

U N I V E R S I T Ä T
F Ü R M U S I K U N D
D A R S T E L L E N D E K U N S T
G R A Z - A U S T R I A

**Bericht zum
Status Quo der
FRAUEN
an der KUG
2007**

Vorwort

Im Oktober 2005 wurde der Frauenförderungsplan der Kunstuniversität Graz (KUG) durch das damalige Rektorat beschlossen und vom Senat genehmigt. Darin festgeschrieben sind Ziele wie Chancengleichheit, das Anwenden von Gender Mainstreaming bei allen Entscheidungsprozessen, Frauenförderung und damit verbunden auch die schrittweise „Beseitigung weiblicher Unterrepräsentation“¹ in allen personalrechtlichen Kategorien.

Dass Qualität vor Quote stehen muss – oder eben auch außerordentliche künstlerische und/oder wissenschaftliche Expertise vor Geschlecht –, leuchtet ein. Nichtsdestotrotz drängt sich die Frage auf, wo die immer mehr werdenden und auf höchstem Niveau ausgebildeten Frauen der letzten Jahre „verloren gehen“, und ob es im Sinne einer bestmöglichen Nutzung der Ressourcen beiderlei Geschlechts Ziel führend ist, die Frauen in (geschlechtsneutral formulierten) Ausschreibungstexten über ihre bevorzugte Aufnahme im Fall des Falles zu informieren.

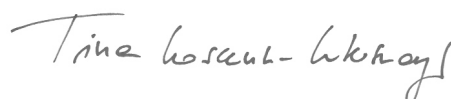
Die durchaus kontroverse Diskussion im Zuge der anstehenden Novellierung des Universitätsgesetzes 2002, die künftig Frauenanteile von 40% für universitäre Gremien nachdrücklicher als bisher vorschreiben will, rückt einmal mehr deutlich ins Bewusstsein: Frauen sind zwar in vielen arbeitsintensiven, aber nicht in den entscheidungsträchtigen und/oder gut dotierten Bereichen des universitären Lebens gleichberechtigt vertreten.

In diesem Sinne versteht sich der vorliegende Bericht zum Status Quo der Frauen an der KUG 2007 als Sensibilisierungsmaßnahme für vorhandene Geschlechterdisparitäten an unserer Universität und eröffnet die Chance, künftig bewusst und gezielt kompetente Frauen anzuwerben bzw. einzubinden.

Der Bericht orientiert sich an den neun Zielen des Frauenförderungsplans (FFP) der KUG und gibt Auskunft über den Ist-Stand² an weiblichem Personal und Studierenden zum Stichtag 31.12.2007. Ergänzend finden Sie auch Informationen über die Zusammensetzung diverser Gremien, die Verteilung Frauen/Männer in Funktionen, über gesetzte Aktivitäten und Maßnahmen zur Frauenförderung sowie den Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen für das Jahr 2007.



(Doris Carstensen)
Vizektorin für Qualitätsmanagement,
Personalentwicklung und Gender Mainstreaming



(Tina Koschuh-Untersmayr)
Text und Recherche

¹ Im Bundesgleichbehandlungsgesetz (B-GIBG) des Jahres 1993 wird unter § 11 erläutert, dass Frauen als „unterrepräsentiert“ gelten, wo ihr Anteil pro personalrechtlicher Kategorie < 40 % ist – und damit verbunden ein Frauenförderungsgebot erlassen.

Siehe dazu auch UG02, Abschnitt 3, § 41, *Frauenfördergebot*, sowie § 44, *Anwendung des Bundesgleichbehandlungsgesetzes* für alle Angehörigen von Universitäten.

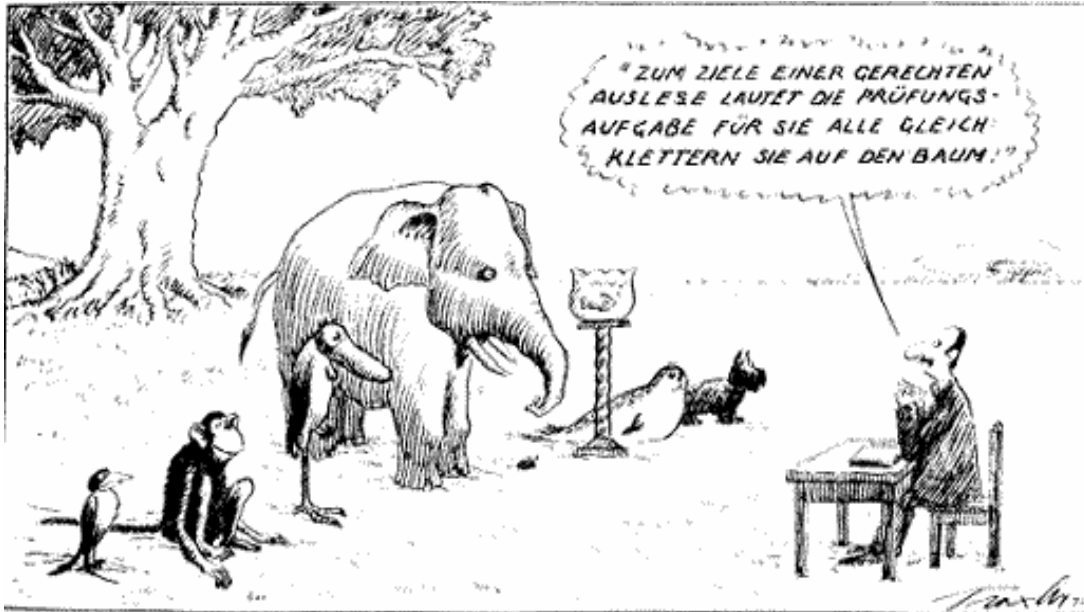
² Laut geltendem FFP der KUG, § 7, *Erhebungspflichten* (1 - 3), ist die Ermittlung der Frauenquoten bei Personal und Studierenden zumindest jedes zweite Jahr vorgesehen.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort.....	1
1. Chancengleichheit.....	3
1.1 Personal.....	4
1.2 Funktionen/Tätigkeiten.....	8
1.3 Gremien	9
1.4 Studienrichtungsarbeitsgruppen	10
1.5 Studierende.....	11
1.6 Studienabschlüsse.....	12
2. Gender Mainstreaming	14
3. Frauenförderung	15
3.1 Excellentia.....	15
3.2 Potenziale ³	16
3.3 Erhebung zur Gleichstellung und Frauenförderung 2006.....	17
3.4 Weiterbildungsmaßnahmen.....	18
3.5 Gastvorträge, Symposien, Gastkurse.....	18
4. Beseitigung der Unterrepräsentation.....	19
4.1 Ausschreibungen	19
4.2 Berufungen	20
4.3 Habilitationen	21
5. Vermeidung von Benachteiligungen.....	21
5.1 Stipendien, Preise, Fördermittel	21
5.2 Reisekostenzuschüsse	22
5.3 Meisterkurse und kurzfristige wissenschaftliche Arbeiten	23
5.4 Studienunterstützungen	23
6. Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung.....	23
6.1 Gastvorträge und Gastlehrveranstaltungen.....	23
6.2 Bewerbung um die Mariann-Steegman Gastprofessur	24
6.3 Preise und Förderungen für Abschlussarbeiten im Bereich Gender Studies	24
7. Lebenswertes Arbeitsumfeld.....	25
7.1 Vereinbarkeit Beruf und Familie	25
7.2 Sexuelle Belästigung	25
8. Information.....	26
8.1 Geschlechtergerechte Sprache	26
8.2 Berichtswesen.....	26
8.3 Information für Studierende und Personal	27
9. Infrastruktur.....	27
Zusammenfassung.....	28
Tabellenanhang.....	30
Impressum.....	52
Tätigkeitsbericht des Arbeitskreises 2007.....	53

1. Chancengleichheit

„Frauen sind in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen und Tätigkeiten als gleichberechtigte Partnerinnen anzuerkennen. Es sind daher Rahmenbedingungen zu schaffen, die Frauen den Zugang zu allen universitären Tätigkeitsbereichen ermöglichen.“³



Hans Traxler (Klant, 1983)

Chancengleichheit bedeutet eine gerechte gesellschaftliche Verteilung von Zugangsmöglichkeiten zu Bildung, Arbeit und Entscheidungspositionen. Neben dem Verbot der Diskriminierung von Gruppen aufgrund ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion, ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder einer Behinderung ergibt sich dadurch die Notwendigkeit zur Förderung und Unterstützung jener Gruppen, die weniger Erfolg versprechende „Startvoraussetzungen“ mitbringen.

Das Jahr 2007 wurde von der EU zum „Jahr der Chancengleichheit“ erklärt, um Bürgerinnen und Bürgern ihre Rechte in Bezug auf Nichtdiskriminierung und Gleichbehandlung deutlicher bewusst zu machen, und um Vielfalt als Bereicherung für Organisationen zu bewerben.⁴ Dass trotz propagierter Chancengleichheit und Frauenförderungsgebot das Vorantreiben von „Gleichstellung“ auch an der KUG ein sehr langwieriger Prozess ist, zeigt der Status Quo an weiblichem Personal und Studierenden zum Stichtag 31.12.2007.

Mit einem Professorinnenanteil von 23% besticht die KUG zwar im universitären Vergleich, dennoch bedarf es des expliziten Engagements und Commitments möglichst vieler Akteurinnen und Akteure unserer Universität, um sich dem wichtigen Ziel der Chancengleichheit gemeinsam noch weiter zu nähern.

