

SoSe 2014

Büro für Gleichstellung
und Gender Studies



LEOPOLDINE – FRANCISCA



UNIVERSITAS
LEOPOLDINE - FRANCISCA

Inhalt

Editorial	3
„Leopoldine freut sich“	4
Die gesamte Universität als Wirkungsbereich: Leopoldine-Francisca stellt die Leiterin der Fakultäten Servicestelle Mag ^a Daniela Kundmann-Kolm vor	5
Alle(s) „Faculty“?	8
Stellungnahmen zum Faculty Modell	
– Rektorat der Universität Innsbruck	13
– o.Univ. Prof. Dr. Ivo Hajnal, Vorsitzender des Senats der Universität Innsbruck	14
– OR Mag. Christoph Bedenbecker, Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal	14
– Em. o.Univ. Prof. Dr. Christian Smekal, Vorsitzender des Universitätsrates der Universität Innsbruck	15
– Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend / Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung	16
Gender Mainstreaming und Managing Diversity – Plädoyer für eine Verbindung von Theorie und Praxis	17
„Gender Budgeting in Universitäten und öffentlichen Verwaltungen: Bestandsaufnahme und Perspektiven“ – Tagungsbericht	21
Zukunft der Gleichbehandlung? Sich in Widersprüchlichkeiten begeben ... Vorschläge für antidiskriminatorische Betriebsvereinbarungen	24
Planung der universitären Zukunft – Strategieklausur zum Entwicklungsplan	27
Bauliche Entwicklungen an der Universität Innsbruck	28
Neues aus dem Kinderbüro	30
Quiz rund um die Zukunft	32

Impressum:

Dr. Sabine Engel

Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Bereich Gleichstellung, Innrain 52, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 / 507-9046 oder 9045, e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at

Mag. Elisabeth Grabner-Niel, Dr. Alexandra Weiss

Büro für Gleichstellung und Gender Studies, Bereich Gender Studies, Innrain 52, 6020 Innsbruck
Tel.: +43 (0)512 / 507-9810 bzw. 9063, e-mail: gender-studies@uibk.ac.at

Mitgearbeitet haben an dieser Ausgabe: Sabine Engel, Sabine Fischler, Alexander Fleischmann, Elisabeth Grabner-Niel,
Mario Jud, Jasmin Sailer, Alexandra Weiss.

Editorial

Liebe Kolleginnen, liebe Kollegen!

Die aktuelle Ausgabe der Leopoldine Francisca beschäftigt sich mit der „Zukunft der Universität“. Angestoßen nicht zuletzt durch die Veranstaltung zum 10-jährigen Bestehen des Büros für Gleichstellung und Gender Studies im Jahr 2013, möchten wir die dort begonnenen Diskussionen hier fortführen.

Zentral beschäftigen wir uns dabei mit dem Faculty-Modell, das in Hinblick auf die Entwicklung der Universitäten und auf sein demokratisierendes Potential viel diskutiert wird. In einem Übersichtsartikel können Sie Grundlegendes zum Faculty-Modell und seinen verschiedenen Varianten erfahren, Stellungnahmen vom RektorInnen-Team, den Vorsitzenden von Senat, Universitätsrat und Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal sowie des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung vermitteln die Positionen der jeweiligen Organe zum Faculty-Modell hier an der Universität Innsbruck und in der Bundesregierung.

Gleichstellungspolitik ist ein wesentlicher Faktor der Modernisierung und Demokratisierung von Universitäten. Neben einem Beitrag zu Chancen und Risiken von Gleichstellungskonzepten wie Gender Mainstreaming und Managing Diversity, finden Sie hier einen Bericht zur Tagung „Gender Budgeting in Universitäten und öffentlichen Verwaltungen“, die im Februar an der Universität Leipzig stattfand, sowie Überlegungen, die an der Akademie der bildenden Künste zur gleichstellungspolitischen Praxis und der dort verankerten antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung angestellt werden.

Mit der Zukunft der Universität Innsbruck befasste sich im Jänner 2014 auch eine Strategieklausur zum Entwicklungsplan – auch hierzu finden Sie einen kurzen Bericht in der vorliegenden Ausgabe, ebenso wie zu den kommenden baulichen Entwicklungen an unserer Universität.

Wie in jeder Ausgabe stellen wir auch diesmal eine Kollegin in ihrem Arbeitsbereich vor – Mag. Daniela Kundmann-Kolm erzählt über ihre Tätigkeit als Leiterin der Fakultäten Servicestelle.

In der Rubrik „Leopoldine freut sich“ berichten wir über Habilitationen, Berufungen und weitere Auszeichnungen.

Mit Zukunftsthemen beschäftigt sich auch das „Quiz rund um die Zukunft“ – wir wünschen Ihnen viel Spaß und Erfolg beim Lösen der Fragen.

Wir hoffen, dass sich für Sie interessante Beiträge in unserem aktuellen Heft finden und wünschen eine spannende Lektüre.



Dr. Sabine Engel



Mag. Elisabeth Grabner-Niel



Dr. Alexandra Weiss

Leopoldine freut sich ...

... über die neu Habilitierte:

Dr. Renate Giacomuzzi, Angewandte deutsche Literaturwissenschaft /
Literaturvermittlung, 17.2.2014

... über die neu berufene Professorin:

Assoz.Prof. Dr. Monika Dannerer, Institut für Germanistik,
Dienstantritt: 01.03.2014

... über weitere Auszeichnungen:

Germana Gratl und Bettina Tschugg, Institut für Pharmazie, erhielten beim Lehrlingswettbewerb der Industrie am 31.10.2013 das Goldene und das Silberne Leistungsabzeichen.

Die Fakultäten Servicestelle-Prüfungsreferate erhielten vom Land Tirol am 26.11.2013 das Prädikat als „Ausgezeichneter Tiroler Lehrbetrieb“ und sind nun bis 2016 berechtigt, dieses Qualitätszeichen in der Öffentlichkeit zu verwenden.

Die gesamte Universität als Wirkungsbereich: Leopoldine-Francisca stellt die Leiterin der Fakultäten Servicestelle Mag^a Daniela Kundmann-Kolm vor

Leopoldine-Francisca ist es immer wieder ein Anliegen, die vielfältigen und umfassenden Tätigkeitsbereiche von Kolleginnen und Kollegen an unserer Universität sichtbar zu machen. Für diese Ausgabe bat sie Mag^a Daniela Kundmann-Kolm zum Interview.

Geboren und aufgewachsen im Oberland kam sie zum Diplomstudium für Geschichte und Spanisch nach Innsbruck. Mit der Partneruniversität University of New Orleans verbinden sie einerseits ein einjähriger Aufenthalt als Graduate Assistant sowie eine mehrjährige Tätigkeit für die International Summer School der UNO. Nach Beendigung ihres Studiums wirkte sie zunächst als Assistentin im Büro des Rektors, bevor es sie wieder in die USA zog: Dieses Mal zu einer einjährigen Lehrtätigkeit an einer öffentlichen High School in New York City. Zurück nach Österreich hieß für Frau Kundmann-Kolm: wieder zurück an die Universität Innsbruck, wo sie zunächst die Leitung des ISI und seit 2004 der Fakultäten Servicestelle (FSS) übernahm. Mit ihrer Familie – der Sohn ist vier Jahre alt – wohnt sie in Imst. (E.G.-N.)

Als Leiterin der Fakultäten Servicestelle – Prüfungsreferate an den drei Hauptstandorten der Universität – sind Sie in der Verwaltung für gesamtuniversitäre Aufgaben verantwortlich. Können Sie die verschiedenen Bereiche und ihre Entwicklungen näher beschreiben?

Die Aufgaben der Fakultäten Servicestelle stellen einen Querschnitt durch die Verwaltung dar. Gemeinsam mit den anderen Abteilungen der Zentralen Verwaltung sollen die Lehr- und Forschungseinrichtungen der Universität verstärkt unterstützt werden. Dies dient in erster Linie der Sicherstellung des gegenseitigen Informationsflusses zwischen dem Rektorat und den 16 Fakultäten, aber auch der einheitlichen Gestaltung von Abläufen, wodurch ein hoher gemeinsamer Qualitätsstandard in der Verwaltung gewährleistet werden soll.

Zu den Hauptaufgaben der Abteilung gehören die Lehre- und Prüfungsadministration, die in den insgesamt sieben Büros der Fakultäten Servicestelle bzw. Prüfungsreferate an drei Universitätsstandorten erfolgt.

In der Fakultäten Servicestelle erfolgt die gesamte Leheadministration für 16 Fakultäten. Dazu gehören u.a. die Sicherstellung einer ordnungsgemäßen Eingabe aller Curricula in die Lehrdatenverwaltung, die Umsetzung der jeweils gültigen gesetzlichen Vorgaben (z.B. Kollektivvertrag, Betriebsvereinbarungen), die effiziente Verwaltung des Lehebudgets und ein reibungs-

loser Ablauf im Bereich der externen Lehre. Weitere Aufgaben umfassen die optimale Vergabe und Nutzung aller Hörsäle und Seminarräume sowie die Abwicklung der Lehrveranstaltungsanalyse.

Für die Studierenden ist das Prüfungsreferat die zentrale Anlaufstelle in allen Prüfungsangelegenheiten. Zu den wichtigsten Aufgaben gehören die Bearbeitung und Ausstellung von studienabschließenden Dokumenten, die Überprüfung von Anmeldungsvoraussetzungen für Fach-, Modul- und studienabschließende Prüfungen und die Bearbeitung von Anerkennungsanträgen. Zusätzliche Aufgaben der Abteilung sind die administrative Unterstützung von Berufungs- und Habilitationskommissionen, die Abwicklung der Vergabe von Leistungs- und Förderungsstipendien, eine standortbezogene Unterstützung der Fakultäten (z.B. Umsetzung von neuen Studienprogrammen mit anderen universitären Bildungseinrichtungen) und diverse Serviceleistungen für führende Gremien. Seit dem letzten Jahr ist die Fakultäten Servicestelle auch für die Abwicklung der Aufnahmeverfahren vor Zulassung zu einem Studium an der LFUI zuständig.

Die FSS hat im November 2013 das Prädikat „Ausgezeichneter Tiroler Lehrlingsbetrieb“ bekommen. Erzählen Sie mehr über dieses Engagement Ihrer Abteilung: Welche Überlegungen und welche Perspektiven für die FSS haben dazu geführt? Was bedeutet diese Auszeichnung für die Lehrlinge?

Wir freuen uns sehr über diese besondere Auszeichnung, die wir als erste Abteilung der Universität Innsbruck erhalten haben. Es unterstreicht unser Engagement in der Lehrlingsausbildung, auf die wir seit Gründung der Abteilung ein besonderes Augenmerk gelegt haben. Derzeit bilden wir drei Lehrlinge (zwei Mädchen, ein Junge) in den Lehrberufen Verwaltungsassistent/in und Bürokauffrau/-mann aus. Seit dem Jahr 2006 haben in unserer Abteilung neun Lehrlinge ihre Ausbildung absolviert und die Lehre positiv abgeschlossen. Neben der Ausbildung unserer eigenen Lehrlinge sind wir im Rahmen des universitätsinternen Fortbildungsprogrammes für Lehrlinge auch maßgeblich an der Ausbildung kaufmännischer Lehrlinge anderer Abteilungen beteiligt. In der sogenannten Lehrlingsrotation der Universität Innsbruck profitieren die Jugendlichen von den vielfältigen Aufgaben unserer Abteilung, die einen Querschnitt durch die Verwaltung darstellen. Dadurch erlangen sie einen fundierten Überblick über die Gesamtstruktur der Universität und lernen vernetzt zu denken, insbesondere um Prozessabläufe im Lehr- und Studienbetrieb und die einzelnen Schnittstellen zu verstehen. Unsere Lehrlinge sind ebenfalls sehr stolz über diese Auszeichnung, zumal sie im späteren Berufsleben auf eine Ausbildung in einem ausgezeichneten Tiroler Lehrbetrieb verweisen können.

Sie sind schon einige Jahre an der Universität Innsbruck tätig und waren an unterschiedlichen Stellen in institutionellen Veränderungsprozessen involviert. Wie sehen Sie die gegenwärtige Entwicklung, insbesondere im Hinblick auf Ihren Wirkungsbereich?

