

*Version 07. Oktober 2014*

---

# Gender- und Diversitätspolitik an Fachhochschulen und Privatuniversitäten

## **Endbericht**

Tobias Dudenbostel, Brigitte Tiefenthaler

# **Gender- und Diversitätspolitik an Fachhochschulen und Privatuniversitäten**

Endbericht

technopolis |group|, Oktober 2014

Tobias Dudenbostel, Brigitte Tiefenthaler

# Inhaltsverzeichnis

1. Methoden und Projektablauf	2
1.1 Erstellen des Erhebungskonzepts	3
1.2 Erhebung, Auswertung und systematische Darstellung	3
1.3 Vergleichende Analyse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen	4
2. Gesetzlicher Hintergrund	4
3. Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria	7
4. Strategien	8
4.1 Fachhochschulen	9
4.2 Privatuniversitäten	10
4.3 Allgemeine Beobachtungen	11
5. Strukturen	12
5.1 Fachhochschulen	12
5.2 Privatuniversitäten	14
5.3 Allgemeine Beobachtungen	15
6. Aktivitäten	16
6.1 Fachhochschulen	16
6.2 Privatuniversitäten	18
6.3 Allgemeine Beobachtungen	19
7. Daten, Analysen und Evaluierungen	20
7.1 Fachhochschulen	21
7.2 Privatuniversitäten	23
7.3 Allgemeine Beobachtungen	24
8. Übergreifende Schlussfolgerungen	25
Anhang A Faktenblätter der Fachhochschulen	29

# Tabellenverzeichnis

Tabelle 1 Strategien zu Gleichstellung und Frauenförderungen an den Fachhochschulen im zeitlichen Vergleich.....	9
Tabelle 2 Strategien zu Gleichstellung und Frauenförderungen an den Privatuniversitäten im zeitlichen Vergleich.....	11
Tabelle 3 Strukturen zur Förderung von Gleichstellung und Frauenförderung an den Fachhochschulen im zeitlichen Vergleich.....	13

Tabelle 4	Strukturen zur Förderung von Gleichstellung und Frauenförderung an den Privatuniversitäten im zeitlichen Vergleich .....	15
Tabelle 5	Aktivitäten der Fachhochschulen in der Genderpolitik und Frauenförderung 2014 .....	16
Tabelle 6	Aktivitäten der Privatuniversitäten in der Genderpolitik und Frauenförderung 2014 .....	19
Tabelle 8	Gendersensibles Qualitätsmanagement und Evaluationen im Bereich Gleichstellung an Fachhochschulen .....	22
Tabelle 10	Gendersensibles Qualitätsmanagement und Evaluationen im Bereich Gleichstellung an Privatuniversitäten .....	24

# Einleitung

Das Bundesministerium für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft (BMWFW) hat Technopolis beauftragt, den Status quo der Gender- und Diversitätspolitik und der Frauenförderung in den Fachhochschulen, den Privatuniversitäten und der Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) zu erheben.

Untersucht wurden insgesamt 34 Einrichtungen:

- 21 Fachhochschulen
- 12 Privatuniversitäten
- Die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria)

Die Studie fragt nach der derzeitigen Praxis zur Gleichstellung von Frauen und Männern an den Fachhochschulen, den Privatuniversitäten und der AQ Austria. Besonders relevant sind in diesem Kontext zwei Gegebenheiten. Die erste ist das im Jahr 2011 eingeführte Qualitätssicherungsrahmengesetz (QSRG), das die rechtlichen Rahmenbedingungen für Gleichstellung und Frauenförderung an den Fachhochschulen und Privatuniversitäten sowie die AQ Austria neu definiert hat. Die zweite relevante Gegebenheit ist unsere Vorgängerstudie zu Genderpolitik aus dem Jahr 2011<sup>1</sup>, denn deren Ergebnisse ermöglichen im Rahmen dieser Studie einen Vergleich des heutigen Standes der Gleichstellungsbemühungen mit dem Stand vor der Einführung des QSRG.

Fast drei Jahre nach dem Beschluss des QSRG gilt daher für die Fachhochschulen und Privatuniversitäten besonderes Augenmerk der Frage, ob und in welcher Weise diese Organisationen ihre neue gesetzliche Verpflichtung zur Gleichstellung und zur Frauenförderung in die Praxis umsetzen. Die einschlägigen Strategien und Aktivitäten der hier untersuchten Institutionen sind dem BMWFW über unsere Vorgängerstudie von 2011 hinaus nicht systematisch bekannt. Hier aktualisieren wir diese strukturierte Informationsbasis. Unsere Studie zu Genderpolitik aus dem Jahr 2011 und insbesondere deren Abschnitte zu den Fachhochschulen und den Privatuniversitäten dient dabei als Referenz, um die Entwicklungen an diesen beiden Institutionstypen darstellen. Für die AQ Austria wird der Status quo erstmals erhoben und dargelegt.

Das Ergebnis der Studie ist also zum einen wieder eine Faktensammlung, eine übersichtliche, weitgehend standardisierte Darstellung des Standes der Frauenförderung und Genderpolitik an den unterschiedlichen Einrichtungen. Ergänzend dazu haben wir zum anderen die Ergebnisse der Erhebung einer vergleichenden Analyse unterzogen. So konnten wir Muster erkennen, Ähnlichkeiten und Unterschiede charakterisieren und Entwicklungen gegenüber der Situation im Jahr 2011 beobachten. Wir haben also in den Faktenblättern individuelle Portraits erstellt und skizzieren im Synthesebericht ein Gesamtbild der aktuellen Lage.

Explizit **nicht** Gegenstand der Studie war **die Evaluierung** der erfassten Aktivitäten. Wir treffen also keine Bewertungen über die Relevanz, die Effektivität und Effizienz sowie Wirkungen der einzelnen dargestellten Strategien und Maßnahmen.

---

<sup>1</sup> Brigitte Tiefenthaler, Barbara Good: „Genderpolitik in österreichischen Wissenschafts- und Forschungsinstitutionen. Bericht zum Status quo an österreichischen Universitäten, Fachhochschulen, Privatuniversitäten und außeruniversitären Forschungseinrichtungen sowie Einrichtungen der Forschungsförderung“, Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung, Wien 2011

## Bemerkungen zu den Begriffen

Dass Begriffe wie „Frauenförderung“ oder „Gender Mainstreaming“ inzwischen fast schon im alltäglichen wissenschaftspolitischen Sprachgebrauch angekommen sind, ist einerseits begrüßenswert, führt aber andererseits dazu, dass sie mitunter nicht ganz „schulmäßig“ verwendet werden. So liest man „Gender“, wo tatsächlich vom biologischen Geschlecht die Rede ist, oder „Gender Mainstreaming“, wo eigentlich Frauen gefördert werden, oder ein fachlicher Schwerpunkt in den Gender Studies wird unter Frauenförderung eingeordnet, statt unter Forschung oder Lehre etc.

Wir haben daher (und gerade weil mancherorts wenig Information vorlag) eine ganze Reihe von Suchbegriffen verwendet: Frauenförderung, Gender Mainstreaming, Geschlecht(ergerechtigkeit), Gleichstellung, Gleichbehandlung, Chancengleichheit und Diversität / Diversity. Wir akzeptieren den manchmal flexiblen Sprachgebrauch für diese Studie und haben keine Versuche unternommen, das Gefundene nach dem „Gender-Lehrbuch“ zu ordnen. Unabhängig von der Terminologie haben wir nach Strategien, Strukturen und Aktivitäten gesucht, deren Ziel die Gleichstellung, die tatsächliche Chancengleichheit von Frauen und Männern in der jeweiligen Institution ist, und diese in unserer Studie dargestellt.

## Bemerkung zur Struktur des Berichts

Dieser Bericht hat zwei Teile:

- Der vorliegende Synthesebericht enthält eine vergleichende Analyse der erhobenen Fakten quer über die Institutionen bzw. Institutionstypen hinweg. Die Datenbasis ist breit und robust genug, um verallgemeinernde Aussagen zu treffen, denn wir stützen uns auf verifizierte Information von 33 der 34 untersuchten Institutionen (97%). Der Synthesebericht ist keine Evaluierung. Vielmehr vermittelt er einen Gesamteindruck von Unterschieden und Gemeinsamkeiten, von verbreiteten und weniger verbreiteten Praktiken, und von Besonderheiten einzelner Institutionen(gruppen) im Vergleich mit den anderen (der gleichen Art). Auf dieser Basis geben wir Empfehlungen und machen Vorschläge für die künftige gleichstellungspolitische Arbeit des BMWFW.
- Die Faktensammlung auf der Ebene der einzelnen Institutionen befindet sich im Anhang. Zu den meisten dieser Faktenblätter (33 von 34) haben wir von einer Vertreterin oder einem Vertreter der Institution eine positive Rückmeldung zur Korrektheit der Darstellung erhalten. Diese Faktenblätter tragen das Datum jenes Termins, zu dem wir diese Rückmeldung bzw. die Freigabe zur Benutzung des Faktenblattes bekommen haben. Eine Institution konnte unserer diesbezüglichen Anfrage aus zeitlichen Gründen nicht nachkommen. Auch dieses Faktenblatt liegt als Anhang bei; es enthält einerseits veröffentlichte Informationen der betreffenden Institution und andererseits die Informationen aus dem alten Faktenblatt. Es lässt aber aufgrund einer „zurückhaltenden“ Informationspolitik und in Bezug auf die Aktualität der Angaben Fragen offen.

## 1. Methoden und Projektablauf

Die Studie stützt sich in allererster Linie auf vorhandene Daten und Dokumente, sowohl solche mit Überblickscharakter als auch Unterlagen der / zur einzelnen Organisation. Entsprechend war **desk research** unsere wichtigste Methode. Wo wir nicht ausreichend Information in publizierten Dokumenten und Internetauftritten finden konnten, um den Entwurf einer Faktendokumentation zu erstellen, haben wir schriftlich und / oder telefonisch bei den betreffenden Institutionen nachgefragt. Dann haben wir in schriftlichen oder mündlichen Interviews die Faktenlage erhoben und dabei häufig die alte Version des Faktenblattes als Grundlage benutzt. Wir haben entweder die jeweils für die einschlägigen Themen zuständige Person kontaktiert oder, wo wir eine solche Person nicht ausfindig machen konnten, die Leitung bzw.

Geschäftsführung oder auch den jeweiligen im alten Faktenblatt genannten Kontakt. Allen untersuchten Organisationen haben wir den Entwurf der jeweiligen Faktendokumentation per e-Mail zum Feedback geschickt, um die Korrektheit und Vollständigkeit unserer Darstellung zu verifizieren bzw. diese ggf. zu korrigieren oder zu ergänzen.

Die Studie gliedert sich in folgende Phasen:

### 1.1 Erstellen des Erhebungskonzepts

Für die neue Studie haben wir in Abstimmung mit den Auftraggeberinnen das Raster für die Erhebung und Darstellung der Daten aus der alten Studie verwendet. Folgende Dimensionen haben wir in der Studie erfasst:

- **Strategie:** Hat die Organisation eine Strategie für Gleichstellung und Frauenförderung? In welcher Form, mit welchen wesentlichen Merkmalen (Differenziertheit, Verbindlichkeit etc.)?
- **Strukturen:** Hat die Organisationen eigene Strukturen (Personen, Gruppen, etc.), die mit Gleichstellung und Frauenförderung betraut sind? Was sind deren Aufgaben und Befugnisse?
- **Aktivitäten:** Welche Aktivitäten zur Gleichstellung und Frauenförderung setzt die Organisation?
- **Daten:** Welche nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten erhebt die Organisation? Wie genau kennt die Organisation die Verhältnisse von Männern und Frauen auf den verschiedenen Ebenen und in den verschiedenen Fachbereichen? Wie finden diese Daten Verwendung?
- **Evaluierung:** Hat die Organisation selber oder haben Dritte die Ergebnisse der einschlägigen Aktivitäten untersucht und bewertet und gibt es Analysen der Wirkungen? Spielen Frauenförderung und Gleichstellung eine Rolle in der generellen Qualitäts- und Evaluierungspraxis der Institution?

Die erste Kontaktaufnahme mit den untersuchten Institutionen erfolgte mithilfe einer in Zusammenarbeit mit dem BMWFW erstellten, weitgehend standardisierten E-Mail.

### 1.2 Erhebung, Auswertung und systematische Darstellung

Im Mittelpunkt der Arbeiten stand die Erhebung der Fakten, deren Auswertung und systematische Darstellung in Form eines Faktenblattes pro Institution. Dazu haben wir uns zuerst primär mit den Internetseiten jeder einzelnen Institution befasst und sowohl die darauf zum Download verfügbaren Dokumente wie auch die Internetauftritte selbst analysiert.

Auf Ebene der einzelnen Institutionen haben wir v.a. folgende Quellen genutzt:

- Dokumente zur Unternehmenspolitik, sowohl allgemeiner als auch themenspezifischer Natur, insbesondere Satzungen, Frauenförderungspläne, Strategiepapiere, seltener Entwicklungspläne (weil diese bei den Fachhochschulen oftmals nicht in aggregierter Form vorliegen und meist nicht veröffentlicht sind).
- Berichte in der jeweils aktuellsten verfügbaren Form und Fassung (v.a. Jahres- und Tätigkeitsberichte).
- Broschüren, Internetauftritt und andere Veröffentlichungen.

