



INSTITUT FÜR HÖHERE STUDIEN  
INSTITUTE FOR ADVANCED STUDIES  
Vienna

# Inklusive Universitäten – was bringen Gleichstellungs- und Diversitätspolitiken?

Dr.<sup>in</sup> Angela Wroblewski

Veranstaltungsreihe von AMS-Tirol, VÖGB-Tirol, Renner-Institut Tirol und dem Büro für Gleichstellung und Gender Studies der Universität Innsbruck  
**„Bildungspolitik: zwischen Elitenreproduktion und sozialer Öffnung“**,  
Innsbruck, 25. April 2018

# Agenda

- Hintergrund: Österreich als proaktives Vorzeigeland
- Entwicklungen und Stagnation an Universitäten
- Gleichstellungsparadox in Wissenschaft und Forschung und seine Gründe
- Handlungsbedarf für Gleichstellungs- und Diversitätspolitik

# Gleichstellungspolitik an Universitäten

- 1980er Jahre: Förderung von Forschung von Frauen für Frauen
- Anfang der 1990er Jahre: Antidiskriminierungspolitik (AGKL)
- Reihe von Projekten initiiert vom Wissenschaftsministerium (z.B. Ko-Stellen, Kinderbetreuung, Behindertenbeauftragte)
- Ministerieller Frauenförderungsplan (1995)
- Ergänzende Maßnahmen (FWF-Habilstipendien etc.)

## Veränderung mit UG 2002

- Universitäten zuständig für Gleichstellungspolitik
- Verankerung von Gleichstellungszielen, Frauenförderungsgebot, Quoten für Gremien und Institutionen im UG
- Aktuelle Bestrebungen diversitätsorientierte Gleichstellungspolitik zu etablieren (Gleichstellungsplan, UG Novelle 2017)

# Europäische Gleichstellungspolitik

- Europäischer Forschungsraum (ERA) – 3 dimensionales Gleichstellungsziel
  - Beteiligung von Frauen in allen Bereichen und allen Hierarchieebenen
  - Abbau struktureller Barrieren für Frauen
  - Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre
- Austrian ERA Roadmap – Zielsetzung des Kulturwandels
- Bologna: Soziale Dimension – Nationale Strategie 2015



**Sind Universitäten fairer, inklusiver und diversitätsorientierter geworden?**

# Bewertungsmaßstab: Dreidimensionales Gleichstellungskonstrukt

- Gleichberechtigte Partizipation aller sozialen Gruppen in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen
- Abbau struktureller Barrieren für die wissenschaftliche Karriere
- Verankerung der Gender- bzw. Diversitätsdimension in Lehre und Forschung

**„Jung (,eigentlich‘ auch männlich), von Elternhaus und Heimatregion weg an eine Hochschule gezogen, nur in einem Zimmer (,Bude‘ oder ,Wohnheim‘) hausend, ledig, ungebunden, ganz offen für das Studentenleben, materiell zwar karg aber doch irgendwie hinreichend versorgt (wie es der Askese des künftigen Wissenschafters gebührt), frei dazu, sich ganz auf die Wissenschaft , mindestens aber auf die Lernchancen des Studiums einzulassen.“**