Ich bin mit einer zweijährigen Unterbrechung seit 2001 an der Universität Innsbruck tätig. Begonnen habe ich als Assistentin im Büro des damaligen Rektors Hans Moser, der mich nach meiner Rückkehr aus New York City, wo ich als Lehrerin an einer öffentlichen High School tätig war, mit der Leitung und dem Aufbau des Internationalen Sprachenzentrums betraute. Mit der Implementierung des UG 2002 beauftragte mich das damalige Rektorat im Jahr 2004 mit dem Projekt „Fakultätsverwaltung neu“, aus dem die heutige Fakultäten Servicestelle und die Prüfungsreferate hervorgingen. Neuen Herausforderungen stehe ich positiv gegenüber, da ich darin eine Chance sehe, einen optimalen Beitrag zur Umsetzung von qualitätssichernden Maßnahmen zu leisten.



Alle(s) „Faculty“?

Seit einigen Jahren taucht in der Diskussion über die Gestaltung der inneren Organisation von Universitäten und über die Partizipationsmöglichkeiten ihrer Angehörigen immer wieder der Begriff „Faculty-Modell“ auf. Für mich hat das viel beschworene „Faculty-Modell“ manchmal etwas von Nessie, dem Ungeheuer von Loch Ness: Es taucht mal häufiger, mal seltener auf und dann wieder eine Zeit lang gar nicht. Jeder kennt es, jeder hat eine etwas andere Vorstellung darüber, wie es aussieht, aber niemand besitzt ein klares Beweisfoto. Einen Vorteil genießt Nessie gegenüber dem „Faculty-Modell“: Niemand erwartet von ihr, dass sie drängende universitäre Probleme zu lösen hilft. (S.E.)

Anlässlich seines 10-jährigen Bestehens veranstaltete das Büro für Gleichstellung und Gender Studies im vergangenen Jahr eine Diskussion zu Problemen und Perspektiven universitärer Gleichstellungspolitik. Grundtenor der DiskussionsteilnehmerInnen war, dass es eine Kombination von kulturellen, rechtlichen und strukturellen Strategien braucht, um diese weiterzuentwickeln und effizienter zu gestalten. Ein wesentlicher Ansatz, den sowohl die Rektorin der Akademie der bildenden Künste Eva Blimlinger als auch der stellvertretende Senatsvorsitzende der LFUI Michael Grömmner hervorhoben, war die Abschaffung des Kuriensystems zugunsten eines „Faculty-Modells“, um die Demokratisierung des Wissenschaftsbetriebes voranzutreiben. Schon bei einer Tagung im Mai 2010 „Faculty Modell – Erwartungen und Chancen?“ hat sich die damalige Wissenschaftsministerin Beatrix Karl ebenfalls für ein „Faculty-Modell“ mit mehr Partizipationsmöglichkeiten für junge WissenschaftlerInnen ausgesprochen. Als besonders problematisch wurde bei der Tagung nämlich die aktuell herrschende Trennung zwischen ProfessorInnen und Mittelbaukurie empfunden: Obwohl viele Angehörige des Mittelbaus mit der Habilitation über die gleiche akademische Qualifikation verfügen wie ProfessorInnen, sind sie etwa in Gremien wie dem Senat schwächer vertreten.

Die Gewerkschaft der HochschullehrerInnen legte nahezu zeitgleich einen ersten Vorschlag für ein „Faculty-Modell“ vor, nach dem die „Faculty“ jene WissenschaftlerInnen umfassen soll, die entweder mindestens zu 50 Prozent beschäftigt sind oder einen Beschäftigungshorizont von mindestens vier Jahren haben. Jene wissenschaftlichen MitarbeiterInnen, die diese Bedingungen nicht erfüllen, sollen im Senat einen eigenen Vertretungskörper bilden. Das Modell hätte ausschließlich Einfluss auf die organisationsrechtliche Stellung der MitarbeiterInnen, aber keine arbeitsrechtlichen Konsequenzen.

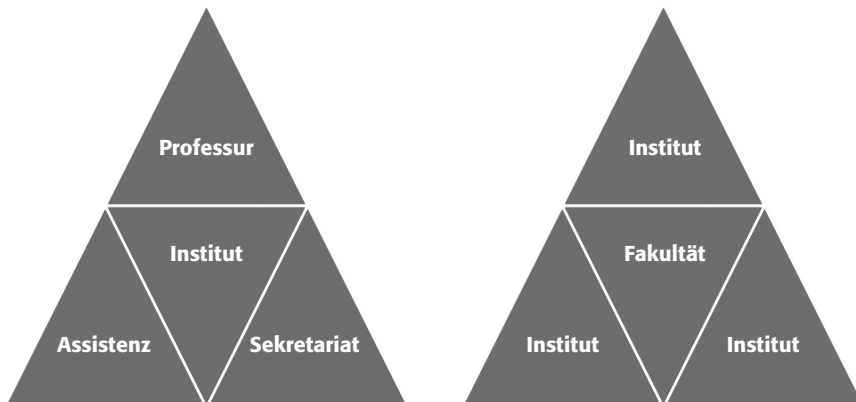
Durch die „Faculty“ werde zudem der Zugang von Frauen, die derzeit in der ProfessorInnenkurie unterrepräsentiert sind, zu Leitungsfunktionen verbessert werden. Das trage auch zur Entlastung von Professorinnen, die derzeit in Vielfach-Funktionen tätig seien, bei. Das alles klingt auf den ersten Blick einleuchtend und positiv: Flache Hierarchien als Voraussetzung für die Entfaltung von Potentialen, Stärkung der demokratischen Mitbestimmung, Erhöhung der Motivation durch tatsächliche Partizipation im Sinne einer aktiven Beteiligung

an Entscheidungsprozessen – und dazu ist das alles noch ein Beitrag zur Frauenförderung. Wer könnte da nicht begeistert sein?

Hat das als „Faculty“ bezeichnete Modell aber wirklich das Potential, all diese segensreichen Wirkungen zu erzielen? Ich fürchte, die Sache ist so einfach nicht. Schon der Begriff „Faculty“ ist nicht ganz leicht zu fassen. Entlehnt wurde er aus dem angloamerikanischen Universitätsraum (und bedient damit den Wunsch, vergleichbar wettbewerbs- und leistungsfähig zu werden, wie das US-amerikanische Hochschulsystem). Aber auch im Herkunftsland USA wird er nicht völlig einheitlich verwendet. Vielmehr gibt es sowohl bei den staatlichen, als auch bei den privaten Hochschulen eine große Breite von organisations- und personalrechtlichen Varianten. Dennoch kann man versuchen, zwei wenn auch zwangsläufig stark vergrößert dargestellte grundsätzliche Systeme einander gegenüberzustellen: Die Universitäten im deutschsprachigen Raum waren sehr lange „Ordinarienuniversitäten“, in denen die Organisationsstrukturen auf den „Lehrstuhl“ (und seinen Inhaber, selten seine Inhaberin) als zentrale Einheit hin ausgerichtet waren. Titel, personalrechtliche Stellung und Partizipationsmöglichkeiten der UniversitätsmitarbeiterInnen stimmten in diesem System weitgehend überein. Dieses hierarchisch-bürokratische Modell wurde zwar in den letzten Jahrzehnten durch zahlreiche Universitätsreformen stark verändert. Dennoch haben diese Reformen nur partiell auf das Selbstverständnis der AkteurInnen und die gelebte Universitätskultur gewirkt. Die universitäre Realverfassung und die vorgegebene formalrechtliche Verfasstheit der Universitäten sind also nicht völlig deckungsgleich.

Auf dem Modell Lehrstuhl basierende innere Organisation (Ordinarienuniversität)

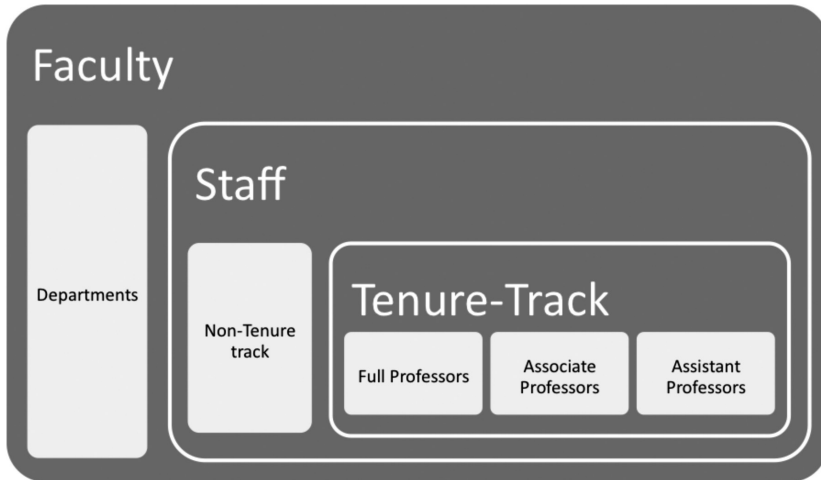
Kleininstitute, geleitet durch LehrstuhlinhaberIn, zugeordnet sind DozentInnen, AssistentInnen und Sekretariat



Titel, Bezahlung, Partizipationsmöglichkeiten sind relativ deckungsgleich mit der organisatorischen Struktur

Auf dem Modell Faculty basierende innere Organisation (US-amerikanisches System)

In sich differenzierter Pool von akademischem Personal, das mit Lehr- und Forschungsaufgaben betraut ist, ohne zwingende Verknüpfung mit organisatorischer Über-/Unterordnung

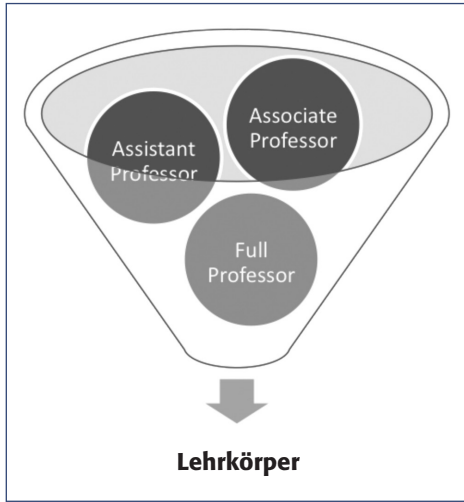


Titel, Bezahlung, Partizipationsmöglichkeiten sind nicht deckungsgleich mit der organisatorischen Struktur

An US-amerikanischen Universitäten decken sich die ebenfalls vorhandenen Differenzierungen hinsichtlich Titel/Status und personalrechtlicher Stellung weniger stark mit der organisationsrechtlichen Struktur beziehungsweise den Partizipationsmöglichkeiten und auch arbeitsmäßigen Freiräumen. Die „Faculty“ ist daher ein in sich differenzierter Pool von akademischem Personal, das mit Lehr- und Forschungsaufgaben betraut ist, ohne dass damit eine organisatorische Über-/Unterordnung zwingend verknüpft ist.

Der Lehrkörper wird trotz der Differenzierung in die verschiedenen Stufen einheitlich begriffen. D.h. es gibt zwar Unterschiede in Ansehen und Bezahlung, sowie unterschiedliche Repräsentation in manchen Gremien und auch bei Befugnissen (z.B. Betreuung von Doktoratsprogrammen), aber nicht in den alltäglichen Rechten und Pflichten der WissenschaftlerInnen (siehe Abb. Lehrkörper, Seite 11).

