

Frauenquote in universitären Kollegialorganen

Umsetzung der geschlechtergerechten
Zusammensetzung von Kollegialorganen an
allen Universitäten gemäß § 42 Abs. 8f UG
im Jahr 2017

Impressum

Medieninhaber, Verleger und Herausgeber:
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung
Minoritenplatz 5, 1010 Wien
+43 1 53120-0
www.bmbwf.gv.at
Redaktion: Peter Koller
Inhalt: Abt. Präs/1, Referate IV/3a und IV/9a.
Gestaltung: Alexandra Schepelmann | donaugrafik.at
Wien 2018

Vorwort

Die Umsetzung der geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen an den österreichischen Universitäten ist zu einer Erfolgsgeschichte geworden, wie im vorliegenden Bericht verdeutlicht wird.

Wenn Universitäten, laut UG 2002, unter anderem dazu berufen sind, zur Lösung der Probleme des Menschen sowie zur gedeihlichen Entwicklung der Gesellschaft und der natürlichen Umwelt beizutragen, arbeiten und forschen sie im Sinne der Weiterentwicklung der Gesellschaft. Damit geht auch die Verantwortung einher, die in der Gesellschaft liegende Diversität und damit einhergehende Potenziale, auch an den einzelnen Institutionen, sichtbar(er) zu machen und zu nutzen. So führt ein „Mehr“ an Diversität zu einer Verbreiterung der Meinungen und zu einer Erhöhung des Kreativitäts- und Innovationspotenzials in Organisationen. Eine ausgeglichene Repräsentanz der Geschlechter in den universitären Kollegialorganen versteht sich somit nicht nur als normative Setzung, sondern als Notwendigkeit zur Weiterentwicklung von Wissenschaft und Forschung.

Der vorliegende Bericht zeigt nicht nur auf, dass die Gleichstellung von Frauen an den österreichischen Universitäten nun angekommen ist, sondern widerlegt auch gleichzeitig die anfängliche Skepsis bezüglich Durchführbarkeit: Denn mittlerweile zeigen sowohl Ergebnisse als auch die Realität, dass Vorurteile überwunden werden müssen, um nachfolgende neue Situationen als selbstverständlich zu erachten. Nach dem Meilenstein zur Einführung einer Frauenquote für universitäre Kollegialorgane im Jahr 2009 darf also festgehalten werden, dass die Frauenquote wirkt – nicht nur in den Statistiken, sondern sie macht Frauen auch sichtbar(er). Ein gutes Beispiel dafür sind die Rektorate. So wurde 2007 mit Ingela Bruner die erste Frau als Rektorin an einer österreichischen Universität (BOKU) inauguriert. Zehn Jahre später hat sich diesbezüglich das Gesicht der Universitäten stark gewandelt: 2017 standen bereits sieben Frauen als Rektorinnen den öffentlichen Universitäten vor. Ferner belegen die Zahlen aus dem Kalenderjahr 2017, dass ausgeglichene Geschlechterverhältnisse in universitären Leitungsorganen (Rektorate, Universitätsräte, Senate) nahezu erreicht und Frauen auch in sonstigen – mitunter karrierewichtigen – Kollegialorganen (Berufungs-, Habilitations- sowie Berufungskommissionen) im zunehmenden Ausmaß vertreten sind.

Als zuständiger Wissenschaftsminister ist es mir ein Anliegen, dass durch gezielte Steuerung der Universitäten – etwa über die Leistungsvereinbarungen – dieser positive Trend der letzten Jahre weiterhin fortgeschrieben wird. Es liegt in unser aller Hand, dass in der Gegenwart und Zukunft Frauen wie Männer gleichermaßen die Entwicklung unserer Universitäten mitgestalten – und wir damit einen wichtigen Beitrag sowohl zur Weiterentwicklung unserer Universitäten als auch zur Stärkung des Wissenschaftsstandortes Österreich leisten.



Univ.-Prof. Dr. Heinz Faßmann
Bundesminister für Bildung,
Wissenschaft und Forschung

Inhalt

Einleitung	4
Rechtliche Grundlage der Quotenregelung im Universitätsgesetz (UG)	7
Umsetzung der Frauenquote an Universitäten	10
Umsetzungsstand der Frauenquote in universitären Kollegialorganen 2017	11
Entwicklung der Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane seit Einführung der Quote.....	15
Umsetzungsstand der Frauenquote in den Universitätsräten der Funktionsperiode 2018–2023 (zum Stand 18. 04. 2018)	18
Nicht-Erreichung der Frauenquote	22
AKGL-Berichte zur geschlechtergerechten Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane (gemäß § 21 Abs. 1 Z 13 UG Teil der Universitätsratsberichte).....	23
Gründe für Nichterreichung der Frauenquote gemäß AKGL-Berichten	23
Einreden gemäß § 42 Abs. 8a und 8c UG.....	24
Unterstützende Aktivitäten für geschlechtergerechte Entscheidungsprozesse	25
Implementierte Maßnahmen der Universitäten	26
Vorschläge/Empfehlungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen.....	27
Faktoren für eine erfolgreiche Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen	29
Unterstützende Aktivitäten des BMBWF	30
Anhang	33
Berechnung Frauenquote: 50 %-Regelung gemäß UG und Übergangsphase	34
Tabellen: Organe mit erfüllter Frauenquote nach Universitäten, 2010–2016	37
Vergleich Universitäten und österreichische Kapitalunternehmen: Frauenanteile in Leitungsorganen	44
Verzeichnisse	46

Einleitung

Der vorliegende Bericht zur Umsetzung der Frauenquote in universitären Kollegialorganen fußt 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. Dieser Norm wird mit dem vorliegenden Bericht Rechnung getragen. Der Bericht nennt 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 2017** (Stichtag 31.12.2017). Im Falle der Universitätsräte liegen dem BMBWF jedoch bereits Daten zur Besetzung für die aktuell laufende Funktionsperiode 2018–2023 vor, die am 1. März 2018 begonnen hat. Daher können im Zuge dieser Berichtslegung Daten zur Umsetzung der Frauenquote in den Universitätsräten zum Stand 18.04.2018 berücksichtigt werden.

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. Für das Kalenderjahr 2018 werden diese zugrundeliegenden Dokumente und Daten voraussichtlich Mitte Juni 2019 in vollständiger Form vorliegen.

Seit der UG-Novelle vom 13. Jänner 2015 (BGBL. I Nr. 21/2015) haben jedem Kollegialorgan mindestens 50% Frauen anzugehören. Die Berechnung des 50%-Frauenanteils bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Mitgliederzahl erfolgt, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser (geraden) Anzahl zu bestimmen ist.²

Die Darstellung des Umsetzungsstandes 2017 bezüglich der universitären Organe ist nach dem Reglement der Übergangsbestimmung gemäß § 143 Abs. 36 UG³ zu berechnen: Nach dieser Bestimmung gelten Kollegialorgane und Gremien, die bis 1. März 2015 konstituiert wurden, bereits mit einem Frauenanteil von mindestens 40% als gesetzeskonform zusammengesetzt. Daher fußt der Umsetzungsstand je nach Konstituierungsdatum des Kollegialorgans entweder auf der bis zum 1. März geltenden 40%-Frauenquote oder auf der seit 2. März 2015 geltenden mindestens 50%-Frauenquote. Bei den „sonstigen universitären Kollegialorganen“ (z. B. Habilitations-, Berufungs-, Curricularkommissionen) wurde deshalb seitens der Universitäten eine Differenzierung nach Organen, für die noch ein Frauenanteil von 40% gilt, und solchen, die sich nach dem 1. März konstituiert haben und für die somit ein Frauenanteil von 50% gilt, vorgenommen, um die Anzahl der Organe mit erfüllter Quote berechnen zu können. Die

1 Sofern im Zuge dieses Berichts eine Norm des UG ohne Zusatz einer Fassung zitiert wird, ist die Fassung BGBL. I Nr. 56/2018 gemeint und heranzuziehen.

2 § 20a Abs. 2 UG.

3 Vgl. § 143 Abs. 36 UG: „Kollegialorgane und Gremien, die am 1. März 2015 konstituiert sind, gelten bis zum Ende ihrer Funktionsperiode im Hinblick auf § 20a als gesetzeskonform zusammengesetzt.“

überwiegende Mehrheit der zum Stichtag 31. Dezember 2017 bestehenden bzw. während des Kalenderjahrs 2017 tätigen „sonstigen universitären Kollegialorgane“ war allerdings bereits mit einem Frauenanteil von mindestens 50 % zu besetzen.

Näheres zur neuen Berechnungsmethode der Frauenquote bzw. zur Übergangsphase findet sich im Anhang im Abschnitt Berechnung Frauenquote: 50%-Regelung gemäß UG und Übergangsphase.

Rechtliche Grundlage der Quotenregelung im Universitätsgesetz (UG)

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.

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 (BGBl. I Nr. 21/2015) in Kraft getretene Novelle des UG brachte eine weitere Verbesserung der international richtungsweisenden gesetzlichen Gleichstellungsbestimmungen für die Universitäten: So ist neben der 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 nun 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. Der vollständige Umsetzungsgrad zur Vorgabe der 50%-Quote (inklusive sonstiger Kollegialorgane) wird erstmalig für das Kalenderjahr 2018 ermittelbar sein, da mit dessen Stichtag 31.12.2018 die Funktionsperioden von sämtlichen bereits vor dem 2. März 2015 konstituierten universitären Kollegialorganen ausgelaufen sein werden.

Die festgelegte Frauenquote ist an einen wirksamen Sanktionsmechanismus gekoppelt, der die Wahrung der geschlechtergerechten Zusammensetzung in den Kollegialorganen in die Verantwortung der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen 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: Vor dem Inkrafttreten der UG-Novelle 2015 mussten mindestens 40 % Frauen an wählbarer Stelle gereiht sein, seit Inkrafttreten der UG-Novelle 2015 sind es mindestens 50 % Frauen. 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.

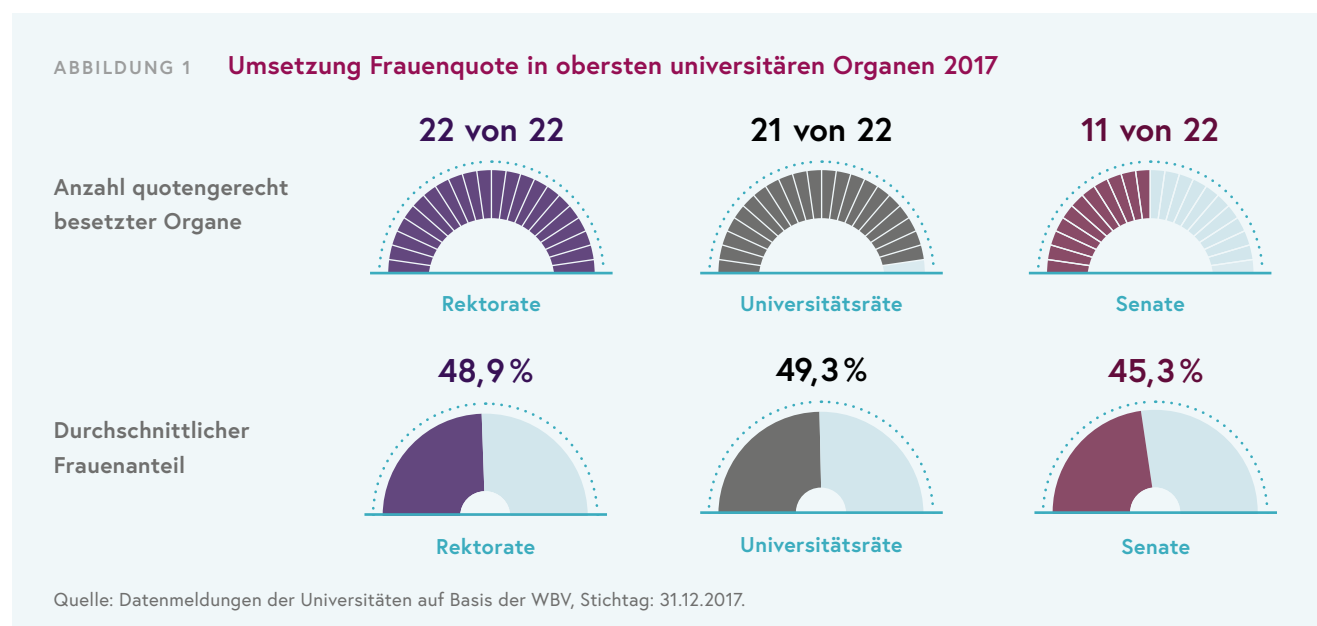
Umsetzung der Frauenquote an Universitäten

Die neue Berechnungsmethode der Frauenquote sowie die im UG geregelte Übergangsphase von der 40%- hin zur 50%-Frauenquote bringen spezifische Herausforderungen mit sich, die im Anhang in Abschnitt Berechnung Frauenquote: 50%-Regelung gemäß UG und Übergangsphase näher thematisiert werden. Diese Auswirkungen dieser Bestimmungen sind auch bei der Berechnung der Umsetzung der Frauenquote zu berücksichtigen.

