

Bettina Stadler, Angela Wroblewski

# GENDER-MONITORING

## Relevanz von Monitoring für reflexive Gleichstellungspolitik<sup>1</sup>

### **ABSTRACT**

Universitäre Gleichstellungspolitik verfolgt entsprechend dem in der europäischen Gleichstellungspolitik dominierenden dreidimensionalen Gleichstellungskonstrukt folgende Ziele: Sie soll Frauen und Männern die gleichen Karrierechancen eröffnen, vorhandene Barrieren für Frauen und andere unterrepräsentierte Gruppen abbauen und die Genderdimension nicht nur in den Strukturen der Universität, sondern auch in Forschung und Lehre verankern. Um dies zu erreichen, werden im Rahmen einer reflexiven Gleichstellungspolitik zuerst konkrete Ziele formuliert, anschließend werden Maßnahmen zur Erreichung dieser Ziele entwickelt, dann werden die Maßnahmen umgesetzt, einem Monitoring und schließlich einer Evaluation unterzogen. Im vorliegenden Beitrag wird nach der Rolle von empirischer Evidenz in einem reflexiven Gleichstellungsprozess und insbesondere nach den Zielen und den Funktionen von Monitoring in diesem Prozess gefragt. Anhand von drei Beispielen aus österreichischen Universitäten wird gezeigt, wie reflexive Gleichstellungspolitiken idealerweise konkret gestaltet sind und welche Funktion das Monitoring der Maßnahmen in diesem Kontext übernehmen kann. Auf Basis der Beispiele werden schließlich allgemeine Hinweise für die Gestaltung eines Monitorings von Gleichstellungspolitik formuliert und auf mögliche Fallstricke und Probleme hingewiesen. Ausgerichtet auf spezifische Funktionen, ist Monitoring ein wichtiger und unterstützender Teil eines reflexiven Gleichstellungsprozesses und kann wesentlich zur erfolgreichen Umsetzung von Gleichstellungsmaßnahmen beitragen.

---

<sup>1</sup> Wir bedanken uns bei Renate Dworzak, Michaela Gindl und Doris Czepa für die konstruktiven Kommentare zu einer früheren Version des Beitrags.

## 1 Einleitung

Die Ziele von universitären Gleichstellungspolitiken sind üblicherweise vielfältig und komplex. Es geht nicht nur darum, Frauen zu fördern, sondern auch um den Abbau von Barrieren für die Karrieren von Frauen oder anderen unterrepräsentierten Gruppen und die Verankerung der Genderdimension in Forschungsinhalten und Lehre.<sup>2</sup> Dieses dreidimensionale Gleichstellungskonstrukt dominiert seit rund zehn Jahren die europäische Gleichstellungspolitik (EC 2012) und wurde von den Mitgliedsstaaten im Rahmen des gemeinsamen Europäischen Forschungsraums übernommen.<sup>3</sup> Für das aktuelle Forschungsrahmenprogramm (Horizon Europe) wurden die Bekämpfung von sexueller Belästigung und die Schaffung einer wertschätzenden Organisationskultur als weitere Ziele definiert (EC 2021a).

Die Erreichung dieser Ziele wird durch eine reflexive Gleichstellungspolitik unterstützt, die darauf ausgerichtet ist, geschlechterbezogene Ungleichheiten abzubauen. Mit Gleichstellungsmaßnahmen soll daher die bestehende Situation verändert werden, indem jene Strukturen und Praktiken, die zu einer Unterrepräsentanz von Frauen oder anderen Gruppen beitragen, aus einer Gleichstellungsperspektive hinterfragt und gegebenenfalls adaptiert werden. Es geht also darum, durch konkrete Maßnahmen jene Mechanismen zu adressieren, die zu einer – häufig nicht intendierten – Bevorzugung von Männern führen. Einen solchen Gender-Bias in bestehenden Strukturen und Praktiken zu identifizieren und durch konkrete Maßnahmen anzugehen, erfordert umfassendes Wissen über die zugrunde liegenden Mechanismen und den relevanten Kontext. Gleichstellungsmaßnahmen basieren im Idealfall also auf einer umfassenden Analyse der Ausgangslage (Genderanalyse) und beinhalten reflexive Elemente, die das Hinterfragen des Status quo unterstützen und neue Erkenntnisse über Zusammenhänge in die gesetzten Maßnahmen integrieren können. Eine solche reflexive Gleichstellungspolitik geht über das Verabschieden einer formalen Gleichstellungspolitik hinaus, indem sie in einen vollständigen Politikzyklus eingebettet wird, der konkrete

---

2 Auch wenn vonseiten der Europäischen Kommission und des österreichischen Wissenschaftsressorts ein klares Bekenntnis zu einer intersektional- oder diversitätsorientierten Gleichstellungspolitik formuliert wurde (siehe EC 2021a oder BMBWF 2016a), fokussiert das Monitoring von Gleichstellungspolitik auf nationaler wie internationaler Ebene nach wie vor auf binär geschlechterdifferenzierte Daten. Verwaltungsdaten (beispielsweise zu Studierenden oder Beschäftigten) erlauben bislang keine über das biologische Geschlecht hinausgehende Differenzierung.

3 Siehe dazu die Europäische ERA Roadmap (ERAC 2015) oder die nationalen Roadmaps aus Österreich (BMBWF 2016a) oder Deutschland (BMBF 2016).

Veränderungen von Strukturen und Prozessen anstrebt (Wroblewski & Palmén 2022).

Startpunkt eines solchen vollständigen Politikzyklus ist eine Analyse des spezifischen Gleichstellungsproblems, das durch Gleichstellungspolitik adressiert werden soll. Sie wird als Genderanalyse bezeichnet. Die Formulierung des Problems, das im Fokus der Gleichstellungspolitik steht, hängt einerseits vom jeweiligen Kontext ab (beispielsweise vom Frauenanteil in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen an einer Universität) und andererseits von der Genderkompetenz und den Ambitionen der Entscheidungsträger\*innen. Auf Basis einer umfassenden Genderanalyse kristallisiert sich im Allgemeinen ein strukturelles Problem heraus, das zu geschlechterbezogener Ungleichbehandlung führt und dem durch strukturelle Maßnahmen oder einen Mix aus individuellen und strukturellen Maßnahmen begegnet werden soll. Aufbauend auf den Ergebnissen der Genderanalyse wird ein Gleichstellungsziel formuliert, zu dessen Erreichung konkrete Maßnahmen konzipiert und umgesetzt werden. Diese Maßnahmen werden üblicherweise einem Monitoring und idealerweise auch einer externen Evaluierung unterzogen. Die Ergebnisse der Evaluierung können dann sowohl zur Anpassung der Ziele als auch der Maßnahmen führen. Gleichstellungspolitik, die diesem Ideal folgt, ist somit evidenzbasiert, zyklisch und reflexiv ausgerichtet. Der vorliegende Beitrag fokussiert die Bedeutung eines aussagekräftigen Monitorings für eine effektive Gleichstellungspolitik. Zunächst wird auf die zentrale Rolle von empirischer Evidenz für Gleichstellungspolitik eingegangen. Daran anschließend werden mögliche Ziele und Funktionen von Monitoring dargestellt. Darauf aufbauend wird anhand konkreter Beispiele aus österreichischen Universitäten beschrieben, wie Monitoring eine effektive Gleichstellungspolitik unterstützt.

