

# Überlegungen zur Weiterentwicklung der indikatorenbasierten universitären Steuerung im Bereich Gleichstellung

Peter Koller, Stabsstelle GuDM, BWMFW

Ausgewählte rechtliche Grundlage zur Gleichstellung, die Anforderungen für Indikatorik stellt:

- § 11a B-GIBG Frauenförderungspläne

Denkansatz zur Optimierung des Steuerungskreislaufs im Bereich Gleichstellung

Denkansatz: Kaskadensteuerung für öffentliche Universitäten

- Skizzierung eines möglichen Modells

Gleichstellungspolicy des BMWFW und unterstützende Indikatorik

Zusammenhang Indikatorik und qualitative universitäre Maßnahmen

Entwicklung einer Indikatorik im Bereich „Einbezug Dimension Geschlecht in Lehre und Forschung“

Diskussion, Reflexion und Input

## § 44 UG : Verpflichtende Anwendung des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes

- ❖ **B-GIBG** gilt auch für Bewerberinnen und Bewerber um Aufnahme in ein Arbeitsverhältnis zur Universität oder um Aufnahme als Studierende

Diskriminierungstatbestände sind:

- ❖ Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit, Religion oder Weltanschauung, Alter oder sexuelle Orientierung
- ❖ **Bestimmungen zum Frauenförderungsgebot** sowie zu den **Frauenförderungsplänen im B-GIBG auch für Universitäten anzuwenden**

# Frauenförderungsplan

www.bmwf.wg.v.at

## Genese (§ 20b Abs. 1 UG)



## Regelungsbereich (§ 20b Abs. 2 UG iVm. § 11a B-GIBG)

### Frauenförderungsplan (nach § 11a B-GIBG)

Für einen Zeitraum von sechs Jahren auf Grundlage des ermittelnden Anteils der Frauen an der Gesamtzahl der dauernd Beschäftigten zu erstellen, 2-jährlich zu aktualisieren (Abs. 2)

In welcher Zeit und mit welchen Maßnahmen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können (Abs. 3)

Jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in jeder Besoldungs-, Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe (Abs. 3 Z1.)

Dabei sind jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

1. Jeder Besoldungsgruppe in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder

B-Schema – z.B. Universitätslehrer  
Uni-KV: A. Wiss./künstl. Universitätspersonal

z.B. Uni-KV: §§ 47-49 wiss./künstl. Pers.: VG A1, A2,B...; § 50 ff allg. Universitätspersonal, B-Schema: PH1, PH2,..

2. – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen (einschließlich Grundlaufbahn), Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe oder

Uni-KV: Gehaltsschema  
B-Schema: Gehaltsstufe

3. in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen,

z.B. BMWFW, Universität

im Wirkungsbereich jeder Dienstbehörde festzulegen. Steht einer Verwendungsgruppe eine entsprechende Entlohnungsgruppe gegenüber, ist diese mit der Verwendungsgruppe gemeinsam zu behandeln.

- ❖ Erläuterter einfachgesetzlicher rechtlicher Rahmen im B-GIBG (Frauenförderungsgebot iVm. Frauenförderungsplan)

## **Anforderungen für eine Indikatorik:**

- ❖ Es braucht valide und reliable Indikatoren, um entsprechende universitäre Fortschritte beim Frauenanteil in Personalkategorien, in denen diese unterrepräsentiert sind, messen zu können.

- ❖ Frauenförderungsplan gem. Intention des Gesetzgebers als „starkes“, langfristig „denkendes“ inneruniversitäres Steuerungsinstrument
- ❖ Denkansatz: „Taktung“ der verbindlichen quantitativen Zielvorgaben im FFP und damit der Laufzeit der FFP allgemein mit Laufzeit der LV mit den öffentlichen Universitäten
- ❖ Detto: „Rollierung“ Gleichstellungspläne mit LVP
- ❖ Damit könnte auch bei der Konzipierung der LV vermehrt die inhaltliche Gleichstellungskompetenz der an der Erstellung der Frauenförderungspläne sowie Gleichstellungspläne beteiligten universitären Organisationseinheiten und Kollegialorgane einbezogen werden