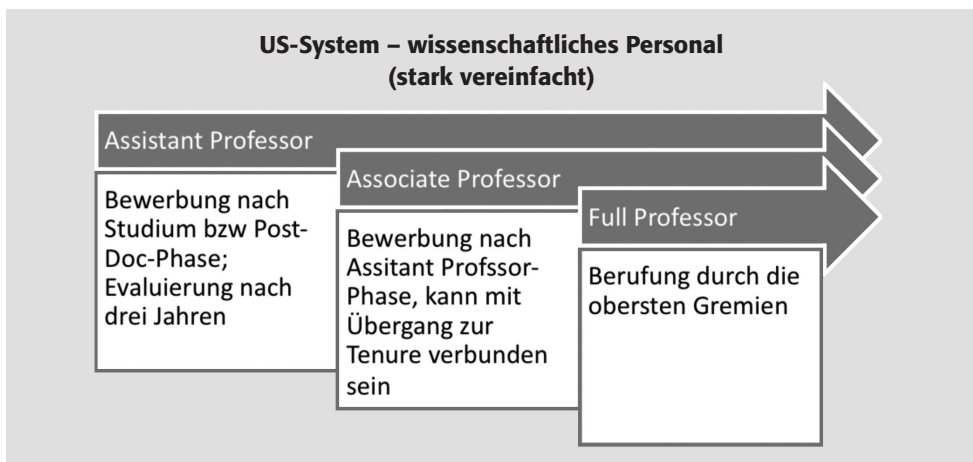
Aus dieser Vorstellung eines verhältnismäßig einheitlichen Lehrkörpers ließen sich in der Tat auch für österreichische Universitäten wertvolle Ansätze zum Abbau nicht mehr zeitgemäßer Hierarchien gewinnen. Zwar stehen solchen Überlegungen sicher starke Beharrungskräfte auf



Seiten zahlreicher universitärer AkteurInnen gegenüber. Den Arbeitsverhältnissen von Teilen des wissenschaftlichen Personals sind bestimmte Berechtigungen immanent, die nicht einfach abgeschafft werden können. Eine unmittelbar wirksame Veränderung der universitären Personalstruktur „auf einen Schlag“ ist daher nicht möglich, eine solche kann nur sukzessive erfolgen. Ebenso nicht zu unterschätzen ist auch eine gewisse Langsamkeit im Verinnerlichen einer neuen Universitätskultur: Welchen Vorgehensweisen und Praktiken man sich verpflichtet fühlt, welche Gestaltung der universitären Entscheidungsprozesse und der Beziehungen zwischen den einzelnen Personengruppen als „normal“ erlebt werden – all das sind Dinge, die sich

nicht von heute auf morgen ändern lassen. Dennoch ist es sicher auf Dauer unerlässlich, einen solchen Prozess der Neuorientierung in Gang zu setzen.

Zu warnen ist jedoch vor überhöhten Erwartungen an rasche und umfassend wirksame positive Effekte durch eine Zusammenfassung eines Teils der WissenschaftlerInnen in einer einheitlichen „Faculty“: Das US-amerikanische Modell bezieht seine Wirksamkeit nicht ausschließlich aus der Zugehörigkeit der WissenschaftlerInnen zu einem einheitlichen Lehrkörper, sondern ganz wesentlich auch aus der Tatsache, dass dem wissenschaftlichen Nachwuchs dort klarere Karriereperspektiven geboten werden.



Auch wenn in Österreich die sogenannten „Laufbahnstellen“ einem (sehr) kleinen Teil des wissenschaftlichen Nachwuchses gewisse Karriereoptionen eröffnen, mit „Tenure“ kann diese Stellenkategorie nicht bezeichnet werden. Nachdem außerdem der weitaus größere Teil des wissenschaftlichen Personals in temporären Beschäftigungsverhältnissen ohne gut abschätzbare Karriereperspektiven forscht und lehrt, wäre es nicht verwunderlich, wenn sich die Begeisterung dieser Personen für Partizipation und Mitgestaltung innerhalb der „Faculty“ in Grenzen hält. Dies umso mehr, als eine steigende „Bürokratisierung“ der Universitäten immer mehr an Berichten, Evaluierungen, Dokumentationen etc erfordert, die den temporär Beschäftigten die kurze und kostbare Zeit ihrer Beschäftigung an der Universität weiter verkürzt.

Der wachsende Anteil der jungen Frauen im wissenschaftlichen Nachwuchs spricht weiter zwar durchaus dafür, dass ein „Faculty-System“ den Frauenanteil innerhalb der Gruppe des wissenschaftlichen Personals, die dann „Faculty“ genannt würde, erhöhen würde. Es ist aber durchaus fraglich, ob damit die tatsächlichen Karrierehemmnisse für Frauen, die es in ihrer akademischen Laufbahn weiter bringen wollen, abgebaut würden. Die gläserne Decke kann auch in einer „Faculty“ für Frauen recht undurchlässig sein. Auch die großen Hürden in der akademischen Laufbahn „Habilitation“ und „Professur“ wären innerhalb einer „Faculty“ (für beide Geschlechter) nicht leichter zu überspringen. Und das Problem, dass die Phase für das Erreichen dieser Meilensteine genau in die Familienplanungsphase fällt, die bei Frauen naturgemäß kürzer ist, bliebe unverändert bestehen.¹

Zusammenfassend bleibt zu sagen, dass vieles am diskutierten Modell einer einheitlichen „Faculty“ von WissenschaftlerInnen durchaus bestechend ist. Als zentraler oder gar einziger Lösungsansatz für eine partizipativere, leistungsfähigere, geschlechtergerechtere und damit für „die besten Köpfe“ attraktivere Universität taugt das Modell jedoch nicht, zumal es einige Gruppen von Universitätsangehörigen (Studierende, WissenschaftlerInnen in prekären Beschäftigungsverhältnissen und nicht wissenschaftliches Personal) kaum berücksichtigt.

Lesetipp:

Der Aufsatz: *Manfred Prisching/Werner Hauser* „Faculty – Personalstrukturen an US-amerikanischen Universitäten“, zfhr 2008, 125–154, bietet nicht nur einen umfassenden Vergleich von Organisations- und Personalstrukturen des US-amerikanischen mit dem österreichischen Hochschulsystem, sondern auch eine Analyse der Stärken und Schwächen der jeweiligen Systeme und ist m.E. immer noch höchst aktuell.

¹ Ein Blick nach Frankreich mit seinem mit Österreich vergleichbaren Berufungssystem zeigt z.B., dass gute Kinderbetreuungsmöglichkeiten sich durchaus in einem höheren Frauenanteil auf Professuren niederschlagen.

Stellungnahmen zum Faculty Modell

RektorInnenteam der Leopold-Franzens-Universität Innsbruck

Das Universitätsgesetz 2002 bedeutet einen Bruch in der jüngeren Universitätsgeschichte, indem die partizipative Mitbestimmungskultur des UOG '75 bzw. des UOG '93 zugunsten einer mehr monokratischen Entscheidungskultur verändert wurde. Zugleich mit der Übertragung der Personalhoheit an die Universitäten wurde es der jeweiligen Universität überlassen, in welchem Ausmaß sie auf eine Ausdifferenzierung des wissenschaftlichen Personals setzt. Gesetzlich vorgegeben ist allerdings im UG 2002 beim wissenschaftlichen Personal die Unterscheidung in Universitätsprofessorinnen und -professoren (§ 97) sowie in wissenschaftliche Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Forschungs- und Lehrbetrieb (§ 100). Diese Unterscheidung verhindert im Übrigen ein durchgängiges Laufbahnmodell, eine Möglichkeit, die in den USA durchaus erfolgreich eingesetzt wird. Der 2009 in Kraft getretene Kollektivvertrag sieht ein etwas differenziertes Verwendungsbild im Bereich der wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor (etwa Qualifizierungsstellen, Senior Scientist bzw. Senior Lecturer Stellen). Bei der gruppenmäßigen Zusammensetzung von Kollegialorganen und Gremien ist das UG 2002 beim Kurienmodell des UOG '75 verblieben, sodass mit dem Wunsch nach mehr Partizipation vor einigen Jahren auch der Ruf nach einem Faculty-Modell aufgetreten ist. Wie eine dazu 2010 stattgefundenen Konferenz des damaligen BMWF aufgezeigt hat, ist der Faculty-Begriff im anglo-amerikanischen Raum nicht einheitlich und weist keine durchgängig gleiche Verwendung auf. Auch sind die Modi der Bestellung der Mitglieder der Faculty unterschiedlich. Keinesfalls wird in anglo-amerikanischer Verwendung des Faculty-Begriffs eine Repräsentanz aller Gruppen einer Universität darunter verstanden. Daher können in keinem Fall, wie auch der Wissenschaftsrat in seiner Stellungnahme betont, Faculty-Konzepte aus dem anglo-amerikanischen Raum als Modelle verbesserter Partizipationsstrukturen an österreichischen Universitäten dienen.¹ Dieser Meinung schließt sich das Rektorat an.

Die hinter dem Wunsch nach einem Faculty-Modell stehende Forderung nach einer verstärkten Partizipation wissenschaftlicher Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter einer Universität ist jedoch ernst zu nehmen und würde es verdienen, durch den Gesetzgeber aufgegriffen zu werden. Eine solche Gesetzesnovelle hätte aber einzubeziehen, dass solch ein System unter Berücksichtigung der jeweils zu verhandelnden Sachfragen und der damit zusammenhängenden Partizipationsformen sowie der Frage zu sehen ist, wer zur Partizipation berufen ist (Stichwort: qualifizierte Mehrheiten in Gremien). Dessen ungeachtet hätte solch ein künftiges System sicherzustellen, dass an einer Universität in vielfältigen Formen der Partizipation (Anhörung, Mitentscheidung,

¹ Vgl. Österreichischer Wissenschaftsrat (Hg.), Ein österreichisches „Faculty-Modell“, Wien, im September 2010. Digital abrufbar unter http://www.wissenschaftsrat.ac.at/news/Faculty_Stellungnahme.pdf.

Kontrolle usw.) dem kollegialen Zusammenwirken auf der Basis professioneller Fähigkeiten Rechnung getragen und damit einer Intention der Europäischen Charta für Forscherinnen und Forscher zum Ausdruck verholfen wird, dass „alle Forscherinnen und Forscher, die eine Forschungslaufbahn eingeschlagen haben, [...] als Angehörige einer Berufsgruppe angesehen und entsprechend behandelt“ werden. Dieser Vision kann sich das Rektorat der LFUI anschließen.

**o.Univ. Prof. Dr. Ivo Hajnal,
Vorsitzender des Senats der Universität Innsbruck**

Das UG 2002 hat die Machtverhältnisse an den Universitäten zu Beginn der 2000er Jahre auf eine neue Grundlage gestellt. Die einzelnen Universitäten und ihre Angehörigen sahen sich nach Implementierung des neuen Gesetzes vor die Herausforderung gestellt, die Arbeit zwischen den Leitungsorganen neu zu definieren – und lösten diese Aufgabe durchaus unterschiedlich. An der Universität Innsbruck entstand rasch der klare Wille, die im Gesetz gegebenen Möglichkeiten der Mitbestimmung in vollem Umfang wahrzunehmen. In der Folge etablierte sich eine stark subsidiär angelegte Entscheidungsstruktur, wobei sich gerade die demokratisch legitimierten Gremien und Leitungsorgane im Rahmen der Satzung erhebliche Mitspracherechte sicherten. Diese Ausgangslage prädestiniert die Universität Innsbruck, nunmehr einen Schritt weiter zu gehen. Freiheit in Forschung und Lehre kann nur in vollem Umfang entstehen, wenn überkommene Hierarchien weitgehend abgebaut werden. Dabei haben die neuen Anstellungsverhältnisse an den Universitäten die alten Kuriengrenzen bereits stark verwässert. Es ist daher nur konsequent, in den nächsten Jahren über eine Struktur nachzudenken, die zu einer Gleichstellung aller Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler führt.

**OR Mag. Christoph Bedenbecker,
Vorsitzender des Betriebsrates für das wissenschaftliche Personal**

Das Faculty Modell aus der Sicht eines Betriebsrats-Vorsitzenden

Die Idee ist nicht neu und wird in Österreich schon lange diskutiert. Andere Länder haben gezeigt, dass es funktionieren kann. Letztlich geht es darum, zeitgemäße Arbeitsbedingungen und Führungsprinzipien an den österreichischen Universitäten zu fördern.

Die bestehende kuriale Verfassung mit einer Trennung von ProfessorenInnenschaft und „Mittelbau“ beruht auf Vorstellungen, die von Einzelkämpfertum, Abgrenzung und Hierarchie geprägt sind, Machtspiele und Kuriendenken fördern und zu Reibungsverlusten führen.

Das Faculty Modell, oder besser die gemeinsame Gruppe aller WissenschaftlerInnen an der Universität, geht davon aus, dass die von der Universität erwarteten Leistungen nur gemeinsam erbracht werden können und bringt das u.a. durch eine gemeinsame Vertretung in den wenigen

Beratungs- und Mitbestimmungsorganen, die der Universität verblieben sind, zum Ausdruck. Teamarbeit und Teamgeist, gegenseitiger Respekt, Partizipation und gemeinsame Verantwortung sind Leitbilder.

Damit ist keine Gleichmacherei oder ein Verwischen von Unterschieden gemeint. Qualifikations- und leistungsabhängige Differenzierungen innerhalb dieser Gruppe wird es ebenso geben wie unterschiedliche Aufgaben und Karrierewege. Erfolgreiche Teamarbeit lebt von der Vielfalt der Talente und Fähigkeiten, von unterschiedlichen, sich ergänzenden Persönlichkeiten und von Aufgabenverteilung und Rollendifferenzierungen.