## **2 Die Rolle von empirischer Evidenz für Gleichstellungspolitik**

In dem beschriebenen zyklischen Prozess, in den Gleichstellungspolitik idealerweise eingebettet ist, spielt empirische Evidenz eine zentrale Rolle. In einem ersten Schritt geht es darum, das Gleichstellungsproblem im Rahmen der Genderanalyse empirisch zu beschreiben. Auf Basis der Genderanalyse wird anschließend ein zu erreichendes Ziel formuliert, das wiederum spezifisch und messbar sein sollte. Gender- und Gleichstellungsindikatoren bilden die Grundlage für die Genderanalyse wie auch für die Analyse der Umsetzung und der Wirkung von konkreten Maßnahmen.

Gleichstellung ist ein komplexes und mehrdimensionales Ziel, das nur durch mehrere Indikatoren adäquat abgebildet werden kann. Bei Gleichstellungszielen handelt es sich nicht um leicht quantifizierbare Ziele, ein für Gleichstellung adäquates Set an Indikatoren wird daher qualitative und quantitative Indikatoren umfassen müssen. So ist beispielsweise der Frauenanteil an Professuren alleine kein aussagekräftiger Indikator für Gleichstellung an Universitäten. Der Frauenanteil sagt nichts darüber aus, wie Berufungsverfahren ausgestaltet sind, wie viele Frauen sich beworben haben oder zum Hearing eingeladen wurden. Indikatoren stellen generell nur eine Annäherung an ein Konstrukt dar, das nicht unmittelbar messbar ist (Meyer 2004: 27). Das Konstrukt kann theoretisch, politisch oder ad hoc definiert sein. In unserem Fall handelt es sich um eine politische Zielvorgabe, deren Operationalisierung die Grundlage für die Entwicklung von Indikatoren bildet.

Bei der Operationalisierung von Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung werden drei Dimensionen berücksichtigt: (1) die Partizipation von Frauen in unterschiedlichen Bereichen und Hierarchieebenen, (2) die Veränderung von Strukturen und Prozessen (Strukturwandel) und (3) die Verankerung der Genderdimension in den Inhalten von Forschung und Lehre. Das Ziel eines ausgeglichenen Geschlechterverhältnisses in allen Bereichen und auf allen Hierarchieebenen kann durch die Frauenanteile in unterschiedlichen Feldern und auf den Stufen der Karriereleiter oder in Entscheidungsgremien abgebildet werden. Der Abbau von strukturellen Barrieren für die Karrieren von Frauen erfordert zumeist komplexere Indikatoren wie beispielsweise den Glasdeckenindex, der den Frauenanteil an Professuren mit dem Frauenanteil beim wissenschaftlichen Personal (ohne Professuren) in Beziehung setzt (EC 2021b). Die Verankerung der Genderdimension in Forschung und Lehre stellt sich im Hinblick auf Messbarkeit nochmals herausfordernder dar, da es sich um qualitative Informationen handelt (z.B. die Beschreibung der Inhalte einer Lehrveranstaltung oder eines Forschungsvorhabens).

Die bislang beschriebenen Indikatoren eignen sich für die Beschreibung des Status quo im Hinblick auf Gleichstellung. Auf dieser Basis wird das Gleichstellungsproblem identifiziert, das durch konkrete Maßnahmen adressiert werden soll. Ein Monitoringsystem zur Begleitung der Umsetzung von Maßnahmen sollte Indikatoren beinhalten, die sich aus den Zielen der Maßnahmen ableiten lassen und Aufschluss über die Umsetzung der Maßnahmen geben können. Üblicherweise wird zwischen Inputindikatoren, Outputindikatoren und Outcomeindikatoren unterschieden. Diese maßnahmenspezifischen Indikatoren ergänzen jene Kontextindi-

katoren, die zur Beschreibung der Ausgangslage herangezogen wurden. Idealerweise leiten sich Indikatoren aus der sogenannten Programmtheorie einer Maßnahme ab, das heißt aus den ausformulierten Annahmen, warum eine Maßnahme zu einem angestrebten Ergebnis beitragen soll. In der Evaluation wird eine simplifizierte Form der Programmtheorie als logic model bezeichnet; simplifiziert deshalb, weil der Einfachheit halber ein lineares Modell formuliert wird, auch wenn die Maßnahmenumsetzung in der Praxis häufig von Rückkoppelungsschleifen oder ähnlichen non-linearen Beziehungen charakterisiert ist.

**Abbildung 1:** Programmtheorie



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an W.K. Kellogg Foundation 2004: 1

Die ersten beiden Stufen der Programmtheorie beschreiben die Maßnahme und ihre Umsetzung. Entsprechende Inputindikatoren sind beispielsweise die für eine Maßnahme zur Verfügung stehenden Ressourcen, die geplanten Trainingseinheiten oder die Zahl der Teilnehmer\*innen. Outputindikatoren beziehen sich auf das durch eine Maßnahme angestrebte Ergebnis, wie etwa die Zahl der geschulten Personen oder die durchgeführten Beratungen. Outcomeindikatoren bilden kurzfristige Wirkungen ab, beispielsweise wenn geschulte Personen das neu erworbene Wissen in ihrem Arbeitsalltag anwenden oder nutzen können. Wirkungsindikatoren sollen dagegen langfristige Veränderungen darstellen, wie etwa die Verankerung der Genderdimension in Forschungsprojekten.

Die Beispiele zeigen bereits, dass die relevanten Informationen in einigen Fällen relativ leicht anhand von administrativen Daten verfügbar sind, wie die Anzahl der Teilnehmenden an einer Schulung. In anderen Fällen handelt es sich um komplexere Informationen, die durch eigene Erhebungen generiert werden müssen, wie das Ausmaß des Kompetenzerwerbs unter Personen, die an einer Schulung teilgenommen haben.

