

Bericht des Rechnungshofes

Frauenförderung an Universitäten

Inhaltsverzeichnis

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis	516
Abkürzungsverzeichnis	517

BMWF

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Frauenförderung an Universitäten

KURZFASSUNG	519
Prüfungsablauf und -gegenstand	526
Rechtsgrundlagen	526
Frauenanteile an österreichischen Universitäten	527
Frauenanteile an den überprüften Universitäten	529
Bezahlung ausgewählter Beschäftigtengruppen	532
Frauenquoten in leitenden Organen und Kollegialorganen	535
Aufwendungen	537
Strategische Steuerungsinstrumente	542
Genderspezifische Einrichtungen	550
Projekte und Maßnahmen	555
Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium	556
Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen	559

Tabellen- und Abbildungsverzeichnis

Abbildung 1:	Karriereverläufe Frauen – Universitätsübersicht 2009	528
Tabelle 1:	Frauenanteil bei Studierenden und wissenschaftlichem Universitätspersonal 2009	530
Tabelle 2:	Leitungsfunktionen von wissenschaftlichen Organisationseinheiten zum 31. Dezember 2009	531
Tabelle 3:	Gutachterinnen in Berufungsverfahren 2006 bis 2009	532
Tabelle 4:	Lohnunterschiede bei neuen Professuren 2006 bis 2009	533
Tabelle 5:	Leitungs- und Kollegialorgane – 40 % Frauenquoten	537
Tabelle 6:	Aufwendungen der TU Graz und TU Wien sowie der Universitäten Linz und Wien für genderspezifische Einrichtungen sowie für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung, 2006 bis 2009	539
Tabelle 7:	Aufwendungen der TU Graz und TU Wien sowie der Universitäten Linz und Wien für genderspezifische Einrichtungen sowie für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung je Universitäts-Mitarbeiter bzw. je Studierenden, 2006 bis 2009	540
Abbildung 2:	Wesentliche Steuerungsinstrumente	542
Tabelle 8:	Mitgliederanzahl der Arbeitskreise	550
Tabelle 9:	Personalausstattung der Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung und der Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an der TU Graz und TU Wien sowie den Universitäten Linz und Wien, 2006 bis 2009	553

Abkürzungsverzeichnis

Abs.	Absatz
ARGE	Arbeitsgemeinschaft
BGBI.	Bundesgesetzblatt
BMWF	Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung
bspw.	beispielsweise
bzw.	beziehungsweise
EUR	Euro
i.d.g.F.	in der geltenden Fassung
MA	Mitarbeiter(in)/-n(innen)
Mill.	Million(en)
Nr.	Nummer
rd.	rund
RH	Rechnungshof
TU	Technische(n) Universität(en)
TZ	Textzahl(en)
u.a.	unter anderem
usw.	und so weiter
Z	Ziffer(n)

Wirkungsbereich des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung

Frauenförderung an Universitäten

An den Technischen Universitäten Graz und Wien sowie den Universitäten Linz und Wien stiegen von 2006 bis 2009 die Frauenanteile bei den Studierenden und dem wissenschaftlichen Personal. Tendenziell bot sich jedoch folgendes Bild: je höher die Karrierestufe, desto niedriger der Frauenanteil.

Zwischen den von 2006 bis 2009 berufenen Professorinnen und Professoren waren – ausgenommen an der Universität Linz – keine signifikanten Gehaltsunterschiede feststellbar. Aber insbesondere beim für Drittmittelprojekte neu aufgenommenen wissenschaftlichen Personal wurden seit Oktober 2009 an den Technischen Universitäten Graz und Wien anteilmäßig mehr Männer als Frauen über dem „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ bezahlt.

KURZFASSUNG

Prüfungsziel

Ziel der Gebarungsüberprüfung war es, die Verteilung und Verwendung öffentlicher Mittel, die Organisation, Handlungsfelder und Maßnahmen, das Gender-Monitoring sowie die Rechtsgrundlagen und strategische Steuerungsinstrumente der Frauenförderung an den Technischen Universitäten (TU) Graz und Wien sowie den Universitäten Linz und Wien darzustellen bzw. zu beurteilen. Die Überprüfung umfasste den Zeitraum 2006 bis 2009. (TZ 1)

Frauenanteile an Österreichischen Universitäten

In Bezug auf alle österreichischen Universitäten ergab sich folgendes Bild: Universitäten mit einem stark technisch-, naturwissenschaftlich ausgerichteten Studienangebot wiesen in allen Bereichen – auch schon beim wissenschaftlichen Nachwuchs – einen geringeren Frauenanteil auf. Damit unterschied sich ihre Ausgangslage von der anderer Universitäten. Generell war an allen Universitäten

zu erkennen: je höher die Karrierestufe, desto niedriger der Frauenanteil. Im Jahr 2010 stand 20 Rektoren an österreichischen Universitäten eine Rektorin gegenüber. (TZ 3)

Frauenquote und -anteile

Ausgehend vom Universitätsgesetz 2002 setzten sich die überprüften vier Universitäten in den Frauenförderungsplänen eine Frauenquote von mindestens 40 % zum Ziel. (TZ 2)

Die TU Graz wies den geringsten Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen (2009: 21,2 % und 20,5 %) auf – den höchsten die Universität Wien (2009: 63,8 % und 65,9 %). Beim allgemeinen Universitätspersonal lag der Frauenanteil bei allen überprüften Universitäten zwischen 48 % und 60 %. Bei der Beschäftigung von wissenschaftlichem Personal hatte nur die Universität Wien die 40 %-Frauenquote erreicht (2009: 42,3 %). Allerdings bestand auch dort bei der Gruppe der Professorinnen und Dozentinnen, wie bei den übrigen drei Universitäten, insgesamt weiterhin Nachholbedarf; der Frauenanteil war hier ebenfalls an der TU Graz am geringsten (2009: 5,4 % und 2,7 %) und an der Universität Wien am höchsten (2009: 21,8 % und 22,8 %). Beim Drittmittel-finanzierten wissenschaftlichen Personal ging, außer an der Universität Wien, der Frauenanteil zurück.¹ (TZ 5)

Die Bemühungen, Frauen in Leitungsfunktionen von wissenschaftlichen Organisationseinheiten zu bringen, zeigten noch nicht den entsprechenden Erfolg. Der Frauenanteil schwankte zwischen 5,6 % an der TU Graz und 25 % an der Universität Wien. Der durchschnittliche Frauenanteil von Gutachterinnen und Gutachtern in Berufungsverfahren lag zwischen 3,4 % an der TU Graz und 23 % an der Universität Wien. (TZ 6, 7)

Die in der Novelle 2009 zum Universitätsgesetz 2002 für bestimmte Leitungs- und Kollegialorgane ausdrücklich normierte Frauenquote von 40 % wurde erst teilweise erfüllt. Die gesetzlichen Bestimmungen waren zum Teil unklar. So betrug die Quote im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seit 1. Jänner 2010 45 %. (TZ 2, 11, 12)

¹ Die Berechnung des Frauenanteils beim Personal der Universitäten erfolgte auf Basis von Vollbeschäftigungsäquivalenten.

Bezahlung ausgewählter Beschäftigtengruppen

An den Universitäten Linz und Wien gab es vom Inkrafttreten des „Kollektivvertrages für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ (Kollektivvertrag) im Oktober 2009 bis Ende Juni 2010 kaum Überzahlungen bei den neu eingestellten wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern (MA). Anders war dies an der TU Graz und an der TU Wien, wo hauptsächlich für Drittmittelprojekte neu eingestellte wissenschaftliche MA über dem Kollektivvertrag bezahlt wurden. Hievon profitierten mehr Männer als Frauen: der Frauenanteil an Überzahlungen entsprach an der TU Graz 82 % des Männeranteils und an der TU Wien 56 %. (TZ 8)

Berechnungen des RH hinsichtlich eines Lohngefälles zwischen Frauen und Männern bei im Zeitraum 2006 bis 2009 neu berufenen Professorinnen und Professoren zeigten an der TU Graz, der TU Wien und der Universität Wien keine signifikanten Unterschiede. Die Universität Linz hingegen wies bei den Berufungen einen deutlicheren Lohnunterschied auf: die Frauenlöhne unbefristeter Professuren entsprachen nur 87 % der Männerlöhne. (TZ 9)

Berichtspflichten

Obwohl in den Frauenförderungsplänen Berichte zur Entlohnung bzw. zu Lohnunterschieden von Frauen und Männern ausdrücklich vorgesehen waren, veröffentlichten der Rektor der TU Wien bzw. die Rektorate der TU Graz und der Universität Linz diese bislang nicht. Der Frauenförderungsplan der Universität Wien enthielt erst gar keine diesbezügliche Berichtspflicht. (TZ 10)

Aufwendungen für Frauenförderung

Gemäß der Wissensbilanz-Verordnung, BGBl. II Nr. 63/2006, waren die Universitäten dazu verpflichtet, bestimmte im Zusammenhang mit der Frauenförderung stehende Aufwendungen dem BMWF jährlich im Rahmen der Wissensbilanz bekannt zu geben. Diese waren u.a. Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung. (TZ 13)

Allein auf Basis der aufgrund der Wissensbilanz-Kennzahlen angestellten Vergleiche von Aufwendungen der Universitäten zum Thema Frauenförderung fehlte die Aussagekraft, weil die Datenzusammenstellung sowie die Interpretation der Aufwandszuordnung zu den Kennzahlen an den überprüften Universitäten uneinheitlich waren. (TZ 13)

Die vom RH berichtigten Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen sowie für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung betrugen für 2006 bis 2009 an der TU Graz rd. 2,8 Mill. EUR, an der Universität Wien rd. 2,7 Mill. EUR, an der TU Wien rd. 2,5 Mill. EUR und an der Universität Linz rd. 1,9 Mill. EUR. (TZ 14)

An allen vier Universitäten stiegen die genderspezifischen Aufwendungen von 2006 bis 2009 insgesamt an. Die durchschnittlichen Aufwendungen je Universitäts-MA bzw. je Studierenden waren an der TU Graz mit 359 EUR bzw. 66 EUR am höchsten, an der Universität Wien mit 142 EUR bzw. 9 EUR am niedrigsten. (TZ 14)

Verankerung der Frauenförderung in Strategiedokumenten

Die an allen überprüften Universitäten bestehenden Frauenförderungspläne waren teilweise ergänzungs- bzw. änderungsbedürftig; so war bspw. die Einbindung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen in die Erstellung von Strategiedokumenten unzureichend geregelt. Zudem enthielten die Frauenförderungspläne nur in Ansätzen quantitative bzw. zeitliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils. Alle Entwicklungspläne enthielten ein Bekenntnis zur Frauenförderung. Die frauenspezifischen Ziele bzw. Vorhaben in den Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009 und 2010 bis 2012 mit dem BMWF waren unterschiedlich präzisiert und ambitioniert; nur die TU Graz setzte bei ihren Zielen schon bei den Studentinnen an. (TZ 16, 17, 18, 19, 20)

Was die Zielvereinbarungen mit den Dekaninnen und Dekanen angeht, fehlte an der TU Graz eine nachvollziehbare Bewertung der Zielerreichung. Die TU Wien und die Universität Linz hatten gar keine solchen Zielvereinbarungen abgeschlossen. In jenen der Universität Wien waren die frauenspezifischen Zielsetzungen nur zum Teil konkret; eine Analyse der Erreichung von frauenspezifischen Vorjahreszielen erfolgte darin teilweise. (TZ 21)

Genderspezifische Einrichtungen

An den überprüften Universitäten bestanden jeweils ein Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen und eine Organisationseinheit für Gleichstellung und Frauenförderung. Die Arbeitskreise wurden von einem ihnen zugeordneten Büro unterstützt. An der Universität Wien war die Einbindung des Arbeitskreises bei Berufungen von Professorinnen und Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 vielfach nicht gegeben. An der Universität Linz war das Büro des Arbeitskreises nicht ohne Probleme auffindbar. (TZ 22, 23, 24, 25, 26)

Der Personalstand der Organisationseinheit für Gleichstellung und Frauenförderung sowie des Büros des Arbeitskreises war an der Universität Linz mit durchschnittlich 6,1 Vollbeschäftigungsäquivalenten am höchsten, jedoch war sie auch die einzige, an der die Personalausstattung von 2006 bis 2009 rückläufig war (rd. – 18 %). Rechnerisch entfielen an der Universität Wien auf jeden MA in diesen Einrichtungen vergleichsweise sowohl am meisten Beschäftigte als auch Studierende (2009: 919 bzw. 15.640). An der Universität Linz war dieses Verhältnis in beiden Fällen am günstigsten (2009: 389 Beschäftigte bzw. 2.959 Studierende). (TZ 27, 28, 29)

