

---

**7295/AB XXIV. GP**

---

Eingelangt am 14.03.2011

**Dieser Text wurde elektronisch übermittelt. Abweichungen vom Original sind möglich.**

BM für Wissenschaft und Forschung

## Anfragebeantwortung



BMWF-10.000/0016-III/4a/2011

Frau  
Präsidentin des Nationalrates  
Mag. Barbara Prammer  
Parlament  
1017 Wien

Wien, 10. März 2011

Die schriftliche parlamentarische Anfrage Nr. 7501/J-NR/2011 betreffend Aufwendungen für Gender-Mainstreaming an der Linzer Johannes-Kepler-Universität, die die Abgeordneten Dipl.-Ing. Gerhard Deimek, Kolleginnen und Kollegen am 26. Jänner 2011 an mich richteten, wird wie folgt beantwortet:

Zu Frage 1:

Für das Jahr 2009 weist der Jahresbericht der Johannes-Kepler-Universität (JKU) die Summe von € 80,910.989,-- aus.

Zu Frage 2:

Die direkten Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen und Maßnahmen belaufen sich im Jahr 2009 auf 0,62 %, die indirekten Aufwendungen für Maßnahmen zur Förderung der genderspezifischen Lehre und Forschung auf 0,52 % des Jahresbudgets.

Da keine eindeutigen Definitionen von Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen und Maßnahmen existieren, wurde der Begriff sehr weit ausgelegt, sodass auch Beträge wie Umlagen für die Berechnung der Räumlichkeiten – im Vergleich zu anderen Universitäten – darin ausgewiesen wurden. Vergleiche in diesem Bereich zwischen den Universitäten sind daher nur äußerst schwer möglich.

Zu Frage 3:

Die Einbindung von Lehrinhalten zu den Themen Gender und Diversity stellt gerade angesichts wachsender Anforderungen eine von wissenschaftlicher Seite erkannte Notwendigkeit dar, um die Konkurrenzfähigkeit der Absolvent/inn/en zu gewährleisten.

Zu Frage 4:

Entsprechend dem Frauenförderungsplan der Universität Linz sind Lehrveranstaltungen im Ausmaß von 3 ECTS zu absolvieren.

Zu Frage 5:

Gender Studies sind eine Querschnittsmaterie, deren Fragestellungen alle akademischen und politischen Bereiche sowie Alltagsannahmen durchdringen. Geschlechterforschung ermöglicht wesentliche neue sozialwissenschaftliche Perspektiven auf Alltag, Kultur, Wissenschaft und Politik. Studierende lernen, sich kritisch mit alltäglichen Geschlechterbildern auseinanderzusetzen, sich nicht mit einer einfachen Antwort zufriedenzugeben und scheinbar Gegebenes oder als natürlich Erlebtes zu hinterfragen.

Im Bereich der Privatwirtschaft sowie im öffentlichen Dienst erlangt Gleichstellungskompetenz als Führungskompetenz zunehmende Bedeutung (z. B. Gender & Diversity Management). Der Abbau diskriminierender sozialer Mechanismen und die Etablierung von Geschlechtergerechtigkeit in allen gesellschaftlichen Bereichen stellen zentrale Herausforderungen in Gesellschaft, Wissenschaft, Wirtschaft und Politik dar. Gender-Lehrveranstaltungen vermitteln das nötige Grundlagenwissen dazu und stellen die Diskussion rund um Geschlechtergerechtigkeit und Strategien zu ihrer Reduktion (z.B. Gender Mainstreaming) in einen wissenschaftlichen Rahmen. Studierende lernen Geschlecht als wissenschaftliche Kategorie zu begreifen und in den Kontext ihrer jeweiligen beruflichen Wissensfelder zu stellen. Darüber hinaus setzen sich Studierende besonders mit den Wirkungsweisen von Geschlecht im Bereich der wissenschaftlichen Forschung auseinander.

Zu Frage 6:

Gender Mainstreaming ist als Querschnittsmaterie Teil innovativer und qualitätsgesicherter Ausbildung, insbesondere im internationalen wirtschaftlichen Kontext. Gender Mainstreaming und qualitätsvolle wissenschaftliche Forschung und Lehre greifen ineinander: Eine Gesellschaft, die mangels Gleichstellungsmaßnahmen auf die Kompetenz von Wissenschaftlerinnen (weitgehend) verzichtet, schwächt ihre eigene Konkurrenzfähigkeit.

Zu Frage 7:

In allen Stellenausschreibungen der JKU sind in den verlangten Bewerbungsprofilen die entsprechenden Qualitätskriterien für eine Bewerbung angeführt. Ausschreibungen werden geschlechtsneutral formuliert. Das Gebot zur Frauenförderung bei gleicher Qualifikation dient der Herstellung einer tatsächlichen (gegenüber einer rein formalen) Gleichstellung und entspricht dem vom Gesetzgeber vorgegebenen Rahmen.

Zu Frage 8:

Unsere Volkswirtschaften leiden sowohl in der Gegenwart als auch prognostiziert für die Zukunft an einem Mangel an hoch qualifizierten Arbeitskräften, insbesondere im technischen Bereich. Keine Wirtschaft Europas kann es sich leisten, im Hinblick auf die demographische Entwicklung auf das weibliche Arbeitskräftepotential zu verzichten.

Zu Frage 9:

Der Frauenförderungsplan ist kein Programm, sondern eine gesetzlich definierte Maßnahme (§ 19 Abs. 2 Z 6 UG 2002), die vom Senat auf Vorschlag des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen und des Rektorats mit einfacher Mehrheit zu beschließen ist. Die Basis zur Erlassung eines Frauenförderplans an einer österreichischen Universität findet sich im UG 2002 bei den Bestimmungen betreffend die Gleichstellung von Frauen und Männern (§§ 41 bis 44). Dazu wird in § 41 UG ein Frauenfördergebot normiert, nach dem alle Organe der Universität darauf hinzuwirken haben, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Die Erreichung dieses Ziels ist durch geeignete Maßnahmen, insbesondere durch die Erlassung und Umsetzung eines Frauenförderungsplans, anzustreben.

Die Bundesministerin:  
Dr. Beatrix Karl e.h.