

Diversität im JKU Entwicklungsplan 2019-2024

2. Positionierung der JKU

Die JKU ist heute eine fachlich breit aufgestellte Universität mit Kernkompetenzen auf dem Gebiet der Technologie (Science und Engineering), der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, der Pädagogik, der Rechtswissenschaften und neuerdings der Medizin. Sie ist mit ihren Werten, ihrer visionären Haltung und ihrer sowohl inter- als auch transdisziplinären Ausrichtung prädestiniert, die wissenschaftlichen Herausforderungen der großen Transformationsprozesse unserer Zeit anzunehmen. Hier seien nur die Digitalisierung, die Transformation zur Nachhaltigkeit oder **Diversität und Inklusion** genannt.

5. Personal/Human Resources

Die JKU versteht qualitativ hochwertige Personalpolitik als Herzstück und maßgeblichen Wertschöpfungsfaktor der zukunftssträchtigen Weiterentwicklung einer Universität. Dies schlägt sich insbesondere in der konsequenten Ausrichtung an international kompetitiven Standards, modernen Rahmenbedingungen des Arbeitens sowie einem **klaren Bekenntnis zu Gender- und Diversity-Management als umfassende Querschnittsmaterien** nieder. Die JKU hat sich als grundsätzliche Ziele neben der Förderung der Geschlechtergerechtigkeit die nachhaltige Verbesserung der sozialen Chancengleichheit auf hohem Niveau gesetzt. Die Umsetzung zur Erreichung dieser Ziele erfordert aufgrund der Vielzahl an Aufgabenstellungen und Zielgruppen die Bewertung und Auswahl von Schwerpunkten sowohl hinsichtlich einzelner Diversitätsdimensionen als auch hinsichtlich der organisatorischen Handlungsfelder. Die Basis dafür wird in der jährlichen Analyse des Gender & Diversity Berichts gelegt, der die Grundlage zur Maßnahmenweiterentwicklung darstellt.

5.1. Personalstrategie

Die **Evaluierung der Berufungsverfahren** erfolgt im Rahmen des jährlichen **Gender & Diversity Berichts** sowohl durch die geschlechtsspezifische Analyse des Berufsmanagements auf den Ebenen AG Stellenprofil, Berufungskommission, GutachterInnen, Besetzungsvorschlag und schließlich Berufene als auch durch die Darstellung des Überblicks der Berufungen in 3 - 5 Jahresschritten.

5.4.2. Dual Career Service

Das Dual Career Service der JKU widmet sich seit vielen Jahren ProfessorInnen im Berufsprozess, berufenen ProfessorInnen, WissenschaftlerInnen aber auch administrativen Führungskräften und den PartnerInnen, die auf Grund ihrer Beschäftigung an der JKU ihren Lebensmittelpunkt nach Oberösterreich verlegen.

Im Rahmen des Dual Career Service werden unterstützende Maßnahmen angeboten:

- Individuelle und persönliche Beratung
- Information zu vielen Bereichen, die für die neue Lebenssituation wichtig sind
- (zB Kinderbetreuung, Schule, Wohnen)
- Unterstützung bei der Jobsuche der/des Partnerin/Partners
- Kontakte zu KooperationspartnerInnen

Auf Initiative der **Task Force Gender & Diversity** der Österreichischen Universitätskonferenzen haben sich die Universitäten der Bundesländer OÖ, NÖ und Wien zu einem Netzwerk zusammengeschlossen, um gemeinsam ein „Dual Career Service“ anzubieten. Die JKU ist seit Beginn Teil dieses Netzwerks und hat 2017 gemeinsam mit den Universitäten Salzburg und Innsbruck ein Dual Career Netzwerk „OOE-S-T“ (Oberösterreich, Salzburg und Tirol) gegründet. Ziel dieser Netzwerke ist es, den BewerberInnen und PartnerInnen einerseits Entscheidungshilfen im Vorfeld anzubieten als auch bei und nach Abschluss der Verhandlungen konkrete Hilfestellungen im

regionalen und nationalen Rahmen zu leisten. Die Netzwerke ermöglichen bundesländerübergreifende Zusammenarbeit und erhöhen bei den hochspezialisierten Fachkräften die Chance, auch für die PartnerInnen Arbeitsmöglichkeiten zu finden.

