur der Universität zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming	9
3.3 Personalentwicklung – Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse	10
3.4 Förderung der Studierenden – Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse	12
3.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie – Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse	13
3.6 Frauen- und Genderforschung und -lehre	14
4 Evaluierungsmaßnahmen	15
DATENTEIL	17

Begriffsbestimmung und Erläuterungen

Der vorliegende **Frageleitfaden** dient der Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung. Der Leitfaden wendet sich an das Rektorat, das dazu eingeladen wird, die Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung unter Einbeziehung der relevanten Einrichtungen (z.B. Organisationseinheit gem. §19 UG 2002, Schiedskommission, u.a.) durchzuführen. Die in die Erhebung einbezogenen Einrichtungen sowie deren zuständige Kontaktpersonen sind am Ende des Leitfadens zu nennen. Ein **Datenteil** ergänzt den Leitfaden.

Bezugspunkte für die Selbstevaluierung der Universitäten sind die gesetzlichen Rahmenbedingungen der Gleichstellung und Frauenförderung (B-GIBG, UG 2002), die universitären Grundlagen der Gleichstellung und Frauenförderung (z.B. Entwicklungsplan, Frauenförderungsplan, interne Zielvereinbarungen) sowie gegenwärtige und künftige Handlungsfelder der Gleichstellung und Frauenförderung (z.B. Maßnahmen zur Personalentwicklung, der Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie u.a.), die im Leitfaden dargestellt werden.

Auf Basis der Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung führen externe ExpertInnen (Peers) eine Begutachtung der Berichte und der Dokumentationen der Universitäten durch. Sie erarbeiten für jede Universität ein schriftliches Feedback zum Umsetzungsstand, zur Eignung gesetzter Maßnahmen sowie zu festgestellten Stärken und Schwächen.

Begriffsbestimmung

Gleichstellung ist im vorliegenden Projekt ausschließlich als Gleichstellung von Frauen und Männern zu verstehen.¹ Geschlechtergleichstellung an Universitäten ist gesellschaftspolitischer Auftrag und Ziel (§ 1, § 2 Z.9, Z.10, § 3 Z.9 UG 2002) und hat seine rechtliche Basis insbesondere in § 44 UG 2002 iVm §§ 41 Abs 1, 42 sowie im I. Teil, 1. und 3. Hauptstück B-GIBG.

Frauenförderung ist im Sinne des Frauenförderungsgebots gem. §11 B-GIBG sowie im Sinne des Frauenfördergebots gem. §41 UG 2002 zu verstehen, welches in allen universitären Arbeitsbereichen die Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern verlangt.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur systematischen Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern in allen Politikbereichen und Prozessen bei der Planung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen (*Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming*). Dies bedeutet, dass sämtliche Entscheidungen unter Berücksichtigung derer möglichen Folgen für Frauen und Männer zu treffen sind mit dem Ziel der Öffnung der sozialen Geschlechterrollen für breitere Entwicklungs- und Entscheidungsmöglichkeiten.

¹ „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftspolitischer Auftrag, zu dem sich die österreichische Bundesregierung mehrfach bekannt hat und der auch in der österreichischen Rechtsordnung verankert ist.“ (Regierungsvorlage zum UG 2002, BGBl I Nr 120/2002, 1134 BlgNR XXI GP).

Erläuterungen und Ausfüllhinweise zum Frageleitfaden

- I. Die Erhebung bezieht sich auf den **Zeitraum** seit Inkrafttreten des UG 2002.
- II. Zur Beantwortung der Fragen verwenden Sie bitte die **farblich gekennzeichneten Felder**, deren Größe sich automatisch an die Textlänge anpasst.
- III. Zu bestimmten **Handlungsfeldern** der Gleichstellung und Frauenförderung im Leitfaden (etwa zu 3.3 Personalentwicklung) wurden **Maßnahmen** der Gleichstellung und Frauenförderung beispielhaft angeführt, die ein Spektrum an Möglichkeiten abdecken und Orientierung für die Beantwortung der Fragen bieten sollen. Entsprechend ihren Zielsetzungen entscheidet die Universität, in welcher Form und wie ausführlich Maßnahmen und Aktivitäten dargestellt werden sollen.
- IV. Bitte weisen Sie in Ihren Antworten (etwa zu Maßnahmen zur Förderung des weiblichen Personals) aus, ob Sie Ihre Angaben auf **geplante** oder **bereits umgesetzte** Maßnahmen beziehen.
- V. Wir ersuchen Sie, **Kommentare zur Fragenbeantwortung** direkt in das Textfeld nach der Frage oder in das vorgesehene zusätzliche Textfeld zur Datenerhebung einzugeben.
- VI. Wir ersuchen Sie, den Frageleitfaden in der elektronischen Form auszufüllen und bis **15. Dezember 2005** per E-Mail an die AQA (barbara.birke@aqaa.ac.at) zu übermitteln. Zusätzliche Unterlagen (z.B. Frauenförderungsplan) nummerieren und erwähnen Sie bitte in den jeweiligen Antwortfeldern. Senden Sie diese bitte ebenfalls in elektronischer Form oder als Printversion an: AQA, Liechtensteinstraße 22a, 1090 Wien.

Bei inhaltlichen oder technischen Fragen wenden Sie sich bitte an:

AQA – Mag. Barbara Birke, barbara.birke@aqaa.ac.at, Tel.: 01-319 44 50 - 15
 AQA – Mag. Irina Bradvarova, irina.bradvarova@aqaa.ac.at, Tel.: 01-319 44 50 -13

Name der Universität	
AnsprechpartnerIn	
E-Mail	
Telefon	

Leitfaden zur SELBSTEVALUIERUNG

1 Strategische und organisatorische Verankerung der Gleichstellung, der Frauenförderung und von Gender Mainstreaming

- 1.1 In welchen universitätsinternen Normen sind die Ziele und Grundlagen der Universität zur Gleichstellung und Frauenförderung festgehalten (z.B. Organisationsplan, Entwicklungsplan, Richtlinien in der Satzung, Frauenförderungsplan, Richtlinien für das Berufungsverfahren, etc.)? *Bitte nennen Sie konkrete Bestimmungen (z.B. entsprechende Bestimmungen des Frauenförderungsplans). Bitte legen Sie die entsprechenden Richtlinien in elektronischer oder in gedruckter Form bei.*

- 1.2 Wie sind die Einrichtungen zur Gleichstellung und Frauenförderung (Organisationseinheit gem. §19 UG 2002, Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen, u.a.) organisatorisch in die neue Universitätsstruktur eingebettet? *Bitte stellen Sie die Struktur/organisatorische Gestaltung in Form eines Organigramms dar.*

- 1.3 Wie wird Gender Mainstreaming in den unter 1.1 angeführten Normen und in der Organisation der Universität berücksichtigt?

Zum Beispiel:

- Integration in Leitungsstruktur und Management
- Mittelverteilung/Gender Budgeting/Anreizsysteme
- Genderspezifisches Monitoring durch Informations- und Wissensmanagementsysteme
- Profilbildung
- Zielvereinbarungen
- Organisationskultur
- Vermittlung bzw. Vertiefung von Genderkompetenz (z.B. Weiterbildung für Führungskräfte und Lehrende)

2 Überblick und Bewertung der Gleichstellung, Frauenförderung bzw. von Gender Mainstreaming an der Universität

Geben Sie eine zusammenfassende Beschreibung der **Stärken** und **Schwächen** mit Blick auf die Ziele, die sich Ihre Universität zur Gleichstellung und Frauenförderung sowie zur Umsetzung von Gender Mainstreaming gesetzt hat. Berücksichtigen Sie die **organisatorische Gestaltung** nach UG 2002, bestehende und geplante Einrichtungen und Maßnahmen und beschreiben Sie einen allfälligen **Veränderungsbedarf** an Ihrer Universität.

Die Analyse soll unter Beteiligung aller universitären Einrichtungen (z.B. Organisationseinheit gem. §19 UG 2002, ggf. Vizerektorat, Lehrstuhl für Genderforschung), die mit der Umsetzung der Gleichstellung und Frauenförderung und von Gender Mainstreaming befasst sind, erstellt werden und maximal 5 Seiten umfassen.

3 Darstellung der Handlungsfelder zur Umsetzung des Gleichstellungsziels, der Frauenförderung sowie von Gender Mainstreaming und diesbezügliche Ergebnisse

Hinweis: Im Abschnitt 3. bitten wir Sie um eine inhaltliche Darstellung von Einrichtungen, Maßnahmen und Aktivitäten. Statistische Angaben werden im Datenteil berücksichtigt.

3.1 Einrichtungen gem. UG 2002

3.1.1 Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung und der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gem. §19 UG 2002

Hinweis: Die folgenden Fragen sollen unter Einbeziehung der Organisationseinheit gem. §19 UG 2002 beantwortet werden.

3.1.1.1 Welche konkreten aktuellen Zielsetzungen setzt sich die Organisationseinheit gem. §19 UG 2002? Welche aktuellen Schwerpunkte werden gesetzt?

3.1.1.2 Welche konkreten Aktivitäten und Ergebnisse (z.B. Informationsarbeit, Vernetzungen, Programme, Projekte, etc.) liegen aus der Arbeit der Organisationseinheit gem. §19 UG 2002 seit ihrer Gründung vor?

3.1.2 Schiedskommission gem. §43 UG 2002

Hinweis: Die folgenden Fragen sollen unter Einbeziehung der Schiedskommission gem. §43 UG 2002 beantwortet werden.

Welche Erfahrungen (zum Beispiel hinsichtlich der Verfahrensabwicklung, Zusammenarbeit innerhalb der Kommission und mit anderen universitären Einrichtungen, etc.) liegen aus der Arbeit der Schiedskommission vor? (Zeitraum: 1.10.2004 - 30.9.2005)

3.2 Weitere Einrichtungen und Infrastruktur der Universität zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming

Geben Sie eine Beschreibung jeder weiteren einschlägigen Institution/universitären Einrichtung, die nicht in den Punkten 3.1.1 und 3.1.2 beschrieben wurde.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird mittels eines eigenen Fragebogens befragt. Forschungseinrichtungen für Frauen- und Genderforschung werden unter Punkt 3.6.1. behandelt.

3.2.1 Welche weiteren Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming bestehen? Welche sind ihre konkreten Zielsetzungen und Aufgaben in Bezug auf Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming?

3.2.2 Welche Maßnahmen setzen diese Einrichtungen, welche Aktivitäten und Ergebnisse liegen aus ihrer Arbeit vor? (Zeitraum: seit Inkrafttreten des UG 2002)

3.3 Personalentwicklung – Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse

3.3.1 Welche konkreten Ziele setzt sich die Universität zur Förderung der Gleichstellung der Geschlechter und wie wird dabei das weibliche Personal berücksichtigt? Welche aktuellen Schwerpunkte werden gesetzt?

Bitte weisen Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen aus, ob Sie Ihre Angaben auf **geplante oder bereits umgesetzte Maßnahmen** beziehen.

3.3.2 Welche konkreten Maßnahmen zur Geschlechtergleichstellung und Förderung des weiblichen Personals werden gesetzt oder sind geplant? Inwieweit werden diese Maßnahmen in Anspruch genommen? Zu welchen Ergebnissen haben sie ggf. geführt?

Zum Beispiel:

- **Personalentwicklungsmaßnahmen** (z.B. Weiterbildungsveranstaltungen für weibliches Personal, Förderung des Zuganges zu Weiterbildungsveranstaltungen, Karriereplanung, Mentoring, Coaching)
- Maßnahmen zur **Steigerung der Mobilität** (Auslandsaufenthalte) des weiblichen Universitätspersonals (z.B. für weibliches Personal eingerichtetes Reisekostenbudget)
- **Budgetäre Anreizsysteme** für die verstärkte Aufnahme/Beschäftigung von Frauen
- Maßnahmen, die sich auf **spezielle Zielgruppen** beziehen
 - Maßnahmen zur Steigerung der Quote des weiblichen Personals in leitenden Funktionen
 - Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteiles bei a) Habilitationen und b) Berufungen
 - Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquote in Gremien
 - Fachbereichsspezifische Maßnahmen zur Erhöhung der Frauenquoten des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals in Fachbereichen mit geringem Anteil an Frauen

3.3.3 Beschreiben Sie im Folgenden Maßnahmen zur Förderung der **Forschungsleistungen/der Entwicklung und Erschließung der Künste** von Frauen und insbes. von **Nachwuchswissenschaftlerinnen/Nachwuchskünstlerinnen** seitens der Universität. Inwieweit werden diese Maßnahmen in Anspruch genommen? Zu welchen Ergebnissen haben sie ggf. geführt?

Zum Beispiel:

- **Stipendien, Budgets, Förderungen**, etc.
- Maßnahmen zur Förderung des **Zugangs** zu universitären und wissenschaftlichen bzw. künstlerischen Netzwerken
- Maßnahmen zur Förderung des **Eintritts junger Wissenschaftlerinnen/Künstlerinnen** in die Scientific Community/ in die Art Community
- **Nachwuchsbetreuung**

3.4 Förderung der Studierenden – Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse

3.4.1 Welche konkreten Ziele setzt sich die Universität zur Förderung der Geschlechtergleichstellung der Studierenden und wie werden dabei die Studentinnen berücksichtigt? Welche aktuellen Schwerpunkte werden gesetzt?

*Bitte weisen Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen aus, ob Sie Ihre Angaben auf **geplante** oder **bereits umgesetzte Maßnahmen** beziehen.*

3.4.2 Welche konkreten Maßnahmen zur Förderung der Geschlechtergleichstellung der Studierenden werden gesetzt oder sind geplant? Welche konkreten Maßnahmen zur Förderung der weiblichen Studierenden werden gesetzt? Inwieweit werden diese Maßnahmen in Anspruch genommen? Zu welchen Ergebnissen haben sie ggf. geführt?

