

Projektbericht
Research Report

Analyse von Gender- Indikatoren

WB-Kennzahl 1.A.5 Gender Pay Gap
und Datenbedarfskennzahl 1.3
Geschlechterrepräsentanz im
Berufungsverfahren

Angela Wroblewski
Andrea Leitner

Projektbericht
Research Report

Analyse von Gender- Indikatoren

**WB-Kennzahl 1.A.5 Gender Pay Gap
und Datenbedarfskennzahl 1.3
Geschlechterrepräsentanz im
Berufungsverfahren**

Angela Wroblewski
Andrea Leitner

Unter Mitarbeit von
Selina Schall

Endbericht

Studie im Auftrag des BMWF

April 2013

Contact:

Angela Wroblewski
☎: +43/1/599 91-135
email: wrolews@ihs.ac.at

Andrea Leitner
☎: +43/1/599 91-139
email: leitnera@ihs.ac.at

Inhalt

1	EINLEITUNG.....	1
2	WISSENSBILANZINDIKATOR „GENDER PAY GAP“	3
2.1	MESSKONZEPT UND INTERPRETATION DES GENDER PAY GAPS	3
2.2	GENDER PAY GAP-INDIKATOREN IN DER WISSENSBILANZ.....	4
2.3	GENDER PAY GAP DER UNIVERSITÄTEN 2010 UND 2011	8
2.3.1	<i>Professuren § 98 UG</i>	<i>9</i>
2.3.2	<i>Professuren § 99 (1) und (3) UG.....</i>	<i>11</i>
2.3.3	<i>UniversitätsdozentInnen</i>	<i>13</i>
2.3.4	<i>Assoziierte ProfessorInnen und AssistenzprofessorInnen.....</i>	<i>15</i>
2.3.5	<i>Gender Pay Gap Insgesamt.....</i>	<i>16</i>
2.4	GENDER PAY GAP-INDIKATOREN AUS SICHT DER UNIVERSITÄTEN	19
2.5	ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	23
2.6	ANSATZPUNKTE ZUR WEITERENTWICKLUNG DER GENDER PAY GAP-INDIKATOREN	26
3	DATENBEDARFSKENNZAHL „GESCHLECHTERREPRÄSENTANZ IM ZUGE DER BERUFUNGSVERFAHREN“ ...	28
3.1	EINLEITUNG	28
3.2	ANALYSE DER DATEN FÜR 2010 UND 2011	29
3.2.1	<i>Zusammensetzung der Berufungskommission.....</i>	<i>30</i>
3.2.2	<i>Zusammensetzung der GutachterInnen.....</i>	<i>33</i>
3.2.3	<i>Zusammensetzung der BewerberInnen</i>	<i>35</i>
3.2.4	<i>Zusammensetzung der kompletten KandidatInnenliste</i>	<i>36</i>
3.2.5	<i>Zusammensetzung der begutachteten Bewerbungen</i>	<i>39</i>
3.2.6	<i>Zusammensetzung der durchgeführten Hearings.....</i>	<i>40</i>
3.2.7	<i>Zusammensetzung des Besetzungsvorschlages.....</i>	<i>42</i>
3.2.8	<i>Berufung</i>	<i>44</i>
3.3	INTERPRETATION AUF UNIVERSITÄRER EBENE	45
3.3.1	<i>Universität Wien</i>	<i>45</i>
3.3.2	<i>Universität Graz</i>	<i>46</i>
3.3.3	<i>Universität Innsbruck</i>	<i>47</i>
3.3.4	<i>Universität Salzburg.....</i>	<i>48</i>
3.3.5	<i>Universität Linz</i>	<i>49</i>
3.3.6	<i>Universität Klagenfurt.....</i>	<i>50</i>
3.3.7	<i>Medizinische Universität Wien.....</i>	<i>51</i>
3.3.8	<i>Medizinische Universität Graz</i>	<i>51</i>
3.3.9	<i>Medizinische Universität Innsbruck</i>	<i>52</i>
3.3.10	<i>Technische Universität Wien</i>	<i>53</i>
3.3.11	<i>Technische Universität Graz</i>	<i>53</i>
3.3.12	<i>Montanuniversität Leoben.....</i>	<i>54</i>
3.3.13	<i>Universität für Bodenkultur.....</i>	<i>55</i>

3.3.14	<i>Veterinärmedizinische Universität</i>	56
3.3.15	<i>Wirtschaftsuniversität Wien</i>	56
3.3.16	<i>Universität für angewandte Kunst</i>	57
3.3.17	<i>Universität für Musik und darstellende Kunst Wien</i>	58
3.3.18	<i>Mozarteum</i>	59
3.3.19	<i>Universität für Musik und darstellende Kunst Graz</i>	60
3.3.20	<i>Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz</i>	61
3.3.21	<i>Akademie der bildenden Künste</i>	61
3.4	DATENBEDARFSKENNZahl AUS SICHT DER UNIVERSITÄTEN	62
3.5	ZUSAMMENFASSUNG UND SCHLUSSFOLGERUNGEN	64
3.6	VORSCHLAG FÜR DIE ENTWICKLUNG EINES INDIKATORENSETS ZUR GESCHLECHTERREPRÄSENTANZ IM BERUFUNGSVERFAHREN	67
4	ABSCHLIEßENDE DISKUSSION UND EMPFEHLUNGEN	73
5	LITERATUR.....	76
6	ANHANG	78
6.1	TABELLENANHANG	78
6.2	LISTE DER INTERVIEWTEN EXPERTINNEN	84
6.3	FRAGENKATALOG	85

1 Einleitung

Gleichstellungspolitische Zielsetzungen sind in der österreichischen Hochschulpolitik strukturell gut verankert und weisen eine mittlerweile jahrzehntelange Tradition auf (Wroblewski, Leitner 2011). Die Wissensbilanz stellt unter dem Universitätsgesetz 2002 ein zentrales Steuerungsinstrument für Gleichstellungspolitik an Universitäten dar. Durch die Wissensbilanzindikatoren soll die Erreichung der in den Leistungsvereinbarungen formulierten Ziele dokumentiert werden. Der vorliegende Bericht setzt sich mit zwei zentralen Indikatoren des Gender Monitorings im BMWF auseinander, konkret mit der Wissensbilanzkennzahl „Gender Pay Gap“ und der Datenbedarfskennzahl „Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren“.

Dabei wurden zum einen die vorhandenen Daten für die Jahre 2010 und 2011 aufbereitet und hinsichtlich ihrer Datenqualität geprüft. Zum anderen wurden an sieben ausgewählten Universitäten Interviews mit insgesamt 19 ExpertInnen geführt, die entweder in die Generierung der Indikatoren eingebunden sind und/oder diese für universitätsinterne Steuerungsprozesse einsetzen bzw. planen dies zu tun. Bei der Auswahl der einbezogenen Universitäten wurden das Fächerspektrum ebenso wie die Größe der Universitäten und unterschiedliche Standorte berücksichtigt. Darüber hinaus weisen die Universitäten unterschiedliche Entwicklungsstände im Hinblick auf ein Gender Monitoring auf. Konkret wurden folgende Universitäten einbezogen: Universität Wien, Universität Linz, Universität Graz, Medizinische Universität Wien, Technische Universität Graz, Wirtschaftsuniversität Wien und Kunstuniversität Graz.

Ziel der Auseinandersetzung ist es zum einen, eine Bestandsaufnahme vorzulegen und auf dieser Basis Verwendungsmöglichkeiten der Indikatoren aufzuzeigen. Konkret soll eine Grundlage geschaffen werden, auf deren Basis die Weiterentwicklung der Indikatoren in einem umfassenden Gender Monitoring diskutiert werden kann. Wichtig erscheint uns, zwischen dem Gender Monitoring des BMWF, das im Rahmen von uni:data der Öffentlichkeit zugänglich ist, und dem Monitoring auf universitärer Ebene zu differenzieren. Die beiden Monitoringsysteme erfüllen unterschiedliche, einander ergänzende Zielsetzungen. Das Monitoring des BMWF soll den Status quo der Geschlechtergleichstellung an Universitäten insgesamt und zwischen Universitäten bzw. Gruppen von Universitäten vergleichend darstellen sowie Veränderungen im Zeitverlauf aufzeigen. Das Monitoring auf universitärer Ebene soll vielmehr die Grundlage für eine Reflexion der eigenen Situation und Ausgangspunkt für die Analyse von Ursachen für Geschlechterungleichheiten darstellen.

Wir plädieren für eine stärkere Verschränkung dieser beiden Monitoringfunktionen – insbesondere im Zusammenhang mit der Weiterentwicklung und Nutzung des bestehenden Indikatorensets. Wir hoffen, mit diesem Bericht einen Input für eine gemeinsame Diskussion zwischen Universitäten und BMWF um die Weiterentwicklung der Gender-Indikatoren zu

geben. Unser Dank gilt allen InterviewpartnerInnen, die sich die Zeit genommen und mit uns diskutiert haben.

2 Wissensbilanzindikator „Gender Pay Gap“

Der Gender Pay Gap, die Einkommenslücke zwischen Frauen und Männern, gilt als ein zentraler Indikator, um Benachteiligungen von Frauen im Erwerbsleben darzustellen. Er wird auch als EU-Strukturindikator regelmäßig veröffentlicht, wobei Österreich zu den Ländern mit den größten Einkommensunterschieden in Europa zählt (Geisberger, Till 2009; Eurostat 2010). Dennoch wird gerade dieser Indikator unterschiedlich interpretiert und stark ideologisch diskutiert. Für die hier vorliegende Interpretation der Wissensbilanzkennzahl A.1.5, dem Gender Pay Gap in ausgewählten Verwendungen, erfolgt eine Einschätzung, welche Einkommensunterschiede in den obersten Qualifikationsgruppen zwischen Frauen und Männern an den Universitäten bestehen, wieweit diese Kennzahl etwaige Benachteiligungen von Frauen bei der Entlohnung adäquat abbilden kann und wieweit dies Rückschlüsse auf die Gleichstellungspolitik der Universität zulässt.

2.1 Messkonzept und Interpretation des Gender Pay Gaps

Für den Gender Pay Gap wird das Durchschnittseinkommen der Frauen als Prozentanteil der Durchschnittseinkommen der Männer berechnet. Je niedriger dieser Anteil ist, desto höher ist der Einkommensunterschied bzw. der Gap. Einkommensgleichheit besteht dann, wenn der Wert 100% erreicht; übersteigen die Fraueneinkommen jene der Männer, liegt der Prozentsatz über 100. In die Berechnung sollen alle relevanten Einkommenskomponenten einfließen, d.h. nicht nur der Grundlohn, sondern auch Zulagen oder Prämien. Als Vergleichseinheit gilt der Stundenlohn, d.h. beim Gender Pay Gap wird die Arbeitszeit immer standardisiert. Inwieweit auch für andere Einflussfaktoren kontrolliert wird, ist davon abhängig, wie der Gender Pay Gap interpretiert wird.

Sowohl in der wissenschaftlichen Diskussion wie auch im Alltagsverständnis finden sich zwei unterschiedliche Interpretationen des Gender Pay Gaps (Mosesdottier 2003; Federal Ministry of Employment and Labour of Belgium 2001). In der einen Richtung wird der Indikator als ökonomische Diskriminierung durch das Geschlecht interpretiert, d.h. damit sind Einkommensunterschiede gemeint, die durch keine anderen Aspekte als das Geschlecht erklärt werden können (Zulehner et al. 2011; Böheim et al. 2007). Alle Faktoren, die eine unterschiedliche Produktivität von Frauen und Männern bedingen können, wie z.B. Qualifikation, Alter, Beruf, Branche, Betriebsgröße etc., werden bereinigt und der verbleibende Unterschied als Geschlechterdiskriminierung interpretiert (bereinigter Gender Pay Gap). In der anderen Interpretationsrichtung wird der Gender Pay Gap als Resultat unterschiedlicher Benachteiligungen gesehen, indem der Einkommensunterschied beispielsweise durch Berufswahl, Diskontinuitäten im Berufsverlauf, Verteilung von Zusatzaufgaben etc. beeinflusst wird (Pirklbauer 2007; Hinz, Auspurg 2010). Dabei wird bewusst nicht für Faktoren wie Qualifikation, Beruf etc. korrigiert. Während Diskriminierung durch Geschlecht im engeren Sinne nicht mehr als „politisch korrekt“ gilt, ist Verständnis für indirekte Diskriminierung vor allem dann gegeben, wenn von vollkommener Wahlfreiheit bei

Berufswahl, zeitlicher Verfügbarkeit etc. für beide Geschlechter ausgegangen wird. Beide Interpretationen haben ihre Berechtigung, problematisch ist aber, dass die beiden Interpretationen bei der Diskussion des Gender Pay Gaps häufig vermischt werden.¹

Das Alter wirkt sich vor allem in jenen Bereichen, in die Frauen erst in den letzten Jahren verstärkt eingedrungen sind, wesentlich auf Einkommensunterschiede aus. Es ist ein Spezifikum von Österreich, dass sich Einkommenssteigerungen relativ stark an der Seniorität orientieren. Insbesondere im öffentlichen Bereich sind Gehaltsvorrückungen eng an das Dienstalter gekoppelt. Das Dienstalter hat neben der biologischen auch eine soziale Komponente, indem Frauen durch familienbedingte Unterbrechungen oder früheres Pensionsalter die höchsten Lohnstufen oft nicht erreichen können. Altersunterschiede werden in der Diskussion aber oft herangezogen, um diese für die gesamten Einkommensunterschiede verantwortlich zu machen und damit Diskriminierung auszuschließen.

Einkommensgleichheit ist eine wichtige Voraussetzung für Gleichstellung und gleiche Bewertung der Tätigkeiten von Frauen und Männern, kann aber auch mit anderen Zielen in Konkurrenz stehen. So kann im Allgemeinen eine höhere Partizipation von Frauen den Gender Pay Gap erhöhen, weil damit auch Frauen mit geringeren Qualifikationen in das Erwerbsleben eintreten. Im Hochschulbereich im Speziellen kann die Erhöhung des Frauenanteils bei ProfessorInnen ebenfalls den Gender Pay Gap erhöhen, weil davon auszugehen ist, dass damit mehr junge Frauen berufen werden, wodurch die weiblichen Durchschnittseinkommen sinken können. Insofern kann das Ziel der Einkommensgleichheit auch als zweitrangiges Ziel gesehen werden, indem es zunächst vorrangig ist, die Partizipation von Frauen in den höchsten Beschäftigungsgruppen zu erhöhen. Es bleibt aber wichtig, das Ziel der gleichen Bewertung von Frauen und Männern nicht aus den Augen zu verlieren, um höhere Frauenanteile nicht über ihren Einsatz als „billigere“ Arbeitskräfte zu erreichen.

2.2 Gender Pay Gap-Indikatoren in der Wissensbilanz

In der Wissensbilanzkennzahl 1.A.5 wird der Einkommensunterschied von Frauen und Männern bzw. der Gender Pay Gap für ausgewählte Personalkategorien, nämlich in den Verwendungen 11, 12, 14 und 81 bis 83 gemäß Z. 2.6 der Anlage 1 BidokVUni, dargestellt. Einbezogen werden alle Personen, die mit Stichtag 31.12. in diesen Kategorien angestellt waren in Vollzeitäquivalenten. Zum Einkommen zählen per Definition neben dem Grundbezug auch Sonderzahlungen und laufende Zulagen, Amtszulagen, Entgelte für Lehr- und Prüfungstätigkeiten, für Nebentätigkeiten, Überstunden und Journaldienste, Einmalzahlungen sowie Austrittszahlungen. Sind in einer Kategorie weniger als drei Frauen oder Männer beschäftigt, werden keine Gender Pay Gaps in dieser Kategorie ausgewiesen,

¹ Die vermeintliche Aufdeckung des Mythos des Gender Pay Gaps in den Medien, wie z.B. im April 2012 im „Profil“ ist ein Beispiel dafür.

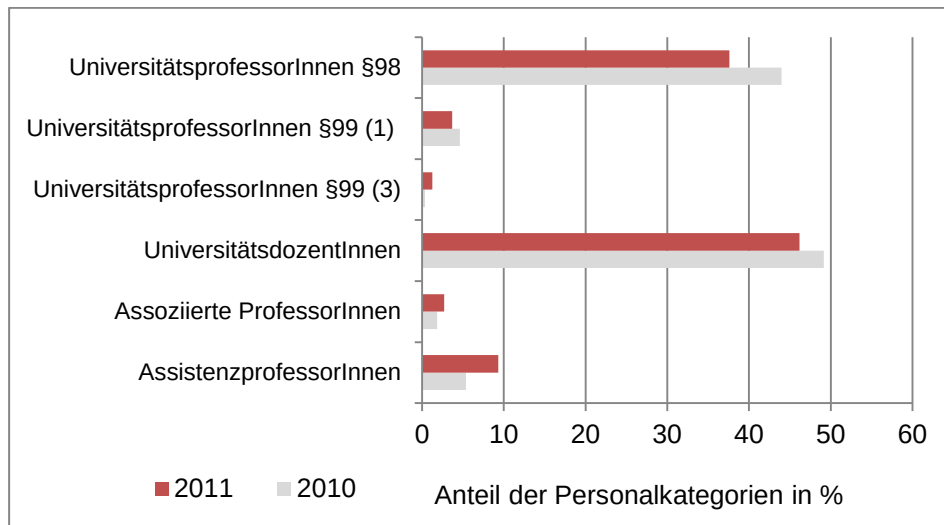
um die Anonymität zu wahren. Die Daten gehen aber in die Berechnung des Gender Pay Gap insgesamt ein. Die Darstellung der Unterschiede erfolgt nach dem üblichen Gender Pay Gap-Konzept, indem dargestellt wird, wie hoch die durchschnittlichen Fraueneinkommen in Prozent der Männereinkommen sind (BMWF 2011: 9ff).

Konkret wird pro Universität der Gender Pay Gap für folgende Personalkategorien ausgewiesen:

- UniversitätsprofessorInnen (§ 98 UG)
- UniversitätsprofessorInnen bis 5 Jahre befristet (§ 99 Abs. 1 UG)
- UniversitätsprofessorInnen bis 6 Jahre befristet (§ 99 Abs. 3 UG)
- UniversitätsdozentInnen
- Assoziierte ProfessorInnen
- AssistenzprofessorInnen
- Insgesamt

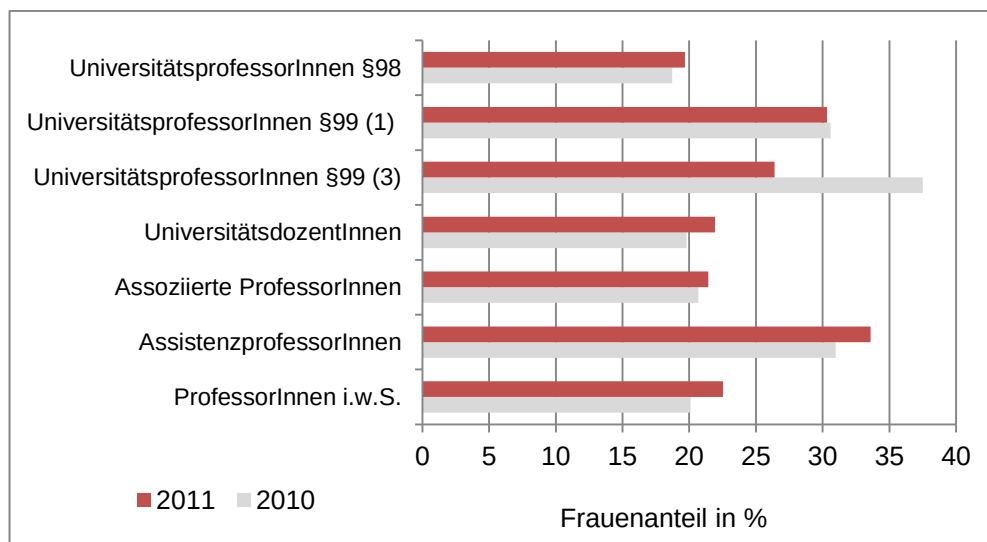
Damit werden also unbefristete und befristete ProfessorInnen, habilitierte WissenschaftlerInnen bzw. KünstlerInnen (ohne Professur) sowie wissenschaftliche und künstlerische MitarbeiterInnen mit erreichter bzw. bestehender Qualifizierungsvereinbarung erfasst. Es handelt sich mit Ausnahme der AssistenzprofessorInnen um hochqualifizierte WissenschaftlerInnen bzw. KünstlerInnen im ProfessorInnenstatus bzw. mit Abschluss einer Habilitation oder habilitationsähnlichen Qualifizierung. AssistenzprofessorInnen sind demgegenüber wissenschaftliche bzw. künstlerische MitarbeiterInnen mit Qualifizierungsvereinbarung, haben also Qualifizierungsstellen inne, die nach Abschluss z.B. von einer Habilitation zum Status einer assoziierten Professorin oder eines assoziierten Professors führen sollen. Wir bezeichnen diese Verwendungskategorien aus Vereinfachungsgründen im Folgenden als ProfessorInnen im weiteren Sinne (abgekürzt ProfessorInnen i.w.S.).

Quantitativ betrachtet sind in diesen Verwendungsgruppen UniversitätsprofessorInnen nach § 98 UG und UniversitätsdozentInnen die dominanten Gruppen mit einem gemeinsamen Anteil von 84% (vgl. Abbildung 1). Bei beiden Gruppen ist ihr Anteil zwischen 2010 und 2011 gesunken: bei ProfessorInnen § 98 UG von 44% auf 38%, bei UniversitätsdozentInnen von 49% auf 46%. Befristete UniversitätsprofessorInnen (§ 99 (1) und (3) UG 2002) sowie Assoziierte ProfessorInnen und vor allem AssistenzprofessorInnen haben demgegenüber an Gewicht gewonnen, aber umfassen selbst im Jahr 2011 gemeinsam nur 16% der ProfessorInnen i.w.S. Insgesamt ist zu erwarten, dass der Anteil von Assoziierten ProfessorInnen, AssistenzprofessorInnen und befristeten UniversitätsprofessorInnen weiter steigen wird. Dabei ist im Hinblick auf den Gender Gap interessant, in welchen Personalkategorien sich Frauen etablieren können, da dies den Gender Pay Gap insgesamt erheblich beeinflusst.

Abbildung 1: Anteil der ausgewiesenen Personalkategorien nach Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten in %

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

Derzeit sind Männer in all diesen hochqualifizierten Personalkategorien deutlich überrepräsentiert, innerhalb der Kategorien aber in einem unterschiedlichen Ausmaß. Den geringsten Frauenanteil weisen unbefristete Professuren (§98 UG) mit einem durchschnittlichen Frauenanteil von unter 20% auf. Bei den befristeten ProfessorInnen und den AssistenzprofessorInnen ist der Frauenanteil mit rund einem Drittel etwas höher (Abbildung 2).

Abbildung 2: Frauenanteil nach Personalkategorien in %

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

Für den Gender Pay Gap Insgesamt werden die Fraueneinkommen der ausgewählten Personalkategorien in Summe jenen der Männereinkommen gegenübergestellt. D.h. es wird nicht ein Durchschnitt über die Gender Pay Gaps der Kategorien gerechnet, sondern dieser Insgesamtwert reagiert auch auf die unterschiedliche Partizipation von Frauen innerhalb der unterschiedlichen Verwendungsgruppen. Dies führt dazu, dass aufgrund der geringeren Partizipation von Frauen in der höchsten Einkommenskategorie, den ProfessorInnen §98 UG, und der relativ höheren Partizipation bei Assistenzprofessuren dieser Wert auch deutlich unter den Einzelwerten in den Kategorien liegen kann.

Die Einbeziehung unterschiedlicher ProfessorInnenkategorien ist interessant, um nicht nur die oberste Hierarchie der unbefristeten Professuren, sondern weitere hochqualifizierte Personalkategorien zu berücksichtigen, die ja auch umgangssprachlich als UniversitätsprofessorInnen verstanden werden. Bei der Interpretation des Gender Pay Gap Insgesamt sollten aber Unterschiede zwischen Universitäten und Veränderungen in der Struktur dieser Hierarchiegruppen berücksichtigt werden.

Die Struktur der Personalkategorien der ProfessorInnen ist zwischen den Universitäten sehr unterschiedlich und hängt mit der inhaltlichen Ausrichtung zusammen. Dies wird hier mit dem Anteil der Professuren nach §98 UG an den Professuren i.w.S. veranschaulicht (vgl. Tabelle 1). Bei den künstlerischen Universitäten liegt dieser Anteil mit über 50% deutlich höher, bei der Universität für darstellende Kunst Graz sogar bei 88% (2010). Bei den medizinischen Universitäten ist der Anteil der unbefristeten Professuren hingegen deutlich geringer, während vor allem der Anteil von UniversitätsdozentInnen höher ist. Den geringsten Anteil von Professuren § 98 UG weist die Medizinische Universität Wien mit nur 12% auf, aber auch bei den beiden anderen medizinischen Universitäten liegt der Anteil nur bei rund 20%. D.h. in diesem Bereich gibt es viele habilitierte WissenschaftlerInnen ohne Professur (vgl. auch Anhang Tabelle 19).

Darüber hinaus fließen aber auch Veränderungen innerhalb dieser Hierarchiegruppen in die Einkommensunterschiede der Geschlechter ein. Der Anstieg des Frauenanteils bei den Professuren i.w.S. von 20% im Jahr 2010 auf 23% im Jahr 2011 geht zum Teil auf eine veränderte Struktur der Personalkategorien von ProfessorInnen zurück, indem vor allem Assistenzprofessuren mit einem höheren Frauenanteil an Bedeutung gewinnen (vgl. Abbildung 1). Der Anstieg hat also wesentlich mit der Ausweitung von Nachwuchsstellen zu tun, die zwar die Chancen von Frauen auf Qualifikationen für Professuren erhöhen, zunächst aber den Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern erhöhen – wie auch insgesamt die Berufung von (jungen) Frauen den Gender Pay Gap erhöhen können.

Für die Interpretation des Gender Pay Gaps ist es daher sinnvoll, unterschiedliche Indikatoren zu interpretieren, sowohl solche, die sich auf einen engen Tätigkeitsbereich beziehen und jedenfalls keine anderen Unterschiede als altersbedingte Geschlechterunterschiede aufweisen dürfen, wie auch Indikatoren, die die unterschiedliche

Partizipation von Frauen auf verschiedenen hierarchischen Stufen berücksichtigen. Wichtig ist es dabei, eine Relation zwischen den unterschiedlichen Indikatoren herzustellen.

Tabelle 1: Anteil der ProfessorInnen § 98 UG an ProfessorInnen i.w.S, 2011 in %

	Anteil in %
Universität Wien	40,7
Universität Graz	34,0
Universität Innsbruck	36,7
Universität Salzburg	39,3
Universität Linz	45,2
Universität Klagenfurt	40,2
Medizinische Universität Wien	12,4
Medizinische Universität Graz	19,7
Medizinische Universität Innsbruck	19,6
Technische Universität Wien	34,8
Technische Universität Graz	43,1
Montanuniversität Leoben*	44,3
Universität für Bodenkultur Wien	30,7
Veterinärmedizinische Universität Wien	39,8
Universität für angewandte Kunst Wien	48,6
Wirtschaftsuniversität Wien	62,5
Universität für Musik und darst. Kunst Wien	74,6
Universität Mozarteum Salzburg	76,8
Universität für darstellende Kunst Graz	85,0
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	51,1
Akademie der bildenden Künste Wien	72,1
Universität für Weiterbildung Krems*	50,0
Gesamt	37,6

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

2.3 Gender Pay Gap der Universitäten 2010 und 2011

Im Folgenden werden die Ergebnisse der verschiedenen Gender Pay Gap-Indikatoren der Jahre 2010 und 2011 für die Universitäten vergleichend beschrieben. Dabei werden die Universitäten nach ihrer inhaltlichen Ausrichtung differenziert. Insbesondere bei Erhöhungen des Einkommensunterschiedes wird auf weitere Hintergrundinformationen der Universitäten aus der Wissensbilanz zurückgegriffen. Vor allem bei ProfessorInnen nach § 98 UG 2002 können Aspekte für altersbedingte Einkommensunterschiede durch die Altersstruktur der ProfessorInnen bzw. den Frauenanteil bei Neuberufungen berücksichtigt werden und damit Vermutungen über Begründungen des Anstieg gemacht werden (vgl. Anhang Tabelle 18).²

² Auf die Berechnung von Durchschnittswerten des Gender Pay Gaps aller Universitäten wurde bislang verzichtet, da erst geprüft werden muss, wie weit nach Beschäftigten in Vollzeitäquivalenten gewichtete Durchschnittswerte aussagekräftige Ergebnisse darstellen.

2.3.1 Professuren § 98 UG

Der Einkommensunterschied ist bei den Professuren nach §98 verglichen mit den anderen Personalkategorien am höchsten: Unbefristete Professorinnen verdienen im Jahr 2011 zwischen 81,4% (Universität Klagenfurt) und 100% (Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz) des Einkommens ihrer männlichen Kollegen. Gegenüber dem Jahr 2010 ist die Spannbreite des Einkommensunterschiedes etwas gestiegen, wobei der größte Einkommensunterschied bei 17,3% (Universität Linz) liegt. Nahezu gleiche Einkommen von Frauen und Männern sind bei der Medizinischen Universität Wien, der Medizinischen Universität Innsbruck, der Veterinärmedizinischen Universität Wien und der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz gegeben. Neun der 20 ausgewiesenen Universitäten³ weisen einen Einkommensunterschied von maximal 5% auf. Bei einem Viertel ist der Gap größer als 10% (Universität Linz, Universität Klagenfurt, Wirtschaftsuniversität Wien, Medizinische Universität Graz und Technische Universität Graz).

Verglichen mit dem österreichweiten Gender Pay Gap, der für die Gesamtheit der Beschäftigten auf etwa 25% geschätzt wird (Pirklbauer 2011), ist dies natürlich ein geringer Unterschied. Aber geht man davon aus, dass Männer und Frauen innerhalb der Verwendungsgruppen sehr ähnliche Tätigkeiten absolvieren und dass vor allem bei verbeamteten ProfessorInnen Gehälter durch fixe Einkommensschemen determiniert sind, stellt sich doch die Frage, wie größere Einkommensunterschiede zustande kommen. Das von den Universitäten vielfach vorgebrachte Argument, dass die Einkommensunterschiede altersbedingt seien, scheint entsprechend des Frauenanteils der ProfessorInnen nach Altersstruktur für die Universität Linz und die Universität Klagenfurt zuzutreffen. Bei all den anderen Universitäten gibt es wohl noch andere Erklärungen, die auch schon hinsichtlich geschlechtergerechter Berufungen diskutiert wurden, wie z.B. die Ausgestaltung der Berufungsverfahren, Fächerspektren oder strategische Ausrichtungen von Berufungsverfahren (vgl. Wroblewski, Leitner 2010; Wroblewski et al. 2011). Dabei muss aber betont werden, dass es sich aufgrund der eingeschränkten Datenlage von unserer Seite um Hypothesen handelt, die noch weiter zu prüfen sind.

Bei den allgemeinen Universitäten liegt der Einkommensunterschied im Jahr 2011 mit Ausnahme der Universität Linz und der Universität Klagenfurt unter 10%. Die Universität Linz, die im Jahr 2010 mit 83% den höchsten Einkommensunterschied aufweist, konnte diesen deutlich verringern (2011 88%). Auch die meisten anderen allgemeinen Universitäten zeigen 2011 einen niedrigeren Einkommensunterschied als 2010. Anders ist hingegen die Situation der Universität Klagenfurt, wo die Fraueneinkommen gesunken sind und 2010 nur noch 81,4% der Männereinkommen betragen. Was zu dieser Entwicklung geführt hat, ist aus

³ Für die Universität für Weiterbildung Krems und die Montanuniversität Leoben wird aufgrund der geringen Anzahl von Professorinnen kein Gender Pay Gap für Professuren § 98 UG ausgewiesen.

vorliegenden Hintergrundinformationen wie den Berufungen von Frauen oder der Altersstruktur der ProfessorInnen nicht ersichtlich.⁴

Bei den medizinischen Universitäten weist die Medizinische Universität Graz einen hohen Gap auf, während die Unterschiede in der Medizinischen Universität Wien und der Medizinischen Universität Innsbruck nahezu verschwinden bzw. in Innsbruck Frauen im Schnitt mehr verdienen als Männer. Hierbei ist aber zu berücksichtigen, dass der Anteil von Professuren nach §98 UG bei allen medizinischen Universitäten, insbesondere bei der Medizinischen Universität Wien, sehr gering ist (vgl. Anhang Tabelle 18).