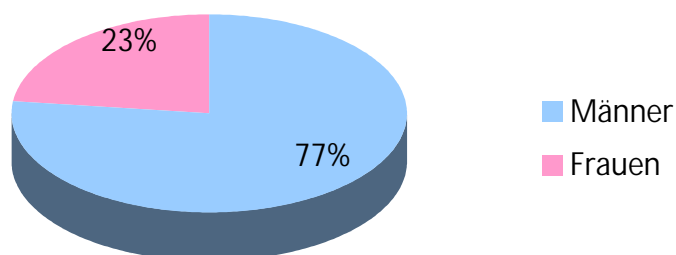
³ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (1), S. 2.

⁴ Vgl. http://ec.europa.eu/employment_social/equality2007/index_de.htm.

1.1 Personal

Die Diagramme veranschaulichen im Überblick, wie das Personal der KUG zum Stichtag 31.12.2007 bei Professuren sowie im künstlerischen/wissenschaftlichen Personal insgesamt verteilt ist. Der Frauenanteil liegt in beiden Bereichen noch deutlich unter der Zielquote von 40%. Das Allgemeine Universitätspersonal hingegen präsentiert sich mit einem Anteil von 63% überwiegend weiblich. Berechnungsmaß sind jeweils Vollzeitäquivalente (VZÄ).

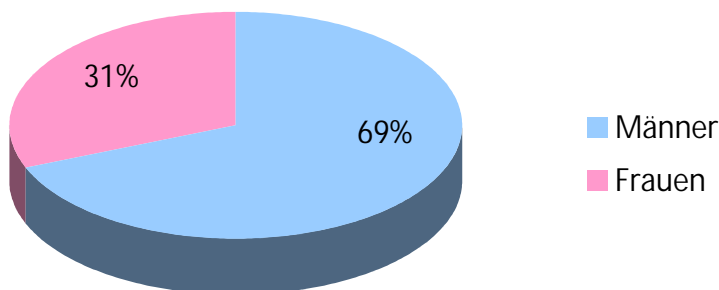
Professorinnen und Professoren (VZÄ)



Der **Professorinnenanteil** an der KUG beträgt Ende 2007 **23%**.

Frauenanteil 2006: **21%** æ

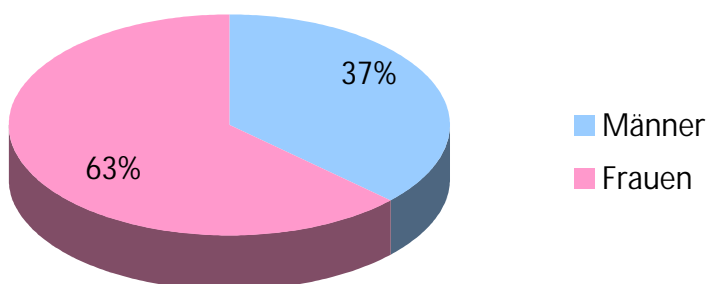
Künstlerisches/wissenschaftliches Personal insgesamt (VZÄ)



Der Anteil von Frauen am gesamten **künstlerischen/wissenschaftlichen Personal** der KUG insgesamt beträgt Ende 2007 **31%**.

Frauenanteil 2006: **33%** è

Allgemeines Universitätspersonal (VZÄ)



Das **Allgemeine Universitätspersonal** der KUG ist mit **63%** überwiegend weiblich.

Frauenanteil 2006: **59%** æ

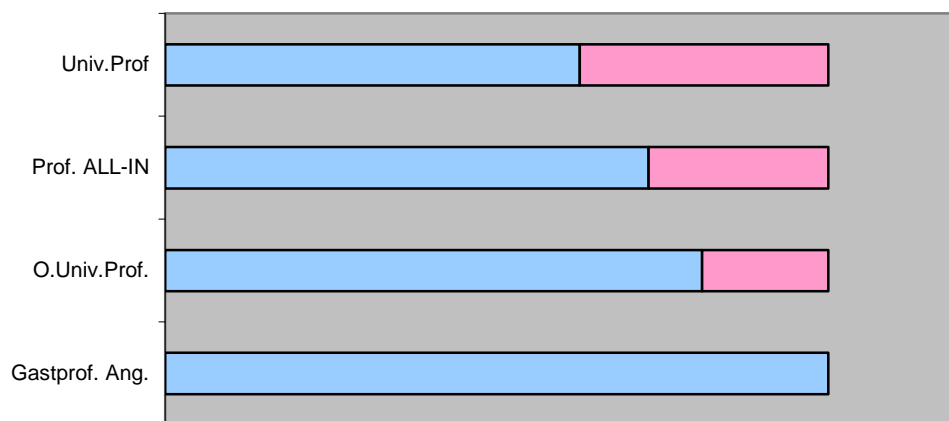
Die nachfolgende Tabelle zeigt die Verteilung von Männern und Frauen, die an der KUG zum Stichtag 31.12.2007 **Professuren** innehaben. Unterschieden wird in dieser Grafik nach dem jeweiligen Anstellungsverhältnis, als Berechnungsmaß dienen wiederum Vollzeitäquivalente.

Da die Gruppengrößen hier je nach Anstellungsart sehr unterschiedlich sind – es gibt z. B. nur sehr wenige Gastprofessoren (insgesamt sieben Personen, alle männlich), dafür aber relativ viele ordentliche Universitätsprofessorinnen und -professoren (insgesamt 63 Personen) –, wurde in dieser Tabelle auf das Anführen prozentueller Werte verzichtet.

In der Analyse zeigt sich, dass höhere Frauenanteile in den eher kleinen („neueren“) Gruppen der Universitätsprofessorinnen und -professoren (insgesamt acht Personen) sowie bei den All-inclusive-Professuren⁵ (insgesamt 28 Personen), jedoch weniger in der größten Gruppe der ordentlichen Professorinnen und Professoren zu finden sind.

Abschließend kann festgehalten werden, dass der Professorinnenanteil an der KUG zum Stichtag 31.12.2007 mit 23% deutlich über dem universitären Durchschnitt Österreichs von derzeit rund 15% liegt.

Professorinnen / Professoren (VZÄ)



Für den **Mittelbau** zeigt die folgende Tabelle die Geschlechterdisparitäten für eine Auswahl an Beschäftigungsverhältnissen an der KUG zum Stichtag 31.12.2007.

Die meisten weiblichen Beschäftigten finden sich hier unter den Vertragslehrern/-lehrerinnen⁶ (47%), unter den Vertragslehrern/-lehrerinnen Neu (42%) sowie unter den angestellten Lehrbeauftragten (39%), wo mit Ende 2007 annähernd ausgewogene Geschlechterverhältnisse gegeben sind.

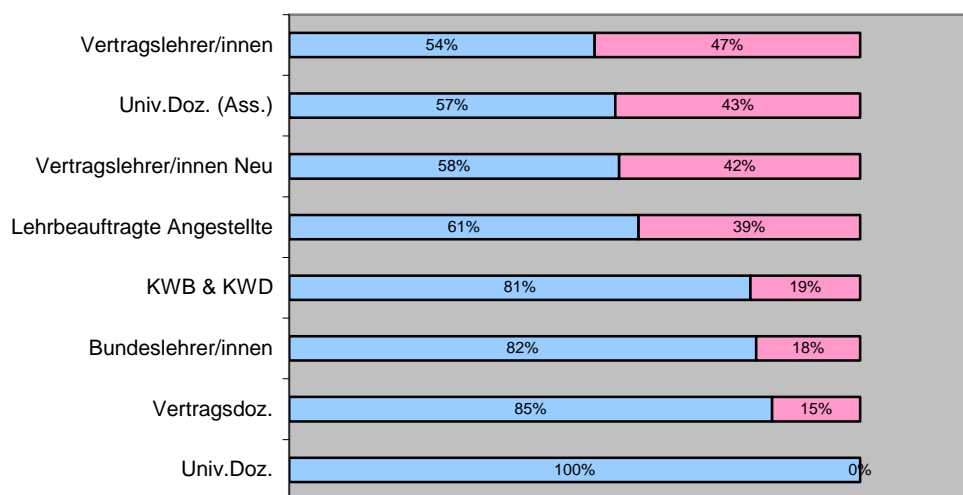
⁵ Professoren All-In: All-inclusive-Gehälter ohne Zusatzabgeltungen, wie z. B. Kollegiengeld u. dgl.

⁶ Durch doppelte Rundung ergeben sich in der Tabelle bei den Vertragslehrern/-lehrerinnen im Gesamten 101%.

Echte Männerdomänen hingegen sind die jeweils sehr kleinen Gruppen der Universitätsdozenten, der Vertragsdozentinnen und -dozenten sowie der Bundeslehrer/innen. In erster Linie männliche Kollegen finden sich weiters auch noch unter den künstlerisch/wissenschaftlichen Mitarbeitern bzw. Mitarbeiterinnen (KWB & KWD).

Insgesamt betrachtet liegt der Anteil weiblicher Beschäftigter am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal (inklusive Professorinnen) mit Ende 2007 bei 31% und ist im Vergleich zu 2006 mit 33% leicht rückläufig.