Zum Beispiel:

- Gendersensible **Gestaltung von Lehrangeboten und Studienprogrammen**
- **Genderspezifisches Monitoring von Studienverläufen** (Studienzugang, Studienfortschritt, Drop-out-Quoten, Studienabschlüsse, etc.)
- Maßnahmen zur Förderung des **Übertritts von Studentinnen ins Doktoratsstudium**
- **Promotionsbegleitung**
- Maßnahmen zur Senkung der **Drop-out-Quoten** weiblicher Studierender
- Maßnahmen zur Förderung der **Repräsentanz** von Studentinnen in Studien und Kontaktprogrammen für Schülerinnen (*für Studien, in denen Frauen unterrepräsentiert sind*)
- **Stipendien, Förderprogramme und Preise** für Studentinnen
- Maßnahmen zur Förderung der **internationalen Mobilität** weiblicher Studierender im Rahmen von Mobilitätsprogrammen (*bei geringer Teilnahme der Studentinnen an Mobilitätsprogrammen*)
- Maßnahmen bei der **Konzeption neuer Studienprogramme**, um mehr Studentinnen zu gewinnen bzw. die Interessen von Frauen zu berücksichtigen
- **Informationsmaßnahmen** zu Gleichstellung und Frauenförderung sowie unterstützende Maßnahmen im **Zugang** zu Institutionen der Gleichstellung und Frauenförderung

3.5 Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie – Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse

Hinweis: Die folgenden Fragen sollen unter Einbeziehung der entsprechenden Einrichtungen zur Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie beantwortet werden.

3.5.1 Welche sind die konkreten Zielsetzungen der Universität zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie? Welche aktuellen Schwerpunkte werden gesetzt?

Bitte weisen Sie bei der Beantwortung der folgenden Fragen aus, ob Sie Ihre Angaben auf **geplante** oder **bereits umgesetzte Maßnahmen** beziehen.

3.5.2 Beschreiben Sie im Folgenden Maßnahmen zur Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie. In wie weit werden die Maßnahmen in Anspruch genommen? Bitte merken Sie an, ob die Maßnahmen für Personal und/oder für Studierende angeboten werden.

Zum Beispiel:

- **institutionelle Maßnahmen** (z.B. Kinderbetreuungseinrichtungen, Elternraum, Beratungsstellen). Bitte beschreiben Sie diese kurz (z.B. hinsichtlich der Öffnungszeiten, Leistungen, etc.).
- **Erhebungen** zum Bedarf an Kinderbetreuungsplätzen
- **finanzielle Unterstützung** (z.B. Kostenzuschuss, Ermäßigungen) für die Inanspruchnahme von Kinderbetreuungseinrichtungen für Studierende oder Personal
- Maßnahmen für Personal zur **Flexibilisierung und Gestaltung der Arbeitszeit** (z.B. Gleitzeit-, Teilzeitvereinbarungen, Teleworking, etc.) Bitte unterscheiden Sie bei den Maßnahmen ggf. nach Zielgruppen.
- Maßnahmen für **Personen in Elternkarenz und zur Förderung des Wiedereinstiegs** (Informationsarbeit, Teilnahme an Seminaren und Veranstaltungen, Tätigkeiten in der Lehre)
- Anreize für Personal zur Steigerung der **Inanspruchnahme der Elternkarenz durch Väter**

3.6 Frauen- und Genderforschung und -lehre

Auf welche Weise fördert die Universität Frauen- und Genderforschung und -lehre? Welche lehr- oder forschungsspezifischen Schwerpunkte werden gesetzt?

Bitte weisen Sie aus, ob Sie Ihre Angaben auf **geplante** oder **bereits umgesetzte Maßnahmen** beziehen. (Zeitraum: seit Inkrafttreten des UG 2002)

Zum Beispiel:

- Genderspezifische **Lehr- bzw. Forschungseinrichtungen** (z.B. Lehrstuhl)
- **Lehraufträge** für Genderlehre
- Angebot **genderspezifischer Studienprogramme, Schwerpunkte oder Module** (z.B. genderspezifische Studiengänge, Gender-Curricula für bestehende Studienrichtungen, Pflichtlehrveranstaltungen bzw. Module in allen Studienrichtungen)
- **Stipendien, Förderprogramme und Preise** für Frauen- und Genderforschung und -lehre (seitens der Universität)
- Unterstützung bei der **Einwerbung von Drittmitteln**
- **Verknüpfung** von Frauen- und Genderforschung und -lehre

4 Evaluierungsmaßnahmen

Werden Evaluierungsmaßnahmen zur Umsetzung des Ziels der Gleichstellung, der Frauenförderung und von Gender Mainstreaming seitens der Universität gesetzt bzw. sind Maßnahmen geplant? Wenn ja, in welcher Form werden diese durchgeführt und welche sind ihre Inhalte bzw. Gegenstände (Frauenquoten, Einrichtungen, etc.)? Welche Ergebnisse wurden festgestellt und wie werden diese umgesetzt?

Inwieweit werden im Rahmen der Lehrveranstaltungsevaluierung Aspekte der Gleichstellung und der Frauenförderung (z.B. geschlechtergerechte Sprache, Vermeidung von mittel- und unmittelbarem Sexismus) berücksichtigt?

Bitte weisen Sie aus, ob Sie Ihre Angaben auf **geplante** oder **bereits umgesetzte** Evaluierungsmaßnahmen beziehen.

--

Angaben zur Beantwortung des Frageleitfadens

Bitte nennen Sie alle in die Befragung einbezogenen Einrichtungen und Personen und ordnen Sie diese den entsprechenden Abschnitten des Fragebogens zu.

Einrichtung (z.B. Organisations- einheit nach §19, ...)	Kontaktperson und deren Funktion	Abschnitt/e des Frageleitfadens (z.B. 3.1.1, 3.3 ...), die durch diese beantwortet wurde/n

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

DATENTEIL

Für die Erhebungen zu den statistischen Daten steht Ihnen ein Online-Fragebogen zur Verfügung, in welchen Daten des BMBWK zu Studierenden und Personal bereits eingespielt wurden.

Der Online-Fragebogen befindet sich unter:

<http://www.frauenfoerderung.aqa.ac.at>

Für die Dateneingabe verwenden Sie bitte das Passwort, welches Ihnen am 17. Oktober 2005 per E-Mail zugesendet wurde.

Anhang 2b:

Fragebogen zur statistischen Datenerhebung, Oktober 2005

Datenteil

Die nachfolgende Online-Befragung erfasst statistische Daten zur Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten und bildet einen Bestandteil des Leitfadens an das Rektorat.

Wir bitten Sie, den Datenteil online auszufüllen und die bereits durch die AQA eingegebenen Daten aus Datenbeständen des BMBWK (zu Studierenden und Personal) zu überprüfen und gegebenenfalls zu korrigieren.

Zur Dokumentation des Fragenspektrums sind relevante **Kennzahlen aus dem Entwurf zur Verordnung über die Wissensbilanz** an Universitäten im Datenteil enthalten. Diese sind als 'WB KeZa XX' ausgewiesen. Die Angabe der Kennzahlen der Wissensbilanz soll seitens der Universität **nach Maßgabe der Verfügbarkeit der Daten und jedenfalls auf freiwilliger Basis** erfolgen.

Wir ersuchen Sie, **Kommentare zur Fragenbeantwortung** in das vorgesehene zusätzliche Textfeld zur Datenerhebung einzugeben.

Sobald Sie eine Antwort eingegeben haben und im Fragebogen weiterblättern oder zu einer anderen Frage springen, wird Ihre Antwort gespeichert. **Sollten** Sie die Befragung unterbrechen, können Sie den Fragebogen und die bereits beantworteten Fragen mithilfe Ihres Passwortes jederzeit wieder aufrufen. **Wenn Sie den Fragebogen fertig ausgefüllt haben, klicken Sie bitte auf 'absenden'. Hiermit wird der Fragebogen an die AQA abgeschickt und das Passwort wird gesperrt.** Sollten nachträgliche Korrekturen notwendig sein, kann das Passwort durch die AQA auf Anfrage wieder geöffnet werden.

Wir ersuchen Sie, die vorliegende Befragung **bis spätestens 15. Dezember 2005** online auszufüllen.

Für inhaltliche oder technische Fragen wenden Sie sich bitte an:

AQA - Mag. Barbara Birke, barbara.birke@aqa.ac.at, Tel.: 01/319 44 50 - 15

AQA - Mag. Irina Bradvarova, irina.bradvarova@aqa.ac.at, Tel.: 01/319 44 50 - 13

Universität und AnsprechpartnerIn

Frage 1:

Name der Universität und AnsprechpartnerIn:

Name der Universität	<input type="text"/>
AnsprechpartnerIn	<input type="text"/>
E-Mail	<input type="text"/>
Telefon	<input type="text"/>

Ad 3.1.1 Organisationseinheit gem. § 19 UG 2002: Gründung

Frage 2:

Wurde an Ihrer Universität die Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung gem. §19 UG 2002 eingerichtet?

Ja. -> Bitte geben Sie den Namen und das Datum der Einrichtung der Organisationseinheit gem. §19 UG 2002 an.	<input type="text"/>
Nein. -> Bitte begründen Sie, warum die Organisationseinheit gem. §19 UG 2002 nicht eingerichtet wurde.	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.1.1 Organisationseinheit gem. §19 UG 2002: MitarbeiterInnen

Frage 3:

[WB KeZa II.2.2] Geben Sie die Anzahl der MitarbeiterInnen der Organisationseinheit gem. §19 UG 2002 nach Geschlecht und Gruppen von Universitätsangehörigen in Vollzeitäquivalenten und Kopfzahlen an (Stichtag 15. Oktober 2005).

Unterscheiden Sie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bitte nach UniversitätsprofessorInnen sowie nach UniversitätsdozentInnen und wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb im Sinne des UG 2002.

Die Kennzahlen in den folgenden Fragen beziehen sich auf den Entwurf zur Verordnung der Bundesministerin für Bildung, Wissenschaft und Kultur über die Wissensbilanz an Universitäten (WBV) und fallen unter die Übergangsbestimmung gem. §14. Die Angabe der Kennzahlen der Wissensbilanz soll seitens der Universitäten nach Maßgabe der Verfügbarkeit der Daten und auf freiwilliger Basis erfolgen.

	Gesamt: Vollzeitäquivalente	... davon Frauen: Vollzeitäquivalente	Gesamt: Kopfzahlen	... davon Frauen: Kopfzahlen
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsprofessorInnen gem. UG 2002 § 94 (2) 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsdozentInnen sowie wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. UG 2002 § 94 (2) 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Allgemeines Universitätspersonal gem. UG 2002 § 94 (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.1.2 Schiedskommission gem. §43 UG 2002: Gründung

Frage 4:

Wurde an Ihrer Universität eine Schiedskommission gemäß §43 UG 2002 eingerichtet?

Ja. -> Bitte geben Sie das Datum der Einrichtung an.

Nein. -> Bitte begründen Sie, warum die Schiedskommission gemäß §43 UG 2002 nicht eingerichtet wurde.

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.1.2 Schiedskommission gem. §43 UG 2002: Zusammensetzung

Frage 5:

Geben Sie die Zusammensetzung der Kommission nach inner- und außeruniversitären Mitgliedern an (Stichtag 15. Oktober 2005).

Anzahl der Mitglieder	
Angehörige der Universität	<input type="text"/>
externe Mitglieder	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.1.2 Schiedskommission gem. §43 UG 2002: Anrufungen und Verfahren

Frage 6:

Geben Sie die Zahl der Anrufungen und Verfahren in Bezug auf Gleichstellung von Frauen und Männern sowie deren Status (offen/abgeschlossen) seit Einrichtung der Schiedskommission an (Stichtag 15. Oktober 2005).

Anzahl der Anrufungen und Verfahren	
offen	<input type="text"/>
abgeschlossen	<input type="text"/>
gesamt	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.2 Weitere Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming

Frage 7:

Geben Sie den Namen und das Gründungsdatum jeder weiteren einschlägigen universitären Einrichtung zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming an:

Wenn keine weiteren universitären Einrichtungen zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming eingerichtet wurden, gehen Sie bitte zu Frage 10.

Name (Einrichtung A):	<input type="text"/>
Gründungsdatum (Einrichtung A):	<input type="text"/>
Name (Einrichtung B):	<input type="text"/>
Gründungsdatum (Einrichtung B):	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.2 Weitere Einrichtungen der Universität zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming: MitarbeiterInnen

Frage 8:

Einrichtung A:

[WB KeZa II.2.2] Geben Sie die Anzahl der MitarbeiterInnen und ggf. Mitglieder jeder weiteren Einrichtung zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming nach Geschlecht und Gruppen von Universitätsangehörigen in Vollzeitäquivalenten und Kopfzahlen an (Stichtag 15. Oktober 2005).

Unterscheiden Sie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bitte nach UniversitätsprofessorInnen sowie nach UniversitätsdozentInnen und wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb im Sinne des UG 2002.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird mittels eines eigenen Fragebogens befragt. Forschungseinrichtungen für Frauen- und Genderforschung werden im Abschnitt 3.6 behandelt.

	Gesamt: Vollzeitäquivalente	... davon Frauen: Vollzeitäquivalente	Gesamt: Kopfzahlen	... davon Frauen: Kopfzahlen
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsprofessorInnen gem. UG 2002 § 94 (2) 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsdozentInnen sowie wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. UG 2002 § 94 (2) 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Allgemeines Universitätspersonal gem. UG 2002 § 94 (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.2 Weitere Einrichtungen der Universität zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming: MitarbeiterInnen

Frage 9:

Einrichtung B:

[WB KeZa II.2.2] Geben Sie die Anzahl der MitarbeiterInnen und ggf. Mitglieder jeder weiteren Einrichtung zur Gleichstellung, Frauenförderung und zu Gender Mainstreaming nach Geschlecht und Gruppen von Universitätsangehörigen in Vollzeitäquivalenten und Kopfzahlen an (*Stichtag 15. Oktober 2005*).

Unterscheiden Sie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bitte nach UniversitätsprofessorInnen sowie nach UniversitätsdozentInnen und wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb im Sinne des UG 2002.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird mittels eines eigenen Fragebogens befragt. Forschungseinrichtungen für Frauen- und Genderforschung werden im Abschnitt 3.6 behandelt.