Die gemeinsame Gruppe der WissenschaftlerInnen könnte dazu beitragen, bestehende Verkrustungen aufzubrechen und bei Willensbildungsprozessen und Entscheidungen gesamtuniversitären Erfordernissen gegenüber Partikularinteressen den Vorzug zu geben. Auf alle Fälle würde sie sich motivierend insbesondere auf den Nachwuchs auswirken, die Selbständigkeit fördern und eine effizientere Aufgabenverteilung ermöglichen.

Der Betriebsrat für das wissenschaftliche Personal ist für alle WissenschaftlerInnen zuständig, vom Nachwuchs bis zu den Star-ProfessorInnen. Die alltägliche Arbeit im Betriebsrat zeigt einerseits, dass die gemeinsamen Anliegen überwiegen. Einerseits wird der Betriebsrat aber immer wieder mit Problemen konfrontiert, die die Zusammenarbeit innerhalb der Universität betreffen und die zeigen, dass hierarchische Strukturen dazu verleiten, die Abhängigkeit der „Untergebenen“ für eigene Interessen einseitig auszunutzen. Dadurch werden Ängste geschürt und von ihrer Arbeit begeisterte MitarbeiterInnen demotiviert. Andererseits erleichtert es diese Struktur den MitarbeiterInnen aber auch, Feindbilder festzuschreiben und eigene Verantwortung nach „oben“ abzuschieben.

Ob das Kurien- oder das Faculty-Modell besser zur heutigen Universitäts- und Wissenschaftslandschaft passt, ist meiner Meinung nach offensichtlich. Oder mit den Worten von Wolfgang Weigel von der Universität Wien ausgedrückt: „... jetzt ist die Idee gut abgelegen, überreif und daher unbedingt umzusetzen!“

Em. o.Univ. Prof. Dr. Christian Smekal, Vorsitzender des Universitätsrates der Universität Innsbruck

Faculty System oder Kurien-system in der Universität?

Aus Anlass seines 10-jährigen Bestehens veranstaltete das Büro für Gleichstellung und Gender Studies unserer Universität eine prominent besetzte Diskussion über universitäre Gleichstellungspolitik. Gleich zu Beginn wurde als eine wichtige Forderung die Abschaffung des Kurien-systems zugunsten eines „Faculty-Modells“ in den Entscheidungsgremien erhoben.

In der Diskussion zeigte sich, dass unter „Faculty“ (nur) die Gruppe aller Forschenden und Lehrenden an einer Universität verstanden wurden. Die „Kurien“ der Studierenden und des so genannten „Nichtwissenschaftlichen Personals“ blieben davon unberührt. Es ging also nicht um die Abschaffung des universitären Kurien-systems schlechthin, sondern um die Beseitigung von

unterschiedlichen Entscheidungsbefugnissen, Rechten und Pflichten *innerhalb* der Kurie des so genannten „Wissenschaftlichen Personals“.

In den modernen Universitäten spricht eine Reihe von Gründen für eine Zusammenfassung aller Universitätstlehrer und -lehrinnen zu einer einheitlichen „Faculty“. Die Wissenschaftler und Wissenschaftlerinnen erfüllen heute im Wesentlichen die gleichen Aufgaben. Sie lehren, forschen, betreuen die Studierenden und beteiligen sich an der Selbstverwaltung. In der erweiterten „Faculty“ könnten sich einerseits Potentiale für Teamarbeit und Kooperationen besser entwickeln, andererseits ließen sich Karriere- und Aufstiegswege transparenter planen und verfolgen. Angesichts des rasch wachsenden Anteils junger Nachwuchswissenschaftlerinnen könnte in einer einheitlichen „Faculty“ auch mit einer Erhöhung des Frauenanteils gerechnet werden. Die Forderung nach einem erweiterten „Faculty-System“ wirft allerdings auch weitergehende Fragen der demokratischen Repräsentanz der verbleibenden „nichtwissenschaftlichen“ Kurien auf. Soll die Gliederung der an der Universität wirkenden Gruppen beibehalten und stärker an *funktionalen* als an bisher (dienst)rechtlichen Kriterien ausgerichtet werden, müsste wohl den zahlenmäßig großen Gruppen des „nichtwissenschaftlichen“ Personals und vor allem der Studierenden ebenfalls ein größeres Gewicht eingeräumt werden.

Bundesministerium für Wirtschaft, Familie und Jugend / Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung

Die Qualität der demokratischen Mitbestimmung an den Universitäten wird gemeinsam mit den Institutionen immer wieder diskutiert. So gab es etwa im Jahr 2010 eine große Tagung zum Themenkomplex „Faculty-System“, die das Wissenschaftsministerium organisiert hat und zuletzt hat der Wissenschaftsrat im Herbst 2013 unter dem Titel „Governance und Partizipation“ Empfehlungen zur autonomen Universität und ihrer internen Regierungsstruktur zusammengefasst.

Dieser Diskussionsprozess wird im Wissenschaftsministerium permanent vorangetrieben und auch das aktuelle Regierungsprogramm sieht „gestärkte Partizipationsmöglichkeiten für hochqualifiziertes wissenschaftliches Personal“ vor.

Gender Mainstreaming und Managing Diversity – Plädoyer für eine Verbindung von Theorie und Praxis

Gender Mainstreaming und Managing Diversity gelten als neue Paradigmen der Gleichstellungspolitik und sind (z.T. gesetzlich verankert) zu Leitbildern für Organisation und Verwaltung aber auch der Gesellschaftspolitik geworden. Die Konzepte bergen sowohl Chancen als auch Risiken für eine (geschlechter-)demokratische Entwicklung. Abhängig ist dies nicht zuletzt von spezifischen Organisationskulturen, gesellschaftlichen Trends im Umgang mit sozialer Ungleichheit und der theoretischen Fundierung gleichstellungspolitischer Praxis. (A.W.)

Die Konzepte Gender Mainstreaming und Managing Diversity gehen mit verschiedenen Risiken und Chancen in Hinblick auf eine Demokratisierung von Geschlechterverhältnissen sowie weiteren sozialen Verhältnissen einher, die mit hierarchischen Ordnungen verbunden sind. Als positiv werden einerseits nicht nur die rechtliche Verankerung von Gender Mainstreaming und die Verpflichtung des öffentlichen Bereichs auf das Konzept betrachtet, sondern auch eine Verschiebung des Fokus: Denn, wie z.B. Gudrun-Axeli Knapp (2011) unter anderen bemerkt, gibt der Begriff „Frauenförderung“ immer wieder Anlass zu Fehlinterpretationen, weil er „Defizite der Frauen suggeriert, wo es um unausgewogene Verhältnisse und institutionelle Gewohnheiten geht, die Diskriminierung produzieren“ (ebd., 73). Die andere – bis heute immer noch relativ weit verbreitete – Seite dieser Fehlinterpretation ist die Ansicht, dass Frauenförderung eine Bevorzugung von Frauen bedeute. Der Nachsatz „bei gleicher Qualifikation“, wenn es um Stellenbesetzungen geht, wird oft geflissentlich „vergessen“.

Wenngleich heute weniger über Defizite von Frauen gesprochen wird, tut die Rede von der angeblich vollendeten Gleichstellung das ihre, um Gleichstellungspolitik zu delegitimieren. Wie Angelika Wetterer (2003a) feststellte, ist das, was Individuen über die Geschlechterdifferenz denken und wissen, den sozialen Strukturen und der sozialen Praxis ein ganzes Stück vorausgeeilt. Hausarbeit wird zwar nicht mehr als Frauenarbeit deklariert, sie ist es in der Praxis aber überwiegend. Scheinbar stehen Frauen alle Positionen offen, dennoch sind z.B. etwa 80% der Professuren an der Universität Innsbruck mit Männern besetzt usw. Es hat eine rhetorische Modernisierung von Geschlechterverhältnissen Platz gegriffen, die eine Kultur der Gleichberechtigung proklamiert, während tatsächliches soziales Handeln und Strukturen wenig angetastet werden. Die Problematik liegt aber nicht nur darin, dass Strukturen nahezu unverändert bleiben, mit einer nur rhetorischen Modernisierung etabliert sich auch eine (neuerliche) Verschleierung von Strukturen der Benachteiligung.

Chancen

Die Risiken dieser neuen Konzepte sind so in gewisser Weise denen ihrer Vorgänger nicht unähnlich. Ein wesentlicher Unterschied besteht aber darin, dass etwa Gender Mainstreaming Männer stärker in Fragen der Gleichbehandlung einbezieht. Heike Kahlert (2005) betont etwa, dass die Implementation von Gender Mainstreaming und Frauenförderung als Doppelstrategie große Chancen birgt. Die beiden Strategien ergänzen einander nicht nur darin, dass sie ‚allgemeine‘ und ‚spezielle‘ Gleichstellungspolitik vereinen, sondern auch als Top-down- und Bottom-up-Strategien auf verschiedene Ebenen der Organisationen einwirken. Im Rahmen der Top-down-Strategie Gender Mainstreaming werden nun vermehrt – die meist männlichen – Führungskräfte in die Pflicht genommen. Darüber hinaus wird der Aktionsradius der Gleichstellungspolitik erweitert: auch organisationale Bereiche und Entscheidungsprozesse, die bislang für geschlechtsneutral gehalten wurden, werden geschlechterkritisch in den Blick genommen. Denn Organisationen sind in dieser Perspektive grundsätzlich als ‚vergeschlechtlicht‘ zu verstehen, und insofern werden alle Organisationsmitglieder in die Verwirklichung des Ziels der Geschlechtergleichheit einbezogen (ebd., 54–55).

Mit dem Diversitätsbegriff sind nun auch verstärkt „neue“ Differenzen wie Alter, Behinderung, sexuelle Orientierung, Ethnizität/Nation bzw. Migrationshintergrund oder Religion in den Fokus von Gleichstellungspolitik geraten. Angestoßen wurde dies nicht zuletzt durch die Intersektionalitätsforschung, die sich auch intensiv mit Fragen nach der (unterschiedlichen) Relevanz bestimmter Zugehörigkeiten und ihren Verschränkungen befasst. Im Unterschied zu Gender Mainstreaming ist Managing Diversity aber kaum mit einer sozialen Bewegung verbunden, sondern ist in erster Linie eine Strategie des Personalmanagements und der Verwaltungsmodernisierung (Wetterer 2003b). Der Hintergrund ist also deutlich ein ökonomischer.

Risiken

Kritisiert wird an beiden Konzepten, dass sie zu einer Re-Aktivierung tradierter Denk- und Deutungsmuster in Bezug auf Geschlechter- und anderen Differenzen beitragen. Es besteht die Gefahr einer „Vereignschaftung von Differenz“, wie Angelika Wetterer (2003b, 19) betont, die dazu führt, dass empirisch vorfindliche Unterschiede zwischen Frauen und Männern (oder anderen sozialen Gruppen) nicht mehr als Effekt von sozialen Strukturzusammenhängen begriffen werden, die die Unterschiede erst hervorbringen, sondern als Ausdruck einer Verschiedenheit verstanden werden, die in den Frauen als Frauen bzw. den Männern als Männern selbst begründet liege.

Gerade im Kontext einer allgemeinen Individualisierung sozialer Problemlagen ist diese Gefahr nicht zu unterschätzen. Der strukturpolitische Sinn von Gleichstellungspolitik (ob nun bei Gender Mainstreaming oder Managing Diversity) geht damit aber verloren. Negatives Beispiel

dafür ist die Umsetzung von Gender Mainstreaming in den beschäftigungspolitischen Leitlinien der Europäischen Union. Ziele werden (inzwischen) beinahe ausschließlich in Hinblick auf die Erwerbsbeteiligung von Frauen formuliert, Fragen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben treten hingegen zunehmend in den Hintergrund ebenso wie die Verteilung von bezahlter und unbezahlter Arbeit. Die Folge ist eine äußerst prekäre Arbeitsmarktintegration von Frauen, mit der kaum ökonomische Eigenständigkeit, ausreichende soziale Absicherung oder eine Reduktion der Doppelbelastung von Frauen erreicht wurde.

Ausblick

Damit Gleichstellungspolitik als Strukturpolitik greifen kann, ist es essentiell die gleichstellungspolitische Praxis theoretisch zu reflektieren. Wie Gudrun-Axeli Knapp (2011, 72) betont, können nur so soziostrukturelle Bedingungen und historische Kontexte der Benachteiligung von Frauen erfasst werden und in gleichstellungspolitische Konzepte einfließen. Allerdings darf von den wissenschaftlichen Einsichten zu Geschlechterverhältnissen keine „Rezeptur“ für die „richtige“ Gleichstellungspolitik erwartet werden, vielmehr handelt es sich um einen ständigen Austausch-, Lern- und Aneignungsprozess im Zusammenhang von Frauen-/Geschlechterforschung und gleichstellungspolitischer Praxis.

