

Frauenquote in universitären Kollegialorganen

**Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von
Kollegialorganen an allen Universitäten gemäß § 42 Abs. 8f UG im Jahr 2020**

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber/in:

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung

Inhalt: Abt. Präs/1, Referate IV/3a und IV/9a

Redaktion: Yasemin Uysal

Minoritenplatz 5, 1010 Wien

Tel.: +43 1 531 20-0

Wien, Jänner 2022

Inhalt

Einleitung	4
Rechtliche Grundlage der Quotenregelung im Universitätsgesetz (UG 2002)	4
Umsetzung der Frauenquote an Universitäten	6
Umsetzungsstand der Frauenquote in universitären Kollegialorganen 2020	6
Entwicklung der Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane seit Einführung der Quote.....	7
Nicht-Erfüllung der Frauenquote	10
Einreden gemäß § 42 Abs. 8a und 8b UG	10
Gründe und Problemdarstellungen für die Nichterfüllung der Frauenquote gemäß AKGL-Berichten	11
Unterstützende Aktivitäten für geschlechtergerechte Entscheidungsprozesse	14
Implementierte Maßnahmen der Universitäten und „Best Practice“-Beispiele	14
Frauenförderungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen	14
Geschlechtergerechte Auswahlprozesse	14
Vorschläge/Empfehlungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen	15
Empfohlene Maßnahmen zur Sicherstellung von Genderkompetenz bei handelnden Personen.....	17
Faktoren für eine erfolgreiche Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen.....	18
Unterstützende Aktivitäten des BMBWF	19
Anhang	23
Berechnung Frauenquote: 50 %-Regelung gemäß UG	23
Tabellen: Organe mit erfüllter Frauenquote nach Universitäten 2010-2020.....	24
Verzeichnisse	24

Einleitung

Der vorliegende Bericht zur Umsetzung der Frauenquote in universitären Kollegialorganen beruht auf § 42 Abs. 8f des Universitätsgesetzes 2002 (UG).¹ Diese Norm sieht vor, dass die Bundesministerin oder der Bundesminister auf Basis der Universitätsratsberichte die Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen darstellt und auf der Homepage des BMBWF veröffentlicht. Mit dem vorliegenden Bericht wird dieser Norm Rechnung getragen. Der Bericht beinhaltet auch unterstützende Maßnahmen für geschlechtergerechtere Entscheidungsprozesse seitens der Universitäten sowie des BMBWF.

Die **aktuelle Darstellung des Umsetzungsstandes der Frauenquote** in universitären Kollegialorganen bezieht sich auf das **Kalenderjahr 2020** (Stichtag 31.12.2020).

Für einen Bericht zur Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane eines Kalenderjahres sind sowohl das Vorliegen der Berichte der Universitätsräte als auch qualitätsgesicherter Daten zur Wissensbilanzkennzahl „Frauenquote in Kollegialorganen“ erforderlich.

Im Zuge der **UG-Novelle vom 1. Oktober 2021** ergeben sich künftig Veränderungen für die Erstellung des Berichts zur Umsetzung der 50 %-Frauenquote. Demnach sind die Universitätsräte nicht mehr dazu verpflichtet, dem BMBWF jährlich einen Universitätsratsbericht zu liefern. Gemäß UG 2002 § 42 Abs. 8f ist seitens der Bundesministerin oder des Bundesministers für Bildung, Wissenschaft und Forschung lediglich eine auf Grund der Wissensbilanzen der Universitäten gemäß erstellte Darstellung der Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen gemäß UG 2002 § 20a an allen Universitäten auf der BMBWF-Website zu veröffentlichen.²

Rechtliche Grundlage der Quotenregelung im Universitätsgesetz (UG 2002)

Um die Anliegen der Gleichstellung der Geschlechter sowie der Frauenförderung weiter voranzutreiben, wurden mit dem am 1. Oktober 2009 in Kraft getretenen Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 entscheidende Weichenstellungen vorgenommen.

¹ Sofern im Zuge dieses Berichts eine Norm des UG ohne Zusatz einer Fassung zitiert wird, ist die Fassung BGBl. I Nr. 177/2021 gemeint und heranzuziehen.

² § 42 Abs. 8f UG 2002 idF. BGBl. I Nr. 177/2021.
Frauenquote in universitären Kollegialorganen

Zentraler Punkt war die verpflichtende sinngemäße Anwendung des § 11 Abs. 2 Z 3 des Bundes-Gleichbehandlungsgesetzes (B-GIBG) und der 2009 in dieser Bestimmung vorgesehenen Frauenquote von 40 % für die Kollegialorgane der Universitäten. Den jeweiligen Kollegialorganen der Universitäten hatten daher mindestens 40 % Frauen anzugehören.

Die mit 14. Januar 2015 (BGBI. I Nr. 21/2015) in Kraft getretene Novelle des UG brachte eine weitere Verbesserung der international richtungsweisenden gesetzlichen Gleichstellungsbestimmungen für die Universitäten: So ist zusätzlich zur Aufnahme der Vereinbarkeit von Studium oder Beruf mit Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Angehörige in die leitenden Grundsätze zur Erfüllung der universitären Aufgaben sowie einer Einführung von Gleichstellungsplänen neben den Frauenförderungsplänen in § 20a Abs. 2 UG seither ein Frauenanteil in Kollegialorganen von mindestens 50 % verankert. Mit der Erhöhung der Quote von 40 % auf 50 % wurde eine Angleichung des Frauenanteils für Kollegialorgane im UG an die geltende Regelung des B-GIBG erzielt.

Die Universitäten haben daher aufgrund einer Übergangsbestimmung gemäß § 143 Abs. 36 UG seit 2. März des Jahres 2015 eine Frauenquote von 50 % in ihren neu konstituierten Kollegialorganen umzusetzen. Für das vorliegende Kalenderjahr 2020 ist der vollständige Umsetzungsgrad zur Vorgabe der 50 %-Quote (inklusive sonstiger Kollegialorgane) gegeben, da die Übergangsbestimmung nicht mehr zum Tragen kommt. Sämtliche zum Stichtag 31.12.2020 aktiven Kollegialorgane haben sich nämlich nach dem 1. März 2015 konstituiert.

Die festgelegte 50 %-Quote ist an einen wirksamen Sanktionsmechanismus gekoppelt, der die Wahrung der geschlechtergerechten Zusammensetzung in den Kollegialorganen in die Verantwortung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) legt: Für den Fall, dass nicht ausreichend Frauen in dem betreffenden Kollegialorgan vertreten sind, ist vorgesehen, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen innerhalb einer Frist von vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung dieses Organs an die Schiedskommission erheben kann. Die Schiedskommission hat nach § 43 Abs. 1 Z 3 UG binnen vier Wochen über diese Einrede zu entscheiden. Die Rechtsfolgen einer solchen Einrede gehen aus § 42 Abs. 8a UG hervor: Ist das Kollegialorgan unrichtig zusammengesetzt, sind dessen Beschlüsse ab dem Zeitpunkt der Einrede nichtig.

Sollten ausreichend qualifizierte Frauen nicht im entsprechenden Ausmaß zur Verfügung stehen, was in speziellen Fachbereichen möglich sein kann, ist vorgesehen, dass der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen auf die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung verzichten kann. Damit soll u.a. verhindert werden, dass Frauen dem Druck ausgesetzt werden, in einem oder mehreren Kollegialorganen mitwirken zu müssen. Die Quotenregelung

gilt auch für die Erstellung der Wahlvorschläge für jene Gruppen von Universitätsangehörigen, die ihre Mitglieder in den Senat wählen. Dies bedeutet, dass auf dem Wahlvorschlag jeder wahlwerbenden Gruppe ein entsprechender Prozentanteil an Frauen vertreten sein muss: Seit Inkrafttreten der UG-Novelle 2015 sind an wählbarer Stelle mindestens 50 % Frauen zu reihen. Die Überprüfung der Wahlvorschläge auf ihre Richtigkeit fällt in die Zuständigkeit der Wahlkommission.