	Gesamt: Vollzeitäquivalente	... davon Frauen: Vollzeitäquivalente	Gesamt: Kopfzahlen	... davon Frauen: Kopfzahlen
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsprofessorInnen gem. UG 2002 § 94 (2) 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsdozentInnen sowie wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. UG 2002 § 94 (2) 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Allgemeines Universitätspersonal gem. UG 2002 § 94 (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.3 Personalentwicklung: Personal nach Verwendungskategorien

Frage 10:

Überprüfen Sie bitte die folgenden Daten zur Personalstruktur (Dateneinspielung des BMBWK):

- Personal nach Verwendungskategorien in Vollzeitäquivalenten (2001 bis 2004), Stand jeweils 31. Dezember des Vorjahres

	2001: Gesamt	2001: davon Frauen	2002: Gesamt	2002: davon Frauen	2003: Gesamt	2003: davon Frauen	2004: Gesamt	2004: davon Frauen
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal: Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
... davon UniversitätsprofessorInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
... davon AssistentInnen u. sonst. wissenschaftliches und künstlerisches Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Allgemeines Universitätspersonal	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Anmerkungen der Universität:

Frage 11:

Überprüfen Sie bitte die folgenden Daten zur Personalstruktur (Dateneinspielung des BMBWK):

- Personal nach Funktionen, Stand Juni 2005

	Gesamt	davon Frauen
Rektorat	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Senatsmitglieder	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Summe Funktionäre	<input type="text"/>	<input type="text"/>
LeiterInnen von Einheiten	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Mitglieder der Universitätsräte	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Frage 12:

Geben Sie die folgenden Kennzahlen zu Lehrbefugnissen und Berufungen an und weisen Sie die Zahl der Frauen aus:

- [WB KeZa II.1.2] Anzahl der erteilten Lehrbefugnisse (Habilitationen), nach Geschlecht (1.1.-31.12.2004).

- [WB KeZa II.1.3] Anzahl der Berufungen AN die Universität, nach Geschlecht und Befristung (1.1.-31.12.2004)

- [WB KeZa II.1.4] Anzahl der Berufungen VON der Universität, nach Geschlecht und Zieluniversität (1.1.-31.12.2004).

	Gesamt	davon Frauen
Anzahl der erteilten Lehrbefugnisse (Habilitationen) [WB KeZa II.1.2]	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anzahl der Berufungen AN die Universität (Gesamt) [WB KeZa II.1.3]	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon befristete Berufungen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon unbefristete Berufungen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Anzahl der Berufungen VON der Universität (Gesamt) [WB KeZa II.1.4]	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon national	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon EU	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon Drittstaaten	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Frage 13:

[WB KeZa III.2.1] Führen Sie eine Zuordnung des wissenschaftlichen/künstlerischen Personals* zum Bereich F&E durch (1.1.-31.12.2004).

*** Sämtliche Personen mit einem unbefristeten oder länger als 6 Monate befristeten Dienst- oder Beschäftigungsverhältnis zur Universität. Quelle: Entwurf zur Verordnung über die Wissensbilanz der Universitäten 2005**

	Gesamt	... davon Frauen
Wissenschaftliches/künstlerisches Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Frage 14:

[WB KeZa III.2.4] Geben Sie die Anzahl der durch Nachwuchsförderung finanzierten Angehörigen* der Universität an, nach Geschlecht, Nachwuchsförderungskategorie (Post-Docs, DissertantInnen, sonstige), Zählkategorie (Köpfe, Vollzeitäquivalente). (1.1.-31.12.2004)

*** Personen, die im Beobachtungszeitraum an der Universität im Rahmen von Stipendien, DoktorandInnen- oder Postdoc-Programmen an einem Forschungsprojekt arbeiten (§95 UG 2002). Quelle: Entwurf zur Verordnung über die Wissensbilanz der Universitäten 2005**

	Gesamt: Vollzeitäquivalente	... davon Frauen: Vollzeitäquivalente	Gesamt: Kopfzahlen	... davon Frauen: Kopfzahlen
Nachwuchsförderungskategorie (gesamt)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon Post-Doc	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon DissertantInnen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon sonstige	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Frage 15:

Geben Sie die Anzahl der Funktionen des Personals als Mitglieder in universitätsinternen Berufungs- und Habilitationskommissionen nach Geschlecht und Kommissionsart an. (1.1.-31.12.2004).

	Gesamt	...davon Frauen
Berufungskommissionen	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Habilitationskommissionen	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Frage 16:

[WB KeZa II.1.7] Geben Sie die Anzahl der Weiterbildungstage des Personals im Rahmen von Personalentwicklungsprogrammen* nach Geschlecht und Gruppen von Universitätsangehörigen an (1.1.-31.12.2004).

Unterscheiden Sie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bitte nach UniversitätsprofessorInnen sowie nach UniversitätsdozentInnen und wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb im Sinne des UG 2002.

* Programme der Universität bzw. Programme, die im Auftrag der Universität von Dritten abgewickelt werden, die der Weiterbildung und Personalentwicklung von Universitätsangehörigen dienen. Quelle: Entwurf zur Verordnung über die Wissensbilanz der Universitäten 2005

	Gesamt	... davon Frauen
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsprofessorInnen gem. UG 2002 § 94 (2) 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsdozentInnen sowie wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. UG 2002 § 94 (2) 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Allgemeines Universitätspersonal gem. UG 2002 § 94 (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Frage 17:

Überprüfen Sie folgende Daten zur Struktur der Studierenden (Dateneinspielung des BMBWK):

- Ordentliche und außerordentliche Erstzugelassene (WS 2001 - WS 2004)

- Ordentliche und außerordentliche Studierende (WS 2001 - WS 2004)

Stichtag jeweils 21. Dezember des Jahres, für WS 2004 - 26. Jänner 2005

	2001: Gesamt	2001: davon Frauen	2002: Gesamt	2002: davon Frauen	2003: Gesamt	2003: davon Frauen	2004: Gesamt	2004: davon Frauen
Erstzugelassene	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Studierende	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.4 Förderung der Studierenden: Ordentliche Studien nach Gruppen von Studien

Frage 18:

Überprüfen Sie folgende Daten zur Struktur der Studierenden (Dateneinspielung des BMBWK):

- Ordentliche Studien nach Gruppen von Studien (WS 2001 - WS 2004)

Stichtag jeweils 21. Dezember des Jahres, für WS 2004 - 26. Jänner 2005

	2001: Gesamt	2001: davon Frauen	2002: Gesamt	2002: davon Frauen	2003: Gesamt	2003: davon Frauen	2004: Gesamt	2004: davon Frauen
Geistes- und kulturwiss. Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Ingenieurwissenschaftliche Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Künstlerische Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Lehramtsstudien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Medizinische Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Naturwissenschaftliche Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Rechtswissenschaftliche Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Sozial- und wirtschaftswiss. Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Theologische Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Individuelle Studien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.4 Förderung der Studierenden: Bakkalaureats-, Magister-, Diplom- und Lehramtsstudien

Frage 19:

Überprüfen Sie folgende Daten zur Struktur der Studierenden (Dateneinspielung des BMBWK):

- Studierende nach Bakkalaureats-, Magister-, Diplom- und Lehramtsstudien (WS 2001-WS 2004)

Stichtag jeweils 21. Dezember des Jahres, für WS 2004 - 26. Jänner 2005

	2001: Gesamt	2001: davon Frauen	2002: Gesamt	2002: davon Frauen	2003: Gesamt	2003: davon Frauen	2004: Gesamt	2004: davon Frauen
Bakkalaureatsstudien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Magisterstudien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Diplomstudien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Lehramtsstudien	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.4 Förderung der Studierenden: Doktoratsstudien

Frage 20:

Überprüfen Sie folgende Daten zur Struktur der Studierenden (Dateneinspielung des BMBWK):

- Doktoratsstudien nach Gruppen von Studien (WS 2001- WS 2004)

Stichtag jeweils 21. Dezember des Jahres, für WS 2004 - 26. Jänner 2005

	2001: Gesamt	2001: davon Frauen	2002: Gesamt	2002: davon Frauen	2003: Gesamt	2003: davon Frauen	2004: Gesamt	2004: davon Frauen
Geistes- und Kulturwissenschaften	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Ingenieurwissenschaften	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Medizin	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Naturwissenschaften	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Rechtswissenschaften	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Sozial- und Wirtschaftswissenschaften	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Theologie	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.4 Förderung der Studierenden: Erst- und Zweitabschlüsse

Frage 21:

Überprüfen Sie folgende Daten zur Struktur der Studierenden (Dateneinspielung des BMBWK):

- AbsolventInnen Erst- und Zweitabschlüsse (einschließlich Doktoratsabschlüsse) (WS 2001- WS 2004)

Stichtag jeweils 21. Dezember des Jahres, für WS 2004 - 26. Jänner 2005

	2001: Gesamt	2001: davon Frauen	2002: Gesamt	2002: davon Frauen	2003: Gesamt	2003: davon Frauen	2004: Gesamt	2004: davon Frauen
Erstabschlüsse	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
Zweitabschlüsse (gesamt)	<input type="text"/>	<input type="text"/>						
... davon Doktoratsabschlüsse	<input type="text"/>	<input type="text"/>						

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.4 Förderung der Studierenden: Studierendenmobilität (Outgoing)

Frage 22:

[WB KeZa III.1.7] Überprüfen Sie die Anzahl der ordentlichen Studierenden mit Teilnahme an internationalen Mobilitätsprogrammen, Outgoing (Dateneinspielung des BMBWK).

Stichtag jeweils 21. Dezember des Jahres, für WS 2004 - 26. Jänner 2005

	WS 2002	WS 2003	WS 2004
Anzahl der Studierenden (outgoing)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon Frauen	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.5 Förderung der Vereinbarkeit von Wissenschaft/Studium/Beruf und Familie: Kinderbetreuung

Frage 23:

Geben Sie die Zahl der Kinderbetreuungsplätze gemäß WB KeZa II.2.4 an, die Zahl der belegten Kinderbetreuungsplätze sowie die Zahl der Anmeldungen auf Wartelisten (Stichtag 15. Oktober 2005).

	Anzahl
[WB KeZa II.2.4] Anzahl der Kinderbetreuungsplätze	<input type="text"/>
Zahl der belegten Kinderbetreuungsplätze	<input type="text"/>
Zahl der Anmeldungen auf Wartelisten	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3.6 Frauen- und Genderforschung und Lehre: Forschungseinrichtung(en)

Frage 24:

Falls Forschungseinrichtungen für Frauen- und Genderforschung an der Universität eingerichtet wurden: Wie lauten die Namen der Forschungseinrichtungen und wann wurden diese eingerichtet?

Wenn keine Forschungseinrichtungen für Frauen- und Genderforschung an der Universität eingerichtet wurden, gehen Sie bitte zu Frage 27.

Name (Einrichtung A):	<input type="text"/>
Gründungsdatum (Einrichtung A):	<input type="text"/>
Name (Einrichtung B):	<input type="text"/>
Gründungsdatum (Einrichtung B):	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Frage 25:

Einrichtung A:

[WB KeZa II.2.2] Geben Sie die Anzahl der MitarbeiterInnen der Forschungseinrichtung(en) nach Geschlecht und Gruppen von Universitätsangehörigen in Vollzeitäquivalenten und Kopfzahlen an (Stichtag 15. Oktober 2005).

Unterscheiden Sie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bitte nach UniversitätsprofessorInnen sowie nach UniversitätsdozentInnen und wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb im Sinne des UG 2002.

	Gesamt: Vollzeitäquivalente	... davon Frauen: Vollzeitäquivalente	Gesamt: Kopfzahlen	... davon Frauen: Kopfzahlen
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsprofessorInnen gem. UG 2002 § 94 (2) 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsdozentInnen sowie wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. UG 2002 § 94 (2) 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Allgemeines Universitätspersonal gem. UG 2002 § 94 (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Frage 26:

Einrichtung B:

[WB KeZa II.2.2] Geben Sie die Anzahl der MitarbeiterInnen der Forschungseinrichtung(en) nach Geschlecht und Gruppen von Universitätsangehörigen in Vollzeitäquivalenten und Kopfzahlen an (Stichtag 15. Oktober 2005).

Unterscheiden Sie beim wissenschaftlichen und künstlerischen Personal bitte nach UniversitätsprofessorInnen sowie nach UniversitätsdozentInnen und wissenschaftlichen und künstlerischen MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb im Sinne des UG 2002.

	Gesamt: Vollzeitäquivalente	... davon Frauen: Vollzeitäquivalente	Gesamt: Kopfzahlen	... davon Frauen: Kopfzahlen
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsprofessorInnen gem. UG 2002 § 94 (2) 1	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
... davon UniversitätsdozentInnen sowie wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. UG 2002 § 94 (2) 2	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Allgemeines Universitätspersonal gem. UG 2002 § 94 (3)	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Ad. 3 Darstellung der Handlungsfelder zur Umsetzung des Gleichstellungsziels, der Frauenförderung und von Gender Mainstreaming: Aufgewendete Mittel für gleichstellungsfördernde Einrichtungen und Maßnahmen

Frage 27:

[WB KeZa II 2.1.] Geben Sie die aufgewendeten Mittel für gleichstellungsfördernde Einrichtungen und Maßnahmen*, (Rechnungsjahr 1.1.-31.12.2004) an. Bitte führen Sie eine Untergliederung der Gesamtmittel nach Mitteln aus dem Globalbudget und Drittmitteln an.

*** im Besonderen**

- Einrichtung einer Organisationseinheit gemäß §19 Abs. 2 Z 7 UG 2002
- Genderspezifische Forschung und Lehre (u.a. Professuren für Frauen- und Geschlechterforschung)
- Frauenbezogene Personalentwicklungsmaßnahmen
- Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatem (Kinderbüro, flexible Betreuung, Kinderbeauftragte, Betriebskindergarten)
- Initiativen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses
- Initiativen zur Stärkung der genderspezifischen Lehre und Forschung
- Wissenschaftspreise, Stipendien
- Maßnahmen zur Förderung von Frauen in naturwissenschaftlichen und technischen Ausbildungs- und Berufsfeldern

Im Rahmen der vorliegenden Erhebung wurde die Formulierung 'gleichstellungsfördernde Einrichtungen und Maßnahmen' gewählt. Der Terminus gem. dem Entwurf zur Verordnung über die Wissensbilanz an Universitäten lautet 'frauenspezifische Einrichtungen und Maßnahmen'.

Aufgewendete Mittel in Euro	
Mittel aus dem Globalbudget	<input type="text"/>
Drittmittel	<input type="text"/>
Gesamt	<input type="text"/>

Anmerkungen der Universität:

Generelle Anmerkungen zur Erhebung

Frage 28:

Wenn Sie weitere generelle Anmerkungen zur Erhebung haben, bitten wir Sie diese hier anzugeben.