Die technischen Universitäten weisen tendenziell höhere Einkommensunterschiede auf. Durch die geringe Zahl von Professorinnen schlagen sich Veränderungen bei Professorinnen stark auf den Gender Pay Gap durch. Die Erhöhung des Gaps an der Technischen Universität Graz geht mit einer Frauenberufung einher, wodurch die Zahl der Professorinnen auf sieben gestiegen ist. Dies könnte sich über einen altersbedingten Einkommenseffekt Richtung Erhöhung des Gender Pay Gaps ausgewirkt haben.

Die künstlerischen Universitäten weisen mit Ausnahme der Universität für angewandte Kunst Wien und der Akademie der bildenden Künste Wien deutlich geringere Einkommensunterschiede auf. Und auch jene Kunstuniversitäten mit höheren Gaps im Jahr 2010, die Universität für angewandte Kunst Wien und die Akademie der bildenden Künste Wien, zeigen wesentliche Annäherungen beim Einkommensunterschied. Gerade bei der Universität für angewandte Kunst Wien dürfte sich hier noch die vergangene Berufsstrategie durchschlagen, durch die vor allem männliche Spitzenkünstler berufen wurden, aber kaum Frauen (vgl. Wroblewski et al. 2011).

Die unter „Sonstige Universitäten“ zusammengefasste Gruppe der Veterinärmedizinischen Universität, der Universität für Bodenkultur und der Wirtschaftsuniversität Wien, zeigt hinsichtlich des Gender Pay Gaps wenig Gemeinsamkeiten. Bei den ProfessorInnen der Veterinärmedizinischen Universität bestehen kaum Geschlechterunterschiede, während die Wirtschaftsuniversität eher zu den Nachzüglern hinsichtlich Einkommensgleichheit zählt.

Beim Gender Pay Gap der ProfessorInnen §98 UG finden sich Muster nach der inhaltlichen Ausrichtung der Universitäten wieder, die mit der Frauenförderung bei Professuren parallel laufen, aber an einigen Punkten doch auch interessant davon abweichen: Die Künstlerischen Universitäten sind im Allgemeinen hinsichtlich des Gender Pay Gaps erfolgreicher als wissenschaftliche Universitäten. Auffallend sind die Unterschiede innerhalb der medizinischen Universitäten, bei denen Professuren nach §98 innerhalb der

⁴ Durch zwei Berufungen hat sich die Zahl der Professorinnen an der Universität Klagenfurt 2011 auf 17 erhöht, was nicht zu sonderlich großen altersbedingten Einkommenseffekten geführt haben dürfte. Auch hinsichtlich des Frauenanteils nach Alterskategorien dürften altersbedingte Effekte auf das Lohngefälle keine so große Rolle spielen (vgl. Anhang Tabelle 18).

bestqualifizierten WissenschaftlerInnen allerdings nur ein kleines Segment darstellen. Bei den wissenschaftlichen Universitäten weisen Universitäten mit hohem Einkommensunterschied auch niedrige Partizipationsquoten von Frauen bei Berufungen auf (vgl. auch Kapitel 3). Andere Universitäten, wie z.B. die Universität Linz, zeigen vorbildhafte Anstrengungen, um ihre geringen Frauenanteile bei Professuren zu verringern, was längerfristig wohl auch zu einem geringeren Pay Gap führen wird (vgl. Wroblewski et al. 2011).

Tabelle 2: Gender Pay Gap ProfessorInnen § 98 UG

	2010	2011
Universität Wien	91,9	94,9
Universität Graz	88,2	92,0
Universität Innsbruck	92,2	94,8
Universität Salzburg	91,2	93,1
Universität Linz	82,7	88,2
Universität Klagenfurt	85,0	81,4
Medizinische Universität Wien	96,0	98,8
Medizinische Universität Graz	83,9	83,9
Medizinische Universität Innsbruck	98,3	102,8
Technische Universität Wien	90,5	94,0
Technische Universität Graz	85,8	81,8
Montanuniversität Leoben	-	-
Universität für Bodenkultur Wien	93,4	91,4
Veterinärmedizinische Universität Wien	100,1	98,3
Wirtschaftsuniversität Wien	89,7	87,8
Universität für angewandte Kunst Wien	83,7	91,1
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	97,5	97,5
Universität Mozarteum Salzburg	96,4	95,5
Universität für darstellende Kunst Graz	97,1	95,9
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	95,4	100,2
Akademie der bildenden Künste Wien	89	93,2
Universität für Weiterbildung Krems	-	-

In den Leerzellen sind entweder keine oder weniger als drei Fälle vorhanden. Es wird daher kein Gender Pay Gap ausgewiesen.

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

2.3.2 Professuren § 99 (1) und (3) UG

Befristete Professuren nach §99(1) oder §99(3) UG 2002, für die kein ordentliches Berufungsverfahren durchgeführt wird, kommen entsprechend der Angaben in der Wissensbilanz nur zu einem geringen Ausmaß vor. Etwas mehr als 200 Beschäftigte in Vollzeitäquivalenten werden diesen Kategorien zugerechnet. Die auf bis zu sechs Jahre befristeten Professuren nach §99(3) UG gewinnen mengenmäßig an Bedeutung. Interessant

ist dabei, dass der Frauenanteil 2011 gegenüber 2010 deutlich abgenommen hat (vgl. Abbildung 2).

Aufgrund der relativ geringen Bedeutung dieser beiden Personalkategorien gibt es auch nur einige wenige Universitäten, die für diesen Bereich einen Gender Pay Gap ausweisen. Dies sind die größeren allgemein ausgerichteten Universitäten Wien, Graz und Linz, für 2011 auch die Universität Innsbruck. Für §99(3) UG-Professuren kommen die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz und die Universität für Weiterbildung Krems für 2010 sowie die Medizinische Universität Wien für 2011 hinzu.

Tabelle 3: Gender Pay Gap ProfessorInnen § 99 (1) und § 99 (3) UG

	§ 99 (1)		§ 99 (3)	
	2010	2011	2010	2011
Universität Wien	93,1	98,2		97,2
Universität Graz	101,9	101,0		
Universität Innsbruck				103,1
Universität Salzburg				
Universität Linz	90,7			
Universität Klagenfurt				
Medizinische Universität Wien		93,0		
Medizinische Universität Graz				
Medizinische Universität Innsbruck				
Technische Universität Wien				
Technische Universität Graz				
Montanuniversität Leoben				
Universität für Bodenkultur Wien				
Veterinärmedizinische Universität Wien				
Wirtschaftsuniversität Wien				
Universität für angewandte Kunst Wien				
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien				
Universität Mozarteum Salzburg				
Universität für darstellende Kunst Graz				
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	111,2	114,0		
Akademie der bildenden Künste Wien				
Universität für Weiterbildung Krems	91,6			

In den Leerzellen sind entweder keine oder weniger als drei Fälle vorhanden. Es wird daher kein Gender Pay Gap ausgewiesen.

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

Insgesamt sind die Einkommensunterschiede deutlich geringer als bei unbefristeten Professuren. Nur bei der Universität Linz, der Medizinischen Universität Wien und der Universität für Weiterbildung in Krems zeigen sich klare Einkommensunterschiede zu

Gunsten von Männern. Bei der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz sind hingegen die Fraueneinkommen deutlich höher als jene der Männer.

2.3.3 UniversitätsdozentInnen

Die an sich größte Verwendungsgruppe, die beim Gender Pay Gap berücksichtigt wird, stellen die UniversitätsdozentInnen dar, der sogenannte habilitierte Mittelbau. 2010 wurde noch knapp die Hälfte aller ProfessorInnen i.w.S. durch den sogenannten habilitierten Mittelbau gebildet, aber ihr Anteil sinkt über die Zeit. Das Segment der UniversitätsdozentInnen ist an den Universitäten unterschiedlich groß, bei den künstlerischen Universitäten meist geringer, bei technischen Universitäten sowie der Universität für Bodenkultur oder der Veterinärmedizinischen Universität und vor allem auch bei den medizinischen Universitäten höher. Universitätsdozentinnen sind mit etwas über 20% gegenüber Männern deutlich unterrepräsentiert. Aber nicht nur der Frauenanteil und das abnehmende Gewicht dieser Gruppe ähneln jenen bei UniversitätsprofessorInnen, auch der Gender Pay Gap liegt in einem ähnlichen Bereich.

Die Bandbreite des Gender Pay Gaps reicht im Jahr 2011 von 83% (Universität für Angewandte Kunst Wien) bis hin zu 103% (Universität Salzburg). 2010 war der Tiefstwert des durchschnittlichen Fraueneinkommens gemessen am Männereinkommen bei UniversitätsdozentInnen an der Technischen Universität Graz noch bei 69%, ein Jahr später lag diese Relation bereits bei 85%.

Abgesehen von der geringeren Präsenz von UniversitätsdozentInnen bei künstlerischen Universitäten und ihrer Überrepräsentanz bei technisch bzw. medizinischen Universitäten zeigen sich beim Gender Pay Gap ähnliche Tendenzen wie bei den ProfessorInnen nach §98 UG hinsichtlich der Unterschiede entsprechend der inhaltlichen Orientierung. Die Gender Pay Gaps sind wiederum bei den künstlerischen Universitäten geringer mit Ausnahme der Universität für Angewandte Kunst Wien. Höher als im Schnitt ist der Einkommensunterschied teilweise bei den medizinischen Universitäten – nur bei der Medizinischen Universität Wien besteht fast Einkommensgleichheit. Und auch bei den Technischen Universitäten zeichnen sich höhere Einkommensunterschiede ab. Innerhalb der allgemeinen Universitäten sind die Unterschiede etwas geringer und die durchschnittlichen Fraueneinkommen insgesamt etwas höher im Vergleich zu den Männern. An der Universität Salzburg übersteigen sie sogar die Männereinkommen. Zudem ist auch die Tendenz zur Angleichung der Einkommen zwischen 2010 und 2011 deutlicher ausgeprägt. Nur bei der Medizinischen Universität Innsbruck ist eine Erhöhung des Einkommensunterschiedes von über drei Prozentpunkten ersichtlich. Der damit doch beachtliche Gap von 14% bezieht sich auf eine relativ große Beschäftigungsgruppe an dieser Universität – 69% der ProfessorInnen i.w.S. werden dieser Gruppe zugerechnet. Frauen verdienen dabei nicht nur deutlich weniger, sie sind mit nur 18% Frauenanteil an der Medizinischen Universität Innsbruck auch stark unterrepräsentiert.

Tabelle 4: Gender Pay Gap UniversitätsdozentInnen

	2010	2011
Universität Wien	95,2	93,1
Universität Graz	96,3	95
Universität Innsbruck	94,6	94,9
Universität Salzburg	96,6	102,8
Universität Linz	92	95,1
Universität Klagenfurt	93	93,7
Medizinische Universität Wien	95,9	97,2
Medizinische Universität Graz	92,6	92,6
Medizinische Universität Innsbruck	90,9	86,2
Technische Universität Wien	90,7	93,0
Technische Universität Graz	69,2	84,6
Montanuniversität Leoben		
Universität für Bodenkultur Wien	95,6	99,0
Veterinärmedizinische Universität Wien	93,8	97,5
Wirtschaftsuniversität Wien	92,3	91,1
Universität für angewandte Kunst Wien	83,5	82,9
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien	100,1	98,6
Universität Mozarteum Salzburg	107,1	106,8
Universität für darstellende Kunst Graz		
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	86,5	87,8
Akademie der bildenden Künste Wien		
Universität für Weiterbildung Krems		

In den Leerzellen sind entweder keine oder weniger als drei Fälle vorhanden. Es wird daher kein Gender Pay Gap ausgewiesen.

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

Vergleicht man den Gender Pay Gap der UniversitätsdozentInnen mit jenem der ProfessorInnen nach § 98 UG, so werden die dort attestierten Einkommensunterschiede im Wesentlichen bestätigt. Bei einzelnen Universitäten können die Gender Pay Gaps durch annähernd ähnliche Einkommen von Frauen und Männern ausgeglichen werden. Dies betrifft allgemeine Universitäten, die bei den ProfessorInnen nach §98 UG einen Einkommensunterschied von 7% bis 19% aufwiesen, nämlich die Universität Salzburg, die Universität Linz und die Universität Klagenfurt. Sie alle weisen deutlich geringere Gender Pay Gaps bei den UniversitätsdozentInnen auf und diese übersteigen auch mengenmäßig den Anteil der ProfessorInnen nach §98. Auch für die Medizinische Universität Graz und die Universität für Bodenkultur Wien gilt dieses Muster. Die Technische Universität Graz weist hingegen bei beiden Verwendungsgruppen große Gender Pay Gaps auf und an der Wirtschaftsuniversität Wien ist der Einkommensunterschied unter den UniversitätsdozentInnen noch stärker ausgeprägt als bei den Professuren nach §98 UG 2002. Bei der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz besteht im

Gegensatz zur Einkommensgleichheit bei den §98-Professuren bei den UniversitätsdozentInnen ein Pay Gap von immerhin 12%.

2.3.4 Assoziierte ProfessorInnen und AssistenzprofessorInnen

Eine derzeit noch überschaubare Menge, die aber in Zukunft an Bedeutung gewinnen wird, sind AssistenzprofessorInnen mit bestehenden Qualifikationsvereinbarungen sowie Assoziierte ProfessorInnen nach Abschluss dieser Qualifizierungsvereinbarungen. Sowohl die Zahl der Assoziierten ProfessorInnen wie auch jene der AssistenzprofessorInnen hat sich zwischen 2010 und 2011 etwa verdoppelt. Dabei zeigen sich ähnliche Frauenanteile wie sie auch sonst in der Leaky Pipeline der Universitäten auf dem Weg in höhere Qualifikationsstufen gegeben sind: Der Frauenanteil nimmt mit den höheren Qualifikationsstufen ab – von einem Drittel Frauen bei AssistenzprofessorInnen auf ein Fünftel Frauen bei Assoziierten ProfessorInnen – also ähnlich wie zwischen UniversitätsassistentInnen und ProfessorInnen.

Interessant ist dabei die nahezu vollkommen gegebene Einkommensgleichheit von Frauen und Männern. Bei den Universitäten, die den Gender Pay Gap für diese Verwendungen ausweisen, herrscht Einkommensgleichheit. Größere Unterschiede gibt es lediglich bei Assoziierten ProfessorInnen an Universitäten, an denen auch bei Professuren nach §98 UG deutlich ausgeprägte Einkommensunterschiede bestehen, wie an der Technischen Universität Graz, der Medizinischen Universität Wien und der Universität Klagenfurt. Aufgrund der Neueinführung dieser Personalkategorien dürften diese Geschlechterunterschiede kaum durch Alterseffekte zustande kommen.

Tabelle 5: Gender Pay Gap Assoziierte ProfessorInnen AssitenzprofessorInnen

	Assoziierte Prof.		Assistenzprof.	
	2010	2011	2010	2011
Universität Wien		100,3	99,9	104,5
Universität Graz		100,0	100,5	100,0
Universität Innsbruck			97,5	100,1
Universität Salzburg			101,2	99,0
Universität Linz	98,8	100,9		97,1
Universität Klagenfurt	98,7	95,3	99,7	100,1
Medizinische Universität Wien			88,0	92,5
Medizinische Universität Graz	103,1	103,1		
Medizinische Universität Innsbruck				
Technische Universität Wien				
Technische Universität Graz	84,4	88,9		97,9
Montanuniversität Leoben			96,8	98,7
Universität für Bodenkultur Wien	100,2	101,9		
Veterinärmedizinische Universität Wien				
Wirtschaftsuniversität Wien				
Universität für angewandte Kunst				
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien				
Universität Mozarteum Salzburg				
Universität für darstellende Kunst Graz				
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz				
Universität der bildenden Künste Wien				
Universität für Weiterbildung Krems				

In den Leerzellen sind entweder keine oder weniger als drei Fälle vorhanden. Es wird daher kein Gender Pay Gap ausgewiesen.

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

2.3.5 Gender Pay Gap Insgesamt

Der Gender Pay Gap der ProfessorInnen i.w.S. erreicht bei den unterschiedlichen Universitäten Werte zwischen 67% bis 100%, d.h. Universitätsprofessorinnen verdienen um bis zu ein Drittel weniger als ihre männlichen Kollegen. Insgesamt ist also der Gender Pay Gap der ProfessorInnen i.w.S. höher als in den einzelnen Verwendungsgruppen, was darauf zurückzuführen ist, dass Frauen in den höheren Einkommensklassen seltener vertreten sind und dort der Einkommensunterschied höher ist. Freilich sind sowohl Universitäten, an denen Frauen ein ebenso hohes Einkommen erzielen wie Männer, wie auch jene, an denen das Durchschnittseinkommen der Professorinnen lediglich zwei Drittel von dem der Männer entspricht, die Ausnahme. Bei der Mehrheit der Universitäten (9 von 21) liegt der Gender Pay Gap unter 10%. Die Veränderungen zwischen 2010 und 2011 sind quantitativ ähnlich

wie bei den ProfessorInnen nach §98 UG, aber zeigen bei den einzelnen Universitäten doch unterschiedliche Richtungen.

Betrachtet man wiederum die einzelnen Universitäten entsprechend ihrer inhaltlichen Ausrichtung, so ist bei zwei Drittel der allgemeinen Universitäten der Gender Pay Gap Insgesamt niedriger als jener von §98-ProfessorInnen. Nur bei der Universität Salzburg und der Universität Klagenfurt ist dieser größer. Bei der Universität Salzburg ist dies wohl auf die Einkommensgleichheit bei UniversitätsassistentInnen zurückzuführen. Bei der Universität Klagenfurt, die einen extrem hohen Gap bei den ProfessorInnen nach §98 aufweist (19%), ist der Einkommensunterschied bei den UniversitätsassistentInnen ebenfalls deutlich geringer und zusätzlich der Frauenanteil bei den §98-ProfessorInnen überdurchschnittlich hoch (26%). Bei den anderen Universitäten ist der Gender Pay Gap Insgesamt zwischen 1,5 und fünf Prozentpunkte niedriger als jener bei den §98-ProfessorInnen. Die Universitäten Wien, Graz, Innsbruck und Linz weisen demgegenüber höhere, die Universität Linz deutlich höhere Gender Pay Gaps auf, die sich bei der Universität Graz leicht und stärker bei der Universität Linz über die Zeit erhöhen. Die positive Entwicklung der Fraueneinkommen bei den §98-ProfessorInnen ist bei den ProfessorInnen i.w.S. der Universität Linz nicht mehr ersichtlich, im Gegenteil, der Gap erhöht sich von 13% im Jahr 2010 auf 16% im Jahr 2011. Dies könnte mit dem hohen Frauenanteil von AssistenzprofessorInnen zu tun haben, bei denen zwar nahezu Einkommensgleichheit von Frauen und Männern herrscht, aber die sich auf den Einkommensunterschied der ProfessorInnen i.w.S. wohl stark auswirken.

Bei den medizinischen Universitäten bleibt die Heterogenität der einzelnen Universitäten erhalten, indem die Gender Pay Gaps zwischen 89% (Medizinische Universität Innsbruck) und 95% (Medizinische Universität Wien) verteilt sind. Wie bei den UniversitätsdozentInnen, die ja innerhalb der ProfessorInnen i.w.S. ein großes Segment darstellen, hat die Medizinische Universität Innsbruck den höchsten Gap, und dieser ist zwischen 2010 und 2011 auch noch gestiegen (von 8% auf 11%). Anders als bei den §98-ProfessorInnen ist man damit auch bei allen Medizinischen Universitäten wesentlich von einer Einkommensgleichheit entfernt.

Bei den technischen Universitäten wird der Einkommensunterschied zwischen Frauen und Männern durch den Gender Pay Gap Insgesamt noch offensichtlicher. Am wenigsten gilt dies für die Technische Universität Wien, wo auch der geringste Pay Gap dieser Gruppe besteht. Deutlicher ist dies bei der Technischen Universität Graz, wo ein Einkommensunterschied für ProfessorInnen i.w.S. von knapp 20% ausgewiesen wird, also etwas mehr als bei §98-ProfessorInnen. An dieser Universität hat sich der Einkommensunterschied von 25% im Jahr 2010 verringert. Bei der Montanuniversität, die aufgrund der geringen Frauenpartizipation nur einen Pay Gap bei den AssistenzprofessorInnen ausgewiesen hat, liegt der Gender Pay Gap Insgesamt sogar bei 33%, d.h. Professorinnen verdienen um ein Drittel weniger als Professoren, was deutlich größer ist als der allgemeine Gender Pay Gap in Österreich. Der Gender Pay Gap ist an der

Montanuniversität zwischen 2010 und 2011 von 28% auf 33% gestiegen. Erklärbar ist dies durch einen hohen Frauenanteil bei den AssistenzprofessorInnen. Frauen sind sowohl anteilmäßig von 36% auf 44% wie auch zahlenmäßig von vier auf acht Frauen gestiegen. Hier wirkt sich also die Ausweitung der Qualifikationsvereinbarungen negativ auf den Gap aus, obwohl in dieser Verwendungsgruppe nahezu Einkommensgleichheit besteht (98,7%).

Bei den künstlerischen Universitäten gibt es wiederum das bekannte Muster, dass die Einkommensunterschiede im Allgemeinen geringer sind als an vielen anderen Universitäten (mit Werten von 94% bis 100%), aber die Universität für angewandte Kunst Wien weist einen höheren Gap auf (12%). Dieser Gap an der Angewandten ist zwar zwischen 2010 und 2011 von 16% auf 12% gesunken, aber er ist nicht nur im Universitätsvergleich hoch, sondern auch im Vergleich zu den §98-Professuren. Im Vergleich zu den anderen künstlerischen Universitäten weist die Universität für Angewandte Kunst einen relativ hohen Anteil von UniversitätsdozentInnen auf, die einen Einkommensunterschied von 17% aufweisen. Bei der Akademie der bildenden Künste Wien hat sich der Gender Pay Gap Insgesamt über den Betrachtungszeitraum von 10% auf 6% verringert und damit an die Werte der anderen künstlerischen Universitäten angenähert.

Für die sonstigen Universitäten, die Universität für Bodenkultur, die Veterinärmedizinische Universität Wien und die Wirtschaftsuniversität Wien stellen sich die Gender Pay Gaps wiederum heterogen dar. Ähnlich wie beim Gender Pay Gap der UniversitätsdozentInnen ist die Einkommensgleichheit der Universität für Bodenkultur relativ hoch (96%) und über die Zeit auch gestiegen. Bei der Universität für Veterinärmedizin ist der Einkommensunterschied für ProfessorInnen i.w.S. aber mit 11% deutlich höher als jener bei den einzelnen UniversitätsprofessorInnen und den UniversitätsdozentInnen. Dies scheint durch den deutlich höheren Frauenanteil bei UniversitätsdozentInnen und befristeten ProfessorInnen als bei den §98-ProfessorInnen bedingt zu sein. Deutlich höher ist der Einkommensunterschied aber an der Wirtschaftsuniversität Wien mit 17% (2011) – sowohl im Vergleich zum Vorjahr (9%) wie auch im Vergleich zu §98-ProfessorInnen (12%) und UniversitätsdozentInnen (9%). Das bedeutet, dass sich auch an der Wirtschaftsuniversität die geringere Partizipation von Frauen in den oberen Einkommensklassen der ProfessorInnen i.w.S. wesentlich auf den Einkommensunterschied insgesamt durchschlägt. Die Veränderung über die Zeit kann wiederum durch höhere Partizipationsquoten vor allem in den geringer entlohnten Personalkategorien erklärt werden.

Tabelle 6: Gender Pay Gap Insgesamt

	2010	2011
Universität Wien	90,0	91,2
Universität Graz	90,1	89
Universität Innsbruck	90,6	93,3
Universität Salzburg	91,6	95,8
Universität Linz	87,1	83,6
Universität Klagenfurt	94,1	92,6
Medizinische Universität Wien	94,1	95,4
Medizinische Universität Graz	91,4	91,4
Medizinische Universität Innsbruck	91,7	88,6
Technische Universität Wien	91,2	92,0
Technische Universität Graz	75,3	80,5
Montanuniversität Leoben	72,4	66,6
Universität für Bodenkultur Wien	91,0	96,3
Veterinärmedizinische Universität Wien	86,0	88,6
Wirtschaftsuniversität Wien	90,7	82,9
Universität für angewandte Kunst	83,6	88,0
Universität für Musik und darstellende Kunst Wien		95,8
Universität Mozarteum Salzburg	96,5	95,5
Universität für darstellende Kunst Graz	96,4	97,8
Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz	97,7	100,2
Akademie der bildenden Künste Wien	90,1	94,2
Universität für Weiterbildung Krems	98,4	86,6

In den Leerzellen sind entweder keine oder weniger als drei Fälle vorhanden. Es wird daher kein Gender Pay Gap ausgewiesen.

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

2.4 Gender Pay Gap-Indikatoren aus Sicht der Universitäten

In den Interviews wird der Gender Pay Gap ambivalent diskutiert. Auf der einen Seite wird der Gender Pay Gap als eine „simple Kennzahl“ mit eindeutiger Aussagekraft, die relativ leicht zu interpretieren ist, dargestellt. Auf der anderen Seite wird die Aussagekraft der Gender Pay Gap-Indikatoren stark bezweifelt. Auffällig ist, dass in keinem Interview der Indikator an sich in Frage gestellt wurde, d.h. die Thematik als solche wird akzeptiert. Es wird aber häufig der Schluss gezogen, dass die ausgewiesenen Pay Gaps keinen Handlungsbedarf zeigen, diese vielmehr ein positives Gleichstellungszeugnis für die Universitäten darstellen.

Schon bei der schriftlichen Interpretation der Wissensbilanzindikatoren durch die Universitäten werden Argumente angeführt, durch die die Ergebnisse der Universitäten als Überschätzungen des Gender Pay Gaps dargestellt bzw. die Ergebnisse in Frage gestellt werden. Die Argumentationen beziehen sich auf zu wenig differenzierte Berechnungen des

Gender Pay Gaps, indem Unterschiede beim Alter aber auch zwischen Fachdisziplinen unberücksichtigt bleiben und insbesondere nicht zwischen beamteten und kollektivvertraglichen Professuren unterschieden wird. Sie betreffen aber auch unklare oder unsystematische Vorgaben für die Berechnung des Indikators, indem beim Indikator zum Einkommensunterschied 1.A.5 unterschiedliche Kopfzahlen verwendet werden als im Indikator 1.A.1 zum Personalstand und vereinzelt Unklarheiten bezüglich der zu berücksichtigenden Lohn- und Einkommenszahlungen bestehen, insbesondere was die über das Grundgehalt hinausgehenden Zahlungen betrifft. Schließlich wird die Relevanz des Einkommensunterschiedes insgesamt hinterfragt. Nicht der Gender Pay Gap in den ausgewählten Positionen sei das Problem, sondern der Zugang zu diesen Funktionen. Auf diese Kommentare, die von einzelnen Universitäten angeführt wurden, wurde in den Interviews explizit eingegangen.

Auch in den Interviews wird die Aussagekraft des Indikators in Frage gestellt. Die veröffentlichten Indikatoren werden als zu aggregiert bezeichnet, indem relevante Unterschiede zwischen Gruppen überdeckt werden. In diesem Zusammenhang wird an allen Universitäten eine Differenzierung zwischen beamteten Professuren und Professuren nach Kollektivvertrag gefordert. Es wird dabei durchwegs damit argumentiert, dass ein Gender Pay Gap bei beamteten Professuren nicht der Universität zugerechnet werden dürfe, da hier kein Handlungsspielraum für die Universität gegeben sei. Ein sich dabei ergebender Gender Pay Gap sei vielmehr auf eine Gehaltspolitik der Vergangenheit zurückzuführen, als die Universitäten noch nicht autonom waren. In den Interviews wird davon ausgegangen, dass bei Kollektivvertragsprofessuren der Gender Pay Gap niedriger sei als bei Professuren nach dem alten Dienstrecht. Dies deshalb, da sich die Universität generell strikt an den Kollektivvertrag halte und Überzahlungen in der Realität kaum vorkommen.

Die vermutete Orientierung der Gehälter am Kollektivvertrag steht jedoch im Widerspruch zu den Ergebnissen eines Berichts des Rechnungshofs zur Frauenförderung an Universitäten. In diesem Bericht wird die Situation an den Universitäten Linz und Wien sowie an den Technischen Universitäten Graz und Wien analysiert. Dabei wird festgehalten, dass nach dem Inkrafttreten des Kollektivvertrages an den Universitäten Wien und Graz kaum Überzahlungen bei neu eingestellten wissenschaftlichen MitarbeiterInnen auftraten. Anders war dies an den beiden technischen Universitäten, wo für Drittmittelprojekte neu eingestellte wissenschaftliche MitarbeiterInnen – insbesondere Männer – über dem Kollektivvertrag bezahlt wurden. Im Hinblick auf Neuberufungen im Zeitraum 2006 bis 2009 zeigt sich an den beiden Technischen Universitäten wie auch an der Universität Wien kein signifikanter Unterschied im Einkommen. Die Universität Linz hingegen wies bei Berufungen einen deutlichen Einkommensunterschied auf: Die Fraueneinkommen unbefristeter Professuren entsprachen nur 87% der Männereinkommen (RH 2011: 521). Dementsprechend könnte eine getrennte Analyse des Gender Pay Gaps von verbeamteten und kollektivvertraglichen Professuren auch dahingehend Transparenz liefern, wieweit der Kollektivvertrag bindend bei Gehaltsverhandlungen ist.

In der Interpretation der Indikatoren der Wissensbilanz durch die Universitäten wird die fehlende Differenzierung nach Alter, teilweise auch nach Fachrichtung (bzw. klinischer/vorklinischer Bereich) als Hauptargument der Überschätzung des Gender Pay Gaps angeführt. In den Interviews werden aber sowohl das Alter wie auch die Fachrichtung als relevante Differenzierung relativiert. So wird darauf hingewiesen, dass das biologische Alter nur eine Annäherung an die eigentlich interessierende Variable Berufserfahrung darstellt. Auch bei Fachrichtung wird problematisiert, dass damit nicht alle bestehenden verzerrenden Faktoren ausgeschaltet sind. So wird beispielsweise die Vergleichbarkeit von theoretischen und angewandten Professuren innerhalb eines Faches angesprochen. Gleichzeitig mit dem Wunsch nach stärkerer Differenzierung wird das Problem kleiner Fallzahlen thematisiert, wodurch eine Differenzierung als nicht realisierbar gesehen wird.

Die Aussagekraft des Indikators wird aber auch dadurch eingeschränkt, dass Universitäten das in die Berechnung des Gender Pay Gaps einzubeziehende Einkommen unterschiedlich berechnen. Die Interviews legen den Schluss nahe, dass an den einzelnen Universitäten jeweils andere Einkommensbestandteile einbezogen sind und die dafür herangezogenen Daten unterschiedlich sorgfältig berücksichtigt bzw. kontrolliert werden. Für einige GesprächspartnerInnen, die in die Generierung der Indikatoren eingebunden sind, ist es unklar, welche Einkommensbestandteile tatsächlich einbezogen werden. Und auch die Erklärungen für Einkommensunterschiede weisen darauf hin, dass hier unterschiedliche Komponenten einbezogen werden. Dies ist u.a. darauf zurückzuführen, dass nicht an allen Universitäten alle Einkommensbestandteile individuell zuordenbar sind (z.B. Jubiläumsgelder), dass Zuschläge gänzlich einbezogen werden und dass in einem sehr unterschiedlichen Ausmaß über die Herausforderungen bei der Einkommensdefinition und Hochrechnung des Einkommens auf ganzjährige Vollzeitbeschäftigung reflektiert wird. Dies spiegelt sich auch in dem dafür veranschlagten Aufwand wieder. An den meisten Universitäten wird die Datengenerierung durch die Personalabteilungen umgesetzt, der damit ausgewiesene Gender Pay Gap als Faktum genommen und der dafür erforderliche Aufwand als nicht hoch eingeschätzt. Hingegen erfolgt an der Universität Graz eine umfassende Plausibilitätsprüfung der den Berechnungen des Gender Pay Gaps zugrunde liegenden Einkommensdaten durch das Qualitätsmanagement mit erheblichem Zeitaufwand. Dabei kristallisierten sich insbesondere Probleme bei der Hochrechnung auf ganzjährige Beschäftigung heraus, wenn während des Jahres eine Änderung des Beschäftigungsverhältnisses (z.B. Veränderung des Arbeitszeitausmaßes) erfolgte. Derartige Unterschiede in der Definition des relevanten Einkommens schränken nicht nur die Aussagekraft des Gender Pay Gaps für die jeweilige Universität ein, sie lassen vielmehr Vergleiche zwischen Universitäten höchst fragwürdig erscheinen. Solche Unterschiede zeigen sich auch bei jenen vier Universitäten, die sich an einem gemeinsamen Projekt mit dem Bundesrechenzentrum zur Implementierung des Gender Pay Gaps im universitären SAP-System beteiligt haben.