Umsetzungsstand der Frauenquote in universitären Kollegialorganen 2017

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“⁴ zurückgegriffen.

Zunächst wird der Umsetzungsstand der Frauenquote in obersten universitären Organen skizziert. Ende 2017 waren alle 22 **Rektorate** quotengerecht besetzt. 21 der 22 **Universitätsräte** hatten die Mindestfrauenquote erreicht oder sogar überschritten. Von den 22 **Senaten**, die aus den verschiedenen Kurien der Universitätsmitglieder zusammengesetzt sind, wies Ende 2017 die Hälfte einen Anteil von 50% oder mehr weiblichen Mitgliedern auf.



Die folgende Tabelle zeigt die Frauenanteile in den obersten universitären Organen sowie den Anteil der sonstigen Kollegialorgane mit erfüllter Frauenquote für das Jahr 2017 geschichtet nach Universitäten und bietet damit einen detaillierten Überblick zur Quotenerfüllung. Im Tabellenanhang finden sich zudem die Umsetzungsstände der Jahre 2010 bis 2016 (jeweils zum 31.12.).

4 Gemäß Wissensbilanz-Verordnung 2010: Kennzahl 1.A.4, nunmehr gemäß Wissensbilanz-Verordnung 2016 idF. BGBl. II Nr. 202/2018: Kennzahl 1.A.3.

TABELLE 1 **Organe mit erfüllter Frauenquote 2017, nach Universitäten**

Oberste Organe der Universitäten

	Rektorat ¹		Universitätsrat ²		Senat ³	
	Anteil Frauen	Quote erfüllt	Anteil Frauen	Quote erfüllt	Anteil Frauen	Quote erfüllt
Universität Wien	66,7%	ja	55,6%	ja	44,4%	nein
Universität Graz	40,0%	ja	56,0%	ja	35,0%	nein
Universität Innsbruck	40,0%	ja	42,9%	ja	34,6%	nein
Medizinische Universität Wien	40,0%	ja	40,0%	ja	50,0%	ja
Medizinische Universität Graz	50,0%	ja	42,9%	ja	55,6%	ja
Medizinische Universität Innsbruck	50,0%	ja	57,1%	ja	46,2%	nein
Universität Salzburg	40,0%	ja	42,9%	ja	38,5%	nein
Technische Universität Wien	40,0%	ja	43,0%	ja	31,0%	nein
Technische Universität Graz	40,0%	ja	42,9%	ja	42,3%	nein
Montanuniversität Leoben	50,0%	ja	40,0%	ja	31,0%	nein
Universität für Bodenkultur Wien	50,0%	ja	57,1%	ja	50,0%	ja
Veterinärmedizinische Universität Wien	50,0%	ja	40,0%	ja	50,0%	ja
Wirtschaftsuniversität Wien	40,0%	ja	40,0%	ja	30,8%	nein
Universität Linz	50,0%	ja	37,5%	nein	57,7%	ja
Universität Klagenfurt	50,0%	ja	71,4%	ja	26,9%	nein
Universität für angewandte Kunst Wien	50,0%	ja	60,0%	ja	61,1%	ja
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	60,0%	ja	40,0%	ja	55,6%	ja
Universität Mozarteum Salzburg	50,0%	ja	50,0%	ja	44,4%	nein
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	80,0%	ja	60,0%	ja	50,0%	ja
Universität für künstler. und industr. Gestaltung Linz	40,0%	ja	71,4%	ja	61,1%	ja
Akademie der bildenden Künste Wien	100,0%	ja	40,0%	ja	69,2%	ja
Universität für Weiterbildung Krems	33,3%	ja	40,0%	ja	55,6%	ja
Universitäten gesamt – Frauenanteil in %	48,9%	–	49,3%	–	45,3%	–
Universitäten gesamt %-Anteil Organe mit erfüllter Quote	100,0%	erfüllt	95,5%	überwiegend erfüllt	50,0%	überwiegend erfüllt

Anmerkungen: Anzahl der Mitglieder: Rektorat: Rektor/in + max. 4 Vizerektor/inn/en; Universitätsrat 5, 7 oder 9; Senat 18 oder 26; sonstige Kollegialorgane max. 9 oder 13 (max. die Hälfte der Senatsmitglieder); * Kollegialorgan an Universität nicht vorgesehen.

1 Für die Rektorate der Universitäten Mozarteum Salzburg (Funktionsperiode bis 30.09.2018), Veterinärmedizinische Universität Wien (Funktionsperiode bis 30.09.2018) bzw. Musik und darstellende Kunst Graz (Funktionsperiode bis 30.09.2018) gilt bis zum Auslaufen der aktuellen Funktionsperiode noch ein Mindestfrauenanteil von 40%. Alle anderen Rektorate (u. a. Universität für Weiterbildung Krems) haben gemäß § 143 Abs. 36 bereits nach Anforderung des Mindestfrauenanteils von 50% besetzt zu sein, weil ihre Funktionsperiode nach dem 01.03.2015 begann.

Sonstige Kollegialorgane⁴

Habitationskommission		Berufungskommission		Curricularkommission	
Organe mit erfüllter Quote	Frauenquote	Organe mit erfüllter Quote	Frauenquote	Organe mit erfüllter Quote	Frauenquote
87,7%	überwiegend erfüllt	86,0%	überwiegend erfüllt	0,0%	nicht erfüllt
40,0%	überwiegend nicht erfüllt	47,1%	überwiegend nicht erfüllt	55,6%	überwiegend erfüllt
66,0%	überwiegend erfüllt	42,9%	überwiegend nicht erfüllt	50,0%	überwiegend erfüllt
100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt
100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt
100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt
70,6%	überwiegend erfüllt	71,4%	überwiegend erfüllt	75,0%	überwiegend erfüllt
6,3%	überwiegend nicht erfüllt	20,0%	überwiegend nicht erfüllt	5,6%	überwiegend nicht erfüllt
33,3%	überwiegend nicht erfüllt	0,0%	nicht erfüllt	0,0%	nicht erfüllt
0,0%	nicht erfüllt	0,0%	nicht erfüllt	10,7%	überwiegend nicht erfüllt
44,4%	überwiegend nicht erfüllt	50,0%	überwiegend erfüllt	12,5%	überwiegend nicht erfüllt
100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt
76,9%	überwiegend erfüllt	100,0%	erfüllt	0,0%	nicht erfüllt
50,0%	überwiegend erfüllt	62,5%	überwiegend erfüllt	45,5%	überwiegend nicht erfüllt
83,3%	überwiegend erfüllt	72,7%	überwiegend erfüllt	84,0%	überwiegend erfüllt
66,7%	überwiegend erfüllt	100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt
50,0%	überwiegend erfüllt	91,7%	überwiegend erfüllt	76,9%	überwiegend erfüllt
100,0%	erfüllt	90,9%	überwiegend erfüllt	100,0%	erfüllt
100,0%	erfüllt	40,0%	überwiegend nicht erfüllt	38,5%	überwiegend nicht erfüllt
100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt
100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt	85,7%	überwiegend erfüllt
*	nicht vorhanden	100,0%	erfüllt	100,0%	erfüllt
65,1%	überwiegend erfüllt	65,3%	überwiegend erfüllt	57,5%	überwiegend erfüllt

2 Da die im Jahr 2017 in der Funktionsperiode stehenden Universitätsräte aller Universitäten bereits am 1. März 2013 ihr Amt antraten, gilt gemäß § 143 Abs. 36 UG noch ein Mindestfrauenanteil von 40% bis zum Ende der Funktionsperiode.

3 Die im Jahr 2017 in der Funktionsperiode stehenden Senate aller Universitäten traten ihr Amt am 1. Oktober 2016 an, daher gilt für diese Organe flächendeckend bereits ein Mindestfrauenanteil von 50%.

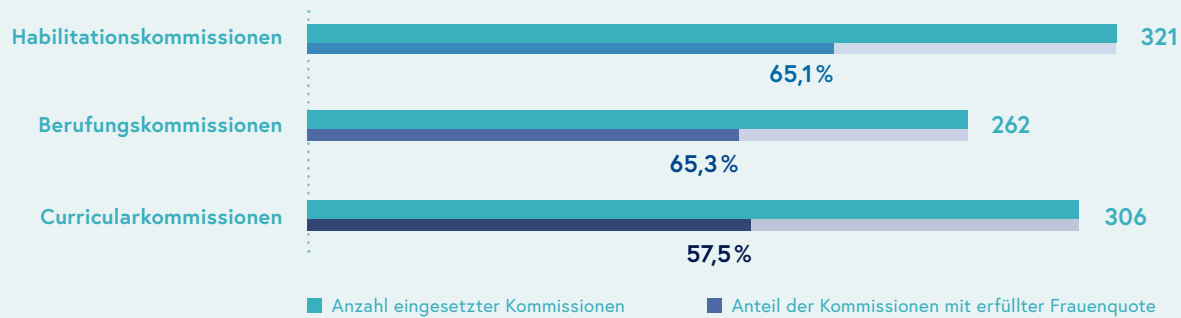
4 Um die Quote zu erfüllen, müssen sonstige Kollegialorgane, die bis zum 01.03.2015 konstituiert wurden, einen Frauenanteil von 40% aufweisen, solche mit Konstituierung nach 01.03.2015 müssen bereits der aktuellen 50%-Norm entsprechen.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Datenprüfung: BMBWF, Abteilung IV/4; Stichtag 31.12.2017 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2017.

Von den 321 im Jahr 2017 an den Universitäten tätigen **Habilitationskommissionen** erfüllten 65,1% die gesetzlich bestimmte Mindestquote an weiblichen Mitgliedern, auch bei den 262 **Berufungskommissionen** waren es fast zwei Drittel (65,3%). Von den 306 im Jahr 2017 eingerichteten **Curricular Kommissionen** haben 57,5% die erforderliche Mindestfrauenquote erfüllt.

ABBILDUNG 2 **Im Jahr 2017 eingesetzte Kommissionen**

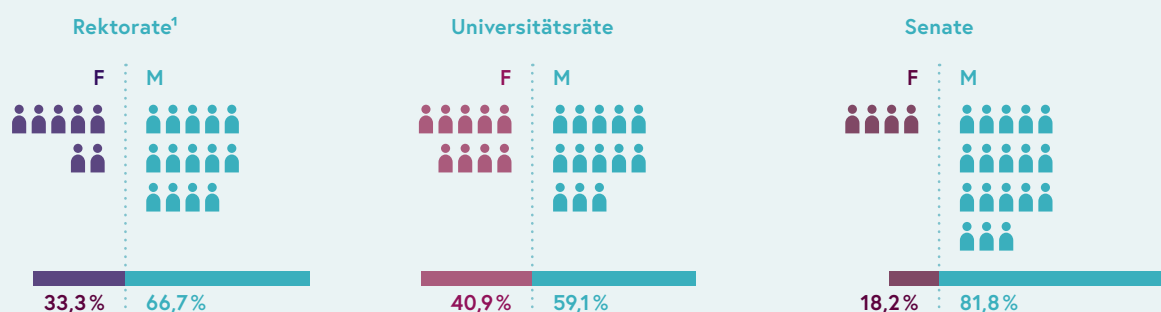
Gesamtanzahl der tätigen Kommissionen und davon Anteil der Kommissionen mit erfüllter Frauenquote



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der WBV, Stichtag: 31.12.2017 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2017.

Bei den **Vorsitzenden der obersten Universitätsorgane (Rektorat, Senat, Universitätsrat)** stellt sich die Repräsentanz von Frauen wie folgt dar: Unter Rektorinnen und Rektoren waren Ende 2017 sieben Frauen – weil zum Stichtag 31. 12. eine Stelle an der Universität Mozarteum Salzburg vakant war, entspricht dies einem Frauenanteil von 33,3% (2014 noch sechs Rektorinnen bzw. 27% Frauenanteil). Bei den Universitätsräten lag die Anzahl der weiblichen Vorsitzenden im Jahr 2017 bei neun bzw. fast 41%. Bei den Senaten lag die Anzahl der Frauen unter den Vorsitzenden im Jahr 2017 unverändert bei vier.

ABBILDUNG 3 **Frauenanteil bei den Vorsitzenden der obersten Universitätsorgane**



1 Zum Stichtag 31.12.2017 war der Rekoratsvorsitz der Universität Mozarteum Salzburg vakant.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der WBV, Stichtag: 31.12.2017.

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 hat sich die Präsenz von Frauen in obersten Organen (Rektorat, Universitätsrat, Senat) und weiteren Kollegialorganen wie Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen und Curricularkommissionen sukzessive erhöht.