6. Forschung

6.1. Gesamtuniversitäre Forschungsschwerpunkte

Folgende gesamtuniversitäre Forschungsschwerpunkte wurden für die JKU definiert:

- **Digital Transformation**
- **Sustainable Development: Responsible Technologies & Management**
- **Transformation in Finance and Financial Institutions**

6.1.1. Digital Transformation

Der Begriff der Digitalisierung erweckt den Eindruck, dass sich ein durch Technik getriebener Prozess unweigerlich und ungesteuert aller Lebensbereiche bemächtigt. Die JKU nimmt hier eine andere Perspektive ein. Sie erkennt in der digitalen Entwicklung einen gestaltbaren Prozess. Ihr Fokus ist daher die digitale Transformation in ihrer umfassenden gesellschaftlichen Wirkung mit all ihren AkteurInnen. Dazu gehören die Wirtschaft, das Bildungswesen, Gemeinschaften, Individuen, die Wissenschaft und der Staat. Das Verhalten dieser AkteurInnen hat wesentlichen Einfluss auf die Wirkungen der digitalen Transformation. Damit wird der sozial-, wirtschaftswissenschaftliche und rechtswissenschaftliche Bezug und auch jener zur **Gender- und Diversitätsforschung** mehr als deutlich.

6.1.2. Sustainable Development: Responsible Technologies & Management

Durch den breitest angelegten und inter-/transdisziplinär aufgestellten Forschungsschwerpunkt „Sustainable Development: Responsible Technologies & Management“ (von Natur- und Ingenieurwissenschaften zu Technologien und Innovationen zu Management, Umweltökonomie und Circular Economy, **Gender und Diversity Studies** sowie Legal Gender Studies, Umweltrecht, Sozialwissenschaften und Medizin) können bereits derzeit 14 der insgesamt 17 SDGs (SDGs 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11, 12, 13, 16, 17) primär und die SDGs 1 und 15 tangierend abgedeckt werden. Im Vergleich sind die Aktivitätsfelder anderer österr. Universitäten deutlich eingeschränkter bzw anders ausgerichtet. Zur Stärkung des Forschungsschwerpunktes soll das bisher als Verein geführte Energieinstitut zu einem Institut der JKU weiterentwickelt werden und sich dem wichtigen Zukunftsthema Energie (SDG 7) widmen.

8. Gesellschaftliche Zielsetzungen und gesellschaftspolitische Verantwortung

Vor dem Hintergrund der großen Herausforderungen unserer gesellschaftlichen Entwicklungen sind Universitäten in besonderer Weise verpflichtet, nicht nur im Sinne eines Forschungs- und Wissenstransfers und der Aktivitäten des Responsible Science, sondern auch auf Ebene der diversitätsorientierten Personalpolitik ihren Beitrag mit hohem Engagement als Vorbild für andere Organisationen und Unternehmen zu leisten.

Zur Wahrung der gesellschaftspolitischen Verantwortung (im Sinne von Nachhaltigkeit und Responsible Science) ist die JKU u.a. bemüht, Frauen zu fördern, genderspezifische Lehre anzubieten, Vereinbarkeit von Beruf bzw Familie und Studium zu erleichtern, Personen mit Beeinträchtigungen besonders zu unterstützen, den Kontakt zu den AbsolventInnen aufrecht zu halten sowie zu Fragen und Problemen von öffentlichem Interesse laufend Stellung zu beziehen.

8.2. Gleichstellung und Diversitätsmanagement

Ein zentrales Ziel der JKU ist es, Frauen und Männern gleiche Chancen und Entwicklungsmöglichkeiten zu bieten und das Beseitigen der Geschlechterasymmetrie in allen universitären Funktionen und Gremien mit Nachdruck voranzutreiben. Dabei spielt das **Gender & Diversity Monitoring**, das die systematische Auswertung von gleichstellungsrelevanten Daten umfasst, eine wesentliche Rolle. Rechtliche Basis dafür bildet der Frauenförderplan der JKU. Der Ist-Stand, der

mit diesem Monitoring die Fortschritte und anhaltenden Entwicklungsnotwendigkeiten im Bereich der Gleichstellung aufzeigt, soll durch die Veröffentlichung der Ergebnisse auf allen universitären Ebenen die AkteurInnen für die Thematik sensibilisieren und zu Reflexion und Initiative im eigenen Handlungsumfeld führen. Ein umfassender Ansatz, der die Bereiche der Forschung und Lehre ebenso beinhaltet wie spezifische Programme der Frauenförderung und Gleichstellungspolitik, trägt wesentlich dazu bei, eine Orientierung aller Tätigkeits- und Leistungsbereiche an den Grundsätzen des Gender Mainstreamings und der Förderung von Frauen – insbesondere in jenen Bereichen, in denen sie deutlich unterrepräsentiert sind – zu erreichen.

Hervorzuheben ist vor allem die Gruppe der habilitierten Wissenschaftlerinnen und die Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen – beim Anteil an Universitätsprofessorinnen und Habilitierten zeigt sich im österreichweiten Durchschnitt für die JKU Nachholbedarf. Es bedarf des Einsatzes mehrstufiger Programme, um – in Zusammenarbeit mit den entsprechenden Gremien – die Erhöhung des Frauenanteils bei wissenschaftlichen Führungskräften zu berücksichtigen.