Anhang 2c:

**Fragenkatalog an die Arbeitskreise für
Gleichbehandlungsfragen, Oktober 2005**



**Erhebung und Evaluierung der
Gleichstellung und Frauenförderung
an den österreichischen Universitäten**

Fragenkatalog
an die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen
gem. §42 UG 2002

Oktober 2005

Begriffsbestimmung und Erläuterungen.....	3
1 Konstituierung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gem. §42 UG 2002.....	5
2 Personelle Ausstattung, aufgewendete Mittel.....	6
3 Arbeitskreisbüros oder vergleichbare Einrichtung zur fachlichen/ administrativen Unterstützung des AKGL.....	7
4 Frauenförderungsplan.....	8
5 Personalverfahren.....	9
6 Sonstige Sitzungsteilnahmen.....	11
7 Sonstige Personalangelegenheiten/Beratung/Lehre.....	11
8 Schiedskommission.....	11
9 Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung bzw. mit entscheidungsbefugten Personen.....	12
10 Begutachtung von Curricula-Entwürfen hinsichtlich Frauen- und Geschlechterforschung.....	13
11 Verwirklichung einer geschlechtergerechten Sprache.....	13
12 Maßnahmen zur Frauenförderung.....	13
13 Vernetzung mit anderen Einrichtungen zur Gleichstellung und Frauenförderung.....	14
14 Öffentlichkeitsarbeit.....	15
15 Schulungen und Weiterbildungsveranstaltungen des AKGL.....	15
16 Zusammenfassende Analyse der Tätigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in der Berichtsperiode und Bewertung der Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität.....	16

Begriffsbestimmung und Erläuterungen

Der vorliegende Fragenkatalog richtet sich an den Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen.

Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird eingeladen, seine Arbeit zu beschreiben und den Stand der Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität zu beurteilen.

Die Antworten des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen dienen - gemeinsam mit der Bestandsaufnahme und Selbstevaluierung der Universität - als Basis für eine Begutachtung durch externe ExpertInnen (Peers). Diese erarbeiten für jede Universität ein schriftliches Feedback zum Umsetzungsstand, zur Eignung gesetzter Maßnahmen sowie zu festgestellten Stärken und Schwächen.

Begriffsbestimmung

Gleichstellung ist im vorliegenden Projekt ausschließlich als Gleichstellung von Frauen und Männern zu verstehen.¹ Geschlechtergleichstellung an Universitäten ist gesellschaftspolitischer Auftrag und Ziel (§ 1, § 2 Z.9, Z.10, § 3 Z.9 UG 2002) und hat seine rechtliche Basis insbesondere in § 44 UG 2002 iVm §§ 41 Abs 1, 42 sowie im I. Teil, 1. und 3. Hauptstück B-GIBG.

Frauenförderung ist im Sinne des Frauenförderungsgebots gem. §11 B-GIBG sowie im Sinne des Frauenfördergebots gem. §41 UG 2002 zu verstehen, welches in allen universitären Arbeitsbereichen die Erreichung eines ausgewogenen Zahlenverhältnisses zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern verlangt.

Gender Mainstreaming ist eine Strategie zur systematischen Berücksichtigung der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen von Frauen und Männern in allen Politikbereichen und Prozessen bei der Planung, Umsetzung und Bewertung von Maßnahmen (*Interministerielle Arbeitsgruppe Gender Mainstreaming*). Dies bedeutet, dass sämtliche Entscheidungen unter Berücksichtigung derer möglichen Folgen für Frauen und Männer zu treffen sind mit dem Ziel der Öffnung der sozialen Geschlechterrollen für breitere Entwicklungs- und Entscheidungsmöglichkeiten.

¹ „Die Gleichstellung von Frauen und Männern ist ein gesellschaftspolitischer Auftrag, zu dem sich die österreichische Bundesregierung mehrfach bekannt hat und der auch in der österreichischen Rechtsordnung verankert ist.“ (Regierungsvorlage zum UG 2002, BGBl I Nr 120/2002, 1134 BlgNR XXI GP).

Erläuterungen und Ausfüllhinweise zum Fragenkatalog

- I. Die Erhebung bezieht sich auf den **Zeitraum** seit Inkrafttreten des UG 2002.
- II. Die **Kennzahl zur Anzahl der Mitglieder des Arbeitskreises** entspricht dem im Entwurf zur **Wissensbilanz** enthaltenen Indikator ‚Anzahl der MitarbeiterInnen bzw. Mitglieder spezieller Einrichtungen‘ Kennzahl II.2.2. Die Daten zur Kennzahl II.2.2. sollen seitens der Universität nach Maßgabe der Verfügbarkeit der Daten und jedenfalls auf freiwilliger Basis zur Verfügung gestellt werden.
- III. Zur Beantwortung der Fragen verwenden Sie bitte die **farblich gekennzeichneten Felder**, deren Größe sich automatisch an die Textlänge anpasst.
- IV. Wir ersuchen Sie, **Kommentare zur Fragenbeantwortung** direkt in das Textfeld nach der Frage einzugeben.
- V. Wir ersuchen Sie, den Fragenkatalog in der elektronischen Form auszufüllen und bis **15. Dezember 2005** per E-Mail an die AQA (barbara.birke@aga.ac.at) zu übermitteln. Zusätzliche Unterlagen (z.B. Frauenförderungsplan) nummerieren und erwähnen Sie bitte in den jeweiligen Antwortfeldern. Senden Sie diese bitte ebenfalls in elektronischer Form oder als Printversion an: AQA, Liechtensteinstraße 22a, 1090 Wien.

Bei inhaltlichen oder technischen Fragen wenden Sie sich bitte an:

AQA – Mag. Barbara Birke, barbara.birke@aga.ac.at, Tel.: 01-319 44 50 - 15

AQA – Mag. Irina Bradvarova, irina.bradvarova@aga.ac.at, Tel.: 01-319 44 50 -13

Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	
Universität	
AnsprechpartnerIn	
E-Mail	
Telefon	

1 Konstituierung des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen gem. §42 UG 2002

1.1 Wann wurde der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) gem. §42 UG 2002 konstituiert?

2 Personelle Ausstattung, aufgewendete Mittel

2.1² Geben Sie die Anzahl der Mitglieder des AKGL (WB KeZa II.2.2, Geschlecht, Gruppen von Universitätsangehörigen, *Stichtag 15. Oktober 2005*) an.

Die Kennzahl II.2.2 bezieht sich auf den Entwurf zur Verordnung über die Wissensbilanz an Universitäten und fällt unter die Übergangsbestimmung gem. §14. Die Angabe der Kennzahl soll nach Maßgabe der Verfügbarkeit der Daten und auf freiwilliger Basis erfolgen.

	Frauen	Männer
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal (WB KeZa II.2.2.)		
... davon UniversitätsprofessorInnen gem. UG 2002 § 94 (2) 1		
... davon UniversitätsdozentInnen, sowie wissensch. und künstl. MitarbeiterInnen im Forschungs-, Kunst- und Lehrbetrieb gem. UG 2002 § 94 (2) 2		
Allgemeines Universitätspersonal gem. UG 2002 § 94 (3) (WB KeZa II.2.2.)		
Studierende		

Kommentar des AKGL:

2.2 Wie wird die Finanzierung des AKGL sichergestellt? Beschreiben Sie bitte das Budgetierungsmodell.

² Aufgrund der durchgeführten Änderungen entspricht die aktuelle Fragennummerierung nicht der Nummerierung der durch die Pilotuniversitäten ausgefüllten Fragenkataloge.

3 Arbeitskreisbüros oder vergleichbare Einrichtung zur fachlichen/administrativen Unterstützung des AKGL

3.1 Gibt es ein AKGL-Büro oder eine vergleichbare Einrichtung?

- ja nein

Wenn nein, warum nicht?

3.2. Geben Sie die personelle Ausstattung des AKGL-Büros (Büroleiter/in, Anzahl sonstiger Mitarbeiter/innen, Beschäftigungsausmaß in Wochenstunden, Einstufung/Qualifikationen, *Stichtag 15. Oktober 2005*) an:

	Beschäftigungsausmaß in Wochenstunden	Einstufung/ Qualifikationen	Anmerkungen
Büroleiter/in			
Mitarbeiter/in			
Mitarbeiter/in			
Mitarbeiter/in			
Gesamt			

* Bitte führen Sie hier jede/n Mitarbeiter/in einzeln an.

Kommentar des AKGL:

3.3 Welche räumliche bzw. infrastrukturelle Ressourcen stehen dem AKGL-Büro zur Verfügung? (*Stichtag 15. Oktober 2005*)

Kommentar des AKGL:

3.4 Sind die (personellen, räumlichen, infrastrukturellen) Ressourcen des bestehenden AKGL-Büros ausreichend?

- ja nein

Wenn nein, welche Ressourcen sind nicht ausreichend? (*Bitte geben Sie eine kurze stichwortartige Beschreibung.*)

4 Frauenförderungsplan

4.1 Wurde der Frauenförderungsplan nach UG 2002 an Ihrer Universität bereits erlassen?

- ja → Bitte geben Sie das Datum an:

- nein → Bitte erläutern Sie, warum der Frauenförderungsplan nach UG 2002 nicht erlassen wurde.

4.2 Wenn der Frauenförderungsplan bereits beschlossen wurde: wie weitgehend sind die Veränderungen im Vergleich zu dem ursprünglichen AKGL-Vorschlag, in welchen Punkten wurde vom AKGL-Vorschlag abgegangen? *Nennen Sie bitte konkrete Abweichungen.*

5 Personalverfahren

5.1 Ist die Einbindung des AKGL in Personalverfahren im Frauenförderungsplan (UG 2002) und/oder in anderen Satzungsteilen verankert?

- ja
 nein

Wenn ja, in welchen Satzungsteilen?

5.2 Wie gestaltet sich die Umsetzung der Bestimmungen zur Gleichstellung und Frauenförderung:

a) hinsichtlich der Kontrolle der **Ausschreibungstexte**:

- sehr zufrieden stellend
 eher zufrieden stellend
 eher nicht zufrieden stellend
 nicht zufrieden stellend

Kommentar des AKGL:

b) hinsichtlich der **aktiven Suche nach qualifizierten Bewerberinnen**:

- sehr zufrieden stellend
 eher zufrieden stellend
 eher nicht zufrieden stellend
 nicht zufrieden stellend

Kommentar des AKGL:

c) hinsichtlich der Einladung des AKGL zu **Auswahlgesprächen**:

- sehr zufrieden stellend
 eher zufrieden stellend
 eher nicht zufrieden stellend
 nicht zufrieden stellend

Kommentar des AKGL:

d) hinsichtlich der Einbeziehung des AKGL in **Berufungsverfahren**:

- sehr zufrieden stellend
 eher zufrieden stellend
 eher nicht zufrieden stellend
 nicht zufrieden stellend

Kommentar des AKGL:

e) hinsichtlich der Einbeziehung des AKGL in **Habilitationsverfahren**:

- sehr zufrieden stellend
 eher zufrieden stellend
 eher nicht zufrieden stellend
 nicht zufrieden stellend

Kommentar des AKGL:

f) hinsichtlich der Beanstandung und der Beschwerde bei **Auswahlentscheidungen, wesentlichen Veränderungen und Beendigung von Arbeits- oder Ausbildungsverhältnissen**:

- sehr zufrieden stellend
 eher zufrieden stellend
 eher nicht zufrieden stellend
 nicht zufrieden stellend

Kommentar des AKGL:

6 Sonstige Sitzungsteilnahmen

6.1. Hat der AKGL ein satzungsgemäß festgelegtes Recht, an den Sitzungen des Senats teilzunehmen?

- ja nein

Kommentar des AKGL:

6.2 In welcher Form ist der AKGL in die Sitzungen des Universitätsrats eingebunden?

7 Sonstige Personalangelegenheiten/Beratung/Lehre

7.1. Wie groß ist insgesamt der durchschnittliche zeitliche Aufwand (monatlich) des AKGL für Beratungsgespräche mit hilfesuchenden Personen?

Durchschnittlicher monatlicher Zeitaufwand in Stunden:

7.2 Wird der AKGL in die Beauftragung und Betrauung der Lehre eingebunden?

- ja nein

Wenn eingebunden, wie?

8 Schiedskommission

8.1 Wie oft hat der AKGL die Schiedskommission aufgrund des Verdachtes einer Diskriminierung aufgrund des Geschlechtes angerufen? (*Zeitraum: 1.10.2004 - 30.9.2005*)

8.2. Konnten Problemfälle im Vorfeld durch Vermittlungsgespräche des AKGL ohne formale Befassung der Schiedskommission gelöst werden? (*Zeitraum 1.10.2004-30.09.2005*)

9 Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung bzw. mit entscheidungsbefugten Personen

Bitte beziehen Sie Ihre Antworten im Fragenbereich ‚Zusammenarbeit mit der Universitätsleitung bzw. mit entscheidungsbefugten Personen‘ auf den Zeitraum 1.10.2004.-30.9.2005.

9.1 Wurden **relevante Informationen und Unterlagen** zeitgerecht von der Universitätsleitung / entscheidungsbefugten Personen an den AKGL weitergeleitet?

- in der Regel
 manchmal
 selten
 nie

Kommentar des AKGL:

9.2 Wurden seitens der Universitätsleitung/entscheidungsbefugten Personen die (gesetzlich) einzuhaltenden **Fristen** gewahrt?

- in der Regel
 manchmal
 selten
 nie

Kommentar des AKGL:

9.3 Wurde der AKGL durch die Universitätsleitung/entscheidungsbefugte Personen in die **Vereinbarung von Terminen** eingebunden?

- in der Regel
 manchmal
 selten
 nie

Kommentar des AKGL:

9.4 Konnten durch den AKGL **Vermittlungsgespräche** mit der Universitätsleitung/entscheidungsbefugten Personen geführt werden?

Was waren die Gründe für nicht erfolgreiche Gespräche?

10 Begutachtung von Curricula-Entwürfen hinsichtlich Frauen- und Geschlechterforschung

10.1 Wurde der AKGL in die Begutachtung der Curricula eingebunden? (Zeitraum: 1.10.2004 -30.9.2005)

ja nein

Wenn ja, wie und mit welchen Kompetenzen wurde der AKGL eingebunden?

11 Verwirklichung einer geschlechtergerechten Sprache

11.1 Welche Maßnahmen setzt(e) der AKGL zur durchgehenden Verwirklichung einer geschlechtergerechten Sprache an der Universität?

12 Maßnahmen zur Frauenförderung

12.1 Wurden Initiativen des AKGL durch die Universitätsleitung umgesetzt (z. B. Schaffung flexibler Arbeitszeitmodelle, Weiterbildung, finanzielle Anreizsysteme usw.)?

ja nein

Wenn ja, welche?

Wenn nein, welche nicht? Was waren die Gründe?

13 Vernetzung mit anderen Einrichtungen zur Gleichstellung und Frauenförderung

13.1 Gibt/gab es Kooperationen mit anderen hausinternen Einrichtungen zur Gleichstellung und Frauenförderung?

ja nein

Wenn ja, welche Kooperationen?