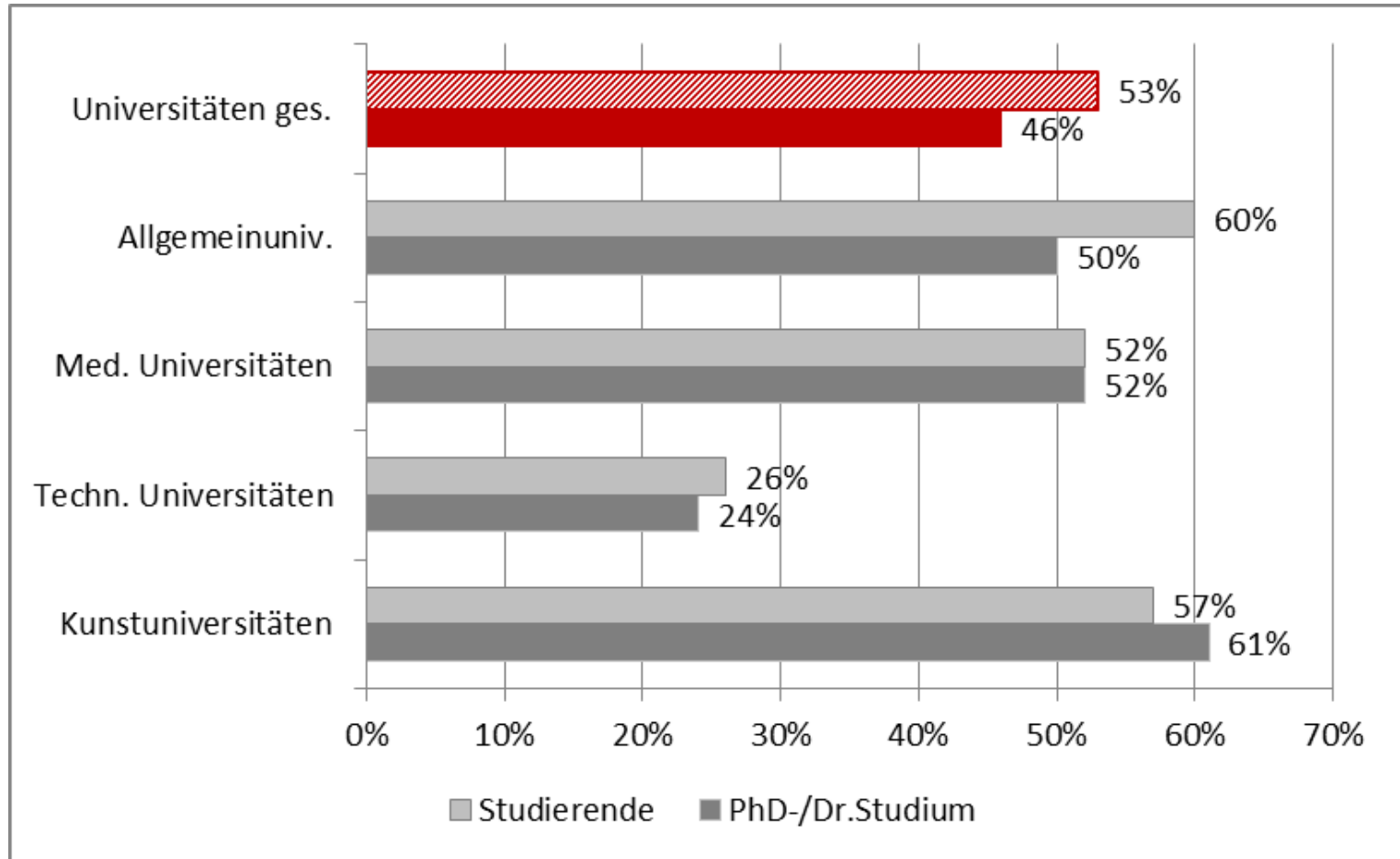
**Bild vom „klassischen“ Studenten nach Ludwig Huber (1986)**