- ❖ Kaskadenmodell: Verbindliche Zielwerte an einer Karrierestufe sollen auf Basis des für diese Karrierestufe vorhandenen Potenzials an formell (bzw. evtl. auch abstrakt) dafür qualifizierten Kandidat/innen festgelegt werden
- ❖ „Österreichisches“ Modell basierend auf Instrumenten LV sowie FFP durchaus denkbar:
  - ❖ Vereinbarung von **potenzialorientierten und somit auch realistisch**erweise erreichbaren Zielwerten in Bezug auf die Erhöhung des Frauenanteils bei Laufbahnstellen sowie bei Professuren mit österreichischen Universitäten über LV
  - ❖ Festlegung weiterer geeigneter Karrierestufen durch Universität + Ausdifferenzierung „Globalzielwerte“ zu Laufbahnstellen und Professuren nach Wissenschafts- bzw. Forschungszweigen über universitäre FFP

## Inhaltliche Einbettung

„Fix the Institution“ – wirkt auf (Auswahl-)prozesse !



Synergien mit WB- Prozesskennzahl „Geschlechterrepräsentanz in Berufungsverfahren“

Wissenschaftlichen Leistungsbegriff „geschlechtergerechter“ gestalten

## Strategische Einbettung / Instrumente

Wirkungsorientierte Budgetierung | Zielwertfestlegung Prof. + LbSt.-Anteil

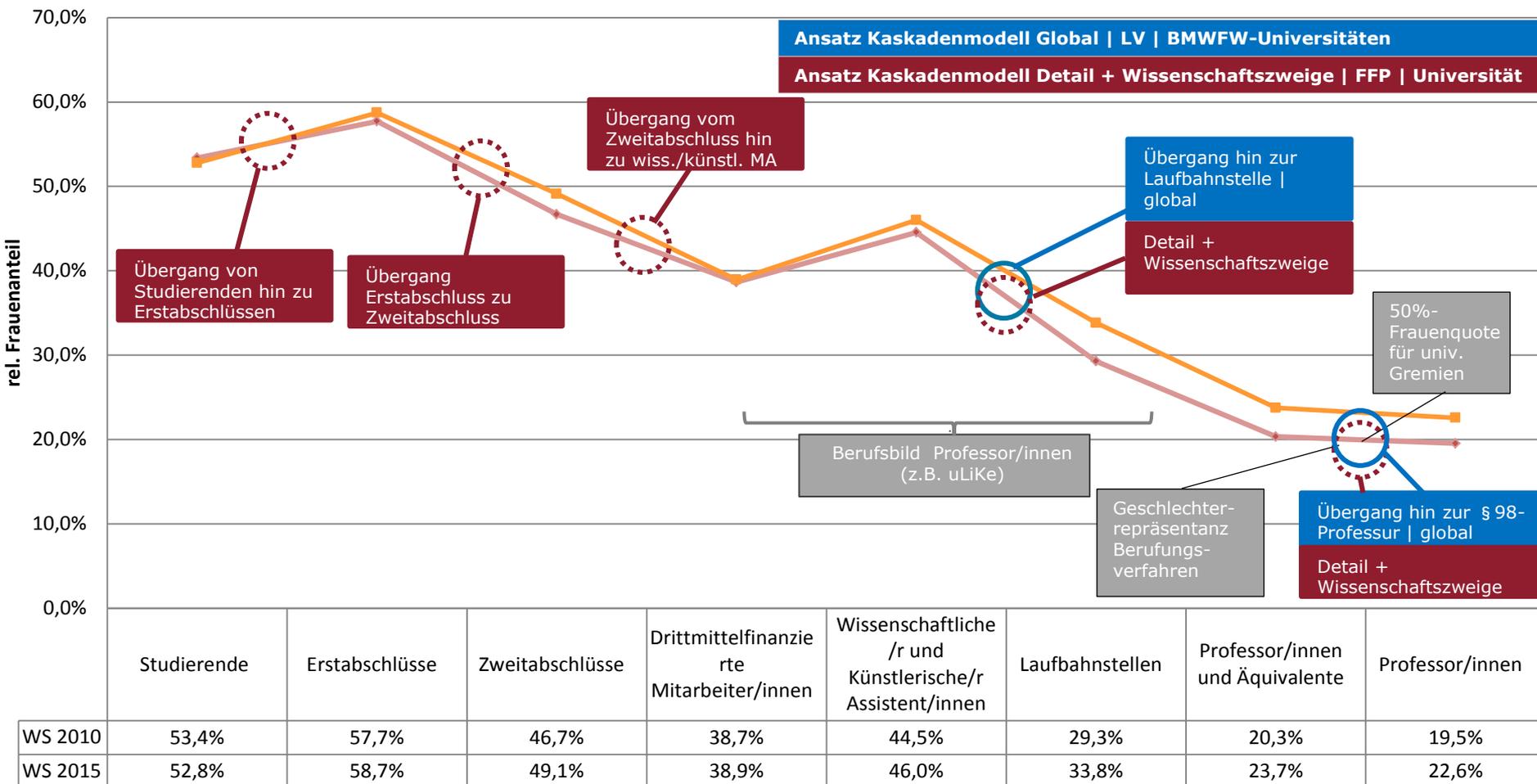


**LVP 2019-2021** Teil LV begleitendes Kennzahlen-Set | **Systemische Steuerung** – „Beitrag Wirkungsorientierung“

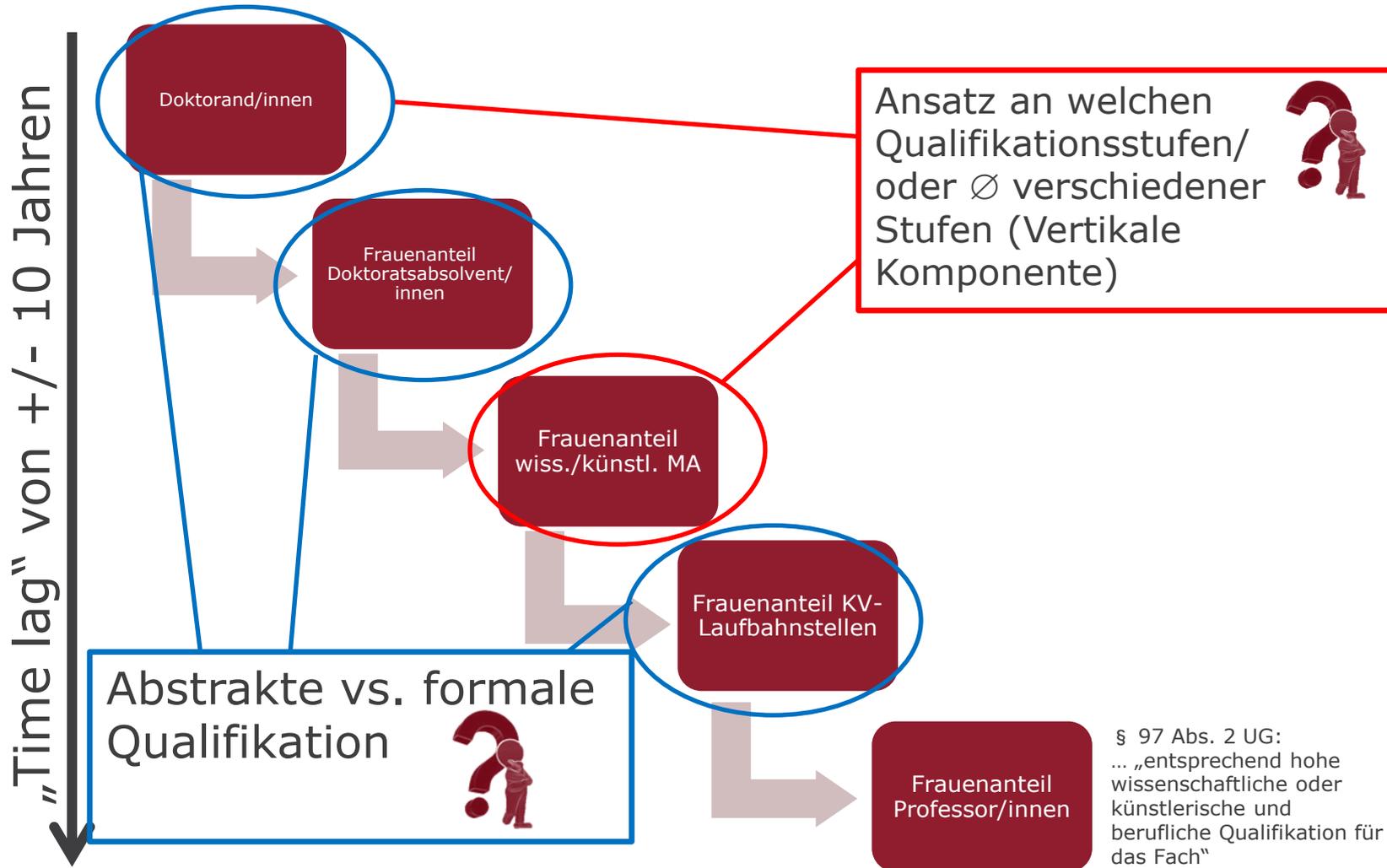


Frauenförderungsplan | HS-Steuerung im Detail