In den Frauenförderungsplänen, außer in jenem der TU Graz, war die außeruniversitäre Vernetzung von genderspezifischen Einrichtungen ausdrücklich festgelegt. (TZ 30)

Projekte und Maßnahmen

Die vier Universitäten führten zahlreiche Projekte und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils durch. Diese wurden bzw. werden laufend evaluiert. Ziel dieser Projekte war es einerseits, Schülerinnen über naturwissenschaftliche und technische Studien mit geringem Frauenanteil zu informieren und für diese zu begeistern sowie andererseits Wissenschaftlerinnen bzw. wissenschaftlichen Nachwuchs bei deren Karriere zu unterstützen. (TZ 31)

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

An der TU Graz und an der Universität Wien bestanden sowohl Einrichtungen zur stundenweisen als auch zur ganztägigen Kinderbetreuung. Die TU Wien bot ausschließlich ganztägige Betreuung an, während an der Universität Linz lediglich stundenweise Betreuung möglich war. (TZ 32)

Aufgrund des Kollektivvertrags konnte das wissenschaftliche Universitätspersonal Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich frei wählen. Für das nichtwissenschaftliche Universitätspersonal bestanden an den Universitäten Linz und Wien Gleitzeitregelungen. An der TU Graz und an der TU Wien (dort mit wenigen Ausnahmen) galten feste Dienstzeiten. (TZ 33)

Der Anteil von Vätern in Elternkarenz stieg von 1,7 % (2006) auf knapp 14 % (2009). An allen überprüften Universitäten gingen vom wissenschaftlichen Personal anteilmäßig mehr Väter in Elternkarenz als beim nichtwissenschaftlichen Personal. Die Teilnahme an Weiterbildungsangeboten war an allen Universitäten auch während der Elternkarenz möglich. (TZ 34, 35)

Während die TU Graz und die Universität Wien zur parallelen Förderung von Wissenschaftlerinnen- bzw. Wissenschafterpaa- ren dem Dual Career Service bzw. dem Double Career Modell großen Stellenwert einräumten, boten die TU Wien und die Universität Linz nur anlassbezogen Unterstützung für Ehepartner bzw. -partnerinnen an. (TZ 36)

Kenndaten zur Frauenförderung an Universitäten					
Rechtsgrundlagen	Bundes-Verfassungsgesetz, BGBl. Nr. 1/1930 i.d.g.F.				
	Bundesgesetz über die Gleichbehandlung im Bereich des Bundes – Bundes-Gleichbehandlungsgesetz, BGBl. I Nr. 100/1993 i.d.g.F.				
	Bundesgesetz über die Organisation der Universitäten und ihre Studien – Universitätsgesetz 2002, BGBl. I Nr. 120/2002 i.d.g.F.				
	Frauenförderungspläne				
	2006	2007	2008	2009	2010
	in Vollbeschäftigungsäquivalenten				
Technische Universität Graz					
Universitätspersonal gesamt	1.757,9	1.887,6	1.954,8	2.013,5	2.002,7
Frauen absolut	498,5	527,9	551,1	577,8	594,3
und in %	28,4	28,0	28,2	28,7	29,7
Professoren gesamt	79,1	84,0	105,8	101,8	105,2
Frauen absolut	3,0	2,3	3,0	5,5	5,7
und in %	3,8	2,7	2,8	5,4	5,4
Technische Universität Wien					
Universitätspersonal gesamt	2.701,1	2.786,8	2.887,1	2.936,0	3.160,9
Frauen absolut	739,0	736,8	781,8	805,6	856,0
und in %	27,4	26,4	27,1	27,4	27,1
Professoren gesamt	141,8	139,1	137,8	140,0	136,5
Frauen absolut	8,0	7,0	9,4	10,3	12,3
und in %	5,6	5,0	6,8	7,4	9,0
Universität Linz					
Universitätspersonal gesamt	1.873,5	1.932,3	2.004,5	2.156,5	1.660,2 ¹
Frauen absolut	727,6	760,9	773,5	844,8	661,0 ¹
und in %	38,8	39,4	38,6	39,2	39,8
Professoren gesamt	111,0	111,7	109,7	113,2	114,3
Frauen absolut	9,0	8,5	9,5	13,0	16,5
und in %	8,1	7,6	8,7	11,5	14,4
Universität Wien					
Universitätspersonal gesamt	4.611,2	4.794,8	4.924,5	5.033,8	5.158,2
Frauen absolut	2.096,6	2.203,0	2.314,2	2.393,1	2.432,6
und in %	45,5	45,9	47,0	47,5	47,2
Professoren gesamt	350,9	367,3	376,3	386,6	377,3
Frauen absolut	64,0	67,6	73,6	84,3	82,8
und in %	18,2	18,4	19,6	21,8	21,9

¹ Rückgang der Vollbeschäftigungsäquivalente im Jahr 2010 aufgrund einer Korrektur bei den Lektorinnen und Lektoren und den nicht selbständig lehrenden wissenschaftlichen bzw. studentischen MA, die in den Vorjahren von der Universität Linz jeweils mit einem falschen Beschäftigungsausmaß gemeldet wurden.

Quelle: BMWF, uni:data

Prüfungsablauf und –gegenstand

- 1 Der RH überprüfte von Mai bis Juni 2010 die Frauenförderung an den Technischen Universitäten Graz (TU Graz) und Wien (TU Wien) sowie an den Universitäten Linz und Wien.

Ziel der Gebarungsüberprüfung war es, die Verteilung und Verwendung öffentlicher Mittel, die Organisation, Handlungsfelder und Maßnahmen, das Gender-Monitoring sowie die Rechtsgrundlagen und strategischen Steuerungsinstrumente der Frauenförderung an den vier Universitäten darzustellen bzw. zu beurteilen. Die Überprüfung umfasste den Zeitraum 2006 bis 2009.

Zu dem im Dezember 2010 übermittelten Prüfungsergebnis gaben die TU Wien, die Universitäten Linz und Wien im Jänner 2011 bzw. die TU Graz im Februar 2011 Stellungnahmen ab. Das BMWF übermittelte seine Stellungnahme im März 2011; darin führte es – abgesehen von den in der Folge explizit angeführten Punkten – aus, die Empfehlungen des RH an die Universitäten Linz und Wien im Rahmen der Begleitgespräche zur Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 zu behandeln. Der RH erstattete seine Gegenäußerungen an die TU Graz und Wien, an die Universitäten Linz und Wien sowie an das BMWF im Juli 2011.

Rechtsgrundlagen

- 2 Rechtsverbindliche Vorgaben für die Gleichstellung von Frauen und Männern an Universitäten bestanden einerseits auf europäischer und bundesverfassungsgesetzlicher Ebene.

Andererseits war auf einfachgesetzlicher Ebene im Universitätsgesetz 2002 (UG 2002) Gender Mainstreaming als Teil des öffentlichen Auftrags der Universitäten definiert. Die Gleichstellung von Frauen und Männern war nicht nur leitender Grundsatz und Aufgabe der Universitäten; das UG 2002 normierte auch ausdrücklich ein Frauenförderungsgebot. Weiters legte es in einzelnen Bestimmungen explizit Frauenförderungsmaßnahmen fest (bspw. bezogen auf die Leistungsvereinbarung oder die Satzung mit der Vorgabe eines Frauenförderungsplans).

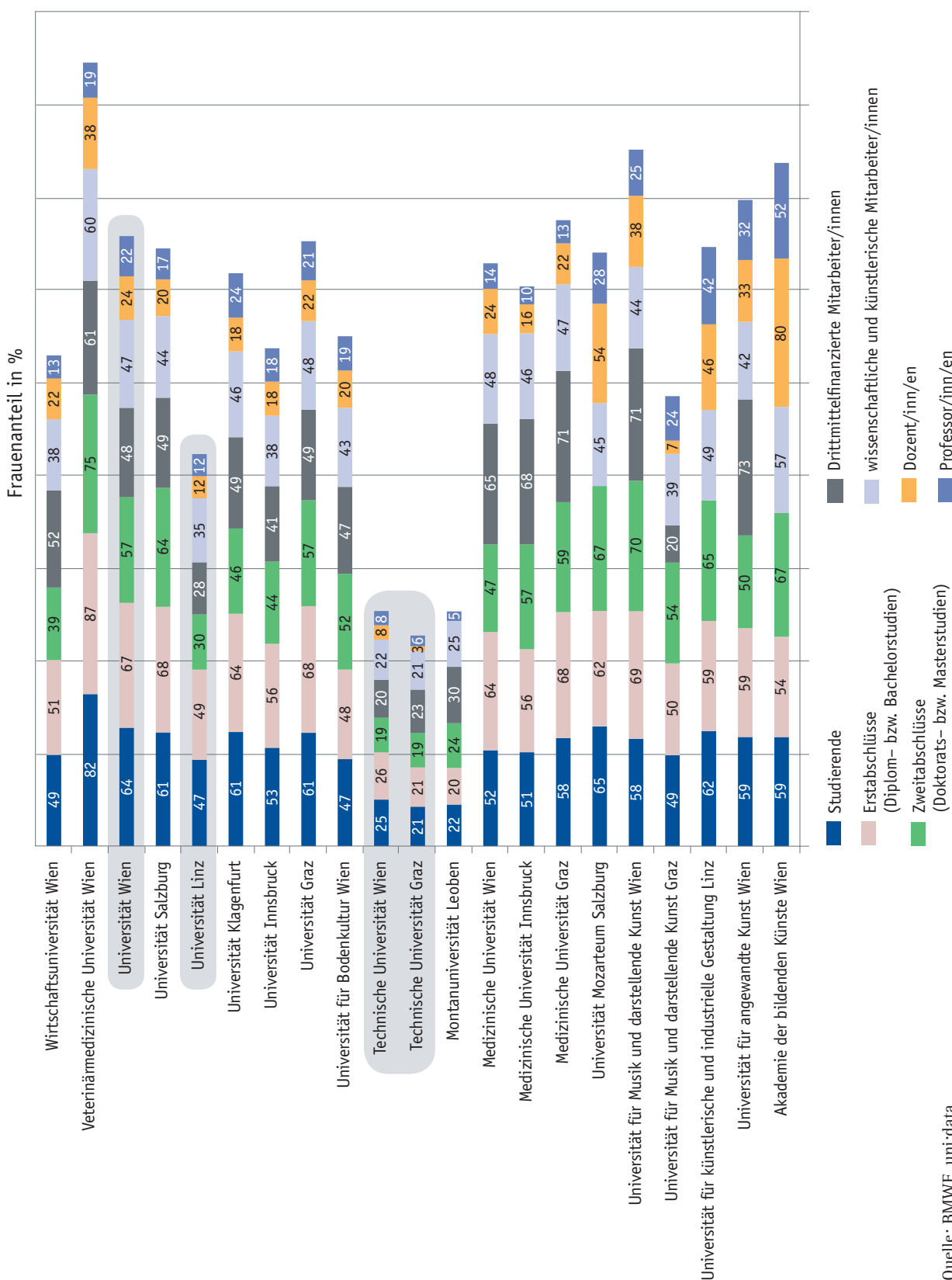
Die Novelle zum UG 2002 im Jahr 2009 enthielt weitere Frauenförderungsbestimmungen und normierte insbesondere eine Frauenquote für bestimmte Leitungs- und Kollegialorgane (siehe TZ 11). An den Universitäten galten darüber hinaus das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz und die Frauenförderungspläne, die sich eine mindestens 40 %ige Frauenquote zum Ziel setzten.

**Frauenanteile an
österreichischen
Universitäten**

3.1 Folgende Abbildung zeigt eine Übersicht der Karriereverläufe der Frauen (Frauenanteile in %) an den 21 österreichischen Universitäten im Jahr 2009:

Frauenanteile an österreichischen Universitäten

Abbildung 1: Karriereverläufe Frauen – Universitätsübersicht 2009



3.2 In Bezug auf alle österreichischen Universitäten bot sich dem RH folgendes Bild: Universitäten mit einem stark technisch-, naturwissenschaftlich ausgerichteten Studienangebot wiesen in allen Bereichen – auch schon beim wissenschaftlichen Nachwuchs – einen geringeren Frauenanteil auf. Damit unterschied sich ihre Ausgangslage von der anderer Universitäten. Generell war zu erkennen: je höher die Karrierestufe, desto niedriger der Frauenanteil. Im Jahr 2010 stand 20 Rektoren an österreichischen Universitäten eine Rektorin gegenüber.