## „Normstudierende“

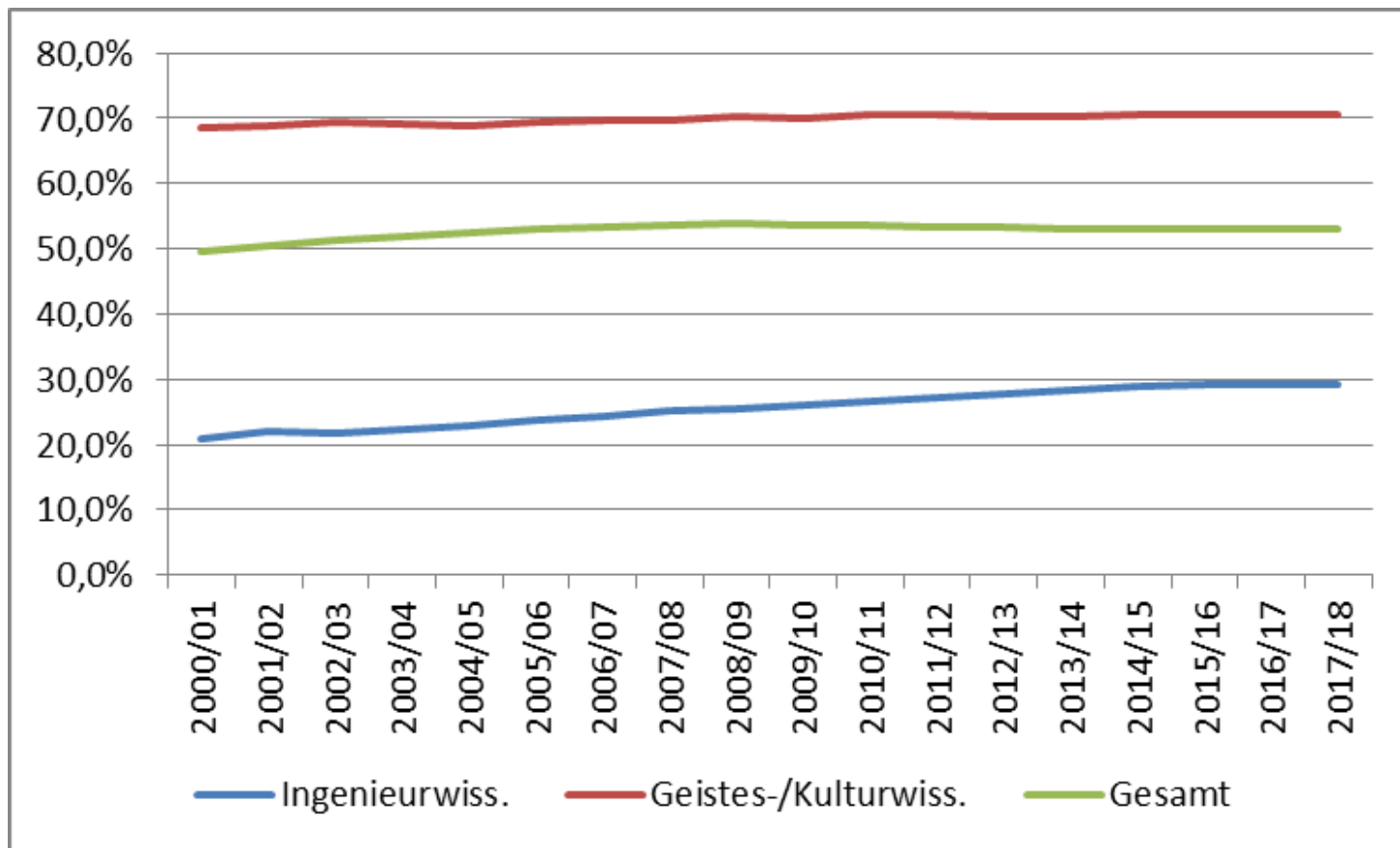
StudienanfängerInnen	Wiss. Univ.	Kunstuniv.
Älter als 30 Jahre	3%	4%
2. Generation (Bildungsinl.)	4%	0%
BildungsausländerInnen mit anderer Erstsprache als Deutsch	6%	30%
Niedrige soz. Schicht	15%	6%
Verzögerter Studienbeginn	18%	29%
Studierende mit Behinderung	1%	