Künstlerisches / Wissenschaftliches Personal (VZÄ)



Im Bereich des **Allgemeinen Universitätspersonals** sind männliche Mitarbeiter zu weniger als 40% vertreten, wie die nachfolgende Tabelle mit einer Auswahl an Beschäftigungsverhältnissen aus der Verwaltung zeigt.

In der Gruppe der Vertragsbediensteten Neu⁷ (Entlohnungsschema v) sind Männer mit 29% bei den Bediensteten in Ausbildungsphase⁸ (das sind in der Regel die ersten zwei bis vier Jahre eines Beschäftigungsverhältnisses) und mit 32% nach Abschluss selbiger unterrepräsentiert. Berechnungsmaß sind wiederum Vollzeitäquivalente.

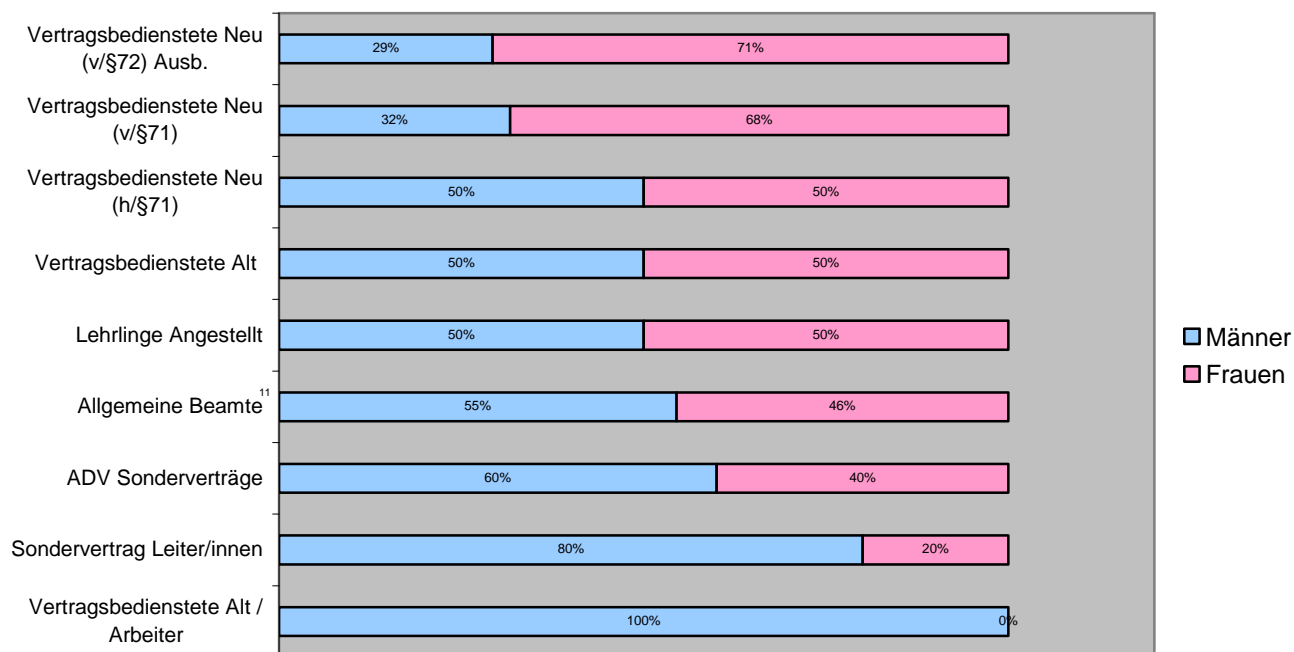
In den (höher dotierten) Bereichen der Sonderverträge Leiter/innen und ADV-Sonderverträge sind Frauen zu weniger als 40% vertreten. Überdies ist unter den Vertragsbediensteten Alt die Gruppe der Arbeiter ausschließlich männlich.

⁷ VB Neu: Dienstantritt ab 1.1.2004.

⁸ VB Alt: Dienstantritt vor 1.1.2004.

Bei den Lehrlingen, Vertragsbediensteten Neu (Entlohnungsschema h)⁹ und Vertragsbediensteten Alt gibt es zum Stichtag 31.12.2007 durchwegs ausgewogene Geschlechterverhältnisse.

Allgemeines Universitätspersonal (VZÄ)



Sämtliche Details zum Personal finden Sie im Tabellenanhang:

- Mitarbeiter/innen der KUG nach Mitarbeiter/innenkreis (Tabellen 1 und 2)
- Mitarbeiter/innen der KUG nach Organisationseinheiten (Tabelle 3)

⁹ Vertragsbedienstetengesetz, Entlohnungsschema h, handwerklicher Dienst.

¹⁰ Rundungsbedingt ergeben sich im Diagramm in der Gruppe der Allgemeinen Beamten 101%.

♀ Unter- und Überrepräsentation von Frauen auf einen Blick

In den nachfolgenden Tabellen sind Bereiche mit einem **Frauenanteil < 40%** blau, Bereiche mit einem **Frauenanteil ≥ 60%** rosa hinterlegt.

Annähernd ausgeglichene Geschlechterverhältnisse bleiben farblich unkommentiert.

1.2 Funktionen / Tätigkeiten

Die Funktionärs- und Leitungsebene der KUG ist männlich.

Eine Vizerektorin und zwei Institutsvorständinnen stehen 22 männlichen Kollegen auf Leitungs- und Funktionärssebene gegenüber, was einer Frauenquote von 8% entspricht.

Frauenanteil 2006: 8% è

Neu aufgestellt/gewählt wurden im Herbst 2006 der Senat und sein Vorsitzender sowie im Frühjahr 2007 ein neuer Rektor. Dessen dreiköpfiges Team wurde im Mai 2007 vom Universitätsrat bestätigt. Weiters wurde die Funktion des Studiendekans neu gewählt.

Keinen Gestaltungsspielraum gab es 2007 im Bereich der Institutsleiter/innen, deren Funktionsperiode noch bis 30.9.2008 andauert.

Funktionen	Köpfe		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Rektor/in	1	-	-
Vizerektoren / Vizerektorinnen	3	1	33%
Vorsitzende/r des Senats	1	-	-
Studiendekan/in	1	-	-
Institutsvorstände / Institutsvorständinnen <i>Institute 1 - 17</i>	17	2	12%
Leiter/innen anderer Organisationseinheiten <i>Universitätsverwaltung / Universitätsbibliothek</i>	2	-	-

1.3 Gremien

Das einzige ausgewogen besetzte Gremium der KUG ist die Schiedskommission.¹¹

Während im Senat und in der Studienkommission die Männer in der Überzahl sind, sind im Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen fast ausschließlich Frauen tätig.

Weibliche Mitglieder (und ihre Expertise) sind zum Stichtag 31.12.2007 im Senat mit 13% und in der Studienkommission mit 14% nur rudimentär vertreten. Im Vergleich zu 2006 wurde der Frauenanteil in diesen beiden wichtigen Gremien halbiert.

Frauenanteile 2006: Senat (25%) ↑ - Studienkommission (27%) ↑

Gremien	Köpfe		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Universitätsrat Funktionsperiode: 20.3.2003 - 19.3.2008	5	2	40%
Senat - Nur Mitglieder - Mitglieder und Ersatzmitglieder Gewählt für die Funktionsperiode: 10.11.2006 - 9.11.2009	16 32	2 8	13% 31%
Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen - Nur Mitglieder - Mitglieder und Ersatzmitglieder Gewählt für die Funktionsperiode: 1.11.2006 - 10.11.2009	8 16	8 14	100% 88%
Schiedskommission - Nur Mitglieder Nominiert für die Funktionsperiode: 1.4.06 - 31.3.08	6	3	50%
Studienkommission - Nur Mitglieder - Mitglieder und Ersatzmitglieder Gewählt für die Funktionsperiode: 21.11. 2006 - 10.11.2009	8 16	1 3	14% 25%

Im Oktober 2007 wurde ein Beirat zur Entwicklung und Erschließung der Künste eingerichtet. Der Beirat besteht aus 17 Männern und drei Frauen, was einem Frauenanteil von 15% entspricht.

Generell beobachtbar ist, dass Frauen vielfach nur als Ersatzmitglieder in Gremien vertreten sind. Ausnahme ist hier, wenig überraschend, der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen. Im Hinblick auf die Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 zu einer geschlechtergerechten Zusammensetzung von Gremien sollte künftig schon im Vorfeld von Wahlen verstärktes Augenmerk darauf gelegt werden, fachkundige Expertinnen für die Gremienarbeit zu motivieren und diese in die entsprechenden Wahlvorschläge aufzunehmen.

¹¹ Die Schiedskommission muss per Gesetz ausgewogen besetzt sein; vgl. UG 2002, § 43 (9).

1.4 Studienrichtungsarbeitsgruppen

Auch in den Studienrichtungsarbeitsgruppen gibt es vielfach keine ausgeglichenen Geschlechterverhältnisse.

Von den 13 Studienrichtungsarbeitsgruppen der Funktionsperiode 2006/2007 an der KUG sind nur zwei ausgewogen besetzt. Neun Studienrichtungsarbeitsgruppen sind fast ausschließlich mit Männern, zwei Studienrichtungsarbeitsgruppen fast ausschließlich weiblich besetzt.

Männlich überrepräsentiert sind die folgenden Studienrichtungsarbeitsgruppen: Dirigieren, Komposition, Musiktheorie; Instrumental(Gesangs-)pädagogik; Instrumentalstudien; Jazz; Lehramtsstudium; Doktoratsstudium; Elektrotechnik Toningenieur; Musikologie; Doktoratsstudium der Künste.