4 Die Entwicklung des Anteils von Frauen auf den wissenschaftlichen Karrierestufen im Zeitraum 2006 bis 2009 stellte sich wie folgt dar:

- In der Gruppe des Mittelbaus (wissenschaftliche und künstlerische Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (MA)) überschritt der Frauenanteil erstmals 2008 den 40 %-Wert und lag 2009 bei 40,6 %. Auch der Anteil der Dozentinnen und Professorinnen in der jeweiligen Gruppe erhöhte sich bis 2009, nämlich bei den Dozentinnen um 2,1 Prozentpunkte und bei den Professorinnen um 3,0 Prozentpunkte; mit 20,7 % bzw. 18,7 % lag er jedoch immer noch weit unter der 40 %-Quote.
- Beim Drittmittel-finanzierten Personal sank hingegen der Frauenanteil von 45,6 % im Jahr 2006 auf 44,3 % im Jahr 2009. Dies lag an einer in diesem Zeitraum bei den Männern gegenüber Frauen um sieben Prozentpunkte höheren Steigerung der MA-Zahl.
- Bei den Studierenden blieb die Frauenquote auf einem hohen Niveau von über 53 %. Ebenso lag bei den Erstabschlüssen² der Frauenanteil weiterhin über 57 %; bei den Zweitabschlüssen³ erreichte der Anteil 46,6 %.

Frauenanteile an den überprüften Universitäten

Allgemeines

5.1 Die nachstehende Tabelle zeigt den Frauenanteil bei den Studierenden und dem wissenschaftlichen Universitätspersonal an den überprüften Universitäten im Jahr 2009 sowie die Veränderung des Frauenanteils gegenüber dem Jahr 2006. Der Frauenanteil beim allgemeinen Universitätspersonal lag bei allen vier Universitäten zwischen 48 % und 60 %.

² Diplom- bzw. Bachelorstudien

³ Doktorrats- bzw. Masterstudien

Frauenanteile an österreichischen Universitäten

Tabelle 1: Frauenanteil bei Studierenden und wissenschaftlichem Universitätspersonal 2009								
	TU Graz		TU Wien		Universität Linz		Universität Wien	
	Anteil 2009	Veränderung ¹ 2006–2009	Anteil 2009	Veränderung ¹ 2006–2009	Anteil 2009	Veränderung ¹ 2006–2009	Anteil 2009	Veränderung ¹ 2006–2009
	in % ²							
Studierende	21,2	+ 6,2	25,1	+ 6,2	46,5	+ 2,7	63,8	+ 0,2
Absolventinnen	20,5	+ 5,4	23,5	+ 13,5	45,4	+ 7,2	65,9	+ 0,5
wissenschaftliches Personal–Gesamt	18,8	+ 10,7	18,7	+ 4,3	32,1	+ 5,9	42,3	+ 10,2
Professorinnen	5,4	+ 42,4	7,4	+ 30,4	11,5	+ 41,6	21,8	+ 19,5
Mittelbau–Gesamt	19,8	+ 10,5	19,5	+ 3,1	33,6	+ 4,2	44,9	+ 9,5
Dozentinnen	2,7	+ 9,2	7,0	– 10,9	12,0	+ 35,7	22,8	+ 15,0
drittmittelfinanziertes wissenschaftliches Personal	21,3	– 5,8	19,2	– 5,1	25,4	– 13,4	46,3	+ 3,1

¹ Bei der Interpretation von Veränderungsrate war auf die unterschiedlich hohen absoluten Ausgangswerte wie auch auf Sättigungseffekte zu achten. In Bereichen mit einer von vornherein niedrigen Frauenanzahl bewirken bereits wenige zusätzliche Frauen eine auffällig hohe Steigerungsrate.

² auf Basis Vollbeschäftigungsäquivalente

Quelle: BMWF, uni:data

5.2 Den geringsten Anteil weiblicher Studierender und Absolventinnen wies die TU Graz mit 21,2 % bzw. 20,5 % auf, den höchsten die Universität Wien mit 63,8 % bzw. 65,9 %. An allen vier Universitäten lag der Anteil der Absolventinnen in etwa im Bereich des Frauenanteils der Studierenden – es war also kaum ein „Wegbrechen“ von verhältnismäßig mehr weiblichen als männlichen Studierenden bis zum Studienabschluss festzustellen.

Beim wissenschaftlichen Personal hatte jedoch nur die Universität Wien mit 42,3 % die 40 %-Frauenquote erreicht. Allerdings bestand auch hier bei der Gruppe der Professorinnen und Dozentinnen, wie bei den übrigen drei Universitäten, weiterhin Aufholbedarf.

Auffallend war, dass – abgesehen von der Universität Wien – der Frauenanteil beim Drittmittel–finanzierten wissenschaftlichen Personal im betrachteten Zeitraum zurückging. Dies sah der RH kritisch, hatte er doch in seinem Bericht „Wissens– und Technologietransfer, Einwerbung und Verwaltung von Drittmitteln an den Technischen Universitäten Graz und Wien“, Reihe Bund 2009/9, festgestellt, dass Drittmittel–MA in nicht geringem Ausmaß ins Stammpersonal der Universität überwechselten.

5.3 In ihrer Stellungnahme kündigte die TU Graz eine eingehende Analyse der Entwicklung des Frauenanteils beim Drittmittel-finanzierten wissenschaftlichen Personal an, zumal aufgrund von Umstellungen in den Statistikdaten – intern, wie auch bezüglich der Datenevidenzen des BMWF – die aufgezeigte Entwicklung nicht einfach nachzuvollziehen sei.

Die Universität Wien berichtete in ihrer Stellungnahme von Anstrengungen, um auch bei der Gruppe der Professoren und Dozenten den Frauenanteil zu verbessern (Berta-Karlik Professuren).

Leitungsfunktionen

6.1 Die Leitungsfunktionen von wissenschaftlichen Organisationseinheiten waren mit Stichtag 31. Dezember 2009 an allen vier Universitäten überwiegend mit Männern besetzt:

Tabelle 2: Leitungsfunktionen von wissenschaftlichen Organisationseinheiten zum 31. Dezember 2009				
	TU Graz	TU Wien	Universität Linz	Universität Wien
	Anzahl			
wissenschaftliche Organisationseinheiten-Gesamt	72	58	91	216
von Frauen geleitet	4	7	7	54
	in %			
Frauenanteil	5,6	12,1	7,7	25,0

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

6.2 Der RH sah an allen vier Universitäten weiterhin großen Aufholbedarf. Er empfahl daher, verstärkt Bemühungen zur Verbesserung des Frauenanteils anzustellen.

6.3 Die TU Graz sagte in ihrer Stellungnahme zu, Anstrengungen dahingehend zu unternehmen, die Unterrepräsentanz von Frauen in Leitungsfunktionen zu ändern.

Die Universität Linz berichtete von verstärkten Bemühungen, die im Jahr 2010 zu weiteren Verbesserungen geführt hätten. Durch bereits ergriffene Maßnahmen für den weiblichen wissenschaftlichen Nachwuchs (Stipendien, zusätzliche Doktorandinnenstellen) sollte die Frauenquote in den wissenschaftlichen Leitungsfunktionen langfristig gesteigert werden.

Frauenanteile an österreichischen Universitäten

Gutachterinnen in
Berufungsverfahren

7.1 Der durchschnittliche Frauenanteil bei Gutachterinnen und Gutachtern in Berufungsverfahren für Professoren und Professorinnen im Rahmen ausgeschriebener Professuren im Zeitraum 2006 bis 2009 stellte sich wie folgt dar:

Tabelle 3: Gutachterinnen in Berufungsverfahren 2006 bis 2009	
	Anteil in %
TU Graz	3,4
TU Wien	5,3
Universität Linz	18,9
Universität Wien	23,0

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

7.2 An allen überprüften Universitäten zeigte sich ein sehr geringer Anteil von Gutachterinnen. Der RH empfahl daher, auf eine Verbesserung dieses Anteils hinzuwirken.

7.3 Die Technische Universität Graz und die Universität Linz sagten dies zu.

Bezahlung ausgewählter Beschäftigtengruppen

Über dem Kollektiv-
vertrag bezahltes
wissenschaftliches
Personal

8.1 An den Universitäten Linz und Wien gab es im Zeitraum 1. Oktober 2009 (Inkrafttreten des „Kollektivvertrags für ArbeitnehmerInnen der Universitäten“ (Kollektivvertrag)) bis 30. Juni 2010 bei den neu eingestellten wissenschaftlichen MA kaum Überzahlungen.

An der TU Graz wurden 171 und an der TU Wien 104 neu eingestellte MA über dem Kollektivvertrag bezahlt. An beiden Universitäten profitierten hievon mehr Männer als Frauen: der Frauenanteil an Überzahlungen entsprach an der TU Graz 82,0 % des Männeranteils und an der TU Wien 56,0 %. Hauptsächlich war dies bei wissenschaftlichen Mitarbeitern in Drittmittelprojekten (Vorhaben gemäß § 27 Universitätsgesetz 2002) der Fall.

8.2 Der RH empfahl der TU Graz und der TU Wien, die Gründe für diese unterschiedlichen Anteile an Überzahlungen eingehend zu analysieren und gegebenenfalls die Projektleiterinnen und Projektleiter anzuweisen, auf eine geschlechtsneutrale Bezahlung im Drittmittelbereich zu achten.

8.3 Die beiden technischen Universitäten sagten dies zu.

Lohnunterschiede
bei neu besetzten
Professuren

- 9.1 Für die im Zeitraum 2006 bis 2009 neu berufenen Professorinnen und Professoren gemäß § 98 und § 99 Universitätsgesetz 2002 berechnete der RH gemäß den Vorgaben für die entsprechende künftige Wissensbilanz-Kennzahl ein allfälliges Lohngefälle zwischen Frauen und Männern:

Tabelle 4: Lohnunterschiede bei neuen Professuren 2006 bis 2009				
	TU Graz	TU Wien	Universität Linz	Universität Wien
	Wissensbilanz-Kennzahl „Frauenlöhne entsprechen ...% der Männerlöhne“			
gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002	94	96	87	95
gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002	104	–	88	94

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

An den beiden technischen Universitäten und an der Universität Wien lagen die Frauenlöhne bei neuen Professuren zwischen 94 % und 104 % der Männerlöhne. An der Universität Linz betrugen die Frauenlöhne bei neuen Professuren unter 90 % der Männerlöhne.

- 9.2 Bei der Interpretation dieser Daten war zu beachten, dass an allen überprüften Universitäten – unabhängig von der konkreten Besetzung – zwischen den Fächern ein unterschiedliches Gehaltsniveau herrschte. Hinzu kamen an den beiden technischen Universitäten aus statistischer Sicht geringe Fallzahlen berufener Frauen. An der TU Graz, der TU Wien und an der Universität Wien konnte vor diesem Hintergrund nicht der Schluss gezogen werden, dass in der Bezahlung neuer Professorinnen und Professoren Unterschiede gemacht wurden.

Der Universität Linz empfahl der RH, die Ursachen für den vergleichsweise deutlicheren Lohnunterschied zu erheben.

- 9.3 Laut Stellungnahme der Universität Wien habe sie als einzige Universität begonnen, die Entlohnungssituation geschlechtsspezifisch zu analysieren und ein entsprechendes Vorhaben in der Leistungsvereinbarung verankert.

Laut Stellungnahme der Universität Linz sei geplant, dieses Thema in den zukünftigen „Gleichstellungsberichten“ als Analyseschwerpunkt zu setzen.

Bezahlung ausgewählter Beschäftigtengruppen

Berichte zur Entlohnung von Frauen und Männern

- 10.1** In den Frauenförderungsplänen (siehe TZ 17) der TU Graz und der TU Wien sowie der Universität Linz waren Erhebungen, Dokumentationen und Berichte zur Entlohnung bzw. zu Lohnunterschieden von Frauen und Männern vorgesehen. Hiefür waren an der TU Wien der Rektor, an der TU Graz und an der Universität Linz das Rektorat zuständig. Bis zur Zeit der Gebarungsüberprüfung an Ort und Stelle hatte jedoch keine dieser Universitäten solche Berichte veröffentlicht.

Der Frauenförderungsplan der Universität Wien enthielt keine diesbezügliche Berichtspflicht. Ein entsprechendes Vorhaben in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 sah allerdings die Untersuchung von „Einkommen/Gender wage gap“ vor.

- 10.2** Der RH empfahl der TU Graz, der TU Wien und der Universität Linz, ihren Berichtspflichten betreffend Entlohnung von Frauen und Männern umgehend nachzukommen.

Die Universität Wien sollte eine solche Berichtspflicht in ihrem Frauenförderungsplan verankern.

- 10.3** *Das BMWF wies in seiner Stellungnahme darauf hin, dass mit der Wissensbilanz-Verordnung 2010 die Transparenz der Gehaltsunterschiede bei ausgewählten Personalkategorien durch eine entsprechende Kennzahl (Gender pay gap) verbessert werde. Die Berichtspflichten gemäß Frauenförderungsplan seien somit obsolet.*

Die TU Graz teilte in ihrer Stellungnahme mit, dass die Empfehlung des RH hinsichtlich des Monitorings im Frauenförderungsplan positiv gesehen werde.