Konkrete Karriereentwicklungsprogramme wie beispielsweise Karriere_Mentoring III der Universitäten Linz, Salzburg und Krems für Wissenschaftlerinnen im Dissertations- bzw Habilitationsstadium haben das erklärte Ziel der Förderung des weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchses und des Aufbaus eines intra- und interuniversitären Netzwerks. Weiters stellt die Entwicklung und Umsetzung eines neuen Stipendiumprogramms für Wissenschaftlerinnen einen wichtigen Baustein zur Erhöhung des Frauenanteils in wissenschaftlichen Führungspositionen dar. Diese Stipendien sollen den Empfängerinnen die Möglichkeit geben, sich der Abfassung einer Dissertations- oder Habilitationsschrift in konzentrierter und zeitlich besser abgrenzbarer Form zu widmen und zugleich eine Einbindung in den Wissenschaftsbetrieb der JKU gewährleisten. Zudem sind Führungskräfte im Sinne dieser Nachwuchsförderung dahingehend zu sensibilisieren, Erfahrung und den Zugang zu Systemwissen je nach Bedarf weiterzugeben und damit die Wissenschaftlerinnen in unterschiedlichen Karrierestufen zu unterstützen.

Zusätzlich bedarf es langfristiger Konzepte, um Frauen grundsätzlich für die Wissenschaft – und hier vor allem für technisch-naturwissenschaftliche Fachrichtungen – zu begeistern. Nach wie vor entscheidet sich ein Großteil der Burschen und Mädchen bzw Männer und Frauen für geschlechtstypische Ausbildungen und Berufe. Um dem entgegenzuwirken und damit den Anteil an Frauen in technisch-naturwissenschaftlichen Studienrichtungen zu steigern sowie deren Karriere- und Einkommenschancen zu erhöhen, setzt die JKU auf mehrstufige, zielgruppenspezifische und langfristige Sensibilisierungskonzepte. Die Projekterfahrungen und Evaluierungen der vergangenen Jahre werden in die Weiterführung der Förderprogramme aufgenommen und die adaptierten Angebote weitergeführt.

Durch die Umsetzung der Profilbildungsmaßnahme „JKU goes gender“ hat sich strukturell das gesamtuniversitäre Institut für Frauen- und Geschlechterforschung, das in Österreich nach wie vor im universitären Kontext ein Alleinstellungsmerkmal darstellt, entwickelt. Gemäß den Vorgaben im Frauenförderplan ist Gender Studies in den Curricula der JKU zu implementieren. Damit soll eine Sensibilisierung aller Studierenden für die Themen Gleichstellung und Diversität gewährleistet werden. In Konkretisierung des Frauenförderplans sieht der Satzungsteil Studienrecht in Bachelor- und Diplomstudien eine Pflichtlehrveranstaltung und eine Wahllehrveranstaltung in Masterstudien vor.

Die Studierenden der JKU zeichnet, wie die Studierendensozialerhebung 2015 zeigt, bereits jetzt eine im Vergleich zu anderen Universitäten ausgeprägte Heterogenität aus. So waren im Beobachtungsjahr 41 % der Studierenden der JKU neben ihrem Studium erwerbstätig, während der entsprechende Wert aller wissenschaftlichen Universitäten bei 20 % lag. Zudem hatten die Studierenden der JKU deutlich häufiger Betreuungspflichten für Kinder zu übernehmen. Ähnlich signifikante Unterschiede lassen sich bei der Schicht der Herkunftsfamilie sowie dem Bildungsstand der Eltern ausmachen. Die JKU begreift diese Heterogenität als wertvolle Ressource und ist bestrebt, diese zu fördern und ihre Studierenden bedarfsorientiert zu unterstützen. Hierzu sei außerdem auf Kapitel 7.7. sowie 8.3. verwiesen.

Neben den im Kapitel „Lehre“ dargestellten Angeboten in der Studieneingangs- und Orientierungsphase, die allen Erstsemestrigen eine optimale Orientierung beim Einstieg ins Studium gewährleisten sollen, wurden an der JKU noch zahlreiche zielgruppenspezifische Maßnahmen entwickelt. Wie alle öffentlichen österreichischen Universitäten beteiligte sich die JKU auch an der MORE-Initiative für AsylwerberInnen und bietet für diese einerseits Deutschkurse, andererseits das Borealis-MORE-Einstiegsstipendium an, um ihnen den Zugang zu (tertiärer) Bildung zu erleichtern. Familienfreundliches Studieren bzw Arbeiten und die damit einhergehende Vereinbarkeit von Beruf und Familie ist der JKU ebenfalls ein großes Anliegen. Um die vorhandenen familienbewussten Projekte zu erheben und zu evaluieren, durchlief die Universität in den Jahren 2014-2017 eine Reauditierung des Audits hochschuleundfamilie, welche für weitere drei Jahre fortgeführt wird. Generell steht die Förderung der Vereinbarkeit des Studiums mit anderen Lebensbereichen im Vordergrund, weshalb der Ausbau von Blendend-Learning-Angeboten weiter forciert wird.