Sie plädiert deshalb für eine dreifache Perspektive, die die Konzepte von Gleichheit, Differenz und Dekonstruktion verknüpft. Denn Differenzpositionen schreiben bipolare, zweigeschlechtliche Denk- und Deutungsmuster fort, während Gleichheitspositionen oft männlich geprägte Normen als Bewertungsmaßstab setzen. Überdies schreibt die Gleichbehandlung von Ungleichem Ungleichheit fort. Dekonstruktion für sich birgt hingegen die Gefahr, dass die Grundmuster zweigeschlechtlichen Denkens so radikal in Frage gestellt werden, dass Aussagen über geschlechtstypische Problemlagen und Konfliktkonstellationen nicht mehr getroffen und als Problem formuliert werden können (ebd., 74f).

Für die gleichstellungspolitische Praxis sind deshalb verschiedene Ebenen des Handelns und der Politisierung zu differenzieren und zu verknüpfen:

1. *Gleichheit* bezieht sich auf die rechtliche Ebene, die Herstellung von Chancengleichheit und strikter Gleichbehandlung in jedem Einzelfall. Sie richtet sich gegen die direkte oder mittelbare Diskriminierung.
2. *Differenz* bezieht sich auf die strukturelle Ebene, auf die in unserer Gesellschaft strukturell angelegte Ungleichheit der Geschlechter. Mittel sind etwa korrigierende Programme der kollektiven Förderung von Frauen. Differenz meint also gerade nicht geschlechtsspezifische möglicherweise unterschiedliche Fähigkeiten, Orientierungen oder Präferenzen, sondern

benennt Strukturen als Ursache von Verschiedenheit zwischen Frauen und Männern. Diese Ungleichheit produzierenden Strukturen gilt es zu verändern, statt deren Effekte zum Ausgangspunkt politischen Handelns zu machen und sie so erneut festzuschreiben.

3. *Dekonstruktion* bezieht sich schließlich auf die diskursive Ebene. Stereotypisierungen werden kritisiert, polarisierende Eigenschaftszuschreibungen nach dem Muster „weiblich-männlich“ werden delegitimiert und auf ihr historisches „Geworden-Sein“ und ihren geschlechts-hierarchischen kulturellen Inhalt hin analysiert (Knapp 2011, 76; Wetterer 2003b, 18f.).

Damit wird ein anspruchsvolles, aber umso wirkungsvolleres „Programm“ für Gleichstellungspolitik formuliert. Die Bedingungen dafür sind aber gerade an der Universität mit deren Traditionen sowohl der kritischen Frauen- und Geschlechterforschung als auch der Expertise an universitärer Gleichstellungspolitik vorhanden.

Literatur

- Kahlert, Heike (2005). Beratung zur Emanzipation? Gender Mainstreaming unter dem Vorzeichen von New Public Management. In: Ute Behning / Birgit Sauer (Hg.): Was bewirkt Gender Mainstreaming? Evaluierung durch Policy-Analysen, Frankfurt / New York, 45–62.
- Knapp, Gudrun-Axeli (2011). Gleichheit, Differenz, Dekonstruktion und Intersektionalität: Vom Nutzen theoretischer Ansätze der Frauen- und Geschlechterforschung für die gleichstellungspolitische Praxis. In: Gertraude Krell / Renate Ortlieb / Barbara Sieben (Hg.): Chancengleichheit durch Personalpolitik. Gleichstellung von Frauen und Männern in Unternehmen und Verwaltungen, Wiesbaden, 71–82.
- Wetterer, Angelika (2003a). Rhetorische Modernisierung: Das Verschwinden der Ungleichheit aus dem zeitgenössischen Differenzwissen. In: Gudrun-Axeli Knapp / Dies. (Hg.): Achsen der Differenz. Gesellschaftstheorie und feministische Kritik II, Münster, 286–319.
- Wetterer, Angelika (2003b). Gender Mainstreaming & Managing Diversity. Rhetorische Modernisierung oder Paradigmenwechsel in der Gleichstellungspolitik? In: die hochschule 2/2003, 6–27.

„Gender Budgeting in Universitäten und öffentlichen Verwaltungen: Bestandsaufnahme und Perspektiven“ – Tagungsbericht

Am 6. und 7. Februar fand an der Universität Leipzig die Tagung „Gender Budgeting in Universitäten und öffentlichen Verwaltungen“ statt. Mag. Mario Jud von der Abteilung Budget und Controlling nahm an der Tagung teil und verfasste einen Bericht darüber für die Leopoldine Francisca.

Die von der Universität Leipzig in Kooperation mit der Karl-Franzens-Universität Graz organisierte Tagung begann mit einem Vortrag des ehemaligen Rektors der Karl-Franzens-Universität Graz, Prof. Alfred Gutschelhofer. In seinem Tagungsbeitrag „Von der Strategie zur budgetären Steuerung. Grenzen und Möglichkeiten für das Genderbudgeting an Universitäten“ ging er dabei zuerst auf die Haushaltsrechtsreform in Österreich und die damit verbundene Wirkungsorientierung und die zu formulierenden Wirkungsziele ein. Eine Beschreibung der gesetzlichen Grundlagen von Gender Budgeting zeigte rasch den Unterschied zur Lage in Deutschland auf. In Österreich ist Gender Budgeting bekanntlich in der Bundesverfassung verankert (siehe Art. 13 Abs. 3 B-VG: „Bund, Länder und Gemeinden haben bei der Haushaltsführung die tatsächliche Gleichstellung von Frauen und Männern anzustreben“, sowie die Ausführungen in Art. 51 (8) Abs. 3 B-VG und Art. 51 (9) Abs. 3 B-VG).

Im Zuge der Darstellung des Budgetierungssystems an der Karl-Franzens-Universität Graz betonte Prof. Gutschelhofer die Wichtigkeit der aktiven Steuerung des Budgets. Seiner Meinung nach ist es trotz stagnierender Hochschulbudgets wichtig zu versuchen, Freiräume zu erarbeiten und Budgets langfristig umzuschichten. Dafür nötige Initiativen könnten von entsprechend großen strategischen Projekten ausgehen. Abschließend strich Prof. Gutschelhofer die Bedeutung von Gender Budgeting als gesellschaftliches Anliegen hervor. Für die Umsetzung an den Universitäten sei zentral, dass Gender Budgeting Teil der Leitung sei.

Auch Birgit Erbe, Geschäftsführerin der Frauenakademie München e.V. (FAM) hob in ihrem Beitrag „Gleichstellungspolitische Anforderungen an die Haushaltssteuerung und ihre Umsetzung an deutschen Hochschulen: Ergebnisse aus dem bundesweiten Hochschulforschungsprojekt EQUISTU“ die Vorreiterrolle Österreichs in Bezug auf Gender Budgeting hervor. Das Projekt EQUISTU (Equality Implementation Standards for Universities) untersuchte, welche Steuerungsinstrumente im Hochschulmanagement dazu beitragen können, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis im Wissenschaftssystem zu befördern.

In ihrem Vortrag ging Frau Erbe vor allem auf die Möglichkeiten der gleichstellungspolitischen Steuerung durch eine indikatorengestützte, leistungsbezogene Mittelvergabe (LOM) und durch Zielvereinbarungen ein. LOM werde bei den untersuchten Universitäten grundsätzlich ernst genommen, da es um knappe Mittel gehe. Die Anreizwirkung steigt mit der Höhe der Gewinn- und Verlustmöglichkeiten, die damit in Bezug auf Gleichstellung verbunden sind. Gerade in Bezug auf Zielvereinbarungen würden sich damit neue Handlungsspielräume für Gleichstellung an Hochschulen eröffnen, so Erbe.

Dr. Gabriele Kämper leitet die Geschäftsstelle Gleichstellung des Senats von Berlin. Am Beginn ihres Vortrages „Gender Budgeting in der Berliner Verwaltung und Politik – Erfahrungen und Perspektiven“ betonte sie, dass Gender Budgeting nicht Frauenförderung ist. Zuerst ginge es darum, öffentliche Budgets dahingehend zu untersuchen, ob Frauen, Männer, Kinder, ältere Menschen, usw. in gleichem Ausmaß unterstützt würden. Sie stellte klar, dass es keine „neutralen“ Budgets gibt und die Verteilung oft historisch gewachsen ist.

Das direkte Ziel sei, so Dr. Kämper, nicht nur Änderungen im Budget vorzunehmen, sondern Anregungen zu schaffen, die geschlechtergerecht wirken und somit zu einer Veränderung des Budgets führen. Als übergeordnetes Ziel definierte sie den geschlechtergerechten Einsatz öffentlicher Ressourcen.

Die Rahmenbedingungen sind in Berlin auf Grund der hohen Schulden sehr schwierig und die Gestaltungsmittel deshalb gering. Ihre Aufgabe sieht sie deshalb auch darin, für das Thema zu sensibilisieren, vor allem da gleichstellungspolitisches Wissen in der Verwaltung schnell verloren geht. Um dem entgegen zu wirken wurde in Berlin das „Leitbild Gleichstellung im Land Berlin“ erstellt bzw. weiterentwickelt. Bei der Analyse sei Berlin relativ weit, bei der Steuerung jedoch erst am Anfang. Für die praktische Umsetzung empfahl Dr. Kämper, sich nicht in Erfassungsmatrizen zu verlieren, die Herausforderung bestehe darin, von der Analyse zum Handeln zu gelangen.

Prof. Dr. Irene Schneider-Böttcher, bis 31.12.2013 Präsidentin des Statistischen Landesamtes des Freistaats Sachsen, beschrieb in ihrem Vortrag „Gender Budgeting: Erfahrungen und Perspektiven aus der Politik und Behördenleitung“ die Situation in Sachsen als ernüchternd, da derzeit die Einführung von Gender Budgeting in Behörden und in der Politik nicht geplant ist. Neben der Beschreibung des Gender Budgetings im Europäischen Sozialfonds erläuterte sie die ihrer Meinung nach notwendigen Voraussetzungen zur Einführung des Gender Budgetings. Hier hob sie die in Österreich im Bundeshaushalt bereits etablierte Wirkungsorientierung hervor. Neben der „Aufklärungsarbeit“ (Was ist Gender Budgeting?) betonte sie die Notwendigkeit zu überlegen, wie bestehende Frauenförder- bzw. Gleichstellungsberichte mit Leben gefüllt werden können.

Als Hemmnisse in öffentlichen Verwaltungen thematisierte sie den ganz allgemein bestehenden Veränderungsunwillen („Fortschreibung“ des Budgets), allgemeine Budgetprobleme der öffentlichen Haushalte, aber auch die bewusste oder unbewusste Ablehnung der Ziele der Gleichstellungspolitik (Bagatellisierung).

Mag. Kirstin Eckstein, die derzeit an ihrer Dissertation zum Thema „Gleichstellungsindikatoren an Hochschulen“ arbeitet, erklärte in ihrem Beitrag „Geschlechtergerechte Budgetgestaltung und Ressourcenverteilung. Exemplarische Daten- und Prozessanalysen und Maßnahmen“, dass eine erfolgreiche Umsetzung von Gender Budgeting die Integration der Gleichstellungsziele in die Ressourcenverteilung erfordert. Am Beginn stehen, so Eckstein, vor allem das Sichtbarmachen und das Bewusstsein-Schaffen sowie Benchmarking und diverse Evaluierungsaktivitäten.

Sie hob die Bedeutung der Datenanalyse hervor, warnte aber gleichzeitig vor der Gefahr eines „Datenfriedhofes“. Die Datenlage an österreichischen Universitäten sei verhältnismäßig gut, da die Daten zum Großteil nach Geschlecht differenziert vorliegen. Die Herausforderung liege aber im Bilden von Kennzahlen und Indikatoren.

Eckstein betonte, dass Gender Budgeting eine Führungsaufgabe sei und die Verantwortung dafür auf der Leitungsebene liege. Sie unterstrich auch die Notwendigkeit der Genderkompetenz im Bereich der Ressourcenverteilung und sieht die organisatorische Ansiedelung des Gender Budgeting in der Universitätsstruktur als richtungsweisende Entscheidung.