13.2 Gibt/gab es Kooperationen mit Einrichtungen zur Gleichstellung und Frauenförderung an anderen (österreichischen) Universitäten?

ja nein

Wenn ja, welche Kooperationen?

13.3 Gibt/gab es Kooperationen/Vernetzungen mit anderen mit Gleichstellung oder Frauenförderung befassten Einrichtungen (z.B. Gleichbehandlungsanwaltschaft, Interministerielle Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen udgl.)

ja nein

Wenn ja, welche Kooperationen und Vernetzungen?

13.4 Gibt/gab es Kooperationen mit den Betriebsräten (wissenschaftliches und allgemeines Personal) an der Universität?

ja nein

Wenn ja, welche Kooperationen?

14 Öffentlichkeitsarbeit

14.1 Welche Maßnahmen der Öffentlichkeitsarbeit hat der AKGL gesetzt?

15 Schulungen und Weiterbildungsveranstaltungen des AKGL

15.1 Führt der AKGL Schulungen und Weiterbildungsveranstaltungen (z.B. Rechtsschulungen, Präsentationstechniken) für seine Mitglieder durch?

ja

Wenn ja, bitte führen Sie Beispiele an.

nein

Wenn nein, warum nicht?

16 Zusammenfassende Analyse der Tätigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen in der Berichtsperiode und Bewertung der Gleichstellung und Frauenförderung an der Universität

Bitte beschreiben Sie im Überblick die **Tätigkeit des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen** in der Berichtsperiode (seit Inkrafttreten des UG 2002).

Nehmen Sie hierbei Bezug auf die Zusammenarbeit mit Einrichtungen zur Gleichstellung und Frauenförderung bzw. das Umfeld, in welchem der Arbeitskreis seine Tätigkeit abwickelt.

Bitte weisen Sie aus, ob Sie Ihre Angaben auf **geplante** oder **bereits umgesetzte** Maßnahmen beziehen.

Geben Sie weiters eine zusammenfassende Bewertung des **Entwicklungsstands** der Universität in Bezug auf Gleichstellung und Frauenförderung sowie der organisatorischen Gestaltung der Einrichtungen zur Gleichbehandlung und Frauenförderung nach UG 2002. Beschreiben Sie die **Stärken und Schwächen** sowie einen allfälligen **Veränderungsbedarf** an Ihrer Universität.

Die Analyse soll maximal 5 Seiten umfassen.

Herzlichen Dank für Ihre Mitwirkung!

Anhang 3:

Schlüsseldaten der Gleichstellung und Frauenförderung zu Personal und Studierenden an Universitäten (AQA)¹

- Tabelle 1: **Haupt- und nebenberufliches Personal** an Universitäten (Vollzeitäquivalenten [VZÄ] und Kopfzahlen) nach Verwendungskategorien, Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, 2003-2005
- Tabelle 2: **Funktionen sowie Lehr- und Forschungsorganisation** der Universitäten, Stand 1.1.2007
- Tabelle 3: Wissenschaftliches **Personal in Forschung und experimenteller Entwicklung** an Universitäten (VZÄ und Kopfzahlen), nach **Wissenschaftszweigen**, Frauenanteil und Veränderung gegenüber 2002, Jahre 2002 und 2004
- Tabelle 4: Entwicklung der Zahl der ordentlichen **Erstzugelassenen** an Universitäten, Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, Studienjahre 1990/1991; 1995/1996 und 2000/01 bis 2004/05
- Tabelle 5: Ordentliche Studien (in- und ausländischer) **Erstzugelassener nach Gruppen von Studien**, Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, Wintersemester 2002 bis 2004
- Tabelle 6: **Ordentliche Studien** (in- und ausländischer) Studierender **nach Gruppen von Studien**, Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, Wintersemester 2002 bis 2004
- Tabelle 7: **Ordentliche Studien** (in- und ausländischer) Studierender **nach Art des Studiums** (Bakk, Diplom, Mag, Doktorat), Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, Wintersemester 2002 bis 2004
- Tabelle 8: **Doktoratsstudien** (in- und ausländischer) Studierender **nach Gruppen von Studien**, Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, Wintersemester 2002 bis 2004
- Tabelle 9: **Studienabschlüsse** von In- und Ausländer/inne/n an Universitäten, Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, Studienjahre 1990/91, 1995/96 und 2000/01 bis 2003/04
- Tabelle 10: **Erst- und Zweitabschlüsse** von In- und Ausländer/inne/n an Universitäten **nach Gruppen von Studien**, Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, Studienjahre 2000/01 bis 2003/04
- Tabelle 11: **Erst- und Zweitabschlüsse** an Universitäten **nach Art des Abschlusses** (Bakk, Diplom, Mag, Doktorat), Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, Studienjahre 2000/01 bis 2003/04
- Tabelle 12: Ordentliche **Studierende in Mobilitätsprogrammen** – Outgoing, Frauenanteil und Veränderung gegenüber dem Vorjahr, WS 2002 bis 2004

¹ Die folgenden statistischen Tabellen wurden auf Basis von Daten des BMBWK sowie auf Basis von Daten der Statistik Austria erstellt.

Tabelle 1

Haupt- und nebenberufliches Personal an Universitäten, 2003 bis 2005¹

Hauptberufliches Personal ² – Vollzeitäquivalente	2003				2004				2005			
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Insgesamt	19.591,6	8.099,5	41,3	-	19.587,2	8.136,6	41,5	0,5	21.369,5	9.325,2	43,6	5,1
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	10.925,9	2.846,5	26,1	-	10.996,5	2.927,2	26,6	2,2	10.629,7	2.841,9	26,7	0,4
Professor/inn/en	2.072,7	241,4	11,6	-	2.070,0	264,0	12,8	9,5	2.000,9	275,0	13,7	7,8
Assistent/inn/en und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal	8.853,1	2.605,1	29,4	-	8.926,5	2.663,2	29,8	1,4	8.628,8	2.566,9	29,7	-0,3
darunter Dozent/inn/en	2.846,8	432,7	15,2	-	2.924,3	465,6	15,9	4,7	3.114,0	523,5	16,8	5,6
Allgemeines Personal gesamt	8.665,7	5.253,0	60,6	-	8.590,7	5.209,4	60,6	0,0	10.739,8	6.483,3	60,4	-0,5

Haupt- und nebenberufliches Personal ³ – Kopfzahl	2003				2004				2005			
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Insgesamt⁴	k.A.	k.A.	-	-	k.A.	k.A.	-	-	38.034	16.312	42,9	-
Wissenschaftliches und künstlerisches Personal gesamt	k.A.	k.A.	-	-	k.A.	k.A.	-	-	27.282	9.383	34,4	-
Professor/inn/en	k.A.	k.A.	-	-	k.A.	k.A.	-	-	2.274	322	14,2	-
Assistent/inn/en und sonstiges wissenschaftliches und künstlerisches Personal	k.A.	k.A.	-	-	k.A.	k.A.	-	-	25.008	9.061	36,2	-
darunter Dozent/inn/en	k.A.	k.A.	-	-	k.A.	k.A.	-	-	3.892	633	16,3	-
Allgemeines Personal gesamt	k.A.	k.A.	-	-	k.A.	k.A.	-	-	12.307	7.509	61,0	-

1 2003 und 2004 Stichtag jeweils 31. Dezember bzw. 1. Jänner; 2005 Stichtag 15. Oktober 2004, 31. Dezember 2004 und 15. April 2005.

2 Personal in Verwendungen, die vor dem UG 2002 mit Dienstverhältnissen zum Bund verbunden waren (Verwendungen 11, 14, 16, 21, 23, 40 bis 70 gemäß Anlage 1 Z 2.6 der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten).

3 Wie 2 sowie Personal in den Verwendungen 12, 13, 15, 17, 24, 25 und 30 gemäß Anlage 1 Z 2.6 der Bildungsdokumentationsverordnung Universitäten.

4 Personen mit mehreren Verwendungen sind nur einmal gezählt.

Quelle: 2003 und 2004 Personalinformationssystem des Bundes, 2005 Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK

Tabelle 2
Funktionen sowie Lehr- und Forschungsorganisation der Universitäten, Stand 1.1.2007

Universität	Rektorat			Senatsmitglieder			Leiterinnen von Einheiten			Mitglieder des Universitätsrates			Grobgliederung der Lehr- und Forschungsorganisation	Subeinheit
	davon Frauen	Frauenanteil in %		davon Frauen	Frauenanteil in %		davon Frauen	Frauenanteil in %		davon Frauen	Frauenanteil in %			
Universität Wien	5	1	20,0	18	3	16,7	17	2	11,8	9	4	44,4	15 Fakultäten 2 Zentren	Institut, Department Subeinheit, Serviceeinheit
Universität Graz	5	1	20,0	23	6	26,1	5	1	20,0	8	2	25,0	5 Fakultäten	
Universität Innsbruck	4	1	25,0	24	3	12,5	15	1	6,7	7	1	14,3	15 Fakultäten	Institut
Medizinische Universität Wien	5	1	20,0	24	6	25,0				5	1	20,0	6 Zentren, 2 Deppartements, 3 besondere Einrichtungen, 28 Universitätskliniken, 5 Klinische Insitute	
Medizinische Universität Graz	4	1	25,0	19	3	15,8				9	3	33,3	3 Zentren, 6 Institute, 20 Universitäts- kliniken, 1 Klinisches Institut, 3 gemeinsame Einrichtungen	
Medizinische Universität Innsbruck	4	1	25,0	24	4	16,7				7	2	28,6	6 Departments, 3 Institute, 21 Universitätskliniken	
Universität Salzburg	4	1	25,0	20	4	20,0	4	0	0,0	7	3	42,9	4 Fakultäten	interfakultärer Fachbereich
Technische Universität Wien	4	0	0,0	24	2	8,3	8	0	0,0	5	0	0,0	8 Fakultäten	Institut
Technische Universität Graz	5	0	0,0	24	1	4,2	7	0	0,0	7	2	28,6	7 Fakultäten	Institut
Montanuniversität Leoben	3	1	33,3	17	1	5,9	19	1	5,3	5	1	20,0	11 Departments, 11 Insitute	
Universität für Bodenkultur Wien	3	1	33,3	17	3	17,6	13	1	7,7	7	3	42,9	13 Departments	Institut, Abteilung, Zentrum
Veterinärmedizinische Universität Wien	4	0	0,0	24	6	25,0	10	1	10,0	5	2	40,0	3 Departments, 4 Klinische Departments, 3 Forschungsinstitute	Klinik, Insitut, Zentrum
Wirtschaftsuniversität Wien	5	2	40,0	24	4	16,7	12	0	0,0	5	1	20,0	12 Departments	Institut, Abteilung
Universität Linz	5	0	0,0	23	4	17,4	3	0	0,0	9	3	33,3	3 Fakultäten	Institut, Zentrum
Universität Klagenfurt	3	1	33,3	22	6	27,3	3	0	0,0	7	2	28,6	3 Fakultäten	Institut, Abteilung, Zentrum
Universität für angewandte Kunst Wien	3	1	33,3	20	1	5,0	7	3	42,9	5	1	20,0	6 Insitute, 1 Zentrum	Bereich, Abteilung
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	4	1	25,0	20	5	25,0	24	7	29,2	5	1	20,0	24 Insitute	
Universität Mozarteum Salzburg	4	1	25,0	23	4	17,4	13	2	15,4	7	1	14,3	13 Abteilungen	
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	4	1	25,0	16	3	18,8	17	2	11,8	5	2	40,0	17 Institute	
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	4	1	25,0	12	8	66,7	4	3	75,0	7	3	42,9	4 Institute	
Akademie der bildenden Künste Wien *	3	1	33,3	23	9	39,1	6	2	33,3	6	4	66,7	6 Institute	

* StudierendenvertreterInnen im Senat an der Akademie der bildenden Künste Wien werden erst nominiert.

Quelle: BMBWK

Tabelle 3

Wissenschaftliches Personal in Forschung und experimenteller Entwicklung an Universitäten ¹ (in Kopfbzahlen und in Vollzeitäquivalenten), Jahre 2002 und 2004, gegliedert nach Wissenschaftszweigen und Geschlecht

		2002			2004			Veränderung ggü. 2002 in %
		Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	
Insgesamt	Kopfbzahlen	15 932	4 722	29,6	18 909	6 147	32,5	9,7
	VZÄ	6.397,0	1.701,5	26,6	7 450,8	2 176,3	29,2	9,8
Naturwissenschaften	Kopfbzahlen	4 332	939	21,7	4 893	1 116	22,8	5,2
	VZÄ	2.115,3	443,9	21,0	2 432,2	574,4	23,6	12,5
Technische Wissenschaften	Kopfbzahlen	2 146	245	11,4	2 744	420	15,3	34,1
	VZÄ	1.006,1	97,7	9,7	1 224,3	155,2	12,7	30,5
Humanmedizin	Kopfbzahlen	4 546	1 629	35,8	5 368	2 070	38,6	7,6
	VZÄ	1.493,0	553,0	37,0	1 778,0	708,8	39,9	7,6
Land- u.Forstwirtschaft, Veterinärmedizin	Kopfbzahlen	541	221	40,9	654	331	50,6	23,9
	VZÄ	234,3	86,4	36,9	244,5	95,4	39,0	5,8
Sozialwissenschaften	Kopfbzahlen	2 593	935	36,1	3 251	1 319	40,6	12,5
	VZÄ	913,2	292,7	32,1	1 100,0	392,8	35,7	11,4
Geisteswissenschaften	Kopfbzahlen	1 774	753	42,4	1 999	891	44,6	5,0
	VZÄ	635,0	227,9	35,9	671,8	249,8	37,2	3,6

¹ Ohne Universitäten der Künste.
Rundungsdifferenzen.