An drei der sieben in die vorliegende Analyse einbezogenen Universitäten wurde das Ergebnis des im Rahmen der Wissensbilanz geforderten Gender Pay Gaps durch interne Analysen ergänzt bzw. auf Plausibilität geprüft, an einer weiteren Universität ist dies für das nächste Jahr geplant. Konkret handelt es sich dabei um die Technische Universität Graz, die Universität Wien und die Universität Graz. An der Universität Wien erfolgte im Rahmen des Gender Budgeting-Projekts eine umfassende Auseinandersetzung mit dem Gender Pay Gap für alle Beschäftigtengruppen der Universität Wien. An der Technischen Universität Graz wurde gezielt der Frage nachgegangen, inwieweit der Gender Pay Gap durch die unterschiedliche Altersstruktur von Frauen und Männern an der Universität bedingt ist. An der Universität Graz werden im Rahmen des Berichts zur Gleichstellung von Frauen detaillierte Daten zum Gender Pay Gap ausgewiesen. Bei den Analysen des Gender Pay Gaps werden Differenzierungen nach der gesetzlichen Grundlage (BDG, VBG, KV), Alter und Einkommensbestandteilen vorgenommen.

An jenen Universitäten, die weiterführende Analysen zum Gender Pay Gap durchführen, werden die Ergebnisse intern im Hinblick auf den sich daraus ergebenden Handlungsbedarf diskutiert (z.B. im Rektorat, mit dem Universitätsrat). Derartige interne Diskussionen sind auch ein Indikator für den Stellenwert des Themas an der Universität. Es fällt auf, dass die Relevanz des Themas stark durch externe Anstöße geprägt ist. An zwei Universitäten kommt einem Gleichstellungsmonitoring eine große Bedeutung zu, in dem auch Einkommen Thema ist bzw. als solches integriert werden soll. Doch auch hier war die Vorgabe im Rahmen der Wissensbilanz die Initialzündung, sich mit dem Gender Pay Gap intensiver auseinanderzusetzen. Dabei zeigen sich auch Überschneidungen zu Gender Budgeting-Projekten an diesen Universitäten. An einer weiteren Universität waren die Anforderungen der Wissensbilanz Auslöser für die Konzipierung eines internen Gender Budgeting-Projekts, das sich intensiv mit dem Gender Pay Gap auseinandersetzte. An anderen Universitäten sind jedoch die Gender Budgeting-Projekte als Folge von budgetären Problemen gestoppt worden. An diesen Universitäten ist der Gender Pay Gap aus der Wissensbilanz nicht in eine umfassende gleichstellungspolitische Diskussion an der Universität eingebunden und wird – insbesondere dann, wenn die Ergebnisse keinen unmittelbaren Handlungsbedarf zeigen – nicht reflektiert.

Bei der Bewertung der Ergebnisse des Gender Pay Gaps durch die InterviewpartnerInnen werden unterschiedliche Vergleichsmaßstäbe herangezogen. In einigen Interpretationen wird der Gender Pay Gap der Universität mit dem österreichweiten Gender Pay Gap verglichen und aufgrund der besseren Performance der Universität kein Handlungsbedarf identifiziert. In anderen Fällen wird als Vergleichsmaßstab das Ideal von 100% herangezogen und eine gegebenenfalls bestehende Abweichung davon als geringfügig qualifiziert. In den meisten Fällen werden jedoch unterschiedliche Faktoren genannt, die den Gender Pay Gap erklären sollen. Dabei spielt die Altersstruktur eine zentrale Rolle. Mit Ausnahme der TU Graz, der Universität Graz und der Universität Wien wurden jedoch noch an keiner Universität weiterführende Analysen, die den Einfluss der Altersstruktur auf den Gender Pay Gap

systematisch analysieren, durchgeführt. Auffällig ist, dass explizit kein Vergleich des Gender Pay Gaps mit anderen Universitäten angestellt wird.

In den Interviews wird auch deutlich, dass die Wissensbilanzkennzahlen zum Gender Pay Gap kaum mit dem Einkommensbericht, der für größere Unternehmen als verpflichtend gilt,⁵ verknüpft wird. An drei Universitäten werden die entsprechenden Berechnungen von unterschiedlichen organisatorischen Einheiten durchgeführt und es besteht keinerlei Austausch zwischen diesen. An einer weiteren Universität gibt es zum Erhebungszeitpunkt keine Überschneidungen, solche sind aber für 2013 geplant. An einer Universität wird versucht, die Darstellungsformen aneinander anzugleichen und so auch intern eine höhere Akzeptanz für die Thematik herzustellen.

2.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

Die Daten zum Wissensbilanzindikator A.1.5 vermitteln einen Eindruck über die Einkommensunterschiede von Frauen und Männern in den obersten Qualifikationsstufen der Universitäten, der im Vergleich zum Gender Pay Gap des gesamten Arbeitsmarktes sehr positiv ist. Mehr als die Hälfte der Universitäten weisen Einkommensunterschiede von unter 10% auf und fast alle Universitäten liegen deutlich unter dem für den gesamten österreichischen Arbeitsmarkt ausgewiesenen Einkommensunterschied von 25%. Dieser geringere Einkommensunterschied ist angesichts der relativ ähnlichen Berufsfunktionen und der generell geringeren Einkommensunterschiede von BeamtInnen, die bei ProfessorInnen noch einen hohen Anteil aufweisen, zu erwarten. Von Universitäten wird auch argumentiert, dass es in den ausgewählten Verwendungsgruppen eigentlich keinerlei Einkommensunterschiede aufgrund des Geschlechtes gäbe, sondern der gemessene Gender Pay Gap lediglich aufgrund unterschiedlicher Altersstrukturen von Professorinnen und Professoren zustande käme. Dass die niedrigeren Einkommen von Professorinnen damit zu tun haben, dass weniger ältere Frauen Qualifikationen für ProfessorInnen i.w.S. aufweisen, ist eine Tatsache. Aber die erheblichen Abweichungen der Einkommensunterschiede an den Universitäten lassen vermuten, dass es doch mehr als eine Alterserklärung für den Gender Pay Gap gibt.

In der Wissensbilanz werden von den Universitäten die durchschnittlichen, arbeitszeitbereinigten Fraueneinkommen inklusive Zulagen und Prämien in Relation der Männereinkommen für die höchsten Qualifikationsgruppen dargestellt. ProfessorInnen nach §98 UG 2002 weisen dabei die höchsten Gender Pay Gaps auf. Hingegen ist bei den Assoziierten ProfessorInnen und AssistenzprofessorInnen nahezu Einkommensgleichheit gegeben. Die geringere Partizipation von Frauen in den Verwendungsgruppen mit den höheren Gehältern bedingt, dass der Gender Pay Gap Insgesamt, d.h. der Gender Pay Gap

⁵ Die Verpflichtung eines Einkommensberichtes, der an den Betriebsrat geht, besteht 2012 für alle ArbeitgeberInnen mit mehr als 500 ArbeitnehmerInnen und wird bis 2014 auf ArbeitgeberInnen mit über 150 ArbeitnehmerInnen ausgedehnt.

der ProfessorInnen i.w.S., bei den meisten Universitäten geringer ist als jener der einzelnen Verwendungsgruppen.

Der Vergleich der Gender Pay Gaps der einzelnen Universitäten basiert auf der Hypothese, dass der Einkommensunterschied der Universitäten mit ähnlicher inhaltlicher Ausrichtung ähnlich sein sollte, da dort auch die Partizipation von Frauen vergleichbar ist. Dies erwies sich nur zum Teil als richtig, wie im folgenden Überblick gezeigt wird:

- Der Gender Pay Gap der allgemeinen Universitäten ist im mittleren Bereich angesiedelt mit einem Einkommensunterschied meist deutlich unter 10%. Lediglich die Universität Linz (Insgesamt) und die Universität Klagenfurt (bei den §98-ProfessorInnen) weisen größere Unterschiede auf. Bei der Universität Linz, die auch bei den §99-ProfessorInnen einen Gap von 10% hat, erhöht sich der Einkommensunterschied über die Zeit, trotz oder gerade wegen der intensiven Frauenförderung bei Professuren, wobei der Frauenanteil aber einen hohen Aufholbedarf aufweist.
- Bei den medizinischen Universitäten ist es vor allem die Medizinische Universität Innsbruck, die einen hohen Gender Pay Gap ausweist; sowohl bei den UniversitätsdozentInnen wie auch beim Gender Pay Gap Insgesamt – letzterer ist über die Zeit noch gestiegen.
- Die technischen Universitäten zeigen überdurchschnittlich hohe Einkommensunterschiede zwischen Frauen und Männern, und zwar sowohl was die einzelnen Verwendungen wie auch den Gender Pay Gap Insgesamt betrifft. Dies gilt für alle Kategorien. Zusätzlich haben sie auch die geringsten Frauenanteile bei den Professuren. Der geringste Gap innerhalb der technischen Universitäten besteht an der TU Wien. Bei der Montanuniversität kann aus diesem Grund auch nur noch bei den AssistentenzprofessorInnen und Insgesamt ein Gender Pay Gap berechnet werden. Aber bei den ProfessorInnen i.w.S. übersteigt der Gender Pay Gap der Montanuniversität Leoben sogar den Gap des gesamten Arbeitsmarktes.
- Die zur Gruppe „Sonstige“ zusammengefassten Universitäten, die Universität für Bodenkultur, die Universität für Veterinärmedizin und die Wirtschaftsuniversität Wien, stellen auch im Hinblick auf den Gender Pay Gap eine heterogene Gruppe dar. Bei der Universität für Bodenkultur besteht nahezu Einkommensgleichheit. Die Veterinärmedizinische Universität weist insgesamt einen hohen Gender Pay Gap auf, während in den einzelnen Verwendungen nahezu Einkommensgleichheit besteht. Dies ist ganz wesentlich auf die geringe Partizipation von Frauen in den höchsten Einkommensgruppen zurückzuführen. Am höchsten ist der Gender Pay Gap innerhalb dieser Gruppe aber bei der Wirtschaftsuniversität. Durch die höheren

Frauenanteile in den niedrigeren Einkommensgruppen steigt der Einkommensunterschied zwischen 2010 und 2011 deutlich an.

- Innerhalb der künstlerischen Universitäten, die als Gruppe die niedrigsten Pay Gaps aufweisen, bilden die Universität für Angewandte Kunst und die Akademie der bildenden Künste Ausnahmen. Die Akademie der bildenden Künste hat sich im Zeitverlauf an die anderen künstlerischen Universitäten angenähert. Auch bei der Universität für angewandte Kunst sinkt der Gap insgesamt, bleibt aber mit 12% auch im Jahr 2011 überdurchschnittlich hoch.

Zu den Schlusslichtern beim Gender Pay Gap Insgesamt zählen entsprechend des Wissensbilanzindikators die Universität Linz, die Technische Universität Graz und die Montanuniversität Leoben, die Medizinische Universität Innsbruck sowie die Veterinärmedizinische Universität und die Universität Klagenfurt (nur bei §98-ProfessorInnen). Die meisten dieser Universitäten konnten ihren Frauenanteil bei §98-ProfessorInnen erst spät bzw. kaum steigern. Der hohe Gender Pay Gap ist daher sicher auch darauf zurückzuführen, dass die länger beschäftigten ProfessorInnen Männer sind. Gerade für diese Universitäten wäre es daher interessant, die Neuberufungen stärker in den Fokus zu nehmen.

Die Veränderungen über die Zeit können bei nur zwei Zeitpunkten eigentlich nicht als Trend interpretiert werden, erst längerfristig kann durch den Zeitverlauf auf Veränderungen in der Einkommenspolitik geschlossen werden. Bisher geht aus dem Jahresvergleich aber hervor, dass die Einkommensunterschiede der einzelnen Universitäten nicht stabil sind und vor allem keine eindeutige Tendenz der Reduktion des Gender Pay Gaps gegeben ist. Es zeigt sich hingegen, dass gerade die Zunahme von Assistenzprofessorinnen den Gender Pay Gap erhöhen kann.

Vergleicht man die Ergebnisse zum Gender Pay Gap mit Einschätzungen zu den Bestrebungen zur Gleichstellungspolitik einzelner Universitäten, wie sie beispielsweise in Wroblewski et al. 2011 enthalten sind, so zeigt sich, dass vielversprechende Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils in Professuren keineswegs mit einer Reduktion des Gender Pay Gaps einhergehen müssen. Dies hängt auch damit zusammen, dass in die Gaps die Personalpolitik von mehreren Jahrzehnten einfließt. Verstärkte Strategien zur Erhöhung des Frauenanteils bei Professuren können auch dazu führen, dass der Gender Pay Gap jedenfalls kurzfristig steigt, da die Einstiegsgehälter jüngerer Frauen den Einkommensdurchschnitt senken. An einigen Universitäten scheint die geringe Repräsentanz von Frauen in den obersten Qualifikationsstufen ein größeres Problem zu sein als die ausgewiesenen Einkommensunterschiede.

2.6 Ansatzpunkte zur Weiterentwicklung der Gender Pay Gap-Indikatoren

Der Gender Pay Gap stellt einen wichtigen Indikator für die Gleichstellung von Frauen und Männern dar, indem Ungleichheiten monetär bewertet werden. Formal dürfte es aufgrund der rechtlichen Verankerung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleichwertige Arbeit“ gerade bei dem Vergleich von ähnlichen Beschäftigungskategorien, wie dies mit den Verwendungsgruppen der Wissensbilanzkennzahlen ausgewiesen ist, keinen Einkommensunterschied von Frauen und Männern geben. Dementsprechend sind auch geringe Unterschiede erklärungsbedürftig. Beim Gender Pay Gap insgesamt spiegeln sich hingegen auch unterschiedliche Frauenanteile in den Hierarchiestufen wieder. Die schriftlichen Kommentare zu den Wissensbilanzindikatoren und auch die Interviews mit den Universitätsangehörigen verdeutlichen aber, dass es wichtig ist, die Aussagekraft dieses Indikators zu erhöhen, klare Bewertungskriterien für den Gap vorzugeben und Anreize für eine interne Nutzung der Indikatoren zur Reflexion der Gleichstellung zu setzen.

Dementsprechend sollen die **Gender Pay Gap-Indikatoren, wie sie derzeit in der Wissensbilanz vorgesehen sind, nach Ansicht der Autorinnen in ihrer Grundstruktur beibehalten** werden. Insbesondere erlaubt die Gegenüberstellung von Pay Gap-Indikatoren nach den engen Verwendungsgruppen mit dem Pay Gap für ProfessorInnen i.w.S. eine Beobachtung, wieweit Frauen in den unterschiedlichen Professurenkategorien partizipieren bzw. wie sich die Einkommen zwischen den Kategorien unterscheiden. Damit kann beispielsweise eine weiterbestehende Konzentration von Männern in den §98-Professuren gegenüber einer zunehmenden Partizipation von Frauen in den anderen Verwendungsgruppen bzw. eine stark unterschiedliche Entlohnung in den hierarchischen Positionen einfach sichtbar gemacht werden. Durch Zusammenfassung aller §99-Professuren bzw. durch Vernachlässigung der Assistenzprofessuren, bei denen es sich noch um Qualifizierungsstellen handelt, könnte die Zahl der Gender Pay Gap-Indikatoren auf eine leichter fassbare Zahl von fünf Indikatoren verringert werden.

Wichtig ist es aber, für die Ermöglichung des **Vergleichs über die Zeit bzw. zwischen den Universitäten** einen **klaren Bewertungsmaßstab** zu schaffen. Voraussetzung dafür ist eine einheitliche Umsetzung der für die Wissensbilanz definierten Vorgaben für die Berechnung des Gender Pay Gaps. In den Interviews wird deutlich, dass die Universitäten nicht einheitlich bei der Berechnung des Gender Pay Gaps vorgehen. Es scheint Unterschiede zwischen den Universitäten zu geben, welche Einkommensbestandteile konkret eingerechnet werden. Weiters ist davon auszugehen, dass bei der Hochrechnung von nicht-ganzjähriger Beschäftigung auf das Jahreseinkommen jede Universität anders vorgeht. Darüber hinaus wird unterschiedlich viel Zeit in die Plausibilitätsprüfung der Daten investiert. Dies hat Auswirkungen auf die Datenqualität bzw. die Aussagekraft der Daten und beeinträchtigt die Vergleichbarkeit der Ergebnisse zwischen den Universitäten – auch wenn dies vonseiten der Universitäten nicht als gravierendes Problem wahrgenommen wird. Die

Validität der gelieferten Daten kann bis zu einem gewissen Grad durch Plausibilitätsprüfungen und Nachfragen von Seiten des Ministeriums erhöht werden. Wirksamer dafür ist aber eine Verschränkung des vom Ministerium angeregten (externen) Monitorings mit einer universitätsinternen Reflexion der Einkommensunterschiede (internes Monitoring). Letzteres bedarf eines höheren Stellenwertes der Einkommensgleichheit von WissenschaftlerInnen auf unterschiedlichen Ebenen, der über einen Diskussionsprozess des Gender Pay Gaps (zumindest bei einigen Universitäten) erst geschaffen werden muss.

In den Gesprächen mit den VertreterInnen der Universitäten wurden Ansatzpunkte zur Differenzierung des Gender Pay Gaps nach Alter, Beschäftigungsverhältnissen und Fachbereichen diskutiert, die die Aussagekraft der Indikatoren insofern erhöhen können, als die ausgewiesenen Einkommensunterschiede nicht durch gerechtfertigte Unterschiede durch Alter oder Fachbereich abgetan bzw. die Unterschiede auf den Verantwortungsbereich des Ministeriums zurückgeführt werden. Für die einerseits geforderten Differenzierungen wurden andererseits klare Einschränkungen für die Umsetzbarkeit angeführt, die sich aus den geringen Fallzahlen bzw. dem Aufwand für Bereinigungen, z.B. nach dem Oaxaca-Blinder-Verfahren, ergeben. Zudem stellt die Berücksichtigung des biologischen Alters oder des Dienstalters immer nur eine Annäherung an eine Erfassung von Seniorität oder Berufserfahrung, die für „verdiente“ Einkommenssteigerungen herangezogen werden, dar. Dementsprechend erscheint für die Autorinnen eine **Differenzierung nach beamteten und kollektivvertraglichen Beschäftigten** als sinnvoll, wodurch auch Alterseinflüsse vermindert werden können. Weitere Differenzierungen nach Alter oder Fachbereichen scheinen aber aus den genannten Gründen nicht realisierbar.

Grundsätzlich wäre eine **Ausweitung der Berechnung des Gender Pay Gaps auf das gesamte wissenschaftliche Personal** wünschenswert, um damit auch Funktionsgruppen zum Einstieg in eine wissenschaftliche Karriere einzubeziehen. Von den Universitäten wird oft nicht nur die Ausweitung auf alle wissenschaftlichen Positionen angeregt, sondern die Einbeziehung aller Beschäftigten, d.h. auch des administrativen Personals. Im Rahmen des internen Gender Pay Gap-Projekts an der Universität Wien wird auf die gesamte Belegschaft abgestellt und auch im Gleichstellungsbericht der Universität Graz werden alle Beschäftigten für Gender Pay Gap Analysen einbezogen. Der Wunsch nach einer umfassenden Berücksichtigung des Pay Gaps muss aber immer unter dem Gesichtspunkt des erforderlichen Aufwandes für die Datengenerierung betrachtet werden. Um Synergien nutzen zu können, wird empfohlen, sich bei den **Gender Pay Gap-Indikatoren der Wissensbilanz an den Anforderungen des Einkommensberichts zu orientieren bzw. die Datengrundlagen aufeinander abzustimmen**. Konkret würde das die Fokussierung auf Verträge unter dem neuen Dienstrecht und eine Ausweitung auf das gesamte (wissenschaftliche) Personal bedeuten. Bei einer Ausweitung des Gender Pay Gaps ist aber darauf zu achten, dass eine Ausweitung der in die Berechnung des Gender Pay Gaps einbezogenen Personalkategorien nicht auf Kosten der Reliabilität und Validität der verwendeten Daten und der detaillierten Verwendungsgruppen der Spitzenpositionen geht.

3 Datenbedarfskennzahl „Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren“

3.1 Einleitung

Fehlende Transparenz im Berufungsverfahren wird immer wieder als eine zentrale Ursache für die Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren gesehen, da durch Intransparenz u.a. der Einfluss von persönlichen Netzwerken auf die Postenvergabe steigt und verstärkt ein Bias durch die an typisch männlichen Wissenschaftskarrieren orientierten Kriterien für die Evaluierung der Exzellenz von BewerberInnen auftreten kann (vgl. z.B. Färber, Spangenberg 2008; Hey 2005; genSET 2011; EC 2004; Pasero, Priddat 2003; Schaffer, Dinges 2009; Van den Brink et al. 2010; Van den Brink 2009; Ziegler 2001).

Die vorliegende Analyse der in Form der Datenbedarfskennzahl 1.3. „Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren“ erhobenen Informationen zum Berufungsverfahren an Universitäten erlaubt erstmals eine systematische Analyse der Präsenz von Frauen in den unterschiedlichen Phasen des Verfahrens. Dadurch sollen bestehende Barrieren für Frauen im Verfahren aufgezeigt, Hinweise über die Umsetzung frauenfördernder Aspekte im Berufungsverfahren gewonnen und mögliche Ansatzpunkte für die Weiterentwicklung des Verfahrens identifiziert werden. Neben diesen inhaltlichen Fragen wird im Rahmen der vorliegenden Analyse die Aussagekraft der verfügbaren Daten diskutiert.

Die Datenbedarfskennzahl bezieht sich auf Berufungsverfahren nach §98 UG 2002 und ihre Erhebung ist zunächst für die laufende Leistungsvereinbarungsperiode 2010-2013 vorgesehen. Dabei werden für jeden Prozessschritt eines jeden Berufungsverfahrens die Anzahl von involvierten Frauen und Männern erhoben. Konkret liegen folgende Informationen für abgeschlossene Berufungsverfahren vor (BMWF 2011: 67):

- Zusammensetzung der Berufungskommission (Anzahl weibliche und männliche Mitglieder)
- Zusammensetzung der GutachterInnen (Anzahl Frauen und Männer)
- Zusammensetzung der BewerberInnen (Anzahl Frauen und Männer)
- Zusammensetzung der kompletten KandidatInnenliste (Anzahl Frauen und Männer)
- Zusammensetzung der an die GutachterInnen übermittelten Bewerbungen (Anzahl Frauen und Männer)
- Zusammensetzung der durchgeführten Hearings (Anzahl Frauen und Männer)
- Zusammensetzung der Dreivorschläge (Anzahl Frauen und Männer)
- Zusammensetzung der Berufungen (Geschlecht der berufenen Person)

3.2 Analyse der Daten für 2010 und 2011

Für das Jahr 2010 wurden insgesamt 232 Datensätze zu Berufungsverfahren nach §98 UG 2002 übermittelt⁶, wovon sich 194 Datensätze auf abgeschlossene Verfahren beziehen.⁷ Für das Jahr 2011 liegen 149 Datensätze vor. Es sind mit Ausnahme der Donauuniversität Krems, an der keine Berufung nach §98 UG 2002 erfolgt ist, alle Universitäten vertreten. Die Zahl der Berufungen pro Universität und Jahr schwankt zwischen einer (Akademie der bildenden Künste in Wien, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz) und 34 bzw. 53 (Universität Wien). Mehr als zehn Berufungsverfahren in beiden Jahren fanden nur an der Universität Innsbruck, der Universität Graz und der Universität Wien statt. An den Universitäten Linz und Salzburg sowie an der Technischen Universität Graz und der Medizinischen Universität Wien erfolgten im Jahr 2010 mehr als zehn Berufungen, im Jahr darauf jedoch weniger.

⁶ Die Daten für 2010 wurden dem IHS von der Stabsstelle Gender und Diversitätsmanagement des BMWF am 26.6.2012 und jene für 2011 am 2.7.2012 übermittelt.

⁷ Aufgrund einer unpräzisen Formulierung in einer ersten Version des WBV-Kennzahlen Arbeitsbegriffs wurden im Jahr 2010 von einigen Universitäten auch Informationen zu nicht abgeschlossenen Verfahren gemeldet. In die Version 5.0 (September 2010) des Arbeitsbegriffs wurde eine entsprechende Präzisierung aufgenommen (BMWF 2010). Die nicht abgeschlossenen Fälle aus dem Jahr 2010 werden in den folgenden Analysen nicht berücksichtigt.

Tabelle 7 **Abgeschlossene Berufungsverfahren 2010 und 2011 pro Universität**

	2010	2011	Gesamt
Universität Wien	53	34	87
Universität Graz	14	14	28
Universität Innsbruck	16	11	27
Universität Salzburg	13	2	15
Universität Linz	11	9	20
Universität Klagenfurt	3	7	10
Med. Universität Wien	14	7	21
Med. Universität Graz	4	2	6
Med. Universität Innsbruck	4	3	7
Technische Universität Wien	9	7	16
Technische Universität Graz	11	8	19
Montanuniversität Leoben	6	1	7
Universität für Bodenkultur	5	8	13
Veterinärmedizinische Universität	2	4	6
Wirtschaftsuniversität Wien	6	8	14
Universität für angewandte Kunst	2	3	5
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	9	8	17
Mozarteum Salzburg	3	5	8
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	7	6	13
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	1	1	2
Akademie der bildenden Künste	1	1	2
Gesamt	194	149	343

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

Bei insgesamt 12 Datensätzen der TU Wien (9 für das Jahr 2010 und 3 für das Jahr 2011) fehlen die Angaben zur Zusammensetzung der Berufungskommission. Weiters fehlen für ein Berufungsverfahren der WU aus dem Jahr 2010 die Angaben zum Hearing, bei einem Verfahren der Universität Salzburg (2010) liegen keine Informationen zur Zusammensetzung des Besetzungsvorschlages vor. Abgesehen davon sind alle Datensätze zu abgeschlossenen Berufungsverfahren vollständig. Die Angaben scheinen auch plausibel zu sein. Nur in einem Fall wurde ein unplausibler Wert festgestellt, der vermutlich auf einen Eingabefehler zurückgeht und für die folgenden Datenauswertungen korrigiert wurde.⁸

3.2.1 Zusammensetzung der Berufungskommission

Die Berufungskommissionen der Jahre 2010 und 2011 umfassen zwischen 5 und 13 Mitglieder bei einer Durchschnittsgröße von 9 Mitgliedern. In 6,7% der Berufungsverfahren, zu denen Angaben zur Zusammensetzung der Berufungskommission vorliegen, sind keine Frauen in der Berufungskommission vertreten (2010: 9,7%; 2011: 2,7%). Bei zwei Drittel

⁸ Für die Montanuniversität Leoben wurde im Berufungsverfahren Nr. 4 für das Jahr 2010 ein Wert von 10 eingeladenen Frauen zum Hearing eingegeben. Da sich nur drei Frauen beworben haben und eine Frau im Dreivorschlag aufscheint, wurde dieser Wert auf 1 korrigiert.

aller Berufungskommissionen wird die seit Inkrafttreten der Novelle des UG 2002 im Herbst 2009 geforderte Quote von 40% weiblichen Mitgliedern nicht erfüllt. Die Hälfte aller Berufungskommissionen weist einen Frauenanteil von unter 30% auf. Die Präsenz von Frauen in Berufungskommissionen bzw. die Erreichung der Quote ist von 2010 auf 2011 deutlich gestiegen. Im Jahr 2010 erreichten 39,8% aller Berufungskommissionen die geforderte Quote von 40% weiblichen Mitgliedern, 2011 waren es bereits 60,2%. Auch der durchschnittliche Frauenanteil in Berufungskommissionen stieg von 26,2% im Jahr 2010 auf 36,5% (2011) an. Anzumerken ist jedoch, dass vermutlich ein nicht unbeträchtlicher Teil der im Jahr 2010 abgeschlossenen Berufungsverfahren noch vor Inkrafttreten der Novelle des UG 2002 im Jahr 2009 begonnen wurde, d.h. für diese Verfahren galt die Quotenregelung noch nicht.

Zwischen den Universitäten zeigen sich deutliche Unterschiede hinsichtlich der Erreichung der Frauenquote in Berufungskommissionen: Während an drei der Kunstuniversitäten (Akademie der bildenden Kunst, Universität für angewandte Kunst und Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz) in beiden Jahren alle Berufungskommissionen so zusammengesetzt waren, dass die Quote erfüllt wurde, traf dies auf keine der Berufungskommissionen an den Technischen Universitäten in Wien und Graz sowie an der Montanuniversität Leoben und der Medizinischen Universität Graz zu. An der Universität Klagenfurt, der Medizinischen Universität Wien und der Veterinärmedizinischen Universität waren in mehr als der Hälfte der Berufungskommissionen zumindest 40% der Mitglieder weiblich.

Tabelle 8 **Durchschnittlicher Frauenanteil in Berufungskommissionen und Anteil der Kommissionen mit mindestens 40% weiblichen Mitgliedern (2010, 2011)**

	N	Ø Frauenanteil in Kommissionen	Anteil Kommissionen mit erfüllter Quote
Universität Wien	87	27,7%	28,7%
Universität Graz	28	26,1%	32,1%
Universität Innsbruck	27	28,9%	33,3%
Universität Salzburg	15	27,0%	26,7%
Universität Linz	20	38,9%	40,0%
Universität Klagenfurt	10	49,2%	70,0%
Med. Universität Wien	21	39,4%	57,1%
Med. Universität Graz	6	29,6%	0,0%
Med. Universität Innsbruck	7	19,1%	14,3%
Technische Universität Wien	4	20,5%	0,0%
Technische Universität Graz	19	10,9%	0,0%
Montanuniversität Leoben	7	11,7%	0,0%
Universität für Bodenkultur	13	25,0%	0,0%
Veterinärmedizinische Universität	6	45,5%	83,3%
Wirtschaftsuniversität Wien	14	27,8%	7,1%
Universität für angewandte Kunst	5	50,3%	100%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	17	43,8%	64,7%
Mozarteum Salzburg	8	40,0%	75,0%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	13	37,4%	46,2%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	2	77,4%	100%
Akademie der bildenden Künste	2	63,3%	100%
Gesamt	343	30,7%	34,1%

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

An den meisten Universitäten stieg der Anteil der Berufungskommissionen mit mindestens 40% weiblichen Mitgliedern von 2010 auf 2011 deutlich an. Besonders deutliche Anstiege zeigen sich bei der Universität Graz (von 7,1% auf 57,1%), an der Universität Salzburg (von 15,4% auf 100%), an der Universität Wien (von 18,9% auf 44,1%), an der Universität Innsbruck (von 25,0% auf 45,5%), an der Medizinischen Universität Wien (von 50,0% auf 71,4%) sowie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien (von 55,6% auf 75,0%). Keine Veränderung zeigt sich demgegenüber an der Universität für Bodenkultur, der Medizinischen Universität Graz und der Technischen Universität Graz, wo in beiden Jahren keine einzige Kommission die Quote erfüllte.

3.2.2 Zusammensetzung der GutachterInnen

Im Zuge der 2010 und 2011 abgeschlossenen Berufungsverfahren wurden zwischen zwei und zehn Gutachten eingeholt, wobei in den meisten Fällen vier Gutachten angegeben wurden (in 241 Fällen, das sind 70,3% aller Berufungsverfahren).⁹ Auch hier wirkt sich die Novelle des UG 2002 insofern aus, als die Zahl der Gutachten von 2010 auf 2011 zurückgegangen ist. So wurden 2010 in 83,5% aller Fälle vier Gutachten eingeholt, 2011 traf dies nur noch auf 53,0% der Berufungsverfahren zu. 2011 wurden dagegen in jedem vierten Berufungsverfahren (26,2%) zwei GutachterInnen einbezogen und in 11,4% aller Berufungsverfahren waren drei GutachterInnen involviert. D.h. die durchschnittliche Zahl der eingeholten Gutachten ist von 4,0 (2010) auf 3,5 (2011) gesunken. In 41,1% aller Berufungsverfahren wurde keine Gutachterin einbezogen, diesbezüglich zeigt sich keine Veränderung von 2010 auf 2011. In 1,5% aller Berufungsverfahren wurde kein Gutachten von einem Mann erstellt, d.h. es gab ausschließlich Gutachterinnen.