Als weitere Maßnahme wurde bereits mit dem Universitätsrechts-Änderungsgesetz 2009 vorgesehen, dass im Zusammenhang mit der Wahl der Rektorin oder des Rektors sowohl die Findungskommission als auch der Senat bei der Erstellung des jeweiligen Vorschlages das Diskriminierungsverbot gemäß B-GIBG anzuwenden haben. Liegt der Verdacht einer Diskriminierung auf Grund des Geschlechts vor, so hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen einer Woche Beschwerde an die Schiedskommission zu erheben.

Umsetzung der Frauenquote an Universitäten

Die Berechnungsmethode der Frauenquote von 50 % bringt spezifische Anforderungen mit sich, die im Anhang in Abschnitt „Berechnung Frauenquote: 50 %-Regelung gemäß UG“ näher thematisiert und erläutert werden. Diese Anforderungen sind im folgenden Abschnitt zu berücksichtigen.

Umsetzungsstand der Frauenquote in universitären Kollegialorganen 2020

Für die folgenden quantitativen Darstellungen der Frauenquoten in universitären Kollegialorganen und Leitungsfunktionen wurde auf die einheitlich erhobenen und qualitätsgesicherten Daten der Wissensbilanz-Kennzahl „Frauenquote in Kollegialorganen“³ zurückgegriffen.⁴ Zunächst wird der Umsetzungsstand der Frauenquote in obersten universitären Organen skizziert. Im Berichtsjahr 2020 waren, wie bereits die zwei Vorjahre, alle 22 Rektorate quotengerecht besetzt. Was die Universitätsräte anbelangt, so erreichten 21 von 22 einen Frauenanteil von 50 % (2019: ebenfalls 21 von 22; zuletzt waren 2018 alle 22 Universitätsräte quotengerecht besetzt). Von den 22 Senaten, die aus den verschiedenen Kurien der Universitätsmitglieder zusammengesetzt sind, wiesen Ende 2020 zehn eine

³ Gemäß Wissensbilanz-Verordnung 2016 idF. BGBl. II Nr. 202/2020: Kennzahl 1.A.3.

⁴ Bei der Anzahl der Senate mit erfüllter Quote ergibt sich aufgrund der Korrektur einer Falschlieferung der Universität Salzburg eine um eins höhere Zahl als bei der Wissensbilanzkennzahl 1.A.3 (12 statt 11).

quotengerechte Besetzung auf. Das bedeutet einen leichten Rückgang im Vergleich zum Jahr 2019. (2019: 11 von 22).

Tabelle 1 zeigt die Frauenanteile in den obersten Organen sowie den Anteil der sonstigen Kollegialorgane mit erfüllter Frauenquote für das Jahr 2020 nach Universitäten. Sie bietet damit einen detaillierten Überblick zur Quotenerfüllung. Im Anhang finden sich zudem die Umsetzungsstände der Jahre 2010 bis 2020 (jeweils zum 31.12.).

TABELLE 1: oberste Organe mit erfüllter Frauenquote 2020, nach Universitäten

Im Jahr 2020 waren insgesamt 309 Habilitationskommissionen an den Universitäten tätig, von denen 65,4 % die gesetzlich bestimmte Mindestquote an weiblichen Mitgliedern erfüllten. Von den 341 Berufungskommissionen gelang es 230 die Frauenquote einzuhalten. Das entspricht 67,4 %. Die 2020 berufenen Curricularkommissionen haben zu 60,5 % eine Erfüllung der erforderlichen Mindestfrauenquote verzeichnet.

Bei den Vorsitzenden der obersten Universitätsorgane (Rektorat, Senat, Universitätsrat) der 22 Universitäten stellt sich die Repräsentanz von Frauen wie folgt dar: Unter den Rektorinnen und Rektoren waren zum Stichtag 2020 sechs Frauen, was einem Frauenanteil von 27,3 % entspricht (da eine Rektor/innenstelle vakant war, betrug hierbei der Frauenanteil 2019 28,6 %). Die Anzahl der weiblichen Vorsitzenden bei den Universitätsräten lag, wie im Jahr 2019, bei acht, was einen Prozentsatz von 36,4 % ergibt. Bei den Senaten hatten ebenfalls 8 Frauen den Vorsitz inne. Somit blieb die Anzahl der weiblichen Senatsvorsitzenden im Vergleich zum Vorjahr unverändert. Diese Ergebnisse belegen jedoch die nach wie vor vorhandene männliche Dominanz bei den Leitungspositionen in Gremien.

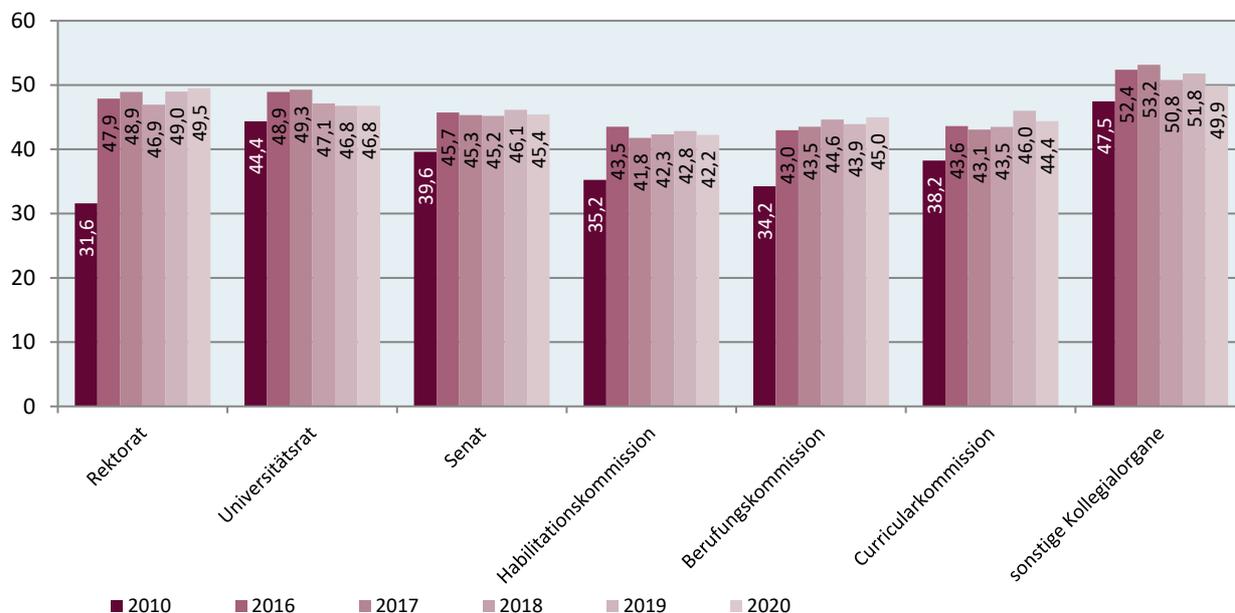
Entwicklung der Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane seit Einführung der Quote

Seit Inkrafttreten der UG-Bestimmungen zur Umsetzung einer 40 %-Frauenquote in universitären Kollegialorganen im Oktober 2009 und noch viel mehr im Zuge der Erhöhung auf eine Quote von 50 % im Jahr 2015 hat sich die Präsenz von Frauen in obersten Organen (Rektorat, Universitätsrat, Senat) und weiteren Kollegialorganen wie Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen und Curricularkommissionen sukzessive erhöht.