Die Komplexität erhöht sich im Kontext der Genderanalyse oder eines Gender Monitorings darüber hinaus dadurch, dass viele Datengrundlagen nicht per se für die Analyse genderbezogener Probleme geeignet sind. Während Gleichstellungsmaßnahmen üblicherweise auf das soziale Geschlecht abstellen (gender), Frauen und Männer also in spezifischen Lebenssituationen und mit den an sie gerichteten Rollenerwartungen sehen, bilden Datengrundlagen zumeist das biologische Geschlecht (sex)

ab (Döring 2013). Datengrundlagen erlauben somit zwar häufig eine geschlechterdifferenzierte Betrachtung von sozialen Phänomenen, aber nur in Ausnahmefällen eine fundierte Genderanalyse (Wroblewski et al. 2017). Eine Annäherung an eine Genderanalyse kann erfolgen, wenn Frauen und Männer als heterogene Gruppen dargestellt werden können, beispielsweise durch Differenzierung nach Alter, Qualifikationsniveau, Kinderbetreuungspflichten, gesundheitlicher Beeinträchtigung oder sexueller Orientierung. Da derartige Differenzierungen nur selten möglich sind, sollte eine Reflexion der Aussagekraft vorhandener Datengrundlagen für Genderanalysen als Qualitätsstandard im Prozess der Indikatorenentwicklung verankert werden (Hedman et al. 1996). Die Entwicklung eines Gender- oder Gleichstellungsmonitorings ist damit ein länger dauernder Prozess und das Monitoring selbst wird dadurch zu einem living tool, das laufenden Adaptierungen und Weiterentwicklungen unterworfen ist (Wroblewski & Leitner 2022). Hedman et al. (1996: 11) meinen sogar: „The production of gender statistics is a never ending process.“

### **3 Ziele und Funktion von Monitoring**

Unter einem Monitoring wird üblicherweise die systematische Dokumentation der Umsetzung einer Maßnahme verstanden, die zeigen soll, ob beziehungsweise in welchem Ausmaß die Umsetzung der Maßnahmenkonzeption entspricht (z.B. Rossi et al. 1999). Monitoring ist eine „Daueraufgabe, eine fortlaufende, routinemäßige Tätigkeit mit dem Ziel, zu überwachen, ob die Planungsvorgaben möglichst effizient und unter Einhaltung der verfügbaren Ressourcen und in der vorgegebenen Zeit realisiert werden und ob die angestrebten Ziele erreicht werden“ (Stockmann 2006: 75). Bei der Konzeption eines Monitorings werden üblicherweise die von diesem zu erfüllenden Funktionen definiert. Mögliche Aufgaben eines Monitorings sind:

- einen Überblick über die Entwicklung des Kontextes einer Maßnahme zu geben, beispielsweise über die Anzahl der Professuren oder die Anzahl und Größe von Berufungskommissionen. Eine Veränderung des Kontextes kann die angestrebte Wirkung der Maßnahme beeinflussen.
- einen Überblick über die Umsetzung einer Maßnahme zu geben, wie etwa die Zahl der Teilnehmenden an einer Maßnahme oder die durchgeführten Schulungseinheiten (Dokumentationsfunktion). Dies kann gegenüber den geldgebenden Stellen als Nachweis der vereinbarungsgemäßen Maßnahmenumsetzung verwendet werden (Rechenschaftsfunktion).

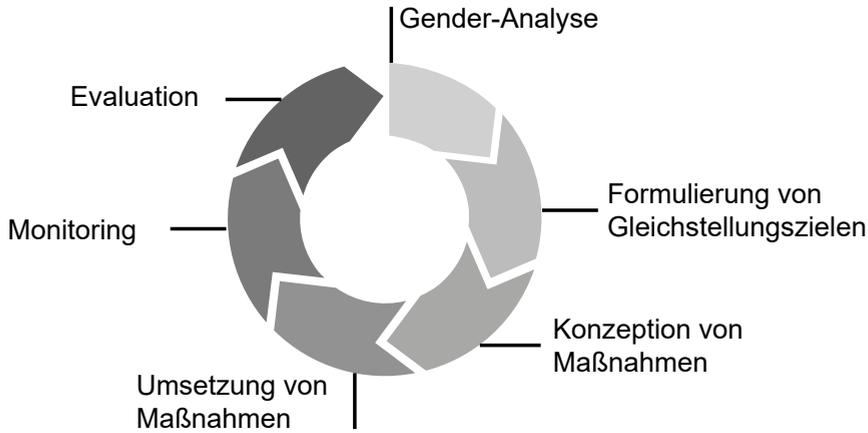
- Darüber hinaus kann das Ziel sein, Abweichungen zwischen dem Konzept einer Maßnahme und ihrer Umsetzung aufzuzeigen, um so möglichst frühzeitig gegensteuern zu können und eine ineffektive Maßnahmenumsetzung zu vermeiden (Optimierungsfunktion).
- Ein Monitoring kann auch dazu herangezogen werden, um das Erreichen von Zwischenzielen aufzuzeigen und damit die Zielerreichung der Maßnahme unterstützen (Steuerungsfunktion).

Die in der Literatur beschriebenen potenziellen Aufgaben eines Monitorings verdeutlichen, dass es zumindest zwei mögliche Adressat\*innen gibt: einerseits Entscheidungsträger\*innen, die über die Fortführung, Einstellung oder Adaptierung einer Maßnahme entscheiden, andererseits Verantwortliche für die Umsetzung der Maßnahme, die auf dieser Basis versuchen, die Umsetzung der Maßnahme möglichst effektiv zu gestalten.

Darüber hinaus hat sich in der Praxis eine weitere Funktion des Monitorings etabliert, bei der die Ergebnisse des Monitorings dazu verwendet werden, die Angehörigen der Institution und die Öffentlichkeit über gleichstellungspolitische Aktivitäten und deren Erfolge zu informieren. Die interessierte Öffentlichkeit wird damit zu einem dritten Adressaten des Monitorings.

Der Vollständigkeit halber sei angemerkt, dass Monitoring und Evaluation zwar aufeinander aufbauen und einander ergänzen können und sollen, aber jeweils andere Fragestellungen bearbeiten (Markiewicz & Patrick 2016: 17). Während Monitoring auf die laufende Beobachtung der Umsetzung von Maßnahmen abstellt, fokussiert Evaluation auf den kausalen Zusammenhang zwischen der Maßnahme und den angestrebten und erreichten oder auch nicht erreichten Wirkungen. In den meisten Fällen baut die Evaluation auf den im Rahmen des Monitorings gesammelten Informationen auf. Im Idealfall wird bei der Konzeption einer Maßnahme das Monitoring entworfen und zu diesem Zeitpunkt auch der Datenbedarf einer künftigen Evaluation mitberücksichtigt. Diese Verschränkung von Monitoring und Evaluation unterstreicht die zentrale Rolle, die empirischer Evidenz bei der Entwicklung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen zukommt (siehe Abbildung 2).

**Abbildung 2:** Politikzyklus der Entwicklung und Umsetzung von gleichstellungspolitischen Maßnahmen



Quelle: Eigene Darstellung in Anlehnung an May & Wildavsky 1978

#### 4 Beispiele an österreichischen Universitäten

Im nächsten Abschnitt stellen wir drei Beispiele vor, die das Potenzial von Monitoring im Kontext einer reflexiven Gleichstellungspolitik verdeutlichen. Sie zeigen, dass Monitoring einen wichtigen Beitrag zur Gestaltung respektive Weiterentwicklung von Gleichstellungspolitiken leisten kann, wenn die Ergebnisse des Monitorings genutzt werden. Die Nutzung des Monitorings hängt einerseits von den jeweiligen Kontextbedingungen ab, andererseits aber auch von der Genderkompetenz seiner Adressat\*innen. Die Praxis zeigt, dass nicht alle Gleichstellungsmaßnahmen basierend auf empirischer Evidenz konzipiert oder einem Monitoring unterzogen werden.