## Präsenz von Frauen: Gesamtübersicht, WS 2010 und WS 2015



# Kaskadensteuerung | Fragestellungen

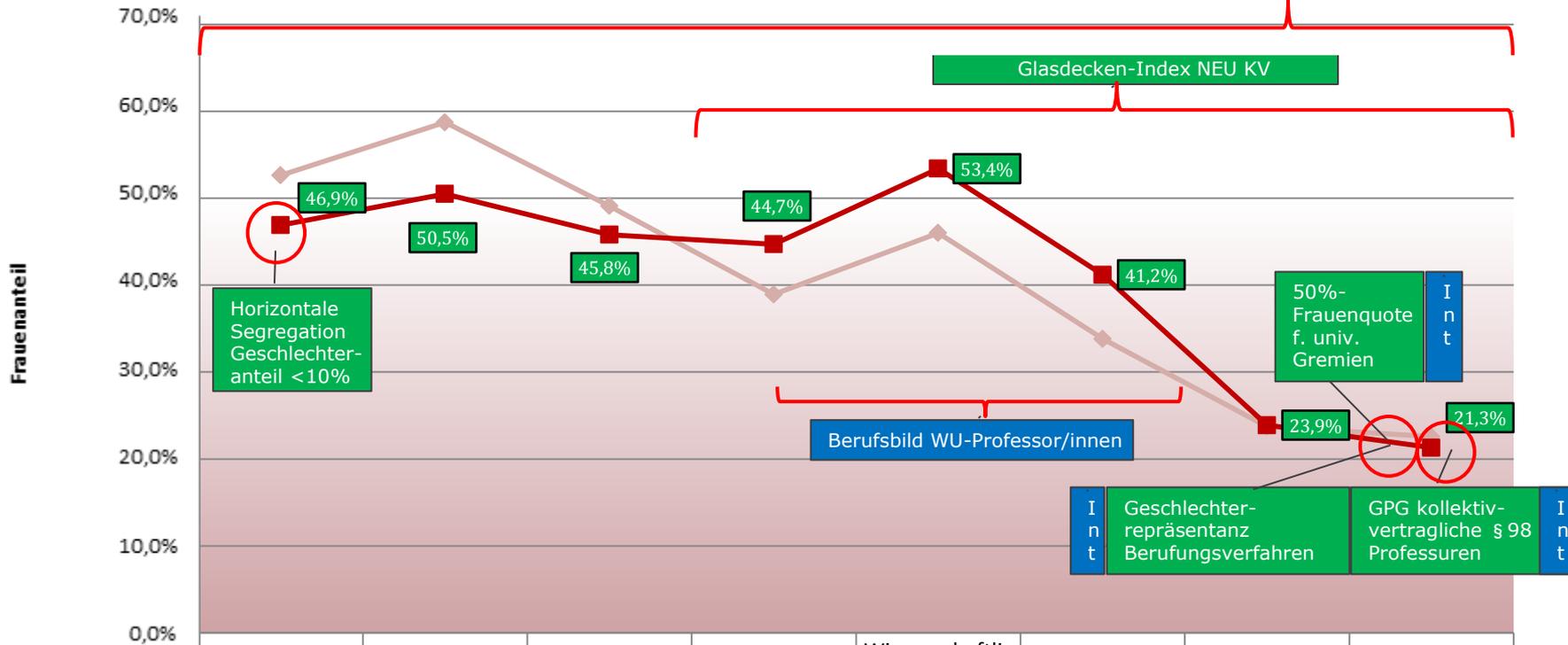


## ❖ **Dreigliedriger Ansatz des BMWFW**

- Erhöhung der Anzahl von Frauen, in Bereichen, in denen sie unterrepräsentiert sind
  - Für die öffentlichen Universitäten werden auf Basis der BidokVUni die Verwendungen des wiss./künstler. Personals höchst differenziert und u.a. nach Merkmal Geschlecht erhoben
- Maßnahmen zum Abbau von Barrieren für Frauen
  - Prozesskennzahl „Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren“ wurde mit WBV in den Kanon der WB-Kennzahlen aufgenommen
- Einbindung der Dimension Geschlecht in Lehre und Forschung