# Segregation der Studienwahl



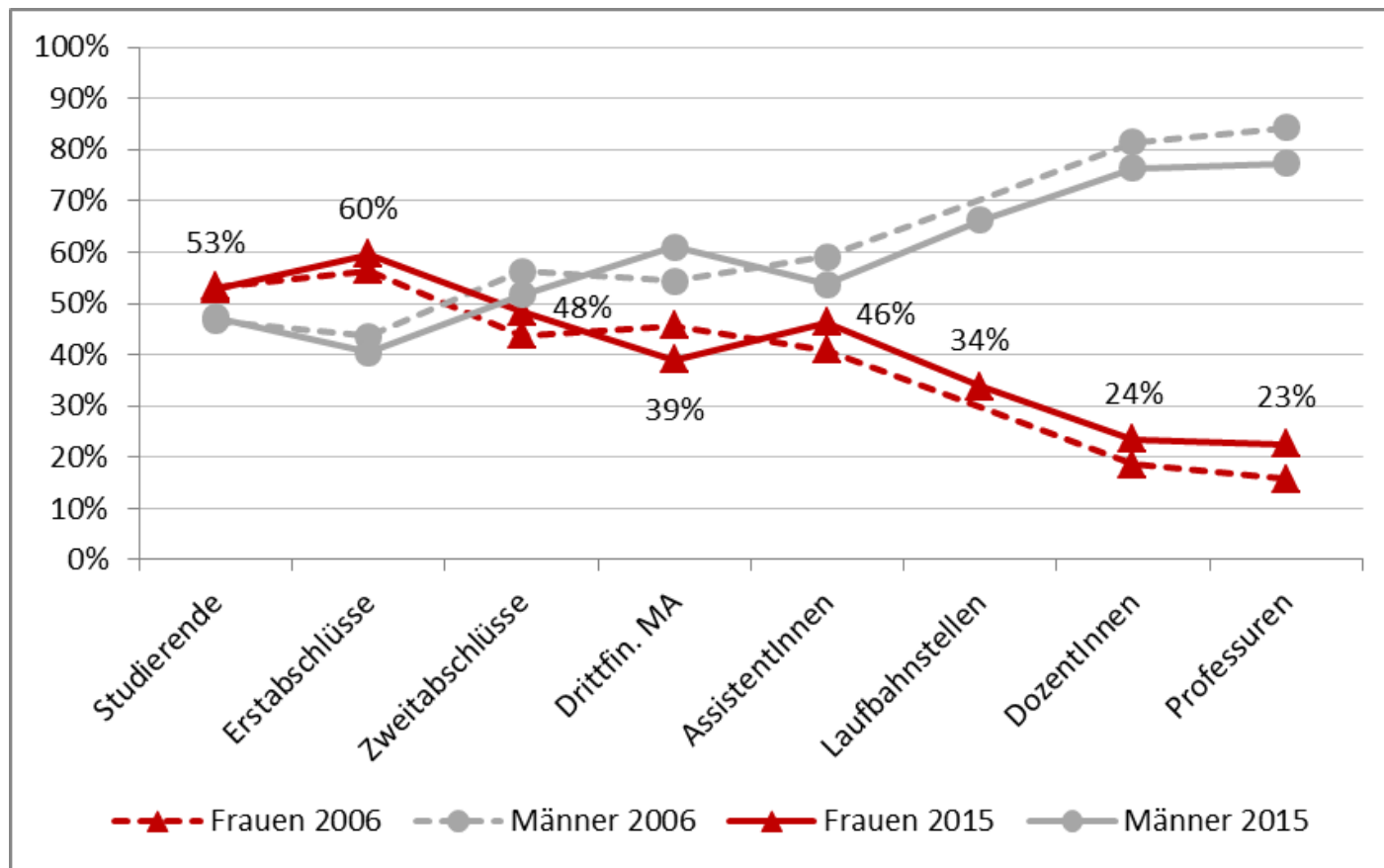
Quelle: unidata, eigene Berechnungen

# Mehr Frauen in technischen Studien

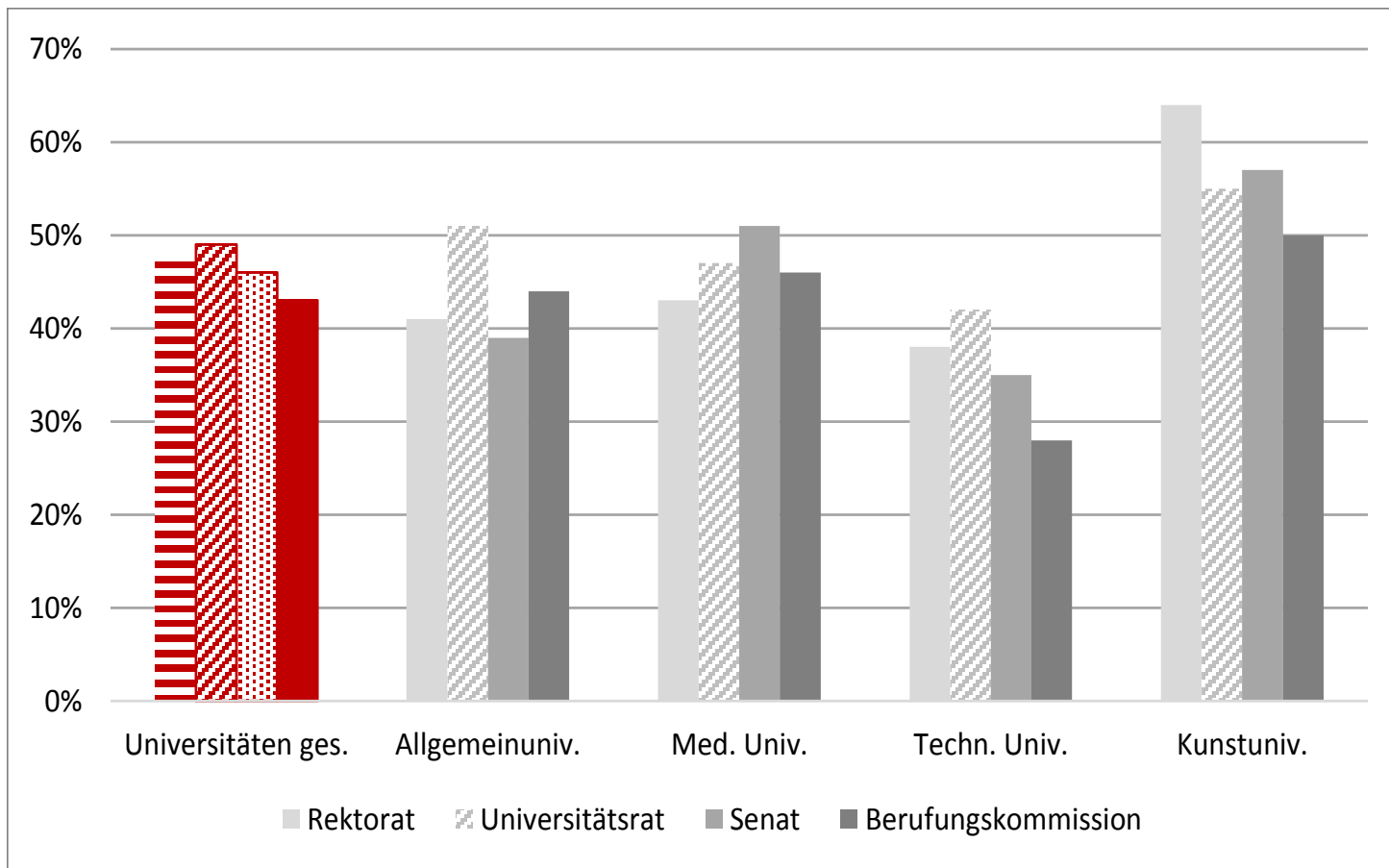


Quelle: unidata

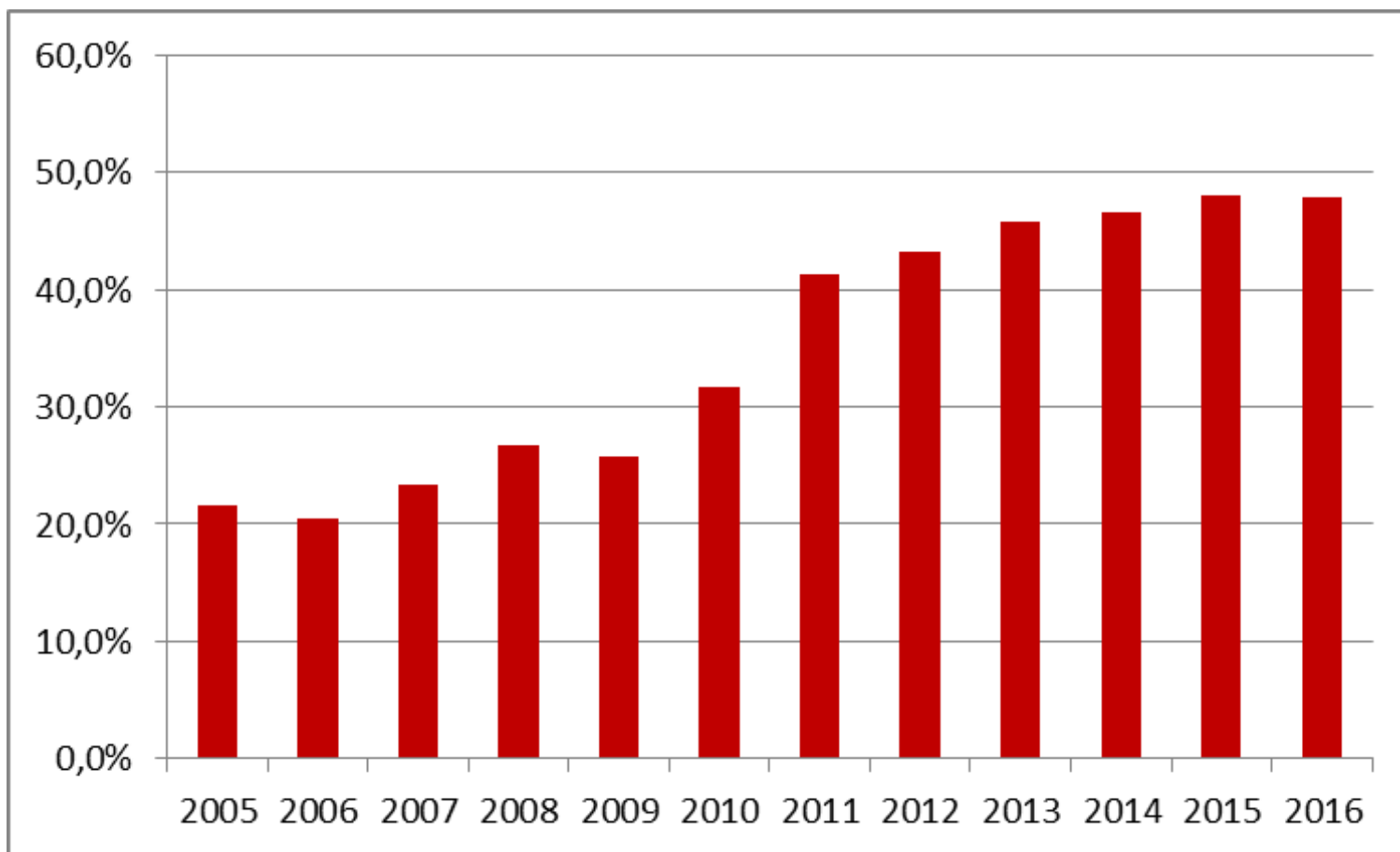
# Leaky Pipeline schließt sich leicht



# Frauen in Leitungsfunktionen



# Frauenanteil im Rektorat



Quelle: unidata

## Zwischenfazit

- Verbesserungen im Hinblick auf die Partizipation von Frauen – partielle Integration
- Kaum Veränderung im Hinblick auf andere Diversitätsgruppen
- Vielzahl von Gleichstellungsaktivitäten aber wenig Veränderungen → Gleichstellungsparadox
- These von Rosabeth Kanter (1977) nicht bestätigt → Wissenschaftsideal unverändert

# Gleichstellungsparadox

- Umfassendes Set an Gleichstellungspolitiken.
- Institutionen und Einzelmaßnahmen erfolgreich implementiert.
- Hoher Bekanntheitsgrad von Maßnahmen und Institutionen zur Geschlechtergleichstellung (administrative Belastung).
- Diskriminierungen werden subtiler.
- Insgesamt nur wenig Veränderung.