Weiblich dominiert sind die Studienrichtungsarbeitsgruppen Bühnengestaltung und Darstellende Kunst/Schauspiel.

Zwei weiblichen Vorsitzenden stehen elf männliche Vorsitzende, drei Stellvertreterinnen neun männliche Stellvertreter gegenüber.

Generell beobachtbar ist auch bei den Studienrichtungsarbeitsgruppen, dass Frauen in erster Linie als stellvertretende Mitglieder oder aber als Mitglieder aus der Gruppe der Studierendenvertreter/innen in Erscheinung treten.

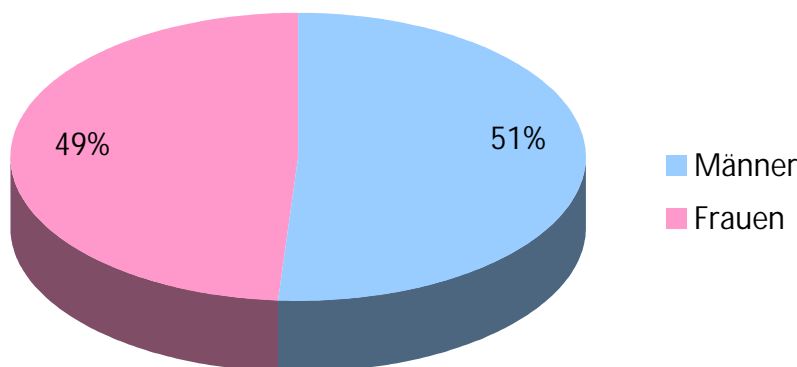
Die Details zur Zusammensetzung der Studienrichtungsarbeitsgruppen der Funktionsperiode 2006/2007 finden Sie im Tabellenanhang:

- Studienrichtungsarbeitsgruppen (Tabelle 4)

1.5 Studierende

Die nachfolgenden Diagramme veranschaulichen im Überblick das Verhältnis weiblich/männlich bei den Studienanfängern/-anfängerinnen sowie den Verteilungsschlüssel für sämtliche belegte ordentliche Studien im Wintersemester 2007/2008 an der KUG.

Studienanfänger/innen im WS 07/08



Der Anteil an **Studienanfängern/-anfängerinnen** an der KUG beträgt im WS 2007/2008 **49%**.

Frauenanteil 2006/2007: **49%** â

Die Studienanfänger/innen im WS 2007/2008 sind annähernd zur Hälfte weiblichen Geschlechts.

Hohe Frauenanteile unter den Studienwerbenden/-werberinnen gibt es im WS 2007/2008 in den Studienrichtungen Bühnengestaltung, Darstellende Kunst und Gesang zu verzeichnen. Dies schlägt sich insofern zu Buche, als in den genannten Studienrichtungen auch mindestens die Hälfte der Studienanfänger und -anfängerinnen, zumeist aber über 60%, weiblich sind.

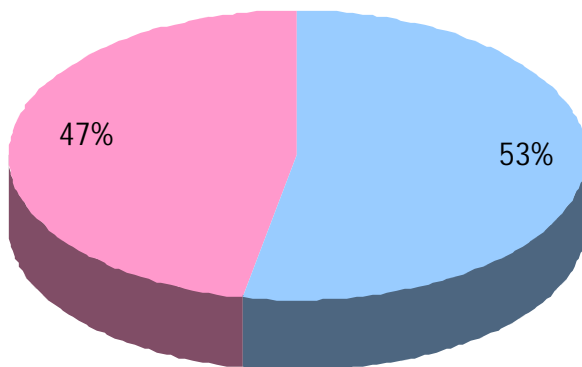
Im WS 2007/2008 sind in den Studienrichtungen Elektrotechnik-Toningenieur, Jazz und Kirchenmusik kaum Frauen als Studienwerberinnen – und daher auch nicht unter den Studienanfängern/-anfängerinnen – zu finden. Der Frauenanteil liegt hier unter 40%.

Die Studienrichtungen Bühnengestaltung, Gesang, Kirchenmusik¹² und Lehramt werden mit einem Anteil von mindestens 60% mehrheitlich von Frauen belegt. Frauenanteile unter 40% sind wiederum in den Studienrichtungen Elektrotechnik-Toningenieur und Jazz gegeben.

Knapp die Hälfte (47%) der ordentlichen Studien im WS 2007/2008 wird von Frauen belegt, womit ein leichter Aufwärtstrend zum Vergleichsjahr 2006 feststellbar ist. Das Verhältnis weiblich/männlich ist in den meisten Studienrichtungen annähernd ausgeglichen.

¹² Durch den an sich hohen Anteil weiblicher Studierender in der Studienrichtung Kirchenmusik relativiert sich der niedrige Anteil von Studienanfängern/-anfängerinnen im WS 2007/2008.

Belegte ordentliche Studien im WS 07/08



■ Männer
■ Frauen

Weibliche Studierende belegen im WS 2007/2008 **47%** aller **ordentlichen Studien** an der KUG.

Frauenanteil 2006/2007: **46%** ∞

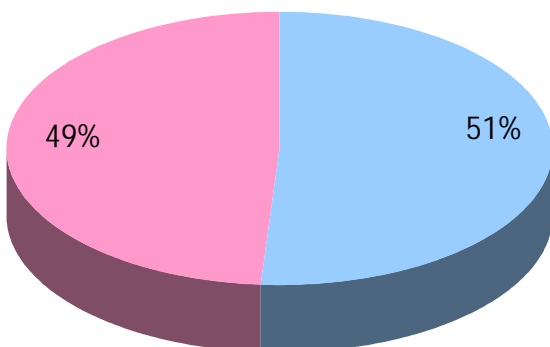
Sämtliche Details zu Studienwerbern/-werberinnen, Studienanfängern/-anfängerinnen und zu den belegten ordentlichen Studien finden Sie im Tabellenanhang:

- Studienwerber/innen bei Zulassungsprüfungen im WS 07/08 (Tabelle 5)
- Studienanfänger/innen im WS 07/08 (Tabelle 6)
- Belegte ordentliche Studien im WS 07/08 (Tabelle 7)

1.6 Studienabschlüsse

Wie sich im Studienjahr 2006/2007 an der KUG die Geschlechterverhältnisse bei den Studienabschlüssen darstellen, veranschaulichen die beiden Diagramme zum Verteilungsschlüssel bei Erstabschlüssen (Diplom, Bachelor) und Zweitabschlüssen (Master, Doktorat).

Studienabschlüsse (Erstabschluss)



■ Männer
■ Frauen

Der Frauenanteil bei **Erstabschlüssen** an der KUG liegt im Studienjahr 2006/2007 bei **49%**.

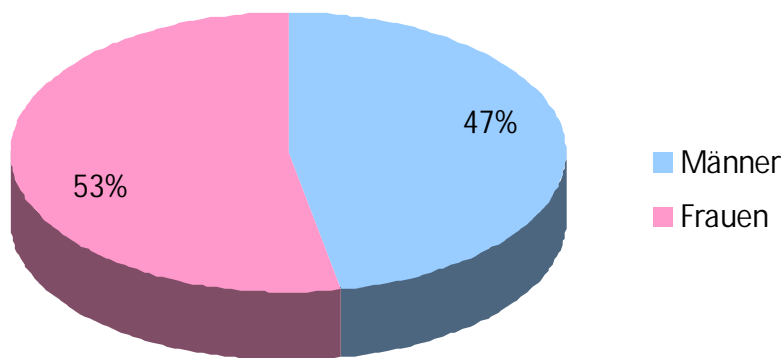
Frauenanteil 2005/2006: **58%** ↑

Der Abwärtstrend bei Studienabschlüssen von Frauen im Vergleich zum Studienjahr 2005/2006 ist als Regression zur Mitte¹³ zu werten. Der Frauenanteil bei Erstabschlüssen nähert sich damit an die reelle Verteilung der belegten Studien an.

Frauenanteile von 60% und darüber bei Erstabschlüssen (Bachelor, Diplom) sind im Studienjahr 2006/2007 in den Studienrichtungen Schauspiel, Gesang, Kirchenmusik und Musikleitung zu verzeichnen.

Keine bzw. prozentuell wenige Erstabschlüsse von Frauen im Studienjahr 2006/2007 gibt es in den Studienrichtungen Elektrotechnik-Toningenieur und Jazz.

Studienabschlüsse (Zweitabschluss)



Der Frauenanteil bei **Zweitabschlüssen** an der KUG beträgt im Studienjahr 2006/2007 **53%**.

Frauenanteil 2005/2006: **61%** ↑

Bei den Zweitabschlüssen sticht besonders die Frauenquote von 80% bei den Doktoratsabschlüssen im Studienjahr 2006/2007 ins Auge.

Weiters liegt der Frauenanteil bei den Zweitabschlüssen (Master, Doktorat) in den Studienrichtungen Gesang, Kirchenmusik und Komposition & Musiktheorie bei jeweils mindestens 60%.

Alle Details können Sie im Tabellenanhang nachlesen:

- Abgeschlossene ordentliche Studien im Studienjahr 2006/2007 (Tabelle 8)

¹³ Im Studienjahr 2005/2006 war die Anzahl weiblicher Abschlüsse vergleichsweise extrem hoch.