Tendenziell stieg im Zeitverlauf von 2010 bis 2019, wenn auch mit geringen Schwankungen, der Anteil der Kollegialorgane mit erfüllter Quote bei allen universitären Kollegialorganen kontinuierlich, sowohl bei den obersten Organen als auch in den sonstigen Kollegialorganen. Im Jahr 2020 gab es jedoch leichte Abfälle bei den Frauenanteilen in den Senaten,

Habilitationskommissionen, Curricular Kommissionen sowie in den sonstigen Kollegialorganen. (siehe Abb. 1)

ABBILDUNG 1: Frauenanteile in obersten Organen und sonstigen Kollegialorganen, Universitäten gesamt in %, 2010 bis 2020



Bei den obersten Organen – wo sich Änderungen in der Zusammensetzung in der Praxis (fast) nur im Zuge der Neuwahl eines Organs ergeben – konnten im Vergleich zu den sonstigen Kollegialorganen (z.B. Habilitations-, Berufungs-, Curricular Kommissionen) größere Fortschritte bei der quotengerechten Besetzung erzielt werden. So waren auch 2020 alle 22 Rektorate sowie alle 22 Universitätsräte quotengerecht besetzt.

2015 hatten mehr als zwei Drittel der Senate (68,2%) die gesetzliche Frauenquote erfüllt. Für die 2016 neu gewählten Senate war bereits die Frauenquote von mindestens 50 % anzuwenden, was für diese großen Kollegialorgane mit einer geraden Mitgliederanzahl (18 oder 26) das Erfordernis von zumindest 9 bzw. 13 Frauen mit sich brachte, um die Quote zu erfüllen. Dementsprechend sank der Anteil der Senate, die die gesetzliche Mindestfrauenquote erfüllten. Zwar konnte im Zuge der Senatswahlen 2016 der Frauenanteil über alle Senate hinweg bis 2017 von 42,0 % auf 45,3 % erhöht werden. Im Jahr 2020 erfüllten allerdings nur 45,5 % der Senate (10 von 22) die Mindestfrauenquote. Ende 2020 liegt der Anteil weiblicher Senatsmitglieder bei 45,4 %, wobei etwas weniger als die Hälfte der Senate (10 von 22) die gesetzliche Frauenquote erreicht oder überschritten hat.

Die folgenden Abbildungen zeigen die Entwicklung der durchschnittlichen Frauenanteile in Kollegialorganen sowie der Anteile der Kollegialorgane mit erfüllter Quote im Zeitverlauf von 2010 bis 2020 im Detail.

ABBILDUNG 2: Durchschnittliche Frauenanteile in obersten Organen und sonstigen Kollegialorganen, 2010–2020

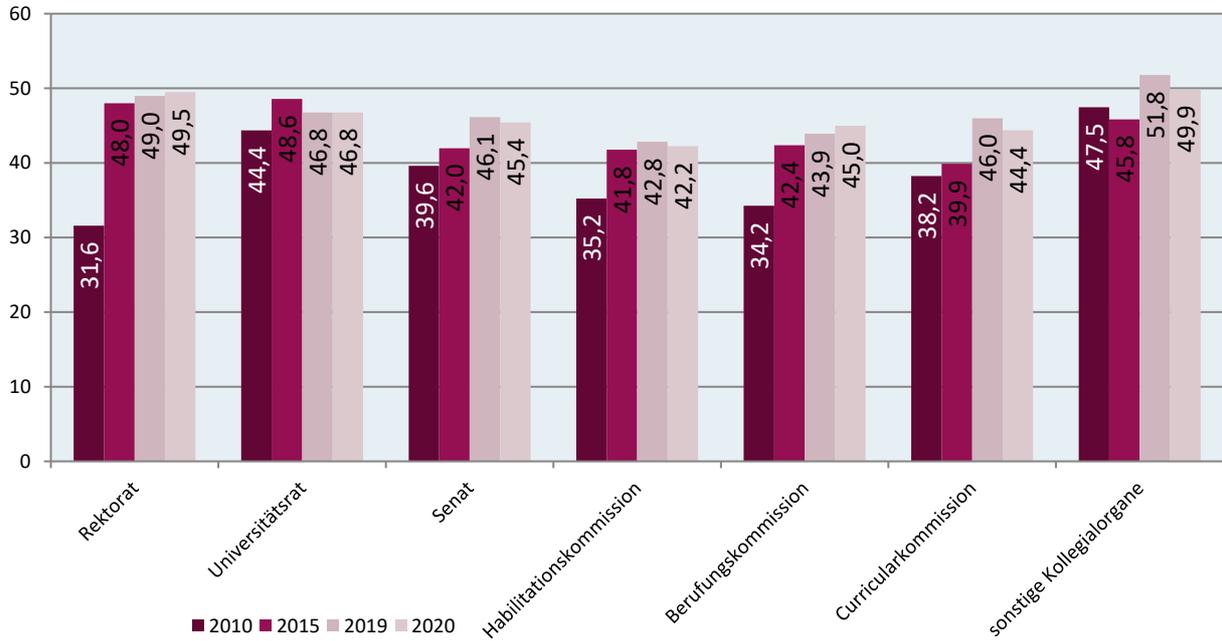
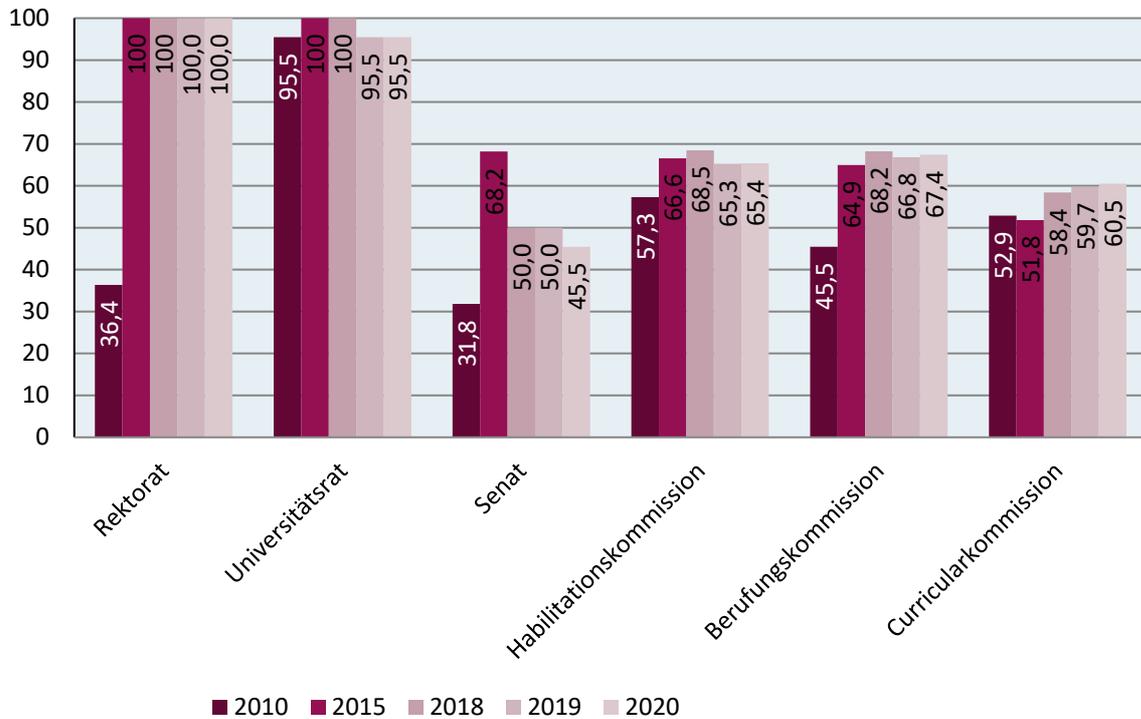


ABBILDUNG 3: Anteil der obersten Organe und sonstigen Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2010–2020



Nicht-Erfüllung der Frauenquote

Der jährliche Bericht des Universitätsrats an die zuständige Bundesministerin oder den zuständigen Bundesminister hat gemäß UG einen Bericht über die Maßnahmen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane zu enthalten⁵, gegebenenfalls eine Begründung über das Nichteinhalten dieser Bestimmung sowie eine Zusammenfassung, welche Maßnahmen die Universität zur Umsetzung dieser Regelung plant.