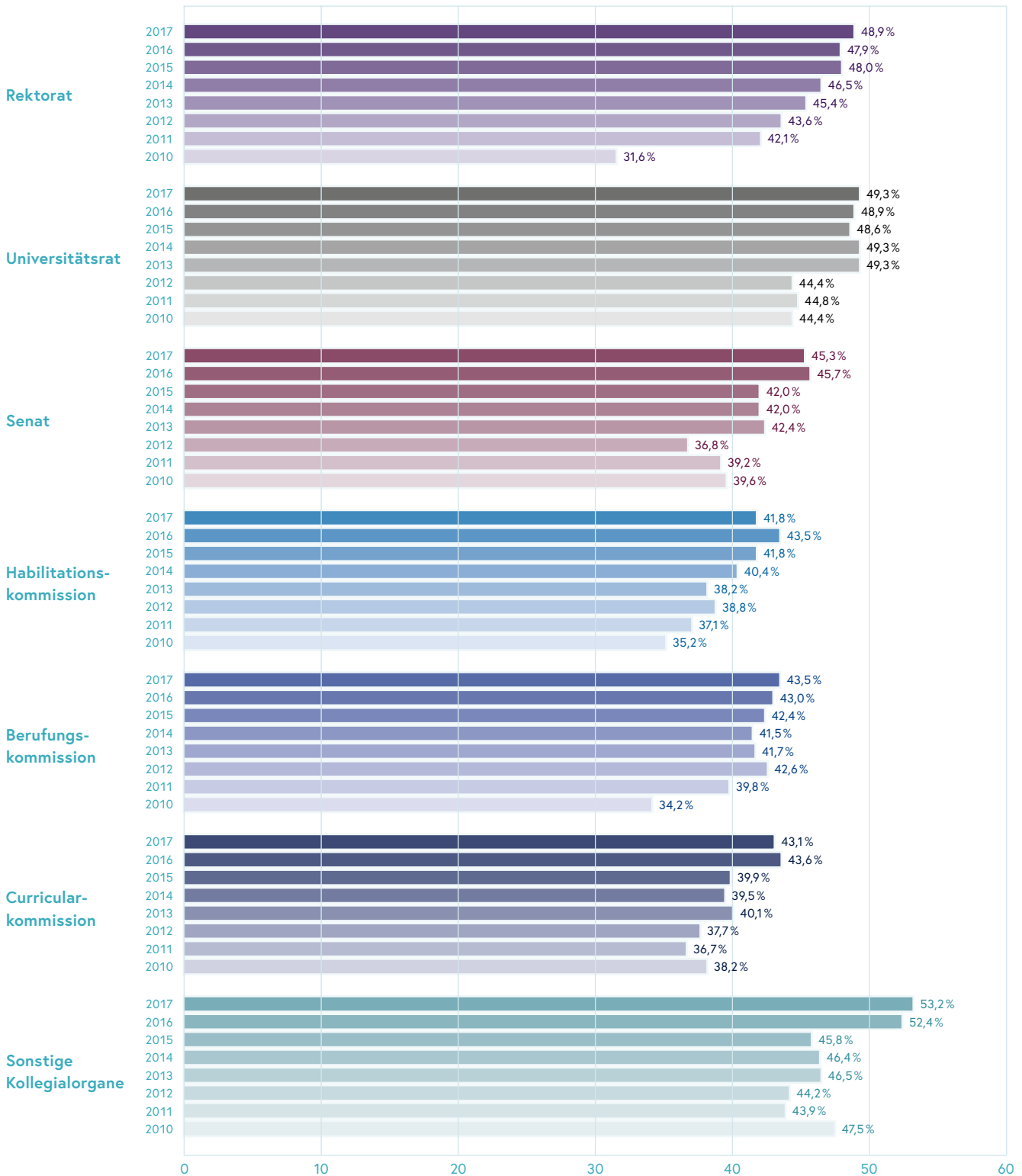
Tendenziell stieg der Anteil der Kollegialorgane mit erfüllter Quote im Zeitverlauf von 2010 bis 2017 bei allen universitären Kollegialorganen kontinuierlich, sowohl bei den obersten Organen als auch in den sonstigen Kollegialorganen.

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-, Curricularkommissionen) etwas größere Fortschritte bei der quotengerechten Besetzung erzielt werden. So waren 2017 alle 22 Rektorate und 21 der 22 Universitätsräte quotengerecht besetzt. Im Zuge der Senatswahlen 2016 konnte der Frauenanteil über alle Senate hinweg von 42,0% auf 45,7% erhöht werden. Ende 2017 liegt der Anteil weiblicher Senatsmitglieder bei 45,3%.

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) die 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 erfüllen, von 68,2% im Jahr 2015 auf 54,5% im Jahr 2016 und schlussendlich auf 50% im Jahr 2017.

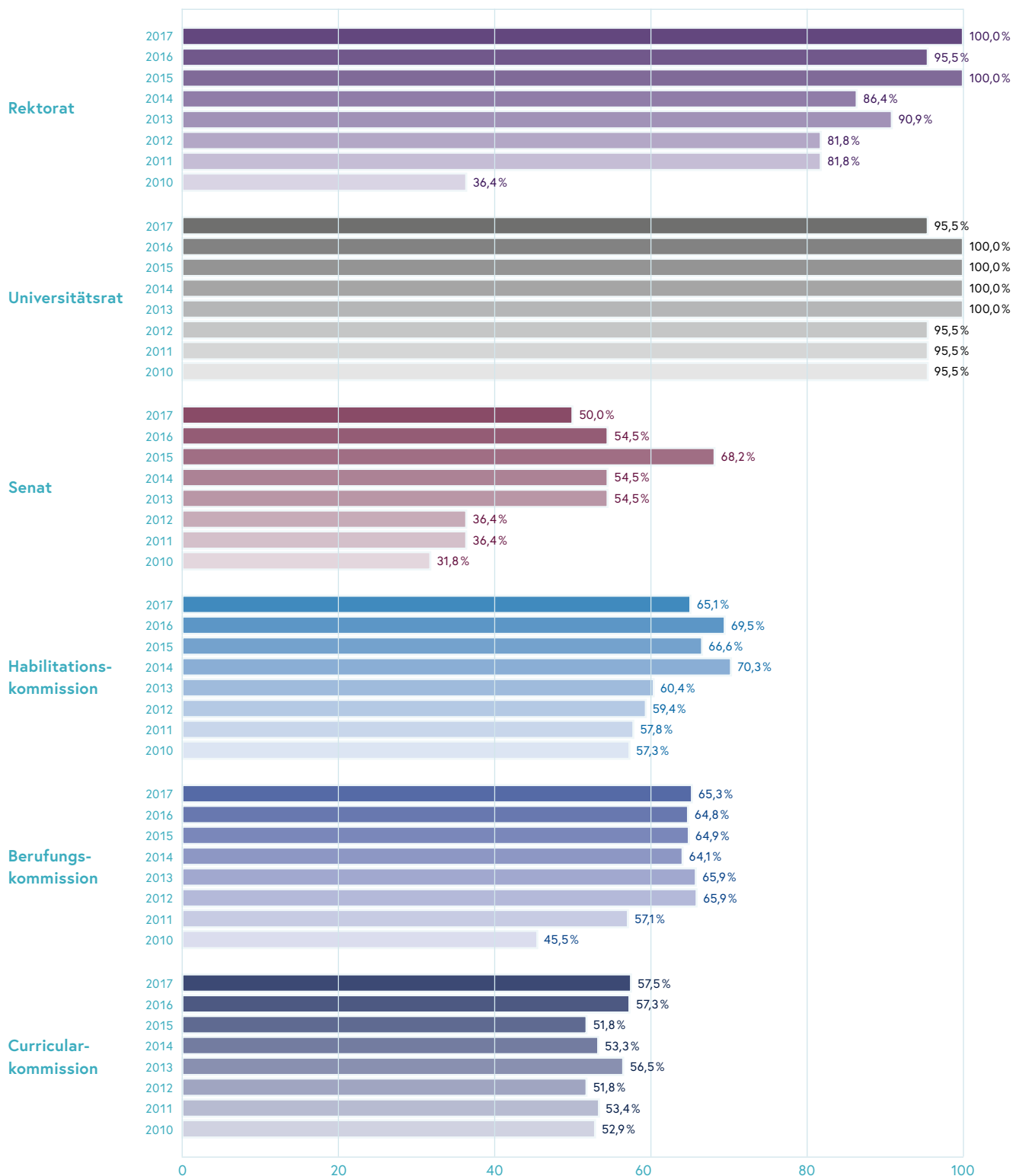
Die Abbildungen auf der folgenden Doppelseite zeigen die Entwicklung der durchschnittlichen Frauenanteile in Kollegialorganen sowie der Anteile der Kollegialorgane mit erfüllter Quote im Zeitverlauf von 2010 bis 2017 im Detail.

ABBILDUNG 4 Durchschnittliche Frauenanteile in obersten Organen und sonstigen Kollegialorganen, 2010–2017



Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der WBV, Stichtag: 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres.

ABBILDUNG 5 Anteil der obersten Organe und sonstigen Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2010–2017

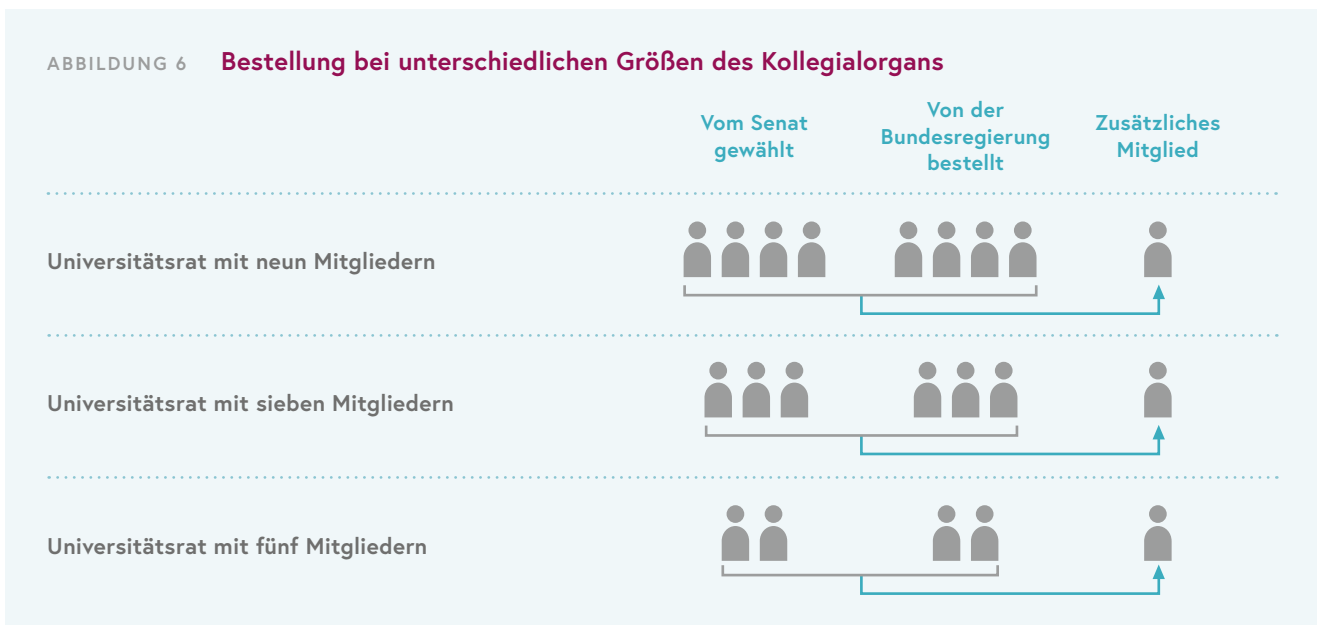


Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis der WBV, Stichtag: 31.12. des jeweiligen Kalenderjahres bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres.

Umsetzungsstand der Frauenquote in den Universitätsräten der Funktionsperiode 2018–2023 (zum Stand 18.04.2018)

Universitätsräte zählen neben den Rektoraten und den Senaten zu den universitären Leitungsorganen (bzw. obersten universitären Organen) und weisen eine Funktionsperiode von fünf Jahren auf. Sie haben als vorausschauend tätige Aufsichtsorgane vor allem Kontrollpflichten bezüglich der Aufgabenerfüllung des Rektorats sowie die Verantwortung der Wahl der Rektorin bzw. des Rektors (vgl. § 21 UG).

Der Universitätsrat einer Universität setzt sich – je nach Größe der Universität – aus fünf, sieben oder neun Personen zusammen, die von verschiedenen Seiten bestellt werden: Er weist jeweils eine Parität an vom Senat gewählten (zwei, drei oder vier Mitglieder) und von der Bundesregierung entsendeten (auf Vorschlag des Bundesministers/der Bundesministerin – zwei, drei oder vier Mitglieder) Mitgliedern auf. Von diesen Universitätsratsmitgliedern ist ein weiteres Mitglied einvernehmlich zu bestellen (§ 21 Abs. 3 iVm. §21 Abs. 6 UG). Sie sind somit das einzige universitäre Leitungsorgan, in dem die Bundesregierung durch Bestellung von Mitgliedern einen direkten Einfluss auf die (geschlechtergerechte) Besetzung ausüben kann. Die Frauenquote von mindestens 50% ist sowohl bei der Wahl von Universitätsratsmitgliedern durch den Senat als auch von der Bundesregierung bei der daran anschließenden Bestellung der Mitglieder des Universitätsrats zu beachten (§ 20a Abs. 3 UG).