Auf der Basis dieser Quellen erstellten wir entweder eine Rohfassung des Faktenblattes für die betroffene Institution oder, bei großer Übereinstimmung, überarbeiteten die vorliegende Version des Faktenblattes aus dem Jahr 2011. Es zeigte sich im Lauf der Erhebung, dass manche der untersuchten Einrichtungen nur wenige Dokumente öffentlich zugänglich machen (bzw. im Erhebungszeitraum gemacht haben) und manche sich auf ihren Internetseiten gar nicht oder wenig zu Genderfragen äußern, sodass diese Information nicht ausreichte, um die Faktenblätter

zu füllen. In diesen Fällen haben wir mit für Gleichstellungs- oder Genderfragen zuständigen Person oder, wo eine solche nicht zu identifizieren war, mit dem Rektorat, der Geschäftsführung, der Organisationsleitung Kontakt aufgenommen und um die Übermittlung der erforderliche Information gebeten bzw. diese direkt in einem telefonischen oder schriftlichen Interview eingeholt. Im Falle eines Interviews haben wir das alte Faktenblatt aus der Vorgängerstudie als Basis für das Gespräch benutzt.

Bei den Faktenblättern zu den Institutionen ist es wichtig, dass sie die Realität auch aus Sicht der dargestellten Institution korrekt und vollständig<sup>2</sup> wiedergeben. Deshalb haben wir von **allen** untersuchten Organisationen Feedback zum Entwurf des Faktenblattes eingeholt und zwar per e-Mail nach vorheriger telefonischer Ankündigung. Wir haben uns mit der Bitte um Korrektur und Ergänzung an die Leiterin der Gender-Stelle oder die Gleichstellungsbeauftragte gewandt oder, wo es solche Zuständigkeiten nicht gibt, an die Leitung der Institution. Auf Basis der erhaltenen Rückmeldungen erstellten wir schließlich die Faktenblätter.

Fast alle Institutionen sind dieser Bitte nachgekommen und haben uns (wo notwendig) fehlende Information zur Verfügung gestellt und die Faktenblätter gegengelesen (wenn auch in einigen Fällen mehrfaches Nachhaken erforderlich war). Nur eine der 21 Fachhochschulen musste uns aus zeitlichen Gründen eine Absage erteilen. In diesen Fällen haben wir ein Faktenblatt auf Basis der öffentlich zugänglichen Unterlagen erstellt. Wo es uns nicht gelungen ist, fehlende Information bzw. ein Feedback der Institution zu erhalten, haben wir das auf den Faktenblättern entsprechend vermerkt.

Nach der bloßen Internetrecherche schien die Daten- und Sachlage zunächst sehr unterschiedlich. Nach der Bitte um Zusendung von Informationen stellte sich aber heraus, dass die Mehrzahl der Fachhochschulen über einen relativ homogenen Satz von für Gleichstellung und Frauenförderung relevanten Dokumenten verfügte. Bei den Fachhochschulen waren diese Dokumente meistens die Satzungen und teilweise eigenständige (oder die Satzung ergänzende) Frauenförderpläne. Einige Fachhochschulen stellen ihre Bemühungen und Aktivitäten zur Gleichstellung und Frauenförderung auf ihren Internetseiten ausführlich dar. Bei den Privatuniversitäten waren Satzungen und Frauenförderpläne ebenfalls zumeist die relevanten Dokumente, hier noch manchmal ergänzt um Entwicklungspläne.<sup>3</sup>

### 1.3 Vergleichende Analyse, Schlussfolgerungen und Empfehlungen

Zum Schluss haben wir die erfassten Fakten einer vergleichenden Analyse unterzogen. Dabei ging es **nicht** um eine Bewertung oder Evaluierung der einzelnen Institution und ihrem Umgang mit Frauenförderung und Gender Mainstreaming, sondern darum, einen Gesamteindruck zu vermitteln, von Unterschieden und Gemeinsamkeiten, von verbreiteten und weniger verbreiteten Strategien, Vorgangsweisen und Aktivitäten, von Besonderheiten einzelner Institutionen im Vergleich mit den anderen (der gleichen Art). Basierend auf der vergleichenden Analyse haben wir Empfehlungen und Handlungsvorschläge für das BMWFW entwickelt.

## 2. Gesetzlicher Hintergrund

Im Jahr 2011, zum Zeitpunkt der Vorgängerstudie, unterschieden sich die verschiedenen untersuchten Institutionen, zu denen damals auch die öffentlichen

---

<sup>2</sup> Vollständig in dem Sinne, dass keine Maßnahmen in der standardisierten Darstellung fehlen, nicht jedoch mit Anspruch auf eine vollständige Beschreibung aller Details.

<sup>3</sup> Dabei zeigte sich, dass die Dokumente in einigen Fällen zwar vorhanden, jedoch nicht veröffentlicht waren. Dies hing häufig damit zusammen, dass die Dokumente erst kürzlich verabschiedet wurden. In einigen Fällen war der Prozess noch im Gange.

Universitäten gehörten, hinsichtlich des gesetzlichen Rahmens, der ihre Genderpolitik und Frauenförderung bestimmte. Während im gesetzlichen Auftrag der öffentlichen Universitäten die Gleichstellung von Männern und Frauen und Frauenförderung bereits prominent verankert war und die Universitäten außerdem dem Frauenförderungsgebot des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes unterlagen, galten für die anderen Institute das Gleichbehandlungsgesetz, das kein solches Gebot kannte.

Am 6. Juli 2011 hat der Nationalrat das Qualitätssicherungsrahmengesetz (QSRG)<sup>4</sup> beschlossen. Damit hat sich der gesetzliche Rahmen für die Gleichstellung der Geschlechter und die Frauenförderung an den Fachhochschulen und den Privatuniversitäten deutlich geändert:

Erstens macht das Gesetz Vorgaben für die Zusammensetzung von Gremien:

- Die mittlerweile eingerichtete „Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria“ ist dazu verpflichtet, in ihren Organen einen Frauenanteil von mindestens 45% einzuhalten und dies schon bei der Nominierung zu beachten. Die zuständige Bundesministerin / der zuständige Bundesminister kann die Nominierung zurückweisen, wenn diese Vorgabe ohne ausreichende Gründe nicht erfüllt ist<sup>5</sup>.
- Die Regelung für die Privatuniversitäten ist weniger strikt. Sie *„haben die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu beachten. Bei der Zusammensetzung der Organe und Gremien ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.“*<sup>6</sup>
- Für die Erhalter von Fachhochschulen formuliert das QSRG wie für die Privatuniversitäten: *„Die Erhalter haben die Gleichstellung von Frauen und Männern sowie die Frauenförderung zu beachten. Bei der Zusammensetzung der Gremien ist ein ausgewogenes Verhältnis von Frauen und Männern anzustreben.“*<sup>7</sup> Für das Kollegium hingegen gilt eine 45%-Quote in abgeschwächter Form: *„Bei der Erstellung der Wahlvorschläge für die zu wählenden Vertreterinnen oder Vertreter sind pro Gruppe nach Möglichkeit mindestens 45 vH Frauen aufzunehmen.“*<sup>8</sup>

Zweitens wurden die Voraussetzungen für eine Akkreditierung sowohl für Fachhochschulen als auch für Privatuniversitäten geändert. Sie enthalten nun Bestimmungen zur Gleichstellung und Frauenförderung.

- Die Privatuniversitäten und Fachhochschulen müssen beide als Akkreditierungsvoraussetzung einen Entwicklungsplan vorlegen, der neben anderen Dingen *„die Gleichstellung von Frauen und Männern, Frauenförderung (...) umfasst“*<sup>9</sup>.
- Beide müssen eine Satzung bzw. einen Satzungsentwurf vorlegen. Im Fall der Privatuniversitäten muss diese Satzung *„die Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung“* regeln. Für die Fachhochschulen ist die Bestimmung etwas detaillierter, deren Satzung muss jedenfalls *„Maßnahmen zur*

---

<sup>4</sup> Bundesgesetz, mit dem ein Gesetz über die externe Qualitätssicherung im Hochschulwesen und die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (Hochschul-Qualitätssicherungsgesetz – HS-QSG) und ein Bundesgesetz über Privatuniversitäten (Privatuniversitätengesetz – PUG) erlassen werden sowie das Fachhochschul-Studiengesetz (FHStG), das Bildungsdokumentationsgesetz, das Gesundheits- und Krankenpflegegesetz, das Hebammengesetz und das MTD-Gesetz geändert werden (Qualitätssicherungsrahmengesetz – QSRG)

<sup>5</sup> QSRG, Artikel 1, 1. Abschnitt, §4 (2) und (3)

<sup>6</sup> QSRG, Artikel 2, 2. Abschnitt, §4 (5)

<sup>7</sup> QSRG, Artikel 3, Ergänzung des §2 des FHStG durch den neuen (5)

<sup>8</sup> QSRG, Artikel 3, 2. Abschnitt, §10 (2)

<sup>9</sup> QSRG, Artikel 2, §2 (1) bzw. Artikel 3, §8 (2)

*Gleichstellung von Frauen und Männern, Bestimmungen über Frauenförderung*“ enthalten. Die Satzungen sind in beiden Fällen zu veröffentlichen.

Drittens beinhalten die Regelungen zum Berichtswesen mehr Transparenz und öffentliche Zugänglichkeit von Information. Die Privatuniversitäten müssen jährlich an die AQ Austria berichten, unter anderem Daten über die Anzahl der Studierenden, der Absolventinnen und Absolventen sowie über das Personal und diese Berichte müssen (mit Ausnahme von Angaben über Finanzierungsquellen sowie Betriebs- und Geschäftsgeheimnissen) von den Privatuniversitäten veröffentlicht werden<sup>10</sup>. Auch die Fachhochschulen sind in gleicher Weise zur Veröffentlichung ihrer Berichte verpflichtet<sup>11</sup>.

Viertens sind bei allen Erhaltern von Fachhochschul-Studiengängen Kollegien einzurichten, zu deren Aufgabe es unter anderem gehört, eine Satzung zu erlassen, in der neben anderen Angelegenheiten jedenfalls auch „die Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern“ und „Bestimmungen über Frauenförderung“ zu verankern sind<sup>12</sup>. Das QSRG legt zwar Fristen für die Einrichtung der Kollegien fest, aber keine Fristen für die Verabschiedung der neuen Satzung(sbestandteile) durch die Kollegien.

Für Fachhochschulen und Privatuniversitäten gilt weiterhin das Gleichbehandlungsgesetz (und nicht das strengere Bundes-Gleichbehandlungsgesetz).<sup>13</sup> Dennoch sind die Vorgaben zur Gleichstellung und Frauenförderung, die Fachhochschulen und Privatuniversitäten künftig erfüllen müssen, in mehrfacher Hinsicht künftig deutlich verbindlicher als zuvor.

Diese Verbindlichkeit wird weiter in den Akkreditierungsverordnungen der AQ Austria konkretisiert. Dort wird in der FH-Akkreditierungsverordnung bzw. PU-Akkreditierungsverordnung §5 (3) festgelegt, dass das Board der AQ Austria bei der Zusammensetzung von Gutachter/innen-Gruppen auf Diversität und Geschlechterausgewogenheit achtet. Die PU-Akkreditierungsverordnung §14 (5) c bzw. die FH-Akkreditierungsverordnung § 14 (5) d legen jeweils die Mindestanforderung an eine Satzung bzw. an einen Satzungsentwurf fest. Diese Anforderungen sind für die Privatuniversitäten das Vorhandensein eines Satzungsabschnitts zu Gleichstellung von Frauen und Männern und Frauenförderung bzw. für die Fachhochschulen das Vorhandensein eines Satzungsabschnitts zu Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern.

In der Akkreditierungspraxis existiert ein wesentlicher rechtlicher Unterschied zwischen den Privatuniversitäten und den Fachhochschulen, der Auswirkungen darauf hat, wie die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen zu Gleichstellung und Frauenförderung durch die AQ Austria systematisch überprüft wird. Die Privatuniversitäten sind zu einer regelmäßigen, institutionellen Akkreditierung verpflichtet, bei der entsprechend des Auftrags der AQ Austria die Satzungen und die Entwicklungspläne der Privatuniversitäten auf das Vorhandensein des Themas Gleichstellung und Frauenförderung geprüft werden. Die Qualität der Abschnitte wird nur vordergründig geprüft. Der Akkreditierungsintervall für die Privatuniversitäten beträgt zuerst 6 Jahre, nach einer ununterbrochenen Akkreditierung über einen Zeitraum von 12 Jahren besteht die Möglichkeit, diesen Intervall auf 12 Jahre auszuweiten.

Demgegenüber müssen Fachhochschulen nur bei ihrer Gründung institutionell akkreditiert werden. Da alle derzeit existierenden Fachhochschulen schon seit langem gegründet sind, werden für diese keine institutionellen Akkreditierungen mehr

---

<sup>10</sup> QSRG, Artikel 2, 2. Abschnitt, §6 (2)

<sup>11</sup> QSRG, Artikel 3, 4. Abschnitt, §23 (3)

<sup>12</sup> QSRG, Artikel 3, 2. Abschnitt, § 10 (3)

<sup>13</sup> QSRG, Artikel 2, 2. Abschnitt, §4 (5) für Privatuniversitäten und Artikel 3, Ergänzung des §2 des FHStG durch den neuen (5) für die Fachhochschulen

vorgenommen. Somit überprüft die AQ Austria derzeit auch nicht, in wie weit die Bemühungen der Fachhochschulen den gesetzlichen Bestimmungen für Gleichstellung und Frauenförderung entsprechen.<sup>14</sup>

Trotzdem wird Gleichstellung und Frauenförderung bei den Fachhochschulen (wie auch bei den Privatuniversitäten) an anderen Stellen relevant. So müssen die Studiengänge der FHs (wie die der PUs) gleichermaßen regelmäßig akkreditiert werden. Dabei werden z.B. auch die Prüfungsordnungen begutachtet, in denen dann z.B. auch das Vorhandensein von Regelungen zur Erleichterung der Vereinbarkeit von Studium und Familie überprüft werden. Darüber hinaus würde das Thema Gleichstellung und Frauenförderung auch bei FHs überprüft, die bei einer Studiengangs(re)akkreditierung das Thema von sich aus anschneiden.<sup>15</sup> Das Studiencurriculum wird von den Gutachtern dahingehend überprüft, ob es „state of the art“ ist, wobei das Thema Gender und Diversity zumeist von den Gutachtern aus der Wissenschaft auf die Agenda gebracht wird.

