

Übersicht über die Frauenförderung an Österreichs Universitäten in den Leistungsvereinbarungen 2013-2015

Zusammengestellt von ZA I (HF), Stand Oktober 2013

Inhaltsverzeichnis

Universität Wien	1
Universität Graz	3
Universität Innsbruck	5
Medizinische Universität Wien	6
Medizinische Universität Graz	9
Medizinische Universität Innsbruck	11
Technische Universität Wien	13
Technische Universität Graz	15
Montanuniversität Leoben	21
Universität für Bodenkultur Wien	22
Veterinärmedizinische Universität Wien	25
Wirtschaftsuniversität Wien	27
Universität Linz	29
Universität für angewandte Kunst Wien	30
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	31
Mozarteum Salzburg	33
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	36
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	38
Universität für Weiterbildung Krems	40

Universität Wien

Daher werden in den kommenden Jahren eine stärker strategisch ausgerichtete Personalplanung, eine auf Höher- und Weiterqualifikation abzielende Personalentwicklung sowie Frauenförderung und Gleichstellung (zu Frauenförderung und Gleichstellung siehe unten DI.) in den Mittelpunkt gerückt. [S.9]

Die letzten Jahre waren von der Umstellung der Studien auf das Bologna-System geprägt, um die damit einhergehenden Ziele wie Studierenden- und Lernzentrierung umzusetzen.

Nachdem die erste curriculare Umstellungsphase weitgehend abgeschlossen ist und erste Studierendenjahrgänge durch ein Curriculum gegangen sind, soll es vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen in den nächsten Jahren zur weiteren Verbesserung von Curricula und deren Umsetzung kommen. Die Universität Wien verfolgt in diesem Zusammenhang weiter hin folgende Ziele:

- forschungsgeleitete Lehre als inhaltliches Gestaltungsinstrument in allen Studien (siehe oben A);
- Erhöhung der Chancen der AbsolventInnen auf dem europäischen Arbeitsmarkt (siehe unten CI .2.3.);
- Verbesserung der Studierbarkeit (z.B. durch Überprüfung der Übereinstimmung der im Curriculum festgelegten ECTS-Punkte mit dem tatsächlichen Arbeitsaufwand der Studierenden, siehe oben Vorhaben AI .2.4);
- Weiterentwicklung der Studien im Sinne der Modularisierung und der Schaffung individueller Entfaltungsmöglichkeiten;
- Gleichstellung und Frauenförderung als durchgängige Prinzipien in der Gestaltung und Organisation der Studien;
- laufende Verbesserungen bei der Umsetzung von Barrierefreiheit; [S.29]

In der Verfolgung des Prinzips der Chancengleichheit setzt sich die Universität Wien dafür ein, dass innerhalb der Universität die Verschiedenheit der Studierenden und MitarbeiterInnen respektiert wird und schaM Rahmenbedingungen, die das Miteinander in dieser Vielfalt fördern. Objektive Nachteile oder subjektive Vorurteile sollen ausgeräumt, Barrieren abgebaut und direkten oder indirekten Diskriminierungen entgegengetreten werden.

Dabei ist die Förderung der Chancengleichheit von Frauen und Männern ein zentrales Anliegen. Das Ziel der Geschlechtergleichstellung wird in alle universitären Aktivitäten integriert und als durchgängiges Leitprinzip verankert. Rahmenbedingungen für eine bessere Vereinbarkeit von Beruf bzw. Studium mit familiären Aufgaben zu schaffen ist ein Ziel, von dem Frauen und Männer gleichermaßen profitieren können. Verbesserungen für behinderte Studierende umfassen neben einer Umsetzung der gesetzlichen Bestimmungen im Baubereich (siehe D5.) insbesondere auch Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für Inklusion (vgl. Nationaler Aktionsplan Behinderung. Kapitel 4.4. Universitäten/Fachhochschulen). [S.59]

Bezeichnung Vorhaben:

Wissenschaftliche Weiterqualifizierung von Frauen: Schwerpunkt Überbrücken von Karrierebrüchen

Kurzbeschreibung aller bisher geplanten Vorhaben:

Setzen von Maßnahmen, die sicherstellen, dass Frauen in den verschiedensten Karrierestufen potenzielle Karrierebrüche überwinden (PreDoc — Post Doc; Rückkehr nach Geburt eines Kindes; Post Doc — Berufung)

Geplante Umsetzung bis: Konzeption des Programmes im ersten Jahr, finanzielle Dimensionierung und Kriterien bis Ende September 2013, Umsetzung ab Ende September 2013

Weiterführung des Gender Controlling-Systems mit Schwerpunkt Gender Budgeting/ Gender Wage Gap

Ein umfassendes Gender Controlling System soll die Überprüfbarkeit der Gleichstellungsziele durch die laufenden Planungs- und Steuerungsprozesse der Universität sicherstellen. Basierend auf den Ist-Werten können weitere Soll-Werte definiert werden. 5 Analysen werden für die Bereiche „Geschlechterrelationen“ nach Beschäftigungsgruppen, „Einkommen/Gender Wage Gap“ und Ressourcenverteilung nach dem Geschlecht und ausgewählten universitären Statusgruppen, unter Berücksichtigung der Seniorität sowie Fachspezifika durchgeführt. [S.62]

Gleichstellung, Gleichbehandlung und Frauenförderung werden an der Universität Graz als Selbstverständlichkeit gesehen. Wir streben ein ausgewogenes Verhältnis zwischen Männern und Frauen an, insbesondere in Leitungsfunktionen. Innerhalb der Frauenförderung bildet die wissenschaftliche Nachwuchsförderung einen wesentlichen Schwerpunkt. [S.7]

Gender Pay Gap

Die Universität Graz strebt eine geschlechtergerechte Entlohnung an, vor allem bei Professuren/ Neuberufungen wird durch ein Monitoring ("Berufungsgewinne") explizit darauf geachtet, da hier der größte Verhandlungsspielraum besteht. Zudem wird darauf Wert gelegt, dass in allen nach Kollektivvertrag entlohten Verwendungskategorien kein signifikanter Gender Pay Gap entsteht.

Nr.	Ziele	Indikatoren	Ausgangswerte 2011	Zielwerte		
				2013	2014	2015
1	Anzahl wissenschaftliches Personal	VZÄ (Bidok 11, 12, 14, 16, 17, 18, 21, 26, 27, 30, 81, 82, 83, 84)	929,3	1046	1048	1048
2	Geschlechtergerechte Entlohnung bei ProfessorInnen	Gender Pay Gap in der Kategorie „ProfessorInnen“: „Frauenlöhne entsprechen x % der Männerlöhne	92 %	93 %	93,5 %	94 %

[S.15]

Als eine der traditionellen Stärken der Universität Graz gilt der gendergerechte Zugang zu Forschungsfragen und -ressourcen. Die Verdichtung der interdisziplinären Forschungsansätze S22 zum Bereich Frauen- und Geschlechterforschung ist auch weiterhin voranzutreiben. Die Universität verfügt ebenso über einen beispielgebenden Modellcharakter hinsichtlich der Chancengleichheit von Frauen und Männern. Das relativ hohe Niveau der Chancengleichheit schlägt sich sowohl in zahlenmäßigen Erfolgen als auch in zahlreichen Aktivitäten und Maßnahmen nieder, die international Anerkennung finden. [S66]

NAWI Graz Genderprojekte

Bisher ist der Anteil an weiblichen Studierenden in den NAWI Graz Studien nur in einigen Teilbereichen (Biowissenschaften und Chemie) zufriedenstellend, unter den ForscherInnen sind Frauen, vor allem im Bereich der (ProfessorInnen-) Laufbahnstellen, nach wie vor stark unterrepräsentiert. Mit den 2010 gestarteten Genderprojekten konnte ein erster wesentlicher Schritt gesetzt werden, um Geschlechterdisparitäten zu verringern. Diese Projekte (wie etwa Forscherinnenbeihilfe, Laufbahnstellenunterstützung, Mentoring) müssen fortgesetzt werden. Die seit 2010 gewonnenen Erfahrungen wie auch die Empfehlungen der GutachterInnen zeigen, dass die Förderung junger Forscherinnen besonders zielführend ist. In Weiterentwicklung der bisher durchgeführten Förderschienen sollen in neuen, innovativen Gebieten Jungforscherinnengruppen eingerichtet und aus NAWI Graz Mitteln unterstützt werden. Dieser Ansatz verbindet Frauenförderung mit der Unterstützung und Etablierung neuer, möglichst interdisziplinär ausgerichteter Forschungsgebiete im Rahmen von NAWI Graz. [S68]

3. Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Gleichstellung von Männern und Frauen - insbesondere in Führungspositionen

Mittelfristiges Entwicklungsziel der Universität Graz ist die Gleichstellung von Männern und Frauen. Die Organisationseinheiten ergreifen dazu qualifizierte Maßnahmen zur Beschleunigung der Steigerung des Frauenanteils insbesondere in Führungspositionen (strukturbezogene Gleichstellungsmaßnahmen sowie chancengleichheitsorientierte Personalentwicklung, u.a. Fortführung des Karriereprogramms für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Anti-Bias-Trainings). Als Führungspositionen werden einerseits Professuren nach § 98 UG, andererseits Leitungsfunktionen auf verschiedenen Ebenen betrachtet. Bei einem Frauenanteil von mindestens 30 % an den Berufungen wird sich bis 2015 der Frauenanteil an den Professuren insgesamt auf mindestens 25 % steigern lassen. Als Führungspositionen werden die obersten Leitungsfunktionen auf Universitäts- und Fakultätsebene (derzeit 45 % Frauenanteil) sowie Instituts-, Zentrums- und Abteilungsleitungen (derzeit 28 % Frauenanteil) aufgefasst. [S.71]

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
1	Barrierefreiheit	Adaptierungsaufträge Studienliteratur nach Kategorien Bücher, Skripten und Zeitschriften/Präsentationen	251, davon ca. 15 % Artikel	270, davon 20 % Artikel	290, davon 20 % Artikel	300, davon 25 % Artikel
2	Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere in Führungspositionen	Frauenanteil ProfessorInnen	23 %	24 %	24%	25 %
		Frauenanteil Führungspositionen ⁴	30 %	32 %	33 %	35 %

Potenziale 5 – Interuniversitäre Kooperation Gleichstellung und Frauenförderung

Das Paket mit chancengleichheitsorientierten Weiterbildungsangeboten (u.a. geschlechtergerechte Didaktik) bzw. frauenbezogenen Personalentwicklungsmaßnahmen (u.a. einjähriges Karriere-programm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Orientierungsworkshops „Beruf Universitätslehrerin“ für Studierende, strategische Karriereplanung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, Bewerbungs- und Berufungstraining) im Gesamtumfang von mindestens 680 Weiterbildungsstunden wird von den vier Grazer Universitäten unter Federführung der Universität Graz bis 2015 fortgesetzt. Ziel des Maßnahmenpaketes ist es, einen Beitrag zu einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur an den Grazer Universitäten zu leisten. Einerseits werden dazu qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt laufbahnbezogen gefördert, andererseits werden Veranstaltungen zur Förderung der Genderkompetenz für alle WissenschaftlerInnen durchgeführt. [S78]

D1. Gesellschaftliche Zielsetzungen

1 Barrierefreiheit 72

2 Gleichstellung von Männern und Frauen, insbesondere in Führungspositionen 72

3 Vernetzung der Forschung mit Gesellschaft und Wirtschaft 72

In Umsetzung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und des universitären Frauenförderplanes strebt die Universität Innsbruck eine Erhöhung des Anteils an Mitarbeiterinnen insbesondere dort an, wo traditionell Geschlechterdisparitäten bestehen: in den universitären Gremien und in Führungspositionen in Forschung, Lehre und Verwaltung. Der Frauenanteil soll in diesen Bereichen mittels der bereits bestehenden und noch zu entwickelnder Instrumente auf mind. 40% erhöht, die Einkommensschere geschlossen werden. Zu den konkreten Vorhaben und Zielsetzungen siehe Kapitel D1. [S.7]

Das Gendercontrolling wurde vollständig implementiert und liegt der Personalplanung mit den Fakultäten zu Grunde.

