



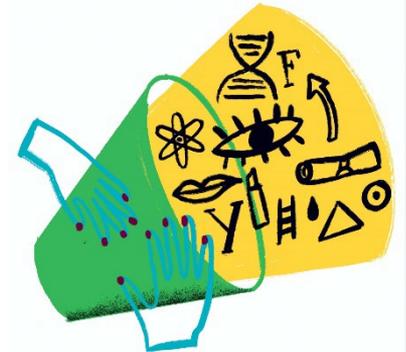
- Beitrag im Rahmen der Publikation „...“ entstanden
- Dokumentation der Entwicklungen und Analyse von Policies zur Gleichstellungspolitik im österr. Hochschul- und Forschungsraum
- „Review“ des Beitrags durch Angela Wroblewski (verantwortet gemeinsam mit Roberta Schaller-Steidl und Raffaella Ebersteiner Konzept und Umsetzung der Publikation)

Zu beziehen im [Pubshop](#) des BMBWF



## Hintergrund des Beitrags

- Reflexion der Implementierung von Frauenförderungs- und Gleichstellungsmaßnahmen an Universitäten im Rahmen der Universitätssteuerung
- Institutional research – Sichtweise von Praktikerinnen mit Fachexpertise im BMBWF im Spannungsverhältnis von
  - Evidenzbasierung
  - tacit knowledge und Hintergrundwissen
  - black box
  - Weisungszusammenhang
  - Zumutbarkeit der Ergebnisse



## Methoden

- Desktop research
- Unveröffentlichtes Hintergrundwissen
- Distanzierung durch Analyse/Reflexion

## Grenzen/ Einschränkungen

- Erinnerung trägt – historische Entwicklung selbst miterlebt (mitgestaltet)
- Analyse des „Machbaren“, Analyse des eigenen Erfolgs/Misserfolgs

# Ergebnisse I

## Situation vor dem UG 2002 und Implementierung

- Gleichstellungsthematiken als Teil der Reform- und Transformationsprozesse im Hochschulbereich:
  - **Rechtliche Standards** (Diskriminierungsverbot, Frauenförderungsgebot, Rechtsschutzinstrumentarien, institutionelle Verankerung/ AG GBF) an Universitäten **vor UG 2002 sind maßgeblich** für rechtliche Gleichstellungsbestimmungen im UG 2002
  - Unterstützende **Transformationsmaßnahmen**: Frauenpolitischer Beirat, Gender-Mainstreaming-Pilotprojekt in den Bereichen Vollrechtsfähigkeit der Universitäten/Dienstrecht, ESF-Maßnahme „Frauen in der Wissenschaft“, Programm fFORTE

# Ergebnisse I

## Situation UG 2002 und Implementierung

- Gleichstellungsthematiken als Teil der Reform- und Transformationsprozesse im Hochschulbereich:
  - Verankerung der Gleichstellung als **Querschnittsaufgabe** im UG 2002
  - Integration in allen **Steuerungsinstrumenten** (Leistungsvereinbarung, Entwicklungsplanung, Berichtswesen)
  - **Begleitung der Implementierung** an den Universitäten (Bündelung der Expertise; wettbewerbsorientierte Ausschreibungen z.B. Hochschulraumstrukturmittel; Sonderprogramme ESF Maßnahme „Frauen und Wissenschaft, 2002-2006, u.a. excellentia-Programm, 2006 – 2011)

## Ergebnisse II

### Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2024

- Zentrales Steuerungsinstrument zwischen BMBWF und Universität:
  - **öffentl.-rechtlicher 3-Jahres-Vertrag**; definiert auf Basis des univ. Entwicklungsplans, Leistungsziele und Vorhaben zur Zielerreichung im Rahmen universitärer Aufgaben und Ressourcen
  - Muster-LV umfasst **sechs Leistungsbereiche** u.a. gesellschaftliche Zielsetzungen; Gleichstellung/Frauenförderung sind auch in weiteren Leistungsbereichen (Personalentwicklung, Studien und Weiterbildung) platziert