2. Gender Mainstreaming

„Die Universität für Musik und darstellende Kunst Graz wendet den Grundsatz des Gender Mainstreaming in allen Entscheidungsprozessen an.“¹⁴



Reproduced with the kind permission of GTZ (http://www.gtz.de/gender_project/deutsch/test.htm)

Im Gegensatz zu Frauenpolitik legt Gender Mainstreaming den Fokus auf die Lebens- und Arbeitswirklichkeiten von Frauen und Männern gleichermaßen. Das bedeutet jedoch nicht, dass Frauenförderungsmaßnahmen fortan überflüssig wären. Vielmehr sollen durch das Einnehmen einer geschlechtersensiblen Perspektive bei sämtlichen Entscheidungsprozessen und durch gezielten Nachteilsausgleich optimierte Bedingungen für beide Geschlechter geschaffen werden.

Gender Mainstreaming ist eines der Leitprinzipien¹⁵ der Kunstuniversität Graz. Die durchgängige Gleichstellungsorientierung hat bei allen Entscheidungen der Universitätsleitung Relevanz und ist auch in den Zielvereinbarungen¹⁶ zwischen dem Rektor und dem Universitätsrat festgeschrieben. Strategie und Koordination des inner- und interuniversitären Austauschs für die Bereiche Gender Mainstreaming und Frauenförderung werden im Ressort der Vizerektorin für Qualitätsmanagement, Personalentwicklung und Gender Mainstreaming wahrgenommen.

Ziel ist die Sensibilisierung auf allen Ebenen für vorhandene Geschlechterdisparitäten und „Gläserne Decken“¹⁷ an unserer Universität, das Aufspüren von Gender Gaps in Studium, Lehre, Forschung und Beruf und daraus resultierend die Ableitung genderspezifischer Maßnahmen zur Nachwuchsförderung sowie die Konzeption und Umsetzung gendersensibler Entscheidungskriterien für die Personalentwicklung an der KUG.

¹⁴ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (2), S. 2.

¹⁵ Vgl. Frauenförderungsplan der KUG, § 4 (1-5), S. 3.

¹⁶ Vgl. Zielvereinbarungen zwischen Universitätsrat und Rektor der KUG (2007-2011), II.6.b, S. 9.

¹⁷ Der Begriff „Gläserne Decke“ steht für das Phänomen, dass die meisten hoch qualifizierten Frauen beim Aufstieg innerhalb von Organisationen auf der Ebene des mittleren Managements „hängen bleiben“ und es nicht bis in die Führungsetage schaffen, selbst wenn sie gleich gute Leistungen erbringen wie ihre männlichen Kollegen.

3. Frauenförderung

„Angestrebt wird die Förderung der künstlerischen und wissenschaftlichen Leistungen von Frauen, die Erhöhung des Frauenanteils bei Forschungsprojekten, Habilitationen und Professuren sowie die Förderung weiblicher Studierender an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz. Dienstnehmerinnen der Universität sollen durch Förderung der Teilnahme an geeigneten Schulungsmaßnahmen und Weiterbildungsangeboten in ihrer Karriereentwicklung unterstützt werden.“¹⁸

Die These, dass Männer und Frauen in ihren Eigenschaften, Fähigkeiten und Fertigkeiten *gleich* sind, ist längst der Erkenntnis gewichen, dass es schlichtweg keine Homogenität innerhalb der Geschlechter gibt. Weder die ausschließlich beziehungs- und wenig karriereorientierten Frauen noch die immer und überall nur sach- und berufsorientierten Männer sind die gesellschaftliche Norm!

Dass es auch unter den Frauen Exzellenz, Hochbegabung und außerordentliches berufliches Engagement gibt, wird niemand anzweifeln. Dass es für Frauen aber aufgrund jahrzehntelang gewachsener Strukturen, (in)formeller Männer-Netzwerke und Seilschaften – u. U. auch aufgrund familiärer Betreuungspflichten – ungemein schwieriger ist, in Positionen zu gelangen, die ihren Leistungen entsprechen, ist noch immer eine Tatsache.

Die im Zuge der Frauenbewegung(en) – aus der ursprünglich propagierten „Gleichheitstheorie“ im Kampf für die Frauenrechte – entstandenen politischen Mittel, wie z. B. Quotenregelung, verordnete Gleichstellung per Gesetz und Frauenförderung, haben also auch heute noch durchaus ihre Berechtigung.¹⁹ Im Sinne von Gender Mainstreaming ist es aber gleichzeitig auch höchst an der Zeit, die Rolle(n) von und Erwartungen an die Männer von heute zu hinterfragen und für beiderlei Geschlecht die Möglichkeit zu schaffen, Beruf/Karriere und Privatleben in Einklang zu bringen.

3.1 Excellentia

Eine gendergerechte Personalentwicklung kann nur funktionieren, wenn die bislang wenig genutzten Potenziale weiblicher Exzellenz in Kunst, Forschung und Lehre integriert werden.

Mit dem Programm Excellentia²⁰ hat das damalige Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur (BMBWK), seit 2007 Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung, im Jahr 2005 damit begonnen, Berufungen von Frauen zu fördern, indem es

¹⁸ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (3), S. 2.

¹⁹ Vgl. Abdul-Hussain, Surur (2002): Feministische Mädchenarbeit und geschlechterreflektierende Jungenarbeit. Theoretische Grundlagen. Diplomarbeit, Karl-Franzens-Universität Graz, S. 29 ff.

²⁰ Excellentia ist Teil des Programms fFORTE academic. fFORTE ist eine gemeinsame Initiative des Rates für Forschung und Technologieentwicklung und der Bundesministerien für Wissenschaft und Forschung, für Unterricht, Kunst und Kultur, für Verkehr, Innovation und Technologie sowie für Wirtschaft und Arbeit.

zusätzliche Mittel für die Universitäten bereitstellt. Bis zum Jahr 2010 werden an den Universitäten durch Pensionierungen ca. 40% aller Professuren vakant. Diese Situation ermöglicht eine Erschließung bislang weitgehend ungenutzter Ressourcen für den Lehr- und Forschungsbetrieb.

Voraussetzung für die Zuerkennung von Excellentia-Mitteln ist die Erhöhung des Frauenanteils bei den Professuren. Jede Professur, die mit einer Frau besetzt wird und sowohl die bestehende Anzahl von Professorinnen wie auch den statistischen Frauenanteil in VZÄ unter den Professuren im Vergleich zum Vorjahr erhöht, ist somit bares Geld wert und wird mit einem Betrag von € 33.880,- honoriert.

Das Programm läuft noch bis zum Jahr 2010 und wird in den nächsten zwei Jahren durch die zusätzliche Ausschüttung von Zielerreichungsprämien zur Grundprämie finanziell aufgestockt.

Durch die Berufung von vier Professorinnen wurden der KUG im Jahr 2007 Excellentia-Mittel in Höhe von € 135.520 gutgeschrieben. Derzeit wird in der Ausschreibung 2008 der Zeitraum vom 31.12.2006 - 31.12.2007 bewertet.

3.2 Potenziale III

Im Rahmen des interuniversitären Projekts „Potenziale III – Frauen an der Universität“ der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung der Karl-Franzens-Universität Graz können Dissertantinnen/Habilitationen der KUG am einjährigen „Karriereprogramm für Nachwuchswissenschaftlerinnen“ teilnehmen.

Zusätzlich gibt es ein thematisch weit reichendes Workshop- und Vortragsangebot der Koordinationsstelle zur Unterstützung von Hochschulprofessorinnen und weiblichem wissenschaftlichem Nachwuchs (z. B. Habilitations- und Berufungstrainings, Coaching, Professional Skills wie Konfliktmanagement, Leiten von Sitzungen, Verhandlungstraining, aber auch Workshops zu gendersensibler Didaktik und die Grazer Gender Lectures).

Ein solch breites Angebot auch für den (weiblichen) künstlerischen Nachwuchs zu schaffen, ist derzeit gemeinsam mit dem 2007 gegründeten Career Service Center in Planung und im Aufbau begriffen.

3.3 Erhebung zur Gleichstellung und Frauenförderung (AQA)

Im Jahr 2006 beteiligte sich die KUG an einer durch die Österreichische Rektorenkonferenz in Kooperation mit der ÖH und dem damaligen BMBWK initiierten Erhebung zur Umsetzung der Gleichstellung und Frauenförderung an den Universitäten, die die Österreichische Qualitätssicherungsagentur (AQA) durchführte. Die Empfehlungen aus dem Abschlussbericht wurden bei einem Vor-Ortbesuch von zwei namhaften Gutachterinnen im November 2006 mit der damaligen Universitätsleitung und dem Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen diskutiert.

Von den Gutachterinnen wurden der KUG 21 mehr oder weniger leicht umsetzbare Empfehlungen zur Frauenförderung vorgeschlagen, die auf Initiative der neuen Vizerektorin für Gender Mainstreaming im Wintersemester 2007/2008 in mehreren Gesprächsrunden mit Vertreterinnen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen hinsichtlich ihrer Sinnhaftig- und Umsetzbarkeit geprüft wurden und schließlich in einem Aktionsplan für 2008 mündeten.

Angeregt wurde im Rahmen dieser externen Evaluierung unter anderem die Einrichtung einer vom Vizerektorat unabhängigen Koordinationsstelle unter wissenschaftlicher Leitung, die den Auf- und Ausbau der Frauen- und Geschlechterforschung an der KUG sowie die Initiierung von Forschungs- und Netzwerkaktivitäten in diesem Bereich vorantreiben soll.