Die Vorsitzende des Genderbüros in Berlin, Dr. Regina Frey, berichtete in ihrem Vortrag „Gleichstellungssteuerung in der Forschungsförderung durch Gender Budgeting: Von Österreich lernen?“ über die Studie „Gender Budgeting in fünf Forschungsprogrammen“ im Auftrag des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung.¹

Abschließend zeigten Andreas Baumert und Prof. Dr. Ulf Papenfuß, Juniorprofessor für Public Management an der Universität Leipzig, in ihrem Vortrag „Gender Budgeting an deutschen Universitäten: Aktuelle Befragungsergebnisse zu Status Quo und Einführungsplanung“, dass derzeit an den befragten Universitäten sehr unterschiedliche Auffassungen betreffend Gender Budgeting bestehen und Maßnahmen des Gender Budgetings sehr unterschiedlich weit fortgeschritten sind.

¹ Die Studie steht als Download zur Verfügung unter: http://www.femtech.at/fileadmin/downloads/Wissen/Themen/Geld_regiert_die_Welt/genderbudgeting__forschungsprogramme_BS1.pdf

Zukunft der Gleichbehandlung? Sich in Widersprüchlichkeiten begeben ... Vorschläge für antidiskriminatorische Betriebsvereinbarungen

Zukunftsperspektiven, denen wir diese Ausgabe gewidmet haben, sollen neben ganz konkreten und unmittelbar anstehenden Vorhaben natürlich auch grundsätzlichere Fragestellungen aufgreifen. In diesem Kontext haben neue Ansätze zu universitären Betriebsvereinbarungen, die auf die Weiterentwicklung der Gleichstellung fokussieren, unser Interesse erweckt und wir haben einen involvierten Kollegen gebeten, uns die Grundüberlegungen dazu darzulegen.

Alexander Fleischmann, Akademie der bildenden Künste Wien, war von März 2010 bis Februar 2014 stellvertretender Vorsitzender des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und ist seit Juli 2013 für das Netzwerk für Frauenförderung / Büro für Geschlechtergleichstellung und Geschlechterforschung verantwortlich. Sein Text entstand mit Unterstützung durch Anna Janowiak und Paula Pfoser.

Seit März 2007 ist an der Akademie der bildenden Künste Wien die Betriebsvereinbarung über Antidiskriminierung und partnerschaftliches Verhalten am Arbeitsplatz, die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung (aBV), in Kraft. Ihre Zielsetzungen und ihr Anspruch waren und sind sehr ambitioniert. Dies beginnt bereits bei der Definition der Diskriminierungsgründe: statt auf einen biologischen, in der Person ruhenden Identitätskern zu rekurrieren, versteht die antidiskriminatorische Betriebsvereinbarung Diskriminierungen als „effektive Schlechterstellung auf der Basis gesellschaftlicher Machtasymmetrien zwischen Bevölkerungsgruppen [...] die als unterschiedlich definiert werden nach Hautfarbe, (vermeintlicher) ethnischer Herkunft, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht, Gesundheitszustand, ökonomischer Lage, Behinderung, sexueller Orientierung, Abweichung von der strikten Geschlechterpolarität oder Alter.“ (vgl. § 1 Abs. 4 aBV) Sie versucht also, den in der sozial- und geisteswissenschaftlichen Diskussion seit langem debattierten (vermeintlichen) Widerspruch zwischen der Thematisierung von sozial wirkmächtigen Differenzierungen und der Problematik der Festschreibung von Differenzkategorien zu schließen. Einerseits passiert dies durch die Betonung der „gesellschaftlichen Machtasymmetrien“, die die herrschafts- und machtstabilisierenden Effekte sozialer Differenzierungen hervorheben. Es geht also nicht – wie etwa in lediglich einem PR-Sprech verpflichteten Diversity-Statements – um eine Anerkennung von Differenz im Sinne einer zu verwertenden „vielfältigen Arbeitskraft“, sondern um die Thematisierung und Überwindung von Machtasymmetrien. Dies soll auch durch konkrete Maßnahmen zur Gleichstellung erreicht werden. Andererseits zeugt die Formulierung „als unterschiedlich definiert werden“ davon, dass

diese Definitionsprozesse ständig – im Sinne einer performativen Herstellung – passieren. Da aber nicht „irgendwelche“ Differenzen – aus Sicht der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung – gesellschaftliche Machtasymmetrien erzeugen, wird im Anschluss daran aufgezählt, welche sozialen Kategorisierungen geschützt sind. Die programmatische Aufhebung des Widerspruchs zwischen Thematisierung und Festschreibung funktioniert also auf der sprachlichen Ebene vergleichsweise gut.

Soweit zur Theorie. Im Versuch einer praktischen Umsetzung zeigen sich allerdings weitere Schwierigkeiten. Zum einen steht die aBV rechtlich in einer direkten „Konkurrenz“ zu den Regelungen des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes sowie des Universitätsgesetzes. Wobei die Bezeichnung „Konkurrenz“ irreführend ist, da die gesetzlichen Regelungen „über“ jenen der Betriebsvereinbarung stehen. Kritiker_innen der aBV sehen darüber hinaus, dass der Rechtsschutz durch Arbeitskreis und Schiedskommission an Universitäten ohnehin besser geregelt sei. Dies mag auf die rechtliche Durchsetzbarkeit zutreffen, allerdings fällt durch die Gesetzeslage die Auseinandersetzung mit der Kategorie „Behinderung“ für den Arbeitskreis heraus, außerdem sind die Diskriminierungsgründe in den Gesetzen tendenziell essentialistisch und identitär konzipiert, so wird explizit nicht auf die soziale Konstruktion von Ungleichheit eingegangen. Daneben kennt das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine Quotenregelung zur vorrangigen Aufnahme, also bewusste Maßnahmen zur Beseitigung von Diskriminierungen, nur in Bezug auf die Kategorie Geschlecht. Auch die bisherige Auseinandersetzung an der Akademie der



bildenden Künste Wien mit der aBV könnten den Schluss nahe legen, dass diese Exklusivität begründet besteht, da eine Anwendung von Quoten auf mehrere Diskriminierungsgründe eben sehr widersprüchlich sein kann. Zu Beginn stellt sich dann doch oftmals die Frage nach der „Definition“ der einzelnen Kategorisierungen. Denn in der Praxis scheint Geschlecht – wohl auch ob seiner tiefen Verankerung in der österreichischen Rechtsordnung – ein vergleichbar leicht handhabbares Kriterium zu sein. Jede_r wird in das System der Zweigeschlechtlichkeit eingeordnet, die Universitäten können praktischerweise auf diese etablierte symbolische Gewalt zurückgreifen. Anders stellt es sich jedoch bei den Kategorien „sexuelle Orientierung“ oder „(vermeintliche) ethnische Herkunft“ dar: Wer bestimmt, welche Personen in diese Gruppe fallen? Läuft dies auf ein Zwangsoouting hinaus? Gibt es aus Sicht einer antidiskriminatorischen Praxis qualitative Unterschiede zwischen einzelnen „Herkünften“ oder „Kategorien“? Ist das Ziel von Maßnahmen eine abstrakte Chancengleichheit oder auch die konkrete Herstellung einer adäquaten Repräsentanz minorisierter Gruppen innerhalb der Universität? Für letzteres Ziel wäre die Etablierung von Quoten zielführend, dies hat nicht zuletzt die Umsetzung in Bezug auf die Kategorie Geschlecht bewiesen. Quoten erfordern allerdings die Beantwortung obiger Definitionsfragen. Und welches Kriterium gibt dann letztendlich den Ausschlag für eine vorrangige Aufnahme? Wie soll mit Intersektionalität bzw. Mehrfachdiskriminierungen umgegangen werden? Die Komplexität dieser Fragen könnte, wie gesagt, dazu verleiten, die Exklusivität der Kategorie Geschlecht aus pragmatischen Gründen¹ fortzuschreiben. Diese Defensivstrategie kann und soll aber nicht die Lösung dieser Fragen darstellen. Vielmehr muss sich eine Universität in eben diese Widersprüchlichkeiten bewusst begeben. In den Leistungsvereinbarung der Akademie der bildenden Künste Wien ist dazu festgehalten: „Der Akademie ist es ein großes Anliegen, das in der antidiskriminatorischen Betriebsvereinbarung angelegte Ziel einer bevorzugten Aufnahme bei gleicher Qualifikation von Migrant_innen, LGBTQ-Personen (lesbian, gay, bisexual, transgender/transsexual, queer) sowie weiteren Angehörigen systematisch diskriminierter Gruppen zu realisieren.“ Für 2014 ist die Entwicklung eines Kriterienkatalogs und für 2015 die Umsetzung geplant. Die Programmatik ist also bereits vorgegeben. Mit den in diesem Beitrag aufgeworfenen – widersprüchlichen – Fragen muss also ein praktischer Umgang gefunden werden.

¹ Neben den aus der Argumentation dieses Textes naheliegenden pragmatischen Gründen gibt es auch eine Reihe inhaltlich-politischer, die hier allerdings nicht ausgeführt werden können.

Planung der universitären Zukunft – Strategieklausur zum Entwicklungsplan

Im Jahr 2016 sollen ein neuer Entwicklungsplan und eine neue Leistungsvereinbarung für unsere Universität in Kraft treten. Solche wichtigen Weichenstellungen bedürfen natürlich entsprechender Vorbereitung. Als ein Schritt dazu fand am 13. Januar 2014 eine ganztägige Klausurtagung der Mitglieder des Rektorats, des gesamten Universitätsrats, der Vorsitzenden des Senats, der Sprecher der DekanInnen, der beiden Vorsitzenden der Betriebsräte und der Vorsitzenden des AKG statt. (S.E.)

Inhaltlich regelt das UG 2002 den Entwicklungsplan kaum. Es gibt nur vor, dass unbefristet oder länger als drei Jahre befristet zu besetzende Professuren im Entwicklungsplan festzulegen sind. Nach der Satzung erfolgt zudem die Einrichtung, Entwicklung, Umwandlung und Auffassung von ordentlichen Studien durch das Rektorat im Entwicklungsplan. In der Regel definiert die Universität darüber hinaus im Entwicklungsplan ihre strategischen Ziele. Das Gesetz sieht vor, dass das Dokument vom Rektorat erstellt wird. Der Senat erhält den Entwurf zur Zustimmung und der Universitätsrat muss ihn genehmigen. Bisher war die Entwicklungsplanerstellung daher primär eine Sache des operativen Organs Rektorat, und die beiden anderen Leitungsgremien Universitätsrat und Senat waren erst verhältnismäßig spät involviert. Ein Grund für die erstmals in dieser Form abgehaltene Strategieklausur war, dass das Rektorat von den eingeladenen Stakeholdern in einer breiten Diskussion vorab entsprechenden Input für die Erstellung des Entwicklungsplans bekommen und sich mit diesen abstimmen wollte. Das Rektorat hatte im Vorfeld drei mögliche strategische Ziele entwickelt: Qualität in der Lehre, Exzellenz in der Forschung und Schaffung optimaler Rahmenbedingungen. Unterhalb dieser Ebene sollten Aktionsfelder und entsprechende Vorhaben definiert werden, mit denen die Universität diese strategischen Ziele erreichen möchte. Die Aktionsfelder sollen also noch genauer dahin führen, in welchen Bereichen die LFUI ihre Schwerpunkte in der Universitätsentwicklung setzen wird.

Nach dem Impulsreferat des Rektors zur Entwicklungsplanerstellung und einer allgemeinen Diskussionsrunde erfolgte eine Aufteilung in drei Arbeitsgruppen zur Bearbeitung der einzelnen strategischen Themenfelder: Lehre, Forschung und Schaffung optimaler Rahmenbedingungen. Die TeilnehmerInnen der Arbeitsgruppen bearbeiteten den jeweiligen Teil und definierten mögliche Aktionsfelder und Vorhaben ihres Bereiches. Am Nachmittag wurden die Ergebnisse im Plenum präsentiert und diskutiert. Die Querschnittsmaterien Internationalisierung, Qualitätssicherung sowie Gleichbehandlung und Frauenförderung wurden dabei in den entwickelten Aktionsfeldern und Vorhaben zu allen drei strategischen Zielen berücksichtigt. „Was möchte man in der Lehre erreichen?“, „Was möchte man in der Forschung erreichen?“, „Wodurch schafft man optimale Rahmenbedingungen?“ Die Beantwortung dieser Fragen wird sicher allen mit der Erstellung des Entwicklungsplans Befassten noch viel Nachdenken und zahlreiche Diskussionen abverlangen. Die Strategieklausur im Januar hat aber sicher wesentliche Impulse zur Bewältigung dieser Aufgabe geliefert. Auch ist sie Ausdruck der an der Universität Innsbruck erworbenen Kultur, die Entwicklungsmöglichkeiten innerhalb des Spielraums der Autonomie der Universitäten auf der Basis breit angelegter Diskussionen unter Einbeziehung vieler Meinungen gemeinsam zu nutzen.