Das erste Beispiel präsentiert das Gender Monitoring des für Wissenschaft zuständigen Bundesministeriums, das eine laufende Beobachtung des Kontextes für Gleichstellungspolitik erlaubt. Das zweite Beispiel fokussiert auf das Anreizsystem der Universität Graz, das finanzielle Incentives für die Erreichung gleichstellungspolitischer Zielsetzungen vorsieht. Im dritten Beispiel wird das Zusammenspiel von Monitoring und Evaluation anhand der Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems beschrieben.

## 4.1 Monitoring zur Analyse von Kontext und Kontextveränderungen

Das österreichische Universitätsgesetz 2002 (UG 2002), das seit 2004 in Kraft ist, brachte den Universitäten des Landes weitreichende Autonomie und es wurden neue Steuerungsinstrumente wie beispielsweise Leistungsvereinbarungen eingeführt. Bei den Leistungsvereinbarungen handelt es sich um privatwirtschaftliche Verträge, die zwischen dem Wissenschaftsressort (derzeit Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung, BMBWF) und den Universitäten abgeschlossen werden und das Budget sowie die Aufgaben und Ziele der Universitäten für einen Zeitraum von drei Jahren regeln. Universitäten berichten jährlich in Form von Wissensbilanzen<sup>4</sup> über die Erreichung der in der Leistungsvereinbarung festgehaltenen Ziele an das BMBWF – mithin auch über den Kontext für Gleichstellungspolitiken wie auch die Erreichung von Gleichstellungszielen. Die Indikatoren, die den Kontext von Gleichstellungspolitiken beschreiben, gehen auch in das Gender Monitoring des Wissenschaftsressorts ein. Dazu zählen die Frauen- und Männeranteile in den Studienrichtungsgruppen und Abschlussarten (Bachelor, Master, Doktorat/PhD), in unterschiedlichen Personalverwendungsgruppen und in Gremien und Leitungsfunktionen (*leaky pipeline*<sup>5</sup>). Außerdem enthält das Gender Monitoring Informationen zu geschlechterbezogenen Einkommensunterschieden bei Professuren, zu Aufstiegschancen (Glasdeckenindex) und zur Partizipation von Frauen und Männern in unterschiedlichen Stadien von Berufungsverfahren (Bewerbungen, Hearings, Dreiervorschlag).

Die von den Universitäten im Zuge der Wissensbilanzen bereitgestellten Daten werden einer Plausibilitätsprüfung durch das BMBWF unterzogen und bei Unklarheiten erfolgt ein Datenabgleich mit den Universitäten. Die Indikatoren werden durch das Datawarehouse des Wissenschaftsressorts – unidata – öffentlich zugänglich gemacht.<sup>6</sup> Die in

---

4 Die Wissensbilanz ist eine aggregierte Darstellung des intellektuellen Vermögens, der Leistungen und des Outputs einer Universität. Sie ist von der Universität per 30. April jeden Kalenderjahres über das Vorjahr zu erstellen. Inhalt und Aufbau der Wissensbilanz werden durch die Wissensbilanz-Verordnung 2016 (BMBWF 2016b) geregelt. Die Wissensbilanz besteht aus drei Teilen: (1) einem Leistungsbericht, der eine qualitative Beschreibung der Leistungen der Universität in den Bereichen Lehre & Forschung, gesellschaftliche Verantwortung, Personalentwicklung, Qualitätssicherung und Mobilität enthält; (2) Kennzahlen zu intellektuellem Vermögen, Lehre und Forschung, die in das hochschulstatistische Informationssystem des Wissenschaftsressorts eingehen, sowie (3) einem Bericht über die Umsetzung der in der Leistungsvereinbarung festgeschriebenen Vorhaben der Universität.

5 Der Begriff *leaky pipeline* bezeichnet das Phänomen eines sinkenden Frauenanteils in höheren akademischen Positionen trotz zumindest ausgeglichener Geschlechterverhältnisse bei Studierenden und Absolvent\*innen (Pell 1996).

6 Siehe <https://unidata.gv.at/Pages/default.aspx> (letzter Zugriff: 21.09.2023).

unidata eingespeisten Informationen sind aufgrund des Qualitätssicherungsprozesses in hohem Maß von allen hochschulpolitischen Akteur\*innen akzeptiert (Wroblewski & Leitner 2013).

Anfangs basierte das Gender Monitoring ausschließlich auf Indikatoren, die im Rahmen der Wissensbilanzen erhoben wurden. Dabei handelt es sich überwiegend um Frauenanteile unter Studierenden und Beschäftigten. Das Gender Monitoring wurde jedoch kontinuierlich weiterentwickelt und um Struktur- und Prozessindikatoren ergänzt (beispielsweise der Glasdeckenindex oder die Frauenanteile auf unterschiedlichen Stufen des Bewerbungsverfahrens). Diese Weiterentwicklung erfolgte stets in Arbeitsgruppen, denen Vertreter\*innen des Ministeriums und Vertreter\*innen der Universitäten angehörten, um allgemein akzeptierte, aussagekräftige und akkordierte Indikatoren entwickeln zu können. Darüber hinaus wurden hierbei auch Entwicklungen auf europäischer Ebene (insbesondere im Kontext der SheFigures) aufgegriffen (Wroblewski 2017).

Im Kontext des vorliegenden Beitrages ist es wichtig, im Auge zu behalten, dass das Gender Monitoring die Evaluation von konkreten Gleichstellungsmaßnahmen der Universitäten nicht ersetzt. Zum einen, weil das Monitoring in den meisten Fällen keine Indikatoren enthält, die die Zieldimension konkreter Gleichstellungsmaßnahmen adäquat abbilden (beispielsweise der Aufbau von Genderkompetenz von Lehrenden). Zum anderen, weil die Vorgaben der Leistungsvereinbarung nicht verlangen, dass Universitäten das durch konkrete Maßnahmen zu adressierende Gleichstellungsproblem auf Basis des Gender Monitorings definieren. Aus diesem Grund erfolgt der Bericht über die Umsetzung konkreter Gleichstellungsmaßnahmen in einem qualitativen Teil der Wissensbilanz.