### 3. Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria

Die Agentur für Qualitätssicherung und Akkreditierung Austria (AQ Austria) ist im Jahr 2011 gemäß QSRG aus der Zusammenführung von drei vormals unabhängigen Institutionen entstanden. Diese waren erstens die österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA), zweitens der österreichische Fachhochschulrat (FHR) und drittens der österreichische Akkreditierungsrat (ÖAR) für Privatuniversitäten. Im Rahmen der Studie haben wir daher die Aktivitäten zur Gleichstellung der AQ Austria erstmals erfasst.

Laut Vorblatt zum QSRG war das Ziel dieser Reform die Schaffung eines gemeinsamen Referenzrahmens, der zur Stärkung des gegenseitigen Vertrauens und der gegenseitigen Anerkennung zwischen den drei Hochschulsektoren beitragen sollte. Im internationalen Vergleich ist das gesetzlich definierte Aufgabenspektrum der AQ Austria damit allerdings sehr breit. Bei der AQ Austria handelt es sich rechtlich um eine von den Hochschulen und vom Ministerium unabhängige Agentur.<sup>16</sup>

Bei den Aktivitäten zu Gleichstellung und Diversität ist die AQ Austria aufgrund ihrer erst kürzlich erfolgten Neuzusammenstellung in einer ähnlichen Lage, wie es z.B. das Institute for Science and Technology Austria zum Zeitpunkt der Vorgängerstudie war: Die AQ Austria befindet sich nach wie vor im Aufbau bzw. in der Konsolidierung und die Aufmerksamkeit der Geschäftsführung für die Kodifizierung von Strategien liegt bei anderen, derzeit als dringender eingeschätzten Themen.

So gibt es derzeit zwar keine verschriftlichte Strategie für Gleichstellung oder Diversität, die Themen selber liegen aber durchaus im Aufmerksamkeitsbereich der Geschäftsführung. Dies wird z.B. durch die im Hinblick auf Geschlecht paritätisch besetzte Geschäftsführung deutlich (derzeit männlicher Geschäftsführer, weibliche stv. Geschäftsführerin). Die Gesetzesvorgaben in Bezug auf die Gremien werden ebenfalls erfüllt. Auch ist man sich bei der AQ Austria des hohen Anteils der weiblichen Beschäftigten bewusst. Eine Zunahme des Männeranteils unter den Beschäftigten ist dabei von der Geschäftsführung ausdrücklich gewünscht, wird derzeit aber noch nicht durch gezielte Maßnahmen unterstützt. Die allgemeine

---

<sup>14</sup> Aus dem selben Grund verfügen Fachhochschule auch zumeist über keinen klassischen Entwicklungsplan.

<sup>15</sup> Der Themenkomplex Diversität insgesamt ist demgegenüber dadurch stärker vertreten, weil er z.B. beim Hochschulzugang mehr Beachtung findet und außer mit Geschlecht auch noch mit Merkmalen wie Migrationshintergrund, Behinderung oder besonderen Lebenslagen verknüpft ist.

<sup>16</sup> Vgl. Jahresbericht der AQ Austria von 2012: [https://www.aq.ac.at/de/aktuelles/dokumentation/aktuelles/AQ\\_Austria\\_JB\\_2012.pdf](https://www.aq.ac.at/de/aktuelles/dokumentation/aktuelles/AQ_Austria_JB_2012.pdf)

Strategiebildung wird im Moment mit jährlich stattfindenden Workshops vorangetrieben, in die sowohl Board als auch das Kuratorium involviert sind. Erst in der Zukunft wird man die Gremien mit Fragen zu Gleichstellung beschäftigen.

In der **Struktur der AQ Austria** fällt der Themenbereich Gleichstellung derzeit in die Kompetenz der stellvertretenden Geschäftsführerin. Davon abgesehen wurden bisher keine einschlägigen Strukturen etabliert.

Bei der Besetzung von Gremien wird eine paritätische Besetzung angestrebt und alle gesetzlichen Vorgaben dazu werden erfüllt. Diese durch das HS-QSRG zu Gleichstellung und Frauenförderung bei der AQ Austria getroffenen **Regelungen** betreffen alle Organe und schreiben einen Anteil von 45 vH vor (siehe Kapitel 2).

Einige der an der AQ Austria in ihrer Personalpolitik gesetzten **Maßnahmen** sind auch für das Thema Gleichstellung und Frauenförderung relevant. Durch Gleitzeit und Teilzeitangebote sowie die Möglichkeit zum Arbeiten von zuhause unterstützt die AQ Austria z.B. die Vereinbarkeit von Beruf und Familie bzw. privatem Engagement, wobei konkrete Lösungen i.a. individuell zugeschnitten werden.

Außerdem erhebt die AQ Austria diverse nach Geschlecht aufgeschlüsselte **Daten** über die Mitarbeitenden und die Angehörigen der Gremien sowie die Gutachter/innen. Daraus werden nach Bedarf auch **Analysen** erstellt, meist zur internen Verwendung.

Bei der internationalen Akkreditierung der AQ Austria selbst, die wir hier als **Evaluation** verstehen, spielten Gleichstellungs- oder Genderaspekte keine Rolle.

Die Einbindung der Themen Gleichstellung und Frauenförderung in die Akkreditierungstätigkeit der AQ Austria wurde oben (siehe Kapitel 2) geschildert. Während der Gestaltung der derzeit geltenden Akkreditierungsverordnungen für Fachhochschulen und Privatuniversitäten durch die AQ Austria spielten diese Themen keine besondere Rolle. Diese Akkreditierungsverordnungen werden regelmäßig (etwa alle zwei Jahre) aktualisiert. Es wäre möglich, Gender-Aspekte bei einer solchen Überarbeitung stärker zu berücksichtigen.

## 4. Strategien

Unter dem Titel „Strategie“ haben wir danach gefragt, ob die Institutionen sich eine Strategie für Gleichstellung, Frauenförderung oder Gender Mainstreaming gegeben haben. In welcher Form liegt diese vor? Wie wird der Themenkomplex darin behandelt, mit welchen wesentlichen Inhalten und Schwerpunkten, in welcher Differenziertheit und Verbindlichkeit?

Für die vorliegende Studie haben wir den angewandten Begriff einer Strategie enger gefasst. Denn in der Studie von 2011 haben wir eine weitreichende Definition dessen, was als Gleichstellungstrategie angesehen werden kann, angewendet, zu der z.B. auch einsätzig, relativ diffuse Bekenntnisse zu Diversität in den ‚Mission Statements‘ oder auf den Homepages der Fachhochschulen bzw. der Privatuniversitäten zählten. Grund dafür war, dass zu der Zeit das QSRG noch nicht in Kraft war. Für die vorliegende Studie haben wir uns demgegenüber für eine engere Auslegung des Strategiebegriffes entschieden, da alle untersuchten Organisationen mit dem QSRG auch die einschlägigen Vorgaben zu erfüllen haben (siehe Kapitel 2). Dabei war die Mindestanforderung für diese Studie dass explizite Ausführungen zu Frauen oder dem Merkmal Geschlecht in der Strategie vorkommen, so dass die bloße Erwähnung von Diversität als Stichwort in einem Statement, das man als strategisch verstehen könnte, nicht mehr ausreichte. Bei der Frage nach der Form haben wir auf Geschriebenes bestanden, aber – wie schon in der Vorgängerstudie – werten wir konkrete Aktivitäten auch in Abwesenheit von geschriebenen Strategien als „tätige Strategien“, was wir in unserer Analyse gesondert ausweisen.

Um die Befunde der zwei Studien vergleichen zu können, haben wir dann anhand der alten Faktenblätter die strategischen Bemühungen der Fachhochschulen bzw. der Privatuniversitäten aus dem Jahr 2011 reklassifiziert (siehe Tabelle 1 bzw. Tabelle 2).

#### 4.1 Fachhochschulen

Von den 21 untersuchten Fachhochschulen verfügen die allermeisten Fachhochschulen (20) über eine Strategie in schriftlicher Form. Dabei findet sich die Strategie bei 14 Fachhochschulen in den Satzungen verankert. Bei weiteren vier ist die Aufnahme des Themas in die Satzung geplant. Teilweise bzw. manchmal auch zusätzlich werden strategische Ansätze auf den Internetauftritten der Hochschulen postuliert oder finden sich in den Jahresberichten oder Wissensbilanzen. In einigen Fällen gibt es einen Frauenförderungsplan, der häufig als Satzungsaddendum eingeführt wurde. Weil Entwicklungspläne im Fachhochschulsektor nicht systematisch vorhanden sind, spielen diese auch keine Rolle als strategische Dokumente. 16 der Fachhochschulen veröffentlichen ihre Strategien zur Gleichstellung mindestens teilweise. Die strategischen Dokumente einer Fachhochschule fokussierten nur das Thema Diversität, wobei Gleichstellung nur am Rande thematisiert wurde und Frauenförderung nicht explizit genannt wurde. Bei einer weiteren der untersuchten Fachhochschulen gab es keine strategischen Dokumente im Bereich Gleichstellung oder Diversity. Diese setzen aber einschlägige Maßnahmen im Bereich Gleichstellung und folgen damit einer „tätigen Strategie“ (siehe Kapitel 6).

Die Strategien, die von den Fachhochschulen in den Satzungen verankert wurden, umfassen dabei meistens zwischen zwei und sieben Seiten, auf denen aber häufig nicht nur eine Strategie formuliert wird (meistens in der Präambel oder einem Grundsatzparagrafen), sondern oftmals auch bereits daraus entwickelte Ziele und Maßnahmen zeigen, wie diese angegangen werden sollen. Außerdem werden darin häufig auch die Strukturen geregelt, die die jeweilige Hochschule im Bereich Gleichstellung angelegt hat. Inhaltlich ist im Vergleich zur Studie von 2011 auch eine Hinwendung vom Begriff Diversität / Diversity zu den Begriffen „Gleichstellung“, „Gleichbehandlung“ oder „Gender“ zu beobachten. Damit wird das Geschlecht, wahrscheinlich als Reaktion auf die Formulierung im QSRG, als Diversitätsmerkmal in den Vordergrund gerückt. Das Gesamthema Diversität oder Vielfalt ist zwar immer noch häufig auf den Internetseiten oder in anderen Dokumenten der FHs vorhanden, kommt in den Satzungen aber eher noch in einzelnen Unterkapiteln vor. Zuletzt ist in den Satzungen oftmals ein Bekenntnis zur gendergerechten Sprache verankert.

Tabelle 1 Strategien zu Gleichstellung und Frauenförderungen an den Fachhochschulen im zeitlichen Vergleich

Fachhochschule	Stand 2014		Stand 2011	
	Strategie	Publiziert	Strategie*	Publiziert
<b>FHMF</b>	Satzung	Ja	Nein	Nein
<b>Campus02</b>	Satzung	Ja	Ja	Ja
<b>FHW</b>	Homepage <sup>17</sup> (In Zukunft auch Satzung)	Ja	Ja	Ja
<b>FHCW</b>	Jahresbericht (In Zukunft auch Satzung)	Ja	Ja	Ja
<b>FH BFI</b>	Satzung	Ja	Ja	Ja
<b>FH Joanneum</b>	Satzung, Wissensbilanz	Ja	Ja	Ja
<b>FHK</b>	Leitsätze (In Zukunft auch Satzung)	Ja	Ja	Ja
<b>FHKT</b>	Satzung, Personalstrategie	Ja	Nein	Nein
<b>FHS</b>	Keine schriftliche Strategie zu Frauenförderung, aber zu Diversität.	Nicht zutreffend	Nein	Nein

<sup>17</sup> Mit Homepage ist hier ein entsprechender Abschnitt auf der Homepage der Institution gemeint, und nicht die Veröffentlichung eines Dokumentes auf selbiger.

Fachhochschule	Stand 2014		Stand 2011	
	Strategie	Publiziert	Strategie*	Publiziert
<b>FHSTP</b>	Homepage, Commitment, Gleichstellungsplan, Strategie 2017, (In Zukunft auch Satzung)	Teilweise	Ja	Ja
<b>FHTW</b>	Satzung, Homepage	Ja	Ja	Ja
<b>FHV</b>	Satzung, Maßnahmenkatalog zur Hochschulentwicklung	Nein	Nein	Nein
<b>FHWN</b>	Jahresbericht	Ja	Nein	Nein
<b>FHB</b>	Satzung	Ja	Nein	Nein
<b>FFH</b>	Satzung	Ja	Nein	Nein
<b>FHGOÖ</b>	Satzung	Nein	Nein	Nein
<b>FHOÖ</b>	Satzung, Verhaltenskodex	Ja	Nein	Nein
<b>FHG</b>	Satzung	Nein	Nein	Nein
<b>IMCK</b>	Satzung	Ja	Nein	Nein
<b>LBS</b>	Satzung	Teilweise	Ja	Ja
<b>MCI**</b>	Keine schriftliche Strategie, aber konkrete Maßnahmen	Nicht zutreffend	Nein	Nein

\* Damaligen Strategien wurden nach heutigen Kriterien neu bewertet

\*\* Nicht von der FH verifiziert. Stand der Satzungsinformationen: 06.11.2012.