Um die aktuelle Entwicklung aufzuzeigen, werden die Darstellungen der Frauenquote in Universitätsräten durch den Umsetzungsstand in der neuen, seit 01.03.2018 laufenden Funktionsperiode 2018–2023 ergänzt. Darüber hinaus wird die Zusammensetzung erstmalig auch differenziert nach Bestellungsmodus dargestellt (von der Bundesregierung bestellt; vom Senat gewählt; zusätzliches Mitglied).

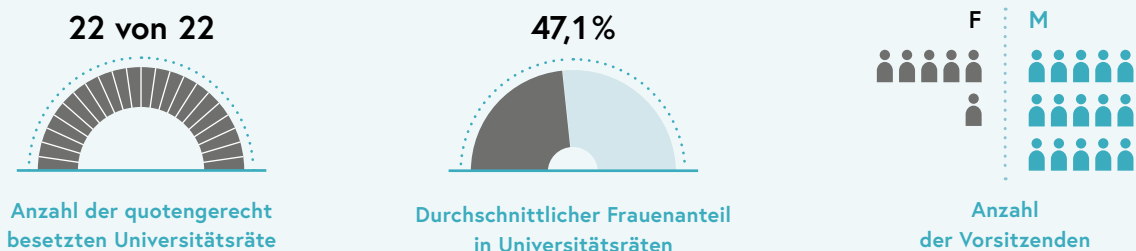
Frauenanteil und Umsetzung der gesetzlichen Frauenquote

Im Jahr 2018 wurden die Universitätsratsmitglieder für die Funktionsperiode von 01.03.2018 bis 28.02.2023 gewählt bzw. bestellt. In Summe über alle Universitätsräte liegt der Anteil weiblicher Universitätsratsmitglieder zum Stand 18.04.2018 bei 47,1%. Die gesetzliche Frauenquote von 50% ist in allen 22 Universitätsräten erfüllt. Der Frauenanteil liegt mit 47,1% unter der 50%-Marke, weil bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Mitgliederanzahl, wie es die Universitätsräte sind, die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren ist und aus dieser Zahl die zur Erfüllung der Frauenquote notwendige Zahl weiblicher Mitglieder errechnet wird.

Vorsitz

Sechs der ursprünglich gewählten 22 Universitätsratsvorsitzenden waren Frauen, dies entsprach einem Frauenanteil von 27,3%. Aufgrund des Rücktritts eines Universitätsratsvorsitzenden (Universität Graz) wurde ein Vorsitz vakant, dessen Nachfolger/in wird im Herbst 2018 gewählt.

ABBILDUNG 7 Präsenz von Frauen und Umsetzung der Frauenquote in Universitätsräten, Funktionsperiode 2018–2023

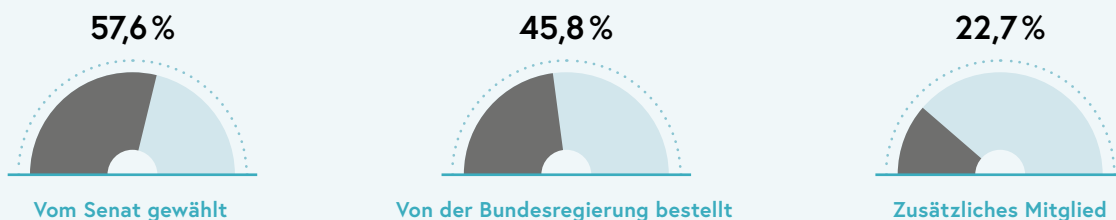


Quelle: BMBWF, Stand 18.04.2018.

Unterschiede nach Bestellungsmodus

Differenziert man nach dem Modus der Bestellung der Universitätsratsmitglieder, zeigt sich folgendes Bild:

ABBILDUNG 8 Frauenanteile bei Universitätsratsmitgliedern nach Bestellungsmodus, Funktionsperiode 2018–2023



Quelle: BMBWF, Stand: 18.04.2018.

TABELLE 2 **Universitätsräte mit erfüllter Frauenquote, Funktionsperiode 2018–2023**

	Gesamter Universitätsrat			Vom Senat gewählt		Von der Bundesregierung bestellt		Zusätzliches Mitglied		
	F	M	Anteil Frauen	Quote erfüllt	F	M	Quote erfüllt	F	M	
Universität Wien	4	5	44,4%	✓	3	2	✓	1	3	
Universität Graz*	5	4	55,6%	✓	3	2	✓	2	2	
Universität Innsbruck	4	5	57,1%	✓	2	3	✓	2	1	
Medizinische Universität Wien	3	2	60,0%	✓	1	1	✓	1	1	
Medizinische Universität Graz	3	4	42,9%	✓	2	2	✓	1	2	
Medizinische Universität Innsbruck	3	4	42,9%	✓	2	2	✓	1	2	
Universität Salzburg	3	4	42,9%	✓	2	2	✓	2	1	
Technische Universität Wien	4	5	57,1%	✓	2	2	✓	1	2	
Technische Universität Graz	3	4	42,9%	✓	2	2	✓	1	2	
Montanuniversität Leoben	2	3	40,0%	✓	1	1	✓	2	1	
Universität für Bodenkultur Wien	3	4	42,9%	✓	2	2	✓	2	1	
Veterinärmedizinische Universität Wien	2	3	40,0%	✓	1	1	✓	1	1	
Wirtschaftsuniversität Wien	3	4	60,0%	✓	1	1	✓	2	1	
Universität Linz	4	5	44,4%	✓	3	2	✓	2	2	
Universität Klagenfurt	3	4	42,9%	✓	2	2	✓	1	2	
Universität für angewandte Kunst Wien	2	3	40,0%	✓	1	1	✓	1	1	
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	2	3	40,0%	✓	1	1	✓	1	1	
Universität Mozarteum Salzburg	2	3	40,0%	✓	2	0	✓	2	1	
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	2	3	40,0%	✓	1	1	✓	1	1	
Universität für künstler. und industr. Gestaltung Linz	4	5	57,1%	✓	2	2	✓	1	2	
Akademie der bildenden Künste Wien	2	3	40,0%	✓	1	1	✓	1	1	
Universität für Weiterbildung Krens	3	4	60,0%	✓	1	1	✓	2	1	
Universitäten gesamt	66	74	47,1%	22 / 0	34	25 (Anteil: 57,6%)	22 / 0	27	32 (Anteil: 45,8%)	19 / 3 (Anteil: 22,7%)

Die Berechnung des 50%-Frauenanteils erfolgt bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Mitgliederanzahl, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser (geraden) Anzahl zu bestimmen ist. Bezüglich Universitätsräte findet sich im UG noch eine Zusatzanforderung: So ist sowohl bei den von der Bundesregierung bestellten als auch bei den vom Senat gewählten Mitgliedern der Mindestfrauenanteil von 50% zu beachten (§ 20a Abs. 3 iVm. § 20a Abs. 2 UG).

 Vorsitz

Quelle: BMBWF, Stand: 18.04.2018.

* Rücktritt des Vorsitzenden, dessen Nachfolger/in wurde erst im Herbst 2018 gewählt.

Der Frauenanteil ist bei den vom Senat gewählten Mitgliedern mit 57,6% am höchsten und übersteigt auch deutlich die 50%-Marke. Unter den von der Bundesregierung bestellten Mitgliedern sind rund 46% Frauen.

Deutlich unter diesen Werten liegt der Frauenanteil bei den zusätzlichen Mitgliedern, die von den vom Senat gewählten und von den seitens der Bundesregierung entsendeten Mitgliedern einvernehmlich zu bestellen sind: nämlich bei nur 22,7%.

Der Befund, ob die jeweiligen, für Wahl bzw. Bestellung verantwortlichen Akteurinnen und Akteure (Senat, Bundesregierung) den Mindestfrauenanteil von 50% beachten, zeigt ein erfreuliches Ergebnis:

Die vom Senat gewählten Mitglieder konnten in allen Fällen die erforderliche Frauenquote erreichen und der Bundesregierung gelang es immerhin in 19 von 22 Fällen, bei den bestellten Mitgliedern diesen Mindestfrauenanteil zu erreichen.



Umsetzung der Frauenquote im Vergleich zur Vorperiode

Vergleicht man den aktuellen Umsetzungsstand der Frauenquote in den Universitätsräten der laufenden Funktionsperiode 2018–2023 (Stand 18.04.2018) mit der vergangenen Funktionsperiode 2013–2018 (Stichtag 31.12.2017, die Periode ist am 28.02.2018 ausgelaufen), so zeigen sich folgende Entwicklungen:

- Im Gegensatz zum Stichtag 31.12.2017 (21 von 22) erfüllen nun alle 22 Universitäten die gesetzliche Frauenquote⁵
- Der durchschnittliche Frauenanteil in den Universitätsräten ist leicht zurückgegangen, nämlich von 48,9% auf aktuell 47,1%
- Vorsitz: Die Anzahl der weiblichen Vorsitzenden ist von 10 auf sechs⁶ zurückgegangen.

5 Da die im Jahr 2017 in der Funktionsperiode stehenden Universitätsräte aller Universitäten bereits am 01.03.2013 ihr Amt antraten, galt gemäß § 143 Abs. 36 UG noch ein Mindestfrauenanteil von 40% bis zum Ende der Funktionsperiode. Für die Universitätsräte in laufender Funktionsperiode, die ihr Amt am 01.03.2018 antraten, gilt ein Mindestfrauenanteil von 50%. In der Praxis hat dies aufgrund der Mitgliederanzahl von fünf, sieben oder neun keine Auswirkung, zur Quotenerfüllung sind nach wie vor mindestens zwei, drei bzw. vier Frauen im Gremium erforderlich.

6 Allerdings wurde der Vorsitz an der Universität Graz vakant und wird erst im Herbst 2018 besetzt.

Nicht-Erreichung der Frauenquote

AKGL-Berichte zur geschlechtergerechten Zusammensetzung universitärer Kollegialorgane (gemäß § 21 Abs. 1 Z 13 UG Teil der Universitätsratsberichte)

Der jährliche Bericht des Universitätsrats an die zuständige Bundesministerin oder den zuständigen Bundesminister hat auch einen Bericht über die Maßnahmen des Arbeitskreises für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) im Zusammenhang mit der geschlechtergerechten Zusammensetzung der universitären Kollegialorgane zu enthalten, 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 Quelle zur Darstellung des qualitativen Umfelds zur 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 gesamten Bericht des AKGL oder einen Auszug daraus im Anhang – meist ohne Kommentar des Universitätsrats. Auch in Aufbau und Informationsgehalt divergieren die Berichte stark.

Gründe für Nichterreicherung der Frauenquote gemäß AKGL-Berichten

Laut Berichten der Universitätsräte, Berichten der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen (AKGL) sowie den Interpretationen in den Wissensbilanzen 2017 der Universitäten war die am häufigsten angeführte Begründung für die Nichterreicherung der Frauenquote der niedrige bzw. fehlende Anteil von Frauen im Kreis der Bewerber/innen bzw. im Kreis möglicher Kandidat/inn/en. **Folgende Gründe** sind dafür **ausschlaggebend**:

- **Fachbereiche mit niedrigem Frauenanteil** (z. B. **bei Professuren oder bereits vorgelagert beim wissenschaftlichen/künstlerischen Personal**): In solchen Fällen stehen nur wenige Frauen mit erforderlicher Qualifikation für eine Arbeit in Kollegialorganen zur Verfügung – die Folge: eine erfüllte Frauenquote wird in diesen Bereichen nur durch eine überproportionale Kommissionstätigkeit der wenigen Frauen möglich. 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 der aufwändigen Kommissionstätigkeit** im akademischen Leistungsverzeichnis oder Abgeltung in Form anderer Vergünstigungen wie z. B. der Einräumung eines Forschungsfreisemesters oder einer finanziellen Entschädigung. Bei fehlender Anerkennung kann sich eine mögliche überproportionale Gremientätigkeit betroffener Frauen negativ auf deren wissenschaftliche/künstlerische Karriere auswirken.

Einreden gemäß § 42 Abs. 8a und 8c UG

Die Regelungen zur geschlechtergerechten Zusammensetzung von Kollegialorganen im UG sind mit 1. Oktober 2009 wirksam geworden. Demgemäß ist der AKGL vom jeweiligen Kollegialorgan unverzüglich über seine Zusammensetzung zu informieren. Ist die Frauenquote dabei nicht gewahrt, so kann der AKGL die Einrede einer unrichtigen Zusammensetzung bei der Schiedskommission erheben.

In den rund acht Jahren⁷ seit der Anwendung dieser neuen Regelungen sind insgesamt 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 und 2016 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.