Die Universität Linz berichtete, dass der Gleichstellungsbericht für 2010 demnächst veröffentlicht und diese Vorgangsweise in Zukunft weitergeführt werde.

Die Universität Wien sagte eine Verankerung von Berichten zur Entlohnung von Frauen und Männern im Frauenförderungsplan zu.

- 10.4** Der RH anerkannte gegenüber dem BMWF die Verbesserung der Datenlage über das Lohngefälle zwischen Männern und Frauen durch die neue Wissensbilanz-Verordnung, hielt jedoch fest, dass die Frauenförderungspläne der beiden technischen Universitäten vergleichsweise wesentlich umfassendere Berichtspflichten zur Entlohnung von Frauen und Männern enthielten.

Frauenquoten in leitenden Organen und Kollegialorganen

Rechtliches

- 11.1** Die Novelle zum Universitätsgesetz 2002 aus dem Jahr 2009 legte fest, dass für das Rektorat, den Universitätsrat, die Wahlvorschläge für den Senat und dessen Kollegialorgane das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sinngemäß anzuwenden und „daher“ eine Frauenquote von mindestens 40 % einzuhalten war.⁴ Ob bspw. auch Arbeitsgruppen des Senats der 40 %-Frauenquote unterlagen, ging weder aus dem Universitätsgesetz 2002 noch aus den bezughabenden Erläuterungen klar hervor. Seit 1. Jänner 2010 betrug die Quote im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nunmehr allerdings 45 %.

Mit Ausnahme der TU Graz forderten die Frauenförderungspläne der überprüften Universitäten bereits eine ausgewogene Geschlechterverteilung in Gremien.

- 11.2** Die gesetzlichen Bestimmungen hinsichtlich der 40 %-Quote waren unklar, weil die dezidierte Bezugnahme auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine 45 %-Quote vermuten ließ. Es wäre daher eine Klarstellung erforderlich. Ebenso sollte klargestellt werden, was in diesem Zusammenhang unter Kollegialorganen konkret zu verstehen ist, um zu vermeiden, dass etwa durch die Einrichtung von „Untergremien“ die vorgegebene Frauenquote unterlaufen werden kann.

Soweit erforderlich wären die Frauenförderungspläne aller vier Universitäten generell der Universitätsgesetz-Novelle 2009 anzupassen.

- 11.3** *Laut Stellungnahme der TU Graz seien die Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002, die seit der Universitätsgesetz-Novelle 2009 eine Frauenquote von mindestens 40 % in bestimmten Leitungsorganen und Gremien anordnen, spezielle Normen gegenüber der im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgelegten 45 %-Frauenquote. Der Frauenförderungsplan sei bereits der Universitätsgesetz-Novelle 2009 angepasst – aber noch nicht beschlossen worden, um die Empfehlungen des RH einfließen lassen zu können.*

Die TU Wien begrüßte in ihrer Stellungnahme ausdrücklich die vom RH eingeforderten gesetzlichen Klarstellungen. Sie arbeite bereits an einer Anpassung des Frauenförderungsplans an die Universitätsgesetz-Novelle 2009. Auch die übrigen Anregungen zur Überarbeitung des Frauenförderungsplans würden umgesetzt werden, soweit sich dafür praktikable Lösungen finden ließen.

⁴ Erhebt der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen nicht fristgerecht die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung des Kollegialorgans, ist das Kollegialorgan insofern richtig zusammengesetzt.

Frauenquoten in leitenden Organen und Kollegialorganen

Die Universität Linz wies darauf hin, dass die erforderliche Anpassung der Frauenförderungspläne an die Universitätsgesetz-Novelle 2009 dem Senat auf Vorschlag des Rektorats und des Arbeitskreises obliege. Dieser Vorschlag werde in einem kooperativen Prozess erarbeitet.

Die Universität Wien sagte in ihrer Stellungnahme die Umsetzung dieser Empfehlung zu.

Laut Stellungnahme des BMWF werde es die nächste umfassende Änderung des Universitätsgesetzes 2002, die im Jahr 2011 geplant sei, zur Anpassung an die 45 %-Frauenquote des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes nützen. Weiters gehe es davon aus, dass die mindestens 40 %-Frauenquote für sämtliche an einer Universität eingerichteten Kollegialorgane gelte; diese Rechtsansicht werde auch gegenüber den Universitäten vertreten. Eine Klarstellung des Universitätsgesetzes 2002 könne in der nächsten Universitätsgesetz-Novelle durch eine Änderung des § 42 (Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen) erfolgen.

- 11.4** Der TU Graz gegenüber wiederholte der RH, dass seine Empfehlung auf eine Klarstellung der gesetzlichen Bestimmungen abzielte. Die Novelle zum Universitätsgesetz 2002 aus dem Jahr 2009 legte nämlich fest, dass für das Rektorat, den Universitätsrat, die Wahlvorschläge für den Senat und seine Kollegialorgane das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sinngemäß anzuwenden und „daher“ eine Frauenquote von mindestens 40 % einzuhalten war. Durch die Anhebung der Frauenquote im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz seit 1. Jänner 2010 auf 45 % war diese Formulierung nunmehr unklar.

Tatsächliche Frauenquoten

- 12.1** Die quotenpflichtigen Organe waren für einige Zeit bestellt, weshalb die neuen Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 teilweise nicht sofort anzuwenden waren. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung stellten sich an den überprüften Universitäten die Frauenquoten in den folgenden Leitungs- und Kollegialorganen so dar:

Tabelle 5: Leitungs- und Kollegialorgane – 40 % Frauenquoten

	TU Graz	TU Wien	Universität Linz	Universität Wien
	Frauenquote in %			
Rektorat	–	20	20	20
Universitätsrat	43	43	44	56
Senat/Wahlvorschläge ¹				
Professoren/Professorinnen	15	31	38	42
Mittelbau ²	33	17/50 ³	50	63/54 ³
Allgemeines Personal	50/45 ³	–	100	50
Arbeitskreis ¹	46	89	83	86
	zusammen genommen Frauenquote erfüllt bei rd. ...%			
Berufungs-, Habilitations-, Studienkommissionen ^{1, 4}	14	8	31	76

¹ ohne Ersatzmitglieder

² Universitätsdozentinnen und –dozenten, wissenschaftliche MA

³ zwei Wahlvorschläge

⁴ ohne etwaige Arbeitsgruppen; bei Studienkommissionen gesetzliche Verpflichtung erst ab 1. Oktober 2010 anwendbar

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

12.2 Der an allen vier Universitäten bestehende Aufholbedarf war an den beiden technischen Universitäten am größten und an der Universität Wien am geringsten. Unter den jeweils gegebenen Möglichkeiten wären verstärkte Bemühungen zur Erreichung der 40 %-Frauenquote in bestimmten Leitungs- und Kollegialorganen anzustellen.

12.3 Die TU Graz und die Universität Linz sagten dies zu.

Aufwendungen

13.1 Gemäß der Wissensbilanz-Verordnung, BGBl. II Nr. 63/2006, waren die Universitäten dazu verpflichtet, bestimmte im Zusammenhang mit der Frauenförderung stehende Aufwendungen dem BMWF jährlich im Rahmen der Wissensbilanz bekannt zu geben. Diese waren u.a. Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung.

Aufwendungen

In der Praxis gingen die überprüften Universitäten bei der Datenzusammenstellung unterschiedlich vor und interpretierten die Zuordnung von Aufwendungen zu den Kennzahlen uneinheitlich. Auffällig war insbesondere, dass

- die TU Graz – im Gegensatz zu den anderen überprüften Universitäten – die Aufwendungen für ihre genderspezifischen Einrichtungen nicht in die Kennzahl betreffend Aufwendungen für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung einbezog,
- die TU Wien teilweise die gewählte Kennzahlenzuordnung gegenüber den Vorperioden änderte sowie
- die Universität Linz Aufwendungen zum Teil doppelt – einerseits bei den Aufwendungen ihrer genderspezifischen Einrichtungen, andererseits bei den Einzelprojekten selbst – auswies.

13.2 Nach Ansicht des RH war dies darauf zurückzuführen, dass sowohl die Wissensbilanz-Verordnung als auch der dazugehörige Arbeitsbehelf lediglich demonstrative Hinweise enthielten, welche Aufwendungen konkret unter die jeweiligen Kennzahlen zu subsumieren waren.

Er wies daher darauf hin, dass allein auf Basis der veröffentlichten Wissensbilanz-Kennzahlen angestellte Vergleiche von Universitäten zum Thema Frauenförderung ohne Aussagekraft waren.

14.1 Der RH führte daher für die Jahre 2006 bis 2009 die erforderlichen Berichtigungen für die Kennzahlen durch. Die nächste Tabelle zeigt die Aufwendungen der überprüften Universitäten für ihre genderspezifischen Einrichtungen sowie für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung in den Jahren 2006 bis 2009. Darauf aufbauend bildet die nachfolgende Tabelle den auf jeden Universitäts-MA bzw. jeden Studierenden entfallenden Aufwand ab.

Tabelle 6: Aufwendungen der TU Graz und TU Wien sowie der Universitäten Linz und Wien für genderspezifische Einrichtungen sowie für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung, 2006 bis 2009

	2006	2007	2008	2009	Gesamt ¹
	in 1.000 EUR				
TU Graz					
genderspezifische Einrichtungen	217,1	233,2	293,2	277,8	1.021,2
Maßnahmen	240,1	402,9	567,0	525,7	1.735,7
Gesamt ¹	457,2	636,2	860,1	803,4	2.756,9
TU Wien					
genderspezifische Einrichtungen	163,7	178,5	239,1	196,4	777,7
Maßnahmen	429,6	551,9	142,5	579,2	1.703,2
Gesamt ¹	593,3	730,3	381,6	775,6	2.480,9
Universität Linz					
genderspezifische Einrichtungen	168,9	205,8	250,8	278,1	903,6
Maßnahmen	310,5	256,1	251,2	224,7	1.042,4
Gesamt ¹	479,4	461,9	502,1	502,7	1.946,1
Universität Wien					
genderspezifische Einrichtungen	236,3	279,0	232,4	325,7	1.073,4
Maßnahmen	355,5	529,2	484,8	300,2	1.669,8
Gesamt ¹	591,8	808,2	717,3	625,8	2.743,1

¹ Rundungsdifferenzen

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

Aufwendungen

Tabelle 7: Aufwendungen der TU Graz und TU Wien sowie der Universitäten Linz und Wien für genderspezifische Einrichtungen sowie für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung je Universitäts-Mitarbeiter bzw. je Studierenden, 2006 bis 2009

	2006	2007	2008	2009	Ø 2006 bis 2009
	in EUR				
TU Graz					
Aufwand je Universitäts-Mitarbeiter	260	337	440	399	359
Aufwand je Studierenden	49	64	82	70	66
TU Wien					
Aufwand je Universitäts-Mitarbeiter	220	262	132	264	220
Aufwand je Studierenden	33	38	19	33	31
Universität Linz					
Aufwand je Universitäts-Mitarbeiter	256	239	250	233	245
Aufwand je Studierenden	37	35	37	31	35
Universität Wien					
Aufwand je Universitäts-Mitarbeiter	128	169	146	124	142
Aufwand je Studierenden	9	11	10	7	9

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

14.2 An allen vier Universitäten stiegen die Aufwendungen von 2006 bis 2009 insgesamt an (siehe Tabelle 6). Was nur die Aufwendungen für Maßnahmen betrifft, so sanken diese an den Universitäten Linz und Wien, während sie an den technischen Universitäten – wenn auch mit Schwankungen – stiegen.

Was die durchschnittlichen Aufwendungen je Universitäts-MA bzw. je Studierenden betraf (siehe Tabelle 7), so wies die TU Graz mit 359 EUR/Universitäts-MA bzw. 66 EUR/Studierenden die mit Abstand höchsten und die Universität Wien mit 142 EUR/Universitäts-MA bzw. 9 EUR/Studierenden die niedrigsten Werte auf. Der RH führte dies allerdings hinsichtlich der Universität Wien auch auf Effekte wegen der vergleichsweise bei weitem größten MA- und Studierendenzahl zurück.