Quellen: Erhebung durch Technopolis Austria 2014, Vorgängerstudie.

Wie aus der Tabelle 1 hervorgeht, gab es im zeitlichen Vergleich zwischen 2011 und 2014 einige Veränderungen bei den Gleichstellungsstrategien der Fachhochschulen. Während damals nur 9 Fachhochschulen Strategien vorweisen konnten, die auch unserem heutigen Mindestkriterium gerecht wurden, ist dies heute bei 19 Hochschulen der Fall. Erfreulicherweise ist keine der Fachhochschulen hinter das Niveau von 2011 zurückgefallen. Für heute gilt dabei aber einzuschränken, dass drei dieser Fachhochschulen ihre Gleichstellungsstrategien derzeit nicht veröffentlichen, obwohl das QSRG eine Veröffentlichung vorschreibt (siehe Kapitel 2 bzw. QSRG, 2. Abschnitt, §10 Abs. 3 (10)). Das kann in einigen Fällen darauf zurückgeführt werden, dass die Satzungen erst dieses Jahr um Gleichstellungsstrategien ergänzt wurden und damit die Veröffentlichung vermutlich nur noch eine Frage der Zeit ist.

Ein interessanter Fall sind die Fachhochschulen, die Studiengänge in traditionellen Frauenberufen anbieten (vor allem in der Gesundheit), die also über einen hohen Anteil von Frauen unter den Studierenden, dem Lehrkörper, in der Verwaltung und Geschäftsführung verfügen. Hier wird im entsprechende Satzungsteil z.B. der FHG OÖ explizit das Ziel der Erhöhung des Studentenanteils genannt.

## 4.2 Privatuniversitäten

Zu den Strategien der Privatuniversitäten liegen uns 12 Rückmeldungen vor, von denen alle über eine verschriftlichte Strategie im Bereich Gleichstellung verfügen. Dabei ist die Strategie bei 9 Privatuniversitäten als Satzungsteil verankert, weitere relevante Strategiedokumente sind z.B. die Homepage, Richtlinien für einen Arbeitsausschuss oder ein Affirmative Action Plan. Außerdem plant die PMU, einen Frauenförderungsplan zu erlassen. 4 Privatuniversitäten haben zwar Strategien zur Gleichstellung, haben diese aber nicht veröffentlicht. Anders als bei den Fachhochschulen sind an den Privatuniversitäten zwar Entwicklungspläne vorhanden. Die darin geschilderten Gleichstellungstrategien finden sich aber meistens in gleicher oder ausführlicherer Form in den Satzungen, die somit auch für die Privatuniversitäten die zentralen Instrumente des Agenda Settings bleiben.

Die an den Privatuniversitäten in den Satzungen verankerten Strategien haben einen Umfang von zwischen wenigen Sätzen und sieben Seiten. Der Großteil dieser Strategien besteht aus einer Präambel oder einigen Grundsätzen, aus Zielen und Maßnahmen und aus der Regelung der Strukturen im Bereich Gleichstellung an der Privatuniversität. Die Karl-Landsteiner Privatuniversität, die gerade im Akkreditierungsverfahren ist, verfügt über den ausführlichsten Satzungsteil zu diesem Thema,

der auch einen ausführlichen Frauenförderungsplan enthält. Wie bei den Fachhochschulen ist auch bei den Privatuniversitäten der Begriff „Diversity“ mittlerweile seltener in den Strategiedokumenten zu finden. Die Schlagwörter lauten hier zumeist „Gleichstellung“ oder „Gender“. Im Vergleich zu den Satzungen der Fachhochschulen sind die Satzungen der Privatuniversitäten insgesamt etwas weniger umfangreich.

Tabelle 2 Strategien zu Gleichstellung und Frauenförderungen an den Privatuniversitäten im zeitlichen Vergleich

Privatuniversität	Stand 2014		Stand 2011	
	Strategie	Publiziert	Strategie*	Publiziert
ABPU	Homepage	Ja	Ja	Ja
DPU	Satzung	Ja	Nein	keine Strategie
KLPU	Satzung	Nein	(Neugründung)	(Neugründung)
KTUL	Richtlinien für AfG	Nein	Ja	Nein
KWPU	Satzung / Frauenförderungsplan	Ja	Nein	keine Strategie
MODUL	Affirmative Action Plan	Nein	Nein	keine Strategie
NDU	Satzung / Frauenförderungsplan	Ja	in Bearbeitung	Nein
PMU	Statut, Frauenförderungsplan (geplant)	Ja	Nein	keine Strategie
Seeburg	Satzung, Leitbild	Nein	Nein	keine Strategie
SFU	Satzung	Ja	Nein	keine Strategie
UMIT	Satzung	Ja	Ja	Nein
Webster	Satzung	Ja	Ja	Ja

\* Damaligen Strategien wurden nach heutigen Kriterien neu bewertet

Quellen: Erhebung durch Technopolis Austria 2014, Vorgängerstudie.

Im Vergleich mit der Erhebung aus dem Jahr 2011 (siehe Tabelle 2) kann festgestellt werden, dass bei sechs Privatuniversitäten eine Strategie hinzugekommen ist, und dass die vorhandenen Strategien im Vergleich zu 2011 häufiger auch veröffentlicht werden. Diese Entwicklung sind vermutlich vom QSRG hervorgerufen worden, das wir ebenfalls als ursächlich für die breitflächige, qualitative Verbesserung der Strategien der Privatuniversitäten ansehen. Wo früher Gleichstellungsstrategien noch auf wenige Sätze im Mission Statement beschränkt waren, sind heute Strategien vermehrt elaboriert in Satzungen oder Frauenförderungsplänen verfasst.

### 4.3 Allgemeine Beobachtungen

Um die Beobachtungen zu den Strategien der Fachhochschulen und Privatuniversitäten richtig einordnen zu können, fassen wir hier noch einmal kurz die rechtlichen Regelungen für Gleichstellung und Frauenförderung in den Satzungen zusammen. Wie bereits in Kapitel 2 geschildert, macht das QSRG klare Vorgaben für die Fachhochschulen und Privatuniversitäten zu Gleichstellung und Frauenförderung. Das Gesetz verpflichtet die Kollegien der FHs zur Erlassung einer Satzung, die jedenfalls Maßnahmen zur Gleichstellung von Männern und Frauen sowie Bestimmungen über Frauenförderung enthalten müssen. Außerdem ist die Satzung in geeigneter Form zu veröffentlichen. Für die Privatuniversitäten gelten im wesentlichen gleiche Regelungen. Das Vorhandensein dieser Satzungen ist außerdem Akkreditierungsvoraussetzung und wurde entsprechend in den Akkreditierungsverordnungen verankert (siehe Kapitel 2).

Das Vorhandensein entsprechender Satzungsteile wird für die Privatuniversitäten von der AQ Austria bei der institutionellen Akkreditierung regelmäßig überprüft. Für die bestehenden, also bereits akkreditierten Fachhochschulen wird dies derzeit nicht von der AQ Austria untersucht.

Nach unseren Erhebungen haben trotz dieser gesetzlichen Vorgaben derzeit sieben der 21 Fachhochschulen keinen Satzungsteil zu Gleichstellung und Frauenförderung. Von vier dieser sieben Fachhochschulen wissen wir, dass ein solcher Satzungsteil in Planung ist, aber eine FH hat dazu auch keine anderen schriftlichen Strategien. Demgegenüber haben derzeit drei der 12 Privatuniversitäten keine Strategien zu Gleichstellung und Frauenförderung im Satzungsrang. Wir gehen davon aus, dass die

Mehrzahl der Privatuniversitäten „frei stehende“ strategische Texte zur Gleichstellung tatsächlich zu Satzungsbestandteile ausgebaut bzw. entsprechende neue Strategien formuliert haben, um der für die Privatuniversitäten geltenden Verpflichtung zur regelmäßigen institutionellen Reakkreditierung zu genügen. Bei den bestehenden Fachhochschulen prüft kein vergleichbarer Mechanismus die Aufnahme des Themas in die Satzung<sup>18</sup>, was erklären könnte, weshalb manche Fachhochschulen hier langsamer bei der Erfüllung der Bestimmungen des QSRG sind als viele Privatuniversitäten.

Weiterhin gilt für die Auffindbarkeit von Strategien immer noch die Einschätzung, dass manche Fachhochschulen und Privatuniversitäten ihre vorhandenen Strategien, Entwicklungspläne oder ähnliche Dokumente nicht veröffentlichen, auch wenn der Vergleich zwischen 2011 und 2014 eine Besserung zeigt. Die Bestimmung des QSRG, dass allen Fachhochschulen und Privatuniversitäten ihre Gleichstellungsstrategien zu veröffentlichen haben, wird allerdings von drei Fachhochschulen und von fünf Privatuniversitäten nicht erfüllt, das heißt, vorhandene Satzungen sind bisher noch nicht publiziert (Stand 05. Oktober 2014).

Ob eine niedergeschriebene Strategie eine unerlässliche Basis für Gleichstellung sei oder eher „geduldiges Papier“, darüber kann man trefflich streiten, und im Sinn der Sache sind natürlich die Taten wichtiger als die Worte. Man darf jedoch davon ausgehen, dass in der akademischen Welt (und in ihr bewegen sich die untersuchten Institutionen) das geschriebene Wort einen hohen Wert besitzt. Insofern erlaubt die Nicht-Existenz von Schriftstücken zu einem bestimmten Thema durchaus auch die Frage nach der Wertigkeit dieses Themas und die Auseinandersetzung der Institution damit. Nicht zuletzt kann eine niedergeschriebene Strategie im Satzungsrang gegebenenfalls viel eher eingefordert werden als eine ungeschriebene.

## 5. Strukturen

Bei der Erhebung der Strukturen hatten wir folgende Forschungsfragen: Haben die Organisationen eigene Strukturen (Personen, Gruppen, etc.), die mit Gleichstellung und Frauenförderung betraut sind? Welche sind dies? Was sind deren Aufgaben? Außerdem haben wir überprüft, ob die Ansprechpersonen oder Strukturen auf der Website veröffentlicht sind.

### 5.1 Fachhochschulen

19 von 21 Fachhochschulen verfügen über gesonderte Strukturen für Gleichstellung oder Diversität. Bei einer Fachhochschule fällt das Thema in den Aufgabenbereich der Geschäftsführung und bei einer weiteren in die Abteilung „Research and International Relations“. Neun Fachhochschulen stellen dabei dezidiert eine/n (oder zwei) Beauftragte/n, fünf Fachhochschulen haben Anlaufstellen, Arbeitsgruppen, Ausschüsse oder Abteilungen, die für das Thema zuständig sind, und weitere vier haben sowohl eine/n Beauftragte/n als auch eine Kommission oder Ähnliches. Ein Sonderfall ist die FH Militärische Führung, die eine Ansprechpartnerin stellt und sich gleichzeitig der Strukturen des Bundesministeriums für Landesverteidigung und Sport (BMLVS) bedient.

Die Informationen über die Strukturen speisen sich maßgeblich aus den Satzungen der Fachhochschulen, wo die Ressourcen, die in diese Positionen fließen, nicht systematisch festgelegt sind. Aus den geführten Interviews wissen wir aber, dass Beauftragte selten mehr als 50% ihrer Arbeitszeit für diese Funktion aufwenden.

---

<sup>18</sup> Die bestehenden Fachhochschulen müssen sich nicht mehr reakkreditieren, sondern lediglich ihr internes Qualitätsmanagement auditieren lassen.

Die Genderbeauftragten unternehmen und koordinieren verschiedene Aktivitäten und Projekte zu Gleichstellung und Frauenförderung (vgl. Kapitel 6), unterstützen die Fachhochschulorgane in Sachen Gleichstellung, sind Anlaufstellen bei Diskriminierungsfällen und sind oft auch für die Auswertung und Interpretation von Daten zuständig bzw. unterstützen die Fachhochschule darin.

Verschiedene FHs haben Gremien eingesetzt, z.B. einen Ausschuss für Gleichbehandlungsangelegenheiten, eine Steuerungsgruppe für Gender Mainstreaming bzw. eine Arbeitsgruppe für Gender & Diversity Mainstreaming, einen Think Tank oder eine Gender & Diversity Konferenz. Diese Gremien sind in manchen ihrer Aufgaben vergleichbar einem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen (AKG; gemäß UG 2002, §42) an einer öffentlichen Universität, indem sie als Anlaufstelle in Diskriminierungsfällen aufgrund des Geschlechts oder anderen Diversitätsmerkmalen fungieren; zudem sollen sie konzeptionell und teilweise operativ in Frauenförderung und Gender Mainstreaming tätig sein sowie diese Anliegen in der FH insgesamt verankern, was dadurch erreicht werden soll, dass alle Organisationseinheiten vertreten sind. Einige dieser Gremien sind auch in die Aufnahme- und Berufungsverfahren eingebunden.