Diese Berichte bilden daher eine primäre Quelle zur Darstellung des qualitativen Umfelds bei der Umsetzung der Frauenquote. Die Berichtslegung im Rahmen der Universitätsratsberichte erfolgt in qualitativ und quantitativ sehr unterschiedlicher Ausprägung. Während einige Universitätsräte das Thema in einem Absatz in ihren Bericht integrieren, beinhalten andere den oft umfangreichen gesamten Bericht des AKGL beziehungsweise einen Auszug daraus im Anhang – meist ohne Kommentar des Universitätsrats. Bezüglich Aufbau und den Informationsgehalt divergieren die Berichte sehr stark. Obgleich durch die UG-Novelle 2021 die Verpflichtung zur Übermittlung eines jährlichen Berichts des Universitätsrats an das BMBWF aufgehoben wurde, hat der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen dem Universitätsrat weiterhin einen Tätigkeitsbericht zu liefern.⁶

Einreden gemäß § 42 Abs. 8a und 8b UG

Die Regelungen zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen im UG sind mit 1. Oktober 2009 wirksam geworden. Die Überprüfung der Einhaltung der geschlechtergerechten Zusammensetzung vom Kollegialorganen zählt – neben der Aufgabe, Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts durch Universitätsorgane entgegenzuwirken sowie Angehörige und Organe der Universität in diesen Angelegenheiten zu beraten – zu den wesentlichen Aufgaben des AKGL. Demgemäß ist der AKGL vom jeweiligen Kollegialorgan unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. In der Praxis kann eine Einrede meist bereits im Vorfeld durch enge Kooperation zwischen dem Arbeitskreis und dem neu zusammengesetzten Kollegialorgan abgewendet werden, weil in fast allen Fällen eine nachvollziehbare Begründung vorhanden ist, warum die Mindestfrauenquote nicht gewahrt werden kann.

⁵ § 21 Abs. 1 Z 13 UG 2002 – die Berichtspflicht des Universitätsrats entfällt mit der Änderung des UG durch das Bundesgesetz BGBl. I Nr. 93/2021 ab dem Berichtsjahr 2021.

⁶ § 42 Abs. 10 UG.

In den nun rund elf Jahren⁷ seit der Anwendung dieser Regelungen sind daher insgesamt nur 20 Einreden von Arbeitskreisen erhoben worden. Der größte Anteil – 16 Einreden – bezog sich auf vom Senat eingerichtete Kollegialorgane (Curricularkommissionen, Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen). Drei Einreden wurden im Zusammenhang mit Senatswahlen, die in den Jahren 2010, 2013, 2016 und 2019 stattgefunden haben, erhoben. Eine Einrede betraf die Wahl der Rektorin oder des Rektors einer Universität.

In 11 von 20 Fällen konnte dabei der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen eine Erfüllung der Frauenquote erwirken, entweder durch einen entsprechenden Bescheid der Schiedskommission oder bereits im Vorfeld durch die entsprechende Nach- bzw. Umnominierung von Mitgliedern. In vier Fällen wurde eine entsprechende Begründung für die Nichteinhaltung der Quote nachgereicht. In fünf von 20 Fällen hat die Schiedskommission der Einrede des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen nicht stattgegeben. Diese Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass die Gleichstellungs- und Frauenförderungsinstrumente des UG im universitären Bereich Wirkung zeigen.

Ist der Frauenanteil von mindestens 50 % in einem Kollegialorgan nicht ausreichend gewahrt, so kann der Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen binnen vier Wochen die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung an die Schiedskommission erheben. Die Einrede der unrichtigen Zusammensetzung hat zu unterbleiben, wenn sachliche Gründe vorliegen.⁸

Die Aufgabe der an jeder Universität einzurichtenden Schiedskommission besteht u.a. darin, innerhalb von vier Wochen über Einreden des AKGL betreffend der nicht quotengerechten Zusammensetzung von universitären Kollegialorganen zu entscheiden.⁹

Gründe und Problemdarstellungen für die Nichterfüllung der Frauenquote gemäß AKGL-Berichten

Trotz Bemühungen gelingt eine geschlechtergerechte Zusammensetzung eines universitären Kollegialorgans oft nicht. Das hängt mit diversen Faktoren zusammen, die im folgenden Abschnitt erläutert werden.

Laut Berichten der Universitätsräte, Berichten der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) sowie den Interpretationen in den Wissensbilanzen 2020 der Universitäten war eine der am häufigsten angeführten Begründungen für die Nichterreichung der Frauenquote die

⁷ Zeitraum November 2009 bis Dezember 2020

⁸ § 42 Abs. 8a UG

⁹ § 43 Abs. 1 Z 3 UG

Unterrepräsentanz von Frauen in allen Positionen und Funktionen, speziell aber bei den Professuren. Damit verringert sich auch die Anzahl möglicher Kandidatinnen für die Arbeit in Gremien. Folgende Gründe sind dafür ausschlaggebend:

- **Fachbereiche mit niedrigem Frauenanteil** (z.B. bei Professuren oder bereits vorgelagert beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal): Da in bestimmten Fachbereichen Frauen unterrepräsentiert sind, insbesondere in Professuren, stehen dort nur wenige Frauen mit erforderlicher Qualifikation für eine Arbeit in Kollegialorganen zur Verfügung. Die wenigen Frauen befinden sich dann in einer misslichen Lage, da die Erfüllung der 50 %-Quote nur durch eine überproportionale Gremienarbeit von ihnen erreicht werden kann. Gremienarbeit führt aber zu einem großen zusätzlichen Zeitaufwand, der neben der Forschungs- und Lehrtätigkeit zu erbringen ist. Um ihre wissenschaftliche Karriere nicht zu vernachlässigen, entscheiden sich Frauen daher in solchen Situationen oft gegen eine Gremienarbeit.

Besonders Universitäten mit technischen bzw. technisch-naturwissenschaftlichen Studienfeldern sowie Universitäten für Musik und darstellende Kunst in bestimmten Studienfeldern, wie etwa Instrumentalstudien, haben solche Herausforderungen zu bewältigen.

- **Fehlende Anerkennung von Gremienarbeit im Kontext der Leistungsmessung:** Oftmals fehlt eine entsprechende Honorierung der aufwändigen und mit hohem Zeitaufwand verbundenen Kommissionstätigkeit bei der akademischen Leistungsbewertung oder in Form anderer Anreize wie z.B. der Einräumung eines Forschungsfreiemesters oder einer finanziellen Entschädigung.
- **Fehlendes story-telling über positive Karriereaspekte durch Gremienarbeit:** Neben dem nicht zu unterschätzenden Zeitaufwand, den eine Gremienarbeit mit sich bringt, bietet diese Tätigkeit allerdings auch die Möglichkeit, eigene Kompetenzen in ein Entscheidungsgremium einzubringen und somit in Arbeitskontakt mit anderen Entscheidungsträger/innen zu stehen. Diese beiden Komponenten können wiederum einen positiven Einfluss auf die eigene Universitätskarriere ausüben. Umso wichtiger ist es, Frauen durch entsprechende Kompensationsmaßnahmen eine Gremienarbeit neben der universitären Lehr- und Forschungstätigkeit zu ermöglichen.
- **Auswirkungen der COVID-19-Pandemie:** Nicht zu unterschätzen sind auch die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie auf die Frauenanteile in den universitären Kollegialorganen. Wie in vielen Bereichen kam es im Studienjahr 2020 aufgrund von Lockdowns und Covid-19-Schutzmaßnahmen speziell für Frauen, die während dieser Zeit

hauptsächlich Betreuungspflichten für Kinder und pflegebedürftige Familienangehörige übernommen haben, auch zu Einschränkungen in der Forschungs- und Publikationsleistung. Als mögliche Erleichterungen für Frauen in Kollegialorganen könnten Anpassungen der Qualifizierungsvereinbarungen sowie die Ausweitung der Fristen gesehen werden. Angeregt wird bei zukünftigen Bewerbungen das „Corona-Jahr“ als Nachteilsaufgleich in die Beurteilung der wissenschaftlichen Leistungen, wie etwa Publikationen, im Rahmen von Personalauswahlverfahren einzubeziehen.