- 15.1** Durch die Wissensbilanz-Verordnung 2010, BGBl. II Nr. 216/2010, entfielen unter anderem zuvor für die Frauenförderung vorgesehene Kennzahlen. Nunmehr waren Kennzahlen betreffend die Frauenquoten und das Lohngefälle zwischen Frauen und Männern festgelegt.
- 15.2** Nach Auffassung des RH waren die bisherigen Kennzahlen – sofern sie auf einer einheitlichen und gleichförmigen Grundlage ermittelt worden wären – von interessanter Aussagekraft. Er empfahl daher allen überprüften Universitäten, Berichtspflichten über Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung in ihren Frauenförderungsplänen vorzusehen. Dabei sollten sich die Universitäten abstimmen, um eine einheitliche Vorgangsweise sicherzustellen.
- 15.3** *Laut Stellungnahme der Universität Linz seien mit Änderung der Wissensbilanz-Verordnung im Jahr 2010 im Bereich der Gleichbehandlung von Frauen und Männern die bisherigen Kennzahlen durch neue aussagefähigere Wissensbilanz-Kennzahlen (Frauenquote, Lohngefälle zwischen Frauen und Männern) bzw. Datenbedarfs-Kennzahlen (Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren) ersetzt worden. Die Empfehlung des RH, die früheren Kennzahlen zusätzlich wieder aufzunehmen, werde daher abgelehnt.*

Das BMWF betonte in seiner Stellungnahme, dass die bisherigen Wissensbilanz-Kennzahlen nicht aussagekräftig gewesen und mit der neuen Wissensbilanz-Verordnung 2010 die Gender-Indikatoren verbessert worden seien.

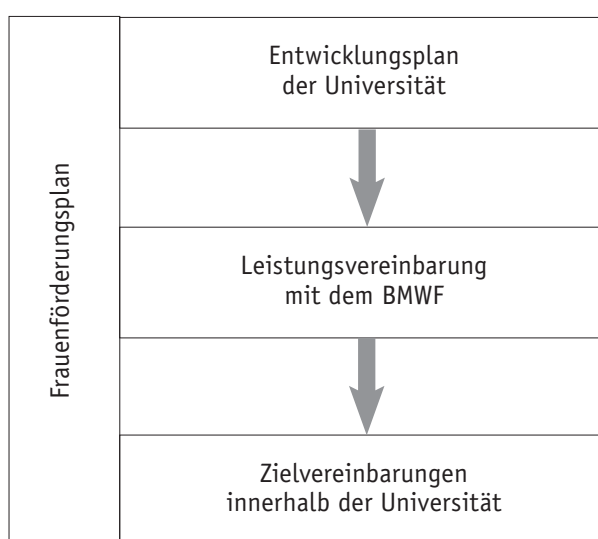
- 15.4** Dem BMWF und der Universität Linz gegenüber hielt der RH fest, dass er die Verbesserung der Datenlage über die universitäre Frauenförderung durch die Wissensbilanz-Verordnung 2010 anerkannte. Die bisherigen Kennzahlen zur Frauenförderung lieferten aber durchaus wesentliche Aussagen im inneruniversitären Bereich, weil durch die Darstellung der getätigten Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen und für Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung die diesbezüglichen Leistungen und Aktivitäten der Universität transparent werden. Der RH blieb daher bei seiner Empfehlung.

Strategische Steuerungsinstrumente

Überblick

- 16** Die folgende Abbildung zeigt wesentliche – gesetzlich vorgesehene – strategische Steuerungsinstrumente der überprüften Universitäten mit Bezug zur Frauenförderung:

Abbildung 2: Wesentliche Steuerungsinstrumente



Frauenförderungspläne

- 17.1** Dem Universitätsgesetz 2002 entsprechend, hatte jede der vier Universitäten im Jahr 2004 bzw. 2005 einen Frauenförderungsplan als Teil der Satzung erlassen. Bis zur Gebarungsüberprüfung durch den RH hatte nur die Universität Linz den Frauenförderungsplan einmal geändert. Alle vier Frauenförderungspläne waren auf unbestimmte Zeit erlassen. Das Universitätsgesetz 2002 legte keine expliziten, das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz nur Mindestinhalte für diese Pläne fest.

Was die angesprochenen Themen und den Umfang anbelangt, waren die vier Frauenförderungspläne einander zwar ähnlich. Im Detail bestanden jedoch Unterschiede. So spannten alle vier den Bogen von allgemeinen – grundsätzlichen programmatischen – Bestimmungen (Ziele, Frauenförderungsgebot, Benachteiligungsverbot usw.) über die Förderung von Frauen in Lehre und Forschung, die Förderung von weiblichen Studierenden sowie der Vereinbarkeit von Beruf und Familie bis hin zu konkreten Vorgaben für die Personalaufnahmen und das Berufungsverfahren. Unterschiede fanden sich bspw. beim Anwendungsbereich und im Berichtswesen.

Alle vier geltenden Pläne strebten noch – entgegen der nunmehr im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgelegten 45 % – die 40 %-Frauenquote an. Die im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz geforderten verbindlichen Vorgaben⁵ zur Erhöhung des Frauenanteils bestanden nur in Ansätzen.

- 17.2** Der RH hielt die Frauenförderungspläne für ein wichtiges strategisches und bewusstseinsförderndes Instrument, auch wenn daraus kaum konkrete Durchsetzungsmöglichkeiten erwuchsen. Die Frauenförderungspläne waren dazu geeignet, die gesetzlichen Vorgaben zu verstärken und entsprechend den individuellen Frauenförderungs-Bedürfnissen der Universitäten zu präzisieren.

Er empfahl daher allen überprüften Universitäten, konkretere quantitative Zielsetzungen mit zeitlichen Vorgaben entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu definieren und die nunmehr in diesem Gesetz festgelegte 45 %-Quote anzustreben.

- 17.3** *Die TU Graz erachtete in ihrer Stellungnahme die Empfehlung nach quantitativen und zeitlichen Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils als zweckmäßig. Der Frauenförderungsplan sei derzeit in Überarbeitung, wobei auch diese Anregung entsprechend diskutiert und aufgenommen werden könne.*

Die TU Wien sagte in ihrer Stellungnahme die Umsetzung der Anregungen des RH zum Frauenförderungsplan zu, soweit sich dafür praktikable Lösungen finden ließen.

Laut Stellungnahme der Universität Linz sei weiterhin von einer Festlegung einer Frauenquote von 40 % auszugehen. Das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sehe eine Frauenquote von 45 % vor, das Universitätsgesetz 2002 schreibe eine Quote von 40 % fest. Der Umstand,

⁵ Gemäß § 11a Abs. 2 und 3 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz war der Frauenförderungsplan für einen Zeitraum von sechs Jahren zu erstellen und fortzuschreiben; nach jeweils zwei Jahren war er der aktuellen Entwicklung anzupassen. Im Frauenförderungsplan war jedenfalls festzulegen, in welcher Zeit und mit welchen personellen, organisatorischen sowie aus- und weiterbildenden Maßnahmen in welchen Verwendungen eine bestehende Unterrepräsentation sowie bestehende Benachteiligungen von Frauen beseitigt werden können. Dabei waren jeweils für zwei Jahre verbindliche Vorgaben zur Erhöhung des Frauenanteils in

¹ jeder Besoldungsgruppe, in jedem Entlohnungsschema oder in jeder Verwendungs- oder Entlohnungsgruppe oder

² – wenn eine Unterteilung in Funktionsgruppen, Gehaltsgruppen oder Bewertungsgruppen besteht – in der betreffenden Gruppe oder

³ in den betreffenden hervorgehobenen Verwendungen (Funktionen), welche auf die betreffende nicht in Gruppen unterteilte Kategorie nach § 11 Abs. 2 Z 1 entfallen, festzulegen.

dass das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz sinngemäß anzuwenden sei, bedeute aber nicht ein Überlagern bzw. außer Kraft-Setzen der im Universitätsgesetz 2002 festgelegten Frauenquote von 40 %.

- 17.4** Der RH hielt der Universität Linz gegenüber fest, dass das Universitätsgesetz 2002 eine 40 %-Frauenquote nur für bestimmte Leitungsorgane und Gremien explizit festschreibt. Laut § 41 Universitätsgesetz 2002 haben aber alle Organe der Universität darauf hinzuwirken, dass in allen universitären Arbeitsbereichen ein ausgewogenes Zahlenverhältnis zwischen den an der Universität tätigen Frauen und Männern erreicht wird. Was unter einem ausgewogenen Zahlenverhältnis zwischen Frauen und Männern zu verstehen ist, wird nicht näher definiert und ist in den Frauenförderungsplänen festzulegen. Dem steht nicht entgegen, in den Frauenförderungsplänen eine 45 %-Frauenquote anzustreben, um einen Gleichklang mit dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz herzustellen.

Entwicklungspläne,
Leistungs- und Ziel-
vereinbarungen

Allgemeines

- 18.1** Alle vier Frauenförderungspläne sahen vor, Gender Mainstreaming auch in den Entwicklungsplänen, den Leistungsvereinbarungen mit dem BMWF⁶ und den inneruniversitären Zielvereinbarungen umzusetzen. Eine maßgebliche und durchgängige Einbindung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (Arbeitskreise) in die Erstellung dieser Dokumente war darin jedoch entweder nur teilweise oder nicht explizit, sondern nur indirekt, oder aber für Steuerungsinstrumente, die an der Universität gar nicht bestanden, vorgesehen.
- 18.2** Der RH empfahl allen überprüften Universitäten, in den Frauenförderungsplänen eine ausdrückliche, maßgebliche und durchgängige Einbindung der Arbeitskreise insbesondere in die Erstellung des Entwicklungsplans sowie der Leistungs- und Zielvereinbarungen vorzusehen, um die Berücksichtigung der Sichtweisen der Arbeitskreise sicherzustellen.
- 18.3** *Die TU Graz habe laut ihrer Stellungnahme die Einbindung des Arbeitskreises in die Erstellung des Entwicklungsplans, der Leistungsvereinbarung und die Zielvereinbarungen schon bisher als gegeben angesehen.*

⁶ Für die Leistungsvereinbarungen der Universitäten mit dem BMWF sah auch das Universitätsgesetz 2002 ausdrücklich die Formulierung von frauenspezifischen Zielsetzungen vor. Darüber hinaus formulierte auch das BMWF Vorgaben zur Frauenförderung in Leistungsvereinbarungen.

Laut Stellungnahme der TU Wien sei der Arbeitskreis de facto durchaus – über die Beteiligung an den Senatsworkshops – in die Erstellung des Entwicklungsplans eingebunden gewesen.

Die Universität Wien teilte in ihrer Stellungnahme mit, mit Beginn des Wintersemesters 2010/2011 eine Steuerungsgruppe für Frauenförderung eingerichtet zu haben, deren Mitglied auch der Vorsitzende des Arbeitskreises sei. Eine wesentliche Aufgabe dieser Steuerungsgruppe werde die Mitwirkung an der Erstellung von Strategiedokumenten wie dem Entwicklungsplan oder der Leistungsvereinbarung sein.

Laut Stellungnahme des BMWF sei das Heranziehen des Frauenförderungsplans als Grundlage für die Erstellung der Leistungsvereinbarung derzeit im Universitätsgesetz 2002 nicht vorgesehen. Denkbar wäre es, für die Frauenförderung und Gleichstellung einen eigenen Punkt bei den Inhalten der Leistungsvereinbarung zu schaffen, der klarstelle, dass der Frauenförderungsplan die Zielsetzungen der Universität zu diesem Thema festlegt. Damit könne der Frauenförderungsplan auch bei den Begleitgesprächen zu den Leistungsvereinbarungen thematisiert werden. Die Einbindung des Arbeitskreises in die Erstellung des Entwicklungsplans und der Leistungsvereinbarung müsse ebenfalls gesetzlich im Universitätsgesetz 2002 verankert werden. Beide angeführten Änderungen der gesetzlichen Bestimmungen seien als zielführende Maßnahmen zur Umsetzung der Gleichstellung und der Frauenförderung zu betrachten und bei einer nächsten Gelegenheit für eine Novellierung des Universitätsgesetzes 2002 in Erwägung zu ziehen.

- 18.4** Der RH entgegnete, dass die Frauenförderungspläne der TU Graz und der TU Wien eine maßgebliche und durchgängige Einbindung des Arbeitskreises in die Erstellung bestimmter Strategiedokumente höchstens indirekt, jedoch nicht explizit festlegen.

Die Einrichtung einer Steuerungsgruppe für Frauenförderung durch die Universität Wien erachtete der RH als positiv. Diese ersetze aber nicht eine explizite Festlegung der Einbindung des Arbeitskreises in die Erstellung von Strategiedokumenten im Frauenförderungsplan.

Der RH hielt daher seine Empfehlung aufrecht, in den Frauenförderungsplänen eine ausdrückliche, maßgebliche und durchgängige Einbindung der Arbeitskreise insbesondere in die Erstellung des Entwicklungsplans, der Leistungsvereinbarung und der Zielvereinbarungen explizit vorzusehen.