Von den 19 Fachhochschulen, die über eine Struktur für Gleichstellung verfügen, haben sieben die konkrete Ansprechperson nicht auf ihrer Webseite publiziert. Eine davon plant, dies in Kürze nachzuholen. Publiziert ist hier in dem Sinne zu verstehen, dass die Kontaktinformationen der Ansprechperson leicht und einfach z.B. dem Personenverzeichnis oder dem Organigramm der Institution zu entnehmen sind. Wir haben hier nicht gezählt, ob bloße Informationen über das Vorhandensein der Struktur verfügbar sind, etwa in den Satzungen der Fachhochschulen.

Tabelle 3 Strukturen zur Förderung von Gleichstellung und Frauenförderung an den Fachhochschulen im zeitlichen Vergleich

FH	Stand 2014		Stand 2011	
	Struktur	Publiziert <sup>19</sup>	Struktur	Publiziert
<b>FHMF</b>	POC GenderMainstreaming, GeM BMLVS	Nein	Nein	Nein
<b>Campus02</b>	Beauftragte	Ja	Beauftragte	Ja
<b>FHW</b>	Dem QM zugeteilte Beauftragte	Ja	Beauftragte	Ja
<b>FHCW</b>	Abteilung Gender u. Diversitymanagement	Ja	Abteilung	Ja
<b>FH BFI</b>	Steuerungsgruppe	Ja	Steuerungsgruppe	Ja
<b>FH Joanneum</b>	Arbeitsgruppe, G&D Koordinator	Ja	Beauftragter	Ja
<b>FHK</b>	Ausschuss für Gleichbehandlungsangelegenheiten	Ja	Ausschuss	Ja
<b>FHKT</b>	Zwei Beauftragte	Geplant	Zwei Beauftragte	Nein
<b>FHS</b>	Beauftragte	Nein	Arge, Beauftragte/r	Nein
<b>FHSTP</b>	Gender & Diversity Beauftragte/r	Ja	Zwei Beauftragte	Ja
<b>FHTW</b>	Think Tank, Beauftragte, HP	Ja	Beauftragte	Ja
<b>FHV</b>	Gleichbehandlungsstelle	Ja	Gleichbehandlungsstelle	Ja
<b>FHWN</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Nein	Beauftragte	Nein
<b>FHB</b>	Arbeitsausschusses für Beschwerde & Gleichbehandlung, Gleichbehandlungsbeauftragte	Nein	Nein	Nein
<b>FFH</b>	Arbeitsausschuss Gender & Diversity, Beauftragte	Nein	Beauftragte	Nein
<b>FHGOÖ</b>	Bei der Geschäftsführung angesiedelt	Nein	Nein	Nein
<b>FHOÖ</b>	Gender & Diversity Management Konferenz	Ja	Arbeitsgruppe	Nein

<sup>19</sup> Publiziert bedeutet hier, dass die konkrete Ansprechperson schnell und einfach auf der Website der Organisation zu finden ist. Publiziert ist nicht zu verstehen als in der publizierten Satzung vorhanden.

FH	Stand 2014		Stand 2011	
	Struktur	Publi- ziert <sup>19</sup>	Struktur	Publi- ziert
	/ Arbeitskreis / Anlaufstelle			
<b>FHG</b>	Gender & Diversity Beauftragte	Ja	Beauftragte	Nein
<b>IMCK</b>	G&D Beauftragte	Nein	Beauftragte	Nein
<b>LBS</b>	Keine eigenständige Struktur. Integriert in Research & International Relations	Nein	Nein	Nein
<b>MCI</b>	Gleichstellungsbeauftragte	Ja	Beauftragte	Nein

Quellen: Erhebung durch Technopolis Austria 2014, Vorgängerstudie.

Im zeitlichen Vergleich (siehe Tabelle 3) zeigt sich, dass seit 2011 zwei neue Strukturen im Bereich Gleichstellung und Diversität gewachsen sind, und zwar an der FHMF und an der FH Burgenland. In einigen Fällen änderte sich die Ausgestaltung der Struktur auch inhaltlich, wenn z.B. wie an der FH St. Pölten zwei Beauftragte durch einen ersetzt wurden (in diesem Falle aber unter Beibehaltung der insgesamt für das Thema reservierten Stunden). An anderen Fachhochschulen wurden Beauftragte um Gruppen ergänzt oder Arbeitsgruppen durch Beauftragte ersetzt. Was den Grad der Veröffentlichung angeht, wurden Informationen über die Ansprechpersonen an der FHG und am MCI öffentlich zugänglich gemacht.

## 5.2 Privatuniversitäten

Von allen 12 Privatuniversitäten liegen uns Informationen über deren Strukturen im Bereich Gleichstellung und Diversität vor. Eine Privatuniversität verfügt über keine eigene Struktur; vier Privatuniversitäten haben eine Kommission oder Arbeitsgruppe zum Thema Gleichstellung und Diversität eingerichtet. Drei weitere haben derzeit nur eine/n Beauftragte/n für den Themenbereich eingesetzt (wobei einer davon in Zukunft um eine Equal Opportunity Working Group ergänzt werden soll). An drei Privatuniversitäten existieren bereits heute doppelte Strukturen im Sinne von einem/r Beauftragten und einer Arbeitsgruppe bzw. Kommission zu dem Thema. Diese Funktionsträger/innen sind in ihren Hauptaufgaben und ihrem breiten Gleichstellungsverständnis durchaus den AKG der öffentlichen Universitäten verwandt:

- Ihre Aufgaben beziehen sich in erster Linie auf Aufnahme- und Berufungsverfahren, bei denen sie in der einen oder anderen Form eingebunden sind. Die Gleichstellungskommissionen verfügen oft über ein Antrags- und beratendes Stimmrecht und können Einsicht in entscheidungsrelevante Dokumente nehmen.
- Vielfach beraten die Gleichstellungskommissionen auch die Organe der Privatuniversitäten in Sachen Gleichstellung und -behandlung.
- Einige Gleichstellungskommissionen haben eine Ombudsfrau oder einen Ombudsmann bzw. eine/n Beauftragte/n zur Entgegennahme von Beschwerden und Hinweisen in Bezug auf sexuelle Belästigung oder Diskriminierung von Frauen ernannt. Andere Gleichbehandlungskommissionen sind meist selber Anlaufstellen bei Fällen von Diskriminierung.

Ein Sonderfall in Bezug auf die Strukturen ist die PMU, die auf die Strukturen des Salzburger Allgemeinen Krankenhauses zurückgreifen kann.

Auch im Zuge der aktuellen Erhebung fällt auf, dass wie bei den Fachhochschulen nicht alle Privatuniversitäten ihre konkrete Ansprechperson zu Gleichstellung und Diversität publik machen. Bei den Privatuniversitäten ist der Anteil derjenigen, deren Strukturen auf den Internetauftritten dargestellt sind, mit drei von 12 aber noch geringer als bei den FH. Wie bei den Fachhochschulen haben wir hier nicht die bloße Erwähnung des Vorhandenseins einer einschlägigen Struktur, z.B. aus der Satzung, gezählt.

Tabelle 4 Strukturen zur Förderung von Gleichstellung und Frauenförderung an den Privatuniversitäten im zeitlichen Vergleich

Privat-universität	2014		2011
	Struktur	Publi- ziert <sup>20</sup>	Struktur
ABPU	Gleichstellungskommission, Ombudsstelle	Ja	Gleichbehandlungskommission
DPU	Keine eigene Struktur	Nein	Nein
KLPU	Kommission für Gleichstellung	Nein	(Neugründung)
KTUL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	nein	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen
KWPU	Arbeitsgruppe für Gleichbehandlungsfragen / Frauenbeauftragte	Ja	Gleichbehandlungskommission
MODUL	Diversity Manager, in Zukunft EOWP	Nein	Nein
NDU	Kommission für Gleichstellung und Frauenförderung, Frauenbeauftragte	Nein	2 Gleichstellungsbeauftragte
PMU	Nutzt die Strukturen des SALK	Nein	Nutzt die Strukturen des SALK
Seeburg	Gleichstellungsbeauftragte	Nein	Gleichstellungsbeauftragte
SFU	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsmaßnahmen	Nein	Nein
UMIT	Arbeitskreis für Gleichstellung	Ja	Arbeitskreis für Gleichstellung
Webster	Gleichstellungsbeauftragte	Nein	Nein

Quellen: Erhebung durch Technopolis Austria 2014, Vorgängerstudie.

Auch ein zeitlicher Vergleich kann aus Tabelle 4 abgeleitet werden. Hier wird ersichtlich, dass in einigen Fällen eine neue Struktur im Bereich Gleichstellung und Diversität geschaffen wurde (in drei Fällen) bzw. die vorhandene Struktur um z.B. eine/n Beauftragte/n ergänzt wurde (bei drei weiteren Privatuniversitäten). Nicht weniger als sieben von 12 Privatuniversitäten haben also seit 2011 ihre Strukturen zur Gleichstellung erweitert, umgestaltet oder neu geschaffen. Der weitere Ausbau der Strukturen ist in zumindest einem Fall geplant.

### 5.3 Allgemeine Beobachtungen

An der Tatsache, dass es an den Privatuniversitäten und Fachhochschulen viel öfter z.B. eine/n Gleichstellungsbeauftragte/n bzw. eine Arbeitsgruppe o.ä. gibt, als dies dem Personalverzeichnis oder dem Internetauftritt allgemein zu entnehmen ist, hat sich auch in der aktuellen Erhebung wenig geändert. Es bleibt immer noch schwer verständlich, warum einschlägig zuständige Personen bzw. Strukturen eingesetzt werden, diese aber nicht nach außen sichtbar gemacht werden – besonders auch unter dem Aspekt, dass die Strukturen einerseits meist als Ansprechstellen zum Thema Gleichstellung und verwandten Themen fungieren sollen, dabei aber häufig nicht als solche ausgewiesen sind. Zwar haben wir im Rahmen unserer Erhebung nicht überprüft, in wie weit die Fachhochschulen oder die Privatuniversitäten die Funktionsträger/innen im Bereich Gleichstellung nach innen kommunizieren (denkbar z.B. im Rahmen von Studienaufaktveranstaltungen oder im Intranet der Hochschule). Aber die möglichst niederschwellige Erreichbarkeit der/des Beauftragten ließe sich in vielen Fällen durch einen wenig aufwändigen Eintrag im Personenverzeichnis der Institution oder durch einen Homepageabschnitt zum Thema Gleichstellung im öffentlichen Webseitenbereich sicherlich steigern.

<sup>20</sup> Publiziert bedeutet hier, dass die konkrete Ansprechperson schnell und einfach auf der Website der Organisation zu finden ist. Publiziert ist nicht zu verstehen als in der publizierten Satzung vorhanden.

Was das Geschlechterverhältnis der Funktionsträger/innen im Bereich Gleichstellung angeht, so ist das Feld immer noch sehr stark von Frauen dominiert, die man entweder bevorzugt mit dem Aufgabenbereich betreut oder die sich von sich aus für das Thema interessieren. Bei den Fachhochschulen sind unter den Kontaktpersonen, die jeweils Gleichstellungsbeauftragte oder z.B. Vorsitzende von einschlägigen Arbeitsgruppen sind, nur 2 Männer bei 19 Frauen. Bei den Privatuniversitäten waren zur Zeit der Untersuchung drei Männer und vier Frauen mit dem Themengebiet beauftragt (bei derzeit zwei vakanten Positionen). Wenn es zwei Ansprechpersonen oder Arbeitsgruppen gibt, sind diese meist gemischtgeschlechtlich besetzt.

Es gibt unserer Einschätzung nach nicht „die einzig richtige“ Struktur zum Erreichen von Chancengleichheit an einer Institution. Wir halten es nicht einmal für zwingend erforderlich, dass eine Stelle **exklusiv** mit Gleichstellungsagenden betraut wird. Sehr wohl erscheint es uns notwendig, dass tatsächlich jemand in der Institution federführend verantwortlich ist und zugleich – im Sinne des Gender Mainstreaming – alle Einheiten sich das Anliegen der Gleichstellung zu eigen machen und in ihrem Wirkungsfeld darauf hinarbeiten.

## 6. Aktivitäten

Wir haben alle untersuchten Organisationen gefragt, welche Aktivitäten sie für Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität setzen. Einige der untersuchten Organisationen haben ihre Maßnahmen sogar in ihren Satzungen verankert. Im Detail haben wir die Aktivitäten in den Faktenblättern der einzelnen Organisationen dargestellt; das folgende Kapitel bietet einen kurzen Überblick über die Art der häufigsten Maßnahmen.

### 6.1 Fachhochschulen

Von 21 Fachhochschulen haben wir Informationen zu Gleichstellungs- und Frauenförderungsaktivitäten. Alle setzen eine oder mehrere Maßnahmen, die dem Thema Gleichstellung und/oder Frauenförderung zugeordnet werden können. Das sind um zwei FHs mehr, als schriftliche Strategien zu Gleichstellung haben bzw. als eigenständige Strukturen für diesen Bereich institutionalisiert haben. In der Tabelle 5 ist überblicksmäßig zusammengefasst, in welchen Bereichen die FH Aktivitäten zur Gleichstellung setzen.