Insbesondere die Aufgaben zur Umsetzung des geltenden Frauenförderungsplans und zur Förderung des weiblichen Nachwuchses werden bis zur Einrichtung der wissenschaftlichen Koordinationsstelle interimistisch im Vizerektorat für Gender Mainstreaming wahrgenommen. Die Einrichtung der wissenschaftlichen Koordinationsstelle soll im Jahr 2009 erfolgen.

Details zu den Empfehlungen und den daraus resultierenden Vorhaben im Tabellenanhang:

- Aktionsplan zu den Empfehlungen der AQA-Gleichstellungsevaluierung (Tabelle 9)

3.4 Weiterbildungsmaßnahmen

Im Rahmen der internen Weiterbildung an der KUG werden einerseits immer wieder Workshopangebote exklusiv für weibliche Bedienstete angeboten, andererseits in erster Linie Frauen als Vortragende und Trainerinnen engagiert.

Die nachfolgende Tabelle zeigt die Anzahl der Personen, die im Kalenderjahr 2007 an mindestens einer internen und/oder externen Weiterbildungsmaßnahme teilgenommen haben, die durch die KUG organisiert und/oder finanziert wurde oder im Rahmen von Freistellungen absolviert wurden. Insgesamt sind für das Jahr 2007 231 Aktivitäten²¹ erfasst.

Verwendungskategorie	Frauen	Männer	Gesamt
Künstlerisches/Wissenschaftliches Personal	32	34	66
Allgemeines Universitätspersonal	56	11	67
Insgesamt	88	45	133

Während sich im Bereich des künstlerischen/wissenschaftlichen Personals ein annähernd ausgeglichenes Verhältnis an Teilnahmen zeigt, scheint beim weiblichen Allgemeinen Universitätspersonal die Weiterbildungsbereitschaft im Berichtszeitraum deutlich höher. Jedoch gibt es aber in der Universitätsverwaltung mehr weibliche Kolleginnen, wohingegen im künstlerischen/wissenschaftlichen Personal entsprechend weniger Frauen zu finden sind.

Im Jahr 2007 wurde das Thema „Rhetorik und Präsentation“ mit einem Kameratraining für Frauen fortgesetzt, weiters die Themen „Gender“ und „Diversity“ mit zwei Workshops unter dem Titel „Frauen und Männer unter einen Hut bringen – Vom konstruktiven Umgang mit Vielfalt“ für Führungskräfte und Lehrende vertieft.

3.5. Gastvorträge, Symposien, Gastkurse

Im Frauenförderungsplan weiters vorgesehen ist, auch bei der Einladung von Gastvortragenden auf ein ausgewogenes Verhältnis von Männern und Frauen zu achten.²²

Im Zuge einer informellen E-Mail-Anfrage bei den Institutssekretariaten zu externen Gastvortragenden und Leitern/Leiterinnen von Gastkursen im Jahr 2007 wurden insgesamt – ohne Anspruch auf Vollständigkeit – 16 weibliche und 40 männliche Vortragende gemeldet, was einer Frauenquote von 29% entspricht, aber nur als Richtwert²³ zu betrachten ist.

²¹ Vgl. Wissensbilanz der KUG 2007, S. 61.

²² Vgl. Frauenförderungsplan der KUG, 7.2., § 17 (1), S. 8.

²³ Da nicht aus allen Instituten eine Rückmeldung kam, kann hier nur eine Tendenz abgelesen werden.

4. Beseitigung von Unterrepräsentation

„Bestehende Unterrepräsentation von Frauen im Dienst an der Universität in allen Organisationseinheiten, auf allen Hierarchieebenen und in allen Funktionen/Tätigkeiten ist zu beseitigen. Unterrepräsentation von Frauen ist gegeben, wenn der Anteil von Frauen an der Gesamtzahl der Beschäftigten weniger als 40% beträgt.“²⁴



Die Beseitigung weiblicher Unterrepräsentanz in den bereits aufgezeigten Bereichen wird sicherlich nicht von heute auf morgen und ebenso wenig ohne aktives Zutun sämtlicher an Auswahlprozessen beteiligter Personen vonstatten gehen. Gefragt ist eine gezielte und aktive Suche²⁵ nach weiblicher Exzellenz im Vorfeld von Berufungen, aber auch die Förderung – und mitunter auch die Ermutigung – qualifizierter Frauen aus den eigenen Reihen hinsichtlich einer Karriereentwicklung im Haus.

4.1 Ausschreibungen

Im Jahr 2007 wurden insgesamt 26 vakante Positionen an der KUG ausgeschrieben.

Vier Professuren gelangten zur Ausschreibung:

- Vertragsprofessur (Ersatzkraft): Systematische Musikwissenschaft
- Professur: Orgel
- Gastprofessur: Rollengestaltung
- Professur: Klavier-Jazz

Zwei davon wurden im Jahr 2007, die Professuren für Klavier-Jazz und Orgel (interimistisch) erst im Jahr 2008 besetzt. Das Verhältnis Frauen/Männer bei den im Jahr 2007 vergebenen Professuren für Systematische Musikwissenschaft und Rollengestaltung war ausgeglichen, die zwei 2008 besetzten Professuren ergingen jeweils an männliche Bewerber.

²⁴ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (4), S. 2.

²⁵ Vgl. Frauenförderungsplan der KUG, 8.1.1., § 23 (1-2), *Motivieren geeigneter Bewerberinnen.*

Im Bereich des künstlerischen/wissenschaftlichen Personals gelangten 2007 in den Kategorien Vertragslehrer/innen Neu, Lehrbeauftragte Angestellte sowie künstlerisch/wissenschaftliche Mitarbeiter/innen – mit jeweils unterschiedlichem Beschäftigungsausmaß – zwölf weitere vakante Positionen zur Ausschreibung.

Davon wurden zwei Positionen erst im Folgejahr 2008 besetzt.

Für die zehn vergebenen Positionen, die sich natürlich nicht unmittelbar miteinander vergleichen lassen, lässt sich bei einer Quote von 20% eingestellter Frauen jedoch kein Trend besonderer Frauenförderung ablesen.

Weiters wurden drei studentische Mitarbeiter/innen (zwei Männer/eine Frau) eingestellt.

In der Universitätsverwaltung gelangten im Jahr 2007 acht Positionen zur Ausschreibung und wurden im Verhältnis vier Frauen zu drei Männern in Vollzeitäquivalenten annähernd ausgeglichen besetzt.

4.2 Berufungen

Der Frauenförderungsplan der KUG thematisiert unter § 26 (1-6) die Unterstützung von Frauen und die Rechte des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen im Zuge von Berufungsverfahren. So hat der Arbeitskreis das Recht, geeignete Gutachterinnen vorzuschlagen sowie bei den Präsentationen aller Kandidatinnen/Kandidaten anwesend zu sein und eine Stellungnahme an die Kommission abzugeben.

Bei der Zusammensetzung von Berufungskommissionen ist laut Frauenförderungsplan § 26 (5) auf eine ausgewogene Vertretung der Geschlechter zu achten.

Im Jahr 2007 wurde an der KUG kein Berufungsverfahren abgeschlossen.

In den Zeitraum 1.10.2005 bis 31.12.2006 fiel jedoch der Dienstantritt von sieben neuen Professorinnen und Professoren, erfreulicherweise²⁶ waren darunter vier weibliche Berufungen.²⁷

Weniger ausgewogen ist die Zusammensetzung der Berufungskommissionen, wo in der Gruppe der Professorinnen und Professoren ein Frauenanteil von nur 7%, im Mittelbau ein Frauenanteil von immerhin 36% und in der Gruppe der Studierenden ein Frauenanteil von 43% gegeben war. Insgesamt 14 Personen fungierten als interne Gutachter/innen für die KUG, darunter waren vier Frauen (29%).

²⁶ Siehe dazu Punkt 3.1., *Excellentia*.

²⁷ Es handelt sich um die Professuren Viola da Gamba, Cembalo und Aufführungspraxis, Orgel und Jazz Gesang.

4.3 Habilitationen

Im Jahr 2007 wurde an der KUG kein Habilitationsverfahren abgeschlossen.

Im Jahr davor erhielten zwei männliche Habilitationswerber positive Bescheide.

An der KUG sind zum Stichtag 31.12.2007 35 Personen tätig, die sich künstlerisch und/oder wissenschaftlich habilitiert haben. Der Frauenanteil unter den Habilitierten beträgt 17% im wissenschaftlichen und 18% im künstlerischen Bereich.

Habilitierte *	Köpfe		
	Gesamt	Frauen	Frauenanteil in %
Wissenschaftlich	18	3	17 %
Künstlerisch	17	3	18 %

* Personen, die sich an der KUG habilitiert haben.

5. Vermeidung von Benachteiligungen

„Benachteiligungen von Frauen in Zusammenhang mit einem Beschäftigungsverhältnis oder Studium an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz sind zu vermeiden.“²⁸

Unter § 12 des Frauenförderungsplans, der sich mit der Vergabe von KUG-eigenen Stipendien und Preisen²⁹ auseinandersetzt, ist festgeschrieben, dass diese Mittel gleichermaßen an geeignete Männer und Frauen zu vergeben sind. Im Sinne einer Förderung der Forschung und Entwicklung und Erschließung der Künste durch Frauen³⁰ können und sollen künstlerische und wissenschaftliche Forschungs- und Erschließungsvorhaben von Frauen – bei gleicher Qualität – jedoch vorrangig berücksichtigt werden.