An einer Reihe von Universitäten wurden in den meisten Berufungsfällen keine weiblichen GutachterInnen bestellt. So ist in keines der sieben Berufungsverfahren an der Montanuniversität eine Gutachterin einbezogen worden und an 15 von 16 Berufungsverfahren (93,8%) der Technischen Universität Wien. Am Mozarteum, an der Veterinärmedizinischen Universität, an der Medizinischen Universität Wien, an der Wirtschaftsuniversität Wien sowie an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien wurden ebenfalls bei der Mehrheit der Berufungsverfahren keine Frauen als Gutachterinnen bestellt. Der geringe Frauenanteil unter GutachterInnen geht also nicht per se einher mit einem geringen Frauenanteil in Professuren. Dieses Argument mag für die Montanuniversität Leoben Geltung haben, gilt jedoch keinesfalls für die Universitäten der Künste. Auffällig sind in diesem Zusammenhang die Unterschiede zwischen Universitäten mit ähnlicher inhaltlicher Ausrichtung: Während beispielsweise die Technische Universität Wien nur in einem von 16 Verfahren eine Gutachterin bestellt hat, trifft dies auf etwas mehr als ein Drittel der Verfahren an der Technischen Universität Graz zu (in 7 von 19 Verfahren gab es keine Gutachterin). Während an der Medizinischen Universität Innsbruck nur ein Verfahren von sieben (14,3%) ohne Gutachterinnen abgewickelt wurde, waren es 17 von 21 Verfahren an der Medizinischen Universität Wien (87,5%).

⁹ In insgesamt 15 Berufungsverfahren waren sechs oder mehr GutachterInnen einbezogen. Davon entfallen zwei Berufungsverfahren mit sechs GutachterInnen auf die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, an der Technischen Universität Graz waren in sieben Berufungsverfahren sechs bzw. sieben GutachterInnen involviert und an der Universität Wien wurden in sechs Verfahren zwischen sechs und zehn GutachterInnen bestellt.

Tabelle 9 **Durchschnittliche Anzahl Gutachten, Anteil Verfahren ohne Gutachterin, durchschnittlicher Frauenanteil an GutachterInnen (2010, 2011)**

	N	Ø Anzahl Gutachten	Anteil Verfahren ohne Gutachterin	Ø Frauenanteil
Universität Wien	87	4,3	16,1%	26,9%
Universität Graz	28	3,8	42,9%	21,1%
Universität Innsbruck	27	4,0	40,7%	19,4%
Universität Salzburg	15	3,6	33,3%	31,7%
Universität Linz	20	4,1	25,0%	20,1%
Universität Klagenfurt	10	3,0	20,0%	29,2%
Med. Universität Wien	21	3,9	81,0%	9,5%
Med. Universität Graz	6	4,0	0,0%	33,3%
Med. Universität Innsbruck	7	4,0	14,3%	32,1%
Technische Universität Wien	16	3,8	93,8%	1,6%
Technische Universität Graz	19	4,9	36,8%	17,5%
Montanuniversität Leoben	7	3,7	100%	0,0%
Universität für Bodenkultur	13	3,7	38,5%	16,7%
Veterinärmedizinische Universität	6	3,2	83,3%	5,6%
Wirtschaftsuniversität Wien	14	3,5	78,6%	6,8%
Universität für angewandte Kunst	5	2,2	20,0%	36,7%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	17	2,8	64,7%	17,7%
Mozarteum Salzburg	8	2,5	87,5%	6,3%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	13	2,8	30,8%	32,7%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	2	2,0	0,0%	75,0%
Akademie der bildenden Künste	2	3,0	50,0%	25,0%
Gesamt	343	3,8	41,1%	20,7%

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

Bei der Einbeziehung von Frauen als Gutachterinnen in das Verfahren hat sich im Vergleich zur Präsenz von Frauen in Berufungskommissionen deutlich weniger zum Positiven verändert. An der Universität Innsbruck, der Medizinischen Universität Innsbruck, der Universität für Bodenkultur, am Mozarteum und an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz ist der Anteil an Verfahren ohne Gutachterin gestiegen. Nur an der Universität Salzburg, der Universität Klagenfurt, der Medizinischen Universität Wien und der Technischen Universität Graz gelang es, den Anteil der Verfahren ohne Gutachterinnen zu senken. An der Technischen Universität Wien und der Veterinärmedizinischen Universität wurde 2011 jeweils in einem Verfahren eine Gutachterin bestellt (2010 war dies in keinem Verfahren der Fall). An den anderen Universitäten stellt sich die Situation mehr oder weniger unverändert dar.

3.2.3 Zusammensetzung der BewerberInnen

Im Rahmen der 343 Berufungsverfahren gingen jeweils zwischen einer Bewerbung und 82 Bewerbungen ein. Im Durchschnitt lagen 21,5 Bewerbungen pro Berufungsverfahren vor. Die durchschnittliche Bewerbungszahl stieg von 21,0 (2010) auf 22,2 (2011). Bei 14,0% aller Berufungsverfahren ging keine einzige Bewerbung einer Frau ein (2010: 14,4%; 2011: 13,4%). Der Frauenanteil an den Bewerbungen liegt im Schnitt bei 23,0% und stieg von 21,9% (2010) auf 24,3% (2011).

Verfahren ohne eine Bewerbung einer Frau finden sich überdurchschnittlich oft an der Montanuniversität Leoben, den Technischen Universitäten in Wien und Graz, den Medizinischen Universitäten in Wien und Graz sowie an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz und an der Universität Linz. An der Medizinischen Universität Graz, der Montanuniversität und der Technischen Universität Wien geht der hohe Anteil von Berufungsverfahren ohne Bewerbung einer Frau mit einem niedrigen Frauenanteil unter den Bewerbungen insgesamt einher. Bei den anderen Universitäten ist dies nicht der Fall. Dies lässt darauf schließen, dass innerhalb der Universitäten deutliche Unterschiede zwischen Disziplinen oder Organisationseinheiten im Hinblick auf Bewerbungen von Frauen bestehen.

Auch hier fallen Unterschiede zwischen Universitäten ähnlicher Ausrichtung ins Auge: Während beispielsweise an der Technischen Universität Wien bei 43,8% der Berufungsverfahren keine Bewerbung einer Frau einging, liegt der Vergleichswert für die Technische Universität Graz mit 21,1% deutlich niedriger. Innerhalb der Medizinischen Universitäten zeigen sich ebenfalls deutliche Unterschiede. So bewerben sich an Medizinischen Universität Graz in 50% der Berufungsverfahren keine Frauen, an der Medizinischen Universität Wien trifft dies jedoch nur auf 28,6% der Verfahren zu und an der Medizinischen Universität Innsbruck gar nur auf 14,3%. Die Kunstuniversitäten geben ebenfalls kein einheitliches Bild ab, da an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz bei rund jedem vierten Verfahren keine Bewerbung einer Frau erfolgt, aber sich bei allen Verfahren der Akademie der bildenden Künste, der Universität für angewandte Kunst und der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz Frauen bewerben.

Tabelle 10 Durchschnittliche Anzahl Bewerbungen, Anteil Verfahren ohne Bewerbung einer Frau, durchschnittlicher Frauenanteil an Bewerbungen (2010, 2011)

	N	Ø Anzahl Bewerbungen	Anteil Verfahren ohne Bewerberin	Ø Frauenanteil
Universität Wien	87	22,5	5,7%	23,6%
Universität Graz	28	18,0	3,6%	29,3%
Universität Innsbruck	27	31,0	7,4%	21,5%
Universität Salzburg	15	21,7	6,7%	25,2%
Universität Linz	20	13,3	20,0%	18,8%
Universität Klagenfurt	10	22,2	10,0%	23,0%
Med. Universität Wien	21	7,1	28,6%	26,0%
Med. Universität Graz	6	10,3	50,0%	6,2%
Med. Universität Innsbruck	7	18,3	14,3%	16,8%
Technische Universität Wien	16	32,3	43,8%	5,5%
Technische Universität Graz	19	18,8	21,1%	15,3%
Montanuniversität Leoben	7	12,6	57,1%	7,8%
Universität für Bodenkultur	13	14,0	15,4%	19,6%
Veterinärmedizinische Universität	6	9,2	0,0%	35,6%
Wirtschaftsuniversität Wien	14	26,5	7,1%	12,0%
Universität für angewandte Kunst	5	32,4	0,0%	24,8%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	17	27,5	11,8%	33,2%
Mozarteum Salzburg	8	27,4	12,5%	41,8%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	13	32,5	23,1%	32,9%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	2	25,0	0,0%	53,8%
Akademie der bildenden Künste	2	17,0	0,0%	55,0%
Gesamt	343	21,5	14,0%	23,0%

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

3.2.4 Zusammensetzung der kompletten KandidatInnenliste

Im Großteil der Berufungsverfahren (78,1%) entspricht die Anzahl der eingelangten Bewerbungen der Anzahl der Personen auf der kompletten KandidatInnenliste. In 19 Berufungsverfahren (5,5%) wurden BewerberInnen nicht in die KandidatInnenliste aufgenommen, d.h. bereits auf dieser ersten Stufe selektiert. An der Universität für angewandte Kunst erfolgte dies bei allen fünf Berufungsverfahren in den Jahren 2010 und 2011, an der Technischen Universität Graz erfolgte dies bei vier von 19 Berufungsverfahren (21,1%). An den anderen Universitäten wurde jeweils in einem oder zwei Berufungsverfahren selektiert (Universität Graz und Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz jeweils einmal; Montanuniversität, Universität für Musik und darstellende Kunst Wien, Technische Universität Wien und Universität Salzburg jeweils zweimal). Deutlich öfter kommt jedoch vor, dass zusätzliche Personen in das Verfahren

einbezogen werden.¹⁰ Dies passierte bei 56 Berufungsverfahren (16,3%). Besonders häufig erfolgte dies an der Universität Wien, wo bei 37 Verfahren (42,5%) zusätzliche Personen einbezogen wurden. An der Technischen Universität Wien sind fünf, an der Wirtschaftsuniversität und an der Universität Salzburg jeweils vier Verfahren betroffen. An anderen Universitäten stellt diese Vorgangsweise eher die Ausnahme dar (Technische Universität Graz und Universität für Musik und darstellende Kunst Wien jeweils zwei Verfahren; Universität Graz und Universität Klagenfurt jeweils ein Verfahren).

Diese Selektionsprozesse haben insgesamt einen leicht positiven Effekt auf die Beteiligung von Frauen im Verfahren. Nur an der Universität Graz, an der Technischen Universität Graz und der Wirtschaftsuniversität kam es durch die Selektionsprozesse zu einem leichten Rückgang des Frauenanteils von den Bewerbungen zur kompletten KandidatInnenliste.

¹⁰ § 98 Abs. 2 UG 2002 sieht vor, dass mit ihrer Zustimmung auch Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler oder Künstlerinnen und Künstler, die sich nicht beworben haben, als Kandidatinnen und Kandidaten in das Berufungsverfahren einbezogen werden können.

Tabelle 11 **Durchschnittlicher Frauenanteil an Bewerbungen und an der kompletten KandidatInnenliste, Anzahl der Berufungsverfahren mit Selektionsprozessen (2010, 2011)**

	N	Ø Frauenanteil		Selektion		
		Bewerb.	Kand.liste	Nein	Pos.	Neg.
Universität Wien	87	23,6%	24,9%	50	37	0
Universität Graz	28	29,3%	28,8%	26	1	1
Universität Innsbruck	27	21,5%	22,2%	23	4	0
Universität Salzburg	15	25,2%	25,6%	13	0	2
Universität Linz	20	18,8%	18,8%	20	0	0
Universität Klagenfurt	10	23,0%	24,7%	9	1	0
Med. Universität Wien	21	26,0%	26,0%	21	0	0
Med. Universität Graz	6	6,2%	6,2%	6	0	0
Med. Universität Innsbruck	7	16,8%	16,8%	7	0	0
Technische Universität Wien	16	5,5%	8,5%	9	5	2
Technische Universität Graz	19	15,3%	14,4%	13	2	4
Montanuniversität Leoben	7	7,8%	9,0%	5	0	2
Universität für Bodenkultur	13	19,6%	19,6%	13	0	0
Veterinärmedizinische Universität	6	35,6%	35,6%	6	0	0
Wirtschaftsuniversität Wien	14	12,0%	11,9%	10	4	0
Universität für angewandte Kunst	5	24,8%	38,9%	0	0	5
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	17	33,2%	34,1%	13	2	2
Mozarteum Salzburg	8	41,8%	41,8%	8	0	0
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	13	32,9%	32,9%	13	0	0
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	2	53,8%	53,6%	1	0	1
Akademie der bildenden Kunst	2	55,0%	55,0%	2	0	0
Gesamt	343	23,0%	23,7%	268	56	19

Selektionsprozesse nach dem Eingang der Bewerbungen: Selektion positiv bedeutet, dass zusätzliche KandidatInnen in das Verfahren einbezogen wurden, Selektion negativ bedeutet, dass BewerberInnen ausgeschieden wurden. Angeführt ist jeweils die Anzahl der Berufungsverfahren.

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

Anmerkung zur KandidatInnenliste: Die Universitäten verstehen offensichtlich zweierlei darunter. In der einen Interpretation wird die KandidatInnenliste als das Ergebnis der Begutachtung gesehen, d.h. die Liste der Personen, die für eine persönliche Präsentation in Frage kommen. Aus der Liste werden also jene Personen ausgewählt, die zur persönlichen Präsentation eingeladen werden. Die andere Interpretation sieht die KandidatInnenliste als die Grundlage für die Entscheidung, welche BewerberInnen in die Begutachtung gehen sollen. Die Universität für angewandte Kunst geht beispielsweise bei allen Berufungsverfahren nach der ersten Interpretation vor, aber auch an der Montanuniversität und den beiden Technischen Universitäten ist diese vereinzelt anzutreffen.

3.2.5 Zusammensetzung der begutachteten Bewerbungen

Die Zahl der begutachteten Bewerbungen schwankt zwischen 1 und 82, wobei der Durchschnitt bei 16,9 Bewerbungen liegt (2010: 16,8; 2011: 17,0). In 10% aller Berufungsverfahren wurden maximal fünf Bewerbungen begutachtet, in 15% aller Fälle waren es 30 oder mehr. An der Universität für Bodenkultur, den Universitäten Graz und Salzburg, den Medizinischen Universitäten Graz und Wien sowie an der Veterinärmedizinischen Universität werden im Schnitt weniger als zehn Bewerbungen begutachtet. Die Medizinischen Universitäten Graz und Wien sowie die Veterinärmedizinische Universität sind auch Universitäten mit einer geringen durchschnittlichen BewerberInnenzahl (siehe Tabelle 10). An den Universität Graz und Salzburg wie auch der Universität für Bodenkultur liegen dem jedoch Selektionsschritte zugrunde.

In 52 oder 15,2% aller Berufungsverfahren war keine Frau in Begutachtung. Dieser Anteil ist von 15,5% im Jahr 2010 auf 14,8% im Jahr 2011 leicht zurückgegangen. Am häufigsten sind Verfahren ohne Frau in Begutachtung an der Montanuniversität Leoben, an der Medizinischen Universität Graz, der Universität für Bodenkultur sowie den Technischen Universitäten in Wien und Graz. Stellt man den Anteil der Verfahren, in denen sich keine Frau beworben hat, dem Anteil der Verfahren ohne Frau in Begutachtung gegenüber, so lassen sich drei Gruppen von Universitäten identifizieren:

- Erstens eine Gruppe von Universitäten, an denen die beiden Werte ident sind. Dazu zählen die Universitäten Linz und Salzburg, die drei Medizinischen Universitäten, die Veterinärmedizinische Universität, die Montanuniversität sowie fünf Universitäten der Künste (Akademie der bildenden Künste, Universität für angewandte Kunst, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Universität für industrielle und künstlerische Gestaltung Linz, Mozarteum).
- Zweitens Universitäten, an denen der Anteil der Verfahren ohne Bewerbung von Frauen höher ist als der Anteil der Verfahren ohne Frau in Begutachtung. D.h. hier wird durch die zusätzliche Einbeziehung von KandidatInnen die Präsenz von Frauen im Verfahren erhöht. Dies gilt für die Universität Innsbruck, die Universität Klagenfurt, die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sowie die Technische Universität Wien.
- Drittens Universitäten, bei denen der Anteil der Verfahren ohne Bewerbung einer Frau niedriger ist als der Anteil der Verfahren ohne Frau in Begutachtung. Hier wirken sich Selektionsprozesse negativ auf die Präsenz von Frauen im Verfahren aus. Dies trifft auf die Universität für Bodenkultur, die Universität Graz, die Technische Universität Graz, die Wirtschaftsuniversität und in deutlich abgeschwächter Form auch auf die Universität Wien zu.

Wird nicht auf den Anteil der Verfahren ohne Frau in Begutachtung, sondern auf den durchschnittlichen Frauenanteil abgestellt, so zeigt sich ein etwas anderes Bild. Frauen sind

mit Ausnahme der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz (die jedoch einen hohen Frauenanteil sowohl unter BewerberInnen wie auch im Begutachtungsverfahren aufweist) und der Medizinischen Universität Graz durchwegs leicht überrepräsentiert. D.h. Selektionsprozesse erzeugen im Aggregat betrachtet keinen Nachteil für Frauen.

Tabelle 12 Durchschnittliche Anzahl begutachteter Bewerbungen, Anteil Verfahren ohne einer Frau in Begutachtung, durchschnittlicher Frauenanteil an Begutachteten (2010, 2011)

	N	Ø Anzahl begutacht. B.	Anteil Verfahren ohne Frau in B.	Ø Frauenanteil
Universität Wien	87	13,4	6,9%	26,5%
Universität Graz	28	8,8	17,9%	32,5%
Universität Innsbruck	27	31,5	3,7%	22,2%
Universität Salzburg	15	8,3	6,7%	32,1%
Universität Linz	20	12,5	20,0%	18,5%
Universität Klagenfurt	10	18,0	0,0%	28,4%
Med. Universität Wien	21	7,1	28,6%	26,0%
Med. Universität Graz	6	9,0	50,0%	5,0%
Med. Universität Innsbruck	7	18,1	14,3%	16,9%
Technische Universität Wien	16	35,4	31,3%	8,2%
Technische Universität Graz	19	16,4	26,3%	15,8%
Montanuniversität Leoben	7	12,1	57,1%	9,0%
Universität für Bodenkultur	13	7,2	30,8%	22,0%
Veterinärmedizinische Universität	6	8,2	0,0%	36,1%
Wirtschaftsuniversität Wien	14	24,1	14,3%	12,4%
Universität für angewandte Kunst	5	24,2	0,0%	31,1%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	17	25,9	5,9%	34,9%
Mozarteum Salzburg	8	20,4	12,5%	42,8%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	13	32,5	23,1%	32,9%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	2	11,0	0,0%	49,6%
Akademie der bildenden Künste	2	17,0	0,0%	55,0%
Gesamt	342	16,9	15,2%	24,9%

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

3.2.6 Zusammensetzung der durchgeführten Hearings

Die Zahl der Personen, die zur persönlichen Präsentation eingeladen werden, schwankt zwischen 0¹¹ und 25. Im Durchschnitt werden 5,9 Personen zur Präsentation eingeladen (2010: 5,7; 2011: 6,2). In rund 10% aller Berufungsverfahren werden maximal drei Personen zum Hearing eingeladen und in 13% sind es neun Personen oder mehr. D.h. bei rund drei Viertel aller Berufungsverfahren werden zwischen vier und acht KandidatInnen eingeladen.

¹¹ In einem Verfahren an der WU (2010) erfolgte nach vorliegender Datenlage eine Berufung ohne eine persönliche Präsentation.

In jedem vierten Verfahren wird keine Frau zur persönlichen Präsentation eingeladen (2010: 24,7%, 2011: 23,5%). An der Montanuniversität Leoben sind Frauen nur selten im Hearing – in fünf von sieben Berufungsverfahren war keine Frau im Hearing vertreten. Auch an der Medizinischen Universität Graz, der Technischen Universität Graz und der Wirtschaftsuniversität werden Frauen nur selten zum Hearing eingeladen.

Vergleicht man den Frauenanteil unter den BewerberInnen und den Frauenanteil im Hearing so sind an den meisten Universitäten Frauen im Hearing tendenziell überrepräsentiert im Vergleich zu ihrem Anteil an den BewerberInnen. Nur an der Medizinischen Universität Wien, der Montanuniversität Leoben und an drei Kunstuniversitäten (Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Mozarteum und Universität für Musik und darstellende Kunst Graz) ist der Frauenanteil im Hearing niedriger als jener unter den BewerberInnen.

Vergleicht man den Anteil der Verfahren ohne Frau im Hearing mit dem Anteil der Verfahren ohne Frau in Begutachtung, so sind diese an neun Universitäten ident (Universität für Bodenkultur, Medizinische Universitäten Graz und Innsbruck, Technische Universität Wien, Akademie der bildenden Künste, Universität für angewandte Kunst, Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, Mozarteum). An den anderen 12 Universitäten liegt der Anteil der Verfahren ohne Frau im Hearing höher als der Anteil der Verfahren ohne Frau in Begutachtung. Besonders deutlich ausgeprägt ist diese Diskrepanz an der Wirtschaftsuniversität, der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und der Universität Innsbruck (hier liegt der Anteil der Verfahren ohne Frau im Hearing rund dreimal höher als der Anteil der Verfahren ohne Frau in Begutachtung) sowie an der Universität Klagenfurt und der Technischen Universität Graz (die Differenz liegt hier bei 20 Prozentpunkten).

Tabelle 13 **Durchschnittliche Anzahl Hearings, Anteil Verfahren ohne einer Frau im Hearing, durchschnittlicher Frauenanteil im Hearing (2010, 2011)**

	N	Ø Anzahl Hearings	Anteil Verfahren ohne Frau im H.	Ø Frauenanteil
Universität Wien	87	6,5	14,9%	28,8%
Universität Graz	28	5,3	21,4%	34,5%
Universität Innsbruck	27	7,7	14,8%	27,7%
Universität Salzburg	15	6,0	13,3%	30,9%
Universität Linz	20	5,8	30,0%	21,9%
Universität Klagenfurt	10	5,6	20,0%	33,2%
Med. Universität Wien	21	3,6	42,9%	22,8%
Med. Universität Graz	6	5,3	50,0%	8,0%
Med. Universität Innsbruck	7	6,3	14,3%	26,4%
Technische Universität Wien	16	7,9	31,3%	8,8%
Technische Universität Graz	19	5,8	47,4%	14,5%
Montanuniversität Leoben	7	4,6	71,4%	5,9%
Universität für Bodenkultur	13	4,9	30,8%	25,0%
Veterinärmedizinische Universität	6	4,2	16,7%	35,8%
Wirtschaftsuniversität Wien	13	5,2	42,9%	19,6%
Universität für angewandte Kunst	5	5,2	0,0%	38,4%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	17	6,8	17,6%	34,0%
Mozarteum Salzburg	8	8,9	12,5%	38,0%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	13	8,2	23,1%	29,5%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	2	6,0	0,0%	41,7%
Akademie der bildenden Kunst	2	5,0	0,0%	77,8%
Gesamt	342	5,9	24,2%	26,5%

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

3.2.7 Zusammensetzung des Besetzungsvorschlages

Der Besetzungsvorschlag, umgangssprachlich als Dreivorschlag bezeichnet, besteht aus einer bis fünf Personen. Rund zwei Drittel aller Berufungsvorschläge (63,6%) enthalten tatsächlich drei KandidatInnen, 17,2% (59 Berufungsvorschläge) enthalten zwei KandidatInnen und in 5,5% bzw. 19 Fällen ist nur eine Person gelistet. Demgegenüber umfassen 43 Besetzungsvorschläge (das sind 12,5% aller Berufungsverfahren) vier KandidatInnen und drei Besetzungsvorschläge listen sogar fünf Personen.

Fast die Hälfte (48,5%) aller Berufungsvorschläge enthält keine Frau. Dieser Anteil ist von 51,3% im Jahr 2010 auf 45,0% (2011) gesunken. Der durchschnittliche Frauenanteil an den Personen im Berufungsvorschlag liegt bei 24,3%. Dieser ist von 22,7% im Jahr 2010 auf 26,4% (2011) gestiegen.

Deutlich überdurchschnittliche Anteile an Verfahren ohne Frauen im Besetzungsvorschlag weisen die Medizinische Universität Graz (100%), die Montanuniversität Leoben (85,7%), die Technische Universität Wien (75,0%), die Wirtschaftsuniversität (64,3%) und die Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz (61,5%) auf. Ebenfalls über dem Durchschnitt liegen die Werte für die Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien, die Medizinischen Universitäten in Innsbruck und Wien sowie die Technische Universität Graz. Auch hier fallen – wie bereits im Zusammenhang mit der Erfüllung der Quotenregelung diskutiert – die Unterschiede zwischen den Universitäten derselben inhaltlichen Ausrichtung auf: So weisen beispielsweise 75,0% der Besetzungsvorschläge an der Technischen Universität Wien keine Frau auf, jedoch nur 52,6% derer an der Technischen Universität Graz. Noch deutlicher ausgeprägt sind die Unterschiede zwischen den drei Medizinischen Universitäten.

Tabelle 14 Anteil Verfahren ohne Frau im Besetzungsvorschlag

	N	Anteil Verfahren ohne Frau im Besetzungsvorschlag	Ø Frauenanteil im Besetzungsvorschlag
Universität Wien	87	42,5%	24,8%
Universität Graz	28	28,6%	34,2%
Universität Innsbruck	27	44,4%	25,3%
Universität Salzburg	15	28,6%	28,6%
Universität Linz	20	45,0%	27,9%
Universität Klagenfurt	10	40,0%	26,7%
Med. Universität Wien	21	52,4%	26,2%
Med. Universität Graz	6	100%	0,0%
Med. Universität Innsbruck	7	57,1%	19,0%
Technische Universität Wien	16	75,0%	10,4%
Technische Universität Graz	19	52,6%	19,7%
Montanuniversität Leoben	7	85,7%	4,8%
Universität für Bodenkultur	13	46,2%	23,1%
Veterinärmedizinische Universität	6	33,3%	38,9%
Wirtschaftsuniversität Wien	14	64,3%	19,5%
Universität für angewandte Kunst	5	40,0%	26,7%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	17	58,8%	22,5%
Mozarteum Salzburg	8	75,0%	8,3%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	13	61,5%	30,8%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	2	0,0%	50,0%
Akademie der bildenden Künste	2	0,0%	70,0%
Gesamt	343	48,5%	24,3%

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

In den meisten Verfahren fallen Frauen somit nach dem Hearing aus dem Verfahren. In fast der Hälfte aller Verfahren ist nach dem Hearing keine Frau mehr vertreten. An der Medizinischen Universität Graz ist in keinem der sechs Verfahren eine Frau im Besetzungsvorschlag enthalten. Besonders deutlich fällt die Reduktion des Frauenanteils an der Universität Innsbruck, an der Medizinischen Universität Innsbruck, am Mozarteum, an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und an der Universität Wien aus. Hier liegt der Anteil an Verfahren ohne weibliche Beteiligung nach dem Hearing dreimal höher als nach der Begutachtung. An der Universität Salzburg, der Universität Klagenfurt, der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz, der Technischen Universität Wien und der Veterinärmedizinischen Universität hat sich der Anteil verdoppelt.

3.2.8 Berufung

Insgesamt wurden in den Jahren 2010 und 2011 93 Frauen berufen, 53 davon im Jahr 2010 und 40 im Folgejahr. Die meisten Berufungen von Frauen erfolgten an der Universität Wien (23) und der Universität Graz (12). An der Medizinischen Universität Graz, am Mozarteum und an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz wurden in den beiden Jahren des Beobachtungszeitraums keine Frauen berufen, wobei am Mozarteum insgesamt acht und an der Medizinischen Universität Graz sechs Berufungen erfolgten. Der Frauenanteil an allen Berufungen lag 2010 bei 27,3% und 2011 bei 26,8%.

Überdurchschnittliche Frauenanteile unter den Berufungen weisen die Universitäten Graz, Linz und Salzburg auf sowie drei Kunstuniversitäten (Akademie der bildenden Künste, Universität für angewandte Kunst, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz).

Der Frauenanteil unter den Neuberufenen liegt insgesamt etwas höher als der aktuelle Frauenanteil in Professuren. An der Akademie der bildenden Künste und der Universität für angewandte Kunst geht der hohe Frauenanteil unter den Neuberufungen mit einem generell hohen Frauenanteil in Professuren einher. An den Universitäten Graz, Linz und Salzburg liegt der Frauenanteil an Neuberufungen deutlich höher als es dem Gesamtdurchschnitt entspricht. Dazu kommt, dass der Frauenanteil unter Neuberufungen im Vergleich zum aktuellen Frauenanteil in Professuren zumindest doppelt so hoch ist. D.h. an diesen Universitäten sind Prozesse im Gange, die einen Abbau des bestehenden Gender Gaps erwarten lassen. An den Universitäten Klagenfurt und Wien, der Universität für Bodenkultur, der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz, der Veterinärmedizinischen Universität sowie der Wirtschaftsuniversität zeigen sich derartige Prozesse in deutlich abgeschwächter Form. Der Frauenanteil an Neuberufungen liegt zwar auch hier höher als der aktuelle Frauenanteil, die Differenz (und damit das Aufholpotenzial) ist jedoch deutlich geringer. Im Vergleich zum aktuellen Frauenanteil in Professuren weisen auch die Technischen Universitäten in Wien und Graz sowie die Montanuniversität Leoben hohe Frauenanteile unter Neuberufenen aus – allerdings ausgehend von einem niedrigen Niveau. Wenig Veränderung zeigt sich demgegenüber an der Universität Innsbruck, den

Medizinischen Universitäten Graz und Wien, dem Mozarteum sowie der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien.

Tabelle 15 Berufungen von Frauen und Frauenanteil an Berufungen (2010, 2011, Gesamt) sowie Frauenanteil in Professuren

	2010		2011		Gesamt		Professorinnen	
	Abs.	In %	Abs.	In %	Abs.	In %	2010	2011
Universität Wien	13	24,5	10	29,4	23	26,4	20,6%	22,0%
Universität Graz	7	50,0	5	35,7	12	42,9	21,5%	22,8%
Universität Innsbruck	2	12,5	4	36,4	6	22,2	19,8%	18,3%
Universität Salzburg	5	38,5	1	50,0	6	40,0	20,1%	21,1%
Universität Linz	5	45,5	3	33,3	8	40,0	14,9%	12,0%
Universität Klagenfurt	1	33,3	2	28,6	3	30,0	22,6%	25,4%
Med. Universität Wien	3	21,4	1	14,3	4	19,0	15,2%	16,6%
Med. Universität Graz	0	0,0	0	0,0	0	0,0	11,3%	12,0%
Med. Universität Innsbruck	2	50,0	0	0,0	2	28,6	14,0%	13,7%
Technische Universität Wien	2	22,2	1	14,3	3	18,8	9,2%	8,6%
Technische Universität Graz	3	27,3	1	12,5	4	21,1	5,2%	5,2%
Montanuniversität Leoben	1	16,7	0	0,0	1	14,3	4,9%	3,1%
Universität für Bodenkultur	1	20,0	3	37,5	4	30,8	19,8%	21,2%
Veterinärmedizinische Universität	1	50,0	1	25,0	2	33,3	16,3%	15,1%
Wirtschaftsuniversität Wien	2	33,3	2	25,0	4	28,6	16,5%	18,5%
Universität für angewandte Kunst	1	50,0	1	33,3	2	40,0	34,8%	37,1%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	1	11,1	2	25,0	3	17,6	23,9%	24,5%
Mozarteum Salzburg	0	0,0	0	0,0	0	0,0	25,6%	24,1%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	2	28,6	3	50,0	5	38,5	24,6%	24,3%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	0	0,0	0	0,0	0	0,0	47,4%	41,3%
Akademie der bildenden Künste	1	100	0	0,0	1	50,0	56,1%	55,6%
Gesamt	53	27,3	40	26,8	93	27,1	19,1%	19,6%

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

3.3 Interpretation auf universitärer Ebene

3.3.1 Universität Wien

Für die Universität Wien liegen vollständige Informationen zu 87 Berufungsverfahren vor, von denen 53 auf das Jahr 2010 und 34 auf das Jahr 2011 entfallen. Die Berufungskommissionen setzten sich in den meisten Fällen aus neun Mitgliedern zusammen,¹² wovon etwas mehr als ein Viertel (27,7%) weiblich war. In den beiden Jahren erfüllten 28,7% aller Kommissionen die geforderte Frauenquote von 40%. Dieser Anteil ist

¹² Bei 79 von 87 Berufungsverfahren (90,8%) besteht die Kommission aus neun Mitgliedern, in jeweils vier Fällen wurden fünf bzw. sieben Mitglieder bestellt.

von 2010 auf 2011 deutlich angestiegen: Während 2010 nur jede fünfte Kommission die Quote erfüllte waren es 2011 bereits 44,1%. Der durchschnittliche Frauenanteil in Berufungskommissionen stieg daher von 22,6% im Jahr 2010 auf 35,6% (2011) an. Die Zahl der eingeholten Gutachten schwankte zwischen zwei und zehn, wobei der Durchschnitt bei 4,3 Gutachten pro Berufungsverfahren lag. In den meisten Fällen wurden vier Gutachten eingeholt (78,2% aller Verfahren). Der Frauenanteil unter den GutachterInnen lag bei 26,9% (2010: 25,6%; 2011: 28,9%). In 16,1% aller Berufungsverfahren wurde kein Gutachten von einer Frau erstellt (2010: 17,0%; 2011: 14,7%).