# Unverändertes Bild von Exzellenz

- Vorstellung von „gute/r WissenschaftlerIn“ (Max Weber)
    - jemand, der/die das gesamte Leben der Wissenschaft widmet,
    - zeitlich und örtlich unbegrenzt verfügbar ist (Beruf als Berufung) und
    - nicht durch außerwissenschaftliche Verpflichtungen eingeschränkt ist.
  - **Exzellenz** als geschlechtsneutral und objektiv.
- ➔ **Fehlende Reflexivität!**

## Frauenförderung in STEM

Professor (STEM) stellt fest, dass „ältere Männer“ in seiner Disziplin junge Frauen durch die Schaffung von „Nischen“ fördern. In Berufungsverfahren hat er festgestellt, dass damit Nachteile für Frauen verbunden sind. Sie haben zwar Lehrerfahrung in demselben Ausmaß wie Männer, aber nicht mit den großen LVen. In seiner Disziplin kann man jedoch keine Professur bekommen, wenn man nicht Erfahrung mit den großen LVen hat. Er hat die Praxis in seinem Institut geändert. Die großen LVen werden jedes Semester abwechselnd von einer Frau und einem Mann gehalten. Seine AssistentInnen sind nicht begeistert davon, aber er hält es für wichtig.

## Reflexivität als Element von Genderkompetenz

- Er erkennt ein strukturelles Problem, das eine Genderdimension aufweist.
- Er fühlt sich zuständig etwas daran zu ändern.
- Er entwickelt eine Alternative zu einer bestehenden Praxis.
- Er implementiert diese auch gegen Widerstand in seinem Institut.
- Durch die „Vereidigung“ der neuen Vorgangsweise macht er Gleichstellung zum Thema und trägt zur Sensibilisierung bei.

# Genderkompetenz

das grundsätzliche Erkennen der Genderrelevanz im eigenen Arbeitskontext verbunden mit der Bereitschaft und der Fähigkeit, sich damit im Arbeitsalltag - gegebenenfalls unterstützt durch GenderexpertInnen - auseinander zu setzen.

≠ Genderexpertise

# Genderexpertise

Wissen über unterschiedliche Geschlechtertheorien, über Gender Mainstreaming als politische Strategie und über Konstruktionsprozesse von Gender; Kenntnis des Standes der Genderforschung im jeweiligen Forschungsfeld; Strategien/Methoden, diese in konkrete Prozesse oder Forschungsvorhaben einzubringen, Reflexionsprozesse zu initiieren, zu moderieren und zu dokumentieren.

# Weiterentwicklungsbedarf von Gleichstellungspolitik

- Aufbau von **Gender- und Diversitätskompetenz** bei **allen** Universitätsangehörigen
- Schaffung von Reflexionsräumen
- Nutzen und Weiterentwicklung von Monitoring für Reflexion
- Gleichstellungsdiskurs auf institutioneller und hochschulpolitischer Ebene

# Quellen

BMWFW (2017), Nationale Strategie zur sozialen Dimension in der Hochschulbildung. Für einen integrativeren Zugang und eine breitere Teilhabe, Wien.

HSK (2017, forthcoming), Empfehlungen der Hochschulkonferenz zur Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen, Wien.

Wroblewski, Angela (2016), Unterstützungsangebote für Studierende mit Behinderung oder chronischer Erkrankung. Qualitativer Teil der Zusatzstudie zur Studierenden-Sozialerhebung 2015, Studie im Auftrag des BMWFW, Wien.

Wroblewski, Angela; Striedinger, Angelika (2018, forthcoming), Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich, Broschüre im Auftrag des BMBWF, Wien.

Wroblewski, Angela; Buchinger, Birgit (2014), „Kulturwandel zur geschlechtergerechten Wissenschafts- und Forschungslandschaft 2025“, Studie im Auftrag des BMBWF, Wien.

Wroblewski, Angela (2017), Das Gleichstellungsparadox im Bereich Wissenschaft und Forschung in Österreich, in: Dahmen, Jennifer; Thaler, Anita (Hrsg.), Soziale Geschlechtergerechtigkeit in Wissenschaft und Forschung, Barbara Budrich, 39-56.