Quelle: Statistik Austria (Bundesanstalt Statistik Österreich)

Tabelle 4

**Entwicklung der Zahl der ordentlichen Erstzugelassenen an Universitäten,
Studienjahre 1990/91, 1995/96 und 2000/01 bis 2004/05**

Studienjahr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
1990/91	26.857	12.884	13.973	48,0	-
1995/96	28.136	14.999	13.137	53,3	-
2000/01	30.264	17.125	13.139	56,6	-
2001/02	26.137	15.049	11.088	57,6	1,8
2002/03	28.849	16.291	12.558	56,5	-1,9
2003/04	31.262	17.806	13.456	57,0	0,9
2004/05	31.215	17.741	13.474	56,8	-0,2

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK (1990/91 und 1995/96 mit Ausnahme der Universität für Weiterbildung Krems Statistik Austria, 2000/01 bis 2003/04 Gesamtevidenz der Studierenden)

Tabelle 5

Ordentliche Studien¹ (in- und ausländischer) Erstzugelassener nach Gruppen von Studien, Wintersemester 2002 bis 2004

Gruppe von Studien	Wintersemester											
	2002				2003				2004			
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Insgesamt	29.553	16.796	56,8		32.212	18.881	58,6	3,1	31.690	18.339	57,9	-1,3
Gruppe von Studien												
Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien	7.065	5.225	74,0	-	8.684	6.500	74,9	1,2	8.638	6.299	72,9	-2,6
Ingenieurwissenschaftliche Studien	4.965	1.330	26,8	-	5.302	1.461	27,6	2,9	5.163	1.423	27,6	0,0
Künstlerische Studien	669	348	52,0	-	754	424	56,2	8,1	675	394	58,4	3,8
Lehramtsstudien	1.056	739	70,0	-	1.135	804	70,8	1,2	1.108	785	70,8	0,0
Medizinische Studien	2.293	1.533	66,9	-	2.550	1.694	66,4	-0,6	2.510	1.579	62,9	-5,3
Naturwissenschaftliche Studien	4.002	2.729	68,2	-	4.190	2.821	67,3	-1,3	4.398	2.877	65,4	-2,8
Rechtswissenschaftliche Studien	2.488	1.435	57,7	-	2.874	1.672	58,2	0,9	2.927	1.670	57,1	-1,9
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	6.726	3.319	49,3	-	6.156	3.149	51,2	3,7	5.673	2.936	51,8	1,2
Theologische Studien	181	68	37,6	-	169	69	40,8	8,7	192	79	41,1	0,8
Individuelle Studien	108	70	64,8	-	398	287	72,1	11,3	406	297	73,2	1,4

¹ Zur Fortsetzung gemeldete Studien ordentlicher Studierender, ohne Erweiterungsstudien; bei kombinationspflichtigen Studien nur Erstfach gezählt.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK (2002 und 2003 Gesamtevidenz der Studierenden)

Tabelle 6

Ordentliche Studien¹ (in- und ausländischer) Studierender nach Gruppen von Studien, Wintersemester 2002 bis 2004

Gruppe von Studien	Wintersemester											
	2002				2003				2004			
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Insgesamt	248.001	126.997	51,2	-	263.103	136.596	51,9	1,4	269.222	141.161	52,4	1,0
Gruppe von Studien												
Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien	49.754	34.191	68,7	-	56.512	39.013	69,0	0,5	61.301	42.204	68,8	-0,3
Ingenieurwissenschaftliche Studien	41.349	8.988	21,7	-	43.044	9.643	22,4	3,1	43.969	10.121	23,0	2,7
Künstlerische Studien	6.711	3.736	55,7	-	6.985	3.919	56,1	0,8	6.875	3.910	56,9	1,4
Lehramtsstudien	10.767	7.189	66,8	-	10.705	7.139	66,7	-0,1	10.557	7.027	66,6	-0,2
Medizinische Studien	21.896	13.134	60,0	-	22.041	13.396	60,8	1,3	21.307	12.922	60,6	-0,2
Naturwissenschaftliche Studien	31.651	20.062	63,4	-	33.314	20.975	63,0	-0,7	34.081	21.412	62,8	-0,2
Rechtswissenschaftliche Studien	19.892	9.947	50,0	-	20.994	10.685	50,9	1,8	21.924	11.309	51,6	1,4
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	61.994	28.137	45,4	-	64.907	29.703	45,8	0,8	64.402	29.893	46,4	1,4
Theologische Studien	2.464	844	34,3	-	2.418	857	35,4	3,5	2.372	868	36,6	3,2
Individuelle Studien	1.523	769	50,5	-	2.183	1.266	58,0	14,9	2.434	1.495	61,4	5,9

¹ Zur Fortsetzung gemeldete Studien ordentlicher Studierender, ohne Erweiterungsstudien; bei kombinationspflichtigen Studien nur Erstfach gezählt.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK (2000 und 2003 Gesamtevidenz der Studierenden)

Tabelle 7

Ordentliche Studien¹ (in- und ausländischer) Studierender nach Art des Studiums, Wintersemester 2002 bis 2004

Art des Studiums	Wintersemester											
	2002				2003				2004			
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Art des Studiums												
Bakkalaureatsstudien	10.902	4.090	37,5	-	23.321	9.941	42,6	13,6	33.813	15.201	45,0	5,5
Diplomstudien	221.472	115.948	52,4	-	222.868	118.973	53,4	2,0	216.544	117.388	54,2	1,5
Magisterstudien	189	71	37,6	-	1.075	501	46,6	24,1	2.726	1.285	47,1	1,1
Doktoratsstudien	15.438	6.888	44,6	-	15.839	7.181	45,3	1,6	16.139	7.287	45,2	-0,4

¹ Zur Fortsetzung gemeldete Studien ordentlicher Studierender, ohne Erweiterungsstudien; bei kombinationspflichtigen Studien nur Erstfach gezählt.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMWK (2000 und 2003 Gesamtevidenz der Studierenden)

Tabelle 8

Doktoratsstudien¹ (in- und ausländischer) Studierender nach Gruppen von Studien, Wintersemester 2002 bis 2004

Gruppe von Studien	Wintersemester											
	2002				2003				2004			
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Insgesamt	15.438	6.888	44,6	-	15.839	7.181	45,3	1,6	16.139	7.287	45,2	-0,4
Gruppe von Studien												
Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien	4.522	2.819	62,3	-	4.645	2.857	61,5	-1,3	4.711	2.862	60,8	-1,2
Ingenieurwissenschaftliche Studien	2.860	601	21,0	-	2.927	616	21,0	0,1	3.068	640	20,9	-0,9
Künstlerische Studien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Lehramtsstudien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Medizinische Studien	389	261	67,1	-	515	335	65,0	-3,1	623	379	60,8	-6,5
Naturwissenschaftliche Studien	2.321	1.120	48,3	-	2.482	1.202	48,4	0,4	2.516	1.263	50,2	3,7
Rechtswissenschaftliche Studien	2.632	1.169	44,4	-	2.521	1.171	46,4	4,6	2.450	1.141	46,6	0,3
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	2.336	837	35,8	-	2.376	912	38,4	7,1	2.402	918	38,2	-0,4
Theologische Studien	378	81	21,4	-	373	88	23,6	10,1	369	84	22,8	-3,5
Individuelle Studien	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1 Zur Fortsetzung gemeldete Doktoratsstudien ordentlicher Studierender.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK (2000 und 2003 Gesamtevidenz der Studierenden)

Tabelle 9

**Studienabschlüsse von In- und Ausländer/inne/n an Universitäten,
Studienjahre 1990/91, 1995/96 und 2000/01 bis 2003/04**

Studienjahr	Gesamt	Frauen	Männer	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
1990/91	11.764	4.930	6.834	41,9	-
1995/96	14.310	6.239	8.071	43,6	-
2000/01	17.155	8.636	8.519	50,3	-
2001/02	16.863	8.580	8.283	50,9	1,1
2002/03	18.865	9.836	9.029	52,1	2,5
2003/04	20.237	10.518	9.719	52,0	-0,3

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK (1990/91 und 1995/96 Statistik Austria, 2000/01 bis 2002/03 Gesamtevidenz der Studierenden)

Tabelle 10

Erst-¹ und Zweitabschlüsse² (von In- und Ausländer/inne/n) an Universitäten nach Gruppen von Studien, Studienjahre 2001/02 bis 2003/04

		Studienjahr											
		2001/02				2002/03				2003/04			
		Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Insgesamt													
	Erstabschlüsse	14.723	7.780	52,8	-	16.610	8.925	53,7	1,7	17.551	9.443	53,8	0,1
	Zweitabschlüsse	2.140	800	37,4	-	2.255	911	40,4	8,1	2.686	1.075	40,0	-0,9
Gruppe von Studien													
Geistes- und kulturwissenschaftliche Studien	Erstabschlüsse	2.554	1.897	74,3	-	2.605	1.932	74,2	-0,1	3.031	2.281	75,3	1,5
	Zweitabschlüsse	448	245	54,7	-	524	302	57,6	5,4	602	360	59,8	3,8
Ingenieurwissenschaftliche Studien	Erstabschlüsse	2.563	588	22,9	-	2.824	587	20,8	-9,4	2.751	601	21,8	5,1
	Zweitabschlüsse	518	91	17,6	-	522	92	17,6	0,3	589	102	17,3	-1,7
Künstlerische Studien	Erstabschlüsse	581	360	62,0	-	615	383	62,3	0,5	745	433	58,1	-6,7
	Zweitabschlüsse	-	-	-	-	-	-	-	-	36	19	52,8	-
Lehramtsstudien	Erstabschlüsse	920	645	70,1	-	1.071	781	72,9	4,0	1.010	747	74,0	1,4
	Zweitabschlüsse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Medizinische Studien	Erstabschlüsse	1.307	740	56,6	-	2.053	1.151	56,1	-1,0	1.707	992	58,1	3,7
	Zweitabschlüsse	89	60	67,4	-	97	73	75,3	11,6	63	39	61,9	-17,7
Naturwissenschaftliche Studien	Erstabschlüsse	1.789	1.219	68,1	-	2.191	1.471	67,1	-1,5	2.124	1.506	70,9	5,6
	Zweitabschlüsse	425	183	43,1	-	369	162	43,9	2,0	445	216	48,5	10,6
Rechtswissenschaftliche Studien	Erstabschlüsse	1.747	901	51,6	-	1.457	757	52,0	0,7	1.422	741	52,1	0,3
	Zweitabschlüsse	373	142	38,1	-	453	201	44,4	16,6	405	160	39,5	-11,0
Sozial- und wirtschaftswissenschaftliche Studien	Erstabschlüsse	2.966	1.324	44,6	-	3.470	1.748	50,4	12,8	4.267	2.012	47,2	-6,4
	Zweitabschlüsse	251	74	29,5	-	250	73	29,2	-1,0	498	168	33,7	15,5
Theologische Studien	Erstabschlüsse	181	55	30,4	-	186	55	29,6	-2,7	189	65	34,4	16,3
	Zweitabschlüsse	36	5	13,9	-	40	8	20,0	44,0	48	11	22,9	14,6
Individuelle Studien	Erstabschlüsse	115	51	44,3	-	138	60	43,5	-2,0	305	65	21,3	-51,0
	Zweitabschlüsse	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

1 Abschlüsse in Bakkalaureats- und Diplomstudien.

2 Abschlüsse in weiterführenden Magisterstudien sowie in Doktoratsstudien.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK (2001/02 und 2002/03 Gesamtevidenz der Studierenden)

Tabelle 11

Erst-¹ und Zweitabschlüsse² an Universitäten nach Art des Abschlusses, Studienjahre 2000/01 bis 2003/04

	2000/01				2001/02				2002/03				2003/04				
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	
Erstabschlüsse	Bakkalaureatsstudien	2	2	100,0	-	84	29	34,5	-65,5	436	190	43,6	26,2	1.431	668	46,7	7,1
	Diplomstudien	15.068	7.859	52,2	-	14.639	7.751	52,9	1,5	16.174	8.735	54,0	2,0	16.120	8.775	54,4	0,8
Zweitabschlüsse	weiterführende Magisterstudien	-	-	-	-	5	0	0,0	-	36	3	8,3	-	237	85	35,9	330,4
	Doktoratsstudien	2.085	775	37,2	-	2.135	800	37,5	0,8	2.219	908	40,9	9,2	2.449	990	40,4	-1,2

1 Abschlüsse in Bakkalaureats- und Diplomstudien.

2 Abschlüsse in weiterführenden Magisterstudien sowie in Doktoratsstudien.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK (2000/01 bis 2002/03 Gesamtevidenz der Studierenden)

Tabelle 12

Ordentliche Studierende in Mobilitätsprogrammen – Outgoing¹, Wintersemester 2002 bis 2004

	2002				Wintersemester 2003				2004			
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %	Veränderung ggü. Vorjahr in %
Insgesamt ²	3.208	1.867	58,2	-	3.222	1.865	57,9	-0,5	3.347	1.946	58,1	0,4

1 Studierende, die einen Auslandsaufenthalt im Rahmen eines Mobilitätsprogramms absolvieren.

2 Studierende, die an mehreren Universitäten studieren, sind nur einmal gezählt.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten an das BMBWK

Anhang 4:

**Gudrun Biffi, Andrea Löther, Christine Roloff:
Empfehlungen zur Gestaltung der Leistungsvereinbarungen
zum Themenbereich Gender Mainstreaming, Gleichstellung,
Frauenförderung, März 2006**

Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten

Empfehlungen der Gutachterinnen zur Gestaltung der Leistungsvereinbarungen zum Themenbereich Gender Mainstreaming, Gleichstellung, Frauenförderung

Gudrun Biffl, Andrea Löther, Christine Roloff

Wien, März 2006

Bezug:

1. bm:bwk: Leistungsvereinbarungen, Muster und Arbeitsbehelf, Januar 2006
2. Vorläufige Ergebnisse der Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten, März 2006

Vorbemerkung

Mit dem Universitätsgesetz 2002 sind neue und wichtige Bestimmungen zur Gleichstellung insbesondere von Frauen und Männern in die Aufgaben der österreichischen Universitäten integriert worden. Sie dienen der Qualitätssicherung von Forschung und Lehre und stehen nicht – wie häufig angenommen – den Interessen von Universitäten und der Wissenschaft entgegen. Frauen machen bereits heute 53 % der Studierenden aus und laut Universitätsbericht 2005 wird erwartet, dass bis 2010 die Absolventinnenquote auf 56 % steigen wird. Junge Frauen machen somit mehr als die Hälfte des wissenschaftlichen Potentials aus. Auf ihre Interessen als Studentinnen muss die Universität Rücksicht nehmen. Sie darf ihnen aber nicht nur eine gute Ausbildung bieten und sie danach entlassen. Sie muss ihnen weiterführende wissenschaftliche Perspektiven schaffen. Frauen müssen mehr Gelegenheit zur Mitgestaltung bekommen – als Lehrende, als Forscherinnen, als Professorinnen, als Führungskräfte in Wissenschaft und Verwaltung. Mit ihren Kompetenzen und ihrer Kreativität werden sie zur Qualität der Universitätsentwicklung ebenso beitragen wie Männer. Darüber hinaus schaffen Veränderungen, die unter dem Vorzeichen der Chancengleichheit erfolgen, attraktive Arbeitsbedingungen für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler.