Das Feld möglicher Benachteiligungen ist natürlich ein breites und könnte einer weitaus ausführlicheren Analyse unterzogen werden, als es im Rahmen dieses Berichts möglich ist.

5.1 Stipendien – Preise – Fördermittel

Die nachfolgende Tabelle zeigt eine Auswahl von Stipendien, Preisen und Fördermitteln, die im Jahr 2007 an der KUG direkt vergeben wurden.

Insgesamt wurden Mittel in der Höhe von € 130.558 ausgeschüttet, davon wurden an Frauen € 70.276 vergeben, was einem Anteil von 54% entspricht.

²⁸ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (5), S. 2.

²⁹ Vgl. Frauenförderungsplan der KUG, 5.2., §12, S. 6.

³⁰ Vgl. Frauenförderungsplan der KUG, 6.2., §15, S. 7.

	Mittel Gesamt	Davon an Frauen	% F
Preise/Förderungen Gender Studies 2007	€ 2.000	€ 1.000	50%
Forschungsstipendien des bm:wf	€ 2.517	€ 1.017	40%
Förderungsstipendien	€ 10.500	€ 2.464	24%
Leistungsstipendien (Studienjahr 2006/2007)	€ 23.255	€ 12.416	53%
Spenden 2007	€ 2.772	€ 1.669	60%
Würdigungspreise 2007	€ 4.900	€ 2.800	57%
Oststipendien 2007	€ 17.400	€ 7.200	41%
Ordentliche Stipendien für ausländische Studierende (Studienjahr 2006/2007)	€ 59.220	€ 36.000	61%
Außerordentliche Stipendien für ausländische Studierende (Studienjahr 2006/2007)	€ 7.994	€ 5.710	71%

Mit einem Anteil von 60% und darüber wurden Studentinnen im Jahr 2007 bei Spenden sowie ordentlichen und außerordentlichen Stipendien für ausländische Studierende besonders unterstützt.

Bei den Förderungsstipendien zur Verwirklichung von künstlerischen Projekten oder aber wissenschaftlichen Vorhaben im Rahmen einer Dissertation oder Diplomarbeit sind Frauen mit einem Anteil von 24% hingegen unterrepräsentiert.

5.2 Reisekostenzuschüsse

Reisekostenzuschüsse können von Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen der KUG beantragt werden, wenn es um die nachhaltige Verbesserung internationaler Kontakte oder die Durchführung gemeinsamer künstlerisch-wissenschaftlicher Projekte geht.

Im Jahr 2007 wurden zehn Anträge von Frauen und 38 Anträge von Männern mit Reisekostenzuschüssen – in unterschiedlicher Höhe – unterstützt. Dies entspricht einem Frauenanteil von 21%.

5.3 Meisterkurse und kurzfristige wissenschaftliche Arbeiten

Studierende der KUG können für Meisterkurse und kurzfristige wissenschaftliche Arbeiten um Unterstützung ansuchen.

Im Jahr 2007 wurden acht Anträge von Frauen und elf Anträge von Männern positiv beschieden. Das entspricht einem Frauenanteil von 42%.

5.4 Studienunterstützungen für Wettbewerbe und Sonstiges

Studienunterstützungen für Wettbewerbe und Sonstiges werden teilweise an Einzelpersonen, teilweise an Ensembles vergeben.

Im Jahr 2007 wurden 23 weibliche und 19 männliche Studierende aus diesem Topf unterstützt, was einem Frauenanteil von 55% entspricht.

6. Frauen- und Geschlechterforschung

„Die – anerkannt gleichwertige – Frauen- und Geschlechterforschung ist verstärkt in Forschung und Lehre zu integrieren.“³¹

Die Verbreiterung des Lehrangebots zur musikbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung im Hinblick auf Inhalte, Themen und Methoden an der KUG ist ein wichtiges Ziel im Rahmen der Profilentwicklung unserer Universität.

Im Jahr 2007 bestand das Lehrveranstaltungsangebot aus einer Vorlesung zur musikbezogenen Frauen- und Geschlechterforschung, welche im Wahlfachbereich angesiedelt ist, und einem Proseminar zu „Musik und Gender“ im Rahmen des neuen Musikologiestudiums. Vor dem Hintergrund einer jahrelang rückläufigen Ressourcenausstattung konnten die Bemühungen, das bestehende Lehrangebot zu verbreitern, über den punktuellen Einsatz von Gastlehrenden nicht hinausgehen.

6.1 Gastvorträge und Gastlehrveranstaltungen

Im Berichtszeitraum wurden eine Gastlehrveranstaltung im Sommersemester 2007 sowie zwei Gastvorträge zur Frauen- und Geschlechterforschung durch das Büro der damaligen Vizerektorin für Evaluierung, Personalentwicklung und Frauenförderung organisiert:

- Gastlehrveranstaltung
„Hat Musik ein Geschlecht?“

³¹ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (6), S. 2.

Frauen- und Männerbilder in Musik, Geschichte, Musikvermittlung³²
(Dr. Cornelia Bartsch (D); Sommersemester 2007)

- Gastvortrag zur Frauen- und Geschlechterforschung
„Musik – Erinnerung – Gender“
(Dr. Cornelia Bartsch (D); Mai 2007)
- Gastvortrag und Lesung zur Frauenforschung
„Aufbruch ins Ungewisse...“ –
eine wissenschaftlich-musikalisch-literarische Reise
in das Leben der Cello-Virtuosin Lise Cristiani
(Prof. Freia Hoffmann/Ursel Bäumer (D); Dezember 2007)

6.2 Bewerbung um die Mariann-Steegman-Gastprofessur

Im Sinne der angestrebten Profilbildung im Bereich Gender Studies erfolgte im Berichtszeitraum die – leider erfolglose – Bewerbung der KUG³³ um die Mariann- Steegman-Gastprofessur für internationale musikwissenschaftliche Gender Studies für das Sommersemester 2008. Eine neuerliche Bewerbung im Jahr 2008 ist vorgesehen.

6.3 Preise und Förderungen für Abschlussarbeiten im Bereich Gender Studies

Erstmalig wurden im Jahr 2007 vier Preise und Förderungen à € 500 für Abschlussarbeiten und Studienvorhaben im Bereich Gender Studies und Frauenforschung³⁴ ausgeschrieben.

Es wurden sechs Arbeiten und ein Vorhaben eingereicht, die von einer mit Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, Künstlerinnen und Künstlern sowie der Vizerektorin für Gender Mainstreaming besetzten Jury im Review-Verfahren begutachtet wurden.

Vier Preisträger/innen – zwei Frauen und zwei Männer – wurden öffentlichkeitswirksam beim Neujahrsempfang 2008 des Rektorats ausgezeichnet. Mit diesem Preis wurde ein deutlicher Anreiz geschaffen, künftig verstärkt Fragestellungen aus dem Bereich der Frauen- und Geschlechterforschung für Abschlussarbeiten zu wählen bzw. anzubieten.

³² Die Gastlehrveranstaltung „Hat Musik ein Geschlecht?“ wurde aus Excellentia-Mitteln in Kooperation mit dem Vizerektor für Lehre finanziert.

³³ Die Bewerbung erfolgte auf Initiative des Vizerektorats in Kooperation mit dem Institut für Wertungsforschung.

³⁴ Die Preise für Abschlussarbeiten und Vorhaben im Bereich Gender-/Frauenforschung wurden aus Excellentia-Mitteln finanziert.

7. Arbeitsumfeld

„Die Universität setzt sich für die Schaffung eines menschenwürdigen und lebenswerten Arbeitsumfelds für alle an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz tätigen Personen ein:

- *Vereinbarkeit von Studium bzw. Beruf mit familiären Verpflichtungen*
- *Schutz der Würde am Arbeitsplatz, insbesondere (auch präventives) Vorgehen gegen sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz.*³⁵

7.1 Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Seit dem Jahr 2004 kooperiert die KUG mit der Karl-Franzens-Universität Graz im interuniversitären Projekt „UniKid“. Diese Einrichtung ist nicht nur Anlaufstelle für Kinderbetreuungsfragen für alle Universitätsangehörigen, also Studierende und Bedienstete der KUG, sondern bietet auch während des Studienjahrs ein abwechslungsreiches Veranstaltungsprogramm für Kinder, Mütter und Väter.

UniKid informiert bei allen Fragen zum Thema „Studieren/Arbeiten mit Kind“, berät über Förderungsmöglichkeiten für die unterschiedlichen Formen von Kinderbetreuung (Krabbelstube, Tagesmutter, Kindergarten) und vermittelt über parent2parent auch kurzfristig Babysitter/innen. Weiters organisiert UniKid jedes Jahr einen Sommerkindergarten für den Uni-Nachwuchs sowie Sport- und Schwimmkurse, die kostengünstig genutzt werden können. Seit 2007 läuft weiters die Kooperation mit M.A.M.A, wo Kinder im Alter zwischen 0 und 10 Jahren stundenweise flexibel betreut werden können, wobei die KUG hierfür finanzielle Unterstützung bereit stellt.