Der Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern dient auch das Angebot der Universität zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Hier wurden in der vergangenen Leistungsperiode folgende Neuerungen eingeführt:

- Aufbau eines flexiblen Kinderbetreuungsangebotes in den hauseigenen Spielräumen

(auch während der Semester- und Sommerferien). Mit 6.077 gebuchten Kinderbetreuungsstunden wurde dieses Angebot im Jahr 2011 bereits doppelt so stark angenommen wie im Einführungsjahr 2010.

- Erweiterung der flexiblen Arbeitszeitgestaltung auf den Bereich der Allgemein-Bediensteten

durch die Einführung von Gleitzeit und einer elektronischen Zeiterfassung im Jahr 2010. Das gewählte Modell nimmt auf Teilzeitbeschäftigte besondere Rücksicht und bevorzugt damit mittelbar MitarbeiterInnen mit Betreuungspflichten.

In der kommenden Leistungsperiode werden die vorhandenen Angebote einem Audit unterzogen.[S.59]

In Umsetzung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes und des universitären Frauenförderplanes strebt die Universität Innsbruck weiterhin eine Erhöhung des Anteils an Mitarbeiterinnen insbesondere dort an, wo traditionell Geschlechterdisparitäten bestehen: in den universitären Gremien und in Führungspositionen in Forschung, Lehre und Verwaltung. Der Frauenanteil soll in diesen Bereichen mittels der bereits bestehenden Instrumente und noch zu entwickelnder Instrumente auf mind. 40% erhöht, die Einkommensschere geschlossen werden. [S.58]

Medizinische Universität Wien

Die Abstimmung der Profilentwicklung mit den strategischen Zielen (Universitätsentwicklung)

Die MedUni Wien ist – ausgehend von einem ausgeglichenen Jahresergebnis 2010 – im Laufe des Jahres 2011 durch die verstärkt spürbar werdenden allgemeinen Personalkostenzuwächse in die Verlustzone geraten, und es wurde gemäß § 16 der Univ. Rechnungsabschluss VO im Dezember 2011 ein Frühwarnbericht erstellt. Vorrangig ist daher, für den Zeitraum 2013-2015 auf ein ausgeglichenes Budget für den laufenden Betrieb zu achten. In diesem Licht sind auch die folgenden zur Universitätsentwicklung genannten Maßnahmen zu sehen:

- nachhaltige Maßnahmen zur Gleichstellung der Geschlechter zur vollkommenen Umsetzung des Frauenförderplans: rasches Erreichen der 40%igen Frauenquote in allen universitären Gremien, keine Einkommensschere zwischen Männern und Frauen; Erhöhung der Zahl der Professorinnen (gemäß §§ 98 und 99 UG 2002),
- hohe Zahl an Qualifizierungsvereinbarungen für Frauen im Sinne einer gezielten Förderung von Nachwuchswissenschaftlerinnen;
- ein Angebot von Leistungen im Sinne des "Gender Mainstreaming" (e.g. Universitätslehrgang und Forschungsschwerpunkt "Gender-Medicine") und der Frauenförderung;

Vorhaben zur Personalentwicklung/Personalstruktur

2	Ausbau der dezentralen Personalentwicklung in Hinblick auf die Übernahme von Verantwortung für die Weiterentwicklung von MitarbeiterInnen durch die Führungskräfte S. 24	Feedback für Führungskräfte im Rahmen von MitarbeiterInnenbefragungen zur Evaluierung der Führungsleistung durch MitarbeiterInnen, KollegInnen und Vorgesetzte. Organisatorische und finanzielle Unterstützung von (Strategie-) Klausuren und Teamentwicklungen für Organisationseinheiten, Abteilungen, Arbeitsgruppen und/oder Teams. Überprüfung im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche, wie viele MitarbeiterInnengespräche je Organisationseinheit geführt wurden (Dokumentation); Delegationsmöglichkeiten des Führens von MitarbeiterInnengesprächen. Überprüfung im Rahmen der Zielvereinbarungsgespräche, in welchem Ausmaß MitarbeiterInnen je Organisationseinheit an Schulungen teilgenommen haben.	06/2014 MitarbeiterInnenbefragung 12/2014 Dokumentation und Delegationsmöglichkeiten von MAG 12/2014 Dokumentation von Maßnahmen der PE, Gender Mainstreaming und Frauenförderung 09/2015 Unterstützung bei OE-Prozessen
---	--	--	---

[S.9]

Gesellschaftliche Zielsetzungen

1. Bezug zum Entwicklungsplan

Gender Mainstreaming

Folgende Bereiche werden weiter ausgebaut: Gender-Mainstreaming-Programme mit den Schwerpunkten „Familiengerechte Hochschule – Coaching für Frauen, die sich

für Professuren bewerben“ und Mentoring-Programme. Die in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010-2012 begonnene Forschung in Gender Medicine soll auch in die Lehre integriert werden, insgesamt soll die Gender-Forschung – in Kooperation mit anderen Universitäten – um den sozialwissenschaftlichen Ansatz erweitert werden. [S.28]

2. Vorhaben in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Gleichstellung und Frauenförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	Audit hochschuleundfamilie: Das Audit hochschuleundfamilie ist ein Management-instrument zur familiengerechten Gestaltung der Arbeits- und Studienbedingungen an der Universität Innsbruck. Ziel ist es, die Entwicklung und Umsetzung familienbewusster Maßnahmen, die zur Balance zwischen Hochschulinteressen und Bedürfnissen der MitarbeiterInnen und der Studierenden beitragen, zu zertifizieren und dadurch in diesem Bereich einen hohen Qualitätsstandard zu garantieren.	2014
2	Schaffung von barrierefreien Arbeits- und	Zur Gewährleistung und Sicherstellung barrierefreier Studien wie auch von barrierefreien Arbeitsplätzen ist	laufend

3. Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
1	Verstärkter Wissens- und Technologietransfer in die Region	Anzahl der Beteiligungen	13	15	16	17
2	Professionalisierung des Wissens- und Technologietransfers	Anzahl der Patente im Eigentum der Universität	22	22	23	25
3	Beibehaltung des geringen Lohngefälles/weitere Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern: Es ist der Universität Innsbruck gelungen, das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern deutlich zu verringern (2010: 90,6; 2011: 93,3). Der sehr gute Wert soll zumindest gehalten werden.	Gender Pay Gap (WIBI 1.A.5)	93,3	≥93,3	≥93,3	≥93,3

D1. Gesellschaftliche Zielsetzungen							
1	Verstärkter Wissens- und Technologietransfer in die Region	Anzahl der Beteiligungen	13	15	16	17	63
2	Professionalisierung des Wissens- und Technologietransfers	Anzahl der Patente im Eigentum der Universität	22	22	23	25	63
3	Beibehaltung des geringen Lohngefälles/weitere Verringerung des Lohngefälles zwischen Frauen und Männern	Gender Pay Gap (WIBI 1.A.5)	93,3	≥93,3	≥93,3	≥93,3	63

[S.90]

D1. Gesellschaftliche Zielsetzungen		
Allgemeine Gesellschaftliche Zielsetzungen:		
1	Gleichstellung und Frauenförderung und Maßnahmen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie	59
2	Schaffung von barrierefreien Arbeits- und Studienbedingungen für Menschen mit Behinderungen	59
3	Verbesserte Wahrnehmung der Universität in der Öffentlichkeit	59
4	Nachhaltige Universität	59
Wissens- und Technologietransfer:		
1	Professionalisierung des Wissens- und Technologietransfers	62
2	Stärkung der Region durch Unternehmensgründungen	62
3	Aufbau einer professionellen Abteilung "Fundraising, Alumni und Career" an der Universität Innsbruck	62

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Betreffend Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stehen eine leistungsfreundliche Planbarkeit der Laufbahn, strukturierte Personalentwicklung sowie Frauenförderung und Gleichstellung im Fokus.

- Gleichstellungsaktivitäten umfassen u.a. Mentoring, Weiterbildungsprogramme, Coaching, Karriereberatung, Gender Controlling, Gender Budgeting, Erweiterung des „Kinderbüros“ in ein „Familienbüro“, die Zertifizierung „Hochschule und Familie“ und die Erweiterung des Dual Career Service. [S.5]

Studium und Lehre

Die Lehre ist in der Leistungsvereinbarungsperiode von der Weiterentwicklung der Curricula, insbesondere in der Humanmedizin, gekennzeichnet, wobei auf folgende Aspekte fokussiert wird:

- Gleichstellung, Frauenförderung und Gender Mainstreaming als zentrale Anliegen betreffen alle Laufbahnebenen. Im Bereich des Studienzugangs hat die MUG mit dem unabhängig entwickelten BMS-Test (Basiskonntnisse für Medizinische Studien) die Möglichkeit genutzt, durch wissenschaftliche Begleitung den Gender Gap sukzessive zu verringern. Die MUG bringt ihre diesbezüglichen Erfahrungen in den Entwicklungsprozess eines gemeinsamen, österreichweit einheitlichen Auswahlverfahrens ein.

- Zahlreiche Unterstützungsangebote für Studierende mit besonderem Empowerment für Frauen, spezifische Karrierefördermaßnahmen, Ausbau von Kinderbetreuung und familienfreundlichen Arbeitsbedingungen und konsequente Umsetzung aller Gleichstellungsstandards dienen dem Ziel, ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in allen Funktionsbereichen und –ebenen zu erreichen. [S.8]

Das Kernstück des Laufbahnmodells ist die Qualifizierungsvereinbarung. Sie ist eine Vereinbarung über Qualifizierungs- und Leistungsziele, die innerhalb eines festgelegten Zeitraums erfüllt werden müssen. Erreicht der/die wissenschaftliche MitarbeiterIn diese Ziele, erhält er/sie eine Dauerposition als „Associate Professor“ (m/w). Diese Position ist unterhalb der Leitungsposition mit einer Teilverantwortung für die Bereiche Forschung und Lehre angesiedelt. Seit Wintersemester 2010/2011 werden Qualifizierungsvereinbarungen mithilfe eines internen Verfahrens, ähnlich einem Berufungsverfahren, vergeben. Zuständig für die Auswahl der MitarbeiterInnen für Qualifizierungsvereinbarungen sowie die Evaluierung dieser ist ein vom Rektorat eingesetztes Gremium (Personalentwicklungsbeirat). Jährlich wird eine von der Universität festgesetzte Anzahl an Qualifizierungsvereinbarungen nach einem kompetitiven Auswahlverfahren und unter Berücksichtigung der Aspekte des Gender Mainstreamings und der Frauenförderung vom Rektorat angeboten. Durch das Instrument Qualifizierungsvereinbarung erfolgt eine Leistungssteuerung durch die/den Vorgesetzte/n und das Rektorat. [S.12]

3. Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
D1.3.1	Ausbau Kinderbetreuungsplätze	Anzahl der Kinderbetreuungsplätze	40	40	40	75
D1.3.2	Gezielte Frauenförderung und Anreizsysteme	Budget für Stipendien, Preise, Honorierungen	13.000,- €	50.000,- €	60.000,- €	70.000,- €
D1.3.3	Neuberufungen von Frauen auf § 98-Professuren	Anzahl von Frauen auf § 98-Professuren	8	9	10	11
D1.3.4	Gender Pay Gap von 0 % bei neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen für Professuren gem. § 98 UG ab 2013	Prozentueller Unterschied Bruttodurchschnittsgehalt Männer und Frauen in der Kategorie UniversitätsprofessorInnen §98 (Grundgehalt+Zulagen, nach VZÄ und Dienstalter bereinigt)	k.A.	0 %	0 %	0 %

[S.53]

D3.2.14	Potenziale 5 – Interuniversitäre Kooperation Gleichstellung und Frauenförderung	Das Paket mit chancengleichheitsorientierten Weiterbildungsangeboten (u.a. geschlechtergerechte Didaktik) bzw. frauenbezogenen Personalentwicklungsmaßnahmen (u.a. einjähriges Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Orientierungswshops ‚Beruf UniversitätslehrerIn‘ für Studierende, strategische Karriereplanung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, Bewerbungs- und Berufungstraining) im Gesamtumfang von mindestens 680 Weiterbildungsstunden kann von den vier Grazer Universitäten unter Federführung der Karl-Franzens-Universität Graz bis 2015 fortgesetzt werden. Ziel des Maßnahmenpaketes Potenziale 5 ist es, einen Beitrag zu einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur an den Grazer Universitäten zu leisten. Einerseits werden dazu qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt laubahnbezogen gefördert, andererseits werden Veranstaltungen zur Förderung der Genderkompetenz für alle WissenschaftlerInnen durchgeführt.	2013-2015
---------	--	--	-----------

[S.66]

D1.	Gesellschaftliche Zielsetzungen	
D1.3.1	Ausbau Kinderbetreuungsplätze	53
D1.3.2	Gezielte Frauenförderung und Anreizsysteme	53
D1.3.3	Neuberufungen von Frauen auf § 98-Professuren	53
D1.3.4	Gender Pay Gap von 0 % bei neu abgeschlossenen Arbeitsverträgen für Professuren gem. § 98 UG ab 2013	53

[S.75]

Kooperation

D3.2.13	Entwicklungsplattform für Forschungsprozess- und -qualitätsmanagementsysteme (gemeinsam mit BOKU, KFU, VUW und Uni Salzburg)	65
D3.2.14	Potenziale 5 – Interuniversitäre Kooperation Gleichstellung und Frauenförderung	66
D3.2.15	Integrationspartnerschaft Diversiv	67

Medizinische Universität Innsbruck

Die MUI bekennt sich zu den Zielen einer demokratischen, humanistischen Gesellschaft, zur Verpflichtung der Geschlechter-Gerechtigkeit und der Frauenförderung in allen Leistungsbereichen. Besonderes Augenmerk soll auf Maßnahmen zur Stärkung der Position von Frauen im wissenschaftlichen Betrieb und in Leitungspositionen gelegt werden. Durch ihre Tätigkeit leistet die MUI einen Beitrag zur Bewältigung der Herausforderungen unserer Gesellschaft – im Besonderen der Erhaltung von physischer, psychischer und sozialer Gesundheit und Wohlbefinden, der Prävention und Behandlung von Krankheiten sowie der Herausforderungen durch die Veränderung der Altersstruktur der Bevölkerung – und unterstützt dadurch die Bestrebungen des Schwerpunkts „Sicherung der Lebensqualität im demographischen Wandel“, der in der FTI-Strategie der Bundesregierung verankert ist. Diese Ziele verfolgt die MUI mit einem globalen Ansatz, unter Entwicklung interdisziplinärer Programme in Kooperation mit anderen Forschungseinrichtungen. [S.3].

Personalentwicklung und Frauenförderung (vgl. EP 2.8.)

Die Medizinische Universität Innsbruck bekennt sich zu den Grundsätzen der „European Charter for Researchers“ und des „Code of Conduct for the Recruitment of Researchers“.

Ziele zur Erhaltung bzw. Verbesserung der Leistungsfähigkeit der Organisationseinheiten in Forschung und Lehre und zur Förderung von Frauenkarrieren Erhöhung des Laufbahnstellenanteils (intern/extern), insbesondere auch zur Förderung der klinischen Forschung

- Stärkung der Berufsposition von Frauen
- Stärkung der Managementfähigkeiten der OE-LeiterInnen
- Förderung von Weiterbildungen des allgemeinen Personals zur Erhöhung der Qualität der Verwaltung
-

Maßnahmen

- Calls/Vergabe für A2-Laufbahnstellen
- Mentoring, Weiterbildungsprogramme und Karriereberatung zur Unterstützung der individuellen Karriereplanung
- Schaffung von Anreizsystemen für besondere Forschungsleistungen von Frauen wie zum Beispiel spezielle Frauen-Calls für Laufbahnstellen zur Erreichung eines mind. 40%igen Frauenanteils in dieser Personalkategorie
- Einführung eines Wissenschaftspreises für Frauen
- Zielvereinbarungs- und Budgetgespräche mit allen LeiterInnen der Organisationseinheiten (OE) [S.10]

Vorhaben im Bereich der Frauenförderung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Weiterführung Mentoring-Programm	Das Helene Wastl Mentoring Programm hat sich bewährt und wird weitergeführt und ausgebaut (z. B. Veranstaltung eines Karrieresymposiums)	2013 – 2015
2	Gleichstellung, Vereinbarkeit Familie, Beruf	Wiedereinstiegsprogramm (nach Mutter- resp. Vaterschaftsurlaub), Übernahme der Kinderbetreuungskosten bis zum 3. LJ., Betrieb des universitätseigenen Kindergartens, Ausbau des Serviceangebotes der Kinderbetreuungsstelle	2013 – 2015
3	Unterstützung von schwangeren Studentinnen	Praktika-Einteilung soll unter Berücksichtigung der Schwangerschaft erstellt werden. Damit wird ein Studieren ohne Studienzeitverzögerung möglich.	2013 – 2015
4	Schaffung von Anreizsystemen für besondere Forschungsleistungen von Frauen	Um den jeweils vorgesehenen Frauenanteil bei Laufbahnstellen jedenfalls zu erreichen, werden gegebenenfalls spezifische Frauen-Calls durchgeführt.	2013 – 2015
5	Einführung eines Wissenschaftspreises für Frauen	Dieser Preis soll jährlich für wissenschaftliche Mitarbeiterinnen der MUI ausgeschrieben und auf Vorschlag einer Jury vergeben werden.	2013 – 2015
6	Sichtbarmachen von wissenschaftlichen Leistungen von Frauen	Medienberichte, Homepage, Newsletter Frauen-Wissenschaftstag	2013 – 2015
7	Gender-Medizin: Ausbau der Aktivitäten des Frauengesundheitszentrums	Das Frauengesundheitszentrum (FGZ) integriert derzeit das Department Innere Medizin mit 5 Kliniken, die Kliniken für Neurologie, für Gynäkologie und Geburtshilfe und für Urologie. Eine Verbesserung der Kooperation, die derzeit vor allem auf Patientinnenversorgung und Lehre fokussiert ist, ist geplant. Dabei soll verstärkte Vernetzung auch im Hinblick auf einen Themenpool für Diplomarbeiten und Dissertationen im Bereich Gender-Medizin sowie Beratung bezüglich genderspezifischer Projektanträge erfolgen. • Einbindung weiterer Kliniken in das FGZ • Beratung plus Informationsveranstaltungen zu gendermedizinischen Projekten, wie FEM Tech (2- 6 pro Jahr) • Initiierung von gendermedizinischen Arbeiten (PhD und Diplomarbeiten)	2013 -2015
8	Ausbau Kinderbetreuung in den Sommerferien	Dies erfolgt durch eine Erhöhung der Plätze im Kinderzirkus, der über ein entsprechendes Angebot verfügt.	2013 – 2015

[S.56]

Technische Universität Wien

Um die Qualität von Spitzenforschung und Lehre zu sichern sowie die Innovation voranzutreiben, will die TU Wien unterschiedliche und vielfältige Menschen fördern und gewinnen. Für Wissenschaftlerinnen sowie Studentinnen werden daher bis zur Beseitigung der bestehenden Unterrepräsentation gezielte Frauenförderungsmaßnahmen angeboten. Die TU Wien ist sich ihrer besonderen Verantwortung bewusst, entsprechende Voraussetzungen zur Erreichung dieses Ziels zu schaffen. Personalentwicklung und Nachwuchsförderung zählen zu den zentralen Maßnahmen, die zur Schaffung von Gleichstellung verstärkt Anwendung finden. Dies findet seinen Ausdruck etwa bei der Vergabe von TU-internen DoktoratskollegiatInnenstellen. Im Bereich der Studien wird an der TU Wien die Umsetzung einer gendergerechten Lehre angestrebt. Zum Beispiel bietet die TU Wien hochschuldidaktische Kurse unter Berücksichtigung von Genderaspekten an. Genderaspekte sollen auch als Querschnittsthematik in Weiterbildungsveranstaltungen, die die TU Wien selbst organisiert und veranstaltet, einfließen. Dazu gehören Maßnahmen, die verdeutlichen, dass auf Genderaspekte und Work-Life-Balance besonders Rücksicht genommen wird, sowie Maßnahmen, die zur Schaffung von positiven und karrierefördernden Bedingungen für Frauen beitragen.

Strategische Ziele der TU Wien im Handlungsfeld Gesellschaft:

- Wissens- und Technologietransfer
- Unterstützung des lebensbegleitenden Wissenserwerbs
- Heranbildung des wissenschaftlich/künstlerischen Nachwuchses
- Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern [S.5]

Im neuen Frauenförderungsplan (FFP) 2012 wurde bereits die seit der letzten Dienstrechtsnovelle und BGIBG-Novelle vorgesehene und ab 1.1.2012 gültige Frauenquote von 50% realisiert und eine schrittweise Anhebung des Anteils von Frauen an der TU Wien vorgenommen. Alle Maßnahmen, die direkt oder indirekt auf die Frauenquote Einfluss nehmen, werden auch an diesem Ziel ausgerichtet.

Maßnahmen der Frauenförderung werden in die Personalplanung und die Personalentwicklung integriert.

Die Dringlichkeit der Förderung von Frauen bestimmt sich nach dem Ausmaß ihrer Unterrepräsentation.

Zur Erreichung dieser Ziele soll in den nächsten zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP durch entsprechende Förderungsmaßnahmen der Frauenanteil in all jenen Bereichen, in denen er weniger als 45% beträgt, um 20% erhöht werden, bis in den einzelnen Besoldungsgruppen, Entlohnungsschemata, Verwendungsgruppen und Entlohnungsgruppen sowie Funktionen eine 50%ige Frauenquote erreicht ist. Liegt die bestehende Frauenquote unter 10%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, die bestehende Frauenquote innerhalb von zwei Jahren ab Wirksamwerden dieses FFP zu verdoppeln. Liegt die Frauenquote bei 0%, werden Förderungsmaßnahmen mit dem Ziel angewendet, innerhalb der nächsten zwei Jahre einen Frauenanteil von 5% zu erreichen.