An der Universität Wien gingen im Schnitt 22,5 Bewerbungen pro Ausschreibung ein, die Spannweite lag zwischen vier und 73 Bewerbungen. Der Frauenanteil an den Bewerbungen lag bei 23,6% (2010: 22,7%; 2011: 25,1%). In 82 der 87 Verfahren gingen Bewerbungen von Frauen ein, d.h. nur in 5,7% aller Berufungsverfahren bewarben sich keine Frauen. Der Frauenanteil erhöhte sich leicht in den folgenden Prozessschritten (vollständige KandidatInnenliste, Begutachtung). Dies bei einer großen Zahl von Verfahren (37 von 87, das sind 42,5% aller Verfahren der Universität Wien), bei denen zusätzliche KandidatInnen einbezogen wurden. Im Schnitt wurden 13,4 Bewerbungen pro Berufungsverfahren begutachtet, der Frauenanteil lag hier bei 26,5%. Zur persönlichen Präsentation wurden im Schnitt 6,5 BewerberInnen eingeladen, wobei Frauen im Hearing im Vergleich zur Begutachtungsphase leicht überrepräsentiert waren (28,8%; 2010: 26,7%; 2011: 32,2%). Frauen wurden in 85% aller Berufungsverfahren zur persönlichen Präsentation eingeladen, jedoch enthielten nur noch 57,5% aller Berufungsvorschläge Frauen. Insgesamt wurden 23 Frauen in den Jahren 2010 und 2011 an die Universität Wien berufen. Der Frauenanteil lag bei 26,4% (2010: 24,5%; 2011: 29,4%).

Die Situation an der Universität Wien ist durch eine Vielzahl an Verfahren gekennzeichnet. Im Hinblick auf die Präsenz von Frauen im Verfahren zeichnet sich die Universität Wien durch eine Stabilität des Frauenanteils bis zur persönlichen Präsentation aus. Dabei kommt es jedoch gleichzeitig zu einem deutlichen Anstieg von Verfahren, in dem keine Frau präsent ist: Während sich nur in 5,7% der Verfahren keine Frau beworben hat, lag der Anteil der Verfahren ohne Frau in Begutachtung bei 6,9% und in 14,9% der Verfahren war keine Frau zur persönlichen Präsentation eingeladen und in 42,5% der Verfahren war keine Frau im Besetzungsvorschlag gelistet.

3.3.2 Universität Graz

An der Universität Graz wurden in den Jahren 2010 und 2011 jeweils 14 Berufungsverfahren abgeschlossen. Die Zahl der Berufungskommissionsmitglieder schwankte 2010 zwischen fünf und elf ($\bar{x}$ 8,3), 2011 setzten sich alle Kommissionen aus zehn Mitgliedern zusammen. In fünf Berufungskommissionen war keine Frau vertreten und der durchschnittliche Frauenanteil lag bei 26,1%. Der Frauenanteil an Kommissionsmitgliedern stieg von 15,7% im Jahr 2010 auf 36,4% im Jahr 2011 deutlich an. Damit stieg auch der Anteil der

Kommissionen, die die 40% Frauenquote erfüllen von 7,1% (2010) auf 57,1% (2011) an. Insgesamt wies jede dritte Kommission einen Frauenanteil von mindestens 40% auf. Im Jahr 2010 wurden vier Gutachten eingeholt, 2011 waren es zwischen zwei und vier Gutachten pro Berufungsverfahren. In 12 Berufungsverfahren war keine Gutachterin tätig, dennoch wurde in beiden Jahren jedes fünfte Gutachten von einer Frau erstellt.

An der Universität Graz gingen zwischen fünf und 51 Bewerbungen pro Berufungsverfahren ein (Ø 18). Bei einem von 28 Verfahren ging keine Bewerbung einer Frau ein. Der Frauenanteil an Bewerbungen lag insgesamt bei 29,3% (2010: 34,0%; 2011: 24,6%). Rund die Hälfte der eingegangenen Bewerbungen wurde begutachtet, im Schnitt waren es 8,8 Bewerbungen. Dieser Selektionsschritt wirkte sich im Aggregat nicht nachteilig auf den Frauenanteil im Verfahren aus (ein Drittel der begutachteten Bewerbungen waren von Frauen). Es erhöhte sich jedoch gleichzeitig der Anteil der Verfahren, an denen keine Frau beteiligt war auf 17,9% (fünf Verfahren). Zwischen zwei und zehn Personen wurden zur persönlichen Präsentation eingeladen, wobei der durchschnittliche Frauenanteil auf 34,5% anstieg. In 20 Berufungsverfahren (71,4%) war zumindest eine Frau im Besetzungsvorschlag enthalten, der Frauenanteil lag hier bei 34,3%. Insgesamt wurden in den Jahren 2010 und 2011 12 Frauen berufen, das entspricht einem Frauenanteil von 42,9% unter Neuberufungen (2010: 50,0%; 2011: 35,7%). Der Frauenanteil unter Neuberufungen lag deutlich über dem aktuellen Frauenanteil in Professuren, d.h. es wird ein signifikanter Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren geleistet.

Die Situation an der Universität Graz ist durch eine hohe Präsenz von Frauen in Berufungskommissionen und unter GutachterInnen gekennzeichnet sowie durch eine konsequente Umsetzung des Frauenfördergebots. Selektionsschritte im Verfahren wirken sich im Aggregat betrachtet nicht nachteilig für die Präsenz von Frauen im Verfahren aus, sie erhöhen vielmehr den Frauenanteil im Verfahren. Dies kompensiert die im Verfahrensablauf zunehmende Zahl von Verfahren, an denen keine Frau mehr beteiligt ist.

3.3.3 Universität Innsbruck

Für die Universität Innsbruck liegen Informationen zu 16 Berufungsverfahren vor, die 2010 abgeschlossen wurden, und zu elf Verfahren aus dem Folgejahr. In den meisten Fällen umfasste die Berufungskommission 12 Mitglieder (ausgenommen zwei 2010 abgeschlossene Verfahren mit elf Mitgliedern). In jedem Verfahren war zumindest ein Kommissionsmitglied weiblich, der durchschnittliche Frauenanteil lag bei 28,9% (2010: 24,2%; 2011: 35,6%). Jede dritte Kommission erfüllte die 40% Frauenquote, wobei dieser Anteil von 25,0% im Jahr 2010 auf 45,5% im Folgejahr anstieg. An der Universität Innsbruck wurden vier Gutachten eingeholt, wobei in rund 60% der Berufungsverfahren zumindest eine Gutachterin bestellt wurde. Insgesamt wurde in beiden Jahren jedes fünfte Gutachten von einer Frau erstellt.

Pro Berufungsverfahren gingen zwischen sieben und 69 Bewerbungen ein (Ø 31). In zwei Verfahren bewarb sich keine Frau. Der Frauenanteil unter den BewerberInnen lag bei 21,5% (2010: 20,0%; 2011: 23,7%). In vier Verfahren wurden zusätzliche KandidatInnen einbezogen, dabei auch gezielt Frauen. Dadurch gelang es in einem der Verfahren ohne Bewerbung einer Frau noch Frauen einzubeziehen. Alle Bewerbungen wurden begutachtet, d.h. Selektionsprozesse gab es erst im Zusammenhang mit der Einladung zur persönlichen Präsentation. Eingeladen wurden zwischen fünf und zehn BewerberInnen, wobei hier Frauen tendenziell überrepräsentiert sind. In vier Verfahren wurden keine Frauen zur persönlichen Präsentation eingeladen. Dennoch waren 27,7% der eingeladenen BewerberInnen Frauen (2010: 21,9%; 2011: 36,2%). Auch im Besetzungsvorschlag waren Frauen mit 25,3% gegenüber ihrem Anteil an BewerberInnen etwas überrepräsentiert. Sechs Verfahren führten zur Berufung einer Frau, d.h. der Frauenanteil an Neuberufungen liegt bei 22,2% und damit nur geringfügig über dem aktuellen Frauenanteil in Professuren.

Die Situation an der Universität Innsbruck ist durch das Bemühen, Frauen in das Verfahren als Kommissionsmitglieder und GutachterInnen einzubeziehen, gekennzeichnet. Hier zeigen sich deutliche Veränderungen zwischen 2010 und 2011. Die Einbeziehung zusätzlicher Kandidatinnen und die fehlende Selektion vor der Begutachtung bedingen einen steigenden bzw. konstanten Frauenanteil bis zur persönlichen Präsentation. Mit der persönlichen Präsentation sind in einem Teil der Verfahren keine Frauen mehr präsent, in einem anderen Teil kommt es zu einer konsequenten Umsetzung des Frauenförderungsgebotes. D.h. im Aggregat betrachtet sind Frauen in den letzten Phasen des Berufungsverfahrens tendenziell überrepräsentiert im Vergleich zu ihrem Anteil an BewerberInnen.

3.3.4 Universität Salzburg

Für die Universität Salzburg liegen Informationen zu 15 Berufungsverfahren vor, von denen 13 im Jahr 2010 abgeschlossen wurden. In den Berufungsverfahren, die 2010 abgeschlossen wurden, bestand die Berufungskommission aus sieben Mitgliedern, die beiden Kommissionen im Jahr 2011 wiesen zehn Mitglieder auf. In allen bis auf eine Berufungskommission war zumindest eine Frau vertreten, der Frauenanteil unter Kommissionsmitgliedern lag bei 27,0% (2010: 24,2%; 2011: 45,0%). 2010 erfüllten zwei Kommissionen die 40% Frauenquote (das sind 15,4% aller Kommissionen), 2011 erfüllten beide Kommissionen die Frauenquote. 2010 wurden vier Gutachten pro Berufungsverfahren eingeholt, in den 2011 abgeschlossenen Verfahren waren es zwei. Im Durchschnitt wurden 3,6 Gutachten eingeholt. In zwei Drittel aller Verfahren wurde zumindest eine Frau als Gutachterin eingesetzt. Insgesamt wurde rund jedes dritte Gutachten von einer Frau erstellt (Frauenanteil: 31,7%). Der Frauenanteil unter GutachterInnen stieg von 25,0% im Jahr 2010 auf 75,0% im Jahr 2011 an.

Die Zahl der Bewerbungen pro Berufungsverfahren lag zwischen neun und 54 (Ø 21,7). In einem Verfahren bewarb sich keine Frau. Insgesamt war jede vierte Bewerbung von einer

Frau (2010: 22,6%; 2011: 41,7%). Begutachtet wurden zwischen fünf und 18 Bewerbungen, wobei der Frauenanteil bei 25,6% lag (2010: 30,1%; 2011: 45,2%). Die Selektion der Bewerbungen für die Begutachtung wirkt sich also nicht negativ auf die Präsenz von Frauen im Verfahren aus. Ähnliches gilt für die Einladungen zur persönlichen Präsentation. Eingeladen wurden zwischen vier und acht Personen, wovon 30,9% Frauen waren. In zehn Verfahren wurde zumindest eine Frau in den Besetzungsvorschlag aufgenommen, der Frauenanteil unter gelisteten Personen lag bei 28,6% (2010: 25,0%; 2011: 50,0%). Sechs der 15 Verfahren führten zur Berufung einer Frau, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag bei 40,0% und damit deutlich über dem aktuellen Frauenanteil in Professuren.

Die Situation an der Universität Salzburg ist durch eine hohe Präsenz von Frauen in der Berufungskommission und unter GutachterInnen gekennzeichnet sowie durch eine gute Bewerbungslage. Weiters ist charakteristisch, dass Selektionsprozesse nicht zu Ungunsten von Frauen erfolgen und im Hearing sowie im Besetzungsvorschlag Frauen im Vergleich zu ihrem Anteil an den Bewerbungen überrepräsentiert sind.

3.3.5 Universität Linz

An der Universität Linz wurden 2010 elf und 2011 neun Berufungsverfahren abgeschlossen. Bei allen im Jahr 2010 abgeschlossenen Verfahren und bei sieben Verfahren aus dem Jahr 2011 bestand die Berufungskommission aus elf Mitgliedern. Bei zwei im Jahr 2011 abgeschlossenen Verfahren setzte sich die Kommission aus zehn Mitgliedern zusammen. Insgesamt waren 38,9% der Kommissionsmitglieder weiblich (2010: 36,4%; 2011: 42,0%) und 40% der Kommissionen erfüllten die Frauenquote (2010: 36,4%; 2011: 44,4%). Die Zahl der eingeholten Gutachten schwankte 2010 zwischen vier und sechs und 2011 zwischen zwei und sechs. Im Schnitt wurden 4,1 Gutachten eingeholt. In 15 Berufungsverfahren wurde zumindest eine Frau als Gutachterin eingesetzt und jedes fünfte Gutachten wurde von einer Frau erstellt.

Die Zahl der eingegangenen Bewerbungen lag zwischen zwei und 38 ($\bar{x}$ 13,3). In vier Verfahren (20%) ging keine Bewerbung einer Frau ein; der Frauenanteil unter Bewerbungen lag bei 18,8% (2010: 15,7%; 2011: 21,9%). Es wurden alle Bewerbungen begutachtet und keine zusätzlichen KandidatInnen berücksichtigt, d.h. der Frauenanteil bleibt bis zum Hearing konstant. Zur persönlichen Präsentation wurden zwischen zwei und zehn Personen eingeladen. In 14 Verfahren wurden Frauen zur persönlichen Präsentation eingeladen, der Frauenanteil im Hearing lag in beiden Jahren bei rund 22%. In elf Besetzungsvorschlägen (55,0%) wurden Frauen aufgenommen, wobei 27,9% (2010: 29,6%; 2011: 25,9%) der gelisteten Personen Frauen waren. Gegenüber den vorherigen Verfahrensschritten waren Frauen nunmehr überrepräsentiert. In acht Fällen wurde eine Frau berufen, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen macht 40,0% aus. Dieser lag deutlich über dem aktuellen

Frauenanteil in Professuren, d.h. es wird ein signifikanter Beitrag zum Abbau der Unterrepräsentanz von Frauen in Professuren erreicht.

Die Situation an der Universität Linz ist durch eine hohe Präsenz von Frauen im Verfahren (als Kommissionsmitglieder und Gutachterinnen) gekennzeichnet, aber auch durch eine vergleichsweise schlechte Bewerbungslage (unterdurchschnittliche Bewerbungszahlen und etwas unterdurchschnittlicher Frauenanteil). Die Selektion der BewerberInnen erfolgt erst relativ spät im Verfahren (bei der Einladung zum Hearing), wobei hier Frauen offensichtlich entsprechend dem Frauenfördergebot bevorzugt berücksichtigt werden. Die konsequente Umsetzung des Frauenfördergebots schlägt sich schließlich in einem weit über dem Durchschnitt liegenden Frauenanteil unter Neuberufungen nieder.

3.3.6 Universität Klagenfurt

An der Universität Klagenfurt wurden 2010 drei und 2011 sieben Berufungsverfahren abgeschlossen. Die Berufungskommission umfasste in drei Fällen neun Mitglieder und in sieben Fällen elf. Insgesamt war fast die Hälfte der Kommissionsmitglieder weiblich und in beiden Jahren erfüllten 70% aller Kommissionen die 40% Frauenquote. Im Jahr 2010 wurden vier Gutachten eingeholt, 2011 schwankte die Zahl der Gutachten zwischen zwei und vier. Im Durchschnitt wurden drei Gutachten eingeholt. In acht Berufungsverfahren wurde eine Gutachterin bestellt. Der Frauenanteil unter GutachterInnen lag bei 29,2% und stieg von 16,7% im Jahr 2010 auf 34,5% im Jahr 2011 an.

Die Zahl der eingelangten Bewerbungen pro Berufungsverfahren schwankte zwischen fünf und 40 ($\bar{x}$ 22,2), von denen 23% von Frauen stammten. In einem der Verfahren bewarb sich keine Frau. In dieses Verfahren wurden zusätzliche KandidatInnen einbezogen, u.a. eine Frau. Durchschnittlich wurden 18 Bewerbungen begutachtet, wobei der Frauenanteil bei 28,4% lag. Zur persönlichen Präsentation wurden zwischen drei und sieben KandidatInnen eingeladen ($\bar{x}$ 5,6), wobei ein Drittel Frauen waren. In zwei Verfahren war keine Frau zum Hearing eingeladen, in zwei weiteren wurde keine Frau im Besetzungsvorschlag berücksichtigt. Doch auch in den Besetzungsvorschlägen lag der Frauenanteil mit 26,7% etwas über dem Frauenanteil an Bewerbungen. Drei Verfahren führten zur Berufung einer Frau, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag bei 30,0% und damit über dem aktuellen Frauenanteil in Professuren.

Charakteristisch für das Berufungsverfahren an der Universität Klagenfurt ist die hohe Präsenz von Frauen in der Berufungskommission und unter GutachterInnen. Der Frauenanteil in den einzelnen Prozessschritten ist stabil bzw. liegt über dem Frauenanteil unter Bewerbungen. D.h. Selektionsschritte vor dem Begutachtungsverfahren und die Einbeziehung zusätzlicher KandidatInnen benachteiligen keinesfalls Frauen, vielmehr führen sie zu einer leichten Überrepräsentanz von Frauen im Verfahren. Es weisen auch hier die Informationen auf eine konsequente Umsetzung des Frauenfördergebots hin.

3.3.7 Medizinische Universität Wien

Für die Medizinische Universität Wien liegen Informationen zu 14 Berufungsverfahren aus dem Jahr 2010 und zu sieben Verfahren aus dem Folgejahr vor. Die Berufungskommission setzte sich in 19 Verfahren aus 13 Mitgliedern zusammen, in zwei Verfahren aus dem Jahr 2011 gehörten der Kommission 12 Personen an. In allen Berufungskommissionen war zumindest eine Frau Mitglied, der durchschnittliche Frauenanteil lag bei 39,4% (2010: 38,5%; 2011: 41,4%). Trotz dieses vergleichsweise hohen Frauenanteils in Berufungskommissionen erfüllten nur etwas mehr als die Hälfte der Kommissionen die 40% Frauenquote (2010: 50,0%; 2011: 71,4%). In den meisten Verfahren wurden vier Gutachten eingeholt (17 Verfahren, das sind 81,0%), in zwei Verfahren aus dem Jahr 2010 wurden fünf Gutachten erstellt, in zwei Verfahren 2011 wurde die Zahl der Gutachten auf zwei reduziert. Nur in vier Verfahren wurden Gutachterinnen bestellt, d.h. insgesamt wurde rund jedes zehnte Gutachten von einer Frau erstellt. Der Frauenanteil an GutachterInnen hat sich 2011 mit 14,3% gegenüber dem Vorjahr verdoppelt (2010: 7,1%).

Die Zahl der Bewerbungen schwankt zwischen einer und 21 pro Berufungsverfahren ($\bar{x}$ 7,1), wobei auffällt, dass es in fünf von 21 Verfahren nur eine Bewerbung gegeben hat, in drei weiteren Verfahren gingen drei Bewerbungen ein. In sechs Verfahren (28,6%) bewarb sich keine Frau und der Frauenanteil unter eingelangten Bewerbungen lag bei 26,0% (2010: 24,0%; 2011: 29,9%). Es wurden alle eingelangten Bewerbungen begutachtet und keine zusätzlichen KandidatInnen einbezogen, d.h. der Frauenanteil blieb bis zur persönlichen Präsentation konstant. In neun Verfahren (42,9%) wurde keine Frau zum Hearing eingeladen, der Frauenanteil an den eingeladenen Personen lag bei 22,8%. In zehn Verfahren (57,1%) wurde zumindest eine Frau in den Besetzungsvorschlag aufgenommen (Frauenanteil unter gelisteten Personen: 26,2%). In vier Fällen führte das Verfahren zur Berufung einer Frau, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag bei 19,0% und damit geringfügig über dem aktuellen Frauenanteil in Professuren.

Das Berufungsverfahren an der Medizinischen Universität ist zum einen durch eine zunehmende Präsenz von Frauen im Verfahren (als Mitglied der Berufungskommission wie auch als Gutachterin) gekennzeichnet. Zum anderen zeichnet sich das Verfahren durch spät einsetzende Selektionsprozesse aus, wodurch der Frauenanteil bis zum Hearing stabil bleibt. Die Selektionsprozesse danach führen zwar zu einem Anstieg der Zahl von Verfahren, an denen keine Bewerberin beteiligt ist, gleichwohl entspricht im Aggregat der Frauenanteil im Hearing und Besetzungsvorschlag ungefähr dem Frauenanteil unter BewerberInnen.

3.3.8 Medizinische Universität Graz

An der Medizinischen Universität Graz fanden vier Berufungsverfahren im Jahr 2010 und zwei im Folgejahr statt. Die Berufungskommission setzte sich jeweils aus neun Mitgliedern zusammen, wovon im Schnitt 29,6% weiblich waren. Es gab zwar in jeder Berufungskommission zumindest zwei weibliche Mitglieder, doch erfüllte keine einzige

Berufungskommission die 40% Quote. In allen Verfahren wurden vier Gutachten eingeholt, und in jedem Verfahren war zumindest eine Gutachterin tätig. Insgesamt wurde jedes dritte Gutachten von einer Frau erstellt.

Die Zahl der Bewerbungen pro Berufungsverfahren schwankte zwischen acht und 13 ($\bar{x}$ 10,3), von denen 6,2% von Frauen stammten. In drei Verfahren aus dem Jahr 2010 bewarb sich keine Frau, d.h. der Frauenanteil unter BewerberInnen stieg von 2,8% (2010) auf 12,9% (2011) an. Im Schnitt wurden neun Bewerbungen begutachtet, wobei der Frauenanteil bei 5,0% lag (2010: 2,8%; 2011: 9,4%). Zur persönlichen Präsentation wurden zwischen vier und neun Personen eingeladen, wobei der Frauenanteil bei 8,0% lag. Im Hearing waren zwar in drei von sechs Verfahren Frauen präsent, es war jedoch in keinem einzigen Verfahren eine Frau im Besetzungsvorschlag gelistet. Daher erfolgten im Beobachtungszeitraum ausschließlich Berufungen von Männern. Der geringe Frauenanteil in Professuren von rund 12% blieb somit unverändert.

Die Situation an der Medizinischen Universität Graz ist durch eine geringe Anzahl an Berufungsverfahren mit einer vergleichsweise niedrigen BewerberInnenzahl charakterisiert. Im Hinblick auf die Präsenz von Frauen lassen sich zwei kritische Phasen ausmachen: zum einen die geringe BewerberInnenzahl und zum anderen die Selektionsprozesse nach dem Hearing. Insgesamt kommt es zu einer kontinuierlichen Reduktion der Beteiligung von Frauen im Verfahren, dem scheinbar nicht entgegengesteuert wird.

3.3.9 Medizinische Universität Innsbruck

An der Medizinischen Universität Innsbruck wurden 2010 vier und 2011 drei Berufungsverfahren abgeschlossen. Die Berufungskommission setzte sich jeweils aus neun Personen zusammen, von denen insgesamt rund jede fünfte weiblich war. Die Präsenz von Frauen in der Berufungskommission ist von 2010 auf 2011 deutlich gestiegen (von 8,3% auf 33,3%). Nur in einer Kommission aus dem Jahr 2011 wurde die 40% Frauenquote erreicht. An der Medizinischen Universität Innsbruck wurden jeweils vier Gutachten eingeholt. In sechs der sieben Berufungsverfahren wurde zumindest eine Gutachterin bestellt. Der Frauenanteil unter GutachterInnen lag bei 33,3%.

Die Zahl der eingelangten Bewerbungen schwankt zwischen 10 und 25 ($\bar{x}$ 18,3), die alle begutachtet wurden. In einem Verfahren bewarb sich keine Frau und insgesamt lag der Frauenanteil unter BewerberInnen bei 16,8% (2010: 11,7%; 2011: 23,6%). Zur persönlichen Präsentation wurden zwischen drei und acht Personen eingeladen. Dabei wurden bis auf eine Bewerberin alle Frauen, die sich beworben hatten, eingeladen. In drei Berufungsverfahren wurde jeweils eine Frau in den Besetzungsvorschlag aufgenommen und in zwei Fällen wurde eine Frau berufen.

Das Berufungsverfahren an der Medizinischen Universität Innsbruck ist dadurch charakterisiert, dass bis zum Hearing kaum Selektionsprozesse stattfinden, d.h. die Präsenz von Frauen gestaltet sich bis dahin stabil, liegt allerdings auf vergleichsweise niedrigem Niveau (nur 16,8% der Bewerbungen sind von Frauen). Zur persönlichen Präsentation werden nahezu alle Bewerberinnen eingeladen, d.h. im Hearing sind Frauen überrepräsentiert.

3.3.10 Technische Universität Wien

Für die Technische Universität Wien liegen Informationen zu 16 Berufungsverfahren in den Jahren 2010 (neun Verfahren) und 2011 (sieben Verfahren) vor. Für insgesamt 12 Berufungsverfahren sind keine Informationen zur Zusammensetzung der Berufungskommission vorhanden. In den vier Fällen, für die Informationen zur Berufungskommission vorliegen, bestand die Kommission aus acht bzw. neun Mitgliedern, von denen 20,5% weiblich waren. Keine der Berufungskommissionen erfüllte die 40% Frauenquote. Im Schnitt wurden 3,8 Gutachten eingeholt. In den neun Berufungsverfahren im Jahr 2010 wurden vier Gutachten einbezogen, im Jahr 2011 wurde die Zahl auf zwei bzw. drei Gutachten reduziert. Nur in einem der 16 Berufungsverfahren wurde eine Frau als Gutachterin eingesetzt, d.h. der Frauenanteil unter GutachterInnen lag bei 1,6%.

Die Berufungsverfahren an der Technischen Universität Wien sind durch hohe BewerberInnenzahlen charakterisiert. Im Schnitt bewarben sich 32,3 Personen, von denen 5,5% weiblich waren. Bei insgesamt 43,8% aller Berufungsverfahren ging keine einzige Bewerbung einer Frau ein. Da nur in 31,3% der Verfahren keine Frau in Begutachtung war und der Frauenanteil unter Begutachteten auf 8,2% stieg, wird davon ausgegangen, dass sich durch gezielte Suche nach Frauen die Präsenz von Frauen im Verfahren leicht erhöhte.

In allen Verfahren, in denen Frauen in Begutachtung waren, wurde auch jeweils eine Frau zum Hearing eingeladen. Der Frauenanteil im Hearing lag bei rund 9%. In vier Verfahren war jeweils eine Frau im Berufungsvorschlag enthalten und drei Verfahren endeten mit der Berufung einer Frau. Der Frauenanteil unter Neuerwerbungen lag damit bei 18,8% und ist damit doppelt so hoch wie der aktuelle Frauenanteil in Professuren.

Das Berufungsverfahren an der Technischen Universität Wien ist durch eine hohe Anzahl an Bewerbungen und einen geringen Frauenanteil unter den BewerberInnen charakterisiert. Die Selektionsprozesse im Verfahren orientieren sich offensichtlich am Frauenförderungsgebot und führen dazu, dass Frauen überrepräsentiert sind.

3.3.11 Technische Universität Graz

An der Technischen Universität Graz erfolgten elf Berufungsverfahren im Jahr 2010 und acht im Jahr darauf. Die Berufungskommission bestand in den meisten Fällen aus neun Mitgliedern (17 Kommissionen), jeweils eine Kommission bestand aus 12 bzw. 13

Mitgliedern. Der Frauenanteil an Kommissionsmitgliedern lag bei 10,9%. In sechs der 19 Berufungskommissionen (31,6%) waren keine Frauen vertreten. Keine der 19 Berufungskommissionen erfüllte die 40% Frauenquote. Die Zahl der Gutachten schwankte zwischen drei und sieben, wobei in den meisten Fällen (zehn Verfahren) vier Gutachten eingeholt wurden. Der Durchschnitt lag bei 4,9 Gutachten. In sieben Verfahren (36,8%) wurde keine Gutachterin bestellt. Der Frauenanteil unter GutachterInnen lag bei 17,5%.

Im Rahmen der Berufungsverfahren gingen zwischen zwei und 53 Bewerbungen ein, im Schnitt waren es 18,8 Bewerbungen pro Verfahren. Bei rund einem Fünftel aller Berufungsverfahren bewarb sich keine Frau. Insgesamt lag der Frauenanteil bei Bewerbungen bei 15,3%. In zwei Verfahren wurden zusätzliche KandidatInnen einbezogen, in vier Verfahren wurden Bewerbungen für die Begutachtung selektiert. Im Schnitt wurden 16,8 Bewerbungen begutachtet, wobei in 26,3% aller Verfahren keine Frau begutachtet wurde. Von den begutachteten BewerberInnen waren 15,8% Frauen. D.h. die Selektionsprozesse zwischen Bewerbung und Begutachtung wirkten sich insofern negativ für Frauen aus, als der Anteil der Verfahren ohne Bewerberin stieg. Gleichzeitig scheinen unter den zusätzlich einbezogenen KandidatInnen etwas mehr Frauen gewesen zu sein, da der Frauenanteil in Begutachtung stieg. Eine stärkere Selektion fand im Zuge der persönlichen Präsentation statt. Im Schnitt wurden 5,8 BewerberInnen zur persönlichen Präsentation eingeladen, wobei bei neun der 19 Verfahren (47,4%) keine Frau eingeladen wurde. Der Frauenanteil unter den eingeladenen BewerberInnen lag bei 14,5%. In neun der 19 Verfahren war zumindest eine Frau im Berufungsvorschlag enthalten, der Frauenanteil unter den gelisteten BewerberInnen lag bei 19,7%. Vier Verfahren führten zur Berufung einer Frau, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag bei 21,1% und damit deutlich höher als der aktuelle Frauenanteil in Professuren.

Die Technische Universität Graz ist durch zwei gegenläufige Tendenzen gekennzeichnet: Zum einen steigt der Anteil der Verfahren, in denen keine Frau vertreten ist, im Verfahrensverlauf deutlich an (von 21,1% Verfahren ohne Bewerbung einer Frau auf 52,6% Verfahren ohne Frau im Besetzungsvorschlag). Zum anderen steigt der durchschnittliche Frauenanteil von 15,3% bei Bewerbungen auf rund 20% unter gelisteten KandidatInnen im Besetzungsvorschlag sowie unter Neuberufungen an.

3.3.12 Montanuniversität Leoben

An der Montanuniversität Leoben haben 2010 sechs und 2011 ein Berufungsverfahren stattgefunden. Die Berufungskommission umfasste sieben Mitglieder, von denen 11,7% weiblich waren. In sechs der sieben Berufungskommissionen war zumindest ein weibliches Mitglied vertreten. Es erfüllte jedoch keine einzige der Berufungskommissionen die geforderte 40% Frauenquote. An der Montanuniversität Leoben wurden im Schnitt 3,7 Gutachten eingeholt (in sechs Verfahren wurden vier Gutachten eingeholt, in einem zwei). Im Beobachtungszeitraum wurde kein einziges Gutachten von einer Frau erstellt.

In den Berufungsverfahren gingen zwischen einer und 32 Bewerbungen ein, im Schnitt waren es 12,6 pro Berufungsverfahren. In vier der sieben Berufungsverfahren (57,1%) bewarb sich keine Frau und der Frauenanteil unter allen Bewerbungen lag bei 7,8%. Es wurden nahezu alle Bewerbungen begutachtet. Durch die Selektion erhöhte sich der Frauenanteil im Verfahren etwas – nunmehr waren 9,0% der begutachteten Bewerbungen von Frauen. Zum Hearing wurden schließlich im Schnitt 4,6 BewerberInnen eingeladen, wobei in fünf Berufungsverfahren keine Frau zur persönlichen Präsentation eingeladen wurde. Insgesamt waren 5,9% der zum Hearing eingeladenen Personen weiblich. Von den im Besetzungsvorschlag aufgenommenen BewerberInnen waren nur noch 4,8% Frauen und in 85,7% aller Verfahren waren nun keine Frauen mehr vertreten. 2010 wurde eine Frau berufen, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag bei 14,3% und damit dreimal höher als der aktuelle Frauenanteil in Professuren.

Die Situation an der Montanuniversität ist durch eine geringe Anzahl an Verfahren und eine geringe Präsenz von Frauen im Verfahren gekennzeichnet. Es wird versucht, Bewerberinnen im Verfahren zu halten, allerdings sinkt bereits nach der Begutachtung der Frauenanteil deutlich ab, d.h. im Vergleich zu anderen Universitäten erfolgt die Selektion bereits vor dem Hearing.