Im Berichtszeitraum 2007 wurde die Beratungsleistung der interuniversitären Kinderbetreuungsanlaufstelle 29 Mal von KUG-Bediensteten in Anspruch genommen. Sechs Kinder von KUG-Eltern nutzten das Angebot der kostengünstigen Sport- und Schwimmkurse.

Mit der Beteiligung an diesem Projekt leistet die KUG einen Beitrag zur Unterstützung von Bediensteten und Studierenden mit Kinderbetreuungspflichten.

7.2 Sexuelle Belästigung

Im Dezember 2007 war die Verfasserin des Buches „Panische Gefühle – Sexuelle Übergriffe im Instrumentalunterricht“, Prof. Freia Hoffmann (Uni Oldenburg/Sophie Drinker Institut), an der KUG zu Gast. Bei einem Round-Table-Gespräch auf Einladung der Vizerektorin für Gender Mainstreaming diskutierten Vertreter/innen des Betriebsrats, des Arbeitskreises für

³⁵ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (7), S. 2.

Gleichbehandlungsfragen und der ÖH Möglichkeiten der Prävention und eines behutsamen Umgangs mit diesem Tabuthema.

Resultate aus dem Gespräch hinsichtlich Prävention von Übergriffen sind:

- Schulung von Lehrenden – Sensibilisierung für das Thema „Grenzverletzungen“
- Multikulturelle Kompetenz ist wichtig, insbesondere für Lehrende von Kunstuniversitäten (hoher Anteil an internationalen Studierenden/Lehrenden)
- Schulung von Studierenden – Nein sagen lernen
- Externe Anlaufstelle besser als hausinterne Anlaufstelle (Problematik der Kollegen- und Kolleginnenschaft)
- Verfahren/Beschwerdeweg präventiv festlegen (Anlassfälle sind kein guter Zeitpunkt!)
- Thematisierung im Leitbild – Enttabuisierung
- Entwickeln von Richtlinien
- Publik machen von Ansprechpartnern/-partnerinnen im Fall des Falles
- Hinweis auf Anlaufstellen schon bei der Erstsemestrigen-Begrüßung

8. Information

„Die interne Information und Kommunikation zum Thema Gleichbehandlung und Gleichstellung wird als wesentliche Voraussetzung für die aktive Umsetzung dieser Inhalte durch alle an der Universität tätigen Personen sichergestellt und verbessert.“³⁶

8.1 Geschlechtergerechte Sprache

Um Männern und Frauen gleichermaßen sprachlich wertschätzend zu begegnen, werden alle öffentlichen Dokumente und Aussendungen der KUG in geschlechtergerechter Sprache verfasst. Die verschiedenen Möglichkeiten des geschlechterfairen Formulierens sind in einer entsprechenden Richtlinie formuliert und auf der Homepage der KUG veröffentlicht. Das Büro der Vizerektorin unterstützt hinsichtlich genderfairer und gut lesbarer Gestaltung von öffentlichen Dokumenten.

8.2 Berichtswesen

Im Rahmen von Wissensbilanz und Leistungsbericht 2007 wurde bereits ausführlich über Maßnahmen zur Gleichstellung, Frauenförderung, Vereinbarkeit von Beruf und Familie sowie Förderung des weiblichen künstlerischen/wissenschaftlichen Nachwuchses und den Auf- und Ausbau der Geschlechterforschung berichtet.

³⁶ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (8), S. 3.

8.3 Information für Studierende und Personal

Studierende und neue Mitarbeiter/innen erhalten bei Studienbeginn bzw. bei Beginn eines Dienstverhältnisses eine Informationsbroschüre des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen, der als Anlaufstelle bei Ungleichbehandlung und Diskriminierung sowie bei sexueller Belästigung und/oder Mobbing fungiert. Auf der Homepage der KUG findet sich weiters ein direkter Link zum aktuellen Frauenförderungsplan.

Weiters steht das Büro der Vizerektorin für Qualitätsmanagement, Personalentwicklung und Gender Mainstreaming allen Mitarbeitern/Mitarbeiterinnen bei Fragen betreffend Frauenförderung und Gender Mainstreaming zur Verfügung, berät und informiert über Angebote, Maßnahmen und Möglichkeiten individueller Unterstützung und betreibt Lobbying für Gleichstellungsthemen an der KUG.

9. Infrastruktur

„Eine adäquate Infrastruktur zur Verwirklichung der Gleichbehandlung und Gleichstellung und Frauenförderung ist zu gewährleisten.“³⁷

Versteht man Infrastruktur als weit gefassten Überbegriff für sämtliche materiellen, strukturellen und personellen Ressourcen einer Organisation, tut sich eine Vielzahl potenzieller Analysefelder auf. Hierzu zählen Fragen wie Größe, Lage und Ausstattung von Büro- und Unterrichtsräumen ebenso wie z. B. der personelle und finanzielle Aufwand für gewisse Projekte und Vorhaben. Wie viele Frauen, wie viele Männer nutzen eigentlich pro Jahr die Bibliothek und das Instrumentendepot – und haben mehr Frauen oder mehr Männer im KUG-Areal ihren angestammten Parkplatz? *Last but not least* könnte man sich auch überlegen, ob die Hypothese, dass typische Frauenstudien oft mit weniger Personal auskommen müssen, den Tatsachen entspricht.

Um den Rahmen dieses Berichts nicht zu sprengen, sind wir abschließend nur noch der Frage nachgegangen, ob in den Studienrichtungen mit höherem Frauenanteil unter den Studierenden tatsächlich weniger Lehrpersonal zum Einsatz kommt. Diese Hypothese lässt sich für die KUG erfreulicherweise in keiner Weise bestätigen, ist allerdings auch nur ein Steinchen im großen Puzzle zur Schaffung einer adäquaten Infrastruktur zur Verwirklichung von Gleichbehandlung und Gleichstellung.

³⁷ Frauenförderungsplan der KUG, § 3 (9), S. 3.

Zusammenfassung

Der vorliegende Bericht zum Status Quo der Frauen 2007 gibt durch die „Genderbrille“ Einblick in die Institution und macht sichtbar, dass an der KUG Geschlechterdisparitäten in einigen Bereichen durchaus deutlich ausgeprägt sind. Erfreuliches und weniger Erfreuliches zeigen die nachfolgenden Ergebnisse im Überblick:

- Die Zahl der weiblichen und männlichen Studierenden an der KUG ist zum Stichtag 31.12.2007 annähernd ausgewogen, eine Überrepräsentanz von männlichen Studierenden beschränkt sich auf zwei Studienrichtungen: Jazz und Elektrotechnik-Toningenieur.
- Die Hypothese, dass in typischen „Frauenstudien“ weniger Lehrpersonal zum Einsatz kommt, lässt sich für die KUG nicht bestätigen.
- Mit einem Frauenanteil von 60% und darüber wurden Studentinnen im Jahr 2007 bei den ordentlichen und außerordentlichen Stipendien für ausländische Studierende und durch Spenden besonders unterstützt.
- Bei den Förderungsstipendien zur Verwirklichung von künstlerischen Projekten oder wissenschaftlichen Vorhaben im Rahmen einer Dissertation oder Diplomarbeit sind Frauen mit einem Anteil von 24% unterrepräsentiert.
- Im Jahr 2007 wurden acht Anträge für Meisterkurse und kurzfristige wissenschaftliche Arbeiten von Frauen und elf Anträge von Männern positiv beschieden. Das entspricht einem Frauenanteil von 42%.
- 23 weibliche und 19 männliche Studierende wurden aus dem Topf für Studienunterstützungen für Wettbewerbe und Sonstiges unterstützt, was einem Frauenanteil von 55% entspricht.
- Der Anteil weiblicher Beschäftigter am künstlerischen und wissenschaftlichen Personal (inklusive der Professorinnen) liegt Ende 2007 bei nur 31% und ist im Vergleich zum Vorjahr rückläufig.
- Mit Ende 2007 sind an der KUG 35 Personen tätig, die sich künstlerisch und/oder wissenschaftlich habilitiert haben. Der Frauenanteil unter den Habilitierten beträgt 17% im wissenschaftlichen und 18% im künstlerischen Bereich.
- Die KUG liegt mit einem Professorinnenanteil von 23% zum Stichtag 31.12.2007 deutlich über dem universitären Durchschnitt Österreichs von derzeit rund 15%.

- Frauen treten in universitären Gremien und Organen zu wenig in Erscheinung. Generell zu beobachten ist, dass Frauen vielfach nur als Ersatzmitglieder in Gremien fungieren, anders ist das nur in der Gruppe der Studierendenvertreter/innen.
- Bei der Besetzung von Positionen im künstlerisch/wissenschaftlichen Bereich lässt sich im Jahr 2007 kein Trend zu besonderer Frauenförderung nachweisen.
- Nur wenig ausgewogen ist die Zusammensetzung von Berufungskommissionen: Professorinnen 7%, weibliche Angehörige aus dem Mittelbau 36%, Studierende 43%. Von 14 internen Gutachtern/Gutachterinnen im Zuge der Berufungsverfahren waren nur vier weiblich.

Handlungsfelder für Frauenförderung und letztlich mehr Geschlechtergerechtigkeit bieten sich an der KUG zahlreich. Ziel ist es, die bislang noch wenig genutzten Potenziale von Frauen in Kunst, Forschung, Lehre und Verwaltung verstärkt zu integrieren, weil Geschlechtergerechtigkeit eine Ressource für jede lebendige, vielfältige, moderne Organisation darstellt.