Bauliche Entwicklungen an der Universität Innsbruck

„Zukunft“ – der Themenbereich der aktuellen Ausgabe der Leopoldine – findet nicht im abstrakten, luftleeren Raum statt, sondern bedarf einer materiellen, im wahrsten Sinn des Wortes ‚bodenständigen‘ Umgebung. Was liegt also näher als im Vizerektorat für Infrastruktur nachzufragen, was in dieser Hinsicht die nächsten Jahre für die Universität Innsbruck bringen werden? Wir danken dem Büro der Vizerektorin für die folgenden Ausführungen.

Sowohl momentan als auch zukünftig finden Bauaktivitäten an der Universität Innsbruck statt, konkret im Hauptgebäude und auf dem Campus Technik. Danach sollen weitere große Bauprojekte auf den Campi Innrain und Technik folgen, die sich derzeit in der Planungsphase befinden.

Campus Innrain

Im Hauptgebäude am Innrain 52 werden aktuell bautechnische Mängel hinsichtlich Brandschutz und barrierefreiem Zugang behoben. So wird das Hauptgebäude nach Beendigung der Umbauarbeiten im September 2014 dem Stand der Technik und der Arbeitsstättenbewilligung gemäß § 92 ArbeitnehmerInnenschutzgesetz entsprechen. Die Baumaßnahmen werden regelmäßig mit dem Bundesdenkmalamt akkordiert, so dass ein denkmalschutzkonformer Umbau gewährleistet ist.

Große Bauaktivitäten stehen bei der Nachnutzung der Alten Chemie am Innrain 52a an. Nach erfolgreichen Dekontaminationsmaßnahmen soll das Gebäude abgerissen werden. Für den anschließenden Neubau wurde nach mehreren Konzeptabstimmungen mit dem Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (bm:wf) anhand des räumlichen Struktur- und Entwicklungsplanes letztendlich der Weg weiter verfolgt, die räumliche Zusammenführung von Einheiten und Fakultäten auf die vier Campi der Universität Innsbruck zu bewerkstelligen. Diese Überlegungen bilden die Grundlage für das Raum- und Funktionsprogramm als Basis für den Abschluss der Planungsvereinbarung mit der Bundesimmobiliengesellschaft nach Genehmigung durch das bm:wf und die Durchführung des Architekturwettbewerb. Die Rahmenbedingungen mit der Stadt Innsbruck wurden bereits im Vorhinein geklärt und bei den Planungen mitberücksichtigt. Im Jänner 2014 hat eine vorläufige konstituierende Sitzung zur Durchführung des Wettbewerbs stattgefunden. Der Start des Wettbewerbs ist zum Berichtszeitpunkt aufgrund veränderter politischer Rahmenbedingungen noch offen.



Campus Technik

Seit Jänner 2013 wird der Campus Technik umgebaut. Die mittlerweile veraltete Bausubstanz der Gebäude der Architektur und der Bauingenieurwissenschaften soll durch eine Sanierung wieder aufgerüstet werden.

Ein Ziel der baulichen Maßnahmen ist das Aufbrechen des homogenen Erscheinungsbildes der Gebäudestrukturen. Dabei wird für jedes Gebäude Wert darauf gelegt, dass sich im Erscheinungsbild der Charakter der jeweiligen Nutzung widerspiegelt. Eine weitere Anforderung an die Baumaßnahmen ist es, dass diese einen wesentlichen Beitrag zur Senkung der Betriebskosten leisten. Dies wird dadurch erreicht, dass die Sanierungsmaßnahmen deutliche und nachhaltige Energieeinsparungen bedingen. Das Gebäude der Technischen Fakultät wird besonders energieeffizient umgebaut, wodurch voraussichtlich 80 Prozent der Energie eingespart werden können. Die Bau- und Rücksiedlungsmaßnahmen sollen bis Ende September 2014 abgeschlossen sein, so dass für das kommende Wintersemester wieder ein normaler Betrieb in den sanierten Gebäuden stattfinden kann.

Das nächste große Projekt an der Technik wird das „Haus der Physik“ sein, dazu soll das bestehende ICT-Gebäude um ein Laborgebäude erweitert werden. Voraussetzung dafür sind Umsiedlungsmaßnahmen im Bereich der Labore des Instituts für Infrastruktur, die momentan – in Absprache mit der Stadt Innsbruck – geplant werden. Nach erfolgreicher Besiedlung des Hauses der Physik steht eine grundlegende Sanierung des Viktor-Franz-Hess Hauses an, um so adäquate Arbeitsbedingungen an der Fakultät für Biologie zu schaffen.



Campus Technik Architekturgebäude



*Campus Technik Bauingenieurgebäude
Fotos: VR für Infrastruktur*

Neues aus dem Kinderbüro

Neben den bewährten Kinderbetreuungsangeboten an der Universität, der stundenweisen Betreuung in den Spielräumen und der Semester- und Sommerferienprogramme, startet mit Beginn des Sommersemesters ein neues Serviceangebot für Eltern. Die Online-BabysitterInnenbörse des Kinderbüros bietet Unterstützung bei der Suche nach qualifizierten Betreuungspersonen für die Kinderbetreuung zu Hause! (S.F.)

In den Schulsemesterferien organisierte das Kinderbüro wieder eine abwechslungsreiche Woche für Kinder von Universitätsangehörigen im Alter zwischen drei und zehn Jahren. Neunzehn Mädchen und Buben besuchten das Angebot des Kinderbüros, das wahlweise ganz- oder halbtags gebucht werden konnte. Auf dem Programm standen ein Vormittag am Eislaufplatz, der Besuch eines Hallenbads und viele Indoor-Spiele. Auch die verschiedensten Bastelangebote wurden begeistert angenommen – unter anderem konnten die Kinder sich als kreative PapiererschöpferInnen betätigen!



In den kommenden Sommerferien gibt es wieder die Möglichkeit, Ihre Kinder an der Universität betreuen zu lassen. Das Ferienprogramm findet zwischen 14.7. und 29.8.2014 statt, alle Informationen dazu werden Ihnen per Mail zugesandt. Das Team der Spielräume freut sich schon auf kreative und lustige Ferientage!

Seit Beginn des Sommersemesters bietet das Kinderbüro auch ein neues Serviceangebot an. Mit der universitätsinternen, kostenlosen Online-BabysitterInnenbörse möchten wir Eltern eine Plattform bieten, durch welche sie schnell und unkompliziert mit erfahrenen und qualifizierten BabysitterInnen in Kontakt treten können. Dieses Service soll MitarbeiterInnen und Studierende dabei unterstützen, kurzfristige Betreuungsempässe zu überwinden und die Suche nach einem Kinderbetreuer bzw. einer Kinderbetreuerin zu erleichtern.



Und so funktioniert die BabysitterInnenbörse: Auf der Homepage des Kinderbüros finden Sie die Kontaktdaten und weitere Informationen über die registrierten BabysitterInnen. In die Onlinebörse werden nur jene BabysitterInnen aufgenommen, die Freude und Erfahrung im Umgang mit Kindern haben, mindestens 18 Jahre alt sind und über eine abgeschlossene pädagogische Ausbildung bzw. ein BabysitterInnenzertifikat verfügen. Die Kontaktaufnahme und alle weiteren Absprachen, wie Betreuungsdetails, Tarif, Haftung etc. erfolgen direkt zwischen Elternteil und BetreuerIn. Wir freuen uns über geeignete BewerberInnen für unsere Online-BabysitterInnenbörse!

Nähere Informationen auf unserer Homepage unter <http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero/angebot/babysitterinnenboerse/> oder persönlich bei Mag. Sabine Fischler (DW 9047) bzw. Mag. Helena Wurnitsch (DW 9048).

Quiz rund um die Zukunft

Da unsere aktuelle Leopoldine sich schwerpunktmäßig mit „Zukunftsthemen“ befasst, laden wir Sie ein, sich mit einigen Fragen aus diesem Bereich zu beschäftigen. Sind Sie fit für eine Zukunft als Pythia oder Augur? (S.E.)

1. Das Magazin für Wissenschaft und Forschung der Universität Innsbruck heißt
 - a) Forschung der Zukunft – Zukunft der Forschung
 - b) Zukunftsforschung „früh dran“
 - c) zukunft forschung

2. Was verbirgt sich hinter dem Kürzel „LQ4U“?
 - a) ein Projekt des Instituts für Geographie der Universität Innsbruck in Zusammenarbeit mit Schulen im Alpenraum
 - b) ein Komet, den schon die Sumerer als Schicksalsboten und Zeichen der Götter beobachteten
 - c) eine Norm, die Standarddarstellungen für binäre Gleitkommazahlen in Computern definiert und Verfahren für die Durchführung mathematischer Operationen, insbesondere für Rundungen, festlegt.

3. Utopische Literatur ist die Bezeichnung für literarische Werke, die sich mit einer idealen Gesellschaft befassen, deren Realisierung in der Zukunft denkbar möglich scheint. Das kreative Wirken von Frauen in dieser Gattung der Literatur begann nicht, wie manchmal behauptet, gegen Ende des neunzehnten Jahrhunderts, sondern kann schon viel früher verortet werden. Bereits 1405 entwickelt die in Venedig geborene Schriftstellerin Christine de Pizan in ihrem bekanntesten Werk das Bild einer utopischen Gesellschaft, die Frauen und Männern die gleichen Rechte gewährt. Der Titel ihres Buches lautet
 - a) Le Livre de la Cité des Dames
 - b) La città delle donne
 - c) Utopia

4. Ein zentrales Dokument, das die strategische Entwicklung unserer Universität für mehrere Jahre festlegen soll, nennt sich
 - a) Zielvereinbarung
 - b) Entwicklungsplan
 - c) Leistungsvereinbarung

5. Nach der „Out-of-Africa-Theorie“ in der Paläoanthropologie hatte die Gattung *Homo* ihren Ursprung in Afrika, von wo aus sich deren Angehörige über die ganze Welt verbreiteten. Heute machen sich im mutmaßlichen Ursprungskontinent der Menschheit vermehrt Frauen daran, die politische Zukunft ihrer Heimatländer aktiv mitzugestalten. Bei den heuer statt-

- findenden Parlamentswahlen in Südafrika kandidiert für die Demokratische Allianz, die lange als „Partei der Weißen“ galt, eine schwarze Bürgerrechtlerin als Präsidentin. Ihr Name lautet
- a) Helen Zille
 - b) Mamphela Ramphele
 - c) Lindiwe Mazibuko
6. Schon immer waren Menschen bestrebt, ihre Zukunft zu kennen. Sie bedienten sich dazu verschiedenster Methoden der Divination, also der Wahrsagung oder Erforschung des göttlichen Willens. Nicht angewandt zur Erforschung der Zukunft wird die
- a) Chiromantie
 - b) Astronomie
 - c) Astrologie
7. 1889 erscheint unter dem Titel „Das Maschinenzeitalter. Zukunftsvorlesungen über unsere Zeit“ eine politisch-philosophische Schrift gegen den Nationalismus. Wer verfasste dieses Werk?
- a) Otto Friedländer
 - b) Bertha von Suttner
 - c) Émile Arnaud
8. Zukunftsforschung, die wissenschaftliche Befassung mit möglichen, wünschbaren und wahrscheinlichen Zukunftsentwicklungen und Gestaltungsoptionen sowie deren Voraussetzungen in Vergangenheit und Gegenwart, nennt man auch
- a) Prognose
 - b) Forecast
 - c) Futurologie
9. Science Fiction, die nicht wissenschaftliche Befassung mit der Zukunft, begann maßgeblich mit dem Werk einer Frau – Mary Wollstonecraft Shelley. Ihr 1818 erstmals (noch anonym) veröffentlichtes Opus trug den Titel
- a) Dracula
 - b) Frankenstein
 - c) Wuthering Heights
10. An den österreichischen Universitäten werden seit dem UG 2002 in regelmäßigen Abständen die Weichen für die Zukunft neu gestellt, indem die obersten Leitungsorgane neu gewählt bzw. bestellt werden. Zwei dieser Organe agieren seit 2013 in neuer Zusammensetzung. Welche?
- a) Universitätsrat
 - b) Senat
 - c) Rektorat

Hellen Zille ist Parteichefin der südafrikanischen Demokratischen Allianz (DA), Lindwe Mazibuko schaffte es für die DA bei den Wahlen 2009 auf Anhieb ins Parlament. In der Folge wurde sie zur Schatzministerin für Kommunikation und Sprecherin der Oppositionspartei. 2011 wurde sie zur Fraktionschefin im Parlament gewählt.