Einige Universitäten haben auf Basis dieser Informationen, die sie an das BMBWF übermitteln müssen, sowie eigens erhobener oder aufbereiteter Informationen Gender- oder Gleichstellungsberichte entwickelt, die in regelmäßigen Abständen veröffentlicht werden und den internen Gleichstellungsdiskurs bereichern. Mit diesen Berichten erfolgt eine wiederholte Analyse des Status quo im Hinblick auf Gleichstellung. Ein Beispiel ist die Reihe Gender im Fokus der Universität Wien, die seit 2007 im Abstand von zwei Jahren die Situation von Frauen und Männern an der Universität Wien analysiert. In ihrer letzten Ausgabe aus dem Jahr 2021 legt die Universität Wien den Schwerpunkt auf geschlechterbezogene Unterschiede im Hinblick auf Publikationen, Drittmittel und Mobilität (Universität Wien 2021). Die Universität Graz gilt als Pionierin im Hinblick auf die Entwicklung von Genderindikatoren für Universitäten

(Eckstein 2017) und veröffentlichte seit 2003 insgesamt fünf Gender-Berichte in der Reihe Zahlen – Fakten – Analysen. Für die Universität Graz stellt der Bericht auch eine Grundlage für die Entwicklung von Gleichstellungsmaßnahmen dar: „Um feststellen zu können, in welchem Ausmaß die formulierten Ziele erfüllt werden, ist eine regelmäßige und die Gleichstellungsmaßnahmen begleitende Analyse von Zahlen und Fakten erforderlich.“ (Universität Graz 2018: 8) Diese Funktion des Monitorings bei der Erreichung von Gleichstellungszielen erfüllen auch die Gleichstellungsberichte anderer Universitäten. Wie weit die Berichterstattung tatsächlich im Rahmen einer reflexiven Gleichstellungspolitik genutzt wird, hängt schlussendlich jedoch von zahlreichen strukturellen und persönlichen Faktoren innerhalb der Forschungseinrichtungen ab.

Auch wenn inzwischen zahlreiche Indikatoren für alle öffentlichen Universitäten in Österreich nach einheitlicher Definition und für einen längeren Zeitraum vorliegen, nutzen nicht alle öffentlichen Universitäten diese Datengrundlage für eigene Gender- oder Gleichstellungsberichte oder für die Entwicklung von spezifischen Gleichstellungsmaßnahmen. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn die für die Wissensbilanzen aufzubereitenden Informationen primär als bürokratische Anforderung gesehen werden und nicht als unterstützendes Element eines internen Gleichstellungsdiskurses (Wroblewski & Leitner 2013).

Auch vonseiten des BMBWF wird das Potenzial des Gender Monitorings nicht ausgeschöpft. So wird es bislang kaum dazu verwendet, einen hochschulübergreifenden evidenzbasierten Diskurs über Gleichstellung zu initiieren. Im Jahr 2018 erfolgte eine Analyse des Status quo hinsichtlich Gleichstellung an österreichischen Universitäten sowie zentraler Veränderungen im Zeitverlauf, die darauf abzielte, Good-Practice-Beispiele an Universitäten zu identifizieren (Wroblewski & Striedinger 2018). Um einen effektiven Beitrag zu einem Gleichstellungsdiskurs leisten zu können, müsste eine solche Analyse in regelmäßigen Abständen erfolgen und die Entwicklungen müssten hochschulübergreifend und intensiv diskutiert werden.

## 4.2 Beispiel Universität Graz – Steuerung

Die Universität Graz hat vor rund 20 Jahren ein Anreizsystem für Frauenförderung etabliert, durch das Erfolge im Hinblick auf den Abbau von Aufstiegschancen von Frauen auf Ebene der Wissenschaftszweige (Institute) belohnt werden sollen. Das Anreizsystem basiert auf zwei Indikatoren: dem Einstiegschancen-Index und dem Aufstiegschancen-Index. Der Einstiegschancen-Index stellt den Frauenanteil unter Nachwuchswissen-

schaftler\*innen in Relation zum Frauenanteil unter Studierenden dar. Der Aufstiegschancen-Index gibt den Frauenanteil unter Habilitierten (Professor\*innen und wissenschaftliche Mitarbeiter\*innen mit Habilitation) in Relation zum Frauenanteil unter den Nachwuchswissenschaftler\*innen an. In beiden Fällen bedeutet ein Wert von 1 eine perfekte Durchlässigkeit respektive keine Aufstiegsbarrieren, ein Wert kleiner als 1 deutet auf Aufstiegsbarrieren für Frauen hin, ein Wert größer als 1 bedeutet, dass Frauen bessere Aufstiegschancen haben als Männer.

Der Einstiegs- und Aufstiegschancen-Index werden aufsummiert (Gesamt-Index), wobei die Aufstiegschancen mit zwei Dritteln gewichtet werden und der Einstiegschancen-Index zu einem Drittel einfließt. Die beiden Teilindikatoren gehen mit einem maximalen Wert von 1 in die Berechnung ein, um zu verhindern, dass eine Übererfüllung bei einem Indikator die Untererfüllung beim anderen Indikator kompensiert.

**Formel 1:** Berechnung des Gesamt-Index

$$\text{Gesamt-Index} = \frac{1}{3} \times \frac{FA \text{ Nachwuchs (in\%)}}{FA \text{ Studierende (in\%)}} + \frac{2}{3} \times \frac{FA \text{ (Prof + Habil)}}{FA \text{ Nachwuchs}}$$

Quelle: Universität Graz 2021: 91

Seit 2009 erhalten die drei bis fünf bestplatzierten Wissenschaftszweige insgesamt 10 000 bis 15 000 Euro. Die Auszeichnungen werden im Rahmen einer jährlich stattfindenden Veranstaltung an die jeweiligen Vertreter\*innen der Wissenschaftszweige überreicht.

Das Anreizsystem basiert auf einigen wenigen Indikatoren und eindeutigen Zielsetzungen, die den Zielsetzungen in der Leistungsvereinbarung zwischen der Universität Graz und dem BMBWF entsprechen. Die Universität Graz hat somit die für sie verbindlichen Zielsetzungen in interne Zielsetzungen mit den einzelnen Fakultäten transformiert. Durch die Koppelung der Auszeichnung mit einem formalen Event bekommen Erfolge im Hinblick auf Gleichstellung einen hohen symbolischen Stellenwert und werden ‚vor den Vorhang geholt‘. Damit wird die Sichtbarkeit erhöht und die Sensibilität gestärkt. Dies wird auch durch die in den letzten Jahren etablierte Praxis unterstützt, dass die im Rahmen des Anreizsystems ausgeschütteten Gelder von den Fakultäten respektive Dekan\*innen für Gleichstellungsmaßnahmen verwendet werden. Kritisch angemerkt wird auf der anderen Seite immer wieder, dass nur geringe Beträge zur Auszahlung kommen. Das bedeutet, dass der finanzielle Anreiz deutlich geringer ist als der symbolische.