## Ergebnisse II

### Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2024

#### Inhaltliche Schwerpunkte:

- **LV-Perioden 2007 – 2009: Transformationsphase** – Geschlechter- repräsentanz in Führungspositionen, beim wissenschaftlich/künstlerischen Personal und Vereinbarkeitsthematiken
- **LV-Perioden 2010 – 2012: Aufgreifen aktueller Entwicklungen** – z.B. Gender Budgeting, Geschlechterrepräsentanz auf allen Karrierestufen, Vereinbarkeitsthematik
- **LV-Periode 2013 – 2015: Steuerungsmechanismen bündeln** – BMBWF-Gleichstellungsziel i.d. Wirkungsorientierten Budgetierung: ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen, Gremien, wissenschaftl. / künstlerischen Personal, Schließung der Einkommensschere

## Ergebnisse II

### Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2024

- **LV-Periode 2016 – 2018: ERA Gleichstellungsziele** (ERA fixing the numbers, institution, knowlegde) und Maßnahmenwirkung; system. Bearbeitung von **Diversitätsthematiken**
- **LV-Periode 2019 – 2021: Fokus auf Wirkung** „fixing the numbers“ (Einführung Kaskadenmodell) Frauenanteil bei Professuren/Laufbahnstellen sind Bestandteil des Indikatorensets („obligate Leistungsbeiträge“), Kriterien guter Praxis für Gleichstellungspolicies und -maßnahmen, **Entwicklung/Umsetzung Diversitätsstrategie**
- **LV-Periode 2022 – 2024: Fokus auf Wirkung** (Weiterführung Kaskadenmodell), Entwicklung inklusiver lebensphasenbezogener Leistungsbewertungskonzepte, Umsetzung der HSK-Empfehlungen „Genderkompetenz“ und im Bereich Diversität Kompetenzauf- und -ausbau durch Vernetzungsformate

## Ergebnisse III

### Weitere Steuerungsinstrumente und ihre Entwicklung:

- Formelbudget und Universitätsfinanzierung NEU: Formelbudget (1. und 2. LV Periode) enthielt im Bereich gesellschaftliche Zielsetzungen zwei gleichstellungsbezogene Indikatoren
- Berichtswesen: Änderung bei Kennzahlen aufgrund nicht lösbarer Definitions- und Vergleichsproblematik – trifft auch Gleichstellungsthematik
- GUEP: Zunehmende Platzierung der Gleichstellung und Frauenförderung im Sinne des Mainstreaming und als Querschnittsaufgabe (ev. Nachteil ist weniger Sichtbarkeit)

## Ergebnisse IV

### Einschätzung der Entwicklungen:

- Klare ministerielle **Zielvorgaben** und etablierte **Qualitätsstandards** für Gleichstellungsmaßnahmen (in Abstimmung mit Universitäten) sind Voraussetzung für erfolgreiche Implementierung
- Die Maßnahmenwirkung wird ab 2016 thematisiert. Für die nächste Periode sind wirksame Gleichstellungsmaßnahmen auf Basis von **Monitoring und Evaluierung** zu ermitteln und weiterzuentwickeln.
- Gleichstellungs- und Diversitätsthematiken sind **als Querschnittsthemen** in Lehre, Forschung, aktuelle Entwicklungsfelder und Strategien zu **integrieren** (Digitalisierung, Nachhaltigkeit, Exzellenzdiskurs)
- Gleichstellungskonzepte weiterentwickeln – **Intersektionalität**
- Nationalen **ERA Aktionsplan** für Weiterentwicklungen **nützen**

# Danke für Ihre Aufmerksamkeit!

## Kontakt:

[Maria.Keplinger@bmbwf.gv.at](mailto:Maria.Keplinger@bmbwf.gv.at)

[Roberta.Schaller-Steidl@bmbwf.gv.at](mailto:Roberta.Schaller-Steidl@bmbwf.gv.at)