Leistungsvereinbarungen zur besseren Integration von Frauen in die Universitäten und zur Verwirklichung der Gleichstellung sind deshalb nicht ausschließlich den gesellschaftlichen Zielsetzungen zuzuordnen sondern ein originärer Beitrag zur Universitätsentwicklung. Bereits die strategischen Ziele und die mittel- bis langfristige Entwicklungsplanung sollten diesen Leistungsbereich explizit berücksichtigen. Alle Aufgaben sollten Gleichstellung als integralen Bestandteil behandeln. Die folgenden Empfehlungen zielen auf einen Gender Mainstreaming Ansatz, ohne dass sie ein endgültiges Modell einer vollständig „gegenderten“ Leistungsvereinbarung präsentieren möchten oder können. Frauenförderung, Gleichstellung und Gender Mainstreaming sind Prozesse, die von den jeweiligen Situationen vor Ort ausgehen, allerdings auch tatsächliche und nachhaltige Entwicklungen zeitigen müssen. Es genügt nicht, Ansprüche zu formulieren – etwa: Die Universität ist dem Gender Mainstreaming Ansatz verpflichtet –, denen keine Umsetzungsziele und -schritte gegenüberstehen.

Entlang der bisherigen Ergebnisse der Erhebung und Evaluierung der Frauenförderung und Gleichstellung an den österreichischen Universitäten werden hier in einem über-

greifenden Sinne inhaltliche Anregungen formuliert. Sie sind außerdem orientiert an der internationalen Diskussion zur universitären Gleichstellungspolitik. Frauenförderung ist als Beitrag zur Exzellenz und Qualitätssicherung zu sehen und die Leistungen der Frauen sind als Gestaltungselement einzubeziehen¹.

Über die Konkretisierung und Festlegung von jeweiligen Schwerpunkten, Zielen sowie Vorhaben und Maßnahmen muss in den einzelnen Vereinbarungen zwischen dem Ministerium und jeder Universität separat entschieden werden.

Strategische Ziele, Profilbildung, Universitätsentwicklung

Zu Beginn der Leistungsvereinbarung sollen die Universitäten ihr Strategiekonzept darlegen. Darin sind Profilentwicklung, Schwerpunktsetzungen und strategische Ziele zu formulieren; zusätzlich ist ein Maßnahmenkatalog, der einen Überblick über den geplanten Einsatz von Ressourcen gibt.

Empfehlung 1

In den strategischen Zielsetzungen sollen zwei bis drei Haupt- oder Schwerpunktziele zum Leistungsbereich Gleichstellung enthalten sein, auf die sich die Universität im Vereinbarungszeitraum besonders konzentriert und auf die sich Maßnahmen in den einzelnen Handlungsfeldern/Leistungsbereichen gegebenenfalls auch vernetzt beziehen. Es muss darauf geachtet werden, dass es sich um „echte“ Ziele handelt, die wesentliche Fortschritte gegenüber dem Status quo versprechen.

Diese könnten sein:

- Entscheidende Erhöhung von Frauenquoten (Professorinnen, Führungskräfte, Frauen auf Qualifikationsstellen etc.)
- Herausbildung eines Genderforschungsprofils: Genderprofessuren, Lehrangebote, interdisziplinärer Genderforschungsschwerpunkt etc.
- Implementierung eines finanziellen Anreizsystems zur Gleichstellungsförderung bzw. Integration von Gleichstellungsindikatoren in ein allgemeines Anreizsystem zur Qualitätsförderung
- Verbesserung der Infrastruktur für Gender Mainstreaming (Information, Organisation, Personal, Ressourcen)
- Geschlechtergerechte Personalentwicklungsmaßnahmen und Nachwuchsförderung (z.B. institutionelle DoktorandInnenbetreuung)
- Spezifische Entwicklungen in einzelnen Fachbereichen/Fakultäten (z.B. Modernisierung von Studieninhalten, Einrichtung interdisziplinärer Studiengänge in technischen Fachrichtungen, Studien- und Karriereberatung zur Senkung von Drop-out-Quoten und Verbesserung der Einmündung in den Beruf)
- Maßnahmen zur Erleichterung der Kombination von Beruf und Familie/Kindern für Personal (Einrichtung von Phasen der Beschäftigungssicherheit im Fall von Kleinkindern) und Studierende
- Internes fachliches Supervising/Mentoring zur Ebnung des Weges für Publikationen (Publikationsworkshops)
-

¹ Vgl. European Commission / Research Directorate-General, 2000: Science policies in the European Union: Promoting excellence through mainstreaming gender equality. A Report from the ETAN Expert Working Group on Women and Science, European Communities, Brussels

Handlungsfelder / Leistungsbereiche – Vorhaben und Maßnahmen

Konkrete Vorhaben und Maßnahmen sollten sich zum einen an den formulierten Hauptzielen zur Gleichstellung und Frauenförderung orientieren und für die entsprechenden Leistungsbereiche bzw. Handlungsfelder einzelne Schritte zu deren Erreichung festlegen. Zum andern sollten alle wesentlichen Ziele in allen Leistungsbereichen in einem horizontalen Ansatz daraufhin überprüft werden, wie sie Gleichstellung integriert unterstützen können bzw. wie die Gleichstellungsfrage dabei relevant wird.

In alle im Muster zu den Leistungsvereinbarungen genannten Leistungsbereichen lassen sich Handlungsfelder der Gleichstellung und Frauenförderung integrieren. Sie werden im Folgenden aufgelistet und einige exemplarische Ziele werden genannt.

I Infrastruktur, Ressourcen

Dieses Handlungsfeld ist noch dem Leistungsbereich Organisation / Universitätsentwicklung zuzuordnen. Hier gilt es zu überprüfen, ob die Gleichstellungsaufgabe für die anstehenden Ziele hierarchisch relevant angesiedelt ist und ressourcenmäßig adäquat ausgestattet und unterstützt wird. Eventuell sind Drittmittelinwerbungen zu fördern oder Personal einzusetzen und zu motivieren.

Empfehlung 2

Für die Erreichung der Zielsetzung(en) benötigte und einzusetzende Mittel und Ressourcen sollten im überblicksartigen Maßnahmenkatalog (s. Arbeitsbehelf zum Muster für Leistungsvereinbarungen, S. 1) beschrieben werden.

II Personalentwicklung (A.)

Personalentwicklung ist eines der Haupthandlungsfelder der Gleichstellung. Maßnahmen zur Frauenförderung fördern nicht nur Frauen, sondern eine geschlechtergerechte Personalentwicklung unterstützt die gesamte Institution, indem die Leistungsfähigkeit und Motivationen ihrer Angehörigen gefördert werden. Personalentwicklung fördert Menschen – das wichtigste Potential für Wissenschaft und Gesellschaft. Hier darauf zu achten, dass Frauen im Verlaufe der Karrieren nicht „verloren“ gehen, ist im Sinne der Qualitätssicherung eine Kernaufgabe. Gleichzeitig ist darauf zu achten, dass Frauen nicht nur in das Bestehende integriert, sondern mitgestaltend und mitentscheidend daran beteiligt werden.

Empfehlung 3

Alle Ziele zur Personalentwicklung, Weiterbildung, Mobilitätsförderung und den Arbeitsbedingungen sind mit der Gleichstellungsförderung zu verbinden. Darüber hinaus sollten verbindliche Ziele zur Erhöhung der Frauenquoten auf Professuren und Führungsebenen oder allgemein, wo sie unterrepräsentiert sind, durch konkrete Maßnahmen wie Quotierung, Headhunting, Motivierung, Gestaltung von Karrierewegen und Arbeitsbedingungen unterstützt werden.

Aus der Frauenförderperspektive sind in einigen Universitäten Personalentwicklungsprogramme und Karriereunterstützungsangebote für Studentinnen und Wissenschaftlerinnen entstanden z.B. Mentoringprojekte. Anzuerkennen ist, dass Gleichstellungsakteurinnen damit innovative Personalentwicklungsarbeit geleistet haben. Diese sind insbesondere mit Drittmitteln aufgebaut worden. Die auslaufenden Drittmittel gefährden die Weiterführung dieser Projekte.

Empfehlung 4

Erfolgreiche Personalentwicklungs- und Mentoringprojekte sollten von den Universitäten in das Regelangebot übernommen werden. Vorausgesetzt, sie werden geschlechtergerecht organisiert – d.h. mit quantitativen und qualitativen Genderaspekten ausgestattet (z.B. Quotierung, Lehre und Lehrende mit inhaltlicher Genderkompetenz) – könnten sie im Sinne des Gender Mainstreaming auch für Studenten und Wissenschaftler geöffnet werden.

III Forschung sowie Entwicklung und Erschließung der Künste (B.)

Wissenschaftlerinnen sind in allen Forschungsrichtungen präsent und sollen dort gleiche Chancen bekommen. So sollte es ein Ziel sein, dass sie vermehrt promovieren und in der Forschung tätig sind. Dieser Punkt wird weiter unten unter dem Thema Nachwuchsförderung angesprochen.

Hier geht es zunächst um die Stellung der Gender- oder Geschlechterforschung im Rahmen des Forschungsspektrums der Universität. Wissenschaftlerinnen der Frauen- und Geschlechterforschung haben auf einseitige Sichtweisen in den traditionellen Wissenschafts- und Theoriebildungen hingewiesen und diese unter dem Geschlechteraspekt erweitert bearbeitet. Die Geschlechterforschung ist eine der erfolgreichsten und innovativsten Forschungsrichtungen der letzten Jahre, was neue Erkenntnisse, Veröffentlichungen und Implementierung in die Lehre anbelangt, und zwar in nahezu allen Fachgebieten und in den künstlerischen Studiengängen. Deswegen ist es eine wichtige Frage der Gleichstellung von Wissenschaftlerinnen, ob diese Leistungen innerhalb der Universitäten Anerkennung genießen, ob sie etwa offiziell zum Forschungs- und Lehrprofil gehört. In vielen österreichischen Universitäten ist die Geschlechterforschung durch Wissenschaftlerinnen, durch Forschungs- und künstlerische Arbeiten, durch Lehrstühle, Studienrichtungen oder Studienmodule, durch interdisziplinäre Forschungszentren präsent. Es ist zu überprüfen, ob diese Forschungsrichtung die gleiche Unterstützung und Aufmerksamkeit der Universität bekommt wie andere Forschungsinnovationen und etwa im Entwicklungsplan genannt wird oder finanzielle Zuwendungen oder andere Ressourcen (Räume) erhält.

Empfehlung 5

Wo das Ziel der Förderung der Geschlechterforschung durch Zentren, Denomination von Professuren, Studiengänge etc. anvisiert ist, sollte dies ins Forschungsprofil und den Entwicklungsplan der Universität (und in die Leistungsvereinbarungen) offiziell integriert werden, und die institutionelle Förderung sollte den andern Profilförderungen vergleichbar sein.

IV Studien und Weiterbildung (C.)

Die Förderung der Studierenden ist eine wesentliche Aufgabe der Universitäten. Diese beginnt schon bei der Rekrutierung von StudienanfängerInnen. Deshalb sind Kontaktprogramme für SchülerInnen eine relevante Maßnahme, insbesondere um neue Zielgruppen fürs Studium zu erschließen. Dies ist geschlechterrelevant z.B. für technische Studiengänge. Gleichzeitig kann die Werbung nicht das einzige Mittel sein, sondern die Studiengänge und ihre Curricula müssen den z.T. von Studenten abweichenden Interessen der Studentinnen angepasst werden, etwa mit interdisziplinären Studien-

angeboten. Es zeigt sich nämlich, dass langfristig die Studentinnenanteile in den klassischen technischen Fächern nicht steigen. Studentinnen konzentrieren sich nach wie vor in geistes- und kulturwissenschaftlichen Studienrichtungen. Hier gälte es eher, diese vermehrt für junge Männer zu erschließen. Allerdings sind die Perspektiven in Wissenschaft und Forschung in allen Fächern für Frauen nachweislich schlechter, da die Übergangsquoten in Promotionsstudiengänge und in die weitere wissenschaftliche Qualifikation bei Frauen in allen Fächern niedriger sind als die von Männern. Studien- und Karrierebedingungen mögen an diesen Entwicklungen beteiligt sein. Beispielsweise fehlen den Studentinnen weibliche Vorbilder, indem die Relationen zwischen Studentinnenanteilen und Professorinnenanteilen in fast allen Fächern gravierend differieren. Das sind wichtige Aufgabengebiete für die Leistungsvereinbarungen.

Empfehlung 6

Ziele im Leistungsbereich „Studien“ sind auf jeden Fall auf ihre Geschlechterrelevanz hin zu überprüfen und entsprechend zu formulieren. Geschlechterrelevant sind alle Vorhaben und Maßnahmen der inhaltlichen Neueinrichtung von Studien und ihrer Curricula, sie sind es ebenfalls in den Bereichen der Rekrutierung und Studienberatung, der Beobachtung (gender monitoring) und Senkung von Drop-out-Quoten, im Bereich der Studienbedingungen, der Einstellung auf Qualifikationsstellen und der DoktorandInnenförderung sowie -betreuung. Außerdem muss darauf geachtet werden, Frauen als wissenschaftlichen Nachwuchs besonders zu motivieren und für wissenschaftliche Laufbahnen zu gewinnen².

Mit der Überleitung der Studien in gestufte (Bologna) Studiengänge wird relevant, wie die Studierenden ihr Studienverhalten darauf einrichten. Bis jetzt sind unterschiedliche Entwicklungen zu beobachten. Teilweise steigt der Frauenanteil in Bakkalaureatsstudiengängen gegenüber den Diplomstudiengängen an, teilweise ist er aber auch in Magisterstudiengängen höher, teilweise aber auch niedriger. Hier ist die Frage, wie die Studentinnen an welchen neuen Entwicklungen beteiligt sind. Allgemein scheinen die Drop-out-Quoten zumindest in den ersten Studienjahren bei Frauen höher zu sein und die Möglichkeit des Bakkalaureatstudiums könnte zur Reduzierung des Drop-out Verhaltens beitragen. Andererseits könnten Kurzstudien auf Kosten von Langzeitstudien gehen und Frauen dann noch weniger an wissenschaftlichen Karrieren beteiligt sein.

Empfehlung 7

Bezüglich der Beteiligung von Studentinnen und Studenten an den neuen Studiengängen ist es notwendig, ein Gender-Monitoring einzurichten. Falls sich geschlechtsspezifische Barrieren zeigen, sind angemessene Maßnahmen einzuleiten.