### 4.3 Monitoring und externe Evaluierung zur Weiterentwicklung von Karrierefördermaßnahmen der Universität für Weiterbildung Krets

Wie an allen österreichischen Universitäten werden auch an der Universität für Weiterbildung Krets die Indikatoren für die Wissensbilanz erhoben. Indikatoren wie der Gender-Pay-Gap, der Glasdeckenindex und die leaky pipeline werden anschließend für die Konzeption von Gleichstellungsmaßnahmen herangezogen. Vor allem die beiden letzteren Indikatoren zeigten, so wie an vielen anderen Universitäten auch, einen deutlichen Karrierenachteil von Frauen an. Konkret war (und ist) ein hoher Frauenanteil bei den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen zu sehen. Je höher die Karrierestufe, desto geringer wird der Frauenanteil; das zeigt sich in einem geringen Frauenanteil an den Professuren und Führungsfunktionen an der Universität (Universität für Weiterbildung Krets 2022).

Um hier gegenzusteuern, gibt es, wie an vielen öffentlichen Universitäten in Österreich auch, an der Universität für Weiterbildung Krets bereits eine längere Tradition von Maßnahmen zur Karriereförderung und -entwicklung von Frauen und schrittweise wurden mehrere Karriereförderprogramme eingerichtet (Gindl et. al. 2021). So wurde im Jahr 2007 ein Karriere-Coaching-Programm gestartet, bei dem Einzel- und Gruppencoachings sowie Workshops für verschiedene Zielgruppen (primär Wissenschaftlerinnen und Mitarbeiterinnen der allgemeinen Verwaltung; in manchen Durchgängen war auch die Teilnahme von Männern möglich) angeboten wurden. Im Jahr 2011 wurde gemeinsam mit den Universitäten Linz und Salzburg ein Mentoring-Programm eingerichtet und wiederholt durchgeführt. Während des eineinhalb Jahre dauernden Programmes werden die Mentees von einer\*einem Mentor\*in unterstützt und nehmen an verschiedenen Workshops und Veranstaltungen teil. Ein weiteres Programm richtet sich an Wiedereinsteiger\*innen vor und nach einer Eltern-, Bildungs- oder Pflegekarenz. Das Angebot besteht aus Einzelcoachings und der Möglichkeit, eine Person zu benennen, die während der Auszeit als Karenzpat\*in fungiert. Zudem werden Checklisten und Informationsunterlagen für die zuständigen Führungskräfte und für Wiedereinsteiger\*innen zur Verfügung gestellt.

Für diese drei Programme wurde auf Basis von administrativen Daten der Universität und Feedbackbefragungen unter den Teilnehmenden ein internes Monitoring aufgesetzt, das die Zahl der Teilnehmer\*innen regelmäßig dokumentiert, aber auch deren Hintergrund (beispielsweise Abteilung, Qualifikation) und ihre Zufriedenheit mit dem Angebot sowie die subjektive Nutzeneinschätzung regelmäßig evaluiert. Auf Basis die-

ser Informationen wurden regelmäßig interne Berichte verfasst, die dem Rektorat vorgelegt wurden und als Grundlage für die Entscheidung zur Fortführung oder Adaptierung der Angebote dienten.

Ergänzend zu diesem Monitoring der Umsetzung von Maßnahmen wurde an der Universität für Weiterbildung Krems im Jahr 2016 zusätzlich zur Wissensbilanz (vgl. oben) ein eigenes universitätsweites Gleichstellungsmonitoring gestartet. Im Rahmen dieses Monitorings werden die Geschlechterverteilungen bei den Professuren, den wissenschaftlichen Mitarbeiter\*innen, dem allgemeinen Universitätspersonal, den Führungskräften und den Studierenden beobachtet und die Forschungsleistungen und das Beziehungskapital von Wissenschaftler\*innen sowie zahlreiche weitere Indikatoren analysiert (Universität für Weiterbildung Krems 2022). Eingebettet in die Ergebnisse dieses universitätsweiten Gleichstellungsmonitorings wird nunmehr auch die Umsetzung der Förderprogramme laufend reflektiert.

Die Programme wurden laut den Ergebnissen des internen Monitorings – insbesondere in den regelmäßig erfolgten Feedbackbefragungen von Teilnehmer\*innen – überwiegend sehr positiv bewertet. Zugleich zeigte das universitätsweite Gleichstellungsmonitoring bei Professuren und Führungspositionen jedoch kaum Veränderungen hinsichtlich der Geschlechterverteilung: Die Frauenanteile sind nach Einführung der Programme in keinem dieser Bereiche signifikant angestiegen.

Aus diesem Grund wurde eine umfassende externe Evaluierung der drei angesprochenen Karriereförderungsprogramme der Universität in Auftrag gegeben. Die Evaluation basierte auf den Informationen des Monitorings und ergänzte diese um zusätzliche Erhebungen (Interviews mit Teilnehmenden, Führungskräften und in die Konzeption und Umsetzung der Maßnahmen einbezogenen Expert\*innen). Ziele der Evaluierung waren eine Überprüfung in Hinblick auf die Zielerreichung, die Identifikation von Ansatzpunkten für die Weiterentwicklung der Maßnahmen und der Transfer der Ergebnisse der Evaluierung in die Organisation.

Die Ergebnisse der Evaluierung wurden von den Auftragnehmerinnen in einem Bericht zusammengefasst und stellten die Grundlage für die Formulierung von Empfehlungen dar (Wroblewski & Englmaier 2020). Mit den Empfehlungen sollte die Wirkung der Individualförderungen durch eine Koppelung mit strukturellen Maßnahmen verstärkt werden. Das Rektorat griff in Kooperation mit der Stabsstelle für Gleichstellung, Gender und Diversität die Empfehlungen auf und initiierte folgenden Prozess zu deren Umsetzung: In einem ersten Schritt wurden die Ergebnisse intern präsentiert und mit Führungskräften im Rahmen eines Workshops

diskutiert. Das Karriere-Coaching-Programm und das Wiedereinsteiger\*innenprogramm wurden infolge der Evaluierung umgestaltet und zu einem Programm zusammengefasst. Ebenso wurden Maßnahmen zur stärkeren Verankerung der Gleichstellung in den verschiedenen Bereichen der Universität gesetzt. In den einzelnen Fakultäten werden nun für jedes Department jedes Jahr zwei Gleichstellungsmaßnahmen vereinbart und umgesetzt. Dies ist Teil der Zielvereinbarung des Rektorats mit den Fakultäten. Gleichstellung wird somit als Führungsaufgabe gestärkt. In Zukunft werden diese Maßnahmen im jährlich erscheinenden Gleichstellungsbericht veröffentlicht. Das Monitoring der geplanten und tatsächlich umgesetzten Gleichstellungsmaßnahmen ist nun ein integraler Teil der Gleichstellungs-Berichterstattung der Universität für Weiterbildung Krems.