3.3.13 Universität für Bodenkultur

An der Universität für Bodenkultur fanden 2010 und 2011 insgesamt 13 Berufungsverfahren statt (2010: 5; 2011: 8). Die Berufungskommissionen bestanden aus acht Mitgliedern, von denen ein Viertel weiblich war. Es waren zwar in allen Berufungskommissionen Frauen vertreten, doch erfüllte keine einzige Kommission die geforderte Quote von 40% weiblichen Mitgliedern. Der Frauenanteil an Kommissionsmitgliedern lag in allen Verfahren bei 25%. Es wurden im Schnitt 3,7 Gutachten eingeholt, wobei in allen Verfahren 2010 vier Gutachten eingeholt wurden, 2011 wurden in vier Verfahren vier Gutachten und in vier Fällen drei Gutachten eingeholt. In acht der 13 Berufungsverfahren wurde eine Gutachterin bestellt; somit lag der Frauenanteil unter GutachterInnen bei 16,7%.

Im Schnitt gingen 14 Bewerbungen pro Berufungsverfahren ein, wobei sich in zwei Berufungsverfahren (15,4%) keine Frau bewarb. Der Frauenanteil unter BewerberInnen lag bei 19,6%. Ungefähr jede zweite Bewerbung wurde begutachtet, d.h. durchschnittlich wurden 7,2 Bewerbungen pro Verfahren begutachtet. Aufgrund dieser Selektionsprozesse erhöhte sich der Anteil der Verfahren ohne Frau auf 30,8%, während gleichzeitig der Frauenanteil unter den Begutachteten auf 22,0% stieg. Zu den Hearings wurden im Schnitt fünf Personen eingeladen, wobei auch hier Frauen im Vergleich zum vorherigen Prozessschritt leicht überrepräsentiert waren. Jede vierte zum Hearing eingeladene Person war weiblich. In sechs der 13 Verfahren war zumindest eine Frau im Besetzungsvorschlag enthalten und insgesamt wurden vier Frauen berufen. Der Frauenanteil an Neuberufungen

lag also bei 30,8% und damit um 10 Prozentpunkte über dem aktuellen Frauenanteil in Professuren.

An der Universität für Bodenkultur unterscheidet sich die Situation im Jahr 2010 deutlich von jener im Jahr 2011. 2010 zeigt sich eine relativ konstante Beteiligung von Frauen am Verfahren bis zur persönlichen Präsentation, dann ein deutlicher Rückgang bei den Berufungsvorschlägen, auch wenn dann der Frauenanteil an den Berufenen wieder ansteigt. Im Jahr 2011 zeigt sich demgegenüber eine konsequente Erhöhung des Frauenanteils über alle Stufen des Berufungsverfahrens bis hin zur Berufung.

3.3.14 Veterinärmedizinische Universität

Für die Veterinärmedizinische Universität liegen Angaben zu sechs Berufungsverfahren vor, wovon zwei 2010 und vier 2011 erfolgt sind. Die Berufungskommission setzte sich aus elf Mitgliedern zusammen, wovon im Schnitt 45,5% weiblich waren. In allen Berufungskommissionen waren Frauen vertreten und 83,3% aller Berufungskommissionen (konkret fünf der sechs Kommissionen) erfüllten die geforderte Quote von 40% weiblicher Mitglieder. An der Veterinärmedizinischen Universität wurden im Schnitt 3,2 Gutachten eingeholt, wobei es bei den Verfahren 2010 jeweils vier Gutachten waren, bei den Verfahren 2011 wurden dreimal drei Gutachten eingeholt und einmal zwei. Nur in einem der sechs Verfahren wurde eine Gutachterin eingesetzt.

An der Veterinärmedizinischen Universität gingen im Schnitt 9,2 Bewerbungen pro Berufungsverfahren ein. In allen Verfahren bewarb sich zumindest eine Frau. Der Frauenanteil unter den BewerberInnen lag bei 35,6%. In den vorliegenden Berufungsverfahren gingen im Schnitt 8,2 Bewerbungen in die Begutachtungsphase, wobei der Frauenanteil bei 36,1% lag. Zur persönlichen Präsentation wurden im Schnitt 4,2 Personen eingeladen (Frauenanteil 35,8%). In einem Verfahren war keine Frau zur persönlichen Präsentation eingeladen. In zwei der sechs Verfahren wurde keine Frau in den Besetzungsvorschlag aufgenommen. Dennoch lag der Frauenanteil unter den gelisteten Personen bei 38,9%. Insgesamt wurden zwei Frauen an der Veterinärmedizinischen Universität berufen, je eine 2010 und 2011.

Die Situation an der Veterinärmedizinischen Universität ist durch eine geringe Anzahl an Bewerbungen für Professuren gekennzeichnet sowie durch eine vergleichsweise hohe Beteiligung von Frauen im Verfahren.

3.3.15 Wirtschaftsuniversität Wien

An der Wirtschaftsuniversität Wien erfolgten insgesamt 14 Berufungen in den Jahren 2010 (sechs Berufungen) und 2011 (acht Berufungen). Für ein Berufungsverfahren aus dem Jahr

2010 fehlen die Angaben zur persönlichen Präsentation.¹³ Der Berufungskommission gehörten neun Mitglieder an, wovon etwas mehr als ein Viertel (27,8%) weiblich war. Es war zwar in jeder Berufungskommission zumindest eine Frau vertreten, doch erfüllte nur eine von 14 Berufungskommissionen (das sind 7,1%) die 40% Frauenquote. An der Wirtschaftsuniversität wurden im Schnitt 3,5 Gutachten eingeholt (2010 wurden vier Gutachten eingeholt, 2011 waren es zwischen zwei und fünf Gutachten). Frauen waren nicht nur in Berufungskommissionen unterrepräsentiert, sie wurden auch nur selten als GutachterInnen bestellt. In 78,6% aller Verfahren kam keine Gutachterin zum Einsatz. Der Frauenanteil unter GutachterInnen lag bei 6,8%.

Die Berufungsverfahren der Wirtschaftsuniversität sind durch eine hohe durchschnittliche Zahl von Bewerbungen charakterisiert. Im Schnitt gingen 26,5 Bewerbungen ein. Der Frauenanteil unter den Bewerbungen lag bei 12,0%. Es gab zwar wenige Frauen, die sich bewarben, aber bis auf ein Verfahren (7,1%) gingen in allen Verfahren Bewerbungen von Frauen ein. In vier der 14 Berufungsverfahren wurden zusätzliche Personen in das Berufungsverfahren einbezogen. Im Aggregat betrachtet blieb der Frauenanteil bis zum Begutachtungsverfahren konstant, auch wenn in zwei Verfahren keine Frau begutachtet wurde. Im Hearing erhöhte sich zwar im Gesamtdurchschnitt der Frauenanteil auf 19,6%, gleichzeitig waren nun in sechs von 13 Verfahren keine Frauen mehr vertreten. Der Frauenanteil an den im Besetzungsvorschlag gelisteten Personen lag ebenfalls bei 19,5%, doch nun waren nur noch in 57,1% Verfahren Frauen vertreten. Vier der 14 Berufungsverfahren endeten mit der Berufung einer Frau, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag bei 28,6% und damit über dem Frauenanteil in Professuren (2010: 16,5%; 2011: 18,5%).

Die Situation an der Wirtschaftsuniversität ist durch einen deutlichen Anstieg des Anteils der Verfahren, an dem keine Frau beteiligt ist, über die einzelnen Phasen des Berufungsprozesses charakterisiert. Trotz dieser Selektionsprozesse bleibt der Anteil der Frauen in den einzelnen Phasen im Aggregat auffällig konstant bzw. steigt in den letzten Phasen (Hearing, Besetzungsvorschlag, Berufung) sogar etwas an.

3.3.16 Universität für angewandte Kunst

An der Universität für angewandte Kunst haben in den Jahren 2010 und 2011 fünf Berufungsverfahren stattgefunden (2010: 2; 2011: 3). Der Berufungskommission gehörten in vier Fällen fünf Mitglieder an, in einem Fall bestand die Berufungskommission aus sieben Mitgliedern. Insgesamt war die Hälfte der Mitglieder der Berufungskommission weiblich. Alle Berufungskommissionen an der Universität für angewandte Kunst erfüllten die Quote von 40% weiblichen Mitgliedern. Im Schnitt wurden 2,2 Gutachten eingeholt (in vier Verfahren wurden zwei Gutachten eingeholt, in einem Verfahren drei). In vier der fünf Verfahren war

¹³ Derzeit ist unklar, ob es sich um einen missing value handelt oder ob die Berufung ohne persönliche Präsentation erfolgt ist.

zumindest eine Gutachterin tätig. Der Frauenanteil an GutachterInnen war mit 36,7% der höchste an allen Universitäten.

An der Universität für angewandte Kunst gingen mit 32,4 überdurchschnittlich viele Bewerbungen pro Berufungsverfahren ein. Der Frauenanteil an Bewerbungen lag bei 24,8%. In allen Verfahren bewarb sich zumindest eine Frau. Aufgrund der hohen Zahl von Bewerbungen wurde für die Begutachtung selektiert, d.h. es wurden nicht alle Bewerbungen begutachtet. Im Schnitt wurden 24,2 Bewerbungen begutachtet. Aufgrund der Selektion kam es zu einer Überrepräsentanz von Frauen in den nächsten Stufen des Berufungsverfahrens. Unter den begutachteten Bewerbungen lag der Frauenanteil bei 31,3% und unter Bewerbungen auf der vollständigen KandidatInnenliste bei 38,9%. Zur persönlichen Präsentation wurden im Schnitt fünf Personen eingeladen, wobei auch hier der Frauenanteil bei 38,4% lag. Bei drei der fünf Verfahren sind Frauen im Besetzungsvorschlag gelistet, der Frauenanteil lag nunmehr bei 26,7%. In den Jahren 2010 und 2011 wurde jeweils eine Frau an der Universität für angewandte Kunst berufen, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag 2010 bei 50,0% und 2011 bei einem Drittel. Der Frauenanteil unter Neuberufungen lag damit etwas über dem Frauenanteil in Professuren, d.h. der bereits erreichte hohe Ausgangswert konnte leicht verbessert werden.

Die Situation an der Universität für angewandte Kunst ist durch eine geringe Anzahl an Berufungsverfahren mit einer überdurchschnittlichen BewerberInnenzahl charakterisiert. Selektionsprozesse im Verfahren wirken sich nicht nachteilig auf die Präsenz von Frauen im Verfahren aus, vielmehr ist davon auszugehen, dass das Frauenförderungsgebot konsequent umgesetzt wird.

3.3.17 Universität für Musik und darstellende Kunst Wien

An der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien fanden 2010 neun und 2011 acht Berufungsverfahren statt. Die Berufungskommissionen setzten sich aus neun Mitgliedern zusammen, wovon 43,8% weiblich waren. Frauen waren in allen Berufungskommissionen vertreten und fast zwei Drittel aller Kommissionen erfüllten die 40% Quote (2010: 55,6%; 2011: 75,0%). An der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien wurde die Zahl der Gutachten nach der Novelle des UG 2002 von vier auf zwei herabgesetzt. D.h. in sieben Verfahren aus dem Jahr 2010 wurden vier Gutachten eingeholt, in allen anderen zwei; im Schnitt waren es 2,8 Gutachten. In zwei Drittel aller Verfahren wurde keine Gutachterin bestellt, d.h. der durchschnittliche Frauenanteil an GutachterInnen lag bei 17,7%.

Im Hinblick auf die BewerberInnenzahl zeigt sich eine deutliche Bandbreite, da zwischen sieben und 82 Bewerbungen pro Berufungsverfahren eingingen (Ø 27,5 Bewerbungen). In zwei Berufungsverfahren bewarben sich keine Frauen. Trotz der hohen Zahl von Bewerbungen wurde in 13 Berufungsverfahren nicht selektiert, in zwei weiteren Verfahren

wurde die Zahl der Bewerbungen für die Begutachtung reduziert, in zwei Verfahren wurden zusätzliche BewerberInnen einbezogen. Diese Prozesse führten insgesamt zu einer leichten Erhöhung des Frauenanteils (34,9% der begutachteten BewerberInnen waren Frauen) und nunmehr war nur an einem Verfahren keine Kandidatin beteiligt. Im Durchschnitt wurden 25,9 Bewerbungen begutachtet. Die Bemühungen, Frauen in das Verfahren einzubeziehen, reichten bis zur Begutachtung, danach nahm der Anteil der Verfahren, an denen Frauen beteiligt waren, sowie der Frauenanteil ab. In drei Verfahren wurde keine Frau zur persönlichen Präsentation eingeladen und nur in sieben der 17 Berufungsvorschläge waren Frauen vertreten. Der Frauenanteil ging von der Begutachtung (34,9%) auf 22,6% unter den im Besetzungsvorschlag gelisteten Personen zurück. Insgesamt wurden 2010 und 2011 drei Frauen berufen, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag bei 17,6% und damit deutlich unter dem aktuellen Frauenanteil in Professuren.

Die Situation an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Wien ist charakterisiert durch deutliche Unterschiede im Hinblick auf die BewerberInnenlage. Das Verfahren ist gekennzeichnet durch Bemühungen, Frauen bis zur Begutachtung bzw. bis zum Hearing im Verfahren zu halten, danach sinkt der Anteil der Verfahren mit Bewerberinnen wie auch der Frauenanteil.

3.3.18 Mozarteum

Für das Mozarteum liegen Informationen zu acht Berufungsverfahren vor, von denen drei 2010 abgeschlossen wurden und fünf 2011. Die Berufungskommissionen setzten sich aus fünf Mitgliedern zusammen. Der durchschnittliche Frauenanteil in den Berufungskommissionen lag bei 40% und in drei von vier Berufungskommissionen wurde die 40,0% Quote erreicht (2010: 66,7%; 2011: 80,0%). Unter GutachterInnen waren Frauen jedoch in deutlich geringerem Ausmaß präsent: In sieben Verfahren (87,5%) wurde keine Gutachterin bestellt und der durchschnittliche Frauenanteil unter GutachterInnen lag bei 6,3%. Im Durchschnitt wurden 2,5 Gutachten eingeholt, in zwei Verfahren waren es zwei und in sechs Verfahren vier Gutachten.

Die Zahl der Bewerbungen schwankte zwischen drei und 54 ($\bar{x}$ 27,4), wobei im Schnitt 20,4 Bewerbungen begutachtet wurden. Der Frauenanteil unter den BewerberInnen lag bei 41,8% und jener unter den begutachteten Bewerbungen bei 42,8%. Auch für die persönliche Präsentation wurde kaum selektiert, die Anzahl der eingeladenen Personen schwankte zwischen zwei und 25 ($\bar{x}$ 8,9), wobei der Frauenanteil im Hearing bei 38,0% lag. Bis zur Begutachtung wirkten sich also Selektionsprozesse nicht nachteilig auf die Präsenz von Frauen aus. Dies änderte sich jedoch etwas mit dem Hearing und deutlich mit dem Besetzungsvorschlag – nunmehr waren in sechs der acht Verfahren keine Bewerberinnen mehr präsent und der Frauenanteil unter den gelisteten Personen lag bei 8,3%. In keinem einzigen der acht Berufungsverfahren wurde eine Frau berufen. D.h. der Frauenanteil in Professuren blieb stabil bei rund einem Viertel.

Die Situation am Mozarteum ist durch eine geringe Zahl von Berufungsverfahren und zwei Auffälligkeiten gekennzeichnet: Das Mozarteum weist zum einen im Vergleich zu den anderen Universitäten den höchsten Frauenanteil unter BewerberInnen auf. Zum anderen ist das Mozarteum die einzige Universität bei der Bewerberinnen geringere Chancen als Bewerber haben, begutachtet zu werden. Damit sind auch die Chancen von Bewerberinnen, in den Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden, am Mozarteum deutlich niedriger als an anderen Universitäten.

3.3.19 Universität für Musik und darstellende Kunst Graz

An der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz fanden sieben Berufungsverfahren 2010 und sechs im Jahr 2011 statt. Die Berufungskommission setzte sich in sieben Fällen aus sieben und in sechs Fällen aus acht Mitgliedern zusammen, von denen 37,4% weiblich waren. Trotz des insgesamt hohen Frauenanteils in Berufungskommissionen erfüllten nur 46,2% der Kommissionen die 40% Frauenquote (2010: 42,9%; 2011: 50,0%). An der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz wurden im Schnitt 2,8 Gutachten eingeholt. In fünf Verfahren wurden vier Gutachten eingeholt, in acht Verfahren waren es zwei. In 30,8% aller Berufungsverfahren war keine Gutachterin involviert. Dennoch lag der Frauenanteil unter GutachterInnen mit 32,7% deutlich über dem Gesamtdurchschnitt.

Berufungsverfahren an der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz weisen mit durchschnittlich 32,5 Bewerbungen pro Verfahren einen der höchsten Werte für Bewerbungszahlen aus. In drei Verfahren (23,1%) bewarb sich keine Frau. Dennoch lag auch der Frauenanteil an Bewerbungen mit 32,9% über dem Gesamtdurchschnitt. Trotz der hohen Zahl von Bewerbungen wurde nicht für die Begutachtung selektiert, d.h. es wurden alle Bewerbungen begutachtet. Im Schnitt wurden 8,2 Personen zur persönlichen Präsentation eingeladen. Der Frauenanteil sank nunmehr leicht auf 29,5%. In fünf Berufungsverfahren war zumindest eine Frau im Besetzungsvorschlag vertreten. Der Frauenanteil unter den gelisteten BewerberInnen lag bei 30,8%. Fünf der 13 Berufungsverfahren führten zur Berufung einer Frau, d.h. der Frauenanteil unter Neuberufungen lag bei 38,5% und damit um 14 Prozentpunkte über dem aktuellen Frauenanteil in Professuren.

An der Universität für Musik und darstellende Kunst Graz ist das Berufungsverfahren ähnliche wie an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und dem Mozarteum durch einen hohen Frauenanteil an BewerberInnen charakterisiert. Im Jahr 2010 ist dieser Frauenanteil im Verfahren mit jeder Stufe abgesunken (von 39% Bewerberinnen auf 22% Frauen im Berufungsvorschlag). Im Jahr 2011 bleibt der Frauenanteil im Verfahren konstant und es werden überproportional Frauen berufen. Trotz der geringen Anzahl von Verfahren ist anzunehmen, dass diese Entwicklung mit einer Adaptierung des Berufungsverfahrens bzw. einer konsequenteren Umsetzung von Frauenförderung im Verfahren einhergeht.

3.3.20 Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz

An der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung in Linz fand 2010 und 2011 jeweils ein Berufungsverfahren statt. Die Berufungskommission setzte sich in einem Verfahren aus sechs, im anderen aus sieben Mitgliedern zusammen. Insgesamt waren mehr als drei Viertel der Kommissionsmitglieder weiblich. Beide Kommissionen erfüllten somit die 40% Quote. In beiden Verfahren wurden jeweils zwei Gutachten eingeholt, wovon jeweils eines von einer Frau erstellt wurde.

Die beiden Verfahren unterscheiden sich deutlich hinsichtlich der Anzahl eingelangter Bewerbungen und der folgenden Selektionsprozesse. In dem einen Verfahren gingen neun Bewerbungen ein, zwei davon von Frauen. Alle Bewerbungen gingen in die Begutachtung und sechs BewerberInnen wurden zur persönlichen Präsentation eingeladen. Im ersten Verfahren wurde eine Kandidatin zur persönlichen Präsentation eingeladen und in den Berufungsvorschlag aufgenommen. Bei dem anderen Berufungsverfahren gingen 41 Bewerbungen ein, 35 davon waren von Frauen. Insgesamt wurden 13 Bewerbungen begutachtet, zehn davon von Frauen. Auch in diesem Verfahren wurden sechs BewerberInnen zum Hearing eingeladen, vier davon waren Frauen. Zwei Frauen wurden in den Berufungsvorschlag aufgenommen. In beiden Verfahren wurde ein Mann berufen.

Die beiden Verfahren an der Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung sind so unterschiedlich, dass es nicht möglich ist, etwas über *die* Situation an der Universität sagen zu können.

3.3.21 Akademie der bildenden Künste

Für die Akademie der bildenden Künste in Wien liegen Informationen zu jeweils einem abgeschlossenen Berufungsverfahren 2010 und 2011 vor. Die Berufungskommissionen setzten sich 2010 aus fünf und 2011 aus neun Mitgliedern zusammen, von denen insgesamt fast zwei Drittel weiblich waren. An der Akademie wurden im Schnitt drei Gutachten eingeholt (2010: 4; 2011: 2), wobei in einem Verfahren eine Frau als Gutachterin tätig war. Für die beiden Berufungsverfahren gingen im Schnitt 17 Bewerbungen ein (2010: 10; 2011: 24), wobei der Frauenanteil etwas über der Hälfte lag. Alle Bewerbungen wurden begutachtet und in die komplette KandidatInnenliste aufgenommen. In dem Berufungsverfahren aus dem Jahr 2010 wurde eine Frau zum Hearing eingeladen und in den Berufungsvorschlag aufgenommen. 2011 wurden neun BewerberInnen zur persönlichen Präsentation eingeladen, davon waren fünf Frauen. Rund drei Viertel der zum Hearing eingeladenen Personen und 70,0% der im Berufungsvorschlag gelisteten BewerberInnen waren Frauen. Das Verfahren 2010 endete mit der Berufung einer Frau; im Folgejahr wurde ein Mann berufen.

Die Situation für die Akademie der bildenden Künste ist durch eine hohe Präsenz von Frauen im Verfahren charakterisiert. Der Frauenanteil im Verfahren bleibt bis zur

persönlichen Präsentation konstant, danach sind Frauen sogar überrepräsentiert. In den Jahren 2010 und 2011 lag der Frauenanteil in Berufungen bei 50,0% (bei zwei Berufungsverfahren). Insgesamt liegt der Frauenanteil in Professuren an der Akademie der bildenden Künste bei rund 56%, d.h. das erste Ziel der Gleichstellung, gleiche Repräsentanz von Frauen und Männern auf allen Hierarchieebenen, konnte bereits realisiert werden.

3.4 Datenbedarfskennzahl aus Sicht der Universitäten

Die Auswahl der in die Studie einbezogenen Universitäten orientierte sich an der fachlichen Ausrichtung der Universität, der Größe und dem Standort sowie nach dem aktuellen Entwicklungsstand eines internen Gender Monitorings. Insbesondere der letztgenannte Aspekt stellte sich für die Einschätzung der Datenbedarfskennzahl durch die ExpertInnen an den Universitäten als zentral heraus.

An einigen der Universitäten, die im Rahmen der Interviews in die vorliegende Studie einbezogen wurden, wurden auch schon vor Einführung der Datenbedarfskennzahl regelmäßig und standardisiert Informationen über das Berufungsverfahren erhoben. Konkret trifft dies auf die Universität Wien, die Universität Graz, die Medizinische Universität Wien und die Wirtschaftsuniversität zu. An zwei Universitäten erfolgt die Datenerhebung durch eine eigens geschaffene Organisationseinheit zur Unterstützung von Berufungsverfahren (Stabsstelle Berufungsservice an der Universität Wien, Stabsstelle für Berufsangelegenheiten an der WU). An der Universität Linz wurden diese Daten erstmals für die Jahre 2006 bis 2009 für den Rechnungshof, der die Frauenförderung an vier ausgewählten Universitäten untersuchte (RH 2011), erhoben.

Im Rahmen dieser bestehenden Monitoringsysteme zum Berufungsverfahren wurde auch nach Geschlecht differenziert, d.h. die Vorgaben für die Erhebung des Datenbedarfs im Rahmen der Wissensbilanz stellten keine gravierende Neuerung dar. Einzig die Information zur vollständigen KandidatInnenliste wurde davor nicht erhoben. Die Adaptierung bestehender Erfassungssysteme für die Anforderungen der Wissensbilanz werden in den Interviews nicht als Problem bezeichnet (weder inhaltlich noch vom Aufwand her).

Die Informationen aus dem „Berufungsmonitoring“ werden an drei dieser vier Universitäten nicht nur für die Wissensbilanz genutzt. Sie finden beispielsweise Eingang in universitäre Frauenberichte oder werden auch im Zuge des internen Qualitätsmanagements verwendet. Derartige Synergien ergeben sich vor allem in jenen Fällen, in denen universitäre Strategien explizit auf die Verbesserung des Berufungsverfahrens fokussieren. Dies wird explizit für die Universität Linz thematisiert, an der die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren eine zentrale Zielsetzung darstellt. In einem Fall werden die erhobenen Daten zum Berufungsverfahren nur für die Wissensbilanz verwendet und in keiner Weise weiter verwendet. Dem liegen Zweifel an der Aussagekraft der Daten zugrunde – primär aufgrund

der geringen Anzahl an Berufungsverfahren pro Jahr – gekoppelt mit einem fehlenden Problembewusstsein im Hinblick auf einen möglichen Gender-Bias im Berufungsverfahren.

Anders stellt sich die Situation für jene Universitäten dar, die vor der Einführung der Datenbedarfskennzahl keine systematische und standardmäßige Aufbereitung von Informationen zum Berufungsverfahren hatten. In diesen Fällen wird der Erhebungsaufwand als hoch bezeichnet und die Informationen werden ausschließlich für die Wissensbilanz-Datenmeldung verwendet. Es wird davon gesprochen, dass die Daten „händisch ausgezählt“ werden oder dass in Zusammenarbeit mit Berufungskommissionsvorsitzenden bzw. dem Senat eigens für die Wissensbilanz erstellte Excel-Listen ausgefüllt werden. Die InterviewpartnerInnen an diesen Universitäten sind weder von der Sinnhaftigkeit der Datenerhebung überzeugt noch gehen sie davon aus, dass eine Analyse des Berufungsverfahrens dazu beitragen könnte, den Frauenanteil in Professuren zu erhöhen. So wird beispielsweise an der TU Graz die primäre Ursache für den niedrigen Frauenanteil in Professuren bzw. für die Schwierigkeiten, Frauen in Professuren zu berufen, die geringe Zahl an BewerberInnen gesehen. Es handle sich dabei um ein Problem, das durch ein komplexes Zusammenspiel unterschiedlicher Ursachen bedingt ist, in dem keine Einflussmöglichkeiten der Universität bestehen (z.B. gesellschaftliche Normen, traditionelles Berufs- und Studienwahlverhalten). Diese Problemlage ist den InterviewpartnerInnen bekannt, d.h. eine vertiefende Analyse des Frauenanteils in den folgenden Stufen des Berufungsverfahrens bringe nach ihrer Einschätzung keine zusätzlichen Erkenntnisse.

Die Situation an der Kunstuniversität Graz stellt eine Besonderheit dar. An der Kunstuniversität Graz stellt die Erhöhung des Frauenanteils in Professuren eine prioritäre Zielsetzung der Universität dar. In diesem Kontext erfolgte bereits vor der Einführung der Datenbedarfskennzahl die Erhebung der Informationen zur Präsenz von Frauen im Berufungsverfahren für zwei Jahre und wurde eine entsprechende Analyse im Frauenbericht der Universität veröffentlicht (KUG 2010: 59-61; KUG 2009: 55-57). Da sich kein Rückgang des Frauenanteils im Verlauf des Berufungsverfahrens zeigte, d.h. sich aus den Daten kein unmittelbarer Handlungsbedarf ableiten ließ, verlor sich in der Folge das Interesse an diesen Kennzahlen. Insofern wird der Informationsgehalt der Daten als gering eingeschätzt.

Insgesamt ist festzuhalten, dass für den Datenbedarf deutlich weniger Adaptierungsbedarf formuliert wird als für den Gender Pay Gap. Konkret wurde vorgeschlagen, im Erhebungsformular die Bezeichnung „Frauenanteil unter Berufungen“ zu ändern. Da die Erhebung pro Berufungsverfahren erfolgt, sollte direkt das Geschlecht der berufenen Person abgefragt werden. Abgesehen davon wurde kein Änderungsbedarf formuliert. Alle InterviewpartnerInnen können die Zielsetzung der Datenbedarfskennzahl, die Präsenz von Frauen in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens darzustellen, nachvollziehen. Einige InterviewpartnerInnen begrüßen diese explizit und bezeichnen sie als wichtig, um Barrieren für Frauen im Verfahren aufzeigen zu können. Es werden zwei zentrale Probleme im Hinblick auf die Aussagekraft und eine Weiterentwicklung in Richtung eines Indikators

thematisiert: Zum einen wird für einige Universitäten die geringe Fallzahl problematisiert. Wenn nicht eine gewisse Mindestzahl von Berufungsverfahren pro Jahr abgeschlossen werden, könnte aus den Ergebnissen auf einzelne Verfahren rückgeschlossen werden. Zum anderen wird es als Problem bezeichnet, wenn sich die Verfahren in den unterschiedlichen Fachbereichen im Hinblick auf die Präsenz von Frauen deutlich unterscheiden. Durch die Zusammenführung zu einem Indikator würden sich relevante Unterschiede „ausmitteln“, d.h. möglicher Handlungsbedarf würde nicht sichtbar werden.

Interessant ist in diesem Zusammenhang die Befürchtung, dass Rückschlüsse auf einzelne Verfahren möglich sein könnten. Dabei wird mit der Anonymität von Verfahren argumentiert, nicht mit jener von Personen. Die Identität der berufenen Person ist jedenfalls bekannt, an den meisten Universitäten werden auch die zum Hearing eingeladenen Personen veröffentlicht. Das Wissen um nähere Informationen zum Verfahren (konkret der Frauenanteil in den einzelnen Phasen des Verfahrens sowie in der Berufungskommission und unter GutachterInnen) erscheint datenschutzrechtlich unproblematisch.¹⁴ Es geht hier vielmehr um die Befürchtung, dass Rückschlüsse auf die Qualität der Berufungsverfahren gezogen werden könnten.

Eine weitere Einschränkung der Aussagekraft des Datenbedarfs wurde dahingehend formuliert, dass die Analyse mit der Berufung ende und die Berufsbedingungen (Berufungszusagen im Hinblick auf Einkommen, Lehrverpflichtung, Personal, Infrastruktur) nicht berücksichtige. An drei Universitäten wurden in der Vergangenheit Überlegungen angestellt, eine derartige Analyse durchzuführen, die jedoch durchwegs an der Komplexität des Gegenstandes bzw. an fehlender interner Kooperation gescheitert sind. Dabei werden zum einen nach Disziplinen unterschiedliche Bedingungen angesprochen, wie beispielsweise der höhere Infrastrukturbedarf in „Labor-Fächern“ im Vergleich zu „theoretischen Fächern“. Zum anderen weisen die berufenen Personen unterschiedliche soziodemographische Charakteristika, Lebensumstände und Vorkarrieren auf, die sich in den Berufungszusagen niederschlagen (z.B. Alter, Wechsel von einer Professur in eine andere oder erstmalige Berufung, Industrieerfahrung). Es wird als schwierig bezeichnet, zwei Berufungen zu finden, die so ähnlich gelagert sind, dass ein Vergleich der Berufungszusagen zulässig wäre.

3.5 Zusammenfassung und Schlussfolgerungen

In die Analyse wurden die Daten zu abgeschlossenen Berufungsverfahren nach §98 aus den Jahren 2010 und 2011 einbezogen. Für das Jahr 2010 lieferten einige Universitäten aufgrund einer missverständlichen Formulierung im WBV-Kennzahlen Arbeitsbehelf auch Informationen zu noch laufenden Verfahren, die in der vorliegenden Analyse nicht berücksichtigt wurden. Die Datenqualität für abgeschlossene Berufungsverfahren wird als hoch eingeschätzt. Insgesamt sind 95,9% der abgeschlossenen Berufungsverfahren

¹⁴ Dazu sollte selbstverständlich die fachkundige Einschätzung eines Juristen/einer Juristin eingeholt werden.

vollständig erfasst. Neben fehlenden Werten bestehen bei rund 10% aller Fälle Unklarheiten bzw. sind unplausible Werte aufgetreten. Darunter fallen unplausible Werte, die vermutlich auf Tippfehler zurückzuführen sind oder bei denen nicht klar ist, ob missing values als missings codiert sind oder mit 0 eingegeben wurden. Weiters zeigen sich Indizien dafür, dass es zwei Interpretationen des Konzepts der „vollständigen KandidatInnenliste“ gibt (siehe Kapitel 3.2.4). Insbesondere die zuletzt genannten Unklarheiten könnten durch eine entsprechende Konkretisierung im Arbeitsbehelf leicht ausgeräumt werden. Festzuhalten ist jedoch, dass diese Unklarheiten nicht im Zuge des Datenclearingprozesses sichtbar wurden, sondern erst bei einer intensiveren inhaltlichen Auseinandersetzung auftauchten.