Die TU Wien versteht Gender Budgeting als eine strategische Aufgabe der Universitätsleitung, die zum Ziel hat, den gesetzlichen Auftrag der Gleichstellung zu

erfüllen. Seit 1. Jänner 2009 ist das Ziel der tatsächlichen Gleichstellung von Männern und Frauen im Rahmen der Haushaltsführung in der Österreichischen Bundesverfassung verankert. Art. 13 Abs. 3 B-VG sieht folgendes vor: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben.“ Daher wurde bereits in der Leistungsvereinbarungsperiode 2010-2012 Gender Budgeting im Budgetierungsprozess entlang der Phasen des Budgetkreislaufes für die zentralen Einheiten strukturell verankert und entsprechende Schulungen abgehalten. Eine Gender Budget Analyse ist in diesen Prozess integriert. Aufsetzend auf den Erfahrungen in der laufenden Leistungsperiode wird im Finanzbereich derzeit ein Handbuch zum Budgetierungsprozess erstellt und damit auch eine Implementierung im Budgetkreislauf der Fakultäten begonnen. Eine Analyse zum Lohngefälle (Gender Pay Gap) zwischen Frauen und Männern der untersuchten Verwendungsgruppen des wissenschaftlichen Personals - 2011 an der TU Wien ergab ein Gap von 92 %. Das bedeutet konkret, dass Frauen in den erwähnten Verwendungsgruppen im Durchschnitt um rund 8 % weniger Lohn bekommen als ihre männlichen Kollegen. Erfreulicherweise zeigt sich hier im Vergleich zum Vorjahr eine positive Tendenz und auch im Vergleich zu anderen technischen Universitäten ist die TU Wien hier bereits gut unterwegs. [S.32]

Eine laufende Evaluierung wird durch die neuen Berichtspflichten zur Förderung von Frauen und den jährlichen Frauenbericht des Rektorats laut Frauenförderungsplan 2012 sichergestellt. Die TU Wien identifiziert über dieses Berichtswesen relevante Gender-Themen zur Analyse. So wurde 2011 das Pilotprojekt „Reisekosten“ abgeschlossen. Die sich daraus ergebenden Maßnahmen zur gendergerechteren Reisekostenverteilung werden in den kommenden Zielvereinbarungen mit den Dekanen gesetzt.

Zur Sicherstellung des wissenschaftlichen Nachwuchses sollen besondere Begabungen möglichst früh erkannt und nach Kräften gefördert werden. Dazu werden strukturierte Doktoratskollegs mit einer Laufzeit von drei Jahren eingerichtet, wobei maximal 5 der 7 bis 10 Doktoratsstudierenden eines Kollegs männlich sein dürfen. [S.33]

D1.2. Vorhaben in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung	Geplante Umsetzung
17	Förderung der Gleichstellung von Männern und Frauen	Forcierung der Vergabe von Laufbahnstellen an Frauen; Weiterentwicklung der Berufungsverfahren (siehe auch B4.6 und A2).	ab 2013
18	Doktoratskollegs	Fortführung des Programms von kompetitiv vergebenen Doktoratskollegs.	laufend

[S.34]

Wie bisher beinhaltet der Entwurf der Leistungsvereinbarung **Querschnittsthemen**, wie

- Qualitätswesen
- Human Resource Development und die zentrale gesellschaftliche Anforderung der - Förderung von Frauen sowie Themen aus dem Bereich von „Gender & Diversity“.

Die TU Graz bekennt sich zu den Prinzipien des Gender Mainstreaming und des Diversity Managements.

Als Folge der Unterrepräsentanz von Frauen in höheren (wissenschaftlichen und nicht wissenschaftlichen) Positionen liegt der Fokus auf gezielter Frauenförderung (siehe Kapitel D1.). [S.5]

Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Mit dem Überbegriff „Human Resource Development“ werden sämtliche innerhalb dieser Entwicklungsplanperiode geplanten Maßnahmen verstanden, die darauf abzielen, die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der TU Graz in ihrem beruflichen Fortkommen zu unterstützen, wobei die Themenbereiche Führung, Didaktik, Arbeitszufriedenheit im besonderen Fokus stehen (vgl. EP 2012 plus, S. 90). Der Bereich der Frauenförderung setzt durch gezielte Programme bereits im Kinder- und Jugendalter an. (vgl. EP 2012plus, S. 83). [S.11]

A2.2.8	Dual Career	Um hochqualifizierte Paare nach Graz zu holen und hier zu halten, hat sich die interuniversitäre Zusammenarbeit mit den steirischen Universitäten sehr bewährt, so dass dieses Projekt mit zusätzlichen Kooperationspartnern gestärkt und erweitert werden soll. Vergleiche auch weitere Maßnahmen im Bereich Frauenförderung im Kapitel D1.2.	2013 - 2015
A2.2.9	Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Kind	Weiterführung der Nanoversity (städtische Kinderbetreuungseinrichtung auf dem Areal der TU Graz) Vergleiche auch weitere Maßnahmen im Bereich Frauenförderung im Kapitel D1.2.	2013 - 2015
A2.2.10	Berufungsmanagement	Ziel ist es, einerseits bindende Regelungen und andererseits Best-Practice-Vorgaben im Rahmen eines Berufungshandbuches bereitzustellen, um Berufungskommissionen in ihrer äußerst verantwortungsvollen Arbeit bestmöglich zu unterstützen. Zu ihrer Verantwortung zählt auch eine Anhebung des Frauenanteils an der TU Graz. (vgl. D1_Z1). Vorrangig sollen Prozessabläufe optimiert werden, z.B. durch verstärkten Support und zusätzliche Services für alle in diesen Verfahren Beteiligten - insbesondere auch für Bewerberinnen und Bewerber (z.B. Aufbau einer Homepage für Berufungsverfahren). Als zusätzliches Kriterium bei den Bewerbungen wird „Gender- und Diversitykompetenz“ neu aufgenommen.	2013 - 2014

[S.13f]

Diversity an der TU Graz und Gender Budgeting

Gender und Diversity bilden an der TU Graz Bereiche mit Verbesserungspotenzial, da Bewusstseins und Aufklärungsarbeit immer noch notwendig sind. Einerseits besteht weder im Studierenden-, im wissenschaftlichen Bereich noch im allgemeinen Personalbereich Ausgewogenheit zwischen Frauen und Männern (dazu werden Vorhaben und Maßnahmen gesetzt, wie in dieser LV beispielsweise unter A2.2.1, D1.4.1. Andererseits befinden sich Themen wie bspw. Gender Budgeting, gendergerechte Lehre, Vereinbarkeit von Beruf und Familie etc. gerade erst im Aufbau. Weitere Diversity Bereiche, die an der TU Graz noch Optimierungspotenziale aufweisen, sind die Herkunft, Religion, Behinderungen, Alter etc. Aufgrund der Verankerung von Gender Budgeting in der Bundesverfassung (Art. 13 Abs. 3 und Art. 51 Abs. 8 und 9 B-VG) und parallel zu den vom Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (BMWF) geplanten Maßnahmen für die Entwicklung eines geeigneten Evaluierungs- und Berichtswesens zur Überprüfung der

genderspezifischen Wirkung des Globalbudgets ist nachstehendes Teilprogramm für diese LV-Periode geplant:

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
A2.2.11	Strateg. Projekt „Gender und Diversity (Studierende und Personal)“	<u>Teilprojekt 1.)</u> Ausarbeitung eines TU-spezifischen Grundverständnisses inkl. Kommunikationskonzept 2013: Arbeitsgruppe als Multiplikator (inkl. Sensibilisierungsmaßnahmen), Corporate Wording/Images, Inklusion des Themas in TU Publikationen, 2014: Welcome-Events für Expatriates (zusammen mit Dual Career) 2015: Diversity Leitfaden, Weiterführung/Etablierung der eingeleiteten Aktivitäten <u>Teilprojekt 2.)</u> Behinderung und Barrieren (mit besonderem Fokus auf Studierende): 2013: Einrichtung einer Koordinationsstelle zur besseren Erfüllung des gesetzlichen Auftrages zur Gleichstellung von behinderten und/oder chronisch erkrankten Personen; Erstellung des Arbeitsprogramms, Auftaktveranstaltung, Aufnahme der Beratertätigkeit 2014: Diplomarbeit zum Thema Studierende an der TU Graz mit Behinderung und/oder chron. Erkrankungen 2015: Evaluierungsmaßnahmen, Entwicklung von Standards (z.B. auch thematisches Einfließen in die Lehre).	2013 - 2015
A2.2.12	Gender Budgeting	<u>Fokus 1:</u> Weiterentwicklung von gleichstellungsorientierter Haushaltsführung: Verringerung der Einkommensschere zwischen Männern und Frauen. 2013: Analyse der Arbeitsverträge, erster Schritt „Neueintretende“ im Globalbereich und ab 2014 im Drittmittelbereich. Darüber hinaus Nutzbarmachung und Weiterführung der Ergebnisse aus dem Vorhaben „Gender Budgeting Konzept“ der vergangenen LV-Periode in Richtung „Gender pay gap und Ressourcen im Assistentinnen – u. Assistentenbereich“. 2014: Analyse der Befunde und Definition von Maßnahmen 2015: Überprüfung der eingeleiteten Maßnahmen <u>Fokus 2:</u> Weiterführung des Vorhabens aus der vorangegangenen LV-Periode:	2013 - 2015
		Konzeptentwicklung sowie Ableitung von Maßnahmen zur Förderung von wissenschaftlichen Frauenkarrieren.	

[S15f]

Gesellschaftliche Zielsetzungen

1 Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Die TU Graz bekennt sich zu den Prinzipien des Gender Mainstreaming und des Diversity Managements, wie im Kapitel A formuliert.

Den Studien- und Arbeitsplatz TU Graz im größtmöglichen Rahmen frauenfreundlich zu gestalten, bleibt auch für die nächsten Jahre im Fokus intensiver Bemühungen. In allen Bereichen, wo die gesetzliche vorgeschriebene Frauenquote noch nicht erreicht

ist, werden bereits gesetzte Maßnahmen weitergeführt bzw. intensiviert (vgl. in dieser LV A2.2.10). Auch jene Frauen, die bereits an der TUGraz tätig sind – sowohl im wissenschaftlichen wie im nicht wissenschaftlichen Bereich – werden durch konkrete Maßnahmen, die es in einem technisch-naturwissenschaftlichen Umfeld bedarf, unterstützt (vgl. in dieser LV A2.2.1, A2.2.11). Gender Budgeting als Teilbereich des Gender Mainstreamings wird im Rahmen des Strategischen Projektes „Gender & Diversity“ als eigenständiges Teilprojekt mit Fokus auf den Gender Pay Gap gesondert dargestellt (vgl. in dieser LV A2.2.11, A2.2.12).

