

An das  
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung  
z.H. Dr. Roberta Schaller-Steidl  
Bankgasse 1  
1010 Wien  
Per E-Mail: [roberta.schaller-steidl@bmbwf.gv.at](mailto:roberta.schaller-steidl@bmbwf.gv.at)

Wien, am 4.5.2018

## **Empfehlungen der AG der Hochschulkonferenz - Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen**

Sehr geehrte Frau Dr. Schaller-Steidl!

Hiermit möchten wir die Möglichkeit zur Stellungnahme zu den „Empfehlungen der AG der Hochschulkonferenz - Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“ nutzen.

Als Hochschulen sind auch die Fachhochschulen der sogenannten Third Mission verpflichtet und haben dementsprechend eine Verantwortung gegenüber der Gesellschaft. Das vorliegende Dokument ist im Hinblick auf die Gestaltung einer diversitätsgerechten Hochschulkultur und -organisation zu begrüßen. Es fehlt jedoch eine Verpflichtung der Politik (es wird nicht einmal eine Empfehlung in Richtung Politik ausgesprochen), dies entsprechend zu unterstützen und die finanziellen Rahmenbedingungen zu schaffen. Wir möchten betonen, dass die genannten Empfehlungen für die Hochschulen nur unter großem Ressourceneinsatz umsetzbar sind. Weiters ist in sämtlichen Bereichen auf die institutionelle Autonomie Rücksicht zu nehmen, die den Hochschulen immanent ist und nicht durch einseitig oktroyierte Empfehlungen umgangen werden kann.

Zu den einzelnen Empfehlungen:

Es werden einige Empfehlungen zu strukturellen, personellen und infrastrukturellen (Ver-)Änderungs- bzw. Gestaltungsmaßnahmen abgegeben, die bereits durch gesetzliche Bestimmungen abgedeckt sind (zB Verankerung der Themenbereiche in Strategiedokumente bzw. Setzen von Maßnahmen und Initiativen oder aber auch regelmäßige Berichterstattung).

Wie schon weiter oben erwähnt finden sich keine Hinweise, in welcher Form diese Maßnahmen, Initiativen und strukturgestaltenden Veränderungen entsprechend

finanziert werden können/sollen (zB Vorsehen eigener personeller Ressourcen, Erweiterung des QM-Wesens um zusätzliche Evaluations/Reflexionsaufgaben). Zudem ist mit Blick auf die Vielfalt der FH-Einrichtungen und deren Größe sowie Entwicklungsgeschichte mit Augenmaß auf Ressourcenauf- und -ausbau sowie die institutionelle Autonomie in organisationsrechtlicher Hinsicht zu achten.

Es ist nicht nachvollziehbar, warum Informationen zu Genderaspekten jährlich aufzubereiten sind - ein verpflichtendes Berichtswesen (insbesondere für die Institutionen, die unter die Bestimmungen des § 11a Gleichbehandlungsgesetz fallen) ist hier abzulehnen. Genderkompetenz ist ein Teil eines institutionellen Kultur- und Organisations- und Qualitätsentwicklungsprozesses.

Wenngleich eine (sektoren- und/oder institutionenübergreifende) Kooperation in diesen Bereichen sehr von Vorteil sein kann, ist jedoch darauf hinzuweisen, dass genderkompetentes Handeln jeweils auch kontext- und situationsadäquat stattfindet. Der Vorschlag einer regelmäßigen Reflexion ist vorteilhaft. Sollte dieser Vorschlag allerdings in eine Form der Auditierung/Überprüfung münden, stellt sich die Frage nach dem Mehrwert. Tools zur Selbsteinschätzung einer Hochschuleinrichtung gibt es bereits in zahlreichen Kontexten. Wünschens- und erstrebenswert wäre vielmehr die Integration in bestehende Tools.

Empfehlungen 10 und 11: Die österreichischen Fachhochschulen sind gemäß § 10 Abs 3 Z10 FHStG bereits gesetzlich dazu verpflichtet, in ihre Satzungen Maßnahmen zur Gleichstellung von Frauen und Männern und Bestimmungen über Frauenförderung aufzunehmen. Die korrespondierenden Maßnahmen und Initiativen werden an den einzelnen Institutionen entsprechend umgesetzt.

Empfehlung 17: Im Sinne der Vielfalt von Organisationen und Sektoren sowie ihren jeweiligen Kulturen ist eine Indizierung nicht sinnvoll. Das „Herausstreichen“ von Leistungen kann im Umkehrschluss auch zu einem Anprangern führen. Zudem kann ein solcher Index wiederum in eine zusätzliche (ungerechtfertigte) Zertifizierung/Auditierung münden.

Empfehlung 24: Fachhochschulische Institutionen sind bereits jetzt ein gutes Beispiel für gelingendes Diversitätsmanagement. Eine gesetzlich determinierte Einengung dieser Initiativen auf Genderkompetenz erscheint nicht sinnvoll, denn neben dem Geschlecht existieren schon allein im demografischen Diversitätsbereich weitere Themen, die intersektional zu betrachten sind (zB Ethnie, soziale Herkunft, Beeinträchtigung/Behinderung, Religion etc.). Zusätzlich betreffen den Hochschulbereich zahlreiche weitere Diversitätsaspekte. Kognitive, funktionale, fachliche oder auch institutionelle Diversität sind Themen, die FHs bereits inhärent bearbeiten und nützen. Diese Kultur der Vielfalt hat den FH-Sektor (und den gesamten Hochschulbereich) Österreichs bereichert. Ein gesetzliches Determinieren könnte zu Standardisierung und damit zu einem entgegengesetzten Ziel der Vielfalt führen.

Empfehlungen 28 und 29: Dies ist bereits im Großteil aller FH-Studiengänge gelebte Praxis. Dennoch ist im Sinne der für Entwicklungsteams von FH-Einrichtungen zu gewährleistenden Autonomie eine verpflichtende Einführung von Genderkompetenz-Lehrveranstaltungen in die Curricula nicht möglich, da die

Entwicklungsteams über eine den Hochschulen entsprechende Autonomie verfügen (vgl. § 8 Abs 3 Z 5 FHStG).

Wir ersuchen um Berücksichtigung der aufgezeigten Aspekte und eine dementsprechende Änderung des vorliegenden Papiers.

Hochachtungsvoll



Mag. Raimund Ribitsch  
Präsident



Mag. Kurt Koleznik  
Generalsekretär