Als erster Eindruck bleibt festzuhalten, dass die Daten zur Präsenz von Frauen in den unterschiedlichen Phasen der Berufungsverfahren wertvolle Hinweise auf die Qualität der Berufungsverfahren, auf das Vorhandensein eines Gender Bias bzw. die Verankerung frauenfördernder Aspekte im Verfahren sowie auf Unterschiede in der Ausgestaltung des Berufungsverfahrens zwischen den Universitäten liefern. Insbesondere der letztgenannte Punkt weist darauf hin, dass die Ausgestaltung des Berufungsverfahrens auf universitärer Ebene zentral für das Ziel der Erhöhung des Frauenanteils in Professuren ist.

Die Daten zeigen weiters, dass die mit der Novelle des UG 2002 verbundenen Vorgaben bzw. Möglichkeiten umgesetzt werden. So ist an einer Reihe von Universitäten eine deutliche Erhöhung des Frauenanteils unter Berufungskommissionsmitgliedern zu verzeichnen. Zum anderen hat eine Reihe von Universitäten die Möglichkeit, nur noch zwei statt vier Gutachten einzuholen, genutzt. Es wird jedoch auch deutlich, dass dort, wo es keine expliziten Vorgaben wie z.B. die geforderte 40% Frauenquote in Berufungskommissionen gibt, kaum Veränderungen auftreten. So hat sich beispielsweise der Frauenanteil unter GutachterInnen in deutlich geringerem Ausmaß verändert als jener unter Berufungskommissionsmitgliedern.

Auffällig sind weiters die zum Teil deutlich ausgeprägten Unterschiede zwischen Universitäten vergleichbarer inhaltlicher Ausrichtung und Größe. Dies würde gegen die häufig vorgebrachte These, der aufgrund der Disziplin kaum veränderbaren Gegebenheiten, sprechen (Wroblewski, Leitner 2010; Wroblewski et al. 2011). Vielmehr spricht dies dafür, dass die Ausgestaltung des Verfahrens im Hinblick auf Transparenz und die Berücksichtigung von Gender Aspekten zentral ist.

Die vorliegenden Daten stützen auch die These, dass nur Bemühungen um Transparenz in Kombination mit der expliziten Berücksichtigung von Gender Aspekten im Verfahren, zu einer Erhöhung des Frauenanteils führen, wie dies beispielsweise an der Universität Linz der Fall ist. Wie dagegen das Beispiel der Medizinischen Universität Graz verdeutlicht, führen an einem ausgeprägten Transparenzgebot orientierte Verfahren nicht automatisch zu höheren Frauenanteilen unter Neuberufungen.

Die vorliegenden Daten weisen darüber hinaus auf eine konsequente Umsetzung des Frauenfördergebots bis zur Begutachtung bzw. bis zum Hearing hin (siehe auch Tabelle 23).¹⁵ Der Frauenanteil unter begutachteten Bewerbungen ist an allen Universitäten mit Ausnahme der Medizinischen Universität Graz im Vergleich zum Frauenanteil unter Bewerbungen höher oder zumindest gleich hoch. Bei der persönlichen Präsentation ist die bevorzugte Einladung von Frauen bei gleicher Qualifikation noch deutlicher ausgeprägt. Im Vergleich zu ihrem Anteil an BewerberInnen sind Frauen nun an der Medizinischen Universität Wien, am Mozarteum und an der Universität für Musik und darstellende Kunst in Graz unterrepräsentiert. Die Überrepräsentanz von Frauen bei der persönlichen Präsentation setzt sich nicht durchgängig im Besetzungsvorschlag fort. An der Medizinischen Universität Graz ist nunmehr in keinem einzigen Verfahren eine Frau präsent, an der Montanuniversität Leoben, an der Universität für Musik und darstellende Kunst Wien sowie dem Mozarteum sinkt der Frauenanteil im Vergleich zur persönlichen Präsentation deutlich ab. Wird auf den Frauenanteil unter Neuberufungen abgestellt, so wird an neun Universitäten eine konsequente Verfolgung des Frauenfördergebots sichtbar (an den Universitäten Graz, Salzburg, Linz und Klagenfurt, an der Medizinischen Universität Innsbruck, der Technischen Universität Wien, an der Montanuniversität Leoben, an der Universität für Bodenkultur, an der Wirtschaftsuniversität und der Universität für angewandte Kunst). An weiteren drei Universitäten sind Frauen unter Neuberufungen im Vergleich zum Hearing bzw. zu ihrem Anteil an BewerberInnen leicht überrepräsentiert (Universität Wien, Technische Universität Graz, Universität für Musik und darstellende Kunst Graz). An vier Universitäten sind Frauen dagegen im Vergleich zu ihrem Anteil an Bewerbungen unterrepräsentiert. Dies trifft auf die Medizinischen Universitäten Wien und Graz, auf die Universität für Musik und darstellende Kunst Wien und auf das Mozarteum zu. An der Veterinärmedizinischen Universität und an der Universität Innsbruck sind Frauen entsprechend ihrem Anteil an Bewerbungen unter Neuberufungen vertreten.

Abschließend bleibt festzuhalten, dass sich zwei Nutzungsmöglichkeiten für die erhobenen Daten zeigen, die als gleichwertig anzusehen sind und einander ergänzen sollten: Zum einen erlauben die Daten eine Analyse der Berufungsverfahren auf universitärer Ebene, d.h. ermöglichen ein internes Controlling bzw. Qualitätsmanagement der Verfahren. Die Daten ermöglichen ein Monitoring des Verfahrens nicht nur im Hinblick auf die Präsenz von Frauen in den einzelnen Phasen, sondern könnten auch für eine generelle Analyse herangezogen werden. So könnte beispielsweise die Frage nach einer Mindestzahl von BewerberInnen als ein Qualitätskriterium definiert werden oder eine Mindestzahl von Einladungen zum Hearing. In einem derartigen Monitoring würden vermutlich weiterführende Analysen angestellt werden, um Handlungsbedarf zu konkretisieren. Dies beispielsweise durch Differenzierung nach Fachbereichen oder anderen zentralen Eigenschaften der Professur (z.B. Größe des Lehrstuhls, theoretische versus angewandte Bereiche etc.). An den meisten Universitäten

¹⁵ Für die folgende Darstellung nach Universitäten werden die Akademie der bildenden Künste und die Universität für künstlerische und industrielle Gestaltung Linz nicht berücksichtigt, da hier nur jeweils zwei Berufungsverfahren stattfanden.

würden in diesem Zusammenhang geringe Fallzahlen eine öffentliche Darstellung problematisch erscheinen lassen. Aus diesem Grund sollten derartige weiterführende Analysen universitätsintern bleiben und die Basis für eine interne Reflexion darstellen. Nach außen – gegenüber dem BMWF oder in Form von Publikationen – sollten die aggregierten Werte beibehalten werden.

Zum anderen ist auf Basis der vorliegenden Daten eine Analyse der frauenfördernden Aspekte im Berufungsverfahren möglich. Eine solche Analyse fokussiert auf die Präsenz von Frauen, die einer von mehreren Indikatoren für die Gleichstellungsorientierung im Verfahren darstellt. Subtile Formen der Diskriminierung können mit dem vorliegenden Erhebungsinstrumentarium natürlich nicht erfasst werden. Derartige Fragestellungen erfordern andere methodische Zugänge. Eine derartige Analyse ist vor allem mit einer vergleichenden Perspektive interessant und könnte zu einer Orientierung an Good Practices von anderen Universitäten führen. Um dieses Potenzial zu nutzen, sollten die Ergebnisse zusätzlich zur Darstellung in der Wissensbilanz in einer universitätsvergleichenden Darstellung veröffentlicht werden, z.B. in einem eigenen Bericht. Eine gesonderte umfassende Analyse würde es erlauben, stärker auf den Kontext der Daten einzugehen und umfassendere Interpretationen auszuführen, als dies im Rahmen der Wissensbilanzen möglich ist. Die Interpretation im Rahmen der Wissensbilanz bezieht sich primär auf die eigene Universität, Vergleiche mit anderen Universitäten können aufgrund der Vorgangsweise der Erstellung der Wissensbilanz nicht angestellt werden (die Universitäten kennen zu diesem Zeitpunkt die Ergebnisse für die anderen Universitäten nicht). Wenn eine Vergleichsdimension angeführt wird, so handelt es sich um den Zeitvergleich an der jeweiligen Universität. Die einzelnen Positionen können sich also nicht im Vergleich zu anderen Universitäten darstellen, wodurch eine bessere Abschätzung eines eventuell bestehenden Handlungsbedarfs möglich wäre. Auch geht damit das Potenzial verloren, die eigene Universität als Good Practice zu erkennen. In den Interviews wird beispielsweise davon gesprochen, dass die Daten keine Probleme im Hinblick auf die Präsenz von Frauen zeigen, also kein Handlungsbedarf bestünde und die Daten somit uninteressant wären. In dieser Interpretation geht unter, dass die Universität eine deutlich bessere Performance zeigt als andere Universitäten, sie also selbst ein Good Practice-Beispiel darstellt.

3.6 Vorschlag für die Entwicklung eines Indikatorensets zur Geschlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren

Auf Basis der Einschätzung der hohen Datenqualität und der beschriebenen Nutzungsmöglichkeiten wird empfohlen, die Datenbedarfskennzahl in eine Wissensbilanz-Kennzahl umzuwandeln und damit auch zu veröffentlichen. Wenn nur ein oder zwei Verfahren abgeschlossen wurden, sollte von einer Veröffentlichung für das jeweilige Jahr abgesehen werden. Im Idealfall sollte das Datenmaterial auch für eine universitätsvergleichende Analyse genutzt werden, mit der – so sie veröffentlicht wird – auch Sensibilisierungseffekte einhergehen.

Vorgeschlagen wird, die Datenerhebung wie bislang durchzuführen, d.h. pro Berufungsverfahren die Anzahl von Frauen und Männern für die einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens zu erheben und an das BMWF zu liefern. Auf Basis dieser Informationen kann ein Indikatorenset gebildet werden, das die durchschnittliche Präsenz von Frauen in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens über alle Verfahren, die im Kalenderjahr abgeschlossen wurden, abbildet. Für eine Veröffentlichung (auch im Rahmen von unidata) wird vorgeschlagen, neben der Anzahl der pro Jahr abgeschlossenen Berufungsverfahren den durchschnittlichen Frauenanteil unter BewerberInnen und die folgenden Kennzahlen heranzuziehen. Die vorgeschlagenen Kennzahlen bilden die Chance von BewerberInnen, in die Begutachtung oder ins Hearing zu kommen bzw. in den Berufungsvorschlag (Dreivorschlag) aufgenommen oder berufen zu werden, ab:

- Chance von Bewerberinnen, begutachtet zu werden: Frauenanteil unter begutachteten BewerberInnen in Relation zum Frauenanteil unter BewerberInnen.
- Chance von Bewerberinnen, zum Hearing eingeladen zu werden: Frauenanteil unter Einladungen zum Hearing in Relation zum Frauenanteil unter BewerberInnen
- Chance von Bewerberinnen, in den Berufungsvorschlag aufgenommen zu werden: Frauenanteil unter gelisteten Personen in Relation zum Frauenanteil unter BewerberInnen
- Chance von Bewerberinnen, berufen zu werden: Frauenanteil unter Berufungen in Relation zum Frauenanteil unter BewerberInnen

Ein Wert von 1 bedeutet, dass die Chancen von Frauen und Männern bei einer Bewerbung gleich sind, die jeweilige Phase des Verfahrens zu erreichen (Begutachtung, Hearing, Berufungsvorschlag) bzw. berufen zu werden. Je kleiner der Wert ist, desto geringer sind die Chancen von Frauen im Vergleich zu Männern. Liegt der Wert über 1, so sind die Chancen von Frauen größer, d.h. dem Gebot der Frauenförderung wird im Berufungsverfahren nachgekommen.

Da bei dieser Darstellung auf das Verhältnis von Frauen in den einzelnen Phasen des Berufungsverfahrens jeweils in Relation zum Frauenanteil unter BewerberInnen abgestellt wird, ist diese auch bei einer geringen Beteiligung von Frauen gemessen an absoluten BewerberInnenzahlen zulässig. Die geringen BewerberInnenzahlen stellen sehr wohl auch ein Problem dar, doch handelt es sich dabei um ein anderes als bei der Frage, ob Frauen vorzeitig aus dem Verfahren ausscheiden.

Neben der geringen Fallzahlen werden häufig Unterschiede zwischen den Disziplinen als Argument angeführt, warum eine aggregierte Analyse nicht sinnvoll erscheint. Dem ist insofern zuzustimmen, als sich bei sehr heterogenen Berufungsverfahren (Verfahren mit hoher Repräsentanz von Frauen und Verfahren mit geringer Frauenbeteiligung) die Unterschiede ausmitteln könnten, d.h. bestehende Probleme damit verschleiert werden. Eine Differenzierung nach Fachbereich würde also die Aussagekraft erhöhen, doch wäre eine

nach Fachrichtungen differenzierte Darstellung für die meisten Universitäten aufgrund der Anzahl an Berufungsverfahren nicht zulässig. Vielmehr sollte auf Basis der aggregierten Darstellung ergänzt durch differenzierte interne Analysen ein universitätsinterner Diskussions- und Reflexionsprozess stattfinden, bei dem konkreter Handlungsbedarf thematisiert wird.

Die Datenlieferung sollte – wie bereits erwähnt – für alle im Kalenderjahr abgeschlossenen Berufungsverfahren erfolgen, auch wenn im Falle von nur einem oder zwei abgeschlossenen Verfahren von einer Veröffentlichung abgesehen werden sollte. Die Werte für die von der Veröffentlichung ausgeschlossenen Berufungsverfahren sollten in die Berechnung eines Gesamtwertes für alle Universitäten einfließen. Eine Möglichkeit, mit geringen Fallzahlen umzugehen, wäre auch die Veröffentlichung der Werte für die letzten beiden Jahre, wenn dann ausreichende Fallzahlen vorliegen. Eine andere Möglichkeit wäre eine gemeinsame Analyse für Gruppen von vergleichbaren Universitäten, wie z.B. die Medizinischen Universitäten, die Kunstuniversitäten, die Technischen Universitäten (TU Wien, TU Graz und Montanuniversität Leoben) und die sogenannten Volluniversitäten (Universität Wien, Graz, Innsbruck, Salzburg, Linz und Klagenfurt). Durch diese Vorgangsweise würden jedoch Unterschiede zwischen den Universitäten verschleiert werden. Dies erscheint insofern besonders berücksichtigungswert, als gezeigt wurde, dass die Ergebnisse von Berufungsverfahren nicht primär von der fachlichen Ausrichtung dominiert sind, sondern vielmehr der Ausgestaltung des Berufungsverfahrens eine zentrale Rolle zukommt (Wroblewski, Leitner 2010; Wroblewski et al. 2011).

Im Folgenden wird die beschriebene Analyse für die Jahre 2010 und 2011 durchgeführt und interpretiert (siehe Tabelle 16 und Tabelle 17). Dabei zeigt sich für beide Jahre ein ähnliches Bild: Die Chancen von Frauen in die Begutachtung zu kommen, sind an den meisten Universitäten gleich hoch wie jene der Männer. An der TU Wien zeigt sich in beiden Jahren eine aktive Frauenförderung, da deutlich mehr Frauen begutachtet werden, als es ihrem Anteil an den BewerberInnen entspricht. Für die Universität Klagenfurt trifft dies im Jahr 2010 ebenfalls zu (2011 waren die Chancen von Frauen und Männern gleich). An den Universitäten Wien, Graz, Salzburg und an der Universität für Bodenkultur sowie der Medizinischen Universität Graz wurden tendenziell mehr Frauen begutachtet.

Insgesamt stellt sich also die Begutachtung noch nicht als die zentrale Hürde für Frauen im Verfahren heraus und die Universitäten zeigen hier ein relativ einheitliches Bild. Anders stellt sich dies ab der Einladung zum Hearing dar. Für die im Jahr 2011 abgeschlossenen Verfahren zeigt sich eine Polarisierung in Universitäten, an denen der Frauenanteil im Hearing gegenüber dem Frauenanteil unter BewerberInnen deutlich höher liegt, und Universitäten, an denen Frauen geringere Chancen als Männer haben, zum Hearing eingeladen zu werden. Letzteres trifft insbesondere auf die Medizinischen Universitäten, die Veterinärmedizinische Universität, die TU Graz und einige Kunstuniversitäten zu. Auch für das Jahr 2010 liegen an Kunstuniversitäten die Chancen von Frauen, ins Hearing zu

kommen, deutlich unter jenen der Männer. Die TU Graz weist dagegen ausgeglichene Zugangschancen zum Hearing auf und an den Medizinischen Universitäten wurden Frauen sogar verstärkt eingeladen.

Bei der Erstellung des Berufungsvorschlages verstärken sich die bisherigen Tendenzen. 2011 sinkt insbesondere an den Medizinischen Universitäten und an zwei Kunstuniversitäten (Mozarteum und Universität für Musik und darstellende Kunst Wien) die Präsenz von Frauen im Verfahren nun deutlich ab. An der Veterinärmedizinischen Universität, der Universität Linz und der Universität Klagenfurt entspricht die Präsenz von Frauen im Berufungsvorschlag dem Anteil von Bewerberinnen. An den anderen Universitäten liegt der Frauenanteil im Hearing deutlich über dem Bewerberinnenanteil.

In der letzten Stufe, der Berufung, setzt sich die beschriebene Tendenz fort. Universitäten, an denen Frauen im Verfahren gehalten wurden, berufen auch anteilmäßig mehr Frauen als ihrem Anteil an BewerberInnen entsprechen würde. An jenen Universitäten, die rückläufige Frauenanteile aufweisen, sinkt der Frauenanteil nochmals ab. Nur an der TU Wien wird die Tendenz umgedreht, d.h. die Auswahlentscheidung des Rektors fällt verstärkt auf Frauen.

Tabelle 16: Indikatoren zur Präsenz von Frauen in Berufungsverfahren nach Universität bzw. Universitätsgruppen (2011)

		Frauenanteil					Chance von Bewerberinnen, ... zu erreichen			
2011	N	Bewerb.	Begut.	Hearing	Liste	Berufung	Begut.	Hearing	Liste	Berufung
Universität Wien	34	24,8%	28,8%	32,6%	29,8%	29,4%	1,16	1,31	1,20	1,18
Universität Graz	14	22,7%	25,2%	30,7%	27,5%	35,7%	1,11	1,35	1,21	1,57
Universität Innsbruck	11	24,8%	25,3%	36,1%	40,5%	36,4%	1,02	1,46	1,63	1,47
Universität Linz	9	28,0%	28,9%	28,3%	28,0%	30,0%	1,03	1,01	1,00	1,07
Universität Klagenfurt	7	24,3%	24,3%	33,3%	25,0%	28,6%	1,00	1,37	1,03	1,18
Med. Universität Wien	7	38,8%	38,8%	31,3%	31,3%	14,3%	1,00	0,81	0,81	0,37
Med. Universität IBK	3	26,0%	26,0%	21,4%	14,3%	0,0%	1,00	0,82	0,55	---*
TU Wien	7	8,1%	12,4%	13,0%	5,6%	12,5%	1,53	1,61	0,68	1,54
TU Graz	8	18,9%	19,0%	10,4%	13,0%	12,5%	1,01	0,55	0,69	0,66
Univ. für Bodenkultur	8	17,9%	21,1%	26,3%	33,3%	37,5%	1,18	1,47	1,86	2,10
Veterinärmed. Univ.	4	40,0%	41,4%	33,3%	40,0%	25,0%	1,03	0,83	1,00	0,63
Wirtschaftsuniversität	8	12,6%	14,1%	18,8%	20,0%	25,0%	1,12	1,49	1,59	1,99
Univ. für angewandte K.	3	23,9%	31,4%	17,6%	33,3%	33,3%	1,31	0,74	1,39	1,39
Univ. f.Musik u.d.K Wien	8	31,3%	32,9%	38,2%	25,0%	25,0%	1,05	1,22	0,80	0,80
Mozarteum Salzburg	5	42,3%	41,8%	39,0%	10,0%	0,0%	0,99	0,92	0,24	---*
Kunstuniversität Graz	6	33,3%	33,3%	32,4%	33,3%	50,0%	1,00	0,97	1,00	1,50
Alle Universitäten	149	25,5%	26,3%	29,8%	27,4%	26,5%	1,03	1,17	1,08	1,04
"Volluniversitäten"	77	24,5%	26,4%	32,0%	29,9%	30,8%	1,08	1,31	1,22	1,26
Med. Universitäten ges.	12	29,8%	29,5%	26,3%	21,4%	8,3%	0,99	0,88	0,72	0,28
Technische Univ. ges.	16	13,2%	15,4%	10,5%	9,1%	11,8%	1,17	0,80	0,69	0,89
Kunstuniversitäten ges.	24	37,4%	35,2%	37,2%	28,3%	25,0%	0,94	0,99	0,76	0,67

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen.

Anmerkung: An den nicht ausgewiesenen Universitäten fanden weniger als drei Berufungsverfahren statt. Ihre Angaben gehen aber in die Gesamtsumme ein. ---*: keine Frau berufen.
Für eine Veröffentlichung könnten die Spalten Frauenanteile in Begutachtung, im Hearing, im Berufungsvorschlag und unter Berufenen der Übersichtlichkeit halber weggelassen werden.

Tabelle 17: Indikatoren zur Präsenz von Frauen in Berufungsverfahren nach Universität bzw. Universitätsgruppen (2010)

	Frauenanteil						Chance von Bewerberinnen, ... zu erreichen			
2010	N	Bewerb.	Begut.	Hearing	Liste	Berufung	Begut.	Hearing	Liste	Berufung
Universität Wien	53	20,6%	23,7%	27,7%	21,7%	24,5%	1,15	1,34	1,05	1,19
Universität Graz	14	32,6%	38,9%	40,3%	43,9%	50,0%	1,19	1,24	1,35	1,54
Universität Innsbruck	16	18,5%	18,4%	21,6%	16,0%	12,5%	1,00	1,17	0,86	0,68
Universität Salzburg	13	24,5%	30,4%	28,2%	24,4%	62,5%	1,24	1,15	1,00	2,55
Universität Linz	11	15,7%	15,7%	24,6%	31,3%	45,5%	1,00	1,57	2,00	2,90
Universität Klagenfurt	3	29,5%	44,4%	47,1%	33,3%	33,3%	1,51	1,60	1,13	1,13
Med. Universität Wien	14	21,7%	21,7%	22,7%	28,6%	21,4%	1,00	1,05	1,32	0,99
Med. Universität Graz	4	2,6%	3,1%	4,8%	0,0%	0,0%	1,19	1,81	---*	---*
Med. Universität IBK	4	11,5%	11,7%	26,7%	18,2%	50,0%	1,01	2,31	1,58	4,33
TU Wien	9	3,6%	6,6%	6,7%	11,1%	20,0%	1,85	1,87	3,11	5,60
TU Graz	11	15,7%	16,6%	16,1%	23,3%	27,3%	1,05	1,03	1,48	1,74
Montanuniversität	6	6,6%	6,8%	11,1%	7,7%	16,7%	1,04	1,69	1,17	2,53
Univ. für Bodenkultur	5	23,7%	27,8%	26,9%	6,7%	20,0%	1,17	1,13	0,28	0,84
Wirtschaftsuniversität	6	11,1%	11,0%	20,0%	20,0%	33,3%	0,99	1,80	1,80	3,00
Univ. f. Musik u.d.K Wien	9	43,0%	43,2%	35,0%	20,0%	11,1%	1,00	0,81	0,47	0,26
Mozarteum Salzburg	3	53,6%	41,5%	50,0%	20,0%	0,0%	0,77	0,93	0,37	---*
Kunstuniversität Graz	7	39,2%	39,2%	28,6%	22,2%	28,6%	1,00	0,73	0,57	0,73
Alle Universitäten	194	22,1%	23,2%	25,7%	22,7%	27,2%	1,05	1,16	1,03	1,23
"Volluniversitäten"	110	21,7%	23,4%	28,1%	25,1%	30,0%	1,08	1,30	1,15	1,38
Med. Universitäten ges.	22	14,1%	14,6%	20,0%	19,6%	22,7%	1,04	1,42	1,39	1,62
Technische Univ. ges.	26	8,1%	9,5%	11,0%	15,7%	22,2%	1,17	1,36	1,94	2,74
Kunstuniversitäten ges.	23	40,8%	41,0%	34,2%	23,2%	21,7%	1,01	0,84	0,57	0,53

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen. Anmerkung: An den nicht ausgewiesenen Universitäten fanden weniger als drei Berufungsverfahren statt. Ihre Angaben gehen aber in die Gesamtsumme ein. ---*: keine Frau gelistet berufen. Für eine Veröffentlichung könnten die Spalten Frauenanteile in Begutachtung, im Hearing, im Berufungsvorschlag und unter Berufenen der Übersichtlichkeit halber weggelassen werden.

4 Abschließende Diskussion und Empfehlungen

Zu Beginn dieser abschließenden Diskussion sei nochmals unterstrichen, dass die beiden im Rahmen der vorliegenden Studie diskutierten Indikatoren zwar zwei zentrale Herausforderungen für Gleichstellung von Frauen und Männern in der Wissenschaft darstellen, aber nur einen Teil eines umfassenden Gleichstellungsmonitorings repräsentieren. Sie sind daher immer im Kontext anderer Indikatoren, wie jenen zur Präsenz von Frauen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen, zur geschlechtsspezifischen Studienwahl und zu Aufstiegschancen von Frauen an der Universität, zu sehen und zu interpretieren. Die Indikatoren in ihrer Gesamtheit erlauben es, die Situation von Frauen an der Universität relativ umfassend zu beschreiben. Zudem stellt der Bezug zu möglichst konkreten Zielsetzungen ein fundamentales Kriterium für ein funktionierendes Gender Monitoring dar. Fehlt diese Einbindung des Monitorings in Strategien, besteht die Gefahr, dass ein Datenfriedhof generiert wird, der Ressourcen bindet und ungenutzt bleibt. Die Zielsetzungen des BMWF im Hinblick auf Chancengleichheit sind im UG 2002 festgeschrieben. Die Universitäten übernehmen und konkretisieren diese Zielsetzungen in den Leistungsvereinbarungen und in universitären Strategiedokumenten (Satzung bzw. Frauenförderungsplan, Entwicklungsplan).

Ein funktionierendes Gender Monitoring erfüllt zumindest zwei Funktionen: Es soll auf der einen Seite den Status quo im Hinblick auf Gleichstellung abbilden und damit gleichstellungspolitischen Handlungsbedarf aufzeigen. Auf dieser Grundlage werden im Idealfall Gleichstellungsziele formuliert und Strategien zu deren Erreichung entwickelt. Zum anderen sollen durch das Monitoring der Grad der Zielerreichung und die Veränderung im Zeitverlauf dargestellt werden. Zu beachten ist, dass sich das Gender Monitoring im Rahmen der Wissensbilanz an zwei Adressaten richtet – an das Bundesministerium für Wissenschaft und Forschung (externes Monitoring) und an die einzelnen Universitäten (internes Monitoring), die jeweils andere Zielsetzungen damit verbinden. Für die Bewertung des bestehenden Monitorings und die Diskussion um dessen Weiterentwicklung wird daher zwischen dem externen und dem internen Monitoring unterschieden. Wie bereits für die beiden Indikatoren, die im Zentrum des vorliegenden Berichts stehen, ausführlich diskutiert, plädieren wir für eine stärkere Verschränkung des externen und internen Monitorings bei gleichzeitiger Beibehaltung getrennter Zielsetzungen.

Durch die Verschränkung des externen und internen Gender Monitorings wird auch die Relevanz gleichstellungspolitischer Zielsetzungen top-down nochmals unterstrichen. Wie die Ergebnisse der vorliegenden Untersuchung (zum wiederholten Male) verdeutlichen, bedarf es externer Anstöße, um die Thematik an Universitäten zu verankern. Ohne die entsprechenden Bemühungen des Bundesministeriums für Wissenschaft und Forschung würden Gleichstellungszielsetzungen vermutlich deutlich weiter unten auf der Prioritätsliste rangieren. Es gibt natürlich auch hier Ausnahmen, die die Regel bestätigen, aber selbst bei

jenen Universitäten, die im Gleichstellungskontext als „Vorzeigeuniversitäten“ gelten, wird deutlich, dass mit dem externen Anstoß zum einen eine Bestätigung für bestehende Ansätze und Initiativen und zum anderen Impulse für deren Weiterentwicklung verbunden sind.

Aus Sicht des BMWF betrachtet erfüllt das Gender Monitoring jedenfalls seine Funktion. Es ist damit die Möglichkeit verbunden, die Umsetzung gleichstellungspolitischer Vorgaben (wie sie z.B. im UG 2002 formuliert sind) sowie der im Rahmen der Leistungsvereinbarungen mit den Universitäten vereinbarten Zielsetzungen zu analysieren. Die vorliegenden Indikatoren liefern darüber hinaus Informationen über die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben bzw. die Nutzung von Handlungsspielräumen. Zur Illustration sei auf die mit der Novelle des UG 2002 eingeführten Regelungen für das Berufungsverfahren hingewiesen. So kann eindeutig die Umsetzung der 40% Quote für Berufungskommissionen nachvollzogen werden. Weiters ist ablesbar, ob Universitäten von der Möglichkeit Gebrauch machen, nur noch zwei anstelle von vier Gutachten einzuholen.

Stellt man dagegen auf die Perspektive der Universitäten ab, so divergiert die Einschätzung des Nutzens des Monitorings je nach dem Stellenwert von Gleichstellung an der Universität und den strategischen Zielsetzungen. In den Interviews zeigen sich deutliche Unterschiede in dem Ausmaß, in dem die Gender-Indikatoren universitäre Gleichstellungsstrategien abbilden bzw. sich diesbezüglich Synergien ergeben. Dort, wo sich die Zielsetzungen universitärer Strategien mit jenen der durch die Wissensbilanz adressierten Zielsetzungen decken, wird das Monitoring in dem oben beschriebenen Sinne interpretiert und verwendet. D.h. durch die Indikatoren sollen gleichstellungspolitischer Handlungsbedarf aufgezeigt und entsprechende Veränderungen abgebildet werden.

Um diese Idealsituation zu realisieren, in der sich die Zielsetzungen des internen Monitorings (Universität) mit jenen des externen Monitorings (BMWF) decken, gilt es, das Gender Monitoring gezielt mit dieser doppelten Zielsetzung zu verankern, d.h. es auch explizit mit dieser Doppelstrategie zu kommunizieren. Die Entwicklung bzw. Adaptierung des Indikatorensets müsste dann konsequenterweise durch Universitäten und BMWF gemeinsam erfolgen.

Ein weiterer Vorteil einer stärkeren Verschränkung von externem und internem Monitoring ist, dass vermutlich auch größeres Augenmerk auf die Datenqualität gelegt oder die Daten einer kritischeren Reflexion unterworfen werden würde. Dies insbesondere dann, wenn verstärkt universitätsvergleichende Analysen angestellt werden. Eine Reflexion der Datenqualität könnte auch die Herstellung von Synergien zwischen unterschiedlichen Berichtspflichten, wie z.B. der Wissensbilanz und dem Einkommensbericht unterstützen. Diese Synergien gilt es auf universitärer Ebene zu nutzen (z.B. bei der Aufbereitung der Datengrundlagen), aber auch für die öffentliche Diskussion, z.B. durch eine gemeinsame Diskussion von Einkommensunterschieden durch das Frauenministerium und das BMWF.

Um eine solche Diskussion führen zu können, sind jedoch einige Prozessadaptierungen zu überlegen, um die Datenqualität zu prüfen und so das Vertrauen in und die Akzeptanz der Daten zu erhöhen:

- Es gilt, Definitionen und Berechnungen zu vereinheitlichen, insbesondere im Zusammenhang mit dem Gender Pay Gap.
- Wichtig wäre einerseits, den Austausch zwischen den Universitäten mit dem Ziel der Entwicklung einheitlicher Definitionen und Berechnungsweisen zu fördern. Andererseits sollte die (Weiter-)Entwicklung der Indikatoren durch das BMWF und die Universitäten gemeinsam vorangetrieben werden. Dies insbesondere dann, wenn – wie eingangs vorgeschlagen – die Synergien zwischen einem externen und einem internen Monitoring genutzt werden sollen.
- Durch die Rückmeldungen zur Datenqualität und Nachfragen im Hinblick auf die Plausibilität der Daten werden universitätsinterne Reflexionsprozesse zur Datenqualität angeregt.