ABBILDUNG 10

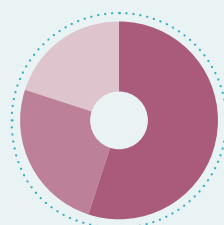
Einreden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen seit Einführung der Frauenquote Ende 2009

Klassifizierung nach Einreden bzw. Ergebnisse derselben



20 Einreden

- 16 Einreden bezogen auf vom Senat eingerichtete Kollegialorgane (Curricularkommissionen, Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen)
- Drei Einreden im Zusammenhang mit Senatswahlen 2010, 2013 und 2016
- Eine Einrede betreffend die Wahl der Rektorin oder des Rektors einer Universität



Ergebnisse der 20 Einreden

- 11 Fälle entweder durch Nach- oder Umnominierung bzw. Bescheid der Schiedskommission gelöst
- In fünf Fällen keine Stattgabe der Einrede des AKGL
- In vier Fällen Lösung durch Nachreichung der Begründung für die Nichteinhaltung der Quote

Quelle: Meldungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen der Universitäten auf Basis von § 42 Abs. 8e UG.

Diese Ergebnisse lassen den Schluss zu, dass die Gleichstellungs- und Frauenförderungsinstrumente des UG im universitären Bereich Wirkung zeigen.

⁷ Zeitraum November 2009 bis September 2018.

Unterstützende Aktivitäten für geschlechtergerechte Entscheidungs- prozesse

Implementierte Maßnahmen der Universitäten

Personalentwicklungsmaßnahmen

Zur Erhöhung der Anzahl qualifizierter Frauen und vor dem Hintergrund der strategischen Gleichstellungsziele des BMBWF haben etliche Universitäten bzw. Rektorate Initiativen gestartet. Diese setzen oft beim wissenschaftlichen Nachwuchs an – z. B. Habilitationsstipendien, vermehrte Vergabe von Laufbahnstellen an Frauen bzw. Widmung von Laufbahnstellen für Frauen – und brauchen deshalb in der Regel einige Jahre, um Wirkung zu zeigen (z. B. in einer höheren Anzahl von Frauen bei Habilitierten oder bei den Professuren) und damit langfristig auch einen Beitrag zur Erreichung der gesetzlich vorgegebenen Frauenquote zu leisten.

Eine solche Maßnahme ist zum Beispiel die Initiative „Call for Professorinnen“ der Technischen Universität Wien: Das Rektorat der Technischen Universität Wien lud in einem internen Wettbewerb 2016 die acht Fakultäten ein, nachhaltige Gleichstellungskonzepte vorzulegen. Der Preis umfasste u. a. zwei Laufbahnstellen für Frauen, die 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.

Geschlechtergerechte Auswahlprozesse

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 soll die Professionalisierung der Personalauswahl gefördert und die Ergebnisse von Auswahlprozessen sollen verbessert werden.

Für die Berücksichtigung der Gremientätigkeit 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 Berufungsverfahren beitragen.

Vorschläge/Empfehlungen der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

Die AKGL haben Vorschläge für ihre Universitäten erarbeitet, wie geschlechtergerechte Entscheidungsprozesse unterstützt werden können. In vielen Fällen werden solche Maßnahmen auch mittlerweile umgesetzt. Zu solchen wertvollen und innovativen AKGL-Vorschlägen zählen insbesondere:

- **Transparente Kriterien für Entscheidungsverfahren**
Manche Universitäten entwickelten Kriterien für transparente Personalentscheidungsverfahren, die sie in Form von Leitfäden veröffentlichten. Einige Universitäten (z. B. Technische Universität Wien) führten zudem Kriterien zum Ausschluss von Befangenheiten zur Sicherstellung von transparenten karriereentscheidenden Auswahlverfahren (z. B. Habilitations- und Berufungsverfahren) ein. Solche Vorgaben können eine Reproduktion von in Auswahlprozessen transportierten Werten und Normen verhindern, die sich negativ auf die Durchlässigkeit für Frauen auswirken.
- **Einbindung des AKGL bei der Entwicklung von Karrieremodellen**
Arbeitskreismitglieder sollten bei der Entwicklung von Karrieremodellen eingebunden sein, um die Einbeziehung 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 und ist deshalb besonders bedeutend.
- **Nutzung der Möglichkeiten der Digitalisierung**
Mitarbeit in Auswahlgremien via digitaler Medien (z. B. Skype):
Um ausreichend qualifizierte Frauen für eine Gremientätigkeit in Habilitations- und Berufungskommissionen gewinnen zu können, wird mitunter auch auf Professorinnen bzw. weibliche Angehörige des Mittelbaus außerhalb der eigenen Universität zurückgegriffen. Digitale Unterstützung (z. B. Skype) kann Abhilfe schaffen, um externe Universitätsangehörige zur Teilnahme an einem Auswahlprozess durch ein universitäres Kollegialorgan zu bewegen. Zudem kann eine solche Unterstützung zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie beitragen, da Sitzungen von Berufungs- bzw. Habilitationskommissionen häufig an Wochenend- und Feiertagen stattfinden.

Verstärkung der „aktiven Suche“ nach geeigneten Kandidatinnen:

Datenbanken bzw. andere digitale Kommunikationsformen können bei der aktiven Suche nach Kandidatinnen eingesetzt werden.

Entwicklung eines Tools zur elektronischen Einspeisung von inhaltlichen Verbesserungsanregungen für Ausschreibungstexte:

An der Technischen Universität Wien wird die Entwicklung eines solchen Tools vorgeschlagen, damit Verbesserungsanregungen von Ausschreibungstexten hinsichtlich der Erfüllung gesetzlicher Anforderungen bezüglich Frauenförderung bzw. auch geschlechtergerechter Formulierungen künftig keinen neuen Workflow beim AKGL hervorrufen.

- **Aufwertung universitärer Gremienarbeit**

Seitens der Arbeitskreise gibt es konkrete Vorschläge für Möglichkeiten der Anerkennung der universitären 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
- Anerkennung von in Gremien erworbener sozialer Kompetenz und von Beiträgen zur inneruniversitären Entwicklung wie etwa der Mitarbeit in Gremien als Kriterium bei der Personalauswahl in Berufungsverfahren.

- **Weitere Maßnahmen**

- An vielen Universitäten werden Schulungen und Coachings für Mitglieder von Kollegialorganen (insbesondere für Vorsitzende) 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.
- Laut Ansicht einiger Arbeitskreise sollte nachgewiesene Genderkompetenz bzw. -expertise auch für Gutachter/innen eine Voraussetzung bilden.
- Die wissenschaftliche Leistungsbewertung wird von einigen AKGL in Bezug auf die Kriterien (z. B. Einbeziehung von Sozial- und Führungskompetenzen) hinterfragt.
- 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.

Faktoren für eine erfolgreiche Arbeit der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen

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

- **Nachhaltiges Wissensmanagement**
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. Die Universität Salzburg hat diesbezüglich eine digitale blended-learning Website erstellt, auf der wesentliche Wissensgrundlagen zur AKGL-Tätigkeit für Mitglieder gespeichert werden und abrufbar sind.
- **Community-Building**
Interhochschulische Kooperationen mit Arbeitskreisen und inhaltlich ähnlich ausgerichteten Organen weiterer Hochschulen am Standort werden von vielen AKGL als wichtige Voraussetzung für eine erfolgreiche Aufgabenwahrnehmung genannt. Ferner wird die Wichtigkeit von universitätsinternen Kooperationen mit aufgabennahen Organisationseinheiten (z. B. Koordinationsstelle für Gleichstellung, Frauenförderung sowie Geschlechterforschung; Kinderbüro; Personalabteilung; Frauenreferat der ÖH) von den AKGL betont.
- **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 Jours Fixes wird von vielen Arbeitskreisen als essenziell für eine erfolgreiche Tätigkeit angesehen.
- **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.

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 Positionen, Funktionen und in Entscheidungsprozessen.

- **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.**

- **Leistungsvereinbarungen 2016–2018**

Um das mittelfristige Ziel einer geschlechterparitätischen wissenschaftlichen Personalstruktur an den Universitäten nachhaltig weiterzuverfolgen, wurden die **Vorgaben des Gleichstellungsziels** (Erhöhung der Anzahl der Frauen in Führungspositionen, universitären Gremien sowie beim wissenschaftlichen Nachwuchs) in die Verhandlungen der Leistungsvereinbarungen für die Leistungsvereinbarungsperiode 2016–2018 mit den Universitäten **übernommen.** Auf Basis dieser Vorgaben wurden mit vielen Universitäten verbindliche universitätsspezifische Ziele zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren oder Laufbahnstellen vereinbart – was zu einer mittelfristigen Erhöhung des Frauenanteils innerhalb der Professor/inn/enkurie und damit zu einer Erhöhung der Anzahl der für die universitäre Gremienarbeit in Frage kommenden Frauen führen wird.

- **Leistungsvereinbarungen 2019–2021**

In der LV-Periode 2019–2021 werden erstmalig mit den Universitäten potenzialorientierte, mittels eines **Kaskadenmodells** ermittelte universitätsspezifische Ziele **zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren und bei Laufbahnstellen** vereinbart. Ausgangsbasis für diese Zielwertfestlegung bildet der Frauenanteil in den darunter liegenden Karrierestufen: Bei Professuren werden 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 weitere Faktoren wie etwa die voraussichtliche Zahl zusätzlicher Professuren bzw. äquivalenter Stellen oder Pensionierungen werden bei der Kalkulation der Zielwerte berücksichtigt.

Die universitätsspezifischen Zielwerte werden idealtypisch erreicht, wenn die Universität sämtliche in den Kalenderjahren 2019 und 2020 neu zu besetzenden bzw. neu eingerichteten Professuren bzw. Laufbahnstellen mit einem Frauenanteil entsprechend demselben im Potenzial besetzt.

- **ERA Roadmap – 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 Ent-

wicklungsplan 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.

- **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.

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 und Übergangsphase

Herausforderungen der Übergangsphase

Die Übergangsbestimmung gemäß § 143 Abs. 36 UG⁸ verpflichtet die Universitäten in allen seit 2. März 2015 konstituierten universitären Kollegialorganen zur Umsetzung einer mindestens 50 %-Frauenquote. In allen bis 1. März 2015 konstituierten Kollegialorganen ist allerdings nach wie vor eine Frauenquote von 40 % zu berücksichtigen. Vom Senat eingesetzte universitäre Kollegialorgane (**Habilitationskommissionen, Berufungskommissionen bzw. Curricularkommissionen** sind gemäß § 25 Abs. 8 UG jedenfalls einzusetzen⁹) können jedoch bis zu einer Dauer von drei Jahren eingerichtet sein. In der Praxis bedeutet dies, dass bis zum 1. März 2018 neben vom Senat eingesetzten Kollegialorganen, in denen ein Mindestfrauenanteil von 50 % zu erfüllen ist, auch solche mit der gesetzlichen Erfordernis eines 40 %-Frauenanteils bestehen können.

Bei allen **Senaten** ist aufgrund der einheitlich getakteten Funktionsperiode (von drei Jahren) mit Beginn der neuen Funktionsperiode am 1. Oktober 2016 ein gesetzlicher Mindestfrauenanteil von 50 % zu erfüllen. Beim aktuellen Umsetzungsstand für das Kalenderjahr 2017 (Stichtag 31.12.2017) gilt daher bereits die Mindestens-50 %-Maßgabe für alle Senate.

Auch die **Universitätsräte** aller Universitäten wurden einheitlich für die Funktionsperiode von 1. März 2013 bis 28. Februar 2018 gewählt. Dies bedeutet, dass bis zum Ende dieses Zeitraums für alle Universitätsräte noch eine Mindestfrauenquote von 40 % gilt. Ab Beginn der neuen Funktionsperiode mit 1. März 2018 ist die 50 %-Mindestfrauenquote auf die Zusammensetzung aller Universitätsräte verpflichtend anzuwenden. Im bestehenden Bericht findet sich in einem eigenen Abschnitt Umsetzungsstand der Frauenquote in den Universitätsräten der Funktionsperiode 2018–2023 (zum Stand 18.04.2018) bereits eine Analyse des Umsetzungsstands in der seit 1. März 2018 laufenden Funktionsperiode.

Bei den Rektoraten gibt es keine einheitliche Funktionsperiode über alle Universitäten hinweg, es ist daher je Universität der Zeitpunkt, ab dem die mindestens 50 %-Frauenquote gilt (nämlich bei allen Rektoraten, deren Funktionsperiode nach dem 1. März 2015 beginnt), gesondert zu ermitteln.

8 Vgl. § 143 Abs. 36 UG (idF. des Bundesgesetzes BGBl. I Nr. 21/2015): Kollegialorgane und Gremien, die am 1. März 2015 konstituiert sind, gelten bis zum Ende ihrer Funktionsperiode im Hinblick auf § 20a als gesetzeskonform zusammengesetzt.

9 § 25 Abs. 8 UG: Für folgende Angelegenheiten sind entscheidungsbefugte Kollegialorgane einzusetzen: 1. Habilitationsverfahren (§ 103), 2. Berufungsverfahren (§ 98), 3. Studienangelegenheiten gemäß § 25 Abs. 1 Z 10.