## 5 Schlussfolgerungen und Empfehlungen

In diesem Beitrag wurde eingangs nach der Rolle von empirischer Evidenz bei der Gestaltung von Gleichstellungspolitik gefragt. Die Beispiele aus der Praxis des Monitorings von Gleichstellungsmaßnahmen zeigen, dass eine effektive Gleichstellungspolitik von einem aussagekräftigen Monitoring sehr profitieren kann. Fehlt die laufende Beobachtung von Veränderungen, kann Gleichstellungspolitik ihre Ziele nicht systematisch und beobachtbar erreichen. Vielmehr läuft sie Gefahr, gar keine über die Umsetzung konkreter Maßnahmen hinausgehenden Ziele zu verfolgen. Um effektive Gleichstellungspolitik unterstützen zu können, muss das Monitoring von Gleichstellungsmaßnahmen jedoch mehrere Voraussetzungen erfüllen:

- Die Daten des Monitorings und ihre Quellen müssen einer Qualitätssicherung unterliegen. Nur so kann garantiert werden, dass die empirische Evidenz von den involvierten Akteur\*innen nicht in Frage gestellt oder in Zweifel gezogen wird.
- Das Monitoring muss in der Universität aktiv genutzt und die Informationen müssen mit konkreten Zielen verknüpft werden. Andernfalls wird mit dem Monitoring ein ‚Datenfriedhof‘ ohne Relevanz für die Universität produziert. Längerfristig wird in diesem Fall auch die Lieferung von Daten (und der damit verbundene Aufwand) infrage gestellt werden.
- Eine wichtige Form der Nutzung des Monitorings ist die Aufbereitung der Ergebnisse beispielsweise in einem Gleichstellungsbericht. So kann ein differenzierter Diskurs über Gleichstellung

an der Universität geführt werden und das Monitoring wird als Möglichkeit zu organisationalem Lernen betrachtet. Zentrale Fragen in diesem Zusammenhang sind: Was hat sich verändert? Wo zeigen sich keine Veränderungen? Was hat diese Veränderungen bedingt? Worauf ist dies zurückzuführen? Die ausschließliche Nutzung des Monitorings für Öffentlichkeitsarbeit ohne Einbettung in Diskussions- und Lernprozesse innerhalb der Universität birgt das Risiko, dass Gleichstellungspolitik als Pro-forma-Bekanntnis ohne Relevanz für den universitären Alltag wahrgenommen wird.

- Monitoring sollte als ein living tool gesehen werden. Ändern sich der Kontext, die Gleichstellungsziele oder die Gleichstellungsmaßnahmen, wird auch eine Adaptierung des Monitorings notwendig. Dies betrifft beispielsweise die aktuelle Diskussion um Geschlechtervielfalt und die Frage, wie sie in Organisationen und damit auch in einem Monitoring angemessen Platz finden kann. Die Ergebnisse des Monitorings selbst können das Wissen und den Diskurs in Organisationen vorantreiben und dadurch können neue Perspektiven und auch neue Themen für das Monitoring hinzukommen. So sind die Inhalte von Forschung und Lehre in letzter Zeit stärker in den Fokus von Gleichstellungspolitiken gerückt. Parallel dazu wird nun die Integration von Forschungs- und Lehrinhalten in ein Gleichstellungsmonitoring diskutiert.
- Um das Potenzial von Monitoring für eine reflexive Gleichstellungspolitik auszuschöpfen, ist ein sinnvolles Zusammenspiel von Monitoring und Evaluierung erforderlich. Immer wieder wird es in einem Gleichstellungsprozess notwendig sein, die Zielerreichung von Maßnahmen systematisch zu überprüfen. Auch die Ergebnisse des Monitorings können einen Ausgangspunkt für eine Evaluierung darstellen. Vielfach werden sie auch als Informationsgrundlage für eine Evaluierung verwendet. Mit einer Evaluierung können die Zielerreichung von Maßnahmen im Detail geprüft und Ansatzpunkte für Verbesserungen der Maßnahmen erarbeitet werden. Die Ergebnisse der Evaluierung können anschließend wieder in das Monitoring einfließen.
- In der Auseinandersetzung mit den Ergebnissen des Monitorings darf nicht aus dem Blick geraten, dass neben quantifizierbaren Faktoren auch nicht in Zahlen fassbare Faktoren wirksam sind. Das bedeutet, dass quantitative Indikatoren durch qualitative Indikatoren ergänzt werden müssen. Die alleinige Bezugnahme der Diskussion auf die verfügbaren quantitativen Daten läuft Gefahr,

wichtige nicht oder noch nicht quantifizierbare Themen auszublenzen. Diese Lücken der empirischen Grundlage sollten in der Interpretation des Monitorings explizit aufgegriffen und durch die kontinuierliche Weiterentwicklung des Monitorings sukzessive reduziert werden.

Monitoring kann ein machtvoll Instrument zur Unterstützung einer reflexiven Gleichstellungspolitik sein. Um die für Gleichstellung immer nur begrenzt vorhandenen Ressourcen bestmöglich einzusetzen, bedarf es der Dokumentation und Rechtfertigung der Mittelverwendung sowie spezifischer Prozesse zur Steuerung und Optimierung der Maßnahmenumsetzung. Die Realisierung dieser Ziele erfordert jedoch eine frühzeitige und sorgfältige Konzeption des Monitorings sowie dessen Einbettung in einen qualitätssichernden Prozess, um die Akzeptanz und Nützlichkeit des Monitorings sicherzustellen. Damit kann ein bedeutender Beitrag zu einem internen Gleichstellungsdiskurs geleistet werden, durch den das Bewusstsein für Gleichstellungsziele und die Notwendigkeit von Gleichstellungsmaßnahmen unter Universitätsangehörigen gestärkt wird.

## LITERATURVERZEICHNIS

- BMBF [Bundesministerium für Bildung und Forschung], 2016: Strategy of the Federal Government on the European Research Area (ERA) Guidelines and National Roadmap. Berlin. <https://era.gv.at/era/era-2000-2021/era-roadmap/other-national-era-roadmaps/> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung], 2016a: Österreichische ERA Roadmap. Wien. <https://era.gv.at/era/era-2000-2021/era-roadmap/austrian-era-roadmap/> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- BMBWF [Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung], 2016b: Verordnung des Bundesministers für Wissenschaft, Forschung und Wirtschaft über die Wissensbilanz (Wissensbilanz-Verordnung 2016 – WBV 2016). <https://www.ris.bka.gv.at/GeltendeFassung.wxe?Abfrage=Bundesnormen&Gesetzesnummer=20009519> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Döring, N., 2013: Zur Operationalisierung von Geschlecht im Fragebogen: Probleme und Lösungsansätze aus Sicht von Mess , Umfrage , Gender- und Queer-Theorie. GENDER – Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft 5(2): 94–113.
- EC [European Commission], 2012: A Reinforced European Research Area. Partnership for Excellence and Growth. Communication from the

