

Gleichstellungsarbeit und -politik an österreichischen Universitäten

Barbara Hey, Universität Graz,
Bonn, 12. November 2012

Hintergrund

- 21 Universitäten
- Bundeszuständigkeit
- Vollrechtsfähigkeit seit 2004

Gleichstellung:

- Frauenanteil bei Professuren bis 1990 unter **3%**
- Seit 1991 Gegenmaßnahmen

	Männeranteil	Frauenanteil
Neuberufungen (n=315)*	71%	29%
Professuren	80,4%	19,6%
Habilitierte	79%	21%
Doktorate**	58,5%	41,5%
Studierende Erstabschluss**	42%	58%
RektorInnen (n=21)	81%	19%
VizerektorInnen (n=71)	52%	48%

Tabelle 1: Frauen- und Männeranteile an österreichischen Universitäten: Personal (Vollzeitäquivalente); Studierende; oberste Leitungsfunktionen; Quelle: uni.data (Datawarehouse des österr. Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, eigene Berechnungen); Stichtag 31.12.2011 (*2010; ** Studienjahr 2010/11)

Rechtlicher Rahmen

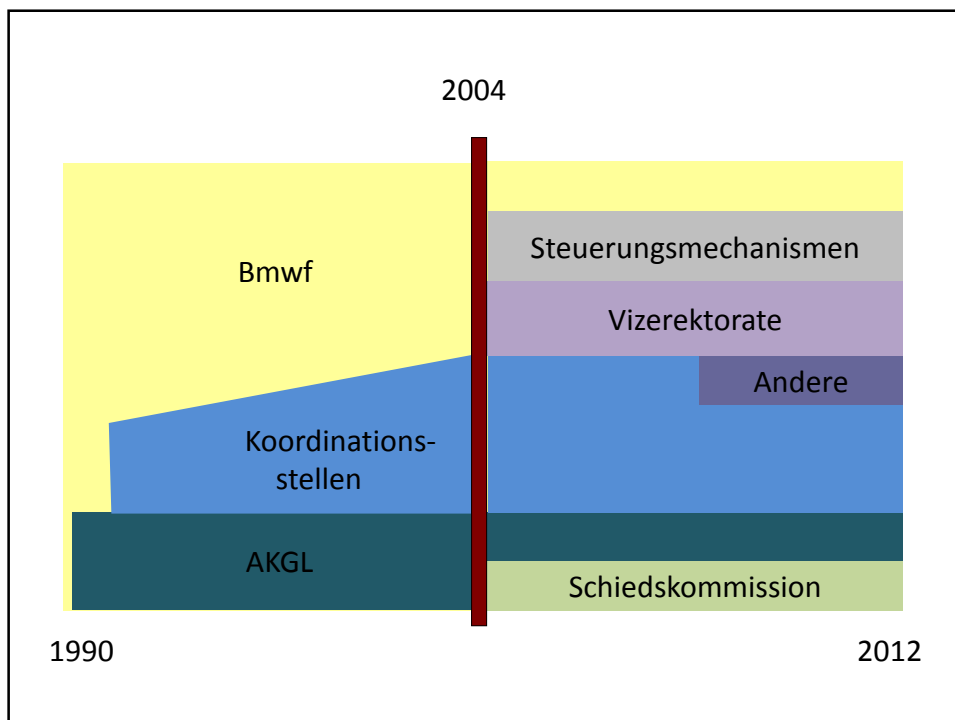
„umfassender Gestaltungsauftrag hinsichtlich sämtlicher Planungs- und Entscheidungsprozesse“

Universitätsgesetz UG (2002)

- Gleichstellung als leitender Grundsatz, zentrale Aufgabe
- Diskriminierungsschutz & Frauenfördergebot
- Institutionen
- Quote (Vorrang f Frauen bei gleicher Eignung & Unterrepräsentation, Frauenquote 45% für Gremien; BGIBG)

Satzungen

- Frauenförderplan, Zielformulierung: „ausgewogenes Zahlenverhältnis“



Koordinationsstellen

„Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung“

- Seit 2004 gesetzlich für jede Universität vorgeschrieben
- Große Bandbreite an Konstruktionen
- MitarbeiterInnen großteils Angehörige der Verwaltung, meist AkademikerInnenstellen
- Ursprünglich Bottom-up-Initiative auf Basis ministerieller Finanzierung
- Aufgaben: Integration von Geschlechterstudien, Studiengangsmanagement MA-Programme, Konzeption und Abwicklung von gleichstellungsorientierten Personalentwicklungsmaßnahmen, hausinterne Beratungen zu Gleichstellung, Konzeptentwicklung Gleichstellungsmanagement....
- Fachliche Standards