Für die überwiegende Mehrheit der **Rektorate** an Universitäten¹⁰ begann die aktuelle Funktionsperiode am 1. Oktober 2015. Daher ist für die Zusammensetzung dieser Rektorate bereits ein Mindestfrauenanteil von 50 % verpflichtend einzuhalten. Hervorzuheben ist allerdings, dass der Mindestfrauenanteil von 50 % bei den Rektoraten in der Praxis eine geringere (bei Rektoraten, die drei Rektoratsmitglieder umfassen) bzw. eine maximal gleich hohe Anforderung (bei Rektoraten mit fünf Rektoratsmitgliedern) an die Partizipation von Frauen stellt, wie die zuvor geltende 40 %-Regelung.

Für die Konstituierung der Rektorate der Medizinischen Universität Graz (Funktionsperiode ab 15.02.2016), der Universität Innsbruck (Funktionsperiode ab 01.03.2016), der Universität für Weiterbildung Krems (Funktionsperiode ab 01.08.2017) sowie der Medizinischen Universität Innsbruck (Funktionsperiode ab 01.10.2017) in den Jahren 2016 und 2017 bestand ebenfalls bereits die Anforderung eines Mindestfrauenanteils von 50 %.

Für drei Rektorate (die Rektorate der Veterinärmedizinischen Universität Wien, der Universität Mozarteum Salzburg und der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz) gilt bis zum Auslaufen ihrer aktuellen Funktionsperiode am 30.09.2018 noch ein Mindestfrauenanteil von 40 %.

Berechnungsmethode gemäß UG zur Ermittlung der erforderlichen Mindestfrauenanzahl in Kollegialorganen

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 bestimmt wird.¹¹

In der Praxis hat diese Berechnungsmethode folgende Auswirkungen:

Kollegialorgane mit ungerader Mitgliederzahl

- Bei einem universitären Kollegialorgan mit drei Mitgliedern waren bisher zwei Frauen erforderlich, um einen Frauenanteil von 40 % zu erfüllen. Gemäß der neuen Berechnungsmethodik nach UG muss das entsprechende Kollegialorgan nun nur noch mit einer Frau besetzt sein, um die mindestens 50 %-Frauenquote zu erfüllen.
- Für universitäre Kollegialorgane mit einer ungeraden Mitgliederzahl, welche größer als drei und kleiner gleich 13 Mitglieder¹² ist, bedeutet die Vorgabe von mindestens

10 Rektorate der Universität Wien, Universität Graz, Universität Salzburg, Technische Universität Wien, Technische Universität Graz, Montanuniversität Leoben, Universität für Bodenkultur Wien, Wirtschaftsuniversität Wien, Universität Linz, Universität Klagenfurt, Medizinische Universität Wien, Akademie der bildenden Künste Wien, Universität für angewandte Kunst Wien, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sowie Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz.

11 Vgl. 369 der Beilagen XXV. GP – Regierungsvorlage – Erläuterungen zu BGBl. I Nr. 21/2015.

12 Sonstige Kollegialorgane an Universitäten dürfen gemäß § 25 Abs. 9 UG in der Zahl der Mitglieder die Hälfte der Zahl der Senatsmitglieder – also neun oder 13 – nicht überschreiten, somit können sie höchstens 13 Mitglieder aufweisen.

50%-Frauen nach UG bezüglich der Mindestzahl der weiblichen Mitglieder de facto nichts anderes als die bis 1. März 2015 geltende Vorgabe des 40%-Frauenanteils.

Kollegialorgane mit gerader Mitgliederzahl

- Eine gerade Mitgliederzahl liegt im Bereich der obersten Organe nur beim Senat vor (18 oder 26 Mitglieder).
- 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 theoretisch also Kollegialorgane mit einer geraden Mitgliederzahl von zwei bis zu 12 Mitgliedern vorkommen.

Erfüllung des gesetzlichen Frauenanteils gemäß UG in Kollegialorganen mit gerader bzw. ungerader Mitgliederzahl – Fallbeispiele:

TABELLE 3 Ermittlung der erforderlichen Mindestfrauenanzahl in Kollegialorganen

Kollegialorgane mit ungerader Mitgliederzahl

	F	M	Frauenanteil	Frauenanteil nach UG ¹	Quotenerfüllung (Frauenanteil ≥ 50%)	Quotenerfüllung 40% Frauenquote
Kollegialorgan A	1	2	33,3%	50,0%	Ja	Nein
Kollegialorgan B	2	3	40,0%	50,0%	Ja	Ja
Kollegialorgan C	4	5	44,4%	50,0%	Ja	Ja
Kollegialorgan D	6	7	46,2%	50,0%	Ja	Ja

Kollegialorgane mit gerader Mitgliederzahl

	F	M	Frauenanteil	Frauenanteil nach UG ¹	Quotenerfüllung (Frauenanteil ≥ 50%)	Quotenerfüllung 40% Frauenquote
Kollegialorgan A	4	6	40,0%	40,0%	Nein	Ja
Kollegialorgan B	5	7	41,7%	41,7%	Nein	Ja
Kollegialorgan C	8	10	44,4%	44,4%	Nein	Ja
Kollegialorgan D	11	15	42,3%	42,3%	Nein	Ja

¹ § 20a Abs. 2 UG: Bei Kollegialorganen mit einer ungeraden Anzahl von Mitgliedern erfolgt die Berechnung, indem die Anzahl der Mitglieder rechnerisch um ein Mitglied zu reduzieren und der erforderliche Frauenanteil von dieser Anzahl zu bestimmen ist.

Tabellen: Organe mit erfüllter Frauenquote nach Universitäten, 2010–2016

TABELLE 4 Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2010

	Oberste Organe der Universitäten (Frauenanteil in %)			Sonstige Kollegialorgane (Organe mit erfüllter Quote in %)		
	Rektorat	Universitätsrat	Senat	Habilitationskommission	Berufungskommission	Curricularkommission
Universität Wien	20,0%	55,6%	50,0%	69,7%	54,3%	100,0%
Universität Graz	60,0%	55,6%	23,1%	45,2%	53,3%	44,0%
Universität Innsbruck	20,0%	42,9%	26,9%	28,1%	44,1%	70,6%
Medizinische Universität Wien	20,0%	20,0%	51,9%	100,0%	46,4%	100,0%
Medizinische Universität Graz	40,0%	42,9%	38,9%	100,0%	75,0%	75,0%
Medizinische Universität Innsbruck	40,0%	42,9%	38,5%	100,0%	37,5%	100,0%
Universität Salzburg	25,0%	42,9%	65,4%	42,9%	44,4%	51,6%
Technische Universität Wien	20,0%	42,9%	26,9%	0,0%	7,7%	20,0%
Technische Universität Graz	0,0%	42,9%	23,1%	19,2%	3,7%	0,0%
Montanuniversität Leoben	33,3%	40,0%	16,1%	0,0%	0,0%	0,0%
Universität für Bodenkultur Wien	40,0%	42,9%	38,9%	52,0%	28,6%	0,0%
Veterinärmedizinische Universität Wien	66,7%	40,0%	38,9%	100,0%	55,6%	75,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	40,0%	60,0%	34,6%	22,2%	11,8%	0,0%
Universität Linz	20,0%	44,4%	46,2%	44,4%	25,0%	50,0%
Universität Klagenfurt	50,0%	42,9%	38,5%	100,0%	75,0%	81,0%
Universität für angewandte Kunst Wien	25,0%	40,0%	38,9%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	25,0%	40,0%	33,3%	63,6%	69,2%	80,0%
Universität Mozarteum Salzburg	40,0%	40,0%	33,3%	*	100,0%	42,9%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	25,0%	40,0%	44,4%	40,0%	42,1%	0,0%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	25,0%	42,9%	60,0%	*	100,0%	100,0%
Akademie der bildenden Künste Wien	33,0%	57,1%	61,5%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Weiterbildung Krets	50,0%	40,0%	44,4%	*	*	100,0%
Universitäten gesamt – Frauenanteil in %	31,6%	44,4%	39,6%			
Universitäten gesamt %-Anteil Organe mit erfüllter Quote	40,9%	95,5%	36,4%	57,3%	45,5%	52,9%

■ ■ ■ Quote erfüllt

■ Quote nicht erfüllt

■ ■ ■ Quote in allen Kollegialorganen erfüllt

■ ■ ■ Quote überwiegend erfüllt

■ ■ ■ Quote überwiegend nicht erfüllt

■ ■ ■ Quote nicht erfüllt / Daten fehlen

Anmerkungen: Universität für Weiterbildung Krets: keine Habilitationskommission; * keine Daten vorhanden

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Datenprüfung: BMBWF, Abt. IV/4; Stichtag 31.12.2010 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2010.

TABELLE 5 Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2011

	Oberste Organe der Universitäten (Frauenanteil in %)			Sonstige Kollegialorgane (Organe mit erfüllter Quote in %)		
	Rektorat	Universitätsrat	Senat	Habilitationskommission	Berufungskommission	Curricularkommission
Universität Wien	40,0%	55,6%	33,3%	81,8%	81,8%	100,0%
Universität Graz	40,0%	55,6%	32,0%	42,9%	47,8%	46,0%
Universität Innsbruck	20,0%	42,9%	26,9%	29,6%	54,5%	82,4%
Medizinische Universität Wien	40,0%	20,0%	53,6%	50,0%	100,0%	100,0%
Medizinische Universität Graz	40,0%	42,9%	38,9%	96,3%	84,6%	80,0%
Medizinische Universität Innsbruck	40,0%	42,9%	34,6%	100,0%	75,0%	100,0%
Universität Salzburg	40,0%	42,9%	53,8%	70,0%	24,0%	45,9%
Technische Universität Wien	40,0%	42,9%	26,9%	0,0%	0,0%	11,8%
Technische Universität Graz	20,0%	42,9%	23,1%	26,3%	5,3%	0,0%
Montanuniversität Leoben	33,0%	40,0%	5,3%	0,0%	0,0%	0,0%
Universität für Bodenkultur Wien	40,0%	42,9%	44,4%	40,0%	71,4%	0,0%
Veterinärmedizinische Universität Wien	50,0%	40,0%	38,9%	*	100,0%	75,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	60,0%	60,0%	34,6%	66,7%	25,0%	0,0%
Universität Linz	40,0%	44,4%	46,2%	25,0%	60,0%	48,3%
Universität Klagenfurt	50,0%	50,0%	38,5%	92,9%	55,6%	73,9%
Universität für angewandte Kunst Wien	50,0%	40,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	50,0%	40,0%	38,9%	66,7%	69,2%	80,0%
Universität Mozarteum Salzburg	40,0%	40,0%	33,3%	0,0%	100,0%	63,6%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	0,0%	40,0%	33,3%	100,0%	50,0%	38,5%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	50,0%	42,9%	60,0%	*	*	*
Akademie der bildenden Künste Wien	100,0%	57,1%	57,7%	0,0%	100,0%	100,0%
Universität für Weiterbildung Krems	50,0%	40,0%	44,4%	*	*	100,0%
Universitäten gesamt – Frauenanteil in %	42,1%	44,8%	39,2%			
Universitäten gesamt %-Anteil Organe mit erfüllter Quote	81,8%	95,5%	36,4%	57,8%	57,1%	53,4%

■ ■ ■ Quote erfüllt

□ Quote nicht erfüllt

■ ■ ■ Quote in allen Kollegialorganen erfüllt

■ ■ ■ Quote überwiegend erfüllt

■ ■ ■ Quote überwiegend nicht erfüllt

■ ■ ■ Quote nicht erfüllt / Daten fehlen

Anmerkungen: Universität für Weiterbildung Krems: keine Habilitationskommission; * keine Daten vorhanden

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Datenprüfung: BMBWF, Abt. IV/4; Stichtag 31.12.2011 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2011.