- **Gender Pay Gap:** Aus diversen AKGL-Berichten geht hervor, dass das geschlechtsspezifische Lohngefälle, der sogenannte Gender Pay Gap, einen weiteren Grund für die Unterrepräsentation von Frauen und somit für die Nichterfüllung der Frauenquote von 50 % darstellt. Ein (deutlich) niedrigerer Verdienst als der von Kollegen könne den Anreiz für Frauen hemmen, z.B. eine Professur anzustreben. Die Lohnschere zwischen Mann und Frau betrug 2020 bei kollektivvertraglichen Professor/innen 6,1 %. Professorinnen verdienen demnach 93,9 %¹⁰ (Vergleich 2019: 94,2 %) dessen, was ihre Kollegen verdienen. Insgesamt betrachtet, ergibt sich ein Gender Pay Gap von 4,7 % über alle Professor/innenstellen verteilt. Anders ausgedrückt, beträgt das Einkommen von Professorinnen im Schnitt 95,3 % dessen der Professoren an den österreichischen Universitäten.

Obwohl hier ein auffälliges geschlechtsspezifisches Lohngefälle ersichtlich ist, verzeichnet Österreich, wie viele andere EU-Mitgliedsstaaten, im privaten Sektor einen deutlich höheren Gender Pay Gap. Hier liegen die Bruttostundenverdienste von Frauen 19,9 % unter jenen der Männer. Somit befindet sich Österreich über dem EU-Schnitt von 14,1 %¹¹.

Der AKGL der Universität Wien empfiehlt in seinem Bericht eine weitere Aufschlüsselung im jährlichen Einkommensbericht, nämlich die der „Verwendungsgruppenjahre“ innerhalb der Gehaltsgruppen, um dem Gender Pay Gap entgegenwirken zu können. Dies würde erläutern, in welchem Ausmaß längere Erfahrung eine Erklärung für Lohnunterschiede sein kann.

¹⁰ Für die Berechnung wurde der Gender-Pay-Gap der Kategorie kollektivvertragliche/r Professor/in gem. §98, §99 Abs. 1, § 99 Abs. 3 UG 2002 herangezogen.

¹¹ Quelle: Eurostat Statistics: Differenz der durchschnittlichen Bruttostundenverdienste von unselbständig Beschäftigten in Unternehmen mit zehn und mehr Beschäftigten in der Privatwirtschaft. Siehe: https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Gender_pay_gap_statistics (Letzter Zugriff: 21.12.2021).

Unterstützende Aktivitäten für geschlechtergerechte Entscheidungsprozesse

Implementierte Maßnahmen der Universitäten und „Best Practice“-Beispiele

Frauenförderungs- und Personalentwicklungsmaßnahmen

Die Universitäten setzen bei ihren Maßnahmen einen Fokus auf die Erhöhung der Frauenanteile entlang der gesamten wissenschaftlich/künstlerischen Karriereleiter, insbesondere bei Professuren und Laufbahnstellen. Zahlreiche Universitäten bzw. Rektorate haben vor dem Hintergrund der strategischen Gleichstellungsziele des BMBWF zielführende Initiativen gestartet. Diese setzen oft beim wissenschaftlichen Nachwuchs an.

Als eine solche Maßnahme sind z.B. Habilitationsstipendien, explizit Frauen ansprechende Stellenausschreibungen sowie vermehrte Vergabe von Laufbahnstellen an Frauen bzw. Widmung von Laufbahnstellen für Frauen zu nennen. In der Regel dauert es einige Jahre, bis eine positive Wirkung sichtbar wird (z.B. in einer höheren Anzahl von Frauen bei Habilitierten oder bei den Professuren) und damit nachhaltig auch einen Beitrag zur Erreichung der gesetzlich vorgegebenen Frauenquote geleistet wird.

Good Practice: Eine beispielhafte Maßnahme zur Steigerung der Frauenanteile bei Professuren wurde im Jahr 2018 seitens der TU Wien implementiert, die Initiative „**Call for Professorinnen**“: In einem universitätsinternen Wettbewerb wurden die acht Fakultäten vom Rektorat eingeladen, nachhaltige Gleichstellungskonzepte vorzulegen. Der Preis umfasste u.a. zwei Laufbahnstellen für Frauen, die damals der Fakultät für Informatik sowie der Fakultät für Maschinenwesen und Betriebswissenschaften zuerkannt wurden. Neben den Incentives durch neue Stellen ging es auch um die strukturelle Wirkung und die Verankerung in einem nachhaltigen Personalkonzept, um die Gleichstellungspolitik an der TU Wien zu stärken. Dieses Modell der Frauenprofessuren hat sich so gut etabliert, dass es auch die Aufmerksamkeit anderer Universitäten auf sich zog. In diversen AKGL-Berichten von 2020 wurde die TU Wien erneut als „role model“ für die Maßnahmensetzung zur geschlechtergerechten personellen Zusammensetzung an den Universitäten herangezogen.

Geschlechtergerechte Auswahlprozesse

Good Practice: 1) Ein Beispiel guter Praxis für geschlechtergerechte Auswahlprozesse sind die „**BIAS-Sensibilisierungs**“-Workshops der Universität Graz. In zwei halbtägigen Seminaren findet ein Kompetenzaufbau für Gremien-Mitglieder, insbesondere solche mit Personalauswahlaufgaben, statt. Dadurch sollen die Professionalisierung der Personalauswahl gefördert und die Ergebnisse von Auswahlprozessen verbessert werden.

2) Für die Berücksichtigung der Gremientätigkeit im Rahmen der Leistungsmessung ist die Entwicklung von **Eckpunkten eines Berufsbilds für Professorinnen und Professoren** an der Wirtschaftsuniversität Wien ein innovatives Beispiel. Neben den Bereichen „Lehre“ und „Forschung“ werden auch Leistungsdimensionen wie „Universitätsentwicklung und -management“ sowie „Beiträge zur Gesellschaft“ berücksichtigt. Zu den Leistungen im Bereich „**Universitätsentwicklung und -management**“ zählen auch Tätigkeiten in formalen Gremien (Senate, AKGL, Curricularkommissionen) und aktives Engagement bei Berufungs- bzw. Habilitationskommissionen. Da Frauen aus dem universitären „Mittelbau“ häufig überproportional in universitärer Gremientätigkeit gebunden sind (insbesondere auch in den AKGL), kann die Berücksichtigung der Gremientätigkeit im Berufsbild und Auswahlprozess von Professuren jedenfalls zu geschlechtergerechteren Leistungsvereinbarung in Bezug auf Berufungsverfahren beitragen.