Tabelle 5 Aktivitäten der Fachhochschulen in der Genderpolitik und Frauenförderung 2014

Fachhochschule	Sprache	Charta der Vielfalt	Familie und Beruf	Weiterbildung	Strukturmaßnahmen	Gewinnung/Förderung von Studentinnen
FHMF	X				X	X
Campus02	X		X	X	X	X
FHW	X	X	X	X		X
FHCW	X		(X)	X		X
FH BFI	X		X	X	X	
FH Joanneum	X		X		X	X
FHK	X		X			
FHKT	X		X	X	X	X
FHS			X		X	X
FHSTP	X				X	[x]
FHTW			X	X	X	X
FHV	X		X	X		X

Fachhochschule	Sprache	Charta der Vielfalt	Familie und Beruf	Weiterbildung	Strukturmaßnahmen	Gewinnung/Förderung von Studentinnen
FHWN			X		X	X
FHB	X		X	X	X	X
FFH	X			X	X	
FHGOÖ						X
FHOÖ	X	X	X	X	X	X
FHG	X		X	X	X	
IMCK	X	X	X	X		X
LBS	X		X	X	X	
MCI						X

(X): geplante Aktivitäten [x]: abgeschlossene Aktivitäten

Quellen: Erhebung durch Technopolis Austria 2014.

Folgende typischen Maßnahmen fallen unter die in der Tabelle einzusehenden Kategorien:

- Die Mehrzahl der Fachhochschulen veröffentlicht Richtlinien, Anleitungen oder Beratung zum **geschlechtergerechten Sprach- und Bildgebrauch**, manche davon fordern diesen auch verbindlich ein. Häufig ist ein solches Bekenntnis auch in den Satzungen der Fachhochschulen verankert. Bei der Durchsicht der Internetauftritte der Fachhochschulen ist uns in keinem Fall die Verwendung von genderunsensibler Sprache in nennenswerter Weise aufgefallen.
- **Maßnahmen zur Gewinnung/Förderung von Studentinnen:** vor allem FH mit technischen Studiengängen bemühen sich darum, mehr Studentinnen (für diese Studienrichtungen) zu gewinnen; viele nehmen an Programmen wie FIT - Frauen in die Technik und/oder an (meist regional veranstalteten) Töchtertagen und Girls' Days teil oder bieten Praktika an. Ebenfalls vor allem technische FH bieten Maßnahmen zur Förderung von Studentinnen an, beispielsweise Aufhol- und Brückenkurse und spezielle Tutorien für Frauen – vor allem in Vorbereitung für technische Studiengänge. Diese werden oft im Rahmen von drittmittelfinanzierten Projekten verwirklicht, etwa über das BMVIT-Programm Talente (vormals Femtech) oder regionale Förderung (besonders durch die MA 27 der Stadt Wien). Solche Vorhaben werden teilweise in Kooperation mit Praxispartnern und fallweise auch mit Universitäten umgesetzt.
- **Information, Sensibilisierung, Weiterbildungen, Öffentlichkeitsarbeit:** Diverse Fachhochschulen bieten Lehrveranstaltungen bzw. Weiterbildungen für Studierende und Mitarbeiter/innen an, in denen Gender-Kompetenzen vermittelt werden. Besonders häufig sind Weiterbildungen zu gendersensibler Didaktik. Eine Fachhochschule verfügt auch über eine Fachbereichsbibliothek. Einzelne FH organisieren schließlich einschlägige Veranstaltungen für ein externes Publikum. Hier ist bei den FH, wie auch von der Vorgängerstudie 2011 befunden, das Thema Diversity stärker präsent.
- Maßnahmen zur besseren **Vereinbarkeit von Familie und Beruf** sind an FH im Vergleich zu 2011 stärker verbreitet. Derzeit berichten 14 Fachhochschulen von einschlägigen Aktivitäten, darunter ist oftmals das Audit „hochschuleundfamilie“ vom BMWF. Eine FH plant die Teilnahme am Audit im Studienjahr 2014/2015. 2011 setzten nur 6 FH Maßnahmen in diesem Bereich, in den auch z.B. Möglichkeiten der Arbeitszeitflexibilisierung fallen. Einige Fachhochschulen haben in ihren jeweiligen Ländern am Wettbewerb „Frauen- und familienfreundlichster Betrieb“ teilgenommen und eine Auszeichnung gewonnen.
- Es gibt auch eine Reihe von FH, die **strukturell ausgerichtete Maßnahmen** setzen. Dazu gehören etwa Maßnahmen in der Personalauswahl und -entwicklung

(z.B. Richtlinien zur gendergerechten Personalauswahl, Vermerk bei Stellenausschreibungen, Mitwirkung der Gleichbehandlungsbeauftragten bei Berufungs- und Auswahlprozessen etc.).

- Einige Fachhochschulen sind außerdem Unterzeichnerinnen der **Charta der Vielfalt**, die von der Wirtschaftskammer Österreichs initiiert wurde.<sup>21</sup>

Für 19 Fachhochschulen haben wir Information über die Frage nach Gender in der **Lehre und Forschung**. An einer von ihnen sind uns keine Aktivitäten in den Gender Studies bekannt. An einer Fachhochschulen gibt es derzeit einen Forschungsschwerpunkt mit Gender-Bezug. An einigen weiteren FH gibt es zwar keine einschlägigen Schwerpunkte, aber einzelne (drittmittelfinanzierte) Forschungsprojekte oder auch wissenschaftliche Abschlussarbeiten mit inhaltlichen Bezügen zu Gender Studies. Eine Fachhochschule hat Aktivitäten in der Genderforschung zu einem Anforderungskriterium bei der Bewertung von Berufungskandidaten gemacht und eine Fachhochschule hat mit einem Forschungsprojekt den Gender-Award des BMVIT erhalten. An einigen Fachhochschulen werden Fachveranstaltungen oder Tagungen organisiert.

Einzelne Fachhochschulen haben Projekte zu Fragen der geschlechtergerechten Didaktik gemacht und Leitfäden und / oder Weiterbildungsformate (vgl. oben) dafür entwickelt und implementiert. Einige Fachhochschulen haben Bibliotheken zum Themenbereich Gleichstellung eingerichtet oder bieten Zugang zu einschlägiger Literatur.

In der Lehre von 15 Fachhochschulen gibt es – unterschiedlich intensive – Bezüge zu Gender Studies; das Spektrum reicht von vereinzelt Lehrveranstaltungen (z.B. eine einführende Lehrveranstaltung zu Gender-, Queer-, Diversity-Studies) über Lehrveranstaltungen, die für bestimmte Studiengänge verpflichtend sind (z.B. in der Sozialen Arbeit oder in Management-Studiengängen) bis hin zu in Studiencurricula verankerten Pflichtveranstaltungen zum Thema Gender. Von zwei Fachhochschulen wissen wir, dass Gender und Diversität als erwünschter Kompetenzerwerb in allen Bachelor- und Masterstudiengängen verankert ist. Für eine Fachhochschule ist die Berücksichtigung von Gender in der Studiengangsentwicklung und -akkreditierung als Ziel in der Satzung verankert.

## 6.2 Privatuniversitäten

Wir haben von allen Privatuniversitäten Informationen über Aktivitäten zur Gleichstellung bzw. Diversität (gegenüber neun im Jahr 2011).

Im Bereich von **gendersensibler Sprache** sind fünf Privatuniversitäten aktiv und verfügen z.B. über Richtlinien oder Leitfäden, die teilweise auch aktiv eingefordert werden. Häufig ist ein solches Bekenntnis auch in der Satzung der Privatuniversität verankert. Wie bei den Fachhochschulen ist uns auch bei den Privatuniversitäten keine bekannt, die sich in bemerkenswertem Maße nicht-gendersensibler Sprache bedient hätte.

Ebenfalls sechs der Privatuniversitäten versuchen mit verschiedenen Aktivitäten, die Vereinbarkeit von **Familie und Beruf** zu verbessern. Dies umfasst Maßnahmen wie flexible Arbeitszeiten, Möglichkeiten zu Teilzeitbeschäftigung oder Karenzzeiten.

Weitere neun Privatuniversitäten wenden z.B. bei Personalrekrutierungsprozess Maßnahmen an, die die Gleichstellung fördern sollen. Solche **strukturelle Maßnahmen** reichen von Aufforderungen an Bewerberinnen zur Bewerbung über Quotierungen von Geschlechterverhältnissen bis hin zur Bevorzugung eines Geschlechts bei ansonsten gleicher Qualifikation bei der Bewerber/innen/auswahl.

---

<sup>21</sup> Vgl.: [https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/ueber-die-Charta/Ueber\\_die\\_Charta\\_der\\_Vielfalt.html](https://www.wko.at/Content.Node/Charta-der-Vielfalt/charta-der-vielfalt/ueber-die-Charta/Ueber_die_Charta_der_Vielfalt.html)

Eine Privatuniversität nennt zusätzlich die gezielte Suche nach Frauen für offene Stellen.

Zwei Privatuniversitäten überprüfen ihre Aufnahmeverfahren auf einen geschlechtlichen Bias. Eine Privatuniversität hat eine Helpline gegen sexuelle Belästigung eingerichtet und eine andere ist auch mit einer Studiengruppe und diversen Veranstaltungen zu Gleichstellung aktiv.

Tabelle 6 Aktivitäten der Privatuniversitäten in der Genderpolitik und Frauenförderung 2014

PU	Sprache*	Familie & Beruf	Strukturmaßnahmen	Weitere
ABPU	X		X	
DPU			X	
KTUL			X	
KWPU		X	X	
MODUL	X	X	X	Aufnahmeverfahren
PMU	X			Helpline
UMIT		X		Fortbildungen, Informationsveranstaltungen
NDU			X	
Seeburg		X	X	
SFU	X			Gender Study-Group, Veranstaltungen
Webster		X	X	
KLPU	X	X	X	Aufnahmeverfahren

Quellen: Erhebung durch Technopolis Austria 2014.

Im zeitlichen Vergleich ist die Anzahl der Aktivitäten im Vergleich zur Vorgängerstudie angestiegen. Die ist sowohl insgesamt also auch in Bezug auf die Kategorien „Familie & Beruf“ als auch der „Strukturmaßnahmen“ zu erkennen.

Inhalte aus den Gender Studies finden sich derzeit an sieben Privatuniversitäten in der **Lehre und/oder der Forschung**, bei fünf weiteren Privatuniversitäten haben wir keine Hinweise darauf. Meistens handelt es sich dabei um einzelne Lehrveranstaltungen (z.B. im Rahmen von genderspecific Dentistry), eine Privatuniversität hat Gender aber auch zum Querschnittsthema in der Lehre gemacht, dass außerdem noch durch gezielte Genderveranstaltungen und regelmäßige Lehraufträge zu diesem Thema ergänzt wird. Eine weitere Privatuniversität plant die explizite Verankerung des Themenkomplexes im Curriculum. Zwei Privatuniversitäten weisen darauf hin, dass das Aufnahmeverfahren für neue Studierende gendersensitiv ausgestaltet ist.

Aktivitäten im Bereich Forschung sind z.B. einzelne Forschungsprojekte, teilweise auch akademische Abschlussarbeiten. Eine Privatuniversität verfügt über einen Forschungsschwerpunkt in Gender Studies, eine weitere weist auf die Bedeutung des Themas Gender für ihre Forschungsagenda hin. Einmal wird auch die Förderung von Gender Studies und Gender based Medicine in der Satzung erwähnt.

Explizite Maßnahmen zur Karriereförderung von Mitarbeiter/inne/n oder Studentinnen (etwa durch Mentoring und/oder Weiterbildung) gibt es derzeit nach unserer Erhebung an den Privatuniversitäten keine.

### 6.3 Allgemeine Beobachtungen

Insgesamt stellen wir fest, dass die Fachhochschulen tendenziell mehr und vielfältigere Aktivitäten im Bereich Genderpolitik und Frauenförderung durchführen als dies bei den Privatuniversitäten der Fall ist. Außerdem werden einige Maßnahmen

wie z.B. eine Regelung zur geschlechtergerechten Sprache im Fachhochschulsektor bereits annähernd flächendeckend angewendet, was bei den Privatuniversitäten noch nicht in der Breite der Fall ist.

In Bezug auf projektfinanzierten Aktivitäten waren wir in der Vorgängerstudie hinsichtlich der Nachhaltigkeit und Wirkungen skeptisch. Diese Befürchtungen können nach heutigen Informationen teilweise bestätigt werden. Bei der Aktualisierung der Faktenblätter wurde deutlich, dass viele Projekte ausgelaufen sind, ohne dass die FH adäquate Nachfolgemeasures eingerichtet haben. Auf der anderen Seite wurden an manchen FH drittmittelfinanzierte Projekte aber auch zur Erstellung oder für das Design von Maßnahmen genutzt, die dann heute immer noch Anwendung finden. Dazu zählt z.B. der Aufbau einer genderspezifischen Bibliothek.

## 7. Daten, Analysen und Evaluierungen

Wir haben alle Organisationen danach gefragt, welche nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten sie erheben, denn für die Gleichstellungsarbeit ist es wichtig, die Verhältnisse von Männern und Frauen auf den verschiedenen Ebenen und in den verschiedenen Fachbereichen gut zu kennen. Wir haben auch danach gefragt, wie diese Daten verwendet werden.