- Commission to the European Parliament, the Council, The European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM(2012) 392 final. Brussels. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX%3A52012DC0392&qid=1617889676939> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- EC [European Commission], 2021a: Horizon Europe: Strategic Plan 2021–2024. Brussels. <https://op.europa.eu/en/web/eu-law-and-publications/publication-detail/-/publication/3c6ffd74-8ac3-11eb-b85c-01aa75ed71a1> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- EC [European Commission], 2021b: She Figures 2021 – Gender in Research and Innovation. Statistics and Indicators. Luxemburg. <https://op.europa.eu/publication-detail/-/publication/67d5a207-4da1-11ec-91ac-01aa75ed71a1> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Eckstein, K., 2017: Gleichstellungsindikatoren an Universitäten – von der Berichterstattung zur Steuerung. S. 149–169 in: A. Wroblewski, U. Kelle & F. Reith (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden: VS Springer.
- ERAC [European Research Area and Innovation Committee], 2015: ERAC Opinion on the European Research Area Roadmap 2015–2020. ERAC 1208/15. <https://era.gv.at/era/era-2000-2021/era-roadmap/european-era-roadmap-2015-2020/> (letzter Zugriff: 16.04.2022).
- Gindl, M., B. Stadler & D. Czepa, 2021: Gesamtevaluierung der Frauenförderungsprogramme der Universität für Weiterbildung Krams – Chancen, Herausforderungen und Risiken. S. 195–211 in: A. Wroblewski & A. Schmidt (Hrsg.), Gleichstellungspolitiken revisited. Wiesbaden: Springer Fachmedien Wiesbaden.
- Hedman, B., F. Perucci, P. Sundström, 1996: Engendering Statistics. A Tool for Change, Stockholm: Statistics Sweden.
- Markiewicz, A., I. Patrick, 2016: Developing Monitoring and Evaluation Frameworks, Los Angeles et al.: Sage.
- May, J.V. & A.B. Wildavsky (Hrsg.), 1978: The Policy Cycle. Beverly Hills, London: Sage Publications.
- Meyer, W., 2004: Indikatorenentwicklung: eine praxisorientierte Einführung. Saarbrücken: Universität des Saarlandes, Fak. 05 Empirische Humanwissenschaften, CEval – Centrum für Evaluation (= CEval-Arbeitspapiere, 10). <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssar-111245> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Pell, A.N., 1996: Fixing the Leaky Pipeline: Women Scientists in Academia. *Journal of Animal Science* 74(11): 2843–2848.

- Rossi, P.H., H.E. Freeman & M.W. Lipsey, 1999: Evaluation. A Systematic Approach. 6. Auflage. Thousand Oaks et al.: Sage.
- Stockmann, R., 2006: Evaluation und Qualitätsentwicklung. Eine Grundlage für wirkungsorientiertes Qualitätsmanagement. Münster et al.: Waxmann.
- Universität für Weiterbildung Krems, 2022: Gleichstellung in Zahlen, 2021. Krems. <https://www.donau-uni.ac.at/dam/jcr:813cd7b7-ade3-4403-bc8b-a7d1a3a6010e/Gleichstellung%20in%20Zahlen%202021.pdf> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Universität Graz, 2018: Equality. Zahlen, Fakten, Analysen. Chancengleichheit an der Uni Graz. Graz. [https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Zahlen\\_Fakten\\_2018\\_webdatei.pdf](https://static.uni-graz.at/fileadmin/Koordination-Gender/Gleichstellung/Zahlen_Fakten_2018_webdatei.pdf) (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Universität Graz, 2021: Bericht 2019 lt. Frauenförderungsplan/Gleichstellungsplan. Mitteilungsblatt der Karl-Franzens-Universität Graz Nr. 52 ausgegeben am 3.3.2021. <https://mitteilungsblatt.uni-graz.at/de/2020-21/20.b/pdf/> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Universität Wien, 2021: Gender im Fokus 7. Die Triangulation des Erfolgs: Publikationen, Drittmittel und Mobilität an der Universität Wien. Wien. [https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user\\_upload/d\\_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Gender-im-Fokus\\_7\\_2021.pdf](https://personalwesen.univie.ac.at/fileadmin/user_upload/d_personalwesen/Gleichstellung/Dokumente/Gender-im-Fokus_7_2021.pdf) (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- W.K. Kellogg Foundation, 2004: Logic Model Development Guide: Using Logic Models to Bring Together Planning, Evaluation, and Action. Battle Creek/Michigan. <https://wkkf.issuelab.org/resource/logic-model-development-guide.html> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Wroblewski, A., 2017: Gender-Indikatoren in der Wissensbilanz – Grundlage für ein Gleichstellungsmonitoring oder Datenfriedhof? S. 171–189 in: A. Wroblewski, U. Kelle & F. Reith (Hrsg.), Gleichstellung messbar machen. Wiesbaden: Springer VS.
- Wroblewski, A., V. Englmaier, 2020: Gesamtevaluierung bisheriger Karriereförderprogramme der Universität für Weiterbildung Krems. Wien: IHS – Institut für Höhere Studien. <https://irihs.ihs.ac.at/id/eprint/5556/> (letzter Zugriff: 21.09.2023).
- Wroblewski, A., U. Kelle, R. Reith (Hrsg.), 2017: Gleichstellung messbar machen. Grundlagen und Anwendungen von Gender- und Gleichstellungsindikatoren. Wiesbaden: Springer VS.
- Wroblewski, A. & A. Leitner, 2013: Analyse von Gender-Indikatoren WB-Kennzahl 1.A.5 Gender Pay Gap und Datenbedarfskennzahl 1.3 Ge-

schlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren, Studie im Auftrag des BMWF. Wien.

Wroblewski, A. & A. Leitner, 2022: Relevance of Monitoring for a Reflexive Gender Equality Policy. S. 33–52 in: A. Wroblewski & R. Palmén (Hrsg.), *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations*. Bingley: Emerald.

Wroblewski, A. & R. Palmén (Hrsg.), 2022: *Overcoming the Challenge of Structural Change in Research Organisations*. Bingley: Emerald.

Wroblewski, A. & A. Striedinger, 2018: Gleichstellung in Wissenschaft und Forschung in Österreich. Studie im Auftrag des BMBWF, Wien.

## **Zur Person**

Dr. Bettina Stadler ist seit März 2023 Dozentin für Soziologie an der Universität Graz. Sie ist ehemals Senior Researcher und Mitglied des Working Life Research Center Wien, spezifisch der Forschungs- und Beratungsstelle Arbeitswelt (FORBA) gewesen. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind Arbeitsbedingungen, Arbeitszeitgestaltung, Vereinbarkeit von Arbeit und anderen Lebensbereichen, einschließlich der Unterschiede zwischen den Geschlechtern sowie soziale Dialoge und Mitbestimmung.

Dr. Angela Wroblewski ist Dozentin am Institut für Höhere Studien Wien, Sprecherin für Gleichstellung und Lehrbeauftragte an der Wirtschaftsuniversität Wien und an der Universität Wien. Zudem ist sie Koordinatorin des Projekts Structural Change TARGET. Ihre Forschungs- und Arbeitsschwerpunkte sind Bildungs- und Hochschulforschung mit Fokus auf Gender-Fragestellungen sowie Evaluation von Gleichstellungspolitiken im Bereich Wissenschaft und Arbeitsmarktpolitik.