Entwicklungspläne – Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009

19.1 Alle vier Universitäten bekannten sich bereits in ihren ersten Entwicklungsplänen zur Frauenförderung und zum Erfordernis der Erhöhung ihres Frauenanteils. Die TU Graz setzte sich darin auch ein eigenes numerisches Ziel (Erhöhung der Anzahl der Studentinnen und der Absolventinnen bis 2015 linear auf 30 %).

Die Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009 aller überprüften Universitäten legten frauenspezifische Vorhaben und Ziele⁷ fest. Diesbezüglich stellte der RH Folgendes fest:

- Die Leistungsvereinbarung der TU Graz enthielt vier explizite numerische Frauenförderungsziele, jene der Universität Wien zwei und jene der TU Wien sowie der Universität Linz jeweils ein solches Ziel.
- Die Ziele der TU Graz setzten bereits bei den Studierenden an.
- Mit Ausnahme der Universität Linz setzten sich die überprüften Universitäten die Erhöhung der Professorinnenzahl zum Ziel.
- Mit Ausnahme der TU Wien (über)erfüllten die überprüften Universitäten die gesetzten Ziele teilweise schon vor Ablauf der Leistungsvereinbarungsperiode.⁸
- Die Darstellung der frauenfördernden Vorhaben war unterschiedlich detailliert; im Gegensatz zu den anderen beiden Universitäten waren jene der TU Graz und der Universität Linz auch teilweise mit numerischen Zielvorgaben versehen.

19.2 Die Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009 spiegelten das Bekenntnis zur Frauenförderung in den Entwicklungsplänen in unterschiedlicher Qualität und Präzision wider; die teilweise vorzeitige (Über-)Erfüllung – mit Ausnahme der TU Wien – ließ darauf schließen, dass moderate Ziele vereinbart wurden.

⁷ Vorhaben unterscheiden sich von Zielen – laut BMWF – dadurch, dass ihre Umsetzung nicht anhand eines konkreten Indikators gemessen werden kann.

⁸ laut Leistungsbericht 2009

Entwicklungspläne – Leistungsvereinbarungen 2010 bis 2012

- 20.1** Die TU Graz wiederholte und erweiterte in ihrem Entwicklungsplan 2009+ das 30 %-Ziel und legte noch weitere (numerische) Ziele, bspw. die Erhöhung der Laufbahnstellen, der weiblichen Habilitierten und der Professorinnen bis 2012, fest.

Die Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 spiegelte bei ihren frauenfördernden (mehrheitlich zahlenmäßig definierten) Vorhaben und fünf Zielen den Entwicklungsplan wider. Drei Ziele setzten sich aus der „alten“ Leistungsvereinbarung fort: Erhöhung des Anteils der Studentinnen auf 21,8 %, der Absolventinnen auf 20,8 % und der Anzahl der Professorinnen auf sechs.

Die TU Wien definierte in ihrem Entwicklungsplan 2010+ auch numerische Ziele für die Frauenförderung. Diese bezogen sich bspw. auf die Erhöhung des weiblichen wissenschaftlichen Personals auf 25 % und der Professorinnen auf mindestens 15 % bis 2015.

Die Formulierung der frauenfördernden Vorhaben in der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 war wenig aussagekräftig. Ziele waren die Steigerung des Frauenanteils im Mittelbau um rd. 13 % und sieben Professorinnenberufungen bis 2012 (bei insgesamt mindestens 29 geplanten Berufungen⁹ und keinen geplanten Emeritierungen von Professorinnen).

Bezogen auf den seit 2006 gültigen Entwicklungsplan sah die Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 der Universität Linz neben einer Reihe von frauenfördernden Vorhaben, bspw. bis 2019 die Errichtung von 20 zusätzlichen Doktorandinnenstellen, als einziges Ziel die Berufung von vier Professorinnen vor (bei geplanten 16 Neuberufungen aufgrund von Emeritierungen, davon drei Emeritierungen von Professorinnen).

Der Entwicklungsplan der Universität Wien von 2009 war den vorangegangenen in Bezug auf die Frauenförderung ähnlich. In der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 setzten die Vorhaben vor allem beim Beginn der wissenschaftlichen Karriere von Frauen an. Explizite Ziele waren die Erhöhung von befristeten Professorinnen und die „Steigerung der Anzahl der Professorinnen und der Inhaberinnen von Tenure-Track-Stellen¹⁰“ auf 65.

⁹ laut Entwicklungsplan

¹⁰ Tenure-Track-Positionen sind Laufbahnstellen, die einen durchgängigen wissenschaftlichen Karriereverlauf, der letztlich in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis münden soll, ermöglichen.

- 20.2** Eine Weiterentwicklung zwischen den ersten und den zweiten Leistungsvereinbarungen war hinsichtlich der Frauenförderung insofern erkennbar, als die frauenfördernden Vorhaben zumindest teilweise konkreter formuliert waren (ausgenommen in jener der TU Wien). Um die Umsetzung der Vorhaben besser bewerten zu können, sollten diese in der nächsten Leistungsvereinbarung der TU Wien präziser dargestellt werden.

Im Hinblick auf die noch durchgängig relativ niedrigen Frauenquoten erachtete es der RH als positiv, dass die TU Graz vor allem bei ihren Zielen schon bei den Studentinnen und Absolventinnen ansetzte. Er empfahl der TU Wien und der Universität Linz, die hier teilweise ebenfalls niedrige Frauenquoten aufwiesen, solche Zielsetzungen für die nächste Leistungsvereinbarung mit dem BMWF zu überlegen.

Als Referenzwert für das Zielausmaß war in den Leistungsvereinbarungen der Ist-Wert 2008 angegeben. Betrachtet man die Ist-Werte 2009¹¹, wonach bspw. an der TU Graz nunmehr bereits (die angestrebten) sechs und an der Universität Wien schon 58¹² Professorinnen beschäftigt sind, erschienen die mit dem BMWF vereinbarten Ziele unterschiedlich ambitioniert. Mit der Zielsetzung für Professorinnen an der Universität Linz mit vier Berufungen bei drei Emeritierungen erachtete der RH – trotz eines angestrebten Berufsanteils von 25 % – eine substanzielle Erhöhung des Professorinnenanteils für kaum möglich.

- 20.3** *Die Universität Linz teilte in ihrer Stellungnahme mit, es sei geplant, in den zukünftigen Berichten solche Punkte als jeweilige Analyse-schwerpunkte zu setzen. Das Strategiekonzept des Gleichstellungsberichts wesens sehe vor, jeweils einen Bereich pro Jahr schwerpunktmäßig detailliert zu betrachten.*

Laut Stellungnahme des BMWF sei beabsichtigt, frauenspezifische Vorhaben der TU Wien in der nächsten Leistungsvereinbarung konkreter und präziser aufzunehmen.

- 20.4** Der RH anerkannte das Bemühen der Universität Linz, die Erhöhung des Studentinnen- und Absolventinnenanteils einer detaillierten Analyse zu unterziehen. Dies kommt jedoch nicht der Verbindlichkeit einer Festlegung von diesbezüglichen Zielen in der Leistungsvereinbarung gleich.

¹¹ laut Leistungsbericht 2009, Stand April 2010

¹² zum Stichtag 31. Dezember 2010 (laut uni:data): 68 Professorinnen gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002

Zielvereinbarungen mit den Dekaninnen und Dekanen

- 21.1** Gemäß Universitätsgesetz 2002 hatte das Rektorat mit den Leiterinnen und Leitern der Organisationseinheiten Zielvereinbarungen abzuschließen. Damit sollten die in den Leistungsvereinbarungen getroffenen Festlegungen auf die Organisationseinheiten der Universität heruntergebrochen werden. Ferner sahen die Frauenförderungspläne der vier Universitäten vor, auch bei allen Zielvereinbarungen die Ziele der Gleichstellung und Frauenförderung einzubeziehen.

An der TU Graz hatte das Rektorat mit den Dekanen Zielvereinbarungen für die Dauer der Leistungsvereinbarungsperiode 2007 bis 2009 geschlossen; die in der Leistungsvereinbarung festgelegten Ziele wurden dabei auf die Fakultäten heruntergebrochen. Die Umsetzung der Ziele war nicht dokumentiert. Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung waren die Zielvereinbarungen für die Jahre 2010 bis 2012 gerade in Verhandlung.

An der TU Wien und der Universität Linz gab es keine solchen Zielvereinbarungen,¹³ obwohl gerade die Universität Linz dieses Instrument im Frauenförderungsplan mehrfach thematisierte.

Das Rektorat der Universität Wien schloss mit den Dekaninnen und Dekanen jährlich Zielvereinbarungen ab. Sofern das Thema Frauenförderung darin thematisiert wurde, waren die frauenspezifischen Zielsetzungen nur zum Teil konkret; eine Analyse der Erreichung des frauenspezifischen Vorjahresziels erfolgte teilweise.

- 21.2** Der TU Graz empfahl der RH, den Grad der Zielerreichung durch die Fakultäten nachvollziehbar zu dokumentieren.

Die TU Wien und die Universität Linz sollten Zielvereinbarungen im Sinne der gesetzlichen Vorgaben abschließen sowie die Zielerreichung nachvollziehbar bewerten.

Der Universität Wien empfahl der RH, frauenfördernde Ziele konkreter zu formulieren und den Grad der Umsetzung im Rahmen der Zielvereinbarungen¹⁴ des Folgejahrs nachvollziehbar zu bewerten.

- 21.3** *Die TU Graz und die Universität Wien sagten die Umsetzung der Empfehlungen zu.*

¹³ An der TU Wien hatte jede Fakultät einen eigenen Entwicklungsplan, der jeweils teilweise das Thema Frauenförderung aufgriff. Numerische Zielsetzungen fehlten darin jedoch durchgängig.

¹⁴ Teilweise erfolgte dies bereits in den Zielvereinbarungen im Rahmen der „Interpretativen Analyse der gegenwärtigen Situation“.

Genderspezifische Einrichtungen

Allgemeines

- 22** Wie im Universitätsgesetz 2002 vorgesehen, war an den vier Universitäten jeweils ein Arbeitskreis und eine Organisationseinheit zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung eingerichtet. Die Universitäten Linz und Wien errichteten zudem noch eigene Organisationseinheiten für Geschlechterforschung.

Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Zusammensetzung und Aufgaben

- 23** Die Aufgaben und Zuständigkeiten der Arbeitskreise ergaben sich aus dem Universitätsgesetz 2002, der Satzung, dem Frauenförderungsplan und dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Entsprechend dem Universitätsgesetz 2002 bestand die Aufgabe der Arbeitskreise darin, Diskriminierungen durch Universitätsorgane aufgrund des Geschlechts, der ethnischen Zugehörigkeit, der Religion oder Weltanschauung, des Alters oder der sexuellen Orientierung zu verhindern und in diesen Angelegenheiten zu beraten sowie zu unterstützen. Diese Aufgabe erfüllten die Mitglieder der Arbeitskreise in der Begleitung von Personalverfahren oder als direkte Ansprechpersonen bei Anfragen der MA und Studierenden der Universitäten.

Weiters waren die Arbeitskreise für die Kontrolle der Frauenquote bei der Zusammensetzung von Kollegialorganen bzw. bei den Wahlvorschlägen für den Senat zuständig. Den Arbeitskreisen stand zudem ein Vorschlagsrecht bei der Erstellung des Frauenförderungsplans zu. Die Mitglieder der Arbeitskreise waren in der Ausübung ihrer Tätigkeit weisungsfrei.

Zur Zeit der Gebarungsüberprüfung wiesen die Arbeitskreise der überprüften Universitäten folgende Mitgliederanzahl auf:

Tabelle 8: Mitgliederanzahl der Arbeitskreise				
	TU Graz	TU Wien	Universität Linz	Universität Wien
	Anzahl			
Hauptmitglieder	13	18	12	21
Ersatzmitglieder	13	9	12	42

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

Die Mitglieder waren ehrenamtlich tätig. Hauptmitglieder konnten durch Ersatzmitglieder vertreten werden.

Begleitung von Personal- und Berufungsverfahren

24.1 Eine zentrale Aufgabe der Arbeitskreise war die Begleitung von Personal- und Berufungsverfahren. Zur Beurteilung der Einbindung der Arbeitskreise aufgrund der Vorgaben des Frauenförderungsplans bzw. des Universitätsgesetzes 2002 traf der RH eine stichprobenartige Auswahl aus den Personal- und Berufungsverfahren¹⁵ des Zeitraums 2006 bis 2009.