TABELLE 6 **Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2012**

	Oberste Organe der Universitäten (Frauenanteil in %)			Sonstige Kollegialorgane (Organe mit erfüllter Quote in %)		
	Rektorat	Universitätsrat	Senat	Habilitationskommission	Berufungskommission	Curricularkommission
Universität Wien	40,0%	55,6%	33,3%	75,9%	87,5%	100,0%
Universität Graz	40,0%	55,6%	34,6%	48,3%	57,9%	52,0%
Universität Innsbruck	40,0%	42,9%	26,9%	48,1%	45,0%	76,5%
Medizinische Universität Wien	40,0%	20,0%	51,9%	50,0%	100,0%	60,0%
Medizinische Universität Graz	50,0%	42,9%	33,3%	100,0%	90,5%	60,0%
Medizinische Universität Innsbruck	20,0%	42,9%	34,6%	100,0%	66,7%	100,0%
Universität Salzburg	40,0%	42,9%	42,3%	85,7%	72,7%	52,6%
Technische Universität Wien	40,0%	43,0%	23,0%	8,7%	11,1%	17,6%
Technische Universität Graz	20,0%	42,9%	19,2%	17,6%	7,1%	0,0%
Montanuniversität Leoben	33,3%	40,0%	11,5%	0,0%	*	0,0%
Universität für Bodenkultur Wien	40,0%	42,9%	44,4%	46,7%	54,5%	12,5%
Veterinärmedizinische Universität Wien	50,0%	40,0%	38,9%	100,0%	100,0%	75,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	60,0%	60,0%	34,6%	100,0%	25,0%	0,0%
Universität Linz	40,0%	44,4%	42,3%	44,4%	30,0%	40,6%
Universität Klagenfurt	33,3%	42,9%	36,0%	57,1%	83,3%	73,9%
Universität für angewandte Kunst Wien	50,0%	40,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	50,0%	40,0%	33,0%	66,7%	68,2%	72,7%
Universität Mozarteum Salzburg	40,0%	40,0%	33,3%	0,0%	100,0%	63,6%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	50,0%	40,0%	33,3%	66,7%	50,0%	30,8%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	50,0%	43,0%	56,0%	*	100,0%	100,0%
Akademie der bildenden Künste Wien	100,0%	57,0%	62,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Weiterbildung Krets	100,0%	40,0%	44,4%	*	100,0%	100,0%
Universitäten gesamt – Frauenanteil in %	43,6%	44,4%	36,8%			
Universitäten gesamt %-Anteil Organe mit erfüllter Quote	81,8%	95,5%	36,4%	59,4%	65,9%	51,8%

 Quote erfüllt	 Quote in allen Kollegialorganen erfüllt
 Quote nicht erfüllt	 Quote überwiegend erfüllt
	 Quote überwiegend nicht erfüllt
	 Quote nicht erfüllt / Daten fehlen

Anmerkungen: Universität für Weiterbildung Krets: keine Habilitationskommission; * nur im Anlassfall einberufen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Datenprüfung: BMBWF, Abt. IV/4; Stichtag 31.12.2012 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2012.

TABELLE 7 Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2013

	Oberste Organe der Universitäten (Frauenanteil in %)			Sonstige Kollegialorgane (Organe mit erfüllter Quote in %)		
	Rektorat	Universitätsrat	Senat	Habilitationskommission	Berufungskommission	Curricularkommission
Universität Wien	40,0%	44,4%	50,0%	67,2%	69,0%	100,0%
Universität Graz	40,0%	55,6%	46,2%	37,9%	61,5%	50,0%
Universität Innsbruck	40,0%	42,9%	26,9%	50,0%	45,9%	70,6%
Medizinische Universität Wien	40,0%	40,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Medizinische Universität Graz	50,0%	42,9%	38,9%	100,0%	100,0%	60,0%
Medizinische Universität Innsbruck	40,0%	57,1%	34,6%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität Salzburg	40,0%	42,9%	55,6%	83,3%	80,0%	66,7%
Technische Universität Wien	40,0%	43,0%	31,0%	7,4%	11,1%	17,6%
Technische Universität Graz	20,0%	42,9%	23,1%	35,7%	18,8%	0,0%
Montanuniversität Leoben	33,0%	40,0%	19,0%	0,0%	0,0%	13,0%
Universität für Bodenkultur Wien	40,0%	42,9%	44,4%	52,4%	37,5%	37,5%
Veterinärmedizinische Universität Wien	50,0%	40,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	60,0%	40,0%	38,5%	100,0%	80,0%	0,0%
Universität Linz	40,0%	44,4%	46,2%	66,7%	0,0%	41,9%
Universität Klagenfurt	50,0%	71,4%	38,5%	92,3%	93,8%	81,8%
Universität für angewandte Kunst Wien	50,0%	60,0%	61,1%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	50,0%	60,0%	50,0%	57,1%	73,7%	90,9%
Universität Mozarteum Salzburg	40,0%	60,0%	33,3%	33,3%	100,0%	81,8%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	50,0%	60,0%	50,0%	25,0%	25,0%	38,5%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	50,0%	71,0%	50,0%	*	100,0%	100,0%
Akademie der bildenden Künste Wien	100,0%	40,0%	57,7%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Weiterbildung Krems	66,7%	40,0%	55,6%	*	100,0%	100,0%
Universitäten gesamt – Frauenanteil in %	45,4%	49,3%	42,4%			
Universitäten gesamt %-Anteil Organe mit erfüllter Quote	90,9%	100,0%	59,1%	60,4%	65,8%	56,5%

 Quote erfüllt	 Quote in allen Kollegialorganen erfüllt
 Quote nicht erfüllt	 Quote überwiegend erfüllt
	 Quote überwiegend nicht erfüllt
	 Quote nicht erfüllt / Daten fehlen

Anmerkungen: Universität für Weiterbildung Krems: keine Habilitationskommission; * nur im Anlassfall einberufen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Datenprüfung: BMBWF, Abt. IV/4; Stichtag 31.12.2013 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2013.

TABELLE 8 **Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2014**

	Oberste Organe der Universitäten (Frauenanteil in %)			Sonstige Kollegialorgane (Organe mit erfüllter Quote in %)		
	Rektorat	Universitätsrat	Senat	Habilitationskommission	Berufungskommission	Curricularkommission
Universität Wien	40,0%	55,6%	50,0%	78,0%	73,0%	0,0%
Universität Graz	40,0%	55,6%	38,5%	68,8%	54,2%	53,7%
Universität Innsbruck	40,0%	42,9%	30,8%	51,5%	44,2%	66,7%
Medizinische Universität Wien	40,0%	40,0%	51,9%	100,0%	100,0%	100,0%
Medizinische Universität Graz	40,0%	42,9%	38,9%	100,0%	100,0%	60,0%
Medizinische Universität Innsbruck	40,0%	57,1%	34,6%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität Salzburg	40,0%	42,9%	53,8%	81,8%	100,0%	46,2%
Technische Universität Wien	40,0%	43,0%	31,0%	29,4%	27,3%	10,5%
Technische Universität Graz	20,0%	42,9%	23,1%	31,3%	5,0%	0,0%
Montanuniversität Leoben	33,0%	40,0%	19,0%	0,0%	0,0%	12,0%
Universität für Bodenkultur Wien	40,0%	42,9%	44,4%	63,6%	100,0%	12,5%
Veterinärmedizinische Universität Wien	50,0%	40,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	60,0%	40,0%	38,5%	0,0%	66,7%	0,0%
Universität Linz	33,3%	44,4%	46,2%	26,7%	26,7%	41,9%
Universität Klagenfurt	50,0%	71,4%	34,6%	89,3%	81,3%	87,0%
Universität für angewandte Kunst Wien	50,0%	60,0%	61,1%	100,0%	87,5%	85,7%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	50,0%	60,0%	50,0%	42,9%	90,5%	81,8%
Universität Mozarteum Salzburg	50,0%	40,0%	39,0%	100,0%	81,8%	83,3%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	80,0%	60,0%	45,0%	66,7%	44,4%	30,8%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	50,0%	71,0%	50,0%	*	100,0%	100,0%
Akademie der bildenden Künste Wien	100,0%	40,0%	58,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Weiterbildung Krets	66,7%	40,0%	55,6%	*	100,0%	100,0%
Universitäten gesamt – Frauenanteil in %	46,5%	49,3%	42,0%			
Universitäten gesamt %-Anteil Organe mit erfüllter Quote	86,4%	100,0%	54,5%	70,3%	64,1%	53,3%

■ ■ ■ Quote erfüllt

□ Quote nicht erfüllt

■ ■ ■ ■ Quote in allen Kollegialorganen erfüllt

■ ■ ■ Quote überwiegend erfüllt

□ □ □ Quote überwiegend nicht erfüllt

□ □ □ Quote nicht erfüllt / Daten fehlen

Anmerkungen: Universität für Weiterbildung Krets: keine Habilitationskommission; * nur im Anlassfall einberufen

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Datenprüfung: BMBWF, Abt. IV/4; Stichtag 31.12.2014 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2014.

TABELLE 9 Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2015

	Oberste Organe der Universitäten (Frauenanteil in %)			Sonstige Kollegialorgane ⁴ (Organe mit erfüllter Quote in %)		
	Rektorat ¹	Universitätsrat ²	Senat ³	Habilitationskommission	Berufungskommission	Curricularkommission
Universität Wien	50,0%	55,6%	44,4%	76,0%	83,8%	0,0%
Universität Graz	40,0%	55,6%	42,3%	65,2%	47,4%	50,0%
Universität Innsbruck	40,0%	42,9%	26,9%	58,5%	50,0%	61,1%
Medizinische Universität Wien	40,0%	40,0%	55,6%	100,0%	100,0%	100,0%
Medizinische Universität Graz	40,0%	42,9%	33,3%	100,0%	100,0%	80,0%
Medizinische Universität Innsbruck	40,0%	57,1%	42,3%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität Salzburg	40,0%	42,9%	50,0%	84,6%	63,6%	41,7%
Technische Universität Wien	40,0%	43,0%	23,0%	8,3%	21,4%	10,5%
Technische Universität Graz	40,0%	42,9%	30,8%	25,0%	6,7%	0,0%
Montanuniversität Leoben	33,0%	40,0%	19,0%	0,0%	0,0%	19,2%
Universität für Bodenkultur Wien	40,0%	42,9%	50,0%	70,8%	66,7%	25,0%
Veterinärmedizinische Universität Wien	50,0%	40,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	40,0%	40,0%	33,3%	76,9%	66,7%	0,0%
Universität Linz	50,0%	44,4%	46,2%	22,2%	43,5%	28,1%
Universität Klagenfurt	50,0%	71,4%	34,6%	100,0%	75,0%	87,5%
Universität für angewandte Kunst Wien	50,0%	60,0%	66,7%	100,0%	100,0%	92,9%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	60,0%	40,0%	55,6%	0,0%	92,0%	66,7%
Universität Mozarteum Salzburg	50,0%	40,0%	44,4%	*	76,5%	80,0%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	80,0%	60,0%	50,0%	33,3%	36,4%	30,8%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	40,0%	71,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Akademie der bildenden Künste Wien	100,0%	40,0%	50,0%	100,0%	*	100,0%
Universität für Weiterbildung Krems	66,7%	40,0%	44,4%	**	100,0%	100,0%
Universitäten gesamt – Frauenanteil in %	47,9%	48,6%	45,7%			
Universitäten gesamt %-Anteil Organe mit erfüllter Quote	95,5%	100,0%	68,2%	66,6%	64,9%	51,8%

Anmerkungen: Univ. für Weiterbildung Krems: keine Habilitationskommission; * nur im Anlassfall einberufen; ** Kollegialorgan an Universität nicht vorgesehen

1 Für die Rektorate der Donau-Univ. Krems (Funktionsperiode bis 31.07.2017), der Med. Univ. Innsbruck (FP bis 30.09.2017), sowie der Univ. Mozarteum Salzburg (FP bis 30.09.2018) bzw. Musik und darstellende Kunst Graz (FP bis 30.09.2018) gilt bis zum Auslaufen der aktuellen Funktionsperiode noch ein Mindestfrauenanteil von 40%. Alle anderen Rektorate haben gemäß § 143 Abs. 36 bereits nach Anforderung des Mindestfrauenanteils von 50% besetzt zu sein, weil ihre Funktionsperiode nach dem 01.03.2015 begann.

2 Da die im Kalenderjahr 2015 in der Funktionsperiode stehenden Universitätsräte aller Universitäten bereits am 01.03.2013 ihr Amt antraten, gilt gemäß § 143 Abs. 36 UG noch ein Mindestfrauenanteil von 40% bis zum Ende der Funktionsperiode.

3 Da die im Kalenderjahr 2015 in der Funktionsperiode stehenden Senate aller Universitäten bereits am 01.10.2013 ihr Amt antraten, gilt gemäß § 143 Abs. 36 UG noch ein Mindestfrauenanteil von 40% bis zum Ende der Funktionsperiode.

4 Bei den sonstigen Kollegialorganen gilt aufgrund folgender Umstände für das Kalenderjahr 2015 noch eine Frauenquote von 40%:
– Wissensbilanz-Verordnung 2010 stand zum Erstellungszeitpunkt der Wissensbilanzen für das Kalenderjahr 2015 noch in Kraft.
– Der Arbeitsbehelf 9.0 zur WBV vom Januar 2015, der den Universitäten zur Verfügung stand, war noch auf die WBV 2010 abgestimmt, wo eine Frauenquote von 40% verankert war.

Quelle: Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Datenprüfung: BMBWF, Abt. IV/4; Stichtag 31.12.2015 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2015.