Sowohl die Fachhochschulen als auch die Privatuniversitäten sind gesetzlich zur Erhebung von verschiedenen, nach Geschlecht aufgeschlüsselten Daten für die Studierenden und Mitarbeitenden verpflichtet. Sie müssen diese Daten regelmäßig an die AQ Austria berichten und dabei die Bestimmungen der Jahresberichtsverordnung erfüllen, welche die AQ Austria, basierend auf den jeweiligen gesetzlichen Grundlagen<sup>22</sup>, beschlossen hat:

- Laut §6 der Fachhochschul-Jahresberichtsverordnung der AQ Austria hat der Jahresbericht der **Fachhochschulen** jedenfalls Angaben zu den Entwicklungen im Bereich Studien und Lehre (Absatz 2) zu machen, und dort insbesondere eine Analyse der Entwicklung im Berichtszeitraum zu Bewerber/innen/n, Studierenden, Absolvent/innen/en und Lehr- und Forschungspersonal.
- Laut §5 der Privatuniversitäten-Jahresberichtsverordnung der AQ Austria hat der Jahresbericht der **Privatuniversitäten** jedenfalls Angaben zu machen zu Entwicklungen der Studien und Lehre (Absatz 2), und dort zu insbesondere:
  - Zur Zahl der Studierenden, Studienanfänger/innen und Absolvent/innen/en im Berichtszeitraum
  - Zu hauptberuflichem und externem wissenschaftlichen Personal (mit Name)

Diese Daten werden im hochschulstatistischen Informationssystem des BMWF, uni:data<sup>23</sup> und teilweise von Statistik Austria<sup>24</sup> veröffentlicht und können dort auch im Zeitverlauf betrachtet werden.

In Bezug auf Evaluierungen leiteten uns bei unserer Studie zwei Fragen: Erstens fragten wir, wie die Evaluierung der Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit geregelt ist und wie sie praktiziert wird. Zweitens fragten wir, inwiefern die Dimension Geschlecht im Qualitätsmanagement und der allgemeinen Evaluierungspraxis an der

---

<sup>22</sup>Nähere Information zu den gesetzlichen Grundlagen siehe Website der AQ Austria unter <https://www.aq.ac.at/de/analysen-berichte/> und <https://www.aq.ac.at/de/analysen-berichte/statistik.php> (zuletzt aufgerufen am 7.10.2014)

<sup>23</sup><http://www.bmwf.gv.at/unidata>

<sup>24</sup>[http://www.statistik.at/web\\_de/statistiken/bildung\\_und\\_kultur/formales\\_bildungswesen/universitaeten\\_studium/index.html](http://www.statistik.at/web_de/statistiken/bildung_und_kultur/formales_bildungswesen/universitaeten_studium/index.html)

Institution eine Rolle spielen (etwa als Kriterium für die Evaluierung von Organisationseinheiten bzw. als Dimension im Qualitätsmanagement)?

## 7.1 Fachhochschulen

### 7.1.1 Daten und Analysen

Das Kern-Datenmaterial wird von allen österreichischen Fachhochschulen in gleicher Weise erhoben und der AQ Austria sowie dem BMWF (bzw. der Statistik Austria) übermittelt und damit den gesetzlichen Verpflichtungen nachgekommen. Einige Fachhochschulen berichteten uns jedoch von Datenerhebungen, die über die gesetzlichen Anforderungen hinausgehen:

Im Bereich **Personal** erheben zahlreiche Fachhochschulen auch die Hierarchiestufen der Mitarbeiter/innen bzw. das Geschlechterverhältnis auf den Führungsebenen wie z.B. den Studiengangsleitungen. Andere Fachhochschulen verfügen über geschlechtsspezifische Daten zu den Gehältern oder dem Beschäftigungsausmaß der Mitarbeiter/innen. Weitere nach Geschlecht aufschlüsselbare Datensätze betreffen z.B. die Altersgruppen, das Qualifikationsniveau oder die Fortbildungsstunden. Nur von fünf Fachhochschulen sind uns keine über die Minimalanforderung hinausgehenden Datensammlungen bekannt.

Bei den **Studierenden** sammeln Fachhochschulen nach Geschlecht aufschlüsselbare Daten z.B. für die Abbrecher/innen oder Unterbrecher/innen. Einige Fachhochschulen erfassen auch Zahlen zu Interessierten. Insgesamt sind uns hier von weniger Fachhochschulen über den gesetzlichen Rahmen hinaus bekannte Datenerhebungen bekannt.

Die meisten Fachhochschulen verweisen darauf, dass die Kennzahlen regelmäßig angeschaut und systematisch ausgewertet werden. In einem Fall werden die Daten anlassbezogen ausgewertet. Nur an einer Fachhochschule erfolgt keine statistische Auswertung, was mit der geringen Zahl an Studienanfängerinnen jedes Jahr erklärt wird (zwischen einer und vier).

Zentral ist für uns die Frage, wie sorgfältig die Daten mit Blick auf Gleichstellung nicht nur ausgewertet, sondern auch analysiert und interpretiert werden, denn nur dann können die Daten die Grundlage für informiertes Handeln bilden. Wo es Gleichbehandlungsgremien oder -beauftragte gibt, ist es i.a. deren Aufgabe, Daten über die Studierenden und das Personal zu analysieren bzw. die FH bei der Auswertung und Interpretation zu unterstützen. Bei anderen fließen die Kennzahlen direkt in die Organisationsentwicklung oder das Qualitätsmanagementsystem mit ein. Andere beschränken sich in ihren Wissensbilanzen nicht auf die bloße Darstellung der Daten, sondern interpretieren diese auch an dieser Stelle, was gleichbedeutend mit einer jährlichen, anlassbezogenen Auswertung ist. Eine Fachhochschule unternimmt z.B. ein internes „Gender-Screening“, um genderrelevante Themen zu identifizieren, und eine ganze Reihe von Fachhochschulen hat die Daten über Bewerber/innen, Studierende und Absolvent/inn/en, zum Teil auch über Studienabbrecher/innen oder Unterbrecher/innen untersucht. Eine Fachhochschule erstellt zusätzlich einen Einkommensbericht, in dem die Löhne und Gehälter von Frauen und Männern verglichen werden.

In Bezug auf die Veröffentlichung von Daten bzw. auf deren Aufbereitung als Wissensbilanz bestehen einige Unterschiede zwischen den Fachhochschulen. Manche Fachhochschulen publizieren bestimmte geschlechterdisaggregierte Daten in ihren Jahresberichten oder Wissensbilanzen, die tatsächlichen Analysen werden jedoch meist ausschließlich intern verwendet und selten veröffentlicht. Außerdem konnten wir in neun Fällen keinen veröffentlichten Jahresbericht auf der Homepage der Fachhochschule finden. Eine weitere Fachhochschule stellt ihren Jahresbericht nur auf Anforderung zur Verfügung.

Alle Fachhochschulen berichten an die AQ Austria und dieses Berichtswesen umfasst auch geschlechter-disaggregierte Daten über Personal und Studierende. Die AQ

Austria als Nachfolgeorganisation des Fachhochschulrat veröffentlicht diese Daten nicht mehr in Jahresberichten, doch sie werden vom hochschulstatistischen Informationssystem uni:data des BMFWFs veröffentlicht. Die AQ Austria macht keine Analyse und Interpretation der Daten.

### 7.1.2 Evaluationen

Die Bemühungen der Fachhochschulen im Bereich interner Evaluierungen stellen sich ausgesprochen heterogen dar (siehe Tabelle 7). Insgesamt führen nur acht Fachhochschulen von 21 gezielte Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen durch; zwei Fachhochschulen planen dies. Vier Fachhochschulen evaluieren dabei gezielt Einzelmaßnahmen wie z.B. Schulungen oder Veranstaltungen. Eine Fachhochschule evaluierte Gleichstellungsmaßnahmen im Rahmen einer institutionellen Evaluierung. Darüber hinaus evaluiert eine Fachhochschule die Tätigkeiten ihres Ausschusses regelmäßig. Keine Fachhochschule hat uns von externen Evaluierungen ihrer Gleichstellungsmaßnahmen berichtet.

Andererseits hat das Thema Gender und Diversity mittlerweile an vielen Stellen Einzug in das Qualitätsmanagement genommen. Die häufigsten Formen sind dabei Lehrveranstaltungsevaluationen und Befragungen von Mitarbeiter/innen und Studierenden, die fallweise um weitere Maßnahmen wie Erhebungen des Kinderbetreuungsbedarfs oder Absolvent/innenbefragungen ergänzt werden. Nur vier Fachhochschulen haben keine Geschlechtsdimension im Qualitätsmanagement. Davon planen aber drei, eine solche Dimension einzuführen.

Die Fachhochschulen können im Gegensatz zu den öffentlichen Universitäten ihre Studierenden auswählen. Weil es uns bereits beim Verfassen der Studie von 2011 erstaunte, dass niemand explizit von einer nach Geschlecht desaggregierten Analyse dieser Auswahlprozesses berichtete, haben wir dieses Mal explizit nach den Auswahlverfahren und der Rolle des Geschlechts darin gefragt. Zwei Fachhochschulen geben an, dass sie im Rahmen des Qualitätsmanagements das Aufnahmeverfahren auch nach Geschlecht evaluieren bzw. eine Aufnahmequotenanalyse durchführen, eine weitere berichtet von der gezielten Evaluation des Bewerbungsverfahrens.

Tabelle 7 Gendersensibles Qualitätsmanagement und Evaluationen im Bereich Gleichstellung an Fachhochschulen

<b>FH</b>	<b>Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen</b>	<b>Gender-Dimension im QM</b>
FHMF	Nein	Durch Gleichbehandlungsbeauftragte
Campus02	Institutionelle Evaluation 2011	Kennzahlbeobachtung
FHW	Schulungen und Coachings	Studierenden- und Lehrendenbefragung
FHCW	Nein	Studierendenbefragungen, Mitarbeiterbefragungen, Kinderbetreuungsbedarfserhebung, Aufnahmequotenanalyse, Studienabschlussbefragung, Absolvent/innen/enstudie
FH_BFI	Spezielle Audits, Analyse des Bewerbungsverfahrens, Studienerfolgsanalysen	Lehrveranstaltungen, Studierenden-, Absolvent/innenbefragungen
FH Joanneum	FiT-Veranstaltungen	Lehrveranstaltungen, Institutionelle Evaluierung
FHK	Selbstevaluierung, Evaluierung und Tätigkeitsbericht des Ausschusses für Gleichbehandlungsfragen	Nein
FHKT	Geplant (Arbeitsgruppe)	Geplant (Studierendenbefragung)
FHS	Nein	Geplant
FHSTP	Nein	Mitarbeiterbefragung
FHTW	Gezielte Maßnahmenevaluation	Studierendenbefragungen, Mitarbeiterbefragungen
FHV	Geplant	Mitarbeiterbefragung, Lehrveranstaltungsevaluierung

FH	Evaluationen von Gleichstellungsmaßnahmen	Gender-Dimension im QM
FHWN	Teilweise durch Einzelverfahren	Generelles QM
FHB	Regelmäßige Evaluation der Gleichstellungs- und Frauenförderungsmaßnahmen geplant	Geplant
FFH	Nein	Alle Prozesse, Studienhefte
FHGÖO	Nein	Lehrveranstaltungen, Aufnahmeverfahren
FHÖO	Nein	Organisationsentwicklung durch Forschungsgruppe, Gender-Studie
FHG	Nein	Lehrveranstaltungen
IMCK	Nein	Mitarbeiterbefragung
LBS	Nein	Gendersensitives QM, Mitarbeiterbefragung
MCI	Nein	Generelles QM, Mitarbeiterbefragung

Quellen: Erhebung durch Technopolis Austria 2014.

## 7.2 Privatuniversitäten

### 7.2.1 Daten und Analysen

Von allen 12 Privatuniversitäten haben wir Angaben zum Umgang mit Daten. Alle Privatuniversitäten verfügen über nach Geschlecht aufgeschlüsselte Daten, denn ebenso wie die Daten der Fachhochschulen müssen die entsprechenden Studierendenzahlen regelmäßig an die AQ Austria bzw. das BMWFV weitergegeben werden und außerdem in den Jahresberichten aufgeführt werden. Von manchen Privatuniversitäten ist uns außerdem bekannt, dass die Studierendendaten auch nach Studiengängen gegliedert sind.

Hinweise auf genauere Auswertungen und Analysen gibt es indes wenige. Nach Angaben vieler Privatuniversitäten haben die fehlenden Auswertungen auch mit ihrer Kleinheit und der damit verbundenen Überschaubarkeit zu tun – Ungleichgewichte würden, so die verbreitete Einschätzung, schnell sichtbar. Bei einigen Privatuniversitäten werden die Daten von den Gleichbehandlungskommissionen oder Equal Opportunity Working Groups oder von anderen Stellen systematisch ausgewertet. Zwei Privatuniversitäten werten die Daten derzeit nur anlassbezogen aus, eine davon plant aber, dies in Zukunft auch systematisch zu tun. Die Seltenheit von Gender-Analysen kann nicht mit einem allfälligen hohen Aufwand begründet werden: Wie oben erwähnt, müssen die Studierendenzahlen und die Daten zu den Mitarbeiter/inne/n schon jetzt nach Geschlechtern aufgeschlüsselt an die AQ Austria weitergegeben werden.

### 7.2.2 Evaluationen

Wir haben von allen 12 Privatuniversitäten Angaben zu Evaluierung und Gleichstellung (siehe Tabelle 8).

Demnach werden nur bei zwei Privatuniversitäten im Zuge einer externen bzw. internen Evaluierung auch die Gleichstellungsmaßnahmen evaluiert. Die restlichen Privatuniversitäten mit Gleichstellungsmaßnahmen bzw. -strukturen haben diese bisher weder evaluieren lassen noch intern evaluiert (drei planen dies). In der Studie 2011 haben wir dies noch auf die Tatsache zurückgeführt, dass die Maßnahmen und Strukturen damals erst kürzlich eingeführt worden waren. Dies trifft heute allerdings nicht mehr zu.