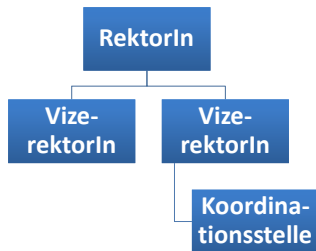
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen

*Seit 1991 gesetzlich verankert
Basis: UG & Satzung*

- An jeder Universität
- Kontrolle und Beratung hins. Diskriminierungsschutz, Gleichstellung, Frauenförderung
- Weitgehende Informations-, Kontroll- und Mitwirkungsrechte (einbezogen in Entscheidungen der Unileitungen, die Personalangelegenheiten betreffen)
- Beratende Funktion in Personalverfahren (Kontrolle Ausschreibungstext, Präsenz in Kommissionen, Einspruchsmöglichkeiten)
- Angehörige des univ., v.a. wiss. Personals aus allen Fakultäten + Büros
- nebenamtlich, im Rahmen der admin. Dienstpflichten
- nicht weisungsgebunden



Vizektorat



- Die Gleichstellungsagenden sind an den österreichischen Universitäten direkt den Rektoraten zugeordnet und häufig an die Vizerektorate für Personal angegliedert.
- An etwa einem Drittel der Universitäten ist die Gleichstellung (auch unter Bezeichnungen wie Gender / Diversity / Gleichbehandlung) explizit in der Ressortbezeichnung verankert.
- fallweise gleichstellungsbezogenes Know How: Mehr als eine der für Gleichstellung zuständigen Vizerektorinnen sind ehemalige Vorsitzende des AKGL – Rollenwechsel!
- Koordinationsstellen berichten an VR, erhalten ihre Aufträge von dort



Steuerungsmechanismen

- Frauenfördernde Komponenten in der Universitätenfinanzierung binden Budgetmittel der Universitäten u.a. auch an Gleichstellungserfolge
- Leistungsvereinbarungen enthalten per Gesetz Gleichstellungsaspekte (Maßnahmen und Zielwerte)
- Steuerung, Überprüfung über mittels Indikatoren und Zielwerten, Berichtspflichten, Monitoring (Pay Gap, Berufungsverfahren – Prozess & Resultat)
- Gleichstellung gewinnt Relevanz, wird nachgefragt
- Fokus auf Quantifizierbares, Einpassung in Audit-Logik („messbare, realistische Ziele“)
- abnehmende Tendenz



Schiedskommission

*Die Schiedskommission ist
per Gesetz
geschlechterparitatisch
zusammengesetzt!*

- Wegfall der Kontrolle durch Ministerium
Personalhoheit beim Rektorat
- Inneruniversitäre, aber
weisungsungebundene Kontrollinstanz
- Senat, Universitätsrat und Arbeitskreis für
Gleichbehandlungsfragen nominieren
jeweils einen Mann und eine Frau
- Im Falle eines begründeten Verdachts auf
eine Diskriminierung wendet sich der AKGL
an die Schiedskommission, die die fragliche
Entscheidung überprüft und gegebenenfalls
korrigiert (bindend!)
- Einspruch bei der Schiedskommission
-> Aufschiebung der Personalmaßnahme