Vorschläge/Empfehlungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Die AKGL haben in ihren Berichten Vorschläge für ihre Universitäten erarbeitet, wie geschlechtergerechte Entscheidungsprozesse unterstützt werden können. Vielfach konnten diese Vorschläge bereits in die universitäre Praxis übergeführt werden, wie nachstehende Beispiele zeigen:

- Aufwertung und entsprechende Honorierung universitärer Gremienarbeit
Seitens der Arbeitskreise gibt es konkrete Vorschläge für Möglichkeiten der Anerkennung universitärer Gremienarbeit:
 - Anspruch auf ein Forschungsfreiemester auf Basis eines Punktesystems als Anreizsystem für Frauen
 - Anrecht auf eine temporäre Freistellung
 - Anrecht auf personelle Unterstützung bei der Forschungsarbeit für durch Gremienarbeit überbelastete Wissenschaftlerinnen (z.B. in Form der Zuteilung einer Studienassistentenstelle)
 - Anerkennung von in Gremien erworbener sozialer Kompetenz und von Beiträgen zur inneruniversitären Entwicklung (z.B. Mitarbeit in Gremien als Kriterium bei der Personalauswahl in Berufungsverfahren)
 - Verlängerung der Mindestvertragsdauer für befristet angestellte wissenschaftliche Mitarbeiter/innen bei Tätigkeit in einem Gremium
 - Finanzielle Vergütung der Tätigkeit
- **Good Practice: 1)** Dass Frauen in spezifischen Fachbereichen überproportional viel Gremienarbeit bewerkstelligen, was wiederum negative Auswirkungen auf deren

wissenschaftliche Karriere haben kann, wurde mehrmals erwähnt. Dieser zeitaufwändigen Tätigkeit neben Forschung, Lehre und Verwaltung nachzugehen, belastet insbesondere **jüngere Wissenschaftler/innen** in befristeten Arbeitsverhältnissen. An der Universität Wien wurde daher vom Rektorat für die AKGL-Mitglieder für diese Mehrbelastung 2020 ein Betrag von € 10.000,-- zur Verfügung gestellt.

2) Eine weitere Gleichstellungsmaßnahme wird u.a. seitens der Akademie der bildenden Künste Wien umgesetzt. Da Kommissionstätigkeit neben den Verpflichtungen in Forschung und Lehre bzw. Studium zusätzlichen (zeitlichen) Aufwand bedeutet, gewährt die Akademie der bildenden Künste entsprechend des Frauenförderplans der/dem Vorsitzenden eines Organs ein **Freisemester** und für die/den Stellvertreter/in eine **dreimonatige Freistellung**. Studierende erhalten, wenn sie einen Vorsitz übernehmen, eine **Aufwandsentschädigung** pro Semester.

- **Transparente Kriterien für Entscheidungsverfahren**
Manche Universitäten haben Kriterien für transparente und geschlechtergerechte Personalentscheidungsverfahren entwickelt, die sie in Form von Leitfäden veröffentlicht haben. Einige Universitäten (z.B. Technische Universität Wien) haben zudem zur Sicherstellung von transparenten karriereentscheidenden Auswahlverfahren (z.B. Habilitations- und Berufungsverfahren) Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten eingeführt.
- **Einbindung des AKGL in Entwicklungsprozessen (z.B. bei Karrieremodellen)**
Arbeitskreismitglieder sollten bei der Entwicklung von Karrieremodellen eingebunden sein, um die Berücksichtigung von Aspekten wie Lebensphasenbezogenheit, Inklusivität etc. sicherzustellen. Die Umsetzung inklusiver und geschlechtergerechter Karrieremodelle kann als präventive Maßnahme zur Verhinderung möglicher Diskriminierungen im Zuge von Personalentscheidungen angesehen werden.
- **Verstärkung der „aktiven Suche“ nach geeigneten Kandidatinnen**
Datenbanken bzw. andere digitale Kommunikationsformen können bei der aktiven Suche nach Kandidatinnen bzw. bei der aktiven Information von potenziellen Kandidatinnen eingesetzt werden.
- **Positive Diskriminierung bei Stellenbesetzungen**
In Bereichen, in denen der weibliche wissenschaftliche Nachwuchs fehlt, ist es nahezu unmöglich, die Frauenquote zu erhöhen. Daher empfehlen manche AKGL, wie etwa jener

der Wirtschaftsuniversität Wien, bei der **Vergabe von Post Doc- und Qualifizierungsvereinbarungsstellen** darauf zu achten, dass diese in männlich dominierten Fachbereichen (mit einem Frauenanteil > 50 %) vorzugsweise im Sinne einer positiven Diskriminierung an Frauen vergeben werden.

- **Bessere Vereinbarkeit von Studium/Lehre/Familie**

So könnten beispielsweise Gremiumssitzungen zu **familienfreundlichen Zeiten** angesetzt werden und/oder Mitglieder/innen eine Entlastung in der Lehre gewährt werden. Darüber hinaus würde die Errichtung eines Betriebskindergartens die Vereinbarkeit von Universität und Familie einfacher gestalten. Einige AKGL-Berichte weisen auf die Vorteile einer **Beibehaltung** und des **Ausbaus virtueller Sitzungsformen** sowie der **Hybrid-Lehre** bezüglich einer besseren Vereinbarkeit von Lehre/Studium und Betreuungspflichten hin. Bei der Organisation von hybriden Lehrveranstaltungen wäre auf folgende Faktoren zu achten, um eine Teilnahme zu ermöglichen: (1) Einhaltung einer möglichst langen, zumindest ausreichenden Vorlaufzeit durch die Organisierenden. (2) Zeitdisziplin bzgl. Terminen (kein Verschieben) und Dauer (kein Überziehen) und (3) Möglichkeit zur Aufzeichnung der Lehrveranstaltung.

Empfohlene Maßnahmen zur Sicherstellung von Genderkompetenz bei handelnden Personen

- Schulungen, Workshops und Coachings für die Mitglieder von Kollegialorganen (insbesondere für Vorsitzende oder zur Stärkung von Professorinnen) werden an vielen Universitäten angeregt oder bereits durchgeführt.
- Für Mitglieder und insbesondere für Vorsitzende von Kollegialorganen wird Genderkompetenz im CV als Voraussetzung für die Tätigkeit gefordert, auch für Kollegialorgan-Mitglieder werden Genderkompetenz-Schulungen gefordert oder bereits durchgeführt.
- Nachgewiesene Genderkompetenz bzw. -expertise sollte nach Ansicht einiger Arbeitskreise auch für Gutachter/innen eine Voraussetzung bilden.
- Universitätsinterner und -übergreifender Austausch und Kooperationen, Vernetzungstreffen und Diskussionsrunden von in Gremien tätigen Professorinnen werden vorgeschlagen, um Bedarfe von Professorinnen betreffend die Attraktivierung von Gremienarbeit herauszufiltern.
- Informationen zu einschlägigen, auf Personalentscheidungsprozesse anzuwendenden Bestimmungen des universitären Frauenförderungsplans sollten nach Ansicht einiger AKGL sowohl an Gutachter/innen als auch an Kommissions-Vorsitzende sowie Mitglieder kommuniziert werden.
- Gleichstellungsmaßnahmen bei Gastprofessuren und externen Vortragenden

- Verstärkte Berücksichtigung von Frauen bei Ehrungen
- Bereitstellung von spezifischem Informationsmaterial auf Home Pages (z.B. Broschüren)

Faktoren für eine erfolgreiche Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Auf Basis der AKGL-Berichte lässt sich festhalten, dass die Arbeitskreise je nach Standort ein durchaus unterschiedliches Arbeitsverständnis aufweisen: An manchen Standorten wird auf die Erfüllung der gesetzlich vorgesehenen Aufgaben fokussiert, an anderen wird der Arbeitskreis darüber hinaus bei der Erarbeitung von Personalentwicklungsplänen, Richtlinien etc. eingebunden und/oder findet eine erfolgreiche außenwirksame Sensibilisierung der Universitätsangehörigen statt.