2 Vorhaben im Bereich der Frauenförderung

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
D1.2.1	Professorinnenlaufbahnstellen	Um Frauen über den Weg der Qualifizierungsvereinbarung eine Laufbahnentwicklung im Rahmen der technisch-naturwissenschaftlichen Disziplinen zu ermöglichen, werden zu den bestehenden drei weitere Professorinnenlaufbahnstellen eingerichtet. Darüber hinaus ist die Finanzierung für die volle Anstellungszeit von 6 Jahren zu berücksichtigen, damit die Laufbahnentwicklung sichergestellt wird. (D.h. in der Folge dauerhafte Finanzierung nach Erfüllung der QV als Associate Professor).	2013 - 2015

D1.2.2	Fortführung der Frauenfördermaßnahmen / Kinder- und Jugendbereich	• CoMäd: 35 – 40 interessierten Schülerinnen im Alter von 10 – 15 Jahren können jeden Sommer kostenlos an einem der vier ein- bis zweiwöchigen Kurse (Anfängerinnen, Fortgeschrittene, Graphikdesign, Robotik) teilnehmen. Fortführung dieses Erfolgsprojektes. • T3UG –Teens treffen Technik – 90 Oberstufenschülerinnen bekommen jeden Sommer die Chance, in vierwöchigen Feriapraktika an Instituten der TU Graz den technisch-naturwissenschaftlichen Wissenschaftsbetrieb kennenzulernen. Fortführung dieses Erfolgsprojektes. • FIT –Programm (Frauen in die Technik): zielt darauf ab, Maturantinnen durch Beratungsgespräche verstärkt für ein technisch-naturwissenschaftliches Studium zu begeistern. Wird in der Steiermark, dem Südburgenland und seit 2011 auch im Raum Kärnten durchgeführt. Das Einsetzen der FIT-Botschafterinnen und Botschafter in der allgemeinen Studieninformation ergibt einen weiteren Synergieeffekt, da dadurch auch eine gendersensiblere Beratung durchgeführt wird. • Lehrgang : Einjähriger Lehrgang für Institutssekretärinnen inkl. Peermentoring. • 8.-März-Mobilitätsstipendium: Das Stipendium richtet sich an alle wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen, die ein Diplom- oder Masterstudium abgeschlossen haben, sowie an Doktorandinnen. Das Stipendium umfasst einen Zuschuss zu Nächtigungskosten, Kinderbetreuungskosten und Reisekosten.	2013 - 2015
D1.2.3	„Sparkling Science Academy – Neue Wege in die Forschung für die Schule von Morgen“	Es werden zehn ausgewählte Kooperationsschulen über den LSR geplant. Ziel ist es, die SchülerInnen im naturwissenschaftlichen Unterricht bei den vorwissenschaftlichen Maturaarbeiten durch Forschungstätigkeiten an den einzelnen Instituten zu unterstützen und ihre Themenstellungen erforschen zu lassen.	2013 - 2015

[S.57]

6 Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Ziel-Wert		
				2013	2014	2015
D1_Z1	Erhöhung der Frauenanteile - Professuren (§ 98 UG und § 99 UG)	Köpfe WIBI 1.A.1 gesamt	6 (WIBI 2011)	7	8	8
D1_Z2	Professorinnenlaufbahnstellen	Anzahl neuer zus. Stellen (integriert)	0	1	2	3

[S61]

Potenziale 5 – Interuniversitäre Kooperation Gleichstellung und Frauenförderung

Das Paket mit chancengleichheitsorientierten Weiterbildungsangeboten (u.a. geschlechtergerechte Didaktik) bzw. frauenbezogenen Personalentwicklungsmaßnahmen (u.a. einjähriges Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Orientierungsworkshops, Beruf Universitätslehrerin für Studierende, strategische Karriereplanung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, Bewerbungs- und Berufungstraining) im Gesamtumfang von mindestens 680 Weiterbildungsstunden wird von den vier Grazer Universitäten unter Federführung der Universität Graz bis 2015 fortgesetzt. Ziel des Maßnahmenpaketes ist es, einen Beitrag zu einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur an den Grazer Universitäten zu leisten. Einerseits werden dazu qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt laufbahnbezogen gefördert, andererseits werden Veranstaltungen zur Förderung der Genderkompetenz für alle WissenschaftlerInnen durchgeführt. [S.73]

im WS 2012/2013 angeboten werden (siehe Pkt. 2, Verzeichnis der ULG)							
D1. Gesellschaftliche Zielsetzungen							
D1_Z 1	Erhöhung der Frauenanteile - Professuren (§ 98 und § 99)	Köpfe WIBI 1.A.1 gesamt	6 (WIBI 2011)	7	8	8	<u>61</u>
D1_Z 2	Professorinnenlaufbahnstellen	Anzahl neuer zus. Stellen (integriert)	0	1	2	3	<u>61</u>

Personalstrategie in Bezug auf Gender

Die Strategie der Montanuniversität zur Erhöhung des Frauenanteils in technischen Berufen umfasst zwei Bereiche. Zum einen soll der Anteil der weiblichen Studierenden gesteigert werden. Zum anderen soll das in der Leistungsvereinbarung 2010-2012 begonnene Frauenförderungsprogramm mit den Wissenschaftlerinnen fortgeführt werden, die im Zeitraum 2010-2012 eine Qualifizierungsvereinbarung unterzeichnet haben. [S.7]

2. Vorhaben zur Personalentwicklung/-struktur

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Fortführen des Frauenförderungsprogrammes	Qualifizierungsvereinbarungen (abgeschlossen im Zeitraum 2010-2012) mit besonders qualifizierten Wissenschaftlerinnen zur Anhebung des Frauenanteils im „oberen wissenschaftlichen Segment“	Meilensteine 2013-2015 Fortführung und Begleitung der in der LV-Periode 2010-2012 abgeschlossenen Qualifizierungsvereinbarungen

[S.9]

D1. Gesellschaftliche Zielsetzungen

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

In der Anspruchsgruppenperspektive Gesellschaft bekennt sich die Montanuniversität dazu, ein generell begeisterndes Klima für Technik, im Speziellen für ihre Fachgebiete zu erzeugen. Die Montanuniversität erarbeitet Maßnahmen, die es ermöglichen, besonders gut geeignete Schülerinnen und Schüler anzusprechen bzw. entsprechende Zielgruppen für ein Studium an der Montanuniversität Leoben zu erschließen. Hier wird ein Fokus darauf gerichtet, weiterhin vermehrt Frauen für ein technisches Studium zu begeistern. Die Montanuniversität wird die intensive Zusammenarbeit mit sekundären Bildungseinrichtungen und Bildungsverantwortlichen fortführen. Es ist ein besonderes Anliegen, mehr Frauen zu gewinnen und sie im Zugang zu Führungsfunktionen in Wirtschaft und Wissenschaft zu unterstützen. [S.32]

10	Gender Monitoring Systems	Weiterführung der Implementierung eines Systems zur Evaluierung und Dokumentation der Frauenförderung und Gleichstellung an der BOKU	laufend Erstellung der BOKU Gleichstellungsberichte
----	---------------------------	---	--

Seite 12 von 122

11	Gender Budgeting	Weiterführung der Implementierung: weitere Ressourcenverteilungsanalysen, Entwicklung geeigneter Kennzahlen, Entwicklung von Zielen (gerechte Verteilung der finanziellen Mitteln) und Verbesserungsmaßnahmen mit und ohne Budgetbedarf, Abstimmung mit den Zielen und Maßnahmen des BOKU-Frauenförderungsplans, Evaluierung und Dokumentation der Wirkungen der Verbesserungsmaßnahmen, erste Schritte zur Implementierung eines laufenden Gender Budgetings;	2015: erste Phase zur Implementierung eines laufenden Gender Budgetings implementiert
----	------------------	---	--

Dem Aspekt der gendergerechten Lehre wird großes Augenmerk geschenkt. Die neue Bologna-Architektur sieht Gender Studies in den Curricula vor. Diese Perspektiven werden vom Zentrum für Lehre in enger Zusammenarbeit mit der Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies, sowie dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen in die, an der BOKU vorhandenen Curricula integriert.[S59].

2. Vorhaben in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Motivation von Schülerinnen/Studentinnen für ein BOKU-Studium	Insbesondere für Studien, bei denen der Anteil an Studentinnen noch gering ist soll gezielt motiviert werden: - Entsprechend aufgesetzte interaktive Studieninformation (vgl. C1.4.8) - Teilnahme an spezifischen Initiativen und Projekten - Verstärkte Kooperation zwischen Universität und Schule: Lehrveranstaltung die Studenten/innen befähigen ihre Themen SchülerInnen näher zu bringen und damit SchülerInnen für die Themen und Studien der BOKU zu motivieren	laufend bis 2015 Meilensteine: 1. Beteiligung am Programm „FIT Frauen in die Technik“ (FIT-Infotage); 2. Mitwirkung der BOKU am „Wiener Töchtertag“; 2013 Lehrveranstaltung "wissenschaftlicher Dialog mit SchülerInnen" zielgruppenorientierte Vermittlung wissenschaftlicher Inhalte (u.a.Schüler)
2	Inge Dimhirn Förderpreis für genderspezifische Master/Diplomarbeiten und Dissertationen	Jährliche Ausschreibung des Förderpreises http://www.boku.ac.at/dimhirn-foerderpreis.html	jährlich
3	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	1. Coaching und Beratung für Betroffene: Von Diskriminierung, Belästigung, Mobbing udgl betroffene BOKU-Angehörige können ein kostenpflichtiges, externes Coaching oder Beratungsgespräch durch speziell geschulte ExpertInnen in Anspruch nehmen; 2. Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung an der BOKU entsprechend dem Frauenförderungsplan BOKU (§ 31 Frauenförderungsplan);	2015: Bedarfserhebung zur Kinderbetreuung 2014: Informationsveranstaltung zur Förderung der interkulturellen Kompetenz

		3. Förderung interkultureller Kompetenz für BOKU-Angehörige: Information (zB Veranstaltungen, diverses Infomaterial, externe Beratung) zum beidseitig zufriedenstellenden Umgang mit Menschen aus anderen Kulturen, besonders auch für den Bereich „Lehre“; gemeinsam mit dem Zentrum für Lehre und dem Zentrum für Inter-nationale Beziehungen BOKU; (siehe auch Bereich Lehre)	
4	KinderBOKU	Zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf/Studium und zur Unterstützung beim Wiedereinstieg (siehe auch A2.2.4) nach Maßgabe der vorhandenen Mittel: - KinderBOKU als Anlaufstelle für Universitätsangehörige mit Kindern: Information, Beratung, Organisation und Vermittlung von Kinderbetreuung - Sicherstellung und Ausbau einer ganzjährigen Kinderbetreuung mit an den Universitätsbetrieb angepassten Öffnungszeiten - Unterstützung in räumlicher, finanzieller und organisatorischer Hinsicht der bereits bestehenden Kinderbetreuungseinrichtung am Standort Türkenschanze - Aufstockung der Kinderbetreuungsplätze nach Maßgabe der vorhandenen Mittel - Schaffung von vermehrten Betreuungsplätzen für Kinder unter drei Jahren - Organisation von Ferienbetreuungsmöglichkeiten für Kinder von Studierenden und MitarbeiterInnen. - Angebot von stundenweiser Kinderbetreuung bei Tagungen, Seminaren und sonstigen BOKU-Veranstaltungen und an schulfreien Tagen; - Konzeption einer kinder- und elternfreundlichen Infrastruktur	laufend bis 2015 - Ausbau der Kinderbetreuung
		- individuelle Lösungen für Stu-	

[S.81]

Einführung von „Gender Budgeting“ als Steuerungsinstrument

Dem Ziel folgend, eine Gleichstellung zwischen den Geschlechtern in allen Bereichen und auf allen Ebenen zu erreichen (siehe Ziel D1.3.4) wird die Veterinärmedizinische Universität Wien die Methode des „Gender Budgetings“ verstärkt berücksichtigen. Sie wird die Umsetzung des begonnenen Gender Mainstreaming-Prozesses fortsetzen und die dem Prozess zugrundeliegenden Gleichstellungsprinzipien systematisch und nachhaltig im Sinne einer Querschnittsaufgabe auf Universitätsebene fixieren. Um ein professionelles und durchgängiges Gender Budgeting-Konzept aufbauen zu können, (Seite 32) ist die Veterinärmedizinische Universität Wien zunächst bestrebt, Handlungsfelder zu identifizieren und Indikatoren zu definieren, durch welche die gender-spezifischen Auswirkungen von gleichstellungspolitischen Maßnahmen und Förderprogrammen gemessen werden können (siehe Vorhaben D1.2.1). Hierbei ist festzuhalten, dass die Veterinärmedizinische Universität Wien in allen Bereichen, auch bei Führungskräften, einen hohen Frauenanteil aufweist. Ausnahme sind die Professuren; nur etwa 20 Prozent der Professuren nach § 98 und § 99 UG 2002 sind mit Frauen besetzt. Dies spiegelt die Situation in der Veterinärmedizin im gesamten europäischen Raum wider. Spezielle Maßnahmen, die bereits bei der Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses beginnen (z.B. bei der Besetzung von Postdoc- oder Qualifizierungsstellen oder bei der gezielten Ausbildung weiblicher Führungskräfte), sind daher besonders auf den Ausbau des Frauenanteils unter den berufenen ProfessorInnen ausgerichtet bzw. bereits im Frauenförderungsplan festgehalten. [S.31f]

3. Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011 (2010)	Zielwert		
				2013	2014	2015
1	Erhöhung des Bewusstseins der interessierten Öffentlichkeit für die Bedeutung von Wissenschaft und Forschung	Anzahl der im Kalenderjahr publizierten Artikel in praxisbezogenen Fachzeitschriften	88 (80)	90	92	94
		Anzahl der Presseaussendungen der Vetmeduni Vienna im Kalenderjahr	55 (32)	55	55	55
2	Interne wissenschaftliche Kommunikations- und Kooperationsoptimierung	Anzahl der zentral organisierten / angebotenen Diskussionsplattformen und –veranstaltungen im Kalenderjahr	2 (0)	2	2	2
3	Intensivierung des Technologietransfers von der universitären Forschung zur Wirtschaft	Anzahl der Erfindungsmeldungen (inkl. Bereich Soft-IP) pro Kalenderjahr	10	10	12	12
4	Förderung von Frauen in Führungsfunktionen	Prozent Frauen unter den ProfessorInnen (§§ 98 und 99 gesamt) zum Stichtag 31.12.	18% (19%)	19	20	20
		Prozent Frauen in Leitungsfunktionen zum Stichtag 31.12.	37 (42)	40	40	45

[S.34]

D1. Gesellschaftliche Zielsetzungen		
1	Erhöhung des Bewusstseins der interessierten Öffentlichkeit für die Bedeutung von Wissenschaft und Forschung	34
2	Interne wissenschaftliche Kommunikations- und Kooperationsoptimierung	34
3	Intensivierung des Technologietransfers von der universitären Forschung zur Wirtschaft	34
4	Förderung von Frauen in Führungsfunktionen	34

[S.45]

Gesellschaftliche Zielsetzungen

Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan und Beschreibung der Ausgangssituation

Der Beitrag der WU zur gesellschaftlichen Entwicklung, also ihre Verantwortung der Gesellschaft gegenüber, wird an mehreren Stellen des Entwicklungsplans direkt angesprochen und ist eine wichtige Zielsetzung der WU. So sind das Gender Mainstreaming sowie die Frauenförderung ausdrücklich als Prioritäten im Entwicklungsplan definiert (vgl. Zeilen 88 ff). „In Lehre und Forschung, in ihren Entscheidungen, Prozessen und Strukturen ebenso wie im Management der Universität bekennt sich die WU zu Diversitätsgerechtigkeit hinsichtlich Alter, Behinderung, Geschlecht, Ethnizität, Religion/Weltanschauung oder sexueller Orientierung. Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen begleitet die Erfüllung der damit verbundenen Aufgaben“ (Zeilen 150 ff). „Weiters bekennt sich die WU in Lehre, Forschung, Wissenstransfer und im Management der Universität zum Prinzip der Nachhaltigkeit und implementiert dieses schrittweise“ (Zeilen 100 ff). [S.39]

Gendergerechtigkeit in der Personalentwicklung

Der jährlich publizierte Gleichstellungsbericht der WU gibt einen aktuellen Überblick über den Stand und die Wirkung von personalpolitischen Maßnahmen zur Frauenförderung. Maßnahmen wie die Schaffung der Habilitandinnenstellen für exzellente Wissenschaftlerinnen in der Habilitationsphase, die aktive Recherche und persönliche Ansprache von qualifizierten Kandidatinnen im Zuge der Berufung von neuen Professor/inn/en an die WU sowie das mehrmodulige Karriereprogramm zur Förderung von ambitionierten Wissenschaftlerinnen zeigen dabei positive Effekte. Ergänzend dazu verfolgen verschiedenste Veranstaltungen und Publikationen das Ziel, immer wieder von neuem die Aufmerksamkeit auf das Thema Gleichstellung und herausragende „Role Models“ zu lenken. Handlungsbedarf besteht insbesondere noch in Bezug auf die bessere Vereinbarkeit von wissenschaftlicher Karriere und Betreuungspflichten. Nachdem in der Familienarbeit nach wie vor in aller Regel Frauen die überwiegende Verantwortung übernehmen, ist die Schaffung von flexiblen Betreuungsangeboten ein hilfreiches Maßnahmenpaket im Dienste der Gleichstellung.(vgl unten b).

Hauptsächliche Problemfelder in Bezug auf das Thema Gleichstellung sind nach wie vor die höheren Karrierestufen im Bereich des wissenschaftlichen Personals bzw. die Leitungsebenen im Bereich des allgemeinen Personals. Die bisherigen Maßnahmen zur Frauenförderung sollen daher weitergeführt werden. Das Ziel, den Frauenanteil in den kritischen Personalkategorien zu erhöhen, wird darüber hinaus weiterhin besondere Anstrengungen in der Personalsuche und –auswahl und eine konstruktiv-kritische Mitwirkung des AKG erfordern.

b) Familie und Beruf – Vereinbarkeitsproblematik:

Die WU wird einen Zertifizierungsprozess im Rahmen des Audit-Programmes „hochschuleundfamilie“ starten und dabei konkrete Maßnahmen in mehreren Handlungsfeldern setzen.

Bei der Kinderbetreuung am Campus WU setzt die Wirtschaftsuniversität auf die Verbesserung der bestehenden Kooperation mit dem Verein Kinder in Wien (KiWi).

Der bereits existierende öffentliche Universitätskindergarten wird von der Althanstraße in neue, verbesserte Räumlichkeiten am Campus WU übersiedeln.

Zusätzlich zur verbesserten Infrastruktur mit einem großen Spielplatz für 3 Kindergartengruppen wurden mit KiWi Mechanismen entwickelt, um einerseits den Angehörigen der WU mehr Möglichkeit zur Nutzung einzuräumen und andererseits weiterhin den wirtschaftlichen Betrieb innerhalb der Förderungsrichtlinien zu ermöglichen.

Wichtigste Eckpunkte dabei sind die prioritäre Behandlung WU-Angehöriger bei der Anmeldung und die Vorhaltung von Restplätzen für WU-Angehörige über die übliche Anmeldefrist hinaus bis nach Semesterbeginn. Ebenso sind die Weiterführung der mehrsprachlichen Betreuung der Kinder sowie die Alterserweiterung der Gruppen weiterhin Bestandteil der Kooperation.

Versuchsweise ist geplant, mit Beginn des Studienjahres 2013/14 eine sogenannte „Day-Care- Gruppe“ einzuführen, die die kurzfristige betreute Unterbringung von Kindern v.a. für Studierende ermöglicht. Abhängig von der tatsächlichen Nachfrage ist danach die Weiterführung, Adaption oder Umwidmung in klassische Kindergartenplätze möglich. Darüber hinaus sollen bei WU-Veranstaltungen Kinderbetreuungsmöglichkeiten angeboten werden. [S.39f]

D1.2. Vorhaben in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
D1.2.1	Frauenförderung – Einrichtung von vier weiteren Frauenhabilitationsstellen	Die WU wird insbesondere bei der wissenschaftlichen Nachwuchsförderung gezielt Frauen in ihrer wissenschaftlichen Laufbahn durch die Einrichtung von vier weiteren Frauenhabilitationsstellen fördern. Diese sind Teil des Qualitätspakets Lehre. Siehe C1.5.2 (EUR 1,84 Mio.)	6 Jahre ab Besetzung der Stellen
D1.2.2	Vereinbarkeit Familie und Beruf	Die WU nimmt am Auditprogramm „hochschuleundfamilie“ teil. Damit sind eine Reihe von Einzelvorhaben verbunden.	laufend bis Dezember 2015

Die JKU ist sich ihrer **gesellschaftlichen Verantwortung** bewusst und nimmt diese wahr.

Neben wissenschaftlich fundierten Entwicklungen und Stellungnahmen zu relevanten gesellschaftspolitischen Themen sind auch gezielte Frauenförderung und die verbesserte Vereinbarkeit von Familie und Studium/Beruf Themen. In diesem Zusammenhang hat die JKU 2011 das Zertifikat „Audit hochschuleundfamilie“ erhalten und gilt nun als besonders familienfreundliche Hochschule. Im Rahmen des Audits wurde eine Familienservicestelle eingerichtet.

Kernprinzip ist letztlich die umfassende Orientierung aller Tätigkeits- und Leistungsbereiche an den Grundsätzen des Gender Mainstreaming und der Förderung von Frauen insbesondere in jenen Bereichen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind. In der Verfolgung dieser Zielsetzung hat die JKU einen holistischen Ansatz gewählt, der die Bereiche Forschung und Lehre ebenso umfasst wie spezifische Programme der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik. Höchst erfolgreich war als konkrete Maßnahme das 2010 initiierte Programm der 20 Forschungsstellen für exzellente Wissenschaftlerinnen mit dem Ziel einer Habilitation. Gezielte Maßnahmen werden zudem zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses gesetzt, wobei auch in diesem Bereich in besonderem Maße Bemühungen unternommen werden, den Anteil von Wissenschaftlerinnen in allen Qualifikationsstufen durch eine gezielte und umfassende Gender-Mainstreaming-Strategie kontinuierlich zu erhöhen. Die Gleichstellungsmaßnahmen sind in Abstimmung mit dem Frauenförderplan entwickelt worden. [S.7]

Zentrales Thema ist die Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses. Hier setzt die JKU auf ein Curriculum für NachwuchswissenschaftlerInnen, das laufend an neue Anforderungen (z.B. durch den Kollektivvertrag) angepasst wird und durch Einsatz von Wahlmodulen gezielt auf die Bedürfnisse der ForscherInnen zugeschnitten werden kann. Begleitend werden auch Mentoringprogramme mit Schwerpunkt „Frauenförderung“ angeboten. Bei der Doktoratsausbildung strebt die JKU eine Erhöhung der Zahl der Programme mit internationaler Ausrichtung und eine Steigerung der Zahl der Doktoratskollegs in Kooperation mit anderen österreichischen Universitäten an (siehe **Vorhaben C1.3.2, D3.2.14, D3.2.20**). [S.17]

9	Förderung von Wissenschaftlerinnen	Durchführung und Weiterentwicklung bestehender Frauenförderungsmaßnahmen (insb. Stipendien, Mobilitätsförderung); Organisation und Durchführung des Lehrgangs <i>karriere_links</i> gemeinsam mit Universität Salzburg; Organisation und Durchführung von Mentoring III gemeinsam mit den Universitäten Salzburg und Krems.	laufend
---	---	--	---------

[S.65]

Universität für angewandte Kunst Wien

✖ Vorhaben zu anderen gesellschaftlichen Zielen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
	Gender Studies	Das weiter oben beschriebene Vorhaben ist ein Beitrag der Angewandten zu Frauenförderung, Frauen- und Geschlechterforschung und Gender Mainstreaming an der Angewandten.	siehe B.31
6	Frauenquote bei den ProfessorInnen	Die Angewandte ist aktiv darum bemüht, die in den letzten Jahren erreichte hohe Frauenquote bei den ProfessorInnen, die sich deutlich von der Situation in den einschlägigen Berufsfeldern abhebt, zu halten und nach Möglichkeit weiter zu erhöhen. (Bezug EP 3.3.1)	lfd.