Überall in Afrika fallen derzeit Machtbasen, die vor nicht allzu langer Zeit noch fest in Männerhand waren: Die Afrikanische Union wird von der Südafrikanerin Nkosazana Dlamini-Zuma geführt. In Liberia regiert Ellen Johnson Siraif, die erste Präsidentin in der postkolonialen Geschichte des Kontinents. In Kenia wurden erstmals seit der Unabhängigkeit eine Außenministerin und eine Verteidigungsministerin ernannt. In Österreich beträgt die Quote abgeordneter weiblich – das ist die höchste Frauenquote der Welt (zum Vergleich: in Österreich beträgt die Quote 32 Prozent). Ruanda ist aber auch ein gutes Beispiel dafür, dass ein hoher Frauenanteil über strukturelle Probleme hinwegtäuschen kann. Hier spielt die Armee eine enorme Rolle bei der Machtübernahme der Regierung im Innern, bei der Durchsetzung ihrer regionalen Politik durch militärische Interventionen und auf ökonomischer Ebene. Frauen haben keinen Zugang zur Armee und sind deshalb von vielen der machtvollsten Posten im Land ausgeschlossen. Auch konnte (und wollte) die weibliche Mehrheit im Parlament nicht verhindern, dass die Regierung in Ruanda zunehmend autokratischer wird.

6) b) Die Astronomie (griechisch astronomia von astron „Stern“ und nomos „Gesetz“) ist die Wissenschaft von den Gestirnen. Sie untersucht mit naturwissenschaftlichen Mitteln die Eigenschaften der Objekte im Universum, also Himmelskörper (Planeten, Monde, Asteroiden, Sterne einschließlich der Sonne, Sternhaufen, Galaxien und Galaxienhaufen), der interstellaren Materie und der im Weltall auftretenden Strahlung.

Die Astrologie (griechisch astron „Stern“ und logos „-logie“ – Sterndeutung) ist die Deutung von astronomischen Ereignissen und Gestirnskonstellationen in Bezug auf irdische Verhältnisse und Vorgänge. Sie hat ihre Ursprünge in vorchristlicher Zeit in Babylonien und Ägypten. Ihre in Grundzügen noch heute erkennbaren Deutungs- und Berechnungsg Grundlagen erfuhr sie im hellenistisch geprägten Alexandria. Aus ihr ging damals die Astronomie als deunungsfreie Beobachtung und mathematische Erfassung des Sternhimmels hervor.

Chromatite meint Handlesen, also Versuche, aus Form und Linien der Hand einer Person für diese nützliche Rückschlüsse zu ziehen. Das Handlesen als Methode der Wahrsagung wurde bereits im Zeitalter der Aufklärung weitgehend auf jähmärkliche zurückgedrängt, ist aber auch heute noch ein klassisches Sujet in zahlreichen Romanen, Filmen und (Musik-)Theaterwerken.

7) b) In Form von Vorlesungen, gehalten in einer fiktiven Zukunft, beschreibt Bertha von Sürmer die Missstände des ausgehenden neunzehnten Jahrhunderts. Gleichzeitig hebt sie aber auch die bestehenden positiven Tendenzen hervor, die die Wurzeln der besseren Welt in der fiktiven Gegenwart der Vorlesungen sein würden. Das Werk erschien anonym, da ihr die „Vorurteile gegen die Denkfähigkeit der Frauen“ zu groß erschienen und dadurch das Buch „von solchen einfach ungelesen geblieben wäre, für die es eigentlich bestimmt war.“ Der Politologe Otto Friedländer war ein überzeugter Pazifist und gründete die Österreichische Völkerbundliga und später die Österreichische Liga für die Vereinigten Nationen. Außerdem war er maßgeblich an der Neugründung der österreichischen Friedensgesellschaft beteiligt, die 1890 von Bertha von Sürmer gegründet wurde. Emilie Arnaud prägte den seit 1901 allgemein verwendeten Begriff „Pazifismus“.

8) c) Der Begriff Futurologie leitet sich vom lateinischen futurum „Zukunft“ und -logie ab.

Abder auch mit a) und b) liegen Sie nicht ganz falsch: Prognosen sind Aussagen über zukünftige Ereignisse, beruhend auf Beobachtungen aus der Vergangenheit und auf theoretisch fundierten nachvollziehbaren Verfahren und Theorien. Die Prognose wird in der Betriebswirtschaftslehre oft auch als Forecast (englisch, Vorthersage) bezeichnet. Verschiedene sowohl qualitative als auch quantitative Prognoseverfahren können in vielen Anwendungsbereichen zum Einsatz kommen.

9) b) Dracula ist ein 1897 veröffentlichter Roman des irischen Schriftstellers Bram Stoker. Wuthering Heights (Sturmhöhe) ist ein Roman der englischen Schriftstellerin Emily Brontë und ist 1848 erstmals erschienen.

10) a) und b) Das Rektorat ist hingegen seit 2012 im Amt und wird die Universität auch in der nächsten Zukunft (bis mindestens 2016) leiten und nach außen vertreten.

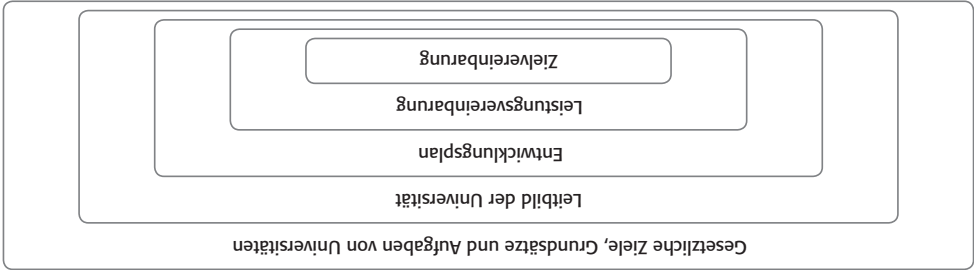
Auf Lösung:

1. c) „zukunfts forschung“

2. a) Das Hauptziel der Forschungs-Bildungs-Kooperation war es, gemeinsam mit Jugendlichen Lebensqualität zu erforschen. Die Sensibilisierung für zukunftsorientiertes Handeln und Denken, um nachhaltige Lebensqualität zu erreichen, stand dabei im Zentrum der Arbeit mit den Schülerinnen und Schülern. Gefördert wurde das Projekt von der Autonomen Provinz Bozen-Südtirol und dem Doktoratsstipendium aus der Nachwuchsförderung der Universität Innsbruck.
Standarddarstellungen für binäre Gleitkommazahlen in Computern definiert die Norm IEEE 754 (ANSI/IEEE Std 754-1985; IEC-60559:1989 – International Version). Den Komerten „LQ4U“ hingegen gibt es nicht (oder er wird erst in Zukunft entdeckt).

3. a) Der Film „La città delle donne“ ist 1979 unter der Regie von Federico Fellini entstanden, Marcello Mastroianni verkörpert die Hauptrolle. In dem Film geht es um Männerträume und um die Ängste und Vorurteile des Mannes gegenüber der vermeintlich allzu mächtigen und lasziven Frauen. „Utopia“ ist der Titel einer 1516 von Thomas Morus in lateinischer Sprache verfassten Schilderung einer zukunfftigen idealen Gesellschaft. Das Werk gab den Anstoß zum Genre der Sozialutopie.

4. b) Inhaltlich regelt das UG 2002 den Entwicklungsplan (EP) kaum; es gibt nur vor, dass unbfirfister oder länger als drei Jahre befristet zu besetzende Professuren im EP festzulegen sind. Nach der Satzung erfolgt zudem die Einrichtung, Entwicklung, Umwandlung und Auflösung von ordentlichen Studien durch das Rektorat im EP. In der Regel definiert die Universität darüber hinaus im EP ihre strategischen Ziele. Das Dokument wird vom Rektorat erstellt, der Senat erhält den Entwurf zur Zustimmung und der Universitätsrat muss ihn genehmigen.
Bei der gesetzlich wesentlich konkreter geregelten Leistungsvereinbarung handelt es sich hingegen um einen öffentlich-rechtlichen Vertrag zwischen der Universität und dem Bund, in dem festgelegt wird, welche Leistungen in einer Leistungsvereinbarungsperiode (drei Jahre) von der Universität zu erbringen sind und welche finanzielle Gegenleistung der Bund dafür zur Verfügung stellt.
Der Unterschied zwischen EP und Leistungsvereinbarung liegt darin, dass sich im ersten strategische Ziele finden, die sich die Universität selbst autonom setzt, in der Leistungsvereinbarung hingegen Ziele mit dem Bund vereinbart werden müssen. Hier zeigt sich die Notwendigkeit, Entwicklungsplan und Leistungsvereinbarung aufeinander abzustimmen. Idealerweise formuliert der Entwicklungsplan strategische Ziele, die über die dreijährige Leistungsvereinbarungsperiode hinausreichen, und die dann in den Leistungsvereinbarungen konkretisiert werden.
Die Umsetzung und Steuerung nach innen erfolgt dann durch universitätsinterne Zielvereinbarungen mit den Organisationsseinheiten über Leistungen in Forschung und Entwicklung.



5. b) Die Ärztin Mamphele Ramphole ist eine Mitbegründerin des Black Consciousness Movement. Im Jahr 1977 deckte sie auf, dass der Bürgerrechtler Steve Biko nicht, wie offiziell angegeben, an den Folgen eines Hungerstreiks im Gefängnis starb, sondern durch Polizeigewalt des Apartheidstaats.

Einrichtungen für Wissenschaftlerinnen, Wissenschaftler und Studierende

Büro für Gleichstellung und Gender Studies	<p>Bereich Gleichstellung: http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gleichstellung Tel. 0512/507-9045 • e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p> <p>Bereich Gender Studies: http://www.uibk.ac.at/leopoldine/gender-studies • Tel. 0512/507-9810 oder 9063 e-mail: gender-studies@uibk.ac.at</p> <p>Bereich Kinderbüro: ADV Gebäude Eingang Ost, Innrain 52b, 6020 Innsbruck • http://www.uibk.ac.at/leopoldine/kinderbuero/ Tel. 0512/507-9048 bzw. 9047 • Tel. SpielRäume: 507-9079 Fax 0512/507-9886 • e-mail: kinderbetreuung@uibk.ac.at</p>
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	<p>Innrain 52, 6020 Innsbruck http://www.uibk.ac.at/gleichbehandlung/ Tel. 0512/507-9046 • e-mail: gleichbehandlung@uibk.ac.at</p>
ÖH-Frauenreferat	<p>Josef-Hirn-Str. 7/2, 6020 Innsbruck http://www.oehweb.at/ Tel. 0512/507-4910 • e-mail: Frauenreferat-oeh@uibk.ac.at</p>
Verein Netzwerk Geschlechterforschung	<p>Kontakt: Mag. Marion Jarosch, Tel. 0512/507-7130, e-mail: marion.jarosch@uibk.ac.at www.netzwerkgeschlechterforschung.wordpress.com</p>
AEP-Frauenbibliothek	<p>Öffentliche Frauenbibliothek AEP Schöpfstraße 19, 6020 Innsbruck • http://www.aep.at/ Tel. 0512/58 36 98 • e-mail: aep.frauenbibliothek@aon.at Öffnungszeiten: Mo. und Do. 16.30–19.30 Uhr, Fr. 10.00–13.00 Uhr</p>
ARCHFEM	<p>Interdisziplinäres Archiv für Feministische Dokumentation Zollerstraße 7, 6020 Innsbruck Tel. 0512/58 12 26 • e-mail: archfem@aon.at • www.archfem.at Öffnungszeiten: Mo. 17.00–19.00 Uhr sowie nach telefon. Vereinbarung</p>
Interfakultäre Forschungsplattform Geschlechterforschung	<p>Sprecherin der Forschungsplattform: Mag. Dr. Maria Heidegger, Institut für Geschichtswissenschaften und Europäische Ethnologie, Universität Innsbruck, Innrain 52, 6020 Innsbruck Tel. 0512/507-4381 • http://www.geschlechterforschung.at Koordinatorin: Mag. Marion Jarosch • Tel. 0512/507-7130 e-mail: marion.jarosch@uibk.ac.at</p>