**Wünschenswert, mit Hilfe von Indikatoren in jeder dieser Dimensionen Fortschritte auch abschätzen zu können**

## Präsenz der Frauen an der WU Wien | 2015



Verfügbare Indikatoren
Qualitative Maßnahmen

	Studierende Frauen in %	Erstabschlüsse Frauen in %	Zweitabschlüsse Frauen in %	Drittmittelfinanzierte Mitarbeiter/innen Frauen in %	Wissenschaftliche/r und Künstlerische/r Assistent/innen Frauen in %	Laufbahnstellen Frauen in %	Professor/inn/en und Äquivalente Frauen in %	Professor/inn/en Frauen in %
Universitäten gesamt	52,6%	58,7%	49,1%	38,9%	46,0%	33,8%	23,7%	22,6%
WU Wien	46,9%	50,5%	45,8%	44,7%	53,4%	41,2%	23,9%	21,3%

# Einbindung der Geschlechterdimension in die Forschungsinhalte

www.bmwf.w.at

- In enger Zusammenarbeit mit Koordinationsstellen für Glt., FF und Geschlechterforschung der Universitäten Erhebungsformular entwickelt:

## Erhebungsformular Geschlechterforschung

Organisationseinheit	Lehre			Professur		Auszeichnung						
<b>Organisationseinheit gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG</b> (Bezeichnung; Zuständigkeit)	<b>Institut für Geschlechterforschung / Zentrum</b> (Bezeichnung)	<b>Studium</b> (Bezeichnung; Studienfeld nach ISCED 1-Steller)	<b>Verpflichtend zu absolvierende Teile eines Studiums</b> (Art; Studienfeld nach ISCED 1-Steller; Umfang ECTS)	<b>Freiwillig absolvierbare Teile eines Studiums</b> (Art; Studienfeld nach ISCED 1-Steller; Anzahl; Umfang ECTS)	<b>Lehrveranstaltungen</b>		<b>Universitätslehrgang</b> (Bezeichnung; Anzahl)	<b>§ 98</b> (Bezeichnung; Fachbereich zugeordnet zu ISCED 1 Studienfeld; Anzahl; Teil- oder Vollwidmung Geschlechterforschung)	<b>§ 99</b> (Bezeichnung; Fachbereich zugeordnet zu ISCED 1 Studienfeld; Anzahl; Teil- oder Vollwidmung Geschlechterforschung)	<b>Gastprofessur</b> (Bezeichnung; Fachbereich zugeordnet zu ISCED 1 Studienfeld; Anzahl; Dauer in Semester)	<b>Preise</b> (Bezeichnung; Zweck; Dotation; Anzahl Bewerber/Innen und Zuerkennungen, m/w)	<b>Stipendien</b> (Bezeichnung; Zweck; Dotation; Anzahl Bewerber/Innen und Zuerkennungen, m/w)

**Erhebungszeitraum: Sommersemester 2017 - Stichtag 01.03.2017**

Erhebungsformular konzipiert vom BMWFW. Quelle Antworten: Leiterinnen und Leiter der Koordinationsstellen bzw. Plattformen der Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung an den österreichischen Universitäten. Umfrage durchgeführt durch Stabsstelle Gender- und Diversitätsmanagement des BMWFW.

- ❖ Aufwertung und „Stärkung“ (auch im Hinblick auf quantitative Steuerung) der universitären FFP durch „Taktung“ der FFP mit den universitären LVs?
- ❖ Feedback und Input bezüglich des Denkansatzes einer Kaskadensteuerung mit potenzialorientierten verbindlichen Zielwerten für Universitäten
- ❖ Vorschlag einer Erhebungsstruktur zur Einbindung der Dimension Geschlecht in universitäre Lehre und Forschung
  - ❖ Inhaltliches Feedback, Ergänzungswünsche bzw. -notwendigkeiten?
  - ❖ Aufnahme in den Kanon der Wissensbilanzkennzahlen anzustreben?

Unsere Türe steht für weitere Anfragen,  
Diskussionen etc. immer offen!

Peter Koller

T: 01/53120-5895

M: [peter.koller@bmwf.wg.v.at](mailto:peter.koller@bmwf.wg.v.at)