[S.19]

Bezug zum Entwicklungsplan

Die Angewandte sieht ihre Angehörigen, zusammen mit Organisation, Infrastruktur, Netzwerken, Programmen und Konzepten sowie finanziellen Mitteln als Basis für herausragende Qualität in Kunst und Wissenschaft, Forschung und Lehre. Daher liegt großes Augenmerk auf einem sorgsam und vorausschauend planenden Umgang mit all diesen Ressourcen, besonders natürlich bezogen auf die an der Angewandten tätigen Menschen. Da ProfessorInnen eine Schlüsselfunktion als LeiterInnen von künstlerischen und wissenschaftlichen Abteilungen zukommt, werden diese zunächst grundsätzlich auf drei bis fünf Jahre befristet bestellt, danach besteht aufgrund einer Evaluierung ihrer Leistungen die Möglichkeit einer Entfristung. Um die in den letzten Jahren erzielten Fortschritte im Bereich der Gleichstellung (z.B. bezüglich des Gender Pay Gap, vgl. Wissensbilanz 2011) als Anlass zu weiterer Verbesserung zu nehmen, wird das Gender Monitoring um intern vergebene Fördermittel erweitert. Die enge Verbindung zwischen Gleichstellung, Frauenförderung und Weiterbildung wird beibehalten, erweitert um spezielle Angebote für Führungskräfte und von Angehörigen der Angewandten angebotener Weiterbildung. Die große inhaltliche Nähe zur Akademie der bildenden Künste Wien soll in Form eines gemeinsamen Zentrums für Weiterbildung synergetisch genutzt werden. [S.30]

Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Umwidmung einer Professur in Neue Musik	Eine Professur mit dem Nominalfach Klarinette soll in eine Professur für Neue Musik umgewidmet werden, um die bisher erfolgte Fokussierung auf Neue Musik weiter zu intensivieren.	2013
2	Umwidmung einer Professur in Kulturwissenschaft	Eine Professur mit dem Nominalfach Blockflöte soll in eine Professur für Kulturwissenschaft umgewidmet werden, um die bisherigen Ansätze zu vernetzen und Kulturwissenschaft verstärkt zu positionieren.	2014
3	Aufwertung der Gastprofessur Gender Studies	Die bestehende zweijährige Gastprofessur Gender Studies wird aufgrund der erfolgreichen Aktivitäten für den Schwerpunktbereich „Frauen- und Geschlechterforschung“ in eine fünfjährige Professur nach § 99 UG umgewandelt.	2013

Spezielles Augenmerk wird gelegt auf die soziale Chancengleichheit (z.B. mittels rein künstlerischer Aufnahmekriterien), auf die Gleichstellung der Geschlechter, die Entwicklung von Genderkompetenz und Förderung von Genderwissen (hier gilt es, unseren universitären Spitzenplatz zu halten bzw. auszubauen), auf die charakteristisch hohe Internationalität und auf die intensive Auseinandersetzung mit der Multikulturalität („Minderheiten“; wie z.B. in der Ethnomusikologie) unserer Lehrenden und Studierenden, auf die Berücksichtigung berufstätiger Studierender (z.B. durch ein breites Weiterbildungsangebot) sowie auf die Mittler- und Vorreiterrolle für die Integration der zentraleuropäischen Länder. [S.5]

Gesellschaftliche Zielsetzungen

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Im intensiven Dialog mit unterschiedlichen Öffentlichkeiten und in der Schaffung neuer Kommunikationsplattformen zeigt sich die gesellschaftliche Relevanz der umfangreichen Aktivitäten der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien. Das Spektrum reicht dabei von künstlerischen Aufführungen und zahlreichen (außer)universitären Kooperationen über Gutachter- und Beratungstätigkeiten im politischen System sowie Aktivitäten als Gender-Plattform (Gender Mainstreaming, Förderung und Entwicklung von Genderwissen und Genderkompetenz) bis zur Einbindung in die nationale wie internationale geistes- und kulturwissenschaftliche scientific community. [S. 26]

3	Aufwertung der Gastprofessur Gender Studies	Die bestehende zweijährige Gastprofessur Gender Studies wird aufgrund der erfolgreichen Aktivitäten für den Schwerpunktbereich „Frauen- und Geschlechterforschung“ in eine fünfjährige Professur nach § 99 UG umgewandelt.	2013
---	---	--	------

[S.8]

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Einrichtung einer Gender-Plattform	Aufbauend auf laufende Vorgespräche und Überlegungen soll eine ständige institutsübergreifende Gender-Plattform eingerichtet werden. Dadurch werden genderrelevante Themen transdisziplinär vernetzt und die bereits erfolgreich implementierten Gender-Aktivitäten im aktiven Diskurs verantwortlicher Personen weiterentwickelt. In regelmäßigen Treffen werden inhaltliche Schwerpunkte vertieft und daraus resultierende institutsübergreifende Maßnahmen (inhaltlich, strukturell, personell) diskutiert.	2013

[S.26]

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Entwicklung und Implementierung von umfassenden Personalentwicklungskonzepten anhand der Richtlinien des Focus Audits der AQA im Leistungsbereich "Personalmanagement und Personalentwicklung"	Teilvorhaben a) Entwicklung und Implementierung eines umfassenden Berufungsmanagements b) Sicherstellung der Durchführung von Mitarbeitendengesprächen b) Dokumentation von Leistungs- und Zielvereinbarungen b) Schaffung eines zentralen Qualitätsstandards zur Einführung neuer MitarbeiterInnen (Begrüßungsmappe, Welcome Day, Mentoring, Grundschulung,) b) Maßnahmen des Frauenförderungsplans	fortlaufend / 2015 MS 2013: Vorarbeiten zu den Teilvorhaben MS 2014: Konzeption der Teilvorhaben MS 2015: Umsetzung der Teilvorhaben

3. Ziele zur Personalentwicklung/-struktur

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
1	Steigerung der Anzahl der TeilnehmerInnen an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen	Anzahl der Personen, die an Weiterbildungs- und Personalentwicklungsprogrammen teilnehmen (WBV II.1.7)	54	55	58	60
2	Steigerung der Anzahl von Post-Doc, DoktorandInnen und AssistentInnenstellen	Anzahl von Post-Doc, DoktorandInnen und AssistentInnenstellen	10	11	12	12
3	Steigerung der VZÄ im Bereich des wissenschaftlichen und künstlerischen Personals	Anzahl der VZÄ (lt. WBV 1.A.1)	278,1	280,6	283,1	285,5
4	Halten der überdurchschnittlich hohen Frauenquote unter weitestgehender Nivellierung des Lohngefälles zwischen Männern und Frauen	Lohngefälle (lt. WBV 1.A.5)	95,51	96	96,5	97

2.2. Darstellung der Basisleistung in den Studien nach Quantitäten im Bereich der Studierenden und im Bereich der Lehre sowie nach Qualitätsaspekten

2.2.1. Anzahl der Studierenden nach WBK 2.A.5 (WS 2011)

Wintersemester 2011 (Stichtag: 17.01.2012)		Studierendenkategorie								
		ordentliche Studierende			außerordentliche Studierende			Gesamt		
	Staatsangehörigkeit	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt	Frauen	Männer	Gesamt
Neuzugelassene Studierende ¹	Österreich	67	28	95	26	13	39	93	41	134
	EU	66	39	105	31	11	42	97	50	147
	Drittstaaten	30	11	41	15	7	22	45	18	63
	Gesamt	163	78	241	72	31	103	235	109	344
Studierende im zweiten und höheren Semestern ²	Österreich	362	190	552	30	20	50	392	210	602
	EU	276	166	442	30	11	41	306	177	483
	Drittstaaten	129	83	212	23	8	31	152	91	243
	Gesamt	767	439	1.206	83	39	122	850	478	1.328
Studierende insgesamt	Österreich	429	218	647	56	33	89	485	251	736
	EU	342	205	547	61	22	83	403	227	630
	Drittstaaten	159	94	253	38	15	53	197	109	306
	Gesamt	930	517	1.447	155	70	225	1.085	587	1.672

D1. Gesellschaftliche Zielsetzungen

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Mit der Gesamtheit ihres Studienangebots dient die Universität Mozarteum Salzburg der kulturellen Bildung im Allgemeinen und der Ausbildung des künstlerischen Nachwuchses im Besonderen. Die Universität Mozarteum Salzburg trägt mit ihrer internationalen Ausrichtung und ihrer multinationalen Studierendenschaft maßgeblich zum kulturellen Austausch bei. Durch die verstärkte Öffnung der universitären Veranstaltungen und eine Vielzahl kultureller Angebote für die Salzburger Bevölkerung fördert die Universität die Teilhabe größerer gesellschaftlicher Kreise am kulturellen Leben in Salzburg. Die Universität Mozarteum Salzburg strebt eine Erhöhung des Anteils von Frauen bei den Professuren an, insbesondere sollen Frauen gezielt angesprochen werden, sich auf Professuren zu bewerben. Die Hebung des Anteils von Frauen als Gutachterinnen in Berufungsverfahren wird nachdrücklich angestrebt. Die Förderung von Frauen auf allen Ebenen bleibt ein wesentliches gesellschaftspolitisches Ziel auch wenn die Universität Mozarteum im Vergleich zu anderen Universitäten bereits auf überdurchschnittlich hohe Frauenanteile bei den Studierenden (64,89%), beim Lehrpersonal (38,3%) und beim allgemeinen Personal (50,43%) verweisen kann. Der bereits seit vielen Jahren eingerichtete Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wird von der Universitätsleitung nach besten Kräften unterstützt. [S.46]

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Gendervorhaben	<u>Teilvorhaben</u> a) Ring-Vorlesung zur Gender-Thematik b) Steigerung der überdurchschnittlich hohen Frauenanteile c) Psychologische und juristische Beratung	2013 - 2015
a)	Ring-Vorlesung zur Gender-Thematik	Es wird eine interne Ring-Vorlesung zur Gender-Thematik entwickelt.	fortlaufend / 2015
b)	Steigerung der überdurchschnittlich hohen Frauenanteile	Steigerung der überdurchschnittlich hohen Frauenanteile bei den Leitungsfunktionen (z.B. Institutsleitungen, Abteilungsleitungen in der Verwaltung) und den ProfessorInnenstellen mit dem langfristigen Ziel eines Frauenanteils von 40%.	fortlaufend / 2015
c)	Psychologische und juristische Beratung	Bessere Vermittlung der Angebote zur psychologischen und juristischen Beratung. Workshops für alle Universitätsangehörigen geplant. Verpflichtend für Führungspersonal	2014
2	Vorhaben im Bereich der Studierenden mit besonderen Bedürfnissen	<u>Teilvorhaben</u> a) Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Betreuungspflichten b) Deutschkurse für ausländische Studierende	2013 - 2015
a)	Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Betreuungspflichten	Als karrierefördernde Maßnahmen werden die Nutzungsmöglichkeit der Kinderbetreuungseinrichtung der Universität Salzburg für Studierende der Universität Mozarteum Salzburg fortgeführt und bestmöglich bekanntgemacht sowie eine regelmäßige Bedarfserhebung für Kinderbetreuung durchgeführt und das Angebot angepasst.	fortlaufend / 2015
b)	Deutschkurse für ausländische Studierende	Unterstützung der Studierfähigkeit ausländischer Studierender durch ein erweitertes Angebot von Deutschkursen. Die Universität bemüht sich um den Lizenzerwerb für das Österreichische Sprachdiplom Deutsch (ÖSD). (Status eines offiziellen Prüfungszentrums).	2013