Mittlerweile spielt Gleichstellung in fünf Privatuniversitäten eine Rolle im Qualitätsmanagement und wurde in ihrem System der institutionellen Evaluierung aufgenommen. Drei planen die Aufnahme der Dimension Geschlecht ins QM. An drei Privatuniversitäten spielt Gleichstellung in der Evaluierung derzeit keine Rolle, eine

davon ist derzeit im Begriff, dies zu ändern. Einige Privatuniversitäten verweisen auf ausgewogene Geschlechterverhältnisse; sie würden nach eigenen Angaben ihre QM-Praxis ändern, sollten sich die Verhältnisse ändern.

Es scheint, dass es bei den Privatuniversitäten immer noch Aufholbedarf in Sachen Evaluierung/Qualitätsmanagement und Gleichstellung gibt. Das Bewusstsein, dass Gleichstellung und -behandlung ein Qualitätsaspekt ist, scheint noch schwach ausgeprägt zu sein, gerade auch wenn man die Privatuniversitäten mit den Fachhochschulen vergleicht.

Tabelle 8 Gendersensibles Qualitätsmanagement und Evaluationen im Bereich Gleichstellung an Privatuniversitäten

PU	Evaluation	Gender-Dimension im QM?
ABPU	Durch externe Evaluierung aller Programme	Studierenden-, Lehrenden- und Mitarbeiterbefragungen
DPU	Nein	Nein
KTUL	Nein	Equality Check, Lehrveranstaltungsevaluierung
KWPU	Nein	Nein
MODUL	Zukünftig	Mitarbeiterbefragung, zukünftig verstärkte Einbindung des Themas
PMU	Nein	Nein
UMIT	Nein	Ja
NDU	Nein	Geplant
Seeburg	Nein	Geplant
SFU	Geplant	Als Querschnittsthema
Webster	Jährliche interne Evaluierung	Nein
KLPU	Geplant	Geplant

Quelle: Technopolis Austria

Von den Privatuniversitäten berichtet uns keine über eine Evaluierung des Aufnahmeverfahrens oder eine Rolle der Dimension Geschlecht darin.

### 7.3 Allgemeine Beobachtungen

Insgesamt hatten wir den Eindruck, dass es vielen der untersuchten Organisationen schwerer gefallen ist, diese Fragen zu beantworten als etwa jene nach den Strategien oder Aktivitäten. Dies ist vielfach auf die internen Aufgabenteilung zurückzuführen: die Gender-Zuständigen sind oft nicht mit Datenerhebungen und Analysen oder Qualitätsmanagement befasst – und umgekehrt.

Daten sind kein Selbstzweck. Sie sind unerlässlich für Analysen und damit für das Verständnis von möglichen Diskriminierungsmechanismen; darauf basierend können Maßnahmen entwickelt und umgesetzt werden – deren Wirkung schließlich wieder mit Hilfe von Daten überprüft wird.<sup>25</sup> Darüber hinaus kann das interne Qualitätsmanagement einer Fachhochschule oder Privatuniversität, wenn es gendersensibel gestaltet ist, ebenfalls zur Identifizierung von Diskriminierungen beitragen. Wenn ein solcher Diskriminierungsmechanismus erkannt wurde und Maßnahmen gesetzt wurden, diese Diskriminierung abzubauen, können Evaluationen dann dazu dienen, die Wirksamkeit der Maßnahmen zu überprüfen.

Zusammenfassend stellen wir zu der Erhebung und Analyse von geschlechtsspezifischen Daten fest, dass die Fachhochschulen und die

<sup>25</sup> Damit sind Daten – Zahlen und qualitative Fakten – nichts anders als die Grundlage von „evidence-based policy making“.

Privatuniversitäten gleichermaßen Daten zu Personal und Studierenden nach Geschlecht disaggregiert sammeln und die gesetzlichen Regelungen dahingehend erfüllen. Diese Daten sind über uni:data öffentlich einsehbar. Während eine große Anzahl der Fachhochschulen diese und weitere, unveröffentlichte Daten bereits systematisch auswertet, die Ergebnisse teilweise auch veröffentlicht und die meisten anderen FHs geschlechtsspezifischen Daten immerhin anlassbezogen auswerten, weisen die Privatuniversitäten demgegenüber noch Nachholbedarf auf.

Im Bereich der Evaluationen und des gendersensiblen Qualitätsmanagements setzt sich die höhere Aktivität des Fachhochschulsektors im Gegensatz zu den Privatuniversitäten fort. An den Fachhochschulen existieren mittlerweile einige einschlägige Konzepte zur punktuellen Evaluierung von Gleichstellungs- oder Diversitätsmaßnahmen. Auch haben viele Fachhochschulen Fragen nach Geschlecht und Diversität zu einer relevanten Dimension in ihrem Qualitätsmanagement gemacht, so dass Fragen dazu z.B. in der Lehrveranstaltungsevaluierung oder bei Befragungen von Mitarbeiter/innen- und Studierenden routinemäßig gestellt werden. Demgegenüber zeigen sich die Privatuniversitäten in beiden Bereichen wenig aktiv.

Wir betrachten interne wie externe Evaluierung gerade für die Anliegen der Gleichstellung als hilfreiche Lerninstrumente wie auch als probate Methoden, die Wirksamkeit der gewählten Vorgangsweisen zu prüfen. Jede Evaluierung benötigt eine solide Datengrundlage, auf deren Notwendigkeit wir bereit hingewiesen haben. Wichtig ist die Evaluierung einzelner Frauenförderungsmaßnahmen (z.B. von Mentoring-Programmen) ebenso wie der Blick auf die Gesamtheit der Gleichstellungsarbeit an einer einzelnen Institution. Eine zentrale Frage dabei ist, inwiefern in den „ganz normalen“ Abläufen einer Institution Geschlechtergerechtigkeit herrscht.

Wir halten es für legitim, wenn Institutionen Evaluierungen ihrer Gleichstellungsarbeit nicht veröffentlichen wollen. Erfahrungsaustausch oder auch institutionenübergreifenden Analysen könnten dazu beitragen, das Lernen „im System“ zu verbessern und erleichtern.

## 8. Übergreifende Schlussfolgerungen

Im zeitlichen Vergleich stellen wir fest, dass sich sowohl Fachhochschulen wie auch Privatuniversitäten in den von uns untersuchten Dimensionen der Strategie, Strukturen, Aktivitäten, Daten und Analysen, und Evaluierungen im Vergleich zur Vorgängerstudie aus dem Jahr 2011 insgesamt deutlich aktiver zeigen: Mehr Fachhochschulen und Privatuniversitäten als zuvor haben sich verbindliche Strategien zur Gleichstellung und Frauenförderung gegeben, haben einschlägige Strukturen eingerichtet und setzen konkrete Maßnahmen. Wir vermuten, dass dies zum Teil als Reaktion auf die geänderten gesetzlichen Rahmenbedingungen geschehen ist.

Wir möchten an dieser Stelle nochmals darauf hinweisen, dass unsere Studie keine Evaluierung der Gleichstellungsarbeit an den untersuchten Institutionen ist und auch nicht sein sollte. Dafür müsste man (unter anderem) nicht nur die Ergebnisse und Wirkungen der dargestellten Strategien, Strukturen und Aktivitäten einzuschätzen versuchen, sondern sich auch einen Überblick über die von jeder Fachhochschule, jeder Privatuniversität für das Thema bereitgestellten Ressourcen verschaffen. Beides war im Rahmen dieser Studie nicht beabsichtigt. Punktuell konnten wir dennoch Erkenntnisse über den Ressourceneinsatz gewinnen, also primär über die den Beauftragten oder den Gleichstellungsstrukturen zugeteilten personellen Ressourcen. Dabei zeigten sich deren meist geringer Umfang deutlich. Nur wenige der mit dieser Thematik beauftragten Mitarbeiter/innen können mehr als die Hälfte ihrer Zeit für Aufgaben im Bereich Gleichstellung und Frauenförderung verwenden.

In der Vorgängerstudie empfahlen wir die Einführung von Mindeststandards für alle damals untersuchten Institutionen, insbesondere im Hinblick auf die Transparenz und

das Monitoring an den Fachhochschulen und Privatuniversitäten. Die gesetzlichen Grundlagen dafür sind mit dem QSRG geschaffen worden und sie bewirken nach unserem Eindruck tatsächlich, dass Gleichstellungsarbeit als Aufgabe der Institution vielerorts expliziter und sichtbarer geworden ist. Allerdings haben wir auch festgestellt, dass 7 der 21 Fachhochschulen und 3 der 12 Privatuniversitäten noch keine Bestimmungen zur Gleichstellung und Frauenförderung in ihre Satzungen aufgenommen haben. Während die Privatuniversitäten zu einer regelmäßigen institutionellen Reakkreditierung verpflichtet sind, bei der das Vorhandensein eines Satzungsteils zu Gleichstellung und Frauenförderung überprüft werden, gibt es für die bestehenden Fachhochschulen keine ähnlich verbindende Prüfung ihrer Entwicklungspläne und Satzungen. Grund dafür ist, dass die untersuchten Fachhochschulen bereits institutionell reakkreditiert sind und eine weitere Reakkreditierung nicht mehr erforderlich ist. Bei den verpflichtenden Audits ihrer Qualitätsmanagementsysteme spielt die Gender-Dimension keine Rolle, es sei denn, die betreffende FH präsentiert diese als Teil ihres QM-Systems.

Die Datenlage zum Status quo von Frauen und Männern an den Institutionen ist recht gut, nicht zuletzt durch die entsprechenden gesetzlichen Vorgaben. Wir haben aber auch den Eindruck, dass es durchaus noch Lücken gibt, weniger bei den Daten, sondern eher bei den Analysen und auch im Bewusstsein für die Bedeutung und Notwendigkeit derselben (und sei es um zu belegen, dass an einer Institution tatsächlich Gleichstellung herrscht). Faktum ist: die Selbsterkenntnis ist noch kaum irgendwo abgeschlossen. Wir halten es für unerlässlich, weiterhin die notwendigen Daten zu sammeln. Insbesondere aber müssen die Analyse und die Interpretation vorangetrieben werden. Alle Auswahlverfahren, Entscheidungsmechanismen und Strukturen müssen auf Ungleichheit Verursachendes hin untersucht werden. Dies kann durchaus unter Ausschluss der Öffentlichkeit geschehen, möglicherweise ist das sogar die Voraussetzung für eine ehrliche Auseinandersetzung.

Die Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen<sup>26</sup> und die Einrichtungen für Frauenförderung und Geschlechterforschung<sup>27</sup> der öffentlichen Universitäten sind organisiert und vernetzt sind. Wir wissen von einem informellen Austausch der Beauftragten der Fachhochschulen untereinander. Für die Privatuniversitäten ist uns eine vergleichbare aktuelle Initiative nicht bekannt. Wir halten den Austausch von Information und Erfahrungen zum Gegenstand dieser Studie über die Institutionen und besonders auch über die Institutionstypen hinweg für sinnvoll und zielführend. Darüber hinaus haben wir bereits in der Vorgängerstudie Hinweise darauf erhalten, dass es zielführend sein kann, bei der Umsetzung konkreter Maßnahmen über Institutionengrenzen hinweg zusammenzuarbeiten, besonders dort, wo es „*economies of scale*“ geben kann oder wo kleine Institution an ihre Grenzen stößt (z.B. bei Weiterbildungsmaßnahmen, Kinderbetreuung, Mentoring-Programme).

Unsere Erhebung des Status quo beantwortet nicht nur Fragen, sie wirft auch (neue) Fragen auf. Diese Fragen hätten den inhaltlichen wie auch den methodischen Rahmen dieser Studie gesprengt, aber wir halten zwei davon für besonders interessant im Hinblick auf die gleichstellungspolitische Arbeit des BMWFW.

- Viele der untersuchten Institutionen haben in den letzten Jahren Gleichstellungsstrategien in ihre Satzungen aufgenommen und sich damit zur Frauenförderung und Gleichstellungsarbeit verpflichtet. Welche Auswirkungen haben diese Strategien auf die praktische Gleichstellungsarbeit und auf die reale Situation?
- „Leaky pipelines“ gibt es auch an Fachhochschulen und Privatuniversitäten. Wie ist es um die Fairness der verschiedenen personenbezogenen Auswahlprozesse

---

<sup>26</sup> ARGE GLUNA /Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten) <http://www.uni-salzburg.at/index.php?id=21245>

<sup>27</sup> <http://www.genderplattform.at/>

und Rahmenbedingungen in den Institutionen bestellt (Auswahl von Personal und Studierenden, Karriereentscheidungen, Studienabbruch etc.)?

- In einer Gesellschaft, die immer vielfältiger wird, stoßen Maßnahmen, die auf die Vereinbarkeit von Vielfalt mit Studium bzw. Beruf abzielen, auf immer mehr Nachfrage. Welche Rolle können in diesem Sinne gleichstellung- und diversitätspolitische Maßnahmen bei der Studierenden- und Mitarbeiterwerbung der Fachhochschulen oder der Privatuniversitäten spielen?

Diesen Fragen sollte man nachgehen.



## Anhang A Faktenblätter der Fachhochschulen

technopolis |group| Austria  
Rudolfsplatz 12/11  
A-1010 Wien  
Austria  
T +43 1 503 9592 12  
F +43 1 503 9592 11  
E [info.at@technopolis-group.com](mailto:info.at@technopolis-group.com)  
[www.technopolis-group.com](http://www.technopolis-group.com)