24.2 Der RH stellte fest, dass die Arbeitskreise grundsätzlich an allen vier Universitäten in Personal- und Berufungsverfahren eingebunden waren; nur bei Berufungen von Professorinnen und Professoren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 an der Universität Wien stellte der RH Mängel fest. Dort war bei mehr als einem Viertel der überprüften Verfahren der Arbeitskreis nicht eingebunden.

Der RH empfahl daher der Universität Wien, den Arbeitskreis in alle Besetzungsverfahren von Professuren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 nachvollziehbar einzubinden.

24.3 *Die Universität Wien sagte dies zu.*

Büros der Arbeitskreise

25.1 Das Rektorat hatte für die administrative Unterstützung der Arbeitskreise zu sorgen. Abgesehen von der TU Graz – hier unterstützte das Büro für Gleichstellung und Frauenförderung den Arbeitskreis – gab es an den überprüften Universitäten jeweils ein Büro, das dem Arbeitskreis unterstand.

Die überprüften Universitäten stellten den Arbeitskreisen in sehr unterschiedlichem Ausmaß Ressourcen zur Verfügung. Die Personalausstattung im Jahr 2009 reichte von einer Halbtagskraft bis zu fast zwei Vollbeschäftigungsäquivalenten (siehe Tabelle 9). Dementsprechend erfolgte auch die Unterstützung der Mitglieder der Arbeitskreise. Während diese an der Universität Wien nur administrativ erfolgte, übernahmen die Büros an der TU Wien bzw. an der Universität Linz noch einige weitere Aufgaben wie bspw. die Organisation von Fortbildungsveran-

¹⁵ Die Stichprobe umfasste Personalverfahren zur Aufnahme von wissenschaftlichem Personal (ohne Drittmittelbereich) und Berufungsverfahren für Professuren gemäß § 98 Universitätsgesetz 2002 sowie Verfahren für Professuren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002.

Genderspezifische Einrichtungen

staltungen, Vor- und Nachbereitungen von Sitzungen und Arbeitsbesprechungen sowie die Betreuung der Homepage.

Die Büros der Arbeitskreise waren auch Anlaufstelle für Anfragen von MA und Studierenden der Universitäten. An der Universität Linz war das Büro des Arbeitskreises jedoch nicht ohne Probleme auffindbar.

25.2 Der RH empfahl der Universität Linz, mit entsprechenden Wegweisern oder Schildern für eine bessere „Auffindbarkeit“ des Büros des Arbeitskreises zu sorgen.

25.3 *Die Universität Linz sagte die Umsetzung dieser Empfehlung zu.*

Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung

26 Gemäß der Satzung bzw. des Frauenförderungsplans der vier Universitäten entfiel der Großteil der Tätigkeiten dieser Organisationseinheiten auf die Entwicklung und Umsetzung von Maßnahmen sowie Projekten zur Gleichstellung und Frauenförderung. Weitere Aufgaben waren Beratung und Information zur Frauenförderung sowie Unterstützung der Universitätsleitung zu dieser Thematik. An der Universität Linz war ferner die Kinderbetreuung Teil dieser Einheit.

An der Universität Wien war die Abteilung für Frauenförderung und Gleichstellung in die Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung¹⁶ integriert. An den drei anderen Universitäten waren diese Organisationseinheiten für Frauenförderung als Stabstellen direkt dem Rektorat zugeordnet.

27.1 Die Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung und die Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der überprüften Universitäten wiesen in den Jahren 2006 bis 2009 folgende Personalstände auf:

¹⁶ Die Dienstleistungseinrichtung Personalwesen und Frauenförderung unterstand direkt dem Rektorat.

Tabelle 9: Personalausstattung der Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung und der Büros der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen an der TU Graz und TU Wien sowie den Universitäten Linz und Wien, 2006 bis 2009

	2006	2007	2008	2009
	Anzahl in Vollbeschäftigungsäquivalenten			
TU Graz				
Büro für Gleichstellung und Frauenförderung	1,56	1,57	2,36	2,50
Büro des Arbeitskreises ¹	0,56	0,49	0,36	0,50
Gesamt²	2,12	2,06	2,72	3,00
TU Wien				
Koordinationsstelle für Frauenförderung und Gender Studies	2,00	1,75	3,66	3,50
Büro des Arbeitskreises	2,09	2,07	2,00	1,80
Gesamt⁴	4,09	3,82	5,66	5,30
Universität Linz				
Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik	5,87 ³	5,72 ³	4,75	4,67
Büro des Arbeitskreises	0,88	0,88	0,88	0,88
Gesamt	6,75	6,60	5,63	5,55
Universität Wien				
Abteilung Frauenförderung und Gleichstellung	3,99	5,56	4,96	4,98
Büro des Arbeitskreises	0,50	0,50	0,50	0,50
Gesamt⁴	4,49	6,06	5,46	5,48

¹ Das Büro des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen besteht an der TU Graz nicht als eigenständige Organisationseinheit. Die Aufgliederung erfolgte für Zwecke der besseren Vergleichbarkeit.

² Die Dekanatsleiterin der Fakultät Architektur an der TU Graz ist gleichzeitig auch Leiterin des Büros für Gleichstellung und Frauenförderung sowie Leiterin des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (Personalunion). Die dafür aufgewendete Arbeitsleistung ist in Vollbeschäftigungsäquivalenten nicht quantifizierbar und daher in den dargestellten Werten der TU Graz nicht enthalten.

³ davon ein Mitarbeiter in Ausbildung

⁴ Die jeweilige Universität wickelte das Projekt FIT (Frauen in die Technik) in Kooperation mit einer externen Stelle ab.

Quellen: TU Graz und TU Wien, Universitäten Linz und Wien

Genderspezifische Einrichtungen

- 27.2** Der Personalstand dieser Einrichtungen war an der Universität Linz mit 5,55 Vollbeschäftigungsäquivalenten (2009) am höchsten; allerdings war sie auch die einzige der überprüften Universitäten, an der die Personalausstattung von 2006 bis 2009 rückläufig war (rd. – 18 %).
- 28.1** An der TU Graz kamen im Jahr 2009 rd. 671 MA auf einen MA der Organisationseinheit für Gleichstellung und Frauenförderung und des Büros des Arbeitskreises. 2006 waren es noch 829 gewesen. An der TU Wien entwickelte sich das Verhältnis von rd. 660 (2006) auf rd. 554 (2009), an der Universität Linz von rd. 278 (2006) auf rd. 389 (2009) und an der Universität Wien von rd. 1.027 (2006) auf rd. 919 (2009).
- 28.2** Rechnerisch entfielen auf jeden MA in diesen Einrichtungen der Universität Wien vergleichsweise am meisten Beschäftigte, nämlich mehr als 900. An der Universität Linz war dieses Verhältnis mit zuletzt rd. 389 am günstigsten. Allerdings war die Universität Linz die einzige der überprüften Universitäten, an der sich diese Verhältniszahl von 2006 bis 2009 verschlechterte, während sich diese an der TU Graz am meisten verbesserte.
- 29.1** An der TU Graz kamen im Jahr 2009 rd. 3.827 Studierende auf einen MA der Organisationseinheit für Gleichstellung und Frauenförderung und des Büros des Arbeitskreises. 2006 waren es noch rd. 4.432 gewesen. An der TU Wien entwickelte sich das Verhältnis von rd. 4.430 (2006) auf rd. 4.422 (2009), an der Universität Linz von rd. 1.941 (2006) auf rd. 2.959 (2009) und an der Universität Wien von rd. 15.476 (2006) auf rd. 15.640 (2009).
- 29.2** Es zeigte sich hier das gleiche Bild wie zuvor: rechnerisch entfielen auf jeden MA in diesen Einrichtungen der Universität Wien vergleichsweise die meisten Studierenden. An der Universität Linz war auch dieses Verhältnis am günstigsten.
- Inner- und Außer-universitäre Zusammenarbeit
- 30.1** In den Frauenförderungsplänen, außer in jenem der TU Graz, war die außeruniversitäre Vernetzung von genderspezifischen Einrichtungen ausdrücklich festgelegt. Die genderspezifischen Einrichtungen arbeiteten an allen vier Universitäten zusammen. Die Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung pflegten – anlassbezogen nach Projekt und Maßnahme – Kontakte zum Rektorat, der Personalentwicklung, zur Rechtsabteilung, dem Büro für Öffentlichkeitsarbeit, den Fakultäten und Instituten.

Universitätsübergreifend waren bspw. in der ARGE Universitätsfrauen die Vorsitzenden der Arbeitskreise an Österreichs Universitäten und deren Stellvertreter vernetzt, in Admina¹⁷ die Büroleiterinnen der Arbeitskreise und in der Gender Plattform die Organisationseinheiten für Gleichstellung und Frauenförderung an den österreichischen Universitäten. Darüber hinaus bestanden teilweise noch weitere (auch informelle) Kooperationen mit anderen Universitäten bzw. Einrichtungen.

30.2 Der RH erachtete die inneruniversitäre Zusammenarbeit sowie die Kooperation der Universitäten untereinander und mit anderen Einrichtungen auf dem Gebiet der Frauenförderung als wichtig. Er empfahl der TU Graz in ähnlicher Weise wie dies die anderen drei Universitäten vorsahen, eine diesbezügliche Bestimmung in den Frauenförderungsplan aufzunehmen, um die Bedeutung speziell von außeruniversitären Vernetzungen noch besonders hervorzuheben.

30.3 *Die TU Graz erachtete diese Empfehlung als zweckmäßig. Der Frauenförderungsplan sei derzeit in Überarbeitung, wobei auch diese Anregung entsprechend diskutiert und aufgenommen werden könne.*

Projekte und Maßnahmen

31.1 Die vier Universitäten führten zahlreiche Projekte und Maßnahmen zur Erhöhung des Frauenanteils durch. Deren Ziel war es einerseits

- Schülerinnen über naturwissenschaftliche und technische Studien mit geringem Frauenanteil zu informieren und für diese zu begeistern (bspw. Frauen in die Technik) sowie andererseits
- Wissenschaftlerinnen bzw. wissenschaftlichen Nachwuchs bei deren Karriere zu unterstützen (Mentoring und Coaching).

In den Frauenförderungsplänen fanden sich zahlreiche Projekte und Maßnahmen zur Frauenförderung wie bspw. Frauen in die Technik, Mentoring und Coaching sowie sonstige Frauenförderungsmaßnahmen zur Personalentwicklung. Auch in die Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009 des BMWF mit allen vier Universitäten fanden solche Projekte und Maßnahmen – unterschiedlich detailliert – Eingang.

31.2 Die überprüften Universitäten hatten die durchgeführten Projekte evaluiert. Wo dies wegen des zu kurzen Beobachtungszeitraums noch nicht möglich war, waren Evaluierungen geplant. Den Universitäten war eine unmittelbare Zuordnung von Ursache und Wirkung nicht mög-

¹⁷ Admina = ADMINistrative Unterstützung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Projekte und Maßnahmen

lich, weil die Motive für Studien- bzw. Berufswahl von einer Vielzahl von Faktoren abhängig waren. Dennoch lieferten die durchgeführten Evaluierungen Indizien dafür, dass die überprüften Projekte und Maßnahmen einen positiven Beitrag zur dargestellten Erhöhung des Frauenanteils geleistet haben (siehe TZ 5).

Die überprüften Universitäten setzten die in den Frauenförderungsplänen festgelegten Projekte und Maßnahmen um. Die Leistungsberichte 2009 und die Erhebungen des RH zeigten weiters, dass auch die in den Leistungsvereinbarungen 2007 bis 2009 vorgesehenen Projekte und Maßnahmen umgesetzt wurden.

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Kinderbetreuungseinrichtungen

32.1 An der TU Graz und an der Universität Wien bestanden sowohl Einrichtungen zur stundenweisen als auch zur ganztägigen Kinderbetreuung für das gesamte Studienjahr. Für September 2011 war an der TU Graz die Eröffnung des „Haus des Kindes“ geplant. Die TU Wien bot ausschließlich ganztägige Betreuung an, während an der Universität Linz lediglich stundenweise Betreuung möglich war.

Trotzdem lag der Gesamtaufwand für Kinderbetreuung im Jahr 2009 an der Universität Linz mit rd. 124.000 EUR pro Jahr über jenem der TU Wien (rd. 118.000 EUR), was insbesondere durch den hohen Personalaufwand aufgrund der großen Zahl stundenweise betreuter Kinder (2009: durchschnittlich 131) bedingt war.

An der Universität Linz war zuletzt im Rahmen einer Diplomarbeit aus dem Jahr 2009 der Bedarf für Kinderbetreuung erhoben worden. Demnach waren rd. 85 % der Eltern mit dem Betreuungsausmaß im Kinderbüro zufrieden. Allerdings hatten rd. 44 % der befragten Studierenden mit Kind noch nie von der stundenweisen Betreuung im Kinderbüro gehört und der Wunsch nach ganztägiger Betreuung war nicht abgefragt worden. Auch änder(te)n sich die Voraussetzungen zuletzt und in Zukunft noch weiter wegen der Inbetriebnahme des Science Parks am Universitätscampus mit hunderten zusätzlichen Beschäftigten und bereits jetzt fast 1.000 Studierenden.