[S.47]

3. Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
1	Steigerung der überdurchschnittlich hohen Frauenanteile im Bereich der Leitungsfunktionen und Professuren	Prozentsatz der Frauenanteile	24,8	25	25,5	26
		ProfessorInnen und Leitungsfunktionen:	24,8	25	25,5	26
		Nur ProfessorInnen	23,8	24	24,5	25
2	Aufrechterhaltung der Veranstaltungsdichte (Konzerte, Opern und Theateraufführungen, Ausstellungen, Vorträge, Symposien, Festivals) als Beitrag zum kulturellen Leben in Salzburg.	Anzahl der Konzerte, Opern und Theateraufführungen, Ausstellungen, Symposien und Vorträge	690	690	690	690
3	Halten der Zahl der Lehrlinge	Zahl der Lehrlinge	4	4	4	4

Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

Die spezifischen Maßnahmen der KUG zur Frauenförderung in diesem Bereich finden sich im Entwicklungsplan unter Pkt. 13.3.2, wobei insbesondere die Kooperation „Potenziale 5“ sowie die Musikbezogene Genderforschung herauszuheben sind. An der KUG besteht, insbesondere bei den habilitierten MitarbeiterInnen noch immer eine Unterrepräsentanz von Frauen. Sie ergreift spezifisch auf eine Universität für Musik und darstellende Kunst abgestimmte Maßnahmen. Darunter sind unter anderem die Aktivitäten des AKG und des Rektorats für eine ausgeglichene Genderbalance bei GutachterInnen und in Berufungs- und Habilitationskommissionen, das gezielte Ermuntern von qualifizierten Frauen zur Bewerbung um Professuren sowie die Kooperation „Potenziale 5“. Das an der KUG eingerichtete Zentrum für Genderforschung untersucht spartenspezifische Hindernisse auf dem Weg zur Chancengleichheit. [S.12]

2. Vorhaben zur Personalentwicklung/-struktur

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Potenziale 5 – Interuniversitäre Kooperation zur Gleichstellung und Frauenförderung	Das Paket mit chancengleichheitsorientierten Weiterbildungsangeboten (u.a. geschlechtergerechte Didaktik) bzw. frauenbezogenen Personalentwicklungsmaßnahmen (u.a. einjähriges Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen, Orientierungswshops „Beruf Universitätslehrerin“ für Studierende, strategische Karriereplanung für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs, Bewerbungs- und Berufungstraining) im Gesamtumfang von mindestens 680 Weiterbildungsstunden wird von den vier Grazer Universitäten unter Federführung der Karl-Franzens-Universität Graz bis 2015 fortgesetzt. Ziel des Maßnahmenpaketes ist es, einen Beitrag zu einer geschlechtersymmetrischen Organisationskultur an den Grazer Universitäten zu leisten. Einerseits werden dazu qualifizierte Nachwuchswissenschaftlerinnen gezielt laufbahnbezogen gefördert, andererseits werden Veranstaltungen zur Förderung der Genderkompetenz für alle Wissenschaftler/innen durchgeführt.	2013 Abschluss der Kooperation bzw. Planung eines vergleichbaren Angebotes 2014 / 2015 gezielte Förderung der Teilnahme
2	Fortsetzung des Dual Career Service der steirischen Universitäten	Die Gewinnung von potentiellen (Nachwuchs-)Führungskräften soll durch ein begleitendes Service (Dual Career Service), das Bewerber/innen und ihre Partner/innen bei ihrer Mobilitätsentscheidung unterstützen soll, erleichtert werden. Das bestehende Netzwerk der steirischen Universitäten soll fortgeführt und um zusätzliche Angebote, die ein Fuß fassen in der neuen Heimat erleichtern, ergänzt werden.	2013–2015 Fortführung des DCS
3	Führungskräfteentwicklung	Führungskräfte sollen an der KUG aufgrund der wachsenden Eigenverantwortung und der Ausrichtung auf Zielvereinbarungen in der kontinuierlichen Weiterentwicklung und Anpassung ihrer Führungskompetenzen unterstützt werden.	2013–2015 gezielte Weiterbildungsangebote für Führungskräfte

[S.13]

Zusammenfassende Darstellung der Vorhaben

Nr.	Bezeichnung des Vorhabens	Seite in der LV
A1. Qualitätssicherung		
1	Durchführung von Qualitätskonferenzen im akademischen Bereich	11
2	Vorbereitung des Audits des Qualitätsmanagements	11
A2. Personalentwicklung/-struktur		
1	Potenziale 5 – Interuniversitäre Kooperation zur Gleichstellung und Frauenförderung	13
2	Fortsetzung des Dual Career Service der steirischen Universitäten	13
3	Führungskräfteentwicklung	13
4	Förderungsprogramm für Forschungsnachwuchs	13

[S.57]

Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

4. Die Kunstuniversität strebt Chancengleichheit und Gleichstellung der Geschlechter an und bekennt sich offensiv zu Gender Mainstreaming und Frauenförderung. (S.4) Um den Ansprüchen der Frauenförderung im Kontext des Gendermainstreamings gerecht zu werden, muss auf ein ausgewogenes Verhältnis der Geschlechter bei der Teilnahme an Weiterbildungsmaßnahmen geachtet werden. Im Sinne der Frauenförderung werden in vornehmlich technisch orientierten Bereichen, für die es auch an der Kunstuniversität Linz schwierig ist, die Parität der Geschlechter herzustellen, drei Professuren gem. § 99 Abs. 1 UG 2002 speziell für Frauen reserviert. Damit auch Eltern von Kleinkindern die Angebote der Universität nutzen können, ist die Kinderbetreuung auszubauen (zurzeit nur stundenweise). In diesem Zusammenhang ist auch die von den MitarbeiterInnen äußerst positiv bewertete Gleitzeitregelung anzuführen, die eine flexible Kinderbetreuung ermöglicht. Im Sinne einer allgemeinen Arbeitszeitflexibilität entsprechend dem gesellschaftspolitischen Anliegen der „Vereinbarkeit von Beruf, Studium und Betreuungspflichten“ ermöglicht die Universität betroffenen Personen individuelle Teilzeitarbeitsmodelle oder wo möglich auch Formen der Telearbeit. [S.6]

In Bezug auf Gleichbehandlung und Frauenförderung wird als eine der Zielsetzungen für das Jahr 2013 die Erstellung eines Frauenförderungsberichts festgelegt. Ziel des Berichts ist die Erhebung von ungleichen Verhältnissen, deren Beseitigung, die Förderung von Frauen in möglichst vielen Studien- und Organisationseinheiten sowie ganz allgemein eine Erhöhung der ÖTransparenz von Entscheidungsprozessen an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz. Der Bericht wird als Arbeitsinstrument verstanden, das jährlich erweitert werden kann. Der Frauenförderungsbericht 2013 behandelt vorerst zwei Gruppen, das künstlerisch-wissenschaftliche Personal und die Studierenden. Mit Hilfe des Berichts sollen Einstellungs- und Beschäftigungsverhältnisse, die Verhältnisse in verschiedenen Organisationseinheiten und Studienrichtungen sowie Karriereverläufe sichtbar gemacht werden.

2. Vorhaben in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Frauenförderungsbericht	Erhebung der Verhältnisse von Frauen und Männern in unterschiedlichen Organisationseinheiten und Studienrichtungen sowie von Karriereverläufen.	Meilenstein(e): 2013 Umsetzung des 1. Frauenförderungsberichts

[S.30]

D1. bis D5. Sonstige Leistungsbereiche (und besondere Organisationseinheiten)	
D1. Gesellschaftliche Zielsetzungen	
Frauenförderungsbericht	30
Art Project Lectures	31
KinderKreativUni	31
Ausstellungs- und Veranstaltungsbudget	31

[S.46]

Universität für Weiterbildung Krems

(Donau-Universität Krems)

Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung sind wesentliche Profilelemente der Donau-Universität Krems, die Chancengleichheit von Frauen und Männern ist ihr auf allen Ebenen ein zentrales Anliegen. Die Universität betrachtet die Diversität ihrer MitarbeiterInnen und Studierenden als Bereicherung und Potenzial für ihre Weiterentwicklung. [S.3]

Gesellschaftliche Zielsetzungen

1. Kurzer Bezug zum Entwicklungsplan

Gleichstellung, Antidiskriminierung und Frauenförderung

Die Donau-Universität Krems schafft Rahmenbedingungen, die das Miteinander fördern, setzt sich dafür ein, dass Vorurteile ausgeräumt werden und direkten und indirekten Diskriminierungen entgegengetreten wird. Die Ziele der Geschlechtergleichstellung, Antidiskriminierung, Unterstützung von Personen mit besonderen Bedürfnissen sowie die Integration von Personen unterschiedlicher kultureller Herkunft (MitarbeiterInnen und Studierende) werden in alle universitären Aktivitäten integriert und als durchgängiges Leitprinzip verankert. Der Frauenförderplan der Donau-Universität Krems ist in der Satzung der Universität für Weiterbildung Krems, IV. Teil festgehalten. Instrumente zur Gleichstellung von Männern und Frauen werden im Kapitel A2 Personalentwicklung/-struktur beschrieben. [S.19]

2. Vorhaben in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Bezeichnung Vorhaben	Kurzbeschreibung aller hier beschriebenen geplanten Vorhaben	Geplante Umsetzung bis
1	Weiterentwicklung des Kulturangebotes am Campus Krems	• Verstärkte Einbeziehung und Zusammenarbeit mit anderen Einrichtungen in der Region	ab 2013
2	Campus Kids	• Weiterer Ausbau der Aktivitäten und Kapazitäten zur Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie	2014
3	Umsetzung des Gender Budgeting Konzeptes	• Alle Dienstreisen werden kontinuierlich nach Geschlecht und Zweck ausgewertet. Weiters werden differenzierte Gender Pay-Gap Auswertungen durchgeführt.	ab 2013
4	Programm für WiedereinsteigerInnen nach der Karenz	• Die Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies entwickelt ein Programm zur Förderung von karenzierten Personen während und nach der Karenzierung.	ab 2014

[S.20]

3. Ziele in Bezug auf Gesellschaftliche Zielsetzungen

Nr.	Ziele	Indikator	Ausgangswert 2011	Zielwert		
				2013	2014	2015
1	Kulturangebot ausweiten	Anzahl der durchgeführten Kulturveranstaltungen	5	7	8	8
2	Wissenschaftsvermittlung und Austausch in der Region	Anzahl durchgeführter Veranstaltungen zum Wissenstransfer	7	8	9	10
3	Koordinationsstelle Frauenförderung und Gender Studies: Umsetzung des Förderprogramms für Karenzierte	Anzahl der betreuten karenzierten/ wieder eingestiegenen Personen	0	0	0	3

[S.21]

D1. bis D4.	Sonstige Leistungsbereiche	19 bis 25
D1.	Gesellschaftliche Zielsetzungen	21
	1. Kulturangebot ausweiten	
	2. Wissenschaftsvermittlung und Austausch in der Region	
	3. Koordinationsstelle Frauenförderung und Gender Studies: Umsetzung des Förderprogramms für Karenzierte	
D2.	Internationalität und Mobilität	23
	1. Erhöhung der Mobilität der MitarbeiterInnen,	
	2. Stärkere Vernetzung im Bereich Donauraum	
D3.	Kooperationen	24
	1. Lehrangebot Weiterbildungslehrgänge	
D4.	Spezifische Bereiche – D4.7. Bibliotheken	25
	<i>Keine Ziele</i>	

[S.26]