

Budgetverteilung über Gleichstellungsindikatoren an der Universität Graz

Budgetäres Anreizsystem gemäß Frauenförderungsplan (seit 2001)

An der Universität Graz wurde bereits früh versucht relevante Budgetteile über Indikatoren für erfolgreiche Gleichstellungsarbeit zu vergeben.¹ Dabei wurden immer die Karrierestufen Promotion, Habilitation und Berufung jeweils im Verhältnis zur vorangegangenen Stufe bewertet und somit die **Frauenförderungserfolge** eines einzelnen Jahres nach dem Kaskadenmodell bewertet (vgl. Abb. 1).

$$Index = \frac{F\% \text{ Promotion}}{F\% \text{ AbsolventInnen}} + \frac{F\% \text{ Habilitationen}}{F\% \text{ Promotion}} + \frac{F\% \text{ Berufungen}}{F\% \text{ Habilitationen}}$$

Abbildung 1: Berechnungsformel Anreizsystem Universität Graz 2001-2007 (F%=Frauenanteil)

Seit 2009 werden statt bisher fünf Fakultäten nun 20 Wissenschaftszweige² zur Berechnung und Prämierung mit Gesamtbeträgen zwischen 10.000-15.000 Euro pro Jahr herangezogen, was eine Adaptierung der Indikatoren erforderlich machte. Da Habilitation und Berufungen auf Wissenschaftszweigebene meist zu geringe Anzahlen ergeben um stabile Indikatoren zu berechnen, wurden neue Indikatoren gebildet, die die Einstiegschancen sowie Aufstiegschancen darstellen sollen und damit den **erreichten Stand der Gleichstellung** ebenfalls nach dem Kaskadenmodell abbilden (vgl. Abbildung 2, für konkrete Ergebnisse an der Universität Graz vgl. Datenbroschüre der Universität Graz "Zahlen, Fakten, Analysen 2014", S. 65).

$$Gesamtindex = \frac{1}{3} \times \frac{F\% \text{ Nachwuchs}}{F\% \text{ Erstsem.}} + \frac{2}{3} \times \frac{F\% \text{ Prof + Habil}}{F\% \text{ Nachwuchs}}$$

Abbildung 2: Berechnungsformel Anreizsystem Universität Graz ab 2009 (F%=Frauenanteil)

Für die Einstiegschancen in eine wissenschaftliche Karriere werden dabei als Nachwuchs all jene gezählt, die in den letzten sechs Jahren auf einer AssistentInnenstelle oder als ProjektmitarbeiterIn begonnen haben. Diese werden in Relation zum „Potential“, also zu dem Frauenanteil unter den Erstsemestrigen der jeweiligen Studienrichtungen gesetzt. Die Erstsemestrigen wurden den AbsolventInnen vorgezogen, da sie die Ausgangsbasis darstellen und aufgrund der höheren und weniger schwankenden Gesamtzahlen den stabileren Indikator bilden. Als Top-Positionen werden für die Aufstiegschancen die Frauenanteile bei ProfessorInnen und Habilitierten betrachtet und in Relation zu jenen beim Nachwuchs gesetzt. Die Teilindikatoren werden bei 1 gedeckelt, da es um

1 Bereits 2001 und 2002 wurden rund 1,4 Millionen Schilling bzw. 100.000 Euro über ein spezielles Anreizsystem an die jeweils drei besten Fakultäten zugewiesen. 2003-2007 wurde der Betrag pro Jahr auf 10.000 Euro reduziert (Ausnahme: für das Jahr 2005 wurden 26.000 Euro ausgezahlt), die unterschiedliche Höhe ist einerseits auf Schwerpunktsetzungen der verschiedenen Rektorate, andererseits auf Zusatzmittel, die durch Excellentia vorhanden waren zurückzuführen. Hinzu kommt, dass ab 2007 über das formelgebundene Indikatorenbudget ein wesentlich größerer Anteil über Indikatoren verteilt wird und damit die laut Frauenförderungsplan vorgeschriebene Integration in die Budgetverteilung mehrfach erfüllt ist.

2 Die Universität Graz hat als zentrale Steuerungs- und Berichtsebene 20 Wissenschaftszweige festgelegt, die eine Ebene zwischen den Fakultäten und Instituten bilden und sehr unterschiedlich groß sind.

Chancengleichheit aus Frauenförderungsperspektive zur Beseitigung der Unterrepräsentanz von Frauen geht, d.h. die Übererfüllung kompensiert nicht mangelnde Chancengleichheit im anderen Teilindikator. Zu überlegen wäre, wie durch die Berechnung sichergestellt werden kann, dass kein Anreiz zur Reduzierung der Frauenanteile beim Nachwuchs gegeben wird, da hier ein negativer Effekt entstehen kann, wenn der Gesamtwert alleine durch eine Reduktion beim Nachwuchs steigt. Dies könnte evtl. durch Berücksichtigung von Vorjahreswerten und Wahl eines Maximums geschehen, was allerdings wieder auf Kosten der Klarheit und Nachvollziehbarkeit geht. Generell ist dies ein Nachteil des Kaskadenmodells, der aber meist zugunsten der höheren Akzeptanz in Kauf genommen wird, um vor allem jene Fachrichtungen mit traditionell niedrigen Frauenanteilen nicht von vornherein zu benachteiligen.