Die Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 sah den Ausbau der Kinderbetreuung an der Universität Linz vor.

32.2 Nach Auffassung des RH sprachen sowohl die Zielsetzung der besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium, die Größe der Universität Linz, die von ihr bereits jetzt für Kinderbetreuung eingesetzten Ressourcen als auch die Zielsetzung in der aktuellen Leistungsvereinbarung für die Einrichtung einer umfassenden Kinderbetreuung. Er empfahl daher der Universität Linz, auch unter den im Science Park neu hinzukommenden Studierenden und MA mit Kindern gezielt den Wunsch nach einer ganztägigen Betreuungsmöglichkeit abzufragen und danach schrittweise und bedarfsgerecht derartige Betreuungsmöglichkeiten einzurichten.

32.3 *Die Universität Linz verwies in ihrer Stellungnahme auf die signifikante Ausweitung des Betreuungsangebots in den Jahren 2009 und 2010. Vor einem weiteren Ausbau halte auch sie die Evaluierung des Bedarfs und der Finanzierungsmöglichkeit für erforderlich.*

Arbeitszeitmodelle

33.1 Der am 1. Oktober 2009 in Kraft getretene Kollektivvertrag sah vor, dass das wissenschaftliche Universitätspersonal Beginn und Ende der täglichen Arbeitszeit grundsätzlich frei wählen konnte.

Was das nichtwissenschaftliche Universitätspersonal betraf, so bestanden an den Universitäten Linz und Wien Gleitzeitregelungen. An der TU Graz und an der TU Wien (dort mit wenigen Ausnahmen) galten feste Dienstzeiten.

33.2 Nach Ansicht des RH boten Gleitzeitregelungen grundsätzlich die Möglichkeit, flexibel auf die Anforderungen von Familien- und Berufsleben reagieren zu können. Er empfahl daher der TU Graz und der TU Wien, derartige Regelungen – allenfalls nach Durchführung von auch nach Geschlechtern auswertbaren MA-Befragungen – einzuführen.

33.3 *Die TU Graz teilte mit, dass sich die Arbeitsgruppe „Gender und Diversity“ mit der Frage der Einführung von Gleitzeit für alle MA befassen werde. Im Sinne der Empfehlung des RH werde dieses Thema auch in die für 2011 geplante MA-Befragung aufgenommen werden.*

Vereinbarkeit von Familie und Beruf bzw. Studium

Elternkarenz

Väter in Elternkarenz

- 34.1** An den überprüften Universitäten traten im Zeitraum 2006 bis 2009 582 Elternteile eine Elternkarenz an. Der Anteil von Vätern in Elternkarenz stieg von 1,7 % (2006) auf knapp 14 % (2009). Der Durchschnittswert für alle Erwerbstätigen in Österreich lag 2009 bei knapp über 4 %.

Bezogen auf die Gesamtkarenzantritte von Männern und Frauen, gingen an allen überprüften Universitäten vom wissenschaftlichen Personal anteilmäßig mehr Väter in Elternkarenz als beim nichtwissenschaftlichen Personal.

- 34.2** Die Werte von Vätern in Elternkarenz waren an den überprüften Universitäten höher als im Durchschnitt der in Österreich Erwerbstätigen. Berücksichtigt man die Frauen- und Männeranteile in den beiden Beschäftigtengruppen, so war hierfür fast ausschließlich das wissenschaftliche Personal verantwortlich.

Weiterbildung im Rahmen der Elternkarenz

- 35** Problematisch für den Wiedereinstieg bzw. den weiteren beruflichen Aufstieg ist oft der Umstand, dass MA während der Dauer der Elternkarenz den Anschluss an neue arbeitsplatzbezogene Entwicklungen und Informationen verlieren. In diesem Sinn kommt der Weiterbildung während einer Elternkarenz zunehmende Bedeutung zu.

An allen überprüften Universitäten bestanden interne Weiterbildungsangebote, über die sich die MA, auch während der Elternkarenz, über unterschiedliche Kanäle, wie Internet, Intranet, E-Mail-Ankündigungen oder Kurzbroschüren informieren und für die sie sich anmelden konnten.

Dual Career Service bzw. Double Career Modell

- 36.1** Hierbei wurden qualifizierte Partnerinnen und Partner von neu berufenen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftern in ihrer Mobilität und bei der Fortführung ihrer eigenen Karriere nach dem Wohnortwechsel proaktiv und institutionalisiert unterstützt. Während die TU Graz und die Universität Wien dem Dual Career Service bzw. dem Double Career Modell großen Stellenwert einräumten, boten die TU Wien und die Universität Linz anlassbezogen Unterstützung für Ehepartner bzw. -partnerinnen an.

- 36.2** Der RH erachtete es als positiv, dass zwei Universitäten die Notwendigkeit der proaktiven parallelen Förderung von Wissenschaftlerinnen- bzw. Wissenschaftlerpaaren erkannt und dementsprechende Angebote bereitgestellt hatten. Der TU Wien und der Universität Linz empfahl der RH, zu überprüfen, inwieweit die Einrichtung des Dual Career Service bzw. Double Career Modells – aufbauend auf den Erfahrungen der TU Graz und der Universität Wien – auch für ihre Universität unterstützend bei der Erhöhung der Frauenquote einzusetzen wäre.
- 36.3** *Laut Stellungnahme der Universität Linz werde die Einrichtung eines Dual Career Service bzw. Double Career Modells im Zuge des Auditierungsprozesses „Familiengerechte Hochschule“ behandelt werden.*

Das BMWF teilte in seiner Stellungnahme mit, dass im Begleitgespräch 2011 mit der TU Wien im Hinblick auf die Vorbereitung der nächsten Leistungsvereinbarung das Dual Career Modell angesprochen werde. Dabei sei allerdings das Problem der Finanzierung zu bedenken. Die steiermärkischen Universitäten hätten auch ein Förderungsansuchen an das BMWF hinsichtlich des Dual Career Services gestellt, dem jedoch nicht nachgekommen wurde.

Weiters beabsichtige das BMWF, die Universität Linz im Rahmen der Begleitgespräche zur Umsetzung der Leistungsvereinbarung 2010 bis 2012 um Mitteilung zu ersuchen, welche weiteren Schritte die Universität Linz zur Umsetzung der Empfehlung plane.

Schlussbemerkungen/Schlussempfehlungen

- 37** Zusammenfassend hob der RH folgende Empfehlungen hervor:

Technische Universitäten Graz und Wien, Universitäten Linz und Wien

(1) Unter den jeweils gegebenen Möglichkeiten wären verstärkte Bemühungen zur Erreichung der im Universitätsgesetz 2002 geforderten Frauenquoten in bestimmten Leitungs- und Kollegialorganen sowie zur Erhöhung der Frauenanteile bei Leitungsfunktionen von wissenschaftlichen Organisationseinheiten und bei Gutachtern in Berufungsverfahren anzustellen. (TZ 6, 7, 12)

(2) In den Frauenförderungsplänen wäre eine ausdrückliche, maßgebliche und durchgängige Einbindung der Arbeitskreise insbesondere in die Erstellung des Entwicklungsplans sowie der Leistungs- und Zielvereinbarungen vorzusehen, um die Berücksichtigung der Sichtweisen der Arbeitskreise sicherzustellen. (TZ 18)

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

- | | |
|--|---|
| | (3) Soweit erforderlich wären die Frauenförderungspläne generell der Novelle 2009 zum Universitätsgesetz 2002 anzupassen. (TZ 11) |
| | (4) In den Frauenförderungsplänen wären konkretere quantitative Zielsetzungen mit zeitlichen Vorgaben entsprechend dem Bundes-Gleichbehandlungsgesetz zu definieren und die nunmehr im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz festgelegte 45 %-Quote anzustreben. (TZ 17) |
| | (5) Es wären Berichtspflichten über Aufwendungen für genderspezifische Einrichtungen und Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung sowie der Frauenförderung in den Frauenförderungsplänen vorzusehen. Dabei sollten sich die Universitäten abstimmen. (TZ 15) |
| Technische Universitäten Graz und Wien, Universität Linz | (6) Den Berichtspflichten gemäß Frauenförderungsplan betreffend die Entlohnung von Frauen und Männern wäre umgehend nachzukommen. (TZ 10) |
| Technische Universitäten Graz und Wien | (7) Die Gründe für die unterschiedlichen Anteile an Überzahlungen (über dem „Kollektivvertrag für die ArbeitnehmerInnen der Universitäten“) von Frauen und Männern bei den wissenschaftlichen Mitarbeitern in Drittmittelprojekten wären eingehend zu analysieren. Gegebenenfalls wären die Projektleiterinnen und Projektleiter anzuweisen, auf eine geschlechtsneutrale Bezahlung im Drittmittelbereich zu achten. (TZ 8) |
| | (8) Für das nichtwissenschaftliche Personal wiesen Gleitzeitregelungen – allenfalls nach Durchführung von auch nach Geschlechtern auswertbaren Befragungen von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern – einzuführen. (TZ 33) |
| Technische Universität Wien und Universität Linz | (9) Für die nächste Leistungsvereinbarung wären Zielsetzungen zur Erhöhung des Studentinnen- und Absolventinnenanteils zu überlegen. (TZ 20) |
| | (10) Es sollten Zielvereinbarungen im Sinne der gesetzlichen Vorgaben abgeschlossen sowie die Zielerreichung nachvollziehbar bewertet werden. (TZ 21) |

- | | |
|-----------------------------|---|
| | (11) Es wäre zu überprüfen, inwieweit die Einrichtung des Dual Career Service bzw. Double Career Modells – aufbauend auf den Erfahrungen der Technischen Universität Graz und der Universität Wien – unterstützend bei der Erhöhung der Frauenquote einzusetzen wäre. (TZ 36) |
| Technische Universität Graz | (12) Der Grad der Zielerreichung der in den Zielvereinbarungen festgelegten Ziele durch die Fakultäten wäre nachvollziehbar zu dokumentieren. (TZ 21) |
| | (13) Es wäre eine Bestimmung über außeruniversitäre Zusammenarbeit in den Frauenförderungsplan aufzunehmen. (TZ 30) |
| Technische Universität Wien | (14) Um die Umsetzung der frauenspezifischen Vorhaben besser bewerten zu können, sollten diese in der nächsten Leistungsvereinbarung präziser dargestellt werden. (TZ 20) |
| Universität Linz | (15) Das im Vergleich zu den drei anderen überprüften Universitäten deutlichere Lohngefälle zwischen Frauen und Männern bei den neuen Professuren im Zeitraum 2006 bis 2009 wäre zu analysieren. (TZ 9) |
| | (16) Es wären unter den Studierenden sowie Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit Kindern gezielt der Wunsch nach ganztägiger Kinderbetreuungsmöglichkeit abzufragen und danach schrittweise und bedarfsgerecht derartige Betreuungsmöglichkeiten einzurichten. (TZ 32) |
| | (17) Für eine bessere „Auffindbarkeit“ des Büros des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen sollten entsprechende Wegweiser oder Schilder angebracht werden. (TZ 25) |
| Universität Wien | (18) Der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen wäre in alle Besetzungsverfahren von Professuren gemäß § 99 Universitätsgesetz 2002 nachvollziehbar einzubinden. (TZ 24) |
| | (19) Es sollte eine Berichtspflicht betreffend die Entlohnung von Frauen und Männern im Frauenförderungsplan verankert werden. (TZ 10) |

Schlussbemerkungen/ Schlussempfehlungen

(20) In den Zielvereinbarungen mit den Dekaninnen und Dekanen wären frauenfördernde Ziele konkreter zu formulieren und der Grad der Umsetzung im Rahmen der Zielvereinbarungen des Folgejahrs nachvollziehbar zu bewerten. (TZ 21)

BMWF

(21) Die Bestimmungen des Universitätsgesetzes 2002 hinsichtlich der 40 %-Frauenquote in bestimmten Leitungs- und Kollegialorganen waren unklar, weil die dezidierte Bezugnahme auf das Bundes-Gleichbehandlungsgesetz eine 45 %-Quote vermuten ließ. Es wäre daher eine Klarstellung erforderlich. Ebenso sollte klar gestellt werden, was in diesem Zusammenhang unter Kollegialorganen konkret zu verstehen ist, um zu vermeiden, dass etwa durch die Einrichtung von „Untergremien“ die vorgegebene Frauenquote unterlaufen werden kann. (TZ 11)