Grundlage für eine erfolgreiche Wahrnehmung der Aufgaben eines AKGL und darüber hinaus für die Entwicklung von handlungsorientierten Empfehlungen zugunsten der Geschlechtergleichstellung durch das Gremium sind u.a. folgende Faktoren:

- **Nachhaltigkeit bei Wissensaufbau und -management und Sichtbarkeit des AKGL**
Der Wissensaufbau in den Arbeitskreisen wird durch regelmäßige Fort- und Weiterbildungen sowie durch digitale Vernetzung der Mitglieder (z.B. über Webpage) sichergestellt. Ein nachhaltiges Wissensmanagement ist durch die hohe Personalfuktuation in den AKGL, die v.a. durch den hohen Anteil befristet beschäftigter AKGL-Mitarbeiter/innen aus dem wissenschaftlichen/künstlerischen Personal entsteht, von besonderer Bedeutung. Eine Anstellung von (längerfristig) für den AKGL tätigen Personen kann den nachhaltigen Erhalt und Transfer des im AKGL aufgebauten Wissens unterstützen.
- **Regelmäßiger Austausch und Kooperationen**
Die Arbeitsgemeinschaft für Gleichbehandlung und Gleichstellung an Österreichs Universitäten (ARGE GLUNA) ist eine Initiative der Vorsitzenden der AKGL an Österreichs Universitäten. Durch den gegenseitigen Austausch und die Verknüpfung der vielfältigen Praxiserfahrungen sowie jährlichen Weiterbildungsveranstaltungen der einzelnen AKGL können der Auf- und Ausbau sowie weitere Impulse für Gleichstellungsfragen, Gender Mainstreaming und Frauenförderungen gesetzt werden.
- **Community-Building**
Interhochschulische Kooperationen von Arbeitskreisen und inhaltlich ähnlich ausgerichteten Organen weiterer Hochschulen (z.B. PHs) am Standort werden von vielen

AKGL als wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung genannt. Ferner wird die Relevanz von universitätsinternen Kooperationen mit aufgabennahen Organisationseinheiten (z.B. Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung sowie Geschlechterforschung; Kinderbüro; Personalabteilung; Frauenreferat der ÖH) von den AKGL betont. Einige Arbeitskreise, wie der der Universität Salzburg, gehen Kooperationen über den Hochschulbereich hinaus ein, etwa mit dem Land oder NGOs.

- **Regelmäßiger (in-)formeller Austausch mit den universitären Leitungsorganen**
Der regelmäßige Austausch mit dem Rektorat, dem Senat bzw. dem Universitätsrat etwa in Form der Teilnahme eines AKGL-Mitglieds an Sitzungen des betreffenden Kollegialorgans oder in Form periodisch anberaumter Jour Fixes wird von vielen Arbeitskreisen als essenziell für eine erfolgreiche Tätigkeit angesehen.
Der Austausch mit anderen universitären Kollegialorganen findet an den Universitätsstandorten in unterschiedlicher Intensität statt. In manchen Fällen wird die Zusammenarbeit positiv hervorgehoben (Universität Linz, Medizinische Universität Innsbruck, Universität für angewandte Kunst), in einigen anderen Fällen hingegen als ausbaufähig beschrieben.
- **Teilnahme an Personalauswahlverfahren**
Die Wichtigkeit einer regelmäßigen Teilnahme von AKGL-Mitgliedern an karriereentscheidenden Personalauswahlverfahren (insbesondere Berufungsverfahren) wird von den Arbeitskreisen betont, wobei auch der für die betroffenen Personen damit verbundene zeitliche Mehraufwand – häufig an Wochenenden oder Feiertagen zu leisten – hervorgehoben wird.
- **Verbesserung der Sichtbarkeit des AKGL**
Maßnahmen wie die Teilnahme an den „Welcome Days“ für neue Studierende oder Mitarbeiter/innen bzw. die Entwicklung von Webauftritten und Informationsbroschüren können wesentlich zur Verbesserung der Sichtbarkeit der AKGL beitragen. Auch die Lage der Räumlichkeiten des Arbeitskreises spielt hier eine nicht unwesentliche Rolle.

Unterstützende Aktivitäten des BMBWF

Die Gleichstellungspolicy des BMBWF ist auf drei Ziele ausgerichtet: **fix the numbers, fix the institutions, fix the knowledge**. Das BMBWF hat die drei Gleichstellungsziele in zentrale Strategie- und Steuerungsinstrumente integriert. Die Umsetzung der 50 %-Frauenquote in universitären Kollegialorganen leistet dazu einen wesentlichen Beitrag. Adressiert ist die Partizipation von Frauen in Leitungspositionen, Funktionen und in Entscheidungsgremien.

- Gleichstellungsziel in der wirkungsorientierten Budgetierung
Das Gleichstellungsziel im Rahmen der wirkungsorientierten Budgetierung des Bereichs Wissenschaft und Forschung des BMBWF (UG 31) – „Ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Führungspositionen und Gremien sowie beim wissenschaftlichen/künstlerischen Nachwuchs“ – weist mit der Wirkungsziel-Kennzahl „Quotengerecht besetzte universitäre Leitungsorgane“ (Rektorat, Senat, Universitätsrat) eine explizite Kennzahl zur Umsetzung der 50 %-Frauenquote für universitäre Kollegialorgane auf.
- Gesamtösterreichischer Universitätsentwicklungsplan 2019–2024
Innerhalb des System-Ziels 8 „Gesellschaftliche Verantwortung der Universitäten: Geschlechtergerechtigkeit, Diversität und soziale Inklusion, Responsible Science, Nachhaltigkeit und digitale Transformation“ wurde das Umsetzungsziel „Erreichung einer ausgewogenen Geschlechterrepräsentanz bei Angehörigen der Universität in Forschung, Lehr- und Wissenschaftsvermittlung“ festgelegt. Dabei wird als Handlungsfeld u.a. die Umsetzung der 50 %-Frauenquote in universitären Kollegialorganen genannt.
- Kaskadenmodell gemäß Leistungsvereinbarungen 2019–2021
In der LV-Periode 2019–2021 wurden mit den Universitäten erstmalig potenzialorientierte, mittels eines **Kaskadenmodells** ermittelte universitätsspezifische Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und bei Laufbahnstellen vereinbart. Nach diesem Modell ergeben sich die Ziele für den Frauenanteil in einer wissenschaftlichen Karrierestufe durch den Anteil der Frauen auf der darunter liegenden Qualifizierungsstufe.
Bei Professuren wurden insbesondere das Personal auf Laufbahnstellen und wissenschaftliche/künstlerische Mitarbeiter/innen als „Potenzialkategorien“ betrachtet, bei Laufbahnstellen die Absolventinnen und Absolventen eines Doktorats- oder PhD-Studiums.
Auch Faktoren wie etwa die voraussichtliche Zahl zusätzlicher Professuren bzw. äquivalenter Stellen oder Pensionierungen wurden bei der Kalkulation der Zielwerte berücksichtigt.
- ERA Roadmap (2015-2020) – Priorität 4 – Gender Equality and Gender Mainstreaming in Research
Um den europäischen Forschungsraum (EFR) zu einem „europäischen Binnenmarkt des Wissens“ zu entwickeln, setzt die Europäische Kommission sechs Prioritäten, darunter eine Gleichstellungspriorität. Die Mitgliedstaaten sind dabei u.a. dazu angehalten,

rechtliche und politische Anreize zu schaffen, die auf ein ausgeglichenes Geschlechterverhältnis in Entscheidungsprozessen abzielen (mindestens 40 % des unterrepräsentierten Geschlechts). Das BMBWF hat in diesem Kontext in der ERA Roadmap u.a. folgendes Ziel festgeschrieben: „Erhöhung der Frauenanteile in allen Bereichen und Hierarchieebenen, in denen sie unterrepräsentiert sind.“ Dies soll durch folgende Maßnahmen erreicht werden:

- Unterstützende Maßnahmen zur Erreichung der 50 %-Frauenquote für Universitäten (u.a. Karrierekonzepte für wissenschaftlichen Nachwuchs unter Berücksichtigung der Geschlechtergerechtigkeit)
 - Stärkung von Forscherinnen und Expertinnen im FTI-Bereich und differenzierte Beurteilung von Projekten zur Einbindung von Frauen in die Forschung
- Schaffung neuer Karrierewege in eine Professur im Zuge der UG-Novelle BGBl. I Nr. 31/2015

Im Zuge der UG-Novelle BGBl. I Nr. 131/2015 wurden zwei neue Karrierewege in eine Professur eingeführt, die zu einer Erhöhung des Professorinnenanteils und damit zur Entlastung von Universitätsprofessorinnen bei der Gremienarbeit beitragen werden.