Neben diesen Adaptierungen des Prozesses erscheint es wichtig, den Diskussionsprozess der Ergebnisse zu forcieren, z.B. durch eine Diskussion der Gleichstellungsindikatoren im Rahmen einer universitätsvergleichenden Analyse. Im Zuge eines etwa alle vier Jahre durchgeführten Universitätsvergleichs könnten neben zeitlichen Veränderungen sowie Good Practices einzelner Universitäten identifiziert und damit das Lernen von den Erfahrungen anderer Universitäten angeregt werden. In dieser vergleichenden Analyse sollten jedoch nicht einzelne Indikatoren isoliert betrachtet, sondern jeweils der Gesamtkontext einbezogen werden. Vonseiten der Universitäten wird für beide Indikatoren problematisiert, dass diese ohne Kontextinformationen missverständlich interpretiert werden könnten. Dies wird beispielsweise bei der Darstellung des Gender Pay Gaps angesprochen, da der Gender Pay Gap ohne Kontextinformationen, wie z.B. der Altersstruktur der ProfessorInnen oder der Anteil der beamteten Professuren, aus Sicht der ExpertInnen nicht korrekt interpretiert werden kann. Durch die Berücksichtigung des Kontexts kann auch aktiv den „Killerargumenten“ in der Diskussion begegnet und somit ein Beitrag zur Sensibilisierung geleistet werden, wie z.B., dass die Alters- oder Fächerstruktur den Gender Pay Gap erklären oder es aufgrund fehlender Bewerberinnen nicht möglich ist, den Frauenanteil in Professuren zu erhöhen.

5 Literatur

- BMWF (2010), WBV-Kennzahlen – Arbeitsbehelf. Erläuterungen zu den Kennzahlen der Verordnung über die Wissensbilanz BGBl II Nr. 216/2010, Version 5.1, September 2010, Wien.
- BMWF (2011), WBV-Kennzahlen – Arbeitsbehelf. Erläuterungen zu den Kennzahlen der Verordnung über die Wissensbilanz BGBl II Nr. 216/2010, Version 6.0, November 2011, Wien.
- Böheim, Rene; Himpele, Klemens; Mahringer, Helmut; Zulehner, Christine (2011), The gender pay gap in Austria: *Eppur si muove!*, WIFO Working Papers, Mai 2011, Heft 394/2011.
- European Commission (ed.) (2004), Gender and Excellence in the Making, Brussels.
- Eurostat (2010) Gender pay gap statistics.
http://epp.eurostat.ec.europa.eu/statistics_explained/index.php/Gender_pay_gap_statistics [Zugriff am 12.Juli 2012]
- Färber, Christine; Spangenberg, Ulrike (2008), Wie werden Professuren besetzt? Chancengleichheit in Berufungsverfahren, Campus, Frankfurt/New York.
- Federal Ministry of Employment and Labour of Belgium (2001) Indicators on gender pay equality: The Belgian presidency's report, Brussels.
- Geisberger Tamara; Matthias Till (2009), Der neue EU-Strukturindikator „Gender Pay Gap“, in: Statistische Nachrichten 1/2009, 64-70.
- genSET (2011), Public Consultation on the Future of Gender and Innovation in Europe. Summary Report, http://www.genderinscience.org/downloads/ESG_docs/EGS-Consultation-SummaryReport-Oct11-b-small.pdf
- Hey, Barbara (2005), Forschungsstand zum Thema Gender Aspekte in Auswahlverfahren für Professuren, in: Niessl, Julia (2005), Gender Proofing des Auswahlverfahrens für ProfessorInnen an der Karl-Franzens Universität Graz, Studie im Auftrag der Koordinationsstelle für Geschlechterstudien, Frauenforschung und Frauenförderung, Universität Graz: 31-46.
- Hinz, Thomas; Auspurg, Katrin (2010), Geschlechtsbezogene Diskriminierung bei der Entlohnung, Berlin/Heidelberg.
- Kunstuniversität Graz [KUG] (2010), Chancengleichheit an der KUG. Bericht über das Jahr 2009, Graz [http://www.kug.ac.at/fileadmin/media/planev_44/Dokumente/Downloads/Arbeitsbehefe__Studienunterlagen__Informationen/Chancengleichheit_an_der_KUG._Bericht_%C3%BCber_das_Jahr_2009.pdf, 18.1.2013]
- Kunstuniversität Graz [KUG] (2009), Frauen an der KUG 2008, Graz [http://www.kug.ac.at/fileadmin/media/planev_44/Dokumente/Downloads/Arbeitsbehefe__Studienunterlagen__Informationen/Frauen_an_der_KUG_2008.pdf, 18.1.2013]
- Mosesdottir, Lilja (2003) Equal Pay: main debates and key actors, in: Magnusson, Lars; Mosesdottir, Lilja; Serrano Pascual, Amparo (2003) Equal pay and gender mainstreaming in the European employment strategy. Brussel: 33-64.
- Pasero, Ursula; Priddat, Birger (2003), Neue Führungsstile und das Glass Ceiling Phänomen: Ein Vergleich zwischen Organisationssystemen in Wirtschaft und Wissenschaft, Forschungsbericht, Universität Kiel.
- Pirklbauer, Sybille (2011), Reducing the gender pay gap. Discussion paper – Austria “Exchange of good practices in gender equality” [<http://ec.europa.eu/justice/gender->

equality/files/exchange_of_good_practice_de/discussion_paper_austria_de_2011_en.pdf; 12.7.2012]

- Pirklbauer, Sybille (2007), Kennzahlen und Messgrößen im Gender Mainstreaming, in: Leitner, Andrea; Pirklbauer, Sybille; Walenta, Christa; Wroblewski, Angela (2007), Indikatoren. Equal Entwicklungspartnerschaft qe gm (Hrsg.), Qualitätsentwicklung Gender Mainstreaming, Band 5, Wien, 57-80.
- Rechnungshof [RH] (2011), Frauenförderung an Universitäten, Bericht des Rechnungshofes, Bund 2011/8: 513-560.
- Schaffer, Nicole; Dinges, Michael (2009), Forschung und Geschlecht: Leistungsbeurteilung und Gender Bias im (österreichischen) Wissenschaftssystem, in: Woitech, Birgit; Schiffbänker, Helene; Schaffer, Nicole; Reidl, Sybille (Hg.), Ein anderer Blickwinkel. Erfahrungen aus der angewandten Genderforschung, Lykam, Graz: 38-61.
- Van den Brink, Marieke; Benschop, Yvonne; Jansen, Willy (2010), Transparency in Academic Recruitment: A Problematic Tool for Gender Equality?, *Organization Studies*, 31 (11): 1459-1483.
- Van den Brink, Marike (2009), Behind the Scenes of Science. Gender practices in the recruitment and selection of professors in the Netherlands, Ipskamp, Enschede.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea (2010) Wirkungsmöglichkeiten und Ergebnisse von excellentia. Vertiefende Analyse – Fallstudien Teil 1, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.
- Wroblewski, Angela; Leitner, Andrea; Osterhaus, Ingrid (2011) Wirkungsmöglichkeiten und Ergebnisse von excellentia. Vertiefende Analyse – Fallstudien Teil 2, Studie im Auftrag des BMWF, Wien.
- Ziegler, Beatrice (2001), Some remarks on gender equality in higher education in Switzerland, *The International Journal of Sociology and Social Policy*, 21 (1/2): 44-49.
- Zulehner, Christine; Böheim, Rene; Hofer, Helmut (2007), Wage differences between Austrian men and women in Austria: Semper idem?, in: *Empirica* 34(3): 213-229.

6 Anhang

6.1 Tabellenanhang

Tabelle 18: Wissensbilanzkennzahl A.1.5 Gender Pay Gap in ausgewählten Verwendungen nach Universitäten 2010, 2011

	Professor. §98		Prof. §99 (1)		Prof. §99 (3)		Univ.Do.		Assoz. Prof.		Assistenzprof.		Insgesamt	
	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011	2010	2011
Univ. Wien	91,9	94,9	93,1	98,2	-*	97,2	95,2	93,1	-*	100,3	99,9	104,5	90,0	91,2
Univ. Graz	88,2	92,0	101,9	101,0	x	-*	96,3	95,0	x	100,0	100,5	100,0	90,1	89,0
Univ. Innsbruck	92,2	94,8	x	0	x	103,1	94,6	94,9	-*	0	97,5	100,1	90,6	93,3
Univ. Salzburg	91,2	93,1	x	x	x	x	96,6	102,8	x	x	101,2	99,0	91,6	95,8
Univ. Linz	82,7	88,2	90,7	x	-*	-*	92,0	95,1	98,8	100,9	-*	97,1	87,1	83,6
Univ. Klagenfurt	85,0	81,4	0	0	0		93,0	93,7	98,7	95,3	99,7	100,1	94,1	92,6
Med.Univ. Wien	96,0	98,8	-	93,0	-	-*	95,9	97,2	-*	-*	88,0	92,5	94,1	95,4
Med.Univ. Graz	84,3	83,9	0	0	-*	-*	93,1	92,6	95,6	103,1	0	0	90,8	91,4
Med.Univ. Innsbruck	98,3	102,8	x	x	-*	x	90,9	86,2	-*	x	-*	84,8	91,7	88,6
TU Wien	90,5	94,0	x	x	x	x	90,7	93,0	x	x	x	x	91,2	92,0
TU Graz	85,8	81,8	x	x	-*	-*	69,2	84,6	84,4	88,9	x	97,9	75,3	80,5
Montanuni. Leoben	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	96,8	98,7	72,4	66,6
Univ. für Bodenkultur	93,4	91,4	x	x	-*	x	95,6	99,0	100,2	101,9	x	-*	91,0	96,3
Vetmed. Univ.	100,1	98,3	x	x	-*	x	93,8	97,5	-*	-*	-*	-*	86,0	88,6
WU Wien	89,7	87,8	x	x	-*	x	92,3	91,1	x	x	x	x	90,7	82,9
Angewandte Wien	83,7	91,1	x	x	-*	-*	83,5	82,9	-*	-*	-*	-*	83,6	88,0
Kunstuniv. Wien	97,5	97,5	x	x	-*	-*	100,1	98,6	-*	-*	-*	-*	-*	95,8
Mozarteum Salzburg	96,4	95,5	-*	0	-*	0	107,1	106,8	-*	0	-*	0	96,5	95,5
Kunstuniv. Graz	97,1	95,9	x	x	-*	-*	x	x	-*	-*	-*	-*	96,4	97,8
Kunstuniv. Linz	95,4	100,2	111,2	114,0	x	0	86,5	87,8	-*	-*	x	0	97,7	100,2
Akademie Wien	89,0	93,2	x	x	0	0	x	x		0	0	0	90,1	94,2
Donauuniv. Krems	0	x	91,6	-*	-*	x	0	x	-*	-*	-*	-*	98,4	86,6

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen. 0 keine Frauen; x zu wenig Fälle; -* keine Angaben zu den Daten.

Tabelle 19: Anteil der einzelnen Verwendungskategorien des Gender Pay Gap in % der ProfessorInnen i.w.S. (2011)

	Prof. §98		Prof. §99 (1)		Prof. §99 (3)		Univ.Do.		Assoziier.Prof.		Assistenzprof.		Insgesamt	
	Ges.	Weibl.	Ges.	Weibl.	Ges.	Weibl.	Ges.	Weibl.	Ges.	Weibl.	Ges.	Weibl.	Ges.	Weibl.
Univ. Wien	40,7	35,7	10,3	15,6	3,1	3,1	45,6	42,9	1,3	2,2	4,3	6,7	100	100
Univ. Graz	34,0	29,4	5,6	5,9	-	-	45,6	40,3	2,7	2,5	12,1	21,8	100	100
Univ. Innsbruck	36,7	32,7	0,4	0,0	5,9	6,7	36,9	35,6	3,5	1,0	16,5	24,0	100	100
Univ. Salzburg	39,3	39,7	1,5	1,5	1,8	2,9	40,5	35,3	3,4	2,9	13,5	17,6	100	100
Univ. Linz	45,2	36,7	4,6	4,1	-	-	30,7	18,4	7,3	8,2	12,3	32,7	100	100
Univ. Klagenfurt	40,2	36,5	1,1	0,0	-	-	31,0	25,0	6,5	7,7	21,2	30,8	100	100
Med.Univ. Wien	12,4	7,1	0,5	1,3	-	-	69,1	70,2	-	-	18,0	21,4	100	100
Med.Univ. Graz	19,7	12,5	1,6	0,0	-	-	67,2	75,0	5,7	9,4	5,4	1,6	100	100
Med.Univ. Innsbruck	19,6	14,5	1,3	1,8	0,3	1,8	68,5	69,1	2,3	3,6	8,0	9,1	100	100
TU Wien	34,8	35,1	2,8	0,0	0,0	0,0	57,6	51,4	2,5	5,4	2,3	8,1	100	100
TU Graz	43,1	43,8	2,0	0,0	-	-	36,6	18,8	8,5	18,8	9,8	18,8	100	100
Montanuniv. Leoben	44,3	20,0	1,0	0,0	3,1	0,0	27,8	0,0	5,2	0,0	18,6	80,0	100	100
Boku	30,7	31,0	1,6	4,8	1,1	0,0	56,1	54,8	7,4	7,1	-	-	100	100
Vetmed. Univ.	39,8	20,7	3,2	6,9	1,1	3,4	55,9	69,0	-	-	-	-	100	100
WU Wien	48,6	40,0	2,9	2,9	0,6	0,0	42,2	48,6	1,7	0,0	4,0	8,6	100	100
Angewandte Wien	62,5	61,9	-	-	-	-	37,5	38,1	-	-	-	-	100	100
Kunstuniv. Wien	74,6	63,6	1,7	3,0	-	-	23,7	33,3	-	-	-	-	100	100
Mozarteum Salzburg	76,8	61,9	2,2	2,4	0,0	0,0	21,0	35,7	0,0	0,0	0,0	0,0	100	100
Kunstuniv. Graz	85,0	82,8	2,5	13,8	-	-	12,5	3,4	-	-	-	-	100	100
Kunstuniv. Linz	51,1	55,6	17,8	11,1	4,4	11,1	24,4	22,2	-	-	2,2	0,0	100	100
Akademie Wien	72,1	81,0	16,3	0,0	0,0	0,0	11,6	19,0	0,0	0,0	0,0	0,0	100	100
Donauniv. Krems	50,0	25,0	30,0	50,0	-	-	20,0	25,0	-	-	-	-	100	100

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen. - keine Angaben zu den Daten. Lesehilfe: An der Universität Wien verteilen sich die ProfessorInnen i.w.S. auf 41% §98-Professuren, 10% §99 (1) Professuren, 3% §99 (3) Professuren, 46% UniversitätsdozentInnen 1% Assoziierte ProfessorInnen und 4% AssistenzprofessorInnen. Die Professorinnen i.w.S. betreffen zu 36% §98 Professuren, zu 16% §99 (1) Professuren, zu 43% UniversitätsdozentInnen, zu 2% Assoziierte ProfessorInnen und zu 7% AssistenzprofessorInnen.

Tabelle 20: Hintergrundinformationen der Universitäten 2011

Universität	Anteil Prof. §98 an Professuren i. w. S., in %	Frauen bei Neu- berufungen §98 UG 2002	Frauenanteil bei Professuren	Frauenanteil an Professuren nach Alterskategorien			
				Bis 40 Jahre	41 bis 50 Jahre	51 bis 60 Jahre	Über 60 Jahre
Universität Wien	40,7	34,3	21,6	28,6	25,4	21,5	16,1
Universität Graz	34,0	29,2	23,0	22,2	34,1	22,2	8,8
Universität Innsbruck	36,7	30,0	28,9	33,3	17,0	20,9	15,6
Universität Salzburg	39,3	33,3	21,1		28,9	27,3	5,7
Universität Linz	45,2	23,1	15,3	28,6	18,2	7,9	0,0
Universität Klagenfurt	40,2	22,2	25,7	25,0	38,1	25,0	0,0
Medizinische Universität Wien	12,4	33,3	14,7		26,1	20,9	5,7
Medizinische Universität Graz	19,7	28,6	12,9		25,0	18,5	0,0
Medizinische Universität Innsbruck	21,9*	20,0	12,5*		15,8	18,5	0,0
Technische Universität Wien	34,8	11,1	9,5		14,6	9,6	0,0
Technische Universität Graz	43,1	9,1	6,6	40,0	5,7	5,0	18,2
Montanuniversität Leoben	44,3	0,0	4,7		6,3	5,3	0,0
Universität für Bodenkultur	30,7	33,3	22,4		27,3	20,8	5,0
Veterinärmedizinische Universität	39,8	40,0	16,2		36,4	5,9	4,3
Wirtschaftsuniversität Wien	48,6	27,3	16,7	37,5	22,9	10,5	13,6
Universität für angewandte Kunst Wien	62,5	50,0	37,1		37,5	63,6	18,2
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	74,6	36,4	23,9		29,6	26,3	22,6
Universität Mozarteum Salzburg	76,8	14,3	24,5		14,3	29,3	24,3
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	85,0	50,0	23,5		25,7	27,0	22,7
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	51,1	0,0	43,5		66,7	44,4	25,0
Akademie der bildenden Künste	72,1	55,6	54,8		76,9	36,4	33,3
Universität für Weiterbildung Krems	50,0	0,0	10,0				33,3
Gesamt	37,6	30,5	19,7	21,1	24,3	20,5	12,4

Die Grauschattierungen sollen eine erste Einschätzung über einen bestehenden Handlungsbedarf im Bereich Gleichstellung anzeigen. Je dunkler, desto größer der Handlungsbedarf.

Quelle: uni:data, eigene Berechnungen

Tabelle 21: Indikatoren zur Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren 2010

Universität	N	Kommissions- mitglieder (Frauen in %)	GutachterInnen (Frauen in %)	Bewerbungen (Frauen in %)	KandidatInnenliste (Frauen in %)	Begutachtete Bewerbungen (Frauen in %)	Pers. Präsentation (Frauen in %)	Besetzungs- vorschlag (Frauen in %)	Neuberufungen (Frauen in %)
Universität Wien	53	22,6%	25,6%	22,7%	24,1%	24,9%	26,7%	21,8%	24,5%
Universität Graz	14	15,7%	21,4%	34,0%	34,1%	38,5%	40,3%	41,1%	50,0%
Universität Innsbruck	16	24,2%	18,8%	20,0%	20,0%	20,0%	21,9%	16,2%	12,5%
Universität Salzburg	13	24,2%	25,0%	22,6%	22,6%	30,1%	28,2%	25,0%*	38,5%
Universität Linz	11	36,4%	18,8%	15,7%	15,7%	15,7%	22,1%	29,6%	45,5%
Universität Klagenfurt	3	47,5%	16,7%	20,8%	26,3%	38,9%	38,1%	33,3%	33,3%
Medizinische Universität Wien	14	38,5%	7,1%	24,0%	24,0%	24,0%	22,1%	26,2%	21,4%
Medizinische Universität Graz	4	30,6%	37,5%	2,8%	2,8%	2,8%	2,8%	0,0%	0,0%
Medizinische Universität Innsbruck	4	8,3%	31,3%	11,7%	11,7%	12,0%	25,9%	20,8%	50,0%
Technische Universität Wien	9	k.A.	0,0%	3,4%	5,8%	5,8%	6,9%	13,0%	22,2%
Technische Universität Graz	11	7,6%	14,4%	16,6%	16,0%	17,5%	15,8%	22,0%	27,3%
Montanuniversität Leoben	6	9,1%	0,0%	4,9%	6,3%	6,3%	6,9%	5,6%	16,7%
Universität für Bodenkultur	5	25,0%	20,0%	21,2%	21,2%	26,0%	23,2%	6,7%	20,0%
Veterinärmedizinische Universität	2	45,5%	0,0%	18,8%	18,8%	18,8%	20,0%	33,3%	50,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	6	27,8%	4,2%	8,8%	9,9%	9,9%	20,5%**	25,0%	33,3%
Universität für angewandte Kunst	2	40,0%	50,0%	26,3%	59,7%	42,2%	57,5%	25,0%	50,0%
Univ. Musik u. darst. Kunst Wien	9	43,2%	16,7%	41,7%	41,7%	41,7%	34,3%	20,4%	11,1%
Mozarteum Salzburg	3	33,3%	16,7%	37,4%	37,4%	35,3%	38,9%	11,1%	0,0%
Univ. Musik u. darst. Kunst Graz	7	36,2%	39,3%	39,2%	39,2%	39,2%	29,0%	23,8%	28,6%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	1	83,3%	50,0%	22,2%	22,2%	22,2%	16,7%	33,3%	0,0%
Akademie der bildenden Kunst	1	60,0%	0,0%	60,0%	60,0%	60,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Gesamt	194	26,2%***	19,7%	21,9%	22,9%	24,2%	25,2%****	22,7%****	27,3%

* Dieser Wert basiert auf Angaben zu 12 Berufungsverfahren.

** Dieser Wert basiert auf Angaben zu fünf Berufungsverfahren.

*** Dieser Wert basiert auf Angaben zu 185 Berufungsverfahren

**** Diese Werte basieren auf Angaben zu 193 Berufungsverfahren

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

Tabelle 22: Indikatoren zur Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren 2011

Universität	N	Kommissions- mitglieder (Frauen in %)	GutachterInnen (Frauen in %)	Bewerbungen (Frauen in %)	KandidatInnen- liste (Frauen in %)	Begutachtete Bewerbungen (Frauen in %)	Persönliche Präsentation (Frauen in %)	Besetzungs- vorschlag (Frauen in %)	Neuberufungen (Frauen in %)
Universität Wien	34	35,6%	28,9%	25,1%	26,2%	29,1%	32,2%	29,4%	29,4%
Universität Graz	14	36,4%	20,8%	24,6%	23,4%	26,6%	28,6%	27,4%	35,7%
Universität Innsbruck	11	35,6%	20,5%	23,7%	25,4%	25,4%	36,2%	38,6%	36,4%
Universität Salzburg	2	45,0%	75,0%	41,7%	45,2%	45,2%	48,6%	50,0%	50,0%
Universität Linz	9	42,0%	21,7%	22,5%	22,5%	21,9%	21,7%	25,9%	33,3%
Universität Klagenfurt	7	49,9%	34,5%	24,0%	24,0%	24,0%	31,1%	23,8%	28,6%
Medizinische Universität Wien	7	41,4%	14,3%	29,9%	29,9%	29,9%	24,2%	26,2%	14,3%
Medizinische Universität Graz	2	27,8%	25,0%	12,9%	12,9%	9,4%	18,3%	0,0%	0,0%
Medizinische Universität Innsbruck	3	33,3%	33,3%	23,6%	23,4%	23,6%	27,0%	16,7%	0,0%
Technische Universität Wien	7	20,5%*	3,6%	8,3%	12,0%	11,3%	11,3%	7,1%	14,3%
Technische Universität Graz	8	15,4%	21,9%	13,5%	12,2%	13,4%	12,7%	16,7%	12,5%
Montanuniversität Leoben	1	27,3%	0,0%	25,0%	25,0%	25,0%	0,0%	0,0%	0,0%
Universität für Bodenkultur	8	25,0%	14,6%	18,6%	18,6%	19,5%	26,0%	33,3%	37,5%
Veterinärmedizinische Universität	4	45,5%	8,3%	44,0%	44,0%	44,8%	43,8%	41,7%	25,0%
Wirtschaftsuniversität Wien	8	27,8%	8,8%	14,3%	13,4%	14,2%	19,0%	15,4%	25,0%
Universität für angewandte Kunst	3	57,1%	27,8%	23,8%	25,0%	23,8%	25,6%	27,8%	33,3%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	8	44,4%	18,8%	23,6%	25,5%	27,2%	33,6%	25,0%	25,0%
Mozarteum Salzburg	5	44,0%	0,0%	44,4%	44,4%	47,3%	37,4%	6,7%	0,0%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	6	38,7%	25,0%	25,6%	25,6%	25,6%	30,0%	38,9%	50,0%
Univ. für ind. u. künstl. Gestaltung Linz	1	71,4%	100,0%	85,4%	85,0%	76,9%	66,7%	66,7%	0,0%
Akademie der bildenden Kunst	1	66,7%	50,0%	50,0%	50,0%	50,0%	55,6%	40,0%	0,0%
Gesamt	149**	36,3%	22,1%	24,3%	24,8%	25,9%	28,5%	26,4%	26,6%

* Dieser Wert basiert auf Angaben zur vier Berufungskommissionen.

** Dieser Wert basiert auf Angaben zu 146 Berufungsverfahren.

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen.

Tabelle 23: Indikatoren zur Repräsentanz von Frauen in Berufungsverfahren gesamt (2010+2011)

Universität	N	Kommissions- mitglieder (Frauen in %)	GutachterInnen (Frauen in %)	Bewerbungen (Frauen in %)	KandidatInnenliste (Frauen in %)	Begutachtete Bewerbungen (Frauen in %)	Pers. Präsentation (Frauen in %)	Besetzungs- vorschlag (Frauen in %)	Neuberufungen (Frauen in %)
Universität Wien	87	27,7%	26,9%	23,6%	24,9%	26,5%	28,9%	24,8%	26,4%
Universität Graz	28	26,1%	21,1%	29,3%	28,8%	32,6%	34,5%	34,2%	42,9%
Universität Innsbruck	27	28,9%	19,4%	21,5%	22,2%	22,2%	27,7%	25,3%	22,2%
Universität Salzburg	15	27,0%	31,7%	25,2%	25,6%	32,1%	30,9%	28,6%*	40,0%
Universität Linz	20	38,9%	20,1%	18,8%	18,8%	18,5%	21,9%	27,9%	40,0%
Universität Klagenfurt	10	49,2%	29,2%	23,0%	24,7%	28,4%	33,2%	26,7%	30,0%
Medizinische Universität Wien	21	39,4%	9,5%	26,0%	26,0%	26,0%	22,8%	26,2%	19,0%
Medizinische Universität Graz	6	29,6%	33,3%	6,2%	6,2%	5,0%	8,0%	0,0%	0,0%
Medizinische Universität Innsbruck	7	19,1%	32,1%	16,8%	16,8%	17,0%	26,4%	19,1%	28,6%
Technische Universität Wien	16	20,5%**	1,6%	5,5%	8,5%	8,2%	8,8%	10,4%	18,8%
Technische Universität Graz	19	10,9%	17,5%	15,3%	14,4%	15,8%	14,5%	19,7%	21,1%
Montanuniversität Leoben	7	11,7%	0,0%	7,8%	9,0%	9,0%	5,9%	4,8%	14,3%
Universität für Bodenkultur	13	25,0%	16,7%	19,6%	19,6%	22,0%	25,0%	23,1%	30,8%
Veterinärmedizinische Universität	6	45,5%	5,6%	35,6%	35,6%	36,1%	35,8%	38,9%	33,3%
Wirtschaftsuniversität Wien	14	27,8%	6,8%	12,0%	11,9%	12,4%	19,6%***	19,5%	28,6%
Universität für angewandte Kunst	5	50,3%	36,7%	24,8%	38,9%	31,1%	38,4%	26,7%	40,0%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Wien	17	43,8%	17,7%	33,2%	34,1%	34,9%	34,0%	22,6%	17,6%
Mozarteum	8	40,0%	6,3%	41,8%	41,8%	42,8%	38,0%	8,3%	0,0%
Univ. für Musik u. darst. Kunst Graz	13	37,4%	32,7%	32,9%	32,9%	32,9%	29,5%	30,8%	38,5%
Univ. für künstl. u. ind. Gestaltung Linz	2	77,4%	75,0%	53,8%	53,6%	49,6%	41,7%	50,0%	0,0%
Akademie der bildenden Kunst	2	63,3%	25,0%	55,0%	55,0%	55,0%	77,8%	70,0%	50,0%
Gesamt	343	30,7%****	20,7%	23,0%	23,7%	24,9%	26,5%*****	24,3%*****	27,1%

* Dieser Wert basiert auf Angaben zu 14 Berufungsverfahren.

** Dieser Wert basiert auf Angaben zu vier Berufungsverfahren.

*** Dieser Wert basiert auf Angaben zu 13 Berufungsverfahren.

**** Diese Werte basieren auf Angaben zu 331 Berufungsverfahren.

***** Diese Werte basieren auf Angaben zu 342 Berufungsverfahren.

Quelle: BMWF, eigene Berechnungen

6.2 Liste der interviewten ExpertInnen

Baier, Stefan, Wirtschaftsuniversität Wien (Personalentwicklung und Personalplanung)

Berner, Manuela, Technische Universität Graz (Statistik und Evaluierung)

Bruckmann, Clemens, Universität Wien (Rektorat)

Bukowska, Sylwia, Universität Wien (Personalabteilung, Frauenförderung)

Dworczak, Renate, Universität Graz (Vizerektorin für Personal, Personalentwicklung und Gleichstellung)

Eckstein, Kirstin, Universität Graz (Leistungs- und Qualitätsmanagement)

Gutierrez-Lobos, Karin, Medizinische Universität Wien (Vizerektorin für Lehre, Gender & Diversity)

Hoffmann, Andrea, Technische Universität Graz (Vizerektorin für Finanzen und Infrastruktur)

Kainz, Harald, Technische Universität Graz (Rektor)

Kasess, Christina, Wirtschaftsuniversität Wien (Büro des Rektorats)

Kogler, Sabine, BMWF

Kutzelnig, Maria, Wirtschaftsuniversität Wien (Assistentin des Rektors)

Lothaller, Harald, Kunstuniversität Graz (Qualitätsmanagement und Berichte)

Mühlbacher, Gerhard, Universität Linz (Qualitätsmanagement und Berichtswesen)

Raggautz, Andreas, Universität Graz (Leistungs- und Qualitätsmanagement)

Reisner, Dominik, BMWF

Rogaunig, Nicole, Wirtschaftsuniversität Wien (Stabstelle Berufsangelegenheiten)

Steinböck, Sandra, Medizinische Universität Wien (Stabstelle Gender Mainstreaming)

Stowasser-Bloch, Katharina, Medizinische Universität Wien (Evaluation und Qualitätsmanagement)

Tröstl, Gabriela, Universität Wien (Stabstelle Berufungsservice)

Waid, Margit, Universität Linz (Stabsabteilung für Gleichstellungspolitik)

6.3 Fragenkatalog

Allgemeine Fragen

Welche Abteilungen/Personen sind in die Datenbereitstellung und Interpretation der beiden Indikatoren einbezogen?

Gender Pay Gap

Einschätzung der Aussagekraft des WB-Indikators für die unterschiedlichen Personalkategorien bzw. Gender Pay Gap Insgesamt? Inwieweit könnte durch Adaptierungen die Aussagekraft erhöht werden?

Gab es Unklarheiten bei den Vorgaben lt. WB-Verordnung bzw. Arbeitsbehelf?

Wie schätzen Sie den Aufwand für die Datenbereitstellung nach den aktuellen Vorgaben ein?

Gab es bereits vor der Einführung des WB-Indikators Analysen zum Gender Pay Gap an der Universität (z.B. interne Analysen, Gender Budgeting, sonstige Projekte etc.)?

Wird derzeit – parallel zum WB-Indikator – der Gender Pay Gap analysiert? Auf Basis welcher Datengrundlage? Wie wird der Gender Pay Gap berechnet (anders als für die Wissensbilanz)? Mit welcher Zielsetzung?

Inwieweit wird der WB-Indikator auch für interne Steuerungsprozesse verwendet? Welche Gründe sprechen für bzw. gegen eine interne Nutzung?

Geschlechterrepräsentanz im Zuge der Berufungsverfahren

Einschätzung der Aussagekraft des WB-Indikators? Inwieweit könnte durch Adaptierungen die Aussagekraft erhöht werden?

Gab es Unklarheiten bei den Vorgaben lt. WB-Verordnung bzw. Arbeitsbehelf?

Wie schätzen Sie den Aufwand für die Datenbereitstellung nach den aktuellen Vorgaben ein?

Wurde vor der Einführung der Datenbedarfskennzahl die Geschlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren systematisch analysiert? Wenn ja: Was waren damals Gründe für diese Analysen? Was waren zentrale Ergebnisse? Inwieweit decken sich die Erhebungskonzepte?

Wird die Datenbedarfskennzahl auch als internes Monitoring für Berufungsverfahren verwendet? Wenn ja: Welche Erfahrungen wurden damit gemacht? Wenn nein: Warum nicht?

Authors: Angela Wroblewski, Andrea Leitner

Title: Analyse von Gender-Indikatoren. WB-Kennzahl 1.A.5 Gender Pay Gap und Datenbedarfskennzahl 1.3 Geschlechterrepräsentanz im Berufungsverfahren

Projektbericht/Research Report

© 2013 Institute for Advanced Studies (IHS),
Stumpergasse 56, A-1060 Vienna • ☎ +43 1 59991-0 • Fax +43 1 59991-555 • <http://www.ihs.ac.at>