Als Maßnahmen im Studienbereich sind auch Vorhaben in der Lehr- und Lernorganisation genannt. Gute universitäre Lehre ist ein Interaktionsprozess zwischen Lehrenden und Lernenden. Zur Personalentwicklung der Lehrenden gehören deshalb die hochschuldidaktische Qualifizierung und der Erwerb der Kompetenz, Studierende zu motivieren, ihnen adäquate Lerngelegenheiten zu schaffen sowie ihre Forschungsneugier und ihre Selbständigkeit zu fördern. Das Geschlechterverhältnis und Geschlechterrollen sind im Lehr-/Lernprozess präsent – wie in jedem Interaktionsprozess. Damit Lernen unbelastet und diskriminierungsfrei geschieht, ist es wichtig, sie reflektieren zu können.

Empfehlung 8

Hochschuldidaktische und gendersensible Ausbildung der Lehrenden könnte ein hervorragendes Leistungsziel sein, das das Profil einer Universität im Lehrbereich prägt.

² Das Muster zur Gestaltung der Leistungsvereinbarungen vergisst gerade hier die geschlechtergerechte Sprache und listet unter dem Leistungsbereich „Studien“ „Vorhaben zur Heranbildung von besonders qualifizierten Doktoranden und Postgraduierten“ auf (S. 4).

Diese Punkte gelten auch für den Weiterbildungsbereich. Auch hier könnte die Zielsetzung sein, dass sich Angebote an beide Geschlechter richten bzw. deren Wahrnehmung ausgewogen ist und die Lehre nicht diskriminierend verläuft.

Lehrveranstaltungsevaluierungen sollten zum einen Fragen nach diskriminierungsfreiem Lehren enthalten, zum andern nach Möglichkeit geschlechtsspezifisch ausgewertet werden.

V Gesellschaftliche Zielsetzungen (D.)

Wie bereits ausgeführt, gehören Gleichstellungs- und Frauen fördernde Maßnahmen im Bereich Studium und Wissenschaft nicht ausschließlich zu den gesellschaftlichen Zielsetzungen, Vereinbarkeit von Familien- bzw. Betreuungsaufgaben und Studium / Wissenschaft / Beruf sind hingegen diesem Bereich zuzuordnen. Diese sollen sich auch an Männer richten, denn die gesellschaftliche Zielsetzung ist ja eine Entkoppelung stereotyper Zuweisung von Berufs- und Familien- bzw. Betreuungsarbeit. Hier sollte die Universität als relevante gesellschaftliche Institution eine Vorbildfunktion einnehmen. Einige Universitäten haben bereits differenzierte Angebote zur Kinderbetreuung bzw. Beratung und Unterstützung zu diesem Aufgabenfeld. Sie richten flexible Arbeitszeiten ein, haben Angebote für Eltern in der Karenzzeit oder auch Abendveranstaltungen für berufstätige oder Kinder betreuende Studierende.

Empfehlung 9

Einrichtung von Kinderbetreuungsangeboten und Gewährung von Zuschüssen zu ihrer Wahrnehmung insbesondere für Studierende sollte als Leistungsziel anerkannt sein.

VI Qualitätssicherung / Evaluierung / Monitoring

Eines der (vorläufigen) Ergebnisse der Erhebung und Evaluierung zur Gleichstellung ist, dass viele Leistungen und Errungenschaften im Rahmen der Qualitätsentwicklung nicht gut dokumentiert sind. Monitoring und Evaluation fehlen noch an vielen Universitäten. Erfolge und Wirkungen oder das Verhältnis von Angebot und Nachfrage bei eingesetzten Maßnahmen sind nicht bekannt. Ein genaues Monitoring – auch fachbereichsspezifisch – zu Erfolgen von Maßnahmen und Datenentwicklungen könnte deshalb ein wesentliches Leistungsziel sein.

Empfehlung 10

Es sollte ein Raster für ein qualitätsbezogenes Gendermonitoring an Universitäten – evt. über das bm:bwk vermittelt – entwickelt und eingeführt werden.

VII Erhöhung der Internationalität und Mobilität (E.)

Nach den bisherigen Erhebungs- und Evaluierungsergebnissen sind Frauen als Studentinnen angemessen bis überproportional an internationalen Austausch- und Mobilitätsprogrammen beteiligt und insofern gute Botschafterinnen für ihre Universitäten. Diese Mobilitätsfreudigkeit scheint sich allerdings bei den Graduierten und Postgraduierten nicht fortzusetzen. Die Gründe sollten untersucht werden, um Ansatzpunkte für Verbesserungen herauszufinden, etwa fehlende Perspektive einer wissenschaftlichen Karriere, fehlende Motivierung und Unterstützung, fehlende finanzielle Förderung, fehlende Kinderbetreuungsmöglichkeiten. Umgekehrt sollten ausländische Gaststudierende und Gastwissenschaftlerinnen Betreuung und Unterstützung an den österreichischen Universitäten erhalten.

Empfehlung 11

Die Ziele und Vorhaben im Bereich Internationalität und Mobilität sollten den Geschlechteraspekt berücksichtigen.

VIII Weitere Bereiche: (F.-G.)

Auch in den weiteren genannten Bereichen kann es Geschlechter- und Gleichstellungsaspekte geben, etwa im Universitätssport, wo die Interessen möglicherweise unterschiedlich sind, oder im Baubereich, wenn es bei der Raumgestaltung um Schutz vor Gewalt geht.

Schlussbemerkungen

Das Prinzip des Gender Mainstreaming ist höchst voraussetzungsvoll. Zum einen muss vermieden werden, dass der durchgängige Blick auf Gender erst recht die Erwartung der Geschlechterdifferenz aktiviert, wo doch gerade das Gegenteil – nämlich Entwicklungspotentiale unabhängig von stereotypen Zuweisungen – gemeint ist. Zum andern wird Gleichstellung zu einer Gemeinschaftsaufgabe, die alle Akteure und Akteurinnen braucht und nicht allein an Beauftragte delegiert werden kann. Für den Erfolg der Chancengleichheit ist es entscheidend, die Organisations- und Kommunikationskultur so zu gestalten, dass vorurteilsfrei über diese Aufgabe gesprochen und gehandelt werden kann. Dazu braucht es Genderkompetenz als das Wissen, in Verhalten und Einstellungen von Frauen und Männern soziale Festlegungen im (privaten, beruflichen und universitären) Alltag zu erkennen und die Fähigkeit, so damit umzugehen, dass beiden Geschlechtern neue und jeweils vielfältige Entwicklungs- und Entscheidungswege eröffnet werden. In diesem Sinne ist die letzte Empfehlung weniger als ein Leistungsziel zu verstehen, denn als eine begleitende Komponente der Bewusstseinsbildung, die zum institutionellen wie individuellen Erreichen der Ziele beitragen wird.

Empfehlung 12

Genderkompetenz sollte als eine Schlüsselqualifikation betrachtet werden; deren Erwerb ist insbesondere in der Führungsverantwortung, in der Hochschuldidaktik, aber auch als überfachliche Fähigkeit im Studium relevant.

Anhang 5:

**Gudrun Biffli, Andrea Löther, Christine Roloff:
Empfehlungen zum Monitoring der Gleichstellung und
Frauenförderung an österreichischen Universitäten,
Januar 2007**

Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten

Empfehlungen zum Monitoring der Gleichstellung und Frauenförderung an österreichischen Universitäten

Gudrun Biffl, Andrea Löther, Christine Roloff

Wien, Jänner 2007

Bezug:

Ergebnisse der Erhebung und Evaluierung der Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten, Januar 2007

Eine wesentliche Komponente des Gender Mainstreaming Ansatzes ist das Monitoring, das Erfassen und Beobachten von Entwicklungen. Nach Geschlecht aufgeschlüsselte statistische Daten müssen regelmäßig und als selbstverständlicher Vorgang ermittelt werden. Ein klares Bild der Situation und von Fortschritten im Zeitverlauf ist Grundlage für die konzeptionelle Gleichstellungsarbeit, Vorbedingung für zielgenaue Verbesserungsmaßnahmen und wiederum Basis für die Überprüfung, ob Ziele erreicht wurden.

Systematisches Monitoring der Gleichstellung und Frauenförderung sowie die Integration von Genderaspekten in alle Evaluierungen sollten sowohl universitätsintern wie universitätsübergreifend erfolgen:

Universitätsinternes Monitoring

Alle Frauenförderpläne sehen ein umfangreiches Monitoring als Berichtspflicht des Rektors / der Rektorin vor. Die Umsetzung ist jedoch höchst unterschiedlich.

Drei Universitäten begannen ein vorbildhaftes Gender-Monitoring. Hervorzuheben ist dabei die Erhebung des Studienverlaufs, detailliert nach Fachrichtungen und Studiengängen differenziert. Auch wurden Grundlagen für die Dokumentation von Karriereverläufen (wissenschaftlicher Nachwuchs) und Forschungsaktivitäten nach Finanzierungsquellen und -höhe sowie der Struktur der MitarbeiterInnen an Forschungsvorhaben für die Erstellung einer gendersensiblen Wissensbilanz gelegt. Wichtig sind insbesondere bereichs- und fächerbezogene Analysen der Daten, um Unterschiede innerhalb einer Universität zu erkennen und auf fachkulturelle Wirkungsweisen reagieren zu können.

Wir empfehlen:

- die Ergebnisse dieser Projekte, insbesondere die Verfahrensweise, den anderen Universitäten zur Nachahmung zur Verfügung zu stellen,
- systematische, nach Fachrichtungen differenzierte Datenbeobachtungen (Studierende und Beschäftigte) an allen Universitäten.

Aspekte der Gleichbehandlung, etwa Fragen, die geschlechtergerechtes Verhalten und Sprache betreffen, sollten auch in andere Evaluationen der Universitäten, insbesondere Lehrevaluierungen, integriert werden. Fragen nach Diskriminierungserfahrungen können sinnvoll sein, sind jedoch nicht die einzige Möglichkeit, um Unterschiede zwischen

Männern und Frauen – aber auch bezüglich anderer Differenzierungen der Studierenden (Erfassung der Diversität) – im Studierenerleben zu erkennen. Erlebte Abwertungen werden besser über eine geschlechtsdifferenzierende Auswertung von Fragen zum Studienklima, zur Lernatmosphäre, Abbruchgedanken etc. erfasst. Sinnvoll erscheint hierbei eher eine Auswertung auf Universitätsebene statt auf der Ebene einzelner Veranstaltungen, da ansonsten die Anonymität nicht gewahrt ist.

Wir empfehlen:

- Integration von Kriterien der Gleichstellung, Gleichbehandlung und Diskriminierung in alle Evaluierungen, insbesondere in Lehrevaluationen
- Geschlechterdifferenzierte Auswertung von Lehrevaluationen auf Universitätsebene.

Bei zulassungsbeschränkten Studiengängen ist ein geschlechterspezifisches Monitoring des Zulassungsverfahrens notwendig.

Externe Evaluierungen können die Universitäten unterstützen, ihre Gleichstellungspolitik zu verbessern. Der Zeitrhythmus sollte jedoch ausreichend groß sein (5-6 Jahre), um Veränderungen und Entwicklungen erfassen zu können. Gleichzeitig sollten einzelne Projekte der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik begleitend intern oder extern evaluiert werden. Solche spezifischen Evaluationen können Inanspruchnahme, Wirkungen und Ergebnisse von Maßnahmen optimieren und in Zukunft effizienter und effektiver gestalten.

Wir empfehlen:

- Regelmäßige externe Evaluation der universitären Gleichstellungspolitik und –erfolge, im Rhythmus von 5-6 Jahren,
- Interne und/oder externe Evaluation einzelner Projekte.

Universitätsübergreifendes Monitoring

Universitätsübergreifend sollte ein Monitoring entlang bestimmter Kennzahlen erfolgen, das sowohl den jeweils aktuellen Stand der Universitäten im Vergleich sowie Entwicklungen im zeitlichen Verlauf deutlich macht. Folgende Bereiche sollten mit den Kennzahlen erfasst werden:

- Studierende, Ersteintritte und Abschlüsse, wissenschaftliches und administratives Personal, Leitungsfunktionen
- Fächerspezifische Daten, insbesondere Natur- und Technikwissenschaften
- Studien- und Karriereverläufe auf aggregierter Basis (Vergleich von Anfangs- und Abschlussdaten, am besten auf Basis von Longitudinaldatenanalysen)
- Übergänge in die wissenschaftliche Qualifikation,
- Übergangsquoten an Schnittstellen von Karrierelaufbahnen (wissenschaftlich-künstlerisch so wie in der Administration), Fluktuationsrate an Schnittstellen innerhalb des universitären Systems und nach außen (Abgangs- und Zugangsquote; Zugangsquote aus Wirtschaft, außeruniversitärer Forschung sowie Universitäten im In- und Ausland...)
- Übergangsquoten im dreistufigen universitären Ausbildungssystem (bachelor-master-doctorate)
- Beachtung des möglichen Potenzials an Wissenschaftlerinnen im Fächerprofil einzelner Hochschulen (z.B. Relation von Professorinnenanteil zum Studentinnenanteil)
- Vermeidung kleiner Zahlen bei Promotionen und Habilitationen durch Aggregation mehrerer Jahrgänge

- Entwicklung von genderdifferenzierenden Indikatoren einer Wissensbilanz, in Anlehnung an international übliche Indikatoren in den einzelnen Fachdisziplinen
- Ausrichtung der Indikatoren der einzelnen Universitäten an Indikatoren, die in die Entwicklung differenzierter Formelbudgets des Bundesministeriums für Wissenschaft Eingang finden — Voraussetzung ist die Erstellung von Formelbudgets, die sich an internationalen Usancen orientieren und für alle Universitäten nachvollziehbar sind.

Neben jährlich zu veröffentlichenden Kernzahlen ist es sinnvoll, jährlich unterschiedliche Schwerpunkte zu bilden, um vertiefte Informationen zu erhalten (Übergangsquoten im gestuften Studium, Personalentwicklung ...).

Die aggregierten Daten für Österreich sollten im zeitlichen Verlauf und im europäischen Vergleich analysiert werden.

Einzelne Projekte der Frauenförderung und Gleichstellung werden hochschulübergreifend durchgeführt. Für diese Projekte empfehlen wir eine externe Evaluation nach dem Vorbild des Bundesprogramms Chancengleichheit der Schweiz.

Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA)

Wickenburggasse 26

A-1080 Wien

Tel: +43-1-319 44 50-0

Fax: +43-1-319 44 50-20

E-Mail: office@aqa.ac.at