Um der Vielfalt und Verschiedenartigkeit der Angehörigen der Universität insgesamt gerecht zu werden, arbeitet die Universität aktiv am **Aufbau eines umfassenden Diversitätsmanagements**. Zur Sensibilisierung und Erhebung des Ist-Standes wurden für dieses Thema bereits „Diversity-Gespräche“ in Form episodischer Interviews mit WissenschaftlerInnen und FunktionsträgerInnen geführt. Nach Evaluierung der Ergebnisse werden im Rahmen eines internen Workshops die entsprechenden Maßnahmen abgeleitet und implementiert. Damit wird die Verankerung auf breiter Basis gewährleistet.

Für die Entwicklung von Strategien und Maßnahmen zur Frauenförderung, Gleichstellung und Diversität zeichnet die Abteilung Gender & Diversity Management verantwortlich. Diese ist direkt dem Vizerektorat für Personal, Diversity und IT unterstellt und berät das Rektorat in allen Fragestellungen der Gleichstellung, Frauenförderung und Diversität. Zudem koordiniert diese Fachabteilung die interne Kommunikation der universitären Einrichtungen, die sich mit Frauenfragen und gleichstellungspolitischen Anliegen beschäftigen. Die Abteilung ist in zwei Referaten organisiert: Das Referat Gender Competence ist Anlaufstelle für alle Fragen rund um das Thema Geschlechtergerechtigkeit und Frauenförderung, das Referat Diversity Competence leistet Hilfestellung bei allen Fragen rund um die Themen Diversity und Vereinbarkeit von Beruf/Studium und Privatleben.

8.3 Förderung von Personen mit Beeinträchtigung

Durch das **Institut Integriert Studieren** (IIS) wird die JKU in ihrer wichtigen universitären Aufgabe, die Wirtschaft, Verwaltung und Industrie mit fachlich gut ausgebildeten, wissenschaftlich fähigen und eigenständigen ForscherInnen zu versorgen, nicht nur unterstützt, sondern um die Dimension **Diversität** erweitert und angereichert.

Zudem arbeitet die Universität an der Formulierung eines Gleichstellungsplanes, der neben dem Frauenförderplan als Teil der Satzung zu erlassen ist und sich auf die Schwerpunkte Vereinbarkeit und Antidiskriminierung konzentriert, und der damit den Ausbau diskriminierungsfreier und familienfreundlicher Arbeitsstrukturen verstärken wird.

8.4. Gleichstellung der Geschlechter in Forschung und Lehre

Das Institut für Frauen- und Geschlechterforschung ist bislang das einzige fakultätsübergreifende Universitätsinstitut in Österreich, das sich mit Frauen- und Geschlechterforschung (Gender Studies) befasst und definiert sich als Schnittstelle in Fragen der Geschlechterverhältnisse in Wissenschaft und Gesellschaft. Dies stellt ein bemerkenswertes Alleinstellungsmerkmal in der Scientific Community dar – national und international. Die Einbeziehung der Frauen- und Geschlechterforschung in alle Fachbereiche von Forschung und Lehre stellt ein prioritäres Ziel der JKU dar. Vor allem bei der Erstellung der Curricula ist auf die Integration von Frauen- und Geschlechterforschung bzw von frauen- und geschlechtersensiblen Themenstellungen in Pflicht- und Wahlfächern zu achten. Dieses Vorhaben ist im Frauenförderungsplan der JKU verankert. In der Forschung sind insbesondere sozial-

und wirtschaftswissenschaftliche, kulturwissenschaftliche und technowissenschaftliche Genderdimensionen relevant.

Die Bereiche **Legal Gender Studies, Diversity und Antidiskriminierungsrecht** in Forschung und Lehre werden vom Institut für Legal Gender Studies betreut. Feministische Rechtstheorie und die rechtshistorische Analyse der Geschlechterordnung sind tragende Säulen der Forschung am Institut. Dieses breit gefasste Verständnis von Legal Gender Studies fokussiert Geschlecht und andere Statusmerkmale wie Ethnizität, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Orientierung in ihren rechtlichen und empirischen Einzeldimensionen, beleuchtet aber auch die intersektionellen Zusammenhänge zwischen diesen Identitätsmerkmalen und das Verhältnis von Antidiskriminierungsrecht und Diversity Management. Das Institut versteht sich auch als Kompetenzzentrum und Kooperationsstelle für die Praxis.