Mit den neu eingeführten § 99 Abs. 4 UG-Professuren wird für Universitätsdozent/inn/en bzw. Assoziierte Professor/inn/en ein vereinfachtes Verfahren zur Erlangung einer universitären Professur ermöglicht, die entsprechenden Stellen sind im Entwicklungsplan festzulegen. Da viele Universitäten Frauenförderung über die Laufbahnstellen betreiben und mit den § 99 Abs. 4 UG-Professuren eine Karriereoption von einer Laufbahnstelle hin zur Professur geschaffen wurde, ist mittelfristig ein wesentlicher Beitrag zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren zu erwarten. Gemäß § 99 Abs. 6 UG werden künftig Laufbahnstelleninhaber/innen, die ein internationalen kompetitiven Standards entsprechendes Auswahlverfahren gemäß § 99 Abs. 5 UG durchlaufen und die Qualifizierungsvereinbarungsziele erreicht haben, als Assoziierte Professor/inn/en organisationsrechtlich der Professor/inn/enkurie angehören.

Diese neuen Karrierewege nach § 99 UG ermöglichen es, mehr Frauen in die Professor/inn/enkurie zu bringen und somit den Kreis der Kandidatinnen für die universitäre Gremienarbeit zu erweitern.

- Umsetzung der Empfehlungen der Hochschulkonferenz „Verbreiterung der Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen“

Der Aufbau und die Verbreiterung von Genderkompetenz in hochschulischen Prozessen hat die Verbesserung der Wirkung bestehender Gleichstellungsmaßnahmen an österreichischen Hochschuleinrichtungen zum Ziel. Eine Arbeitsgruppe der

Hochschulkonferenz hat sich unter der Leitung des BMBWF über einen mehrmonatigen Zeitraum eingehend mit dieser Thematik befasst und insgesamt 36 Empfehlungen zu den Handlungsfeldern „Genderkompetentes Management“, „Genderkompetentes Handeln“, „Genderkompetente Lehre“ und „Genderkompetente Forschung“ entwickelt. Die Empfehlungen, die im Juni 2018 von der Hochschulkonferenz verabschiedet wurden, geben einen Anstoß für einen geschlechter- und diversitätsgerechten Kulturwandel, der durch den gemeinsamen Beitrag von genderkompetenten Individuen und Organisationen erfolgreich gelebt und vorangetrieben werden kann. Das BMBWF begleitet die Koordination der Umsetzung der HSK-Empfehlungen an den Hochschuleinrichtungen seit 2020 durch jährliche Vernetzungstreffen und wird in den Folgejahren die Umsetzung durch ein begleitendes Monitoring stärken.

- Unterstützung des Projekts „Toolbox“

Die GENDERPLATTFORM (Zusammenschluss der gesetzlich gemäß § 19 Abs. 2 Z 7 UG eingerichteten universitären Organisationseinheiten zur Koordination der Aufgaben der Gleichstellung, der Frauenförderung sowie der Geschlechterforschung) entwickelte die Online-Datenbank „Toolbox“ (vgl. www.genderplattform.at), die Gleichstellungsinstrumente und Maßnahmen österreichischer Universitäten öffentlich zugänglich macht. Das Spektrum reicht von Leitfäden für Genderkompetenz (Rubrik „Gendersensible Organisationskultur“) über Förderungen, Nachteilsausgleichsmaßnahmen, Argumentationen zu geschlechtergerechter Sprache, Monitoring bis hin zu Weiterbildungsformaten. Durch die systematische Sammlung universitären Gleichstellungswissens und die Clusterung in verschiedenste Themengebiete leistet die GENDERPLATTFORM-Toolbox, die seit Februar 2018 online zugänglich ist, einen wichtigen Beitrag für die Gleichstellungsarbeit im tertiären Bildungssektor.

Anhang

Berechnung Frauenquote: 50 %-Regelung gemäß UG

Gemäß § 20a Abs. 2 UG erfolgt die Berechnung der erforderlichen Anzahl von Frauen zur Erfüllung der gesetzlichen 50 %-Frauenquote bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied reduziert und der erforderliche Frauenanteil von 50 % von dieser (geraden) Anzahl ausgehend bestimmt wird.¹²

In der Praxis hat diese Berechnungsmethode folgende Auswirkungen auf die Ermittlung der erforderlichen Mindestfrauenanzahl in einem Kollegialorgan:

Kollegialorgane mit ungerader Mitgliederzahl

- Ist die Anzahl der Frauen in einem solchen Kollegialorgan – unabhängig von seiner Größe – um 1 geringer als die Anzahl der Männer, so wird aufgrund der Berechnungsmethodik die mind. 50 %-Frauenquote erfüllt. Ein universitäres Kollegialorgan mit drei Mitgliedern muss also z.B. mit nur einer Frau besetzt sein, um die mindestens 50 %-Frauenquote zu erfüllen. Aus diesem Grund gilt die Frauenquote auch bei jenen Kollegialorganen als erfüllt, obwohl in manchen Fällen der Frauenanteil in den oben dargestellten Tabellen und Diagrammen die 50 %-Marke unterschreitet (z.B. Frauenquote im Rektorat der Universität Wien trotz 40 % Frauenteil erreicht).

Kollegialorgane mit gerader Mitgliederzahl

- In einem solchen Kollegialorgan müssen mindestens so viele Frauen wie Männer vertreten sein, damit die mindestens 50 %-Frauenquote erfüllt wird.
- Eine gerade Mitgliederzahl liegt im Bereich der obersten Organe beim Senat vor (18 oder 26 Mitglieder). In einem Senat mit 18 Mitgliedern müssen etwa mindestens 9 Frauen vertreten sein, damit die Quote erfüllt wird.
- Im Bereich der sonstigen Kollegialorgane wiederum obliegt es der Universität, eine Festlegung der Mitgliederzahl der jeweiligen Kollegialorgane in der universitären Satzung vorzunehmen. Es gilt nur die Vorgabe, dass die Hälfte der Zahl der Senatsmitglieder – also neun oder 13 – nicht überschritten werden darf. Es können also Kollegialorgane mit einer geraden Mitgliederzahl von zwei bis zu 12 Mitgliedern vorkommen.

¹² Vgl. 369 der Beilagen XXV. GP – Regierungsvorlage – Erläuterungen zu BGBl. I Nr. 21/2015.
Frauenquote in universitären Kollegialorganen

Tabellen: Organe mit erfüllter Frauenquote nach Universitäten 2010-2020

Verzeichnisse

Abbildungen

ABBILDUNG 1: Durchschnittliche Frauenanteile in obersten Organen und sonstigen Kollegialorganen, 2010-2020

ABBILDUNG 2: Anteil der obersten Organe und sonstigen Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2010–2020

ABBILDUNG 3: Frauenanteil in den einzelnen Universitätsräten, 2020

Tabellen

TABELLE 1: Organe mit erfüllter Frauenquote 2020, nach Universitäten

TABELLE 2: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2019

TABELLE 3: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2018

TABELLE 4: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2017

TABELLE 5: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2016

TABELLE 6: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2015

TABELLE 7: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2014

TABELLE 8: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2013

TABELLE 9: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2012

TABELLE 10: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2011

TABELLE 11: Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2010