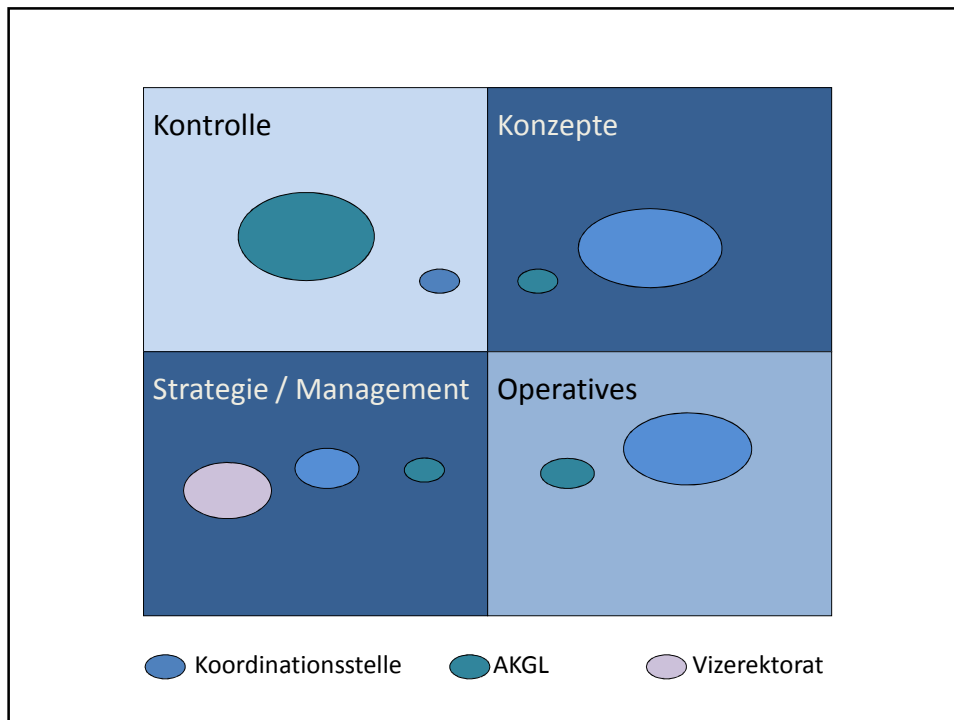


Vollrechtsfähigkeit und Gleichstellung

*Wegfall des
zentralen
,Gleichstellungs-
sponsors'*

- Reduktion der Kontrolle aus der Politik,
Deregulierung
- Wegfall des zentralen
,Gleichstellungssponsors'
- neues Dienstrecht
- Gleichstellungsbelange gesetzlich stark
verankert (BGIBG)
- Zuständige Institutionen, leitungsnahe
Anbindung
- straffere (...) Organisation – jedenfalls des
Managements, neue Prozesse –
Interventionsmöglichkeiten und neue
Aufgaben für Gleichstellung
- andere AkteurInnen





**Handelnde Personen:
Rollen und
Selbstverständnis**



Ausgangslage

- bottom-up-Initiativen, Frauenbewegungs- und Frauenforschungs-kontext
- häufig ‚Selbstbeauftragung‘
- Unterstützung durch interessierte Einzelpersonen, Delegation der Verantwortung für das Thema an Aktivistinnen

Neu

- Beauftragte, Beratende (Ko) und Interessenvertretung, Kontrolle (AG): stärker diskrepant
- Weisungsgebunden oder nicht
- Basis für rel. reibungsfreie Kooperation der AkteurInnen?
- ‚alte‘ und ‚neue‘ AkteurInnen, Standards?

Entwicklungen, Veränderungen

Inputs für Hochschulpolitik

- aus der Forschung – wer?
- aus den Universitäten – wer? Integration von Akteurinnen - top down: völlig andere Interessen fließen ein
- Verantwortung: Mit Themen-Delegation fällt oft auch Einbeziehung der Expertinnen weg
- Quantifizierbares im Vordergrund „Köpfzählen“
- Top down-Fokus: Wegfall der bottom up-Initiativen
- Universitäten brauchen eigene Profile – Konkurrenz statt Transparenz?
- Gemeinsame Initiativen / Mobilisierung erschwert
- Bei Reduktion der Steuerung...?

Literatur

Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (2011): Universitätsbericht, Wien
http://www.bmwf.gv.at/uploads/tx_contentbox/Universitaetsbericht2011.pdf

Kucsko-Stadlmayer Gabriele (2007): Gleichstellung von Frauen und Männern an vollrechtsfähigen Universitäten, in: Zeitschrift für Hochschulrecht 6, 8–17.

Seiser Gertraud 2003: „Man muss die gewinnen, die das Handeln haben.“ Die Entwicklung der Frauenförderung an Österreichs Universitäten in den 1990er Jahren aus Verwaltungsperspektive, in: Roberta Schaller-Steidl, Barbara Neuwirth (Hg.): Frauenförderung in Wissenschaft und Forschung. Konzepte, Strukturen, Praktiken, Wien.

Ulrich Silvia 2006: Gleichstellung und Frauenförderung an den vollrechtsfähigen Universitäten, in: Unilex. Informationen zu universitätsrechtlicher Theorie und Praxis 1–2/2006, S. 34-43, Graz.

Wroblewski Angela / Leitner Andrea (2011): Equal Opportunities Policies at Austrian Universities and their Evaluation: Developments, Results and Limitations, in: Brussels Economic Review Vol. 54 (2/3, Summer – Autumn 2011).