TABELLE 10 Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2016

	Oberste Organe der Universitäten (Frauenanteil in %)			Sonstige Kollegialorgane ⁴ (Organe mit erfüllter Quote in %)		
	Rektorat ¹	Universitätsrat ²	Senat ³	Habilitationskommission	Berufungskommission	Curricularkommission
Universität Wien	50,0%	55,6%	44,4%	78,2%	90,9%	0,0%
Universität Graz	40,0%	55,6%	46,2%	46,2%	31,8%	55,6%
Universität Innsbruck	40,0%	42,9%	30,8%	67,5%	46,9%	44,4%
Medizinische Universität Wien	40,0%	40,0%	52,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Medizinische Universität Graz	50,0%	42,9%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Medizinische Universität Innsbruck	40,0%	57,1%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität Salzburg	40,0%	42,9%	34,6%	66,7%	100,0%	83,3%
Technische Universität Wien	40,0%	42,9%	30,8%	0,0%	13,3%	11,1%
Technische Universität Graz	40,0%	42,9%	46,2%	54,2%	7,7%	0,0%
Montanuniversität Leoben	33,3%	40,0%	27,0%	0,0%	0,0%	10,7%
Universität für Bodenkultur Wien	50,0%	42,9%	55,6%	70,0%	57,1%	12,5%
Veterinärmedizinische Universität Wien	33,3%	40,0%	50,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	40,0%	40,0%	34,6%	80,0%	85,7%	0,0%
Universität Linz	40,0%	44,4%	50,0%	72,7%	61,5%	37,5%
Universität Klagenfurt	33,3%	71,4%	26,9%	100,0%	54,5%	83,3%
Universität für angewandte Kunst Wien	50,0%	60,0%	66,7%	66,7%	100,0%	92,9%
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	60,0%	40,0%	50,0%	*	91,7%	76,9%
Universität Mozarteum Salzburg	50,0%	50,0%	44,4%	100,0%	90,9%	100,0%
Universität für Musik und darstellende Kunst Graz	80,0%	60,0%	52,9%	100,0%	16,7%	38,5%
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	40,0%	71,0%	61,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Akademie der bildenden Künste Wien	100,0%	40,0%	65,4%	100,0%	100,0%	100,0%
Universität für Weiterbildung Krets	66,7%	40,0%	61,1%	**	100,0%	100,0%
Universitäten gesamt – Frauenanteil in %	47,9%	48,9%	45,7%			
Universitäten gesamt %-Anteil Organe mit erfüllter Quote	95,5%	100,0%	54,5%	69,5%	64,8%	57,3%

Anmerkungen: Univ. für Weiterbildung Krets: keine Habilitationskommission; * nur im Anlassfall einberufen, ** Kollegialorgan an Universität nicht vorgesehen

1 Für die Rektorate der Donau-Universität Krets (Funktionsperiode bis 31.07.2017), der Medizinischen Universität Innsbruck (FP bis 30.09.2017), sowie der Universitäten Mozarteum Salzburg (FP bis 30.09.2018), Veterinärmedizinische Universität Wien (FP bis 03.09.2018) bzw. Musik und darstellende Kunst Graz (FP bis 30.09.2018) gilt bis zum Auslaufen der aktuellen Funktionsperiode noch ein Mindestfrauenanteil von 40%. Alle anderen Rektorate (u. a. Montanuniversität Leoben bzw. Universität Klagenfurt) haben gemäß § 143 Abs. 36 bereits nach Anforderung des Mindestfrauenanteils von 50% besetzt zu sein, weil ihre Funktionsperiode nach dem 01.03.2015 begann.

2 Da die im Kalenderjahr 2016 in der Funktionsperiode stehenden Universitätsräte aller Universitäten bereits am 01.03.2013 ihr Amt antraten, gilt gemäß § 143 Abs. 36 UG ein Mindestfrauenanteil von mind. 40% bis zum Ende der Funktionsperiode.

3 Die im Kalenderjahr 2016 in der Funktionsperiode stehenden Senate aller Universitäten traten ihr Amt am 01. Oktober 2016 an, daher gilt für diese Organe flächendeckend bereits ein Mindestfrauenanteil von mind. 50%.

4 Um die Quote zu erfüllen, müssen sonstige Kollegialorgane, die bis zum 01.03.2015 konstituiert wurden, einen Frauenanteil von 40% aufweisen, für solche mit Konstituierung nach 01.03.2015 gilt die aktuelle 50%-Norm.

Quelle: WB-Kzl. 1.A.4 (seit WBV-Novelle BGBl. II Nr. 69/2017 Kzl. 1.A.3), Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV; Stichtag 31.12.2016 bzw. Zusammensetzung zum letzten Zeitpunkt des Tätigwerdens innerhalb des Kalenderjahres 2016.

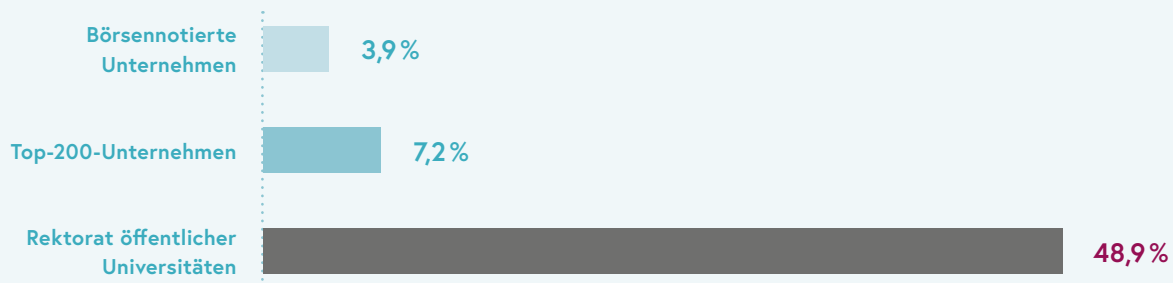
Vergleich Universitäten und österreichische Kapitalunternehmen: Frauenanteile in Leitungsorganen

Ein Vergleich der Universitäten mit den Top-200- bzw. mit börsennotierten Unternehmen in Österreich hinsichtlich der Partizipation von Frauen in Aufsichtsrats- und in obersten Leitungspositionen zeigt eindrucksvoll, dass die Universitäten ihrem gesellschaftlichen Auftrag zur Sicherstellung ausgeglichener Geschlechterverhältnisse in Leitungsgremien wirkungsvoll nachkommen:

So gestalten Frauen die Entwicklung der öffentlichen Universitäten mittlerweile (fast) im selben Ausmaß wie Männer: In den Rektoraten wurde 2017 mit knapp 49% Frauenanteil (Stichtag 31.12.2017: 48,9% Frauenanteil) bereits Geschlechterparität erreicht.

Diese Fortschritte sind besonders erfreulich, sind doch die Rektorate für die Profilbildung der Universitäten und deren Positionierung im nationalen und europäischen Hochschulraum (mit-)verantwortlich und zudem mit umfangreichen finanziellen, personellen und organisatorischen Befugnissen ausgestattet. Das Rektorat kann daher als Äquivalent zum Vorstand bzw. zur Geschäftsführung von Kapitalunternehmen betrachtet werden. Hier lag der Frauenanteil im Jahr 2017 bei den Geschäftsführungen der Top-200-Unternehmen in Österreich bei geringen 7,2%, in börsennotierten Unternehmen gar nur bei 3,9%.

ABBILDUNG 11 Frauenanteil Vorstand/Geschäftsführung bzw. Äquivalent 2017

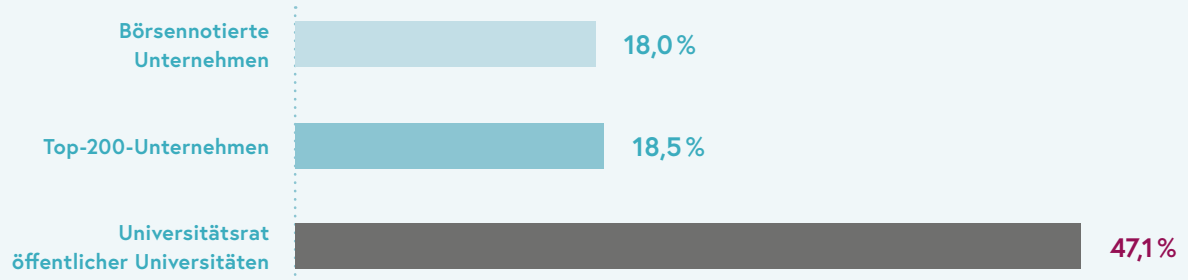


Quelle: Kapitalunternehmen: Arbeiterkammer Wien, Frauen.Management.Report.2017, Ergebnisse auf Basis der im Firmenbuch veröffentlichten Daten zu GF bzw. Aufsichtsrat, Stichtagerhebung 02.01.2017; Universitäten: WB-Kzl. 1.A.3 Frauenquote in Kollegialorganen, Datenmeldungen der Universitäten auf Basis WBV, Stichtag: 31.12.2017.

Bei den Universitätsräten wurde aufgrund der Neubesetzungen für die seit 1. März 2018 laufende Funktionsperiode eine Status-Quo-Erhebung mit Stand 18. April 2018 durchgeführt, um aktuelle Veränderungen thematisieren zu können. Der durchschnittliche Frauenanteil in diesen Aufsichtsorganen – denen insbesondere Kontrollpflichten in Bezug auf die Aufgaben des Rektorats zukommen – liegt demnach aktuell bei über 47%.

In Aufsichtsräten, die als unternehmerisches Pendant zu den fast geschlechterparitätisch besetzten Universitätsräten gesehen werden können, lag der Frauenanteil 2018 bei den Top-200-Unternehmen erst bei 18,5%, in börsennotierten Unternehmen bei 18,0%.

ABBILDUNG 12 **Frauenanteil Aufsichtsrat bzw. Äquivalent 2018**



Quelle: Kapitalunternehmen: Arbeiterkammer Wien, Frauen.Management.Report.2018, Ergebnisse auf Basis der im Firmenbuch veröffentlichten Daten zu GF bzw. Aufsichtsrat, Stichtagerhebung 02.01.2018; Universitäten: BMBWF, Stand: 18.04.2018 mit punktuellen Ergänzungen.

Verzeichnisse

Abbildungen

ABBILDUNG 1	Umsetzung Frauenquote in obersten universitären Organen 2017.....	11
ABBILDUNG 2	Im Jahr 2017 eingesetzte Kommissionen.....	14
ABBILDUNG 3	Frauenanteil bei den Vorsitzenden der obersten Universitätsorgane.....	14
ABBILDUNG 4	Durchschnittliche Frauenanteile in obersten Organen und sonstigen Kollegialorganen, 2010–2017.....	16
ABBILDUNG 5	Anteil der obersten Organe und sonstigen Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2010–2017.....	17
ABBILDUNG 6	Bestellung bei unterschiedlichen Größen des Kollegialorgans.....	18
ABBILDUNG 7	Präsenz von Frauen und Umsetzung der Frauenquote in Universitätsräten, Funktionsperiode 2018–2023.....	19
ABBILDUNG 8	Frauenanteile bei Universitätsratsmitgliedern nach Bestellungsmodus, Funktionsperiode 2018–2023.....	19
ABBILDUNG 9	Erfüllte Frauenquote in Universitätsräten nach Bestellungsmodus, Funktionsperiode 2018–2023.....	21
ABBILDUNG 10	Einreden der Arbeitskreise für Gleichbehandlungsfragen seit Einführung der Frauenquote Ende 2009.....	24
ABBILDUNG 11	Frauenanteil Vorstand/Geschäftsführung bzw. Äquivalent 2017.....	44
ABBILDUNG 12	Frauenanteil Aufsichtsrat bzw. Äquivalent 2018.....	45

Tabellen

TABELLE 1	Organe mit erfüllter Frauenquote 2017, nach Universitäten.....	12
TABELLE 2	Universitätsräte mit erfüllter Frauenquote, Funktionsperiode 2018–2023.....	20
TABELLE 3	Ermittlung der erforderlichen Mindestfrauenanzahl in Kollegialorganen.....	36
TABELLE 4	Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2010.....	37
TABELLE 5	Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2011.....	38
TABELLE 6	Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2012.....	39
TABELLE 7	Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2013.....	40
TABELLE 8	Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2014.....	41
TABELLE 9	Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2015.....	42
TABELLE 10	Oberste Organe und sonstige Kollegialorgane mit erfüllter Quote, 2016.....	43

Abkürzungen

Abs.	Absatz	idF.	in der Fassung
Abt.	Abteilung	iVm.	in Verbindung mit
AKGL	Arbeitskreis für Gleichbehandlungsfragen	LV	Leistungsvereinbarung
BGBI.	Bundesgesetzblatt	max.	maximal
B-GIBG	Bundes-Gleichbehandlungsgesetz	Nr.	Nummer
BMBWF	Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Forschung	ÖH	Österreichische Hochschülerinnen- und Hochschülerschaft
bzw.	beziehungsweise	u. a.	unter anderem
CV	Curriculum Vitae	UG	Universitätsgesetz 2002
ERA	European Reseach Area / Europäischer Forschungsraum	UG 31	Untergliederung 31 „Wissenschaft und Forschung“
FP	Funktionsperiode	vgl.	vergleiche
FTI	Forschung-, Technologie- und Innovation	WB-Kzl.	Wissensbilanz-Kennzahl
GF	Geschäftsführung	WBV	Wissensbilanz-Verordnung
GP	Gesetzgebungsperiode	Z	Ziffer
		z. B.	zum Beispiel

